

# ÇİMENTO İŞVEREN

<http://www.cmis.org.tr/cmis/dergi>

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI



**Atatürk Diyor ki:**

... pek büyük memnuniyetlerle malûm olacak şey, siyasetimizin, ananelerimizin, menafiimizin (*menfaatlerimiz*) bizi fikr ü temayül itibariyle bir Avrupa Türkiye; daha doğrusu garba teveccüh etmiş bir Türkiye arzu etmeğe meylettirmesi olacaktır.

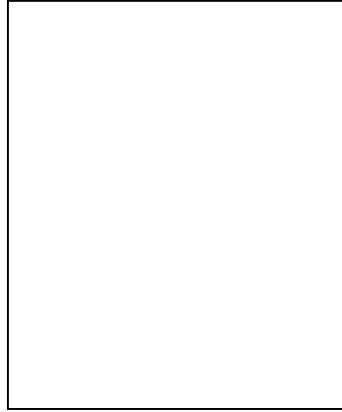
(Fransız muharriiri Mauriçe Pernet'ya demeç, 29 Ekim 1923)

**CİLT : 14**  
**SAYI : 2**  
**MART 2000**



Kuleli Sokak No: 14 Gaziosmanpaşa 06700 Ankara

# BİREYSEL EMEKLİLİK REJİMİ ÜZERİNE



**Prof. Dr. A. CAN TUNCA**

Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku  
Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

## I. Genel Olarak

Dünyada uygulanmakta olan başlıca iki türlü sosyal güvenlik rejimi vardır. Bunlar katımlı (contributory) ve katılmasız (non contributory) rejimlerdir. Katımlı rejimde ilgililer (sigortalı, iştirakçi, işveren), rejime prim ya da kesenek adı altında bir ödeme de bulunarak katılırlar. Burada bir "fon" oluşturulması sözkonusudur. Katılmasız rejimde ise devlet ya da kamu kurum veya kuruluşlarının genel ya da özel bütçelerinden bir ülkede yaşayan muhtaç kişilere yardım yapılması söz konusudur. Kamusal harcamalar vergilerle karşılanır. Kamusal niteliği olmayan vakıf ya da dernek niteliğindeki özel yardım kuruluşlarının gönüllü hizmetleri de bu kategoriye girer. Burada ilgilinin bir katkısı söz konusu değildir.

Katımlı rejim başlıca iki şekilde işler. Ya ilgililerden alınan katkılarla bir fon oluşturulur ve belirli bir süre sonra şartlar gerçekleştiği takdirde bu fondan sigortalılara yardım yapılır. Buna biriktirme (kapitalizasyon) yöntemi denir. Ya da ilgililerden belli bir dönemde alınan primler aynı dönemdeki yardımlara tahsis edilir. Dağıtım (pay as you go) sistemi denilen bu sistemde belli bir süre biriktirme söz konusu değildir. Biriktirme yönteminde ilgililerin katkıları ya müşterek bir havuzda toplanır. Ya da her ilgili için belirlenen ayrı bir hesapta toplanır. Birincisine genel fonlandırma, ikincisine bireysel fonlandırma sistemi denir.

İster biriktirme, ister dağıtım sistemi olsun katımlı sosyal güvenlik sistemi devlet eliyle kurulur, onun tarafından oluşturulan bir resmi kurum tarafından işletilir. Buna katılmak zorunludur. Hemen her devletin kamusal bir organ tarafından yürütülen temel nitelikte bir sosyal güvenlik sistemi vardır. İlgililerin bunun dışına çıkması mümkün değildir.

Bireysel emeklilik ya da bireysel fon sisteminde ise devletin önderliğinde kurulup onun denetiminde fakat özel sektör tarafından işletilen ve sigorta tekniğine dayalı ve bireysel katkılarla oluşan bir fondan bireylerin sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanması sözkonusudur. Hatırlatalım ki, bi-

reysel emeklilik bir ülkedeki katımlı sosyal güvenlik sisteminin bizzat esasını oluşturduğu gibi (örneğin Şili), esas rejimin tamamlayıcısını da (supplementary retirement) oluşturabilir. Esas rejimin tamamlayıcısı niteliğindeki bireysel emeklilik rejimi sistemimizde kişinin aynı anda ancak tek bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olması demek olan "sosyal güvenlikte teklik" prensibinin de istisnasını oluşturur. Böyle bir istisna hukuk sistemimizde silahlı kuvvetler mensuplarına ek nitelikte yaşlılık, malullük ve ölüm yardımları sağlamayı amaçlayan ve 205 sayılı Kanunla kurulu OYAK'ta mevcuttur.

## II. Neden Bireysel Emeklilik Rejimi?

Günümüzde gelişmiş olsun gelişmekte olsun tüm sosyal güvenlik rejimleri bir kriz içine girmişlerdir. Nüfusun yaşlanması, aktif-pasif dengesinin bozulması, sağlık hizmetlerinin maliyetlerindeki artış, siyasi iktidarların sağlık sigortasına gereksiz müdahaleleri ekonomik dalgalanmalar, enflasyon, işsizlik, sigortasız işçi çalıştırma eğilimi, gibi nedenler hemen her ülkede sosyal sigorta kurumlarını sıkıntı içine sokmuş bulunmaktadır. Bunun sonucunda emeklilik ödemeleri azaltılmakta, emeklilik yaşı yükseltilmektedir. İlgililerden zorunlu olarak alınan prim oranları da artık sınıra dayanmıştır. Bu nedenler artık ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin devletin garantisi altında ve onun yönetiminde işleyen tek ayaklı ya da tek boyutlu yönetimini yetersiz kılmaktadır. Buna özelleştirme yoluyla devletin ekonomik hayattan el çekmesi olgusunu da eklemek gerekir. Bunun yerine, bu temel rejim korunmakla birlikte bunun yanında işçi ve işverenlerin zorunlu ya da gönüllü katkılarıyla oluşturulan ikinci bir rejime daha artık ihtiyaç duyulmaktadır. Hatta tamamen çalışanın kendi isteğine bağlı olarak işleyen bireysel emeklilik rejimleri de (genelde hayat sigortaları) kurulmaktadır ki bu da üçüncü ayağı oluşturur.

Avrupa Birliği Ekspertler Şebekesince 1994'te hazırlanan bir raporda, hükümetlerin sosyal güvenliğin durmadan artan maliyetine bir çare olarak özel emeklilik prog-

ramlarına bir kurtarıcı gözüyle baktıkları, bunların yardımıyla devletin primleri ya da vergileri arttırma yoluna gitmeden kişilere daha fazla emekli ödeneği alma imkanı sağladığı, böylece devletin sosyal güvenlikteki rolünün azalarak inisiyatifi daha çok işçi ve işverenlere bırakma yolunu seçtiğinden söz edilmektedir. Bu rapor sonraki gelişmelerle birlikte o kadar yankı uyardırmıştır ki, Komisyon aynı Kurula üye ülkelerdeki uygulamaları da kapsayan yeni bir rapor hazırlattı. 1996'da yayınlanan bu rapor, eskisinin devamı niteliğinde olup, ek nitelikteki emeklilik programlarının daha geliştirilerek artık üç ayaklı bir sosyal güvenlik rejimine duyulan ihtiyacı dile getirmektedir (Bak. Social Europe, The Outlook on Supplementary Pensions in the Context of Demographic, Economic and Social Change, Employment and Social Affairs, Supplement 7/96, European Commission 1996). Bu raporda AB'ye üye ülkelerin genelde iki ayaklı bir rejim uyguladıkları ve ek sosyal güvenlik programlarının şirket içi özel sandıklarla yürütüldüğü, örneğin Almanya'da tüm emeklilik yardımlarının %10'unun özel emeklilik programlarından karşılandığı, işçilerin %46'sının tamamlayıcı ek emeklilik programına sahip oldukları, tamamlayıcı ek emeklilik programlarının genelde işletmeler düzeyinde işletildiği, Avusturya ve Belçika'da da durumun aşağı yukarı aynı olduğu, Fransa'da kamusal emeklilik programları primlerinin artık daha yukarı çekilemeyecek bir noktaya geldiği, bu nedenle isteğe bağlı özel emeklilik programlarının teşvik edilmesinin planlandığı belirtilmektedir. Nitekim Fransa'da çıkarılan 25.03.1997 tarihli bir kanunla işletmelerde hizmet akdiyle çalışanlar için işverenlerin isterlerse özel emekli sandığı kurabilecekleri kabul edilmiştir. Sadece hizmet akdiyle çalışanlara yönelik bu özel emeklilik, programına katılma işçinin isteğine bağlı olup işverenler de buna eşit oranda katkıda bulunabilirler. Bu takdirde katkıları vergi matrahından indirilir. İşçiler 60 yaşına gelince ek bir emeklilik aylığına hak kazanacaklar ise de daha önce işten ayrılan işçilerin de böyle bir hakları olmakla birlikte aylık miktarı garanti değildir.

