

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANA BİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

SOSYAL SİGORTALARDA YENİDEN YAPILANMA VE KURUMSAL
PERFORMANSA ETKİSİ

Barış ÖZTUNA

Danışman
Doç. Dr. Özlem ÇAKIR

İZMİR-2013

DOKTORA
TEZ ONAY SAYFASI

2007800244

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Barış ÖZTUNA
Tez Başlığı : Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma ve Kurumsal Performansa Etkisi
Savunma Tarihi : 15.07.2013
Danışmanı : Doç.Dr.Özlem ÇAKIR

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Doç.Dr.Özlem ÇAKIR	- DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Prof.Dr.Utku UTKULU	- DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Prof.Dr.Faruk SAPANCALI	- DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Yrd.Doç.Dr.Dilek ESER İYİLİKÇİ	- DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Prof.Dr.Ali Nazım SÖZER	- YAŞAR ÜNİVERSİTESİ	

Oybirliği ()

Oy Çokluğu (✓)

Barış ÖZTUNA tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "**Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma ve Kurumsal Performansa Etkisi**"başlıklı tezi kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Utku UTKULU
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum “Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma ve Kurumsal Performansa Etkisi” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

..../..../.....

Adı SOYADI

İmza

ÖZET

Doktora Tezi

Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma ve Kurumsal Performansa Etkisi

Barış ÖZTUNA

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Kişilerin başkalarına muhtaç olmadan yaşamlarını teminat altına almayı amaçlayan sosyal güvenlik hakkı, sosyal güvenlik reformu çerçevesinde hayata geçirilen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunuyla; bütün vatandaşlara eşit kapsam ve kalitede sosyal güvenlik hizmet verilen bir yapının oluşturulmasını sağlamaktadır.

Bu çalışmanın amacı, üç kurumun (SSK, BAĞ-KUR, Emekli Sandığı) birleşmesi sonucunda Sosyal Güvenlik Kurumu'nun kurulmasıyla oluşan yeniden yapılanmanın kurumsal performansa etkilerini araştırmaktır. Bu çalışmada, reform sürecinde kurumsal performansın ölçülmesinde kurumsal karne sisteminden yararlanılmış olup, finansal, vatandaş, iç süreçler ve öğrenme-gelişme boyutlarında incelenmiştir.

Bu incelemelerle elde edilen bilgiler; reform süreci ile birlikte yapılan faaliyetlerin olumlu olduğunu, Kurumun mevcut eksikliklerini gidermesiyle, kurumsal olarak daha etkili bir duruma gelebileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı, SGK, Sosyal Güvenlik Kurumu, Kurumsal Performans, Kurumsal Karne

ABSTRACT
Doctoral Thesis
Doctor of Philosophy(PhD)
Restructuring in Social Insurance and Effect to Institutional Performance
Barış ÖZTUNA

Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences
Department of Labour Economics and Industrial Relations
Labour Economics and Industrial Relations Program

The Social Security Rights aim securing the lifes of the people without depending on any others. The Social Insurance and Universal Health Insurance Law numbered 5510 realized within the social security reform aims providing a structure which presents equal scope and quality of social security service other all citizens.

The aim of this project is analysing the effects of the reconstruction occured by the Social Security Institution which was established with the merger of SSK (Social Insurance Institution), BAĞ-KUR (Insuranced Self-Employed Institution), Emekli Sandığı (Pension Fund Institution) to the institute performance. In this project, in order to measure the institutional performance, I benefited from the balanced scorecard, and already examined the institutional performance from the financial, citizen, interior processes and learning-growth point of view.

The information obtained within all these analysis and inspection, demonstrates that all the facilities performed within the reform process are positive and also points out that if the institute corrects the deficiencies, it will be more effective.

Keywords: SSK, Bağ-Kur, Pension Fund Institution, SGK, Social Security Institution, Institutional Performance, Balanced Scorecard

SOSYAL SİĞORTALARDA YENİDEN YAPILANMA ve KURUMSAL PERFORMANSA ETKİSİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	xii
TABLolar LİSTESİ	xvi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xxi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM TEMEL KAVRAMLAR

1.1. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI	3
1.1.1. Sosyal Güvenliğin Tanımı	4
1.1.2. Sosyal Güvenliğin Amaçları	6
1.1.3. Sosyal Güvenlik Araçları	8
1.1.3.1. Sosyal Sigorta	8
1.1.3.2. Sosyal Yardım	9
1.1.3.3. Sosyal Hizmet	12
1.1.3.4. Sosyal Tazmin	13
1.1.3.5. Sosyal Teşvik	15
1.2. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	16
1.2.1. Dünyada Sosyal Güvenlik Sistemleri	16
1.2.2. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemleri	21
1.2.2.1. Osmanlı Dönemi	21
1.2.2.2. Cumhuriyet Dönemi	24

1.3. KURUMSAL PERFORMANS TANIMI	27
1.4. KURUMSAL PERFORMANS YÖNETİMİ	30
1.5. STRATEJİK YÖNETİM İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR	32
1.5.1. Vizyon	32
1.5.2. Misyon	34
1.5.3. Değer	35
1.5.4. Strateji	35
1.5.5. Politika	37
1.6. PERFORMANS ÖLÇÜMÜ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR	37
1.6.1. Verimlilik	38
1.6.2. Etkinlik	38
1.6.3. Etkililik	39
1.7. KURUMSAL PERFORMANSI ÖLÇMEDE KULLANILAN YAKLAŞIMLAR	39
1.7.1. Kurumsal Karne Yaklaşımı (Balanced Scorecard)	40
1.7.1.1. Finansal Boyut	42
1.7.1.2. Müşteri Boyutu	43
1.7.1.3. Şirket İçi İşlem Boyutu (İçsel Boyut)	43
1.7.1.4. Öğrenme ve Gelişme Boyutu	44
1.7.2. Üçlü Bilanço (Triple Bottom Live)	44
1.7.3. EFQM Mükemmellik Modeli	44

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL SİGORTALARDA YENİDEN YAPILANMA SÜRECİ

2.1. YENİDEN YAPILANMA SÜRECİNDEN ÖNCEKİ SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI	48
2.1.1. Emekli Sandığı	48
2.1.1.1. Emekli Sandığı Teşkilat Yapısı	49
2.1.1.2. Emekli Sandığı Mevzuatı	50
2.1.2. Bağ-Kur	53
2.1.2.1. Bağ-Kur Teşkilat Yapısı	54

2.1.2.2. Bağ-Kur Mevzuatı	58
2.1.3. Sosyal Sigortalar Kurumu	63
2.1.3.1. Sosyal Sigortalar Kurumu Teşkilat Yapısı	63
2.1.3.2. Sosyal Sigortalar Kurumu Mevzuatı	65
2.1.4. Yeniden Yapılanma Sürecinden Önceki Sigorta Kurumlarının Sorunları	70
2.1.5. Yeniden Yapılanmanın Gerekçeleri	75
2.2. DÜNYADA GERÇEKLEŞEN SOSYAL GÜVENLİK REFORMLARI	78
2.2.1. Polonya Sosyal Güvenlik Sistemi	78
2.2.2. İspanya Sosyal Güvenlik Sistemi	82
2.2.3. İrlanda Sosyal Güvenlik Sistemi	84
2.2.4. Yunanistan Sosyal Güvenlik Sistemi	86
2.2.5. Almanya Sosyal Güvenlik Sistemi	90
2.2.6. Hollanda Sosyal Güvenlik Sistemi	92
2.3. SOSYAL SİGORTALAR SİSTEMİNİN YENİDEN YAPILANMA SÜRECİ	94
2.3.1. Sosyal Güvenlik Kurumunun Kuruluşu	94
2.3.2. Sosyal Güvenlik Kurumunun Görevleri	95
2.3.3. Sosyal Güvenlik Kurumunun Teşkilat Yapısı	95
2.3.3.1. Sosyal Güvenlik Kurumunun Organları	98
2.3.3.1.1. Genel Kurul	98
2.3.3.1.2. Yönetim Kurulu	99
2.3.3.1.3. Ana Hizmet Birimleri	99
2.3.3.1.4. Danışma Birimleri	102
2.3.3.1.5. Yardımcı Hizmet Birimleri	104
2.3.3.1.6. Taşra Teşkilatı	105
2.3.4. Sigorta Uygulamaları	107
2.3.4.1. Yaşlılık Aylığı	110
2.3.4.2. Malullük Aylığı	121
2.3.4.3. Kamu Görevlisi Kapsamında Vazife Malullüğü	128
2.3.4.4. Ölüm Sigortası	129
2.3.4.5. İşçiler Kapsamında Ölüm Sigortasında Toptan Ödeme	135

2.3.4.6. Sürekli İş Göremezlik – Geçici İş Göremezlik	136
2.3.4.7. Kısmi Süreli Çalışan Sigortalılar	140
2.3.4.8. Kadınlar İçin Sigorta Uygulamaları	142
2.3.4.9. Hizmet Borçlanmaları	144
2.3.4.10. İşverenler İçin Sigorta Uygulamaları	146
2.3.4.11. Genel Sağlık Sigortası	154

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNUN KURUMSAL PERFORMANSI

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	158
3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	158
3.3. ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEM	160
3.4. BULGU VE YORUMLAR	160
3.4.1. Sosyal Güvenlik Kurumu Hakkında Bilgi	160
3.4.2. Sosyal Güvenlik Kurumunun Stratejisi	161
3.4.2.1. Sosyal Güvenlik Kurumunun Stratejik Haritası	161
3.4.2.2. Sosyal Güvenlik Kurumunun GZFT Analizi	165
3.4.2.3. Sosyal Güvenlik Kurumunun Kritik Başarı Faktörleri	169
3.4.2.4. Sosyal Güvenlik Kurumunun Amaçları ve Hedefleri	170
3.4.2.4.1. Taşra Teşkilatının Amaçları ve Hedefleri	170
3.4.2.4.2. Merkez Teşkilatının Amaçları ve Hedefleri	173
3.4.2.5. Amaçlar ve Hedefler Doğrultusunda Performans Değerlendirme Raporları	174
3.4.2.5.1. Taşra Teşkilatının Performans Değerlendirme Raporları	174
3.4.2.5.2. Merkez Teşkilatının Performans Değerlendirme Raporları	189
3.5. KURUMSAL PERFORMANSA ULAŞMAK İÇİN OLUŞTURULAN YENİLİKLER	194
3.6. KURUMSAL PERFORMANS GÖSTERGELERİ	207
3.6.1. Kurumsal Karne Sistemine Göre Kurumsal Performans Göstergeleri	208

3.6.2. Kurumsal Karne Sistemine Göre Kurumsal Performans Sonuçları	210
3.6.2.1. Kurumsal Karne Sisteminin Finansal Boyutu	210
3.6.2.1.1. Prim Gelirlerinin Toplam Giderleri Karşılama Oranı	211
3.6.2.1.2. Kayıt Dışı İstihdam Oranı	212
3.6.2.1.3. Tahakkuk Eden Kurum Alacakları Tahsilat Oranı	214
3.6.2.1.4. Sağlık Harcamaları	215
3.6.2.1.5. Gelir-Gider Değişim Oranı	217
3.6.2.1.6. Finansal Boyut Puan Kartı	220
3.6.2.2. Kurumsal Karne Sisteminin Vatandaş Boyutu	222
3.6.2.2.1. Vatandaş Memnuniyeti Anketi	223
3.6.2.2.2. Kurum Aleyhine Açılan Dava Sayısında Bir Önceki Yıla Göre Azalış Oranı	239
3.6.2.2.3. İkincil Mevzuat Çalışmaları Sayısı	239
3.6.2.2.4. Vatandaş Boyutu Puan Kartı	241
3.6.2.3. Kurumsal Karne Sisteminin İç Süreçler Boyutu	242
3.6.2.3.1. İşçilerin, Bağımsız Çalışanların ve Kamu Görevlilerinin Emeklilik Aylığı Bağlama Süresinin Kısaldması	243
3.6.2.3.2. Malullük Aylığının Bağlanma Süresinin Kısaldması	244
3.6.2.3.3. Aktif Sigortalı ve Çalışma Çağındaki Nüfus (15-64) Yaş Değişim Oranı	245
3.6.2.3.4. Sosyal Sigortalar Kapsamında Yapılan Denetim Sayıları	245
3.6.2.3.5. Yenilikçi Uygulamalar	247
3.6.2.3.6. Avrupa Birliği Proje Sayısı	256
3.6.2.3.7. İç Süreçler Boyutu Puan Kartı	260
3.6.2.4. Kurumsal Karne Sisteminin Öğrenme ve Gelişme Boyutu	261
3.6.2.4.1. Personel Memnuniyet Oranı	262
3.6.2.4.2. Personel Başına Düşen Eğitim Sayısı	267
3.6.2.4.3. Personelin Bilgi Sistemlerindeki Değişikliklere Uyum Süreci	278

Uygulamalar	3.6.2.4.4. Personelin Kurumdan Ayrılmaması İçin Yapılan	282
	3.6.2.4.5. Yeni Açılan Sosyal Güvenlik Merkez Sayısı	285
	3.6.2.4.6. Fiziki İyileştirme Yapılan Hizmet Bina Sayısı	285
	3.6.2.4.7. Öğrenme ve Gelişme Boyutu Puan Kartı	287
SONUÇ		293
KAYNAKÇA		303

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devleti
ABD \$	Amerikan Doları
AFYDB	Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı
AVM	Alışveriş Merkezi
AYS	Arşiv Yönetim Sistemi
BAĞ-KUR	Esnaf, Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BHİMÜ	Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği
BİMER	Başbakanlık İletişim Merkezi
BM	Birleşmiş Milletler
BM ESKHS	Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal Kültürel Haklar Sözleşmesi
BSC	Balanced Scorecard
BT	Bilişim Teknolojileri
CV	Özgeçmiş
CVZ	Hollanda Sağlık Sigortası Kurulu
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DB	Dünya Bankası
DB2 z/OS	Analytic Accelator
DHDB	Destek Hizmet Daire Başkanlığı
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
DSP	Department of Social Protection (İrlanda Sosyal Koruma Kurumu)
DYS	Doküman Yönetim Sistemi
EFQM	European Foundation For Quality Management
ES	Emekli Sandığı
ESY	Yunanistan Kamu Sağlık Sistemi
GSS	Genel Sağlık Sigortası
GSSGM	Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü
GSYH	Gayri Safi Yurt İçi Hasıla

GZFT Analizi)	Güçlü Zayıf Fırsat Tehdit (Kuruluş İçi Analiz ve Çevre
HİTAP	Hizmet Takip Programı
HMÜŞ	Hukuk Müşavirliği
HSGM	Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü
HÜAP-H	Sağlık Hizmetleri Finansman Yönetiminin Güçlendirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması İçin Alt Yapı Geliştirmesi Projesinin H-Alt Bileşeni
İKA	Yunanistan Sosyal Güvenlik Kurumu
ILO	International Labour Organisation
IMF	International Monetary Fund
INSS	Instituto Nacional de Seguridad Social (İspanya Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu)
IP	Internet Protocol Adress
IPA	Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı
İDBB	İç Denetim Birimi Başkanlığı
İEDB	İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığı
İKDD	İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı
İSMMMO	İstanbul Serbest Musabeci Mali Müşavirler Odası
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KADİM	Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele
KİTUP	Kayıt Dışı İstihdamı Teşvik Projesi
MEDULA	Medikal-Ulak Sistemi
MERNİS	Merkezi Nüfus İdaresi Sistemi
MOSİP	Mali Otomasyon Sistemi Projesi
MS	Microsoft
OAEE	Yunanistan Serbest Meslek Sigorta Kurumu
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
OGA	Yunanistan Tarım Sigortalıları Kurumu
OPAD	Yunanistan Memurlar Sigorta Kurumu
PAYG	Pay As You Go
PH	Performans Hedefi
PÖGM	Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü

PTT	Türkiye Posta Telgraf Teşkilatı
RTB	Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı
s.	Sayfa No
SB	Sağlık Bakanlığı
SDSGRP	Sağlıkta Dönüşüm ve Sosyal Güvenlik Reformu
SGB	Strateji Geliştirme Başkanlığı
SGDP	Sosyal Güvenlik Destek Primi
SGEP	Sosyal Güvenlik Entegrasyon Projesi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SGM	Sosyal Güvenlik Merkezi
SGP	Sağlıkta Dönüşüm Programı
SHS	Sağlık Hizmet Sunucuları Uygulamaları
SMS	Kısa İleti Hizmeti
SPAS	Sağlık Provizyon Aktivasyon Sistemi
SPEK	Sigorta Primine Esas Kazanç
SPSS	Statistical Package For The Social Sciences
SRAP	Sosyal Riski Azaltma Projesi
SSGM	Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
SQL	Yapılandırılmış Sorgu Dili
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TİGEM	Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü
TL	Türk Lirası
TOKİ	T.C. Başbakanlık Toplu Konut İdaresi Başkanlığı
TSH	Türkiye Sağlık Harcamaları
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TV	Televizyon
UÇÖ	Uluslararası Çalışma Örgütü
UYAP	Ulusal Yargı Ağı Projesi
VHKİ	Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni

WEB

Ağ

ZUS

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Polonya Sosyal Sigortalar

Kurumu

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Yıllar Bazında İncelenen Performans Ölçütleri	s. 29
Tablo 2: Performans Yönetim Kronolojisi	s. 31
Tablo 3: Yıllara Göre Emekli Sandığı Kadro Durumu	s. 49
Tablo 4: Kadın Memurlar İçin Geçiş Tablosu	s. 51
Tablo 5: Erkek Memurlar İçin Geçiş Tablosu	s. 52
Tablo 6: Yıllar İtibariyle Bağ-Kur'un Kadro Dağılımı	s. 56
Tablo 7: Bağ-Kur'un Merkez Teşkilatında Çalışan Personelin Birimlere Dağılımı (2006 yılı)	s. 57
Tablo 8: Bağ-Kur Kapsamındaki Kadın Sigortalıların Kademeli Emeklilik Şartları	s. 59
Tablo 9: Bağ-Kur Kapsamındaki Erkek Sigortalıların Kademeli Emeklilik Şartları	s. 60
Tablo 10: 1479 Sayılı Kanuna Göre Hak Kazanma Koşulları	s. 62
Tablo 11: Sosyal Sigortalar Kurumu Taşra Teşkilatı	s. 65
Tablo 12: 506 Sayılı Kanununa Göre Hak Kazanma Koşulları	s. 69
Tablo 13: SSK'nın Ödemeler Dengesinin Yıllar İtibariyle Değişimi	s. 70
Tablo 14: Yıllar İtibariyle Bağ-Kur'un Toplam Gelir ve Giderleri (Bin TL)	s. 71
Tablo 15: Emekli Sandığının Gelir / Gider Dengesi	s. 72
Tablo 16: Emekli Sandığı-Bağ-Kur –SSK'nın Aktif-Pasif Oranları	s. 74
Tablo 17: 2001-2009 Yılları Arası Sosyal Güvenlik Kurumlarının Toplam Sağlık Harcamaları	s. 77
Tablo 18: Polonya'da Çok Sütunlu Yapı	s. 80
Tablo 19: Yıllara Göre Yaşlılık, Malullük ve Ölüm Aylığı Alan Kişi Sayısı (Bin)	s. 81
Tablo 20: Polonya Sosyal Güvenlik Sisteminin Yıllara Göre Sosyal Sigorta Fonu Gelirleri (Milyon Euro)	s. 81
Tablo 21: Polonya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci	s. 82
Tablo 22: İspanya Sosyal Reformlarının Tarihsel Süreci	s. 84
Tablo 23: İrlanda Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci	s. 86
Tablo 24: Yunanistan Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci	s. 89

Tablo 25: Almanya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci	s. 92
Tablo 26: Hollanda Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci	s. 94
Tablo 27: Sosyal Güvenlik Kurumu Personel Durumu	s. 106
Tablo 28: Personelin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı	s. 106
Tablo 29: Personelin Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı	s. 107
Tablo 30: Sosyal Güvenlikle İlgili Temel Yasaların Madde Sayıları	s. 108
Tablo 31: Yıl İçinde Yaşlılık Aylığı Bağlanan İşçiler	s. 113
Tablo 32: İşçiler Kapsamında Yıllar İtibariyle Yaşlılık Aylığı Alanlar	s. 113
Tablo 33: Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (1479 Sayılı Yasa) Yaşlılık Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı	s. 115
Tablo 34: İşçi Kapsamında Tarım Sigortalılığına Bağlı Aylık ve Gelir Alanların Sayısı	s. 117
Tablo 35: Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (2926 Sayılı Yasa) Yaşlılık Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı	s. 118
Tablo 36: Kamu Görevlisi Kapsamında Yaşlılık Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı	s. 121
Tablo 37: İşçi Kapsamında Yıl İçinde Maluliyet Aylığı Bağlanan Sigortalıların Dağılımı	s. 123
Tablo 38: İşçi Kapsamında Yıllar İtibariyle Malullük Sigortasından Aylık Almakta Olanların Dağılımı	s. 123
Tablo 39: Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (1479 Sayılı Yasa) Malullük Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı	s. 125
Tablo 40: Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (2926 Sayılı Yasa) Malullük Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı	s. 127
Tablo 41: Kamu Görevlisi Kapsamında Malullük Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı	s. 127
Tablo 42: Kamu Görevlisi Kapsamında Vazife Malullüğü Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı	s. 128
Tablo 43: İşçi Kapsamında Ölüm Sigortasından Yıl İçinde Aylık Bağlanan Hak Sahibi Sayısı	s. 131
Tablo 44: İşçi Kapsamında Yıllar İtibariyle Ölüm Geliri Alanlar	s. 132

Tablo 45: Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (1479 Sayılı Yasa) Ölüm Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı	s. 133
Tablo 46: Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (2926 Sayılı Yasa) Ölüm Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı	s. 134
Tablo 47: Kamu Görevlisi Kapsamında Ölüm Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı	s. 135
Tablo 48: Yıl İçinde İşçiler Kapsamında Ölüm Sigortasından Hak Sahiplerine Toptan Ödeme Yapılan Sigortalıların Sayısı	s. 136
Tablo 49: İşçi Kapsamında Sürekli İş Göremezlik Geliri Alanların Yıllara Göre Sayısı	s. 137
Tablo 50: Bir Yıl İçinde İşçi Kapsamında Sürekli İş Göremezlik Aylık ve Gelir Bağlananların Sayısı	s. 138
Tablo 51: İşçi Kapsamında Meslek Hastalıkları Vak'aları Sigortalıların Sayısının Yıllara Göre Dağılımı	s. 139
Tablo 52: Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (1479 Sayılı Yasa) Sürekli İş Göremezlik Geliri Alanların Yıllara Göre Dağılımı	s. 139
Tablo 53: Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (2926 Sayılı Yasa) Sürekli İş Göremezlik Geliri Alanların Yıllara Göre Dağılımı	s. 140
Tablo 54: İşçi Kapsamında Kısmi Süreli Olarak Çalışan Sigortalı Sayıları	s. 142
Tablo 55: İşyerine Ait Kayıt Belgelerin Saklama Süreleri	s. 151
Tablo 56: Sosyal Güvenlik Kurumunun Stratejisinin Planlama Aşaması	s. 164
Tablo 57: Sosyal Güvenlik Kurumunun Güçlü Yanları	s. 165
Tablo 58: Sosyal Güvenlik Kurumunun Zayıf Yanları	s. 166
Tablo 59: Sosyal Güvenlik Kurumunun Fırsatları	s. 167
Tablo 60: Sosyal Güvenlik Kurumunun Tehditleri	s. 168
Tablo 61: Kurumsal Karne Kartının Performans Ölçütleri	s. 209
Tablo 62: Finansal Boyut Puan Kartı Ölçütleri	s. 210
Tablo 63: Prim Gelirlerinin Toplam Giderleri Karşılama Oranı	s. 211
Tablo 64: Yıllar İtibariyle Sosyal Güvenlik Kurumlarının Toplam Sağlık Harcamaları (Milyon TL)	s. 216
Tablo 65: 2007 -2011 Yılları SGK Gelir-Gider Açığı	s. 219
Tablo 66: Finansal Boyut Puan Kartı	s. 220

Tablo 67: Vatandaş Boyut Puan Kartı	s. 223
Tablo 68: Hizmet Alanlar Anketine Katılan Paydaş Profili	s. 224
Tablo 69: Emeklilik İşlemleri Memnuniyet Dağılımları	s. 224
Tablo 70: Sigortalının İşlemlerinde Memnunluk Dağılımı	s. 226
Tablo 71: İşveren İşlemleri Memnunluk Dağılımı	s. 228
Tablo 72: Tahsilat İşlemleri Memnunluk Dağılımı	s. 229
Tablo 73: Yurtdışı İşlemleri Memnunluk Dağılımı	s. 231
Tablo 74: Rehberlik İşlemleri Memnunluk Dağılımı	s. 232
Tablo 75: Birimler Arası Koordinasyon Memnunluk Dağılımı	s. 233
Tablo 76: Teknolojik Alt Yapı Yeterliliği Memnunluk Dağılımı	s. 234
Tablo 77: Sosyal Güvenlik Kurumu Hizmetlerinden Memnuniyet	s. 237
Tablo 78: Kurumsal Mevzuat Yeterliliği Memnunluk Dağılımı	s. 239
Tablo 79: Vatandaş Boyutu Puan Kartı	s. 241
Tablo 80: İç Süreçler Boyutu Puan Kartı Ölçütleri	s. 242
Tablo 81: Sosyal Sigortalar Denetim Rapor Sonuçları	s. 246
Tablo 82: 2012 Yılı E-Devlet Üzerindeki İşçilerle İlgili SGK Hizmet İstatistikleri	s. 252
Tablo 83: 2012 Yılı E-Devlet Üzerindeki Bağımsız Çalışanlarla İlgili SGK Hizmet İstatistikleri	s. 253
Tablo 84: 2012 Yılı E-Devlet Üzerindeki Kamu Görevlileriyle İlgili SGK Hizmet İstatistikleri	s. 254
Tablo 85: 2012 Yılı E-Devlet Üzerindeki Sağlık İle İlgili SGK Hizmet İstatistikleri	s. 255
Tablo 86: 2012 Yılı E-Devlet Üzerindeki Tahsis İşlemleri İle İlgili SGK Hizmet İstatistikleri	s. 256
Tablo 87: İç Süreçler Boyutu Puan Kartı	s. 260
Tablo 88: Öğrenme ve Gelişme Puan Kartı Ölçütleri Boyutu	s. 262
Tablo 89: Çalışan Anketine Katılanların Cinsiyet Dağılımı	s. 263
Tablo 90: 2012 Çalışan Memnuniyet Anketi Cinsiyet-Memnuniyet Puanı Arasındaki T-Testi	s. 266
Tablo 91: Çevrimiçi Kişisel Gelişim ve Bilgi Teknolojileri Eğitimleri	s. 269
Tablo 92: Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterlilik Düzeyi	s. 271

Tablo 93: Hizmet İçi Eğitim İmkânlarından Eşit Düzeyde Yararlandırıldığının İnancı	s. 272
Tablo 94: Kişisel Gelişime Katkı Sağlayacak Eğitimler Verilmesi Hakkında	s. 274
Tablo 95: Ankete Katılanların Teşkilatlara Göre Dağılımı	s. 283
Tablo 96: Ankete Katılanların Bazı Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Dağılımı	s. 284
Tablo 97: Öğrenme ve Gelişme Boyutu Puan Kartı	s. 287

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Kurumsal Karnenin Dört Boyutu	s. 41
Şekil 2: Bağ-Kur Organizasyon Yapısı	s. 55
Şekil 3: Sosyal Sigortalar Kurumu Organizasyon Yapısı	s. 64
Şekil 4: Yıllar İtibariyle SSK Kurumunun Kadın 58 Yaş - Erkek 60 Yaş Altındaki Emekli Sayıları	s. 73
Şekil 5: Yıllar İtibariyle Emekli Sandığının Kadın 58 Yaş - Erkek 60 Yaş Altındaki Emekli Sayıları	s. 73
Şekil 6: Sosyal Güvenlik Kurumu Organizasyon Yapısı	s. 97
Şekil 7: KADİM Servislerine Gelen Verilerin İlde Değerlendirme ve Sonuçlandırılma Ortalama Süresi	s. 178
Şekil 8: KADİM Servisine Gelen Verilere Göre Tescil Edilen İşyeri Sayısı	s. 179
Şekil 9: KADİM Servisine Gelen Verilere Göre Tescil Edilen Sigortalı Sayısı	s. 180
Şekil 10: Denetim Elemanlarınca Düzenlenen Raporların İşleme Alınma Süresi	s. 180
Şekil 11: Alo 170 Çağrı Merkezi Kanalıyla İl Müdürlüğüne Gelen İhbar ve Şikâyetlerin Neticelendirilme Ortalama Süresi	s. 181
Şekil 12: Tahakkuk Eden Kurum Alacakları Prim Tahsilat Oranları	s. 182
Şekil 13: Sağlık Hizmet Sunucularının Denetleme Oranı	s. 182
Şekil 14: İl Müdürlüğünde Düzenlenen Eğitim Sayısı	s. 183
Şekil 15: Yaşlılık Aylığı Ortalama Sağlanma Süresi (İşçiler)	s. 184
Şekil 16: Yaşlılık Aylığı Ortalama Sağlanma Süresi (Bağımsız Çalışanlar)	s. 184
Şekil 17: Maluliyet Başvurularının İlgili Birime İletilme ve Sağlık Kurulundan Gelen Sonuçların Ortalama Değerlendirme Süresi (İşçiler)	s. 185
Şekil 18: Maluliyet Başvurularının İlgili Birime İletilme ve Sağlık Kurulundan Gelen Sonuçların Ortalama Değerlendirme Süresi (Bağımsız Çalışanlar)	s. 186
Şekil 19: Sosyal Sigortalar Konusunda Yapılan İtirazların İlgili Komisyonlarca Ay İçinde Neticelendirme Oranı	s. 187
Şekil 20: Şahıs Fatura Ödemelerinin Gerçekleştirme Süresi	s. 187

Şekil 21: Vatandaş Başvurularına Ait Gelen Evrakın Bilgisayara İşlenmesine Mütteakip Aynı Gün İçinde İşleme Alınma Oranı	s. 188
Şekil 22: Müracaatlara Dayalı İşlemlerin Sonuçlandırılması ve Sonuçlandırılmayan Müracaatlara Gerekçeli Cevap Verilme Süresi	s. 189
Şekil 23: Merkez Teşkilatı Eylem Amaç İlişkisi	s. 190
Şekil 24: Eylemlerin Birimler Bazında Tamamlanma Oranı	s. 192
Şekil 25: Kayıt Dışı İstihdam Oranları	s. 213
Şekil 26: Yıllar İtibarıyla Gelir-Gider Değişim Oranları (Reel)	s. 218
Şekil 27: Emeklilik İşlemleri Memnuniyet Yüzdeleri	s. 225
Şekil 28: Sigortalama İşlemleri Memnuniyet Yüzdeleri	s. 227
Şekil 29: İşveren İşlemleri Memnunluk Yüzdeleri	s. 228
Şekil 30: Tahsilat İşlemleri Memnunluk Yüzdeleri	s. 230
Şekil 31: Yurt Dışı İşlemleri Memnunluk Yüzdeleri	s. 231
Şekil 32: Rehberlik Hizmetleri Memnunluk Yüzdeleri	s. 232
Şekil 33: Birimler Arası Memnunluk Yüzdeleri	s. 234
Şekil 34: Teknolojik Alt Yapı Yeterliliği Memnunluk Yüzdeleri	s. 235
Şekil 35: Hizmet Alanlar Anketi Memnuniyet Yüzdeleri	s. 236
Şekil 36: Sosyal Güvenlik Kurumunun Hizmetlerinde Memnuniyet	s. 237
Şekil 37: Kurumsal Mevzuat Hizmet Yeterliliği Memnunluk Yüzdeleri	s. 240
Şekil 38: Aktif Sigortalı ve Çalışma Çağındaki Nüfus (15-64 Yaş) Değişim Oranları	s. 245
Şekil 39: Çalışan Anketi Memnuniyet Yüzdeleri Dağılımı	s. 263
Şekil 40: 2012 Çalışan Memnuniyeti Anketi Memnuniyet Kriterlerinin Merkez-Taşra Ayrımında Değerlendirilmesi	s. 267
Şekil 41: Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterli Düzeyde Yapıldığı	s. 271
Şekil 42: Hizmet İçi Eğitim İmkânlarından Eşit Düzeyde Yararlandırıldığıнын İnancı	s. 273
Şekil 43: Kişisel Gelişime Katkı Sağlayacak Eğitimler Verilmesi Hakkında	s. 275
Şekil 44: Hizmet İçi Eğitim Programının Periyodik Olarak Tekrarlanması İş Verimini Olumlu Yönde Etkiliyor Mu?	s. 276
Şekil 45: Verilen Eğitimler İş En İyi Şekilde Yapmam İçin Yeterli Bilgi Sağlıyor Mu?	s. 276

Şekil 46: Evde İnterneti Olan Bilgisayar Sahipliğine Göre Katılımcıların Tam Katılımcılara Oranı (%)	s. 278
Şekil 47: Kelime İşlemci Programı (Microsoft Word) Beceri Düzeyleri (%)	s. 279
Şekil 48: Tablo ve Hesap Programı (Microsoft Excel) Beceri Düzeyleri (%)	s. 280
Şekil 49: Sunu Hazırlama Programı (Microsoft PowerPoint) Beceri Düzeyleri (%)	s. 280
Şekil 50: E-Posta Programı (Microsoft Outlook) Beceri Düzeyleri (%)	s. 281
Şekil 51: Çalışma Biçimine Göre Katılımcı Sayılarının Tüm Katılımcılara Oranı (%)	s. 284
Şekil 52: Kurumdaki En Önemli Sorunlara İlişkin Verilen Cevapların Tüm Katılımcılara Oranı (%)	s. 285

GİRİŞ

İnsanoğlu, başına gelebilecek hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı, ölüm, malullük ve yaşlanma risklerine karşı korunma ihtiyacı duymuştur. Bu risklere karşı korunmak amacıyla sosyal güvenlik sistemi oluşturulmuştur. 1990'lı yıllarda sosyal güvenlik krizi kendini hissettirmeye başlamıştır. Çıkan krizin nedeni ise, yaşlanan nüfus, erken emeklilik, finansal bozukluk, prim gelirlerinin azalması ve kayıt dışı istihdamın yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur tek çatı altında birleşmiş olup, Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur. Mayıs 2008 tarihinde gerçekleştirilen reformu gerekli kılan koşullar; nüfusun yapısındaki değişim, finansman açığı, bütün nüfusa uygulanamaması, erken emeklilik ve sosyal güvenlik kurumlarının sorunları olmuştur. Reformla birlikte, bu sorunlara karşı önemli yenilikler ve gelişmeler hayata geçirilmiştir.

Bu çalışmanın amacı, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sorunlar karşısında nasıl etkilendiğinin araştırılması ve sosyal güvenlik reformunun kurumsal performans üzerine etkisinin incelenmesidir. Tezin birinci bölümünde sosyal güvenliğin tanımı, önemi ve sosyal güvenlik sisteminin tarihsel gelişimine yer verilmiştir. Bu bölümde, sosyal güvenlik kavramı geniş kapsamda açıklanacaktır. Ardından, sosyal güvenliğin araçları olan sosyal sigorta, sosyal yardım, sosyal hizmet ve sosyal tazmin kavramları açıklanacaktır. Bununla birlikte, kurumsal performansla ilgili tanımlamalar üstünde durularak literatürde belirtilen şekilde anlatılacaktır.

Tezin ikinci bölümünde ülkemizdeki sosyal güvenlik kurumları olan Bağ-Kur, Emekli Sandığı ve Sosyal Sigortalar Kurumu'nun tarihsel gelişimi incelenecektir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nda yeniden yapılanma süreci ile birlikte, sigorta uygulamaları ele alınacaktır. SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sigortalı, mali, hizmet memnuniyeti ve sağlık kapsamında karşılaştırmalarına yer verilecektir. Sosyal Sigortalar Kurumu ile Sosyal Güvenlik Kurumu'nun; iş kazası ile meslek hastalıkları, yaşlılık sigortası, malullük sigortası, ölüm aylığı, ölüm geliri, ölüm sigortasında toptan ödeme, tarım sigortalıları ve kısmi süreli çalışan sigortalılar olarak karşılaştırılması yapılacaktır. Bağ-Kur ile Sosyal Güvenlik Kurumu'nun; 1479 sayılı Kanuna göre yaşlılık aylığı, malullük aylığı,

ölüm aylığı ve sürekli iş göremezlik geliri aylığı, 2926 sayılı Kanuna göre ise, yaşlılık aylığı, malullük aylığı, ölüm aylığı ve sürekli iş göremezlik geliri olarak karşılaştırılması yapılacaktır. Son olarak da, Emekli Sandığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yaşlılık aylığı, malullük aylığı, vazife malullüğü aylığı, ölüm aylığı olarak karşılaştırılması yapılacaktır. Ülkemizdeki sosyal güvenlik reformunun yanı sıra, Dünyadaki sosyal güvenlik reformlarını da bu bölümde incelenecektir.

Tezin üçüncü bölümünde ise, üç kurumu bünyesinde toplayan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun, kurumsal performansı, stratejileri, amaçları ve Kurumun güçlü, zayıf yanları ile birlikte, fırsatları ve tehditleri incelenmiştir. Kurumsal performansın ölçülmesinde ise, kurumsal karne yöntemi seçilmiştir. Performans ölçütleri olarak finansal, vatandaş, iç süreçler, öğrenme ve gelişme boyutları ele alınmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR

Sosyal sigortalar sisteminde yeniden yapılanmanın kurumsal performans ölçümüne geçmeden önce, sosyal güvenlik ve kurumsal performansla ilgili tanımlamalar üstünde durularak literatürde belirtilen şekilde anlatılacaktır.

1.1. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

İnsanlar, tarih boyunca kendilerini ve ailelerini yaşamlarında karşılaştıkları çeşitli tehlikelere karşı güvence altına alma ihtiyacı hissetmişler ve bunun için çeşitli yollar, önlemler düşünmüşlerdir. İnsan düşüncesi geliştikçe geleceğini güvence altına alma isteği de güçlenmekte ve vazgeçilmez bir ihtiyaç halini almaktadır (Tuncay ve diğeri, 2012: 1). İnsanoğlunun, geleceğine güvenle bakma gereksinimi tarihsel süreçte önemli bir yer tutmaktadır. İnsanlar bu amaçla karşılaşılabilecekleri bazı riskleri önlemeyi hedeflemiştir. Sefalet, yoksulluk, hastalık ve yaşlılık gibi bir takım sorunları ile mücadele edebilmek için aile içi yardımlaşma ve dini yardımlar ile başlayan koruma yöntemleri yardım dernekleri ve yardım sandıklarıyla devam etmiştir (Kuruca ve Özdamar, 2013: 37). Ancak 20. yüzyılda sosyal adaleti ve sosyal refahı sağlamayı hedefleyen sosyal devletin ortaya çıkmasıyla birlikte bu yöntemler sosyal güvenlik adı verilen bir sistem içinde ele alınmaya başlamıştır (Oral, 2002: 3).

35. Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından, 1952 yılında kabul edilen Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 Sayılı Sözleşmeyle Fladelfiya Bildirgesinde yer alan önerilerin gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır. Sözleşme sosyal güvenlik açısından başlıca dokuz riski kapsamaktadır. Bunlar (Turan, 2003: 330-331):

- Hastalık halinde sağlık yardımı
- Hastalık halinde gelir kaybını karşılayan ödenekler
- İşsizlik
- Yaşlılık
- İşkazası ve meslek hastalığı
- Analık

- Sakatlık
- Ölüm
- Aile yardımlarıdır.

Sözleşmeyi imzalamak isteyen devletlere, bu risklerden en az üçüne karşı koruma sağlaması zorunluluğu öngörülmüştür. Ancak kabul edilecek üç riskten biri işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, sakatlık veya ölüm risklerinden biri olmak zorundadır (Turan, 2003: 330-331). Sosyal Güvenlikte Vatandaşlarla Vatandaş Olmayanlara Eşit Davranma Hakkında 108 Sayılı Sözleşme (1962) üye ülkelerin yabancılara kendi vatandaşları ile eşit davranma yüküne ilişkindir (Sözer, 2012: 3-4). ILO'nun kabul ettiği bir diğer sözleşme ise, 1982 yılında kabul edilen Sosyal Güvenlik Haklarının Korunmasına İlişkin 157 sayılı sözleşmedir.

Sosyal güvenlik, fiziksel, mesleki ve sosyo-ekonomik risklere karşı kişileri korumaya yönelik bir sistemdir (Koç, 2006: 90). Sosyal güvenlik politikalarının ana unsurunu, sosyal risklerin bireyler üzerindeki etkilerini giderme çabaları oluşturmaktadır. Tüm sosyal riskler, bireylerin ekonomik durumunu etkileme gibi ortak özelliğe sahiptir (Güzel ve diğerleri, 2012: 3-4). Karşılaşılan bu riskler bireyin gelirinin azalması ve/veya giderlerinin artmasına neden olmaktadır (Güvercin, 2004: 89).

1.1.1. Sosyal Güvenliğin Tanımı

Tehlikeyle karşılaşan ve yoksulluğa düşen bireye, asgari bir güvence sağlamak sosyal güvenliğin ana nedenidir. Sosyal güvenliğin yöntem ve ilkelerinin sürekli olarak tartışılması ve değişmesi nedeniyle sosyal güvenliğin pek çok tanımı yapılmıştır (Kuruca ve Özdamar, 2013: 38). Sosyal güvenlik büyük ölçüde bireylerin veya grupların korunmasıyla ilgilidir. Böylece, refahın dağılımı ve kişilerin ekonomik refahı ile ilgilenmektedir (McClements, 1978: 1-2). Bir tanıma göre, sosyal güvenlik, gelirleri ne olursa olsun, kişilere belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlama görevine sahip kurum ve kurumlar topluluğudur (Tunçomağ, 1990: 5). Başka bir tanıma göre, sosyal güvenlik, ülkede yaşayan herkesin, toplum huzurunu ve refahını bozan sosyal tehlikelerin verdiği zararlardan,

bir “insan hakkı” ve esas itibarıyla bir “Devlet görevi” olarak, primli ve/veya primsiz rejimlerin kullanılması suretiyle kurtarılmasını amaçlayan bir sistemdir (Şakar, 2009: 6).

Başka bir tanıma göre ise, sosyal güvenlik, bir toplumdaki bireylerin ve bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinin, ölüm, yaşlılık, gelir kaybı, sağlık sorunları gibi problemler içinde bulunması halinde, onlara hayat standartlarını bozmayacak şekilde direk veya endirek destek sağlayarak, yaşanabilir bir hayat düzeyini temin eden sistemin bütünüdür (Bilgebay, 2006: 7). Bir diğer tanım ise, bir ülke halkının bugününü ve yarınını güven altına almayı amaçlayan ve birbiri arasında sıkı bir birlik ve uyum kurulmuş olan kurumlar bütünüdür (Talas, 1979: 14). Yapılan tanımlardan, sosyal güvenliğin bir sistem, bir programlar bütünü olduğu ve sosyal politikaların bir parçası olduğu anlaşılmaktadır (Kuruca ve Özdamar, 2013: 39).

Sosyal güvenlik ; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde, ILO sözleşme ve tavsiye kararlarında ve diğer uluslar arası belgelerle ülke Anayasa ve yasalarında; temel ve vazgeçilmez insan haklarından biri olarak kabul edilmekte, kişinin ve ailesinin çeşitli sebeplerle maruz kalabilecekleri tehlikelerin zararlarından kurtarılacakları toplum içinde, başkalarına bağımlı olma ihtiyacı duymadan, insan haysiyetine yaraşır bir hayat standardına kavuşturulmaları anlamında kullanılmaktadır (Alper, 2008: 6). Yine Uluslararası Çalışma Örgütü’ne göre, sosyal güvenlik önlemleri katkı payları ve/veya vergiler ile finanse edilen, bireylere kamu kurumları tarafından ulaştırılan bir kamu sorumluluğudur (ILO, 2010: 14).

“Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’nde sosyal güvenlik 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu’na göre sağlanan yaşlılık, sakatlık ve hak sahiplerine yapılan yardımların bir fon olarak toplandığı sigorta anlamına gelmektedir. İngiltere’de ise sosyal güvenlik terimi sosyal yardımı, işsizlik ödeneğini ve çocuk yardımını (veya aile ödeneklerini) içermekle birlikte; ulusal sağlık hizmetleri aracılığıyla sağlanan sağlık bakımını kapsamamaktadır. Öte yandan, pek çok Latin Amerika ülkesinde sağlık hizmetleri sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcı bir parçasını oluşturmaktadır. Bazı Latin Amerika ülkelerinde de sosyal güvenlik, mesleki eğitim ve meslek seçiminde yardımcı olmaya yönelik düzenlemeler ile kültürel programları da içine almaktadır” (Demirbilek, 2005: 21).

ILO, 1944 yılında düzenlenen Philadelphia Deklarasyonu'nda, toplumsal anlamda bir sosyal koruma mekanizmasına ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir. Sonrasında geçen süreçte, bir “hak” olarak sosyal güvenlik, pek çok anlaşmada ve tartışmada geliştirilmiştir (ILO, 2006, s. 1).

Sosyal Güvenlik; sosyal risklerin yol açabilecekleri gelir kayıplarına ve gider artışlarına karşı ülkede yaşayan insanların ekonomik güvenliklerinin sağlanmasıdır (Tuncay, 1998: 2). Sosyal güvenlik riskleri 1952 tarihli ve 102 sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) ILO Sözleşmesine istinaden tanımlanmaktadır. Avrupa Konseyi çerçevesinde hazırlanan Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesinin 12. maddesi sosyal güvenlik hakkını tanımlamıştır. Sözleşmeye göre “sosyal güvenlik hakkının etkili bir biçimde kullanılması için: bir sosyal güvenlik sistemi kurmayı ya da korumayı; sosyal güvenlik sistemini “en az Sosyal Güvenlik Standartlarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin” (No.102) onaylanması için gereken düzeyden daha düşük olmamak üzere yeterli bir düzeyde tutmayı; sosyal güvenlik sistemini giderek daha yüksek bir düzeye çıkarmaya çalışmayı; uygun ikili veya çok taraflı sözleşmeler yaparak ya da başka yollarla bu sözleşmelerde yer alan koşulları taahhüt etmektedir” (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi md 12). 883/04 sayılı Tüzüğün 3. maddesinde sosyal güvenlik kollarındaki sigorta vakalarına ilişkin hastalık, analık ve eş değeri olan babalık, malullük, yaşlılık, dul ve yetim, iş kazası ve mesleki hastalık halleri, ölüm, işsizlik ve aile yardımları üye devletlerin oluşturabileceği yardımlardır (SGK Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı, 2011:140). Böylece, geniş anlamdaki sosyal güvenlik politikaları, yerini daha dar bir sosyal güvenlik kavramına terk etmiş olmaktadır (Güzel ve diğerleri, 2012: 9).

1.1.2. Sosyal Güvenliğin Amaçları

Sosyal güvenlik sistemleri, toplumda yoksulluğu ve gelir dağılımındaki eşitsizlikleri önlemede ve toplumsal huzuru sağlamada çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu durum, amacı toplumda sosyal güvenliğini sağlamak olan bir kurumsal yapının varlığının, bağımsız ve modern bir ülke olmanın ön koşulu olduğunu göstermektedir (Süngü, 2006: 47). Bununla birlikte, sosyal güvenlik kavramı kişiliğin geliştirilmesinde de katkı sağlamaktadır. Sosyal güvenlik

politikaları, bireyleri sosyal risklere karşı koruma çabaları etrafında yoğunlaşıyorsa, görünürdeki amaç, bireye ekonomik bir güvence sağlamaktır. Fakat bu güvence, özde, herkese kişiliğini geliştirme olanağını da vermektedir. Öyleyse, sosyal güvenlik politikalarının temelinde, kişiliğin geliştirilmesi ve hatta insanlığın mutluluğu yatmaktadır (Güzel ve diğerleri: 2012: 7-8).

Sosyal sigorta sistemi bir ülkenin gelir dağılımına da etkileri vardır. Sosyal güvenlik tarafından kapsanan nüfus miktarı ve bu kapsamın genişliğinin gelir dağılımı üzerinde doğrudan etkileri vardır. Bu çerçevede, sosyal güvenliğin gelir dağılımında oynadığı rol, sistemin yapısına bağlıdır (He ve Sato, 2011: 315). İnsanların ihtiyaçlarını kendilerinin sağlamasının olanaksız olduğu düşüncesinden hareketle ekonomik yönden güçlü olanların da bu sisteme katkıda bulunmalarını sağlamaktadır (Oral, 2002: 7).

Sosyal güvenlik, insanlara yaşadıkları toplum içinde, asgari bir hayat standardını garanti ederek, onları başkalarına muhtaç olmaktan kurtarmakta, asgari ihtiyaçlarının karşılanmasına verdiği destek ile bireysel özgürlüklerin teminatı olmaktadır. Bugün, en gelişmişinden en geri kalmışına kadar bütün ülkeler, yeterli veya yetersiz, ancak mutlaka var olan kurumsal bir sosyal güvenlik sistemine sahiptirler. Bu açıdan bakıldığında, sosyal güvenlik, ülke bağımsızlığının ve modern devlet anlayışının da gereklerinden birini oluşturmaktadır. Toplumu oluşturan bütün bireyleri, beşikten mezara kadar bütün hayatları boyunca ilgilendiren sosyal güvenlik, sosyal politikanın ve gelişmiş ülkelerdeki refah devleti anlayışının ulaştığı en önemli zirve olarak kabul edilmekte ve gelişmekte olan toplumların çağdaşlık hedefleri arasında baş sırayı almaktadır (Alceylan, 2007: 70). Ayrıca, sosyal güvenlik, sosyal devlet kavramını somut olarak yaşama geçiren bir öneme sahiptir. Bunun nedeni, milli gelirin adaletli bir şekilde dağıtılması işlevini görmesidir. Bu sayede, toplumdaki ekonomik eşitsizlikler bir ölçüde azaltılmış ve sosyal adaletin sağlanmasında katkıda bulunulmuştur (Göktaş ve diğerleri, 2011: 33). O halde, sosyal güvenliğin bir amacı toplumda gelirlerin yeniden dağıtılmasıdır (Tuncay ve Ekmekçi, 2012: 5).

Sosyal güvenlikte asıl amaç ise, çalışma gücünü herhangi bir nedenden dolayı tamamen veya geçici olarak yitirenlere gereksinimlerini karşılayacak asgari bir kazancın temin edilmesi ile beden veya ruh sağlığını yeniden kazanmalarını

sağlamaktır (Kurt, 2009: 6). İkinci olarak ise, sosyal güvenliğin önleyici bir görevi vardır. Hastalıklara karşı koruyucu tedbirler alınmasını sağlamaktır. İşsiz kalanlara işsizlik yardımı yaparak iş buluncaya kadar geçimlerini temin etmelerini ve ölen sigortalının sağ kalan hak sahiplerinin korunmasını sağlamaktadır (Kuruca ve Özdamar, 2013: 39). Sosyal güvenlik anlayışının genel olarak amaçlarını özetlemek gerekirse (Fişek ve Özsuca, 1998: 2):

- Gelir kaynaklarını ve çalışma gücünü yitiren bireylere toplum olarak yardım etmek,
- Bireye ekonomik güvence sağlamak,
- İşsizlik, hastalık gibi sosyal riskleri önlemeye çalışmak,
- Sermaye birikim ve üretim artışı için emek işletme ilişkilerinin uyumlaştırılması,
- Sosyal politikalarla, gelir, istihdam, büyüme gibi makroekonomik değişkenler açısından olumlu sonuçlar elde etmektir.

1.1.3. Sosyal Güvenlik Araçları

Sosyal güvenlik araçları sosyal sigortalar, sosyal yardım, sosyal hizmet, sosyal tazmin ve sosyal teşvikten oluşmaktadır. Bu araçlar kullanılan yöntemler bakımından farklılıkları vardır.

1.1.3.1. Sosyal Sigorta

Sosyal güvenlik tekniklerinin en gelişmiş ve yaygın olanı olan sosyal sigortalar, bir ülkede çalışanların maruz kalabilecekleri belli sayıda sosyal riskleri, zorunlu olarak işçi ve işverenlerin de katılımıyla devlet tarafından kurulup örgütlenen fakat özerk yönetilen bir kurum tarafından karşılanmasına yönelik bir sigorta tekniğidir (Tuncay ve Ekmekçi, 2012: 16). Mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik risklerden dolayı geliri veya kazancı devamlı veya geçici olarak kesilmiş yahut azalmış bulunan fertlerin geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılayan devlet güvencesine dayalı zorunlu sistemdir (Şimşek, 2011: 21). Bu sigorta tekniği, kamu hukuku karakterli, baskın olarak zorunluluk esasına dayanan, çalışan nüfusun büyük

bir kısmını gelir elde etme yeteneğinin kaybı, ölüm ve işsizlik hallerine karşı koruyan, kendine özgü bir sigortadır (Sözer, 2001: 11).

Küresel sosyal sigorta hareketi 1880 yılında Alman sosyal sigorta mevzuatı ile başlamıştır. Sosyal sigorta, bugün bildiğimiz refah devleti olan Bismarck'ın Alman modeli ve Stalin'in Sovyet modeli ile ilişkilidir (Hu ve diğerleri, 2010: 125). Almanya'daki sosyal sigorta gelişmelerini Avusturya (1887), Macaristan (1891), Norveç, Fransa (1894), Finlandiya (1895), İtalya (1898), İspanya (1900), Birleşik Krallık (1911), 1930'lardan sonra da sırasıyla Rusya, Japonya, ABD, Kanada ve diğer ülkeler takip etmişlerdir. Dünyada ilk defa zorunlu işsizlik sigortası 1911 yılında İngiltere'de, zorunlu yaşlılık ve sakatlık sigortaları ise Avusturya'da kabul edilmiştir (1854). Ancak bu sigorta oldukça sınırlı bir işçi kesimini kapsamına alıyordu (Tuncay ve Ekmekçi, 2012: 17).

Sosyal sigorta, insanların hayatlarını değiştirmiştir. Sosyal sigortalar programları ile işte yaralanma sonucu gelir kaybı yaşayanlara destek, hastalık, işsizlik ve ölüm olaylarında ise bireyin korunması düzenlemelerini getirmiştir (Peto ve Katro, 2010: 49). Sosyal sigorta sisteminde sigortalıların belirli ödeme yapmaları gerekmektedir. Sosyal sigorta sistemi bir ülkenin gelir dağılımına etkileri vardır (He ve Sato, 2010: 315). Sigortalılar, sosyal sigorta sistemine prim ödemekle "primli sosyal güvenlik rejimi" ni oluşturmaktadır.

Sosyal güvenlik tüm toplumu ve bütün riskleri kapsamayı amaçlarken, sosyal sigorta ise belli sayıdaki sınıflara güvence sağlamaktadır (Göktaş ve diğerleri, 2011: 43). Sosyal güvenlik tüm toplumu kapsadığından geniş halk desteğini de almıştır. Örneğin ABD'de emeklilik ile yoksulluğun azalmasına, ölüm ve maluliyet sonucu ise faydalanicılarına katkı sağlamaktadır (Svihula ve diğerleri, 2007: 79).

1.1.3.2. Sosyal Yardım

İlk kez 19. yüzyılda yapılmaya başlamış olan sosyal yardımlar bugün sosyal sigortalılarla birlikte sosyal güvenliğin ana kollarını oluşturmaktadırlar (Tuncay ve Ekmekçi, 2012: 17). Kavram olarak kamu sosyal güvenlik yardımlarını da ifade eden sosyal yardımlar, sosyal güvenlikle mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin açıklarını kapatıcı bir tedbir olarak nitelendirilmektedir (Göktaş ve diğerleri, 2011: 69). Sosyal

yardımlarla muhtaç kişilerin, muhtaçlık koşulları ortadan kalkıncaya ve yardım almadan hayatlarını sürdürebilecek duruma gelinceye kadar güvenceye alınmasıdır (T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, 2010: 29). Sosyal yardım programları, sosyal sigortanın dışında kalanların ve sosyal sigortanın yetersiz olduğu durumlarda kişilerin ihtiyaçlarını karşılamaktadır (International Labour Organisation, 1992: 7). Devlet katkısı belirli yardım amaçları için ayrılmış özel vergilerle finanse edilmektedir. Sosyal yardımları, sosyal sigortadan ayıran fark, tüm harcamaları devlet tarafından yapılmasıdır. Yoksul ve az gelirli insanların veya sosyal grupların yaşamlarının güvence altına alınması konusunda, kamu sorumluluğu ilkelerinin kabul edilmesinden doğmakta ve genellikle vergiler ile finanse edilirken herhangi bir karşılık söz konusu olmaksızın gereksinim içinde bulunan kişileri kapsamaktadır (Alper ve diğerleri, 1999: 32). Sosyal yardım teknik olarak isteğe bağlı olmayıp şartları önceden mevzuatla belirlenir ve şartları taşıyanlara yine mevzuatta belirlenen miktarda yardım yapılmaktadır (Göktaş ve diğerleri, 2011: 71).

ABD’de “refah” ve bazı kaynaklarda da “sosyal güvenlik ağı” (safety net) terimi ile eş anlamlı olarak kullanılabilen sosyal yardım, “son çare” anlamında, yoksulluğa karşı olarak yapılan transferler şeklinde yorumlanmaktadır. Bu anlamda, sosyal refah fonksiyonundan yararlanma ve politikaları belirleme açısından temel gelir politikalarından belirgin olarak farklılık taşıyan sosyal yardımların amacı, sosyal marjinalleşme ve dışlanmayı azaltmak suretiyle, hiçbir kaynağı (çaresi) olmayanlar arasındaki aşırı sefaleti engellemek şeklinde ortaya çıkmaktadır (Taşçı, 2009: 62).

“Geleneksel sosyal güvenlik sistemi, yardıma muhtaç kişilere yaşamı desteklemek için gerekli malların teminini sağlamak veya bir kurumda onlara destekleyici yardım sağlamaktır. Son elli yılda, dış yardım (evde verilen yardım) genellikle nakdi ödemeleri aynı olarak gerçekleştirilerek kurumsal refahın yerine geçti. Buna rağmen, bugün bile, Amerika Birleşik Devletleri’nde başvuranlara genel yardım için bazı bölgelerinde yiyecek arzı ya da talebi düşkünler evinde destek verilmektedir” (Burns, 1956: 5).

Sosyal yardımların en önemli amacı yardımlardan başka gelir kaynağı olmayan kişileri aşırı ekonomik ve sosyal zorlukların risklerinden korumaktır. Buradaki sorun kabul edilebilir asgari gelir düzeyinin ne olacağı konusunda bir

operasyonel tanımın olmamasıdır. Bu nedenle yardımlar ve yardım miktarları yoksulluk tanımına ve ülkelerin mali imkanlarına göre ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Yardımların ikinci amacı sosyal marjinalleşme ve dışlanmaya engel olmaktır. Sosyal dışlanma kavramı yoksulluk kavramına göre daha kapsamlı ve çok boyutlu olarak ele alınmakta; eğitimden sağlığa, çevreden kendini gerçekleştirebilme imkanına kadar kişilerin hayatlarının tüm boyutlarını kapsamaktadır. Özellikle bu ikinci amaca ilişkin uluslararası literatürde artan bir ilgi ve araştırma mevcuttur (Çoşkun ve Güneş, 2008: 2-3).

Yoksulluk, bugün tüm dünyada özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin temel sorunu halindedir. Ülkemizde yoksullukla mücadeleyle ilgili çeşitli çalışmalar ve projeler halen uygulanmakta ve yoksulluğu giderici tedbirler alınmaktadır. Bununla ilgili olarak resmi kurumların birçok çalışması vardır. Bu projelerden biri Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları aracılığıyla yürütülen “Sosyal Riski Azaltma Projesi”dir (Abay, 2004: 6).

T.C. Hükümeti ile Dünya Bankası arasında 14 Eylül 2001 tarihinde imzalanan ve 28 Kasım 2001 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren, Sosyal Riski Azaltma Projesi (Social Risk Mitigation Project) İkraz Anlaşmasıyla, Türkiye’deki sosyal yardım sisteminin güçlendirilmesi, kısa ve uzun dönemde yoksulluğun azaltılmasına katkıda bulunulması, yoksulluğun bir kader olmaktan çıkarılıp yoksulların refah düzeylerinin artırılması ve gelir dağılımının daha adil hale getirilmesi amaçlanmıştır. 2000 yılı Dünya Kalkınma Raporu’nda (World Bank, 2001) yer alan yoksullukla mücadele stratejileri ile uyumlu olan SRAP kapsamında belirlenen başlıca hedefler şunlardır (Karakoyun, 2008: 86-87):

- Krizden etkilenen yoksullara doğrudan acil gelir desteği sağlamak (sosyal riski hafifletme).
- Yoksula sosyal hizmet ve yardım götürecek olan devlet kurumlarının sosyal kapasitesini artırma (sosyal risk yönetimi).
- Temel sağlık ve eğitim hizmetlerinde kullanılma şartına bağlı kalınarak, nüfusun en yoksul % 6’sını hedefleyen temel bir sosyal yardım sistemini uygulama (sosyal riski hafifletme ve engelleme).
- Yoksullar için gelir ve istihdam yaratıcı fırsatları artırma (sosyal riski azaltma).

Türkiye'nin onaylamış olduğu uluslararası sözleşmeden bir kısmı, sosyal yardımlar alanındaki uluslararası yükümlölüklerin hukuksal temelini oluşturmıştır. Türkiye tarafından 11 Ağustos 2003 tarihinde onaylanan Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin (BM ESKHS) 11.maddesine göre: “Bu sözleşmeye taraf olan devletler, herkese yeterli beslenmeyi, giyinmeyi, barınmayı ve yaşama koşullarının sürekli olarak geliştirilmesini de içerir biçimde, kendisi, ailesi için yeterli bir yaşam standardına sahip olma hakkını tanır, açlıktan kurtulmanın herkes için temel bir hak olduğunu kabul eder ve bu yönde gerekli tedbirleri alır”. Türkiye tarafından 1964 yılında imzalanan ve 7 Ağustos 1989 tarih ve 89/14434 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla onaylanan Avrupa Sosyal Şartı'nın 13. maddesi, sözleşmeciler tarafları, yeterli olanağı bulunmayan ve kendi çabasıyla veya başka kaynaklardan, özellikle bir sosyal güvenlik sisteminden yararlanarak böyle bir olanak sağlayamayan herkese yeterli yardımı sağlamak ve hastalık halinde gerekli bakımı sunmak ve herkesin, kişisel veya ailevi mahrumiyet halini önlemek, gidermek veya hafifletmek için gerekebilecek yardımları uygun kamusal veya özel hizmetler eliyle alabilmesini sağlamakla yükümlü tutmuştur (DPT, 2006: 49-50).

Ülkemizde başlıca kamu sosyal yardım programlarını, yeşil kart uygulamasıyla Sağlık Bakanlığı, imaret ve muhtaç aylıklarıyla Vakıflar Genel Müdürlüğü, ayni ve nakdi yardımlarla Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Belediyeler ve İl Özel İdareleri yürütmektedir. Bunun yanında hayır dernekleri ve vakıflar gibi özel kuruluşlar da sosyal yardım yapabilmektedirler.

1.1.3.3. Sosyal Hizmet

Bireylerin, insana yarışır bir şekilde varlıklarını sürdürebilecekleri ortam yaratmaya, sosyal ve ekonomik sorunlarını çözmeye yönelik çalışmalar sosyal hizmetler olarak adlandırılmaktadır (Tuncay, 1998: 14). Beveridge sisteminde, sosyal hizmetler sosyal refah hizmetlerini ifade etmekte ve bu ad altında sosyal güvenliğin bütün yönlerini kapsamaktadır (Demirbilek, 2005: 41).

Avrupa Birliğı'nin sosyal hizmetler sisteminde birbirinden farklı üç model ortaya çıkmıştır (Aydın, 2011: 45):

- İskandinav modelinde sosyal hizmetler, daha çok devlet ve mahalli idareler tarafından yürütülmektedir.
- Anglo-Sakson modelinde sosyal hizmetler alanında profesyonel katkılarda bulunabilen ve kamu menfaatine uygun hizmetlerde bulunan STK'lar sosyal sistem içinde yer almaktadır.
- Korporatif modelde ise, sivil toplum kuruluşları, planlı ve sistemli bir şekilde kamusal refah politikaları ve sosyal hizmetler uygulamalarına aktif olarak dahil edilmektedir.

2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanununa göre sosyal hizmetler; kişi ve ailelerin kendi bünye ve çevre şartlarından doğan veya kontrolleri dışında oluşan maddi, manevi ve sosyal yoksunluklarının giderilmesine ve ihtiyaçlarının karşılanmasına, sosyal sorunlarının önlenmesi ve çözülmesine yardımcı olunmasını ve hayat standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünüdür (2828 Sayılı Kanun, m.3).

Sosyal hizmetler, nüfusun yaşlanması ile oluşan sorunların çözülmesinde ve evliliklerde boşanma oranının artmasıyla oluşan sorunların giderilmesinde önemli rol oynamaktadır. Günümüzde sosyal hizmetlerin bireyler üzerinde daha çok etkiye sahip olduğu görülmektedir. Yaşlanan nüfus ile değişen aile yapıları sosyal hizmetler ihtiyacını arttırmıştır (Bahle, 2003: 5).

Sosyal hizmetleri, sosyal sigortalılardan ayıran en önemli fark finansman kaynağından kaynaklanmaktadır. Şöyle ki; sosyal sigortalarda sigortadan yararlananlar belli oranlarda prim ödemek zorunda iken, sosyal hizmetlerde ilgililerin sisteme katkısı olmayıp yapılan tüm harcamalar devlet bütçesinden karşılanmaktadır (Göktaş ve diğerleri, 2011: 46).

1.1.3.4. Sosyal Tazmin

Sosyal tazmin; devletin sorumluluğunda olan faaliyet ve işlemlerden dolayı zarara uğrayanların zararını karşılamaya yöneliktir. Belirli risk halleri için önceden yasa ile belirlenen faydalar, uğranılan zararın karşılığıdır. Bu nedenle kişilere belirli bir hayat düzeyinin sağlanması yerine iktisadi iyileştirme sağlanması hedeflenmiştir

(Sözer, 1995: 28). Ülkemizde güvenlik görevlileri, resmi görevliler ve sivillere yönelik olarak getirilmiş birçok sosyal tazmin yasası mevcuttur (Sözer, 2013: 1).

Ülkemizde soyal tazmine ilişkin düzenlemeler askerlere, kamu görevlilerine ve sivillere yönelik olarak yapılmaktadır. Askerlere yönelik olarak sosyal tazmin kapsamına erbaşlar, muhtaç asker aileri; uçuş, paraşüt, denizaltı, dalgıç ve kurbağa adam hizmetlerini üstlenenler ile Milli Mücadeleye, Kore ve Kıbrıs savaşlarına katılanlar girmektedir. Kamu görevlilerine yönelik sosyal tazmin asayiş hizmetlerini, yurt dışında görevli personeli ve ayrıca tüm kamu görevlilerini kapsamaktadır. Sivillere yönelik sosyal tazmin ise, genel hayatı etkileyen afetlerde vazife üstlenenler, milli savunma mükellefleri, orman yangınlarının söndürülmesiyle görevli olanlar ile kanun dışı yakalanan ve tutuklanan kimseler içindir (Sözer, 1997: 145-146).

24 Şubat 1968 tarih ve 1005 sayılı “İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanuna göre milli mücadeleye katılan ve bu sebeple kendilerine İstiklal Madalyası verilmiş bulunan Türk vatandaşlarına, ayrıca 1950 yılının Ekim ayından başlayarak 1953 yılı Pan-Munjon Ateşkes Antlaşmasına kadar Kore’de fiilen savaşa katılmış Türk vatandaşlarına ve 1974 yılında gerçekleştirilen 1. ve 2. Kıbrıs Barış Harekatına fiilen katılarak görev almış olan Türk vatandaşlarına hayatta bulundukları sürece vatani hizmet tertibinden aylık bağlanacağı hüküm altına alınmıştır.

11 Ağustos 1941 tarih 4109 sayılı Asker Ailelerinden Muhtaç Olanlara Yardım Hakkında Kanunla savaşta veya barış zamanında 45 günden fazla askerlik hizmetinde bulunanların muhtaç ailelerine yardım yapılması öngörülmüştür.

5510 sayılı Kanun’un 91. maddesinde, “İşyerleri yangın, su baskını, yer kayması, deprem gibi afete uğrayan, tabii afet nedeniyle tarımsal faaliyetlerinden dolayı zarar gören işverenler ile 4. maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalılar, bu durumu belgelendirmeleri kaydıyla olayın meydana geldiği tarihten itibaren üç ay içinde talepte bulunmaları ve prim ödeme aczine düşüklerinin, yapılacak inceleme sonucu anlaşılması halinde, afet tarihinden önce ödeme süresi dolmuş mevcut prim borçları ile afetin meydana geldiği tarihten itibaren bir yıla kadar Kurum’ca ertelenebilir. Birinci fıkrada belirtilen durumlarda, afetin meydana geldiği ayda verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgeleri, afetin

meydana geldiği ayı takip eden üç ay içinde Kurum’a verildiği taktirde, süresinde verilmiş sayılır.” hüküm yer almaktadır. Bu hükümle, reform öncesinden farklı olarak mevcut prim borçlarını ertelenmekle birlikte prim belgelerinin verilme süreleri de ertelenmektedir. Diğer bir fark ise, afet halinin belgelenmesi artık yeterli olmamakta, belge ile birlikte prim ödeme aczine düşürüldüğünün de ayrıca Kurum tarafından yapılacak araştırma sonrası ortaya konulması gerekmektedir (Bilgin, 2011: 230).

Sosyal Güvenlik Kurumu, 23 Ekim ve 10 Kasım 2011 tarihlerinde yaşanan Erciş ve Van depremлерinin ardından afetin etkilerini azaltmak açısından hem vatandaşlara hem de çalışanlara yönelik ayni ve nakdi yardımlar ile uygulamalarda bazı kolaylıklar getirmiştir. Bu kapsamda afet bölgesinde ikamet eden ve afete uğrayan vatandaşlardan muayene, ilaç ve tıbbi malzeme katılım payı tahsil edilmemektedir. Prim borçları da bir yıla kadar ertelenmiştir.

1.1.3.5. Sosyal Teşvik

Sosyal teşvik, yaşam düzeyinin yükseltilmesine yöneliktir. Devlet ve/veya işverenler kişilere ihtiyaçlarının karşılanmasında maddi/teknik destek sağlamaktadır (Sözer, 2013: 2). Anayasada yer alan herkesin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı (md. 17/1) ve devletin bu amacı gerçekleştirmek üzere gerekli şartları hazırlama yükümlülüğü (md. 5) “sosyal teşvik” kavramıyla açıklanmaktadır (Sözer, 1997: 34). Sosyal teşvike örnek olarak, sporun yayılması için yapılan teşvikler, ev sahibi olmak için yapılan konut yardımları ve sanata teşvik etme faaliyetleri verilebilir.

Anayasada yer alan bazı maddeleri sosyal teşvik kapsamında değerlendirmek mümkündür. Buna göre;

- Anayasada bireylerin eğitim sağlanması ve burslar ile desteklenmesi (md. 42),
- Sporun yayılmasını teşvik etme ve sporcuyu koruma (md.59),
- Konut ihtiyacını karşılayacak tedbirlerin alınması ve toplu konut teşebbüslerini destekleme (md. 57).

maddeleri sosyal teşvik kapsamında düşünülmektedir. Özellikle son yıllarda toplu konut teşebbüsleri destekleme konusunda T.C. Başbakanlık Toplu Konut İdaresi Başkanlığı'nın (TOKİ) toplu konut projeleri sosyal teşvik kapsamında ele alınabileceği düşünülmektedir.

TOKİ, piyasa koşullarında konut edinme imkanı bulunmayan alt gelir grubu ve yoksulların ciddi konut gereksinimi ile şehirlerin kentsel dönüşüm ihtiyacı dikkate alındığında “sosyal devlet” olmanın bir gereği olarak konut üretimi faaliyetlerinde bulunmaktadır.

1.2. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Sosyal güvenlik kavramı için sanayi devrimi bir yol ayrımı olup, hala gelişimini ve değişimini sürdürmektedir. Sosyal güvenlik, sosyal politika ve sosyal güvenlik kurumları ile gelişimine devam etmektedir. Aşağıda, dünyada sosyal güvenlik sistemleri ve Türkiye’de sosyal güvenlik sistemleri aktarılacaktır.

1.2.1. Dünyada Sosyal Güvenlik Sistemleri

Sosyal güvenlik sistemlerinin tarihsel gelişimleri incelendiğinde Sanayi Devrimi'nin bir yol ayrımı oluşturduğunu ve modern anlamda sosyal güvenlik sistemlerinin bu olaylardan sonra ortaya çıktığını görebilmekteyiz. Bunda, belki de, sosyal güvenlik sistemlerinin var oluş nedeni olan risklerin büyük bölümünün, sanayileşmenin doğurduğu riskler olmasının da önemi vardır (Güvercin, 2004: 90).

Sanayileşmeyle birlikte, küçük dükkânlar yerini büyük fabrikalara bırakmıştır. Köyden kente göç akımı başladığından emek arzı fazlalığı meydana gelmiştir. Emek arzı fazlalığıyla oluşan rekabetle işverenler, işçileri ağır şartlar altında, düşük ücretle çalıştırmaya başlamışlardır. İşçilerin kötü şartlarda çalıştırılmasıyla birlikte, iş kazalarının sayısı da artmıştır. İşçileri olabilecek risklere karşı korumak için sosyal güvenlik ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

Göçle birlikte gelen emek arzı rekabeti istihdam risklerini de beraberinde getirmiştir. Sanayileşmenin erken evrelerinde normalden daha yüksek istihdam riskleri bulunabilmektedir ki, bu riskler özellikle göçmen işçileri savunmasız hale

getirmektedir. Eğer kitlesel kent işsizliğinden sakınılmak isteniyorsa, kentlerdeki sanayi sektöründe iş bulamayanların tarımsal sektöre tekrar geri dönüşlerinin kolaylaştırılması hayati önem taşımaktadır. Tarımsal sektörün belli bir seviyede sosyal güvenliği sağlama rolü göçmenler için bir destek noktası oluşturmasının yanı sıra, ülke ekonomisinin esnekliğini arttırarak ülkeye yönelik sistematik riskleri azaltmaktadır (Wang ve diğerleri, 2013).

Bilindiğı üzere, risk ya da tehlikelere karşı geleneksel koruma mekanizmalarının yetersiz kalması nedeniyle, zorunlu sosyal sigorta tekniğine dayalı ilk sosyal güvenlik sisteminin esasları Almanya’da 1880’li yıllarda Bismarck tarafından ortaya konulmuştur. Sosyal güvenliğin tarihsel oluşum sürecinde ikinci önemli aşamayı A.B.D’de Başkan Roosevelt tarafından yürürlüğe konulan 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Yasası oluşturmaktadır. Üçüncü aşamayı ise, Beveridge ve 1942 tarihli ünlü raporu temsil etmektedir (Güzel, 2005: 61).

Almanya’da ilk adım iş kazaları konusunda atılmış, 1883-1889 arası üç yasa kabul edilerek uygulamalar genişletilmiştir. Bunlar, Hastalık Sigortası Yasası, İş Kazaları Yasası ve Yaşlılık-Malullük Sigortasıdır (Durdu, 2009: 45). Bu tarihlerde işveren katkısıyla hastalık sigortası yürürlüğe girmiş olup, ilk üç ayı kapsayacak şekilde iş kazalarında işveren sorumlu tutulmuştur. Sistem üç aşamada yapılmış olup, 1883 yılında hastalık sigortası, 1884 yılında iş kazaları sigortası ve 1889 yılında malullük ve yaşlılık sigortası yürürlüğe girmiştir” (International Labour Office, 1958: 8-9). Bu üç yasa, türünün ilk tarihsel örneğı olan 1911 tarihli Sosyal Sigortalar Kanunu tarafından kanunlaştırılmış ve genişletilmiştir (Durdu, 2009: 46). Bu Avrupalı sistemler, özellikle Alman sistemi, Amerikalı sistem için oldukça büyük bir derece modeliydi. Amerika’da kayda değer akademik uzmanlar Kolombiya Üniversitesi profesörü olan Henry Seager sosyal sigorta ile ilgili yazan ilk Amerikalı ve Kaliforniya Üniversitesi profesörü olan Barbara Armstrong’dur (DeWitt, 2010: 3).

Bismarck modeli, günümüzde de tüm dünyada ağırlıklı uygulanan bir modeldir. Bu modelde sosyal güvenlik hakkı, kural olarak mesleki faaliyet ölçüsüne bağlıdır. Kişilerin bağımlı ya da bağımsız çalışma statülerine bağlı olarak, sosyal güvenlik kapsamına alınmaları söz konusudur. Sistemin finansman kaynağı ise, esas olarak kazanç esasına dayalı sigorta primleridir (Güzel, 2005: 65). Bismarck modelinin en önemli ilkesi, zorunluluk ilkesidir. Yasanın kapsamına giren tüm

işçiler, zorunlu olarak sosyal sigortalar kurumuna tabidirler (Güzel ve diğerleri: 2012: 21).

Büyük Britanya’da, 1911’de sağlık sigortası ve malullük sigortası, 1925 yılında da yaşlılık sigortası getirilmiştir. Bu sistem hastaya ya da sakata hem tıbbi bakım hem de iş göremezliğin devamı süresince iş göremezlik ödeneği ödenmesi esasına dayanıyordu. Büyük Britanya sosyal güvenlik sisteminde bir dönüm noktası oluşturan bu kanun, sadece hastalık ve sakatlık sigortasını değil, en önemlisi işsizlik sigortasını da düzenlemiştir. Dünyadaki ilk zorunlu işsizlik sigortasını kuran bu kanun, işsizlik sigortasının uygulama alanını birkaç işkolu ile sınırlı tutulmuştur (Tuncay ve Ekmekçi, 2012: 27). 1910 yılında ise, bugünkü İsveç Sosyal Sigorta Sistemi taslağı kurulmuştur. 1913 yılında İsveç Parlamentosu genel emeklilik sistemine karar vermiş olup, bu sistem dünyanın ilk evrensel kamu sigorta sistemi olmuştur (Edebalk, 2000, 538).

ABD’de patlayan ve bu ülkede olduğu kadar diğer ülke ekonomilerini de şiddetle sarsan 1929 Dünya Ekonomik Krizi sosyo-ekonomik açıdan derin izler ve güvensizlikler yaratmıştır (Tuncay ve Ekmekçi, 2012: 1). Bu nedenle, Roosevelt doktrininde, sosyo-ekonomik sorunların çözümü ve refah devleti hedef alınmış ve bu düşünce “New Deal (Yeni Düzen)” planı ile gerçekleştirilmek istenmiştir (Ayhan, 2012: 42). 1932 yılında Başkan seçilen Franklin D. Roosevelt’in New Deal (Yeni Düzen) politikaları çerçevesinde önderliğini yaptığı ve bugün dahi yürürlükte olan Sosyal Güvenlik Kanunu (Social Security Act) 14 Ağustos 1935 tarihinde kabul edilmiştir (Şenocak, 2009: 420). Genel bir değerlendirme yapıldığında, bazı eksikliklerine rağmen, 1935 tarihli Kanun dayandığı temel ilkelerle modern sosyal güvenlik politikalarının öncülüğünü yapmıştır. Söz konusu Kanun, yoksulluk sorununa bir bütün içinde bakmakta ve birbiriyle örtüşen çözümler içermekteydi. Ayrıca, Kanunun sosyal güvenlik alanında yeni bir çığır açacak olan Lord Beveridge üzerindeki etkisi de büyük olacaktır (Güzel ve diğerleri, 2012: 25).

Sosyal güvenliğin günümüzdeki şekillenmesinde önemli basamak taşlarından biri de, Beveridge Raporu’dur. Bizzat Beveridge’nin “sosyal devrim” olarak nitelendirdiği bu raporun temel düşüncesi, fakirliğin sistematik ve kapsamlı bir sosyal güvenlik sistemi ve modeliyle çözümlenmesidir. Beveridge Raporu ve Planı, savaş sonrası yalnız İngiliz sosyal kanunlarını etkilemekle kalmamış; diğer

lkelerdeki sosyal güvenlik sisteminin gelişmesine ilişkin plan ve politikalara kılavuzluk etmiştir (Koç, 2006: 98-99).

İngiltere’de hkmet tarafından görevlendirilerek 1941 yılında çalışmalarına başlayıp, çalışma sonuçlarını 20.11.1942 yılında açıklayan Sir William Beveridge başkanlığındaki komisyonun hazırladığı ve “Beveridge Raporu” olarak anılan belge de sosyal güvenlik hakkının içeriğinin belirlenmesinde önemli bir yere sahiptir (Turan, 2003: 5). Beveridge raporunda sosyal güvenlik sisteminin ana ilkeleri genellik ve sigorta yardımlarında teklik ilkesi, yönetimde birlik ilkesi, primlerde teklik ve vergilerle katkı sağlama ilkesi, sosyal güvenlik sisteminin “tam istihdam” ve “ulusal sağlık” politikalarıyla desteklenmesi olarak tanımlanmıştır. Açıklanan bu ilkelerle birlikte, Beveridge raporu, dünya kamuoyu ve İkinci Dünya Savaşından sonra öteki birçok Batı Avrupa lkelerinin pozitif hukuklarını geniş ölçüde etkilemiştir. Anılan rapor, İngiltere’de beş ayrı yasada toplanmıştır. Bunlar; mevcut tüm sigorta rejimlerini birleştiren, vergilerle finanse edilen ve herkese ücretsiz sağlık hizmetleri sunan 1946 tarihli Ulusal Sağlık Yasası, 1897 tarihli yasanın yerini alan İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Yasası, 1948 tarihli Sosyal Yardım Yasası iki çocuklu tüm aileleri kapsamına alan 1945 tarihli Aile Yardımları Yasası ve 1946 tarihli Ulusal Sigorta Yasasıdır (Güzel ve diğerleri, 2012: 27-28). Sir Beveridge sosyal güvenliğin yönetiminde birlik ve bu meyanda bir Sosyal Güvenlik Bakanlığı nermişse de, bu öneriler ancak 1966’dan sonra gerçekleştirilmiştir. Bu tarihte bu işlerle görevli Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuş fakat sonra kaldırılmıştır. Bugün İngiltere’de sağlık ve sosyal güvenlik işleri 1968’den beri Sağlık ve Sosyal Güvenlik Dairesi tarafından yrtlmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2012: 31).

İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra çoğu ülkede sosyal güvenlik sistemleri oluşturulmuştur. Almanya’da olduğu gibi diğer lkelerde de sosyal sigorta programlarının kapsadığı ilk tehlikeler iş kazası ve hastalık olmuş, daha sonra bunları emeklilik düzenlemeleri izlemiştir. İşsizlik ve ocuk yardımları uygulamaları bunlardan sonra bazı örneklerde ise İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra başlatılmıştır. Bu arada kimi ülkeler, sosyal güvenlik düzenlemelerini daha merkezi ve yaygın programlar kurarak birleştirmişlerdir. Ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin tehlike bakımından kapsamlarının belirlenmesinde, U’nn 102 sayılı Sözleşme’si esas

alınarak zaman içinde kapsama alınan tehlike sayısı artmıştır (Demirbilek, 2005: 25-26).

1938 yılında oluşturulan Yeni Zelanda'nın sosyal güvenlik sistemi, yoksulluk sorununa köklü bir çözüm getirme özelliğiyle sosyal güvenlik tarihindeki saygın yeri almıştır (Güzel ve diğerleri, 2012: 26). Sistemin finansmanı vergilerle sağlanmaktadır. 1994 tarihli Yeni Zelanda Emeklilik Kanununa göre, herkesin imkanları ölçüsünde katkıda bulunduğu ve ihtiyaç duydukça yararlandığı sistemden, ülkede belli bir süre ikamet eden yabancılar da yararlanmaktadır (Şakar, 2009: 19).

Dünya genelinde emeklilik sistemi ile ilgili en radikal reformların Latin Amerika ülkelerinde uygulandığı görülmektedir. Latin Amerika modelinde her bir çalışan, kendi belirli katkı planındaki hesabının yatırım uzmanını seçme hakkına sahiptir. Çalışanların emeklilik katkıları bireysel hesaplarda takip edilmektedir. Bu model, Şili, Arjantin, Bolivya, Kolombiya, Meksika, Peru ve Uruguay'da uygulanmaktadır. Macaristan ve Kazakistan ise bölgenin dışında modeli benimseyen ülkelerdir. Bu model aynı zamanda ABD Sosyal Güvenlik Danışma Komitesinin (Social Security Advisory Committee) tasarladığı ve uyguladığı üç seçenekten biridir (İzgi, 2004: 42). Şili, dünyada sosyal güvenlik sistemini bireysel-özel fonlama esasına dayandırmış ilk ülkedir. Şili sisteminin üç temel özelliği bulunmaktadır. Bu sistemde, her sigortalı adına bir sosyal güvenlik tasarruf hesabı açılmakta, sigortalının kendi ödediği primler ve biriken fonların getirisi bu hesapta toplanmaktadır. Fonlar özel fon şirketleri tarafından yönetilmektedir. Sigortalılar emeklilik fonlarını seçme, bir fondan diğerini geçme hakkına sahiptirler. Böylece fonlar arasında rekabet imkanı yaratılmıştır (Tuncay ve Ekmekçi, 2012: 39). Özel fon yönetim şirketlerinin iflas etmesinin çalışanın hesabına herhangi bir etkisi olmamakta ve çalışan fonunu başka bir yatırım şirketine taşıyabilmektedir (DPT, 2001: 20). Sistem tamamen sigortalılar tarafından finanse edilmekte olup, ücretin % 13'ü (fon yönetimi komisyonu dahil) oranında yaşlılık, malullük, ölüm sigortası primi alınmaktadır. İş kazaları sigortası primi ücretin %1.5'i oranında olup bunu sadece işveren ödemekte iken, sistem dışında bırakılan sağlık sigortası için sigortalıların kendileri %7 oranında prim ödenmektedirler. Böylece Şili'de devletin sosyal güvenliğe katkı ve müdahalesi asgariye indirilmiştir. Şili'de devlet sadece çok düşük gelir elde edenlere (asgari

ücretin %85'inden az) minimum bir emekli aylığı garantisi vermektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2012: 39).

Günümüzde ise, birçok ülke sosyal güvenlik sistemleri ile ilgili reform çalışmaları düzenlemiştir. Bunun nedeni ise, nüfusun yaşlanmasıyla emekli sayısının yükselmesi sonucu emeklilik ve sağlık yardımı masraflarının artmış olmasıdır. Artan masraflar sosyal güvenlik fonunun ödeme gücünü olumsuz yönde etkilemiştir (Crown, 1998: 135).

2007 yılında ABD Ulusal Nüfus Enstitüsü tarafından yapılan araştırmaya göre 2030 yılına kadar dünya nüfusunun yüzde 70'ini veya daha fazlası 60 yaş ve üzeri kişiler oluşturacaktır (Polivka ve diğeri, 2013: 39). Örneğin, Almanya'da nüfusun yaşlanması ve doğumların azalması, sosyal güvenlik sisteminin finansmanını zorlamaya başlayınca 2002 yılı başından itibaren ana sisteme ek nitelikte olmak üzere, fonlama esasına dayalı bir bireysel emeklilik sistemi yürürlüğe konulmuştur (Tuncay ve Ekmekçi, 2012: 25).

1.2.2. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemleri

Osmanlılarla başlayan Türkiye’nin sosyal güvenlik tarihçesi sosyal güvenlik reformu ile gelişimini devam ettirmektedir. Aşağıda bu sistemin gelişimi Osmanlılar ve Cumhuriyet dönemi olarak aktarılmaktadır.

1.2.2.1. Osmanlı Dönemi

Osmanlı İmparatorluğu’ndaki sosyal güvenlik uygulamaları ve gelişimi “doğal” ve “geleneksel” kurumlardan modern sosyal güvenlik uygulamalarına doğru bir evrimleşme geçirmiştir. Avrupa’da bugünkü anlamıyla sosyal güvenlik sistemlerinin oluşabilmesi, ancak sanayi devriminin gerçekleşmesi ve işçi sınıfının oluşmasıyla mümkün olabilmiştir. Osmanlı İmparatorluğu ise sanayileşme sürecine girmemiş ve dolayısıyla sosyal korumayı talep edecek bir işçi sınıfı oluşmamıştır. Aile yapısının da koruyucu bir birim olma işlevini sürdürmesiyle, Osmanlı İmparatorluğu’nda sınırlı ve dağınık sosyal koruma önlemleri, gerçek bir sosyal güvenlik sistemine dönüşmemiştir (Güvercin, 2004: 91). Osmanlı İmparatorluğu

döneminde ticaret ve sanatla uğraşanlar haklarını korumak için “Ahilik” sistemiyle örgütlenmişlerdir. Ahilik, karşılıklı yardımlaşma ve dayanışmayı ilke edinen bir topluluktur (Fişek ve Özsuca, 1998: 11). Üyeleri çırak-kalfa-usta üçlüsü olan bu sandıkların üye esnaf aidatı, kalfa veya ustalığa terfi harçları ve bağışlardan oluşan gelirleri vardı. Toplanan bu gelirlerle üyelerden evlenenlere, muhtaç duruma düşenlere, hastalananlara, kaza geçirenlere faizsiz nakdi para yardımı yapılır, ölüm halinde geride kalanlara da yine yardımda bulunulurdu. Ahilik kurumu XV. Yüzyıldan itibaren zayıflamaya başlamıştır (Göktaş ve diğerleri, 2011: 59). Bu nedenle, sosyal risklere karşı güvence, İmparatorlukta mevcut zorunlu esnaf birlikleri (loncalar) içerisinde oluşturulan dayanışma sandıkları tarafından sağlanmaya çalışılmıştır (Güzel ve diğerleri, 2012: 30). Bu zorunlu esnaf birlikleri bünyesinde “Orta Sandığı” veya “Teavün Sandığı” olarak adlandırılan dayanışma sandıklarının kurulmasına yol açmıştır (Şakar, 2009: 30).

Osmanlı Devleti’nde, Batıda olduğu gibi, sosyal güvenlik düşüncesi, karşılıklı yardımlaşma anlayışı ile başlamış ve gelişmiş; emeği ile geçinenlerin sosyal güvenliği esas itibarıyla üç esasa dayandırılmıştır. Bunlar, aile içi yardımlaşma, meslek teşekkülleri çerçevesinde yardımlaşma ve sosyal yardımlar olarak özetlenebilmektedir (Şen, 2002).

Osmanlılar döneminde devlet, vatandaşın canını, malını korumak, asayiş sağlamak, sınırları korumak devlet düzenini sağlamakla mükellefti. Günümüz modern devlet anlayışında devlet görevlerinden sayılan eğitim, sağlık, bayındırlık, diyanet, sosyal yardım hizmetleri Osmanlı’da devlet görevleri arasında sayılmıyor, bütün bu hizmetler şahısların kurduğu vakıflar tarafından yürütülüyordu. Vakıflara bu işleri yürütmek için de zengin akarlar bağlanıyordu. Osmanlı’da devlet anlayışı “Devlet-i Ebed Müddet” şeklinde olduğu için vakıflara da ebedilik şartı konmuş, devlet yetkilileri de vakfın hizmetinin devam edebilmesi için her türlü gayreti sarfetmişlerdir. Osmanlı devletinin kendine özgü bir model içerisinde sunmuş olduğu kamu hizmetlerinin bir bölümü olan ve bir sosyal devleti simgeleyecek faaliyet konuları vakıf sektörünce üstlenilmiş idi. Sağlık, eğitim, sosyal yardım, kültürel ve sportif faaliyetler, bayındırlık ve alt yapı, şehircilik hizmetleri vakıfların kamusal hizmetlerinin başında gelmekteydi (Işık, 2009: 3).

Osmanlı toplumunda, el sanatları tarım sektörü dışında önemli üretim alanlarından birini oluşturduğundan bu sektörde oluşan sosyal güvenlik tedbirleri daha farklı özellikler göstermiştir. Meslek mensuplarının dayanışmaları için Ahilik ve Lonca teşkilatları oluşturulmuştur. Diğer yardımlar ise, dini düşünce ekseninde zekât, fitre, kurban ve adak gibi vecibelerin yerine getirilmesinde ihtiyaç sahiplerinin özellikle gözetilmesinden ve vakıflar aracılığı ile yapılan yardımlardan oluşmaktadır. Osmanlı Devleti 1866 yılında askeri ve 1880'li yıllarda da mülki memurlar ve bunların bağımlılarına mahsus olmak üzere tekaüd sandıkları adı ile resmi anlamda ilk sosyal güvenlik kurumlarını kurmuştur. Daha sonra bu iki sandık, Askeri ve Mülki Memurlar Sandığı adı ile birleştirilmiş ve prim alınarak finansmanı sağlanmıştır. 1930 yılından sonra devlet bütçesi ile finansmanı sağlanmış ve 1934 yılında diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanları da kapsayan dokuz sandık daha kurulmuştur. Emekli Sandığı bu sandıkların birleşmesiyle 1950 yılında faaliyetlerine başlamıştır (Gümüş, 2010: 7).

İmparatorluğun gerilemeye başladığı Tanzimat sonrası dönemde, vakıf yönetimleri dejenere olmuş, esnaf örgütleri ise ticaret antlaşmaları ve batıda gelişen teknoloji karşısında varlıklarını sürdürememiştir. Bu dönemde çıkarılan 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi ile Ereğli Kömür işletmelerinde çalışan işçilere, hastalıkları halinde yardım yapılmasını öngören kısıtlı bir hüküm, 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi'nde ise, iş kazasında ölen işçinin ailesine tazminat ödenmesi ve madende doktor bulundurulması zorunluluğu öngören düzenlemeler getirilmiştir. (Turan, 2003: 6). Tazminatla ilgili maddede, kazanın doğuşunda işçinin kusur durumu ve buna bağlı olarak işverenin sorumluluğunun azalması gibi konulara yer verilmemiştir (Güzel ve diğerleri, 2012, 31).

İmparatorluk dönemlerinde asker ve memurlara yaşlılık ve hastalık durumlarından korunmaları için resmi ve özel yardımlaşma sandıkları kurulmuştur. Bunlardan ilki 1866 yılında kurulmuş olan Askeri Tekaüt Sandığı idi. 1890'da Seyrisefain Tekaüt Sandığı, 1909'da askeri ve mülki sandıklarla Tersane-i Amirenin işçi ve memurları için emeklilik ve malullük sandığı, 1910'da Hicaz Demiryolu Memur ve Müstahdemlerine hastalık, kaza halleri için yardım sandığı, 1917'de Şirketi Hayriye Tekaüt Sandığı kurulmuştur (Talas, 1983: 374). Görüldüğü üzere, Osmanlı'da sosyal güvence sağlamaya yönelik kuruluşlar hem dağınık şekildeydi ve

hem de sağladıkları sosyal güvenceler birbirinden farklılıklar göstermekteydi (Kurt, 2009: 7).

1.2.2.2. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet döneminde işçiler için, ilk defa 8 Haziran 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile, sosyal sigorta ilkeleri kabul edilmiştir (Şakar, 2009: 33). Kanun, kendilerine karşı sosyal koruma sağlanacak riskleri 100. maddesinde, “iş kazaları ve meslek hastalıkları, analık, yaşlılık, işten çıkma, hastalık ve ölüm” olarak belirlemiştir (Güzel ve diğerleri, 2012: 34).

16 Temmuz 1945 tarihinde 4792 sayılı Kanun ile “İşçi Sigortaları Kurumu” kurulmuştur. Bu kanun 1 Ocak 1946 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sosyal sigorta kolları ile ilgili ilk kanun olan 4772 sayılı “İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu”, 26 Haziran 1945 tarihinde kabul edilmiştir. İhtiyarlık Sigortası ise, 2 Haziran 1949 tarih ve 5417 sayılı “İhtiyarlık Sigortası Kanunu” ile kurulmuştur. Bu kanunun yerini 4 Şubat 1957 tarih ve 6900 sayılı “Malulliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu” almıştır. 4 Ocak 1950 tarih ve 5502 sayılı “Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu ile de 4772 sayılı Kanundaki analık sigortası hükümleri yürürlükten kalkmış ve hastalık ve analık sigortaları birlikte düzenlenmiştir. Aynı dönem içinde 1953 tarih ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 1954 tarih ve 6379 sayılı Deniz İş Kanunu ile basın ve deniz ulaştırma işçileri sosyal sigorta kapsamına alınmıştır İşçileri sosyal güvenlik kapsamına alan bu kanunların yanında, 8 Haziran 1949 tarihli 5434 sayılı “T.C. Emekli Sandığı Kanunu” ile de memurlar sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır (Tuncay, 1998: 62-63).

1961 Anayasasıyla, “sosyal güvenlik” kavramı ilk kez çalışma hayatı ve sosyal politikalara ilişkin ana yasal terminolojiye girmiştir. 1961 Anayasasının sosyal güvenlikle ilgili 48 inci maddesine benzer hükme yürürlükteki 1982 Anayasasının “sosyal güvenlik” başlıklı 60 ncı maddesinde de yer verilmiştir. Sosyal güvenlikle ilgili özel hükümler içeren 1961 Anayasasının yürürlüğe girmesini takiben yeniden gözden geçirilerek, 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda birleştirilmiştir. 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe giren bu Kanunla, İşçi Sigortaları Kurumu, Sosyal Sigortalar Kurumu adını almış, işçi statüsünde çalışanların sosyal

güvenlikleri alanında yeni haklar getirilmiştir (SGK Tarihçe, www.sgk.gov.tr). 1961 Anayasanın 48. maddesi, sosyal güvenlik hakkı açısından çağdaş bir yaklaşımı yansıtmakta olup, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. maddesinde yer alan: “her insan sosyal güvenlik hakkına sahiptir” biçimindeki ilkeyi tekrarlamaktadır. Böylece Anayasanın 48. maddesi de sosyal güvenliği, toplumun tüm bireyleri için temel bir hak olarak benimsemiş olmaktadır (Güzel ve diğerleri, 2012: 36).