İspanya'da emeklilik toplu iş sözleşmesi hükümleriyle işletme bazında kurulan sandıklarla sağlanır. 1996'da çıkarılan bir yasa özel emeklilik sigortalarını düzenlemektedir. Hollanda'da gelişen nüfusun %95'inin özel emeklilik sigortası vardır. Bunun büyük çoğunluğu sanayi sektöründe çalışanlara aittir ve bu sistem gönüllüdür. Yunanistan'da ise tamamlayıcı nitelikteki emeklilik sigortası zorunlu olup, çalışan nüfusun %80'ini kapsamaktadır. Finlandiya'da da ikinci ayak sosyal güvenlik sistemi esas itibariyle zorunlu emeklilik sigortasına da yanıt. Bu sistem de sigorta şirketleri ya da emeklilik şirketleri tarafından yönetilir. Zorunlu tamamlayıcı sistem o kadar tatmin edicidir ki Fin halkı gönüllü emeklilik sigortasına pek itibar etmemiştir. Bununla birlikte Avrupa ülkelerinin çoğunda ek nitelikte emeklilik programlarının zorunluluk ilkesi içinde uygulandığı da bir gerçektir. ABD'de ise işletme içi isteğe bağlı özel emeklilik programları uzun zamandan beri yaygın biçimde uygulanmaktadır. Bu programlar sadece emekliliği değil malullük, ölüm hatta işgöremezlik gibi riskleri de kapsama almaktadır. Özel sağlık sigortası ise başlı başına bir sektör olmuştur.

Bölge ülkeleri arasında sosyal güvenlik reformu konusunda en ileri adımlar Slovakya'dan ayrıldıktan sonra Çek Cumhuriyeti ve Macaristan'da atıldı. Avrupa Birliğine girmeyi hedefleyen bu iki ülke Birliğin sahip olduğu standartları yakalamak ve piyasa ekonomisine geçişi kolaylaştırmak amacıyla sosyal güvenlikle üç ayaklı bir sistem kurmaya karar vermişlerdir. Bunlar,

- ⇒ Devlet tarafından garanti edilen ve asgari düzeyde gelir garantisi sağlayan temel emeklilik programı,
- ⇒ İşçiler ve işverenler tarafından ödenen primlerle finanse edilen ve zorunlu olarak katılınan tamamlayıcı emeklilik programları (Bu ayakta Çek Cumhuriyeti gönüllülük esasını benimsemiş olmakla beraber bu programların yönetimini sermayeleri devlete ait ticaret şirketlerine bırakmıştır).

⇒ Gönüllü olarak katılınan bireysel emeklilik programları.

Bu neo liberal doktrin 1994'te Dünya Bankası tarafından yayınlanan "Averting the Old Age Crisis" adlı raporda da destek bulmuştur. Bu raporda devletin sosyal güvenliğe daha az karışması ve emekli aylıklarının elde edilmesinde bireysel sorumluluk ve girişime daha fazla yer verilmesi öğütlenmektedir.

Bu yazıda bireysel emeklilik programı tanıtmaya çalışılırken Şili'den kısa da olsa söz edilmelidir. Çünkü Şili tümüyle bireysel tasarrufa dayalı özel emeklilik rejimi uygulayan dünyadaki ilk ülke durumundadır.

### III. Bireysel Tasarrufa Dayalı Emeklilik Rejimine Sahip Bir Ülke: Şili

Şili'de ilk sosyal güvenlik sistemi 1924 yılında, daha çok mavi yakalı işçiler için hastalık, maluliyet ve yaşlılık hallerinde koruma garantisi sağlamak üzere, İşçi Sosyal Güvenlik Fonu adı altında kurulmuştur. 1925 yılından sonra sistem genelleşmeye başlamış ve kamu çalışanları, özel sektör çalışanları ve gazeteciler için de sosyal güvenlik fonları oluşturulmuştur. 1979 yılına gelindiği zaman, 2.291.183 çalışan için 32 adet sosyal güvenlik kurumunun (ortalama olarak 72.000 kişi için bir sosyal güvenlik kurumu) faaliyet gösterdiği ve sosyal güvenlik kurumları arasındaki uygulama farklılıkları dolayısıyla 100'den fazla sosyal güvenlik sisteminin olduğu görülmüştü. Sosyal güvenlik kurumları arasında, sağlanan garantinin seviyesi bakımından büyük farklılıklar vardı. Öte yandan, aktif/pasif sigortalı oranının bozulması, sistemin büyük ölçüde devletin finansman desteği ile yürütmesine yol açmıştı ve bu destek bir yıldan diğerine hızla artma eğilimi içindeydi. Bunlara bir de sistemin işleyişi ile ilgili problemler ve nakdi ivazların reel değerini koruyacak ayarlamaların yapılamaması eklenince, mevcut sistemin değiştirilmesi gündeme geldi. Askeri hükümet 01.05.1981 tarihinde aldığı bir kararla 1983'den başlamak üzere emeklilik sisteminin özelleştirilmesine karar verdi. Şili'de reform, eski sistemin yanına, tamamen bireysel tasarruf

ve fon metoduna dayanan, özel sektör tarafından idare edilen yeni bir sosyal güvenlik sisteminin ilave edilmesi ile gerçekleştirildi. Reform, bir geçiş dönemi içinde gerçekleştirilmeye çalışıldı. Çalışma hayatına ilk defa giren ücretlilerin yeni sisteme dahil olmaları zorunlu tutulurken, eski sistem içinde olanlar ve kendi adına bağımsız çalışanların iştiraki isteğe bağlı bırakıldı. Emniyet ve silahlı kuvvetler dışındaki kamu kesimi çalışanları da zorunlu olarak yeni sisteme dahil edilmişlerdir. Halen eski ve yeni sistem birlikte devam etmekte olup, eski sistem son sigortalısına da ödemelerini tamamladığı zaman yeni sistem tam anlamıyla yürürlüğe girmiş olacaktır. Bu arada, eski sistem içinde olanlardan yeni sisteme geçmek isteyenleri teşvik edici ve hatta zorlayıcı önlemler alınmış, bu geçişten dolayı ortaya çıkan maliyeti de devlet üstlenmiştir. Nitekim, gerek eski aylıkların ödenmesi gerekse yeni sisteme geçenlerin geçmiş sigortalılık süresi ile ilgili yükümlülüklerini üstlenen devlet, ağır bir mali yük altına girmiş, reform sonrası on yıllık dönemde GSYİH'nın %4-5'ini bu amaçla kullanmıştır. Gelişmeler olumlu şekilde devam ederse, bu yükün 2010 yılında %2.4 seviyesine düşmesi beklenmektedir.

Bütün sosyal güvenlik sistemleri gibi, çalışanlara emekli oldukları zaman istikrarlı bir gelir sağlamayı amaçlayan Şili sisteminin üç temel özelliği vardır. Bunlar:

**Ferdi Tasarruf (Fon) Metodu Benimsenmiştir:** Emeklilik sistemi, ferdi tasarruf (fon) sistemi üzerine kurulmuştur. Her sigortalı adına, banka tasarruf hesabına benzer biçimde bir sosyal güvenlik tasarruf hesabı açılmakta, kendi ödediği primler ve biriken fonların getirisi bu hesapta toplanmaktadır. Kişilere, kendi sosyal güvenlik fon hesabındaki tasarruflarını takip etmelerine imkân veren bir de hesap cüzdanı verilmektedir. Kişi çalışma hayatından emekli olarak ayrıldığı zaman, kendi adına biriken parayı emekli aylığı olarak alacaktır.

**Fonlar Özel Ticari Şirketler Tarafından Yönetilmektedir:** Emeklilik sistemi, kısaca AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones - Pension Fund Administrations)

olarak bilinen, ticari amaçlarla faaliyet gösteren özel sektöre ait Emeklilik Fonu İdaresi tarafından yürütülmektedir. Emeklilik fonlarının idaresi görevini üstlenen bu kurumlar, bir finans kurumu olarak, primlerin toplanması, her bir sigortalı adına yatırıma dönüştürülmesi ve aylık olarak verilmesi fonksiyonlarını yerine getirmektedirler.

**Emeklilik Fonlarını Seçim Hakkı:** Sigortalılar, emeklilik fonlarını seçme ve hatta bir fondan diğerine geçme hakkına sahiptir.

Devlet tamamen sistem dışına çıkmamış, geçiş dönemi ile ilgili maliyetleri üstlenmenin ötesinde asgari seviyede bir sosyal güvenlik gelirini garanti etmek, sistemin sağlıklı işlemini sağlayacak önlemleri almak ve denetlemek görevlerini üstlenmiştir. Sağlık, Maliye ve Sosyal Güvenlik ve Çalışma Bakanlıkları sosyal güvenlik sisteminin yönetim ve denetim görevini üstlenmişlerdir. Emeklilik fonlarının denetimini sağlamak üzere, başkanı Devlet başkanı tarafından atanan ve sistemin planlanması, fonların yatırım alanlarının ve her bir fonun mali açıdan denetlenmesi gibi görevleri üstlenen çok geniş yetkilere sahip bir üst denetim kurumu oluşturulmuş ve devlet de bu kurumda yer almıştır. Eski sosyal güvenlik sisteminin yönetimi ise yine devlet tarafından yürütülmektedir.

Yeni sistem, sadece yaşlılık, malullük ve ölüm hallerinde sosyal güvenlik garantisi sağlamaktadır. Kadınlarda 60, erkeklerde ise 65 yaş, aylığa hak kazanmak için şart olmakla birlikte, eğer kişisel tasarruf hesabında yeterli fon oluşmuşsa, mesela devletin garanti ettiği seviyenin %110 ve daha fazlası birikmişse, erken emekli olma şansı vardır. Devletin garanti ettiği asgari aylığa hak kazanmak için 20 yıl çalışma şartı vardır. Çalışma gücünü en az üçte iki oranında kaybedenler de, malullük halleri Merkezi Sağlık Komisyonu tarafından onaylanmak şartıyla aylık almaya hak kazanabilmektedirler. Sigortalının ölümü halinde, dul eşi, çocukları ve annesi hak sahibi olabilmektedir. Emekli olma şartını yerine getiren sigortalılar, kendi adına birikmiş fonu emekli aylığı şeklinde alabileceği gibi, yıllık olarak da alabilir. Aylık alınması halinde,

kalan miktarın getirisi dikkate alınarak her yıl yeniden aylık hesabı yapılmaktadır. Yıllık gelir tercih edilmesi halinde ise biriken paralar bir özel sigortaya devredilmektedir. Sigortalılar daha çok düzenli aylık alma sistemini tercih etmekle birlikte, bir yıldan diğerine tercihleri değişebilmektedir.

Yeni sistem, tamamen sigortalı primleri ile finanse edilmekte olup, ücretin %13.4'ü oranında prim alınmaktadır. Primler, işveren tarafından çalışanların ücretinden kesilip özel sosyal güvenlik hesabına yatırılmaktadır. Daha fazla birikim sağlamak isteyen işçiler, eğer isterlerse ücretlerinin en fazla %10'u kadar ek prim ödeyebilmektedirler. İş kazaları için ise işveren tarafından ödenen %1.5 oranında prim söz konusudur. Yeni sistem dışında bırakılan sağlık sigortası için sigortalıdan %7 oranında prim alınmakta, aile yardımları tamamen devlet tarafından finanse edilmektedir.

1991 yılı itibariyle, eski sistemin kapsamında bulunan sigortalı sayısı 345.000 iken, yeni sistemde bulunanların sayısı 3.850.000'e ulaşmıştır. 1988 yılında yeni sisteme prim ödeyenlerin oranı %84, aylık alanların sayısı ise yalnızca %4 iken, eski sisteme prim ödeyenlerin oranı %16, fakat aylık alanların oranı %96'ıdi. Bugün yeni sisteme prim ödeyenlerin oranı çalışanların %90'ına ulaşmıştır. Zaman içinde, eski sistemin tamamen tasfiyesi söz konusu olacaktır. Kamu tarafından idare edilen eski sistemden aylık alanların sayısı bugün 1 milyondan fazla iken, AFP'lerden aylık alanların sayısı ise yalnızca 100.000 civarındadır.

Sigortalıların tasarruflarını garanti altına almak için mali açıdan AFP'lere yönelik sıkı ve çok yönlü bir denetim ağı geliştirilmiştir. Toplanan primlere karşılık rezerv ayırma ve fonları denetim imkânı olan alanlarda değerlendirme zorunluluğu bunlardan ikisini oluşturmaktadır. Yeni sistemin yarattığı fonların Şili sermaye piyasası üzerine etkilerini ortaya koyacak ayrıntılı analizler yapılmamış olmakla birlikte, beklenen fon akımının gerçekleşmediği yönünde yaygın bir kanaat vardır. Ancak, bu kurumların sağladığı fonlar, 1981 - 1995

yılları arasında, her üç yılda bir ikiye katlanmak suretiyle GSYİH'nın %72'sine denk bir toplam tasarruf hacmi yaratmıştır. Fonların yatırım alanlarına bakıldığı zaman, 1995 yılında 24 milyar dolara ulaşan fonların %40.28'inin devlet tahvillerine, %29.10'unun hisse senetlerine, %22.27'sinin ise bankalara yatırıldığı görülmektedir. Hisse senedi yatırımlarının %70'inin 5 büyük elektrik ve haberleşme şirketine yönelik olduğu ve bu sebeple sermaye piyasasının gelişmesinde beklenen olumlu etkiyi yaratmadığı görülmektedir. Bu durum AFP'lerin yatırım alternatiflerini de sınırlamaktadır. Nitekim bu şirketlerin kötüye gitmesi ve hükümetin özellikle dışa yönelik yatırım alanları global olarak değerlendirildiği zaman, devlete yönelik yatırımların temel gelir kaynağını oluşturduğu görülmektedir.

Şili'deki sistemin temel unsurlarından birini tercih hakkı oluşturmakla beraber, uygulamada bu hakkın kullanılması ile ilgili sıkıntılar olduğu görülmektedir. Öncelikle, 1994 yılı sonu itibariyle bu alanda faaliyet gösteren 15 AFP arasında en büyük pastayı 4 büyük fon idaresi almaktadır. Nitekim, toplam sigortalıların %65'i 3 büyük özel emeklilik fonunun bünyesinde toplanmıştır. Bu fonların seçiminde fertler, etkinlik ve kârlılıktan ziyade, yürütülen kampanyaların ve büyüklüğünün etkisi altında kalarak karar vermekte, çoğu zaman da kulaktan dolma bilgilerle hareket etmektedirler. Büyük şirketler, diğer şirketlerin büyümesini engellediği ölçüde tercih hakkını sınırlamış olmaktadır. Yasal olarak mümkün olmakla birlikte, fonlar arasındaki geçişlerde de problemler vardır.

Sistem, sigortalıların kendi bireysel hesaplarının yatırımı konusunda çok bilinçli olmalarını gerektirmektedir. Nitekim, bu alandaki boşluk nedeniyle birçok sigortalı gerek emeklilik fonunun seçiminde gerekse portföy değerlendirmesinde yetersiz bilgilerle karar vermek zorunda kalmaktadır. Birçok sigortalı, fon gelirlerinin %3-5'ini yatırım danışmanlarına harcamak zorunda kalmaktadır. Fertlerin yaptığı bu harcama yanında, sistemin yönetim maliyetlerinin de

yüksek olduğu görülmektedir. 1991 yılı verilerine göre Şili sisteminin fert başına yönetim maliyeti 50.2 dolardır.

Şili sisteminin başarılı olması, emeklilik fonlarının yüksek ve sürekli bir getiri oranının sağlamaları ile mümkündür. Bu amaç 1995 yılına kadar büyük ölçüde gerçekleştirilmiştir. Nitekim, 1981 - 1991 döneminde %15.4 ve 1987 - 1992 döneminde %11.2 ortalama gelire ulaşılmıştır. Başlangıçtan bugüne %13.3'lük bir ortalama getiri oranı sağlanmıştır. Ancak bu tablo 1995 yılında tersine dönmüş ve fonlar ilk defa %3.7 negatif getiri oranı ile karşılaşmıştır. Bu da bir anlamda sistemde panik yaratmıştır. Yalnızca bu sebebe bağlı olmamakla beraber, sigortalıların düzenli prim ödeme alışkanlığı düşme eğilimi göstermektedir. Üye sayısı 1981 yılında 1.4 milyon iken 1995 yılında 5 milyona yaklaşmış, ancak düzenli prim ödeyen sigortalıların oranı zaman içinde düşmüştür. Nitekim, 1983 yılında bu oran %68 iken, 1987'de %86'ya yükselmiş, bundan sonra sürekli düşerek 1990 yılında %53 olmuştur. Çalışanların yalnızca %20'si sisteme kayıt olmuş iken, %24'ü tamamen kapsam dışında kalmıştır. Yeni sistem, Şili nüfusunun %65'ini oluşturan ücretlileri kapsamına almakta, düşük gelirli, kırsal kesim çalışanları ve köylüler sistem dışında kalmaktadırlar.

Daha önce de belirtildiği gibi, Şili sistemini değerlendirmek için henüz erkendir. Ancak, bu ülkedeki uygulamanın, sosyal güvenlik alanında yeni bir tartışmayı başlattığı da bir gerçektir. Nitekim bu, ilk etkilerini komşu Güney Amerika ülkelerinde göstermiştir. Şili'deki yeni sistem Arjantin, Meksika, Peru, Kolombiya ve Bolivya gibi ülkelerde bazı değişikliklerle örnek alınmıştır. Diğer ülkelerde ise mevcut sosyal güvenlik sistemlerine alternatif olmaktan çok, sistemin yeniden yapılandırılması esnasında ikinci veya üçüncü ayağı teşkil edecek sosyal güvenlik kurumlarının kurulması için model olarak değerlendirilmektedir. Bu ülkelerden birinin de Türkiye olduğu gözlenmektedir.