Memur ve işçileri sosyal güvenlik kapsamına alan bu kanunlardan sonra sosyal güvenlik alanında önemli bir adım da 1971 yılında esnaf, sanatkâr ve diğer bağımsız çalışanlar için 1479 sayılı “Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigorta Kanunu” (Bağ-Kur) ile atılmıştır (Kuruca ve Özdamar, 2013: 46). Başka bir adım ise, 17.10.1983 yılında kabul edilen iki kanunla birlikte tarım alanında faaliyet gösterenlerin sosysal sigortalara kavuşturulmasıdır. Bu Kanunlar, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ile 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sigorta Kanunu'dur (Kurt, 2009: 9).

24.02.1968 tarih ve 1005 sayılı “İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun” ile İstiklal Savaşı, Kore ve Kıbrıs gazilerine Emekli Sandığı tarafından düşük miktarda aylık bağlanmıştır. 01.07.1976 tarih ve 2022 sayılı “65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun” ile 65 yaşındaki muhtaç kişilere yine az miktarda da olsa aylık bağlanmıştır. Çıkarılan bu kanunlarla sosyal yardım konularında ilerleme kaydedilmiştir.

1982 Anayasası da, tıpkı 1961 Anayasası gibi, sosyal güvenlik hakkını anayasal bir hak olarak nitelendirmiştir. 1982 Anayasası, bir adım daha ileri giderek, “sosyal yardım” ve “sosyal hizmetlere” geniş bir yer ayırmıştır. Böylece, sosyal güvenlik açısından özel olarak korunması gerekenlerin durumu ayrıca düzenlenmiş olmaktadır (Güzel ve diğerleri, 2012: 38). 24.05.1983 tarihinde kabul edilen 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun da kabul edilerek değişik sosyal güvenlik kurumlarında geçen hizmetlerin birleştirilmesine olanak sağlanmıştır (Kurt, 2009: 9).

Sosyal güvenlik sistemine 8 Eylül 1999 tarihinde 4447 sayılı “İşsizlik Sigortası Kanunu” ile İşsizlik Sigortası uygulaması girmiştir. 4447 sayılı Kanunun

işsizlik sigortasına ait hükümleri 1 Haziran 2000 tarihinde yürürlüğe girerek uygulamaya başlanmıştır (Kuruca ve Özdamar, 2013: 47).

Türk sosyal güvenlik sisteminin tarihi gelişimine bakıldığında gerek kurumsal yapısının gerekse sosyal sigorta mevzuatının parçalı bir yapıda oluşması, iktisadi ve sosyal şartların getirdiği zorunluluklar sonucu ortaya çıkmış olsa da, zaman içinde bu yapı, sosyal güvenlik sistemlerinin temel hedeflerinden birini oluşturan “norm ve standart birliği sağlanması” hedefinin gerçekleştirilmesi önünde ciddi bir engel oluşturmaya başlamıştı (Alper, 2007: 142). Bu nedenle, sosyal güvenliğin tek çatı altında toplanması yönünde, 5502 sayılı Kanun ile Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuş, 24 Kasım 2006’da Kurum Genel Kurulu yapılmış, SSK, Bağ-Kur ve TC. Emekli Sandığı hukuken ortadan kalkmıştır. İptal kararı ve erteleme sonrası durum şudur: Sosyal Güvenlik Kurumu, tek kurum olarak beş değişik programa ilişkin yasaları (506, 1479, 5434, 2925 ve 2926 sayılı Kanunları) uygulayacaktır (Şakar, 2009: 39-40).

5510 Sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” ile, eskiden 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’na tabi olan hizmet akdi ile çalışanlar, Kanunun 4. maddesinin I. fıkrasının (a) bendine göre (4/a’lı) sigortalı sayılırken, Bağ-Kur’lular “4/b’li”, TC. Emekli Sandığı iştirakçileri ise “4/c’li” olmuşlardır (Şakar, 2009: 40).

5510 sayılı Kanunun 4. maddesine göre, bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından; hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar Kanunun 4. maddesinin I. fıkrasının (a) bendine göre (4/a’lı) sigortalı sayılmaktadır.

5510 sayılı Kanunun 4. maddesine göre, bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise; ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar, anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları, tarımsal faaliyette bulunanlar Kanunun 4. maddesinin I. fıkrasının (b) bendine göre (4/b’li) sigortalı sayılmaktadır.

5510 sayılı Kanunun 4. maddesine göre, bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından, kamu idarelerinde; bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar, bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar Kanunun 4. maddesinin I. fıkrasının (b) bendine göre (4/b’li) sigortalı sayılmaktadır.

1.3. KURUMSAL PERFORMANS TANIMI

Kurumsal performans, belirli dönemlerde, kurumun amacına ulaşmasında ya da görevini yerine getirmede başarısını tanımlayan bir göstergedir (Aydın ve diğerleri, 2006: 5). Performans örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesinde kullanılan tüm kaynakların değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Bolat, 2010: 21). Kurumsal performans yönetiminin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için kuruluşların iyi bir planlama yapmaları ve stratejileri doğrultusunda ilerlemeleri gerekmektedir.

Örgütlerde karşılaşılan önemli sorunlardan biri de, iş görenlere verilen görevlerinin ne ölçüde gerçekleştirildiğinin ya da iş görme yeteneklerinin ne olduğunun belirlenmesidir. Bu sorun, özellikle günümüz örgütlerinde performans yönetiminin önemini daha da artırmaktadır (Çalık, 2003: 7). Sürekli olarak değişimin olduğu iş dünyasında kurumların hedeflerine ulaşmasında performans değerlendirme son derece önemlidir. Son yıllarda örgütlerin yapılarında, teknolojik gelişmelerde ve bilgi ve uzmanlık alanlarındaki değişiklikler performans değerlendirmede farklı ölçütler kullanmaya yöneltmiştir. Kurumsal performans değerlendirmede finansal ölçütlerin yanında finansal olmayan ölçütler de sıklıkla kullanılmaktadır. Fakat finansal olmayan ölçütlerin sadece izlenmesi yetmemekte; bu ölçütlerin en azından finansal ölçütler ile eşdeğer önemde olması ve kurum içerisindeki atamalarda ve ödüllendirmelerde bu ölçütlerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Diğer taraftan kurumların faaliyetlerinin çevresel faktörlerden olumlu ya da olumsuz yönde etkilendikleri görülmektedir. Kurumlar faaliyetlerinin sonucu olarak çeşitli grupları

etkilediği gibi, aynı zamanda bu gruplardan etkilenebilmektedir. Bu gruplar kurum içinden olabildiği gibi kurum dışından da olabilmektedir. (Güner ve Memiş, 2007: 303).

İşletmelerin performans anlayışları bugüne dek sürekli gelişen ve değişen bir süreç göstermiştir. Aşağıdaki tablo 1’de çeşitli yazarlarca ele alınan performans ölçütlerini yıllar bazında ortaya koymaktadır.

Tablo 1: Yıllar Bazında İncelenen Performans Ölçütleri

Skinner	1969	Üretkenlik, hizmet, kalite, yatırım getirisi
Campanella and Corcoran	1983	Kalite seviyesi (hata yüzdesi), kalite maliyetleri (koruma mal + değerlendirme mal + hata mal)
Richardson, Taylor and Gordon	1985	Çıktı hacmi, birim başına maliyet, kalite, zamanında teslim, işgücü verimliliği, yeni ürün sunma yeteneği, ürün ve hacim esnekliği
Rosenfield, Shapiro and Bohn	1985	Maliyet-Teslim Süresi
Skinner	1985	Maliyet ve etkinlik, ürün kalitesi/güvenirlilik, teslim süresi ve güvenirliliği, yatırım, ürün esnekliği, hacim esnekliği
Fine	1986	Uygun seviyesi (hatalı olmama oranı), maliyet = değerlendirme mal + koruma mal + hata mal
Miller and Roth	1988	Fiyat, uygunluk, yüksek üretkenlik, esneklik, hızlı hacim değişimi, hızlı teslim, güvenilir teslim, satış sonrası hizmet, promosyon
Ferfows , De Meyer	1990	Kalite, birim üretim maliyeti, envanter değişimi, gelişme hızı, zamanında teslim, yığın büyüklüğü, genel maliyetler
Miller ve Kim	1990	Genel maliyetler, üretim maliyeti, teslim hızı, yeni ürün geliştirme hızı, stok hızı, kalite
Schonberger	1990	İşleme süresini azaltma, iş gücü üretkenliği, girdi ve çıktı kalitesi, üretim birim maliyeti, tahmin uygunluğu
New	1992	İşleme süresi, teslimat güvenirliliği, kalite, fiyat, tasarım esnekliği, hacim esnekliği
Carbett ve Wassenhove	1993	Maliyet, zaman (esneklik, hizmet, teslim, yenilikçilik), kalite (güvenirlilik, uygunluk, dayanıklılık, hizmet verebilirlik, esneklik)
Flynn, Flippini, Forza vd.	1996	Teslim süresi, kalite tutarlılığı, yeteneği, üretkenlik, satış maliyeti
Mapes	1996	İmalat maliyetleri, kalite tutarlılığı, işleme süresi, teslimat güvenirliliği, yeni ürün sunum hızı ve oranı, ürün çeşitliliği
New ve Szwejczewski	1996	Üretkenlik, müşteri hizmeti

Kaynak: Filippini ve diğerleri, 1998:3383; aktaran: Kabadayı, 2002:62.

1.4. KURUMSAL PERFORMANS YÖNETİMİ

Performans yönetimi örgütler tarafından değişik amaçlar için kullanılmaktadır. Bazı örgütler, çalışanların gelişimini, bazıları da çalışanların performanslarını değerlendirmektedir (Çalık, 2003: 11). Performans yönetiminin genel amacı, örgütün etkinliklerini, kendi becerilerini ve katkılarını sürekli iyileştirmeleri için, bireylerin ve grupların sorumluluk üstlendikleri bir kültür oluşturmaktır (Helvacı, 2002: 156). Performans yönetimi örgütlerde stratejik hedeflerin başarıya ulaşmasında performansın devamlı olarak değerlendirilmesini, denetimini ve ödüllendirilmesini öngören bir yaklaşımdır (Pinnington ve Edwards, 2000: 160). Başka bir tanıma göre performans yönetim sistemi, gerçekleştirilmesi beklenen organizasyonel amaçlara ve bu yönde çalışanların ortaya koyması gereken performansa ilişkin ortak bir anlayışın organizasyonda yerleşmesi ve çalışanların bu amaçlara ulaşmak için yönetilmesi, değerlendirilmesi, ücretlendirilmesi ya da ödüllendirilmesi ve geliştirilmesi sürecidir (Barutçugil, 2002: 125).

Örgütler performans yönetimi uygulamalarına yıllar öncesinden başlamışlardır. Performans yönetiminin tarihçesi aşağıdaki tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Performans Yönetim Kronolojisi

Başlangıç Tarihi	Ölçüm Alanları	İlk Savunanlar	Kapsamı
20. yüzyıl öncesi	Finansal	Birçok	Özel ve kamu teşebbüsleri için finansal alandaki performans ölçümlerin değerlendirilmesi
1990'ların başlarında	Ana Prosesler	Frederick Taylor ve Frank ve Lillian Gilberth	
1930-1940 arası	Operasyonel Prosesler	W. Edwards Deming ve Walter E. Shewart	Kurumsal Karne (BSC)den önce sebep sonuç ilişkilerini tanımayan gösterge tabloları oluşturur
1964 ve sonrası	İnsan Kaynakları Yönetim Muhasebesi	Roger H. Hermanson ve diğerleri	Değişkenlik konseptini ve kaynaklarını araştırır ve bugünkü ve gelecekteki performans arasındaki ilişkiyi kurar
1970 ve sonrası	Senaryo Planlama	Birçok	Yönetimsel ve finansal kararlara girdi sağlamak insanın ekonomik değerini ölçer
1990'lar	Kurumsal Karne (Balanced Scorecard)	Robert S. Kaplan ve David P. Norton	Organizasyonlara bugünkü durumu modellemelerini ve organizasyonları üzerindeki etkilerini değerlendirmelerini sağlayacak teknikler içerir
1994	Ekonomik Katma Değer (Economic Value Added)	Stern, Stewart & Company	Değer katan veya katmayan faaliyetleri açıklar.
1997	Entlektürel Sermaye Yaklaşımları	Bentis, Edvinsson, Malone Roos& Roos	Organizasyonel değer yaratmada katkıda bulunan soyut kaynaklar için entegre bir yapıdaki ölçüm

Kaynak: Dünder ve Yüregir, 2005: 232

Geleneksel yönetim sistemlerinde stratejinin belirlenmesi, uygulanması ve ölçülmesi arasında bağlantı kopuklukları oluşabilmektedir. Bu kopukların başlıca nedenleri; kesin ve net olarak belirlenmiş stratejik vizyona rağmen örgütün harekete geçememesi, stratejik planların bölüm ve bireylerin işlemsel hedefleriyle bütünleşememesi, kullanılan stratejik ölçüm sistemlerinin işletmelerin stratejik

hedeflerine ne kadar ulaştıklarını gösterememesi ve hatalardan ders alınamaması gibi yetersizliklerdir. Bunların sonucunda; eyleme dönüştürülemeyen vizyon ve stratejiler oluşturulması döngüsü devam etmekte, stratejilerin gerçekleşebilmesine ilişkin bölüm ve birey inançları zayıflamakta, uzun ve kısa dönemli kaynak düzenleme dengeleri bozulmakta ve çevresel koşulların yeterince analiz edilmemesi ile geri bildirim sorunları yaşanmaktadır (Ecevit ve İşçi, 2007: 121). Bu sorunlar nedeniyle, iş dünyasında ortaya çıkan değişim ve gelişim, kurumların iç ve dış çevresi ile iş stillerini önemli ölçüde etkilemiştir. Değişimin bir sonucu olarak ortaya çıkan bu yeni iş ortamında kurumlar daha farklı bilgilere ihtiyaç duymuşlar; geleneksel performans değerlendirme yöntemleri ise kurumların yeni iş ortamında ihtiyaç duydukları bu bilgileri sağlama noktasında yetersiz kalmıştır. Geleneksel yöntemler kurumların geçmiş faaliyetlerine odaklanmak suretiyle reaktif bir yaklaşım sergilerken, kurumsal performans değerlendirmede kullanılan yeni yöntemler sayesinde proaktif bir yaklaşım ortaya çıkmakta ve böylelikle kurumların geleceği ile ilgili öngörüler yapılabilmekte, bu öngörüler doğrultusunda geleceğe yönelik daha sağlıklı kararlar alınabilmektedir (Güner ve Memiş, 2007: 307).

1.5. STRATEJİK YÖNETİM İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Stratejik yönetim tekniği, stratejilerin belirlenmesi amacıyla stratejik bilince, vizyona, misyona ve takım çalışmasına bağlıdır. Stratejik yönetim ile ilgili literatürde olan vizyon, misyon, değer, strateji ve politika gibi temel kavramlar aşağıda tanımlanmıştır.

1.5.1. Vizyon

Küresel rekabet koşullarında şekillenen yeni yönetim anlayışları, teknolojik gelişmelerin sürekli yenilenmesi sonucunda farklı boyuta geçmiştir. Rekabet koşullarına karşı şirketler stratejik planlarını ve yönetim yaklaşımlarını değiştirmektedir. Bu koşullarda da vizyon kavramının önemi artırmaktadır.

Vizyon, şirketin ortak hedeflerini, inançlarını ifade etmektedir. Vizyon, arzulanan geleceğin paylaşılmış zihni imajı olarak yorumlanmaktadır (Ardoğan,

2004: 37). Başka bir ifadeyle, bir şirketin ne olabileceğine dair ileri bir görüş, onun gelecekteki durumu ve başarısı ile ilgili bir rüya, firmanın potansiyel geleceğini gösteren bir fotoğraf olarak açıklanabilmektedir (Dinçer, 2004: 6).

Vizyon, örgütün sahip olduğu değerler sonucu ortaya çıkmaktadır. Vizyon gelecekle ilgili yalnızca tahminler yapmak değil, aynı zamanda kararlar almaktır. Örgütün, gelecekte ulaşmak istediği yeri belirten; hedefin nasıl bir geleceğin oluşturulmak istendiği konularında yol gösteren bir ifadesidir. (Kılıç, 2010: 89). Örneğin, sanayi alanında ilk 500 firma sıralamasında yer almayan bir işletmenin, gelecek beş yıl içinde, ilk on arasında olmayı istemesi veya bölgesel bir şirketin global bir yapıya kavuşarak dünya pazarlarında bilinen ve rekabet edebilen bir duruma gelmeyi düşlemesi, o işletmelerin vizyonu olarak düşünülmektedir (Dinçer, 2004: 6).

Vizyon, tüm çalışanların anlayabileceği bir dilde yalın olmalıdır. Ayrıca, vizyon şirketin beklentileri ve hedefleriyle doğru orantılı olup, gerçekçi ve geleceğe yol göstermelidir. Kısaca, vizyon şirketin bugünkü durumu ile gelecekteki hedeflerini gösteren bir kılavuzdur.

Vizyon, bir örgütte insanları geleceğe yönlendirmede tek başına yeterli değildir. Örgüt üyelerinin misyon, amaç ve hedeflerle birlikte, temel değerleri anlamaları ve özümsemeleri gerekmektedir. Zira işletmenin vizyonu, misyonu, işletmenin amaç ve hedefleri ile değerlerinin bir birleşiminden oluşmaktadır (Ülgen ve Mirze, 2006: 183).

Son zamanlarda gelişen stratejik yönetim anlayışıyla birlikte şirketlerin vizyon sahibi olması çalışanların verimliliğine motivasyonlarını etkilediği düşünülmektedir. Vizyonun, örgütlerde mali göstergelerde de etkilerinin olduğuna ilişkin araştırmalar yapılmaktadır. Bu kapsamda bir araştırmada vizyon sahibi ve vizyon açıklaması yapan bir işletme ile vizyon sahibi olmayan bir işletmenin çalışan sayısı ve mali göstergeleri, dört yıl içerisinde takip edilmiş, karşılaştırılması yapılmış ve aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır (Doğan ve diğerleri, 2009: 97): Vizyon açıklamasının küçük ve orta boy işletmelerde performans etkisine ilişkin bir araştırma;

- Vizyon açıklaması yapan işletmenin ortalama çalışan sayısı artışı yapmayanların yaklaşık 5 katıdır,

- Vizyon açıklaması yapan işletmenin gelirleri (ortalama net satış artışının) yapmayan işletmenin yaklaşık 9 katıdır,
- Vizyon açıklaması yapan işletmelerdeki ortalama aktif karlılık oranı artışı vizyon sahibi olmayan işletmenin yaklaşık 18, aktif büyüklüğü artış oranı ise 2.4 katıdır.

1.5.2. Misyon

Misyon, işletme açısından, çalışanlara bir yön vermesi ve anlam kazandırması maksadıyla verilmiş ve örgütü benzer örgütlerden ayırt etmeye yarayacak uzun dönemli bir görev ve ortak bir değer şeklinde tanımlanabilmektedir (Dinçer, 1998: 10). Başka bir ifadeyle, misyon, örgütün varoluş nedenidir. Misyon, kuruluş amaçları, hedefleri, politikaları ve stratejilerinin dayandığı temel unsurlardan biridir. Misyon ancak, strateji üzerinde en temel etkiye sahiptir (Higgins ve diğerleri, 1989: 10-11).

Misyon kavramı işletmelerin “kim” için var olduklarını açıklayan yaklaşımlar üzerine odaklanmaktadır. Misyon, işletmelerin “ne” için var olduklarını açıklayan bir ifadedir (Köseoğlu ve diğerleri, 2010: 66). Misyon organizasyonun varoluş nedenini gösterirken, vizyon ise organizasyon için hedeflenendir (Türel, 2008: 315). Ayrıca, misyon vizyona ulaşmak için harcanan çaba ve çalışma olarak da tanımlanabilir. Kısaca, işletmenin temel değerleri ve misyonu ile amaçlarının bir araya getirilmesi ile örgüt vizyonuna karar verilmektedir (Doğan ve Hatipoğlu, 2009 : 84). Misyon örgütlerde şu yararları sağlamaktadır (Doğan, 2008: 95): Örgütlerde vizyon misyon;

- Çalışanlara örgüt hedef ve amaçları doğrultusunda yön vermek,
- Günlük karar alımlarına rehber olmak,
- Olası bir kriz sürecinde örgüte fırsat sağlamak. Örgüt performansının artırılması ve ortak bir amaç doğrultusunda çalışanlara esin kaynağı olmaktır.

1.5.3. Değer

Değerler, düşünme biçimini, davranışları, olaylar karşısındaki tepkileri belirleyen, örgüte özgü özelliklerdir. Kurum değerleri, faaliyet kararlarında sınırları belirleyen kriterleri oluşturmaktadır. Bu haliyle değerler; vizyonun temeli, kurumun ayırt edicilik ilkeleri, çalışanların duygularını motive eden ve özen gösterilen zemini oluşturur. Değerler yol gösterici olarak çalışanları; kurumun düzeni, güvenliği ve gelişimine uygun davranışlara teşvik etmektedir (Kılıç, 2010: 83). Değerler, şirket çalışanlarının inandığı hususlar, önem verdiği ilkeler ve önceliklerini içerir (Dinçer, 2004: 13). Değerler, nelerin önemli olduğunu, nelerin kötü olduğunu söylemektedir (Küçüksüleymanoğlu, 2008: 404). Değerler, zamanın sınamasına dayanabilmelidir. Şöyle ki, “Eğer koşullar değişseydi ve bu temel değere sahip olmak bize engel olsaydı gene de onu koruyabilir miydik” sorusuna “evet” diyemiyorsak, söz konusu değer temel değildir ve göz önüne alınmamalıdır (Çetin, 2009:100).

1.5.4. Strateji

Hızlı değişimler içinde bulunan bir dünyada kuşkulu olmayan bir tek değişmez öge vardır, o da gelişimin hızıdır. İşletme kapsamının genişlemesi, değişmez giderlerin tüm maliyet masraflarındaki oranının artması, görevlerin iç yapısının giderek değişmesi, enerji kaynaklarının ve hammadde fiyatlarının artması, pazarlarının uluslararası olması, belirli endüstri dallarında sistemin değişiklik göstermesi işletmelerin kamu hizmetleri faaliyetlerine bağlı kalma derecesinin artması, iş organizasyonunun türlerinin ve sosyal ilişkilerin evrelerinin gelişmesi ve teknik ilerlemenin karmaşıklığının yoğunlaşması bütün işletmelerde yönetim problemlerinin fazlalaşmasına neden olmuştur. Bu nedenle, işletmenin üretkenliğinin artması ve uluslararası rekabet edebilme yeteneği, stratejilerin kapsamına ve bunların belirli faaliyet programlarına uygulanmasına neden olmuştur (Hinterhuber, 1980).

Strateji, örgütün çeşitli fonksiyonlarında çıkan sorunları çözüme kavuşturan ve genel amaçları belirleyen özellikleri düzenleyen, ekonomik bir ortamda örgütün optimuma ulaşması ile ilgili seçimsel kararlar bütünüdür (Eren, 2000: 552). Strateji,

bir örgütün içinde bulunduğu konumdan, varılması arzulanan ama belirsizlik taşıyan gelecekteki konuma ilerleyen hareketi demektir (Kaplan ve Norton, 102, 2002). Chandler ve Anthony ise, stratejiyi tanımlarken amaç belirlemeyi stratejiyi ile birlikte ele almışlar ve uzun dönemli bir süreç olarak düşünmüşlerdir. Bu yaklaşıma göre strateji: İşletmenin geçmişteki başarıları, içinde bulunduğu durum ve gelecekte yapmak istediklerini içeren uzun dönemli bir süreçtir. Quinn, Anthony ve Tilles ise aynı yaklaşımı benimsemekle birlikte, stratejiyi, amaçlar ve politikalar toplamı olarak düşünmektedir (Dinçer, 2004: 19).

Stratejik amaçlar, vizyon ve misyonu ölçülebilir hedefler şeklinde ifade edilmesini sağlamaktadır. Stratejik planın ayrıntılarına ilişkin çerçeveyi stratejik amaçlar oluşturur. Stratejik amaçlar, bir bütün olarak kurumun stratejik yönünü belirlemektedir (Kılıç, 2006: 81). Örgütler kuvvetli yönlerden yararlanabilmek, zayıf yönleri güçlendirebilmek ve fırsatlar yaratabilmek için stratejiler belirlerler ve bu stratejiler kritik başarı etmenleri üzerine yerleştirilir. Bu nedenle yapılması gereken örgüt için kritik olan sorunların belirlenmesi ve bunun sonucunda kaynak ve zamanın bu sorunlara öncelik verilerek dengelenmesidir (Küçüksüleymanoğlu, 2008: 408).

Bir stratejinin veya strateji belirleme sürecinin işletmeye sağlayacağı faydalar aşağıdaki gibi özetlenebilir (Dinçer, 2004: 24- 25).

- İşletmenin çevreye uyumunun ve dolayısıyla uzun dönemli yaşayabilirliğinin sağlanması
- Strateji, her şeyden önce çevreyi değerlendirme ve geleceği tahmin etme imkanı vermektedir
- İşletmeye kendi kendini değerlendirme imkanı vermektedir
- Strateji, işletme içinde bir bütün olarak ortak amaca yönelme ve tutarlılık sağlamaktadır
- Strateji ve politikalar, faaliyetleri belirli bir mecraya sevk eder ve planlar için bir çerçeve oluşturmaktadır.
- Strateji, yönetimin kalitesini artırmaktadır.

1.5.5. Politika

İşletme yönetimi alanında politika, stratejik seçim sonucunda kararı alınmış olan kaynakların ve örgütsel yapının amaçlara uygun şekilde kullanımına imkan verecek şekilde, yöneticilere yol gösterici belirlenmiş ilkeler” olarak ifade edilebilmektedir (Taşkiran, 2007: 11-12). Politika yeterli ölçüde tanımlanmış ve gerekli bilgilerle donatılmış belirlilik ortamında alınan ve devamlı kararlardan oluşmaktadır. Politika, genelden özele indirgenerek veri olarak açıkça bilinen durumların dikkate alınmasını ve sonuca ulaşmak için bir takım genel çözümleri içermektedir. Politika, bir defa belirlendikten sonra sık sık değişmez (Küçüksüleymanoğlu, 2008: 409).

Politikaların her şeyden önce, işletmenin her kademesindeki amaçların gerçekleştirilmesiyle, kullanılacak araçların ve ortaya konulacak hareket tarzlarının seçilmesiyle ilgili olduğu belirtilmelidir. Ancak politikalar, amaçlara ve araçlara sınırlar çizmektedir. Bu sınırlar, yöneticiye karşılaştığı durumla ilgili olarak karar almada yardımcı olmaktadır (Dinçer, 2004: 27). Ayrıca, yöneticiler, şirketin politikasını belirlerken, uzun vadeli, geleceği de tahmin ve tespit edebilecek tarzda düşünmek zorundadırlar. Çünkü, politikalar genellikle uzun bir süreci içermektedir (Hatiboğlu, 1995: 57). Politikaların işletme üzerine etkisi (Dinçer, 2004: 28-29):

- Tekrar tekrar karar almayı önlemektedir.
- Objektifliği ve tutarlılığı sağlamaktadır..
- Yöneticilerin davranışlarını tahmin edilebilir kılar ve yetki devrini kolaylaştırmaktadır.
- Yöneticiyi insiyatif kullanmaya zorlamaktadır.
- Kurumsallaşmayı temin etmektedir.

1.6. PERFORMANS ÖLÇÜMÜ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Performans ölçümü için örgütün amaca ulaşma başarısını ölçülmesi amacıyla faaliyet sonuçlarının izlenmesi ve değerlendirilmesi süreçlerini ifade etmektedir.

Performans ölçümü ile ilgili literatürde olan verimlilik, etkinlik ve etkililik gibi temel kavramlar aşağıda tanımlanmıştır.

1.6.1. Verimlilik

Genel anlamda verimlilik, bir işletmenin mal ve hizmet üretirken kaynaklarını ne kadar iyi kullandığını ifade eden bir kavramdır. Verimlilik, çıktılar (ürünler, hizmetler) ile bunların üretiminde kullanılan kaynakları arasındaki oransal bir ilişkidir (Arslan, 2002: 3). Örgütlerin belirli dönemler içindeki performanslarının değerlendirilmesinin bir yolu, kullandığı girdileri çıktılara dönüştürürken ne kadar gerçekçi davrandığının incelenmesidir. Bu açıdan bir ekonomik birimin performansı değerlendirilirken belirli çıktı düzeyinin en küçük girdi miktarı ile elde edilmediği araştırılmalıdır (Kayalıdere ve Kargın, 2004:198).

1.6.2. Etkinlik

21. yüzyılda örgütler, etkinlik kavramının arayışı içerisine girmişlerdir. Yaşanan yoğun rekabet, örgütleri pazarda en etkin şekilde tüketiciye ulaşabilmenin alternatiflerini aramaya doğru yöneltmiştir. İnsanlar, bu yüzyılın başlarından itibaren yalnızca mal ya da hizmetin miktarında artış ihtiyacı duymamışlar, aynı zamanda mal ya da hizmetlerde artan oranlarda nitelik arayışı içerisine girmişlerdir. İnsanlardaki bu arayış, örgütleri üretim süreçlerinde nitelik artışını sağlamak ve maliyetleri azaltabilmek için etkin ve verimli çalışma, yöntem ve sistem arayışına doğru yöneltmiştir (Erbaşı, 2009: 252). Bu yöntem ve sistem arayışları etkinlik kavramını oluşmasına ve gelişimine neden olmuştur.

Etkinlik, bir örgütün belirlenmiş amaçlarına ve stratejik hedeflerine ulaşmak amacıyla gerçekleştirdikleri faaliyetlerin sonucunda, bu amaç ve hedeflere ulaşma derecesini belirleyen bir performans boyutudur. Bununla birlikte, etkinlik hedeflerin ne ölçüde başarıldığını ve bir faaliyetin planlanan etkisi ile gerçekleşen etkisi arasındaki ilişkiyi göstermektedir (Arslan, 4). Etkinlik araştırmaları örgütlere bir çok fayda sağlayacağı öne sürülmektedir. Birincisi, benzer örgütlerin karşılaştırılmasında daha gerçekçi karar verilmesine katkı sağlamaktadır. Diğer ise, etkinliklerin, verimliliğinin artmasında ve yeni politikaların oluşumuna fayda sağlamaktır

(Kalirajan ve Shand, 1999: 160). Etkinlik ile ilgili örnek göstergeler aşağıdaki gibidir (Akal, 1998: 140):

- Satış personeli tarafından gerçekleştirilen satış kotası %si
- Ürün ya da bölge başına müşteri devri
- Pazar payı (mevcut ve potansiyel %si)
- Müşteriler açısından işletmenin itibarı
- Gerçekleşen projeler / Planlanan projeler
- Zamanına teslim edilen mal %sidir.

1.6.3. Etkililik

Performans göstergeleri stratejik amaç ve hedeflere ulaşmada yardımcı olan araçlardır. Bu göstergelerden biri de etkililik kavramıdır. Çıktıların beklenen sonuçlara yol açıp açmadığı etkililik göstergeleri ile ölçülmektedir. Belirli bir çıktı toplumda istenen sonuçlara yol açacak şekilde kullanılıyorsa bu çıktıların etkili olarak kullanıldığı sonucuna varılmaktadır (Yenice, 2006: 61).

1.7. KURUMSAL PERFORMANSI ÖLÇMEDE KULLANILAN YAKLAŞIMLAR

Sureshchandar ve Liesteb'e (2005) göre, iş ortamı, yüzyılın son çeyreğinde gelişmiş olup, buna bağlı olarak organizasyon ve yönetim uygulamaları da değişti. Bu değişime paralel olarak iş performans ölçüm metodu aynı zamanda gelişmiş ve değişmiştir. Ölçüm teknikleri daha kapsamlı olarak geliştirilmiştir (Taylor ve Bainesb, 2012: 112). Nelly ve arkadaşları (2005) tarafından ortaya performans ölçüm sisteminin konseptinin önemli bir parçası olarak verimlilik ve etkinlik kavramlarını göstermektedir. Performans ölçüm sistemleri, farklı disiplinlerden (örneğin strateji, operasyon, finans, muhasebe, insan kaynakları yönetimi vb) tarafından sunulan kavramları çeşitlilik göstermektedir (Zeglat ve diğerleri, 2012: 441).

Kurumlar bu doğrultuda, performanslarını ölçmek için farklı yaklaşımlar seçmektedir. Bu yaklaşımların bazıları, kurumsal karne yaklaşımı, üçlü bilanço

yaklaşımı ve EFQM mükemmellik modeli yaklaşımıdır. Bu kısımda bu üç performans ölçmede kullanılan yaklaşımlar incelenmektedir.

1.7.1. Kurumsal Karne Yaklaşımı (Balanced Scorecard)

Kaplan ve Norton tarafından 1990'lı yılların başlarında geliştirilen kurumsal karne yaklaşımı örgütün vizyonunun stratejilere dönüştürülmesini amaçlamaktadır. Bu yaklaşım stratejik amaçlara doğru ilerlerken stratejik planlamayı, uygulamayı ve kontrol unsurlarını da barındırmaktadır (Kılıç ve Erkan, 2006: 83). Kurumsal Karne, başarı ve başarısızlık arasındaki farkı ölçmede kullanılan stratejik yürütme ölçüm sistemidir (Person, 2009: 6). Dünyanın hemen her yerinde kurumsal karne uygulamaları bulunmaktadır. Ülkemizde ise, kurumsal karne uygulamaları yeni yeni başlamıştır. Türkiye'nin uluslararası rekabette daha fazla yer alıyor olması ve küreselleşme gibi olgular, maliyet hesaplamalarının önemini giderek arttırmaktadır (Gencer ve diğerleri, 2011: 106). Sahip olduğu birçok yöntem/önlem ve varsayılan stratejik bağlarından dolayı kurumsal karne sistemi başarılı bir şekilde operatif hale gelmesi dikkatli uygulanışına ve devamlı bir şekilde yönetimine bağlı olmaktadır (Upton, 2012: 25). Ayrıca, kurumsal karne sistemi özellikle, okul, askeriye ve sivil toplum kuruluşları gibi çeşitli tipte organizasyonlara adaptasyonu ile tanınmaktadır (Karpagam ve Suganthi, 2012: 7).

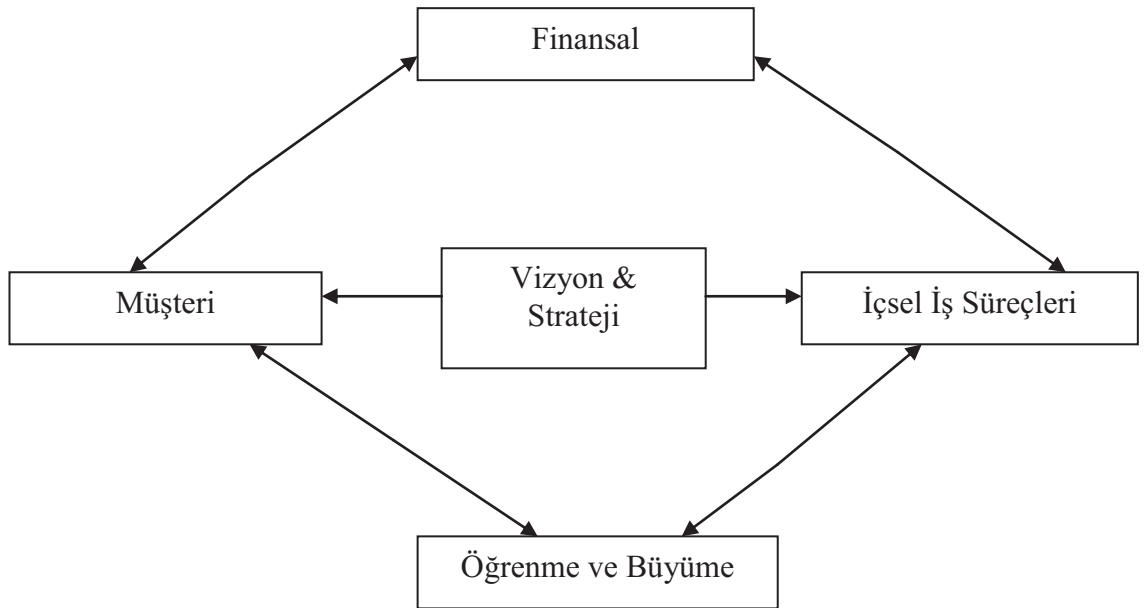
Kurumsal karne uygulamasıyla örgütler, çok boyutlu tutarlı bir sistem içinde finansal ve finansal olmayan göstergeleri görme imkanı sağlamaktadır. (Voelpel, 2006: 44). Kurumsal karne sistemi geçmiş sonuçları yansıtan mali boyutları, finansal olmayan üç bakış açılarını ve gelecekteki rekabetçi performans faktörlerinin etkinliğini ölçmeyi amaçlamaktadır (Marques, 2012: 51).

Kurumsal karne yönteminin hedefi ise, iş stratejilerinin ölçülebilir ve elle tutulabilir olmasıdır. Ayrıca, yöneticileri strateji ve vizyon hakkındaki düşüncelerini yerine getirmeye zorlamaktadır (Rasila ve diğerleri, 2010: 280). Kurumsal karne sistemiyle örgütün psikolojik olarak nitelendirebilecek boyutlarını da ele almaktadır. Ayrıca, Hopkins'e göre; kurumsal karne sistemi yönetim kontrol sistemleri gibi sistematik kriterleri, kontrol stratejileri ve örgütsel beklentileri belgelemeyi sağlamaktadır (Hendricks ve diğerleri, 2012: 124).

Kurumsal Karne yöntemi, finansal ölçümü yönetimini gösterirken, diğer taraftan müşteri, işletme içi yöntemler, sürekli öğrenme ve gelişme boyutları ile işletme performansını uzun dönemli finansal başarıyla ilişkilendiren bütünlük ölçüm sistemlerini kurmayı amaçlamaktadır (Ecevit, 2007: 121). Kurumsal karne performans ölçütlerinin geliştirilmesi için stratejinin neden-sonuç ilişkisi anlayışını elde etmesi gerekmektedir. Organizasyonun strateji performans boyutları tarafından aranan sonuçları arasında ilişkileri açıklamaktır. Sırf sonuçları ve anahtar performans göstergelerini belirtmek yeterli değildir (Othman, 2006: 691) .

Kurumsal karne yönteminde dört boyut vardır. Bu dört boyut aşağıdaki şekil 1’de açıklanmaktadır.

Şekil 1: Kurumsal Karne’nin Dört Boyutu



Kaynak: Chavan, 2009: 397

Geçmiş yirmi sene boyunca, kurumsal karne performans sistemi kendisini basit bir performans ölçüm sistemi olmaktan stratejik bir ölçüm sistemi olmaya dönüştürmüştür. Buna ek olarak, 2001’de, Kaplan ve Norton kurumsal karne

kavramının ve onu kilit belirleyicisinin güçlü bir temeli olan strateji odaklı organizasyon çerçevesini düzenlemiştir (Shutibhinyo, 2013: 1).

1.7.1.1. Finansal Boyut

1880 yıllarda kar yatırımları, verimlilik gibi ölçütler üzerinde durulmuştur (Ghalayni ve Noble, 1996). Günümüze geldiği zaman sadece finansal boyutun araçlarının tek başına önemli olmadığı anlaşılmıştır. Kurumsal karne yönteminde geleneksel finansal performans ölçüm araçları olan bütçeler, öz sermayenin ve yatırımların geri dönüş oranları, karlılık, satışlar, net gelir, nakit akışı, yeni varlıklara yatırım gibi ölçüler de kullanılabilir (Ecevit, 2007: 125). Finansal boyutta kuruluşun uzun vadeli stratejik hedefleri belirtilmektedir. Finansal boyut mali tedbirlerin bazıları olan mali açıdan ekonomik değer, gelir artışı, maliyet, kar marjları, nakit akışı ve net faaliyet gelirleri desteklenmektedir (Kumru, 2012: 825). Finansal boyutta eğer ki finansal bilginin tam olarak öğrenilememesi performans yönetimini olumsuz etkilemektedir. Olumsuz etkileyen durumlar ise şunlardır (Kloot ve Martin, 2000):

- Nakit akış bilgisinin ulaşılamaması
- Her bir departmanın performansını görebilmek için departmanların finansal raporlarına ulaşılamaması
- İş birimleri arasındaki transfer fiyatlaması genellikle sorun yaratmaktadır.

Özel kurumlara göre kamu kurumlarında finansal boyut ile ilgili problemler yaşanmaktadır. Kamu yönetiminin göreve ilişkin planlanan maliyetlerinin pek az tutturabilmesi temel problemdir. Fayda-maliyet analizinin yetersizliği, işletme yönetimine ilişkin bilgilerin eksikliği ve iç ve dış rekabetin tesis edilememesi önemli finansal sorunlara neden olmaktadır (Asa, 2011 : 40). Ayrıca, kar amacı gütmeyen kurumlarda homojen çıkarlara ve kararları güçlendirebilme amacıyla organizasyona kolayca ifade edilebilen amaçlara (performans ölçümü yoluyla) dayanan ana ve iyi tanımlanmış çıkar grupları bulunmamaktadır. Onun yerine, oldukça zor anlaşılan misyonları etrafında inşa edilmektedirler. Çünkü bunlar amaçları ve ihtiyaçları oldukça heterojen olan birçok farklı grupta kullanılabilir (Sales, 2013: 14).

1.7.1.2. Müşteri Boyutu

Kamu hizmetlerinde bürokrasiden dolayı hizmetlerin uzun sürede tamamlanması, kırtasiyeciliğin ön planda olması vatandaşı memnun etmektedir. Müşteri tatmini, şikayetleri, çözölen şikayet oranları, müşteri isteklerine cevap verme süresi gibi ölçütlerin sadece özel kurumlarda değil kamu kurumlarında da uygulanabilmektedir. Müşteri tatmini görölmeyen bir değerdir. Bu değerin performans bilgisine dönüşebilmesi ve bu değere ilgili yıllık hedeflerin konulabilmesi için güvenilir ve geçerli bir ölçek ile düzenli olarak ölçömlenmesi gerekmektedir (Büyökö, 2009: 147). Firmalar, müşterilerini bilgilendirmek için sürekli kamuya bilgi vermeyi sağlayıcı sistemler geliştirmektedir (Peters, 2001: 361). Bu boyut müşterinin ne isteyeceğini tahmin edileceğı ve piyasanın özelliklerini tespitinde bulunulacağı boyuttur (Nair, 2004).

1.7.1.3. Şirket İçi İşlemler Boyutu (İşsel Boyut)

İşsel boyutta yenileme, operasyonlar, satış sonrası hizmetler gibi eylemler gerçekleştirilmektedir. Şirket içi işlemler boyutu mevcut ve potansiyel müşteri ihtiyaçlarının belirlenmesi ve buna göre yeni çözümler üretilmesi aşamasından başlayan, üretim/hizmet ve ürünlerin müşteriye ulaştırılması ile satış sonrası hizmetlerle devam eden bir süreçtir (Ecevit, 2007: 125). Ayrıca işsel boyut, zamanında teslimat/dağıtım, hata oranları, sürekli gelişim, çalışanların katılımı, süreç zamanı gelişimi, yeni projelerin iş verimlilik oranı gibi ölçütleri kapsamaktadır (Büyökö, 2009: 151). Yani, kurumun hizmet verdiği müşterilerini kaybetmemesi için yenilik yaptığı süreç, işsel süreç boyutudur (Niven, 2002: 15). Sonuç olarak, iç süreç boyutunda, verimli ve etkin bir şekilde müşterilere beklenen değeri sağlamayı amaçlamaktadır. İç süreç boyutunda iyileştirme; geniş çaplı değişikliklerde, evrak yükünün gelişmiş teknolojiyle değiştirilmesini sağlamaktadır (Kumru, 2012: 825).

1.7.1.4. Öğrenme ve Gelişme Boyutu

Son zamanlarda entelektüel sermayenini bilinmesiyle birlikte, gözle görülmeyen değerlerinde ölçümü ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu gözle görülmeyen değerler için, öğrenme ve gelişme boyutu kurumsal performansı oluşturan diğer üç boyuttaki değerler için bağ kurmayı amaçlamaktadır (Marr, 2004: 312-325).

Örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için çalışanların yeteneklerinin artırılması ve motivasyonlarının sağlanması gerekmektedir (Yenice, 2007 : 99). Bu boyutta, çalışanlara yeni yetenekler kazandırmak, bilgi teknolojisi ve sistemlerini geliştirmek, personelin tatmini vb. gibi ölçüler ele alınabilmektedir (Ecevit, 2007: 125).

1.7.2. Üçlü Bilanço (Triple Bottom Live)

1998 yılında John Elkington tarafından geliştirilen üçlü bilanço modeli yaklaşımı temel çıkış noktası olarak örgüt faaliyetlerinin üç boyutundan bakılmasını esas almaktadır. Bu boyutlar: finansal sonuçlar, sosyal etkiler ve çevresel etkilerdir (Köseoğlu, 2005:26). Sosyal etkiler boyutunda, kurum faaliyetlerinin sosyal, ahlaki ve davranışsal etkisini ele alınmaktadır. Çevresel etkiler boyutunda ise, genellikle kurumun yasal sınırları dışındaki konular incelenmektedir (Sayıştay, 2003: 37).

Üçlü Bilanço modelinin altında yatan fikir, uzun vadede başarılı olmak isteyen şirketlerin, toplumun ihtiyaçlarını doğal ve sosyal sermayeyi yok etmeden karşılamaları gerektiğidir. Şirketi başarıya götürecek üç çeşit sermaye yatırımı olduğunu varsayılmaktadır ve böyle bir yatırımın mutlak getiri sağlayacağını öngörülmektedir (Phillips, 2007: 258).

1.7.3. EFQM Mükemmellik Modeli

EFQM tarafından oluşturulan EFQM Mükemmellik Modeli, Avrupalı kuruluşların küresel rekabette avantajlı bir konuma gelmelerine araç olan bir sistemdir (Madu, 1998, 759). EFQM Mükemmellik Modeli, örgütler tarafından kullanılabilecek bir araçtır (EFQM El Kitabı, 2003; 4):

- Örgütlerde tüm birimlerce aynı düşünce biçiminin temelini oluşturmak üzere
- Örgütün yönetim sistemine bir yapı oluşturmak üzere,
- Örgütlere eksikliklerini saptamalarını sağlayan ve uygun çözümler teşvik eden,

bir öz değerlendirme aracı olarak kullanılmaktadır.

EFQM mükemmellik modeli dokuz ana kriter üzerine oluşturulmuş bir sistemdir. Buna göre bu kriterlerden beşi girdi, dördü ise sonuç kısmını oluşturmaktadır. Bu model, kurumsal performans alanını belli yüzdelerle ağırlandırarak ele alan dokuz kriterden yararlanılmaktadır. Bu kriterler (Kalder, 2000:40):

- Liderlik %12
- Çalışanların Yönetimi %8
- Politika ve Strateji %7
- Kaynakların Yönetimi %8
- Süreçler Yönetim %15
- Çalışanların Tatmini %10
- Müşteri Tatmini %20
- Toplumun Tatmini %6
- Temel Başarı Kriterleri %14

Herhangi bir kuruluşun sürdürülebilir mükemmelliğe erişebilmesi sürecinin temelinde yatan ilkeler şunlardır (Karakaya ve Karaarslan, 2012: 1237).

- Müşteriler için Değer Katma

Mükemmel kuruluşlar, müşterilerinin varoluşlarının ana nedeni olduğunun ve onların gereksinim ve beklentilerini anlayarak veya tahmin ederek müşterileri için yenileşmeleri ve onlara değer katmaları gerektiğinin farkındadır. Müşteriler, ürün/hizmet süreçlerinin tasarımında etkin bir biçimde yer almaktadır.

- Dengeli Sonuçlar Gerçekleştirme

Mükemmel kuruluşlar, planlı bir biçimde paydaşlarının kısa ve uzun vadeli gereksinimlerini karşılayan ve uygun alanlarda bu gereksinimleri aşan dengeli sonuçlarla misyonlarını gerçekleştirmekte ve vizyonlarına doğru ilerlemektedir.

- Vizyoner, Esin Veren ve Bütünsel Liderlik

Mükemmel kuruluşlar, geleceği şekillendiren ve gerçekleştiren (değişime uyum sağlayan), kuruluşun değerleri ve etik anlayışı doğrultusunda örnek olan liderlere sahiptir.

- Süreçlerle Yönetme

Mükemmel kuruluşlar, yapılandırılmış ve stratejik olarak uyumlu (stratejiyi yaşama geçirmek için süreçlerin bir uçtan diğer uca yönetilmesi), dengeli ve sürdürülebilir sonuçlar yaratmak üzere verilere dayalı kararların alındığı süreçlerle yönetilmektedir.

- Çalışanlarla Başarma

Mükemmel kuruluşlar, çalışanlarına değer verir. Kurumsal ve bireysel amaçları dengeli bir biçimde gerçekleştirmeye (kuruluşun stratejik gereksinimleriyle uyumlu) yönelik bir yetkilendirme kültürü yaratmaktadır.

- Yaratıcılık ve Yenileşimi Besleme

Mükemmel kuruluşlar, tüm paydaşlarının yaratıcılıklarını harekete geçirerek sürekli ve sistematik yenilişimle artan değer ve performans düzeyleri yaratmaktadır.

- İşbirlikleri Oluşturma

Mükemmel kuruluşlar, karşılıklı başarıyı güvence altına almak amacıyla, çeşitli kuruluşlarla güven verici ilişkiler kurar, geliştirir ve sürdürür. Bu işbirlikleri, müşterilerle, toplumla, temel tedarikçilerle, eğitim kuruluşlarıyla veya sivil toplum kuruluşlarıyla oluşturulabilir.

- Sürdürülebilir Bir Gelecek İçin Sorumluluk Alma

Mükemmel kuruluşların kültürlerinin özünü, etik anlayış, açıkça tanımlanmış değerler ve kurumsal davranışa ilişkin yüksek standartlar oluşturmaktadır. Bunlar, kuruluşların ekonomik, toplumsal ve doğal çevre açısından sürdürülebilirliğini sağlamaktadır.

Sosyal Güvenlik Reformuyla birlikte 5510 sayılı Kanun ile aylıkların bağlanması söz konusu olacaktır. Sosyal Güvenlik Kurumunun reform ihtiyaçları ve yeniden yapılanma süreci bölüm ikide incelenecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL SİGORTALARDA YENİDEN YAPILANMA SÜRECİ

Sosyal Güvenlik Sistemi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile tüm bireylere eşit kapsamda sosyal güvenlik hizmeti verme ve norm ve standart birliği sağlama amacıyla hazırlanmıştır. Bağ-Kur, SSK ve Emekli Sandığı'nın tek çatı altında birleşmesi ile oluşan Sosyal Güvenlik Kurumu, personel ve bütçe bakımından Türkiye'nin büyük ve önemli kurumları arasına girmiştir.

Bu bölümde, SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun teşkilat yapısı ve mevzuatları incelenmiştir. Ülkemizdeki ve Dünyadaki sosyal güvenlik reformları ele alınmıştır. Ayrıca, SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu'nun mevzuat ve sigortalılık kapsamında karşılaştırmalarına yer verilmiştir.

2.1. YENİDEN YAPILANMA SÜRECİNDEN ÖNCEKİ SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI

Emekli Sandığı, SSK ve Bağ-Kur kurumları sosyal güvenlik reformundan sonra tek çatı altında toplanıp, Sosyal Güvenlik Kurumu adını aldılar. Aşağıda Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve Sosyal Sigortalar Kurumu başlıkları altında ele alınmaktadır.

2.1.1. Emekli Sandığı

1949 yılında kabul edilen 5434 Sayılı Kanun ile kurulan T.C. Emekli Sandığı, esas itibariyle memurların uzun vadeli sağlıklarına ilişkin risklere karşı korunması amacıyla kurulmuştur. Bu kısımda T.C. Emekli Sandığı mevzuat ve teşkilat yapısı şeklinde incelenmiştir.

2.1.1.1. Emekli Sandığı Teşkilat Yapısı

8 Haziran 1949 tarihli 5434 sayılı “T.C. Emekli Sandığı Kanunu” ile memurlar sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır. Emekli Sandığı, Maliye Bakanlığı’na bağlı olmak ve kanunda yazılı işleri görmek üzere Ankara’da kurulmuştur. Kurumun organları ise, Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük ve Sağlık Kuruludur. 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 Kurulu’nca tayin edilmekteydi. Merkez ve Taşra teşkilatı olmak üzere Kurumun kadro durumu yıllara göre aşağıdaki tablo 3’de gösterilmektedir.

Tablo 3: Yıllara Göre Emekli Sandığı Kadro Durumu

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	30.06.2007
Merkez	2.104	2.391	2.329	2.320	2.238	2.192	2.084
Taşra	783	525	541	549	588	587	578

Kaynak: www.sgk.gov.tr , (10.02.2013)

Emekli Sandığın bir Genel Müdürü ile sayısı üçten az olmamak ve Bakanlar Kurulu’nca tespit edilmek üzere yeteri kadar genel müdür yardımcısı bulunmaktaydı. 5434 sayılı Kanuna göre, Sandığı Genel Müdür temsil etmekteydi. Genel Müdür, Sandığın işlerini kanun, tüzük ve yönetmeliklerle Yönetim Kurulu kararlarına göre yürütmekteydi. (5434 Sayılı Kanun).

5434 sayılı Kanuna göre Emekli Sandığının Sağlık Kurulu’nda; Milli Savunma Bakanlığı’nca, ordu kadrosundan tayin olan bir uzman subay hekim; Sağlık Bakanlığı’nca tayin edilecek bir uzman hekim; Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı kadrosundan bu kurula memur edilecek bir uzman hekim olmak üzere 3 üye bulunmaktaydı. Sağlık Kurulu, malullük raporlarını inceleyip, karara bağlamak, malullük derecelerini belirlemekle görevliydi.

2.1.1.2. Emekli Sandığı Mevzuatı

1949 yılında kabul edilen 5434 Sayılı Kanun ile kurulan T.C. Emekli Sandığı, esas itibariyle memurların risklere karşı korunması amacıyla kurulmuştur. Bununla birlikte, 2022 Sayılı Kanun kapsamında verilen aylıklar olmak üzere, kamu sosyal güvenlik harcamaları çerçevesinde belirli kesimlere verilen gelir ve aylıkların ödenmesi ile ilgili idari işlemleri de yürütmektedir. Yaşlılık, malullük ve ölüm aylığı alma şartları aşağıda belirtilmektedir.

5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunun 39. maddesine göre, 25.08.1999 tarih 4447 sayılı Kanunun 23. maddesi ile gelen değişiklikle 25 fiili hizmet yılını dolduran iştirakçilerden kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş ise yaşlılık aylığına hak kazanmaktadır.

4759 sayılı Kanunla 5434 sayılı Kanunun geçici 205. maddesinde emeklilikte kademe durumu şartı getirilmiştir. 4759 sayılı yasa ile devlet memurları için öngörülen kademeli geçiş düzenlemeleri aşağıdaki tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 4: Kadın Memurlar İçin Geçiş Tablosu:

Memurluğa Giriş Tarihi	23.05.2002'deki Memurluk Süresi	23.05.2002'de 20 yılı doldurmak için kalan süre	23.05.2002'de aranan çalışma süresi	Yaş
8.9.1979'dan önce	22 yıl 8 ay 15 günden fazla	-	-	-
8.9.1979-8.9.1981	22 yıl 8 ay 15 gün-20 yıl arası	-	-	38
9.9.1981-23.5.1984	20 yıl 8 ay 15 gün - 18 yıl	2 yıldan az	20	40
24.5.1984-23.5.1985	17-18 yıl arası	2-3 yıl arası	20	41
24.5.1985-23.5.1986	16-17 yıl arası	3-4 yıl arası	20	42
24.5.1986-23.5.1987	15-16 yıl arası	4-5 yıl arası	20	43
24.5.1987-23.5.1988	14-15 yıl arası	5-6 yıl arası	20	44
24.5.1988-23.5.1989	13-14 yıl arası	6-7 yıl arası	20	45
24.5.1989-23.5.1990	12-13 yıl arası	7-8 yıl arası	20	46
24.5.1990-23.5.1991	11-12 yıl arası	8-9 yıl arası	20	47
24.5.1991-23.5.1992	10-11 yıl arası	9-10 yıl arası	20	48
24.5.1992-23.5.1993	9-10 yıl arası	10-11 yıl arası	20	49
24.5.1993-23.5.1994	8-9 yıl arası	11-12 yıl arası	20	50
24.5.1994-23.5.1995	7-8 yıl arası	12-13 yıl arası	20	51
24.5.1995-23.5.1996	6-7 yıl arası	13-14 yıl arası	20	52
24.5.1996-23.5.1997	5-6 yıl arası	14-15 yıl arası	20	53
24.5.1997-23.5.1998	4-5 yıl arası	15-16 yıl arası	20	54
24.5.1998-23.5.1999	3-4 yıl arası	16-17 yıl arası	20	55
24.5.1999-8.9.1999	4759 sayılı Kanunda bu dilime ilişkin hüküm yoktur			
9.9.1999 dan sonra	-	-	25	58

Kaynak: Güzel ve Okur, 2002: 423

4759 sayılı Kanun ile erkek memurların emeklilik şartları da değişmiştir. Aşağıdaki tablo 5’te kademeli geçiş hükümleri gösterilmektedir.

Tablo 5: Erkek Memurlar İçin Geçiş Tablosu:

Memurluğa Giriş Tarihi	23.05.2002’deki Memurluk Süresi	23.05.2002’de 25 yılı doldurmak için kalan süre	23.05.2002’de aranan çalışma süresi	Yaş
8.9.1974	27 yıl 8 ay 15 gün	-	25’den fazla	-
9.9.1974-8.9.1976	25 yıl 8 ay 15 gün- 27 yıl 8 ay 15 gün arası	-	-	43
23.5.1977- 23.5.1979	23-25 yıl arası	2 yıldan az	25	44
24.5.1979- 23.11.1980	23-21 yıl 6 ay arası	2-3,5 yıl arası	25	45
24.11.1980- 23.5.1982	21,5-20 yıl arası	3,5-5 yıl arası	25	46
24.5.1982- 23.11.1983	18,5-20yıl arası	5-6,5 yıl arası	25	47
24.11.1983- 23.5.1985	17-18,5 yıl arası	6,5-8yıl arası	25	48
24.5.1985- 23.11.1986	15,5-17 yıl arası	8-9,5 yıl arası	25	49
24.11.1986- 23.5.1988	14-15,5 yıl arası	9,5-11 yıl arası	25	50
24.5.1988- 23.11.1989	12,5-14 yıl arası	11-12,5 yıl arası	25	51
24.11.1989- 23.5.1991	11-12,5 yıl arası	12,5-14yıl arası	25	52
24.5.1991- 23.11.1992	9,5-11 yıl arası	14-15,5 yıl arası	25	53
24.11.1992- 23.5.1994	8-9,5 yıl arası	15,5-17 yıl arası	25	54
24.5.1994- 23.11.1995	6,5-8 yıl arası	17-18,5 yıl arası	25	55
24.11.1995- 23.5.1997	5-6,5 yıl arası	18,5-20yıl arası	25	56
24.5.1997- 23.11.1998	3,5-5 yıl arası	20-21,5 yıl arası	25	57
24.11.1998- 8.9.1999	2 yıl 8 ay 15 gün- 3,5 yıl arası	21,5-22 yıl arası	25	57
9.9.1999 dan sonra	2 yıl 8 ay 15 günden az	22 yıldan fazla	25	60

Kaynak: Güzel ve Okur, 2002: 424

5434 sayılı Kanunun 45. maddesine göre vazife malullüğü; iştirakçilerin vazifelerini yaptıkları sırada oluşmuşsa, vazifeleri dışında kurumların verdiği herhangi bir kuruma ait başka işleri yaparken, bu işlerden kaynaklanmışsa, kurumların menfaatlerini korumak maksadıyla bir iş yaparken gerçekleşmişse, fabrika, atölye ve benzeri işyerlerinde, işe başlamadan önce iş sırasında veya işi bitirdikten sonra, o işyerinde husule gelen ve yine o işyerinin mahiyetinden veya çalışma konusundan ileri gelen kazadan doğmuş olursa bunlara vazife malülü denmektedir (5434 sayılı Kanun, md.45). Fiili hizmet süresi en az 10 yılı tamamlayan iştirakçiler malullükten dolayı aylık alabilmektedirler. Başkasının bakımına muhtaç olan iştirakçinin ise, 5 tam yılı olması yeterlidir.

5434 sayılı Kanuna göre ölüm aylığı almak için gereken şartlar; iştirakçilerden fiili hizmet müddetleri 10 tam yıl prim ödemeleri gerekmektedir. 5510 sayılı Kanunla 10 yıl şartı 1800 güne düşürülmüştür.

2022 sayılı Kanunla 65 yaşını doldurmuş kendisine bakmakla yükümlü kimsesi bulunmayan, sosyal güvenlik kuruluşlarının herhangi birisinden gelir ve aylık hakkından yararlanamayan, iş görme ve çalışma gücünden yoksun, kendilerine gelir, aylık ve nafaka bağlanmamış, Türk vatandaşlarına hayatları boyunca aylık bağlanması sağlanmıştır. Sosyal güvenlik kapsamında gelir ve aylık hakkından yararlanamayan, iş görme ve çalışma gücünden yoksun kişilere 2022 sayılı Kanuna göre malullük aylığı bağlanmaktadır. 2022 sayılı Kanuna göre malullük aylığı, çalışma ve iş görme gücünü %70'in üzerinde kaybetmiş muhtaç sakatlara bağlanan aylıklardır.

2.1.2. Bağ-Kur

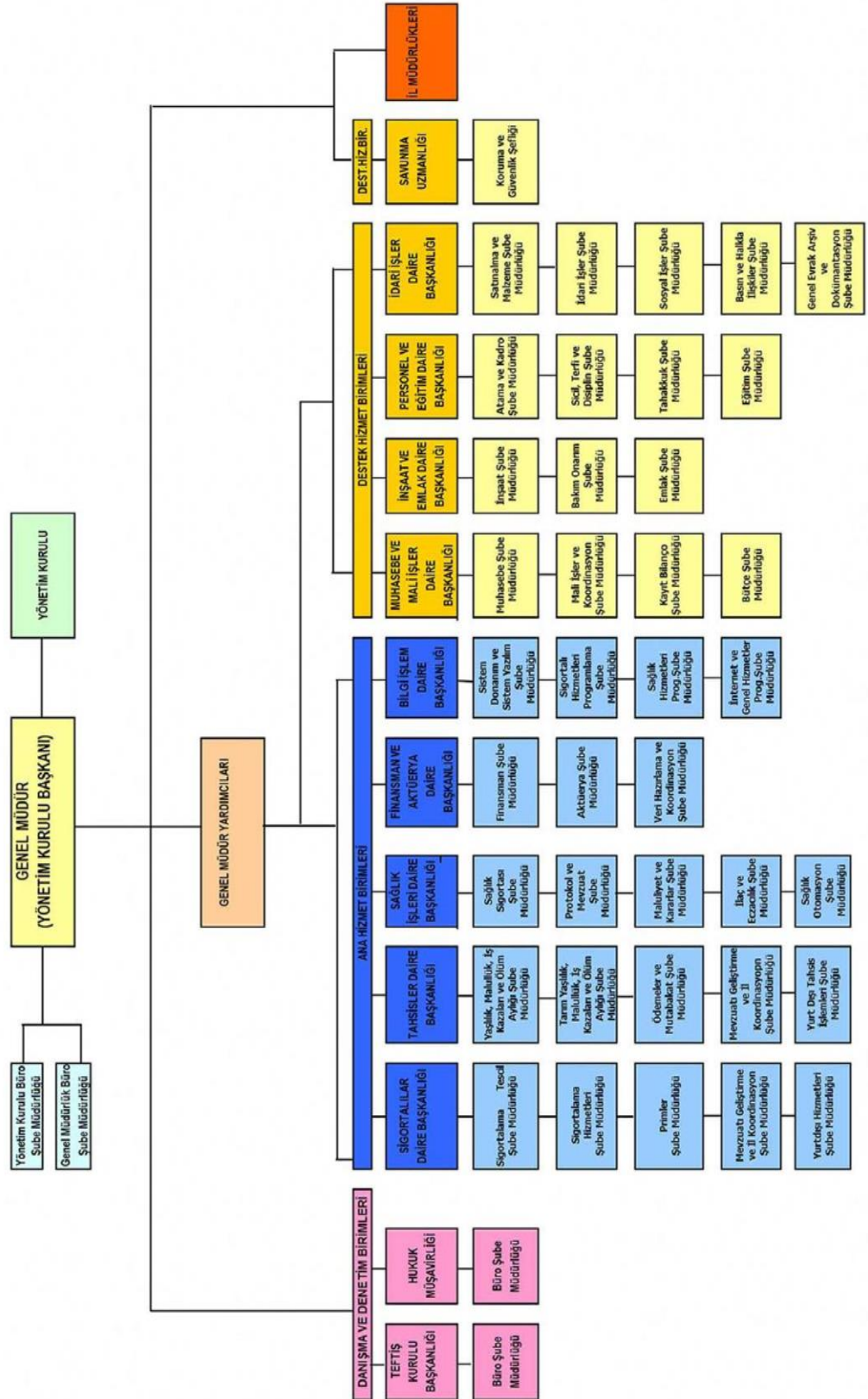
1479 sayılı Kanun ile kurulan ve son olarak 2003'te 4956 sayılı Kanunla yeniden yapılandırılan ve nihayet Sosyal Güvenlik Kurumu'nun kurulmasıyla hukuki varlığı sona eren Bağ-Kur, 1972'den beri bağımsız çalışanların sosyal güvenliğini sağlamaya çalışmıştır (Şakar, 2009: 70). Bu kısımda Bağ-Kur Kurumunun mevzuat ve teşkilat yapısı şeklinde incelenmektedir.

2.1.2.1. Bağ-Kur Teşkilat Yapısı

Bağ-Kur Kurumu beş hizmet biriminden meydana gelmiştir. Bu birimler, danışma ve denetim birimleri, ana hizmet birimleri, destek hizmet birimleri, il müdürlükleri ve destek hizmet birimlerinden oluşmuştur.

Kurumun, Yönetim Kurulu ise, bir karar organı olup, Kurumun en yüksek yönetim ve karar yetkisini ve sorumluluğu taşımaktadır. Yönetim Kurulu, bir başkan ile sekiz üyeden oluşmaktadır. Üyeler, Başkan ile bir üye Çalışma Bakanlığının, bir üye Maliye Bakanlığının, bir üye Sanayi ve Ticaret Bakanlığının önerisi üzerine Bakanlar Kurulu kararıyla atanmaktadır. Diğer dört üye ise, bir tanesi Genel Müdür, diğer üçü ise, en yüksek meslek kuruluşlarınca gösterilen üçer aday arasından Genel Kurulca seçilmekteydi.

Şekil 2: Bağ-Kur Organizasyon Yapısı



Kaynak: www.sgk.gov.tr (11.02.2013)

Yukarıdaki şekil 2’de görüldüğü üzere, danışma ve denetim birimleri, Teftiş Kurulu Başkanlığı ve Hukuk Müşavirliğinden meydana gelmiştir. Kurumun ana hizmet birimleri ise, Sigortalılar Daire Başkanlığı, Tahsisler Daire Başkanlığı, Sağlık İşleri Daire Başkanlığı, Finansman ve Aktüerya Daire Başkanlığı ve Bilgi İşlem Daire Başkanlığından oluşmuştur. Destek Hizmet Birimleri, Muhasebe ve Mali İşler Daire Başkanlığı, İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığı, Personel ve Eğitim Daire Başkanlığı ve İdari İşler Daire Başkanlığından meydana gelmiştir. Diğer destek hizmet birimi ise, Savunma Uzmanlığından oluşmuştur. Esnaf, Sanatkar ve diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu’nda (Bağ-Kur) personel, merkez teşkilatında ve taşra teşkilatlarında çalışmıştır. Aşağıdaki tablo 6’da kurumun yıllar itibariyle kadro dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 6: Yıllar İtibariyle Bağ-Kur’un Kadro Dağılımı:

Yıllar	Merkez Teşkilatı	Taşra Teşkilatı	Toplam
1995	1.195	4.814	6.009
1996	1.193	4.821	6.014
1997	1.193	4.821	6.014
1998	1.198	4.821	6.019
1999	1.198	4.821	6.019
2000	1.203	4.831	6.034
2001	1.203	4.831	6.034
2002	1.298	4.831	6.129
2003	1.298	4.831	6.129
2004	1.787	4.902	6.689
2005	1.686	4.881	6.567
2006	1.685	4.881	6.566

Kaynak: www.sgk.gov.tr (11.02.2013)

Yıllar itibariyle Kurumun kadro dağılımına bakıldığında, personel sayısında çok büyük değişikliğin olmadığı görülmektedir. 2004 yılında Kurum 560 yeni personeli kadrosuna katmıştır. Bu yeni personelin 489’u merkez teşkilatında görev

almaya başlamıştır. 2006 yılında Kurumun merkez teşkilatında çalışan personelin birimlere dağılımı aşağıdaki tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7: Bağ-Kur’un Merkez Teşkilatında Çalışan Personelin Birimlere Dağılımı (2006 Yılı)

Birim	Personel Sayısı
Genel Müdürlük	18
Teftiş Kurulu Başkanlığı	80
Hukuk Müşavirliği	32
Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığı	55
Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı	80
İnşaat ve Emlak Dairesi Başkanlığı	36
Muhasebe ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı	53
Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı	76
Sigortalılar Dairesi Başkanlığı	93
Tahsisler Dairesi Başkanlığı	60
İdari İşler Dairesi Başkanlığı	138
Finansman ve Aktüerya Dairesi Başkanlığı	36
Savunma Uzmanlığı	22
Toplam	779

Kaynak: www.sgk.gov.tr (11.02.2013)

Kurumun merkez teşkilatındaki birimler arasındaki en çok personeli bulunan başkanlığın, İdari İşler Daire Başkanlığı olduğu yukarıdaki tablo 7’de görülmektedir. 93 personelle Sigortalılar Dairesi Başkanlığı ikinci sırada yer almaktadır.

2.1.2.2. Bağ-Kur Mevzuatı

Esnaf, Sanatkâr ve Diğer Bağımsız alışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu, diğer sosyal güvenlik kuruluşları kapsamı dışında kalan ve kendi hesabına çalışan esnaf ve sanatkârlar ile diğer bağımsız çalışanlar hakkında malullük, yaşlılık ve ölüm hallerinde de sosyal sigorta yardımları sağlamıştır. Gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, vergiden muaf olmak kaydıyla esnaf ve sanatkârlar siciline kayıtlı bulunanlar veya kanunla kurulu meslek kuruluşlarına usulüne uygun olarak kayıtlı olanlar ile isteğe bağlı sigortalılığı dâhilinde ev hanımları, Türkiye’de ikamet eden Türk asıllı yabancı uyruklular, yurt dışında bulunan Türk vatandaşlarının çalışmayan eşleri ve hiçbir işte alışmayanlar Bağ-kur kapsamında yer almıştır. Bununla birlikte, köy ve mahalle muhtarları da Bağ-Kur kapsamında değerlendirilmiştir.

Kurum, kendi hesabına çalışan esnaf ve sanatkârlar ile diğer bağımsız çalışanlarını malullük, yaşlılık ve ölüm risklerine karşı korumuştur. Yaşlılık, malullük ve ölüm aylığı alma şartları aşağıda belirtilmektedir.

8 Eylül 1999 ncesi sigortalı olanlar Bağ-Kur’a tabi kişilerin 1479 sayılı Kanunun 35. maddesine göre, yaşlılık aylığından yararlanabilmesi için, kadın ise 55, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması ve bu kanuna göre en az 15 tam yıl sigorta primi demiş bulunması gerekmektedir. Sigortalının kısmi yaşlılık aylığı alabilmesi en az 15 tam yıl sigorta primi ödemek şartı ile kadınlar 50, erkekler ise 55 yaşını doldurmaları gerekmektedir.

8 Eylül 1999 tarihinde çıkarılan 4447 sayılı Kanunun 28. Maddesi ile yapılan değişiklikle 8 Eylül 1999 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olanların yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için 1479 sayılı Kanunun 35. Maddesinde yapılan değişikliğe göre; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş ve 25 tam yıl sigorta primi demiş olması gerekmektedir. Kısmi yaşlılık aylığına hak kazanmak için ise, kadın ise 60, erkek ise 62 yaşını dolduran ve en az 15 tam yıl prim demiş olması gerekmektedir (1479 sayılı Kanun, md. 35).

4759 sayılı Kanunla 8 Eylül 1999 tarihinden önce sigortalı olanların sigortalılık sürelerinde ayrı bir değerlendirmeye gidilmiştir. Buna göre, 01.06.2002

tarihi itibariyle kadın ve erkek sigortalıların öngörüldüğü kademeli emeklilik şartları aşağıdaki tablo 8’de verilmektedir.

Tablo 8: Bağ-Kur Kapsamındaki Kadın Sigortalıların Kademeli Emeklilik Şartları

01.06.2002 tarihi itibarıyla; 20 tam yıl prim ödeme sürelerinin dolmasına	Yıl	Yaş
2 tam yıl ve daha az kalanlar	20	40
2 tam yıldan fazla, 3 tam yıl ve daha az kalanlar	20	41
3 tam yıldan fazla, 4 tam yıl ve daha az kalanlar	20	42
4 tam yıldan fazla, 5 tam yıl ve daha az kalanlar	20	43
5 tam yıldan fazla, 6 tam yıl ve daha az kalanlar	20	44
6 tam yıldan fazla, 7 tam yıl ve daha az kalanlar	20	45
7 tam yıldan fazla, 8 tam yıl ve daha az kalanlar	20	46
8 tam yıldan fazla, 9 tam yıl ve daha az kalanlar	20	47
9 tam yıldan fazla, 10 tam yıl ve daha az kalanlar	20	48
10 tam yıldan fazla, 11 tam yıl ve daha az kalanlar	20	49
11 tam yıldan fazla, 12 tam yıl ve daha az kalanlar	20	50
12 tam yıldan fazla, 13 tam yıl ve daha az kalanlar	20	51
13 tam yıldan fazla, 14 tam yıl ve daha az kalanlar	20	52
14 tam yıldan fazla, 15 tam yıl ve daha az kalanlar	20	53
15 tam yıldan fazla, 16 tam yıl ve daha az kalanlar	20	54
16 tam yıldan fazla, 17 tam yıl kalanlar	20	55

1 Haziran 2002 tarihi itibarıyla, emekliliğine 17 yıldan fazla kalan kadın sigortalılar 58 yaşını tamamlayarak emekli olabilmektedirler. Erkeklerde ise, 01.06.2002 tarihi itibarıyla kademeli emeklilik şartları aşağıdaki tablo 9’da verilmektedir.

Tablo 9: Bağ-Kur Kapsamındaki Erkek Sigortalıların Kademeli Emeklilik Şartları

01.06.2002 tarihi itibarıyla; 25 tam yıl prim ödeme sürelerinin dolmasına	Yıl	Yaş
2 tam yıl ve daha az kalanlar	25	44
2 tam yıldan fazla, 3,5 tam yıl ve daha az kalanlar	25	45
3,5 tam yıldan fazla, 5 tam yıl ve daha az kalanlar	25	46
5 tam yıldan fazla, 6,5 tam yıl ve daha az kalanlar	25	47
6,5 tam yıldan fazla, 8 tam yıl ve daha az kalanlar	25	48
8 tam yıldan fazla, 9,5 tam yıl ve daha az kalanlar	25	49
9,5 tam yıldan fazla, 11 tam yıl ve daha az kalanlar	25	50
11 tam yıldan fazla, 12,5 tam yıl ve daha az kalanlar	25	51
12,5 tam yıldan fazla, 14 tam yıl ve daha az kalanlar	25	52
14 tam yıldan fazla, 15,5 tam yıl ve daha az kalanlar	25	53
15 tam yıldan fazla, 17 tam yıl ve daha az kalanlar	25	54
17 tam yıldan fazla, 18,5 tam yıl ve daha az kalanlar	25	55
18,5 tam yıldan fazla, 20 tam yıl ve daha az kalanlar	25	56
20 tam yıldan fazla, 21,5 tam yıl ve daha az kalanlar	25	57
21,5 tam yıldan fazla, 22 tam yıl ve daha az kalanlar	25	58

4759 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 1 Haziran 2002 tarihinde emekliliğine 2 yıl ve daha az süre kalan erkekler için 44 yaş sınırı getirilmiştir. Buna göre Bağ-Kur kapsamında emeklilik şartları için 8 Eylül 1999 öncesi sigortalı olanlar, 8 Eylül 1999 sonrası ilk defa sigortalı olanlar, 8 Eylül 1999 tarihinden önce sigortalı olanların 4759 sayılı Kanunla 1 Haziran 2002 tarihinde prim ödeme sürelerinin dolduğu zaman esas alınmıştır.

2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanun kapsamına giren sigortalılara 1479 sayılı Kanunda olduğu gibi malullük, ölüm ve yaşlılık yardımları yapılmaktadır. 4956 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle birlikte, 2926 sayılı Kanunun yaşlılık hükümleri ortadan kalkmıştır. 02.08.2003 tarihinden sonra 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunundaki esaslara göre yapılmıştır (Kuruca ve Göktaş, 2013: 305). Yukarıdaki tablo 9’da verilen kademeli geçiş şartları uygulanmaya başlamıştır.

1479 sayılı Kanuna göre malul sayılabilmek için, 3'te 2 oranlı sağlık kurulu raporu ve en az 5 tam yıl sigorta primi ödemiş olmak ve prim ve herhangi bir prim borcu olmaması aranmaktaydı. 5510 sayılı Kanunun 25. maddesi hükmüne göre, çalışma gücünü veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü en az % 60 oranında kaybeden sigortalı malul sayılmaktadır. Ayrıca, sigortalının en az 10 yıl sigortalılık süresinin olması, en az 1800 gün prim ödemesi ve prim borcunun olmaması gerekmektedir. Eğer sigortalı başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise, sigortalılık süresi aranmaz, en az 1800 gün prim ödemesi yeterli olmaktadır. 5510 sayılı Kanun ile emeklilik şartları, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kısmında ayrıntılı bir biçimde gösterilmektedir.

Sigortalının ölüm aylığına hak kazanması için gereken şartlar ise 1479 sayılı Kanunun 49. maddesinde belirtilmiştir. Bu maddeye göre, ölen sigortalının hak sahiplerine aylık bağlanabilmesi için sigortalının en az 5 tam yıl sigorta primi ödemiş olması gerekmektedir. Yaşlılık veya malullük sigortasından aylık almakta iken veya bu aylıklara hak kazandıktan sonra ölenlerin hak sahiplerine de ölüm sigortasından aylık bağlanmaktadır. İş kazaları sonucu vuku bulan ölümlerde prim ödeme müddeti dikkate alınmamaktadır. Aşağıdaki tablo 10'da 1479 sayılı Kanun ile ilgili emeklilik ve diğer hakların kazanılması ile özet niteliğinde bilgiler verilmektedir.

Tablo 10: 1479 Sayılı Kanuna Göre Hak Kazanma Koşulları

KONU	1479 SAYILI KANUNA GÖRE
Sağlıktan Yararlanma	İlk defa sigortalı olanlar için 240 gün, tekrar sigortalı olanlar için ise 120 gün prim ödenmiş olması gerekmektedir. Eğer sigortalının bir gün dahi borcu varsa sağlıktan yararlanılamıyor.
Emzirme Ödeneği	Emzirme ödeneği bulunmamaktadır.
Geçici İş Göremezlik Ödeneği	Geçici iş göremezlik ödeneği bulunmamaktadır.
Evlenme Ödeneği	Evlenme ödeneği bulunmamaktadır.
Malullük	Malul sayılma- 5 tam yıl prim ödenmesi gerekmektedir
Ölüm	5 tam yıl prim ödenmesi gerekmektedir.
Yaşlılık – Tam Emeklilik	58/60 yaş ve 25 yıl hizmeti bulunması gerekmektedir.
Yaşlılık – Kısmi Emeklilik	60/62 yaş, 15 yıl sigortalılık süresi olması gerekmektedir.

Reform sonrası yapılan yeni uygulamaların karşılaştırılması yapıldığı bölümde 1479 ve 2926 sayılı Kanunlarla gelir alanlar daha ayrıntılı bir biçimde gösterilmektedir.

Sağlık Sigortası adıyla 1985’de 3235 sayılı Kanunla eklenen bir sigorta kolu da bu programda yer almaktadır. 2926 sayılı Kanunla düzenlenen program ise yalnızca Malullük, Yaşlılık ve Ölüm risklerini kapsamaktaydı. 04.11.1998 tarihli ve 4386 sayılı Kanunla Sağlık Sigortası yardımları da sağlanmıştır (Şakar, 2009; 71).

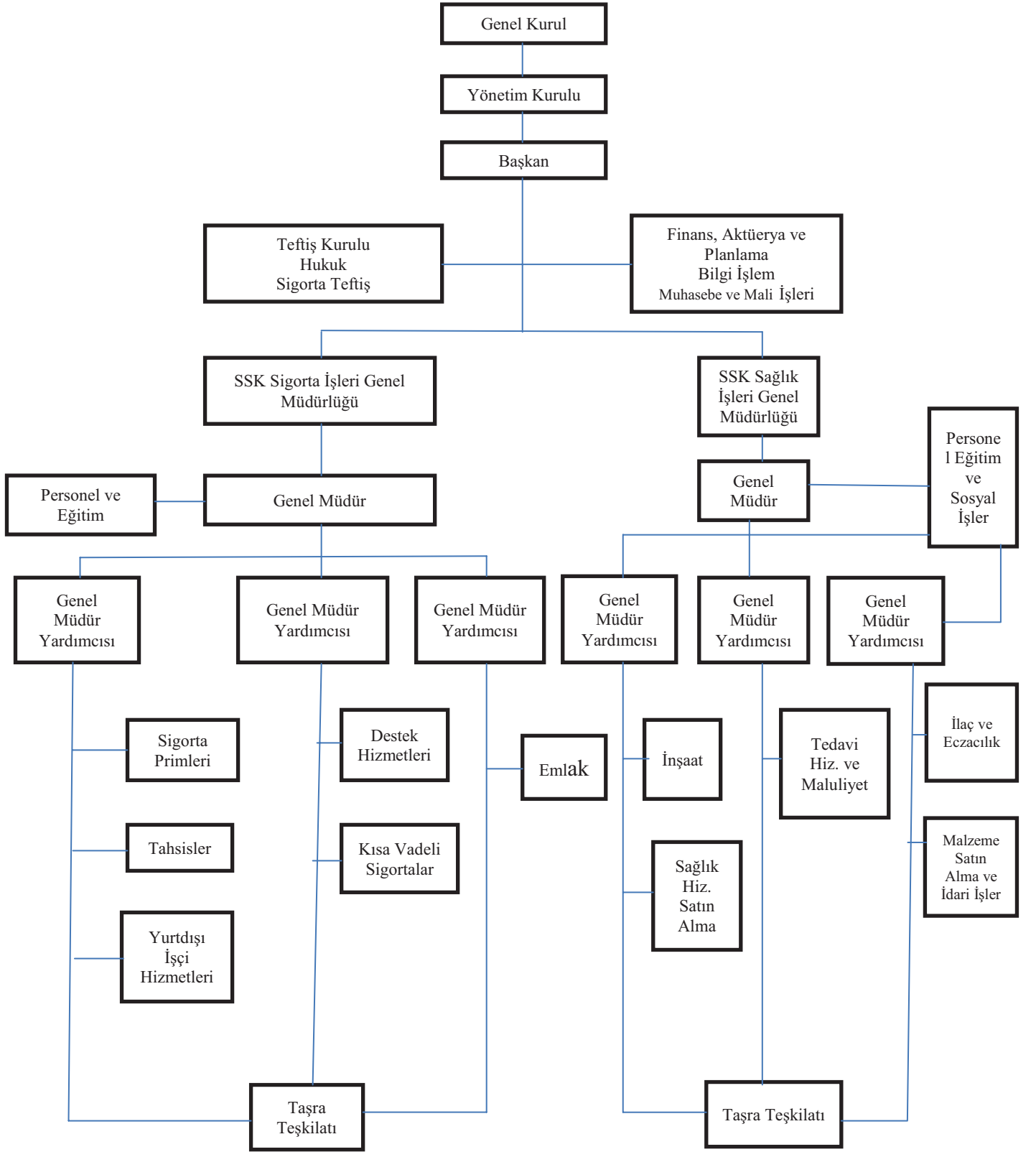
2.1.3. Sosyal Sigortalar Kurumu

1945 tarihinde 4792 sayılı Kanunla “İşçi Sigortaları Kurumu” adıyla kurulmuş bulunan SSK, 1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile “Sosyal Sigortalar Kurumu” adını almış, 2003’te 4958 sayılı Kanunla yeniden yapılandırılarak, iki genel müdürlükten oluşan “Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı” halini almıştır. 2006 Kasım’ında Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Genel Kurulunu yapmasıyla SSK’nın hukuki varlığı son bulmuştur (Şakar, 2009; 70). Bu kısımda Sosyal Sigortalar Kurumu’nu mevzuat ve teşkilat yapısı olarak iki kısımda incelenmektedir.

2.1.3.1. Sosyal Sigortalar Kurumu Teşkilat Yapısı

1945 tarihinde 4792 sayılı Kanunla “İşçi Sigortaları Kurumu” adıyla kurulmuş bulunan SSK, 2003’te 4958 sayılı Kanunla yeniden yapılandırılarak, iki genel müdürlükten oluşmaktaydı. Şekil’de görüldüğü gibi Kurum, Sigorta İşleri Genel Müdürlüğü ve Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü’nden ibarettir. Sosyal Sigortalar Kurumunun organizasyon yapısı aşağıda şekil 3’teki gibidir:

Şekil 3: Sosyal Sigortalar Kurumu Organizasyon Yapısı



Kaynak: www.sgk.gov.tr (14.03.2013)

Sosyal Sigorta Kurumunun ana hizmet birimleri, sigorta primleri, tahsisler, yurtdışı işçi hizmetleri, kısa vadeli sigortalar, sağlık hizmeti satın alma, tedavi hizmeti ve maluliyet, ilaç ve eczacılık birimlerinden oluşmuştur. Denetim, danışma veya destek hizmet biriminde, teftiş kurulu, hukuk, sigorta teftiş, finans, aktüerya ve planlama, bilgi işlem, muhasebe ve mali işler ve savunma uzmanlığı birimlerinden meydana gelmekteydi. Yardımcı hizmet biriminde ise, personel ve eğitim, destek hizmetleri, emlak, inşaat, personel eğitim ve sosyal işler, malzeme satın alma ve idare işlerden oluşmaktaydı.

Aralık 2007 tarihinde Sosyal Sigortalar Kurumu Taşra Teşkilatında 81 İl Müdürlüğü ve 18 Sigorta Müdürlüğü bulunmaktaydı. Sosyal Sigortalar Kurumu taşra teşkilatı aşağıdaki tablo 11’de gösterilmektedir.

Tablo 11: Sosyal Sigortalar Kurumu Taşra Teşkilatı

Sigorta Teşkilatı	
Adet	Bölümlerin Adı
81	Sigorta İl Müdürlüğü
18	Sigorta Müdürlüğü
15	Sigorta Ödeme Bürosu
Diğer Üniteler	
Adet	Bölümlerin Adı
16	Sağlık İşleri Müdürlüğü
1	Huzurevi Müdürlüğü
6	Kreş ve Gündüz Bakımevi

Kaynak: ww.sgk.gov.tr (14.03.2013)

2.1.3.2. Sosyal Sigortalar Kurumu Mevzuatı

1945 yılında 4792 sayılı Kanunla İşçi Sigortaları Kurumu adı altında kurulan kurum, 1946 yılında 4772 sayılı İş kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu çıkartılmıştır. 1950 yılında 5417 sayılı Yasayla ihtiyarlık sigortası,

1951 yılında 5502 sayılı Yasayla hastalık, analık sigortasını uygulamıştır. 1965 yılında 506 sayılı Kanunla Sosyal Sigorta Kurumu adını almıştır.

Uzun yıllar üç ana sosyal güvenlik kurumundan biri olan SSK, iki programı yürütmekle görevliydi. Birincisi, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile düzenlenen, ikincisi 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ile belirlenen sosyal sigorta programıdır. Bu programlar ile SSK, sekiz sosyal risk için sosyal güvenlik sağlamaya çalışmaktaydı. Bunlar; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, Malullük, yaşlılık, ölüm, işsizlik sosyal tehlikeleridir. Ancak, 2925 sayılı kanuna tabi olanlar analık ve işsizlik sigortalarından yararlanamamaktadır (Şakar, 2009: 70).

506 sayılı Kanunun 54. maddesine göre malullük aylığı alabilmek için toplam olarak 1800 gün veya en az 5 yıldan bu yana sigortalı bulunup, sigortalılık süresinin her yılı için ortalama olarak 180 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olması gerekmektedir.

506 sayılı Kanunun 66. maddesine göre Ölüm sigortasından aylığı alabilmesi için; malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken, yahut malullük veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış olup henüz işlemi tamamlanmamış durumda veya bağlanmış bulunan malullük veya yaşlılık aylığı, sigortalı olarak çalışmaya başlamaları sebebiyle kesilmiş durumda yahut, 5 yıldan beri sigortalı bulunup, sigortalılık süresinde en az 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş durumda ölen sigortalının hak sahibi kimselerine aylık bağlanmaktadır.

506 sayılı Kanunun 60. maddesine göre yaşlılık aylığı alabilmesi için sigortalıların; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması ve en az 7 000 gün veya kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması, 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 4 500 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olması şarttır.

Yer altı maden işyerlerinde sürekli çalışanlar için 506 sayılı Kanunun 60. Maddesinin b bendine göre sigortalının; 50 yaşını doldurmamış olmakla beraber en az 20 yıldan beri sigortalı olarak Sosyal Güvenlik ve Çalışma Bakanlıklarınca tespit edilen yeraltı maden işyerlerinde sürekli çalışan ve bu işlerde en az 5000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödeyen sigortalılara yazılı talepleri üzerine yaşlılık aylığı bağlanır. Bununla birlikte, 50 yaşını doldurmamış olmakla beraber en az 25 yıldan beri sigortalı olarak (B/a) fıkrasında sözü edilen işyerlerinin

yeraltı münavebeli işlerinde çalışan ve bu işlerde en az 4000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödeyen sigortalılar da 8100 gün prim ödemiş sigortalılar gibi yaşlılık aylığından yararlanırlar.

506 sayılı Kanunun 60. maddesine göre; sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce bu Kanunun 53 üncü maddesine göre malûl sayılmayı gerektirecek derecede hastalık veya arızası bulunan ve bu nedenle malûllük aylığından yararlanamayan sigortalılar, yaşları ne olursa olsun en az 15 yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3600 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak şartıyla yaşlılık aylığından yararlanmaktadır. Sakatlığı nedeniyle vergi indiriminden yararlanmaya hak kazanmış durumda olan sigortalılardan ise ; I. Derece sakatlığı olanlar yaşları ne olursa olsun en az on beş yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3600 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak, II. derece sakatlığı olanlar yaşları ne olursa olsun en az onsekiz yıldan beri sigortalı olmak ve en az 4000 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak, III. derece sakatlığı olanlar yaşları ne olursa olsun en az yirmi yıldan beri sigortalı olmak ve en az 4400 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmaları şartıyla yaşlılık aylığından yararlanırlar. Sakatlığı nedeniyle vergi indiriminden yararlanması nedeniyle yaşlılık aylığına hak kazanarak alanlar Kurumca kontrol muayenesine tabi tutulmaktadır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile iş kazaları ve meslek hastalıkları risklerine karşı koruyucu önlemler alınmıştır. 12. maddesine göre sigortalının iş kazaları ile meslek hastalıkları geçirmesi durumunda sağlanan yardımlar; sağlık yardımı, geçici iş göremezlik sürecince günlük ödenek verilmesi, sürekli iş göremezlik halinde gelir verilmesi, protez araç ve gereçlerinin sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi ve sigortalının başka yere gönderilmesi, iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla bedeni veya ruhi bir arızaya uğrayanlardan yurt içinde tedavisi olmayıp, ancak yabancı bir ülkede kısmen veya tamamen tedavisi mümkün görülen ve mesleğinde uğradığı iş göremezlik derecesinin azalabileceği Kurum sağlık tesisleri sağlık kurulu raporu ile tespit edilen sigortalının ve bu raporda belirtilmişse beraber gidecek kimselerin yabancı ülkelere gidip gelme yol paraları ile o yerdeki kalış tedavi masraflarının ödenmesi, cenaze masrafı karşılığı verilmesi ve sigortalının ölümde hak sahibine gelir bağlanması olarak belirtilmiştir.

506 sayılı Kanunun 43. maddesine göre sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının analığı halinde aşağıda yazılı yardımlar sağlanmaktadır:

- Gebelik muayenesinin yaptırılması ve gerekli sağlık yardımlarının sağlanması,
- Doğumda gerekli sağlık yardımlarının sağlanması,
- Emzirme yardım parası verilmesi,
- Sigortalı kadının doğumdan önce ve sonra işinden kaldığı günler için ödenek verilmesi,
- Analık hali sebebiyle gerekirse yurt içinde başka bir yere gönderilmesi.

506 sayılı Kanunun 47. maddesine göre; sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması dolayısıyla sigortalı erkeğe, çocuğun ölü doğmaması şartıyla, Çalışma Bakanlığınca onanacak tarifeye göre her çocuk için bir emzirme yardımı yapılmıştır.

506 sayılı Kanunun 48. maddesine göre, analık sağlık yardımları ile emzirme yardımlarından veyahut maktu gebelik ve doğum para yardımlarından yararlanabilmek için sigortalı kadının doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün analık sigortası primi ödenmiş olması, sigortalı erkek içinse, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş olması ve sigortalının doğum yapan kadınla doğumdan önce evlenmiş bulunma şartları belirlenmiştir.

506 sayılı Kanunun 49. maddesine göre, kadın sigortalının doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş bulunan sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise, doğumdan önceki sekiz haftaya iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilmiştir. Bununla birlikte, kadın sigortalı isterse doktorunun onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, çalışılan süreler kadın sigortalının doğum sonrası süresine eklenmektedir.

Sigortalının, sürekli iş göremezlik gelirini hak kazanma şartları 506 sayılı Kanunun 19. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre, geçici iş göremezlik hali sonunda

Kuruma ait veya Kurumun sevk edeceği sağlık tesisleri sağlık kurulları tarafından verilecek raporlarda belirtilen arızalarına göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %10 azalmış bulunduğu Kurumca tespit edilen sigortalı, sürekli iş gelirin hak kazanmıştır.

Tablo 12: 506 Sayılı Kanuna Göre Hak Kazanma Koşulları

KONU	506 SAYILI KANUNA GÖRE
Sağlıktan Yararlanma	Kendileri için 90, bakmakla yükümlü oldukları için 120 gün prim ödeme günü gerekmektedir.
Malullük	Malul sayılma-1800 gün veya 5 yıl sigortalılık süresi ve ortalama 180 gün prim ödenmesi gerekmektedir
Ölüm	5 yıl sigortalılık süresi ve 900 gün prim ödenmesi gerekmektedir.
Yaşlılık – Tam Emeklilik	58/60 yaş ve 7000 günün bulunması gerekmektedir.
Yaşlılık – Kısmi Emeklilik	58/60 yaş, 25 yıl sigortalılık süresi ve 4500 günün olması gerekmektedir.

Erken emeklilik, sıklıkla çıkarılan af yasaları, aktif sigortalı sayısının yükseltilememesi gelir-gider dengesizliği yaratmıştır. Bu nedenle, Kurum finansman problemleriyle uğraşmak zorunda kalmıştır.

506 sayılı Kanun ile ilgili ayrıntılı bilgileri ileriki bölümlerde 5510 Sayılı Kanun ile 506 sayılı Kanunun karşılaştırması kısmında verilmektedir. Sosyal Güvenlik Reformuyla birlikte 5510 sayılı Kanun ile aylıkların bağlanması söz konusu olacaktır. Sosyal Güvenlik Kurumunun reform ihtiyaçları ve yeniden yapılanma süreci bölüm ikide incelenecektir.

2.1.4. Yeniden Yapılanma Sürecinden Önceki Sigorta Kurumlarının Sorunları

SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı'nın sorunları nüfus yapısındaki değişim, bütün nüfusu koruma altına alamaması, üç Kurumun finansal açıklarının büyümesi, kayıt dışı istihdam oranının yüksekliği başlıca sorunları teşkil etmekteydi. Üç Kurumun yıllar itibariyle toplam gelir ve giderleri tablo 13, 14 ve 15'de gösterilmektedir.