#### IV. Ülkemizde Durum Nedir?

Son günlerde gazetelerde yakında bireysel emeklilik kanunu çıkarılacağı yönünde haberler çıkmaktadır. (Bak. Milliyet, 08.01.2000, Yeni Bin Yıl, 08.02.2000) Bunun üzerine Hazine Müsteşarlığı, Sermaye Piyasası Kurulu ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından ortaklaşa hazırlanan ikinci taslağı ele geçirerek taslağı tanıtmak ve bu konuda yorum yapmak istedik. Ama daha önce Sosyal Güvenlik krizine çare bulmayı amaçlayan girişimler çerçevesinde hazırlanan ve içinde bireysel emeklilik programlarının sistemimize eklenmesini öneren iki rapor hakkında kısaca durmak istiyoruz. Bunlardan biri Hazine Müsteşarlığının ILO uzmanlarına hazırlattığı ve 1996'da yayınlanan Sosyal Güvenlik Nihai Raporu, diğeri ise TUSİAD tarafından hazırlatılan ve 1997 de yayınlanan "Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma" konulu rapordur.

##### 1) Sosyal Güvenlik (ILO) Nihai Raporu

Raporda Türk Sosyal Güvenlik Sistemini içine düştüğü krizden kurtarmaya yönelik 4 seçenek sunulmaktadır. Bunlar 1) Yeniden yapılandırılmış dağıtım (pay as you go) sistemi, 2) Bireysel tasarruf hesabı sistemi, 3) Dağıtım sistemi ve zorunlu bireysel tasarruf hesabından oluşan karma sistem, 4) Dağıtım sistemi ve gönüllü bireysel tasarruf hesabından oluşan karma sistem. 3 ve 4 no.lu seçeneklerde birbirinden ufak farklarla ayrılan ikişer alt seçenek de önerilmiştir. Türkiye'de esasen uygulanan sisteme (dağıtım) dayanan, yani SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığının varlıklarını sürdürdüğü 1 no.lu seçenekte ise bazı revizyonlar önerilmektedir. Bir no.lu seçeneği bir yana bırakarak bireysel tasarrufa dayalı seçeneklere bir göz atalım.

##### a. Bireysel Tasarruf Hesapları Sistemi

Mevcut düzenlemelerden en radikal sapmayı oluşturan seçenek budur. Bunun esaslı fon yönetim metodları arasında bireysel kapitalizasyona dayanmaktadır. Her sigortalının primleri kendi adına açılacak bir hesapta toplanacak ve fon yöneticisi tarafından yönetilecektir. Fonlar sigortalıla-

rın kendi tercih edecekleri özel sigorta şirketlerinde toplanacak ve yönetim onun tarafından yapılacaktır. Primler işçi ve işveren tarafından asgari ücretin 5 katına kadar bir tavan üzerinde eşit olarak paylaşılacaktır. Sigortaya tabi kazançların %0.5 oranında yönetim gideri ödenecektir. Fon yönetimine garanti sağlamak amacıyla zorunlu reasürans sistemi öngörülmektedir. Aylığın miktarı ödenen primlere ve primlerin toplandığı özel emeklilik fonunun getirisine bağlıdır. Bununla beraber devlet 30 yıl prim ödemiş işçi için son kazancın %40'ına eşit bir asgari aylığı garanti edecektir. Maluliyet, dul ve yetim aylıkları dağıtım sisteminde sağlanacaktır. Sistemden sadece işçiler değil, memurlar ve bağımsız çalışanlar da yararlanacaklardır. Çiftçiler ve turizm işçileri için istisnai durum söz konusu değildir. Bu sistem yeni sigortalılar için uygulanacak, eski sigortalılar kendilerine tanınacak bir süre içerisinde yeni sisteme geçebileceklerdir. Sistem, dengesine 50 yıl içinde oturacaktır.

Temel özellikleri bakımından Şili'de uygulanmakta olan sisteme benzeyen bu sistemde, prim ödeyenler bu primleri karşılığında iyi bir getiri elde edeceklerini düşünerek yüksek katılım beklenebilir. Şili'deki beklenti de buydu. Ne var ki düşük ücret alan istikrarsız istihdama tabi işçiler arasında sisteme ilgi az olduğundan katılım da eski sistemdekinden az olmuştur. Şili'de yaklaşık iş gücünün %30'u sigorta kaçağıdır.

Bu seçenek uzun dönemde yaşlılık aylığı sistemine devlet sübvansiyonunu azaltacaktır. Ancak orta dönemde devletin daha çok sosyal koruma harcaması yapması beklenmektedir. Bu sistemde primle yardım arasında yakın ilişki kurulduğundan, prim ödemedi kaçınma eğilimi azalacaktır. Özel fon yöneticilerinin ellerinde büyük miktarlarda fon birikimi olacağından sermaye piyasasının gelişmesine yardımcı olunur. Bu avantajlarına karşılık, orta dönemde sosyal koruma harcamaları artacağından ve eski sisteme devam edenler de olacağından, konsolide devlet bütçesi uzun bir süre daha sıkıntı çekecektir. Daha yaş-

lılar ve bağımsız çalışanların aylıkları diğerlerine oranla düşük kalacaktır.

Ödenen aylıklar arasında eşitsizlikler olacak, düşük ücretliler düşük aylık alacaktır. Bu sistem köklü bir değişiklik getireceğinden, eski sistem de bir süre daha devam edeceğinden uzun ve karmaşık bir geçiş sahne olacaktır. Tıpkı Şili'de olduğu gibi.

b. Zorunlu ek programlar içeren çok kademeli sistem

Bu seçenek ılımlı bir dağıtım sistemi ile ek nitelikte zorunlu bireysel tasarruf programından oluşan karma sistemdir. Bu seçenek 3a ve 3b olarak alternatifli hazırlanmıştır. Her iki seçenek de en az 15 yıllık çalışması olanlara ulusal ortalama kazancın %20'sine eşit bir pay verir. Bu aylığın tek kademeli kısmını oluşturur. 3a ile 3b arasındaki fark, tek kademeli kısma ek olarak kazanca dayalı kısma göre hesap edilecek emekli aylığının hesabına ilişkindir. 3a'da kazanca dayalı kısım yeniden değerlendirilmiş yaşam boyu kazancın %75'ine eşitken, 3b'de yeniden değerlendirilmiş yaşam boyu kazancın %1.33'üne eşittir. Her iki alternatifte de ortak olan zorunlu tasarruf kısmı (bireysel tasarruf hesabı) işçi ve işveren tarafından eşit şekilde paylaşılan kazancın %5'i oranında bir primle finanse edilecektir. Prim ve yardımlara esas alınacak kazanç tavanı asgari ücretin 5 katı olacak, sonra ulusal kazançlara göre ayarlanacaktır. 3a ve 3b'deki ılımlı dağıtım sistemine ek olarak uygulanacak zorunlu tasarruf kısmı, 2. seçenekteki bireysel tasarruf hesabının minyatür bir düzenlemesine benzetilebilir.

Bu sistem devlet memurları ve işçiler için uygulanacak olup bağımsız çalışanlar ya yeniden yapılandırılmış bir (zorunlu) dağıtım sistemine tabi olmayı sürdürecekler ya da seçenek 3a'daki tek hadli kısma benzer şekilde sigortalanacaktır.

Bu sistemde uygulama esas itibarıyla SSK'ya bırakılacak, Bağ-Kur SSK'nın bir bölümü haline getirilecektir. Hak sahiplerine maaş ödemeleri için Emekli Sandığı uzunca bir süre varlığını sürdürecektir. Bu bir bakıma sosyal güvenlik kurumlarının



tek çatı altında toplanması anlamına gelmektedir.