Tablo 13: SSK'nın Ödemeler Dengesinin Yıllar İtibariyle Değişimi

Yıllar	Gelirler Toplamı	Giderler Toplamı	Fark	
1989	5.374,0	4.692,0	682,0	
1990	10.703,0	9.304,0	1.399,0	
1991	18.511,0	18.383,0	128,0	
1992	32.789,0	35.345,0	-2.556,0	Açık
1993	52.168,0	60.252,0	-8.084,0	Açık
1994	90.335,0	109.734,0	-19.399,0	Açık
1995	138.158,0	219.493,0	-81.335,0	Açık
1996	342.436,0	486.819,0	-144.383,0	Açık
1997	724.389,0	1.060.389,0	-336.000,0	Açık
1998	1.550.018,0	1.997.018,0	-447.000,0	Açık
1999	2.494.835,0	3.605.835,0	-1.111.000,0	Açık
2000	4.894.718,0	5.294.718,0	-400.000,0	Açık
2001	7.698.531,0	8.806.531,0	-1.108.000,0	Açık
2002	11.132.049,0	13.518.049,0	-2.386.000,0	Açık
2003	15.450.060,0	20.258.677,0	-4.808.617,0	Açık
2004	19.417.958,0	25.174.958,0	-5.757.000,0	Açık
2005(BİN YTL.)	22.739.769,0	30.151.436,0	-7.411.667,0	Açık
2006 (BİN YTL.)	29.996.173,0	38.293.722,0	-8.297.549,0	Açık
2007 (BİN YTL.)	33.812.882,0	46.627.856,0	-12.814.974,0	Açık

Kaynak: www.sgk.gov.tr (11.04.2013)

Tablo 13’de görüldüğü üzere, 1992 yılından itibaren SSK’nın bütçesi açık vermeye başlamıştır. Kurumun son yılı olan 2007 yılında ise, açık 12.814.974 TL ile Kurumun tarihi boyunca mali yapısında en yüksek açık verdiği yıl olmuştur.

Tablo 14: Yıllar İtibariyle Bağ-Kur’un Toplam Gelir ve Giderleri (Bin TL)

Yıllar	Gelir	Gider	Fark	Karşılama Oranı
1997	130.042	307.274	-177.233	42,3
1998	220.140	650.473	-430.333	33,8
1999	414.138	1.309.599	-895.461	31,6
2000	725.913	1.899.118	-1.173.206	38,2
2001	1.280.348	3.059.214	-1.778.866	41,9
2002	2.101.540	5.032.115	-2.930.575	41,8
2003	2.982.986	8.061.199	-5.078.214	37,0
2004	4.241.518	9.953.538	-5.712.020	42,6
2005	3.726.768	11.020.036	-7.293.268	33,8
2006	8.515.186	13.515.400	-5.000.214	63,0

Kaynak: www.sgk.gov.tr (12.04.2013).

Tablo 14’te görüldüğü üzere, Bağ-Kur’un bütçesindeki en büyük açığı 2005 yılında vermiştir. 2006 yılında 2005 yılına göre Kurumun gideri daha yüksek olmasına rağmen, Kurum 2006 yılında en yüksek gelire sahip olmuştur.

Emekli Sandığı’nın bütçesine bakıldığında, sandığın gelirleri kesenek ve karşılıklardır. İştirakçiden ve çalıştığı kurumdan kesilen primlerle finanse edilmektedir. Yıllar itibariyle sandığın gelir ve gider tablosu aşağıdaki tablo 15’te gösterilmektedir.

Tablo 15: Emekli Sandığının Gelir / Gider Dengesi

Yıllar	Gelir (YTL)	Gider(YTL)	Fark (YTL)
1989	2.153.093	2.392.359	-239.266
1990	5.346.434	5.092.844	253.590
1991	9.485.809	8.616.909	868.900
1992	17.476.280	16.112.726	1.363.554
1993	27.498.058	31.450.714	-3.952.656
1994	47.875.632	53.930.240	-6.054.608
1995	103.543.112	108.362.222	-4.819.110
1996	220.793.655	260.272.479	-39.478.824
1997	465.317.434	573.548.058	-108.230.624
1998	914.083.750	1.109.524.985	-195.441.235
1999	1.508.714.904	2.016.291.584	-507.576.680
2000	2.138.765.110	2.976.238.608	-837.473.498
2001	3.217.177.726	4.800.176.358	-1.582.998.632
2002	4.981.388.344	7.629.741.972	-2.648.353.628
2003	6.814.266.712	10.346.934.283	-3.532.667.571
2004	7.780.452.224	12.245.126.168	-4.464.673.944
2005	10.098.998.052	14.085.992.348	-3.986.994.296
2006	9.834.582.411	15.233.823.935	-5.399.241.524

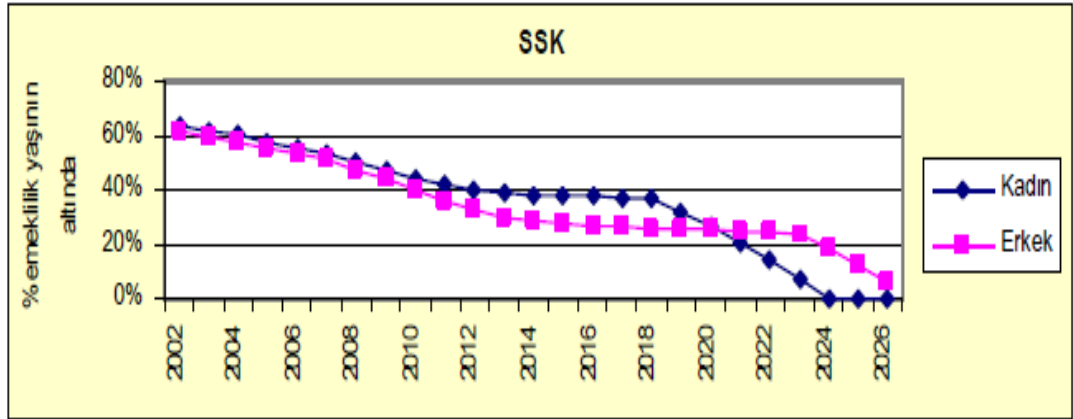
Kaynak: www.sgk.gov.tr (13.04.2013).

Tablo 15’te görüldüğü gibi, 1993 yılından itibaren Kurum açık vermeye başlamıştır. Sandık 1990–1991 ve 1992 yıllarında gelir fazlası vermiş, ancak yaş sınırının tekrar kaldırılması sonucunda Sandık tekrar gider fazlası vermeye başlamıştır (Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2004). Sandığın giderlerinin en büyük bölümünü aylıklar, yükümlü olduğu aile bireylerine yapılan sağlık yardımları, evlenme ikramiyeleri, toptan ödemeler ve kesenek iadeleri oluşturmaktadır.

Kurumların erken emeklilik uygulamaları Kurumların açık vermelerindeki en büyük nedenlerden biriydi. Özellikle 20 Şubat 1994 tarihinde çıkarılan 3374 sayılı Kanunla emeklilik yaş sınırının kadınlarda 38, erkeklerde 43 olarak uygulanmasıyla Kurumların bütçe dengelerinde sorunlar çıkmıştır. Aşağıdaki şekillerde SSK ve

Emekli Sandığının kadın için 58 erkeklerde ise 60 yaş altındaki emeklilerin sayıları hakkında bilgiler verilmektedir.

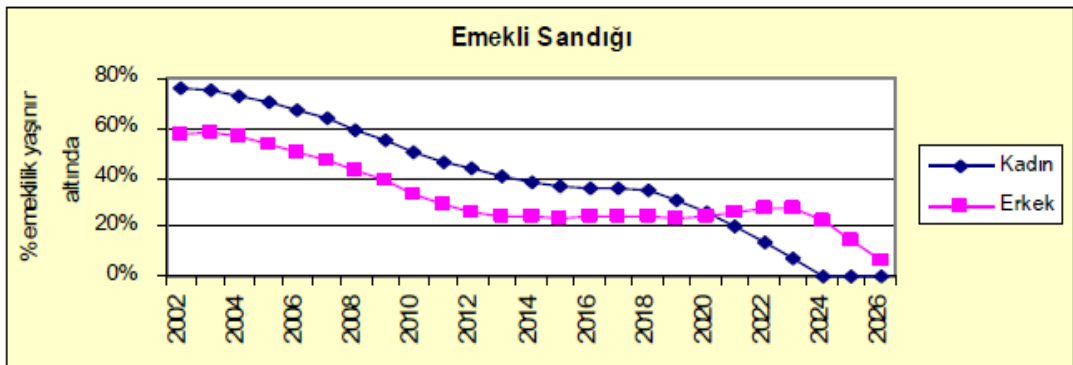
Şekil 4: Yıllar İtibariyle SSK Kurumunun Kadın 58 Yaş - Erkek 60 Yaş Altındaki Emekli Sayıları



Kaynak: Teksöz, 2010: www.tepev.org.tr (13.04.2013).

Yukarıdaki şekil 4'te görüldüğü üzere, 2002 yılında kadınlarda 58 yaş altı emekli sayısı %60 oranında olduğu gözükmemektedir. Erkeklerde ise 60 yaş altı emekli sayısı yaklaşık % 60 oranındadır. Bu oranlar ülkemizdeki genç emeklilerin sayısının ne kadar yüksek olduğunu göstermektedir. Emekli Sandığında ise genç emeklilerin oranı aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.

Şekil 5: Yıllar İtibariyle Emekli Sandığının Kadın 58 Yaş - Erkek 60 Yaş Altındaki Emekli Sayıları



Kaynak: Teksöz, 2010: www.tepev.org.tr (13.04.2013).

Yukarıdaki şekil 5’te görüldüğü üzere, Sosyal Sigortalar Kurumunda olduğu gibi 2002 yılında kadınlarda 58 yaş altı emekli sayısı % 60 oranında olduğu gözükmemektedir. Erkeklerde ise 60 yaş altı emekli sayısı % 80 oranındadır. Erken emeklilik Kurumların aktüeryal dengesinin bozulmasına neden olmuştur. Aşağıdaki tablo 16’da üç Kurumun yıllara göre aktif/pasif oranları gösterilmektedir.

Tablo 16: Emekli Sandığı-Bağ-Kur-SSK’nın Aktif-Pasif Oranları

Yıllar	Emekli Sandığı	Bağ-Kur	SSK
1999	1,9	2,6	2,2
2000	1,9	2,6	1,9
2001	1,8	2,5	1,7
2002	1,9	2,4	1,8
2003	1,8	2,3	1,7
2004	1,7	2,3	1,7
2005	1,7	2,1	1,8
2006	1,6	2,1	2,0
2007	1,6	2,1	1,9

Kaynak: Alceylan, 2007: 77

20 Şubat 1992 tarihinde 3774 Sayılı Yasa ile SSK kapsamındaki erkek sigortalılar 43 yaşında, kadın sigortalılar için ise 38 yaşında emekli olabilme imkanı getirilmiştir. Aynı Yasa ile Bağ-Kur kapsamındaki kadın sigortalı 20 tam yıl, erkek sigortalı ise, 25 tam yıl prim ödeyerek emekli olma hakkı kazanmıştır. Emekli Sandığında ise, erkekler için 25 hizmet yılını, bayanlarda ise 20 hizmet yılını dolduranlar emekli olabilmekteydi. Erken yaşta emekli olanlar Kurumlara mali açıdan yük getirmeye başlamıştı.

Bağ-Kur ve SSK’nın bütçelerini olumsuz etkileyen diğer konular ise, kayıt dışı istihdam oranının yüksekliği ve prim tahsilat oranlarının yetersizliği idi. Bağ-Kur ve SSK’da prim tahsilatındaki başarısızlıklara çözüm bulunamamış, bu nedenle bu iki Kurum yeterli gelir kaynağına sahip olamamıştır. Ülkemizde, kayıt dışı istihdamın yaygın bir seyir izlemesi nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumları’nda gelir

kaybı yaşatmıştır. Buna yüksek işsizlik oranı da eklenince sosyal güvenlik sistemimizin finansman darboğazına girmiştir (Güzel, 2005: 68).

Finansal sorunların dışında, SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığının Sosyal Güvenlik Kurumuna devredilmesinden önce özerklikleri konusunda sorun bulunmaktaydı. Yönetim kurullarında devlet ağırlıklı bir yönetim uygulanması, eşit sadayıda sosyal tarafların temsil düşüncesine yer verilmeyişi, Kurumlar üzerinde idari vesayetın uygulanışı, Genel Kurulların bir karar organı yerine danışma organı durumuna düşürülmesi gibi nedenler, bu kurumların özerkliğinden söz etmeyi olanaksız hale getirmişti (Alceylan, 2007: 76).

Bütçe açıklığı, özerklik konusundaki sorunlar sosyal güvenlikle reform çalışmalarını beraberinde getirmiştir. Reform çalışmasının amacı sosyal güvenlik sistemindeki sorunlara çözüm yollar geliştirmektir. Dünyada olduğu gibi ülkemizde de sosyal güvenlik sistemi yeniden yapılandırmaya gitmiştir.

2.1.5. Yeniden Yapılanmanın Gerekçeleri

Sosyal güvenlikle geçen on yılda yaşlanan nüfusla birlikte sosyal güvenlik için ödeme güçlüğü meydana gelmiştir. Bu yüzden de sigortalılar karmaşık finansal zorluklarla her zamankinden daha çok katlanmak zorunda kalmışlardı (Burkhauser ve diğerleri, 2009; 51).

Yeniden yapılanmanın en belirgin gerekçesi “kara delik” olarak algılanan sosyal güvenlik kurumlarının bütçe açıkları olmaktadır (Güzel, 2005: 73). Ülkemizde sosyal güvenliğin finansmanı ile ilgili sorunlara bakıldığında erken emeklilik nedeniyle, emeklilerin yarısından fazlasının emeklilik yaşı olan 58 ve 60 yaşın altında olduğu, sürdürülebilir bir sosyal güvenlik için 4 aktif (çalışan) sigortalının bir pasif (emekliyi) sigortalıyı finanse etmesi gerekirken, aktif-pasif oranı dediğimiz bu oranın 1,9 olduğu, sigortalıların gerçek kazançları üzerinden değil, asgari prime esas kazançlar üzerinden bildirilmeleri nedeniyle prim gelirlerinin azalması, kayıt dışı istihdamın yüksek olması nedeniyle bu durumun hem insanların anayasal bir hak olan sosyal güvenlik hakkından yoksun kalması hem de prim gelirlerinin azalmasına neden olduğu, prim tahsilat oranlarının oldukça düşük olduğu görülmektedir (Şimşek, 2011: 22-23). Sosyal güvenlik reformuna diğer önemli gerekçe olarak da,

mevcut sistemin bütün nüfusu koruma altına alamaması gösterilmiştir. Bu gerekçeye göre, “istihdamın yapısını gösteren mevcut verilere göre, 2004 yılı itibariyle işgücünün % 48’i bir sosyal sigorta kuruluşuna tabi çalışırken, işgücünün % 52’sine karşılık gelen yaklaşık 11 milyon kişi kayıt altına alınamamıştır (Güzel ve diğerleri, 2012: 89). Bununla birlikte, işsizlik faktörü de Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin önemli bir sorunudur. TÜİK verilerine göre, işsizlik oranı da 1988 yılında %8,4 iken, 2005 yılında %10,3’e yükselmiştir İşsizlik sorunu, sisteme katılım düzeyinin düşmesine yol açmaktadır (Ulutürk ve Dane, 2009: 133).

Sosyal güvenlik sisteminin finansmanının yanlış kurgulanmasına bağlı olan bütçe açıkları; kamu borç stoğunun artmasına bağlı olarak bir yandan faiz oranlarını yükselttiği, diğer yandan geleceğe yönelik belirsizliği arttırarak enflasyonun yükselmesine yol açtığı, yatırımların ve sürdürülebilir büyüme oranlarına ulaşılmasını engellediği, bütün bunların da etkisiyle işsizlik oranını artırdığı ve gelir dağılımının bozulmasına yol açtığı düşünülmektedir. Bu açıklar adeta kelebek etkisi yaratıp, bütün ekonomik ve sosyal olumsuzlukların sebebi gibi gösterilmiştir (Alper, 2011: 16-17).

Sosyal güvenlik sistemlerinin mali açıdan uzun dönemde sürdürülebilir olup olmadığını belirleyen en önemli değişkenlerden biri, nüfusun yaş gruplarına göre dağılımıdır. Ülkemizin nüfus yapısına baktığımızda şu anda genç bir nüfus yapısına sahip olduğu görülmektedir. Ancak, yapılan projeksiyonlar nüfusun hızla yaşlanacağı bunun sosyal güvenlik sistemine yansımalarının sosyal güvenlik sisteminin bir yandan gelirlerinin azalması bir yandan da giderlerinin artması sonucunu doğuracağını göstermektedir (Şimşek, 2011: 22-23). Sosyal güvenlikte finansman dengesini bozan en önemli sorunlardan bir tanesi de erken emeklilik olmuştur. Öyle ki, 19.5 yıl çalışarak emekli olan bir kadın ortalama 35 yıl, erkek ise 28 yıl emekli maaşı alabilmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2012: 119). Bu nedenle yeniden yapılanma ile birlikte emeklilik yaş şartının yükseltilmesi zorunlu hale gelmiştir. Yaşlanan nüfus ile birlikte sağlık harcamaları da artmış olacaktır. Yıllar itibariyle üç Kurumun toplam sağlık harcamaları tablo 17’deki gibidir.

Tablo 17: 2001-2009 Yılları Arası Sosyal Güvenlik Kurumlarının Toplam Sağlık Harcamaları (Milyon TL)

Yıllar	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
SSK	2.258	3.594	4.981	6.636	7.065	11.106	14.738	-	-
Bağ- Kur	1.229	2.195	3.183	3.719	3.626	3.816	3.052	-	-
Emekli Sandığı	1.089	1.840	2.498	2.796	2.917	2.744	2.193	-	-
SGK	-	-	-	-	-	-	-	25.437	28.111

Kaynak: www.sgk.gov.tr (13.04.2013).

Sosyal Güvenlik Kurumu, 2009 yılı kamu sağlık harcamalarının yarısından fazlasını gerçekleştirmektedir. Bunun 13.160.890.000 TL'si ilaç harcamasına yapılmıştır. Tedaviye ise, 15.128.534.000 TL harcama yapılmıştır. TÜİK tarafından 1999-2007 yılları arasında Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYH) içindeki oranına göre Türkiye Sağlık Harcamalarının (TSH) gelişimi incelenmiştir. Araştırmaya göre; 1999 yılında %4,8 olarak gerçekleşen TSH'nin GSYH'ye oranı, 2007 yılı itibariyle % 6'ya yükselmiştir. 1999 yılında kişi başına sağlık harcaması % 78,7 TL (186 ABD \$) iken, 2007 yılı kişi başı sağlık harcaması 724,6 TL (553 ABD \$) olarak gerçekleşmiştir (Çelik, 2011: 64-65-74). Bu verilere göre ülkemizin nüfusu yaşlandıkça sağlık harcamalarının da artacağı görülmektedir.

Yeniden yapılanmanın gerekçelerinden bir tanesi, mevcut sistemin yoksulluğu ortadan kaldırmadığı, eşitsizliklere yol açmış olduğudur. Diğerleri ise, nüfus yapısındaki değişim, prime esas kazançların düşük gösterilmesi, prim tahsilat oranlarının düşüklüğü, aylık bağlama oranların yüksek olması, prim ödeme gün sayısının düşük olmasıdır.

Üç Sosyal Güvenlik Kurumu da nüfusun tamamını koruma altına almayı başaramamıştır. Kayıt dışılık sebebiyle sosyal sigortalar kapsamı dışında olup, sağlık güvencesi kapsamında değildir. Mevcut kaynaklar ihtiyaç sahiplerine sağlıklı bir şekilde ulaştırılmamıştır (Apan, www.konrad.org.tr).

Yeniden yapılanmanın gerekçelerinden diğer bir tanesi de, norm birliğinin sağlanmasıdır. Reformdan önceki dönemde, hizmet akdiyle çalışanlar 506, kendi

nam ve hesabına çalışanlar 1479, devlet memuru olarak çalışanlar 5434, tarımda hizmet akdiyle çalışanlar 2925, tarımda kendi nam ve hesabına çalışanlar 2926 sayılı Kanunlara tabi olmak üzere, sigortalılar 5 ayrı yasa ile ayrılmıştır. Farklı kanunlar nedeniyle çalışanların hak ve yükümlükleri norm ve standart birliği bulunmamaktaydı.

2.2. DÜNYADA GERÇEKLEŞEN SOSYAL GÜVENLİK REFORMLARI

Nüfusun yaşlanmasıyla emekli sayısının yükselmesi sonucu artan masraflar nedeniyle bir çok ülke sosyal güvenlik sisteminde reform çalışmaları yapmıştır. Bu bölümde Polonya, İspanya, İrlanda, Yunanistan, Almanya ve Hollanda sosyal güvenlik sistemlerindeki reform çalışmaları ele alınmıştır.

2.2.1. Polonya Sosyal Güvenlik Sistemi

1934 yılında kurulan Sosyal Sigortalar Kurumu ZUS, bu tarihten önce var olan 5 adet sosyal güvenlik kurumunun birleşmesinden oluşmaktadır. 43 adet bölge müdürlüğü ve bunların 335 alt koluyla hizmet veren bir yapıda olan Kurumun bünyesinde 47.400 personel çalışmakta olup, toplam personelin 46.000'i taşrada görev yapmaktadır. Kurumda görev yapan personel devlet memuru statüsünde olmayıp, sözleşmeli olarak çalışmaktadır. Mevcut durumda bir personele 331 aktif sigortalı ve 156 pasif sigortalı düşmektedir (SGK Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sürecinde Avrupa'daki Sosyal Güvenlik Politikası Hakkında Mesleki Eğitim Projesi Genel Raporu, 2011:224).

Azalan genç nüfus, doğum oranında azalmaya karşı emekliye ayrılan yaşlı sayısında ve demografik bağımlılık oranındaki hızlı artışa bağlı olarak, sosyal güvenliğin bütçedeki yükünün artmasıyla birlikte emeklilik sisteminde reform zorunlu hale getirmiştir. Emeklilik sistemi reformu üç kademedan oluşmaktadır. Bu üç kademinin ilk iki ayağı zorunlu, üçüncü ayağı ise isteğe bağlı sigorta hizmetlerinden oluşmaktadır. İlk ayak, devlete bağlı Sosyal Sigortalar Kurumu (ZUS), ikinci ayak, yarısı işverenler, diğer yarısı ise çalışanlar tarafından zorunlu prim ödemeleri olarak yatırılan özel sigorta fonları ve üçüncü ayakta ise, ilaveten

isteğe bağı sigorta primleriyle çalışan işçi prim hesapları ve bireysel emeklilik programları tarafından yürütölmektedir (Yakar, 2005: 450). Polonya’da 14 adet Açık Emeklilik Fonu bulunmaktadır. Sigortalılar kendilerinin belirlemiş olduğı Açık Emeklilik Fonuna kayıt olmak zorundadır (SGK Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sürecinde Avrupa’daki Sosyal Güvenlik Politikası Hakkında Mesleki Eğitim Projesi Genel Raporu, 2011:234).

1 Ocak 1999 tarihinde yeni emeklilik sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Bu nedenle 1999 yılından bu yana eski emeklilik sistemi ile birlikte 2 emeklilik rejimi paralel olarak uygulanmaktadır. Eski emeklilik rejimi 1 Ocak 1949’dan önce doğanlar için zorunlu iken, yeni emeklilik rejimi 31 Aralık 1968’den sonra doğanlar için zorunludur (SGK Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik, 2012: 148).

Eski emeklilik rejimine göre, kadınlar 60 yaş ve 20 yıl sigortalılık süresi ile, erkekler ise 65 yaş ve 25 yıl sigortalılık süresi ile emekli aylığı almaya hak kazanmaktadır. Ayrıca sigortalılık süresinden 5 er yıl az süreyle erken emeklilik imkanları bulunmakta ancak bu tür emekliliklerde aylıklar minimum aylığın altında kalmaktadır (SGK Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sürecinde Avrupa’daki Sosyal Güvenlik Politikası Hakkında Mesleki Eğitim Projesi Genel Raporu, 2011:238).

1 Ocak 2009’dan itibaren yaşlılık aylıklarında yeni emeklilik sistemine geçilmiş olup, 31 Aralık 1948’den sonra doğanlar için bu sistem zorunlu hale getirilmiştir. Bu kapsamda yaşlılık aylığı alabilmek için kadınların 60 yaşını doldurmaları, erkeklerin 65 yaşını doldurmaları gerekmektedir (SGK Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik, 2012: 150).

Polonya, Çek Cumhuriyeti, Macaristan gibi eski sosyalist ölkelerde devlet tarafından garanti edilen ve en az düzeyde garanti sağılayan zorunlu, tamamlayıcı ve bireysel tasarruf programlarından oluşan yeni bir yapılanma oluşturulmuştur (Tuncay ve Ekmekçi, 2012: 50). Polonya’da ayrıca, geçiş süreci üç yaş grubuna bölünmüştür. Sistemin yürürlöğe girdiğı tarihten itibaren (01.01.1999), 30 yaşın altında olanlar hem birinci ayağı hem de ikinci ayağı prim ödeyerek karma sisteme girmek zorundayken, 30 ile 50 yaş arasında olanlar birinci ayağı girmek zorundadır, özel emeklilik fonlarına dayalı ikinci ayağı ise 30 Eylül 1999 tarihine kadar tercih edebilmelerine olanak tanınmıştır. 50 yaş üzerinde olanlar ise, eski dağıtım sisteminden emekli olmaya devam etmektedir (Yakar, 2005: 456-457).

Tablo 18: Polonya’da Çok Sütunlu Yapı

Sınıflama Kriteri	1. Sütun	2. Sütun	3. Sütun
Rejime Katılım Kriteri	Zorunlu	Zorunlu	Gönüllü, Tamamlayıcı
Sosyal Amaç	Aylıkların Temel Kısmı	Aylıkların Temel Kısmı	Aylıkların Önemli Kısmı
Rejimin Yönetimi	Kamu	Özel	Özel
Finansman	Toplanan Primler	Fonlama	Fonlama
Aylık Hesaplama Yönetimi	Prim ve İndeksleme	Fonlanan Kapital	Fonlanan

Kaynak: SGK Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik, 2012: 149

Yeni emeklilik sistemi 1 Ocak 1999’da 50 yaşını doldurmamış sigortalıları kapsamaktadır ve 30 yaşın altındaki sigortalılar için birinci ve ikinci sütuna katılım zorunludur (SGK Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sürecinde Avrupa’daki Sosyal Güvenlik Politikası Hakkında Mesleki Eğitim Projesi Genel Raporu, 2011: 239).

Yeni emeklilik sistemi farklı ülkelerin uyguladıkları sistemlerin karması şeklinde oluşturulmuş bir sistemdir. Bu sistemin ilk ayağı, İsveç ve Litvanya sosyal güvenlik sistemlerine benzemektedir. İkinci basamak, Latin Amerika ülkelerinin prim sistemlerinin birçok genel özelliğini taşımaktadır (Şili, Arjantin vb). Üçüncü ayakta ise, Amerika ve İngiltere’de yaygın olan işçi prim programları model olarak alınmıştır. Yeni yaşlılık sisteminin temel sosyal amacı, insanların yaşam boyu gelirlerinin etkin ve güvenli şekilde toplanmasını sağlamaktır. Yaşlılık sistemi, birinci ve ikinci ayaklar olmak üzere iki alt kısma ayrılmıştır. Yeni sistemin birinci ve ikinci ayakları yeni doğmuş ikizler olup, önceki sistemle çok az ortak yönler taşımaktadır (Yakar, 2005: 455).

Yeni uygulanan sistem diğer ülkelerin reform adına yaptıkları düzenlemelerden farklı olarak üç ayaklı sistemden oluşması ve bu sistemin diğer ülkelere örnek olarak gösterilmesi açısından sistemin analizi ve uygulama sonuçları oldukça önemlidir. Üç ayaklı sistemde devlet sistemden çekilmiyor. Sistem özelleştirilmeden özel sektörün sisteme girişine olanak veren bir sistemdir. Devletin sosyal sigorta kurumunun (ZUS) ilk ayağını oluşturduğu yeni sistemde, ikinci ve

üçüncü ayakta bireysel fon hesabı sisteme geçilerek sistem dağıtım hesabından fon biriktirme esasına geçilmiştir. İkinci ayak zorunlu iken üçüncü ayağa girmek isteğe bağlı olarak bırakılmıştır. Yapılan düzenlemelerle sistemin temel yapısı tamamen değiştirilerek ikinci ayak sistemde birinci ayakla birlikte eşit düzeye getirilerek, devletin yanında özel sektör fonlar aracılığıyla sisteme entegre olmuştur (Yakar, 2005: 461).

Tablo 19: Yıllara göre yaşlılık, malullük ve ölüm aylığı alan kişi sayısı (Bin)

Yıllar	Yaşlılık Aylığı	Malul Aylığı	Ölüm Aylığı
2003	3.590	2.284	1.255
2004	3.792	2.119	1.264
2005	3.940	1.975	1.269
2006	4.390	1.556	1.271
2007	4.559	1.474	1.270
2008	4.765	1.381	1.268
2009	4.981	1.288	1.266
2010	4.996	1.228	1.267

Kaynak: SGK Sosyal Güvenlik ve Önemli Bilgiler Kitapçığı, 2010

Polonya sosyal güvenlik sisteminin 2008-2009-2010 yıllarındaki sosyal sigorta fon gelirleri aşağıdaki tablo 20’de gösterilmiştir. Tabloda da görüldüğü gibi 2008 yılından itibaren prim gelirlerinde artış olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 20: Polonya Sosyal Güvenlik Sisteminin Yıllara Göre Sosyal Sigorta Fonu Gelirleri (milyon Euro)

GELİR TÜRÜ	2008	2009	2010
Prim Gelirleri	19.688,6	20.604,2	21.280,6
Devlet Katkısı	7.911,9	7.262,7	9.074,2
Diğer Gelirler	4.803,4	5.073,6	5.385,2
Toplam Gelir	32.403,9	32.940,5	35.740

Kaynak: SGK Sosyal Güvenlik ve Önemli Bilgiler Kitapçığı, 2010

Polonya sosyal güvenlik reformlarının tarihsel sürecine bakıldığında 2000’li yıllarla birlikte reformların çıkarılmasına hız verdiği görülmektedir. Özellikle emeklilik sisteminde değişikliğe gidilmiştir.

Tablo 21: Polonya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süresi

Yıllar	Reformlar
2011	Emeklilik sistemi yeniden yapılandırılmıştır.
2009	Erken emeklilik uygulaması sona ermiştir.
2006	Kalıcı maluliyet aylığı kaldırılmıştır.
2005	Tarım sigortası için iş göremezliği içeren özel düzenlemeler yapılmıştır.
2005	Aile yardımı sistemi yenilenmiştir.
2005	Tarım sosyal sigortası fonuna dönük düzenlemeler yapılmıştır.
2004	Gönüllü kişisel emeklilik hesapları hayata geçirilmiştir.
2004	Merkezi ulusal sağlık sigortası uygulamaya konulmuştur.
2002	Reform edilen emeklilik sisteminin yönetsel uygulaması
1998	Yeni sağlık sigortası fonu uygulamaya girmiştir.
1998	Yeni emeklilik sisteminin uygulaması ertelenmiştir.
1997	Zorunlu emeklilik fonları sisteme dahil olmuştur.

Kaynak: SGK Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik, 2012: 343

2.2.2. İspanya Sosyal Güvenlik Sistemi

Sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinden 11 meslek sınıfında çalışanlar, kapsam dahilinde bulunmaktadır. Sigortalı kişilerin kapsam dahilindeki işlerini bırakmaları halinde özel anlaşma ile kapsama dahil olmaya devam edebilmeleri mümkündür. Kamu sektörü çalışanları, silahlı kuvvetler personeli, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, tarım işçileri ve küçük çiftçiler, ev işleri ile uğraşanlar, denizciler ve maden işçileri için özel sistem oluşturulmuştur (SGK Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik, 2012: 111).

Hastalık, sakatlık, yaşlılık ve geride yakın veya bakıma muhtaç çocuk bırakarak ölüm halindeki parasal yardımlar, Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu (Instituto Nacional de Seguridad Social – INSS) tarafından yerine getirilmektedir; primden bağımsız yardımlarda yetki, bunun için gereken mali yardımı alan Özerk Bölgelere geçmiştir (Centel, 1999: 6).

İspanya sosyal güvenlik sisteminde, ilk gerçekleşen önemli reform 1985 yılında yapılmıştır. Aylık için minimum yıllardaki (10 yıldan 15 yıla) katkı sağlayanların sayısındaki artış bu oluşumun değerlendirilmesini gerektirmektedir. Mevzuat tabanının hesapları için kazancın ortalamadaki değişimi önemlidir. Bu değişim son 24 ile son 112 ayın katkılarının ortalamasını içermektedir (Bustillo ve diğerleri, 2011: 77).

Nüfusun yaşlanması ve emekli neslin gelmesi emekli aylığı sisteminin (pay as-you-go PAYG) ödemelerdeki mali sürdürülebilirliği konusunda endişe oluşturmuştur. Birçok ülke mevcut sistemlerinde reformlar yapmıştır. Bu reformların ana nedeni emekli aylığındaki yüksek oranı azaltmaktır. İspanya’da bu eğilimlere kayıtsız kalamayarak 1997 ve 2001 yıllarında emekli aylığında önemli değişikliklere gitmiştir. Bunun yanında, 2008 krizinden önceki ekonomik performansı ile göçmenler ve işgücü piyasasının genişletilmesinde olumlu katkılar sağlamıştır (Martinez ve Marcos, 2010: 406). 5491797. 2005 yılında dul ve yetim aylığında değişiklikler ve göçmen istihdamı kapsamının genişletilmesi konularında reformlar yapılmıştır.

Tam emekli aylığına hak kazanmak için gerekli olan asgari prim ödeme süresi 12 yıl 6 aydan 15 yıla yükseltilmiştir. Emekli aylığı oranı ise; 65 yaş üstü olup çalışan yaşlılar için % 2 oranında, aynı şekilde 65 yaş üstü olup çalışan ve ayrıca 40 yıl prim ödemesi bulunan yaşlılar için ise % 3 oranında artmıştır.

Erken emeklilik şartları daha da katı hale gelmiştir. Asgari erken emeklilik yaşı 61’e ve asgari prim ödeme süresi 30 yıla çıkarılmıştır. Aynı şartlar, kısmi emeklilik için de geçerli kılınmıştır. Tehlikeli koşullarda çalışanlar için asgari emeklilik yaşı ise, 52 olarak belirlenmiştir. Ödenmesi gereken prim oranları işin çeşidine göre belirlenecektir (SGK Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik, 2012: 236).

İspanya’nın yeni sosyal güvenlik kanunu, 1 Ağustos 2011 yılında kabul edilmiştir. Bu kanun; emeklilik yaş sınırını yükseltmekte, emeklilik aylığına hak

kazanmak için ödenmesi gereken prim yıl sayısını artırmakta ve emeklilik yaşı geçen işçilerin işgücü piyasasında kalması için teşviklerde bulunmaktadır. Kanun maddelerinin büyük çoğunluğunun, kademeli olarak 2013 yılının başında uygulanmaya başlaması planlanmaktadır. Bu reform, devlet açıklarını azaltmak için tasarruf önlemleri içermektedir (SGK Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik, 2012: 236). İspanya emeklilik yaşını 2013 te 65'ten 67'ye yükseltmeye hazırlanıyor.

İspanya sosyal güvenlik reformlarının tarihsel sürecine bakıldığında 2000'li yıllarla birlikte reformların çıkarılmasına hız verdiği görülmektedir. 2011 yılında yeni Sosyal Güvenlik Kanunu çıkarmışlardır.

Tablo 22: İspanya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süresi

YIL	REFORMLAR
2011	Yeni Sosyal Güvenlik Kanunu
2009	İşsizler için sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesi
2008	Emekli aylıkları ile ilgili reformun kabulü
2005	Dul ve yetim aylığında değişiklikler ve göçmen istihdamı kapsamının genişletilmesi
2004	Özürliülerin emeklilik yaşının düşürülmesi
2001	Yaşlılık, malullük, dul ve yetim ile aile yardımları: yardım miktarının yükseltilmesi
1996	Analık halinin özel durum olarak kabul edilmesi

Kaynak: SGK Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik, 2012: 343

2.2.3. İrlanda Sosyal Güvenlik Sistemi

İrlanda'da sosyal güvenlik sistemi primli ve primsiz olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Aktif katılımı sağlayarak, sosyal içermenin teşvik ve ailelere destek, gelir desteği ve ilgili hizmetlere erişimin sağlanması yoluyla bir bakıma toplumu teşvik etmek amacıyla kurulmuş olan Sosyal Koruma Kurumu'nun (Department of Social Protection-DSP) yerine getirmekle yükümlü olduğu başlıca görevleri (SGK Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sürecinde Avrupa'daki Sosyal Güvenlik Politikası Hakkında Mesleki Eğitim Projesi Genel Raporu, 2011: 282);

- Uygun sosyal güvenlik politikalarının hazırlanması,
- Yasal olarak tespit olmuş sosyal ve aile plan ve hizmetlerinin dağıtım işlemlerini yönetmek,
- Hükümet öncelikleri çerçevesinde diğer kurumlar ile işbirliği içerisinde çalışma,

olarak sıralamak mümkündür.

İrlanda’da (SGK Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik, 2012: 107);

- Sosyal sigorta primlerine dayalı emekli maaşı ödemesi,
- Tanımlanmış katkı esasıyla belirlenen, katılımın isteğe bağlı olduğu mesleki aylık ödemesi,
- Prim bazlı olmayan ve gelir testi sonucu verilen sosyal yardımlar,
- 66 yaş üstündeki kişilere yapılan ödemeler,
- Kamu kesimi emekli aylığı ödemeleri,

bulunmaktadır.

İrlanda’da sosyal güvenlik kurumunda çalışan personeli incelediğimizde, Sosyal Koruma Kurumu (DSP) merkez ve taşra birimleri olmak üzere toplamda 5000’nin üzerindeki devlet memuru ve şubelerde çalışan yaklaşık 4700 kişilik personelle yürütülen sosyal güvenlik hizmetlerinin, İrlanda’nın 4,6 milyon olan nüfusu ile kıyaslandığında oldukça fazla sayıda personel eliyle yürütüldüğünü söylemek mümkündür (SGK Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sürecinde Avrupa’daki Sosyal Güvenlik Politikası Hakkında Mesleki Eğitim Projesi Genel Raporu, 2011: 284).

Birçok ülkede olduğu gibi İrlanda da sosyal güvenlik sisteminde reform oluşturmuştur. Bu reformla emekli yaşı yükseltilmiştir. 2011 yılında yürürlüğe giren “Sosyal Yardım ve Emekli Gelirleri” kanunu ile emekliliğe hak kazanma yaşında değişiklikler yapılmıştır. Emekli olma yaşı 2014 yılında 66’ya, 2021 yılında 67’ye, 2028 yılında ise 68’e yükselecektir (Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sürecinde Avrupa’daki Sosyal Güvenlik Politikası Hakkında Mesleki Eğitim Projesi Genel Raporu, 2011: 287).

Gelecekteki emeklilik giderlerini azaltmak ve ekonomiyi canlandırmak için İrlanda Hükümeti tarafından iki kanun yürürlüğe konmuştur. Bu kanunlardan ilki, emeklilik sistemindeki temel emeklilik maaşında birçok değişiklik getirirken (emeklilik yaşının arttırılması da dahil), ikincisi, mesleki emeklilik sistemindeki varlıklara 0,6'lık yeni maliyet getirmiştir. Mesleki emeklilik fonlarından yapılacak bu kesintinin, işsizliğin azaltılması amacıyla kullanılması planlanmaktadır. Bu kapsamda, eğitimler ve finansal destek verilecektir (SGK Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik, 2012: 235).

İrlanda sosyal güvenlik reformlarının tarihsel sürecine bakıldığında diğer ülkelerdeki gibi emeklilik sistemi üzerine çalışmalarının olduğu görülmektedir. Bu çalışmaların başlıcaları, emeklilik giderlerini azaltmak için önlemler, yaşlılık aylığının modernizasyonu gibi reformlardır.

Tablo 23: İrlanda Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

YIL	REFORMLAR
2011	Emeklilik giderlerini azaltmak için önlemler
2010	Emeklilik sistemine otomatik kayıt
2010	Ulusal emeklilik çerçevesi
2006	Yardımların geliştirilmesi ve yaşlılık aylığının modernizasyonu
2004	Kamu çalışanlarının emeklilikleri hakkında reform
2000	Çiftçi yardımı sisteminin kurulması

Kaynak: SGK Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik, 2012: 342

2.2.4. Yunanistan Sosyal Güvenlik Sistemi

Yunanistan sosyal güvenlik sisteminde, hizmet akdine tabi olarak çalışmakta olanlar ve tarım dışı çalışan serbest meslek sahipleri sosyal güvenlik kapsamındadır. Kamuya ya da herhangi bir mesleki fona ait bir sandığa tabi olanlar; tarım işçileri, kamu işçileri, doktorlar, dişçiler, mimarlar, noterler, ticari motorlu araç operatörleri, gemi acenteleri, esnaf ve sanatkarlar sistem dışıdır. İsteğe bağlı sigortalılık mümkündür (SGK Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik, 2012: 174).

Kamu sağlık sistemi (ESY), 1983 yılında kurulmuş olup, sağlık ve sosyal dayanışma bakanlığının sorumluluğu altında düşmektedir. Kamu sağlık sistemi, işverenlerin ve çalışanların sosyal güvenlik primlerinin yanı sıra, genel vergilendirme yoluyla finanse edilmektedir. Ana sosyal sigorta programı istihdam ve sosyal koruma bakanlığı tarafından yönetilmekte ve yürütölmektedir. Yaklaşık nüfusun yarısını kapsayan Sosyal Güvenlik Kurumu (IKA), Serbest Meslek için Sigorta Kurumu (OAEE), Tarım Sigortalıları Kurumu (OGA) ve Memurlar için (OPAD)'ı kapsamaktadır (The Economist Industry Report, 2010: 10).

Kurum sigortalıların ve bakmakla yükümlü olunan kişilerin genel sağlık ihtiyaçlarını karşılamak üzere hastane, bakıcılık hizmeti, ilaçlar, ameliyat, nakiller, dişçilik hizmetleri gibi gerekli hizmetleri sağlamaktadır. İlaçlar için kesilen prim oranı % 25 iken, diğer sağlık hizmetlerinin prim oranları değişken nitelikte olup, oran % 25'e kadar çıkabilmektedir (SGK Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik, 2012: 177).

Kamu harcamaları 2007 yılında toplam sağlık harcamalarının %60.3 oranındadır. OECD ortalaması ise %72.8 oranındadır. % 60,3 oranı Batı Avrupa standartlarına göre kıyaslama yapıldığında düşük bir orana sahiptir. Yunanlıların yaklaşık % 8'i özel sigortaya sahiptir. Özel sağlık sigortasının yükseliş ve özel sektörün gelişimi büyük ölçüde kamu sektörünün finansmanı ile ilişkilidir. 2009 yılındaki sağlık reformunun amacı kamu hastanelerinde çalışan doktorların özel müşterileri için kamu imkanlarını kullanmalarını sınırlamaktır (The Economist Industry Report, 2010: 10).

Sosyal Güvenlik Kurumu (IKA) nüfusun% 50'sini kapsayan, Yunanistan'ın en büyük sosyal sigorta planıdır. Meslek hastalıklara bağlı sakatlık kompanse etmek için, IKA 1979 yılından bu yana 52 hastalığın bir listesini kabul etmiştir. Listede 1992 yılında ulusal geçerli ilan edilmesine rağmen, diğer sigorta edinilebilir ODS ilgili herhangi bir veri bulunmamaktadır (Kourouklis, 2009: 515). Geçici iş göremezlik durumu söz konusu olduğunda günlük kazancın %50'si olacak şekilde yardım sağlamaktadır. Bu yardımlar belirli aralıklarla güncellenerek 30 günden sonrası için günlük kazancın % 70'ine kadar artırılmaktadır. Ayrıca, 3 günlük bekleme periyodu vardır. Sürekli iş göremezlik durumunda ise oranları % 100-%80 ve %79.9 - %67 şeklinde iki farklı düzeyde sürekli malullük aylığı sağlanmaktadır.

%66.9 - %50 oranları arasında ise kısmi malullük söz konusudur. İki yılda bir doktor kontrolü şarttır. Ayrıca sigortalı da 6 ayda bir durumunun incelenmesini talep edebilmektedir. En düşük aylık, asgari ücretin %70'ine eş ile çocuklara ödenen yardımlara eklenmesiyle bulunmaktadır. Yılda 14 ödeme yapılmaktadır (SGK Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik, 2012: 176).

Yunanistan'da kamu emeklilik sistemi, emeklilik haklarını alabilmeyi sağlayan 24 temel emeklilik fonları ve 120'den fazla ek fonlar içeren oldukça parçalı ve karmaşık bir hale sahiptir (Nektarios, 2007: 554). Sistemin karışıklığı nedeniyle Nisan 2008 itibariyle, Yunan sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini ve vatandaşların için kapasitesinin artırılmasını sağlamak amacıyla yeni bir sosyal güvenlik kanunu kabul edilmiştir. Kanunla 133 kuruluş ve 13 sosyal güvenlik kuruluşu kapsama dahil edilmiştir Avrupa'nın en erken emeklilik hakkı tanıyan sistemlerinden biri olan Yunan sosyal güvenlik sistemi revize edilmiştir. AB ve IMF'nin görüşleri doğrultusunda, finansal ve mali krizlere karşı 110 milyar avroluk bir kurtarma fonu oluşturulmuştur. Diğer AB ülkeleri Yunanistan da yaşlı nüfus, yoğun erken emeklilik akımı, işsizlik gibi tehditlerle karşı karşıya kalmaktadır. 2010 yılında emeklilik sistemi açığı 4 milyar avrodur. Erken emeklilik yaşı 53'ten 60'a çekilmiş, 13 sosyal güvenlik kuruluşu işçiler, çiftçiler ve küçük işletmeler adı altında üç birleşik kuruluş olarak birleştirilmiştir (SGK Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik, 2012: 277).

Yunanistan sosyal güvenlik reformlarının tarihsel sürecine bakıldığında, emeklilik reformu ile ilgili çalışmalar dikkat çekmektedir. Yaşanan kriz ile birlikte, tasarruf tedbirleri ön plana çıkmıştır.

Tablo 24: Yunanistan Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

YIL	REFORMLAR
2011	Tasarruf tedbirleri
2010	Yeni Emeklilik Reformu tasarısı kabul edilmesi
2008	Emekli aylığı reformu hakkında öneriler
2008	Emeklilik reformunun kabul edilmesi
2008	Yunan Sosyal Güvenlik Sistemi
2005	Yaşlılık aylığının hesaplanması
2005	Dullar için dul ve yetim yardımı
2005	Sosyal Sigorta Yardımları hakkında yetki düzenlemeleri
2003	Uzun süreli işsizler için isteğe bağlı sigorta imkanı
2002	Erken emekliliğin kolaylaştırılması
2002	Ulusal Elektronik Bilgi Sistemi kurulmuştur
2002	Parlamentonun emeklilik kanununu onaylaması
2002	Askerlik sürelerinin emeklilik hesabında kullanılması
2001	Emeklilik reformu askıya alınmıştır.
2000	İkinci Ulusal İstihdam Eylem Planı
1999	Sağlık hizmetlerinde maliyet öncelikli önlemler
1999	Emekli aylıklarında kısıtlamalar öngörülmüştür.
1999	Serbest çalışanlar için hizmet birleştirmesi hakkı
1999	Memurlar için Birleşik Emeklilik Fonu uygulaması
1999	Yaşlılık aylıkları için kanun tasarısı
1997	İşsizlik ödeneğinde önemli bir artış
1996	Ulusal Asgari Ücret Anlaşması

Kaynak: Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik, 2012: 358-359

2.2.5. Almanya Sosyal Güvenlik Sistemi

Almanya’da uzun vadeli sigorta kolları, “kuşaklararası dağıtım modeli”ne göre (pay-as-you-go) ve 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 (SGK Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik, 2012: 45). Bireysel emeklilik sistemi, Almanya’da nüfusun yaşlanması ve doğumların azalması nedeniyle, 2002 yılı başından itibaren ana sisteme ek nitelikte olmak üzere, fonlama esasına dayalı olarak konulmuştur (Tuncay ve Ekmekçi, 2012: 25).

Ücrete ve prime bağlı emeklilik emekli aylıklarında, emekli aylığının miktarı öncelikle sigortalı olunan dönemlerde ödeme yapılan aidatla sigortalının iş ücreti ve iş gelirin miktarına bağlıdır. Her takvim yılında prim ödeyerek sigortalanan iş ücreti ve gelirin kazanç puanı olarak hesaplanır. Prim ödemekten muaf olunan yıllar da kazanç puanı olarak hesaba katılabilmektedir. Bunların miktarı, diğer dönemlerdeki iş ücreti ve gelirin miktarına bağlıdır (Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı, 2009:125). 2005 yılında, emeklilik aylığı hesaplamalarında nüfusta yaşanan değişiklikleri yansıtmak üzere, sürdürülebilirlik faktörü uygulamasına geçilmiştir. Bu uygulamayla, emekli sayısının çalışan sayısına oranındaki değişikliklere göre emekli maaşlarında ayarlamaya gidilmektedir (SGK Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik, 2012: 183).

Emeklilik yaşı 2012-2019 yılları arasında kademeli olarak 65’ten 67’ye çıkartılmaktadır. Bu artışın yarattığı olumsuzlukları dengelemek için mesleki eğitim, istihdam engellerinin kaldırılması gibi yöntemlerle yaşlı istihdamını teşvike yönelik “50 Artı Girişimi” hayata geçirilmektedir (SGK Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik, 2012: 183).

Almanya’da uzun dönem bakım sigortası 1995 yılında hayata geçirildi. Bu sigorta ile birlikte malul ve kronik hastalık ile ilişkili olarak maddi sıkıntı çeken kişilerin korunmaları sağlandı. Uzun dönem bakım sigortası hemşirelik bakımı, ayakta bakım ve sosyal yardımları içermektedir (Zuchandke ve diğerleri, 2010: 628). Bakım hizmetini hak kazanmak için genel şart, kişinin başvuru tarihinden önceki 10

yıl içerisinde en az 2 yıl bu kapsamda sigortalı olmasıdır (SGK Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik, 2012: 53).

1884 yılından bu yana zorunlu kaza sigortası bulunmaktadır. Bu sigorta sanayi ve tarımsal meslek kooperatifleri ve kamusal kaza sigortaları tarafından yürütülmektedir (Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı, 2009: 71). 2009 yılında gelen reformla birlikte, kaza sigortası kasalarının sayısı birleşmeler yoluyla azaltılmıştır. Ayrıca, getirilen “fazla yükümlülüklerin dengelenmesi” uygulamasıyla kaza sigortası kasalarının ekonomide yaşanan yapısal değişikliklerden kaynaklanan yükümlülük değişikliklerinin belirli kısmı, kurumların bireysel sorumluluk kapsamından çıkarılarak sistemdeki bütün kurumlar arasında paylaştırılmaktadır. Bu reformun amacı ekonomide meydana gelebilecek ani değişikliklerin fonlara yüklediği aşırı etkileri dengelemektir (SGK Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik, 2012: 184).

Normal emeklilik yaşında yapılan artış, üç merkezi öge ile tanımlanabilen dört majör emekli aylığı reformunun sonucunda yüksek emeklilik yaşı, önemli kesintiler ve özel emeklilik fonlarındaki vergilerin gelmesi olarak tarif edilebilir. 2007 yılında en son emeklilik reformuyla birlikte, emeklilik yaşı 65'ten 67'e aşamalı bir biçimde artış yapıldı (Fehr ve diğerleri, 2012: 392). Yaşlılık aylığı için yaş şartı; 1947 öncesi doğumlular için 65 yaş, 1947 ile 1964 yılları arasında doğanlar için 2012 ile 2029 yılları arasında 65 yaştan 67'ye yükseltilmiştir. 1964 ve sonrası doğumlular için ise 67 yaş olarak uygulanmaktadır (SGK Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik, 2012: 45).

Almanya sosyal güvenlik reformlarının tarihsel sürecine bakıldığında, nüfusun yaşlanmasıyla oluşan sağlık sigortası açıklarını azaltmaya yönelik tedbirler üzerinde yoğunlaşmıştır. Bununla birlikte, diğer ülkelerdeki reform çalışmalarında olduğu gibi emeklilik yaşının yükseltilmesi onaylanmıştır.

Tablo 25: Almanya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

YIL	REFORMLAR
2011	Sağlık sigortası açıklarını azaltmaya yönelik tedbirler
2010	Alman sosyal güvenlik sistemine mali destek
2009	Emekli aylıklarında artış
2009	Zorunlu kaza sigortasının reformuna yönelik kanun
2008	Sağlık fonu uygulaması
2007	Emeklilik yaşının 67'ye çıkartılması
2006	Kamu çalışanları için yeni tasarruf fonu uygulaması
2005	Kayıt dışı istihdamla mücadele
2004	Emeklilik sigortası kurumları reformu
2003	Yaşlılıktaki yoksulluk riskini ortadan kaldırmak için temel güvence yardımı Mini-jobs reformu

Kaynak: Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik, 2012: 327

2.2.6. Hollanda Sosyal Güvenlik Sistemi

Hollanda sosyal güvenlik sistemine göre Hollanda'da kayıtlı olarak çalışan her işçi çalışmaya başladığı anda sosyal sigorta programına dahil olmaktadır. Bir tek Sağlık Sosyal Sigortasında istisna bulunmaktadır. Sağlık Sigortası Kanununa göre Hollanda'da yasal olarak ikamet eden herkes ve Hollanda istihdam vergilerine tabii olan yerleşik olmayan kişiler bir sigorta şirketine sağlık sigortası yaptırmak zorundadır (SGK Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sürecinde Avrupa'daki Sosyal Güvenlik Politikası Hakkında Mesleki Eğitim Projesi Genel Raporu, 2011: 115).

Ekonomik krizler nedeniyle, geçtiğimiz yıllar içinde Hollanda'da sosyal güvenlik, yeniden yapılanma sürecini geçirmiştir. Bu politika, sosyal güvenlik sisteminden yararlananların sayılarını azaltmak ve sosyal güvenlik harcamalarına sınırlama yapılmasını amaçlamaktadır (Terpstra, 2002: 39). Reformların en önemlileri malullük sigortası ve sağlık sigortasında yapılan yeniliklerdir.

Hollanda sağlık sigortası sistemi 01.01.2006 tarihinde kapsamlı bir değişikliğe uğramış, zorunlu ve gönüllü sağlık sigortası esasına dayanan sistem yerini zorunlu katılımın öngörüldüğü özel sağlık sigortasına bırakmıştır. Hollanda'da sağlık sigortacılığının en önemli aktörü CVZ (Sağlık Sigortası Kurulu)'dir (SGK

Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sürecinde Avrupa'daki Sosyal Güvenlik Politikası Hakkında Mesleki Eğitim Projesi Genel Raporu, 2011: 178). Ülkedeki sağlık sistemi, Kamu Sağlık Sigortası Kanunu'na göre işlemektedir. Kanun kendi içinde ikiye ayrılmış olup temel olarak Sağlık Sigortası Kanunu ve Olağanüstü Tıbbi Giderler Kanunlarını içermektedir. Olağanüstü Tıbbi Giderler Kanunu, yurt dışında yaşayan fakat Hollanda'da çalışan kişiler dahil olmak üzere Hollanda'da yaşayan ya da çalışan hemen hemen herkesi kapsayan ulusal bir sigorta koludur. Maaşlı çalışan kişilerin ve emekli aylığı ya da yardım alanların primlerini; işverenler, emekli aylığı ya da yardım sağlayan kuruluşlar ödemektedir (SGK Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik, 2012: 105). Bununla birlikte, Hollanda'da hastaneler sadece sağlık sigortası fonları tarafından finanse edilmektedir. (Schmid ve Götze, 2009: 28).

Hollanda'da sosyal güvenlik, çalışanlar için sigorta ve ulusal sigorta olarak ayrılmaktadır. Birincisi, işsizlik, hastalık, malullük gibi işgücü piyasasının durumuyla ilgili riskleri ve kazançları içeren sigortalılardan oluşmaktadır. İkinci sigorta türünde ise, Hollanda'daki tüm kişiler için bir asgari gelir garantisi sağlamak içindir (Vuren ve Vuuren, 2007: 77). Bununla birlikte, Hollanda'da çalışanların yüzde 90'a yakın bir kısmı sosyal sigortaların yanında bireysel emeklilik sistemine de katılmıştır (DPT, 2007:7).

Hastalık nedeniyle çalışamayacak durumda olan çalışanlara hastalık ödeneği verilmektedir. Malullük maaşı, malullük sonucunda % 15 gelir kaybına uğrayan kişilere verilmektedir (Vuren ve Vuuren, 2007: 77). 2006 yılında yürürlüğe giren reformla birlikte maluliyeti sigorta kolu yeniden düzenlenmiştir. Ancak eski kanunlar da kazanılmış haklar kapsamında varlığını sürdürmektedir. “Çalışma Kapasitesine göre İş ve Gelir Kanunu”, 1 Ocak 2006 tarihi itibarıyla Maluliyet Yardımı Kanununun yerini almıştır. 1 Ocak 2004 öncesinde malul olanlar bu kanunun kapsamına girmektedir. Eğer kişi 1 Ocak 2004 sonrasında malul olmuş ve aradan iki yıl geçmesine rağmen tekrardan işe başlayamamış ise onun için yeni kanun uygulanacaktır (SGK Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik, 2012: 101).

Hollanda sosyal güvenlik reformlarının tarihsel sürecine bakıldığında, son zamanlarda ülkemizdeki gibi sağlık reform çalışmaları ön plana çıkmıştır. Bununla ilgili 2006 yılında zorunlu sağlık sigortası yürürlüğe girmiştir.

Tablo 26: Hollanda Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

YIL	REFORMLAR
2009	Fon yetersizliği yaşayan emeklilik fonlarına verilen iyileşme süreci uzatıldı.
2006	Zorunlu sağlık sigortası yürürlükte
2003	Malullük sigortasında önemli değişiklikler

Kaynak: SGK Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik, 2012: 341

2.3. SOSYAL SİGORTALAR SİSTEMİNİN YENİDEN YAPILANMA SÜRECİ

2008 yılında başlayan reform ile kurulan Sosyal Güvenlik Kurumu hızlı bir şekilde yapılanma ve kurumsallaşma sürecine girmiştir. Başta mevzuat, altyapı, teknoloji ve insan kaynakları alanlarında yenilik çalışmaları yapılmıştır.

2.3.1. Sosyal Güvenlik Kurumunun Kuruluşu

Sosyal güvenlik reformunun ilk ayağını oluşturan ve sosyal güvenlik kuruluşlarını tek çatı altında toplayacak olan Sosyal Güvenlik Kurumu Yasa Taslağı Nisan 2006 ayı başlarında TBMM’ye gelmiş ve ilgili komisyonlarda hızla incelenmiş; Genel Kurul’da kabul edilerek onay ve yayımı için Cumhurbaşkanlığına sunulmuştur. Fakat bu Yasa’nın 6. maddesini oluşturan Yönetim Kurulu Üyeleri ile ilgili madde hükmünün bir daha görüşülmesi için Cumhurbaşkanı Sayın A. Necdet SEZER Yasa’yı TBMM’ye geri göndermiştir. Türkiye Büyük Millet Meclisi, 16.05.2006 tarihinde yaptığı toplantıda maddeyi Cumhurbaşkanı’nın isteği doğrultusunda kabul etmiş ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu 20 Mayıs 2006 tarih ve 26173 sayılı Resmi Gazete’de kabul edilerek aynı gün yürürlüğe girmiştir. Yapılan bu yeni düzenleme ile eskinin T.C. Emekli Sandığı, SSK ve Bağ-Kur gibi üç ayrı sosyal sigorta örgütü ortadan kaldırılmış bunun yerine Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı adı altında yeni ve dev bir örgüt kurulmuştur. Böylece Türkiye’de dağınık ve sektörlere göre kurulmuş olan sosyal güvenlik kuruluşları tek çatı altında toplanmıştır (Tuncer, 2006).

2.3.2. Sosyal Güvenlik Kurumunun Görevleri

Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu madde 3'e göre, Kurumun görevleri; ulusal kalkınma strateji ve politikaları ile yıllık uygulama programlarını dikkate alarak sosyal güvenlik politikalarını uygulamak, bu politikaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak, hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak, 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, usûlüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmaları uygulamak, sosyal güvenlik alanında, kamu idareleri arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlamaktır (5502 sayılı Kanun, m. 3).

2.3.3. Sosyal Güvenlik Kurumunun Teşkilat Yapısı

20.05.2006 tarihinde yayımlanan 5502 sayılı Kanunla kurulan Sosyal Güvenlik Kurumu, kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali açıdan özerk, 5502 sayılı Kanunda hüküm bulunmayan durumlarda özel hukuk hükümlerine tabi bir kurumdur. Kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşudur. Merkezi Ankara'dadır. Kurum, Sayıştay'ın denetimine tabidir (Şakar, 2009; 70).

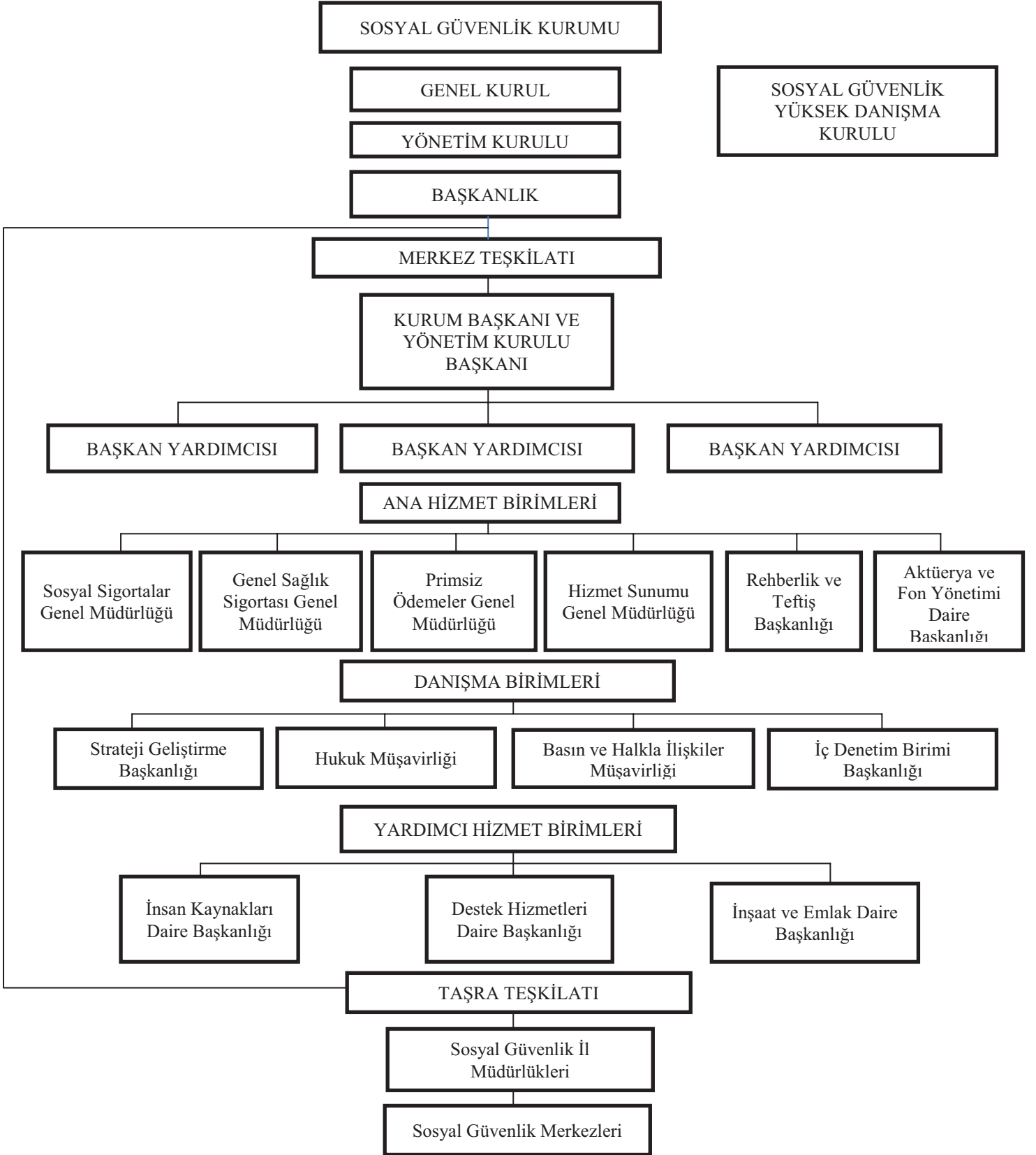
Kurum, aşağıdaki organlardan oluşur:

- Genel Kurul
- Yönetim Kurulu
- Başkanlık

Kurumun bu organlarının yanı sıra, Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu bulunmaktadır. Bu Kurul, sosyal güvenlik politikaları ve uygulamaları konularında görüş bildirir ve yılda bir kez en geç Mart ayı sonuna kadar, Bakan tarafından tespit edilen gündeme göre toplanır (Sosyal Güvenlik Kurumu Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 18).

Şekil 6’da görüldüğü gibi Kurum, başkanlık teşkilatı, merkez ve taşra teşkilatından meydana gelir. Merkez teşkilatı, ana hizmet, danışma ve yardımcı hizmet birimlerinden meydana gelir. Taşra teşkilatı ise; her ilde kurulan sosyal güvenlik il müdürlükleri ile bunlara bağlı sosyal güvenlik merkezleri ve sağlık sosyal güvenlik merkezlerinden oluşur. Sosyal Güvenlik Kurumunun organizasyon yapısı aşağıdaki gibidir (Sosyal Güvenlik Kurumu Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 18).

Şekil 6: Sosyal Güvenlik Kurumu Organizasyon Yapısı



Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 18

2.3.3.1. Sosyal Güvenlik Kurumunun Organları

Sosyal Güvenlik Kurumu, genel kurul, yönetim kurulu ve ana hizmetler birimleri olarak üçe ayrılmaktadır.

2.3.3.1.1. Genel Kurul

Genel Kurul Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının veya görevlendireceği bir yetkilinin başkanlığında toplanılmaktadır. 5502 sayılı Kanunun 5. maddesine göre, genel kurul, 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 Yüksek Öğretim Kurulu tarafından görevlendirilecek birer temsilciden, İş ve/veya Sosyal Güvenlik Hukuku alanında Bakan tarafından belirlenecek iki öğretim üyesinden, Başkan, genel müdürler, Strateji Geliştirme Başkanı, Rehberlik ve Teftiş Başkanı ile Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanından, en fazla üyeye sahip ilk üç işveren sendikası konfederasyonları tarafından üye işveren sendikalarına bağlı işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı ile orantılı olarak belirlenen dokuz temsilciden, en fazla üyeye sahip ilk üç işçi sendikası konfederasyonları tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen dokuz temsilciden, en fazla üyeye sahip ilk üç kamu görevlileri sendikası konfederasyonları tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen dokuz temsilciden, 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 dokuz temsilciden, Kurumdan aylık veya gelir almakta olanların üye olduğu en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen dokuz temsilciden ve kamu kurumu niteliğindeki en üst meslek kuruluşları tarafından görevlendirilecek birer temsilciden oluşmaktadır. (Sosyal Güvenlik Kurumu Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 35).

2.3.3.1.2. Yönetim Kurulu

Yönetim Kurulu bir karar organı olup, kurumun en yüksek karar, yetki ve sorumluluğunu taşımaktadır (SGK Faaliyet Raporu 2011, 2011: 7). 5502 sayılı Kanunun 6. maddesine göre, Yönetim Kurulu, Başkan, Başkanın teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir başkan yardımcısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını temsilen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir üye, Hazine Müsteşarlığını temsilen, Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir üye, işverenleri temsilen seçilecek bir üye, işçileri temsilen seçilecek bir üye, kamu görevlilerini temsilen seçilecek bir üye, kendi nam ve hesabına çalışanları temsilen seçilecek bir üye ve Kurumdan gelir veya aylık alanları temsilen seçilecek bir üye olmak üzere on üyeden oluşmaktadır (5502 Sayılı Kanun, m.6).

2.3.3.1.3. Ana Hizmet Birimleri

Ana hizmet birimleri, Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü, Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü, Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü, Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ve Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı'ndan oluşmaktadır (SGK Faaliyet Raporu 2011, 2011: 8).

- Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununa göre, Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün görevleri kısaca şunlardır (5502 sayılı Kanun, m.13/a);

Kurumun prim tahsilatını yapmak, süresi içerisinde tahsil edilemeyen prim ve prime ilişkin diğer alacaklar ile ilgili olarak borçlular hakkında gerekli idari ve icrai takibat yapmak, kapsamda olduğu halde tescili yapılmayan sigortalıların, genel sağlık sigortalılarının ve işyerlerinin işlemlerini resen 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, sigortalıları,

hak sahiplerini ve işverenleri sosyal güvenlik mevzuatından doğan hakları ve ödevleri konusunda her türlü iletişim araçları ile bilgilendirmektir.

- Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununa göre, Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğünün görevleri kısaca şunlardır (5502 sayılı Kanun, m.14):

Sosyal güvenlik mevzuatında genel sağlık sigortası ile ilgili konularda verilen görevleri yapmak, 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, genel sağlık sigortalıları ile hak sahiplerini ve işverenleri genel sağlık sigortası mevzuatından doğan hakları ve ödevleri konusunda her türlü iletişim araçları ile bilgilendirmek ve benzer nitelikteki diğer görevleri yapmaktır.

- Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununa göre, Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğünün görevleri kısaca şunlardır (Sosyal Güvenlik Kurumu Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 21-22):

Sosyal güvenlik mevzuatında primsiz ödemelere ilişkin konularda verilen görevleri yapmak, 16/12/1960 tarihli ve 168 sayılı Kanun, 24/02/1968 tarihli ve 1005 sayılı Kanun, 03/11/1980 tarihli ve 2330 sayılı Kanun, 28/02/1982 tarihli ve 2629 sayılı Kanun, 11/10/1983 tarihli ve 2913 sayılı Kanun, 28/02/1985 tarihli ve 3160 sayılı Kanun, 28/05/1986 tarihli ve 3292 sayılı Kanun, 12/04/1991 tarihli ve 3713 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 ve benzer nitelikteki diğer görevleri yerine getirmektir.

- Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununa göre, Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğünün görevleri kısaca şunlardır (5502 sayılı Kanun, m.16):

Kurumun gerçek ve tüzel kişilere yönelik hizmet sunumunun kesintisiz olarak yerine getirilmesini sağlamak, taşra teşkilatı birimlerinin kurulması ve kapatılması ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek, Kurum merkez ve taşra teşkilatının her türlü bilişim hizmetlerini yürütmek, 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 ve benzeri diğer görevleri yapmaktır.

- Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununa göre, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının görevleri kısaca şunlardır (5502 sayılı Kanun, m.17):

Kayıt dışı istihdamı önlemek, sosyal sigorta suistimalleri ile mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek, prim ödeme yükümlülerini gruplar ve sektörler itibarıyla analiz etmek, görevleriyle ilgili her türlü kayıt ve belgeleri incelemek, ilgililerden bilgi istemek ve toplamak, işin yürütümü açısından gerekli olan asgari işçilik tutarını tespit etmek, Kurumun merkez ve taşra teşkilatı ile personelinin idari, mali ve hukuki işlemleri hakkında teftiş, inceleme ve soruşturma yapmak, sosyal güvenlik mevzuatının verdiği yetkiye dayanılarak Kurumla sözleşme yapmış gerçek ve tüzel kişiler hakkında inceleme ve soruşturma yapmak ve benzer nitelikteki diğer görevleri yerine getirmektir.

- Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı

5502 sayılı Kanuna göre, Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı; Kurumun nakit ve benzeri varlıklarını finansal araçlar vasıtasıyla değerlendirmek, nüfus yapısı ve finansman yönünden kısa, orta ve uzun vadeli aktüeryal esaslara göre projeksiyonlar yapmak, finansman, fon yönetimi ve aktüerya ile ilgili her türlü istatistiki bilgiyi derlemek, bu bilgileri değerlendirerek sonuçlarını ilgili birimlere

bildirmek, tahsilat ve ödemelerin hızlı, güvenli ve düşük maliyetle yapılması hususunda banka ve diğer finansal kuruluşlarla protokol yapmak, finansman kaynakları ile yapılmakta olan ödemelerden yararlanma şartları ve yardım tutarları arasındaki ilişkiyi inceleyerek teknik bilançoğu hazırlamak, Başkan tarafından verilecek benzer nitelikteki diğer görevleri yapmaktır (5502 sayılı Kanun, m.18).

2.3.3.1.4. Danışma Birimleri

Sosyal Güvenlik Kurumu danışma birimleri Strateji Geliştirme Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği ve Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği birimlerinden oluşmaktadır (SGK Faaliyet Raporu 2011, 2011: 7).

- Strateji Geliştirme Başkanlığı

5502 sayılı kanuna göre, Strateji Geliştirme Başkanlığının görevleri kısaca şunlardır (5502 sayılı Kanun, m.20):

Ulusal kalkınma planı, strateji ve politikaları, yıllık program, 5502 sayılı Kanunun 33 üncü maddesinin birinci fıkrası hükmünce oluşturulacak 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, Kurumun görev alanına giren konularda performans ve kalite ölçütleri geliştirmek, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile mali hizmetler birimlerine verilen görevleri yerine getirmek, Kurumun çalışma konuları ile ilgili bilimsel yayınları takip ve teşvik etmek, Kurumda yapılacak yeni düzenlemeler ve ihdas edilecek birimler için düzenleyici etki analizi yapmak, sosyal güvenliğe ilişkin konularda; Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapmak, yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek ve benzer nitelikteki diğer görevleri yapmaktır.

- Hukuk Müşavirliği

5502 sayılı Kanuna göre, Hukuk Müşavirliğinin görevleri kısaca şunlardır (5502 sayılı Kanun, m.21):

Kurum birimleri ve diğer kamu kurum ve kuruluşları tarafından gönderilen kanun, tüzük, yönetmelik, diğer mevzuat ve tip sözleşme taslakları ile diğer hukuki konular hakkında görüş bildirmek, Kurumun menfaatlerini koruyucu ve anlaşmazlıkları önleyici hukuki tedbirleri zamanında almak, anlaşma ve sözleşmelerin bu esaslara uygun olarak yapılmasına yardımcı olmak, Kurum tarafından talep edilen hukuki konular ile hukuki, mali ve cezai sonuçlar doğuracak işlemler hakkında görüş bildirmek, Kurumun taraf olduğu davalarda Başkanlığı temsil etmek, ihtilaflı konuları analiz ederek Kurumun taraf olduğu anlaşmazlıkları en aza indirecek tedbirlere ilişkin görüş ve önerilerde bulunmak ve benzer nitelikteki diğer görevleri yapmaktır.

- Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği

5502 sayılı Kanuna göre, Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliğinin görevleri kısaca şunlardır (5502 sayılı Kanun, m.21):

Basın ve halkla ilişkilerle ilgili faaliyetleri planlamak ve bu faaliyetlerin belirlenecek usul ve ilkelere göre yürütülmesini sağlamak, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununa göre yapılacak bilgi edinme başvurularını etkin, süratli ve doğru bir şekilde sonuçlandırmak üzere gerekli tedbirleri almak ve benzer nitelikteki diğer görevleri yapmaktır.

- İç Denetim Birimi Başkanlığı

Kamu idarelerinin yönetim ve kontrol yapılarını değerlendirir. Kaynakların etkili ve ekonomik kullanılması bakımından incelemeler yapmaktadır. Bununla birlikte idarenin harcamalarının mali işleme ilişkin tasarruflarını denetlemek ve harcama sonrasında yasal uygunluk denetimini yapmaktır (SGK. Faaliyet Raporu, 2011:13).

2.3.3.1.5. Yardımcı Hizmet Birimleri

Sosyal Güvenlik Kurumu'nda yardımcı birimler İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı, Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı ve İnşaat Emlak Daire Başkanlığı'ndan oluşmaktadır (Sosyal Güvenlik Kurumu Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 39-40):

- İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı

İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı; Kurumun insan gücü planlaması ve politikası konusunda çalışmalar yapmak, tekliflerde bulunmak, Kurum personelinin atama, nakil, sicil, terfi, ücret, emeklilik ve benzeri özlük işlemlerini yürütmek, Kurum personelinin eğitim planını hazırlamak, uygulamak ve değerlendirmek, Başkan tarafından verilecek benzer nitelikteki diğer görevleri yapmakla görevlidir (5502 sayılı Kanun, m.24).

- Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı

5502 sayılı Kanuna göre, Destek Hizmetleri Daire Başkanlığının görevleri kısaca şunlardır (5502 sayılı Kanun, m.25):

Kurum hizmetlerinin gerektirdiği mal ve hizmetlere ilişkin satın alma ve taşınırlara ilişkin satma, satın alma, kiralama, bakım ve onarım, arşiv, idari ve mali hizmetleri yürütmek, taşınırların kayıtlarını tutmak, Kurum sivil savunma ve seferberlik hizmetlerini planlamak, yürütmek ve benzer nitelikteki diğer görevleri yapmaktır.

- İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığı

5502 sayılı Kanuna göre, İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığının görevleri kısaca şunlardır (5502 sayılı Kanun, m.25/a).

Taşınmazlara ilişkin her türlü satım, yapma, yaptırma, bakım, onarım ve tadilat işlerini yürütmek, 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 iştiraklerini doğrudan yaptırmakla ilgili iş ve işlemleri yürütmek, Kurum gayrimenkul ve demirbaşlarını sigorta yapmak, kiraya vermek, işletmek ve benzer nitelikteki diğer görevleri yapmaktır.

2.3.3.1.6. Taşra Teşkilatı

Başkanlığın taşra teşkilatı; her ilde kurulan sosyal güvenlik il müdürlükleri ile sosyal güvenlik il müdürlüklerine bağlı olarak kurulan sosyal güvenlik ve sağlık sosyal güvenlik merkezlerinden oluşur (Sosyal Güvenlik Kurumu Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 24).

Üç ayrı kurumun birleşmesi sonucu oluşan Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Taşra Teşkilâtının, çalışma usul ve esasları ile personelinin görev, yetki ve sorumluluklarını kapsayan Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Taşra Teşkilâtı Çalışma Yönetmeliği hazırlanarak yürürlüğe girmiştir (SGK Proje ve Faaliyetler, 2012: 26).

Kurumda personelin nitelikleri, eğitimleri ve özellikleri analiz edilmeden personelin görev yerleri belirlenmektedir. Bu yüzden de, personelden tam anlamıyla verim alınamadığı gibi, iş ile ilgili isteksizlik doğmaktadır. İsteksizlik, örgüte bağlılığı azaltıp, farklı kurumlara geçiş yapma gereksinimleri ortaya çıkarmaktadır. Kuruma yeni atanan ve hali hazırda çalışan personel için CV (özgeçmiş) formatı ile CV havuzu bulunmamaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nda personel durumu kadrolu, sözleşmeli ve işçi kadroları olmak üzere üçe ayrılır. Bu kadrolardaki personel, merkez teşkilatında veya taşra teşkilatında çalışmaktadır.Reformla birlikte, 01.01.2008-31.12.2011 tarihleri arasında; 25 Bilişim Uzmanı, 112 Müfettiş Yardımcısı, 29 Avukat, 8 Tabip, 15 Psikolog, 20 İç Denetçi, 268 Sosyal Güvenlik Uzman Yardımcısı, 498 Sosyal Güvenlik Kontrol Memuru, 678 Sosyal Güvenlik Denetmeni ve 281 Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcısı, 28 Eczacı, 77 Programcı, 5 Mühendis, 321 İcra Memuru, 142 VHKİ, 1022 sözleşmeli Büro Personeli ve 2180 Memur başta olmak üzere toplam

5416 personelin kuruma kazandırılması çalışmaları tamamlanmıştır. (Acar, 2012: 12).

Tablo 27'ye bakıldığında, 25.825 personele sahip olduğu, bunların 2.595'i merkez teşkilatında, 23.230 personel ise taşra teşkilatında görev yaptığını görmekteyiz.

Tablo 27: Sosyal Güvenlik Kurumu Personel Durumu

	KADROLU	SÖZLEŞMELİ	İŞÇİ	TOPLAM KADRO
MERKEZ TEŞKİLATI	2.451	119	25	2.595
TAŞRA TEŞKİLATI	23.098	13	119	23.320
TOPLAM	25.549	132	144	25.825

Kaynak: www.sgk.com (02.06.2012)

Tablo 28'e bakıldığında, personelin 14-17 yıl ve 18-21 yıl arasındaki hizmet sürelerine sahip personelin genel toplam içindeki %15 oranı ile en yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 28: Personelin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Personel Sayısı	Genel Toplam İçindeki (%)
0-2 Yıl	1.561	6%
3-5 Yıl	1.164	5%
6-9 Yıl	1.799	7%
10-13Yıl	3.039	12%
14-17 Yıl	3.954	15%
18-21 Yıl	3.850	15%
22-24 Yıl	3.622	14%
25-29 Yıl	3.519	14%
30-35 Yıl	2.309	9%
35 + Yıl	1.009	4%
Toplam	25.825	100%

Kaynak: www.sgk.gov.tr, (02.06.2012)

Tablo 29'a bakıldığında, Kurumda personelin 42-47 yaş grubunda 6.673 personel ile en fazla personele sahip olunan yaş grubu olduğu görülmektedir.

Tablo 29: Personelin Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Yaş Grubu	Erkek	Kadın	Toplam
18-23	71	58	129
24-29	1.593	972	2.565
30-35	2.541	1.671	4.212
36-41	3.269	2.499	5.768
42-47	4.044	2.629	6.673
48-53	3.007	1.140	4.147
54-59	1.468	340	1.808
60-65	444	79	523
Toplam	16.437	9.388	25.825

Kaynak: www.sgk.gov.tr, (02.06.2012)

Kurumun personel alma stratejisi 2011 yılı itibariyle değişmiştir. Dört yıllık üniversite mezunlarının Kurumdan sıklıkla ayrılmaları neticesinde Kurum iki yıllık üniversite mezunlarını da almaya başlamıştır. Dört yıllık üniversite mezunlarının Kurum içinde yükselme inancı olmadığından Kurumdan ayrıldıkları düşünülmektedir.

2.3.4. Sigorta Uygulamaları

1950 yılında daha önce çok sayıda farklı kanunu birleştiren, çatı kanun niteliğindeki 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu başlangıçta 137 maddelik bir Kanun iken zaman içinde 164 ayrı değişiklikle 83 ek madde, 223 geçici madde ve 23 ek geçici madde eklenen, karmaşık, takibi zor bir kanun haline gelmişti. Aynı şekilde, 5510 sayılı Kanun, 5 farklı sosyal sigorta kanununu birleştirdiği için bir çatı kanun niteliğindedir. 5510 sayılı Kanun 109 asıl ve 13 geçici maddeden oluşan küçük hacimli bir Kanun olarak yürürlüğe girmiştir. Ancak, 5510 sayılı Kanunun az sayıda maddeden oluşması, beklendiği gibi anlaşılmasını kolay hale getirmemiştir. 5510 sayılı Kanunun bazı maddeleri 3-4 sayfa süren, aynı maddenin ilk fıkrası ile sonraki fıkraları arasında bağ kurmanın zor olduğu bir içerik ortaya çıkmıştır. Başlangıçta 109 asıl ve 13 geçici maddeden oluşan 5510 sayılı Kanun, son değişiklikle birlikte 109 asıl, 40 geçici ve 7 ek maddeden oluşan bir Kanun haline gelmiştir (Alper, 2012: 8-9-10). Sosyal güvenlikle ilgili temel yasaların madde sayısı dökümü aşağıdaki tablo 30’da gösterilmektedir.

Tablo 30: Sosyal Güvenlikle İlgili Temel Yasaların Madde Sayıları

	Asil	Ek	Geçici	Ek Geçici	Toplam	Halen Yürürlükte Olan
506	143	50	90	3(143)	286	8
5434	137	80	218	23(321)	458	27
1479	84	21	27	23(71)	155	4
2925	42	-	2	-	44	-
2926	64	3	10	-	77	-
5502	45	2	7(9)	-	54	-
5510	109	2	25(27)		136	

Kaynak: Okur, 2011: 11-12

Sosyal güvenlik reformu sonucunda, SSK'ya mensup sigortalılar, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmıştır.

5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar:

- İşveren, işveren vekili veya alt işveren tarafından işe alınıp, hizmet akdine tabi çalıştırılan veya işe başlatılanlar, yani işçiler.
- İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıklarına ve yönetim kurullarına seçilenler.
- Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan ve Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından belirlenen yönetmelik Ek-1'de yer alan tabloda sayılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar.
- Mütakabiliyet esasına dayalı olarak sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülkelerin uyruğunda olanlar hariç, yabancı uyruklu, uyruksuz, göçmenler ve sığınmacı kişiler ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülke sigortalılarından, sözleşmede belirlenen istisna hâlleri dışında çalışmalarını hizmet akdine tabi sürdürenler.

- Büyükelçilik, konsolosluk mensuplarının özel hizmetlerinde çalıştırılanlardan gönderen devlette veya üçüncü bir devlette sigortalılıklarını belgeleyemeyenler ile Türkiye’de ikamet etmekte iken buralarda çalıştırılan Türk vatandaşları.
- 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre, çiftçi malları koruma başkanlıkları veya meclisleri tarafından çalıştırılan koruma bekçileri.
- 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununda belirtilen umumi kadınlar.
- Millî Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlar.
- 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi ile isteğe bağlı sigortalılık hükümleri ve 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamında sigortalı olmayan, kendi sigortalılıklarından dolayı bu kanunlara göre gelir veya aylık almayan ve 18 yaşını doldurmuş olanlardan; tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanlar.
- Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerlerinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olacak şekilde çalışanlar.
- 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olacak şekilde çalışanlar sigortalı olarak sayılmıştır.

Sosyal güvenlik reformu sonucunda, Bağ-Kur’a mensup sigortalılar, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin (b) bendi kapsamında sigortalı sayılmıştır. 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin (b) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar; köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız

Çalışanlardan ise; ticari kazanç veya serbest meslek kazancın gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar, anonim şirketlerin yönetim kurulu yesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğerk şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları ile tarımsal faaliyette bulunanlar, jokey ve antrenörler sigortalı sayılmaktadır.

Sosyal güvenlik reformu sonucunda, Emekli Sandığına mensup sigortalılar, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin (c) bendi kapsamında sigortalı sayılmıştır. 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar; Kamu idarelerinde 5510 sayılı Kanunun 4. maddesi birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar, bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86'ıncı maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar, sigortalı sayılmaktadır.

SGK, sigortalıyı iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, malullük, yaşlılık, ölüm gibi sosyal risklere karşı sosyal güvenliğini sağlamaya çalışmaktadır. Bu bölümde 5510 sayılı Kanuna göre sosyal risklere karşı sağlanan haklar açıklanmaktadır.

2.3.4.1. Yaşlılık Aylığı

Yaşlılık sigortası, uzun dönemli sigorta kollarından biridir. Amacı, belli yaşa ulaşmış, çalışma gücünü ve arzusunu kısmen veya tamamen kaybetmiş ve dinlenme ihtiyaı duyan sigortalılara, ömürlerinin sonuna kadar çalışmak zorunda kalmayacakları sürekli bir gelir bağlamaktır. Dünyada ilk defa 1889'da Almanya'da kurulan yaşlılık sigortası, ülkemizde 02.06.1949 tarihli ve 5417 Sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu ile kurulmuş, sonra 30.01.1957 tarihli ve 6900 sayılı Maluliyet İhtiyarlık ve lm Sigortaları Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve son olarak da 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir (şakar, 2009: 259).

ILO'nun "Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşmesi"nin 23. Maddesine göre, ihtiyarlık yardımı yapılacak hal "mevzuatla tayin olunan bir yaşın üstündeki ihtiyarlık hali" olarak kabul edilmiş, ancak bunun "65'den yukarı olmaması" gerektiğine işaret etmiştir. Bugün çoğu ülkede 65 yaş emeklilik yaşı olarak kabul edilmiştir. Bu sözleşmenin hazırlık çalışmaları 1952'de Uluslararası Çalışma Konferansında, emeklilik yaşının, faal nüfusun %10'unun çalışma hayatı dışına çekileceği bir yaş olarak belirlenmesi gerektiği ileri sürülmüştür (Güzel ve diğerleri, 2012: 547). Ülkemizde de, reformdan önceki dönemde emekli olma yaşı 65'in aşağısındaydı.

08.09.1999 tarihinden önce SSK'ya mensup sigortalıların emekli olabilmesi için, kadın 20, erkek 25 sigorta yılı ve 5000 günlük primi olması gerekmektedir. Ayrıca, kadının 50, erkeğin 55 yaşını doldurması, 3600 gün primi olması ve 15 yıldan beri sigortalı olması halinde de emekli olması mümkündür (Şakar, 2009: 261).

İlk defa 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılanlara; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları, hizmet akdi ile çalışan sigortalılar (4/a) için prim gün sayısı şartı 7200 gün olarak uygulanmaktadır.

5510 sayılı Kanunla belirtilen yaş koşulunun 2036 yılından başlanarak kademeli bir şekilde 2048 yılına kadar 65 yaşına kadar çıkartılmıştır.

5510 sayılı Kanunun 28 inci maddesine göre, (a) bendine göre yaş şartı;
1/1/2036 ila 31/12/2037 tarihleri arasında kadın için 59, erkek için 61,
1/1/2038 ila 31/12/2039 tarihleri arasında kadın için 60, erkek için 62,
1/1/2040 ila 31/12/2041 tarihleri arasında kadın için 61, erkek için 63,
1/1/2042 ila 31/12/2043 tarihleri arasında kadın için 62, erkek için 64,
1/1/2044 ila 31/12/2045 tarihleri arasında kadın için 63, erkek için 65,
1/1/2046 ila 31/12/2047 tarihleri arasında kadın için 64, erkek için 65,
1/1/2048 tarihinden itibaren ise kadın ve erkek için 65 olarak uygulanır. Ancak yaş hadlerinin uygulamasında (a) bendinde belirtilen prim gün sayısı şartının doldurulduğu tarihe geçerli olan yaş hadleri esas alınmaktadır (5510 Sayılı Kanun, m.28).

Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce 25 inci maddenin ikinci fıkrasına göre malul sayılmayı gerektirecek derecede hastalık veya özürü bulunan ve bu nedenle malullük aylığından yararlanamayan sigortalılara, en az on

beş yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla yaşlılık aylığı bağlanmaktadır (5510 Sayılı Kanunu, m.25).

Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporları ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu, Kurum Sağlık Kurulunca çalışma gücündeki kayıp oranının;

- % 50 ila % 59 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 16 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4320 gün,
- % 40 ila % 49 arasında olduğu anlaşılan sigortalılar, en az 18 yıldan beri sigortalı olmaları ve 4680 gün,

malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirmiş olmak şartıyla ikinci fıkranın (a) bendindeki yaş şartları aranmaksızın yaşlılık aylığına hak kazanmaktadır. Bunlar 94 üncü madde hükümlerine göre kontrol muayenesine tabi tutulabilmektedir (5510 Sayılı Kanunu, m.25).

Kolaylaştırılmış emeklilik koşullarından bir tanesi de madencilik sektörüdür. Madencilik sektörü zor ve riskli bir sektördür. Madencilik sektöründe maden işyerlerinin yer altı işlerinde çalışanlar içinde daha erken emeklilik hakkı sağlayan fiili hizmet zammı süresinden yararlandırılması uygulaması ile yaşlılık sigortasından aylığa hak kazanılması bakımından özel düzenlemelere gidilmiştir (Tunçay, 2013: 148). 5510 sayılı Kanun'un 28. maddesinin altıncı fıkrasında yapılan düzenleme gereğince Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde sürekli veya münavebeli olarak en az 20 yıldan beri çalışan, 55 yaşını doldurmuş ve en az 7200 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olan sigortalılara yaşlılık sigortasından aylık bağlanmaktadır. Maden işyerlerinin yer altı işlerinde geçen çalışmaların her 360 günü için 180 gün, fiili hizmet zammı olarak eklenmektedir. Bu işlerde, yaş haddinden emeklilikte en az 1800 gün çalışmış olma şartı aranmaktadır. (Tuncay ve Ekmekçi, 2012: 404).

Tablo 31: Yıl İçinde Yaşlılık Aylığı Bağlanan İşçiler

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Yıl içinde yaşlılık aylığı bağlanan sigortalılar	181.999	198.879	188.628	209.281	182.759	177.792	169.913	201.696	213.379	186.445	213.917	252.760	241.973

Kaynak: www.sgk.gov.tr, (07.06.2012)

İşçiler kapsamında bir yıl içinde yaşlılık aylığı bağlanan sigortalılar açısından 1998 yılından 2010 yılına kadarki bölüme bakıldığında, 2009 yılı içinde yaşlılık aylığı bağlanan kişi sayısında artış olduğu görülmektedir. Bu yükselişin nedenlerinden biri olarak, yürürlük tarihi 1 Ekim 2008 olan 5510 sayılı Kanunu'nun 41/a maddesi ile getirilen doğum borçlanması olduğu düşünülmektedir. Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan kadın sigortalılar doğum borçlanmasından yararlanabilmektedirler. Doğum borçlanması en fazla iki çocuk için yapılabilmektedir. Her çocuk için en fazla 2 yıllık süre borçlanılabilmekte olup, doğumun, sigortalıların başlangıcından sonra olması gerekmektedir. Bu borçlanmayla birlikte, birçok kadın sigortalı doğum borçlanması yaparak yaşlılık aylığı almaya hak etmiştir. Doğum borçlanması kısa vadede Kurum bütçesine katkı sağlamış olup, uzun vadede pasif sigorta sayısının yükselmesiyle Kurum bütçesinde açıklara sebep olacağı öngörülmektedir.

Tablo 32: İşçiler Kapsamında Yıllar İtibariyle Yaşlılık Aylığı Alanlar

Yıllar İtibariyle Yaşlılık Aylığı Alanlar											
2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011 Aralık	2012 Mart
2.418.992	2.555.965	2.694.834	2.838.422	2.988.054	3.151.374	3.297.393	3.467.017	3.655.784	3.850.199	4.003.887	4.055.959

Kaynak: www.sgk.gov.tr, (07.06.2012)

Tablo 32'ye bakıldığında, 2001 yılından Mart 2012 yılına kadar, yıllar itibariyle yaşlılık aylığı alanların sayısının yükseldiği görülmektedir. Reformla birlikte, 5510 sayılı Kanunla belirtilen yaş koşulunun 2036 yılından başlanarak kademeli bir şekilde 2048 yılına kadar 65 yaşına çıkartılmasıyla, ileriki yıllarda yaşlılık aylığı alan sigortalı sayılarının azalması öngörülmektedir. Bu azalma ile birlikte, aktif sigortalı sayısı ile pasif sigortalı sayısı arasındaki farkın daha fazla olacağı ve aktif sigortalı sayısının yükseleceği düşünülmektedir. Şu anki duruma bakıldığında, Mayıs 2012 SGK istatistiklerine göre, aktif çalışan kişi sayısı 18.257.027 iken, pasif sigortalı sayısı ise 10.201.808 olduğu görülmektedir.

Sigortalılık süresinin başlangıcını değiştiren faktörlerden biri olan on sekiz yaş altında geçen hizmetlerde, 01.04.1981 tarihinden önce hariç olmak üzere on sekiz yaşın altında geçen hizmetlerde sigortalılık başlangıcının on sekiz yaşının doldurulduğu tarih itibariyle başlatılacak olup, on sekiz yaş altı bildirilmiş olan primler ise sigortalı gün sayısına ilave edilmektedir. Ancak kademeli emeklilik dediğimiz 25.08.1999 tarihli 4447 sayılı Kanunla getirilmiş olan düzenleme de on sekiz yaş altı şartına bakılmaksızın gerekli olan yaş, sigorta prim gün sayısı ve sigortalılık süresindeki şartlara göre emeklilik belirlenmektedir (Akyol, 2012: 35). 4447 sayılı Kanunla getirilmiş olan yeniliğin yaşlılık aylığı alan kişi sayısı hızını azalttığı düşünülmektedir.

1479 sayılı Kanunun 35. maddesi 4447 sayılı Kanunla değiştirilmiştir. Bu değişiklikten önceki hükümlere göre 01.10.1999 tarihi itibariyle aylık bağlanmasına hak kazananlar ile hak kazanmalarına iki tam yıl veya daha az kalanlardan; kadın ise 20 tam yıl, erkek ise 25 tam yıl ödenmesi, kadın ise 50, erkek ise 55 yaşında olması ve 15 tam yıl prim ödenmesi halinde ve talepte bulunulan tarihte prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması şartıyla aylığa hak kazanmaktaydı (Duymuş, 2012: 45-46).

Yaşlılık aylığı alınabilmesi için 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunun 35. maddesinde yapılan değişiklik gereği 1/10/1999 tarihinden itibaren kadınlarda 58 yaşını, erkeklerde ise 60 yaşını doldurmuş olması ve 25 yıl tam çalışması gerekmektedir.

5510 sayılı Kanunun geçici 9. maddesinin ikinci fıkrasında 4/b kapsamında olan sigortalıların 1/10/1999 tarihinden 30/4/2008 tarihine kadar ilk defa sigortalı

sayılanlarda kadınlarda 58 yaşını, erkeklerde ise 60 yaşını doldurmuş olması ve 25 yıl tam çalışması gerekmektedir. 5510 sayılı Kanunla ilk defa 1/5/2008 tarihi itibarıyla sigortalı olanlardan; kadın 58, erkek 60 yaşını doldurması ve en az 9000 gün prim bildirmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanmaktadır. Kısmi yaşlılık aylığında ise (25 yıldan eksik prim ödeyen) ise kadın 60, erkek 62 yaşını doldurmuş olması ve en az 15 tam yıl prim ödemesi gerekmektedir.

Tablo 33’de görüldüğü gibi, 2010 yılından sonra yaşlılık aylığı alan kişi sayısında yükselmenin olduğu görülmektedir. Bunun sebebinin, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıların prim borçlarının yeniden yapılandırması ile ilgili olduğu düşünülmektedir.

6111 sayılı Kanun ile prim borçlarının yeniden yapılandırılması kapsamında yaşlılık aylığını hak edip prim borcu bulunan 4/b sigortalılara uygun faiz oranı ile banka kredisi kullandırılması amacıyla Kurum ile T.C. Ziraat Bankası arasında yapılan protokol 25.03.2011 tarihinde imzalanmıştır. Bu protokolle 89.096 kişiye 4/b statüsünde emekli olabilir belgesi verilmiştir. Bu sayede, pasif sigortalı sayısı artmaktadır (SGK Proje ve Faaliyetler, 2012: 78).

Tablo 33: Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (1479 Sayılı Yasa) Yaşlılık Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı

Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (1479 Sayılı Yasa) Yaşlılık Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı						
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 Mayıs
904.676	945.782	1.011.711	1.062.306	1.086.678	1.135.172	1.147.557

Kaynak: www.sgk.gov.tr, (20.07.2012)

2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu’na göre, 8 Eylül 1999 tarihinden sonra sigortalı olanların, kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olması, 15 yıldan beri sigortalı olması, en az 3600 gün prim ödemiş olması, koşuluyla yaşlılık aylığı bağlanmaktadır (Göktaş ve diğerleri, 2011: 275).

8 Eylül 1999 tarihinden önce tarım sigortalısı olanlar açısından kademeli bir yaş artışı söz konusudur. Buna göre, 8 Eylül 1999 tarihinde 13 yıl ve daha fazla sigortalı bulunanlara, en az 15 yıllık sigortalılık süresini doldurmuş ve en az 3600 gün prim ödemiş bulunmaları şartı ile yaşlılık aylığı bağlanmaktadır (Göktaş ve diğerleri, 2011: 275).

23 Mayıs 2002 tarihinde; sigortalılık süresi 13 yıl (dahil) ve daha fazla olanlar kadın ise 40, erkek ise 44 yaşını doldurmuş olmaları, sigortalılık süresi 12 yıl 3 ay (dahil) dan fazla, 13 yıldan az olanlar kadın ise 41, erkek ise 45 yaşını doldurmuş olmaları, sigortalılık süresi 11 yıl 6 (dahil) aydan fazla, 12 yıl 3 aydan az olanlar kadın ise 42, erkek ise 46 yaşını doldurmuş olmaları, sigortalılık süresi 10 yıl 9 (dahil) aydan fazla, 11 yıl 6 aydan az olanlar kadın ise 43, erkek ise 47 yaşını doldurmuş olmaları, sigortalılık süresi 10 (dahil) yıldan fazla, 10 yıl 9 aydan az olanlar kadın ise 44, erkek ise 48 yaşını doldurmuş olmaları, sigortalılık süresi 9 yıl 3 (dahil) aydan fazla, 10 yıldan az olanlar kadın ise 45, erkek ise 49 yaşını doldurmuş olmaları, sigortalılık süresi 8 yıl 6 (dahil) aydan fazla, 9 yıl 3 aydan az olanlar kadın ise 46, erkek ise 50 yaşını doldurmuş olmaları, sigortalılık süresi 7 yıl 9 (dahil) aydan fazla, 8 yıl 6 aydan az olanlar kadın ise 47, erkek ise 51 yaşını doldurmuş olmaları, sigortalılık süresi 7 (dahil) yıldan fazla, 7 yıl 9 aydan az olanlar kadın ise 48, erkek ise 52 yaşını doldurmuş olmaları, sigortalılık süresi 6 yıl 3 (dahil) aydan fazla, 7 yıldan az olanlar kadın ise 49, erkek ise 53 yaşını doldurmuş olmaları, sigortalılık süresi 5 yıl 6 (dahil) aydan fazla, 6 yıl 3 aydan az olanlar kadın ise 50, erkek ise 54 yaşını doldurmuş olmaları, sigortalılık süresi 4 yıl 9 (dahil) aydan fazla, 5 yıl 6 aydan az olanlar kadın ise 51, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olmaları, sigortalılık süresi 4 (dahil) yıldan fazla, 4 yıl 9 aydan az olanlar kadın ise 52, erkek ise 56 yaşını doldurmuş olmaları, ve en az 15 yıllık sigortalılık süresi ile 3600 gün prim ödeme şartlarını yerine getirmeleri halinde yaşlılık aylığına hak kazanmaktadırlar.

Tablo 34'e bakıldığında, 2001 yılında 8.964 kişi tarım sigortalılığına bağlı aylık ve gelir alırken, Mayıs 2012 yılı istatistiklerine bakıldığında 58.820 kişi aylık ve gelir aldığı görülmektedir. 2001-2012 yılları arasındaki fark aktif-pasif dengeleri açısından önemlidir. Pasif kişi sayısındaki muazzam artışın, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bütçesinde açıklar vermesine neden olacağı düşünülmektedir.

Tablo 34: İşçi Kapsamında Tarım Sigortalılığına Bağlı Aylık ve Gelir Alanların Sayısı

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Aralık 2011	Mayıs 2012
Tarım Sigortalılığına Bağlı Aylık ve Gelir Alanların Sayısı	8.964	12.076	15.289	18.804	22.158	25.433	30.183	33.236	39.287	45.042	56.075	58.820

Kaynak: www.sgk.gov.tr (15.07.2012)

Bağımsız çalışanların 2936 sayılı Kanuna tabi olanların yaşlılık aylığı alma şartları ise, Reformdan önce, yaşlılık aylığından yararlanabilmek için sigortalının; kadın ise 20 tam yıl, erkek ise 25 tam yıl sigorta primi ödemiş olması, Kurumdan yazılı istekte bulunması gerekmektedir (2926 Sayılı Kanun, m. 17). Reformdan önce, kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmakla beraber en az 15 tam yıl sigorta primi ödemiş olanlara da kısmi aylık bağlanmaktadır (2926 Sayılı Kanun, m. 17).

5510 sayılı Kanunun geçici 9. maddesinin ikinci fıkrasında 4/b kapsamında olan sigortalıların 1/10/1999 tarihinden 30/4/2008 tarihine kadar ilk defa sigortalı sayılanlarda kadınlarda 58 yaşını, erkeklerde ise 60 yaşını doldurmuş olması ve 25 yıl tam çalışması gerekmektedir. Kısmi yaşlılık aylığında ise kadın 60, erkek 62 yaşını doldurmuş olması ve en 15 tam yıl prim ödemesi gerekmektedir.

5510 sayılı Kanunla ilk defa 1/5/2008 tarihi itibarıyla sigortalı olanlardan; kadın 58, erkek 60 yaşını doldurması ve en az 9000 gün prim bildirmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanmaktadır.

Tabloya göre, bağımsız çalışanlar kapsamında (2926 Sayılı Yasa) yaşlılık aylığı alan kişi sayısı 2007 yılında 190.859 iken, yaşlılık aylığı alan kişi sayısı 2009 yılında 279.182, Mayıs 2012 tarihinde ise 390.898 kişi olduğu görülmektedir. Reform sonrası kişi sayısının yükseldiği anlaşılmaktadır. Bunun nedeninin, Kurumun yapmış olduğu yapılandırma çalışması olduğu düşünülmektedir.

5763 ve 5797 sayılı Kanunlar ile, 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile 2926 sayılı Tarımda

Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre sigortalı olanların birikmiş prim borçlarını, uygun faiz oranı ve koşullarda prim borcu kredisi kullanmak suretiyle tasfiye etmesi ve kredi teminatı olarak Kurumun sigortalıya bağlayacağı yaşlılık aylığının gösterilmesi amacıyla Türkiye Halk Bankası ile 21.07.2008 ve 19.08.2008 tarihlerinde protokol imzalanmıştır. Protokol kapsamında 44.184 sigortalı 669.831.706 TL kredi kullanmış ve 40.000 civarında sigortalı emekliliğe hak kazanmıştır. Aynı şekilde, 6111 sayılı Kanun ile prim borçlarının yeniden yapılandırılması kapsamında yaşlılık aylığını hak edip prim borcu bulunan 4/b sigortalılar uygun faiz oranı ile banka kredisi kullandırılması amacıyla Kurum ile T.C. Ziraat Bankası A.Ş. Genel Müdürlüğü arasında yapılan işbirliği protokolü 25.03.2011 tarihinde imzalanmıştır (SGK Proje ve Faaliyetler, 2012: 77).

Tablo 35: Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (2926 Sayılı Yasa) Yaşlılık Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı

Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (2926 Sayılı Yasa) Yaşlılık Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı						
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 Mayıs
183.189	190.859	240.613	279.182	296.955	380.771	390.898

Kaynak: www.sgk.gov.tr (29.07.2012)

Eski adıyla TC Emekli Sandığı iştirakçisi yeni adıyla 5510 sayılı Kanunun birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında emekli olanlar aşağıda açıklanan durumlara göre belli edilen emeklilik şartları ile emekli edilmektedir.

08.09.1999 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 4447 Sayılı Kanun ile eklenen 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu'nun Geçici 205 inci maddesinin ilk fıkrasına göre, 08.09.1999 gününden önce işe girmiş erkek memurların, 25 fiili hizmet yılını dolduranların istekleri üzerine emekli aylığı bağlanmaktadır. Emeklilik süresini doldurmaya 2 yıldan az kalan erkek 43 yaşını tamamlamaları ve talepte bulunmaları şartı ile emekli aylığı bağlanmaktadır.

Yukarıdaki şartı yerine getirmeyen erkekler ise aşağıdaki tablodaki tüm şartları tamamlayarak emekli olabileceklerdir. 25 yılı yani 9000 günü tamamlamalarının yanında belli bir yaşı tamamlayarak emekli olabilmektedirler.

5434 sayılı Kanunda bir kısım değişiklikleri getiren 4447 sayılı Kanunla,08.09.1999 günü ve sonrası işe giren erkek memurların emekli olabilmeleri için 60 yaşını tamamlamaları ve en az 9000 gün sayısına ulaşmaları şartı ile normal olarak emekli olabilmektedirler.

5510 sayılı Kanunla, ilk defa 01.05.2008 tarihi ve sonrası işe girmiş erkeklerden 4/c bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için prim gün sayısı şartı eskiden olduğu gibi 9000 gün olarak uygulanmaktadır. Emeklilik yaşlarının kademeli artışının tesbiti de 9000 günü tamamladıkları / tamamlayacakları zamana göre belli olmaktadır. Buna göre,

- 1.1.2036 ila 31.12.2037 tarihleri arasında 9000 günü tamamlayan erkek için yaş 61
- 1.1.2038 ila 31.12.2039 tarihleri arasında 9000 günü tamamlayan erkek için yaş 62
- 1.1.2040 ila 31.12.2041 tarihleri arasında 9000 günü tamamlayan erkek için yaş 63
- 1.1.2042 ila 31.12.2043 tarihleri arasında 9000 günü tamamlayan erkek için yaş 64
- 1.1.2044 ila 31.12.2045 tarihleri arasında 9000 günü tamamlayan erkek için yaş 65
- 1.1.2046 ila 31.12.2047 tarihleri arasında 9000 günü tamamlayan erkek için yaş 65

şartları aranmaktadır.

4447 Sayılı Kanun ile eklenen 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu'nun Geçici 205 inci maddesinin ilk fıkrasına göre, 08.09.1999 gününden önce işe girmiş memurların, 20 fiili hizmet yılını dolduranların istekleri üzerine emekli aylığı bağlanmaktadır. Emeklilik süresini doldurmaya 2 yıldan az kalan kadın memur 38 yaşını tamamlamaları ve talepte bulunmaları şartı ile emekli aylığı bağlanmaktadır.

Yukarıdaki şartı yerine getirmeyen kadınlar ise aşağıdaki tablodaki tüm şartları tamamlayarak emekli olabilmektedirler. 20 yılı yani 7200 günü tamamlamalarının yanında belli bir yaşı tamamlayarak emekli olabilmektedirler.

4447 Sayılı Kanun ile eklenen 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu'nun Geçici 205 inci maddesine göre, 08.09.1999 günü ve sonrası işe giren memur

kadınların emekli olabilmeleri için 58 yaşını tamamlamaları ve en az 9000 gün sayısına ulaşmaları şartı ile normal olarak emekli olacaklardır.

5510 sayılı Kanunla, ilk defa 01.05.2008 tarihi ve sonrası işe girmiş kadınlardan 4/c bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için prim gün sayısı şartı eskiden olduğu gibi 9000 gün olarak uygulanır. Emeklilik yaşlarının kademeli artışının tesbiti de 9000 günü tamamladıkları / tamamlayacakları zamana göre belli olmaktadır.

- 1.1.2036 ila 31.12.2037 tarihleri arasında 9000 günü tamamlayan kadın için yaş 59
- 1.1.2038 ila 31.12.2039 tarihleri arasında 9000 günü tamamlayan kadın için yaş 60
- 1.1.2040 ila 31.12.2041 tarihleri arasında 9000 günü tamamlayan kadın için yaş 61
- 1.1.2042 ila 31.12.2043 tarihleri arasında 9000 günü tamamlayan kadın için yaş 62
- 1.1.2044 ila 31.12.2045 tarihleri arasında 9000 günü tamamlayan kadın için yaş 63
- 1.1.2046 ila 31.12.2047 tarihleri arasında 9000 günü tamamlayan kadın için yaş 64
- 1.1.2048 tarihinden itibaren ise kadın için yaş 65

şartları aranmaktadır.

Tablo 36'ya bakıldığında, 2007 yılında Emekli Sandığı – 4/c kapsamında yaşlılık aylığı alan 1.147.518 kişi iken, reformdan sonra Mayıs 2012 istatistiklerine bakıldığında 1.262.004 kişi olduğu görülmektedir. Oranda büyük bir artışın olmadığı dikkat çekmektedir. Bunun nedeninin, 5510 sayılı Kanunla gelen yaş şartı olduğu düşünülmektedir. 08.09.1999 günü ve sonrası işe giren memur erkeklerin emekli olabilmeleri için 60 yaşını tamamlamaları ve en az 9000 gün sayısına ulaşmaları şartı getirilmiştir. Bayanlarda ise, 08.09.1999 günü ve sonrası işe giren memur kadınların emekli olabilmeleri için 58 yaşını tamamlamaları ve en az 9000 gün sayısına ulaşmaları şartı getirilmiş olmasıdır.

Tablo 36: Kamu Görevlisi Kapsamında Yaşlılık Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı

Emekli Sandığı - 4/c Kapsamında Yaşlılık Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı					
2007	2008	2009	2010	2011 Aralık	2012 Mayıs
1.147.518	1.198.666	1.221.544	1.239.660	1.259.454	1.262.004

Kaynak: www.sgk.gov.tr (02.08.2012)

5502 sayılı Kanunla Sosyal Güvenlik Kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesi ve 5510 sayılı Kanunla da dağılık mevzuatın birleştirilmeye çalışılması bu alandaki olumlu gelişme olarak değerlendirmek gerekmektedir. Yeni düzenlemeyle hizmet yılını tamamlamak yanında belli bir yaş şartının da tamamlanmasının istenmesi ve bunun yıllar itibariyle kademeli olarak artırılarak 65 yaşına kadar götürülmesi eskiye göre emekli olmayı daha da zorlaştırmıştır (Yıldırım, 2010: 73). Vatandaşlar için bu durum olumsuz gözükmüş olsa da, Kurumun aktüeryal dengesi açısından olumlu bir gelişmedir.

2.3.4.2. Malullük Aylığı

Malullük sigortası, ilk defa sigortalı çalışmaya başlanılan tarihten sonra malul kalan ve bu nedenle çalışma gücünü kısmen veya tamamen yitiren sigortalıların gelir kayıplarını gidermek amacı ile kurulmuş bir sigorta koludur. Malullük, sigortasından sağlanan tek yardım sigortalıya malullük bağlanması, aylıkla birlikte sağlık yardımı sunulmasıdır (Göktaş ve diğerleri, 2011: 234). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki Sözleşmesinde malülliyet yardımını 54. maddede, “mesleki bir faaliyet icra edebilme gücünün, mevzuatla tayin olunan bir derecede ve muhtemelen daimi olarak kaybedilmesi veya hastalık ödeneğinin kesildiği tarihte iş göremezliğin devam etmesi halleridir” tanımı yapılmıştır (UÇÖ Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki Sözleşmesi md. 54).

Ülkemizde malullük sigortası uygulamasına ilk defa 5417 sayılı Kanunla 1950 yılında başlanmış, 1957 yılında ise 6900 sayılı Kanunla malullük sigortasında değişiklikler yapılmıştır. 506 sayılı Kanunun 52 ila 58. maddeleri arasında malullük

sigortası yeniden düzenlenmiştir. Daha sonra 06.08.2003 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 4958 sayılı Kanunla, 506 sayılı Kanunun “Kimlerin Malul Sayılacağını” düzenleyen 53. Maddesi değiştirilmiştir. Malullükle ilgili son olarak 5510 sayılı Kanunun 25 ila 27. maddeleri malullük sigortasına yer vermiştir (Kuruca ve diğeri, 2013: 170).

Sigortalının veya işverenin talebi üzerine Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu, hizmet akdi ile çalışan sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı malul sayılmaktadır. Ancak, sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce sigortalının çalışma gücünün % 60'ını veya vazifesini yapamayacak derecede meslekte kazanma gücünü kaybettiği önceden veya sonradan tespit edilirse, sigortalı bu hastalık veya özürlü sebebiyle malullük aylığından yararlanamamaktadır (5510 Sayılı Kanun, m.25).

Sigortalının malullük halinin tespiti için rapor almak üzere yetkilendirilen sağlık kuruluşlarına sevkleri, prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi ile ilgili şartların yerine getirilmiş olması halinde yapılmaktadır. Sevkle ilgili masraflar (yol parası ve zorunlu giderler) Kurumca karşılanacaktır. Ancak, prim borcu bulunan bağımsız çalışanların sevkı yapılacak ancak sevkle ilgili masraflar kendilerince karşılanacaktır (İşçi, 2012: 52).

5510 sayılı Kanuna göre malul sayılması, 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, m.26).

Tablo 37: İşçi Kapsamında Yıl İçinde Maluliyet Aylığı Bağlanan Sigortalıların Dağılımı

Yıl İçinde Maluliyet Aylığı Bağlanan Sigortalıların Dağılımı													
1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
4.184	4.335	4.893	5.185	5.539	5.079	4.385	3.987	3.715	4.591	4.523	4.116	4.702	4.821

Kaynak: www.sgk.gov.tr (07.06.2012)

Yukarıdaki tablo 37'ye bakıldığında, reformdan önce 506 sayılı Kanuna göre yıl içinde maluliyet aylığı bağlananların sayısı 2007 yılında 4.523 kişi iken, 2009 yılında 4.702 kişiye aylık bağlanmıştır. Malullük aylığı bağlanan sigortalıların bir bölümü hizmet borçlanması yaparak aylık almaya hak kazanmışlardır. Prim ödeme gün sayısı 1800 günden az olan sigortalılar günlerini hizmet borçlanması yaparak tamamlayabilmektedirler. Borçlanma yapan sigortalı hizmet borçlanmasından doğan borcunu ödememiş ise masraflar kendisi tarafından karşılanmak üzere sevk işlemleri yapılmaktadır (Torun, 2012: 63).

Tablo 38: İşçi Kapsamında Yıllar İtibariyle Malullük Sigortasından Aylık Almakta Olanların Dağılımı

2002	Değişim %	2003	Değişim %	2004	Değişim %	2005	Değişim %	2006	Değişim %	2007	Değişim %	2008	Değişim %	2009	Değişim %	2010	Değişim %	2011 Aralık	Değişim %	2012 Mart
62.542	1,45	62.709	0,27	63.071	0,58	62.700	-0,59	63.861	1,85	64.883	1,60	65.175	0,45	66.038	1,32	66.902	1,31	67.575	1,01	67.903

Kaynak: www.sgk.gov.tr, (07.06.2012)

Değişim oranı, ilgili yılda hesaplanan rakamın bir önceki yıla göre yüzde değişim oranını ifade etmektedir. Tablo 38'e de bakıldığında, 4/a kapsamında malullük aylığı alanların sayısı reform öncesi 2007-2008 arası değişim oranı % 1.60 iken, reform sonrası 2008-2009 arası değişim oranı % 0.45 olduğu görülmektedir. 2009-2010 arası değişim oranı % 1.32 olarak 2008-2009 arasına göre yükselişe geçtiği görülmektedir. 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce sigortalı

olanlardan; sakatlığı nedeniyle vergi indiriminden yararlandığı Kanunun yürürlük tarihinden önce veya sonra tespit edilen sigortalıların 506 sayılı Kanunda öngörülen aylığa hak kazanma koşulları, 5510 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasında aynen korunmuştur. Bu nedenle, reform öncesi ve reform sonrası maluliyet aylığı bağlanan sigortalıların sayısında önemli bir fark olmadığı görülmektedir.

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalıların kendi sigortalıkları nedeniyle genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borcunu ödemiş olması mecburidir. Bir başka deyişle toplumda sık sık dile getirildiği şekliyle kendi sigortalılıklarından dolayı prim borcu olanların diğer şartları taşısalar dahil bu borçlarının bağlanacak aylıklarından mahsubu söz konusu değildir. Fakat bu sigortalılardan prim ödeme gün sayısı 1800 gün olduğu halde, kendi sigortalılığı nedeniyle genel sağlık sigortası primi dahil, prim ve prime ilişkin her türlü borçları bulunan sigortalıların sevkleri, masrafları kendilerince karşılanmak üzere yapılabilmektedir. Yine sigortalıların sevk için gerekli olan asgari 1800 gün prim gün sayısını 5510 sayılı Kanunun 41 inci maddesine göre hizmet borçlanması yaparak tamamlamaları halinde, borçlanma taleplerinin alınması kaydıyla sevk işlemleri yapılmaktadır. Ancak, borçlanma bedeli ödenmeden sevk işlemi yapılmış ise sevk işlemlerine ilişkin her türlü masrafları kendilerince ödemektedir (Pektaş, 2012: 63).

Reformdan önce 1479 sayılı Kanuna göre “Bu kanunun uygulamasında çalışma gücünün en az üçte ikisini yitirdiği tespit edilen sigortalı malul sayılmaktadır. Şu kadar ki, bu Kanuna tabi sigortalılığın başladığı tarihte malul sayılacak derecede hastalık veya arızası bulunduğu önceden veya sonradan tespit edilen sigortalı, bu hastalık veya arızası nedeniyle malullük sigortası yardımlarından yararlanamamaktadır” (1479 Sayılı Kanun, m.28).

Kendi nam ve hesabına çalışan sigortalılar için çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60’ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Kurum Sağlık Kurulu’nca tespit edilen sigortalı, malul sayılır. Ancak çalışmaya başladığı tarihten önce çalışma gücünün % 60’ını kaybedenlere bu hastalık veya özrü sebebiyle malullük aylığından yararlanamamaktadırlar.

Aşağıdaki tablo 39'a göre reform öncesi 2007 yılında 4/b kapsamında (1479 Sayılı Yasa) malullük aylığı alan kişi sayısı 13.231 iken, 2009 yılında 13.258, Mayıs 2012'de ise 15.039 kişi olduğu görülmektedir. 2006 yılında ise, 13.742 4/b kapsamında (1479 Sayılı Yasa) malullük aylığı alan kişi sayısı ile 2009 yılından daha fazla malullük aylığı alan olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin, sigortalıların prim borçları nedeniyle emekli olamaması veya iş kazası veya meslek hastalıkları vakalarının sayısının azalması olduğu düşünülmektedir.

Tablo 39: Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (1479 Sayılı Yasa) Malullük Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı

Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (1479 Sayılı Yasa) Malullük Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı						
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 Mayıs
13.742	13.231	12.918	13.258	13.992	14.530	15.039

Kaynak: ww.sgk.gov.tr (21.07.2012)

Ayrıca, malullük aylığı almak için malul kalan bağımsız çalışan kişinin işten ayrılması veya işyerini kapatması ve Kuruma prim borcunun bulunmaması gerekmektedir. Aksi takdirde malullük aylığı bağlanmamaktadır. Bununla birlikte, sigortalılık halinin 01.10.2008 tarihi öncesi olması halinde işçi kapsamında emekli olanlar 4/b, 4/b kapsamında emekli olanlar 4/a kapsamında sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışabilirken, 01.10.2008 tarihi sonrası sigortalı olanlar hangi statüde olursa olsun aylıkları kesilmeyecektir (Akyol, 2012: 298).

2926 sayılı Kanunun 1. maddesine göre, bu Kanunun amacı tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara ve hak sahiplerine, malullük, yaşlılık ve ölüm hallerinde bu Kanunda yazılı şartlarla sosyal sigorta yardımları sağlamaktır (2926 Sayılı Kanun, m.1).

Tarımsal faaliyette bulunanlar, kendi mülkünde, ortaklık veya kiralamak suretiyle başkalarının mülkünde, kamuya mahsus mahallerde ekim, dikim, bakım, üretim, yetiştirme ve ıslah yollarıyla veya doğrudan doğruya tabiattan istifade etmek

suretiyle bitki, orman, hayvan ve su ürünlerinin üretimini, avlanmasını, avcılar ve yetiştiriciler tarafından muhafazasını, taşınmasını sağlayanları veya bu ürünlerden sair bir şekilde faydalanmak suretiyle kendi adına ve hesabına faaliyette bulunanlardır (2926 Sayılı Kanun, m.3).

Çalışma gücünün en az üçte ikisini yitirdiği tespit edilen sigortalı malul sayılmaktadır (2926 Sayılı Kanun, m.12). Malullük aylığından yararlanabilmek için 12. maddeye göre malul sayılmak, en az beş tam yıl sigorta primi ödemiş olmak, yazılı istekte bulunmak gerekmektedir (2926 Sayılı Kanun, m.13).

Ancak, bu Kanuna göre fiili sigortalılığı devam ederken bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu çalışma gücünün en az üçte ikisini kaybettikleri 12 nci maddenin son fıkrası hükmüne göre tespit edilenler için bir tam yıl sigorta primi ödemiş olmak yeterli olmaktadır (2926 Sayılı Kanun, m.13).

5510 sayılı Kanunun 26. maddesine göre, 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 primi bildirmiş olmak gerekmektedir.

Reform öncesi 2007 yılında 4/b kapsamında (2926 Sayılı Kanun) malullük aylığı alan kişi sayısı 1.918 iken, 2009 yılında 2.222, Mayıs 2012’de ise 3.663’dür.

Aşağıdaki tablo 40’a göre, 2006 yılında bağımsız çalışanlar kapsamında (2926 Sayılı Kanun) malullük aylığı alan kişi sayısı 1.925 iken, 2007 yılında 1.918 kişi sayısı ile düşüş göstermiştir. 2008 yılından sonra kişi sayısı yükselişe geçmiştir. Reformdan önce en az beş tam yıl sigorta primi ödemiş olma şartı, reformla birlikte en az on yıl sigortalı olma şartı olarak değiştirilmiştir. Bu değişiklik malullük aylığı alan kişi sayısını etkilemediği düşünülmektedir.

Tablo 40: Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (2926 Sayılı Yasa) Malullük Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı

Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (2926 Sayılı Yasa) Malullük Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı						
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 Mayıs
1.925	1.918	1.999	2.222	2.749	3.218	3.663

Kaynak: www.sgk.gov.tr (29.07.2012)

5510 sayılı Kanunun birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında malullük aylığı, iştirakçilerin vücutlarında meydana gelen arızalar veya uğradıkları tedavisi imkânsız hastalıklar sebebiyle vazifelerini yapamayacak duruma gelmeleri halinde uygulanan emeklilik işlemidir. Emekli aylığı bağlanabilmesi için iştirakçilerin en az 10 yıl fiili hizmet müddetinin bulunması gerekmektedir.

Aşağıdaki tablo 41'e bakıldığında, 2007 yılında kamu görevlisi kapsamında malullük aylığı alan 22.883 kişi iken, reformdan sonra Mayıs 2012 istatistiklerine göre 24.157 kişi olduğu görülmektedir. Reform sonrası fazla bir değişikliğin yaşanmadığı görülmektedir.

Tablo 41: Kamu Görevlisi Kapsamında Malullük Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı

Kamu Görevlisi Kapsamında Malullük Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı					
2007	2008	2009	2010	2011 Aralık	2012 Mayıs
22.883	23.155	23.577	23.703	24.059	24.157

Kaynak: www.sgk.gov.tr (29.07.2012)

Malullük aylığı almakta iken 5510 sayılı Kanuna göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlayanların malullük aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başında kesilmektedir. Bu kişiler işten ayrılarak yeniden malullük aylığı bağlanması için yazılı istekte bulunan veya emekliye ayrılanlara, kontrol muayenesine tabi tutulmak ve ilk aylığına esas

malullüğünün devam ettiği anlaşılmak kaydıyla, kamu personeli olarak çalışıyorsa görevinden ayrıldığı tarihi, diğerlerinde ise istek tarihlerini takip eden ödeme döneminden itibaren yeniden malullük aylığı hesaplanarak bağlanmaktadır (Mankal, 2012: 20-21).

2.3.4.3. Kamu Görevlisi Kapsamında Vazife Malullüğü

Sigortalıların vazifelerini yaptıkları sırada veya vazifeleri dışında idarelerince görevlendirildikleri herhangi bir kamu idaresine ait başka işleri yaparken bu işlerden veya kurumlarının menfaatini korumak maksadıyla bir iş yaparken ya da idarelerince sağlanan bir taşıtla işe gelişi ve işten dönüşü sırasında veya işyerinde meydana gelen kazadan doğmuş olursa, buna vazife malullüğü ve bunlara uğrayanlara da vazife malulü denilmektedir (5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md. 47).

Bir kazanın vazife malullüğü denilebilmesi için üç koşulun bir arada olması gerekmektedir. Bu koşullardan ilki, olayın işyerinde meydana gelmesi gerekmektedir. İkinci koşul olarak, kaza, işyerinde bulunuyor olmasının ötesinde, görevle bağlantılı olarak meydana gelmiş olmalıdır. Üçüncü olarak da, kaza çalışma süresi içinde doğmuş olmalıdır (Sözer, 2013: 265-266). Eğer bu üç koşul da varsa, bu kaza vazife malullüğü olarak tanımlanmaktadır.

Tablo 42: Kamu Görevlisi Kapsamında Vazife Malullüğü Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı

Kamu Görevlisi Kapsamında Vazife Malullüğü Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı					
2007	2008	2009	2010	2011 Aralık	2012 Mayıs
9.239	6.401	6.543	6.608	6.711	6.788

Kaynak: www.sgk.gov.tr (29.07.2012)

Yukarıdaki tablo 42'ye bakıldığında, Emekli Sandığı - 5510 sayılı Kanunun birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında vazife malullüğü aylığı alanların sayısının 2007 yılından sonra düştüğü görülmektedir. Bunun nedeninin, vazife malulü

olanların 5510 Sayılı Kanunun 4'üncü maddesi birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışmaları halinde aylıkları çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başından itibaren kesilmesi olduğu düşünülmektedir.

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre vazife malulü olan veya bu tarihten önce 5434 sayılı Kanuna göre iştirakçi olmakla birlikte bu tarihten sonra vazife malulü olanlarla, 5510 Sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra sigortalı olarak çalışmaya başlayıp ta sonradan vazife malulü olanların 5510 Sayılı Kanunun 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlamaları halinde aylıkları kesilmeyecek, tercihlerine göre sosyal güvenlik destek primine veya ileride vazife malulü aylığı ile birlikte yaşlılık aylığının da bağlanmasını istemeleri halinde sosyal güvenlik destek priminden vazgeçip uzun vadeli sigorta kollarına tabi çalışabilmektedirler. Bu kimseler gerek sosyal güvenlik destek primine, gerekse uzun vadeli sigorta kollarına tabi çalışmaları durumunda, her iki halde de haklarında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanacak dolayısıyla ayrıca kısa vadeli sigorta kolları primi alınabilmektedir. Aylıkları kesilmediği için, bu durumda bunlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi de kesilmemektedir. Bu kimseler 5510 Sayılı Kanunun 4'üncü maddesi birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olarak çalışmaları halinde ise aylıkları çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başından itibaren kesilmekte, tercihlerine bakılmaksızın haklarında 5510 Sayılı Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ve ayrıca genel sağlık sigortası kolları uygulanarak kısa ve uzun vadeli sigorta kolları primi ve genel sağlık sigortası primi alınmaktadır (Tuncer, <http://www.isvesosyalguvenlik.com/>)

2.3.4.4. Ölüm Sigortası

Ölüm aylığı; Ölüm tarihinde sigortalı ile yasal evlilik bağlantısı bulunan eşine, 5510 sayılı Kanunun 5. maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerine tabi olarak iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasına göre çalışmaları hariç, Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış

çocuklardan; evli olup olmadığına bakılmaksızın, 18 yaşını, ortaöğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmamayan erkek çocuklarına, evli olup olmadığına bakılmaksızın, Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirdiği tespit edilen çocuklarına, yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kız çocuklarına ölüm aylığı bağlanmaktadır (Kurt, 2009: 125).

Anne ve babaya ölüm aylığının bağlanma şartları ise, her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari üzeri ücretin net tutarından daha az olması, diğer çocuklardan hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve aylık bağlanmamış olması, hak sahibi eş ve çocuklardan artan hissenin bulunması ancak 65 yaş ve üzeri anne babalardan artan hisse şartı aranmaz, şartları aranmaktadır (Saraç, 2012: 60).

Reformdan önce 506 sayılı Kanunla ölüm aylığı bağlanabilmesi için aranan sigortalılık süresi ve prim ödeme şartı borçlanma yoluyla sağlanabiliyordu. Mesela, ölen sigortalı askerlik yapmış ve askerlik borçlanması yapmamışsa, hak sahipleri bu borçlanmayı yapıp ödeyerek aylık alma şartlarını kazanabiliyorlardı. 01.10.2008 tarihinden sonra ölen 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin (a) bendi gereğince 4/a'lı sigortalılar için Kanun buna engel olmuştur. 32. madde, 4/a kapsamında sigortalı sayılanlar için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması aranmaktadır (Şakar, 2009: 276-277).

5510 sayılı Kanunun 32. maddesindeki ölüm aylığı bağlanabilmesi için aranan 1800 prim koşulu 4(a), 4(b), 4(c) sigortalıları için geçerli olup, 1800 prim gün koşulunun oluşmasında, gerek ölen sigortalının gerekse hak sahiplerinin yaptıkları tüm borçlanmalar dikkate alınmaktadır (Şimşek, 2011: 283).

Aşağıdaki tablo 43'e bakıldığında, 2008 yılından itibaren işçi kapsamında yıl içinde ölüm aylığı bağlanan sigortalı sayısının azaldığı görülmektedir. Bunun nedeninin, 01.10.2008 tarihinden sonra ölen 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin (a) bendi sigortalılar için borçlanma yapılmasına Kanunun engel olduğu düşünülmektedir. 4/a kapsamında sigortalı sayılanlar için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması aranmaktadır

Tablo 43: İşçi Kapsamında Ölüm Sigortasından Yıl İçinde Aylık Bağlanan Hak Sahibi Sayısı

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Hak Sahipleri	90.634	89.215	89.558	94.113	86.534	91.138	92.065	80.992	95.622	99.731	149.172	145.731	134.843	122.481

Kaynak: www.sgk.gov.tr (09.07.2012)

5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce müteveffa (vefat etmiş) olan sigortalıların hak sahipleri için borçlanma imkanı varken 01.10.2008 tarihinden sonra vefat eden sigortalıların hak sahipleri için bu imkan sağlanmamıştır. Bu olay yargıya taşınmıştır. Mahkeme kararına konu olan davada; 01.05.1997 tarihinde SSK'lı olarak çalışmaya başlayan ancak, 19.11.2008 tarihinde vefat eden sigortalının işe başlama tarihi ile ölüm tarihi arasında 5 yıllık sigortalılık süresi bulunmasına rağmen bu sürede sadece 663 prim gün sayısının olduğu, ancak sigortalının hak sahiplerinin 240 gün askerlik borçlanması yaparak, 900 prim gün sayısını tamamlamak için Sosyal Güvenlik Kurumu'na müracaat ettiği ile ilgili Kurum'un ise Kanun'da öngörülen borçlanmasız 900 prim gün sayısı şartının yerine gelmediği gerekçesi ile hak sahiplerinin talebini red ettiği anlaşılmıştır. Bu sefer konu mahkemeye aktarılmış, ilk derece mahkemesi ise 5510 sayılı Kanun'un 32. maddesine göre borçlanmaksızın 900 gün prim gün sayısını yerine getiremeyen sigortalı hakkında borçlanmayla bu süreyi tamamlama yönünde istenilen hakkı Kanun'a aykırı bulmuştur. Daha sonra konu Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'ne intikal etmiş ilgili daire, borçlanma sürelerinin gün sayısına dahil edileceği sonucunu doğurduğu düşünerek borçlanma sürelerinin dikkate alınması gerektiği yönünde ilk derece mahkemesinin verdiği kararı bozmuştur (Türkcan, 2013: 186-187). Yargıtay'ın bu yorumu pek çok sayıdaki dul ve yetim için umut ışığı olmuştur. Zira, bu eksik gün nedeniyle aylık bağlanma talebi reddedilenlerin sayısı azımsanmayacak kadar çoktur. Bir nevi 506 sayılı Kanun'un zamanındaki uygulamaya dönmüş olmaktadır. Örneğin, ölen sigortalının 1 gün dahi prim ödeme gün sayısı olsa kalan 899 günü borçlanmak suretiyle tamamlamak ve bu şekilde emekli olması mümkün olabilecekti (Araz, 2013: 217). Yargıtay'ın

verdiği bu karar emekli sayısını yükseltecek olup, Kurumun aktüeryal dengelerini olumsuz etkileyecektir.

İşçiler kapsamında ölüm geliri, sigortalı bir iş kazası meslek hastalığı ya da bunlara bağlı nedenlerle ölmüş ise hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmaktadır. 5510 sayılı Kanun, önceki kanunlardan farklı olarak gelirin hak sahiplerine paylaştırılmasını iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ölüm sigortası bakımından ayrı ayrı düzenlemek yerine; iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölüm halinde de gelir paylaşımının ölüm sigortasındaki esaslara göre yapılmasını öngörmüştür. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın hesaplanan aylık gelir tutarı, hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmaması halinde sigortalının almakta olduğu sürekli iş göremezlik geliri, hak sahiplerine ölüm geliri olarak bağlanmaktadır. Ölüm geliri bağlanırken ölen sigortalının daha önce çalışması olup olmadığının hiçbir önemi yoktur. Sigortalı çalışmaya başladığı gün iş kazasına maruz kalıp vefat ettiğinde dahi hak sahiplerine ölüm geliri bağlanmaktadır (Göktaş, 2012: 202).

Tablo 44: İşçi Kapsamında Yıllar İtibariyle Ölüm Geliri Alanlar

Yıllar İtibariyle Ölüm Geliri Alanlar											
2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011 Aralık	2012 Mart
74.543	74.929	74.969	74.406	73.428	73.375	73.180	73.248	74.554	76.397	78.314	79.373

Kaynak: www.sgk.gov.tr, (07.06.2012)

Yukarıdaki tablo 44'e bakıldığında, 2010 yılından itibaren ölüm geliri alan kişi sayısında artışın olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin, 5510 sayılı Kanununda, önceki kanunlardan farklı olarak gelirin hak sahiplerine paylaştırılmasını

iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ölüm sigortası bakımından ayrı ayrı düzenlemek yerine; iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölüm halinde de gelir paylaşımının ölüm sigortasındaki esaslara göre yapılmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

5510 sayılı Kanunun 32. maddesine göre, kendi adına ve hesabına çalışan 4 (b) sigortalıları için sigortalılık süresi koşulu aranmaksızın en az 1800 gün prim ödeme gün sayısının bulunması ölüm aylığı bağlanması için tek koşul olmaktadır. Eğer sigortalının varsa birden fazla sigortalılık durumuna göre hizmetleri dikkate alınmakta ve en son tabi olduğu sigortalılık haline göre aylık bağlanmaktadır. Sigortalılık hallerinin birleşmesi sonucunda son tabi olunan sigortalılık haline göre aylığa hak kazanılamaması halinde, bu defa diğer sigortalılık hallerindeki hizmetlere göre ayrı ayrı değerlendirme yapılarak, aylığa hak kazanacağı sigortalılık haline göre aylık bağlanmaktadır.

Aşağıdaki tablo 45'e göre, 2007 yılında yıllar itibariyle ölüm aylığı alan kişi sayısı 569.896 iken, 2009 yılında 612.407, Mayıs 2012'de ise 705.180 kişi olduğu görülmektedir. Reform sonrası en büyük artışın olduğu yıl ise 2009 yılı olduğu ve bunun nedeninin, 5510 sayılı Kanunun 41. maddesi gereğince 4/b kapsamındaki sigortalıların ölümleri halinde hak sahiplerinin askerlik borçlanması yapabilmeleri olduğu düşünülmektedir. 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden önce 1479 ve 2926 sayılı kanunlarına göre, sigortalıların gerek kendilerinin gerekse ölümleri halinde hak sahiplerinin askerlik borçlanması yapabilmesi için borçlanma tarihinde veya ölüm tarihinde aktif sigortalı olma şartı arandığı ve anılan kanunlara göre aktif sigortalı olmamaları nedeniyle askerlik borçlanma talepleri reddedilenlerin, 5510 sayılı Kanunun 41. maddesi gereğince borçlanma talepleri kabul edilerek borçlanma işlemleri yapabilmeleridir.

Tablo 45:Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (1479 Sayılı Yasa) Ölüm Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı

Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (1479 Sayılı Yasa) Ölüm Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı						
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 Mayıs
559.487	569.896	592.231	612.407	629.325	681.523	705.180

Kaynak: www.sgk.gov.tr (01.08.2012)

2926 sayılı Kanuna tabi bağımsız çalışanların ölüm aylığı, ölüm tarihinde an az üç tam yıl sigorta primi ödemiş olan, malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken veya yazılı olarak istekte bulunup malullük veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazandıktan sonra ölen, bağlanmış bulunan malullük veya yaşlılık aylıkları kesilmiş iken ölen, en az üç tam yıl sigorta primi ödemiş olanlardan 21 inci maddeye göre toptan ödeme isteğinde bulunmakla beraber toptan ödeme yapılmadan ölen, sigortalının hak sahiplerine yazılı istekleri üzerine aylık bağlanmaktadır (2926 Sayılı Kanun, m.23). Ancak, sigortalı iken geçirdiği iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölenler için bir tam yıl prim ödemek yeterlidir (2926 Sayılı Kanun, m.23).

10.05.2008 tarihinden sonra ilk defa tarımda kendi adına ve hesabına çalışanlar 5510 sayılı Kanuna tabi 4/b statüsünde değerlendirilmektedir. Aşağıdaki tablo 46'a bakıldığında, reformdan sonra 4/b kapsamında (2926 Sayılı Yasa) ölüm aylığı alan kişi sayısında yükselmenin olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden önce 1479 ve 2926 sayılı kanunlarına göre, sigortalıların gerek kendilerinin gerekse ölümleri halinde hak sahiplerinin askerlik borçlanması yapabilmesi için borçlanma tarihinde veya ölüm tarihinde aktif sigortalı olma şartı arandığı ve anılan kanunlara göre aktif sigortalı olmamaları nedeniyle askerlik borçlanma talepleri reddedilenlerin, 5510 sayılı Kanunun 41. maddesi gereğince borçlanma talepleri kabul edilerek borçlanma işlemleri yapabilmeleri olduğu düşünülmektedir.

Tablo 46: Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (2926 Sayılı Yasa) Ölüm Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı

Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (2926 Sayılı Yasa) Ölüm Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı						
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 Mayıs
90.006	95.999	105.775	118.771	130.805	166.182	176.295

Kaynak: www.sgk.gov.tr, (01.08.2012)

Reformdan önce T.C. Emekli Sandığı iştirakçisinin vefatının ardından hak sahiplerine aylık bağlanması için 10 yıl ve daha fazla süre prim ödeme koşulu şartı

aranmaktaydı. Fakat 10 yıllık sigortalılığı olmayan ve 5 yıldan fazla sigortalılık süresi bulunanların eşine bakıma muhtaç olması halinde, çocuklarına da eğitim süreleri boyunca aylık bağlanabilecekti (Kurt, 2009: 124).

5510 sayılı Kanunun 32. maddesindeki ölüm aylığı bağlanabilmesi için aranan 1800 prim koşulu 4(c) sigortalıları için geçerli olup, 1800 prim gün koşulunun oluşmasında, gerek ölen sigortalının gerekse hak sahiplerinin yaptıkları tüm borçlanmalar dikkate alınmaktadır. Bu koşulun tek başına yerine gelmesi yeterli olup ayrıca, sigortalılık süresi aranmaz. 4(c) sigortalıları açısından Kanunun geçici 4. maddesi hükümleri saklı olmaktadır (Şimşek, 2011: 283). Kamu görevlisi kapsamında ölüm aylığı alanlara bakıldığında reformdan önce ve reformdan sonra bir değişikliğin yaşanmadığı görülmektedir.

Tablo 47: Kamu Görevlisi Kapsamında Ölüm Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı

Kamu Görevlisi Kapsamında Ölüm Aylığı Alanların Yıllara Göre Dağılımı					
2007	2008	2009	2010	2011 Aralık	2012 Mayıs
518.685	528.538	543.670	552.759	566.049	572.423

Kaynak: www.sgk.gov.tr, (03.08.2012)

2.3.4.5. İşçiler Kapsamında Ölüm Sigortasında Toptan Ödeme

Ölüm toptan ödemesi, sigortalının ölümü ile ölüm aylığı bağlanmasına ilişkin şartların oluşmaması durumunda 4(a) kapsamında sigortalı ise kendi adına bildirilen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin güncellenerek hak sahiplerine ödenmesidir (Şimşek, 2011: 319).

5510 sayılı Kanunun 36. maddesi gereğince, ölen sigortalıların hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanamaması durumunda, ölüm tarihi esas alınmak kaydıyla 31. maddenin birinci fıkrasına göre hesaplanan tutar, sigortalının eşine, çocuklarına, ana ve babasına yine Kanunda belirtilen hisseler oranında paylaştırılmaktadır (5510 Sayılı Kanun, m.36).

Yıl içinde ölüm sigortasının toptan ödeme yapılan SSK-4/a sigortalıları incelediğinde, reformdan önce yıl içinde toptan ödeme yapılan sigortalı sayısı 2007 yılında 453 kişi iken, reformdan sonra 2009 yılında 1.228 kişiye toptan ödeme yapılmıştır. Tablo 48'e bakıldığında, reformdan sonra kişi sayısının hızla yükseldiği görülmektedir. Bunun nedeninin, 2009 ve 2010 yıllarında vefat eden sigortalıların ölüm aylığı bağlanma şartlarını yerine getirememelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca, hak sahipleri, aylık bağlanabilme şartları varsa, toptan ödeme alma seçeneği bulunmamaktadır.

Tablo 48: Yıl İçinde İşçiler Kapsamında Ölüm Sigortasından Hak Sahiplerine Toptan Ödeme Yapılan Sigortalıların Sayısı

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ölüm Sigortasının Yıl İçinde Toptan Ödeme Yapılan Sigortalıların Sayısı	859	778	875	757	683	741	941	485	453	518	1.228	1.318

Kaynak: www.sgk.gov.tr (15.07.2012)

2.3.4.6.Sürekli İş Göremezlik – Geçici İş Göremezlik

Bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda sürekli olarak gelir kaybına uğrayan sigortalılarda bunların hak sahibine ilk defa 07.07.1945 tarihinde kabul edilen 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile 01.07.1946 tarihinden itibaren sigorta yardımları sağlanmaya başlanmıştır (Özdemir, 2012: 75). Sosyal güvenlik hukukunda gelir; iş kazası veya meslek hastalığı halinde sigortalıya veya sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine, yapılan süreli ödeme olarak ifade edilmiştir (Çakar, 2013: 202). Bu bölümde işçi ve bağımsız çalışanların sürekli iş göremezlik şartları ve yıllara göre sürekli iş göremezlik alanların sayıları verilmiştir.

5510 sayılı kanunun 19 uncu maddesine göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürlülük nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulu'nca meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunduğu tespit

edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanmaktadır (5510 Sayılı Kanunu, m. 19).

Bu uygulama 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda mevcut iken 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunlarında bulunmamaktadır. Bu kapsamdaki sigortalılara ilk defa 01.10.2008 tarihi sonrası iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanmakta olup, kendi sigortalılığı nedeniyle genel sağlık sigortası dahil Kuruma prim ve prime ilişkin borçlarının olmaması halinde sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır (Akyol, 2012; 295).

Değişim oranı, ilgili yılda hesaplanan rakamın bir önceki yıla göre yüzde değişim oranını ifade etmektedir. Buna göre Tablo 49'a bakıldığında, reform öncesi 2007-2008 arası değişim oranı % 2,3 iken, reform sonrası 2008-2009 arası değişim oranı % 1.0 olduğu görülmektedir. 2009-2010 arası değişim oranı % 1.3 olarak 2008-2009 arasına göre yükselişe geçtiği görülmektedir.

Tablo 49: İşçi Kapsamında Sürekli İş Göremezlik Geliri Alanların Yıllara Göre Sayısı

	2002	Değişim %	2003	Değişim %	2004	Değişim %	2005	Değişim %	2006	Değişim %	2007	Değişim %	2008	Değişim %	2009	Değişim %	2010	Değişim %	2011 Aralık	Değişim %	2012 Mart
Sürekli iş göremezlik geliri alanlar	51.431	2,0	51959	1,0	53063	2,1	53584	1,0	54857	2,4	56105	2,3	56668	1,0	57422	1,3	58499	1,9	58979	0,8	59.494

Kaynak: www.sgk.gov.tr (04.06.2012)

Bir yıl içinde sürekli iş görmezlik geliri bağlananları incelediğimizde, reformdan önce 506 sayılı Kanuna göre yıl içinde sürekli iş görmezlik geliri bağlananların sayısı 2007 yılında 1.956 kişi iken, reformdan sonra 5510 sayılı Kanuna göre 2011 yılında 2.216 kişiye sürekli iş göremezlik geliri bağlanmıştır.

2005 yılından itibaren bir yıl içinde sürekli iş göremezlik aylığı ve geliri bağlananlarının sayısına baktığımızda ise, en çok aylık bağlanan 2.267 kişiyle 2006 yılı olduğu görülmektedir. İkincisi ise, reformdan sonraki dönem olan 2.216 kişi ile

2011 yılıdır. Aşağıdaki tablo 50’de görüldüğü gibi, gelir ve aylık alanların sayısı reformdan sonra da yükselmiştir. Bunun nedenlerinin, iş kazalarının Kuruma bildirilmesi ve iş kazalarındaki artışın devam etmesi olduğu düşünülmektedir.

Tablo 50: Bir Yıl İçinde İşçi Kapsamında Sürekli İş Göremezlik Aylık ve Gelir Bağlananların Sayısı

Yıl İçinde Aylık ve Gelir Bağlananların Sayısı								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012/Mart
Sürekli İş Göremezlik Geliri (Kişi)	1.639	2.267	1.956	1.682	1.885	2.085	2.216	689

Kaynak: www.sgk.gov.tr (04.06.2012)

Geçmişten günümüze Türkiye’nin iş kazaları karnesine göz atacak olursak; SGK kayıtlarına göre 2002 yılından 2011’e kadar geçen süre içinde meydana gelen iş kazalarında 10 bin 804 kişi hayatını kaybetmiş bulunmaktadır. SGK verilerine göre ayrıca aynı yıllar arasında yurt genelinde 735 bin 803 kaza meydana gelmiş ve 2005-2011 yılları arasında meydana gelen 502 bin 961 iş kazasından ise 287 bin 59’unun soruşturması tamamlanmıştır (Yıldırım, 2012: 53-54).

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce meydana gelmiş iş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan rücu alacakları için 5510 sayılı Kanun hükümleri uygulanmamaktadır. Bununla birlikte, 01.10.2008 tarihinden önce meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığının koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi ya da üçüncü bir kişinin kasıt veya kusuru yüzünden olmuşsa, Kurum sigortalılara sağlanan sağlık giderleri 506 sayılı Kanun’un 26. maddesinde belirtilen şartlar dâhilinde işveren veya üçüncü kişilere rücu edilebilmektedir (Büyükbirer, 2011: 256).

2002-2010 yılları arasında meslek hastalıklarına yakalanan sigortalı sayısı bakımından, 2007 yılı 1208 sigortalıyla en yüksek orana sahip olduğu görülmektedir. 2007 yılı hariç, 2002 yılından itibaren meslek hastalıklarına yakalanan sigortalı sayısı hemen hemen aynıdır. Bu veriler göstermektedir ki, reformla birlikte meslek hastalıkları konusunda bir değişiklik olmamıştır.

Tablo 51: İşçi Kapsamında Meslek Hastalıkları Vak’aları Sigortalıların Sayısının Yıllara Göre Dağılımı

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
601	440	384	519	574	1208	539	429	533

Kaynak: www.sgk.gov.tr, (07.06.2012)

01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun ile bağımsız çalışanlar kapsamındaki sigortalılar için iş kazası veya meslek hastalığı halinde geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri alabilme hakkı tanınmıştır. Burada önemli husus, bağımsız çalışan sigortalının yer ve zamandan ziyade faaliyet konusunun icra edildiği sırada meydana gelen kaza olayı iş kazası olarak değerlendirilebilecektir. Bu açıdan bakıldığında, manavın dükkânına ürün taşıdığı sırada, marangozun dolap tamirâtı için tamirin yapılacağı eve giderken meydana gelen kaza olayı diğer özel şartların da olması durumunda iş kazası olarak değerlendirilmektedir (Kılınç, 2012: 250).

Tablo 52: Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (1479 Sayılı Yasa) Sürekli İş Göremezlik Geliri Alanların Yıllara Göre Dağılımı

Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (1479 Sayılı Yasa) Sürekli İş Göremezlik Geliri Alanların Yıllara Göre Dağılımı						
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 Mayıs
-	-	-	-	3	13	35

Kaynak: www.sgk.gov.tr (25.07.2012)

Aynı şekilde 2926 sayılı Kanuna tabi olanlar için de, 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun ile bağımsız çalışanlar kapsamındaki sigortalılar için iş kazası veya meslek hastalığı halinde geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri alabilme hakkı tanınmıştır.

Tablo 53: Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (2926 Sayılı Yasa) Sürekli İş Göremezlik Geliri Alanların Yıllara Göre Dağılımı

Bağımsız Çalışanlar Kapsamında (2926 Sayılı Yasa) Sürekli İş Göremezlik Geliri Alanların Yıllara Göre Dağılımı						
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 Mayıs
-	-	-	-	0	13	15

Kaynak: www.sgk.gov.tr (25.07.2012)

Geçici iş göremezlik ise, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde Kurum’ca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışmama durumudur (Çelik, 2012: 217). Sigortalının iş kazasına bağlı olarak geçici iş göremezlik ödeneklerinden yararlanabilmesi için ise, meydana gelen olayın iş kazası olarak kabul edilmesi, meslek hastalığı sigortasından geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmesi için ise, meslek hastalığının SGK Sağlık Kurulu’nca tespit edilmesi gerekmektedir. İşçilere iş kazası v meslek hastalığı nedeniyle iş göremedikleri sürece prim ödeme gün sayısı şartı aranmaksızın ilk günden itibaren her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Bağımsız çalışanlar da ise, iş kazası ile mesleke hastalığı halinde geçici iş göremezlik ödeneği, genel sağlık sigortası prim ve her türlü borcunun olmaması gerekmektedir (Uğur, 2011: 173).

2.3.4.7. Kısmi Süreli Çalışan Sigortalılar

Kısmi süreli iş sözleşmesi 4857 sayılı Kanunda, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumundaki iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğine göre de, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi çalışma olarak tanımlanmaktadır (Karaca, 2012: 25).

5510 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme ile 01/10/2008 tarihinden itibaren kısmi süreli çalışan sigortalıların, ay içinde 30 günden eksik kalan sürelerini isteğe

bağlı sigorta primi ödeyerek 30 güne tamamlamalarına imkan verilmiştir. Kısmi süreli olarak çalışan sigortalıların, 30 günden eksik kalan sürelerini isteğe bağlı sigortaya prim ödeyerek tamamlamaları halinde isteğe bağlı prim ödenen süreler, 6111 sayılı Kanunun 32 inci maddesiyle yapılan değişiklikten önce 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında (Bağ-Kur) sigortalılık süresi olarak kabul edilmekteydi. Yapılan değişiklikle ay içinde 30 günden az çalışan veya tam gün çalışmayan sigortalıların geri kalan sürelerini isteğe bağlı sigortalı olarak tamamlamaları halinde ödenen isteğe bağlı süreler 25/02/2011 tarihinden itibaren 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında (SSK) sigortalılık süresi olarak kabul edilmiştir (Tuncay, 1998: 41).

5510 sayılı Kanunun 53. maddesine göre, eğer bağımsız çalışan sigortalı, aynı zamanda kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışırlarsa, çalışma gün sayısına bakılmaksızın 4/b kapsamındaki sigortalılıkları sona erecek ve 4/a kapsamında sigortalı olmaktadır (Karaca, 2012: 29). 2009 yılında kısmi süreli olarak çalışanların sayısının düşmesindeki neden olarak düşünülmektedir.

SSK-4/a kapsamında kısmi süreli olarak çalışan sayısının 2009 yılında büyük bir düşüşe geçtiği görülmektedir. Bunun nedeninin, 5510 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme ile 01/10/2008 tarihinden itibaren kısmi süreli çalışan sigortalıların, ay içinde 30 günden eksik kalan sürelerini isteğe bağlı sigorta primi ödeyerek 30 güne tamamlamalarına imkan verilmiştir. Kısmi süreli olarak çalışan sigortalıların, 30 günden eksik kalan sürelerini isteğe bağlı sigortaya prim ödeyerek tamamlamaları halinde isteğe bağlı prim ödenen süreler, 6111 sayılı Kanunun 32 inci maddesiyle yapılan değişiklikten önce 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında (Bağ-Kur) sigortalılık süresi olarak kabul edilmesi olarak düşünülmektedir.

Aşağıdaki tablo 54'e bakıldığında, 2011 yılında kısmi süreli çalışan sigortalı sayısındaki artış sebebinin, 25.02.2011 tarihinde 6111 sayılı Kanunun 32. maddesiyle yapılan değişikliğin sebep olduğu düşünülmektedir. Bu değişiklik, kısmi çalışan sigortalıların geri kalan sürelerini isteğe bağlı olarak tamamlamaları halinde 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında değil, (a) bendi kapsamında (SSK) kabul edilmesidir.

Tablo 54: İşçi Kapsamında Kısmi Süreli Olarak Çalışan Sigortalı Sayıları

2002	Değişim %	2003	Değişim %	2004	Değişim %	2005	Değişim %	2006	Değişim %	2007	Değişim %	2008	Değişim %	2009	Değişim %	2010	Değişim %	2011	Değişim %	2012 Mayıs
942.024	6,00	697.630	-25,94	327.962	-52,99	266.558	-18,72	271.369	1,80	269.075	-0,85	256.097	-4,82	52.116	-79,65	16.964	-67,45	60.237	255,09	125.105

Kaynak: www.sgk.gov.tr, (18.07.2012)

6111 sayılı Kanun'un 51. maddesiyle, Kanun'a eklenen Ek 6. madde (ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenen alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar) ile 01.03.2011 tarihinden itibaren sigortalılıkları düzenlenenler, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışıp ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlardır. Ayda 10 gün veya daha az çalışması olanların kendileri tarafından 2011 yılı için prime esas günlük kazancın 18 katı prim matrahı alınarak prim ödeme gün sayısı kazanmaktadır (Tümtürk, 2012: 18). Getirilen bu hak ile 2011 yılından itibaren kısmi süreli çalışanlarda artış yaşandığı düşünülmektedir. Bu artış, kayıtdışı istihdam ile mücadelede de olumlu etki yarattığı öngörülmektedir.

2.3.4.8. Kadınlar İçin Sigorta Uygulamaları

Kadınların sosyal güvenliği geçmiş dönemlerde ihmal edilmiştir. Örneğin ABD'de refah devleti politikaları üzerindeki geleneksel literatürde ihmal edilmiş olan cinsiyet konusu son yirmi yılda önemini kazanmıştır (Beland, 2005: 34). Ülkemizde ise, 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda kadın sigortalıları ilgilendiren hak ve yükümlülükler bulunmaktadır. Çalışmanın bu kısmında 5510 sayılı Kanunla getirilen kadınlara sağlanan haklar açıklanmaktadır.

5510 sayılı Kanunun 28. maddesine eklenen 17/04/2008 tarih 5734 sayılı Kanunun 16'ncı fıkrası ile emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakıma muhtaç derecede malul

çocuğu bulunanların, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir hükmü getirilmiştir. Malul durumda çocuğu olup, çalışmaya devam eden kadın sigortalılar kendilerine sağlanan bu haktan faydalanabilmeleri için emeklilik talebinde bulunmadan önce son çalışmasının geçtiği İl Müdürlüğü veya ikamet ettiği Sosyal Güvenlik Merkezine müracaat etmeleri gerekmektedir. (Saraç, 2012: 71-77).

5510 sayılı Kanuna göre, hizmet akdine tabi veya kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalı kadının gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık hali ile ilgili rahatsızlık veya özürllülük halleri analık hali olarak kabul edilmektedir. 5510 sayılı Kanunla analık hali bağımsız çalışan kadınlar için de geçerli olmuştur. Analık halinin sigorta edimlerine hak kazandırması için doğumun evlilik birliği içinde gerçekleşmesi zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak, bebeğin mutlaka biyolojik annesinden olması gerekmektedir. Evlat edinilmiş çocuklar için anne analık sigortasından faydalanamamaktadır (Sözer, 2013: 217).

Sigortalı kadına ve sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için hizmet akdine tabi çalışanlar ve kendi adına bağımsız çalışanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün priminin olması gerekmektedir. Ancak, kendi adına bağımsız çalışanlar için genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmesi gerekmektedir. Ayrıca, 5510 sayılı Kanunun 9. maddesine göre, sigortalılığın sona erdiği tarihten başlamak üzere üç yüz gün içinde çocukları doğan, doğum tarihinden önceki on beş ay içinde en az 120 gün prim ödeyen sigortalı kadına veya eşi analık sigortası hakkında yararlanacak olan erkek sigortalıya da emzirme ödeneği verilmektedir.

08.04.2013 tarihli 2013/20 sayılı Genelgeye göre; isteğe bağlı sigorta, 2925 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanunun Ek 5 (Tarım ve Orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanlar) ve Ek 6 ncı kapsamında (ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenen alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar) sigortalı sayılan eşlerin doğum yapması durumunda emzirme ödeneği verilip verilmeyeceği yönünde

tereddüter yaşanmıştır. Bu nedenle, emzirme ödeneği verilmesi için aranan şartları yerine getiren erkeğin; isteğe bağlı sigorta, 2925 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanunun ek 5 inci veya ek 6 ncı maddeleri kapsamında sigortalı olması nedeniyle haklarında analık sigortası hükümleri uygulanmayan karısının doğum yapması halinde sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilecektir.

5510 sayılı Kanunun 37. maddesine göre, hak sahibi olarak ölüm geliri veya ölüm aylığı alan kız çocuklarının evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde almakta oldukları gelir veya aylıklarının iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenmektedir. 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce görevde olan kamu görevlilerin hak sahibi eş ve kız çocuklarına bir yıl üzerinden evlenme ödeneği verilmektedir. 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra ilk defa kamu görevlisi olan sigortalıların hak sahibi kız çocuklarına iki yıl üzerinden evlenme ödeneği ödenmektedir.

Ev hizmetinde çalışan kadınlar zorunlu sigortalılık kapsamına alınmaktadır. Ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli olarak çalışan kadınlar, zorunluluk sigortası kapsamına alınmıştır.

Bunların dışında, 2008 yılı Ekim ayında yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanunla kadın sigortalılar ücretsiz doğum ya da analık izni sürelerini doğum borçlanması ile sigortalı hizmetlerine saydırabilme imkânları sağlanmıştır. Doğum borçlanmasıyla ilgili ayrıntılı bilgi hizmet borçlanması bölümünde anlatılmaktadır.

2.3.4.9. Hizmet Borçlanmaları

Sigortalıların kendi isteği dışında, sigortalılık süresinin kesilmesi halinde, kesilen sürelerin primlerinin ödenerek sigortalılık sürelerinden saydırılması işlemlerine hizmet borçlanması denilmektedir. Başka bir tanıma göre, primi ödenmemiş, daha önceki bazı sürelerle ilişkin primin ilgili sigortalı ya da hak sahibi tarafından ödenmesi suretiyle hizmetten sayılmasıdır (Kuruca ve Özdamar, 2013: 553). Sosyal güvenlik sistemimizde emeklilik hakkının kazanabilmesi için sigortalılığın başlangıcından itibaren belli bir sürenin geçmesi, belli bir prim ödeme gün sayısının tamalanması ve belli bir yaş şartının sağlanması gerekmektedir. Hizmet borçlanması ile işe başlama tarihi geriye götürülerek hizmet yılı ve yaşı daha erken

tamamlanarak emekli hakkı elde edilmesinin yanı sıra gün eksiği olanlar da eksik günlerini hizmet borçlanması ile tamamlayabilmektedir (Karaca, 2012: 21-22). 5510 sayılı Kanunun 41. maddesine göre sigortalıların borçlanabileceği süreler;

- Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ve analık izni süreleri ile hizmet akdi ile çalışan sigortalı kadının, iki defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla talepte bulunulan süreleri,
- Er veya erbaş olarak silahaltında veya yedek subay okulunda geçen süreleri,
- Kamu personelinin, personel mevzuatına göre aylıksız izin süreleri,
- Sigortalı olmaksızın doktora öğrenimini veya tıpta uzmanlık için yurt içinde veya yurt dışında geçirdikleri normal doktora veya uzmanlık öğrenim süreleri,
- Sigortalı olmaksızın avukatlık stajını yapanların normal staj süreleri,
- Sigortalı iken herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan bu suçtan dolayı beraat edenlerin tutuklulukta veya gözaltında geçen süreleri,
- Hekimlerin fahri asistanlıkta geçen süreleri,
- Seçim kanunları gereğince görevlerinden istifa edenlerin, istifa ettikleri tarih ile seçimin yapıldığı tarihi takip eden aybaşına kadar açıkta geçirdikleri süreleri,
- 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik süreleri,
- Sigortalı olmaksızın 8/4/1929 tarihli ve 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanuna göre yurt dışına gönderilen ve öğrenimini başarıyla tamamlayarak yurda dönenlerden yükümlü bulunduğu mecburi hizmet süresi tamamlamış olanların, yurt dışında resmi öğrenci olarak geçirmiş oldukları öğrenim sürelerinin 18 yaşının tamamlanmasından sonraki olan kısmını,

borçlanabilmektedir.

5510 sayılı Kanunla gelen doğum borçlanmasıyla doğum yapan kadınların iş hayatındaki mağduriyetlerini biraz olsun azaltmıştır. Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan kadın sigortalılar doğum borçlanmasından

faaydalanabileceklerdir. Doğum borçlanması en fazla iki çocuk için yapılabilecektir. Ancak çoğul gebelik durumunda tek çocuk için borçlanma imkânı sağlanmıştır ve her çocuk için en fazla 2 yıllık süre borçlanılabilmektedir. Ayrıca, doğumun, sigortalılığın başlangıcından sonra olması gerekmektedir. Eğer çocuğun vefat etmesi halinde, sadece vefat tarihine kadar olan süreler borçlandırılabilir. Kadın sigortalı ilk doğumu yaptıktan sonra iki yıl dolmadan ikinci doğumunu yapan kadın sigortalı, ilk doğumdan ikinci doğuma kadar olan geçen süre ile ikinci doğum için borçlanabileceği iki yıllık sürenin toplamı kadar süreyi borçlanabilmektedir (Tümtürk, 2012: 45-46).

Diğer hizmet borçlanması olarak, 6111 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanuna eklenen geçici 31. Madde hükmüne göre; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ek ders ücreti karşılığında ilgili mevzuatı çerçevesinde uzman ve usta öğretici olarak çalıştırılanlar, bu durumlarını milli eğitim il veya ilçe müdürlüklerince belgelendirmeleri kaydıyla, bu maddenin 25.02.2011 yürürlük tarihinden önceki çalışmalarından dolayı ay içinde 30 günden eksik kalan sürelerini 41. madde esaslarına göre kendileri veya hak sahipleri borçlanabilmektedir. Borçlanılan bu süreler hizmet akdi ile çalışanların sigortalılık süresi olarak sayılmaktadır (Kuruca ve Özdamar, 2013: 562).

Askerlik borçlanmasında ise, sigortalının başlangıç tarihinden önceki süreler borçlanması halinde, borçlanılan gün sayısı kadar sigortalının başlangıç tarihini geriye çekmektedir. Eğer kişi askerliğini sigortalılığından sonra yapmışsa sigortalının başlangıç tarihini geriye götürmez.

2.3.4.10. İşverenler İçin Sigorta Uygulamaları

5510 sayılı Kanunun 11. maddesine göre işyeri, sigortalı sayılanların maddi olan ve olmayan unsurları ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılmaktadır (5510 Sayılı Kanun, md. 11). 5510 sayılı Kanuna göre işveren hükümleri aşağıdaki gibidir:

- İşyeri, İşveren ve İşyerinin Bildirimi

5510 sayılı Kanunun 12. maddesine göre, hizmet akdi ile ve kamu görevlisi olarak sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işverendir. 5510 sayılı Kanunun 11. maddesine göre İşveren, örneğin Kurumca hazırlanacak işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte, Kuruma vermekle yükümlüdür. Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini, ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimleri Kuruma yapılmış sayılır. Ticaret sicili memurlukları, kendilerine yapılan bu bildirimi en geç on gün içinde Kuruma bildirmek zorundadır. Eğer, işyeri bildirgesi zamanında veya hiç verilmemiş ise işverenlere idari para cezası uygulanmaktadır.

- Sigortalıların Bildirimi

İşverenler hizmet akdi ile çalıştırmaya başladığı tarihten önce Kuruma işyeri bildirgesi vermekle yükümlüdür. 5510 sayılı Kanunun 8. maddesine göre, inşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde en geç çalışmaya başladığı gün bildirim yapılabilmektedir. Ayrıca, yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında alınarak çalıştırılanlar ile ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir aylık sürenin doldurduğu tarihe kadar, Kamu idarelerince istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idarelerince yurt dışı görevinde çalışmak üzere işe alınanların, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde, Kuruma verilmesi halinde, sigortalılık başlangıcından önce bildirilmiş sayılmaktadır.

Sigorta bildiriminin; 1 Kasım 2008 itibariyle tekrar işe giriş bildirgesi, 1 Aralık 2008 itibariyle ilk işe giriş bildirelery, e-sigorta kapsamında dijital ortamda yapılması öngörölmüştür. İşe giriş bildirgesi önceden Kuruma verilen kişilerin çeşitli nedenlerle belirtilen tarihten sonraki bir tarihte işe başlaması durumu olabilmekte ve bu durum uygulamada sorunlara neden olmaktadır. Sorunlar nedeniyle, Kurum tarafından 12.10.2009 tarihinde yayınlanan 2009/121 sayılı genelge ile konu

hakkında bir düzenleme getirmiştir. Bu genelgeye göre; sigortalının adresi her zaman ve sigortalı işe giriş bildirgesinde sigortalının işe başladığı tarih ve sigortalılık kodu alanı ya da söz konusu bildirgelerin iptali işverenler tarafından aynı gün içinde yapılması kaydıyla e-sigorta yoluyla değiştirebileceklerdir. Ancak, burada dikkat edilmesi gereken husus, sigortalı işe giriş bildirgesinin iptal edilebilirliğinin sadece verildiği gün yapılabilmesidir (Karaca, 2012: 78).

Sigortalı işe giriş bildirgelerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilme süresinin son gününün hafta sonu tatiline veya genel tatil gününe rastlaması halinde nasıl bir işlem yapılacağı, ne 5510 sayılı Kanunda ne de ikincil mevzuatta düzenlenmemiştir. Sigortalı işe giriş bildirgelerinin Kuruma verilmesi süresinin son gününün tatile rastlaması halinde bildirge verme süresi tatili izleyen ilk iş günü sona ermiş sayılmaktadır. Bu nedenle Pazar ve Pazartesi işe başlayan sigortalıların işe giriş bildirgeleri Pazartesi günü verildiğinde yasal süresinde verilmiş sayılmaktadır (Karaca, 2012, 22-23).

- Prim Hizmet Belgelerinin Verilmesi İle Primlerinin Ödenmesi

Hizmet akdiyle sigortalı çalıştıran ve kamu görevlisi çalıştıran işverenler, sigortalı çalıştırdıkları aya ait sigortalıların ad soyadlarını, T.C. Kimlik numaralarını, prime esas kazançlarını, prim ödeme gün sayıları ile prim tutarlarını aylık prim ve hizmet belgesiyle Kuruma bildirmekle yükümlü olacaklardır. Sosyal Güvenlik Kurumunun 5510 sayılı Kanunun 86. maddesinden aldığı yetkiyle, Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Verilmesine ve Primlerin Ödenme Sürelerine Dair Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ yayınlanmış olup, bu tebliğe göre, hizmet akdiyle çalışanlar için özel nitelikteki işyeri işverenleri, cari aya ilişkin olarak düzenleyecekleri asıl ek veya iptal nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerini, en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23'üne kadar Kuruma gönderilmesi gerekmektedir. Resmi nitelikteki işyeri işverenleri ise, cari aya ilişkin olarak düzenleyecekleri asıl, ek veya iptal nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerini, en geç belgenin ilişkin olduğu dönemi izleyen takvim ayının 7'sinde verilecektir. Kamu görevlisi olarak çalışanlar için ise, işveren kamu idaresi, Her ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasındaki maaşını ayın 15'inde peşin alan sigortalılar için, maaş

ödemelerinin yapılması gereken takvim ayının son gününe kadar, Her ayın 1'i ile 30'u arasındaki maaşını ayın 1'inde peşin alan sigortalılar için, maaş ödemelerinin yapılması gereken ayın 15 inci günü sonuna kadar, Her ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasındaki maaşını müteakip ayın 15'inde çalıştıktan sonra alan sigortalılar için, maaş ödemelerinin yapılması gereken takvim ayının son gününe kadar, Her ayın 1'i ile 30'u arasındaki maaşını müteakip ayın 1'inde çalıştıktan sonra alan sigortalılar için, maaş ödemelerinin yapılması gereken ayın 15 inci günü sonuna kadar, Her ayın 1'i ile 30'u arasındaki maaşını müteakip ay içerisinde çalıştıktan sonra alan aile hekimleri ve aile sağlığı elemanları için, maaş ödemelerinin yapılması gereken takvim ayının son gününe kadar, Kuruma ödemek zorundadırlar.

Belgelerin Kuruma yasal süresi içerisinde verilememesi durumunda Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgelerinin doğruluğu, Kurumun denetmenlerince fiili tespit sonucu veya işyeri kayıt ve belgelerinin tetkiki sonucu anlaşılması halinde işleme alınmaktadır (Karakoç, 2012: 65).

- Prim ve Hizmet Belgesinin İşyerinde Asılma Zorunluluğunun Kaldırılması

6111 sayılı Kanunun 40. maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 86 ıncı maddesinin altıncı fıkrasında yer alan “Sigortalıyı çalıştıran işveren ile alt işveren ve iş görme edimini yerini getirmek üzere sigortalıyı geçici olarak devralan işveren; aylık prim ve hizmet belgesinin Kurumca onaylanan bir nüshanı sigortalının çalıştığı işyerinde, birden ziyade işyerinin olması halinde ise sigortalının çalıştığı her işyerinde ayrı ayrı olmak üzere, Kuruma verilmesi gereken sürenin son gününü takip eden günden başlanarak, müteakip belgenin verilmesi gereken sürenin sonuna kadar, sigortalılar tarafından görülebilecek bir yere asmak zorundadır.” İbaresinin hükmü 01.03.2011 tarihinde kaldırılmıştır.

- Eksik Gün Bildirim Formu Eki Belgelerinin SGK'ya Bildirimi

5510 sayılı Kanunun 86. maddesinin 4. fıkrasında “Ay içinde bazı işgünlerinde çalıştırılmadığı ve ücret ödenmediği beyan edilen sigortalıların, otuz günden az çalıştıklarını ispatlayan belgelerin işverence ilgili aya ait aylık prim ve hizmet belgelerine eklenmesi şarttır” hükmüne 6111 sayılı Kanunun 40. maddesi ile;

“Kurumca belirlenen işyerlerinde bu şart aranmaz” ibaresi eklenerek SGK tarafından belirlenmiş olan işyerlerine mahsus olmak üzere düzenleme ile ortadan kaldırılmıştır. Kamu işyerleri ile kamu iktisadi teşebbüslerin ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin %50’sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıkların, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve üst kuruluşları ve sendikalar, vakıflar, 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşların işyerleri, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri, 50 ve üzerinde sigortalının çalıştırıldığı aylara ilişkin özel sektör işyerleri, yeni düzenleme gereği ay içerisinde çalıştırmış olduğu sigortalılarının eksik gün nedenlerini aylık prim ve hizmet belgesinde belirtmeleri yeterli olmakta olup, eksik gün formu ve dayanağı belgeleri ayrıca SGK’ya bildirme yükümlülüğü bulunmamaktadır (Akyol, 2012: 82-83).

- Sigorta Olaylarının Bildirilmesi

5510 sayılı Kanunun 13. maddesine göre, iş kazasının hizmet akdi ile çalışan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur (5510 Sayılı Kanun, m.13).

5510 sayılı Kanunun 14. maddesine göre, Meslek hastalığının, hizmet akdi ile çalışan sigortalılar bakımından, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar bakımından ise kendisi tarafından, bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur (5510 Sayılı Kanun, m.14).

Vazife malullüğünde ise, Kamu idareleri, vazife malullüğüne sebep olan olayı, yetkili kolluk kuvvetlerine veya kendi mevzuatlarına göre yetkili mercilere olayın meydana geldiği tarihten itibaren en geç on beş gün iş günü içerisinde bildirmeleri gerekmektedir (Keskin, 2010: 195).

- İşyeri Kayıt Belgelerinin Saklanması

5510 sayılı Kanunun 86. maddesine göre, işverenler, özel sektörde, işyeri yasal kayıt ve belgelerini 10 yıl (2008 yılında 5 yıl takip eden her yıl için 1 yıl artırılarak 2013 yılı ve sonrası 10 yıl), kamu idareleri ise 30 yıl saklamakla yükümlüdür. 506 sayılı Kanun döneminde ise, 5 yıl saklama yükümlülüğü vardı. 506 sayılı Kanuna göre 2002 yılına ait yasal kayıt ve belgeler 1 Ocak 2003 tarihinden itibaren 5 yıl saklandıktan sonra 31 Aralık 2007 tarihinde saklanma zorunluluğunu yitirecektir. Buna göre 2002 ve öncesi yıllara ait yasal kayıt ve belgelerin işverenler tarafından saklama yükümlülüğü olmayacağından ibraz edilmemesi nedeniyle 5510 sayılı Kanun doğrultusunda cezai müeyyidesi de olmayacaktır (Özdamar, 2012: 8-9). Aşağıdaki tablo 55'te 5510 sayılı Kanuna göre hangi yılların kayıtlarının ne kadar süreyle saklanacağı gösterilmektedir.

Tablo 55: İşyerine Ait Kayıt Belgelerin Saklama Süreleri

Kaydın Ait Olduğu Yıl	Saklanması Gereken Süre	Saklanması Gereken Son Gün
2002	5 Yıl	31.12.2007
2003	10 Yıl	31.12.2013
2004	10 Yıl	31.12.2014
2005	10 Yıl	31.12.2015
2006	10 Yıl	31.12.2016
2007	10 Yıl	31.12.2017
2008	10 Yıl	31.12.2018
Sonraki Yıllar	10 Yıl	Takip eden yıldan itibaren 10 yıl

Kaynak: Özdamar, 2012: 8-9

- Prime Esas Kazançların Tespiti

Sigorta primine esas tutulacak kazançlar, 5510 sayılı Kanunun 80. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; hizmet akdi ile çalışan sigortalıların

prim esaslarının hesabında, hak ettikleri ücretlerin, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların ve idare veya yargı mercilerince bu kazançlar niteliğinde olmak üzere o ay içinde yapılan ödemelerin brüt toplamı esas alınmaktadır. Hizmet akdi kapsamında sigortalı sayılanlar için; hak edilen ücretler, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemeler, yemek paraları asgari ücretin % 6'sı, çocuk zammı asgari ücretin %2'si, aile zamlarından asgari ücretin %10'u olarak SGK tarafından yıllar itibariyle belirlenen tutarı aşan kısmı, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarlar (aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçen kısmı), idare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yukarıda belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin brüt toplamı esas alınmaktadır. (5510 Sayılı Kanun, m.80).

Hizmet akdi ile çalışanların prim ödeme yükümlüsü olan işverenlerinin dikkat etmesi gereken en önemli hususların başında sigortalıya ait prime esas kazancın doğru olarak belirlenip kazancın primlendirilmesinin eksiksiz olarak yapılmasıdır. Bu sayede, ileride sigortalı ile işveren arasında doğacak ihtilaflar nedeniyle Kurumun denetimi veya mahkeme kararlarına istinaden işverenler cezai müeyyidelerden korunacaklardır (Karaca, 2012: 30).

5510 sayılı Kanunun 80. maddesine göre, kamu görevlilerinin prime esas kazançlarının tespiti, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce kamu görevlisi olan ve Kanunun yürürlük tarihinden sonra da çalışmaya devam edenlerin prime esas kazançları, eskiden olduğu gibi aylık gösterge ve ek göstergeler üzerinden ödenen aylık tutarlar, memuriyet taban aylık ve kıdem aylık tutarı, hizmet, makam, temsil ve görev tazminatları gibi unsurlar esas alınarak, Kanun yürürlük tarihinden sonra ilk defa kamu görevlisi olarak başlayanların prime esas kazançları ise 5510 sayılı Kanuna göre belirlenecektir.

- İşkolu Kodunu Etkileyen Durumların Bildirilmesi

İşkolu kodunu etkileyen durumların bildirilmesi, 5510 sayılı Kanunun 80. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; İşverenler ile 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlar, tehlike sınıf ve derecesini etkileyebilecek her türlü değişikliği bir ay içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirim üzerine Kurum, yaptıracığı incelemeler sonunda tehlike sınıf ve derecesini değiştirebilir. Tehlike sınıf ve derecesini etkileyebilecek değişiklik bir ay içinde bildirilirse bu konuda Kurumca verilecek karar, değişikliğin meydana geldiği tarihten sonraki aybaşından başlanarak uygulanmaktadır. Tehlike sınıf ve derecesini etkileyebilecek değişiklik bir ay içinde bildirilmezse; tehlike sınıfı yükseliyorsa, değişikliğin meydana geldiği, tehlike sınıfı düşüyorsa, değişikliğin Kurumca öğrenildiği, tarihler esas alınmak ve bu tarihlerden sonraki aybaşından itibaren uygulanmak üzere, Kurumca karar alınır ve ilgililere tebliğ edilir (5510 Sayılı Kanun, m.80).

19.01.2013 tarihinde yürürlüğe giren 6385 sayılı Kanunla kısa vadeli sigorta kolları prim oranında değişiklik yapılmıştır. Yeni uygulama ile birlikte kısa vadeli sigorta kolları prim oranını sabitlemiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu iş kolu kodu tehlike sınıfı prim nispetindeki bu yeni uygulamayla üretim sektörü başta olmak üzere birçok işyeri ve sektörün ödediği sigorta priminde indirim gitmiştir. Bu indirimin Sosyal Güvenlik Kurumu'nun aktüeryal dengesinin nasıl değiştireceğini zaman gösterecektir (Şekercioğlu, 2013: 237-238).

- Meslek Kodlarının Bildirimi

İşveren Uygulama Tebliği sonrasında Kurum tarafından getirilen yeniliklerden bir tanesi de çalışanlara ait meslek kodları ve meslek unvanlarının bildirilmesi uygulamasıdır. Tüm sigorta kollarına tabi çalışan sigortalılar ile Sosyal Güvenlik Destek Primi (SGDP)'ne tabi olarak çalışan sigortalılara ait meslek kodlarının her ay e-bildirge sistemindeki aylık prim ve hizmet belgelerindeki ilgili bölümlere girilmesi gerekmektedir. Bu uygulama ile Sigorta Primine Esas Kazanç (SPEK) tutarının Kuruma eksik bildirilmesi suretiyle gerçekleşen kayıtdışılıkla

mücadele etmek amacıyla alınacak tedbirlere zemin oluşturmak hedeflenmektedir (Esen, 2013: 237). Bununla birlikte, bu programla, çalışan sigortalılar için gerçeğe aykırı kazanç bildiriminde bulunmak zorlaşacaktır. Sosyal Güvenlik açısından prim kaybının nedenlerinden biri olan sigortalıların kazançlarını eksik bildirilmesi bir nevi engellenecektir. Meslek kodu uygulaması ilk defa 2012/Kasım ayından itibaren başlanmış olup, uygulama ilk başta isteğe bağlı olarak kullanılması öngörülmüştür (Araz, 2013: 155-156).

2.3.4.11. Genel Sağlık Sigortası

5510 sayılı Kanunla düzenlenen ve 01.10.2008 tarihinden beri uygulanan genel sağlık sigortası 01.01.2012'deki yürürlük ile beraber zorunlu hale gelmiştir. Zaten çalışma şekline göre SSK'lı, Bağ-Kur'lu ve Emekli Sandığı iştirakçisi ile SGK'dan aylık ve gelir alanlar doğrudan genel sağlık sigortalısı iken 5510 sayılı Kanun'un 60. maddesinde belirtilen (şeref madalyası olanlar, vatansızlar v.s.) statüleri gereği genel sağlık sigortalısı sayılanlar haricinde herhangi bir sosyal güvencesi olmayanların gelir tespiti yaptırarak prim ödeyerek veya ödemeyerek genel sağlık sigortalısı olabilmektedirler. Genel sağlık sigortalısı olunmaması halinde genel sağlık sigortası prim borcu çıkmaktadır. Vizesi biten yeşil kartlılar da gelir testi yaptırmaları gerekmektedir (Yıldız, 2012: 206).

Kurumca finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri 5510 sayılı Kanunun 63. maddesinde belirtilmiştir. Bunlar;

- Kişilerin hastalanmalarına bakılmaksızın kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile insan sağlığına zararlı madde bağımlılığını önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri.
- Kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi ve rehabilitasyon hizmetleri, organ, doku ve kök hücre nakline ve hücre tedavilerine yönelik sağlık hizmetleri, acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları

gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler.

- Analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbî sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedaviler.
- Kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak; ağız ve diş muayenesi, diş hekiminin göreceği lüzum üzerine ağız ve diş hastalıklarının teşhisi için gereken klinik muayeneler, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, diş çekimi, konservatif diş tedavisi ve kanal tedavisi, hasta takibi, diş protez uygulamaları, ağız ve diş hastalıkları ile ilgili acil sağlık hizmetleri, 18 yaşını doldurmamış kişilerin ortodontik diş tedavilerinin 72 nci maddeye göre belirlenen tutarı,
- Evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısı kadın ise kendisinin, erkek ise karısının; Yapılan tıbbî tedavileri sonrasında normal tıbbî yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmesi, 23 yaşından büyük, 39 yaşından küçük olması, Son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından belgelenmesi, Uygulamanın yapıldığı tıbbî merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması, En az beş yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup, 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması, şartlarının birlikte gerçekleşmesi halinde en fazla iki deneme ile sınırlı olmak üzere yardımcı üreme yöntemi tedavileri ile bir hastalığın tedavisinin başka tıbbî bir yöntemle mümkün olmaması ve Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet

sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben zorunlu görölmesi halinde yardımcı üreme yöntemi tedavileri.

- Yukarıdaki bentler gereğince sağlanacak sağlık hizmetleriyle ilgili teşhis ve tedavileri için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliğı, aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbî araç ve gereç, kişı kullanımına mahsus tıbbî cihaz, tıbbî sarf, iyileştirici nitelikteki tıbbî sarf malzemelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetlerinin giderleri Kurumca karşılanmaktadır.

01.01.2012 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu'nun finanse ettiğı sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı bulunmayanların, Kurumca kendilerine gönderilen gelir tespiti yaptırmak için Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına başvurması gerekmektedir. Gelir testi yaptırması gerekenler eğer gelir testi için Vakfa başvurması gereken tarihten altı ay geçtikten sonra başvurmaları halinde, gelir testinin sonuçlandığı tarihe kadar asgari ücretin iki katı üzerinden prim ödeyecekler, gelir testinin sonuçlandığı tarihten itibaren ise gelir durumlarına göre prim ödeyeceklerdir. Altı ay geçtikten sonra başvuranlardan gelir durumu asgari ücretin üçte birinden az çıkanlar da gelir testinin sonuçlandığı tarihe kadar asgari ücretin iki katı üzerinden prim ödeyeceklerdir (Keleş, 2012: 14-16).

Gelir tespitinde dikkat edilen unsurlar, aile bireylerinin harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alarak aile içinde kişı başına düşen gelirin aylık tutarlarıdır. Aile içinde kişı başına düşen gelirin aylık tutarının tespitinde, puanlama formölünün gelir, harcama ve servet verileri dikkate alınarak geliştirilen gelir tespit ölçüleri kullanılmaktadır (Ünlü, 2012: 229).

Yabancıların genel sağlık sigortası karşısındaki durumu ise, 5510 sayılı Kanun'un "Genel sağlık sigortalısı sayılanlar" 60. maddesinin birinci fıkrasının (d) hükmüne bakılmalıdır. Buna göre, oturma izni almış yabancıların yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan kişiler, genel sağlık sigortalısı sayılmaktadırlar. Bu durumda, oturma izni almış, yabancı bir ülkede sigortalı olmayan kişiler genel sağlık sigortalı kapsamında değerlendirilmektedir. Sağlık hak sahipliğı oluşturulabilmesi için de Türkiye'de bir yıldan fazla ikamet etmesi ve vatandaş numarası almak zorundadır (Bulut, 2011: 214).

Yeşil kart sahibi ve hiçbir güvencesi olmayanlar genel sağlık sigortası kapsamına alınarak ülke nüfusunun tamamına yakın kısmı genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır. Düzenleme sosyal güvencesi olmayanların sağlık uygulamalarında faydalanması için gerekli ve doğru bir uygulamadır. Bu sistemle sağlık sigortası sisteminin dışında kimsenin kalmaması sağlanmaya çalışılmıştır.

Tamamlayıcı ve destekleyici sağlık sigortası ise, Kurum tarafından kapsama alınmayan veya alındığı halde genel sağlık sigortası tarafından ilave ücret alınmasını gerektiren sağlık harcamalarını, özel sigorta aracılığı ile kapsama almaktadır. SGK'nın 28.06.2012 tarih ve 2012/25 sayılı Genelgesi ile özel sağlık sigortası olanlara da SGK'nın sunduğu sağlık hizmetlerinden faydalanabilme imkanı sağlamaktadır. Bu uygulama ile birlikte, SGK'nın geri ödemelerinde yaşanan sıkıntılar ortadan kalkacak olup, devletin üzerindeki mali yük paylaşılacaktır (Üzüm, 2012: 71-72).

Genel Sağlık Sigortası sisteminde, prim borcu bulunan kişilerden borçlarını tahsil etme problemi ortaya çıkmıştır. Kurum, genel sağlık sigortası prim borcu bulunan kişilere prim borçlarının ödenmesi için ödenme emri gönderilmekte ise maddi durumları iyi olmaması nedeniyle ödeyemediğinden birikmiş genel sağlık sigortası prim borçlarını da ödemeleri çok zor olmaktadır. Bu nedenle, 5510 sayılı Kanun ile Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Gelir Tespiti, Tescil ve İzleme Sürecine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte, bu tür kişilerin tercih etmeleri halinde genel sağlık sigortası kapsamına alınması yönünde düzenleme yapılması uygun olacağı düşünülmektedir (Türkcan, 2013: 192).

Tezin üçüncü bölümünde ise, üç kurumu bünyesinde toplayan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun, kurumsal performansı incelenmiştir. Kurumsal performansı ölçümünde kurumsal karne sistemi seçilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNUN KURUMSAL PERFORMANSI

Sosyal güvenlik reformu sonucu SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı tek bir çatı altında Sosyal Güvenlik Kurumu'nda birleşmiştir. Bu bölümde, bu üç kurumu bünyesinde toplayan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun, kurumsal performansı incelenmiştir. Kurumsal performansın ölçülmesinde kurumsal karne yöntemi seçilmiştir. Performans ölçütleri olarak finansal, vatandaş, iç süreçler, öğrenme ve gelişme boyutları ele alınmıştır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmada, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Kurumsal Performansı Sistemini, finans, vatandaş, iç süreçler, öğrenme ve gelişme boyutlarında inceleme yapılacaktır. Araştırmanın amacı, Kurumun reformla birlikte gelen yenilikleri hakkında detaylı bilgi verildikten sonra reformun Kuruma etkinlik bakımında neler getirdiğinin incelenmesidir. Reformdan önceki ve reformdan sonraki kurumsal performanslar dört boyutta karşılaştırılması yapılacaktır.

Bu bölümde, araştırmada takip edilen bilimsel model açıklanarak evren ve veri toplama teknikleri, veri analiz yöntemleri konusunda bilgiler verilmiştir.

3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışma, teorik ve uygulamalı bir çalışma tarzında kurgulanmıştır. Çalışmanın teorik kısmı için gerekli olan bilgiler, yerli ve yabancı literatürler taranarak derlenmiştir.

Alan araştırması, bu konuda yerli ve yabancı bilim adamları tarafından yapılan benzer nitelikli araştırmalar incelenerek geliştirilmiştir. Bu amaçla, geniş bir literatür taraması yapılmıştır. Alan araştırması için gerekli olan veriler, Sosyal Güvenlik Kurumunun yapmış olduğu ve TÜİK'in yapmış olduğu anketler, istatistikler ve faaliyet raporları derlenmiştir.

Uygulamanın hazırlık aşamasında örgüt yapısı, kurumun fiziksel özellikleri, çalışan yapısı ve görev kapsamlarını analiz etmek için gözlem tekniği kullanılmıştır. Kurum, hazırlık dönemi ile başlayan süreç kapsamında; çalışanların sağlıklı bir şekilde yürütümünü sağlamak için, Stratejik Yönetim ve Planlama Daire Başkanlığınca, Stratejik Planlama Yürütme Komitesinden meydana gelen stratejik planlama ekibinin 2007 yılında, stratejik planını da 01.10.2009 yılında oluşturmuştur.

Stratejik Planlama Çalışma ekibi tarafından, durum analizi çerçevesinde, sosyal güvenliğinin Güçlü-Zayıf-Fırsat ve Tehdit (GZFT) analizi yapılmıştır. Yapılan paydaş anketleri sonucunda Kurumun güçlü ve zayıf yanları ile fırsat ve tehditleri tespit edilmiş olup, Stratejik Planlama Kurulunca onaylanarak nihai şekilleri verilmiştir.

Araştırmada kurumsal karne sistemi uygulamasının ana safhalarını; kurum analizi, misyon, vizyon ve stratejinin yapılandırılması, kritik başarı faktörleri doğrultusunda puan kartlarının tasarlanması, 2010-2014 yılları arasında yer alan amaçların, ölçütlerin ve hedeflerin kapsamında sistemin gözden geçirilmesi yer almaktadır.

Kurumun belirlediği vizyon ve stratejilerin ölçülmesine yönelik olan amaç ve hedefler, sistemin boyutları kapsamında seçilmiştir. Amaçların, ölçütlerin ve hedeflerin yer aldığı göstergeler puan kartlarında sunulmuştur. Puan kartlarında yer alan ölçütler reform öncesi ve reform sonrası performansta gelinen noktayı göstermektedir.

Puan kartlarının değerlendirilmesinde her boyutta farklı usuller kullanılmıştır. Finansal boyutdaki ölçütlerde Kurumun mali tabloları ele alınmıştır. Vatandaş boyutundaki ölçütlerde Kurumun ve TÜİK'in yapmış olduğu anketlerle Kurumun çıkarmış olduğu mevzuatlar incelenmiştir. İç süreçler boyutunda ise, Kurumun eylem planlarındaki verileri, istatistikleri, yapmış olduğu yenilikçi uygulamalar, denetim ve proje sayıları ele alınmıştır. Öğrenme ve gelişme boyutunda da, anket ve faaliyet raporları kullanılarak ölçümleme yapılmıştır.

Sistemin dört boyutu çerçevesinde oluşturulan amaçlar, ölçütler ve hedefler aracılığıyla performans ölçümleri yapılmıştır. Ayrıca, reform öncesi ve reform sonrası performansları karşılaştırma imkanı da sağlanmıştır. Boyutlardaki amaçlara ulaşmak için yapılan yenilikler de incelenmiş ve performans etkileri belirlenmiştir.

3.3. ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini, Sosyal Güvenlik Kurumları, örneklemini ise, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kapsamında ele alınmaktadır. Araştırmanın konu bakımından evreni dört boyut (finansal, vatandaş, iç süreçler, öğrenme ve gelişme) çerçevesinde ele alınacaktır. Araştırmanın bundan sonraki bölümünde bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

3.4. BULGU VE YORUMLAR

Çalışmanın bu aşaması dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde Sosyal Güvenlik Kurumu hakkında bilgi verilmiştir. İkinci bölümde, reformla birlikte kurulan Sosyal Güvenlik Kurumunun strateji planına, stratejik planının aşamalarına, hazırlanmış olan GZFT analizine, misyona, vizyona, kritik başarı faktörlerine, stratejiye yönelik performans amaçlarına, üçüncü bölümde, kurumsal karne performans sisteminin dört boyutunun ölçütlerine ve sonuçlarına, bununla birlikte ise, kurumsal performansa ulaşmak için yapılan yeniliklerin incelenmesine yer verilmektedir.