3a'nın ve 3b'nin olumlu yönleri şunlardır: Bağımsız çalışanlar için daha iyi ortalama kazanç yüzdesi verir, devlet memurları için ortalama kazanç yüzdelerinde daha az düşme görünür, işçi ve işverenlere ek emeklilik programları geliştirmeleri için daha geniş imkan sağlar. Sermaye piyasasının gelişmesine yardımcı olur. Bunlara ek olarak. 3a düşük geliri emekliler lehine bir gelir dağıtımı yaratırken, 3b orta dönemde sosyal koruma harcamalarının, devlet sübvansiyonunun azalmasına, konsolide devlet bütçesinin iyileşmesine yardımcı olur. Buna karşılık her iki seçenekte maluliyet ve ölüm aylığı alanlar yaşlılık aylığı alanlara oranla daha az korunmuş olur. Birinci kademede kaybeden ve tam bir ikinci kademeye aylığı için birikim yapmaya yeterli yılı kalmamış olan 30-35 yaş gurubundaki sigortalılar için güç bir geçişi ifade eder.

c. Gönüllü ek programları içeren çok kademeli sistem

Bu sistem 3. seçenekteki benzerlikte birlikte ondan dağıtım sistemine ek nitelikteki tasarruf hesabının zorunlu değil gönüllü olması özelliği açısından ayrılır. Bir diğer anlatımla burada mevcut sosyal sigorta sistemi yeniden yapılanarak devam edecek, ancak isteğe bağlı özel sigorta sistemi ile desteklenecektir. Bu sistem işçiler ve memurları kapsamakta olup bağımsız çalışanlar ıslah edilmiş bir Bağ-Kur tarafından kapsanacaktır. Bu seçenek de 4a ve 4b olarak iki alt seçeneğe ayrılmış bulunmaktadır. 4. seçenekte 1. seçenekte olduğu gibi 15 yıllık sigortalı hizmeti olanlar için ulusal ortalama kazancın %25'i tutarında belirlenmiş bir asgari ücret söz konusudur. Sigortaya tabi kazancın tavanı asgari ücretin 3 katı, tabanı ise asgari ücret kadar olacaktır. Seçenek 4, devlet memurları için güç bir geçiş yaratacaktır. Gönüllü ek programları işçi ve işverenler aralarında tartışarak belirleyeceklerdir. Bunlar özel sigorta şirketleri şeklinde olabileceği gibi, munzam işletme sandıkları şeklinde de olabilir. 4a ile 4b arasındaki en önemli fark prim oranının 4a'da %5 gibi fix bir oran

olmasına karşılık, 4b'de sosyal güvenlik tavanının üstündeki kazançlar için %12, altındaki kazançlar için %3 düzeyinde olmasıdır. Bu seçenekte de özel emeklilik programlarının iflası riskine karşı zorunlu reasürans sistemi önerilmektedir.

Her iki alternatifin olumlu ve olumsuz yönleri şunlardır: Orta vadede sosyal koruma harcamaları ve devlet sübvansiyonlarında önemli azalmalar sağlar. Uzun dönemde sigorta açıkları kapanır, orta dönemde devlet bütçesinde iyileşmeler görülür. İşçi ve işverenlere ek programlar seçme imkanı bahşeder. Sermaye piyasasının gelişmesine yardımcı olur. Buna karşılık, özellikle işçilerin tamamı ek programlara gidemeyeceklerinden, gelir dağılımından eşitsizliklere yol açar. 3. seçenekte olduğu gibi 30-50 yaş gurubundaki devlet memurlarında sisteme geçiş zorluğu yaşanır.

Hatırlatalım ki, tüm seçeneklerde emeklilik yaşı başlangıçta kadında 53 erkekte 55 olacak. 10 yıl içinde ise bu sınır 58-60'a yükseltilecektir. Ayrıca, primlerin vergi dairesince değil, eskiden olduğu gibi ilgili sosyal güvenlik kurumunca ya da sosyal sigorta yönetimince tahsili uygun görülmektedir.

## 2) TÜSİAD Raporu

Ülkemizi sosyal güvenlik çıkmazından kurtarmaya yönelik tespitler ve çözüm yolları içeren belli başlı çalışmalardan ikincisi TÜSİAD'ın Sosyal Güvenlik Raporudur. Yazarları arasında bulunduğum bu çalışmada özetle iki ayaklı bir sosyal güvenlik modeli önerilmiştir.

Birinci ayak bazı değişikliklerle mevcut sosyal güvenlik kurumları üzerine oturtulacaktır. Şöyle ki, tarım kesiminde çalışanların sosyal güvenliklerini garanti altına almak için çıkarılan 2925 ve 2926 sayılı Kanunlar ve SSK md. 85 ve 86 uyarınca isteğe bağlı sigortalılık uygulaması yürürlükten kaldırılarak bunlar Bağ-Kur kapsamına alınacaktır. Ayrıca banka ve sigorta şirketlerinin vakıf statüsündeki sandıkları SSK bünyesine alınacaktır. Bu kuruluşlar isterlerse ikinci ayak sosyal güvenlik kurumu veya gönüllülük esasına dayalı ta-

mamlayıcı (munzam) sosyal güvenlik örgütleri kurabilecekler veya varsa varlıklarını böyle sürdürebileceklerdir.

Sistemin ikinci ayığında yer alacak olan sosyal güvenlik kurumları bireysel tasarruf esasına göre çalışacaklardır. Türkiye gerçekleri, Türk insanının kültürel özellikleri, psikolojik yapısı ve beklentileri gözönünde tutularak bireysel tasarruf esasına dayanan ikinci ayak sosyal güvenlik sisteminde birinci ayakta olduğu gibi **zorunluluk** esasına dayandırılması önerilmiştir. Burada zorunluluk esası önerildiği için bu sistem ILO Raporundaki 3 no.lu seçenekte önerilen modelle benzerlik arz etmektedir.

İkinci ayaktaki sosyal güvenlik kurumlarına tabi olarak sigortalı olmak, bütün çalışanlar için zorunlu olacaktır. Ancak, bağımsız çalışanların kapsama alınmalarındaki güçlükler düşünülerek, bu statüde olanların durumunun ayrıca ele alınması ve kademeli olarak zorunlu sigortalı yapılmaları alternatifi de düşünülebilecektir.

İkinci ayakta yer alan kurumlar, yalnızca uzun vadeli sigorta kolları (malullük, yaşlılık, ölüm ile sürekli iş göremezlik geliri alınan durumlar için oluşturulacaktır.

Bu kurumlar, bireysel tasarruf fonları adı altında kurulacaklardır. Fonların kurulma esasları, faaliyetleri ve denetimleri ile ilgili olarak bir mevzuat çıkarılacak ve fonların kurulma ve faaliyet esaslarını belirleyen, düzenleyen ve denetleyen bir üst denetim organı oluşturulacaktır ve bu organda sendikalar başta olmak üzere sosyal tarafların da temsili sağlanacaktır. Fonlar üzerinde çok yönlü ve kapsamlı bir denetim olacak ve bu kurumlar özel olarak bu amaçla kurulacak Denetleme Organı tarafından (Hazine Müsteşarlığı ve SPK'nun da yardımıyla) denetleneceklerdir.

Sigortalıların ikinci ayak sosyal güvenlik kurumlarındaki hesapları fon yönetim kuruluşlarınca bireysel hesaplarda takip edilecektir.

Halen faaliyet gösteren OYAK ve Amele Birliği gibi kuruluşlar yanında, özel sigorta kuruluşları, bankalar ve yatırım-yönetim kuruluşları ikinci ayakta yer alacak kurum-

ları oluşturabilecektir. Fon olarak faaliyet gösterecek kurumlar bu amaçla yeniden organize olacaklardır. Sigortalılara hangi fona dahil olacağı konusunda seçim hakkı verilecek ve belirli sürelerle sınırlı olmak üzere, belirli şartların yerine gelmesi halinde fonlar arasında geçiş hakkı tanınacaktır.

Bireysel tasarruf fonlarının kurulmasında serbestlik esas olmakla birlikte, ilk kuruluş safhasında çok sıkı ve titiz bir denetim gerçekleştirilecektir.

Fonların faaliyetlerinde şeffaflık unsuruna büyük önem verilecektir. Sigortalıların kapsamında oldukları fonların faaliyetleri ile ilgili olarak sağlıklı ve güvenli bilgilere sahip olmaları sağlanacaktır. Fonların mali yapıları ile ilgili bilgiler düzenli aralıklarla kamuoyuna sunulacaktır.

İkinci ayak kurumların oluşturulmasının en önemli sonuçlarından birisini, yarattığı fonların sermaye piyasası üzerindeki olumlu etkisi oluşturacaktır. Modelimizin de ortaya koyduğu gibi, bu fonların iç tasarruf yetersizliğini büyük ölçüde ortadan kaldıracığı kesindir. Devlet bu kurumların fonlarının enflasyon karşısında erimemesi için, reel getiri sağlayacak alanlarda değerlendirilmesine yönelik düzenlemeler yapacaktır.

İkinci ayak sosyal güvenlik kurumlarının primleri sigortalı ve işveren tarafından, asgari ücretin 5 katına kadar olan ücretten toplam %8 olarak ödenecektir. Primlerde ücret düzeyi yükseldikçe işverenin katılma payı azalacak, sigortalının ki artacaktır. Bağımsız çalışanlar bu ayak için aynı oranda primi, tamamen kendileri ödeyecektir. Aşağıdaki tabloya bakınız.