3.4.1. Sosyal Güvenlik Kurumu Hakkında Bilgi

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, 20.05.2006 tarihli ve 26173 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile Kuruma görev yetki veren diğer Kanunların hükümlerini uygulamak üzere; kamu tüzel kişiliğine haiz, idari ve mali açıdan özerk, bu Kanunda hüküm bulunmayan durumlarda özel hukuk hükümlerine tabi olarak kurulmuştur. Kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşudur. Merkezi Ankara’dadır. Kurum, Sayıştay’ın denetimine tabidir.

Kurum, aşağıdaki organlardan oluşur:

- Genel Kurul
- Yönetim Kurulu
- Başkanlık

Kurumun bu organlarının yanı sıra, Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu bulunmaktadır. Bu Kurul, sosyal güvenlik politikaları ve uygulamaları konularında görüş bildirir ve yılda bir kez en geç Mart ayı sonuna kadar, Bakan tarafından tespit edilen gündeme göre toplanmaktadır (SGK Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 18).

3.4.2. Sosyal Güvenlik Kurumunun Stratejisi

Reformdan sonra üç kurumun birleşmesiyle oluşan Sosyal Güvenlik Kurumu, stratejisini, vizyonunu, misyonunu, amaç ve hedeflerini belirlemiştir. Sosyal Güvenlik Kurumunun strateji haritası, vizyon, misyon ve kritik başarı faktörleri, amaçları, GZFT analizi aşağıda ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

3.4.2.1. Sosyal Güvenlik Kurumunun Stratejik Haritası

Kurumun 2010–2014 yıllarını kapsayan stratejik planın hazırlanması çerçevesinde yapılmış olan stratejik planlama faaliyetleri kapsamında hazırlık aşaması, durum analizi, misyon ve vizyon bildirimi, ilke/değerlerin tespiti, kurumsal amaç ve hedeflerin belirlenmesi aşamalarından oluşmaktadır. Kurum, stratejik planın hazırlanması çerçevesinde yaptığı hazırlık çalışmaları aşağıdaki gibidir:

- Stratejik Plan ile ilgili mevzuat ve örnek çalışmaların derlenmesi, incelenmesi ile arşiv oluşturulması.
- Stratejik Planlama Ekibinin oluşturulması için Makam Olurunun alınması.
- Stratejik Planlama Ekibinin çalışma usul ve esaslarının belirleneceği yönergenin taslak metninin hazırlanması, incelenmesi.
- Stratejik Planlama Sürecine ilişkin gerekli ihtiyaçların tespit edilmesi amacıyla toplantı yapılması.
- Stratejik Planlama Hazırlık Programının yazılması
- Stratejik Planlama Yürütme görüşleri doğrultusunda Hazırlık Programının revize edilmesi
- Hazırlık Programının Stratejik Planlama Kurulu onayına sunulması.

- Stratejik Planlama Kurulu görüşleri doğrultusunda Stratejik Plan Hazırlık Programına son şekil verilerek DPT Müsteşarlığına gönderilmesi.

Stratejik planın hazırlanması çerçevesinde yapılan durum analizleri aşağıdaki gibidir (Sosyal Güvenlik Kurumu Stratejik Planlama Takvimi, <http://sgk.net>):

- Kurumun tarihsel gelişiminin incelenmesi.
- Kurumun yasal yükümlülüklerinin tespiti ve mevzuat analizinin yapılması.
- Kurumun faaliyet alanları ve hizmetlerin belirlenmesi.
- Paydaş Analizi.
- Paydaşların belirlenmesi ve önceliklendirilmesi.
- Anketlerde sorulacak soruların belirlenmesi.
- Belirlenen ve önceliklendirilen paydaşlar ile anket sorularının Stratejik Planlama Kurulunun onayına sunulması.
- İç Paydaş analizi.
- Birim Yöneticilerine anket yapılması.
- Diğer çalışanlara anket yapılması.
- Dış Paydaş Analizi.
- Hizmet Alanlara anket yapılması.
- İlgili taraflara anket yapılması.
- Yapılan Anketlerin Değerlendirilmesi.
- Kuruluş İçi Analiz ve Çevre Analizi (GZFT).
- Kuruluş İçi Analiz.
- Kurumun güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenerek değerlendirilmesi.
- Çevre Analizi.
- Kurumu etkileyebilecek dış faktörlerden doğan fırsat ve tehditlerin belirlenerek değerlendirilmesi.
- Durum analizi kapsamında yapılan çalışmaların nihai raporlara dönüştürülerek tüm birimlerin bilgisine sunulması.

Stratejik planın hazırlanması çerçevesinde misyon ve vizyon bildirimi, ilke/değerlerin tespiti, kurumsal amaç ve hedeflerin belirlenmesi aşağıdaki gibi yapılmıştır.

- Kurumun misyon ve vizyon bildirimi, ilke/değerlerinin belirlenmesi için birimlerden önerilerin alınması.
- Kurumun misyon, vizyon ve ilke/değerlerinin belirlenip Kurum Başkanının onayına sunulması ve Kurum sitesinde yayımlanması.
- Birimlerden stratejik amaç ve hedeflere ilişkin önerilerin alınması.
- Kurumun stratejik amaç ve hedeflerinin belirlenerek Kurum Başkanının onayına sunulması ve Kurum sitesinde yayımlanması.
- Stratejik amaç ve hedeflere ilişkin faaliyet ve projelerin belirlenmesi
- Kurum stratejik amaç ve hedeflerinin ölçülmesinde kullanılacak performans göstergelerinin belirlenmesi
- Kurum kritik başarı faktörlerinin belirlenmesi

Stratejik planın yazılması aşağıdaki şekilde yapılmıştır (Sosyal Güvenlik Kurumu Stratejik Planlama Takvimi, <http://sgk.net>)

- Stratejik Plan taslağının hazırlanması.
- Taslak Stratejik Planın Kurum Başkanının görüşüne sunulması
- Taslak Stratejik Planın, Kurum çalışanları ile dış paydaşların görüşüne sunulması ve görüşlerin alınması
- Kurum çalışanları ve dış paydaşlardan alınan görüşlerin değerlendirilerek Taslak Stratejik Plana yansıtılması.
- Taslak Stratejik Planın Kurum Başkanının onayına sunulması.
- Stratejik Planın Bakanın onayına sunulması.
- Bakan tarafından onay verilmesinin ardından Kurum Stratejik Planının DPT'ye gönderilmesi.
- DPT'nin değerlendirme raporu doğrultusunda Stratejik plana son şeklinin verilmesi.
- Stratejik Planın Kurum Başkanının onayına sunulması.
- Stratejik Planın Bakanın onayına sunulması.

- Bakan onayından sonra Stratejik Planının Maliye Bakanlığı ve DPT'ye gönderilmesi.
- Stratejik Planın birer nüshasının, Türkiye Büyük Millet Meclisi ve Sayıştay'a gönderilmesi.
- Stratejik Planın Kurum personeline ve kamuoyuna duyurulması.
- Stratejik Planın Kurum web sitesinde yayınlanması.

Sosyal Güvenlik Kurumunun stratejilerinin planlanması 2007 yılında başlamıştır. Kurumun strateji planlama aşamaları, yıllara göre aşağıdaki tablo 56'da görülmektedir.

Tablo 56: Sosyal Güvenlik Kurumunun Stratejinin Planlama Aşamaları

		2007				2008											2009
		EKİM	KASIM	ARALIK	OCAK	ŞUBAT	MART	NİSAN	MAYIS	HAZİRAN	TEMMUZ	AĞUSTOS	EYLÜL	EKİM	KASIM	ARALIK	OCAK
1	Hazırlık Çalışmaları Sürecin Organizasyonu, İhtiyaçların Tespiti, Stratejik Planlama Ekibinin Kurulması, Eğitim ve Bilgilendirme																
2	Durum Analizi Mevzuat Analizi, Paydaş Tespiti ve Analizi, Kuruluş İçi Analiz ve Çevre Analizi																
3	Geleceğe Bakış Üst Yönetim tarafından Misyon- Vizyon ve Hedef Belirlenmesi Temel Değerler, Amaç, Strateji Belirlenmesi																
4	Stratejik Planın Yazılması, Taslak Stratejik Planın Kurum çalışanlarının ve dış paydaşların görüşüne sunulması ve bu görüşlerin Taslak Stratejik Plana yansıtılması. Stratejik Plan Taslağının Görüşlerinin Alınmak Üzere DPT'ye gönderilmesi																
5	DPT'nin görüşleri doğrultusunda Plana son şeklinin verilmesi ve Kurum Başkanının Onayına sunulması																
6	Stratejik Planın DPT ve Maliye Bakanlığına gönderilerek Kurumun Web sitesinde yayınlanması																
7	Uygulama izleme ve Değerlendirme																

Kaynak: <http://sgk.net>, (06.12.2012)

3.4.2.2. Sosyal Güvenlik Kurumunun GZFT Analizi

Stratejik Planlama Çalışma ekibi tarafından, durum analizi çerçevesinde, sosyal güvenliğin tarihsel GZFT analizi yapılmıştır. Yapılan paydaş anketleri sonucunda Kurumun güçlü ve zayıf yanları ile fırsat ve tehditleri tespit edilmiş olup, Stratejik Planlama Kurulunca onaylanarak nihai şekilleri verilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumunun güçlü yanları 21.11.2008 tarihli Stratejik Planlama Kurulu Toplantısında onaylanmıştır. Reformdan sonra yapılan GZFT analizi aşağıdaki gibidir:

Tablo 57: Sosyal Güvenlik Kurumunun Güçlü Yanları

Sıra No	GÜÇLÜ YANLAR
1	Sosyal güvenliğe yön veren, ülke nüfusunun tamamına hitap eden yaygın bir Kurum olması
2	Sağlık sektörünü ödemeler yönünden yönlendirebilecek güce sahip olması
3	Rehberlik yönünü ön plana çıkaran, yenilikçi denetim anlayışına sahip bir Kurum olması
4	Kurumda “proje hazırlama ve yönetimi” kültürünün yerleşmesi
5	Kamu idareleri arasında en büyük bütçeye sahip Kurum olması
6	Personele yapılan ek ödemelerin bir çok kurumdan daha iyi olması
7	Geniş bir veri tabanına sahip olması
8	Verdiği hizmetlerin önemi nedeniyle sürekli gündemde olması
9	Geçmişten gelen bilgi birikimine ve deneyimli personele sahip köklü bir Kurum olması
10	Teknolojik gelişmelere hızlı uyum sağlayan bir Kurum olması
11	Değişime ayak uydurabilen dinamik bir Kurum olması
12	İletişim ve işbirliğine açık bir Kurum olması
13	Kurumların ve sosyal tarafların işbirliği yapmak zorunda oldukları bir Kurum olması.

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu Stratejik Planı 2010-2014, 2010: <http://sgknet>, (09.12.2012)

Sosyal Güvenlik Kurumunun zayıf yanları 21.11.2008 tarihli Stratejik Planlama Kurulu Toplantısında onaylanmıştır.

Tablo 58: Sosyal Güvenlik Kurumunun Zayıf Yanları

Sıra No	ZAYIF YANLAR
1	Sosyal güvenlik reformunun yeterince anlatılamaması nedeniyle kamuoyunca anlaşılamamış ve benimsenememiş olması
2	Halkla İlişkiler sisteminin güçlü olmayışı
3	Orta ve uzun vadeli planlama kültürünün eksikliği
4	Kurum imajına yönelik tanıtım ve bilgilendirme çalışmalarının istenilen düzeyde olmaması
5	Sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal dengesinin bozuk olması
6	Hizmet verilen binaların ihtiyaca cevap verememesi
7	Mevzuatın çok sık değiştirilmesi ve karmaşık olmasının çalışanların hizmet verimini düşürmesi
8	İş ve işlem süreçlerinin uzun olması
9	Kurumun etkin ve caydırıcı bir denetim yapısına sahip olmaması.
10	Prim tahakkuk ve tahsilatına yönelik kayıp ve kaçakların tespitinin tam yapılamaması ve gerekli yaptırımların uygulanmaması
11	Birleştirilen kurumların program ve veri tabanının tekleştirilmesi konusunda sorun yaşanması
12	Kurum içi koordinasyon ve iletişim eksikliği
13	Yöneticilerin vekaleten atanması ve çok sık değişmesi
14	Kurumsal hafızanın korunmaması
15	İzleme değerlendirme faaliyetlerinin yetersiz olması
16	SSK, Bağ-kur ve Emekli Sandığının tek çatı altında birleştirilmesinden sonra çalışanların uyum sorunu yaşaması
17	Kontrol Kanununun yeterince anlaşılamamış olması
18	Kurum çalışanlarında kariyer endişesinin yarattığı verimsizlik
19	Zaman yönetimi anlayışının yerleşmemiş olması
20	İkincil mevzuatın yetersiz olması
21	Kurum işlemleriyle ilgili olarak istatistiki verilerin yetersiz olması
22	İdari yapılanmanın merkez ve taşra teşkilatında tamamlanamamış olması
23	Eğitimlerin eksikliği ve yetersizliği ile personel arasında fırsat eşitliğinin olmaması
24	Ek ödeme kriterlerinin objektif olarak belirlenmemiş olarak
25	Görev tanımlarının eksikliği ve birimler arasındaki görev çakışması
26	İş ve personel dağılımındaki dengesizlik
27	Sağlık alanındaki kayıp ve kaçakların tespitinin tam yapılamaması ve gerekli yaptırımların uygulanmaması

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu Stratejik Planı 2010-2014, 2010: <http://sgknet>, (09.12.2012)

Sosyal Güvenlik Kurumunun fırsatları 21.11.2008 tarihli Stratejik Planlama Kurulu Toplantısında onaylanmıştır.

Tablo 59: Sosyal Güvenlik Kurumunun Fırsatları

Sıra No	FIRSATLAR
1	Sosyal güvenlik mevzuatının yeni bir anlayışla oluşturulması
2	Ülkemizdeki genç nüfus yapısı
3	Sosyal devletin vazgeçilmezliği
4	Bilişim teknolojilerindeki gelişmelerin denetim faaliyetlerini etkinleştirilmesi
5	Kamuoyunda tek çatı ile ilgili olumlu fikir birliğinin olması
6	Sosyal güvenlik sistemiyle ilgili yapılan değişikliklere kamuoyu desteğinin olması
7	Sosyal güvenliğe sosyal tarafların ve medyanın ilgisi
8	Yeni düzenlemelerle sağlık alanında koruyucu ve önleyici tedbirlerin getirilmesi
9	Dünyadaki yol gösterici sosyal güvenlik uygulama örneklerinin varlığı
10	İstihdam/teşvik politikalarının ağırlık kazanması
11	Kamu kurumlarında stratejik planlama ve toplam kalite anlayışının ön plana çıkarılması
12	AB hibeleri ve Dünya bankası kaynaklarının varlığı
13	AB uyum sürecinin başlaması
14	Türkiye'nin e-dönüşüm sürecinde olması
15	Kurumsallaşmış sivil toplum kuruluşlarının varlığı

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu Stratejik Planı 2010-2014, 2010: <http://sgknet>, (09.12.2012)

Sosyal Güvenlik Kurumunun güçlü yanları 21.11.2008 tarihli Stratejik Planlama Kurulu Toplantısında onaylanmıştır. Yaşlı nüfusun hızla artması ve kayıt dışı istihdamın olması Kurumun mali dengelerini tehdit etmektedir. Reformla

birlikte, emeklilik yaşını yükseltilmesi ve kayıt dışı istihdamla mücadele çalışmaları tehdit risklerini azaltmaya başlamıştır.

Tablo 60: Sosyal Güvenlik Kurumunun Tehditleri

Sıra No	TEHDİTLER
1	Af ve yapılandırmayla ilgili çok sık yasal düzenlemenin yapılması sonucunda kamuoyunda sürekli prim affı beklentisi oluşması
2	Kayıt dışı istihdamdaki artış eğilimi
3	Yaşlı nüfusun hızla artmaya başlaması
4	İşsizlik oranının artması
5	Siyasi ve ekonomik istikrarsızlık
6	Sağlık hizmet sunucularının Kurum üzerindeki baskısı
7	Kamuoyunda sosyal güvenlik bilincinin yeterince yerleşmemesi
8	İşçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin yetersizliği
9	AB sürecinde duraksamaların yaşanması
10	Siyasi müdahaleler ve dış baskılar
11	Doğal afetler ve salgın hastalıklar

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu Stratejik Planı 2010-2014, 2010: <http://sgknet>, (09.12.2012)

Kurumun 2010–2014 yıllarını kapsayan stratejik planın hazırlanması çerçevesinde vizyon, misyon ve temel değerler Kurum internet sayfasında yayınlanmış, gelen öneriler incelenerek değerlendirilmiştir. Bu kapsamda oluşan misyon, vizyon ve temel değerler aşağıdaki gibidir:

Kurumun vizyonu; “Vatandaş odaklı hizmet anlayışı içinde etkin, süratli ve kaliteli sosyal güvenlik hizmeti sunan, toplumun güvenine sahip ve aktüeryal dengelerini sağlamış, saygın bir kurum olmaktır”.

Kurumun misyonu; “ Kaliteli, adil, kolay erişilebilir, insan odaklı hizmet veren, aktüeryal ve mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemini yürütmek ve geliştirmektir”.

Kurumun temel değerleri ise;

- Adalet
- İnsan Odaklılık
- Şeffaflık
- Kaliteli Hizmet
- Güvenilirlik
- Çözüm Odaklılık
- Sürekli Gelişim
- Verimlilik.

3.4.2.3. Sosyal Güvenlik Kurumunun Kritik Başarı Faktörleri

Kritik başarı faktörleri, Kurumun hedeflerine ulaşabilmesi için gerekli bir faktördür. Kurum, reformdan sonra kritik başarı faktörlerini aşağıdaki gibi belirlemiştir (SGK Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 24):

- Üst yönetimin sahiplenmesi
- Katılım standardizasyonu
- Sürecin iyi yönetilmesi
- Hizmet standardizasyonu
- Kalite anlayışı
- Bilgi ve iletişim teknolojilerinden azami ölçüde yararlanma
- Yetkin personel
- İhtiyaçları karşılayan anlaşılabilir mevzuat şeklinde belirlenmiştir.

3.4.2.4. Sosyal Güvenlik Kurumunun Amaçları ve Hedefleri

Kurum, amaçlarını ve hedeflerini belirleyip, bu hedefleri gerçekleştirme oranını ölçmesi gerekmektedir. Bu sayede, kurumun performansı ölçülebilir ve Kurumun arzu ettiği konuma ne kadar yaklaştığı görülebilir. Bu nedenle, Kurumun stratejik amaç ve hedefleri, birim çalışma grupları ve Stratejik Planlama Yürütme Komitesi tarafından yapılan toplantılar sonucu belirlenmiştir. Belirlenen stratejik amaç ve hedefler aşağıda belirtilmiştir.

Birinci amaç; Sosyal Güvenlik Sisteminde gelir ve gider arasındaki farkı azaltmaktır. Bu amaç doğrultusunda belirlenen amaçlar aşağıdaki gibidir:

- Kayıt dışı istihdamı azaltmak
- Prim ve prime ilişkin tüm alacakların tahsilat oranını artırmak
- Sağlık harcamalarını, sağlık hizmetlerine erişimi kısıtlamadan, etkin ve verimli hale getirmek
- Kaynakların etkin ve verimli kullanımını sağlamak
- Yersiz ödeme yapılmasını önlemek

İkinci amaç ise, hizmet kalitesini sürekli geliştirmektir. Bu amaç doğrultusunda Kurumun belirlediği amaçlar aşağıdaki gibidir:

- Etkin bir insan kaynakları sistemi oluşturmak
- Bilgi teknolojilerinden en üst seviyede yararlanmak
- Hukuk hizmetlerini etkin hale getirmek
- İletişim sisteminin etkinliğini artırmak
- Hizmet süreçlerini etkin ve verimli hale getirmek

3.4.2.4.1. Taşra Teşkilatının Amaçları ve Hedefleri

2009-2010 yılı belirlenen eylem planı ile performans hedefleri belirlenmiştir. Bu hedefler doğrultusunda taşra performans hedefleri aşağıdaki gibidir:

Sosyal güvenlik sisteminde gelir ve gider arasındaki farkı azaltmak için kullanılan kayıtdışı istihdamı azaltmak stratejik hedefi ile ilgili olmak üzere (Sosyal Güvenlik Kurumu, Genelge 2009/119);

- KADİM servislerine gelen verilerin ilde değerlendirilme ve sonuçlandırma ortalama süresi,
 - İldeki sigortalı ve işyeri sayısına göre yıl içinde tescil edilen yeni işyeri ve sigortalı sayısı
 - Denetim sonucunda sigortalı sayısı ve bir önceki yıla göre değişim oranı.
 - Denetmenlerce düzenlenen raporların işleme alınma süresi (Performans Hedefi (PH): 15 gün)
 - Alo 170 Çağrı Merkezine gelen ihbar ve şikayetlerin neticelendirilme süresi (PH: 15 gün içinde bitirilmesi)
- hedefleri belirlenmiştir.

Sosyal güvenlik sisteminde gelir ve gider arasındaki farkı azaltmak için kullanılan prim ve prime ilişkin tüm alacakların tahsilat oranını artırma hedefiyle ilgili olmak üzere (Sosyal Güvenlik Kurumu, Genelge 2009/119);

- Tahakkuk eden Kurum alacakları tahsilat oranının yıllık ortalama % 95'in üzerine çıkarılması
- hedefi belirlenmiştir.

Sosyal güvenlik sisteminde gelir ve gider arasındaki farkı azaltmak için kullanılan sağlık giderlerini disiplin etme stratejik hedefi ile ilgili olmak üzere (Sosyal Güvenlik Kurumu, Genelge 2009/119);

- Sağlık hizmet sunucuları ile ilgili denetimlerin 2009/89 sayılı Genelge kapsamında düzenli olarak yapılma oranı (PH: %100 eczanelerin yılda en az bir kez, optikçilerin ve hastanelerin en az iki kez denetlenmesi)
- hedefi belirlenmiştir.

Sosyal güvenlik sisteminde hizmet kalitesini sürekli geliştirmek için kullanılan etkin bir insan kaynakları sistemini oluşturma hedefiyle ilgili olmak üzere (Sosyal Güvenlik Kurumu, Genelge 2009/119);

- Personelin, hizmetin iyileştirilmesine yönelik olarak yılda en az bir kez hizmet içi eğitime (Sosyal Güvenlik Mevzuatı, Hizmet Kalitesinin İyileştirilmesi, İletişim, Halka İlişkiler vb.) tabi tutulması. (PH: Yapılan eğitim sayısı)

hedefi belirlenmiştir.

Sosyal güvenlik sisteminde hizmet kalitesini sürekli geliştirmek için kullanılan hizmet süreçlerini etkin ve verimli hale getirme hedefiyle ilgili olmak üzere (Sosyal Güvenlik Kurumu, Genelge 2009/119);

- Yaşlılık aylığının ortalama bağlama süresi. (PH: 4/a ve 4/b sigortalılar için azami 30 gün)
- Maluliyet başvurularının ilgili birime iletilme ve sağlık kurulundan gelen sonuçlarının ortalama değerlendirilme süresi. (PH: 4/a ve 4/b sigortalıları için azami 5 gün)
- Sosyal sigortalar konusunda yapılan itirazların ilgili komisyonlarca aynı ay içinde neticelendirilmesi oranı (PH: %100).
- şahıs fatura ödemelerinin gerçekleştirilme süresi (PH: En geç 30 gün).
- Vatandaş başvurularına ait gelen evrakın bilgisayara işlenmesini müteakip aynı gün içinde işleme alınma oranı (PH: Günlük % 100)
- Müracaatlara dayalı işlemlerin sonuçlandırılması ve sonuçlandırılmayan müracaatlara gerekçeli cevap verilme süresi. (PH: Yapılan başvuruların azami 15 günde sonuçlandırılması)

hedefleri belirlenmiştir.

3.4.2.4.2. Merkez Teşkilatının Amaçları ve Hedefleri

04/09/2009 tarihinde Kurum Başkanı başkanlığında ve merkez birim amirlerinin katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda, Kurum 2009 (Eylül-Aralık) dönemi ile 2010 yılına ait Eylem Planı hazırlanması kararlaştırılmıştır. 2009-2010 yılı belirlenen eylem planı ile performans hedefleri belirlenmiştir. Bu hedefler doğrultusunda merkez teşkilatının performans hedefleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir (SGK Merkez Eylem Planı Gerçekleştirme Raporu, 2009: 2).

Birinci amaç; Sosyal Güvenlik Sisteminde gelir ve gider arasındaki farkı azaltmaktır. Bu amaç doğrultusunda belirlenen amaçlar aşağıdaki gibidir:

- Kayıt dışı istihdamı azaltmak,
- Prim ve prime ilişkin tüm alacakların tahsilat oranını artırmak
- Sağlık harcamalarını, erişimini de kısıtlamadan etkin ve etkili hale getirmek
- Kaynakların etkin ve Verimli kullanımını sağlamak.

İkinci amaç; Sosyal yardımlar ve primsiz ödemeler kapsamında olanlara verilen hizmetlerin etkililiğini sağlamaktır. Bu amaç doğrultusunda belirlenen amaçlar aşağıdaki gibidir:

- Sosyal yardımlar ve primsiz ödemelerde mevzuat ve altyapı eksikliklerini gidermek,
- Sosyal yardımların ve primsiz ödemelerin mükerrer ve yersiz yapılmasını önlemek

Üçüncü amaç ise, hizmet kalitesini beklentilerin de üzerine çıkarmaktır. Bu amaç doğrultusunda belirlenen amaçlar aşağıdaki gibidir:

- Etkin bir insan kaynakları sistemi oluşturmak,
- Bilgi teknolojilerinden en üst seviyede yararlanmak,
- Hukuk hizmetlerini verimli ve hızlı hale getirmek,
- İletişim sisteminin etkililiğini artırmak,

- Çalışanların ve hizmet alanların memnuniyetine yönelik fiziksel ve sosyal koşulları iyileştirmek,
- Hizmet süreçlerini etkin ve verimli hale getirmek

Dördüncü amaç da, ulusal ve uluslararası alanda ideal bir kurum haline gelmektir. Bu amaç doğrultusunda belirlenen amaçlar aşağıdaki gibidir:

- Sosyal güvenlik mevzuatını uluslararası normlara uygun hale getirmek,
- Başarılı uygulamaların ulusal ve uluslararası alanda tanınmasını sağlamak

3.4.2.5. Amaçlar ve Hedefler Doğrultusunda Performans Değerlendirme Raporları

2009/119 numaralı “Taşra Teşkilatı Performans Hedefleri” konulu Genelge 12/10/2009 tarihinde yürürlüğe konularak Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerine posta ile duyurulmuş, ayrıca Kurumun intra ve internet sayfasında yayınlanmıştır.

Bu raporda 2009/119 numaralı Genelge kapsamında gerçekleştirilen faaliyetler il müdürlüklerimizden alınan verilere dayalı olarak değerlendirilmiştir. Taşra ve Merkez teşkilatlarının performans değerlendirme raporları ayrıntılı bir biçimde aşağıda açıklanmaktadır.

3.4.2.5.1. Taşra Teşkilatının Performans Değerlendirme Raporları

31.12.2009 tarihinden belirlenen amaçlar ve hedeflerin sonuçları 12.10.2009-31.12.2009 dönemi (Birinci Dönem) gerçekleşme raporunda yayımlanmıştır. Belirlenen amaç ve hedeflerin performans sonuçları aşağıdaki gibidir:

- 31.12.2009 tarihinde belirlenen kayıtdışı istihdamı azaltma hedefi ile ilgili İl müdürlüklerinde bulunan kayıt dışı istihdamla mücadele servislerine (KADİM) banka ve diğer kamu kurumlarından elektronik ve manuel ortamda gelen her türlü mesleki bilgi ve belgenin değerlendirilmesi ve

sonuçlandırılması sonucu Kadim servislerinin ortalama işlem süresinin 24 gün olduğu tespit edilmiştir (SGK Taşra Performans Hedefleri, 2009: 6).

- İldeki sigortalı ve işyeri sayısına göre yıl içinde tescil edilen yeni işyeri ve sigortalı sayısı stratejik hedefi ile ilgili performans sonuçları KADİM Servislerine gelen raporlar doğrultusunda ortaya çıkmıştır. Buna göre denetim elemanlarınca tespit edilerek tescil edilen ildeki işyeri sayısı Türkiye ortalaması 1200 olduğu görülmüştür (SGK Taşra Performans Hedefleri, 2009: 8).
- KADİM Servislerine gelen raporlar doğrultusunda ve denetim elemanlarınca tespit edilerek tescil edilen ildeki sigortalı sayısı ortalama 8583 olarak tespit edilmiştir Gerçekleşme grafiği aşağıdaki gibidir (SGK Taşra Performans Hedefleri, 2009: 9).
- 2009 yılında denetim sonucunda arttırılan sigortalı sayısı 2008 yılında 339 kişi, 2009 yılında ise 386 kişi olarak tespit edilmiştir. (SGK Taşra Performans Hedefleri, 2009: 11).
- Sosyal güvenlik sisteminde gelir ve gider arasındaki farkı azaltmak için denetim elemanlarınca düzenlenen raporların işleme alınma süresi ortalama 15 gün olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçla birlikte, 15 gün olarak konulmuş performans hedefi gerçekleşmiş bulunmaktadır (SGK Taşra Performans Hedefleri, 2009: 12).
- Sosyal güvenlik sisteminde gelir ve gider arasındaki farkı azaltmak için Alo 170 çağrı merkezine gelen ihbar ve şikâyetlerin neticelendirilme süresi 17 gün olarak tespit edilmiştir. Alo 170 çağrı merkezine gelen ihbar ve şikâyetlerin ilgili servislere aktarılma süresi olarak performans hedefi 15 gün olarak konulmuş olup, bu sonuca göre, performans hedefi gerçekleşmemiştir (SGK Taşra Performans Hedefleri, 2009: 13).
- Sosyal güvenlik sisteminde gelir ve gider arasındaki farkı azaltmak için tahakkuk eden Kurum alacakları tahsilat oranının yıllık ortalama % 95 üzerine çıkarılması stratejik hedefi ile ilgili İl Müdürlüklerinden alınan veriler sonucu tahakkuk eden kurum alacakları tahsilat oranının yıllık ortalaması % 88 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, Kurum alacaklarının tahsilat

oranının yıllık ortalama % 95 üzerine çıkarılması performans hedefine ulaşamamıştır (SGK Taşra Performans Hedefleri, 2009: 14).

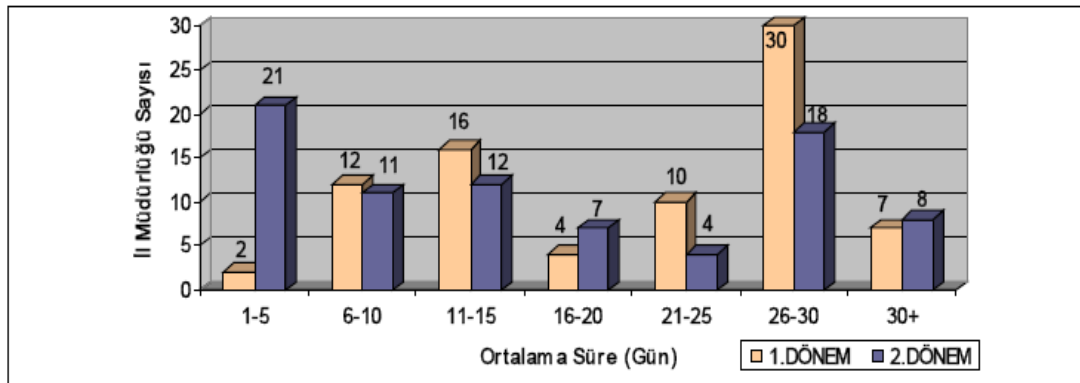
- Sosyal güvenlik sisteminde Sağlık Hizmet sunucuları ile ilgili denetimlerin 2009/89 sayılı Genelge kapsamında düzenli olarak yapılma oranı ile ilgili eczanelerin bir, optikçilerin ve hastanelerin en az iki kez denetlenmesi olarak % 100 performans hedefi konulmuştur. Sağlık Sosyal Güvenlik Merkezlerinden alınan veriler sonucunda Eczane- % 69, Optikçi- % 72, Hastane- % 75 olarak tespit edilmiştir. Yıllık ortalama % 100 üzeri performans hedeflerine ulaşamamıştır. (SGK Taşra Performans Hedefleri, 2009: 15).
- Etkin bir insan kaynakları sistemiyle, personele yılda en az bir kez eğitim verilmesi hedeflenmiştir. İl müdürlüğü başına yılda ortalama 5 eğitim verilmesiyle de, performans hedefi gerçekleşmiş bulunmaktadır. (SGK Taşra Performans Hedefleri, 2009: 17).
- Sosyal güvenlik sisteminde hizmet kalitesini sürekli geliştirmek için kullanılan 5510 sayılı Kanunun 28 inci maddesine göre bağlanan yaşlılık aylığının işçiler için 2009 yılı içerisinde ortalama bağlanma süresi 30 gün olarak belirlenmiştir. Faaliyete ilişkin Türkiye ortalaması, performans hedefinin (30 gün) altında ortalama 28 gün olarak gerçekleşmiştir. (SGK Taşra Performans Hedefleri, 2009: 18).
- Sosyal güvenlik sisteminde hizmet kalitesini sürekli geliştirmek için kullanılan 5510 sayılı Kanunun 28 inci maddesine göre bağlanan yaşlılık aylığının bağımsız çalışanlar için 2009 yılı içerisinde ortalama bağlanma süresi 30 gün olarak belirlenmiştir. Faaliyete ilişkin Türkiye ortalaması, performans hedefinin (30 gün) altında ortalama 25 gün olarak gerçekleşmiştir (SGK Taşra Performans Hedefleri, 2009: 19).
- Sosyal güvenlik sisteminde hizmet kalitesini sürekli geliştirmek için kullanılan işçilere ait maluliyet başvurularının 2009 yılı içerisinde ilgili birime iletilme ve sağlık kurulundan gelen sonuçlarının ortalama değerlendirilme süresi 5 gün olarak belirlenmiştir. Faaliyete ilişkin Türkiye ortalaması, performans hedefinin (5 gün) altında ortalama 4 gün olarak gerçekleşmiştir (SGK Taşra Performans Hedefleri, 2009: 20).

- Sosyal güvenlik sisteminde hizmet kalitesini sürekli geliştirmek için kullanılan bağımsız çalışanlara ait maluliyet başvurularının 2009 yılı içerisinde ilgili birime iletilme ve sağık kurulundan gelen sonuçlarının ortalama değerlendirilme süresi 5 gün olarak belirlenmiştir. Faaliyete ilişkin Türkiye ortalaması, performans hedefinin (5 gün) altında ortalama 4 gün olarak gerçekleşmiştir (SGK Taşra Performans Hedefleri, 2009: 20).
- Sosyal güvenlik sisteminde hizmet kalitesini sürekli geliştirmek için kullanılan Sosyal sigortalar konusunda yapılan itirazların ilgili komisyonlarca aynı ay içerisinde sonuçlandırılması Performans hedefi, İtirazların komisyonlarca aynı ay içinde neticelendirilme oranı % 100 olarak belirlenmiştir. Faaliyetin Türkiye ortalaması % 96 olarak gerçekleşmiş olup, belirlenen performans hedefine yaklaşık bir sonuç olarak ortaya çıkmıştır (SGK Taşra Performans Hedefleri, 2009: 24).
- Sosyal güvenlik sisteminde hizmet kalitesini sürekli geliştirmek için kullanılan şahıslara yönelik fatura ödeme süresinin kısaltılması performans hedefi, şahıs fatura ödemelerinin gerçekleştirilme süresi geç 30 gün olarak belirlenmiştir. Faaliyete ilişkin Türkiye ortalaması performans hedefinin (30 gün) altında gerçekleşmiştir (SGK Taşra Performans Hedefleri, 2009: 26).
- Sosyal güvenlik sisteminde hizmet kalitesini sürekli geliştirmek için kullanılan vatandaş başvurularına ait gelen evrakın bilgisayara işlenmesine müteakip aynı gün içinde işleme alınma oranı. % 100 olarak belirlenmiştir. Faaliyetin Türkiye ortalaması % 99 olarak gerçekleşmiş olup, belirlenen performans hedefine yaklaşık bir sonuçtur (SGK Taşra Performans Hedefleri, 2009: 27).
- Sosyal güvenlik sisteminde hizmet kalitesini sürekli geliştirmek için kullanılan müracaatlara dayalı işlemlerin sonuçlandırılması ve sonuçlandırılmayan müracaatlara gerekçeli cevap verilme işlem süresi 15 gün olarak belirlenmiştir. Faaliyete ilişkin Türkiye ortalaması, 14 gün olarak ortaya çıkmış olup, performans hedefinin altında gerçekleşmiştir (SGK Taşra Performans Hedefleri, 2009: 28).

Sosyal Güvenlik Kurumu taşra performans hedefleri 30.06.2010 ikinci dönem gerçekleşme raporu yayımlanmıştır. Yapılan çalışmada il müdürlüklerinden doğru ve güvenilir veri alınabilmesi hedeflenmiştir. Çalışmalar sonucunda faaliyetlere ilişkin hazırlanan tablo, 28/06/2010 tarihinde elektronik ortamda il müdürlüklerine gönderilmiş ve 20/07/2010 tarihine kadar faaliyetlere ait gerçekleştirmelerin tabloda belirtilerek hem elektronik ortamda hem de yazıyla Başkanlığa ulaştırmaları istenmiştir. Buna göre ikinci dönem performans sonuçları aşağıdaki gibidir:

Sosyal güvenlik sisteminde gelir ve gider arasındaki farkı azaltmak için kullanılan kayıt dışı istihdamı azaltmak ile ilgili, Sosyal Güvenlik Kurumu taşra performans hedefleri 30.06.2010 ikinci dönem gerçekleşme raporu yayımlanmıştır. Faaliyet kapsamında, il müdürlüklerinden; KADİM servislerine kurum ve kuruluşlardan gelen belge sayısı, belgelere göre; kayıtlı ve kayıt dışı işçi ve bağımsız çalışanlar sayısı ile işyeri sayısı, belgelerin değerlendirilme ve sonuçlandırılma ortalama süresi ve KADİM servislerinde çalışan personel sayısı verileri istenilmiştir. KADİM servislerine gelen verilerin ilde değerlendirilme ve sonuçlandırılma ortalama süresi şekil 7’de gösterilmektedir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 5-6).

Şekil 7: KADİM Servislerine Gelen Verilerin İlde Değerlendirilme ve Sonuçlandırılma Ortalama Süresi



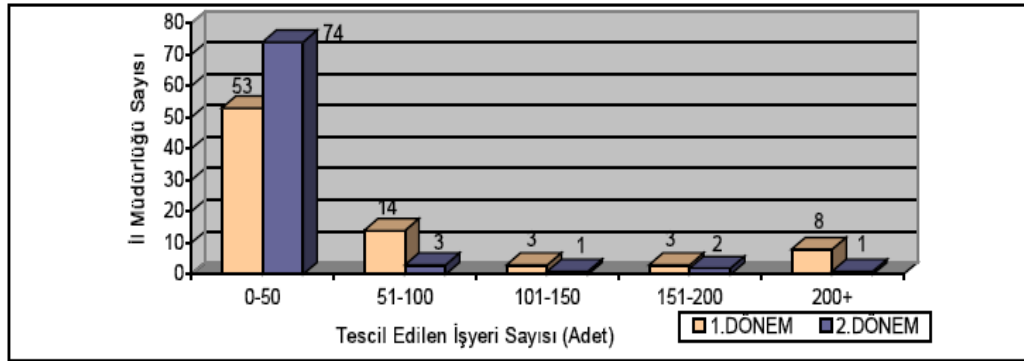
Kaynak: SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 6

İlk dönemde KADİM servislerine gelen verilerin değerlendirme ve neticelendirilmesi ortalama 24 günde gerçekleşirken, ikinci dönemde 18 gün olarak

hesaplanmıştır. İşlem süresi, birinci döneme göre 19 il müdürlüğünde artarken, 50 il müdürlüğünde azalmıştır (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 7).

İldeki sigortalı ve işyeri sayısına göre yıl içinde tescil edilen yeni işyeri sayısı stratejik hedefi ile ilgili faaliyet kapsamında, il müdürlüklerinden; KADİM servislerine gelen verilere göre tescil edilen işyeri sayısı ile denetim elemanları raporlarına göre tescil edilen işyeri sayısı verileri istenmiştir. Ayrıca bu dönemde (01/01/2010–30/06/2010) tescil edilen toplam işyeri sayısına ait veriler Kurumsal Raporlama ve İstatistik Sisteminden elde edilmiştir. Yapılan araştırmada tescil edilen işyeri sayısının ortalaması 22 olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen verilere göre tescil edilen toplam işyeri sayısı şekil 8’de gösterilmektedir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 8).

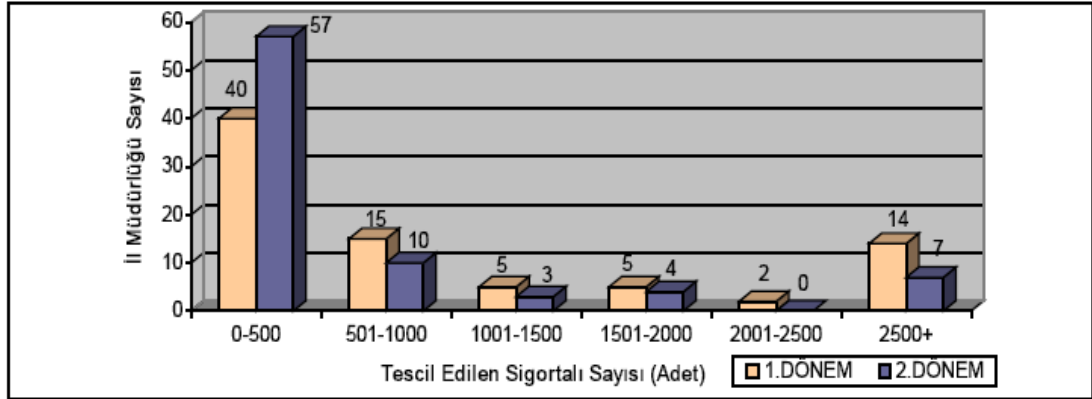
Şekil 8: KADİM Servislerine Gelen Verilere Göre Tescil Edilen İşyeri Sayısı



Kaynak: SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 8

Faaliyet kapsamında, il müdürlüklerinden; KADİM servislerine gelen verilere göre ve denetim elemanlarınca düzenlenen raporlara göre tescil edilen işçi ve bağımsız çalışanların sayıları istenmiştir. Ayrıca bu dönemde tescil edilen işçi ve bağımsız çalışanlar sayısına ait veriler Kurumsal Raporlama ve İstatistik Sisteminden elde edilmiştir. Yapılan araştırmada tescil edilen sigortalı sayısının 415 olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen verilere göre tescil edilen sigortalı sayısı şekil 9’da gösterilmektedir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 9-10).

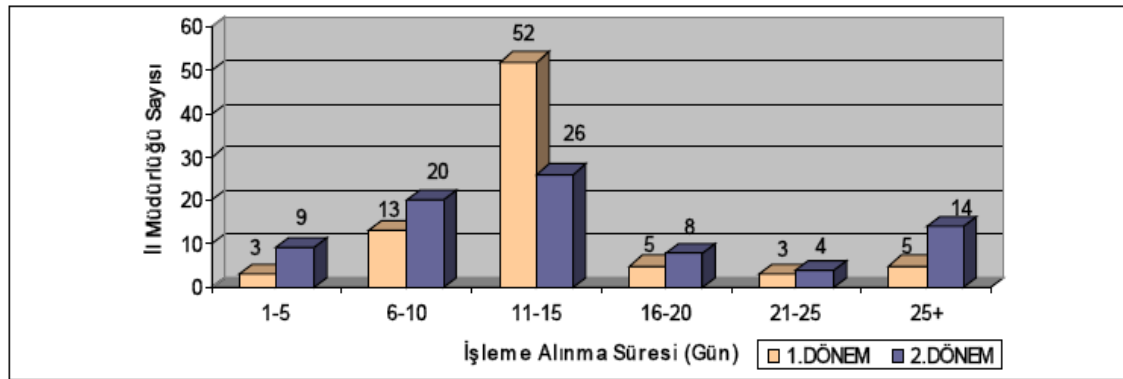
Şekil 9: KADİM Servisine Gelen Verilere Göre Tescil Edilen Sigortalı Sayısı



Kaynak: SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 8

Denetim elemanlarınca düzenlenen raporların işleme alınma süresi stratejik hedefi ile ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumu 30.06.2010 ikinci dönem gerçekleştirme raporu yayınlamıştır. Faaliyet kapsamında, il müdürlüklerinden; denetim elemanlarınca yapılan denetimler sonucunda tespit edilen kayıtlı ve kayıt dışı 4/a ve 4/b sigortalı sayısı ile işyeri sayısı, denetim elemanı sayısı, denetim elemanlarınca düzenlenen rapor sayısı ve bu raporların işleme alınma süresi verileri istenilmiştir. Elde edilen verilere göre denetim elemanlarınca düzenlenen raporların işleme alınma süresi Şekil 10'da gösterilmektedir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 12).

Şekil 10: Denetim Elemanlarınca Düzenlenen Raporların İşleme Alınma Süresi

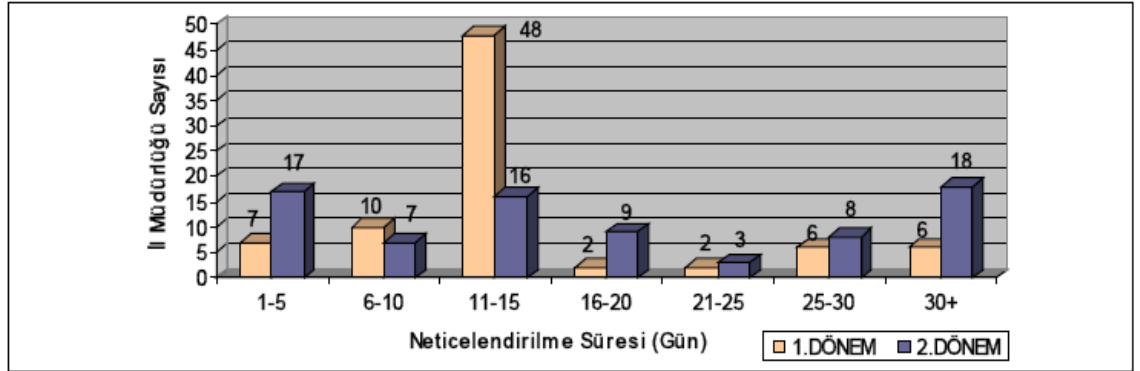


Kaynak: SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 12

Performans hedefinin (15 gün) üzerinde işlem süresine sahip il müdürlüğü sayısı ilk dönemde 13 iken, ikinci dönemde 26 olarak tespit edilmiştir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 13).

Alo 170 Çağrı Merkezine gelen ihbar ve şikâyetlerin neticelendirilme süresi stratejik hedefi ile ilgili olarak, il müdürlüklerinden; ALO 170 Çağrı Merkezi kanalıyla il müdürlüğüne bu dönemde gelen ihbar ve şikâyet sayısı ile bu ihbar ve şikâyetlerin neticelendirilme ortalama süresi istenmiştir. Elde edilen verilere göre ALO 170 Çağrı Merkezi kanalıyla il müdürlüğüne gelen ihbar ve şikâyetlerin neticelendirilme ortalama süresi şekil 11’de gösterilmektedir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 14).

Şekil 11: ALO 170 Çağrı Merkezi Kanalıyla İl Müdürlüğüne Gelen İhbar ve Şikâyetlerin Neticelendirilme Ortalama Süresi:

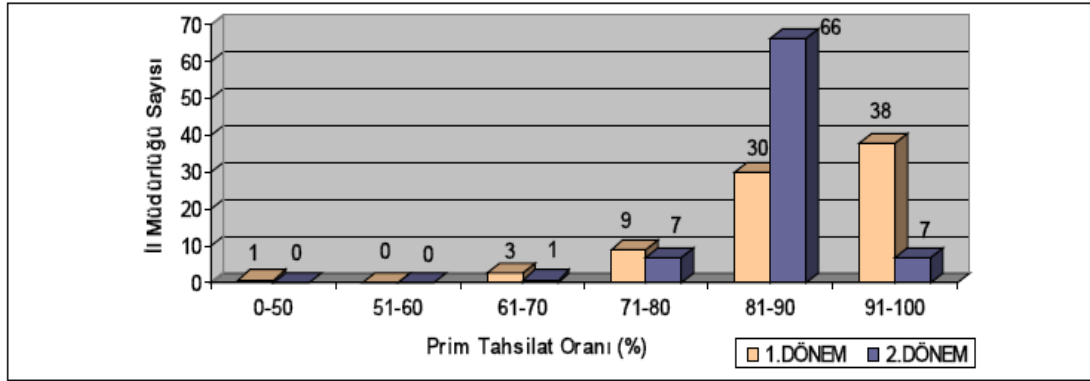


Kaynak: SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 14

İlk dönem ALO 170 Çağrı Merkezi kanalıyla il müdürlüğüne gelen ihbar ve şikâyetlerin neticelendirilme süresi ortalama 17 gün iken, ikinci dönemde ise, 20 gün olarak gerçekleşmiştir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 15).

Tahakkuk eden Kurum alacakları tahsilat oranının yıllık ortalama % 95’in üzerine çıkarılması stratejik hedefi ile ilgili veriler aşağıdaki şekil 12’de verilmektedir.

Şekil 12: Tahakkuk Eden Kurum Alacakları Prim Tahsilat Oranları:

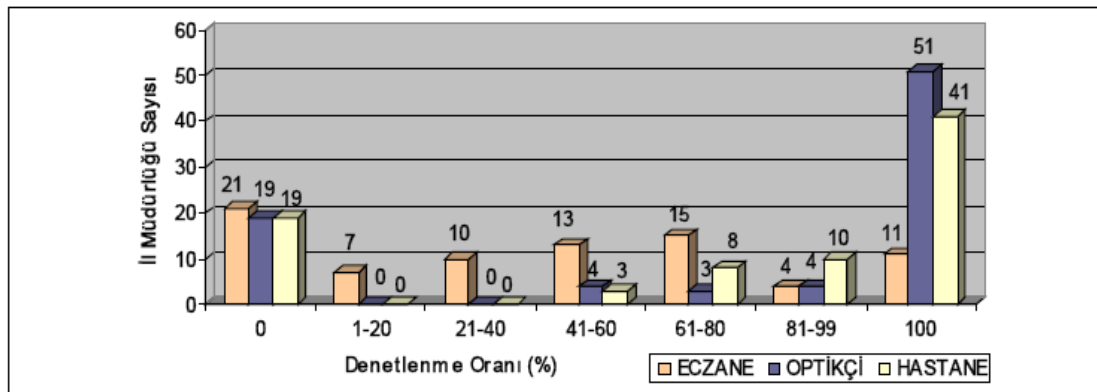


Kaynak: SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 16

Prim tahsilat oranı ortalaması ilk dönem % 88 iken, bu dönem % 86 olarak gerçekleşmiştir. Performans hedefini (% 95) hiçbir il müdürlüğü tutturamamıştır (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 17).

Sağlık hizmet sunucuları ile ilgili denetimlerin 2009/89 sayılı Genelge kapsamında düzenli olarak yapılma oranı stratejik hedefiyle ilgili olarak il müdürlüklerinden; ildeki eczane, optikçi ve hastane sayısı ve denetlenenlerin sayısı istenmiştir. Elde edilen verilere göre Sağlık hizmet sunucularının denetlenme oranı ile ilgili şekil 13’de gösterilmektedir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 18):

Şekil 13: Sağlık Hizmet Sunucularının Denetlenme Oranı

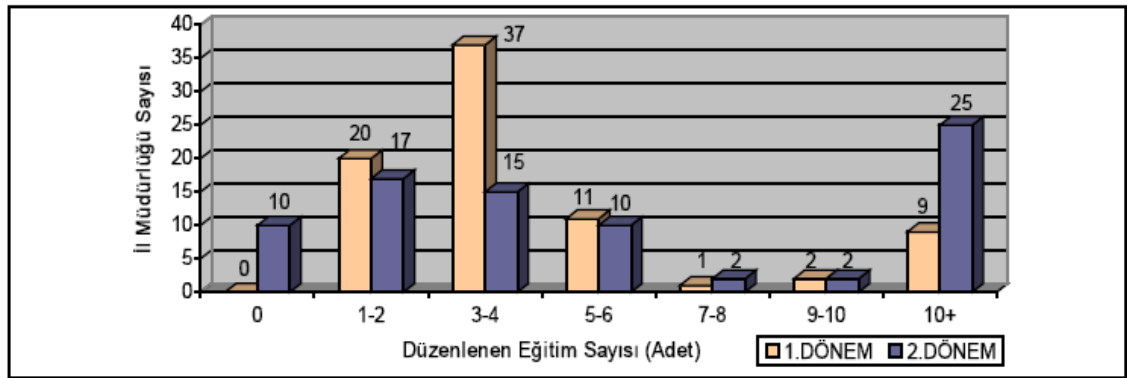


Kaynak: SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 19

Tüm illerdeki eczanelerin ortalama % 43'ü, optikçilerin % 74'ü, hastanelerin % 71'i 1 defa denetlenmiştir. Performans hedefini (eczanelerin bir, optikçilerin ve hastanelerin en az iki kez denetlenmesi) tutturamayan il müdürlüğü bulunmamaktadır (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 19):

Personelin, hizmetin iyileştirilmesine yönelik olarak yılda en az bir kez hizmet içi eğitime tabi tutulması stratejik hedefi ile ilgili il müdürlüklerinden; il müdürlüğünde düzenlenen eğitim sayısı, eğitime katılan personel başına düşen eğitim saati ve düzenlenen eğitimlerden hiç birine katılmayan personel sayısı verileri istenmiştir. Elde edilen verilere göre İl müdürlüğünde düzenlenen eğitim sayısı şekil 14'te gösterilmektedir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 20):

Şekil 14: İl Müdürlüğünde Düzenlenen Eğitim Sayısı

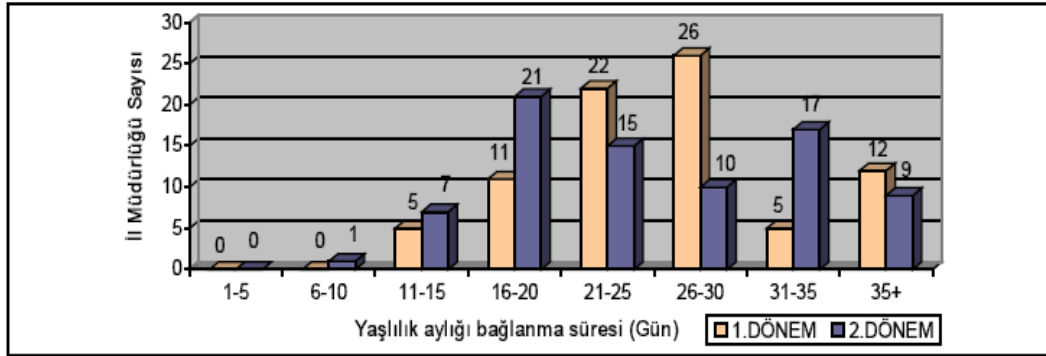


Kaynak: SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 20

Eğitim sayılarına, bölgesel eğitimler ve aday memurluk eğitimleri dahil edilmemiştir. Veriler incelendiğinde İl müdürlüklerinde eğitimlere katılan personel, ortalama 6 saat eğitim alındığı sonucu ortaya çıkmıştır (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 20).

Yaşlılık aylığının ortalama bağlanma süresi (4/a sigortalıları) stratejik hedefi ile ilgili olarak Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğünün ilgili Daire Başkanlığından, il müdürlüğü bazında 4/a sigortalılarının bu dönemde (01/01/2010-30/06/2010) gerçekleşen yaşlılık aylığı ortalama bağlanma süresi istenmiştir. Elde edilen verilere göre işçilerin yaşlılık aylığı ortalama bağlanma süresi şekil 15'te gösterilmektedir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 21):

Şekil 15: Yaşlılık Aylığı Ortalama Bağlanma Süresi (işçiler)

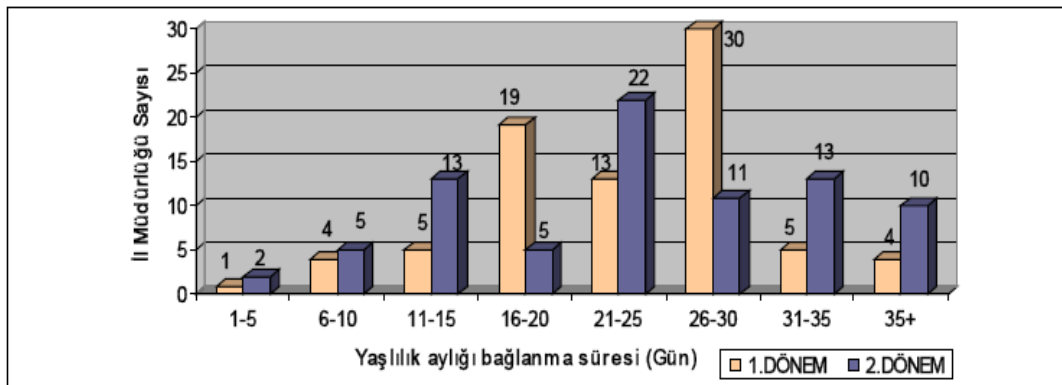


Kaynak: SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 21

İlk dönem işlem süresi ortalaması 28 gün olarak hesaplanmışken, ikinci dönemde 26 gün olarak gerçekleşmiştir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 21).

Yaşlılık aylığının ortalama bağlanma süresi (bağımsız çalışanlar) stratejik hedefi ile ilgili Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğünün ilgili Daire Başkanlığından, il müdürlüğü bazında bağımsız çalışanların 01/01/2010-30/06/2010 döneminde gerçekleşen yaşlılık aylığı ortalama bağlanma süresi istenmiştir. Elde edilen verilere göre, bağımsız çalışanların yaşlılık aylığı ortalama bağlanma süresi şekil 16’da gösterilmektedir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 23):

Şekil 16: Yaşlılık Aylığı Ortalama Bağlanma Süresi (Bağımsız Çalışanlar):

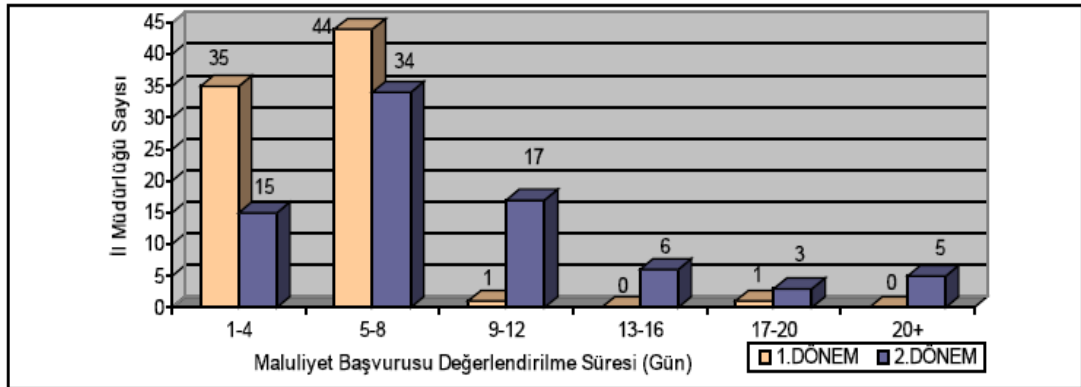


Kaynak: SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 23

Bağımsız çalışanların yaşlılık aylığı bağlanma süresi ortalaması hem ilk dönem hem de ikinci dönemde 25 gün olarak gerçekleşmiştir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 23).

İşçilerin maluliyet başvurularının ilgili birime iletilme ve sağlık kurulundan gelen sonuçlarının ortalama değerlendirilme süresi stratejik hedefi ile ilgili olarak il müdürlüklerinden; işçilere ilişkin maluliyet başvurularının ilgili birime iletilme süresi ile sağlık kurulundan gelen sonuçlarının değerlendirilme süresi verileri istenmiştir. Elde edilen verilere göre Maluliyet başvurularının ilgili birime iletilme ve sağlık kurulundan gelen sonuçlarının ortalama değerlendirilme süresi işçiler için şekil 17’de gösterilmektedir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 25):

Şekil 17: Maluliyet Başvurularının İlgili Birime İletilme ve Sağlık Kurulundan Gelen Sonuçlarının Ortalama Değerlendirilme Süresi (işçiler):



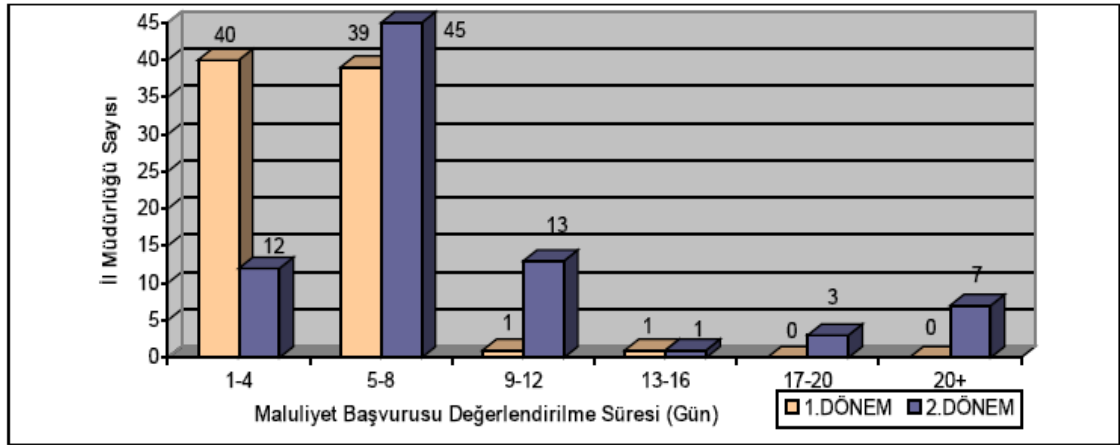
Kaynak: SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 25

İşlem süresi ortalaması ilk dönemde 4 gün iken, ikinci dönemde 10 gün olarak gerçekleşmiştir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 25).

Bağımsız çalışanlar maluliyet başvurularının ilgili birime iletilme ve sağlık kurulundan gelen sonuçlarının ortalama değerlendirilme süresi stratejik hedefi ile ilgili olarak il müdürlüklerinden; veriler istenmiştir. Elde edilen verilere göre maluliyet başvurularının ilgili birime iletilme ve sağlık kurulundan gelen

sonuçlarının ortalama değeriendirilme süresi (4/b sigortalıları için) şekil 18’de aşağıda gösterilmiştir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 26):

Şekil 18: Maluliyet Başvurularının İlgili Birime İletilme ve Sağlık Kurulundan Gelen Sonuçlarının Ortalama Değeriendirilme Süresi (Bağımsız Çalışanlar)

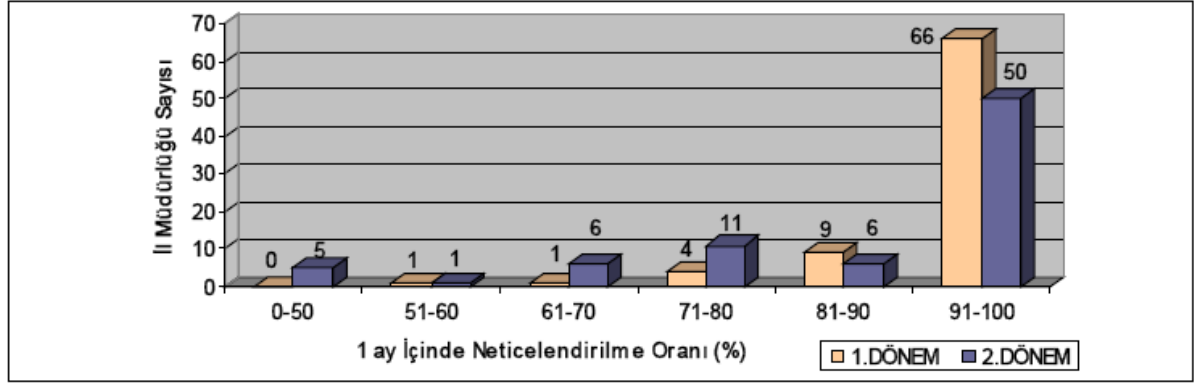


Kaynak: SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 26

İlk dönem işlem süresi ortalaması 4 gün iken, ikinci dönemde 10 gün olarak gerçekleşmiştir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 26).

Sosyal sigortalar konusunda yapılan itirazların ilgili komisyonlarca aynı ay içinde neticelendirilmesi oranı stratejik hedefi ile ilgili olarak il müdürlüklerinden; 01/01/2010-30/06/2010 döneminde il müdürlüklerine sosyal sigortalar konusunda yapılan itiraz sayısı ve bu itirazlardan 1 ay içinde neticelenenlerin sayısı istenmiştir. Elde edilen verilere göre sosyal sigortalar konusunda yapılan itirazların ilgili komisyonlarca aynı ay içinde neticelendirilmesi oranı, şekil 19’da gösterilmektedir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 29):

Şekil 19: Sosyal Sigortalar Konusunda Yapılan İtirazların İlgili Komisyonlarca Aynı Ay İçinde Neticelendirilmesi Oranı

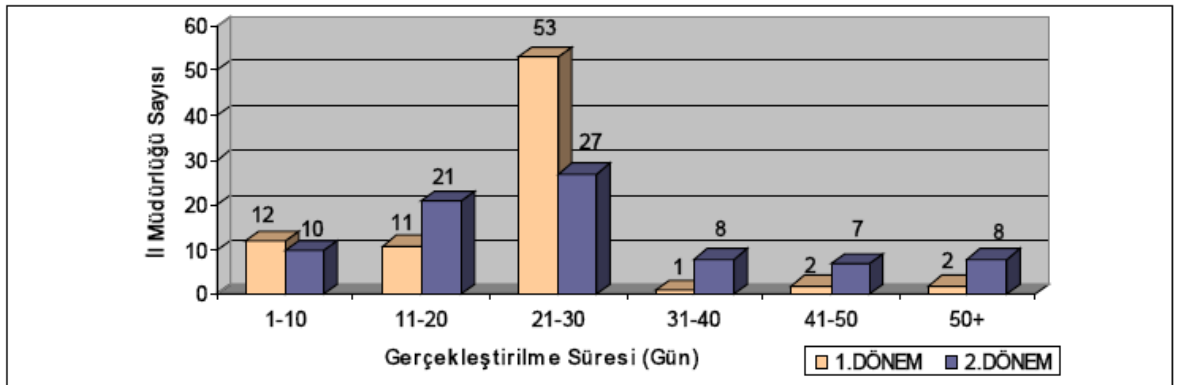


Kaynak: SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 29

İlk dönemde sosyal sigortalar konusunda yapılan itirazların 1 ay içinde neticelendirme oranının ortalaması % 96 iken, ikinci dönemde % 88 olarak gerçekleşmiştir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 29).

Şahıs fatura ödemelerinin gerçekleştirilme süresi stratejik hedefi ile ilgili olarak il müdürlüklerinden; 01/01/2010-30/06/2010 döneminde yapılan şahıs fatura ödemelerinin gerçekleştirilme süresi istenmiştir. Elde edilen verilere göre şahıs fatura ödemelerinin gerçekleştirilme süresi, şekil 20’de gösterilmektedir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 31):

Şekil 20: Şahıs Fatura Ödemelerinin Gerçekleştirilme Süresi

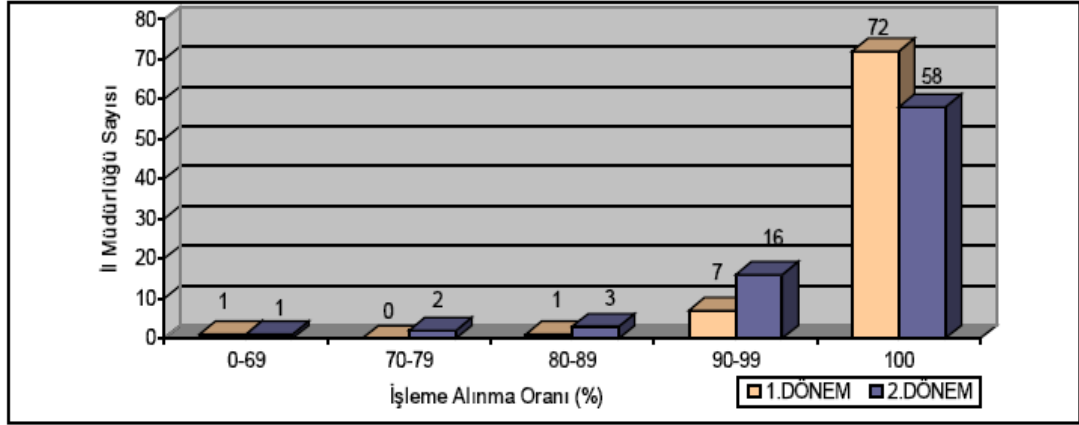


Kaynak: SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 31

İşlem süresinin il müdürlükleri ortalaması ilk dönemde 25 gün iken, ikinci dönemde 29 gün olarak gerçekleşmiş olup, belirlenen performans hedefinin (30 gün) altındadır (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 31).

Vatandaş başvurularına ait gelen evrakın bilgisayara işlenmesini müteakip aynı gün içinde işleme alınma oranı ile ilgili olarak il müdürlüklerinden; gelen evrak sayısı ile bu evraklardan aynı gün ilgili birime iletilenlerin sayısı istenmiştir. Elde edilen verilere göre vatandaş başvurularına ait gelen evrakın bilgisayara işlenmesine müteakip aynı gün içinde işleme alınma oranı, şekil 21’de gösterilmektedir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 32):

Şekil 21: Vatandaş Başvurularına Ait Gelen Evrakın Bilgisayara İşlenmesine Müteakip Aynı Gün İçinde İşleme Alınma Oranı

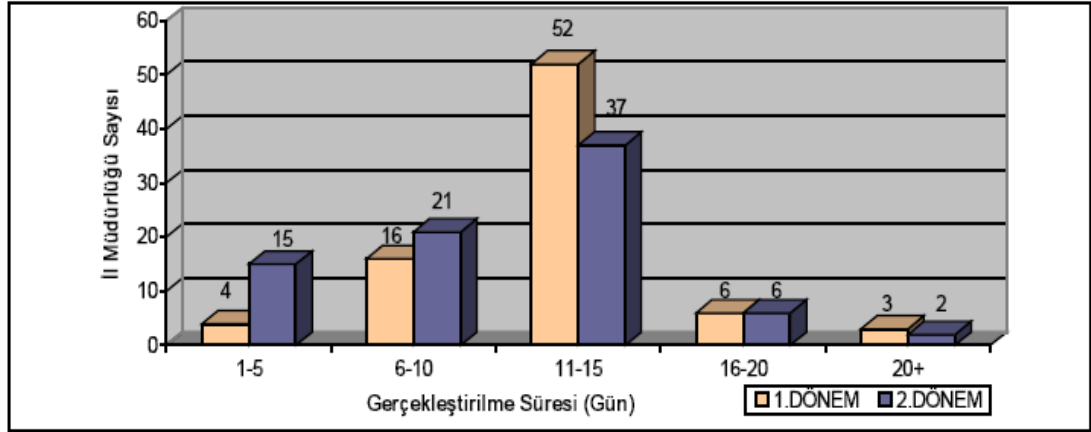


Kaynak: SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 32

Vatandaş başvurularına ait gelen evrakın bilgisayara işlenmesine müteakip aynı gün içinde işleme alınma oranı %97 olup, belirlenen performans hedefinin (%100) altındadır gösterilmiştir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 32).

Müracaatlara dayalı işlemlerin sonuçlandırılması ve sonuçlandırılmayan müracaatlara gerekçeli cevap verilme süresi ile ilgili olarak, il müdürlüklerinden; veriler istenmiştir. Elde edilen verilere göre müracaatlara dayalı işlemlerin sonuçlandırılması ve sonuçlandırılmayan müracaatlara gerekçeli cevap verilme süresi şekil 22’de gösterilmektedir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 33).

Şekil 22: Müracaatlara Dayalı İşlemlerin Sonuçlandırılması ve Sonuçlandırılmayan Müracaatlara Gerekçeli Cevap Verilme Süresi



Kaynak: SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 33

İl müdürlüklerinin % 90'ı performans hedefini (15 gün) tutturmuştur. İlk dönem bu oran % 89 olarak hesap edilmişti. Müracaatlara dayalı işlemlerin sonuçlandırılması ve sonuçlandırılmayan müracaatlara gerekçeli cevap verilme süresi 12 gün olup, performans hedefinin (15 gün) altındadır gösterilmiştir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 33).

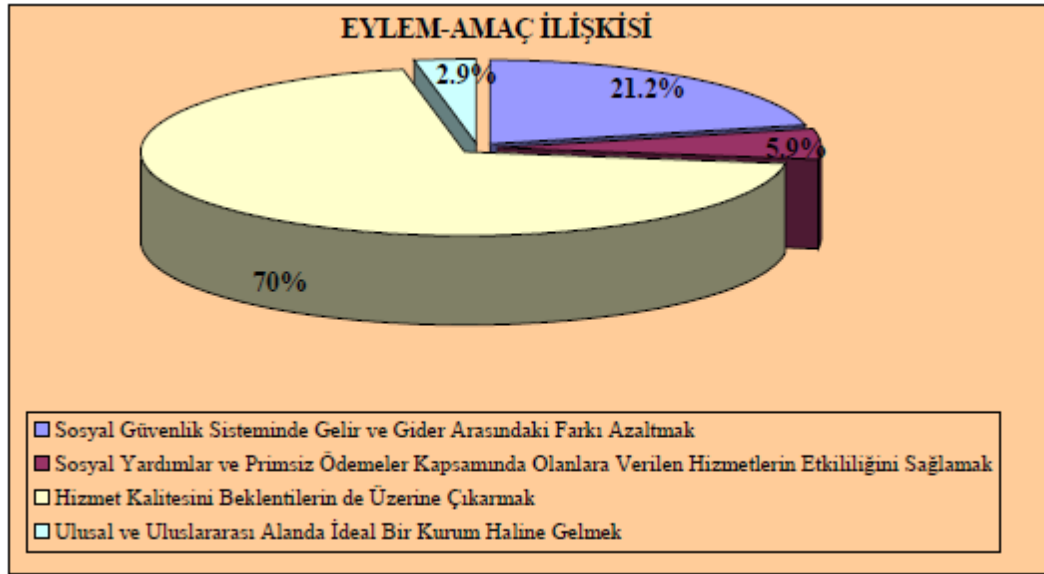
3.4.2.5.2. Merkez Teşkilatının Performans Değerlendirme Raporları

SGK Merkez Teşkilatı Eylem Planı 10.09.2009-31.12.2009 Eylem Planı Gerçekleştirme Raporunda yayınlanan, Kurum Stratejik Planında yer alan amaçlar paralelinde belirlenmiştir. Belirlenen amaçlar aşağıdaki gibidir (SGK Merkez Eylem Planı Gerçekleştirme Raporu, 2009: 4):

- 307 adet eylemden % 21,2 sine karşılık gelen 65 adet eylemin “Sosyal Güvenlik Sisteminde Gelir ve Gider Arasındaki Farkı Azaltmak” stratejik amacına,
- % 5,9 una karşılık gelen 18 eylemin Sosyal Yardımlar ve Primsiz Ödemeler Kapsamında Olanlara Verilen Hizmetlerin Etkililiğini Sağlamak” stratejik amacına,

- % 70 ine karşılık gelen 215 adet eylemin “Hizmet Kalitesini Beklentilerin de Üzerine Çıkarmak” stratejik amacına,
- % 2,9 una karşılık gelen 9 adet eylemin ise “Ulusal ve Uluslararası Alanda İdeal Bir Kurum Haline Gelmek” stratejik amacına yönelik olduğu görülmektedir.

Şekil 23: Merkez Teşkilatı Eylem Amaç İlişkisi



Kaynak: SGK Merkez Eylem Planı Gerçekleştirme Raporu, 2009: 4

Şekil 23'teki dağılım incelendiğinde “hizmet kalitesini beklentilerin de üzerine çıkarmak” stratejik amacı doğrultusunda yoğunlaştığı görülmektedir. Kurumun, reformlarından sonra, hizmetlerin daha kaliteli bir biçimde sunulmasına önem verdiği görülmektedir.

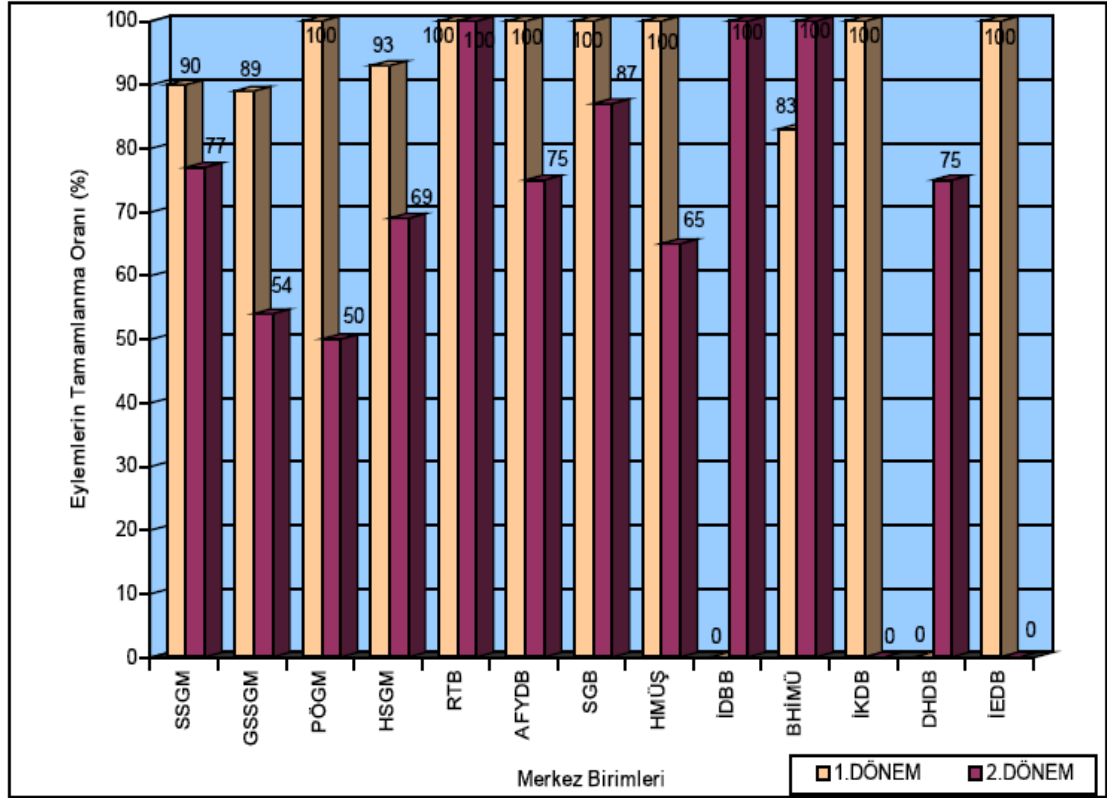
Merkez birimlerinin, 31/12/2009 tarihi itibarıyla tamamlaması gereken eylemleriyle ilgili izleme ve değerlendirme sonuçları aşağıda belirtilmiştir (SGK Merkez Eylem Planı Gerçekleştirme Raporu, 2009: 7-8):

- Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğünün, taahhüt ettiği eylemleri gerçekleştirme oranı % 95 olarak hesaplanmıştır.

- Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğünün, taahhüt ettiği eylemleri gerçekleştirme oranı % 76,4 olarak hesaplanmıştır.
- Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğünün taahhüt ettiği eylemleri gerçekleştirme oranı % 92,5 olarak hesaplanmıştır.
- Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğünün taahhüt ettiği eylemleri gerçekleştirme oranı % 66,5 olarak hesaplanmıştır.
- Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının taahhüt ettiği eylemleri gerçekleştirme oranı % 100 olarak hesaplanmıştır.
- Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığının taahhüt ettiği eylemleri gerçekleştirme oranı % 100 olarak hesaplanmıştır.
- Strateji Geliştirme Başkanlığının taahhüt ettiği eylemleri gerçekleştirme oranı % 76,1 olarak hesaplanmıştır.
- Hukuk Müşavirliğinin taahhüt ettiği eylemleri gerçekleştirme oranı % 96,6 olarak hesaplanmıştır.
- Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliğinin taahhüt ettiği eylemleri gerçekleştirme oranı % 66,6 olarak hesaplanmıştır.
- İnsan Kaynakları Daire Başkanlığının taahhüt ettiği eylemleri gerçekleştirme oranı % 76,6 olarak hesaplanmıştır.
- İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığının taahhüt ettiği eylemleri gerçekleştirme oranı % 100 olarak hesaplanmıştır.

Merkez Teşkilatının Eylem Planında yer alan ve birimlerin birinci dönem (31/12/2009) ve ikinci dönem (30/06/2010) tarihlerinde yer almıştır. Birimlerin ilk dönemde tamamlamayı taahhüt ettikleri ancak tamamlayamadıkları eylemlerin tamamlanma oranının 30/06/2010 tarihi itibarıyla daha fazla olduğu görülmüştür. Birimler tarafından 30/06/2010 tarihine kadar tamamlanması taahhüt edilen ikinci dönem eylemlerin tamamlanma oranı % 77 olarak hesap edilmiştir.

Şekil 24: Eylemlerin Birimler Bazında Tamamlanma Oranı



Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu Eylem Planı İkinci İzleme Dönemi, 2010: 5

Eylem Planında yer alan ve birimlerin birinci dönem (31/12/2009) ve ikinci dönemde (30/06/2010) tamamlamayı taahhüt ettikleri eylemlerin birim bazında gerçekleştirmelerine ilişkin değerlendirmeler aşağıda belirtilmiştir (Sosyal Güvenlik Kurumu Eylem Planı İkinci İzleme Dönemi, 2010: 5-10):

- Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü, 31/12/2009 tarihi itibarıyla birinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 6 adet eylemin tamamlanma oranı % 95 iken, 30.06.2010 tarihi itibarıyla %90 olarak gerçekleşmiştir. Birimin ikinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 21 adet eylemin tamamlanma oranı ise % 77 olarak hesap edilmiştir.
- Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü, 31/12/2009 tarihi itibarıyla birinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 15 adet eylemin 1'i iptal edilmiş ve tamamlanma oranı % 76 iken, 30/06/2010 tarihi itibarıyla % 89 olarak

gerçekleşmiştir. Birimin ikinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 10 adet eylemin tamamlanma oranı ise % 54 olarak hesap edilmiştir.

- Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü, 31/12/2009 tarihi itibarıyla birinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 17 adet eylemin tamamlanma oranı % 93 iken, 30/06/2010 tarihi itibarıyla % 100 olarak gerçekleşmiştir. Birimin ikinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 3 adet eylemin 1'i ilgili kurumlar tarafından eylemin gerçekleştirilmesi yönünde talep gelmediği için hesaplamaaya dahil edilmemiş olup, eylemlerin tamamlanma oranı % 50 olarak hesap edilmiştir.
- Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü, 31/12/2009 tarihi itibarıyla birinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 55 adet eylemin tamamlanma oranı % 67 iken, 30/06/2010 tarihi itibarıyla 3 adet eylem ile birimin görev alanına girmediği bildirildiğinden hesaplamaaya dahil edilmemiş ve tamamlanma oranı % 93 olarak gerçekleşmiştir. Birimin ikinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 39 adet, eylemin tamamlanma oranı % 69 olarak hesap edilmiştir.
- Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, 31/12/2009 tarihi itibarıyla birinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 1 adet eylem süresi içerisinde ve % 100 oranında tamamlanmıştır. Birimin ikinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 4 adet eylemin tamamlanma oranı % 100 olarak hesap edilmiştir.
- Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı, 31/12/2009 tarihi itibarıyla birinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 1 adet eylem süresi içerisinde ve % 100 oranında tamamlanmıştır. Birimin ikinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 1 adet eylemin tamamlanma oranı % 75 olarak gerçekleşmiştir.
- Strateji Geliştirme Başkanlığı, 31/12/2009 tarihi itibarıyla birinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 13 adet eylemin tamamlanma oranı % 76 iken, 30/06/2010 tarihi itibarıyla 2 adet eylem iptal edilmiş ve tamamlanma oranı % 100 olarak hesap edilmiştir. Birimin ikinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 9 adet eylem ve sürekli yapılacak 1 adet eylem olmak üzere toplam 10 adet eylemin tamamlanma oranı % 87 olarak hesap edilmiştir.
- Hukuk Müşavirliği, 31/12/2009 tarihi itibarıyla birinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 3 adet eylemin tamamlanma oranı % 97 iken,

30/06/2010 tarihi itibarıyla tamamlanma oranı % 100 olarak hesap edilmiştir. Birimin ikinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 6 adet eylemin tamamlanma oranı % 65 olarak gerçekleşmiştir.

- İç Denetim Birimi Başkanlığı, birinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği eylemi bulunmamakta iken, ikinci dönemde taahhüt ettiği 1 eylemi de % 100 oranında tamamlamıştır.
- Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği, 31/12/2009 tarihi itibarıyla birinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 3 adet eylemin tamamlanma oranı % 67 iken, 30/06/2010 tarihi itibarıyla tamamlanma oranı % 83 olarak gerçekleşmiştir. Birim, ikinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 1 adet eylemi süresi içerisinde ve % 100 oranında tamamlamıştır.
- İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı, birinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 3 adet eylemin 31/12/2009 tarihi itibarıyla tamamlanma oranı % 77 iken, 30/06/2010 tarihi itibarıyla % 100 olarak gerçekleşmiş olup, ikinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği eylemi bulunmamaktadır.
- Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı, birinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği eylemi bulunmamakta iken, ikinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 2 adet eylemden 1'ini % 100 oranında tamamlamış olup, toplam 2 adet eylemin tamamlanma oranı % 75 olarak hesap edilmiştir.
- İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığı, birinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği 1 eylemi süresi içerisinde ve % 100 oranında tamamlamış olup, ikinci dönemde tamamlamayı taahhüt ettiği eylemi bulunmamaktadır.

3.5. KURUMSAL PERFORMANSA ULAŞMAK İÇİN OLUŞTURULAN YENİLİKLER

Kurumsal performansa ulaşmak için Kurum hizmette, teknolojiye ve uygulamalarda yenilikler geliştirmektedir. Kurum gelirlerini arttırmaya yönelik olarak uyguladığı yeniliklerinden biri de Alo 170 servsidir. Kurumun belirlediği hedeflerden biri olan kayıt dışı istihdamı azaltmada Alo 170'in çok önemli katkıları olmuştur.

15 Kasım 2010 tarihinde hizmete giren Alo 170 SGK İletişim Merkezi, sosyal güvenlik hizmetleri ve sosyal güvenlik sisteminin işleyişi ile ilgili, vatandaşın

gelecek her türlü soru, sorun, eleştiri, ihbar ve talebi alarak, geri bildirim sağlamak; sorunları etkin, hızlı bir biçimde çözmek, vatandaşlarımıza sağlıklı, güvenli, kaliteli hizmet vermek amacıyla kurulmuştur. Vatandaş ile Kurum arasında kaliteli iletişim sağlanması hedeflenmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi “ALO 170”i 7 gün 24 saat arayabilmek mümkündür (ÇSGB, <http://www.cs.gb.gov.tr>).

İletişim Merkezine gelen tüm çağrılara vatandaş temsilcisi görevliler doğrudan cevap vererek çözüm üretmeye çalışılmaktadır. Çağrılara çözüm üretilmediği durumlarda talepler anında ilgili kurum ve kuruluşlara iletiliyor ve taleplerin 72 saat çerisinde cevaplandırılması istenmektedir (Yıldız, 2011; 38). Alo 170 SGK İletişim Merkezi ile (Kamudan Haber, <http://www.kamudanhaberler.com>);

- Hizmet alanların gereksinimlerini belirlemek,
- Bu gereksinimlerin iyi karşılanıp karşılanmadığını anlamak,
- Vatandaşın Memnuniyet derecesini ölçmek,
- Sorulara hızlı ve doğru cevap vermek, ve sorunları çözmek,
- Kayıt Dışı İstihdamı önlemek, kayıp ve kaçakların üstüne giderek, kaynak yaratmak,
- Günün değişen koşullarına göre uygun hizmet alternatifleri sunulmaktadır.

İletişim merkezinde çalışanların % 50’si engelli personelden oluşmaktadır. Engelli çalışanların birçoğu İletişim Merkezi sayesinde hayatlarında ilk defa iş sahibi olmuşlardır. Merkez, engelli personelin rahatça girip çıkmaları için tek katlı yapılmış olup, çalışma masaları, yemekhaneler, toplantı odaları engelli personelin kullanımına göre dizayn edilmiştir (Yıldız, 2011; 38).

İletişim merkeziyle, vatandaşa sosyal güvenlik ile ilgili konularda hızlı, kesintisiz ve doğru bilgilendirme olanağı sağlamaktadır. Kayıt dışı ile mücadelede Alo 170 hattı önem teşkil etmektedir. Alo 170’e gelen her ihbar değerlendirilmektedir. En fazla 15 gün içinde ihbarlar neticelenmektedir.

Alo 170 İletişim Merkezi’ne 15 Temmuz 2012 tarihine kadar 4 milyon 582 bin 78 adet telefon gelmiş olup, bunların 4 milyon 139 bin 880 adedi bilgi amaçlı 442 bin 198 adedi kayıt dışı istihdam ile ilgili olmuştur. Bilindiği üzere İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) çalışma hayatımıza, 2011/2 sayılı Başbakanlık genelgesi ile girmiştir. Genelgenin yayınlanmasından 19.03.2011- 30.07.2012 tarihine kadar

ALO 170'e mobbing ile ilgili toplam 3.613 adet çağrı gelmiştir (SGK Proje ve Faaliyetler, 2012; 63-64).

Alo 170 ile Kurumun kazandığı kazanımlar (SGK Proje ve Faaliyetler, 2012; 64);

- 3,6 milyon vatandaş ÇSGB-SGK-İŞKUR konularında Alo 170'i aradı.
- 14,4 milyon dakika kurum çalışanları tasarruf etti.
- 294 bin vatandaş, rapor parası için Alo 170'e başvurdu.
- 240 bin engelli vatandaş işlemlerini Alo 170 üzerinden tamamladı.
- 159 bin vatandaş Genel Sağlık Sigortası işlemlerini Alo 170 üzerinden yaptı.
- 108 bin vatandaş sağlık aktivasyon işlemleri için Alo 170'den destek aldı.
- 97 bin vatandaş Alo 170 üzerinden yabancıların çalışma izinleri için destek aldı.
- 95 bin vatandaş Alo 170 üzerinden ne zaman emekli olabileceği ile ilgili bilgi aldı.
- 94 bin vatandaş Alo 170 üzerinden hizmet dökümünü sorguladı.
- 77 bin vatandaş Alo 170 üzerinden prim borcunu öğrendi.
- 30 bin mesai günü kurum çalışanlarına katma değer sağladı.

Alo 170 servisiyle birlikte Kurum, uyguladığı birçok işlemde yapılan süreçleri kısaltmıştır. Bu sayede, Kurum çalışanı 30 bin mesai günü tasarruf sağlamıştır. Kurumun belirlediği hedeflerden biri olan kayıtdışı istihdamı azaltmada Alo 170'in çok önemli katkıları olmuştur. Yine Kurumun belirlediği iletişim sisteminin etkililiğini arttırmak ve hizmet süreçlerini etkin ve verimli hale getirmede Alo 170 servisinin katkıları olmuştur.

Sosyal Güvenlik Kurumu reform sonrası Kurumun 2010–2014 yıllarını kapsayan stratejik planın hazırlanması çerçevesinde misyonunu, vizyonunu ve temel değerlerini de oluşturmuştur. Kurumun vizyonu “Vatandaş odaklı hizmet anlayışı içinde etkin, saygın bir kurum olmaktır” (SGK Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 8). Vizyonda da görüldüğü gibi, Kurum vatandaş odaklı hizmet anlayışı çerçevesinde sosyal sorumluluk projeleri üretmektedir.

Kurum, vatandaş memnuniyetini arttırmaya yönelik olarak yaptığı yeniliklerinden biri de, çocuklar için hazırladığı çizgi film ve çocuk kitabıdır. Kurum, ilköğretim öğrencilerini, sosyal güvenlik, sigortalı olmanın önemi ve kayıt dışı istihdamın zararları hakkında bilgilendirmek için bir çizgi film ve çocuk kitabı hazırlamıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu, "Güven ve Yarışçı Çocuklar" adlı kitap ile çizgi filmi, 14-20 Mayıs günleri arasında kutlanan Sosyal Güvenlik Haftası etkinlikleri kapsamında, ilköğretim öğrencilerine dağıtmıştır (TRT Haber, <http://www.trthaber.com>).

SGK uzmanlarıyla pedagoglar tarafından hazırlanan kitap ve çizgi filmde, Güven ve arkadaşlarının oyuncak arabalarını yarıştırdığı sırada oyuncak arabalardan bir tanesinin kaza yaparak bozulması ve diğer çocukların arabalarının bozulmasından korkmasını anlatmaktadır. Çocukların arabalarının bozulma olasılığından dolayı bir kumbarada para biriktirmeleriyle güvence kavramının ne olduğu anlatmaktadır.

Kurum, vatandaş memnuniyetini arttırmaya yönelik olarak yaptığı yeniliklerinden bir diğeri ise, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sosyal sorumluluk projeleridir. Günümüzde firmaların başarısı yalnız ekonomik kriterlerle değil, sosyal sorumluluk projeleriyle vatandaşa sağladıkları fayda ile ölçülüyor. Sosyal Güvenlik Kurumu da sosyal sorumluluk faaliyetlerine önem vermektedir. Bu kapsamda, kitap kampanyası, resim sergisi, kan bağışi faaliyetlerini gerçekleştirmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanları, SGK kurumsal kültürünün oluşumuna katkı sağlamak, gönül birliği kurmak, gönüllü sosyal sorumluluk projeleri ile kuruma ve çalışanlara çeşitli etkinliklerle kamuoyunun gündemine taşıyarak, kamu kurumu olmanın dışında kurumu, sosyal sorumluluklarını da yerine getiren bir kurum yapmak amacıyla SGK Gönüllüleri yola çıkmaktadır (SGK Gönüllüleri, <http://www.sgkgonulluleri.com/>).

Sosyal Güvenlik Gönülleri etkinliklerinden bazıları ise, şehitler için Mevlit'i Şerif okutulması, Somali fotoğrafları sergisi SGK'da açılması, şehit aileleri ve gaziler onuruna iftar verilmesi, lösemili çocuklarla gönül köprüsü kurulması, SGK gönüllüleri Atatürk'ü anması, kimsesiz çocuklara iftar, Atatürk Yetiştirme Yuvası çocuklarıyla hayvanat bahçesini ziyaret ve TİGEM'de eğlence, Keçiören Yetiştirme Yuvası çocukları ile Kurum 75. Yıl Dinlenme ve Bakımevi sakinleri buluşması, şehitlik ziyareti, şehit aileleri ve gazilerle gönül köprüsü, 10 Kasım Atatürk'ü Anma

etkinlikleri, SGK gönüllerinden kimsesiz çocukları ziyaret, SGK personelinin “domuz gribi” konferansı, eğitime katkı kermesidir.

SGK Gönüllüleri bu projelerle birlikte, kamu kurumlarının halka yaklaşmasını sağlamış olup, diğer kamu kurumlarına da örnek olmuştur. Ayrıca, Kurum çalışanlarının kaynaşmasını sağlayarak, Kurum yöneticilerinden, çalışanlarına herkesi ortak bir amaç doğrultusunda birleştirmiştir.

Kurum, reformdan sonra bürokrasinin azaltılması amacıyla teknoloji yatırımlarına önem verdiği görülmektedir. Kurum Başkanı başkanlığında ve Merkez birim amirlerinin katılımıyla 04.09.2009 tarihinde gerçekleştirilen toplantıda, Kurum 2009 (Eylül-Aralık) dönemi ile 2010 yılına ait eylem planı hazırlanmıştır. 2009-2010 yılı belirlenen eylem planı ile performans hedefleri belirlenmiş olup, hizmet kalitesini beklentilerin de üzerine çıkarmak amacı doğrultusunda bilgi teknolojilerinden en üst seviyede yararlanmak hedefi belirlenmiştir.

Kurum 2010-2014 dönemini kapsayacak Stratejik Planında; etkileşim içinde olduğu personelin görüşlerinin alınması amacıyla personele anket çalışması yapmıştır. Ankette üçlü skala sistemi esas alınmış olup, veriler SPSS programında analiz edilerek değerlendirilmiştir. Çalışanlara uygulanan iç paydaş anketi merkez teşkilatının tamamında, taşra teşkilatında ise coğrafi dağılım, işyeri/sigortalı sayıları, iş yoğunlukları vb. hususlar dikkate alınarak örnekleme yöntemiyle belirlenen Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Erzurum, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Samsun, Siirt ve Trabzon SGK İl Müdürlüklerinde gerçekleştirilmiştir. Anketler 17-25/07/2008 tarihleri arasında uygulanmıştır (SGK 2010-2014 Stratejik Planı, 2010: 51-52).

2008 yılında yapılan ankette “Kurumun sistem altyapısı (yazılım, programlar, internet vb) görevlerinizi etkin ve hızlı bir şekilde yerine getirmeniz için yeterli midir?” sorusuna %29 evet, %64 hayır, fikrim yok % 7 oranında bir sonuç çıkmıştır (SGK Çalışan Raporu, <http://sgknet>).

2012 yılı çalışan memnuniyet anketine 25.897 Kurum personelinin yaklaşık %38,6’sı (10.006 kişi) katılmıştır. Merkezde çalışan 4677 kişinin yaklaşık %20,6’sı (966 kişi) ve Taşra teşkilatında çalışan 21220 kişinin yaklaşık %42,6’sı (9040 kişi) ankete katılmıştır. Taşra yöneticilerinin ise yaklaşık %42,7’si (362 kişi) ankete katılmıştır. 2012 yılında Kurum tarafından yapılan çalışan memnuniyeti anketinde, bilgi teknolojilerinin alt yapısının değerlendirmesine göre, merkez, taşra ve genelin

Çalışanların yetkinliğinin değeriendirilmesine ilişkin ortalamalarına bakıldığında, merkezin memnuniyet oranı %46,8, taşranın oranı %44,1, genelin oranı ise %44,3'tür (SGK, alışan Memnuniyeti Anketi Raporu 2012, <http://sgknet>).

Kurum sitesinde yapılan ankette “ Birimler arası çalışmalarda çözüm odaklı yaklaşım var mı?” sorusuna %62 hayır, %7 evet, kısmen %31 oranında bir sonuç çıkmıştır (SGK alışan Raporu, <http://sgknet>). Kurumun yaptığı GZFT Analizinde “ Birleştirilen kurumların program ve veri tabanının tekleştirilmesi konusunda sorun yaşanması” zayıf yönler arasında yer almıştır (SGK alışan Raporu, <http://sgknet>). Kurumun yaptığı Aktif SGM Sorun Tespitinde donanım yetersizliği %8, yazılımdan kaynaklanan nedenler %11 oranında bir sonuç çıkmıştır (Sosyal Güvenlik Kurumu, Aktif SGM Sorun Tespiti, <http://sgk.net>).

Alt yapı yetersizliği tespitinden sonra Kurum 2008 yılı itibariyle, Sosyal Güvenlik Merkezlerinin donanım yenilemeleri, kurumsal donanım, ağ ve iletişim altyapısının modernize edilmesi bilişim uzman sayısı artırılmış, merkez ve taşra teşkilatınca ihtiyaç duyulan, yaklaşık 25 bin 346 bilgisayar, 15 bin 135 adet yazıcı ve 2 bin 469 tarayıcı alımı gerçekleştirilerek gerek merkez gerekse taşra teşkilatımıza teknolojik altyapının oluşturulmasında önemli bir adım atılmıştır (SGK Proje ve Faaliyetler, 2012: 39).

Kurum, Kurumsal Sunucu Veri Tabanı Yönetimi Sistemini kamu kurumları içerisinde en son sürüme yükselterek bir ilke imza atmıştır. 2011'in üçüncü çeyreğinde başlayan veri tabanı sürüm yükseltme alışmaları, 2012 Temmuz'da üretim ortamlarının DB2 for z/OS V8.1'den V10.1'e sürüm yükseltilmesi ile başarıyla tamamlanmıştır. Bu süre içinde aynı zamanda, donanım, işletim sistemi ve uygulama sunucularının da sürüm yükseltmeleri tamamlanmıştır. Yeni sürüme 12.07.2012 tarihinde geçilmiş olup, yeni sürüm ile teknolojik yenilikler daha bütünleşik ve verimli olarak kullanılacak, uygulama geliştirme teknolojilerinde ki en son yeniliklerle, veri tabanı arasındaki olanaklar artacaktır. Bütün bu yenilikler Kurumsal Sunucuların, hizmet kalitelerini ve fiyat/performans değerlerini arttıracaktır (SGK Proje ve Faaliyetler, 2012: 40).

Kurumun tek çatı altında birleştirilmesi, veri tabanlarını tam anlamıyla birleştiremedi. 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin (a) bendine göre emekli olacak bir sigortalının bağ-kur hizmeti varsa, bağ-kur hizmetini bilgisayardan kaç gün

olduğunu görebilme imkanı olmasına rağmen, kazançlarını ve gün dökümlerini görebilme imkanı yoktur. Eğer isteğe bağlı 1.10.2008'den sonra ise 4/b hizmetini intranetten mail olarak isteyebilme olanağı bulunmaktadır.Reformdan sonra getirilen teknolojik yenilikler aşağıdaki gibidir:

Sosyal Güvenlik Kurumu reform sonrası Kurumun 2010–2014 yıllarını kapsayan stratejik planın hazırlanması çerçevesinde misyonunu, vizyonunu ve temel değerlerini de oluşturmuştur. Kurumun vizyonu “Vatandaş odaklı hizmet anlayışı içinde etkin, süratli ve kaliteli sosyal güvenlik hizmeti sunan, saygın bir kurum olmaktır” (SGK Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 8). Vizyon ile birlikte Kurum süreçleri kısaltma yollarını geliştirmiştir. Bu nedenle Kurum, Hizmet Takip Programını geliştirmiştir. Hizmet Takip Programı, SGK tarafından geliştirilen bir online veritabanı sistemidir. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü'nün 27.04.2012 tarihinde HİTAP Hizmet Takip Programı hakkında duyuru yayımlanmıştır. Hitap Hizmet Takip Programına göre, Devlet memurlarının hizmetlerine ilişkin bilgileri kurumlarınca tutulduğundan, gerek emeklilik talebinde bulunulması gerekse memuriyet görevlerinden ayrılarak diğer statüler kapsamında çalışmaya başlamaları halinde emeklilik işlemleri ve hizmet birleştirmesi için gerekli belge ve bilgiler son defa çalıştıkları kurumlardan istenilmekte, yazışmaların posta yoluyla yapılması işlemlerin geç sonuçlanmasına, zaman ve iş gücü kaybına dolayısıyla mağduriyetlere neden olmaktadır (SGK HİTAP, <http://www.sgk.gov.tr/>).

Bu olumsuzlukların sona erdirilmesi amacıyla, günümüz ve gelecek dönem gereklerine uygun internet ulaşımı olan web tabanlı bir sistem kurularak devlet memurlarının tüm bilgilerinin saklanması, elektronik ortamda izlenerek gereksiz yazışmaların ve zaman kaybının önlenmesi ve emekli aylığı bağlanma süresinin en aza indirilmesi amacıyla “ HİTAP” Hizmet Takip Projesi başlatılmıştır.

Memurların emekli olmak için Ankara'ya gitme zorunluluğu ortadan kalkmaktadır. Hizmet Takip Projesi'yle memurların bütün işlemleri, görev yaptığı kurum ile Sosyal Güvenlik Kurumu arasında bilgisayar üzerinden yapılacaktır. Proje pilot olarak Diyanet İşleri Başkanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü personeli için başlamaktadır. İlk etapta polisler ve Diyanet bünyesinde çalışanların hizmet dökümleri elektronik ortama atılacaktır. Tek tuşla emeklilik için gereken bilgiler

sanal ortama girilecektir: Emeklilik keseneğine esas aylıkları ile kazanılmış hak aylıklarının tespitine ilişkin olarak öğrenim durumu bilgisi, askerlik bilgisi, diğer sigortalılık hallerine ait bilgileri, fiili hizmet ve itibari süresine ait bilgileri, ek gösterge bilgisi, makam, görev, temsil tazminat ve borçlanma bilgileri olmak üzere tüm hizmetleri veri bankasında yer alacaktır. Söz konusu dökümlerin internet ortamında alınmasıyla memurlar çalıştıkları kurumlarınca emeklilik belgesi gönderilmeksizin aylıkları bağlanacaktır.

Kurum, sosyal güvenlik reformundan sonra bürokrasinin azaltılması amacıyla elektronik arşiv sistemini geliştirmiştir. Elektronik arşiv yönetimi projesiyle, Kurumun arşivlerinde yer alan evrak, rapor, reçete gibi dokümanların elektronik ortama geçirilmesini ve Kurumun e-devlet yapısına uygun hale gelmesini sağlamaktır. İlk etapta 700 SSK, 300 Bağ-Kur dosyası elektronik ortama aktaracak olan sistem, zaman içerisinde tüm arşivleme sisteminde kullanılacaktır. Tüm dosyadaki veriler taranıp, elektronik ortama aktarılacaktır. Bu sayede, her türlü bilgiye anında ulaşım imkanı verecek sistem ayrıca dosya transferindeki zorlukların aşılması da sağlanacaktır (SGK, <http://www.sgk.gov.tr>).

Proje ile birlikte, büro işlemleri, arşiv kiralama giderleri, posta ve sarf malzeme harcamalarında azalma, verimlilik, hizmet kalitesi ve bilgi güvenliği hizmetlerinde önemli ölçüde artış sağlanması, elektronik belge kullanımı ile yazışma sürelerinde kısalma, paydaş, vatandaş ve çalışan memnuniyetinin sağlanması sağlanacaktır (SGK Elektronik Arşiv, <http://www.sgk.gov.tr>).

Vatandaş odaklı hizmet anlayışıyla, bilgiye kolay ve hızlı erişimin sağlanması; kurum hizmetlerinin tanıtılması, vatandaşlarımızın bilgilendirilmesi; bilginin; düzenli, sürekli ve kesintisiz olarak ilk elden ulaştırılması, karşılıklı iletişimin güçlendirilmesi amacıyla SMS Bilgilendirme Servisi hizmeti vatandaşa verilmektedir.

SMS bilgilendirme servisinin amacı, Kurumun yürüttüğü önemli faaliyetlerden olan provizyon ve aylık ödemelerde otokontrolün sağlanması, vatandaşın Kurumumuzla olan işlemlerinde SMS ile bilgilendirilmesi, vatandaş memnuniyetinin artırılması, hizmetlerin çabuklaştırılması, zaman ve iş gücü kayıplarının önlenmesi ile tebligat zorunluluğu bulunmayan yazışmalarda posta

giderlerinin azaltılmasını sağlamaktadır (SGK SMS Bilgilendirme Servisi, <http://www.sgk.gov.tr>).

SMS Bilgilendirme Servisinin faydaları, zaman ve işgücü kayıplarının en aza indirilmesi hizmetlerin çabuklaştırılması, posta giderlerinin azaltılması, bilgilere her an her yerden ulaşılabilmesi sağlamak, otokontrol sağlanarak kayıp ve kaçakların ortadan kaldırılmasıyla birlikte, vatandaş memnuniyetinin artırılmasıdır (SGK, SMS Bilgilendirme Servisi, <http://www.sgk.gov.tr>).

SMS ile ON-LİNE bildirilen hizmetler şunlardır: şahıs ödemeleri, çölyak ödemeleri, sigortalı tescil, sigortalı işten ayrılış, toptan ödeme, ikramiye ödemesi, aylık bağlama, geçici işgöremezlik, emzirme yardımı ödemesi, hizmet borçlanmaları, emekli ödemeleri, cenaze ödemeleridir.

Kurum, gelirlerini arttırmaya yönelik olarak uyguladığı yeniliklerinden biri de e-haciz projesidir. Adalet Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu arasında haciz işlemlerinin elektronik ortamda yapılmasına ilişkin işbirliği protokolü imzalanmıştır. Protokol çerçevesinde 12 milyon 400 bin TL tasarruf sağlanacağı gibi, kâğıt ve zaman israfı ortadan kalkacaktır (Muhasabevergi, <http://www.muhasabevergi.com/>).

Elektronik haciz projesiyle; haciz işlemlerinin etkinliği, verimi ve hizmet kalitesinin yükselmesi hedeflenmektedir. Süresinde ödenmeyen Kurum alacakları tahsilatında emek, zaman ve kaynak tasarrufunun sağlanması, hataların en aza indirilmesini ve tahsilat oranının yükseleceği düşünülmektedir. Proje ile birlikte, bir haciz işlemi için 7 gün olan sürecin, e-haciz uygulamasıyla 10 dakika gibi kısa zamanda tamamlanacaktır (Muhasabevergi, http://www.muhasabevergi.com).

Kurum, sosyal güvenlik reformundan sonra bürokrasinin azaltılması amacıyla özel sağlık hizmet sunucularına ilişkin bilgilendirici web sitesi hazırlamıştır. Web Sitesi, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin, özel sağlık hizmet sunucuları hakkında genel bilgi edinebilmeleri, özel sağlık hizmeti sunucularının sundukları hizmetlerin neler olduğu, çalışan doktorların mesleki bilgileri ve ödenecek maksimum ilave ücret oranı gibi konularda bilgilendirilmeleri amacıyla bir web sitesi hazırlanmıştır.

Sağlık Hizmet Sunucuları Uygulaması ile SHS'nin genel bilgilerine, bağlı olduğu Sağlık Sosyal Güvenlik Merkezi bilgilerine, anlaşmalı branş ve doktor bilgilerine (doktorların çalışma şekli, gün ve saatleri), iletişim bilgilerine (açık adres,

web adresi, e-posta adresi ve google map'den konumu) ulaşabilmektedir. Genel aramada, ulaşmak istenilen doktorun ad ve soyadı yazılıp ve 'doktor arama' tuşuna basılmaktadır. Detaylı arama için ise doktorun bulunduğu il ve branş bilgileri yazılıp, istenirse bu bilgilere ek olarak ad-soyad bilgileri de eklenerek doktor aratılmaktadır. Yani detaylı aramada seçilen ilde, istenilen branşa göre doktor araması yapılabilmektedir. Arama sonunda gelen doktorların isimlerine tıklandığında Detaylı Arama ekranındaki kriterlere göre sorgulanarak bulunmuş bir doktorun bilgileri görüntülenmektedir. İstenilen bir işlemin seçilen SHS türüne ve ilave ücret oranlarına göre hangi SHS'de ne kadar ilave ücret tutarıyla yapıldığı öğrenilebilmektedir. Vatandaşların Kuruma sözleşmeli özel SHS'lerde yaptırdıkları muayene, işlem ve tedaviler için verecekleri en fazla ilave ücret tutarını hesaplamak için kullanılmaktadır. Muayene Katılım Payı, İlave Ücret vb. hakkında bilgi almak için kullanılmaktadır. Geçmiş tedavi giderlerine ulaşmak için kullanılmaktadır (SGK SHS Bilgilendirme Kılavuzu, <http://kesenek.sgk.gov.tr>). Bu siteyle birlikte, genel sağlık sigortası kapsamındaki vatandaşların ilave ücret ve katılım payları konularında doğru ve sağlıklı bilgileri, kesintisiz olarak öğrenme imkanı sağlanmıştır.

Kurum, reformdan sonra sağlık alanında yaptığı yeniliklerden biri de, e-reçete sistemidir. Sağlık hizmet sunucularının sistemleri üzerinde, hekimler tarafından, Kurumun duyurduğu ve tanımladığı şekilde MEDULA sistemine elektronik ortamda kaydedilerek, elektronik reçete numarası verilmiş olan reçeteler e-reçete (elektronik reçete) olarak tanımlanmaktadır (SGK Özel Sağlık Hizmet Sunucuları Uygulaması Kullanım Kılavuzu, <http://www.sgk.gov.tr>).

E-reçete ile birlikte, yapılan usulsüzlüklerin önüne geçileceği gibi bu reçeteler nedeniyle arşiv teminiyle ilgili sorunların da ortadan kalkacaktır. E-reçetenin yenilikleri ve faydaları ise, hekimin bilgisi ve kontrolü dışında, hekime ait reçete üretilmeyecektir. Eczanede hekimin yazısının okunamaması ya da yanlış ilaç verme olayları ortadan kalkacaktır. Reçetenin kaybolması, yırtılması gibi olaylar yaşanmayacaktır. Sahte reçetelerden dolayı eczaneler yaşadıkları cezai durumlar yaşanmayacak. Reçetenin kaydı aşamasında eczacılar yaklaşık 31 çeşit bilgiyi Medula eczane provizyon sistemine kaydetmek zorundadırlar. E-reçete sonrası ise eczacılar yalnızca 6 çeşit bilgiyi sisteme kaydedecektir. Kağıt reçetede tahrifat, ilaç eklenmesi gibi kimin tarafından yapıldığının tespitinin zor olduğu durumlar

oluşmayacak, eczaneler cezai işlemlerle uğraşılmayacaktır. Eczaneler geri ödeme amacıyla elektronik reçeteleri ve eki belgeleri kuruma teslim edilmeyecektir. Kurum ve üçüncü kişiler tarafından yapılacak inceleme ve denetimlerde ilgili reçeteye ulaşmak açısından yaşanan sorunlar ortadan kaldırılmıştır (Posta, <http://www.posta.com.tr/>).

SGK reformundan sonra hazırlanan ve planlanan bilgi teknoloji çalışmalarına hız vermiş olup, birçok proje çalışmasını hazırlamaktadır. Bu projeler; Sosyal güvenlik entegrasyon projesi, doküman yönetim sistemi, data center projesi, SGK web tv ve Sgk kurumsal tv projesi, SGK e-öğrenme projesi, mobil sgm, insansız sosyal güvenlik merkezi projesi, donanım alımı ve kurumsal sunucularının modernizasyon projeleridir. Bu projelerin ayrıntıları aşağıdaki gibidir (SGK Proje ve Faaliyetler, 2012; 98-102):

Kurum, sosyal güvenlik reformundan sonra bürokrasinin azaltılması amacıyla doküman yönetim sistemini geliştirmiştir. Doküman Yönetim Sistemi, Kağıt ortamında işlem gören bilgi ve belgelerin elektronik ortama taşınması ve iş akışında standardizasyon, güvenlik, hız ve etkin kaynak kullanımı hedeflenmektedir. Hâlihazırda manuel olarak, kâğıt ortamında ve ıslak imza ile yürütülen evrak işlemlerinin kaynak kullanımı, zaman ve güvenlik açısından içerdiği olumsuzluklar ve evrakın kaybolması, deforme olması gibi riskler ile kopyalama zorlukları da giderilmiş olacaktır. DYS merkez teşkilatında uygulanmaya başlanmıştır.

Kurumun yapmış olduğu diğer bir yenilik ise, Data Center Projesidir. Data Center Projesi ile Kurumun gelecekteki en az 15-20 senelik bilgi sistemleri ihtiyacını karşılayacak kapasitede ve teknolojiye, Ankara/Batıkent'te 58.590 m2' lik bir arsa üzerinde SGK Veri Merkezi inşa edilecektir. Proje tamamlandığında; Türkiye'nin en büyük sanallaştırma altyapısı kurularak vatandaşlara ve diğer paydaşlara 7/24 kesintisiz hizmet sunulacaktır.

Reform sonrası planlanan ve hala çalışmaları devam eden proje ile birlikte; SGK Web TV ile vatandaşları sık sorulan sorulara ve merak edilen konuların TV programları biçiminde hazırlanarak vatandaşların bilgilendirilmesi, Kurumsal TV projesi ile de Kurum personelinin eğitilmesi ve kurumsal kültür oluşturulması sağlanacaktır. Ayrıca, vatandaşın sosyal güvenlik konusunda daha doğru bilgi alması bu projeyle sağlanacaktır.

Reform sonrası planlanan ve hala çalışmaları devam eden Mobil SGM projesi ile birlikte; nüfus, sigortalı sayısı mesafe yönünden sosyal güvenlik merkezi kurulması kriterlerine uygun olmayan 520 ilçede vatandaş odaklı hizmet anlayışı çerçevesinde, memnuniyetin artırılması, hizmetlerin çabuklaştırılması ve mağduriyetin giderilmesi sağlanacaktır.

Reform sonrası planlanan ve hala çalışmaları devam eden insansız sosyal güvenlik merkezi projesi ile birlikte; geleceğe dönük bir bakış açısıyla vatandaşın hizmete ihtiyaç duyacağı anda, kolay erişebileceği şekilde yanında olabilmek amacıyla çeşitli merkezlerde (Hastane, AVM vb) kiosklar üzerinden insansız Sosyal Güvenlik Merkezlerinin hizmet vermesi sağlanacaktır.

Donanım alımı ve kurumsal sunucuların modernizasyonu projesiyle; var olan cihazlardan kullanım süresi ve ekonomik ömrünü doldurmuş olanların yenilenmesini, eksik olan cihazların temin edilmesini, kurumsal sunucuların hizmet sürekliliğinin sağlanmasını, bilgi işlem altyapısının yenilenmesini, sanallaştırma altyapılarının gerçekleştirilmesini, donanım ve yazılımın güncellenmesini, gerekli yazılım ve donanım alt yapıları güçlendirilerek Kurum işlemlerinin daha hızlı ve sağlıklı yürütülebilmesini, teknolojik gelişmelerden yararlanarak hedeflere ulaşılmasının sağlanmasını hedeflemektedir. Bu sayede, reform sonrası planlanmış şekilde alt yapının güçlendirilmesi çalışmaları gerçekleştirilmiş olacaktır.

Sosyal güvenlik kapsamında bulunan nüfusun artırılması amacına ulaşmak için uygulanan yeniliklerinden biri de sosyal güvenlik haftasıdır. Sosyal Güvenlik Haftasının amacı, toplumda sosyal güvenlik bilincinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasıdır. Sanayi toplumuyla birlikte hayata geçen refah devleti uygulamalarından en önemlisi olan sosyal güvenlik hakkı günümüzde en temel insan hakkı olma yanında Anayasal bir haktır. 2006 yılı mayıs ayında 3 farklı Sosyal Güvenlik Kurumu olan SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı'nı tek çatı altında toplayan 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile 72 milyon vatandaşıma sosyal güvenlik hizmetini SGK sunmaya başlamıştır. 2008 yılı ekim ayı başında yılında yürürlüğe giren Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile SGK' da fiilen norm ve standart birliği de sağlanmıştır.

Bu reformlar sonrası, sosyal güvenlikle ilgili son yıllarda köşe yazıları, televizyon programları artmaya başlamıştır. Bu da önemli bir ihtiyacın ortaya

çıkması ya da var olan bir ihtiyacın görülüp doldurulmaya çalışılmasından kaynaklanmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu bilgiler vermektedir; ama asıl önemli olan bu bilginin topluma yayılmasıdır. Bu amaçla Sosyal Güvenlik Haftası ile senede bir defa da olsa yoğun olarak yapılan hatırlatmalarla, vatandaşta Sosyal Güvenlik olgusunun oluşturulması ve bu olgunun ana temasının öğretilmesi çalışmaları yapılmaktadır. Her yıl 16 Mayıs gününü içeren hafta, Sosyal Güvenlik Haftası olarak kutlanmaktadır. 2009 yılında 11-17 Mayıs, 2010 yılında ise 10-16 Mayıs tarihleri arasında Sosyal Güvenlik haftası etkinlikleri düzenlenmiştir.

Kurum, verimli, uyumlu, adanmış personel yetiştirmek amacına ulaşmak için uyguladığı yeniiklerden biri de psikolojik taciz ile mücadeledir. Son yıllarda, özellikle gelişmiş ülkelerde çok yaygınlaşan psikolojik taciz, iş yerinde ruhsal taciz veya iş yerinde psikolojik terör olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik taciz kısaca bir işyerinde herhangi bir çalışanın sözlü ya da fiili olarak kısıtlanması, istismar edilmesi, rahatsız edilmesi gibi müdahaleleri karşılayan bir kavramdır (Başak, 2010; 2). Psikolojik taciz, örgüt içindeki konumuna göre kimi zaman bir yönetici vasıtasıyla, kimi zaman çalışma arkadaşları tarafından, kimi zaman ise astların birbirleriyle hareket etmesi şeklinde olabilmektedir (Atalay, 2010; 8). Türk Hukukunda ise, işyerinde psikolojik taciz kavramı, Yargıtay tarafından onanan Ankara 8. İş Mahkemesinin kararında belirtilmiştir. Buna göre işyerinde psikolojik taciz, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışlar olarak tanımlanmıştır. Bu tanımda, davranış tarzı üzerinde durulmaktadır (Ünal, 2013: 22-23).

Psikolojik tacizle mücadele kapsamında Kurum tarafından 10.05.2012 tarihli İş Yerinde Sistemik Psikolojik Taciz Önlenmesine Dair Usul ve Esaslar yayımlanmıştır. Bu usul ve esaslara göre (SGK Psikolojik Taciz Önlenmesine Dair Usul ve Esaslar, md. 1-10-11):

- Bu Usul ve Esasların amacı, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlıklarını kaybetmelerine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemekte olan iş yerinde sistematik psikolojik taciz vakalarının önlenmesine dair Kurumda yürütülecek çalışmalara temel oluşturacak usul ve esasları belirlemektir.

- Komisyon, Kurum Başkan Yardımcısı başkanlığında toplanır.
- Ön Değerlendirme Komisyonu, kendilerine ulaşan şikayetleri, Komisyonun belirlediği kriterlere göre bir ön değerlendirmeye tabi tutar. Yapılan ön değerlendirme sonucu, iş yerinde psikolojik taciz vakası olduğu belirlenen vakalar Komisyona iletilir ve durum şikayet sahibine bildirilir. İş yerinde psikolojik taciz vakası olmadığı belirlenen vakalar ise, şikayet sahiplerine gerekçeleri ile beraber bildirilir.
- Madde 11’de yer alan psikolojik taciz davranışları çalışanın; Yaptığı tüm önerilerin reddedilmesi, yanıtsız bırakılması, hiç yapılmamış gibi davranılması, Toplantılardan, iş yemeklerinden haberdar edilmemesi, Dışlanması, dışarıda bırakılması, Arkasından konuşulması, Aşırı iş yükü altında bırakılması veya yeteneklerinin altında işler verilerek küçümsenmesi, Sorumluluk ve yetki alanına giren işlerin başkalarına verilmesi, Kılık-kıyafetiyle dalga geçilmesi, Sürekli izlenmesi, gözlerin hep üzerinde olması, Sürekli azarlanması, yetersiz olduğunun yüzüne vurulması, Hakaret ve alaylara maruz bırakılması, İşe gidiş geliş saatlerinin sürekli kontrol altında tutulması, Kişinin iş performansının haksız yere yerilmesi, İşten atılmayla tehdit edilmesi psikolojik taciz davranışlarını oluşturmaktadır. Ancak psikolojik taciz davranışları sayılanlar ile sınırlandırılmamaktadır.

3.6. KURUMSAL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

Bu bölümde, kurumsal karne sistemi yardımıyla, Kurumun başarılarını belirleyen amaçların ve ölçütlerin yer aldığı puan kartları belirlenmiştir. Bu sayede, Kurumun reform öncesi ve sonrası performanslarını değerlendirme fırsatı sunulmaktadır. Hedeflerin gerçekleşmesine yönelik uygulama sonuçları bu bölümde belirtilmektedir.

3.6.1. Kurumsal Karne Sistemine GÖre Kurumsal Performans Göstergeleri

Kurumsal karne uygulamasının puan kartı, Kurumun mevcut performansını göstermektedir. Reform öncesi ve reform sonrası mevcut durum puan kartlarıyla görülmektedir. Puan kartındaki veriler doğrultusunda, yapılan uygulamalar sonucu gelinen durum belirlenmiştir. Puan kartlarının değerlendirilmesinde her boyutta farklı usuller kullanılmıştır. Finansal boyutdaki ölçütlerde Kurumun mali tabloları, finans istatistikleri ve faaliyet raporları ele alınmıştır. Vatandaş boyutundaki ölçütlerde Kurumun ve TÜİK'in yapmış olduğu anketlerle Kurumun çıkarmış olduğu mevzuatlar incelenmiştir. İç süreçler boyutunda ise, Kurumun eylem planlarındaki verileri, istatistikleri, yapmış olduğu yenilikçi uygulamalar, denetim ve proje sayıları ele alınmıştır. Öğrenme ve gelişme boyutunda da, Kurumun yapmış olduğu çalışan memnuniyet anketleri ve faaliyet raporları kullanılarak ölçümleme yapılmıştır. Kurumun amaçları ve ölçütleri aşağıda sunulmuştur.

Tablo 61: Kurumsal Karne Kartının Performans Ölçütleri

	Amaçlar	Ölçütler
FİNANSAL	Gelirleri Arttırmak	Prim Gelirlerinin Toplam Giderleri Karşılama Oranı
		Kayıtdışı İstihdam Oranı
		Tahakkuk Eden Kurum Alacakları Tahsilat Oranı
		Sağlık Harcamaları
	Maliyet Etkin Bir Kurum Olmak	Gelir – Gider Değişim Oranı
VATANDAŞ	Vatandaş Memnuniyetini Arttırmak	Vatandaş Memnuniyet Anketi
		Kurum Aleyhine Açılan Dava Sayısında Bir Önceki Yıla Göre Azalış Oranı
	Sosyal Güvenlik Mevzuatını Ulusal Normlara Uygun Hale Getirmek	İkincil Mevzuat Çalışmaları Sayısı
İÇ SÜREÇLER	Süreçlerin Uyumu İle Hizmetlerde Kaliteyi Geliştirmek	İşçilerin Emeklilik Aylığı Bağlama Süresinin Kısaltılması
		Bağımsız Çalışanların Emeklilik Aylığı Bağlama Süresinin Kısaltılması
		Kamu Görevlilerinin Emekli Aylığı Bağlama Süresinin Kısaltılması
		Malullük Aylığı Bağlama Süresinin Kısaltılması
	Sosyal Güvenlik Kapsamında Bulunan Nüfusun Arttırılması	Aktif Sigortalı ve Çalışma Çağındaki Nüfus (15-64 Yaş) Değişim Oranları
		Sosyal Sigortalar Kapsamında Yapılan Denetim Sayıları
	Hizmet Sunumunda Yenilikçi Çalışmalarının Yapılması ve Bürokrasinin Azaltılması	Yenilikçi Uygulamalar
		Avrupa Birliği Proje Sayısı
ÖĞRENME VE GELİŞME	Verimli, Uyumlu, Adanmış Çalışanlar Yetiştirmek	Personel Memnuniyeti Oranı
	Öğrenen Organizasyon Olma Kültürünü Güçlendirmek, Devam Ettirmek	Personel Başına Düşen Eğitim Saati
	Süreçleri Çıktıları ve Sonuçları, Bilgi Teknolojileri Araçlarına Uygun Olarak Desteklemek	Bilgi Sistemlerindeki Değişikliklere Uyum Süreci
	Personelin Sürekliliğini Arttırmak	Personellerin Kurumdan Ayrılmaması İçin Yapılan Uygulama
	Personelin Verimli Olarak Çalışması İçin İşyerindeki Fiziki Şartlarının İyileştirilmesi	Yeni Açılan Sosyal Güvenlik Merkezi Sayısı
		Fiziki İyileştirme Yapılan Hizmet Binası Sayısı

3.6.2. Kurumsal Karne Sistemine Göre Kurumsal Performans Sonuçları

Kurumsal karne uygulaması dört boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar, finansal, vatandaş, iç süreçler ve öğrenme ve gelişme boyutudur. Her bir boyutun amaçları ve ölçütleri vardır. Aşağıda Kurumun performansını her bir boyut için ayrı ayrı değerlendirilmesi yapılmıştır.

3.6.2.1. Kurumsal Karne Sisteminin Finansal Boyutu

Kurumsal karne performans sisteminin finansal boyutunda iki amaç belirlenmiştir. Bu amaçlar; Kurumun gelirlerini arttırmak ve maliyet etkin bir kurum olmaktır. Belirlenen amaçlar ve ölçütler in performans değerlendirilmesi aşağıda yapılmıştır.

Tablo 62: Finansal Boyut Puan Kartı Ölçütleri

AMAÇLAR	ÖLÇÜTLER
Kurumun Gelirlerini Arttırmak	Prim Gelirlerinin Toplam Giderleri Karşılama Oranı
	Kayıt dışı İstihdam Oranı
	Tahakkuk Eden Kurum Alacakları Tahsilat Oranı
	Sağlık Harcamaları
Maliyet Etkin Bir Kurum Olmak	Gelir – Gider Değişim Oranı

Finansal boyut puan kartı ölçütleri, prim gelirlerinin toplam giderlerinin toplam giderleri karşılama oranı, kayıt dışı istihdam oranı, tahakkuk eden kurum alacakları tahsilat oranı, sağlık harcamaları ve gelir-gider değişim oranı olarak belirlenmiştir. Belirlenen bu ölçütler aşağıda ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

3.6.2.1.1. Prim Gelirlerinin Toplam Giderleri Karşılama Oranı

Reformun etkisini ortaya koyabilmek amacıyla devlet katkısı hariç tutularak karşılama oranları bulunmuştur. Devlet katkısı hariç prim gelirlerinin toplam giderleri karşılama oranı, 2007 yılında % 52 iken 2011 yılında % 11,84'lük artışla % 58,1 olarak gerçekleşmiştir (SGK Proje ve Faaliyetler, 2012: 105).

Tablo 63: Prim Gelirlerinin Toplam Giderleri Karşılama Oranı

	2007	2008	2009	2010	2011	2007-2011 Değişimi
Devlet Katkısı Hariç Prim Gelirlerinin Toplam Giderleri Karşılama Oranı	52,0 %	51,4 %	52,8 %	57,9 %	58,1 %	11,84 %
Devlet Katkısı Dahil Prim Gelirlerinin Toplam Gideri Karşılama Oranı	52,0 %	53,2 %	63,0 %	70,3 %	73,2 %	40,79%

Kaynak: Sosyal Güvenlik Reformu Sürecinde Yapılan Faaliyetler ve Devam Eden Projeleri, 212, 106

2007 yılında % 52 olan prim gelirlerinin toplam giderleri karşılama oranı, 5510 Sayılı Kanunla getirilen devlet katkısı uygulaması sonucunda % 73,2 seviyesine ulaşmıştır (SGK Proje ve Faaliyetler, 2012; 105). Bunun nedeninin, kayıt

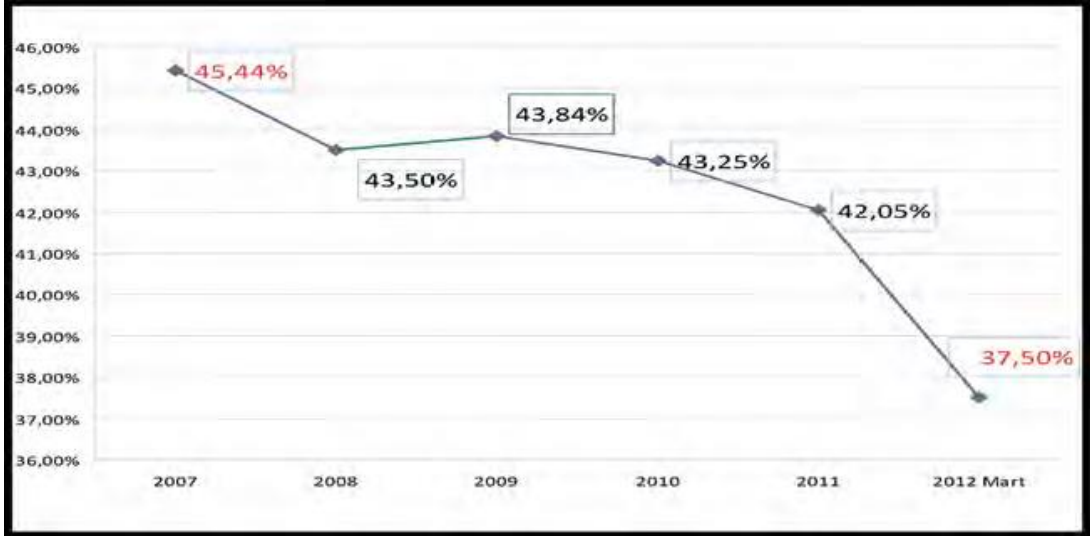
dışı istihdamla mücadele olduğu düşünülmektedir. 2008-2012 yılları arasında yapılan kayıt dışı istihdamla mücadele çalışmaları neticesinde 1 milyon 142 bin 467 tescilsiz sigortalı tespit edilmiştir. Ayrıca, ileriki dönemlerde emeklilik yaşının yükseltilmesinin olumlu etkilerinin de görülmesi beklenmektedir.

Sonuç olarak, sosyal güvenlik sisteminin temel finansman kaynağı olan prim gelirlerinin düzenli olması için çalışanların sisteme katılmaları ve kayıt dışı istihdamı önleme çalışmalarına önem verilmesi gerekmektedir. Sosyal güvenlik prim gelirlerinin, giderleri karşılamada artış olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, sigortalı sayısındaki artıştır. Gelirlerin, pozitif olarak giderlere göre daha fazla artması, reform çalışmalarına olumlu yansımalarının bir göstergesidir. Kurumun, reformdan sonra mali açıdan ilerleme gösterdiği düşünülmektedir.

3.6.2.1.2. Kayıt Dışı İstihdam Oranı

Sosyal Güvenlik Kurumlarının mali dengelerinin bozulmasına yol açan temel nedenler, prim tahsilatlarında etkinliğin sağlanamaması, kayıt dışı istihdamın varlığı ve erken emeklilik nedeniyle aktif-pasif sigortalı dengesinin bozulmasıdır. Reform sonrası ise, kayıt dışı istihdamla mücadele sayesinde kayıt dışı istihdam oranı % 45,4'den % 37,5'e düşmüştür. Kayıt dışı istihdamın düşürülmesi prim tahsilatının etkinliği için tek başına yeterli olmamaktadır. Kurumun gelirinin büyük bir bölümü prim gelirlerinden oluşmaktadır. Prim tahsilatının etkinliği için yapılması gereken prim oranının düşürülmesi çalışmaları ise hala yapılmamıştır. Yalnız, kayıt dışı istihdamın neden olduğu zarar, sadece Kuruma bildirim yapılmayan kişilerle ölçülmemelidir. Eksik ücret ve gün bildiriminden kaynaklanan mali kayıplar da söz konusudur (Bulut, 2010: 137).

Şekil 25: Kayıt Dışı İstihdam Oranları



Kaynak: Sosyal Güvenlik Reformu Sürecinde Yapılan Faaliyetler ve Devam Eden Projeleri, 2012: 107

Reformla birlikte, emeklilik yaşı yükseltilmiş olup, olumlu etkilerini ileri ki dönemlerde alınacağı düşünülmektedir. Prim tahsilatında etkinliği artırılması içinse, 2008 ve 2011 yıllarında 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendi kapsamındaki bağımsız çalışanlara yapılandırma işlemleri yapılmıştır.

5510 sayılı Kanunun 102. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca sigortalı işe giriş bildirgesini belirtilen süre içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler veya Kurumun internet, elektronik ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari ceza para cezası uygulanmaktadır. Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin, Kurumun denetim elemanlarınca yapılan tespitlerden anlaşılması halinde bildirgeyi vermekle yükümlü olanlar hakkında her bir sigortalı için asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanmaktadır. Eğer, bir yıl içerisinde sigortasız işçi çalıştırılmasına ilişkin yeni bir tespit olması halinde bu defa her bir sigortalı için asgari ücretin beş katı tutarında idari para cezası uygulanmaktadır. Kayıt dışı istihdamda idari para cezaları caydırıcı olduğu düşünülmektedir (Taşbaşı, 2012: 310-311).

Sonuç olarak, Türkiye’de kayıt dışı istihdamın yıllar itibariyle düştüğü görülmektedir. Kayıt dışı istihdam oranının düşme eğiliminde olması sosyal güvenlik açıklarının karşılanmasında ve iş sağlığı ve güvenliği gibi sorunların çözülmesinde

de katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Kayıt dışı istihdam oranının düşmesiyle birlikte prim gelirinin artacağı ve Kurumun mali performansını yükselteceği düşünülmektedir. Kayıt dışı istihdam oranının düşmesiyle birlikte sosyal güvenlik kapsamındaki nüfusunda arttığı görülmektedir. Bu sayede, kurumsal karne sistemindeki iç süreçler boyutunda ele alınan denetim sayılarına önem verilmesiyle bu oranda pozitif etki sağladığı düşünülmektedir. Ayrıca, Kurumun denetim elemanları sayısını çoğaltması ve kayıt dışı mücadele için yaptığı yeniliklerin mali performansına olumlu sonuçlar yaratacağı düşünülmektedir.

3.6.2.1.3. Tahakkuk Eden Kurum Alacakları Tahsilat Oranı

Tahakkuk eden Kurum alacakları tahsilat oranının yıllık ortalama % 95'in üzerine çıkarılması stratejik hedefi ile ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumu taşra performans hedefleri 30.06.2010 ikinci dönem gerçekleşme raporu yayınlamıştır. Elde edilen verilere göre prim tahsilat oranı ortalaması ilk dönem % 88 iken, bu dönem % 86 olarak gerçekleşmiştir. Performans hedefini (% 95) hiçbir il müdürlüğü tutturamamıştır (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 16- 17).

Kurumun, en önemli gelir kaynağı olan prim gelirlerinin zamanında tahsil edilmemesi mali durumunu olumsuz etkilemektedir. Kurumun aktüeryal dengesinin korunmasında tahakkuk eden Kurum alacaklarının tahsilatı önemli olduğu düşünülmektedir. Bu yüzden de, sosyal güvenlik sisteminin etkinliğinin artırılması için SGK alacakları, e-haciz yöntemiyle tahsil etme imkanı sağlamaktadır. Bankalarla yapılan protokollerle Kuruma ödemelerini zamanında yapmayan borçlunun banka mevduat hesabına elektronik ortamda haciz konulabilecektir. Yapılan bu yenilik, istikrarlı ve düzenli uygulanırsa Kurumun mali performansına olumlu etki edeceği düşünülmektedir.

3.6.2.1.4. Sağlık Harcamaları

Reformla birlikte sağlık alanında da yenilikler gerçekleşmiştir. Bunların en başında Medula (Medikal-Ulak) sistemi işleme açılmıştır. Sağlık harcamalarının denetim ve kontrolünde önemli rol oynayacağı düşünülmektedir.

Sağlık Bakanlığı Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü (SAGEM), OECD Sağlık Hesapları Sistemi'ne (SHS) uygun olarak üretilen, sağlık harcamaları rakamlarını incelemiştir. Elde edilen verilere göre; 1999 yılında 4,9 milyar düzeyinde olan toplam sağlık harcaması, 2011 yılında 76 milyar TL'ye düzeyine yükselmiştir. Toplam sağlık harcamasının Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) içindeki payı 1999 yılında yüzde 4,8 iken 2011 yılında bu oran yüzde 5,9'a çıkmıştır. Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın (SDP) uygulandığı süre içerisinde kamunun kullandığı ilaç kutu sayısı yüzde 146 artmış olup, buna mukabil kamunun ilaç harcamalarındaki artış reel olarak yüzde 18 olmuştur. Sağlıkta Dönüşüm Programı'ndan önce ilaç kutu sayısındaki artış yüzde 30 iken, ödenen paradaki reel artış yüzde 134 olmuştur (<http://saglik.bugun.com.tr/>). Verilerde de görüldüğü üzere Sağlıkta Dönüşüm Programı ile verimlilik artışı olduğu görülmektedir.

Sağlık harcamalarının artmasının bir nedeni de, sosyal devlet kapsamında vatandaşa daha kaliteli hizmet verebilmek için acil hizmetler, yoğun bakım, kanser, organ nakilleri tamamen ücretsiz vermeye başlanması olduğu düşünülmektedir. Bu hizmetlerin ücretsiz verilmesi ile sağlıkta gelişmiş ülkeler düzeyine yaklaşmamızı sağlamış olmaktadır.

Sosyal güvenliği mali açıdan en zorlayan kısım sağlık harcamalarıdır. Yaşlanan nüfusla birlikte sağlık harcamaları da artmaktadır. Bu yükselme, bütçe açısından olumsuz bir göstergedir. Reformun yapılma amaçlarından bir tanesi de, sağlık harcamalarını azaltılmasıydı. Ama tabloda görüldüğü üzere, hastane müracaat sayısında artış görülmektedir. Bunun nedeninin, 2011 yılında meydana gelen deprem ve koruyucu hizmetler kapsamının (aşı çeşitliliğindeki artış dahil, D vitamini verilmesi, tarama programları vb.) vatandaşa ücretsiz verilmesi olduğu düşünülmektedir.

Tablo 64: Yıllar İtibariyle Sosyal Güvenlik Kurumlarının Toplam Sağlık Harcamaları (Milyon TL)

Yıllar	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Toplam Sağlık Harcamaları	4.576	7.629	10.662	13.150	13.608	17.667	19.984	25.347	28.811

Kaynak: www.sgk.gov.tr (10.01.2013)

5510 sayılı Kanunla düzenlenen ve 01.10.2008 tarihinden beri uygulanan genel sağlık sigortası 01.01.2012'deki yürürlük ile beraber zorunlu hale gelmiştir. Zaten çalışma şekline göre SSK'lı, Bağ-Kur'lu ve Emekli Sandığı iştirakçisi ile SGK'dan aylık ve gelir alanlar doğrudan genel sağlık sigortalısı iken 5510 sayılı Kanun'un 60. maddesinde belirtilen (şeref madalyası olanlar, vatansızlar v.s.) statüleri gereği genel sağlık sigortalısı sayılanlar haricinde herhangi bir sosyal güvencesi olmayanların gelir tespiti yaptırarak prim ödeyerek veya ödemeyerek genel sağlık sigortalısı olabilmektedirler. Genel sağlık sigortalısı olunmaması halinde genel sağlık sigortası prim borcu çıkmaktadır. Vizesi biten yeşil kartlılar da gelir testi yaptırmaları gerekmektedir (Yıldız, 2012: 206).

Yeşil kart sahibi ve hiçbir güvencesi olmayanlar genel sağlık sigortası kapsamına alınarak ülke nüfusunun tamamına yakın kısmı genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır. Düzenleme sosyal güvencesi olmayanların sağlık uygulamalarında faydalanması için gerekli ve doğru bir uygulamadır. Bu sistemle sağlık sigortası sisteminin dışında kimsenin kalmaması sağlanmaya çalışılmıştır.

2012/41 sayılı genelge ile sağlık hizmet sunucuları inceleme kontrol standartları belirlenmiştir. Buna göre Sağlık Sosyal Güvenlik Merkezlerinin bulunduğu illerdeki Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerinde görevli personel tarafından kurum ile sözleşmeli sağlık hizmet sunucularının yönetimi yapılabilir.

Sağlık hizmet sunucuları ile ilgili denetimlerin 2009/89 sayılı Genelge kapsamında düzenli olarak yapılma oranı stratejik hedefiyle ilgili olarak il müdürlüklerinden; ildeki eczane, optikçi ve hastane sayısı ve denetlenenlerin sayısı istenmiştir. Elde edilen verilere göre, tüm illerdeki eczanelerin ortalama % 43'ü, optikçilerin % 74'ü, hastanelerin % 71'i 1 defa denetlenmiştir. Performans hedefini (eczanelerin bir, optikçilerin ve hastanelerin en az iki kez denetlenmesi) tutturun il

müdürlüğü bulunmamaktadır (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 19):

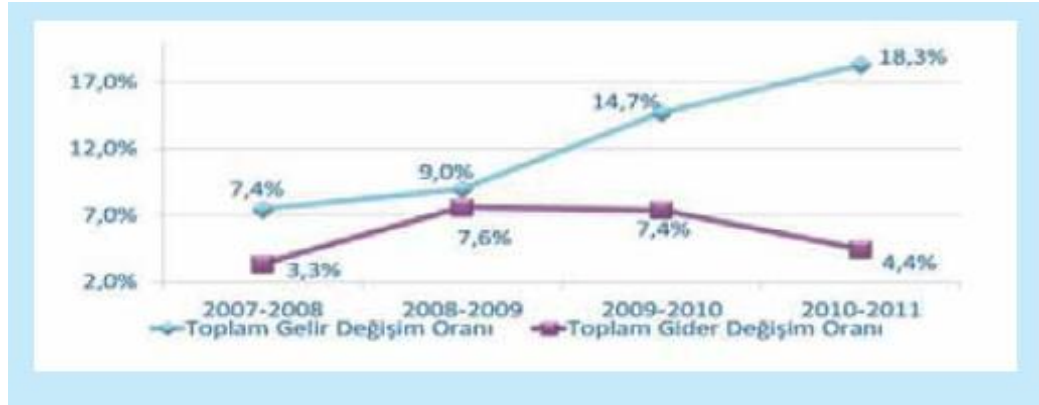
Denetimler sayesinde sahte reçetelerin, reçetelerdeki ilacın fazla ücretle satılmasını engellemektedir. Ayrıca sağlık harcamalarının daha fazla artışını da önlediği düşünülmektedir.

Sosyal sigorta sisteminin gelirlerinin giderleri karşılamadığı, sistemde yaşanan sorunlardan biri olan sağlık harcamalarının giderek artmasıdır. Tablo 64’te görüldüğü üzere, sağlık harcamaları 2001 yılında 4.576 Milyon TL iken, 2009 yılında ise 28.811 Milyon TL olmuştur. Sağlık harcamalarının artması Kurumun mali performansını olumsuz etkilediği öngörülmektedir. Bu nedenle, sağlık harcamalarının artmasını önlemek amacıyla Medula-Ulak sistemi yürürlüğe girmiştir. E-reçete sistemi ile reçete üzerinden yapılan usulsüzlüklerin önüne geçileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte, ilaçta karekod-barkod uygulaması çalışmaları tamamlanmıştır. Bu yenilikle birlikte, ilaç sistemindeki maksimum doz kontrolü, yaş kontrolü ile israf önlenmeye çalışılmaktadır. Bu sayede de, maliyetlerin azalacağı düşünülmektedir.

3.6.2.1.5. Gelir-Gider Değişim Oranı

2007 yılında 56 milyar 875 milyon TL olan toplam gelir % 118,87’lik (reel olarak % 58,84) artışla 2011 yılında 124 milyar 480 milyon TL’ye, toplam gider ise 2007 yılında 81 milyar 915 milyon TL iken, % 71,78’lik (reel olarak %24,67) artışla 2011 yılında 140 milyar 715 milyon TL’ye ulaşmıştır (Sosyal Güvenlik Reformu Sürecinde Yapılan Faaliyetler ve Devam Eden Projeleri, 2012: 105).

Şekil 26: Yıllar İtibarıyla Gelir-Gider Değişim Oranları (Reel)



Kaynak: Sosyal Güvenlik Reformu Sürecinde Yapılan Faaliyetler ve Devam Eden Projeleri, 2012: 105

Şekil 26’da görüldüğü üzere, reformdan sonra Kurum, gelirlerinin yükseldiği, giderlerinin ise azaldığı görülmektedir. Gelirlerin artmasını nedenleri ise, yapılandırmalar, reformdan sonra denetim faaliyetlerine önem verilmesi olarak düşünülmektedir. Denetim faaliyeti ile denetim istatistiklerini iç süreçler boyutunda ele alınmaktadır.

2007 yılında 25 Milyar TL olan gelir-gider açığı, 2011 yılında % 35 azalarak 16 milyar TL olmuş, gelir-gider açığının GSYİH içindeki payı, 2007 yılında % 3 iken 2011 yılında % 1,3 seviyesine gerilemiştir (SGK Proje ve Faaliyetler, 2012; 106).

Devlet katkısının dahil edilmediği durumda gelir- gider açığı; 2007 yılında 25 Milyar TL olan gelir-gider açığının, 2011 yılında % 49 artarak 37 Milyar TL olduğu, Devlet katkısı hariç gelir-gider açığının GSYİH içindeki payının 2007 yılında % 3 iken 2011 yılında % 2,9 seviyesine gerilediği görülmektedir (SGK Proje ve Faaliyetler, 2012; 106).

Tablo 65: 2007 -2011 Yılları SGK Gelir-Gider Açığı

	2007	2008	2009	2010	2011	2007-2011 Değişimi
Gelir-Gider Açığı	-25.041	-25.902	-28.703	-26.724	-16.235	-35.16%
Gelir-Gider Açığının GSYİH İçindeki Payı	3.0%	2.7%	3.0%	2.4%	1.3%	-57.78%
Devlet Katkısı Hariç Gelir-Gider Açığı	-25.041	-27.620	-39.582	-41.894	-37.411	49,40%
Devlet Katkısı Hariç Gelir-Gider Açığının GSYİH İçindeki Payı	3.0%	2.9%	4.2%	3.8%	2.9%	-2.71%

Kaynak: Sosyal Güvenlik Reformu Sürecinde Yapılan Faaliyetler ve Devam Eden Projeleri, 2012: 107).

Sosyal güvenlik açığının Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'ya oranı 2009'da yüzde 57'den 44'e düşmüştür. 2010 yılında ise açık oranının yüzde 36 oranına inmiştir. 2009 yılında 1.72'ye düşen aktif-pasif oranı, 2010 yılında 1,82'e çıkmıştır. 2008 yılında 32 milyar lira sosyal güvenliği açığı varken, 2010 yılında ilaç tasarrufları ve diğer tedbirlerle rakam 26,5 milyara düşmüştür (Umdü, 2012: 36). Sosyal Güvenlik Reformu ile birlikte, 2009 yılından itibaren mali performansın tahmin edilenden daha iyi sonuçlar verdiği düşünülmektedir. Gelir-gider açığının nedenleri olan, erken emeklilik, sağlık harcamaları, prim gelirlerinin yeterince yüksek olmaması gibi sorunların azalması için Kurum reformdan sonra yenilik çalışmalarına başlamıştır.

3.6.2.1.6. Finansal Boyut Puan Kartı

Yukarıda incelenen veriler doğrultusunda finansal boyutunun performans sonuçları finansal boyutu puan kartı tablosunda verilmiştir.

Tablo 66: Finansal Boyut Puan Kartı

AMAÇLAR	ÖLÇÜTLER	REFORMDAN ÖNCEKİ DURUM	REFORMDAN SONRAKİ DURUM
Kurumun Gelirini Arttırmak	Prim Gelirinin Toplam Giderleri Karşılama Oranı	2007 yılı % 52 (Devlet Katkısı Dahil)	2009 yılı % 63 2011 yılı % 73,2 (Devlet Katkısı Dahil)
	Kayıt Dışı İstihdam Oranı	2007 yılı % 45,44	2009 yılı % 43,84 2011 yılı % 42,5
	Tahakkuk Eden Kurum Alacakları Tahsilat Oranı	-	12.10.2009- 31.12.2009 döneminde % 88 30.06.2010 döneminde % 86
	Sağlık Harcamaları	2001 yılı 4. 576 Bin TL 2007 Yılı 19.984 TL	2009 Yılı 28.811 Bin TL
Maliyet Etkin Bir Kurum Olmak	Gelir-Gider Değişim Oranı	Toplam Gelir Değişim Oranı 2007- 2008 yıllarında %7,4 Toplam Gider Değişim Oranı 2007- 2008 yılları % 3,3	Toplam Gelir Değişim Oranı 2010- 2011 yıllarında % 18,3 Toplam Gider Değişim Oranı 2010- 2011 yılları % 4,4

Tabloya bakıldığında, reformla birlikte Kurumun gelirlerinin arttığı görülmektedir. 5510 sayılı Kanunu'nun 41/a maddesi ile getirilen doğum borçlanması ile; kadın sigortalıların, en fazla iki çocuk ve her çocuk için en fazla iki yıllık borçlanılabilme hakkı getirilmiş olup, bu sayede Kurumun bütçesine katkı sağlamıştır.

Ayrıca, 2008 yılında 5763 ve 5797 sayılı Kanunlar ile, 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre sigortalı olanların, birikmiş prim borçlarını yapılandırma hakkı çıkartılmıştır. Aynı şekilde, 2011 yılında 6111 sayılı Kanun ile prim borçlarının yeniden yapılandırılması kapsamında yaşlılık aylığı hak edip prim borcu bulunan 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin (b) bendi gereğince yapılanma hakkı sağlamıştır. Doğum borçlanması ve yapılandırma kısa vadede Kurum bütçesine katkı sağlamıştır. Ama uzun vadede pasif sigortalı sayısının yükselmesiyle Kurum bütçesinde açıklara sebep olacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak, günümüzde birçok ülkede sosyal güvenlik krizi yaşanmaktadır. Bu krize neden olan birçok sorun karşımıza çıkmaktadır. Bunlar, nüfusun yaşlanmasıyla oluşan sağlık harcamalarındaki artış ve işsizlik oranının yüksekliği olarak gösterilmektedir. İşsizlik oranının yüksekliği prim gelirinin azalmasına neden olmuştur. Sosyal Güvenlik Kurumunun, en çok gelir getiren prim gelirlerinin azalması, finansal olarak Sosyal Güvenlik Kurumunu etkilemektedir. Ülkemizde ise sigorta primlerinin toplanması ile ilgili kayıt dışı istihdam oranının yüksekliği sorun yaratmaktadır. Kayıt dışı istihdam oranının yıllar itibariyle düşmesi olumlu bir gösterge olsa da, hala kayıt dışı istihdam oranının yüksekliği dikkat çekmektedir. Bu da Sosyal Güvenlik Kurumunun finans göstergelerini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, tahakkuk eden Kurum alacaklarının tam anlamıyla tahsis edilmemesi, finans göstergelerini olumsuz etkilemektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu, süresinde ödenmeyen alacaklarına ilişkin ödeme emirlerini borçlulara elektronik ortamda tebliğ yaparak emek, zaman tasarrufu sağlamak ve hatalı işlemlerin en aza indirilmesi amaçlanmaktadır. Bununla birlikte, e-haciz projesi ile haciz aşamasına gelmiş Kurum alacaklarının tahsilat oranını arttıracakları düşünülmektedir.

Sağlık harcamalarının yükselmesine karşı Sosyal Güvenlik Kurumu, gerekli önlemler almaya çalışmaktadır. E-reçete sistemiyle, sahte reçetelerin önüne geçilmiştir. Bu sayede, sağlık harcamalarının daha fazla artışının önlenilebileceği düşünülmektedir.

3.6.2.2. Kurumsal Karne Sisteminin Vatandaş Boyutu

Kurumsal karne sisteminin vatandaş boyutunun ölçütleri; müşteri memnuniyeti, müşteri sadakati, yeni müşteri kazanma, pazar durumu, hedef kitlede pazar payı, kıyaslama, motivasyon, bilgi paylaşımı, yenilikçilik, teslim süresinin kısaltılması, servis düzeyi ve müşteri kârlılığını içermektedir (Louderback ve diğerleri, 2006 : 415).

Sosyal Güvenlik Kurumu reform sonrası Kurumun 2010–2014 yıllarını kapsayan stratejik planın hazırlanması çerçevesinde misyonunu, vizyonunu ve temel değerlerini de belirlemiştir. Belirlenen vizyon ve misyonda vatandaş boyutunun önemi vurgulanmaktadır.

Kurumun misyonu “kaliteli, adil, kolay erişilebilir, insan odaklı hizmet veren, aktüeryal ve mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemini yürütmek ve geliştirmektir” (SGK Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 7).

Kurumun vizyonu ise “Vatandaş odaklı hizmet anlayışı içinde etkin, süratli ve kaliteli sosyal güvenlik hizmeti sunan, toplumun güvenine sahip ve aktüeryal dengelerini sağlamış, saygın bir kurum olmaktır” (SGK Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 8).

Kurum reform sonrası oluşturduğu vizyon ve misyonda da görüldüğü üzere vatandaş odaklılığa önem verdiği görülmektedir. Vatandaş boyutunun ölçütleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 67: Vatandaş Boyutu Puan Kartı Ölçütleri

AMAÇLAR	ÖLÇÜTLER
Vatandaş Memnuniyetini Arttırmak	Vatandaş Memnuniyeti Anketi
	Kurum Aleyhine Açılan Dava Sayısında Bir Önceki Yıla Göre Azalış Oranı
Sosyal Güvenlik Mevzuatını Uluslararası Normlara Uygun Hale Getirmek	İkincil Mevzuat Çalışmaları Sayıları

Yukarıdaki tablo 67’de görüldüğü gibi, vatandaş boyutunda iki amaç tespit edilmiştir. Bu amaçlar; vatandaş memnuniyeti arttırmak ve sosyal güvenlik mevzuatını uluslararası normlara uygun hale getirmektir. Belirlenen amaçlar ve ölçütlerin performans değerlendirilmesi aşağıda yapılmıştır.

3.6.2.2.1. Vatandaş Memnuniyeti Anketi

Vatandaş boyutu ölçütlerinden birisi olan vatandaş memnuniyeti kapsamında paydaş analizi gerçekleştirilmiştir. Kurumun 2010-2014 dönemini kapsayacak Stratejik Planında; stratejiler oluşturulması amacıyla yapılan paydaş analizi, anket uygulanmak suretiyle gerçekleştirilmiştir. Kurumun anketinde üçlü skala sistemi esas alınmış olup, veriler SPSS programında analiz edilerek değerlendirilmiştir.

Hizmet alan olarak belirlenen sigortalı, emekli, hak sahibi, işveren/işveren vekili, sağlık tesisi, eczane/optik, tıbbi malzeme sağlayıcısı vb. paydaşlara yapılan anket sadece taşra teşkilatında; coğrafi dağılım, işyeri/sigortalı sayıları, iş yoğunlukları vb. hususlar dikkate alınarak örnekleme yöntemiyle belirlenen Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Erzurum, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Samsun, Siirt ve Trabzon SGK İl Müdürlüklerinde yüz yüze uygulanmak suretiyle gerçekleştirilmiştir. Hizmet Alanlar Anketi 17-25/07/2008 tarihleri arasında uygulanmıştır (SGK Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 55).

Tablo 68: Hizmet Alanlar Anketine Katılan Paydaş Profili

	Katılımcı Sayısı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Sigortalı	1.216	35,3	35,8	35,8
Emekli	720	20,9	21,2	56,9
Hak Sahibi	338	9,8	9,9	66,9
İşveren / Vekili	585	17	17,2	84,1
Sağlık Tesis	69	2	2	86,1
Eczane/Optik	239	6,9	7	93,1
Tıbbi Malzeme Sağlayıcısı	86	2,5	2,5	95,6
Diğer	148	4,3	4,4	100
Boş	42	1,2		
Toplam	3.443	100		

Kaynak: SGK Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 56

Ankette emeklilik, sigortalılık, işveren, tahsilat ve yurtdışı işlemleri, rehberlik hizmeti, teknolojik alt yapı ve birimler arası koordinasyon hakkında vatandaşın görüşleri alınmıştır. Ankette “Sosyal Güvenlik Kurumunun emeklilik işlemlerinden memnun musunuz?” sorusuna 3443 kişiden 1505 kişisi hizmetten memnun oldukları cevabını vermiştir.

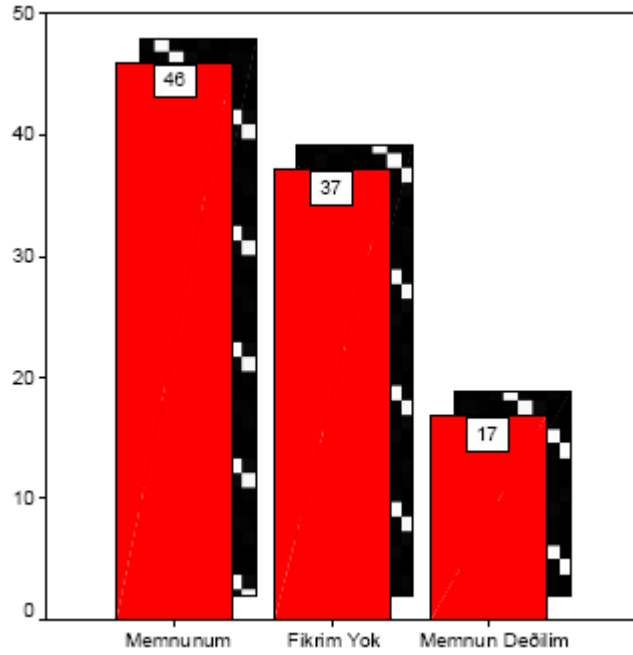
Tablo 69: Emeklilik İşlemleri Memnuniyet Dağılımları

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Memnunum	1505	43,7	46,0	46,0
	Fikrim Yok	1214	35,3	37,1	83,1
	Memnun Değilim	553	16,1	16,9	100,0
	Toplam	3752	95,0	100,0	
Boş		171	5,0		
	Toplam	3443	100,0		

Kaynak: <http://sgknet>, (12.12.2012)

Şekil 27’de görüldüğü üzere ankete katılanların % 17’si emeklilik hizmetlerinden memnun olmadıklarını belirtmiştir.

Şekil 27: Emeklilik İşlemleri Memnuniyet Yüzdeleri



Kaynak: <http://sgknet>, (12.12.2012)

2008 yılında yapılan ankette emeklilik işlemlerinden memnurluk oranının % 46 olduğu görülmektedir. Reformun ilk yıllarında oran bu iken, 2011 yılında TÜİK'in yapmış olduğu Yaşam Memnuniyeti Araştırmasında en az sorun olarak görülen hizmet, ortalama sorun oranının 3,9 puan altında kalan emeklilik işlemleridir (Yaşam Memnuniyet Araştırması, 2011: www.tuik.gov.tr). Bunun nedeninin ise, 2007 yılında ortalama 76 günde emekli aylığı bağlanırken, bu süre 2012 yılında 20 güne kadar düşürülmesi olduğu düşünülmektedir. Ama hala 20 günde bitirilememiş emeklilik talepleri vardır. Bunun nedeni, kurumlar arasında hala evrak beklemelerinin yaşanmasıdır. Bu sebeple, evrak bekleme süresinin kısalması amacıyla Kurum elektronik olarak evrak gönderilmesi sistemini geliştirmiştir. 2011 Yaşam Memnuniyeti Araştırması ise 3551 örnek hanede 7368 kişi ile görüşülerek gerçekleştirilmiştir.

Yaşlılık aylığının ortalama bağlanma süresi (4/b sigortalıları) stratejik hedefi ile ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumu taşra performans hedefleri 30.06.2010 ikinci dönem gerçekleşme raporunda İlk dönem işlem süresi ortalaması 28 gün olarak hesaplanmışken, ikinci dönemde 26 gün olarak gerçekleşmiştir. 4/b sigortalılarının yaşlılık aylığı ise, bağlanma süresi ortalaması hem ilk dönem hem de

ikinci dönemde 25 gün olarak gerçekleşmiştir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 21-23).

4/c sigortalılar için ise, günümüz ve gelecek dönem gereklerine uygun internet ulaşımı olan web tabanlı bir sistem kurularak devlet memurlarının tüm bilgilerinin saklanması, elektronik ortamda izlenerek gereksiz yazışmaların ve zaman kaybının önlenmesi ve emekli aylığı bağlanma süresinin en aza indirilmesi amacıyla “ HİTAP” Hizmet Takip Projesi başlatılmıştır. Memurların emekli olmak için Ankara’ya gitme zorunluluğu ortadan kalkmaktadır.

Emeklilik işlem sürelerinin kısalması, vatandaş memnuniyetini de arttırmaktadır. Reformdan önce uzun süren emeklilik işlemleri reformdan sonra yapılan yenilikler sayesinde git gide daha kısa sürede gerçekleşmektedir.

17-25/07/2008 tarihleri arasında uygulanan hizmet alanlar anketinde “Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalama işlemlerinden memnun musunuz?” sorusuna 3443 kişiden 1608 kişisi hizmetten memnun oldukları cevabını vermiştir.

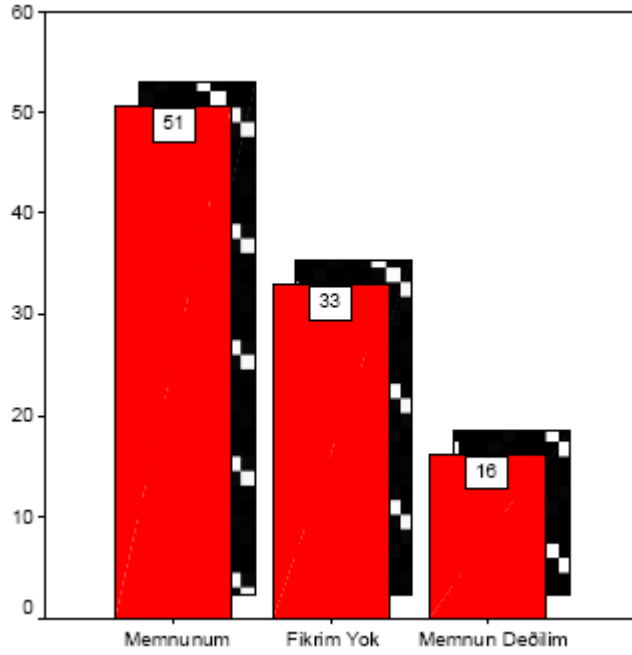
Tablo 70: Sigortalının İşlemlerinden Memnunluk Dağılımları

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Memnunum	1608	46,7	50,7	50,7
	Fikrim Yok	1049	30,5	33,1	83,8
	Memnun Değilim	515	15,0	16,2	100,0
	Toplam	3172	92,1	100,0	
Boş		271	7,9		
	Toplam	3443	100,0		

Kaynak: <http://sgknet>, (12.12.2012)

Şekil 28’de görüldüğü üzere ankete katılanların % 16’si emeklilik hizmetlerinden memnun olmadıklarını belirtmiştir.

Şekil 28: Sigortalama İşlemleri Memnunluk Yüzdeleri



Kaynak: <http://sgknet>, (12.12.2012)

Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü'nün Sosyal Güvenlik Kurumu merkezi performans hedefleri 30.06.2010 ikinci dönem gerçekleşme raporuna bakıldığında; prim tahsilat oranının artırılması ve hizmet kalitesinin yükseltilmesinin hedeflendiği anlaşılmış olup, eylemlerin gerçekleştirilmeleri ile birlikte personelin iş yükünün azalacağı, vatandaşa verilen hizmetlerin süresinin kısılacağı ve kırtasiyeciliğin azalacağı düşünülmektedir. Bunları gerçekleştirmeye yönelik olarak da on-line kurumsal otomasyon uygulamalarının geliştirilmesi ile kurum ve kuruluşlarla elektronik ortamda bilgi alışverişi yapılmasının ön plana çıktığı görülmektedir (SGK Merkez Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 5).

Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü'nün 2012 yılı merkezi eylem planına bakıldığında, tarımsal ürünlerden tevkifat yoluyla tahsil edilen primlerin on-line olarak tahsilinin sağlanması, Askerlik görevini yerine getirmekte olan kişilere sosyal güvenlik konusunda eğitim verilmesi amacıyla Milli Savunma Bakanlığı ile protokol yapılması ve uygulamanın başlatılması, 2012-2013 Öğretim Döneminde ilköğretim öğrencilerine yönelik olarak sosyal güvenlik konusunda genel bilgileri içeren bir eğitim notu hazırlanıp okullara dağıtılarak okullarda bu dersin verilmesinin

sağlanması ile ilgili çalışmaların yapıldığı görülmektedir (SGK 2013 Yılı Merkezi Eylem Planı, 2013: 13-14).

17-25/07/2008 tarihleri arasında uygulanan hizmet alanlar anketinde “Sosyal Güvenlik Kurumunun işveren işlemlerinden memnun musunuz?” sorusuna 3443 kişiden 1431 kişisi hizmetten memnun oldukları cevabını vermiştir.

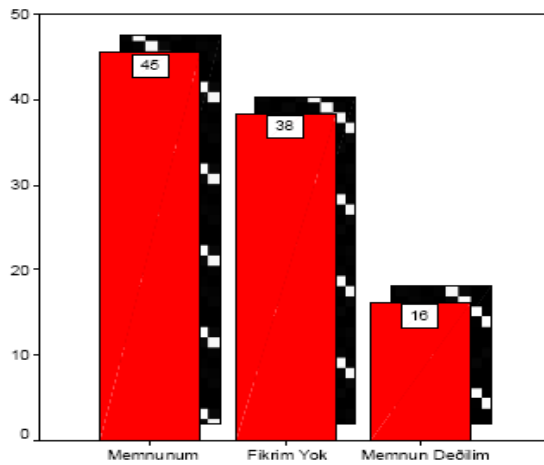
Tablo 71: İşveren İşlemleri Memnunluk Dağılımları

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Memnunum	1431	41,6	45,5	45,5
	Fikrim Yok	1208	35,1	38,4	83,9
	Memnun Değilim	508	14,8	16,1	100,0
	Toplam	3147	91,4	100,0	
Boş		296	8,6		
	Toplam	3443	100,0		

Kaynak: <http://sgknet>, (12.12.2012)

Şekil 29’da görüldüğü üzere ankete katılanların % 16’si işveren hizmetlerinden memnun olmadıklarını belirtmiştir.

Şekil 29: İşveren İşlemleri Memnunluk Yüzdeleri



Kaynak: <http://sgknet>, (12.12.2012)

Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü'nün Sosyal Güvenlik Kurumu merkezi performans hedefleri 30.06.2010 ikinci dönem gerçekleşme raporuna bakıldığında, şirket ortaklarının on-line tescili, sağlayan sistemlerin kurulması çalışmalarının yapıldığı görülmüştür (SGK Merkez Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 5). Daha sonraki dönemlerde çalışmalar tamamlanmıştır.

17-25/07/2008 tarihleri arasında uygulanan hizmet alanlar anketinde “Sosyal Güvenlik Kurumunun tahsilat işlemlerinden memnun musunuz?” sorusuna 3443 kişiden 1360 kişisi hizmetten memnun oldukları cevabını vermiştir.

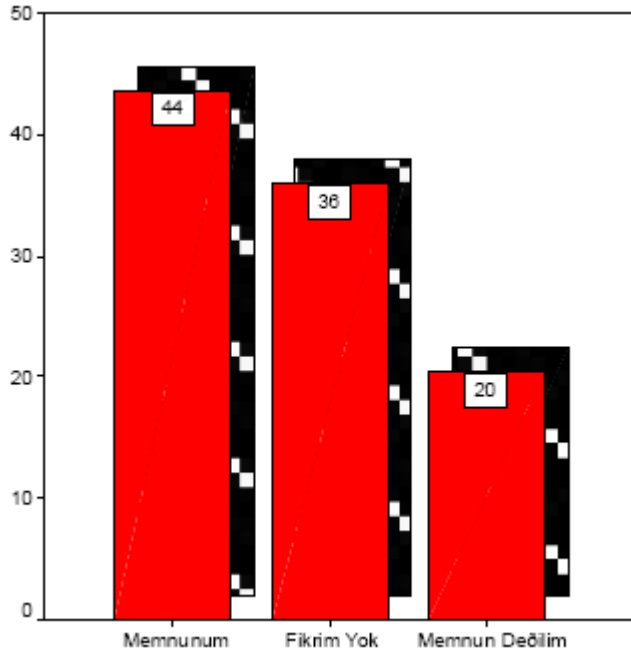
Tablo 72: Tahsilat İşlemleri Memnunluk Dağılımları

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Memnunum	1360	39,5	43,6	43,6
	Fikrim Yok	1120	32,5	35,9	79,5
	Memnun Değilim	639	18,6	20,5	100,0
	Toplam	3119	90,6	100,0	
Boş		324	9,4		
	Toplam	3443	100,0		

Kaynak: <http://sgknet>, (12.12.2012)

Şekil 30'da görüldüğü üzere ankete katılanların % 20'si tahsilat hizmetlerinden memnun olmadıklarını belirtmiştir.

Şekil 30: Tahsilat İşlemleri Memnunluk Yüzdeleri



.Kaynak: <http://sgknet>, (12.12.2012)

Sosyal güvenlik reformu ile birlikte, PTT merkezlerinden, şubelerinden vatandaşları aylıklarını alma, geçici iş göremezlik ödeneği, cenaze ödeneği, emzirme yardımlarının ödenmesi sağlanmıştır.

17-25/07/2008 tarihleri arasında uygulanan hizmet alanlar anketinde “Sosyal Güvenlik Kurumunun yurtdışı işlemlerinden memnun musunuz?” sorusuna 3443 kişiden 979 kişisi hizmetten memnun oldukları cevabını vermiştir.

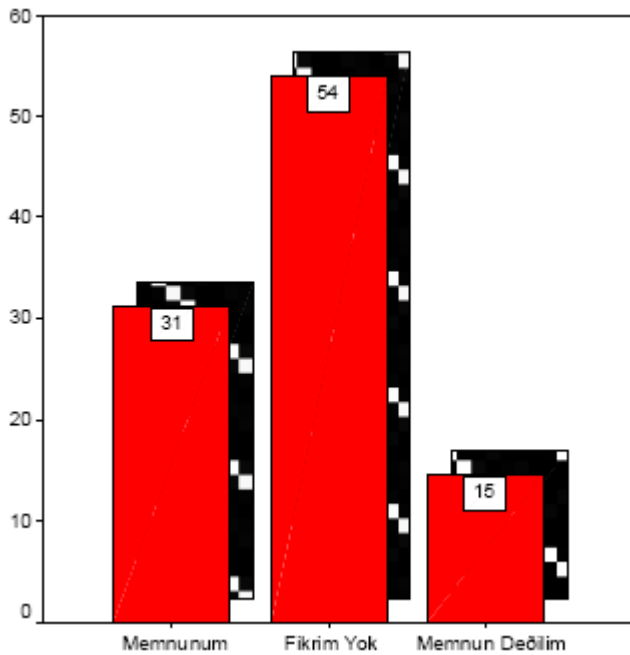
Tablo 73: Yurtdışı İşlemleri Memnunluk Dağılımları

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Memnunum	979	28,4	31,3	31,3
	Fikrim Yok	1691	49,1	54,1	85,4
	Memnun Değilim	456	13,2	14,6	100,0
	Toplam	3126	90,8	100,0	
Boş		317	9,2		
	Toplam	3443	100,0		

Kaynak: <http://sgknet>, (12.12.2012)

Şekil 31’de görüldüğü üzere ankete katılanların % 15’si yurt dışı hizmetlerinden memnun olmadıklarını belirtmiştir.

Şekil 31: Yurt Dışı İşlemlerinden Memnunluk Yüzdeleri



Kaynak: <http://sgknet>, (12.12.2012)

Sosyal güvenlik reformu ile birlikte, yurtdışında çalışan sigortalılara sosyal güvenlik ile ilgili her türlü bilgiyi öğrenebilmeleri açısından yurt-danış birimi kuruldu.

17-25/07/2008 tarihleri arasında uygulanan hizmet alanlar anketinde “Sosyal Güvenlik Kurumunun rehberlik hizmetinden memnun musunuz?” sorusuna 3443 kişiden 1351 kişisi hizmetten memnun oldukları cevabını vermiştir.

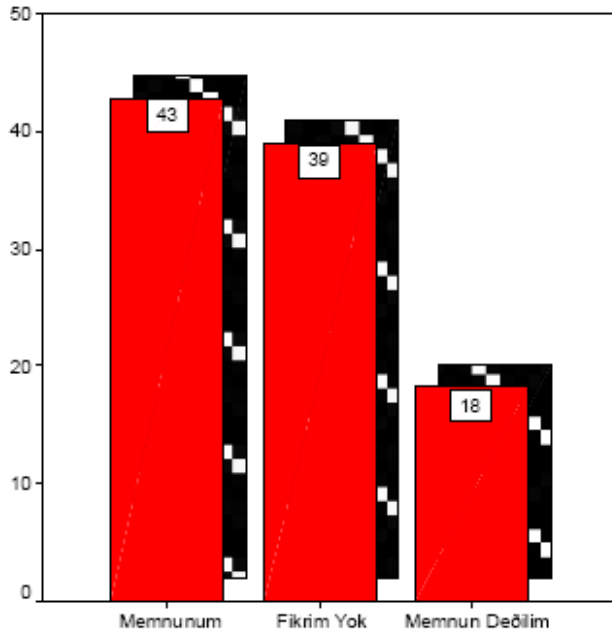
Tablo 74: Rehberlik Hizmetleri Memnunluk Dağılımları

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Memnunum	1351	39,2	42,8	42,8
	Fikrim Yok	1228	35,7	38,9	81,8
	Memnun Değilim	574	16,7	18,2	100,0
	Toplam	3153	91,6	100,0	
Boş		290	8,4		
	Toplam	3443	100,0		

Kaynak: <http://sgknet>, (12.12.2012)

Şekil 32’de görüldüğü üzere ankete katılanların % 18’i rehberlik hizmetlerinden memnun olmadıklarını belirtmiştir.

Şekil 32: Rehberlik Hizmetleri Memnunluk Yüzdeleri



Kaynak: <http://sgknet>, (12.12.2012)

Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü'nün merkezi performans hedefleri 30.06.2010 ikinci dönem gerçekleştirme raporuna bakıldığında, şirket ortaklarının on-line tescili, sağlayan sistemlerin kurulması çalışmalarının yapıldığı görülmüştür (SGK Merkez Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 5). Daha sonraki dönemlerde çalışmalar tamamlanmıştır

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'nın merkezi performans hedefleri 30.06.2010 ikinci dönem gerçekleştirme raporuna bakıldığında, sağlık giderlerinde usulsüzlükleri önlemek ve kayıt dışı istihdamı azaltmanın hedeflendiği anlaşılmaktadır. Eylemlerin, sağlık giderlerinde ve kayıt dışı istihdamla mücadelede denetimin etkinliğini artırmaya yönelik olduğu görülmüştür (SGK Merkez Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 8). Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, 2010 yılından sonra da sağlık hizmetlerinin denetimine önem vermiştir.

17-25/07/2008 tarihleri arasında uygulanan hizmet alanlar anketinde “Sosyal Güvenlik Kurumunun birimler arası koordinasyonunun yeterliliğinden memnunuz?” sorusuna 3443 kişiden 996 kişisi hizmetten memnun olduğu cevabını vermiştir.

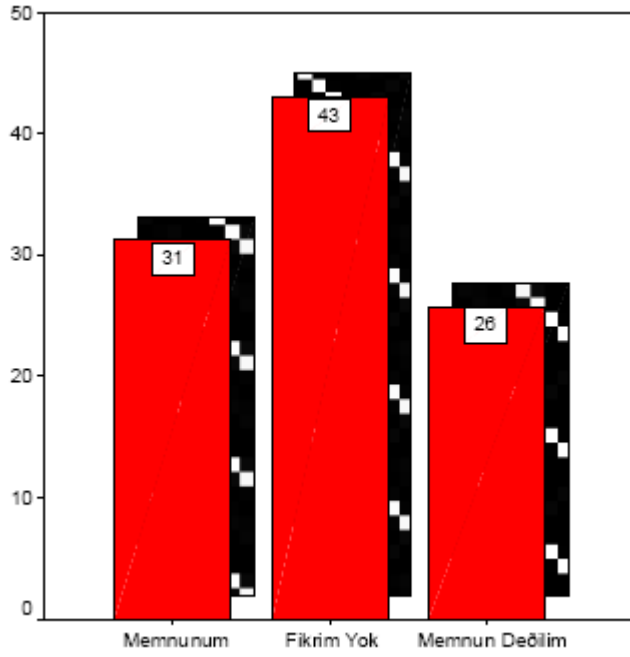
Tablo 75: Birimler Arası Koordinasyon Memnuluk Dağılımları

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Memnunum	996	28,9	31,2	31,2
	Fikrim Yok	1372	39,8	43,0	74,2
	Memnun Değilim	822	23,9	25,8	100,0
	Toplam	3190	92,7	100,0	
Boş		253	7,3		
	Toplam	3443	100,0		

Kaynak: <http://sgknet>, (12.12.2012)

Şekil 33'de görüldüğü üzere ankete katılanların % 26'sı birimler arası koordinasyondan memnun olmadıklarını belirtmiştir.

Şekil 33: Birimler Arası Memnunluk Yüzdeleri



Kaynak:, <http://sgknet>, (12.12.2012)

Sosyal Güvenlik Kurumu, üç farklı kurumun birleşmesiyle meydana gelmiştir. Her bir kurumun örgüt kültürü ve sistemi birbirinden farklıydı.

17-25/07/2008 tarihleri arasında uygulanan hizmet alanlar anketinde “Sosyal Güvenlik Kurumunun teknolojik alt yapısının yeterliliğinden memnun musunuz?” sorusuna 3443 kişiden 1171 kişisi hizmetten memnun olduğu cevabını vermiştir.

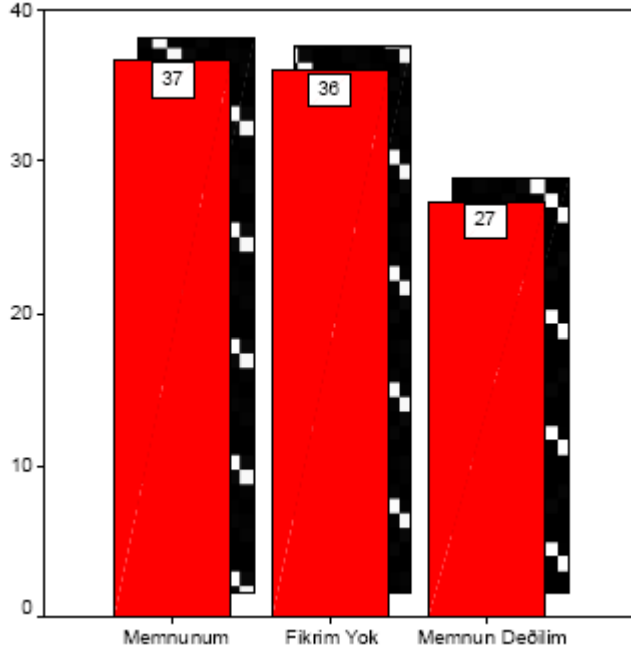
Tablo 76: Teknolojik Altyapı Yeterliliği Memnunluk Dağılımları

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Memnunum	1171	34,0	36,7	36,7
	Fikrim Yok	1151	33,4	36,0	72,7
	Memnun Değilim	873	25,4	27,3	100,0
	Toplam	3195	92,8	100,0	
Boş		248	7,2		
	Toplam	3443	100,0		

Kaynak: <http://sgknet>, (12.12.2012)

Şekil 34’de de görüldüğü üzere ankete katılanların % 27’si teknolojik alt yapıdan memnun olmadıklarını belirtmiştir.

Şekil 34: Teknolojik Altyapı Yeterliliği Memnunluk Yüzdeleri



Kaynak: <http://sgknet>, (12.12.2012)

Günümüzde kurumların çalışanlarına ve hizmet verdiği müşterilerine daha iyi, daha kaliteli ve daha hızlı hizmet verebilmeleri için teknolojik yeniliklerden faydalanması gerekmektedir. Bu yüzden de, reformdan sonra Sosyal Güvenlik Kurumu teknoloji yatırımlarına önem vermektedir.

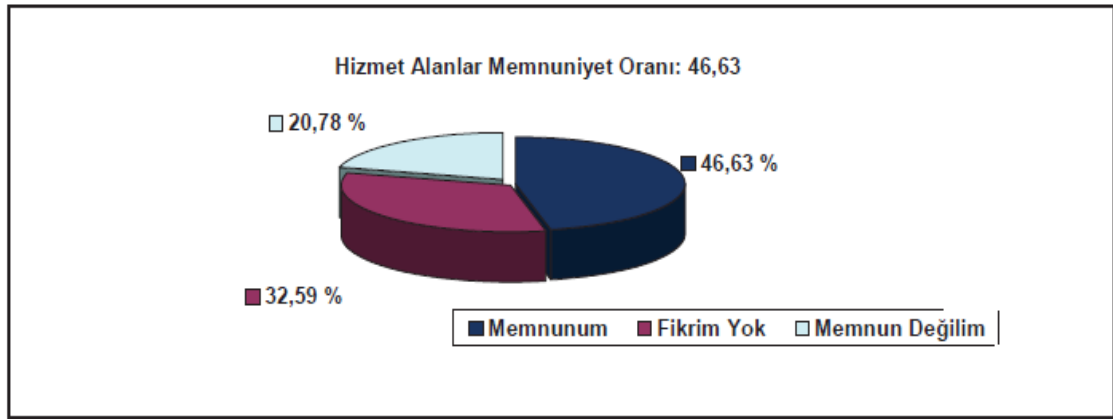
2008 yılında yapılan anket ile, Kurumda sistem altyapısı (yazılım, programlar, internet vb) görevlerini etkin ve hızlı bir şekilde yerine getirmede yeterli olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, Kurum 2008 yılından sonra Sosyal Güvenlik Merkezlerinin donanım yenilemelerini, kurumsal donanımlarını, ağ ve iletişim altyapısının modernize edilmesiyle birlikte bilişim uzman sayısını arttırmıştır.

Vatandaş boyutu ölçütlerinden birisi olan vatandaş memnuniyeti kapsamında paydaş analizi gerçekleştirilmiştir. Kurumun 2010-2014 dönemini kapsayacak Stratejik Planında; stratejiler oluşturulması amacıyla yapılan paydaş analizi, anket

uygulanmak suretiyle gerçekleştirilmiştir. Ankette üçlü skala sistemi esas alınmış olup, veriler SPSS programında analiz edilerek değerlendirilmiştir.

Hizmet alan olarak belirlenen sigortalı, emekli, hak sahibi, işveren/işveren vekili, sağlık tesisi, eczane/optik, tıbbi malzeme sağlayıcısı vb. paydaşlara yapılan anket sadece taşra teşkilatında; coğrafi dağılım, işyeri/sigortalı sayıları, iş yoğunlukları vb. hususlar dikkate alınarak örnekleme yöntemiyle belirlenen Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Erzurum, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Samsun, Siirt ve Trabzon SGK İl Müdürlüklerinde yüz yüze uygulanmak suretiyle gerçekleştirilmiştir. Hizmet Alanlar Anketi 17-25/07/2008 tarihleri arasında uygulanmıştır (SGK Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 55).

Şekil 35: Hizmet Alanlar Anketi Memnuniyet Yüzdeleri Dağılımı



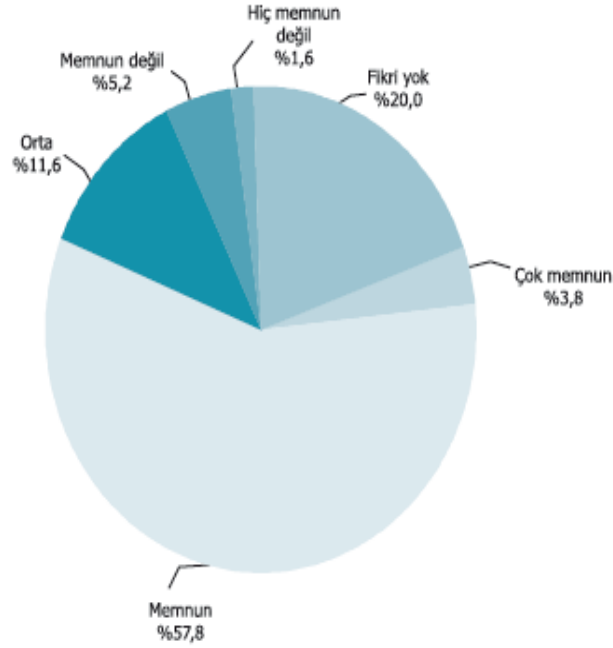
Kaynak: SGK Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 57

Şekil 35’de görüldüğü üzere ankete katılanların % 20,78’i Sosyal Güvenlik Kurumundan memnun olmadıklarını belirtmiştir. Kurumun 2011 yılında yaptığı ankette vatandaş memnuniyet oranı % 71 oranı ortaya çıkmıştır. 2012 yılında ise, % 76,5 oranı gözükmiştir. Kurum 2013 yılı vatandaş memnuniyeti için, % 80 hedefini belirlemiştir.

TÜİK’in yapmış olduğu Yaşam Memnuniyeti Araştırması 2011’e göre ise, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun verdiği hizmetlerden memnun veya çok memnun olduklarını belirtenlerin oranı % 61,6 iken, memnun olmadıklarını veya hiç memnun olmadıklarını belirtenlerin oranı % 6,8’dir TÜİK’in 2011 Yaşam Memnuniyeti Araştırması 3551 örnek hanede 7368 kişi ile görüşülerek gerçekleştirilmiştir (Yaşam

Memnuniyet Araştırması,2011; www.tuik.gov.tr). Reform sonucu, yapılan yenilikler hizmet memnuniyetine yansıdığı görülmektedir. Açılan sosyal güvenlik merkezi, e-devlet uygulamaları memnuniyet oranını olumlu olarak etkilemektedir.

Şekil 36: Sosyal Güvenlik Kurumunun Hizmetlerinde Memnuniyet



Kaynak: www.tuik.gov.tr (08.08.2012)

Reform öncesi ve reform sonrasının sosyal güvenlik kurumundan memnuniyet oranını aşağıdaki tabloda görülmektedir:

Tablo 77: Sosyal Güvenlik Kurumu Hizmetlerinden Memnuniyet

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sosyal Güvenlik Kurumu Hizmetleri									
Memnun	40,2	52,5	61,6	63,8	73,8	71,5	(*)59,5	(*)60,8	61,6
Orta	35,2	20,6	16,9	17,0	13,7	15,5	(*)13,4	(*)11,6	11,6
Memnun Değil	24,6	22,6	15,1	14,4	8,1	9,4	(*)11,1	(*)8,6	6,8
Fikri Yok	-	4,3	6,4	4,8	4,5	3,7	(*)16,1	(*)19,0	20,0

Kaynak: www.tuik.gov.tr, (18.08.2012)

(*): 2009 yılına kadar Sosyal Güvenlik Kurumundan yararlananlara sorulan bu soru, 2009 yılından itibaren bütün bireylere sorulmuştur. 2009-2010 yılı verileri karşılaştırılabilirliği sağlaması açısından önceki yıllara göre revize edilmiştir.

Yaşam Memnuniyeti Araştırması, 2003 yılında 2140 örnek hanede 5304 kişi ile yüz yüze görüşme yöntemi ile yapılmıştır. 2004 yılında 2867 örnek hanede 6714 kişi ile, 2005 yılında 2 880 örnek hanede 6983 kişi ile, 2006 yılında 2880 örnek hanede 6432 kişi ile, 2007 yılında 2880 örnek hanede 6442 kişi ile, 2008 yılında 2878 örnek hanede 6465 kişi ile, 2009 yılında 3561 örnek hanede 7546 kişi ile, 2010 yılında ise 3440 örnek hanede 7 027 kişi ile görüşülerek araştırma yapılmıştır. 2011 Yaşam Memnuniyeti Araştırması ise 3551 örnek hanede 7368 kişi ile görüşülerek gerçekleştirilmiştir.

TÜİK'in yapmış olduğu Yaşam Memnuniyeti Araştırması'na göre, ankete katılanların Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan memnuniyet oranları 2003 yılında % 40,2, 2004 yılında % 52,5, 2005 yılında % 61,6, 2006 yılında % 63,8, 2007 yılında % 73,8, 2008 yılında % 71,5, 2009 yılında % 59,5, 2010 yılında % 60,8 ve 2011 yılında ise % 61,6 oranları çıkmıştır. Oranlara bakıldığında, 2009 yılından itibaren memnuniyet oranında bir yükselme olduğu görülmektedir. Ama bu yükselmenin 2007 ve 2008 yıllarındaki memnuniyet oranlarını yakalayamadığı görülmektedir. Bunun nedeninin, emeklilik yaşının yükseltilmesi ve 5510 sayılı Kanun ile gelen değişikliklerin vatandaş tarafından tam olarak anlaşılamamış olmasının etkisinin olduğu düşünülmektedir.

Memnuniyet oranını yükseltmek için Kurum, birçok yenilik çalışmaları başlatmıştır. Bu yenilikler, Kurumun günümüz şartlarına ayak uydurarak ve teknolojik yenilikleri takip ederek yaptığı vatandaş odaklı projelerdir. Bu projeler, Mobil Sosyal Güvenlik Merkezi projesi, İnsansız Sosyal Güvenlik Merkezi, İnteraktif (çift yönlü) sms projesi, sosyal güvenlik entegrasyon projesi, doküman yönetim sistemi, data center projeleridir.

3.6.2.2.2. Kurum Aleyhine Açılan Dava Sayısında Bir Önceki Yıla Göre Azalış Oranı

Vatandaş memnuniyetinin yükseltilmesi için Kurumun hata oranını azaltması gerekmektedir. Kuruma açılan dava sayısının yüksekliği, Kurumu finansal olarak da sıkıntıya sokmaktadır. Kurum aleyhine açılan dava sayısının bir önceki yıla göre azalış oranı 2011 yılında - %30 iken, 2012 yılında ise, % 30,9 oranı ortaya çıkmıştır. 2013 yılında Kurum % 27,9 oranını hedef koymuştur (SGK 2013 Performans Programı, 2013: 43).

3.6.2.2.3. İkincil Mevzuat Çalışmaları Sayısı

Vatandaş boyutu ölçütlerinden birisi olan sosyal güvenlik mevzuatını, uluslararası normlara uygun hale getirmek amacı ile ilgili vatandaş anketi ve reformdan sonra çıkarılan mevzuat sayıları incelenmiştir.

17-25/07/2008 tarihleri arasında uygulanan hizmet alanlar anketinde “Sosyal Güvenlik Kurumunun, kurumsal mevzuat hizmetlerinin yeterliliğinden memnunuz musunuz?” sorusuna 3443 kişiden 1173 kişisi hizmetten memnun oldukları cevabını vermiştir.

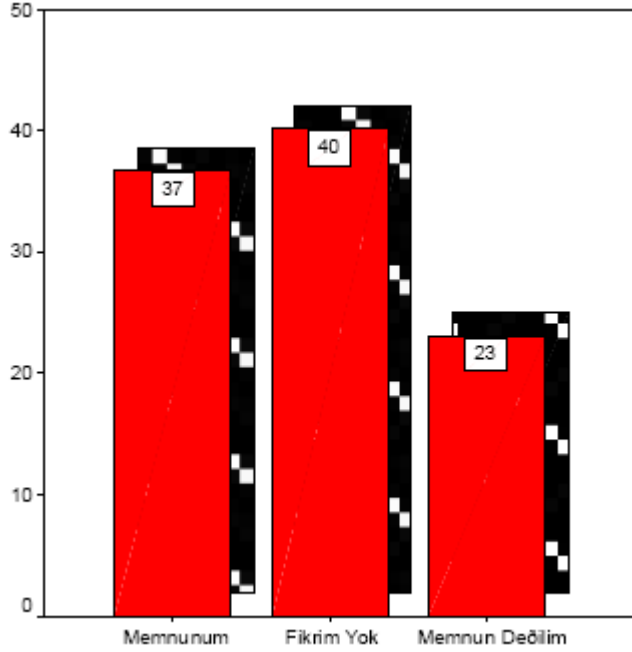
Tablo 78: Kurumsal Mevzuat Hizmet Yeterliliği Memnunluk Dağılımları

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Memnunum	1173	34,1	36,7	36,7
	Fikrim Yok	1281	37,2	40,1	76,9
	Memnun Değilim	738	21,4	23,1	100,0
	Toplam	3192	92,7	100,0	
Boş		251	7,3		
	Toplam	3443	100,0		

Kaynak: <http://sgknet>, (12.12.2012)

Şekil 37’de görüldüğü üzere ankete katılanların % 23’ü kurumsal mevzuattan memnun olmadıklarını belirtmiştir.