İkinci Ayak Sosyal Güvenlik Kurumları Prim Oranları (Bağımlı Çalışanlar İçin)

Prim Ödeyenler	AÜ. 1 Katı	AÜ. 2 Katı	AÜ. 3 Katı	AÜ. 4 Katı	AÜ. 5 Katı
Sigortalı	4	5	6	7	8
İşveren	4	3	2	1	0
<b>Toplam</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

### 3) Bireysel Emeklilik Kanunu Taslağı

Ülkemizde emekli aylıklarının öteden beri düşük olması, genç yaşta emeklilik uygulaması ve geçim şartlarının güçlüğü, emeklileri emekli olduktan sonra da çalışma yaşamına devam zorlayan başlıca nedenler olmuştur. 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanun genç yaşta emeklilik uygulamasına son vermiş görünüyorsa da emekli aylıklarında pek fazla bir iyileştirme sağlanabilmiş değildir. Zorunlu sigorta esasında ücretlerden kesilen primler ve işveren katkıları da dünya standartları içinde en üst oranlarda dolaşmakta ve çalıştıranla için olduğu kadar çalışanlar için de taşınması güç bir yük oluşturmaktadır. Bir yandan kişilere daha iyi emekli aylığı alabilme, öte yandan oluşturulacak fonlarla sermaye piyasasının güçlendirilmesine olanak sağlamak amacıyla Hazine Müsteşarlığının önderliğinde Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının da katılımı sonucu hazırlanan yasa taslağının ana hatları şöyledir.

Kanunun amacı şöyle açıklanmaktadır: "Kamu sosyal güvenlik sistemine ilave olarak katılımcılara emeklilik döneminde ek gelir sağlamak üzere, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sistemi kapsamında, katılımcıların ve varsa isteğe bağlı olarak işverenlerinin katkılarının toplanmasını, bu Kanunda belirtilen kurucular tarafından bireysel emeklilik hesaplarında izlenerek emeklilik yatırım fonlarında yatırıma yönlendirilmesini ve sisteme katılma ve ayrılma koşulları ile katılımcıların hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.

Bu Kanunda hüküm bulunmaya hallerde sigortacılık ve sermaye piyasası mevzuatının ilgili hükümleri ve genel hükümler uygulanır."

**Bireysel emeklilik sistemine katılma esasları:** Sisteme 18 yaşını doldurmuş olanlar katılabilir. Bu kişilerle emeklilik şirketi arasında bir **emeklilik sözleşmesi** imzalanacaktır. Bireysel emeklilik sistemi **gönüllük** esasına göre işleyecek olup isterlerse işverenler de çalışanları adına bireysel emeklilik şirketi nezdinde açılacak

bireysel emeklilik hesabına katkı ödeyeceklerdir. Bu takdirde sözleşmeye işveren de katılacaktır. Emeklilik şirketleri katılımcılardan sisteme ilk kez girişleri esnasında giriş aidatı talep edebileceklerdir. Ayrıca sözleşmede açıkça gösterilmek kaydıyla yönetim gideri, fon işletim gideri adı altında kesintiler de yapabileceklerdir.

**Sistemi cazip hale getirmek için md. 32 de bazı vergi bağışıklıkları getirilmiştir:** Şöyle ki, sisteme katılmak isteyen işverenler, adına katılacakları işçisi için yaptıkları katkının yıllık brüt ücretinin %20'sine kadar olan kısmını gider olarak yazabileceklerdir. Bunun gibi katılımcılar da aylık olarak ödedikleri primin aylık brüt ücretlerinin %20'sine kadar olan kısmını gelir vergisinden düşebileceklerdir. Bağ-Kur'a tabi serbest meslek sahipleri de Bağ-Kur primine esas gelirlerinin %20'sine kadar olan kısmını gelir vergisi matrahından indirebileceklerdir.

Sistem T.C. Emekli Sandığı iştirakçilerine ve hatta hiçbir yerde çalışmayanlara da açık ise de bu kişilerin ödedikleri primler için vergi indiriminden yararlanmaları söz konusu olmayacaktır.

Emekli olmaya hak kazanan katılımcılara fondan yapılacak her türlü ödeme gelir vergisinden muaf tutulmuştur. Buna karşılık emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılmak isteyen veya herhangi bir şekilde fonla ilişkisi kesilen katılımcılara ödenecek tutarlar ertelenmiş süreye göre hesaplanacak gelir vergisine tabi olacaktır. Bununla beraber emekliliğe hak kazananlardan ya da hak kazandıktan sonra katılımcının ölümü veya sürekli işgöremezlik nedeniyle sistemden ayrılması durumunda katılımcıya ya da mirasçılara ödenecek tutarlardan vergi kesilmemesi öngörülmüştür.

**Emeklilik şirketleri arasında geçişe izin verilmiştir:** Şöyle ki mevcut şirket en az bir yıl prim ödeyen bir katılımcı yazılı olarak talep ederse birikimleri ve kazanılmış hakları ile birlikte bir başka şirkete geçebilecektir. Bu husus Şili'deki sisteme benzemekte olup şirketler arasında rekabet ortamı yaratacak böylece hizmet kalitesini yükseltecektir.

**Özel emeklilik yaşı 56 olarak belirlenmiştir:** Katılımcılar en az on yıl sistemde kalmak koşuluyla 56 yaşını tamamladıklarında sistemden emekli olabileceklerdir. Burada dikkat edilirse SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı'nda aranan emekli yaşından daha düşük bir yaş belirlenmiş, kadın erkek ayrımı yapılmamıştır. Kamusal emeklilik yaşından düşük bir özel emeklilik yaşı tespiti katılımcıları özendirici bir etki yaratacaksa da kamusal emeklilik yaşında olduğu gibi burada da kadına iki yaş erken emeklilik imkanı sağlanması iyi olurdu.

**Katılımcının hakları:** Katılımcı emekliliğe hak kazanması durumunda bireysel emeklilik hesaplarındaki birikimlerinin isterse bir kısmını isterse tamamını toplu olarak alabileceği gibi isterse ömür boyu aylık şeklinde de alabilir. İsterse birikimlerini almayıp emeklilik yatırım fonlarında değerlendirmeye de devam edebilir.

Katılımcı emeklilik şirketine prim öderken ölüm ya da sürekli iş göremezliğe uğrar ise birikimlerinin tamamı isterse kendisine veya lehdarlarına toptan ya da ömür boyu aylık biçiminde ödenir.

Eğer katılımcı emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılmayı talep ederse bireysel hesaplardaki birikimleri getirileri ile birlikte fakat md. 32'deki esaslar dairesinde (gelir vergisi kesildikten sonra) kendisine ödenir. Ancak bireysel hesaplarındaki işveren katkıları emekliliğe hak kazanmadıkça talep edilemez. Erken ayrılmayı vergi kesintisine bağlamak caydırıcı etki sağlaması için bir önlem olarak görünmektedir.

**Emeklilik şirketine ilişkin koşullar:** Bireysel emeklilik programlarını uygulayacak şirketlerin ödenmiş sermayesi en az 25 trilyon TL. olacak ve bunlar yıl içinde en az 100 bin katılımcıya hizmet verebilecek şekilde kurulacak bu şirketlerin hisse senetlerinin tamamı nakit karşılığı ve nama yazılı çıkarılacaktır.

Bu şirketlerin unvanlarında "emeklilik" ibaresinin bulunması zorunlu olup bunlar gerek yasa taslağına gerek 7397 sayılı Sigorta Murakebe Kanunu hükümlerine de tabi olacaklardır. Emekli şirketlerinin kuru-

luş izni Hazine Müsteşarlığının teklifi ve Sermaye Piyasası Kurulunun görüşü alınarak Bireysel Emeklilik Koordinasyon Kurulunca verilir. Bunlara faaliyet ruhsatlarını Hazine Müsteşarlığı verecektir. Kuruluş izni alındığı tarihten itibaren bir yıl içinde emeklilik sigortası branşında faaliyette bulunmak için faaliyet ruhsatı başvurusu yapılmazsa kuruluş izni kendiliğinden geçersiz olur. Emeklilik şirketleri bireysel emeklilik faaliyetinden başka işle uğraşamazlar. Bu kanun kapsamında bulunmayan kurum ve kuruluşların unvanlarında ve ürünlerinde ise emeklilik ibaresini ya da bu anlama gelebilecek ibareler kullanmaları yasaklanmış bulunmaktadır. Taslakta emeklilik şirketi kurucuları ve yöneticileri için de çeşitli koşullar aranmıştır.

Bu kanun ve ilgili mevzuat çerçevesinde yapılan düzenlemeleri ve uygulamaları koordine etmek üzere **Bireysel Emeklilik Koordinasyon Kurulu** kurulmaktadır. Bu kurul Hazine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Maliye Bakanlığı Müsteşarları ve SPK başkanından oluşacaktır.

**Emeklilik Yatırım Fonu:** Emeklilik şirketleri emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcılar adına bireysel hesaplarda izlenen katkılarından oluşan ve riskin dağıtılması ve inançlı mülkiyet esasına göre işletilen bir fon oluşturacaklardır. Bu fonlar sermaye piyasası kurumu niteliğinde çalışacaklardır. Emeklilik yatırım fonu kurmak için emeklilik şirketinin SPK'na başvurması gereklidir. Emeklilik şirketinin bir de Yatırım Fonu İçtüzüğü hazırlayıp SPK'nun onayını müteakip notere onaylatırıp T. Ticaret Sicili Gazetesinde ilan ettirmesi şartı aranmıştır. Kuruluş izni alındıktan sonra en geç 6 ay içinde de fonun faaliyete geçirilmesi için yine SPK'na başvurusu şarttır. Bu süre içinde başvuru yapılmazsa emeklilik şirketi fon içtüzüğünü ticaret sicilinden terkin ettirmek zorundadır.

Fon kurucuları, emeklilik sözleşmelerinde belirtilmek koşuluyla, sermaye piyasası mevzuatında öngörülen yatırım fonu türlerinde olmak üzere, sermaye piyasası araçlarından oluşan farklı portföy yapılarına sahip **en az üç emeklilik yatırım fonu**

**kurmak zorundadırlar.** Bu suretle katılımcılara değişik seçenekler sunulmuş ve fonlarda biriken primler değişik yatırım fonlarında en iyi biçimde nemalandırılmış olacaktır.

**Denetim:** Emeklilik yatırım fonlarının, fon saklayıcısının ve portföy yöneticilerinin hesap ve işlemleri SPK'nun, emeklilik şirketinin bu kanun çerçevesinde sunduğu diğer hizmetleri ise Hazine Müsteşarlığının denetimine bırakılmıştır. Emeklilik yatırım fonlarının hesap ve işlemleri ayrıca 3 aylık dönemler içinde bağımsız denetim şirketlerinin denetimine tabi olacaktır. Ayrıca emeklilik şirketinin mali denetimi yılda en az bir kez bağımsız denetim kuruluşlarına bırakılmıştır. Taslak 7397 sayılı SMK'nu genel kanun kabul ettiğine göre bu kanun uyarınca kurulmuş olan Sigorta Denetleme Kurulunun da emeklilik şirketleri üzerinde denetim yetkisi olacaktır.

Taslakta emeklilik şirketlerinin bu kanundaki usul ve koşullara aykırı davranan kurucu ve yöneticileri için on iki yıla varan hapis cezaları ile on milyara varan para cezaları öngörülmüştür. Taslak ayrıca bu kanuna tabi kuruluşların itibarını kırabilecek, şöhret ve servetine zarar verecek bir duruma kasden neden olan veya bu yolda asılsız haberler yayan kişilere de ağır hapis ve para cezaları öngörmüştür.

**Hayat sigortaları:** Taslakta hayat sigortalarında faaliyet gösteren ve yeni poliçe akdetme yetkisi olan şirketlerin emeklilik alanında faaliyetlerine olanak sağlanmıştır. Şu kadar ki, bu şirketlerin taslakta belirtilen bireysel emeklilik şirketlerinin asgari kuruluş şartlarını taşımaları şarttır. Bu takdirde emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alan şirketlerin diğer ruhsatları kendiliğinden geçersiz olmakla beraber mevcut hayat ve kaza poliçelerini devam ettirebilecekler ancak yeni poliçe akdedemeyecek ve mevcut sözleşmeleri yenileyemeyeceklerdir. Ayrıca emeklilik şirketi olarak kuruluş izni aldıktan sonra faaliyet ruhsatı verilebilmesi için hastalık sigortası poliçelerinin devredilmesi şartı getirilmiştir. Taslak hayat sigortası poliçelerinin emeklilik poliçesine devrine de olanak tanımıştır.

Emeklilik branşında faaliyet göstermek istemeyen hayat sigortası şirketleri için taslakta bir düzenleme getirilmemiş ve bunların mevcut portföy ve faaliyetlerine devamına olanak sağlanmıştır.

#### 4) Değerlendirme

Yapılan düzenlemelerin temel amacının bir yandan sosyal güvende ikinci ayak yani kamusal emeklilik programlarını tamamlayıcı bir sistem yaratmak, öte yandan emekliliğe yönelik tasarrufları düzenleyerek ulusal fonları arttırmak, böylece sermaye piyasasına canlılık getirmek olduğu anlaşılmaktadır.

Bireysel emeklilik sigortalarını cazip hale getirmek için vergi kolaylıkları getirilmişse de (brüt ücretin %20'si oranında matrahtan düşülecek) ücrete ve primlere bir tavan getirilmediği için devletin önemli vergi kaybına uğrayacağı hesaba katılmalıdır. Oysa TÜSİAD Raporunda primlere en çok asgari ücretin 5 katına kadar bir tavan getirilmesi önerilmiştir.

Sistem bağımlı ya da bağımsız çalışan hatta çalışmayan herkese açık bırakılmıştır. Bu olumlu bir düşünce olmakla beraber sistemin gönüllülük esasına bağlanması üzerinde iyi düşünülmelidir. Çünkü Türk halkının ödeme gücü ve alışkanlıkları gözönünde tutulacak olursa bir kademe ve tavan sınırlaması içinde (bazı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi) zorunluluk esas getirilmesinin daha gerçekçi olacağı görülmektedir. Esasen ILO ve TÜSİAD raporlarında da bu yolda öneriler mevcut idi. Ayrıca yabancı ülkelerin birçoğunda primlere tavan sınırlaması getirilmiş bulunmaktadır. Bu husus eşitlik ilkesinin de bir gereğidir.

Emeklilik şirketleri arasında katılımcılara geçiş olanağı sağlanması çok olumlu bir esastır. Bu esas şirketler arasında daha iyi hizmet sunmak amacıyla rekabet ortamı yaratacaktır.

Emeklilik yaşının 56 olarak belirlenmesi 4447 sayılı Kanunda 58-60'a yükseltilecek kamusal emeklilik yaşının yarattığı hoşnutsuzluğu bir ölçüde giderecek ve sistemin cazip haline gelmesine yardımcı olacaktır. Ancak 10 yıllık bekleme ve 56 yaş şartının

getirilmesinin bu sistemi gençlerden ziyade orta yaşlılar için cazip hale getireceği kanısındayım. Ayrıca kadınlarda özel emeklilik yaşının, kamusal emeklilik yaşının iki yıl altında tespiti daha özendirici ve mantıklı olurdu.

Prim ödemelerinin kesintiye uğraması ihtimaline karşı bir önlem getirilmemiştir. Ancak buna gerek de yoktur. Çünkü bunun sonucu birikimin yavaşlaması, dolayısıyla emekli aylığı miktarının düşmesi demektir. Sonucuna katılımcı katlanacaktır. On yıldan önce veya 56 yaşından önce sistemden ayrılma halinde birikimlerin gelir vergisine tabi tutulması caydırıcı etki yapacaktır ki bu da normaldir.

Bireysel emeklilik programları bireyleri tasarrufa özendirerek enflasyonu düşürücü etki de sağlamış olacaktır.

Taslakta bireysel emeklilik şirketlerinin acente çalıştırabilip çalıştıramayacakları açıklanmamaktadır. Mamafih Taslak boşluk olan hallerde genel kanun niteliğindeki 7397 sayılı Sigorta Murakebe Kanunu hükümlerine (md. 9) atıf yaptığına göre buna olumlu cevap vermek gerekir.

Fon katılımcılarının fonun performansı, fonda yer alan kaynaklar, mali tablolar, ekonomik gidişat ve. Hakkında şirkete yeterli ve düzenli bilgilendirmesi de çok önemlidir. Bu konuda Taslakta bazı hükümlere (md.9) yer verilmiştir. Ancak yaptırımını gösterilmemiştir.

Yasanın en tartışılabilir yanı mevcut hayat sigortalarının yeni sisteme ne ölçüde ayak uydurabilecekleri ve ayakta kalıp kalamayacakları hususudur. Hayat sigortalarına mevcut biçimleri içinde emeklilik branşında çalışma izni verilmesi bizce hatadır. Zira yıllarca bu konuda bilgi ve deneyim sahibi olmuş bu şirketlerin bu bilgi ve deneyimlerinden yararlanılmıyordu. Yirmibeş trilyon lira gibi çok yüksek sermaye şartı aranan yeni emeklilik şirketini kurmak pek kolay olmayacak ve gereksiz giderler ve işlemlerle zaman ve para israf edilmiş olacaktır. En azından mevcut hayat sigortalarına (sadece sağlık sigortalarının devretme şartıyla) geçici bir süre emeklilik sözleşmeleri

akdedebilme imkanı sağlanmak gerekir. Hatta taslağa emeklilik yanında ölüm ve sakatlık riski de dahil edilmelidir. Çünkü bu riskleri birbirinden ayırt etmek yapay bir tercihtir. Taslağın 4. maddesinde özel sigortaya prim ödeme devam ederken katılımcının ölüm ya da sürekli iş göremezliğe uğraması hali sadece sistemden ayrılması nedeni sayılmıştır. Bu yeterli değildir. Korunmuş Taslak bu şekliyle kişilere cazip özel emeklilik imkanı sağlarken hayat sigortalarına büyük darbe vuracaktır.