Şekil 37: Kurumsal Mevzuat Hizmet Yeterliliği Memnunluk Yüzdeleri



Kaynak: <http://sgknet>, (12.12.2012)

8 Mayıs 2008 Tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan ve 5510 sayılı Kanun’da önemli değişiklikler yapan 5754 sayılı Kanunla ilgili ikincil mevzuat çalışmaları büyük oranda tamamlanarak 2012 yılı itibarıyla 408 Genelge, 55 Yönetmelik, 36 Tebliğ ve 8 Yönerge tamamlanarak yürürlüğe girmesi sağlanmıştır. 5510 sayılı Kanun uygulamasının takibini zorlaştıran nedenlerden biri ikincil mevzuatın getirdiği karmaşıklığıdır.

3.6.2.2.4. Vatandaş Boyutu Puan Kartı

Yukarıda incelenen veriler doğrultusunda vatandaş boyutunun performans sonuçları vatandaş boyutu puan kartı tablosunda verilmiştir.

Tablo 79: Vatandaş Boyutu Puan Kartı

AMAÇLAR	ÖLÇÜTLER	REFORMDAN ÖNCEKİ DURUM	REFORMDAN SONRAKİ DURUM
Vatandaş Memnuniyetini Arttırmak	Vatandaş Memnuniyeti Anketi	2007 yılı % 73,8 (TÜİK verileri)	2009 yılı % 50,5 2011 yılı 61,6 (TÜİK verileri) 2008 yılı % 46,3 2011 yılı % 71 2012 yılı % 76,5 (SGK Verileri)
	Kurum Aleyhine Açılan Dava Sayısında Bir Önceki Yıla Göre Azalış Oranı	Reform öncesi çalışma yapılmamıştır.	2011 Yılı - % 30 2012 Yılı % 30,9
Sosyal Güvenlik Mevzuatını Ulusal Normlara Uygun Hale Getirmek	İkincil Mevzuat Çalışmaları Sayıları	-	408 Genelge, 55 Yönetmelik, 36 Tebliğ ve 8 Yönerge

Tablo 79'a bakıldığında, 2009 yılından itibaren vatandaş memnuniyet oranında bir yükselme olduğu görülmektedir. Ama bu yükselmenin 2007 yıllarının memnuniyet oranlarını yakalayamadığı görülmektedir. Bunun nedeninin, emeklilik yaşının yükseltilmesi ve 5510 sayılı Kanun ile gelen değişikliklerin vatandaş tarafından tam olarak anlaşılamamış olmasının etkisinin olduğu düşünülmektedir.

Vatandaş boyutunun diğer amacı olan sosyal güvenlik mevzuatını uluslararası normlara uygun hale getirmede ise 2012 yılı itibarıyla 408 Genelge, 55 Yönetmelik,

36 Tebliğ ve 8 Yönerge tamamlanarak yürürlüğe girmiştir. Reform öncesi üç farklı Kurumun olması dolayısıyla karşılaştırma yapılamamaktadır.

3.6.2.3. Kurumsal Karne Sisteminin İç Süreçler Boyutu

Kurumsal karne performans sisteminin iç süreçler boyutunda üç amaç belirlenmiştir. Bu amaçlar; süreçlerin uyumu ile hizmetlerde kaliteli geliştirmek, sosyal güvenlik kapsamındaki nüfusun artması ve hizmet sunumunun yenilikçi olmasının sağlanması ve bürokrasinin azaltılmasıdır. Belirlenen amaçlar ve ölçütler in performans değerlendirilmesi aşağıda yapılmıştır.

Tablo 80: İç Süreçler Boyutu Puan Kartı Ölçütleri

AMAÇLAR	ÖLÇÜTLER
Süreçlerin Uyumu İle Hizmetlerde Kaliteli Geliştirmek	İşçilerin Emeklilik Aylığı Bağlama Süresinin Kısılması
	Bağımsız Çalışanların Emeklilik Aylığı Bağlama Süresinin Kısılması
	Kamu Görevlisi Sigortalılarının Emeklilik Aylığı Bağlama Süresinin Kısılması
	Malullük Aylığının Bağlama Süresinin Kısılması
Sosyal Güvenlik Kapsamındaki Nüfusun Artması	Aktif Sigortalı ve Çalışma Çağındaki Nüfus (15-64) Yaş Değişim Oranı
	Sosyal Sigortalar Kapsamında Yapılan Denetim Sayıları
Hizmet Sunumunun Yenilikçi Olmasının Sağlanması ve Bürokrasinin Azaltılması	Yenilikçi Uygulamalar
	Avrupa Birliği Proje Sayısı

İç süreçler boyutu puan kartı ölçütleri, sigortalılarının emeklilik aylığı bağlama süresinin kısılması, malullük aylığının bağlama süresinin kısılması, aktif sigortalı ve çalışma çağındaki nüfus (15-64) yaş değişim oranı, sosyal sigortalar kapsamında yapılan denetim sayıları, yenilikçi uygulamalar ve Avrupa Birliği proje sayısı olarak belirlenmiştir. Belirlenen bu ölçütler aşağıda ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

3.6.2.3.1. İşçilerin, Bağımsız Çalışanların ve Kamu Görevlilerinin Emeklilik Aylığı Bağlama Süresinin Kısılması

Yaşlılık aylığının ortalama bağlanma süresi (işçiler) stratejik hedefi ile ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumu taşra performans hedefleri 30.06.2010 ikinci dönem gerçekleşme raporu yayınlamıştır. Faaliyet kapsamında; Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğünün ilgili Daire Başkanlığından, il müdürlüğü bazında işçilerin bu dönemde (01/01/2010-30/06/2010) gerçekleşen yaşlılık aylığı ortalama bağlanma süresi istenmiştir. Elde edilen verilere göre işlem süresi ortalaması 28 gün olarak hesaplanmışken, ikinci dönemde 26 gün olarak gerçekleşmiştir.

Bağımsız çalışanlarda ise yaşlılık aylığı bağlanma süresi ortalaması hem ilk dönem hem de ikinci dönemde 25 gün olarak gerçekleşmiştir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 21-23).

Kamu görevlileri için ise, SGK tarafından Hizmet Takip Programını (HİTAP) geliştirmiştir. Hitap Hizmet Takip Programına göre, günümüz ve gelecek dönem gereklerine uygun internet ulaşımı olan web tabanlı bir sistem kurularak devlet memurlarının tüm bilgilerinin saklanması, elektronik ortamda izlenerek gereksiz yazışmaların ve zaman kaybının önlenmesi ve emekli aylığı bağlanma süresinin en aza indirilmesi amacıyla “ HİTAP” Hizmet Takip Projesi başlatılmıştır.

2007 yılında ortalama 76 günde emekli aylığı bağlanırken, bu süre 2012 yılında 20 güne düşürülmüştür. Ama hala 20 günde bitirilememiş emeklilik talepleri vardır. Bunun nedeni, kurumlar arasında hala evrak beklemelerinin yaşanmasıdır. Bu sebeple, evrak bekleme süresinin kısılması amacıyla Kurum elektronik olarak evrak gönderilmesi sistemini geliştirmiştir.

Reformdan sonra yapılan teknolojik yenilikler ve süreçlerin uyum çalışmaları neticesinde aylık bağlama süresinin kısaldığı görülmektedir. 5502 sayılı Kanunla birleştirilen SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı tarafından sosyal sigortacılık alanında verilmekte olan hizmetler entegre bir yapıda ve elektronik ortamda tam otomasyonla sunulmaktadır. Bu sayede, eskiden üç Kuruma ait çalışmaların alınması, öğrenilmesi çok zaman alırken şimdi üç Kurumun hizmetlerini bir ekrandan görebilme imkanı sağlanmıştır. Bu sistemle bilgilerin güvenliği ve doğruluğu sağlanmıştır. Ayrıca, doküman yönetim sisteminin uygulanmasıyla kağıt ortamında işlem gören belgelerin

elektronik ortama taşınması aylık bağlama süresini azaltıcı bir unsur olacağı düşünülmektedir. Çünkü kurumlar arasında hala evrak beklemeleri yaşanmaktadır. Kurum, evrak bekleme süresini kısaltmak amacıyla elektronik olarak evrak gönderilmesi sistemini geliştirmiştir. Aylık bağlama süresinin kısalması, vatandaş memnuniyetini de etkilemektedir. Ayrıca, Kurum çalışanlarının işlerini daha hızlı ve doğru yapma imkanı sağlanmıştır. Bu sayede, vatandaş ve çalışan memnuniyetinin iyi bir şekilde sağlanacağı düşünülmektedir.

3.6.2.3.2. Malullük Aylığının Bağlanma Süresinin Kısalması

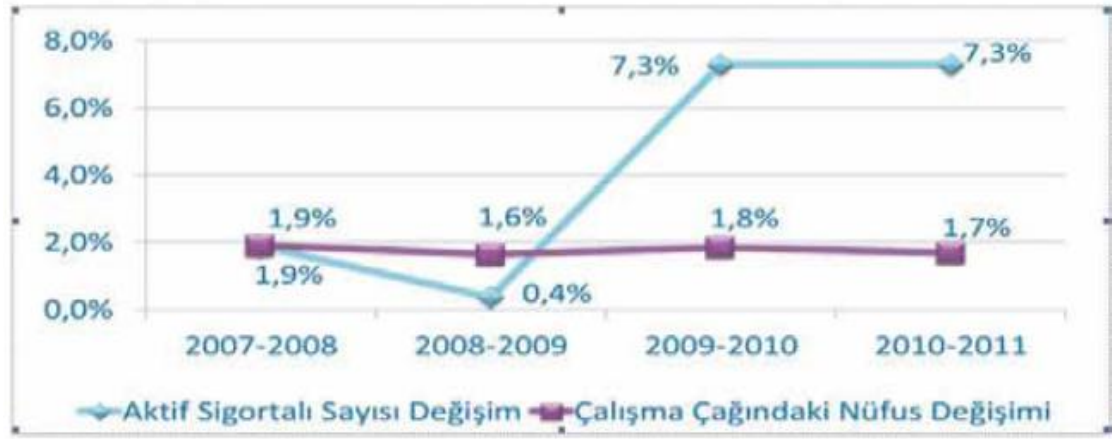
30.06.2010 ikinci dönem gerçekleşme raporunda maluliyet başvurularının ilgili birime iletilme ve sağlık kurulundan gelen sonuçlarının ortalama değerlendirilme süresi (işçiler) stratejik hedefi ile ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumu taşra performans hedefleri yayınlamıştır. Faaliyet kapsamında, il müdürlüklerinden; İşçilere ilişkin maluliyet başvurularının ilgili birime iletilme süresi ile sağlık kurulundan gelen sonuçlarının değerlendirilme süresi verileri istenmiştir. Elde edilen verilere göre, işlem süresi ortalaması ilk dönemde 4 gün iken, ikinci dönemde 10 gün olarak gerçekleşmiştir. Bağımsız çalışanlarda ise, ilk dönem işlem süresi ortalaması 4 gün iken, ikinci dönemde 10 gün olarak gerçekleşmiştir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 25-26).

5797 sayılı Kanunun 2022 sayılı Kanunda yapılan değişiklikle Kurumun, daha önceden oluşturmuş olduğu Sağlık Kurullarını kaldırıp, aylık bağlama işlemlerinde il veya ilçe idare kurullarının alacakları muhtaçlık kararları ile birlikte kanunun gerektirdiği hallerde yetkili hastanelerden alınan sağlık kurulu raporlarının esas alınması sağlanmıştır. Bu sayede, aylık bağlama işlem süresinin ve bürokrasinin azaltıldığı düşünülmektedir.

3.6.2.3.3. Aktif Sigortalı ve Çalışma Çağındaki Nüfus (15-64) Yaş Değişim Oranı

Kayıt dışı istihdamın azaltılması sonucu; 15- 64 yaş arasındaki çalışma çağındaki aktif nüfus 2007-2011 yıllarında ortalama % 1,8 oranında artarken aktif sigortalı sayısı artışı 2010 yılından itibaren % 7,3 seviyesine ulaşmıştır. 2008 yılında 15 milyon 41 bin 268 olan aktif sigortalı sayısı 2012 Mayıs Ayı itibariyle 18 milyon 257 bin 27 kişiye yükselmiştir (SGK Proje ve Faaliyetler, 2012: 107).

Şekil 38: Aktif Sigortalı ve Çalışma Çağındaki Nüfus (15-64 Yaş) Değişim Oranları



Kaynak: Sosyal Güvenlik Reformu Sürecinde Yapılan Faaliyetler ve Devam Eden Projeleri, 2012: 107.

Reform sonrası kayıt dışı istihdamla mücadele, sosyal güvenlik bilincini yükseltme çalışmaları neticesinde aktif sigortalı sayısının arttığı düşünülmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumunun kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında yapmış olduğu KİT-UP projesinin de katkı sağladığı düşünülmektedir.

3.6.2.3.4. Sosyal Sigortalar Kapsamında Yapılan Denetim Sayıları

Kurumsal performans sisteminde iç süreçler boyutunda sosyal güvenlik kapsamındaki nüfusun artması amacını değerlendirmede kullanılan ölçütlerden biri de sosyal sigortalar kapsamında yapılan denetim sayılarıdır. Yıllara göre denetim sayıları aşağıdaki gibidir:

Tablo 81: Sosyal Sigortalar Denetim Rapor Sonuçları

KONU	2009	2010	2011
Denetlenen İşyeri Sayısı	9.278	8.150	5.610
Tescili Sağlanan Kaçak İşyeri Sayısı	609	646	569
Denetlenen Sigortalı Sayısı	146.974	159.708	49.813
Sigortasız Çalışan Sayısı	6.020	7.294	5.207
Tespit Edilen Sahte Sigortalı Sayısı	4.493	2.732	3.178
İncelemelerde Tespit Edilen Ek Matrah Tutarı (TL)	53.125.660,68	47.484.201	14.530.153
İncelemelerde Tespit Edilen Fark Tahakkuk Tutarı (TL)	39.572.087,90	64.279.730	123.537.563
Önerilen İdari Para Cezası Tutarı (TL)	32.540.706,94	58.014.252	30.580.528
İncelenen İş Kazası, Meslek Hastalığı Sayısı	3.182	2.851	2.414
Haksız Yere Aylık Almaları Sebebiyle İncelenen Kişi Sayısı		1.960	4.686
Haksız Yere Aylık Alınması Sebebiyle Sorumlu Tutulan Kişi Sayısı		821	885
Haksız Yere Aylık Alınması Sebebiyle Tespit Edilen Kurum Zararı (TL)		1.678.037	1.513.283

Kaynak: www.sgk.gov.tr, (02.03.2013)

Reformla birlikte Kurum, iş yoğunluğunun fazlalığı ve kayıt dışı ile mücadele kapsamında 678 Sosyal Güvenlik Denetmeni ve 281 Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcısı göreve başlamıştır. Bu alımlar, reform sonrası denetim işlerine önem verildiğini göstermektedir.

3.6.2.3.5 Yenilikçi Uygulamalar

İç süreçler boyutunda hizmet sunumunun yenilikçi olmasının sağlanması ve bürokrasinin azaltılması amacıyla Kurum yenilikçi uygulamalar getirmiştir. SGK reformu ile birlikte, Kurumda yapılan bürokrasinin azaltılmasına yönelik faaliyetler aşağıdaki gibidir (Sosyal Güvenlik Reformu Sürecinde Yapılan Faaliyetler ve Devam Eden Projelerimiz, 2012: 33-38):

- Sağlık karnelerinin kaldırılması

Sağlık karnesi uygulaması kaldırılarak, bunun yerine emekliler için kimlik belgeleri ile sağlık kuruluşlarına doğrudan başvuru imkânı sağlanmıştır. Aktif sigortalılar ve bakmakla yükümlü olunan kişiler için ise, yalnızca bir defa Kurum ünitelerine müracaat etmek suretiyle aktivasyon işlemi yapılarak sağlık karnesi yerine kimlik belgeleri ile sağlık kuruluşlarında tedavi imkânı sağlanmaktadır.

- Yurt Dışında yaşayan Vatandaşlarımıza Yönelik Yurt-Danış Birimi'nin kurulması

Yurtdışında çalışan sigortalılarımızın sosyal güvenlik mevzuatı yönünden bilgilendirilmeleri ile iş ve işlemlerin takibinin kendilerince yapılabilmesi amacıyla; telefonla takibe imkân veren 8 personelden oluşan ve 444 3201 nolu telefon ile ulaşılan Yurt-Danış birimi açılmış olup, bu birimizce aylık ortalama 4500 – 5000 civarındaki başvuruya cevap verilmektedir. Ayrıca e-posta ile de iş takibinin aracısız kendileri tarafından yapılabilmesi sağlanmaktadır.

- T.C. Kimlik No ile gelir ve aylık alma imkânının getirilmesi

Sadece T.C. Kimlik Numarası bulunan geçerli bir kimlik kartı ile hak sahiplerinin gelir/aylıklarını alabilmeleri imkânı sağlanarak kimlik kartı dışındaki belgeler kaldırılmış, kırtasiye ve zaman israfı önemli ölçüde azaltılmıştır.

- Sağlık Kurullarının Kaldırılması

5797 sayılı Kanunla 2022 sayılı Kanunda değişiklik yapılarak Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü bünyesinde daha önce oluşturulmuş olan Sağlık Kurulları kaldırılarak aylık bağlama işlemlerinde, il veya ilçe idare kurullarının alacakları muhtaçlık kararları ile birlikte kanunun gerektirdiğı hallerde yetkili hastanelerden alınan sağlık kurulu raporlarının esas alınmaktadır.

- Bağımsız çalışanlarla İlgili On-Line Tescil İşlemi Hayata Geçirilmesi

Bağımsız sigortalıların on-line tescil işlemi, 2 Haziran 2008 tarihinde uygulamaya geçirilmiştir. Bu kapsamdaki sigortalıların Gelir İdaresine kayıt yaptırmalarıyla sigortalılık tescili de on-line olarak yapılmaktadır.

- 3 Ayrı Kuruma Verilen İşe Giriş ve İşten Çıkış Belgeleri Tekleştirilmesi

Aynı bakanlık nezninde işverenlerin 3 ayrı kuruma (Çalışma Bölge Müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu, SGK) verdikleri belgeleri tek kuruma (SGK) vermeleri için Kanun düzenlemesi, ikincil mevzuatı çalışmaları ve teknolojik alt yapı çalışmaları bitirilmiştir.

- Bağ-Kur Kaydı Olmadığına İlişkin Belgelerin İnternette Alınması

Sosyal yardımlar, yeşil kart ve öğrenci kredileri başvurularında istenilen kaydı yoktur yazılarının devredilen SSK ve Emekli Sandığında olduğu gibi ünitelere gitmeksizin internet ortamından barkodlu çıktı olarak alınması sağlanmıştır.

- 65 Yaş Üzeri Yaşlılar ile Özürlülere, maaşlarını Evlerinde Ödeme İmkânı Getirilmesi

Talep eden başta özürlü ve yaşlılar olmak üzere emeklilerimizin aylıklarının konutta ödenmesi sağlanmıştır. Daha sonra bu uygulama tüm emeklilerimize yaygınlaştırılmıştır.

- E-Borcu Yoktur Yazılarının İnternette Alınması

Kurumumuzda tescilli işyeri bulunan ve e-Bildirge uygulamasından yararlanan işverenlerimize, vergi kimlik numaraları anahtar olarak kullanılmak suretiyle internet üzerinden Sigorta İl/Sigorta Müdürlüklerine gidilmesine ve Üniteler arası yazışma yapılmasına, faks çekilmesine gerek kalmadan 7 gün 24 saat “borcu yoktur yazılarını” alabilmelerine imkân sağlayan e-Borcu Yoktur Uygulaması hayata geçirilmiştir.

- Birden Fazla Sicil Numarası Bulunan Sigortalıların Sicil Numaraları Tekleştirilmesi

506 sayılı Kanuna tabi aktif sigortalılardan, e-Bildirge öncesi tescil kütüğünde birden fazla sicil numarası bulunan sigortalıların numaralarının teke indirilmesi ve hizmet kütüğünde yer alan hataların düzeltilmesi yönündeki çalışmalar tamamlanmıştır.

- Bilgi Edinme Sistemi Etkinleştirilmesi

Demokratik ve şeffaf yönetimin gereği olan eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun olarak kişilerin bilgi edinme hakkını kullanmalarına ilişkin esas ve usuller dâhilinde gerçek ve tüzel kişilerin Kurumdan Bilgi Edinme talepleri zamanında karşılanarak, başvuru ile istenen bilgi ve belgeye ulaşımında kolaylıklar sağlanmaktadır.

2011 yılı Aralık ayı sonu itibarıyla BİMER ve bilgi edinme kapsamında Kuruma 52 bin 808 başvuru yapılmıştır.

- SGK ve Adalet Bakanlığı Arasında Haciz İşlemleriyle İlgili Elektronik Entegrasyonun Sağlanması

Adalet Bakanlığı Ulusal Yargı Ağı Projesi (UYAP) sistemi ile Sosyal Güvenlik Kurumu Mali Otomasyon Sistemi Projesi (MOSİP) arasında elektronik

entegrasyon kurularak SGK'nın yapmış olduğu hak ediş, emekli aylığı ve diğerk ödemeler üzerindeki haciz işlemlerinin elektronik ortamda yapılması sağlanmıştır. Bu çalışmayla yıllık 400.000 icra kararı bildirimi yazılı ortamdank elektronik ortamda dönüştürölmüş, posta ve insan kaynağı giderlerinden her yıl için toplam 12 milyon Türk Lirasının üzerinde tasarruf sağlanmıştır.

- E-Devlet Uygulamaları

Aşağıda belirtilen daha önce manuel ortamda yapılan birçok işlem ve uygulama artık elektronik ortamda sigortalı, hak sahipleri, hizmet sunucuları ve paydaşların hizmetine sunulmuştur.

Emeklilik tarihi ile emekli aylığı hesaplanması, iş kazası ve meslek hastalığı bildirimi, emekli aylığı bağlanması taleplerinin alınması, askerlik borçlanması, çalışılmadığına dair bildirim girişi, emekli aylığı ve ikramiye hesaplama, emekli sicil no başvurusu, emeklilik yaşı hesabı, e-borcu yoktur belgesi kontrol uygulaması, geçici 20. madde sandıklarının iştirakçi giriş ve ayrılış bildirgesi, hizmet hesabı, idarelerce e-borç sorgulama, iş göremezlik ödeme sistemi, işveren kontrol numarası, Kamu Kurumlarınca Türkiye geneli işveren borç sorgulama uygulaması, ne zaman emekli olabilirim, sigortalı işe giriş ve işten çıkış bildirgesi, son 12 ay için hizmet kontrolü, sms bilgilendirme, sigortalı işe giriş ve işten çıkış bildirgesi, sigortalı emeklilik işlemleri evrak takibi, reçete ve ilaç kullanım süresi, Özel Sağlık Hizmet Sunucuları(SHS), muayene katılım payı, SGK kütüphane, kredi kartı ile prim ödeme, Kamu Kurumlarınca Türkiye Geneli İşveren Borç Sorgulama Uygulaması (SSK), Kamu Kurum ve Kuruluşları Tıbbi Malzemeleri Görme 2.0 (ES) ve sağlık ödemeleri sistemi e- devlet uygulamaları olarak elektronik ortamda hizmet vermektedir.

E-devlet uygulamalarından bir tanesi de Sağlık Provizyon Aktivasyon Sistemi (SPAS) dir. Bu sistemle, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalılar ve hak sahiplerinin T.C. Kimlik Numarası ve provizyon tarihi bilgileri ile provizyon verilmektedir. SPAS 2011 Temmuz ayı itibariyle tamamlanmış olup, 81 ilde faaliyetini sürdürmektedir.

Medula Eczane sistemi ile, sağlık hizmet sunucuları tarafından kaydedilen ilaç raporlarının sistem üzerinden görülebilmesi ve rapora istinaden reçete girişlerinin yapılabilmesini sağlamaktadır. 01.07.2010 tarihinden itibaren e-devlet uygulaması olarak uygulanmaya başlanılmıştır.

Medula şahıs demeleri, Kurum tarafından genel sağlık sigortası hak sahiplerine sağlık hizmetlerini karşılamak amacıyla yapılan şahıs ödemelerini tek bir veri tabanında toplayarak verilen hizmetin kalitesini ve etkinliğini artırmak amacıyla 04.02.2010 tarihinde uygulanmaya başlamıştır. Ayrıca, sağlık hak sahiplerinin muayene ve ilaç katılım payı sorgulama uygulaması e-devlet uygulaması olarak devreye alınmıştır (SGK Proje ve Faaliyetler, 2012: 71).

Optik Medula Sistemi, kontakt lens, lens, gzlk gibi tüm durumları ve kullanılan tüm ürün bilgilerini kolaylıkla bu siteden sorgulayabilme ve takip edilebilme imkanı sağlamaktadır.

E-bildirge, işyerlerinin, çalıştırmakta oldukları sigortalı işçilere ilişkin sigorta prim belgelerini elektronik ortamda beyan etmeleri ve tahakkuk etmiş bedelleri isterlerse anlaşmalı bankalara otomatik ödeme talimatı vererek ödemelerini sağlayan elektronik sistemdir.

(MERNIS) Merkezi Nüfus İdaresi Sistemi uygulamasıyla, Adres Kayıt Sistemi ile Türk Vatandaşları ve Türkiye’de yaşayan yerleşik yabancılara yerleşim yeri ve diğer adres bilgilerinin elektronik ortamda görülebilmektedir.

5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin c bendine mensup iştirakçi ve hak sahiplerinin GSS Tescil ve Sağlık Aaktivasyon Programı menüsü üzerinden sağlık karnesi ve aktivasyon tescil işlemleri yapılabilir.

GSS tescil sistemi ile, gelir testi yaptırılanlar, T.C. kimlik numarası ve kimlik bilgilerini girerek genel sağlık sigortası tescil bilgilerine ulaşabilmektedirler. Gelir testine müracaat etmeyenler ise genel sağlık sigortalısı olarak SGK’ya resen tescil edildiklerine dair durumlarını internetten öğrenebilmektedirler.

E-devlet uygulamalarından bir tanesi de, SGK’nın Gecikme Zammı Hesaplama Ekranı hizmetidir. Bu sistemle, borç durumu sorgulanabilmektedir. Ekranda tarihi seçerek, borç dönemlerine göre borç tutarı ve gecikme zammı öğrenilebilmektedir.

E-ödenek uygulamasıyla, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 18 inci maddesine göre kısa vadeli sigorta kollarından verilmekte olan geçici iş göremezlik ödeneklerinin ödenmesi için gerekli olan ve anlaşmalı sağlık hizmet sunucularınca düzenlenip SGK'ya ve işverene gönderilmesi gereken istirahat raporlarının elektronik ortamda düzenlenmesi, gönderilmesi, ödeneğin hesaplanması ve ödenmesi sağlanmaktadır. Bu uygulama Temmuz 2012'de uygulamaya girmiştir.

E-devlet üzerinden 4/a sigortalılar için yapılan hizmetler; hizmet dökümü, Almanya/Bulgaristan emekli ödemeleri, banka ve adres değişiklikleri, emekli aylığı kesintileri, emekli aylık bilgisi, emekli ödeme bilgileri, emeklilik kaydı, sigortalı tescil kaydı tespiti ve işgöremezlik ödemesini görmektedirler. 2012 yılı e-devlet üzerindeki 4/a sigortalılarla ilgili SGK hizmet istatistikleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 82: 2012 Yılı E-Devlet Üzerindeki İşçilerle İlgili SGK Hizmet İstatistikleri

Hizmet Adı	2012 Yılı Hizmet Sayısı Toplamı	2012 Yılı Ortalaması
4A Hizmet Dökümü	38.917.447	3.243.121
4A Almanya/Bulgaristan Emekli Ödemeleri	11.169	931
4A Banka ve Adres Değişikliği	2.597.120	216.427
4A Emekli Aylığı Kesintiler	4.514.356	376.196
4A Emekli Aylık Bilgisi	6.927.816	577.318
4A Emekli Ödeme Bilgileri	7.567.706	630.642
4A Emeklilik Kaydı	2.940.646	245.054
4A Sigortalı Tescil Kaydı Tespiti	2.668.422	222.369
4A/4B İşgöremezlik Ödemesi Görme	1.880.760	156.730

Kaynak: www.sgk.gov.tr, (24.03.2013)

Günümüzde, bilgi teknolojileri örgütlerin yapısını, iç süreçlerini değiştirmiştir. Kamu kurumları da değişen bu süreçte “e-devlet”e dönüşerek hizmet kalitesini ve performanslarını yükseltmeye çalışmıştır. SGK’da e-devlet üzerinden işçilerle ilgili birçok hizmeti vatandaşa sunmaktadır. Vatandaş, Sosyal Güvenlik Merkezlerine gelmektense birçok işlemini e-devlet üzerinden

gerçekleştirebilmektedir. Örneğin, 2012 yılında 38.917.447 işçi hizmet dökümü hizmetini e-devlet üzerinde gerçekleştirmiştir. Bu sayede, vatandaş Sosyal Güvenlik Merkezlerine gelmeyerek Kurum çalışanlarının daha az emek harcamasına ve daha çok zaman kazanmasına neden olacağı düşünülmektedir.

E-devlet üzerinden 4/b sigortalılar için yapılan hizmetler; banka ve adres değişiklikleri, borç durumu, emekli aylık bilgisi, hizmet bilgisi, ödeme dökümü, tescil kaydı, işgöremezlik ödemesini görmeleridir. 2012 yılı e-devlet üzerindeki 4/b sigortalılarla ilgili SGK hizmet istatistikleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 83: 2012 Yılı E-Devlet Üzerindeki Bağımsız Çalışanlarla İlgili SGK Hizmet İstatistikler

Hizmet Adı	2012 Yılı Hizmet Sayısı Toplamı	2012 Yılı Ortalaması
4B Banka ve Adres Değişikliği	1.290.250	107.521
4B Basamak Bilgisi	1.299.687	108.307
4B Borç Durumu	7.395.219	616.268
4B Emekli Aylık Bilgisi	2.697.593	224.799
4B Hizmet Bilgisi	6.834.674	569.556
4B Ödeme Dökümü	3.265.732	272.144
4B Tescil Kaydı	1.296.746	108.062
4A/4B İşgöremezlik Ödemesi Görme	1.880.760	156.730

Kaynak: www.sgk.gov.tr, (24.03.2013)

E-devlet kapsamında yapılan uygulamalarda, kişisel bilgilerin güvenliği ön plana çıkan bir konudur. Bilişim teknolojileri günümüzde sosyal güvenliğin ayrılmaz bir parçası olmuştur. Kişisel bilgilerin korunması için Sosyal Güvenlik Kurumu e-devlet uygulamaları için elektronik imza sistemini düşünmektedir. Bu sayede, vatandaşın e-devlet hizmetlerini kullanmakla kendisini daha güvenli hissedeceği düşünülmektedir. Bir diğer konu da, özellikle bilgisayar kullanma alışkanlığıdır. Ülkemizde orta yaş üzeri bilgisayar ile işlem yapmayı istememektedir. Eğer, e-devlet işlemlerinin kullanımı kolay olursa daha çok vatandaş e-devlet üzerinden işlemlerini

gerçekleştireceği düşünülmektedir. Örneğin, bağımsız çalışanlar, banka ve adres değişikliğini Sosyal Güvenlik Merkezlerine gelmeyip, bilgisayar üzerinden yapma imkânı sağlayabilecektir.

E-devlet üzerinden 4/c sigortalılar için yapılan hizmetler; 2022 sayılı Kanun kapsamında evrak takibi, banka değişikliği, bir aylık maaş tercihi, emekli aylığı kesintileri, emekli aylık bilgisi, emeklilik işlemleri evrak takibi, hak sahibi (çalışan), hak sahibi (emekli), isteğe bağlı ödeme dökümü, tescil kaydıdır. 2012 yılı e-devlet üzerindeki 4/c sigortalılarla ilgili SGK hizmet istatistikleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 84: 2012 Yılı E-Devlet Üzerindeki Kamu Görevlileriyle İlgili SGK Hizmet İstatistikleri

Hizmet Adı	2012 Yılı Hizmet Sayısı Toplamı	2012 Yılı Ortalaması
4C 2022 Sayılı Kanun Kapsamında Evrak Takibi	411.153	34.263
4C Banka Değişikliği	935.488	77.957
4C Bir Aylık Maaş Tercihi	753.153	62.763
4C Emekli Aylığı Kesintileri	1.792.914	149.410
4C Emekli Aylık Bllgisi	3.463.378	288.615
4C Emeklilik İşlemleri Evrak Takibi	1.291.434	107.620
4C Hak Sahibi (Çalışan)	1.011.733	84.311
4C Hak Sahibi (Emekli)	1.037.481	86.457
4C İsteğe Bağlı Ödeme Dökümü	759.164	63.264
4C Tescil Kaydı	868.737	72.395

Kaynak: www.sgk.gov.tr, (24.03.2013)

E-devlet sistemi, bilgiye kolay ulaşım ve hızlı iş süreçlerini yaratmaktadır. Özellikle, e-devlet kavramı, bütünleşmiş strateji, süreç, organizasyon ve teknolojiyi ifade eden bir kavramdır (Çukurçayır ve Eşki, 2001: 103). Vatandaş, e-devlet hizmeti ile bilgiye daha çabuk ve daha kolay ulaşım sağlamıştır. Örneğin, emeklilik işlemlerindeki evrak takibi ile vatandaş emeklilik işlemleri sürecini takip imkânına

sahip olmuştur. Bu sayede, emeklilik işlemleri ile ilgili gelen telefon sayısının azalacağı düşünülmektedir.

E-devlet üzerinden sağlıkla ilgili yapılan hizmetler; 4/a, 4/b, 4/c sigortalılarının ilaç kullanım süresi ve muayene katılım payı sorgulama, hekim bilgilendirme, şahıs ödeme durumları görüntüleme, SPAS müstahaklık sorgulama (Sağlık Provizyon Aktivasyon Sistemi), tedavi bilgileri sorgulama ve GSS tescil kaydı sorgulamadır. 2012 yılı e-devlet üzerindeki sağlık ile ilgili SGK Hizmet İstatistikleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 85: 2012 Yılı E-Devlet Üzerindeki Sağlık İle İlgili SGK Hizmet İstatistikleri

Hizmet Adı	2012 Yılı Hizmet Sayısı Toplamı	2012 Yılı Ortalaması
4A/4B/4C İlaç Kullanım Süresi Sorgulama	2.693.512	224.459
4A/4B/4C Muayene Katılım Payı Sorgulama	1.885.565	157.130
Hekim Bilgilendirme	430.538	35.878
Şahıs Ödeme Durumları Görüntüleme	541.032	45.086
SPAS Müstahaklık Sorgulama (Sağlık Provizyon Aktivasyon Sistemi)	6.684. 563	557.047
Tedavi Bilgileri Sorgulama	885.239	73.270
GSS Tescil Kaydı Sorgulama	144.035	28.807

Kaynak: www.sgk.gov.tr, (24.03.2013)

E-devlet ile vatandaş sağlık ile ilgili hizmetlerden daha kolay ve daha hızlı faydalanması sağlanmıştır. Bu sayede de, vatandaş memnuniyetinin artacağı düşünülmektedir. Sağlık hizmetleri memnuniyet oranları 2003'te % 39 iken, şimdi ise bu oran % 73'lere ulaşmıştır (SGK Proje Faaliyetleri, 2012: 91).

E-devlet üzerinden tahsis ile ilgili yapılan hizmetler; sigortalıların tahsis talep ve beyan taahhüt belgesinin verilmesidir. 2012 Yılı E-Devlet Üzerindeki Tahsis İşlemleri İle İlgili SGK Hizmet İstatistikleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 86: 2012 Yılı E-Devlet Üzerindeki Tahsis İşlemleri İle İlgili SGK Hizmet İstatistikleri

Hizmet Adı	2012 Yılı Hizmet Sayısı Toplamı	2012 Yılı Ortalaması
Tahsis Talep ve Beyan Taahhüt Belgesinin Verilmesi	26.194	4.366

Kaynak: www.sgk.gov.tr, (24.03.2013)

Kurum Başkanı başkanlığında ve Merkez birim amirlerinin katılımıyla 04.09.2009 tarihinde gerçekleştirilen toplantıda, Kurum 2009 (Eylül-Aralık) dönemi ile 2010 yılına ait eylem planı hazırlanmıştır. 2009-2010 yılı belirlenen eylem planı ile performans hedefleri belirlenmiş olup, hizmet kalitesini beklentilerin de üzerine çıkarmak amacı doğrultusunda bilgi teknolojilerinden en üst seviyede yararlanmak hedefi belirlenmiştir. Yukarıdaki tablolara bakıldığında, vatandaşların internet üzerinde işlemlerini yaptığı anlaşılmaktadır. Özellikle hizmet dökümü ve banka değişikliği hizmetlerine kullanımın yüksek olduğu istatistiklere bakıldığında görülmektedir. İnternet üzerinden sağlanan hizmetler sebebiyle vatandaşın merkezlere gelmelerine gerek kalmadan işlemlerini gerçekleştirebilmektedirler. Reformdan önce vatandaşın üç ayrı kurumdan hizmet dökümü alması çok uzun zaman almaktaydı. Reformdan sonra ise internet ortamından, cep telefonlarından hizmet dökümlerini alma imkanı sağlanmıştır.

2012 yılında e-devlet üzerinden uygulanmaya başlanan tahsis talep ve beyan taahhüt belgesinin verilmesi hizmetinin çok ilgi görmediği istatistiklerden görülmektedir. Sigortalı tahsis talep dilekçesini merkezlere vermektedir.

3.6.2.3.6. Avrupa Birliği Proje Sayısı

Kurumsal karne performans sisteminin iç süreçler boyutunda yer alan amaçlardan biri olan hizmet sunumunda yenilikçi olmasının sağlanması ve bürokrasinin azaltılması için uygulanan yeniliklerinden biri de Avrupa Birliği için hazırlanan projelerdir.

SGK, SGK AB ve Dış İlişkiler Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumunun Kapasitesinin Arttırılması Teknik Yardım Projesi, Leonardo da Vinci programı kapsamında Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sürecinde Avrupa'daki Sosyal Güvenlik Politikası Hakkında Mesleki Eğitim projeleri ve KİTUP projelerini yürütmüştür. Bu projeler aşağıdaki başlıklar halinde yer almaktadır (SGK Projeleri, <http://www.sgk.gov.tr>).

- Sosyal Güvenlik Kurumunun Kapasitesinin Arttırılması Teknik Yardım Projesi

8 Ocak 2010 – 8 Haziran 2012 (15 Ay) tarihleri arasında yürütülen projede, Türkiye'nin 2 No'lu işçilerin serbest dolaşımı faslı müzakereleri için gereken kurumsal kapasiteye ulaşması desteklenmiştir. AB ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığınca yürütülmekte olan ve Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında finansmanı sağlanan “Sosyal Güvenlik Kurumunun Kapasitesinin Arttırılması Projesi” ile Türk Sosyal Güvenlik Mevzuatının, söz konusu fasıl ile ilgili olarak topluluk müktesebatına uyumlaştırılması sürecinde idari kapasitenin arttırılması desteklenmiştir.

Proje maliyeti ve finansman kaynakları 1.110.000 Avro (1.095.000 Avrosu AB Hibesi)dur.

- Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sürecinde Avrupa'daki Sosyal Güvenlik Politikası Hakkında Mesleki Eğitim Leonardo Projesi

01 Aralık 2010 – 31 Temmuz 2011 (9 Ay) tarihleri arasında yürütülen projede, AB ülkelerinin sosyal güvenlik kurumlarına sosyal güvenlik uzmanları iki hafta süreyle gönderildi. Bu çerçevede, Hollanda'da Çalışan Sigortalıların Uygulama Kurumu ve Sosyal Sigorta Bankası, Belçika Sosyal Güvenlik Kurumu, İrlanda Uluslararası Sosyal ve Aile İşleri Departmanı ve Polonya Sosyal Güvenlik Kurumuna Sosyal Güvenlik Uzman ve Uzman Yardımcılarından oluşan toplam 46 personel yollanmıştır.

Proje maliyeti ve finansman kaynakları 76.276 Avro'dur. Proje kapsamında, sosyal güvenlik alanında AB ile ilişkilerin nasıl yürütüldüğüne dair günlük izlenimler edinilmesi ve mevcut yapılarda AB ile ilişkiler kapsamında yapılan değişimlerin

müktesebat açısından incelenmesiyle uyum sürecinin kolaylaştırılması, sosyal güvenliğin modernleştirilmesi kapsamında yapılan reform ve yeniden yapılanma çalışmalarının incelenmesi ile de sosyal güvenlik alanında Avrupa'daki trendlerin takip edilmesi, sosyal güvenliğin koordinasyonu ve üye ülkeler arasındaki sosyal güvenlik ilişkileri gözlemlenmiştir.

- Kayıtlı İstihdamın Teşviki İçin Teknik Destek Projesi (KİTUP Projesi)

15 Temmuz 2010 tarihinde imzalanan sözleşmelerle projenin hibe bileşeni fiilen başlamıştır. Operasyon ile başta SGK olmak üzere, ÇSGB ve diğer ilgili kuruluşların kapasitelerinin artırılması, kayıtlı istihdamın teşviki alanında bir yol haritası belirlenmesi ve farkındalık artırma faaliyetleri ve hibeler yoluyla toplumun bu alanda bilinçlendirilmesi amaçlanmıştır.

Proje maliyeti ve finansman kaynakları 15.000.000 Avro (12.750.000 Avrosu AB hibesi)dir.KİTUP Kapanış Konferansı 19 Haziran 2012 tarihinde, Ankara Crow ne Plaza Hotel'de gerçekleştirilmiştir.

Bu projeye birlikte, 8 ilde sosyal tarafların katılımı ile farkındalık artırma konferansları düzenlenmiştir. Projeye, Kurumun, kendi görev sahasına giren bir alanda, diğer ilgili sosyal tarafları finansal olarak desteklemiştir. Sosyal taraflar, belediyeler, meslek odaları, üniversiteler ya da sivil toplum kuruluşlarının kurdukları ortaklıklar tarafından yapılan 250'nin üzerindeki hibe başvurusundan, yapılan değerlendirme sonrasında seçilen 41'ine, çeşitli miktarlarda finansal destek sağlanmıştır. Gerek merkez, gerekse taşrada tüm tarafların katılımı ile kayıt dışı istihdam ile mücadele alanında kurumsal kapasite ve işbirliği sağlanmıştır.

- Türkiye'de II. Sütun Emeklilik Sisteminin Uygulanabilirliği Projesi (Matra Projesi)

01 Ocak 2011 – 31 Haziran 2012 (18 Ay) tarihleri arasında yürütülen projede, Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin AB müktesebatıyla ve Avrupa Sosyal Politikasının temel prensipleriyle uyumlaştırılması, Hollanda ve Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Sistemlerinin esnek güvence bağlamında karşılaştırılmaya çalışılmıştır.

Projeye birlikte, Sosyal Güvenlik Kurumu personelinin: Hollanda ve diğer AB ülkelerinde sunulan emeklilik sistemleri hakkında bilgi sahibi

olmuş ve bu sayede mevzuat hazırlama kapasitesinin arttırılması sağlanmıştır. Proje maliyeti ve finansman kaynakları 200.000 Avrodur.

- Sağlıkta Dönüşüm ve Sosyal Güvenlik Reformu Projesi (SDSGRP)

09.09.2009 – 31.08.2013 tarihleri arasında yürütülen proje, Sağlık Bakanlığı (SB) Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve bu kurumlarda istihdam edilen danışmanlar ve Dünya Bankası (DB) sektör temsilcilerinin ortak yürüttüğü hazırlık süreci sonucu oluşturulmuştur.

Projenin faydalanıcıları, proje yürütücüsü olan SB ve SGK personeli ve hizmetlerinden faydalanan vatandaşlardır. Projenin gerekçeleri, Genel Sağlık Sigortasının uygulama etkinliğini arttırmak ve vatandaşların sosyal güvenlik sisteminden kesintisiz yararlanmasını teminen önceki sosyal güvenlik kurumlarındaki veri tabanlarının birleştirilmesi ve uygulama yazılımlarının geliştirilmesidir. Proje maliyeti ve finansman kaynakları 2.000.000 Avro (Tamamı AB Hibesi)dur.

Projenin hedefleri, Birinci basamak sağlık hizmetlerinden yararlanmanın artması, aile hekimleri tarafından sevk edilen, uzmanlara ilk kez ziyaret yüzdesinde artışın olması, sağlık hizmetlerinden müşteri memnuniyetinin artması, SGK'nın ilaç ve ayaktan hasta hizmetleri harcamalarının azalması ve pilot illerdeki nüfusta yüksek tansiyonun pilot olmayan illere göre daha fazla azalmasıdır.

3.6.2.3.7 İç Süreçler Boyutu Puan Kartı

Yukarıda incelenen veriler doğrultusunda iç süreçler boyutunun performans sonuçları vatandaş boyutu puan kartı tablosunda verilmiştir.

Tablo 87: İç Süreçler Boyutu Puan Kartı

AMAÇLAR	ÖLÇÜTLER	Reformdan Önceki Durum	Reformdan Sonraki Durum
Süreçlerin Uyumu İle Hizmetlerde Kaliteli Geliştirmek	İşçilerin Emeklilik Aylığı Bağlama Süresinin Kısalması	2007 Yılında ortalama 76 gün	2009 yılı 28 gün 2010 yılı 26 gün 2012 yılı 20 gün
	Bağımsız Çalışanların Emeklilik Aylığı Bağlama Süresinin Kısalması	2007 Yılında ortalama 76 gün	2009 yılı 25 gün 2010 yılı 25 gün 2012 yılı 20 gün
	Kamu Görevlisi Sigortalılarının Emeklilik Aylığı Bağlama Süresinin Kısalması	-	Hitap Sistemi hazırlanmıştır.
	Malullük Aylığının Bağlama Süresinin Kısalması	-	2009 yılı 4 gün 2010 yılı 10 gün
Sosyal Güvenlik Kapsamındaki Nüfusun Artması	Aktif Sigortalı ve Çalışma Çağındaki Nüfus (15-64) Yaş Değişim Oranı	Aktif Sigortalı Sayısındaki Değişim 2007-2008 yılı % 1,9	Aktif Sigortalı Sayısındaki Değişim 2010-2011 yılı % 7,3
	Sosyal Sigortalar Kapsamında Yapılan Denetim Sayıları	-	Denetlenen İşyeri Sayısı 2009 yılında 9.278, 2010 yılında 8.150, 2011 yılında ise 5.610 Sigortasız olarak tespit edilen sigortalı sayısı 2009 yılında 4.493 2010 yılında 2.732 2011 yılında ise 3.178
Hizmet Sunumunun Yenilikçi Olmasının Sağlanması ve Bürokrasinin Azaltılması	Yenilikçi Uygulamalar	-	Kurum yenilikçi uygulamalar yapmıştır.
	Avrupa Birliği Proje Sayısı	Reform öncesinde proje hazırlanmamıştır.	5

İç süreçler boyutunda hizmet sunumunun yenilikçi olmasının sağlanması ve bürokrasinin azaltılması amacıyla Kurum yenilikçi uygulamalar getirmiştir. Bu boyutta, sosyal güvenlik kapsamındaki nüfusun artırılması amacıyla yapılan uygulamalar önem taşımaktadır. Bunun nedeni, Kurumun en büyük gelir kaynağı sigortalıların primleri olduğundan, kayıt dışı istihdamla mücadelede önem vermektedir. Özellikle reformdan sonra denetim sayılarını arttırmıştır. Reformla birlikte Kurum, kayıt dışı ile mücadele kapsamında 678 Sosyal Güvenlik Denetmeni ve 281 Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcısını göreve başlatmıştır.

Reformla birlikte, emekli aylığı bağlama süresinin kısalması olduğu düşünülmektedir. 2007 yılında ortalama 76 günde emekli aylığı bağlanırken, bu süre 2012 yılında 20 güne düşürülmüştür. Ama hala 20 günde bitirilememiş emeklilik talepleri vardır. Bunun nedeni, kurumlar arasında hala evrak bekleme sürelerinin yaşanmasıdır. Bu sebeple, evrak bekleme süresinin kısalması amacıyla Kurum elektronik olarak evrak gönderilmesi sistemini geliştirmiştir. Ayrıca, 5502 sayılı Kanunla birleştirilen SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı tarafından sosyal sigortacılık alanında verilmekte olan hizmetler entegre bir yapıda ve elektronik ortamda tam otomasyonla sunulmaktadır. Bu sayede, eskiden üç Kuruma ait çalışmaların alınması, öğrenilmesi çok zaman alırken şimdi üç Kurumun hizmetlerini bir ekrandan görebilme imkânı sağlanmıştır. Bu sayede, Kurum çalışanları işlerini daha hızlı ve doğru yapma imkânı sağlamıştır. Bu nedenle, Kurum çalışanlarının ve vatandaş memnuniyet oranlarının yükseleceği düşünülmektedir.

3.6.2.4. Kurumsal Karne Sisteminin Öğrenme ve Gelişme Boyutu

Kurumsal karne sisteminin öğrenme ve gelişme boyutunda, çalışanlara yeni yetenekler kazandırmak, bilgi teknolojisi ve sistemlerini geliştirmek, personelin tatmini vb. gibi ölçüler ele alınabilmektedir (Ecevit, 2007: 125). Araştırmada, kurumsal karne performans sisteminin öğrenme ve gelişme boyutu için beş amaç belirlenmiştir. Bu amaçlar; verimli, uyumlu, adanmış personeller yetiştirmek, öğrenen organizasyon olma kültürünü güçlendirerek devam ettirmek, süreçleri, çıktıları ve sonuçları, bilgi teknolojileri araçlarına uygun olarak desteklemek, personelin sürekliliğini arttırmak ve personelin verimli olarak çalışması için

işyerindeki fiziki şartlarının iyileştirilmesidir. Belirlenen amaçlar ve ölçütlerin performans değerlendirilmesi aşağıda yapılmıştır.

Tablo 88: Öğrenme Ve Gelişme Boyutu Puan Kartı Ölçütleri

AMAÇLAR	ÖLÇÜTLER
Verimli, Uyumlu, Adanmış Personeller Yetiştirmek	Personel Memnuniyet Oranı
Öğrenen Organizasyon Olma Kültürünü Güçlendirerek Devam Ettirmek	Personel Başına Düşen Eğitim Sayısı
Süreçleri, Çıktıları ve Sonuçları, Bilgi Teknolojileri Araçlarına Uygun Olarak Desteklemek	Bilgi Sistemlerindeki Değişikliklere Uyum Süreci
Personelin Sürekliliğini Arttırmak	Personellerin Kurumdan Ayrılmaması İçin Yapılan Uygulamalar
Personelin Verimli Olarak Çalışması İçin İşyerindeki Fiziki Şartlarının İyileştirilmesi	Yeni Açılan Sosyal Güvenlik Merkez Sayısı
	Fiziki İyileştirme Yapılan Hizmet Bina Sayısı

Öğrenme ve gelişme boyutu puan kartı ölçütleri, personel memnuniyeti oranı, personel başına düşen eğitim sayısı, personelin bilgi sistemleri değişikliklerine uyum süreci, çalışanların Kurumdan ayrılmaması için yapılan uygulamalar, yeni açılan sosyal güvenlik merkezi ve fiziki iyileştirme yapılan hizmet binası sayısı olarak belirlenmiştir. Belirlenen bu ölçütler aşağıda ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

3.6.2.4.1. Personel Memnuniyet Oranı

Kurum 2010-2014 dönemini kapsayacak Stratejik Planında; etkileşim içinde olduğu personelin görüşlerinin alınması amacıyla personele anket çalışması yapmıştır. Ankette üçlü skala sistemi esas alınmış olup, veriler SPSS programında analiz edilerek değerlendirilmiştir. Çalışanlara uygulanan iç paydaş anketi merkez teşkilatının tamamında, taşra teşkilatında ise coğrafi dağılım, işyeri/sigortalı sayıları, iş yoğunlukları vb. hususlar dikkate alınarak örnekleme yöntemiyle belirlenen Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Erzurum, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Samsun, Siirt

ve Trabzon SGK İl Müdürlüklerinde gerçekleştirilmiştir. Anketler 17-25/07/2008 tarihleri arasında uygulanmıştır (SGK 2010-2014, 2010: 51-52).

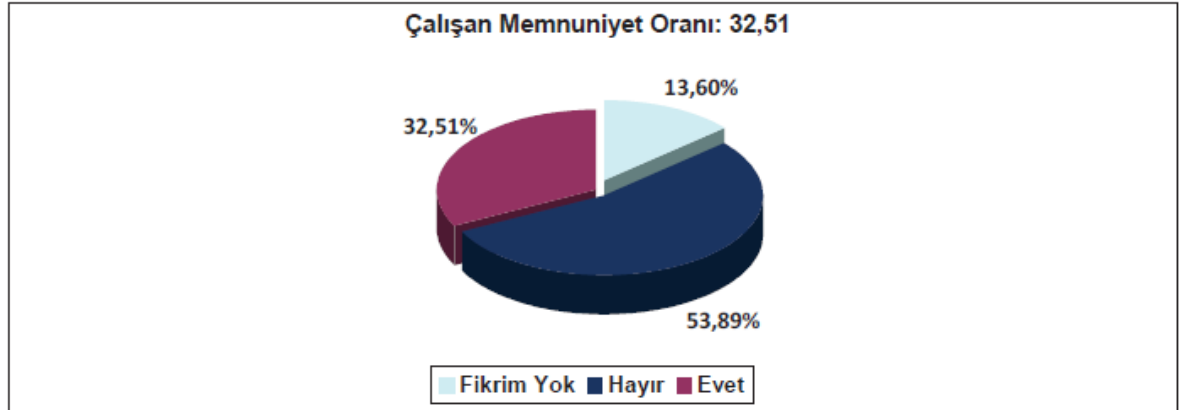
Tablo 89 : Çalışan Anketine Katılanların Cinsiyet Dağılımı

	Katılımcı Sayısı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	1.852	43,67	44,3	44,27
Erkekler	2.331	54,97	55,7	100
Belirtilmemiş	57	1,34		
Toplam	4.240	100		

Kaynak: SGK Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 52

Aşağıdaki şekilde görüldüğü üzere ankette çalışan memnuniyet oranı % 32,51 olduğu görülmektedir. Reformdan sonra birçok il müdürlüğünde performans servisleri kurulmuştur. Performans servisinin görevi, Kurum personelinin motivasyonunu sağlama amacıyla konser, gezi, kurs gibi faaliyetleri yürütmektir.

Şekil 39: Çalışan Anketi Memnuniyet Yüzdeleri Dağılımı



Kaynak: SGK Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 54

Kurumun 2013 yılındaki personel memnuniyet hedefi % 74 oranındadır (SGK Performans 2013 Programı, 2013: 37). 2008 yılında yapılan ankette ise % 32, 51 oranı ortaya çıkmıştır.

2011 yılında Kurumun yaptığı çalışan memnuniyeti anketi uygulaması manuel ortamda yapılmıştır. Hazırlanan çalışan memnuniyeti anketinde demografik bilgiler, algısal 101 soru ve bir açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Anketi cevaplayanlar yöneltilecek ifadelerle katılıp katılmadıklarının likert ölçeğine göre belirtmişlerdir. Ankete katılanların sorulara verdiği cevaplar ile soru grupları için 5’li skalada bir ortalama değer elde edilmiştir. Ayrıca ankette yer alan algısal soruların bazılarının çalışanların büyük bir kısmı tarafından boş bırakılması nedeniyle kayıp değerlere sahip anketlerin değerlendirme dışı bırakılması sorununun önlenmesi amacıyla soru grupları bazında ortalama alma yöntemi tercih edilerek, tüm anketlerin analize dahil edilmesi sağlanmıştır. 16.309 katılımcıdan elde edilen veri ile çalışmada öncelikle, katılımcıların demografik bilgilerine ait (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, statüsü, çalıştığı birimdeki görevi ve kurumda çalışma süresi) frekans tabloları ve grafikler oluşturulmuştur. Ardından algısal sorular ile 21 başlık altında oluşturulan soru gruplarına ait çalışan algısı ölçülmüştür. Bu sonuçlardan yola çıkarak kurum geneli için 5’li skalada genel memnuniyet ortalaması hesaplanmış ve ayrıca bu değer yüzde olarak da ifade edilmiş olup genel bir memnuniyet notu olarak belirtilmiştir. (Memnuniyet notuna ait yüzde değerleri, çalışanların kurumu değerlendirme notudur. Çalışanların yüzde kaçının memnun olup olmadığı anlamına gelmemektedir.) (SGK, Çalışan Memnuniyeti Anketi Raporu 2011, <http://sgknet>).

Uygulamanın başladığı 21 Kasım 2011 tarihi itibarıyla, çalışan memnuniyet anketine Kurum personelinin yaklaşık % 64’ ü (16309 kişi) katılmıştır. Merkezde çalışan 4677 kişinin yaklaşık % 56’sı (2617 kişi) ankete katılmıştır. Taşra teşkilatında çalışan 20881 kişinin yaklaşık % 65’i (13475 kişi) ankete katılmıştır. Kurum tarafından yapılan memnuniyet anketine ilişkin yapılan analiz sonuçlarına bir bütün olarak bakıldığında taşra teşkilatına ait memnuniyet notu % 48,3 ve merkez teşkilatına ait memnuniyet notu %47 iken Kurum genel memnuniyet notu % 47,8 çıkmıştır. Bu sonuçlar Kurum genelinde çalışan memnuniyetinin düşük olduğunu göstermektedir. (SGK, Çalışan Memnuniyeti Anketi Raporu 2011, <http://sgknet>). Bu sonuçlar neticesinde, çalışan memnuniyetinin düşük olduğunu düşünülmektedir.

Kurum tarafından yapılan 2011 yılı çalışan memnuniyeti anketinde “Sosyal Güvenlik Kurumunda Çalışmaktan Memnun Olma” sorusuna cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalışma statüsü gibi faktörler açısından değerlendirmiştir. Sosyal

Güvenlik Kurumunda çalışmaktan ne derece memnun olduğu üzerinde cinsiyet faktörünün etkisi istatistiksel olarak test edildiğinde bu etkinin anlamlı olduğu ($p=0<0,05$) yani erkeklerin kadınlara kıyasla memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kurum tarafından yaş grupları faktörünün etkisi istatistiksel olarak test edildiğinde bu etkinin anlamlı olduğu ($p=0<0,05$), yani farklı yaş gruplarındaki çalışanların memnuniyet düzeylerinin farklı olduğu görülmüştür. Yaş gruplarına göre genel memnuniyet değerlendirildiğinde genel olarak yaş arttıkça memnuniyet düzeyinin de arttığı anket sonuçları incelendiğinde görülmektedir. Kurum tarafından çalışma statüsü faktörünün etkisi istatistiksel olarak test edildiğinde bu etkinin anlamlı olduğu ($p=0,001<0,05$), yani farklı statüde çalışanların memnuniyet düzeylerinin farklı olduğu bulunmuştur. Anket sonuçlarına bakıldığında, memurların %51,7'sinin, sözleşmeli personelin %43,1'inin ve işçilerin %75,8'inin memnun (katılıyorum+kesinlikle katılıyorum) olduğu görülmektedir. Çalışma statüsüne göre Kurum tarafından genel memnuniyet değerlendirildiğinde işçi olanlar, memur ve sözleşmeli personel statüsünde çalışanlara göre daha memnundur sonucu ortaya çıkmıştır. Eğitim durumu faktörünün etkisi Kurum tarafından istatistiksel olarak test edildiğinde bu etkinin anlamlı olduğu ($p=0<0,05$), yani farklı eğitim düzeylerine sahip çalışanların memnuniyet düzeylerinin farklı olduğu görülmüştür. Eğitim düzeyi arttıkça katılım oranının (katılıyorum+kesinlikle katılıyorum) azaldığı görülmektedir (SGK, Çalışan Memnuniyeti Anketi Raporu 2011, <http://sgknet>).

2012 yılı çalışan memnuniyeti anketi elektronik ortamda uygulanmıştır. Bunun nedeni ise, çalışan memnuniyeti anketinin kolay, hızlı ve daha pratik olacağı düşüncesi olmuştur. Ayrıca bu sistem, anketin her katılımcı tarafından yalnızca bir defa doldurulabilmesine ve katılımcıların her soruyu yanıtlaması sayesinde eksik veriler ile karşılaşılmasına imkan sağlamıştır.

Kurum tarafından yapılan anket, intranet sayfası üzerinden gerçekleştirilmiştir. 2012 yılı çalışan memnuniyeti anketinin 17/10/2012-15/11/2012 tarihleri arasında uygulanması planlanmış, ancak katılımın yeterli seviyeye ulaşmaması nedeniyle uygulamanın bitiş tarihi 26/11/2012 tarihine kadar uzatılmıştır.

Kurum tarafından yapılan 2012 yılı çalışan memnuniyeti anketini cevaplayanlar, yöneltilen ifadelerle katılıp katılmadıklarını likert ölçeğine göre belirtmişlerdir. Araştırmadan elde edilen verilerin analizi SPSS 18 istatistiksel paket programı kullanılarak yapılmıştır. Anketin uygulamaya başladığı 17/10/2012 tarihi itibarıyla 2012 yılı Çalışan Memnuniyet Anketine 25.897 Kurum personelinin yaklaşık % 38,6'sı (10.006 kişi) katılmıştır. Merkezde çalışan 4677 kişinin yaklaşık % 20,6'sı (966 kişi) ve Taşra teşkilatında çalışan 21220 kişinin yaklaşık % 42,6'sı (9040 kişi) ankete katılmıştır. Taşra yöneticilerinin ise yaklaşık % 42,7'si (362 kişi) ankete katılmıştır. Memnuniyet anketine ilişkin yapılan analiz sonuçlarına bir bütün olarak bakıldığında taşra teşkilatına ait memnuniyet puanı 54,6 ve merkez teşkilatına ait memnuniyet puanı 62,3 iken Kurum genel memnuniyet puanı 55,3 çıkmıştır. Anket çalışmasında cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışılan birimdeki görev, çalışma süresi ve merkez veya taşra teşkilatında çalışma gibi demografik faktörlere göre genel memnuniyet düzeyinin farklılaştığı görülmektedir (SGK, Çalışan Memnuniyeti Anketi Raporu 2012, <http://sgknet>).

Çalışan memnuniyeti üzerinde cinsiyet faktörünün etkisi istatistiksel olarak test edildiğinde ($\text{sig}=0,003<0,05$) bu etkinin anlamlı olduğu ve kadınların erkeklere göre ortalama memnuniyet puanının daha yüksek olduğu görülmektedir (SGK, Çalışan Memnuniyeti Anketi Raporu 2012, <http://sgknet>).

Tablo 90: 2012 Çalışan Memnuniyet Anketinin Cinsiyet-Memnuniyet Puanı Arasındaki T Testi

	Cinsiyet	N (Yığın Sayısı)	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Oranı
Memnuniyet Puanı Ortalaması	Kadın	3543	47,975	15,7065	,2639
	Erkek	6463	46,331	16,3394	,2032

Kaynak:<http://sgknet> (03.06.2013)

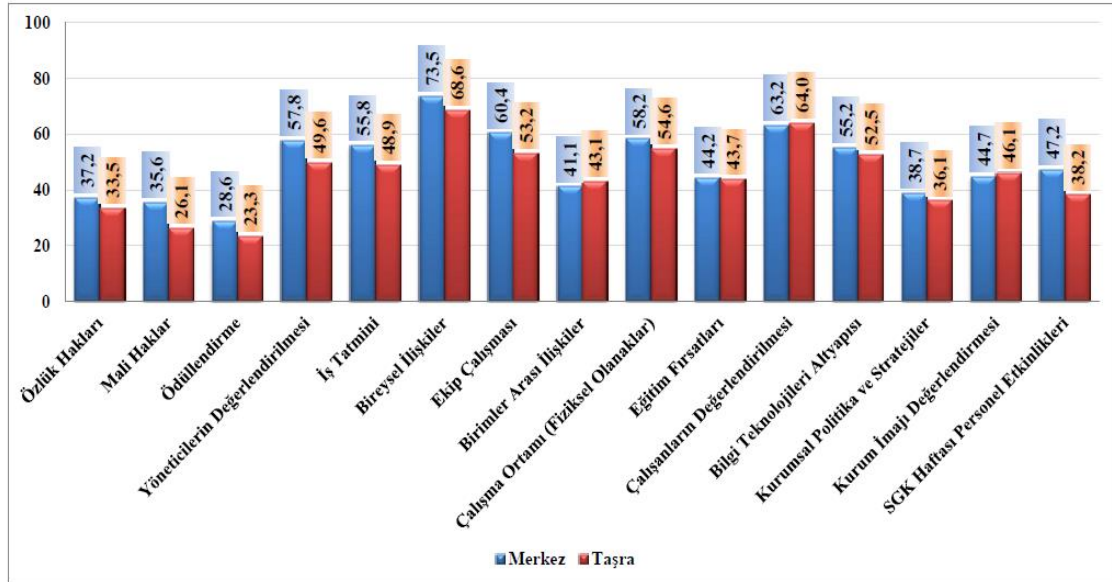
Faktörlere ilişkin özet karşılaştırmalara bakıldığında Sosyal Güvenlik Kurumunda çalışmaktan;

- Kadınların erkeklere göre,

- 55-64 yaş grubundaki çalışanların diğer yaş gruplarına göre,
- Yöneticilerin çalışanlara göre,
- 41 ve üstü yıl çalışma süresine sahip çalışanların diğer çalışma sürelerine sahip gruplara göre,
- Merkezde çalışanların taşra teşkilatında çalışanlara göre

daha memnun olduğu görülmüştür.

Şekil 40: 2012 Çalışan Memnuniyeti Anketi Memnuniyet Kriterlerinin Merkez-Taşra Ayrımında Değerlendirilmesi



Kaynak: [http:// sgknet](http://sgknet) (03.06.2013)

Kurum personeli Kurumdaki kariyeriyle ilgili bir takım sıkıntılar yaşamaktadır. Özellikle memur ve veri hazırlama personelinin yükselme olanaklarının zor olması sebebiyle memnuniyetsizlik yaşadığı düşünülmektedir.

3.6.2.4.2. Personel Başına Düşen Eğitim Sayısı

Sosyal Güvenlik Kurumu İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı Eğitim Merkezi Ekim 2009'da faaliyete geçmiş ve Daire Başkanlığı'na bağlı Eğitim İşlemleri Şube Müdürlüğü çalışmalarını bu tarihten sonra merkez bünyesinde yürütmeye

başlamıştır. Eğitim merkezi yıllık rutin eğitim analizleri hazırlamaktadır (Sosyal Güvenlik Kurumu 2012 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planı Eğitim İhtiyaç Analizi Sonuç Raporu, <http://sgknet>)

Analiz çalışmalarından elde edilen bulgular ve sonuçlar, bir sonraki yıla ait eğitim programlarının tasarım ve geliştirmesinde kullanılmaktadır. Kurum çalışanlarının ihtiyaçlarına yönelik eğitimler düzenlenmektedir.

Devredilen üç Kurumun Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altında birleşmesi organizasyonlarının ve süreçlerinin entegre edilmesiyle ilgili Hacettepe Üniversitesi tarafından yürütülen “Sağlık Hizmetleri Finansman Yönetiminin Güçlendirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması için Altyapı Geliştirilmesi” Projesi’nin “H” alt bileşeni (HÜAP-H) olan “Sosyal Güvenlik Kurumu’nun (SGK) Genel Sağlık Sigortası’na (GSS) ve İlgili Diğer Süreçlerine İlişkin Süreç ve Altyapı Dönüşümü” projesi altında 2008 yılında gerçekleştirilmeye çalışılmıştır.

2012 yılı için 22 adet eğitim başlığında toplam 155.295 saatlik çevrimiçi eğitim yapılması hedeflenmiştir. Aşağıdaki tablo 90’da yer alan eğitimler, konulara ve hedef gruplarına göre eğitim paketleri haline getirilip yıl içerisinde dönemsel olarak kullanıcılara açılmıştır. Paket eğitimlerin aylık ya da kullanıcı bazlı olarak kiralanması için satın alma çalışmaları İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı tarafından gerçekleştirilmiştir (Sosyal Güvenlik Kurumu 2012 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planı Eğitim İhtiyaç Analizi Sonuç Raporu, <http://sgknet>).

Tablo 91: Çevrimiçi Kişisel Gelişim ve Bilgi Teknolojileri Eğitimleri

EĞİTİM	KATILIMCI SAYISI (Kişi)	SÜRE (Saat)	TOPLAM SÜRE (Saat)
Hedef Grup: Çalışan düzeyindeki Kurum Personeli	5.126	1,5	7.689
1. Çalışanlar İçin Çatışma Yönetimi	5.614	2	11.218
2. Çalışanlar İçin Ekip Çalışması	4.090	2	8.180
3. Etkili İletişim Teknikleri	4.090	2	8.180
4. Sunum Teknikleri	3.994	1	3.994
5. Müşteri Odaklı İlişki Yönetimi	4.151	2	8
6. Problem Çözme Teknikleri	5.608	2,5	14.020
7. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri	5.420	1,5	8.130
8. Zaman Yönetimi	3.776	2	7.552
TOPLAM	37.779	14,5	69.095
Hedef Grup: Yönetici düzeyindeki Kurum Personeli			
1. Eğiticilerin Eğitimi	595	3	1.785
2. Ekip Yönetimi	809	2	1.618
3. Etkili İletişim Teknikleri	937	2	1.874
4. Sunum Teknikleri	919	1	919
5. Müşteri Odaklı İlişki Yönetimi	628	2	1.256
6. Proje Yönetimi	1.021	3	3.063
7. İşyerinde Profesyonel Davranış ve Protokol	567	1,5	851
8. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri	988	1,5	1.482
9. Toplantı Yönetimi	883	1	883
10. Yöneticiler İçin Çatışma Yönetimi	845	1,5	1.268
TOPLAM	8.192	18,5	14.998
Hedef Grup: Yönetici ve çalışan düzeyindeki Kurum Personeli			
1. MS Word 2010	5.796	3	17.388
2. MS Excel 2010	7.219	3	21.657
3. MS PowerPoint 2010	5.101	3	15.303
4. MS Outlook 2010	5.618	3	16.854
TOPLAM	23.734	12	71.202
GENEL TOPLAM (Saat)			155.295

Kaynak: <http://sgknet>, (03.05.2012)

Kurumun 2010-2014 dönemini kapsayacak Stratejik Planında; etkileşim içinde olduğu tarafların görüşlerinin alınması, hizmetlerin yararlanıcıların ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirilebilmesi, faaliyetlerin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesine engel oluşturabilecek unsurların saptanması ve bunların giderilmesi için stratejiler oluşturulması amacıyla yapılan paydaş analizi, anket uygulanmak suretiyle gerçekleştirilmiştir (SGK Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 51).

Bu kapsamda paydaşlar; iç ve dış paydaş olarak gruplandırılmış, iç paydaşlar; yönetici ve çalışan, dış paydaşlar ise; hizmet alanlar ve ilgili taraflar olarak belirlenmiştir (SGK Stratejik Planı 2010-2014, 2010: 51).

Yönetici ve çalışan anketleri merkez ve taşra teşkilatında, hizmet alanlar anketi sadece taşra teşkilatında, ilgili taraflar anketi ise; “Dış Paydaş İlgili Taraflar Listesi”nde yer alan kurum ve kuruluşlara uygulanarak gerçekleştirilmiştir (SGK 2010-2014, 2010: 51).

Ankette üçlü skala sistemi esas alınmış olup, veriler SPSS programında analiz edilerek değerlendirilmiştir. Güçlü ve Zayıf Yanlar, Fırsatlar ve Tehditler (GZFT) analizi, temel değerler ile amaç ve hedeflerin belirlenmesinde anket sonuçları önemli rol oynamıştır. Yönetici ve çalışanlara uygulanan iç paydaş anketi merkez teşkilatının tamamında, taşra teşkilatında ise coğrafi dağılım, işyeri/sigortalı sayıları, iş yoğunlukları vb. hususlar dikkate alınarak örnekleme yöntemiyle belirlenen Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Erzurum, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Samsun, Siirt ve Trabzon SGK İl Müdürlüklerinde gerçekleştirilmiştir (SGK 2010-2014, 2010: 51-52).

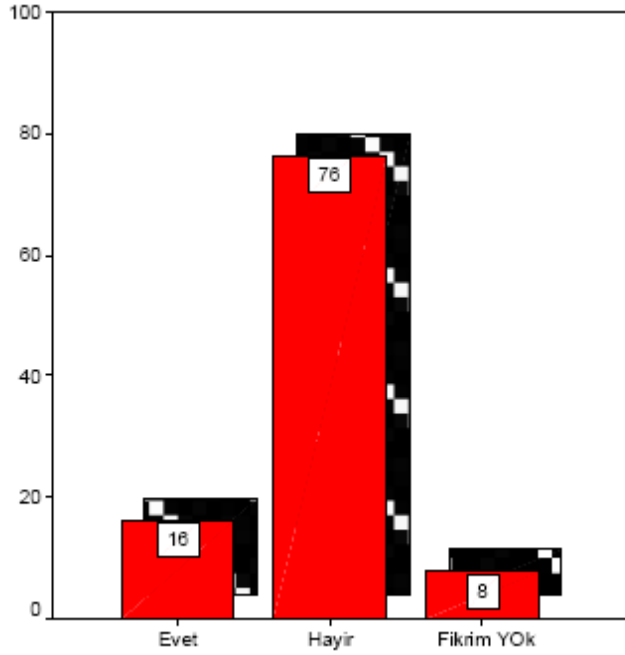
2008 yılında 4240 personel ile yapılan ankette “ Hizmet içi eğitimler yeterli düzeyde yapılmakta mıdır” sorusuna %16 evet, %76 hayır, fikrim yok % 8 oranında bir sonuç çıkmıştır (SGK Çalışan Raporu, <http://sgknet>).

Tablo 92: Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterlilik Düzeyi

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Evet	673	15,9	16,1	16,1
	Hayır	3182	75,0	76,2	92,3
	Fikrim yok	320	7,5	7,7	100,0
	Toplam	4175	98,5	100,0	
Boş		65	1,5		
	Toplam	4240	100,0		

Kaynak: <http://sgknet>, (01.12.2011)

Şekil 41: Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterli Düzeyde Yapıldığı



Kaynak: <http://sgknet>, (01.12.2011)

Kurumun yaptığı 2012 yılı çalışan memnuniyeti anketine 25.897 Kurum personelinin yaklaşık %38,6'sı (10.006 kişi) katılmıştır. Merkezde çalışan 4677 kişinin yaklaşık %20,6'sı (966 kişi) ve Taşra teşkilatında çalışan 21220 kişinin yaklaşık %42,6'sı (9040 kişi) ankete katılmıştır. Kurumun yaptığı 2012 yılı çalışan memnuniyet anketine göre, hizmet içi eğitimler yeterli düzeyde yapılmaktadır.” sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde “katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum”

cevabını verenlerin Kurum genelinde oranının %28,5 (2849 kişi) olduğu görülmektedir. Bu cevapları verenlerden, merkezin katılım yüzdesi %26,9 (260 kişi) iken, taşranın katılım yüzdesi %28,6'dır (2589 kişi) (SGK, Çalışan Memnuniyeti Anketi Raporu 2012, <http://sgknet>). Buna göre 2008 yılı ve 2012 yılı anket sonuçları incelendiğinde hizmet içi eğitimlerin yeterli düzeyde yapıldığına ilişkin olumlu görüşünün yükseldiği görülmektedir. Bunun nedeninin, Kurumun eğitim planlaması ve eğitim ile ilgili yapılan yeniliklerin olduğu düşünülmektedir.

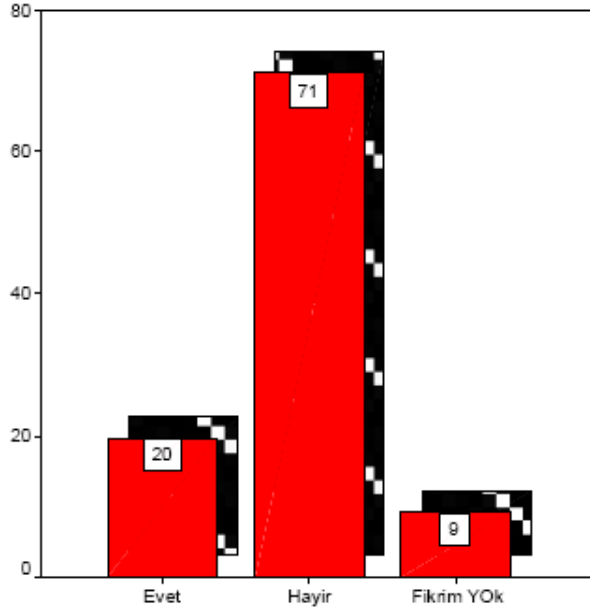
Şekil 41'e göre, 2008 yılında 4240 personel ile yapılan ankette "Hizmet içi eğitim imkanlarından eşit düzeyde yararlandırıldığınıza inanıyor musunuz?" sorusuna %20 evet, %71 hayır, fikrim yok % 9 oranında bir sonuç çıkmıştır (SGK Çalışan Raporu, <http://sgknet>). Reformla birlikte, Kurum eğitime önem vermiş olup, çeşitli eğitimler düzenlemektedir. Ancak personelin mevzuat konusundaki eksikliklerini giderilememiştir. Mevzuatın sürekli yenilenmesi nedeniyle eğitimler yetersiz kalmıştır.

Tablo 93: Hizmet İçi Eğitim İmkanlarından Eşit Düzeyde Yararlandırıldığının İnancı

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Evet	818	19,3	19,7	19,7
	Hayır	2953	69,6	71,1	90,8
	Fikrim yok	380	9,0	9,2	100,0
	Toplam	4151	97,9	100,0	
Boş		89	2,1		
	Toplam	4240	100,0		

Kaynak: <http://sgknet>, (01.12.2011)

Şekil 42: Hizmet İçi Eğitim İmkanlarından Eşit Düzeyde Yararlandırıldığının İnancı



Kaynak: <http://sgknet>, (01.12.2011)

2008 yılında 4240 personel ile yapılan ankette “ Hizmet içi eğitimlerin yanı sıra kişisel gelişiminize katkı sağlayacak eğitimler verilmeli midir” sorusuna %76 evet, %19 hayır, fikrim yok % 6 oranında bir sonuç çıkmıştır (SGK Çalışan Raporu, <http://sgknet>). 2008 yılından sonra Kurum, personelin kişisel gelişim eğitimlerine önem vermiştir. Kişisel gelişim eğitimleri düzenlediği gibi, performans servisleri de personelin kişisel gelişimin geliştirmesi için İngilizce kursları ve özel üniversitelerle işbirliği yaparak daha makul biçimde Kurum personeline uygun indirimler yapılmasını sağlamaktadır.

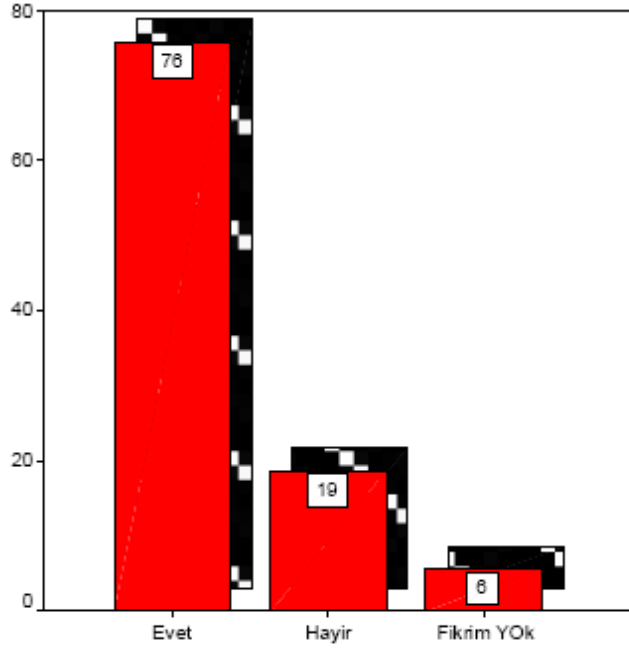
Tablo 94: Kişisel Gelişime Katkı Sağlayacak Eğitimler Verilmesi Hakkında

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Geçerli	Evet	3142	74,1	75,7	75,7
	Hayır	775	18,3	18,7	94,3
	Fikrim yok	235	5,5	5,7	100,0
	Toplam	4152	97,9	100,0	
Boş		88	2,1		
	Toplam	4240	100,0		

Kaynak: <http://sgknet>, (01.12.2011)

Kurum tarafından 2012 yılında yapılan çalışan memnuniyeti anketinde “kişisel gelişimime katkı sağlayacak eğitimler/seminerler verilmektedir.” sorusuna verilen cevaplara “katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum” cevabını verenlerin Kurum genelinde oranının %33,6 (3365 kişi) olduğu görülmektedir. Bu cevapları verenlerden, merkezin katılım yüzdesi %37,4 (361 kişi) iken, taşranın katılım yüzdesi %33,2’dir (3004 kişi). (SGK, Çalışan Memnuniyeti Anketi Raporu 2012, <http://sgknet>). Reformun ilk yıllarında yapılan anket ile 2012 yılında yapılan anketin sonucuna bakıldığında, 2012 yılında Kurum çalışanlarının kişisel gelişim eğitimlerinden daha memnun oldukları görülmektedir. Ama hala yeterli bir yüzde de olmadığı düşünülmektedir.

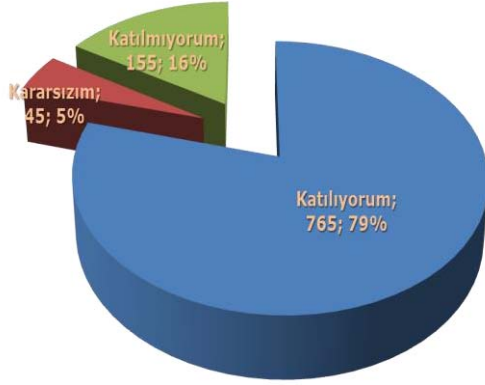
Şekil 43: Kişisel Gelişime Katkı Sağlayacak Eğitimler Verilmesi Hakkında



Kaynak: <http://sgknet>, (01.12.2011)

Kurum sitesinde yapılan ankette “ Hizmet içi eğitim programının periyodik olarak tekrarlanması iş verimini olumlu yönde etkiliyor mu?” sorusuna ankete katılan 965 kurum personelinden 765 (% 79)’i hizmet içi eğitimlerin periyodik olarak tekrarlanmasının iş verimini arttıracaklarını düşünüyor. Soruya 155 (% 16)’i hayır, 45 (%5)’i kararsızım yanıtı verdiği görülmektedir (<http://sgknet>). Bu sonuçlara bakıldığında, Kurum personelinin eğitim istediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, Kurum personeli, verilecek eğitimlerin iş verimliliklerine katkıda bulunacağına inanmaktadır.

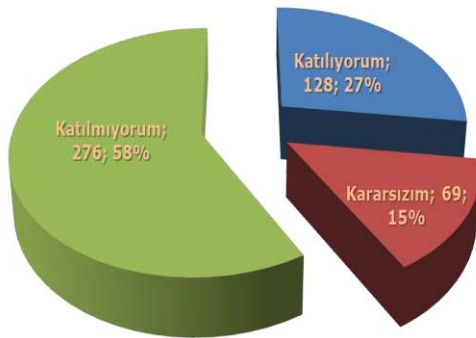
Şekil 44: Hizmet İçi Eğitim Programının Periyodik Olarak Tekrarlanması İş Verimini Olumlu Yönde Etkiliyor Mu?



Kaynak: <http://sgknet>, (02.12.2011)

Kurum sitesinde yapılan ankette “ Verilen eğitimler işi en iyi şekilde yapmam için yeterli bilgi sağlıyor mu?” sorusuna ankete katılan 473 kurum personelinden 128 (% 27)’i verilen eğitimlerin işe katkısı olduğunu düşünmektedir. Soruya 276 (% 58)’ı katılmıyor, 69 (% 15)’u kararsızım yanıtını vermiştir (<http://sgknet>). Şekil 44’te görüldüğü gibi, ankete katılan personelin % 58’i verilen eğitimlerin yeterli düzeyde olmadığı görüşü içindedir.

Şekil 45: Verilen Eğitimler İş En İyi Şekilde Yapmam İçin Yeterli Bilgi Sağlıyor Mu?



Kaynak: <http://sgknet>, (02.12.2011)

Kurum genelinde yapılan ilk uzaktan eğitim çalışması 2010 yılı Ağustos ve Eylül ayları içerisinde gerçekleşmiştir. Bu eğitim, 2100 şef için yapılmış olan MS OFFICE 2007 test eğitimidir. Şeflerin yaklaşık %50’sinin katılım gösterdiği

çalışmadan elde edilen deneyimler uzaktan eğitim çalışmalarının yönetici desteği ve ödül/ceza mekanizmalarıyla teşvik edilmesi gerektiğini göstermiştir. Özellikle uzaktan eğitime kurumsal düzeyde geçişin yapılacağı 2012 yılı öncesinde, teşvik ve ceza mekanizmalarının İnsan Kaynakları Daire Başkanlığınca oluşturulması ve tüm Kuruma duyurulması gelmiş olduğumuz aşamada hayati önem arz etmektedir (2012 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planı Eğitim İhtiyaç Analizi Sonuç Raporu, <http://sgknet>).

İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı'nın 2012 yılında Kurum genelini ilgilendiren tüm eğitimleri geleneksel Kurumsal eğitimlerden farklı olarak uzaktan eğitim yöntemiyle gerçekleştirilmesi düşünülmüştür. Sadece merkez teşkilatı birimlerine özel sınıf içi eğitimlerin Eğitim Merkezinde yapılması planlanmaktadır (2012 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planı Eğitim İhtiyaç Analizi Sonuç Raporu, <http://sgknet>)

Sanal sınıf eğitimleri HSGM tarafından 2010 yılında tüm Kurum personeli için lisanslanan MS LiveMeeting 2007 platformu ya da üst versiyonları üzerinden gerçekleştirilecektir. Mevzuat eğitimlerinde 2012 yılında sanal eğitimler yoğunlukta olmakla birlikte sınıf içi eğitim uygulamalarına da birimlerin talebine bağlı olarak devam edilebilecektir (2012 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planı Eğitim İhtiyaç Analizi Sonuç Raporu, <http://sgknet>).

3.635 ekrandan oluşan toplam 91 saatlik 43 modülün üretim test ve onay aşamaları ile birlikte Şubat 2012'de yüklenici firma tarafından tamamlanması öngörülmektedir (2012 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planı Eğitim İhtiyaç Analizi Sonuç Raporu, <http://sgknet>).

Anket verileri ışığında belirlenen çevrimiçi kişisel gelişim ve BT eğitimleri sadece eğitim ihtiyacı olduğu belirlenen personele yönelik olarak planlanmıştır. 2012 yılı için 22 adet eğitim başlığında toplam 155.295 saatlik çevrimiçi eğitim yapılması hedeflenmektedir (2012 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planı Eğitim İhtiyaç Analizi Sonuç Raporu, <http://sgknet>).

Bilgisayar ve iletişim teknolojilerini kullanarak istedikleri yerden, istedikleri anda öğrenmesini sağlayan e-öğrenme yaklaşımı, bireysel ve kurumsal eğitimlerde hızla yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu sayede firmalara e-öğrenme, kolayca, bütün çalışanlara ulaşılabilir, az maliyetli, yoğun iş temposuna sekte vurmeyacak şekilde eğitimlerin yapılması sağlanmaktadır.

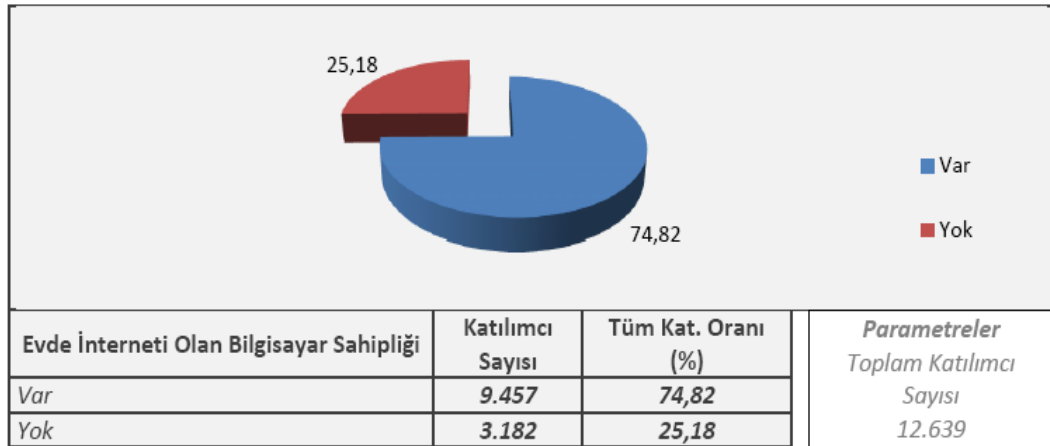
3.6.2.4.3. Personelin Bilgi Sistemlerindeki Değişikliklere Uyum Süreci

Sosyal Güvenlik Kurumu, Türkiye genelinde çalışan Kurum personelinin kendi kendilerine intranet üzerinden ulaşarak doldurabilecekleri anket tasarlanmış ve 10-14 Ekim 2011 tarihleri arasında 5 günlük süre içerisinde çalışanların yanıtlamaları istenmiştir. Ankete merkez ve taşra teşkilatından toplam 12.639 personel katılmıştır (2012 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planı Eğitim İhtiyaç Analizi Sonuç Raporu, <http://sgknet>).

Yoğun iş saatleri içerisinde personelin eğitim alma yükümlülerini yerine getiremeyeceği düşünülerek 2012 yılı eğitim ihtiyaç analizi çalışmasında katılımcıların iş dışı ortamlarda, özellikle evden internete bağlanma olanakları incelenmiştir (2012 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planı Eğitim İhtiyaç Analizi Sonuç Raporu, <http://sgknet>).

Elde edilen verilere göre evde internet ve bilgisayar sahibi olan anket katılımcıları toplam katılımcıların %74'82'sini oluşturmaktadır. Bu sonuç, Kurum personelinin e-öğrenme sistemini evde de kullanabileceğini ifade etmektedir (2012 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planı Eğitim İhtiyaç Analizi Sonuç Raporu, <http://sgknet>).

Şekil 46: Evde İnterneti Olan Bilgisayar Sahipliğine Göre Katılımcıların Tüm Katılımcılara Oranı (%)

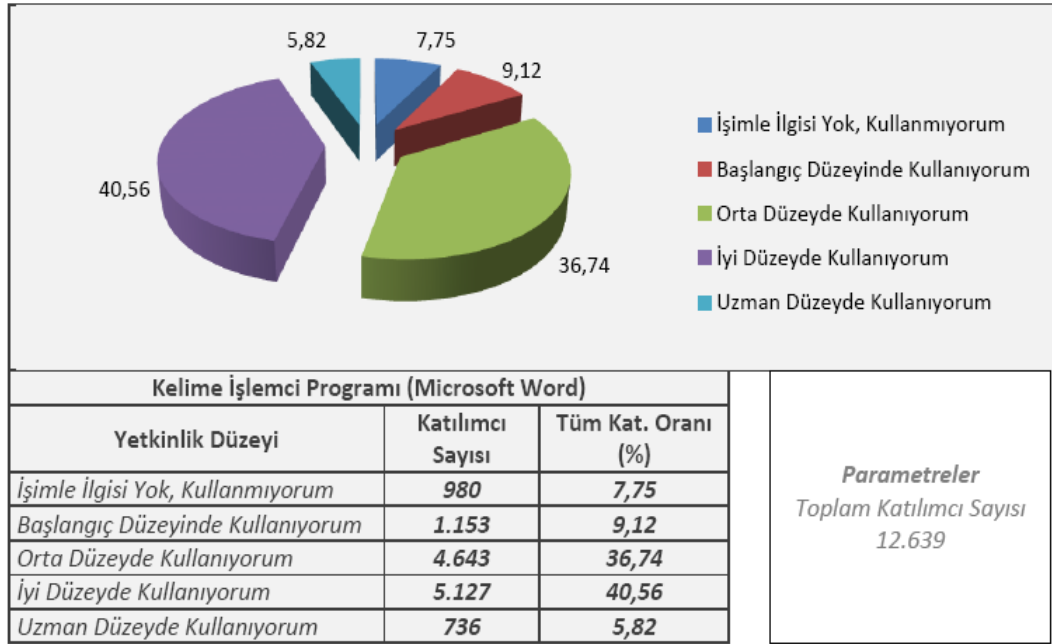


Kaynak: <http://sgknet>, (18.11.2011)

Yapılan ankete göre, anket katılımcılarının % 88,20'si 5 yıl ve üzeri süredir bilgisayar kullandıklarını belirtmektedirler. Yaş ölçütüne göre bakıldığında, iyi ve uzman düzeyde bilgisayar okuryazarlık seviyelerine sahip Kurum personelinin yaş ortalamasının MS Word için 36,29, MS Excel için 35,85, MS Outlook için 37,17 ve MS PowerPoint için 35,06 olduğu görülmektedir (2012 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planı Eğitim İhtiyaç Analizi Sonuç Raporu, <http://sgknet>).

Katılımcıların %40'56'sı MS WORD programı iyi düzeyde kullandıklarını belirtirken, %36,74'ü orta düzeyde, %9,12'si ise başlangıç düzeyinde kullandığını ifade etmektedir. Başlangıç ve orta düzeyde kullanan katılımcıların toplamı %45,59'dur. Bu veriler ışığında Kurum personelinin yarıya yakın bölümünün MS Word kelime işlemci programını başlangıç ve ortaya düzeyde kullandığı ve eğitime ihtiyaç duyduğu görülmektedir (2012 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planı Eğitim İhtiyaç Analizi Sonuç Raporu, <http://sgknet>).

Şekil 47: Kelime İşlemci Programı (Microsoft Word) Beceri Düzeyleri (%)

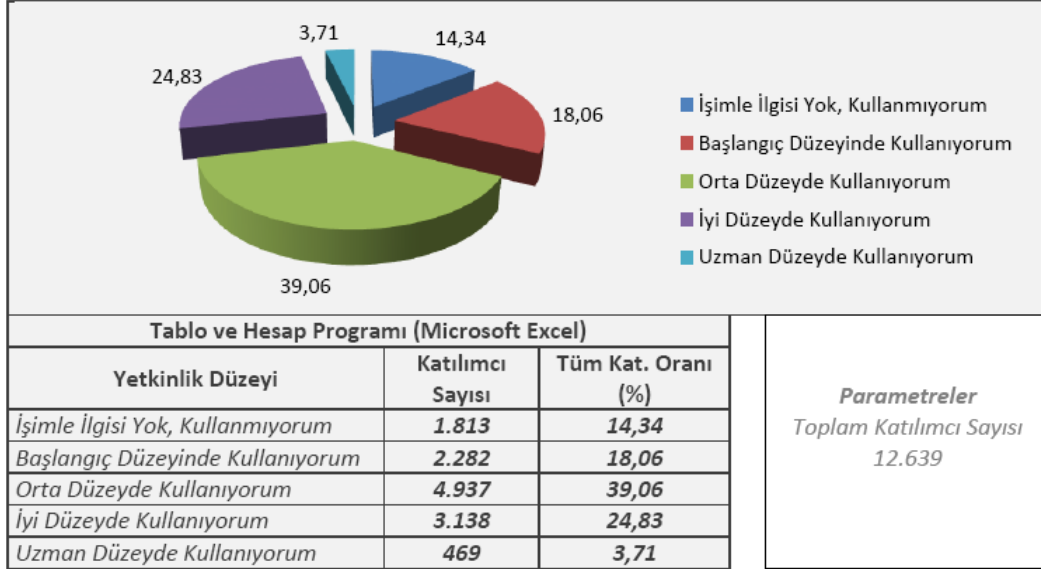


Kaynak: <http://sgknet>, (18.11.2011)

MS Excel'i katılımcıların %24,83'ü iyi düzeyde; %39,06'sı orta düzeyde, %18'06'sı ise başlangıç düzeyinde kullandıklarını belirtmektedirler. Bu veriler ışığında

MS Excel programı için personelin eğitime ihtiyacı olduğu saptanmıştır (2012 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planı Eğitim İhtiyaç Analizi Sonuç Raporu, <http://sgknet>).

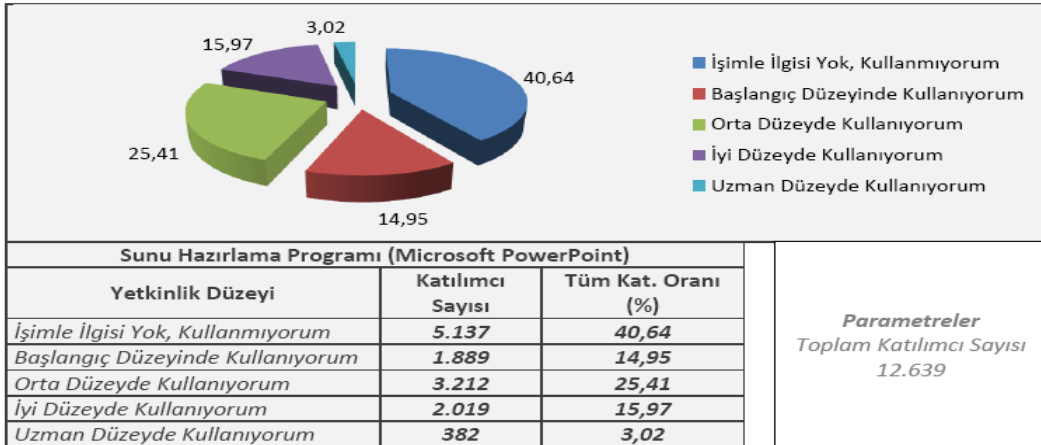
Şekil 48: Tablo ve Hesap Programı (Microsoft Excel) Beceri Düzeyleri (%)



Kaynak: <http://sgknet> (18.11.2011)

Kullanıcıların % 40,64'ü MS PowerPoint işleriyle ilgisi olmadığı için kullanmadıklarını belirtmektedirler. Katılımcıların % 14,95 başlangıç düzeyinde, %25,41'yi orta düzeyde kullandıkları belirlenmiştir (2012 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planı Eğitim İhtiyaç Analizi Sonuç Raporu, <http://sgknet>).

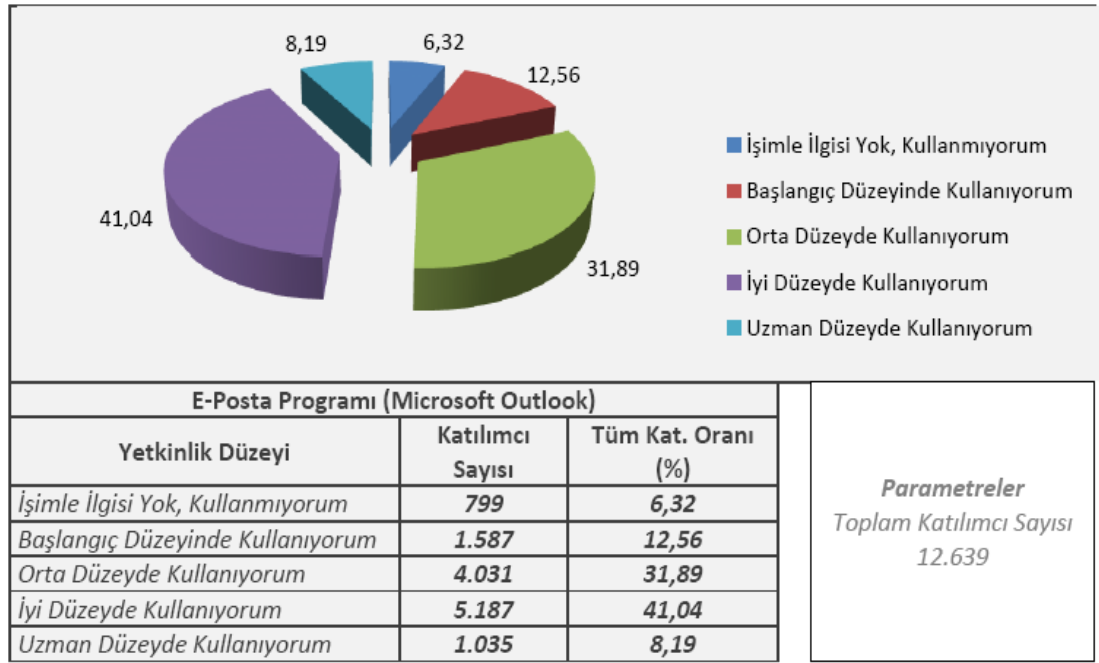
Şekil 49: Sunu Hazırlama Programı (Microsoft PowerPoint) Beceri Düzeyleri (%)



Kaynak: <http://sgknet> (18.11.2011)

MS Outlook Microsoft Exchange destekli SGK E-posta Sisteminin kullanıcı düzeyindeki temel araçlarından birisidir. Ankete katılan personelin % 41,04'ü programı iyi düzeyde kullandıklarını belirtirken, orta düzeydeki kullanıcılar katılımcıların % 31,89'unu başlangıç düzeyindeki kullanıcılar ise 12,56'sını oluşturmaktadır (2012 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planı Eğitim İhtiyaç Analizi Sonuç Raporu, <http://sgknet>).

Şekil 50: E-Posta Programı (Microsoft Outlook) Beceri Düzeyleri (%)



Kaynak: <http://sgknet> (18.11.2011)

E-öğrenme sistemiyle Kurum personelinin Word, Excel, Outlook ve Powerpoint gibi bilgisayar uygulamalarındaki eksikliği gidermek amacıyla Mart 2012'de Enocta firmasının hazırlamış olduğu eğitimler verilmiştir.

Kurumsal uygulamalar kullanıcılara ve yapılan işlere göre farklılık göstermekle birlikte katılımcıların %4,52'si kendi kullandıkları uygulamaları uzman düzeyinde %35,07'si iyi düzeyde, %30,11'i orta düzeyde, %14,64'ü ise başlangıç düzeyinde kullandıklarını belirtmektedirler. Anket katılımcılarının toplamda %44,75'ini oluşturan 5.655 kişinin bu alanda eğitime ihtiyacı bulunmaktadır. Kurumdaki iş yoğunluğunun fazlalığı, e-öğrenme ile birlikte, yeni başlayan, bölüm

değiştiren veya başka sosyal güvenlik merkezlerine geçen personele iş oryantasyonunu sağlayacak, kurumdaki belli yaş üstü çalışanların bilgisayardaki iş ile ilgili program uygulamaları kullanmaktaki zorlukları en aza indirilecektir. Kurumun iş yoğunluğunun fazlalığından ve çalışan sirkülasyonunun çok olmasından kaynaklanan nedenlerden eğitim imkanı sunulamayan çalışanlar için bu sistem ideal bir öğrenme ortamıdır.

3.6.2.4.4. Personelin Kurumdan Ayrılmaması İçin Yapılan Uygulamalar

Kurumsal karne sisteminin öğrenme ve gelişme boyutunda personelin sürekliliğini arttırma amacıyla Kurum, personel alma stratejisi 2011 yılı itibariyle değişmiştir. Dört yıllık üniversite mezunlarının Kurumdan sıklıkla ayrılmaları neticesinde Kurum iki yıllık üniversite mezunlarını da almaya başlamıştır. Dört yıllık üniversite mezunlarının Kurum içinde yükselme inancı olmadığından Kurumdan ayrıldıkları düşünülmektedir.

2008 yılında 4240 personel ile yapılan ankette “ Kurumda hak ettiğiniz ilerleme ve yükselmeyi göreceğinize inanıyor musunuz” sorusuna %21 evet, %68 hayır, fikrim yok % 10 oranında bir sonuç çıkmıştır (SGK Çalışan Raporu, <http://sgknet>)

Kurumun yaptığı GZFT Analizinde “Kurum çalışanlarında kariyer endişesinin yarattığı verimsizlik” zayıf yönler arasında yer almıştır (SGK Çalışan Raporu, <http://sgknet>).

Kurumda çalışan, özellikle genç çalışanların yükselme inancı olmadığı için başka kuruma geçme ihtiyacı hissetmektedirler. Memurların yükselme olanaklarının çok uzun olması ve artık Kurum politikasının memurlara, şeflik kadrosundan yukarıya doğru yükselmenin zorlaştırılmış olması çalışanları Kurumdan soğutmuştur.

Kurumun daha önceden eğitim fakültesi mezunlarını almasıyla, bu bölümlerden mezun personelin kurumlar arası atamalarda öğretmenliğe geçiş yapmasıyla personel yetersizliği oluşmuştur. Kurum, bu sıkıntılardan dolayı eğitim fakültesi mezunlarını personel olarak almamaktadır.

2012 yılı eğitim ihtiyaç analizi çalışmaları iki bileşen altında toplanmaktadır. Kişisel gelişim ve bilgi teknolojileri alanlarında yapılabilecek eğitimleri belirlemek

için tüm Kurum çalışanlarına çevrimiçi anket uygulanmıştır. Çevrimiçi anket 10 Ekim 2011 tarihi itibarıyla tüm Kurum personeline açılmıştır. Tabloda görüldüğü gibi, 119 değişik unvandan, çalışan ve yönetici düzeyinde toplam 12.639 kişi ankete katılmıştır.

Anketin kullanıcı ara yüzü Microsoft Visual Studio .Net (C# kodlama dili) programı ile hazırlanmış, anket verileri MS SQL Server 2008 R2 ile hazırlanan veri tabanında tutulmuş ve veri tabanı üzerinde gerçekleştirilen SQL sorgularıyla veri analizi yapılmıştır.

Açık ve kapalı uçlu 53 maddeden oluşan anketle aşağıdaki alanlardan veriler toplanmıştır:

- Çalışan ve birim bilgileri
- Görev tanımları ve sorumluluklar
- Mevzuat bilgisi
- Kullanılan yazılım uygulamaları ve bilgi teknolojilerini kullanma becerisi ve alışkanlıkları
- Kurumsal işleyişteki sorunlar
- Genel çalışan yetkinlikleri
- Yönetici düzeyi yetkinlikler

Anket Türkiye genelinde çalışan Kurum personelinin kendi kendilerine intranet üzerinden ulaşarak doldurabilecekleri şekilde tasarlanmış ve 10-14 Ekim 2011 tarihleri arasında 5 günlük süre içerisinde çalışanların yanıtlamaları istenmiştir.

Tablo 95: Ankete Katılanların Teşkilatlara Göre Dağılımı

Teşkilat	Katılımcı Sayısı	Tüm Personel Oranı (%)	Tüm Katılım Oranı (%)
Merkez Teşkilatı	2985	11,48	23,62
Taşra Teşkilatı	9654	37,14	76,38
Toplam	12639	48,62	
Katılmayan Personel	13358	51,38	

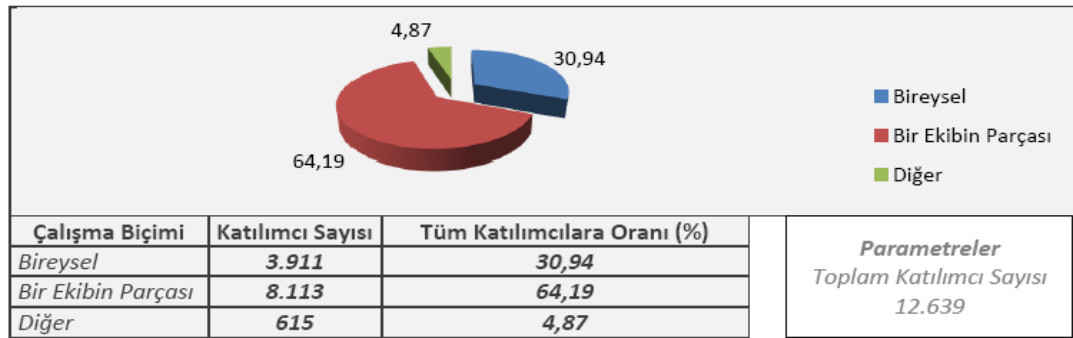
Kaynak: <http://sgknet>, (18.11.2011)

Tablo 96: Ankete Katılanların Bazı Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Özellikler	Katılımcı Sayısı	Tüm Katılım Oranı (%)
Eğitim Durumu		
İlköğretim	843	6,67
Lise	2.995	23,70
Ön lisans	1.612	12,75
Lisans	6.537	51,72
Yüksek Lisans	568	4,49
Doktora	84	0,66
Çalışma Süresi Aralığı		
1-10 Yıl Arası	4.811	38,06
11-20 Yıl Arası	4.337	34,31
21-30 Yıl Arası	2.918	23,09
30 Yıl ve Üzeri	573	4,53

Kaynak: <http://sgknet>, (18.11.2011)

Şekil 51-52’de görüldüğü gibi, 2011 yılında yapılan ankete katılan personelin % 64,19’u çalışma biçimlerinin ekip çalışması olduğunu vurgularken, yine personelin % 44,30’u görev tanımlarının tam tanımlanmadığını ve kendilerine tayin edilen hedeflere ulaşmak için üstlerine düşen görevleri iyi bilmediklerini belirtmişlerdir (SGK Çalışan Raporu, <http://sgknet>).

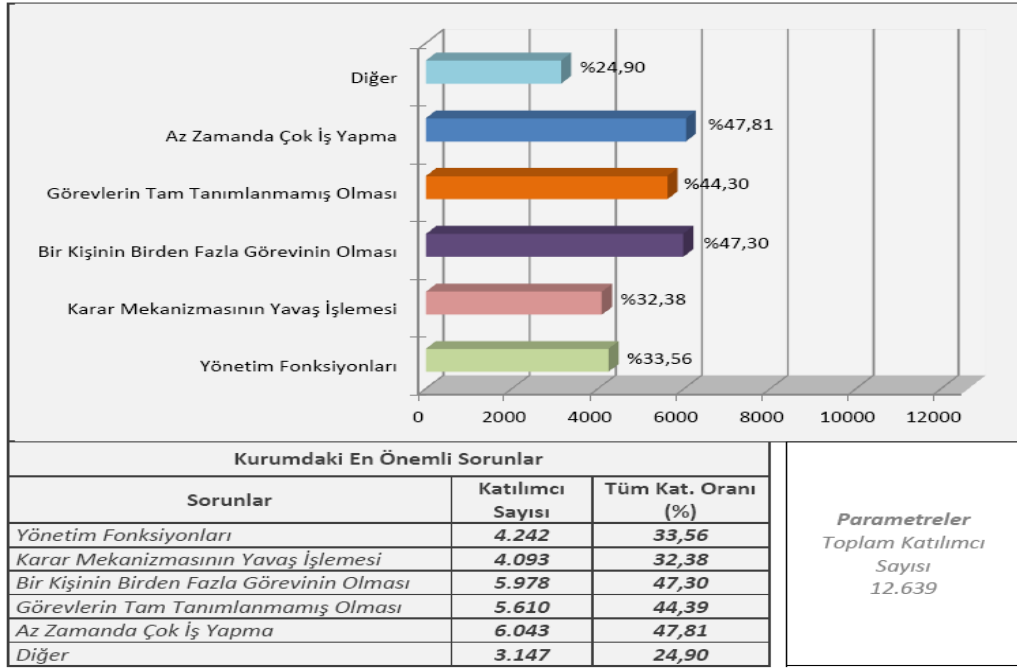
Şekil 51: Çalışma Biçimine Göre Katılımcı Sayılarının Tüm Katılımcılara Oranı (%)

Kaynak: <http://sgknet>, (01.12.2011)

Katılımcıların %32,38’inin karar mekanizmasındaki yavaşlıklar konusunda verdiği geribildirimler neticesinde hiyerarşik yapılanmanın inisiyatif kullanımı

üzerinde bozucu etkilerinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (SGK Çalışan Raporu, <http://sgknet>).

Şekil 52: Kurumdaki En Önemli Sorunlara İlişkin Verilen Cevapların Tüm Katılımcılara Oranı (%)



Kaynak: <http://sgknet>, (09.12.2011)

3.6.2.4.5. Yeni Açılan Sosyal Güvenlik Merkez Sayısı

Kurumsal karne sisteminin öğrenme ve gelişme boyutunda personelin verimli olarak çalışması amacıyla toplam 565 adet Sosyal Güvenlik Merkezinin kurulması kararlaştırılmış ve bunlardan 392 adedi faaliyetine başlamıştır (Sosyal Güvenlik Reformu Sürecinde Yapılan Faaliyetler ve Devam Eden Projeleri, 2012: 46).

3.6.2.4.6. Fiziki İyileştirme Yapılan Hizmet Bina Sayısı

Kurumsal karne sisteminin öğrenme ve gelişme boyutunda personelin verimli olarak çalışması amacıyla il müdürlüklerinde onarım ve yeni inşaat çalışmaları başlatılarak ilk etapta bazı binaların fiziki iyileştirmeleri yapılmıştır. Bu yenilikleri yapmak için de, reformdan sonra İnşaat ve Emlak Dairesi Başkanlığı kurulmuştur.

Hizmet binalarının ve fiziki mekânların iyileştirilmesi çalışmaları kapsamında 14 il müdürlüğü onarım, 16 il müdürlüğü yeni inşaat olmak üzere toplam 30 il müdürlüğü binası yeni konsepte uygun olarak hizmete açılmıştır (Sosyal Güvenlik Reformu Sürecinde Yapılan Faaliyetler ve Devam Eden Projeleri, 2012: 49).

3.6.2.4.7. Öğrenme ve Gelişme Boyutu Puan Kartı

Yukarıda incelenen veriler doğrultusunda öğrenme ve gelişme boyutunun performans sonuçları öğrenme ve gelişme boyutu puan kartı tablosunda verilmiştir.

Tablo 97: Öğrenme ve Gelişme Boyutu Puan Kartı

AMAÇLAR	ÖLÇÜTLER	REFORMDAN ÖNCEKİ DURUM	REFORMDAN SONRAKİ DURUM
Verimli, Uyumlu, Adanmış Personeller Yetiştirmek	Personel Memnuniyet Oranı	Reformdan önce üç kurumda çalışmanın yapılmaması	2008 yılı % 32,51 2011 yılı % 47,8 2012 yılı % 55,3
Öğrenen Organizasyon Olma Kültürünü Güçlendirmek, Devam Ettirmek	Personel Başına Düşen Eğitim Saati	Reformdan önce üç kurumda çalışmanın yapılmaması	İl müdürlüklerindeki personel, ortalama 6 saat eğitim almıştır.
Süreçleri, Çıktıları ve Sonuçları, Bilgi Teknolojileri Araçlarına Uygun Olarak Desteklemek	Bilgi Sistemlerindeki Değişikliklere Uyum Süreci	Reformdan önce üç kurumda çalışmanın yapılmaması	Ankete katılan katılımcıların %4,52'si kendi kullandıkları uygulamaları uzman düzeyinde %35,07'si iyi düzeyde, %30,11'i orta düzeyde, %14,64'ü ise başlangıç düzeyinde kullandıkları tespit edilmiştir.
Personelin Sürekliliğini Arttırmak	Personellerin Kurumdan Ayrılmaması İçin Yapılan Uygulamalar	Reformdan önce üç kurumda çalışmanın yapılmaması	Kurum iki yıllık üniversite mezunları alma ve eğitim fakültesi mezunlarını almama kararı alması
Personelin Verimli Olarak Çalışması İçin İşyerindeki Fiziki Şartlarının İyileştirilmesi	Yeni Açılan Sosyal Güvenlik Merkez Sayısı	Reformdan önce üç kurumda çalışmanın yapılmaması	392 Sosyal Güvenlik Merkezi
	Fiziki İyileştirme Yapılan Hizmet Bina Sayısı	Reformdan önce üç kurumda çalışmanın yapılmaması	30 İl Müdürlüğü Binası

Personelin, hizmetin iyileştirilmesine yönelik olarak yılda en az bir kez hizmet içi eğitime tabi tutulması stratejik hedefi ile ilgili olarak Sosyal Güvenlik Kurumu taşra performans hedefleri 30.06.2010 ikinci dönem gerçekleşme raporu yayınlamıştır. Faaliyet kapsamında, il müdürlüklerinden; il müdürlüğünde düzenlenen eğitim sayısı, eğitime katılan personel başına düşen eğitim saati ve düzenlenen eğitimlerden hiç birine katılmayan personel sayısı verileri istenmiştir. Veriler incelendiğinde İl müdürlüklerinde eğitimlere katılan personel, ortalama 6 saat eğitim alındığı sonucu ortaya çıkmıştır. Eğitim sayılarına, bölgesel eğitimler ve aday memurluk eğitimleri dahil edilmemiştir (SGK Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu, 2010: 20).

Yukarıdaki tabloya bakıldığında, öğrenme ve gelişme boyutunda reformdan önce üç sosyal güvenlik kurumunun da çalışmalarının olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Reformdan sonra Kurum, 2009-2010 yılı merkez eylem planı ile performans hedeflerini belirlemiştir. Belirlenen amaçlardan bir tanesi de hizmet kalitesini beklentilerin de üzerine çıkarmaktır. Bu amaca ulaşmak için hedeflerde etkin bir insan kaynakları sistemi oluşturmak, bilgi teknolojilerinden en üst seviyede yararlanmak ve personelin memnuniyetine yönelik fiziksel ve sosyal koşulları iyileştirmek olarak belirlenmiştir.

Kurumda değişen personel sayısının çokluğu, reformdan sonra yeni personelin alınması, reformdan sonra oluşan mevzuat değişiklikleri eğitim ihtiyacını öne çıkarmaktadır. Personelin mevzuat değişikliklerini takip etme konusunda eksiklikleri vardır. Mevcut mevzuat eğitimleri yetersiz kalmaktadır. Bu yüzden de, e-öğrenme sisteminin Kuruma uygulanması kaçınılmaz bir hal almıştır. Kurumdaki iş yoğunluğunun fazlalığı, e-öğrenme ile birlikte, yeni başlayan, bölüm değiştiren veya başka sosyal güvenlik merkezlerine geçen personele işe oryantasyonunu sağlayacak, kurumdaki belli yaş üstü çalışanların bilgisayardaki iş ile ilgili program uygulamalarını kullanmadaki zorluklar en aza indirilecektir. Bu doğrultuda, yoğun iş saatleri içerisinde personelin eğitim alma yükümlülüklerini yerine getiremeyeceği düşünülerek 2012 yılı eğitim ihtiyaç analizi çalışmasında katılımcıların iş dışı ortamlarda, özellikle evden internete bağlanma olanakları incelenmiştir. Elde edilen verilere göre evde internet ve bilgisayar sahibi olan anket katılımcıları toplam

katılımcıların %74'82'sini oluşturmaktadır. Bu sonuç, Kurum personelinin e-öğrenme sistemini evde de kullanabileceğini ifade etmektedir.

Mart 2012 yılında Kurum personeline, Word, Excel, Outlook ve Powerpoint gibi bilgisayar programlarının kullanımındaki eksikliklerini giderebilmek amacıyla e-öğrenme sistemiyle eğitimler verilmiştir. Ayrıca, 2012 yılı için çevrimiçi eğitim yapılması hedeflenmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu, üç farklı kurumun birleşmesiyle meydana gelmiştir. Her bir kurumun örgüt kültürü birbirinden farklıydı. Reformla birlikte, kurum kültürünün oluşması, personelin birbirine kaynaşması amacıyla SGK'nın kuruluş tarihi olan 16 Mayıs tarihi ile her yıl Mayıs ayı içerisinde Sosyal Güvenlik Haftası kutlanmaya başlanmıştır.

Sosyal Güvenlik Haftası etkinlikleri genel olarak geziler, sivil toplum ziyaretleri, programlara katılma şeklinde olmaktadır. Son zamanlarda Kurum personeline yönelik bazı il müdürlüklerinde konser etkinlikleri düzenlenmekte olmasına rağmen personelin motivasyonuna katkı sağlayacak faaliyetler hafta kapsamında yeteri kadar yapılmamaktadır.

Kurum tarafından yapılan 2011 yılı çalışan memnuniyet anketine Kurum personelinin yaklaşık % 64' ü (16309 kişi) katılmıştır. Merkezde çalışan 4677 kişinin yaklaşık % 56'sı (2617 kişi) ankete katılmıştır. Kurum tarafından çalışan memnuniyeti anketi ile çalışanlara görüş ve önerileri de sorulmuştur. Bu görüş ve öneriler aşağıda yer almaktadır (SGK, Çalışan Memnuniyeti Anketi Raporu 2011, <http://sgknet>):

- Yetenek, bilgi ve tecrübenin ön planda olduğu kariyer (görevde yükselme – unvan değişikliği) sistemi geliştirilmelidir.
- Etkin bir insan kaynakları yönetimi oluşturulmalıdır.
- Her ne kadar performans ödemesi kaldırılmış olsa da yeniden performansa dayalı ek ödeme sistemi geliştirilmelidir.
- Performansa dayalı ödül ve teşvik sistemi geliştirilmelidir.
- Çalışan yetkinliği geliştirilmelidir.

- Eğitim programları daha planlı düzenlenmeli, interaktif eğitim çalışmaları arttırılmalı, konular daha ayrıntılı olarak işlenmeli, eğitimler zamana yayılmalı/sıkıştırılmamalı ve uygulamalı olarak yapılmalıdır.
- Çalışanların hizmet içi eğitim imkânlarından eşit düzeyde yararlanmasını sağlayacak bir sistem oluşturulmalıdır.
- Birimler arası koordinasyonun geliştirilmesi amacıyla bu alanlardaki sorunların tespitiye yönelik araştırma yapılmalıdır.
- Ortak iş ve işlem yürüten merkez birimlerinin katılımı ile belirli zamanlarda yapılan koordinasyon toplantıları geliştirilmelidir.
- Kurumda sağlanan sosyal olanaklar (yemek, ulaşım, kreş, lojman vb) Kurum geneline yaygınlaştırılmalıdır.
- Çalışma ortamına ilişkin iyileştirmeler çalışan ihtiyaçlarına ve işin gerektirdiği niteliklere yönelik yapılmalıdır.
- Proje çalışmalarına ivme kazandırılıp Kurum geneline yaygınlaştırılmalıdır.
- İhtiyacı olan birimlere nitelikli personel takviyesi (işveren memuru vb.) yapılmalıdır.
- İş yükü adil dağıtılmalı ve fiziki ortam, teknolojik kaynak vb. unsurlar için iyileştirilme çalışmaları devam etmelidir.
- Uygulanan politikaların devamının getirilebilmesi için yönetimde istikrar sağlanmalıdır.
- Yöneticiler, etkili liderlik ve çalışanların motivasyonunun arttırılması konusunda eğitilmelidir.
- Hizmetlerin etkin bir şekilde sürdürülebilmesi için mevzuatta yapılan sık değişikliklerin önüne geçilmelidir.

Kurumun yaptığı 2012 yılı çalışan memnuniyeti anketine 25.897 Kurum personelinin yaklaşık % 38,6'sı (10.006 kişi) katılmıştır. Merkezde çalışan 4677 kişinin yaklaşık % 20,6'sı (966 kişi) ve Taşra teşkilatında çalışan 21220 kişinin yaklaşık % 42,6'sı (9040 kişi) ankete katılmıştır. Ankette yer alan sorulara ilişkin

ortaya çıkan temel öneriler ise şu şekilde sıralanmaktadır (SGK, Çalışan Memnuniyeti Anketi Raporu 2012, [http:// sgknet](http://sgknet)):

- Yıl içinde birim amirleri tarafından çalışanların motivasyonunu arttıracak aktiviteler düzenlenmesi,
- Yöneticilerin, personelin önemli başarılarını, proje çıktılarını Kurumun/Birimin diğer personeliyle intrada ya da toplantılar aracılığıyla paylaşılmasına yönelik gerekli desteği vermesi,
- Yöneticilerin, çalışanlarıyla işyerinde daha sık bir araya gelerek iletişimi arttırması,
- Düzenlenen sosyal, kültürel faaliyetlere yöneticilerin de katılımının sağlanması,
- Performansa dayalı ödül ve teşvik sistemini geliştirmek için süreç sisteminin uygulamaya konulması
- Yöneticilerin, çalışanlarını takdir/teşekkür belgeleri ile ödüllendirmesi,
- Lisansüstü eğitimler, yabancı dil kursları, programlama dilleri vb. iş geliştirme eğitimlerinin desteklenmesi,
- Yeni getirilen uygulamalara yönelik eğitimlerin iş başı eğitimleriyle desteklenmesi,
- Çalışanların, iş körlüğünün önüne geçmek ve mesleki gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla servisler/birimler bazında rotasyona tabi tutulması,
- Yeni mevzuat düzenlemeleri yürürlüğe girdiğinde, online eğitiminin ivedilikle hazırlanması ve personele sunulması,
- Taşrada çalışan personelin işle ilgili gerekli eğitimleri düzenli ve adil bir şekilde almalarının sağlanması,
- Çalışanların, mevzuata ilişkin bilgi seviyesinin düzenli aralıklarla mini testler yapılarak ölçülmesi ve güncellenmesi,
- Bilimsel araştırmalara zemin oluşturmak adına ulusal ve uluslararası kaynaklar ile kurumsal veri tabanlarına ulaşımında gerekli imkanların sağlanması (veri tabanı üyeliklerinin artırılması, kurumsal veri tabanındaki

verilerin çeşitlendirilmesi ve güncel olması, veri tabanı eğitimlerinin verilmesi vb.),

- Konferans, çalıştay, sempozyum vb. etkinliklerin insan kaynakları ya da her birimce düzenli olarak takibinin yapılması ve çalışanların bu etkinliklere katılımının teşvik edilmesi,
- Hizmet içi eğitimlerin artırılması, interaktif ve süreklilik arz edecek şekilde gerçekleştirilmesi,
- Birimlerin görev çakışmalarının ortadan kaldırılması,
- Personel dağılımının birimlerin iş yükü ile orantılı olarak belirlenmesi,
- İş yükünün çalışanlar arasında eşit/adil dağıtılması,
- Görevde yükselme sınavlarının il bazında düzenlenmesi,
- Kurumda verilen sosyal olanakların (yemek, ulaşım, kreş, lojman vb) Kurum geneline yaygınlaştırılarak çalışanların eşit düzeyde yararlanmasının sağlanması,
- Çalışanların fiziki ortamlarına ilişkin düzenlemelerin çalışan ihtiyacına göre yapılması,
- Merkez birimlerinde, taşra birimlerinden gelen soruları cevaplamaya yönelik online destek sisteminin oluşturulmasıdır.

SONUÇ

Sosyal güvenlik sistemi, toplumun tüm kesimlerini kapsayan, sağlık, güvenlik ve dayanışmayı sağlayan bir yapıdır. Kaliteli ve sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi, ülke ekonomisine katkı sağlaması, toplumsal kaynakların daha verimli kullanılabilmesi ve vatandaşların geleceğe umutla bakabilmesini sağlamaktadır.

Ülkemizdeki sorunlardan bir tanesi olan sosyal güvenlik sisteminin çözümü için, 1 Ekim 2008 tarihinde sosyal güvenlik reformu yapılmıştır. Bu reformla yürürlüğe giren Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile sosyal güvenlikle norm ve standart birliği sağlanması amaçlanmıştır.

Bağ-Kur, SSK ve Emekli Sandığı'nın tek çatı altında birleşmesi ile oluşan Sosyal Güvenlik Kurumu, personel ve bütçe bakımından Türkiye'nin büyük ve önemli kurumları arasına girmiştir. Sosyal sigortalarda yeniden yapılanmayla birlikte Kurumun, kurumsal performansı değerlendirilmiştir. Reform öncesi durum ile reform sonrası durumun karşılaştırılması yapılarak, yeniden yapılanmanın performansı izlenmiştir.

Sosyal sigortalarda yeniden yapılanmanın performans üzerine etkisi, kurumsal karne sistemiyle araştırılmıştır. Kurumsal karne sistemi (Balanced Scorecard) son on yıldır stratejik planlama alanında çok yaygın bir sistemdir. Kurumsal karne sisteminin seçilmesinin nedeni, yalnızca finansal kapsamda değil, Kurumun diğer boyutlarını da inceleme fırsatı yaratmasıdır. Bu nedenle araştırmada kurumsal karne yaklaşımı çerçevesinde, Sosyal Güvenlik Kurumu için performans ölçme ve değerlendirme yapısı oluşturulmuştur.

04/09/2009 tarihinde Kurum Başkanı başkanlığında ve merkez birim amirlerinin katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda, Kurum 2009 (Eylül-Aralık) dönemi ile 2010 yılına ait Eylem Planı hazırlanması kararlaştırılmıştır. 2009-2010 yılı belirlenen eylem planı ile performans hedeflerinin belirlendiği tespit edilmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun stratejilerinin planlanması 2007 yılında başlamıştır. Kurumun 2010–2014 yıllarını kapsayan stratejik planın hazırlanması çerçevesinde misyon, vizyon ve temel değerler Kurum internet sayfasında yayınlanmış, gelen öneriler incelenerek değerlendirilmiştir. Bu kapsamda oluşan

misyon, vizyon ve temel değerler oluşturulmuştur. Kurum, amaçlarını ve hedeflerini belirleyip, bu hedefleri gerçekleştirme oranını ölçmesi gerekmektedir. Bu sayede, kurumun performansı ölçülebilecek ve Kurumun arzu ettiği konuma ne kadar yaklaştığı görülebilecektir. Bu nedenle, Kurumun stratejik amaç ve hedefleri, birim çalışma grupları ve Stratejik Planlama Yürütme Komitesi tarafından yapılan toplantılar sonucu belirlenmiştir. 2009-2010 yılı Kurumun belirlediği eylem planı ile performans hedefleri ile birlikte bu çalışmada kurumsal karne sistemi hedeflerini oluşturmada katkı sağlamıştır.

Kurum vizyon, misyon ve stratejileri ışığında kritik başarı faktörleri oluşturmuştur. Vizyon, misyon ve strateji hedeflerinin oluşturulması, kurumsal karne boyutlarının en önemli aşamasıdır. Bunun nedeni ise, kurumsal karne yaklaşımının vizyon, misyon ve stratejilerin tanımlanmasıyla başlamasıdır. Vizyon ve stratejilerle Kurumun, gelecekte nerede olduğu belirlemesi gerekmektedir.

Kurumsal karne sistemi, kurumsal performansı dört boyutta incelemektedir. Bu dört boyut, finansal, vatandaş, iç süreçler ve öğrenme-gelişmedir. Finansal boyutta; prim gelirlerinin toplam giderleri karşılama oranı, kayıt dışı istihdam oranı, tahakkuk eden Kurum alacakları tahsilat oranı, sağlık harcamaları, gelir-gider değişim oranına odaklanılmıştır. Vatandaş boyutunda, vatandaş memnuniyetini arttırmak amacıyla Kurumun ve TÜİK'in yapmış olduğu vatandaş memnuniyet anketleri değerlendirilmiştir. Bununla birlikte, Kurumun yapmış olduğu yanlışlıklar nedeniyle Kurum aleyhine açılan dava sayısı bir önceki yıla göre azalış oranı incelenmiştir. Yine vatandaş boyutunda, vatandaş için sosyal güvenlik mevzuatını uluslararası normlara uygun hale getirmek amacıyla reformdan sonraki ikincil mevzuat çalışmalarının sayısı incelenmiştir. İç süreçler boyutunda da, işçilerin, bağımsız çalışanların ve kamu görevlilerinin emekli ve maluliyet aylığını bağlama sürelerinin kısaltılması, sosyal güvenlik kapsamında bulunan nüfusun arttırılması, Kurumun hizmet kalitesinin arttırılması ve bürokrasinin azaltılması için yapılan yenilikçi uygulamalar ve Avrupa Birliği Proje sayılarına odaklanılmıştır. Öğrenme ve gelişme boyutunda da; personel memnuniyet oranı, personel başına düşen eğitim saati, bilgi sistemlerindeki değişikliklere uyum süreci, çalışanların Kurumdan ayrılmaması için yapılan uygulamalar, yeni açılan Sosyal Güvenlik Merkezi sayısı ve fiziki iyileştirme yapılan hizmet bina sayısına odaklanmıştır.

Çalışma sırasında öğrenme ve gelişme boyutunda, reformdan önceki Sigorta Kurumlarında, eğitim ve personel memnuniyeti çalışmalarına gereken önemin verilmediği anlaşılmaktadır. Çalışanların Kurumdan ayrılmaması için yapılan uygulamalar ve bilgi sistemlerindeki değişikliklere uyum süreci hakkında gerekli bilgi bulunamamıştır. Sosyal sigortalarda yeniden yapılanma süreci itibariyle bu ölçütlerin incelenmesi yapılmıştır.

Performans yönetimi sistemi, reformdan önceki dönemde yapılmamış veya güçlükler yaşanmıştır. Kurumlar, stratejilerini ve hedeflerini belirlememiştir. Bunun yanında Kurumların tam anlamıyla elektronik alt yapılarının olmaması, kayıt tutmada zorlukların yaşanması, performans ölçümünde zorluklar çıkarmaktadır.

Kurumsal performans sistemi ile, Kurumun amaç ve hedefleri, istatistikleri, yapmış olduğu çalışmaları ve faaliyetleri incelenmiştir. Bu inceleme doğrultusunda, kurumsal karne sisteminin amaçları ve ölçütleri bu çalışmada belirlenmektedir. Belirlenen ölçütler sayesinde reform öncesi ve reform sonrası kurumsal performans durumu ortaya çıkmaktadır.

Kurumsal karne sisteminin öğrenme ve gelişme boyutunda personel memnuniyeti oranı, Kurumun yapmış olduğu ankette 2011 yılında % 47,8, 2012 yılında ise, % 55,3 oranı ortaya çıkmıştır. 2013 yılında ise Kurumun belirlediği hedef, % 74 oranıdır. 2008 yılında yapılan ankette ise % 32, 51 oranı ortaya çıkmıştır. Bu sonuçları baktığımızda, Kurumun personel memnuniyeti 2011 yılında yükseldiğini görmekteyiz. Kurum personeli Kurumdaki kariyeriyle ilgili bir takım sıkıntılar yaşamaktadır. Özellikle memur ve veri hazırlama personelinin yükselme olanaklarının zor olması sebebiyle memnuniyetsizlik yaşamaktadır. Yeni personelin nitelikleri, eğitimleri ve özellikleri analiz edilmeden personelin görev yerleri belirlenmektedir. Bu yüzden de, personelden tam anlamıyla verim alınamadığı gibi, iş ile ilgili isteksizlik doğmaktadır. İsteksizlik, örgüte bağlılığı azaltıp, farklı kurumlara geçiş yapma gereksinimlerini ortaya çıkarmaktadır. Kuruma yeni atanan ve hali hazırda çalışan personel için CV (özgeçmiş) formatı ile CV havuzu bulunmamaktadır. 2008 yılında 4250 personele uygulanan iç paydaş anketinde çalışanların kurumda hak ettiği ilerleme ve yükselmeyi göremeyeceği inancına sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, Kurumda, çalışan özellikle genç çalışanlar, yükselme inancı olmadığı için başka bir kuruma geçme ihtiyacı

hissetmektedirler. Kurumun, “Sosyal Güvenlik Kurumu, Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”ni değiştirmesi gerektiği düşünülmektedir.

Kurumsal karne sisteminin öğrenme ve gelişme boyutunda, İl müdürlüklerinde eğitimlere katılan personelin ortalama 6 saat eğitim aldığı taşra performans hedefleri 30.06.2010 ikinci dönem gerçekleşme raporunda açıklanmıştır. Personel başına verilen eğitim saatindeki artış miktarı oranı 2011 yılında % - 55, 2012 yılında ise bu % 135 olarak tespit edilmiştir. Kurum özellikle 2012 yılında personel eğitimine önem vermiştir. 2012 yılından itibaren Kurum eğitimlerinin bir bölümünü e-öğrenme üzerinden yapmaya başlamıştır. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerini kullanarak istedikleri yerden, istedikleri anda öğrenmesini sağlayan e-öğrenme yaklaşımı, kolayca, bütün çalışanlara ulaşılabilir, az maliyetli, yoğun iş temposuna sekte vurmayacak şekilde eğitimlerin yapılması sağlanmaktadır. Reform öncesi, üç Kurumda eğitim çalışmalarına yeteri kadar önem verilmediği, yapılan anketlerden anlaşılmaktadır. 2008 yılında 4240 personel ile yapılan ankette “ Hizmet içi eğitimler yeterli düzeyde yapılmakta mıdır” sorusuna %16 evet, %76 hayır oranında bir sonuç çıkmıştır. Ayrıca, araştırmada reformdan önceki dönemle ilgili istatistiklere rastlanılmamıştır.

Kurumsal karne sisteminin öğrenme ve gelişme boyutunda, bilgi sistemlerindeki değişikliklere uyum süreci ölçütünde, Mayıs 2012 personel istatistiklerine göre, Kurumda 25.825 personel çalışmaktadır. Personelin 14-17 yıl ve 18-21 yıl arasındaki hizmet sürelerine sahip personelin genel toplam içindeki %15 oranı ile en yüksek düzeyde ve 42-47 yaş grubu personelin en fazla olduğu görülmektedir. Bu veriler doğrultusunda, Kurumda hizmet süreleri fazla olan personelin çokluğu nedeniyle, reform sonrası yapılan bilişim yeniliklerine adapte olmakta zorluk çekilmektedir. Ayrıca, 2012 yılı eğitim ihtiyaç analizi çalışmaları neticesinde, kişisel gelişim ve bilgi teknolojileri alanlarında yapılabilecek eğitimleri belirlemek amacıyla tüm Kurum çalışanlarına çevrimiçi anket uygulanmıştır. Çevrimiçi anket 10 Ekim 2011 tarihi itibarıyla tüm Kurum personelini 119 değişik unvandan, çalışan ve yönetici düzeyinde toplam 12.639 kişiye uygulanmıştır. Yapılan ankete göre, anket katılımcılarının % 88,20’si 5 yıl ve üzeri süredir bilgisayar kullandıkları görülmektedir. Yaş ölçütüne göre bakıldığında ise, iyi ve

uzman düzeyde bilgisayar okuryazarlık seviyelerine sahip Kurum personelinin yaş ortalamasının MS Word için 36,29, MS Excel için 35,85, MS Outlook için 37,17 ve MS PowerPoint için 35,06 olduğu görülmektedir. Reformla birlikte, Kurum hizmet kalitesini arttırma ve yapılan iş sürelerini kısaltmak amacıyla yeni uygulamalar başlatmıştır. Kurum personelinin yaş ortalamasının yüksek olması kurumsal uygulamaları kullanmakta sıkıntı yaratmaktadır. 10 Ekim 2011 yılında yapılan anketle, katılımcıların kendi kullandıkları uygulamalarda uzman olmadıkları görülmektedir.

Kurumsal karne sisteminin öğrenme ve gelişme boyutunda, Kurumun personel alma stratejisi 2011 yılı itibariyle değişmiştir. Dört yıllık üniversite mezunlarının Kurumdan sıklıkla ayrılmaları neticesinde Kurum, iki yıllık üniversite mezunlarını da almaya başlamıştır. Dört yıllık üniversite mezunlarının Kurum içinde yükselme inancı olmadığından Kurumdan ayrıldıkları düşünülmektedir. Ayrıca, Kurumun daha önceden eğitim fakültesi mezunlarını almasıyla, bu bölümlerden mezun personelin kurumlar arası atamalarda öğretmenliğe geçiş yapmasıyla personel yetersizliği oluşmuştur. Kurum, bu sıkıntılardan dolayı eğitim fakültesi mezunlarını personel olarak almamaktadır.

Kurumsal karne sisteminin öğrenme ve gelişme boyutunda incelenen diğer konu ise, personelin verimli olarak çalışması için işyerindeki fiziki şartların iyileştirilmesidir. Hizmetin vatandaşın ayağına götürülmesi amacıyla Sosyal Güvenlik Merkezleri açılmıştır. Ayrıca, il müdürlüklerinde onarım ve yeni inşaat çalışmaları başlatılmıştır. Bu sayede, vatandaşın yenilenmiş ve fiziki iyileştirmeleri yapılmış binalarda hizmet alması sağlanmıştır. Ayrıca, yeni merkezlerin açılmasıyla Kurumun önünde oluşan uzun kuyrukların önüne geçilmiştir. Bu yenilikleri yapmak için de, reformdan sonra İnşaat ve Emlak Dairesi Başkanlığı kurulmuştur.

Kurumsal karne sisteminin vatandaş boyutunda, TÜİK'in ve Kurumun yaptığı vatandaş memnuniyeti anketleri incelenmiştir. TÜİK'in yapmış olduğu Yaşam Memnuniyeti Araştırması'na göre, ankete katılanların Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan memnuniyet oranları 2003 yılında % 40,2, 2004 yılında % 52,5, 2005 yılında % 61,6, 2006 yılında % 63,8, 2007 yılında % 73,8, 2008 yılında % 71,5, 2009 yılında % 59,5, 2010 yılında % 60,8 ve 2011 yılında ise % 61,6 oranları çıkmıştır. Memnuniyet oranını yükseltmek için Kurum, birçok yenilik çalışmaları başlatmıştır.

Bu yenilikler, Kurumun günümüz şartlarına ayak uydurarak ve teknolojik yenilikleri takip ederek vatandaş odaklı projelerdir. Bu projeler; Mobil Sosyal Güvenlik Merkezi projesi, İnsansız Sosyal Güvenlik Merkezi, İnteraktif (çift yönlü) sms projesi, sosyal güvenlik entegrasyon projesi, doküman yönetim sistemi, data center projeleridir. Ayrıca, SGK TV projesi yürürlüğe girdiğinde, sosyal güvenlikle ilgili en doğru bilgi vatandaşa ulaşacaktır. Bu projelerle Kurumun, teknolojik gelişmeleri takip ettiği ve günümüz şartlarına ayak uydurmaya çalıştığı görülmektedir.

Kurumun yapmış olduğu vatandaş memnuniyeti anketinde ise, 2008 yılında %46,3 , 2011 yılında %71, 2012 yılında ise, 76,5 oranları çıkmıştır. TÜİK'in yapmış olduğu Yaşam Memnuniyeti 2011 Araştırması'na göre, vatandaşın Sosyal Güvenlik Kurumu'nun vermiş olduğu emeklilik işlemlerinden memnun olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni, reformla birlikte, emekli aylığı bağlama süresinin kısalması olduğu düşünülmektedir. 2007 yılında ortalama 76 günde emekli aylığı bağlanırken, bu süre 2012 yılında 20 güne kadar düşürülmüştür. Buna rağmen 20 günde bitirilememiş emeklilik talepleri de vardır. Bunun nedeni, kurumlar arasında hala evrak beklemelerinin yaşanmasıdır. Kurum, evrak bekleme süresini kısaltmak amacıyla elektronik olarak evrak gönderilmesi sistemini geliştirmiştir. Devlet memurlarının emeklilik işlemleri ve hizmet birleştirilmesi için gerekli belge ve yazışmaların posta yoluyla yapılması işlemlerini Hizmet Takip Projesi (HİTAP) ile internet ulaşımı olan web tabanlı bir sistem kurularak devlet memurlarının tüm bilgilerinin saklanması, elektronik ortamda izlenerek gereksiz yazışmaların ve zaman kaybının önlenmesi ve emekli aylığı bağlanma süresinin en aza indirilmesi amacıyla proje başlatmıştır. Ama hala HİTAP programının veri aktarım sürelerinin uzatılması, sağlık alanında ise biyometrik kimlik doğrulama sisteminin kullanılmasının sürekli ertelenmesi ve e-sevk, e-reçete sistemlerinde ise hataların oluşması hem sağlık hizmet sunucularını, hem de vatandaşı olumsuz etkilemektedir.

2008 yılından itibaren işçi kapsamında yıl içinde ölüm aylığı bağlanan sigortalı sayısının azaldığı görülmektedir. Bunun nedeninin, 01.10.2008 tarihinden sonra ölen 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin (a) bendi sigortalılar için (işçi) borçlanma yapılmasına Kanunun engel olduğu düşünülmektedir. İşçiler için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması aranmaktadır. Bu karar

ile Kurumun aktüeryal dengesi açısından olumlu, vatandaş açısından ise olumsuz olarak algılandığı düşünülmektedir. Aynı şekilde, yaşlılık aylığı için yapılan emeklilik yaşının yükseltilmesi vatandaş için olumsuz olarak karşılanmıştır. Özellikle reform sonrası prim gün sayısı ve hizmet yılı şartlarını yerine getirip de, yaş şartına takılmalar, vatandaş memnuniyetine olumsuz yansımıştır.

Kurumsal karne sisteminin vatandaş boyutunda, Vatandaş memnuniyetinin yükseltilmesi için Kurumun hata oranını azaltması gerekmektedir. Kuruma açılan dava sayısının yüksekliği, Kurumu finansal olarak da sıkıntıya sokmaktadır. Kurum aleyhine açılan dava sayısının bir önceki yıla göre azalış oranı 2011 yılında - %30 iken, 2012 yılında ise, % 30,9 oranı ortaya çıkmıştır. 2013 yılında Kurum % 27,9 oranını hedef koymuştur.

Kurumsal karne sisteminin vatandaş boyutunda incelenen diğer konusu ise, Sosyal Güvenlik Mevzuatını uluslararası normlara uygun hale getirmek amacıyla, 8 Mayıs 2008 Tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan ve 5510 sayılı Kanun’da önemli değişiklikler yapan 5754 sayılı Kanunla ilgili ikincil mevzuat çalışmaları büyük oranda tamamlanarak 2012 yılı itibarıyla 408 Genelge, 55 Yönetmelik, 36 Tebliğ ve 8 Yönerge tamamlanarak yürürlüğe girmiştir. 5510 sayılı Kanun uygulamasının takibini zorlaştıran nedenlerden biri ikincil mevzuatın getirdiği karmaşıklığıdır. 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu başlangıçta 137 maddelik bir Kanun iken zaman içinde 164 ayrı değişiklikle 83 ek madde, 223 geçici madde ve 23 ek geçici madde eklenen, karmaşık, takibi zor bir kanun haline gelmişti. Aynı şekilde, 5510 sayılı Kanun, 5 farklı sosyal sigorta kanununu birleştirdiği için bir çatı kanun niteliğindedir. 5510 sayılı Kanun 109 asıl ve 13 geçici maddeden oluşan küçük hacimli bir Kanun olarak yürürlüğe girmiştir. Ancak, 5510 sayılı Kanunun az sayıda maddeden oluşması, beklendiği gibi anlaşılmasını kolay hale getirmediği düşünülmektedir.

Kurumsal karne sisteminin finansal boyutunda ise, gelirleri arttırmak amacıyla, sistemin önemli sorunlarından biri de kayıt dışı istihdam ve onun neticesinde prim tahsilatındaki yetersizliklerdir. Bağ-Kur ve SSK Kurumlarının bir türlü prim tahsilatına ve kayıt dışına, çözüm bulamamış olması Sosyal Güvenlik Sistemi’ni finansal açıdan zor duruma düşürmüştür. Bu nedenle reformla birlikte, kayıt dışı istihdamla mücadelede önem verilmiştir. 81 il müdürlüğünde kayıt dışı

istihdamla mücadele servisleri kurulmuş olup, tescilsiz sigortalılar kayıt altına alınmıştır. Ücretlerin banka kanalıyla ödenmesi daha kolay denetleme imkânı sağlamıştır. Alo 170 iletişim merkezi ile sigortalı kayıt dışı istihdam şikayet işlemi yapılabilmektedir. Bu sayede, sigortalı istediği yer ve zamanda hizmet alabilme imkânına kavuşmuştur. Kayıt dışı istihdam oranı 2007 yılında % 45,44, 2009 yılında % 43,84, 2011 yılında ise, % 42,5 oranında çıkmaktadır. Reform sonrası kayıt dışı mücadele çalışmaları neticesinde, kayıt dışı istihdam oranının düştüğü görülmekle birlikte, oranın yüksekliği dikkat çekmektedir. Yapılması gerekenin, prim oranlarının düşürülmesi ve kayıt dışı uygulamaların önüne geçirebilecek teşviklerin çıkarılması olduğu düşünülmektedir.

Reformdan önce, Kurumların erken emeklilik uygulamaları Kurumların açık vermelerindeki en büyük nedenlerden biriydi. Özellikle 20 Şubat 1994 tarihinde çıkarılan 3374 sayılı Kanunla emeklilik yaş sınırının kadınlarda 38, erkeklerde 43 olarak uygulanmasıyla Kurumların bütçe dengelerinde sorunlar çıkmıştır. Kurum, sosyal güvenlik reformu ile birlikte, erken emeklilik uygulamalarına yönelik düzenlemeler yapmıştır. Emeklilik sisteminin yeniden düzenlendiği modelde, prim gün sayısı yükseltilerek, emeklilik yaşı da, kademeli olarak yükseltilmiştir. Düzenlemenin etkileri uzun vadede ortaya çıkacaktır. Bu sayede, pasif sigortalı sayısı düşüp, aktif sigortalı sayısının artması düşünülmektedir. Sistem, aktif/pasif dengesini düzeltmek amacıyla yapılırken, diğer yandan 5510 sayılı Kanunu'nun 41/a maddesi ile getirilen doğum borçlanması ile; kadın sigortalıların, en fazla iki çocuk ve her çocuk için en fazla iki yıllık borçlanılabilme hakkının getirilmesiyle pasif sigortalı sayısını yükselttiği düşünülmektedir.

Pasif sigortalı sayısının yükselme sebeplerinden bir tanesi de, yapılandırma hakkının çıkartılmasıdır. 2008 yılında 5763 ve 5797 sayılı Kanunlar ile, 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre sigortalı olanların, birikmiş prim borçlarını yapılandırma hakkı çıkartılıp, sigortalıların emekli olması sağlanmıştır. Aynı şekilde, 2011 yılında 6111 sayılı Kanun ile prim borçlarının yeniden yapılandırılması kapsamında yaşlılık aylığını hak edip prim borcu bulunan 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin (b) bendi gereğince, sigortalı olanlar emekliliğe hak kazanmaktadır.

Doğum borçlanması ve yapılandırma kısa vadede Kurum bütçesine katkı sağlamıştır. Ama uzun vadede pasif sigorta sayısının yükselmesiyle Kurum bütçesinde açıklara sebep olacağı düşünülmektedir.

Sosyal güvenlik sisteminin finansmanını etkileyen diğer bir unsur ise, nüfusun yaş gruplarına göre dağılımıdır. Ülkemiz, şu anda genç bir nüfusa sahiptir. Ancak, nüfusun yaşlanmasıyla, sosyal güvenlik sisteminde prim gelirlerinin azalacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, yeniden yapılanma ile birlikte emeklilik yaş şartının yükseltilmesi zorunlu hale gelmiştir. Yaşlanan nüfus ile birlikte sağlık harcamaları da artmış olacaktır. Sağlık harcamaları 2001 yılında 4. 576 Bin TL iken, 2007 yılında 19.884 Bin TL, 2009 yılında ise 28.811 Bin TL olmuştur.

2012/41 sayılı Genelge ile Sağlık hizmet sunucularının, inceleme ve kontrol standartları belirlenmiştir. Buna göre, Sağlık Sosyal Güvenlik merkezlerinin bulunduğu illerdeki sosyal güvenlik il müdürlüklerinde görevli personel tarafından, Kurum ile sözleşmesi bulunan sağlık hizmet sunucularının denetimi yapılmaktadır. 2010 yılında tüm illerdeki eczanelerin ortalama % 43'ü, optikçilerin % 74'ü, hastanelerin % 71'i 1 defa denetlenmiştir. Bu denetimler sayesinde, sahte reçetelerle, ilaçların fazla ücretle satılması engellenmektedir. Ayrıca, sağlık harcamalarının daha fazla artışını da önlediği düşünülmektedir. Sağlık harcamalarının artmasını önleyecek uygulamalardan bir diğeri ise, reformdan sonraki yapılan e-reçete uygulamasıdır. Bu uygulamayla birlikte, yapılan usulsüzlüklerin önüne geçileceği düşünülmektedir.

Kurumsal karne sisteminin iç süreçler boyutunda ise, TÜİK'in yapmış olduğu Yaşam Memnuniyeti 2011 Araştırması'na göre, vatandaşın Sosyal Güvenlik Kurumu'nun vermiş olduğu emeklilik işlemlerinden memnun olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni, reformla birlikte, emekli aylığı bağlama süresinin kısalması olduğu düşünülmektedir. 2007 yılında ortalama 76 günde emekli aylığı bağlanırken, bu süre 2012 yılında 20 güne düşürülmüştür. Ama hala 20 günde bitirilememiş emeklilik talepleri vardır. Bunun nedeni, kurumlar arasında hala evrak bekleme sürelerinin yaşanması olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple, evrak bekleme süresinin kısalması amacıyla Kurum elektronik olarak evrak gönderilmesi sistemini geliştirmiştir. Devlet memurlarının emeklilik işlemleri ve hizmet birleştirilmesi için gerekli belgelerinin yazışmalarının posta yoluyla yapılması işlemlerini HİTAP Hizmet Takip Projesi ile internet ulaşımı olan web tabanlı bir sistem kurularak devlet

memurlarının tüm bilgilerinin saklanması, elektronik ortamda izlenerek gereksiz yazışmaların ve zaman kaybının önlenmesi ve emekli aylığı bağlanma süresinin en aza indirilmesi amacıyla proje başlatmıştır.

Kurumsal karne sisteminin iç süreçler boyutunda odaklanılan diğer bir konu ise, sosyal sigortalar kapsamında yapılan denetim sayılarıdır. Denetmenler tarafından yapılan denetimler sonucu; 2009 yılında 9.278 işyeri, 2010 yılında 8.150 işyeri 2011 yılında 5.610 işyeri denetlenmiştir. Tespit edilen sahte sigortalı sayısı ise, 2009 yılında 4.493, 2010 yılında 2.732, 2011 yılında ise, 3.178'dir. Denetim sayılarının artması, kayıt dışı istihdamla mücadele için önemlidir. Bu yüzden de, Kurum reformla birlikte, 678 Sosyal Güvenlik Denetmeni ve 281 Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcısını Kuruma kazandırmıştır.

Yeşil kart sahibi 9 milyon 416 bin 775 kişi ve hiçbir güvencesi olmayan 1 milyon 700 bin kişi, 2012 yılı başından itibaren ülke nüfusunun neredeyse tamamına yakın bir kısmı genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır. Düzenleme sosyal güvencesi olmayanların sağlık uygulamalarından faydalanması için gerekli ve doğru bir uygulamadır. Bu uygulama ile, sağlık sigortası sisteminin dışında kimsenin kalmaması hedeflenmektedir.

Sonuç olarak, Kurumun mevcut eksiklikleri olmasına rağmen, bunları gidermek amacıyla birçok proje hazırlanmıştır. Reformla birlikte Kurum, 2008 yılından itibaren kurumsal kültür oluşturma ve alt yapı çalışmalarına önem verdiği görülmektedir. Bürokrasinin azaltılması ve e-devlet uygulamaları konularında önemli mesafeler alınmıştır. Kurum, teknolojiye yenilikleri takip ederek, vermiş olduğu hizmetlerde ulaşımı kolaylaştırmış olup, hizmet sürelerini de kısaltmıştır. Yapılan yeniliklerin, Kurumun kurumsal performansına olumlu olarak yansıdığı düşünülmektedir. Vatandaşların sigorta işlemlerini internet üzerinden yaptığı e-devlet istatistiklerinden anlaşılmaktadır. İstatistiklere bakıldığında, hizmet dökümü ve banka değişikliği hizmetlerinin yüksek olduğu istatistiklere bakıldığında görülmektedir. İnternet üzerinden sağlanan hizmetler sebebiyle vatandaşın merkezlere gelmelerine gerek kalmadan işlemlerini gerçekleştirebilmektedirler. Reformdan önce vatandaşın üç ayrı kurumdan hizmet dökümü alması çok uzun zaman almaktaydı. Reformdan sonra ise internet ortamından, cep telefonlarından hizmet dökümlerini alma imkanı sağlanmaktadır.

KAYNAKÇA

Abay, N. (2004). *Yerel Girişimler Bağlamında Sivil Toplum Kuruluşlarının Sosyal Riski Azaltmadaki Rollerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Acar, F. (2012). Sosyal Güvenlik Reformu Sonrası Yapılan Önemli Çalışmalar Ve Kurumun 2012 Hedefleri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 15(78): 6-25.

Akal, Z. (1998). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi Çok Yönlü Performans Göstergeleri*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

Akyol, K. (2012). Sürekli İş Göremezlik Geliri İle Malulliyet Aylığı Hangi Durumlarda Bağlanır? *Mali Çözüm Dergisi*. 22(110): 293-298.

Akyol, K. (2012). İşveren Yükümlülükleri Hakkında İki Pozitif Düzenleme. *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(1): 81-84.

Akyol, K. (2012). Sigortalılık Süresini Etkileyen Faktörler. *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(3): 33-35.

Alceylan, Ç. (2007). Sosyal Güvenlik Açıkları ve Dünden Bugüne Sosyal Güvenlik Sistemimiz. *Bütçe Dünyası*. 2(26): 70-84.

Alper, Y., Ekin, N., Akgeyik, T. (1999). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.

Alper, Y. (2007). Kurumsal Yapıda “Tek Çatı” Hayata Geçti. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 53(1): 141-171.

Alper, Y. (2008). ABD Sosyal Güvenlik Sistemi Bir Model Olabilir Mi?. *Çimento İşveren Dergisi*. 22(2): 4-31.

Alper, Y. (2011). Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 1(1): 7-47.

Alper, Y. (2012). 5510 Sayılı Kanunu Anlamak, Öğrenmek, Takip Etmek. *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(3): 7-11

Apan, A. *Türkiye’de ve Almanya’da Sosyal Güvenlik Sistemleri*.
www.konrad.org.tr/Wirtschaft%202007%20tr/16Apan.pdf (15.8.2011).

Araz, M. (2013). Yargıtay’dan Ölüm Aylığı Konusunda Ezber Bozan Karar. *Yaklaşım Dergisi*. 21(242): 215-217.

Araz, M. (2013). E-Bildirge Programında Yapılan Değişiklikler. *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*. 60(111): 155-157.

Ardoğan, E. (2004). *Toplam Kalite Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.

Arslan, A. (2002). Kamu Harcamalarında Verimlilik, Etkinlik ve Denetim. *Maliye Dergisi*. 140.

Asa, Y. (2011). *Kamu Kurumlarında Sürdürülebilir Etkinliğin Kontrolü: Balanced Scorecard İle Kurumsal Performansın Ölçümü ve Kütahya İli Nüfus Müdürlüklerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Atalay, İ. (2010). *Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi “Kamu Sektöründen Bir Örnek”*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydın, H. (2011). Avrupa Birliği Sosyal Politika Uygulamaları ve Sosyal Hizmetler. *Sosyal Güvenlik Dünyası*. 14(73): 44-52.

Aydın, S., Demir, M. (2006). *Sağlıkta Performans Yönetimi; Performansa Dayalı Ek Ödeme Sistemi*, Ankara: Sağlık Bakanlığı Yayını.

Ayhan, A. (2012). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 2(1): 41-55.

Bahle, T. (2003). The Changing Institutionalization of Social Services in England and Wales, France and Germany: Is the Welfare State on the Retreat?. *Journal of European Social Policy*. 1(3): 5-20.

Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Başak, Ö. (2010). *Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Beland, D. (2005). *Social Security*. Kansas: University Press Of Kansas.

Bilgebay, K., S. (2006). *Sosyal Devletin Bir Unsuru Olarak Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bilgin, Ç. (2011). Van Depreminin Hatırlattıkları: Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından Afet Hallerinde Sağlanan Kolaylıklar ve Bu Kolaylıklardan Yararlanma Usulleri. *Yaklaşım Dergisi*. 19(228): 230-232.

Bolat, B., A. (2010). *Firma Performansını Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi*, İstanbul: İktisadi Araştırmalar Vakfı.

Bugün Sağlık (26.09.2012) *Sağlık Harcamaları 71 Milyar Arttı*.

<http://saglik.bugun.com.tr/saglik-harcamalari-71-milyar-artti-haberi-206471>

(01.10.2012)

Bulut, M. (2010). Kayıt Dışı İstihdam Sadece Sigortasız İşçi Çalıştırmak Değildir!. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 15(60): 132-137.

Bulut, M. (2011). Son Düzenlemeler Işığında Türkiye’de Bağımlı ve Bağımsız Çalışan Yabancıların Sosyal Güvenlikleri. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 6(23): 208-215.

Burkhauser, R., Gustman, A., Laitner, J., Mitchell, O. ve Sonnega, A. (2009). Social Security Research At The Michigan Retirement Research Center. *Social Security Bullettin*. 4(69): 51-64.

Burns, E. M. (1956). *Social Security and Public Policy*, New York.

Bustillo, M., R., Pedraza, P., Anton, I., J. ve Rivas, A., L. (2011). Working Life and Retirement Pensions in Spain: The Simulate Impact Of A Parametric Reform. *International Social Security Review*. 64(1): 73-93

Büyük, K. (2009). *Stratejik Performansın Ölçülmesi ve Geliştirilmesinde Kurumsal Başarı Karnesi İle Faaliyet Raporlarının Karşılaştırılması: Tepe Başı Belediyesi Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Büyükbirer, C. (2011). İş Kazası ve Meslek Hastalığının 01.10.2008’den Önce Veya Sonra Vuku Bulmasının İşverenin Sorumluluğu İle Kurum’un Rücu Hakkı Bakımından Farkı Var Mıdır?. *Yaklaşım Dergisi*. 19(227): 255-256.

Chavan, M. (2009). The Balanced Scorecard: A New Challenge. *Journal of Management Development*. 28(5): 393-406.

Crown, H., W. (1998). Social Security and Employment Policy. *The Gerontologist*. 1(38).

Çakar, E. (2013). Sürekli İş Göremezlik Geliri Ödenmesi İçin Aranılan Şartlar Nelerdir ve Sürekli İş Göremezlik Geliri Nasıl Hesaplanır. *Yaklaşım Dergisi*. 21(245): 199-202.

Çalık, T. (2003). *Performans Yönetimi, Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*, Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

Çalışma ve Sosyal İşler Federal Bakanlığı (2009). *Özetle Sosyal Güvenlik*, Bonn: Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı.

Çelik, Y. (2012). İş Göremezlik Belgelerinin SGK'ya Elektronik Ortamda Gönderilmesi ve İşverenin Sorumlulukları. *Yaklaşım Dergisi*. 20(235): 217-219.

Çelik, Y. (2011). Türkiye’de Sağlık Harcamalarının Analizi ve Sağlık Harcama Düzeyinin Uygunluğunun Değerlendirilmesi . *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 1(1): 62-81.

Çetin, S. (2009). Vizyon Yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 22(2009): 95-103.

Çoşkun, S. ve Güneş, S. (2008). Dünyadaki Gelişmeler Çerçevesinde Ülkemizdeki Sosyal Yardımları İyileştirme Çalışmalarının Değerlendirilmesi. *SYDGM Yayın Organı*. 1(2): 76-81.

ÇSGB. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi “ALO 170*. <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/cs.gb.portal?page=slogan&id=alo170> (18.05.2012).

Çukurçayır, A., M., Eşki, H. (2001). Kamu Hizmet Sunumunda Yeni Yöntemler. *S.Ü. İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 1(1-2): 89-109.

Demirbilek, S. (2005). *Sosyal Güvenlik Sosyolojisi*. İzmir: Legal Yayınları.

Dewitt, L. (2010). The Development of Social Security In America. *Social Security Bulletin*. 3(70) :1-26.

Dinçer, Ö. (1998). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, İstanbul: Beta Yayınları.

Dinçer, Ö. (2004). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, İstanbul: Beta Yayınları.

Doğan, H. (2008). Örgütlerde Vizyon ve Misyonların Çalışanlarca Kabulü ve Adnan Menderes Üniversitesi Örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 10(3): 93-110.

Doğan, S., Hatipoğlu, C. (2009). Küçük ve Orta Boy İşletmelerde Vizyon Açıklamasının İşletmenin Performansına Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 23(2): 81-89.

DPT. (2001). *Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. <http://ekutup.dpt.gov.tr/sosyalgu/oik604.pdf>, (17.08.2012).

DPT. (2006). *Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu Dokuzuncu Kalkınma Planı*. Ankara.

DPT. (2007). *Sosyal Güvenlik İhtisas Raporu Dokuzuncu Yıllık Kalkınma Planı*. Ankara.

Durdu, Z. (2009). Modern Devletin Dönüşümünde Bir Ara Dönem: Sosyal Refah Devleti. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (İLKE)*. 22: 37-50.

Duymuş, S. (2012). 08.09.1999 Öncesi 01.10.2008 Sonrası 4A-4B Emeklilik Şartları. *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(5): 45-48.

Dündar, İ., Yüregir, H., O. (2005). Otomotiv Sektöründe Kurumsal Karne Uygulamasına Dayalı Performans Yönetim Sistemi Kurulması ve Değerlendirilmesi. *Ç.Ü. Müh. Mim. Fak. Dergisi*. 20(1).

Ecevit, Z., İşçi, Ö. (2007). Kurumsal Karne Gelişiminde Stratejik Yönetimi Etkinleştirme. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*. 7(28): 121-134.

Edebalk, G., P. (2000). Emergence Of Welfare State – Social Insurance In Sweden In The 1910s. *Journal of Policy*. 4(29): 537-551.

Erbaşı, A. (2009). Kamuda Performans Esaslı Bütçeleme Tasarımına İlişkin Modelsel Bir Yaklaşım. *Maliye Dergisi*. 156, 249-264.

Eren, E. (2000): *İşletmelerde Stratejik Yönetim İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Esen, B. (2013). Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinde Meslek Kodlarının SGK'ya Bildirilmesi. *Yaklaşım Dergisi*. 21(242): 234-237

Fehr, H., Kallweit, M., Kindermann, F. (2012). Pension Reform With Variable Retirement Age: A Simulation Analysis For Germany. *Journal Of Pension Economics And Finance*. 11(3): 389-417.

Fişek, G., A., Özsuca, T., Ş. (1998). *Sosyal Sigortalarda Kurumu Tarihi 1946-1996*. Ankara: Sosyal Sigortalar Kurumu.

Gencer, C., Çetin, T. (2011). Kurumsal Performans Karnesi ve Havacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Savunma Bilimleri Dergisi*. 10(2): 105-121.

Göktaş, M. (2012). İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalıların Hak Sahiplerine Ölüm Geliri Ödenmesi. *Mali Çözüm Dergisi*. 22(114): 201-209.

Göktaş, M., Çakar, E. ve Özdamar, M. (2011). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik ve Primsiz Rejim*, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Ghalayni, M., Noble, J., S. (1996). The Changing Basis of Performance Measurement, *International Journal of Operations & Production Management*. 8(16): 63-80.

Gümüş, Erdal. (2010). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi, Mevcut Durum ve Sorunlar ve Öneriler. *Seta Analiz*. Ağustos 2010.

Güner, F., M, Memiş, Ü., M. (2007). Kurumsal Performans Değerlendirme Yöntemlerinin Gelişim Süreci: 1850’lerden 2000’lere Bir İnceleme. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16(2): 299-310.

Güvercin, H. C. (2004). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*. 57(2): 89-95.

Güzel, A. (2005). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm Mü?. *Çalışma ve Toplum*. 7(4): 61-76.

Güzel, A., Okur, R., A. (2002). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi.

Güzel, A., Okur, R., A., ve Caniklioğlu, N. (2012). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi.

Hatiboğlu, Z. (1995). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*. İstanbul: Sedok Yayınları.

He, L., Sato, H. (2010). Income Redistribution In Urban China By Social Security System – An Empirical Analysis Based On Annual And Life Time Income. *Contemporary Economic Policy*. 2(31): 314-331.

Helvacı, A., M. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 35(1-2): 155-169.

Hendricks, K., Hora, M., Menor, L., Wiedman, C. (2012). Adoption Of The Balanced Scorecard: A Contingency Variables Analysis. *Canadian Journal Of Administrative Sciences*. 29(2): 124-138.

Higgins, M., J., Vincze, W., J. (1989). *Strategic Management Text and Cases*. New York: The Dryden Press.

Hinterhuber, H., H. (1980). *Stratejik İşletme Yönetimi*. Çev. Lale Uraz. İstanbul: Erler Matbaa.

Hu, A., Manning, P. (2010). The Global Social Insurance Movement Since The 1880s. *Journal of Global History*. 1(5): 125-148.

International Labour Organisation. (1958). *Social Security A Workers Education Manual*. Geneva: International Labour Office..

International Labour Organisation. (1992). *Social Security A Workers Education Guide*. Geneva: International Labour Office.

International Labour Organisation. (2006). “*Social Security For All: Investing in Global Social and Economic Development*” *Issues in Social Protection Discussion Paper*. Geneva: International Labour Office.

International Labour Organisation. (2010). *World Social Security Report 2010/2011: Providing Coverage in Times of Crisis and Beyond*. Geneva: International Labour Office.

Işık, H. (2009). *Bir Kamu Hizmeti Olarak Vakıfların Osmanlı Toplum Yaşamındaki Rolü*. <http://www.akademikbakis.org/16/1vakif.pdf> (15.06.2011).

İşçi, E. (2012). Malullük Aylığı Nedir? Vergi İndiriminden Yararlanarak Bağlanan Aylık Nedir?. *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(4): 51-55.

İzgi, B.B. (2004). *Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dünyadaki Gelişimi, Tasarruflar Üzerindeki Etkileri ve Türkiye’de Durum*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kabadayı, E., T. (2002). İşletmelerdeki Üretim Performans Ölçütlerinin Gelişimi, Özellikleri ve Sürekli İyileştirme İle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 2002(6): 61-75

Kalder. (2000). *EFQM Mükemmellik Modeli Kitapçığı*. İstanbul: Kalder Yayınları

Kalder. (2003). *EFQM Mükemmellik Modeli El Kitabı*. İstanbul: Kalder Yayınları

Kalirajan, M., Shand, R., T. (1999). Frontier Production Functions and Technical Efficiency Measures. *Journal of Economic Surveys*. 13(2): 149-172.

Kamudan Haberler. (22.05.2011). *ALO 170 - Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi*.<http://www.kamudanhaberler.com/haber/sikayet-birimleri/alo-170-cal%C4%B1sma-ve-sosyal-guvenlik-iletisim-merkezi/899.html> (25.05.2012).

Kaplan, S. R., Norton, P., D. (2002). *Stratejinizle Bir Sorunuz Mu Var? Öyleyse Bir Haritasını Çıkarın*. Çev. Ahmet Kardam. İstanbul: Mess Yayını.

Karaca, E. (2012). Hizmet Borçlanma Bedelleri Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahipleri Tarafından İade Alınabilir Mi?. *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(8): 21-25.

Karaca, E. (2012). Prim Esas Kazançların Tespiti Hizmet Akdi İle Çalışanların Prime Esas Kazançları. *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(5): 19-30.

Karaca, E. (2012). Sigortalı İşe Giriş ve İşten Ayrılış Bildirgelerinin E-Sigorta Yoluyla Verilmesi, İptali ve Güncellenmesi. *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(1): 76-80.

Karaca, E. (2012). Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi Verilme Süresi Son Günün Tatile Rastlaması. *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(2): 21-23.

Karaca, E. (2012). 4/b Kapsamındaki Sigortalıların Aynı Zamanda Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışması. *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(3): 25-29.

Karakaya, A., Karaarslan, Z. (2012). Kardemir A.Ş.'de EFQM Mükemmellik Modeli Tasarımı Üzerine Bir Araştırma. *International Iron & Steel Symposium 2012*. (ss. 1236-1242). 2012.

Karakoç, M. (2012). Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinin Süresi İçinde ve Süresi Dışında Kuruma Verilmesi. *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(1): 61-65.

Karakoyun, İ. (2008). *Türkiye’de 1980 Sonrasında Uygulanan Yoksullukla Mücadele Programları: Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP) Örneği – Aydın İli Uygulaması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karpagam, U., P., L., Suganthi, L. (2012). A Strategy Map Of Balanced Scorecard In Academic Institutions For Performance Improvement. *The IUP Journal Of Business Strategy*. 9(3): 7-16.

Kayalıdere, K., Kargın, S. (2004). Çimento ve Tekstil Sektörlerinde Etkinlik Çalışması ve Veri Zarflama Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6(1): 196-219.

Keleş, M., S. (2012). Zorunlu Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Hiç Gelir Tespiti Yaptırmayanlar İle Bir Aylık Süre Dışında Gelir Tespiti Yaptıranların Durumu . *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(4): 13-18.

Keskin, M. (2010). Sosyal Güvenlik Mevzuatında İşveren Yükümlülükleri. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 5(18): 193-201.

Kılıç, M., Erkan, V. (2006). Stratejik Planlama ve Dengeli Performans Yönetimi Yaklaşımları Bir Arada Olabilir Mi?. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2, 77-93.

Kılıç, M. (2010). Stratejik Yönetim Sürecinde Değerler, Vizyon ve Misyon Kavramları Arasındaki İlişki. *Sosyo-Ekonomi*. 81-87.

Kılınç, M. (2012). Kendi Nam ve Hesabına Bağımsız Çalışanlar Açısından İş Kazası, 3. Kişinin Sorumluluğu ve Rücu. *Mali Çözüm Dergisi*. 22(114): 247-251.

Kloot, L., Martin, J. (2000). Strategic Performance Management; A Balanced Approach To Performance Management Issues In Local Government. *Management Accounting Research*. 11: 231-251.

Koç, M. (2006). Sosyal Güvenlik ve Beveridge Raporu. *Mali Çözüm İSMMMO Yayın Organı*. 76: 187-200.

Kourouklis, N. G. (2009). Disability From Occupational Diseases In Greece. *Occupational Medicine*. 59(10): 515-517.

Köseoğlu, A., M., Ocal, S. (2010). Misyon İfadelerinde Kullanılan Öğeler İşletmelerin Mülkiyet Yapısına Göre Değişir Mi?: Özel ve Kamu Hastaneleri Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 13(1): 63-82.

Köseoğlu, M., A. (2005). *Kitlerde Performans Ölçümü*. Uzmanlık Tezi. Ankara: DPT.

Kumru, M. (2012). A Balanced Scorecard-Based Composite Measuring Approach To Assessing The Performance Of A Media Outlet. *The Service Industries Journal*. 32(5): 821-843.

Kurt, R. (2009). *Sosyal Güvenlik Reformu Rehberi*. İstanbul: Tiem Yayınları.

Kuruca, M., Özdamar, M. (2013). *Tüm Yönleriyle Emeklilik*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Küçüksüleymanoğlu, R. (2008). Stratejik Planlama Süreci. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 16(2): 403-412.

Madu, C. (1998). *Malcolm Baldrige, Deming Prize and European Quality Awards A Review and Synthesis; Handbook Of Total Quality Management*. New York: Kluwer Academic Publishers.

Marques, M., C., C. (2012). Strategic Management and Balanced Scorecard: The Particular Case Of Small And Medium Enterprises (SMEs) In Portugal. *Business and Management Review*. 2(1): 50-62.

Marr, B., Schiuma, G. ve Neely, A. (2004). The Dynamics of Value Creation: Mapping Your Intellectual Performance Drivers. *Journal of Intellectual Capital*. 2(5): 312-325.

Martinez, S., R., A., Marcos, S.,V. (2010). Demographic Change and Pension Reform in Spain: An Assessment In A Two Earner, OLG Model. *Fiscal Institute For Fiscal Studies*. 31(3): 405-452.

McClements,L.D. (1978). *The Economics of Social Security*. London.

Muhasebe Vergi. *Borcunu 10 Dakika Geciktirene SGK'dan E-Haciz*.
<http://www.muhasbevergi.com/yazdir.aspx?hid=1171> (06.06.2012).

Nair, M. (2004). *Essentials of Balanced Scorecard*. Stratford Books, United Kingdom: John Wiley & Sons Inc.

Nektarios, M. (2007). Public Pensions and Labor Force Participation: The Case of Greece. *The Geneva Papers on Risk and Insurance*. 553-569.

Niven, P., R. (2002), *Balanced Scorecard, Step-By-Step, Maximizing Performance and Maintaining Results*. London: Jhon Wiley and Sons Inc.,

Okur, R. A. (2011). Ayrıntılarda Boğulan, Çelişkiler ve Değişikliklerle Yok Olan Bir Sosyal Güvenlik Masalı. *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*. 14(76): 10-20.

Oral, A., İ. (2002). *Dünya'da ve Türkiye'de Sosyal Sigortalar Kapsamında Sağlık Sigortaları Uygulamaları*. Eskişehir: Anadolu Üniversiteleri Yayınları.

Othman, R. (2006). Balanced Scorecard and Causal Model Development: Preliminary Findings. *Management Decision*. 44(5): 690-702.

Özdamar. M. (2012). İşyerine Ait Defter, Kayıt ve Belgelerin Saklanması. *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(2): 7-12

Özdemir, N. (2012). Geçici İş Göremezlik İle Sürekli İş Göremezlik Arasındaki Farklar. *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(5): 75-77.

Pektaş, Z. (2012). 4A ve 4B’li Sigortalıların Malullük Aylığı Esasları. *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(6): 61-67.

Person, R. (2009). *Balanced Scorecards and Operational Dashboards With Microsoft Excel*. Indianapolis: Wiley Publishing.

Peters, B., G. (2001). *The Politics of Bureaucracy*. London: Rutledge

Peto, Z., Katro, K. (2010). Schemes of Social Insurance System. *Academicus International Scientific Journal*. 2: 49-62.

Philips, J. (2007). *Orijinal Düşünme Sanatı*. Çev. Şule Gülmen. İstanbul: Prestij Yayınları.

Pinnington, A., Edwards, T. (2000). *Introduction To Human Resource Management*. New York: Oxford University Pres.

Posta. (23.04.2012). *Doktorlar Artık Reçete Yazmayacak*.

http://www.posta.com.tr/saglik/HaberDetay/Doktorlar_artik_recete_yazmayacak.htm?ArticleID=118412&Date=05.03.2011 (19.06.2012).

Polivka, L., Luo, B. (2013). The Future Retirement Security Around The Globe. *Journal of The American Society on Aging*. 1(37): 39-45.

Rasila, H., Alho, J., Nenonen, S. (2010) . Using Balanced Scorecard In Operatioanalising FM Strategies. *Journal of Corporate Real State*. 12(4): 279-288.

Reinhard. J. H. (1999). Modern Sosyal Devlet Yolunda İspanya’da Sosyal Güvenlik. Çev. Tankut Centel. *Çimento İşveren Dergisi*. 13(3): 3-18.

Sales, X. (2013). Performance Management System In A Non-Profit Local Governmental Broadcaster. *Global Business And Management Research: An International Journal*. 5(1): 13-23.

Saraç, Ş. (2012). Malül Çocuğu Bulunan Kadın Sigortalılar. *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(3): 71-77

Saraç, Ş. (2012). Ölüm Sigortası Ve Hak Sahiplerine İlişkin Koşullar. *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(4): 57-61

Sayıştay. (2003). *Sayıştay'ın Performans Ölçümüne İlişkin Ön Araştırma Raporu*. Ankara: Araştırma, İnceleme, Çeviri Dizisi

Schmid, A., Götze, R. (2009). Cross-National Policy Learning In Health System Reform: The Case Of Diagnosis Related Groups. *International Social Security Review*. 62(4): 21-40

Sekizinci Kalkınma Planı (2004). *Ekonomik ve Sosyal Sektörlerdeki Gelişmeler*. Ankara.

SGK. (2009). *Merkez Eylem Planı Gerçekleştirme Raporu 2009*. Ankara: SGK Yayınları.

SGK. (2009). *Taşra Performans Hedefleri 2009*. Ankara: SGK Yayınları.

SGK. (2010). *Merkez Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu 2010*. Ankara: SGK Yayınları.

SGK. (2010). *Taşra Eylem Planı İkinci Dönem Gerçekleştirme Raporu 2010*. Ankara: SGK Yayınları.

SGK. *SGK Çalışan Memnuniyeti Anketi Raporu 2011*. <http://sgk.net> (03.06.2013)

SGK. *SGK Çalışan Memnuniyeti Anketi Raporu 2012*. <http://sgk.net> (03.06.2013)

SGK. (2013). *2013 Performans Programı*. Ankara: SGK Yayınları.

SGK. (2013). *2013 Yılı Merkez Eylem Planı*. Ankara: SGK Yayınları.

SGK. *Çalışan Raporu*. <http://sgk.net> (01.12.2011).

SGK. *SGK Tarihçe*. www.sgk.gov.tr (07.12.2012).

SGK. *Taşra Hizmet Alanlar Raporu*. <http://sgk.net> (12.12.2012).

SGK. *SGK Faaliyet Raporu 2009*. www.sgk.gov.tr (02.03.2013).

SGK. *SGK Faaliyet Raporu 2010*. www.sgk.gov.tr (02.03.2013).

SGK. *SGK Faaliyet Raporu 2011*. www.sgk.gov.tr (02.03.2013).

SGK. *Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı*. Ankara: SGK Yayınları.

SGK. *Bağ-Kur İstatistikleri*. www.sgk.gov.tr (15.07.2012)

SGK. *Bağ-Kur 2006 İstatistik Yıllığı*. www.sgk.gov.tr (15.07.2012)

SGK. *Bağ-Kur 2007 İstatistik Yıllığı*. www.sgk.gov.tr (15.07.2012)

SGK. *Bağ-Kur 2008 İstatistik Yıllığı*. www.sgk.gov.tr (16.07.2012)

SGK. *Bağ-Kur 2009 İstatistik Yıllığı*. www.sgk.gov.tr (16.07.2012)

SGK. *Bağ-Kur 2010 İstatistik Yıllığı*. www.sgk.gov.tr (16.07.2012)

SGK. *Bağ-Kur Mali İstatistikler*. www.sgk.gov.tr (12.04.2013)

SGK. *E-Devlet Kapısı İstatistikleri 2012*. www.sgk.gov.tr, (24.03.2013)

SGK. *Emekli Sandığı İstatistikleri*. www.sgk.gov.tr (29.07.2012)

SGK. *Emekli Sandığı 2007 İstatistik Yıllığı*. www.sgk.gov.tr (15.07.2012)

SGK. *Emekli Sandığı 2008 İstatistik Yıllığı*. www.sgk.gov.tr (16.07.2012)

SGK. *Emekli Sandığı 2009 İstatistik Yıllığı*. www.sgk.gov.tr (16.07.2012)

SGK. *Emekli Sandığı 2010 İstatistik Yıllığı*. www.sgk.gov.tr (16.07.2012)

SGK. *Emekli Sandığı Mali İstatistikleri*. www.sgk.gov.tr (13.04.2013)

SGK. *SGK 2011 İstatistik Yıllığı*. www.sgk.gov.tr (16.07.2012)

SGK. *SGK Aralık 2011 Aylık İstatistik Bülteni*. www.sgk.gov.tr (16.07.2012)

SGK. *SGK Mart 2012 Aylık İstatistik Bülteni*. www.sgk.gov.tr (16.07.2012)

SGK. *SGK Mayıs 2012 Aylık İstatistik Bülteni*. www.sgk.gov.tr (16.07.2012)

SGK. *SGK Haziran 2012 Aylık İstatistik Bülteni*. www.sgk.gov.tr (16.07.2012)

SGK. *SGK Aralık 2012 Mali İstatistikleri*. www.sgk.gov.tr (13.04.2013)

SGK. *SSK İstatistikleri*. <http://sgknet> (13.04.2012).

SGK. *SSK 2007 İstatistik Yıllığı*. www.sgk.gov.tr (15.07.2012)

SGK. *SSK 2008 İstatistik Yıllığı*. www.sgk.gov.tr (16.07.2012)

SGK. *SSK 2009 İstatistik Yıllığı*. www.sgk.gov.tr (16.07.2012)

SGK. *SSK 2010 İstatistik Yıllığı*. www.sgk.gov.tr (16.07.2012)

SGK. *SSK 2007 İstatistik Yıllığı*. www.sgk.gov.tr (15.07.2012)

SGK. *SSK 2008 İstatistik Yıllığı*. www.sgk.gov.tr (16.07.2012)

SGK. *SSK 2009 İstatistik Yıllığı*. www.sgk.gov.tr (16.07.2012)

SGK. *SSK 2010 İstatistik Yıllığı*. www.sgk.gov.tr (16.07.2012)

SGK. (2010). *Sosyal Güvenlik ve Önemli Bilgiler Kitapçığı*. Ankara: SGK yayınları

SGK. (2010). *Sosyal Güvenlik Kurumu Stratejik Planı 2010-2014*. Ankara: Strateji Geliştirme Kurumu Yayını.

SGK. (2011). *Sosyal Güvenlik Uzmanlığı Sürecinde Avrupa'daki Sosyal Güvenlik Politikası Hakkında Mesleki Eğitim Projesi Genel Raporu*. Ankara: Strateji Geliştirme Kurumu Yayını.

SGK. (2012). *Sosyal Güvenlik Reformu Sürecince Yapılan Faaliyetler ve Devam Eden Projeler*. Ankara: Strateji Geliştirme Kurumu Yayını.

SGK. (2012). *Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik*. Ankara: Strateji Geliştirme Kurumu Yayını.

Shubithinyo, W. (2013). Balanced Scorecard Attributes: Key Determinant And Perceived Benefits. *Global Journal Of Business Research*. 7(2): 1-8.

Sosyal Güvenlik Kurumu. *Elektronik Arşiv*. <http://sgknet> (17.11.2011).

Sosyal Güvenlik Kurumu. *Aktif SGM Sorun Tespiti*. <http://sgknet> (17.11.2011).

Sosyal Güvenlik Kurumu. *2012 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planı Eğitim İhtiyaç Analizi Sonuç Raporu*. <http://sgknet> (18.11.2011).

Sosyal Güvenlik Kurumu. *HİTAP*. <http://www.sgk.gov.tr> (12.05.2012).

Sosyal Güvenlik Kurumu. *Kurumsal Projeleri*. <http://www.sgk.gov.tr> (05.06.2012).

Sosyal Güvenlik Kurumu. *SGK Gönüllüleri*. <http://www.sgkgonulluleri.com> (08.06.2012).

Sosyal Güvenlik Kurumu. *SMS Bilgilendirme Servisi*. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/e_sgk/sms_bilgilendirme/sms_bilgilendirme_servisi (15.05.2012).

Sosyal Güvenlik Kurumu. *SHS Bilgilendirme Kılavuzu*. <http://kesenek.sgk.gov.tr/OzelSHSBilgi/documents/SHSKullanımKılavuzu.pdf> (05.06.2012).

Sosyal Güvenlik Kurumu. *Stratejik Planlama Takvimi*. <http://sgknet> (06.12.2012).

Sosyal Güvenlik Kurumu. *Özel Sağlık Hizmet Sunucuları Uygulaması Kullanım Kılavuzu*. http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/8d8d2ae4-e7c1-4c5c-a168c4a285eef1bd/duyuru_20120523_04.pdf (08.06.2012).

Sözer, N. A. (1995). *Türkiye’de Sosyal Hukuk; Sosyal Tazmin, Sosyal Yardım, Sosyal Hizmet, Sosyal Teşvik*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.

Sözer, N. A. (1997). *Sosyal Devlet Uygulamaları*. İzmir: Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti Yayını.

Sözer, N. A. (2001). Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma ve Şili Modeli. *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*. 4(10): 11-12.

Sözer, N. A. (2013). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Süngü, Y. (2006). Sosyal Güvenlik Reformunun Gelir Dağılımı Üzerinde Etkisi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 20(4-5): 47-69.

Svihula, J., Estes, L., C. (2007). Social Security Politics: Ideology and Reform. *Journal of Gerontology*. 2(62): 79-89.

Şakar, M. (2009). *Sosyal Sigortalar Uygulaması*. İstanbul: Beta Yayınları.

Şekercioğlu, Ö. (2013). İş Kolu Kodu Uygulamasında Yeni Döneme Farklı Bakış. *Yaklaşım Dergisi*. 21(243): 236-238.

Şen, M. (2002). Osmanlı Devletinde Sosyal Güvenlik Ahi Birlikleri, Loncalar ve Vakıflar. *Çimento İşveren Dergisi*. 16(6): 18-40.

Şenocak, H. (2009). Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi. *Siyaset Konferansları Dergisi*. 56: 409-468.

Şimşek, N. (2011). *En Son Değişiklikler Çerçevesinde Tüm Yönleriyle SSK ve BAĞ-KUR'da Emeklilik*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Talas, C. (1979). *Sosyal Ekonomi*. Ankara: Sevinç Yayınları.

Talas, C. (1983). *Sosyal Ekonomi*. Ankara: Sevinç Matbaası.

Taşbaşı, K. (2012). Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından Kayıt Dışı İstihdamın İşverenlere Maliyeti. *Mali Çözüm Dergisi*. 22(112): 309-316.

Taşçı, F. (2009). Türkiye’de Kamusal (Merkezi) Sosyal Yardım Kurumları ve Uygulamaları. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 1(2): 62-66.

Taşkıran, N. (2007). *İşletme Stratejileri ve Politikaları*. İzmir: Birşekik Matba.

Taylor, J., Baines, C. (2013). Performance Management In UK Universities: Implementing The Balanced Scorecard. *Journal Of Higher Education Policy and Management*. 34(2): 111-124.

T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü. (2010). *Sosyal Yardım Algısı ve Yoksulluk Kültürü*. Ankara: Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü.

Teksöz, T. (2010). Sosyal Güvenlikte Reform Süreci ve Mali Sonuçları. *TBB Ekonomistler Platformu*. www.tepev.org.tr (13.04.2013).

Terpstra, J. (2002). Cooperation Between Social Security And Employment Services: Evaluation Of A Reform Strategy In The Netherlands. *International Social Security Review*. 55(3): 39-55.

The Economist. (2010). Industry Report: Greece Health Report. *The Economist*. Haziran 2010: 8-14.

Torun, R. (2012). Malullük Aylığına Genel Bakış ve Aylık Bağlanması İçin İstenen 10 Yıl Şartı. *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(5): 59-64.

TRT Haber. (06.05.2012). *SGK’dan “Çizgi Film”li Sigorta Bilinci*.

<http://www.trthaber.com/haber/egitim/sgkdan-cizgi-filmli-sigorta-bilinci-39627.html> (09.05.2012).

Turan, E. (2003). Sosyal Güvenlik Hakkı. *Kamu-İş*. 7(3): 319-339.

Tuncay, A., C. (1998). *Sosyal Güvenlik Hukuk Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Tuncay, A., C., Ekmekçi, Ö. (2012). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Tuncer, A. *Vazife Mahulü Aylığı Alanların Çalıştırmaları Halinde 5510 Sayılı Kanuna Göre Sigortalılık Durumu*.

<http://www.isvesosyalguvenlik.com/anasayfa/makale2.htm> (07.10.2012).

Tuncer, S. (2006). Sosyal Güvenlik Kuruluşlarını Tek Çatı Altında Toplayan Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu. *Yaklaşım Dergisi*. 14(165).

Tunçay, S. (2013). Yaşlılık Aylığı Bağlanmasında Erken Emeklilik Koşullarına Tabi Olanlar. *Yaklaşım Dergisi*. 21(242): 145-149.

Tunçomağ, K. (1990). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

TÜİK, *Yaşam Memnuniyeti Araştırması 2011*,
www.tuik.gov.tr/IcerikGetir.do?istab_id=15 (19.07.2012).

Tümtürk, A. (2012). Doğum Borçlanması. *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(1): 43-47

Tümtürk, A. (2012). Taksi, Dolmuş ve Minibüs Şoförlerinin Sigortalılığı. *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(4): 17-21

Türel, N. (2008). Hizmet Sektöründeki Kobi'lere Yönelik Elektronik Ticaret ve Sanal Girişimciliğin Modellenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13(3): 309-326.

Türkcan, C. (2013). 900 Günden Ölüm Aylığı Bağlama İşlemlerinde Borçlanma Süreleri Neden Dikkate Alınmaz?. *Yaklaşım Dergisi*. 21(242): 186-188.

Türkcan, C. (2013). Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Sağlık Hizmeti Almadıkları Halde Genel Sağlık Sigortası Prim Borcu Bulunanların Durumu. *Yaklaşım Dergisi*. 21(244): 189-192.

Uğur, M. (2011). Kısa Vadeli Sigorta Kollarında Prim Oranları ve İş Kolu Kodu ile Tehlike Sınıf ve Derecelerinin Mahiyeti, Tespiti ve İtirazlar İle Sağlanan Yardımlar. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 6(22): 169-176.

Ulutürk, S., Dane, K. (2009). Sosyal Güvenlik: Teori, Dönüşüm ve Türkiye Uygulaması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(29): 114-142.

Umdü, E. (2012). Sosyal Güvenlik Reform Öncesi ve Sonrası Genel Durum. *Müşavir İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Dergisi*. 1(1): 31-37.

Upton, R., D. (2012). Experimental Balanced Scorecard Research: Implications For Practitioners. *Management Accounting Quarterly*. 13(4): 25-31.

Ünal, C. (2013). Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi. *Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 10(37): 15-73.

Ünlü, U. (2012). Genel Sağlık Sigortalısının Tescili, Primlerin Ödenmesi, Bildirim ve İtiraz. *Mali Çözüm Dergisi*. 22(111): 227-232.

Ülgen, H., Mirze, S., K. (2006). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, İstanbul: Literatür Yayınları.

Üzüm, B. (2012). Tamamlayıcı veya Destekleyici Sağlık Sigortası. *Güncel Mevzuat*. 7(79): 71-72.

Voelpel, C., S., Leibold, M., Eckhoff, A., R. (2006). The Tyranny Of The Balanced Scorecard In The Innovation Economy. *Journal of Intellectual Economy*. 7(1): 43-60.

Vuren, V., H., A., Vuuren, V., J., D. (2007). Financial Incentives In Disability Insurance In The Netherlands. *De Economist*. 155(1): 73-98.

Wang, X., Weaver, N. ve You, J. (2013). The Social Security Function Of Agriculture In China. *Journal Of International Development*. 1(25): 1-10.

Yakar, S. (2005). Polonya Emeklilik Sisteminde Dönüşüm. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(2): 449-464.

Yenice, E. (2006). Kamu Kesiminde Performans Ölçümü ve Bütçe İlişkisi. *Sayıştay Dergisi*. 61, 57-68.

Yenice, E. (2007). Performans Ölçümünde Kullanılan Sorunlar ve Kurumsal Karne (Balanced Scorecard) Yaklaşımı. *Bütçe Dünyası*. 2(25): 95-100.

Yıldırım, Y. (2010). 5510 Sayılı Kanunun Yürürlüğe Girdiği 01.10.2008 Tarihi İtibariyle 5434 Sayılı Emekli Sandığı İştirakçisi Olan Memurlara Emeklilik Aylığı Bağlanma Şartları. *Sosyal Güvenlik Dünyası*. 13(70): 69-73.

Yıldız, R. (2012). Yeşil Kart Devri ve Genel Sağlık Sigortası Tescil İşlemleri. *Yaklaşım Dergisi*. 20(230): 204-206.

Yıldız, M. (2011). Çalışma Hayatının Sorunları “Alo 170” İle Çözülecek. *Sosyal Güvenlik Kurumu Aylık Haber Bülteni*. 39: 38-39.

Zeglat, D., Alrawabdeh, W., Almadi, F., Shrafat, F. (2012). Performance Measurements Systems: Stages Of Development Leading To Success. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. 4(7): 440-448.

Zuchandke, A., Reddemann, S., Krummaker, S., Schulenburg, G., M., J. (2010). Impact Of The Social Long-Term Care Insurance In Germany On Financial Security Assessment In Case Of Long-Term Care Need. *The Geneva Papers*. 35: 626-643.