#### **Kaynaklar:**

The Chilean Pension System, Santiago-Chile 1995

T. Centel, Sosyal Güvenlikte Yapısal Değişim (MESS Yayını), İstanbul 1997

J. Pinera, Çalışanların Güçlendirilmesi, Şili'deki Sosyal Güvenlik Sisteminin Özelleştirilmesi, Cato Institute 1996 (Tebliğ)

H. Richardson, İktisadi ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik (Çev. T.Yazgan), İstanbul 1970

Social Europe, The Outlook on Supplementary Pensions in the Context of Demographic, Economic and Social, Change, European Commission 1997

T.C. Sosyal Güvenlik Nihai Rapor, Uluslararası Çalışma Ofisi, Cenevre 1996

TÜSİAD, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, Ekim 1997

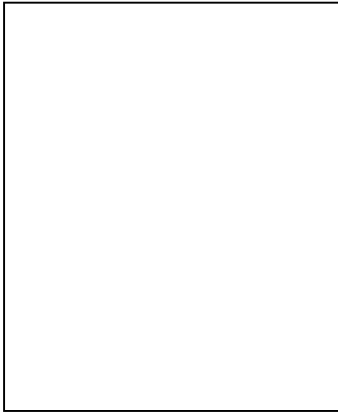
TÜSİAD, Emekli ve Mutlu, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları, Çözüm Önerileri ve Özel Sigortacılık Girişimi Ocak 1996

C. Tuncay, Sosyal Güvenlik hukuku Dersleri, 9. bası İstanbul 2000

Social Security Programs in the United States, Us Department of Health, Education and Welfare, Washinton 1966.



# MAASTRICHT SONRASI AB EĞİTİM ve GENÇLİK PROGRAMLARI



**Yrd. Doç. Dr. Adil KARAMAN**

Cumhuriyet Üniversitesi İ.İ.B.F.  
Ç.E.E.İ. Bölümü Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

*Adil Karaman, 1965 yılı Ulubey (Uşak) doğumludur. 1983 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde lisans eğitimine başlamış ve lisans eğitimini takiben bir yıllık avukatlık stajını İstanbul Barosu'nda tamamlamıştır. 1989 güz döneminde İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı'nda master ve 1993 yılında da, yine İstanbul Üniversitesi'nde aynı ana bilim dalında doktora programına kaydolmuştur.*

*Muvazzaf askerlik görevi sonrası 1995 yılında, Cumhuriyet Üniversite İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı araştırma görevlisi kadrosuna atanmıştır. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Doktora Programındaki akademik çalışmalarını, "Avrupa Birliği ve Türkiye'de Mesleki Teknik Eğitim (Karşılaştırmalı Bir İnceleme)" adlı doktora teziyle Şubat 1998'de tamamlamıştır.*

*İngilizce bilen Adil Kahraman, halen Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görevine devam etmektedir.*

## Giriş

Yaşanmakta olan büyük ekonomik ve politik değişikliklerin yönlendirmesiyle, Avrupa Birliği eğitim ve öğretim politikaları da köklü değişimler geçirmektedir. Eğitime ilişkin 1976 tarihli ilk eylem planından günümüze, Avrupa Birliği organları ve ulusal düzeyde üye ülkeler, bu alanda işbirliği için büyük çaba harcamışlardır.

AB üyesi devletler, Avrupa'nın geleceğini değişim, mobilite ve dolaşım serbestisine bağlı olarak değerlendirmeleri nedeniyle diğer üye ülkelerin eğitim sistemleri hakkında bilgi sahibi olmaya önem vermektedirler. Avrupa Birliği içinde bilgi, deneyim ve yeniliklerin değişimi, karar mekanizmalarının daha sağlıklı kararlar almasına yardımcı olacağı gibi eğitim alanındaki işbirliği, Avrupa boyutunun uzlaşma içinde gerçekleşmesine katkıda bulunacaktır.

Bu alanda, AB'nin bütün faaliyet programları, üye ülkeler ve Komisyon'dan gelen üst düzey yetkililerin oluşturduğu 'Eğitim Komitesi' tarafından, Topluluk seviyesinde koordine edilmektedir. Eğitim Komitesi ise Bakanlar Konseyi'nce yönlendirilmektedir. Ayrıca, AB Komisyonu'na bağlı 'İnsan Kaynakları, Eğitim, Öğretim ve Gençlik Görev Gücü' eğitim alanında önemli görevler üstlenmiştir. Comett, Erasmus, Lingua, Tempus, Petra, Eurotecnet, Force, Iris, Youth, Eurydice ve Arion programları, Maastricht Antlaşması öncesinde, Topluluk düzeyinde uygulanan eğitime yönelik başlıca Topluluk programlarıdır.

## Maastricht Öncesi Dönemde AB Eğitim Politikası

Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun temelini oluşturan Roma Antlaşması, Topluluk eğitim ve mesleki eğitim politikasına ilişkin temel düzenlemelerin yer aldığı kurucu bir metindir. Antlaşma'nın 128. maddesi; Avrupa Komisyonu'nun önerisi üzerine, Ekonomik ve Sosyal Konsey'e danıştıktan sonra Avrupa Konseyi'nin, ulusal ekonomilerin ve Ortak Pazar'ın gelişimine uyum sağlayacak biçimde bir mesleki eğitim politikası geliştirilmesi yönünde genel prensipleri

belirlemesini öngörmüştür. Bu çerçevede ilk çalışmalar, bu konuda 1963 tarihinde kabul edilen Konsey kararına kadar gecikmiştir. 1958-1972 döneminde gerçekleştirilen gelişmeler, istenilen düzeye ulaşamamıştır. AB mesleki eğitim politikasının esasını oluşturan 1974 tarihli Komisyon kararı ile eğitimin milli bir sistem olduğu vurgulanmış, üye ülkelerin milli eğitim sistemlerinin entegrasyon sürecinde 'standartlaştırılmaması' ve eğitim programlarının koordinasyonu için, üye devletlerin temsilcilerinden oluşan bir komitenin kurulması konularında görüş birliği sağlanmıştır. Bu çalışmaların sağladığı ivme ile Avrupa Konseyi 1976 yılında Topluluk Eğitim Eylem Programı'nı kabul edilmiştir. 1972-1980 yılları arasındaki başarılı çalışmaları takiben, Topluluk sosyal politikasında ve eğitime yönelik politikalarda değişimler yaşanmaya başlamıştır.<sup>1</sup> Topluluk'ta, 'Tek Pazar'ın tamamlanmasından önce üye ülkeler arasında eğitim alanında:

-Üye ülkelerin eğitim sistemlerinden sorumlu kamu ve özel kurumlar arasında işbirliği kurulmasının;

-Gençlere yönelik eğitim, öğrenim ve rehberlik kuruluşlarının mesleki nitelik kazandırıcı şekilde düzenlenmesinin;

-Eğitimde fırsat eşitliği sağlanmasının;

-Mesleki eğitim uzmanlarının değişiminin desteklenmesinin önceliğe sahip olduğu belirtilmiştir. Bu konularda, ulusal ve bölgesel düzeydeki projelerin koordinasyonunu hedef alan Topluluk ülkelerinin amacı, Tek Pazar'ın tamamlanmasından önce bölgelerarası farklılıkların azaltılarak vasıflı işgücü eksikliğinin giderilmesi ve yeni istihdam imkanlarının sağlanmasıydı.<sup>2</sup>

### **Maastricht Antlaşması ile Yapılan Değişiklikler**

Avrupa Birliği organ ve kurumları da, kuruluş yıllarından beri üye ülke vatandaşla-

rına eğitim ve öğretim ile ilgili alanlarda destek olmaya çalışmaktadır. 1951 yılında imzalanan AKÇT Antlaşması'ndan başlayarak, 1957 tarihli Roma Antlaşması ve Maastricht Antlaşması'nda bu konu ön planda yer almıştır.<sup>3</sup> 7 Şubat 1992 tarihinde imzalanarak 1 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe giren 'Avrupa Birliği Antlaşması' AB'nin gelişmesinde önemli bir dönüm noktası olmuştur. Maastricht Antlaşması ile Topluluk, kuruluşunda hedef alınan ekonomik bütünleşme ile birlikte Topluluğun sosyal boyutlarında derinleşmeye ve siyasi birliğe de yönelmiştir.<sup>4</sup>

Avrupa Birliği Antlaşması ile Topluluğun ortak politika ve müdahale alanına, eğitim ve mesleki eğitim de alınmıştır. 'Eğitim, mesleki eğitim ve gençlik' başlığı altında toplanan bu yeni müdahale alanında Topluluğun, daha önceden çeşitli programları aracılığı ile, mesleki eğitime yönelik faaliyetlerine yeni bir yasal kimlik kazandırılmıştır. Böylece Maastricht Antlaşması; mesleki eğitim ile sanayi yapısındaki değişim ve istihdam arasında doğrudan bir bağ kurmuş, ayrıca bu alanda ortak karar alma yöntemi geçerli kabul edilmiştir. Bakanlar Konseyi'nde nitelikli oyçokluğunun yeterli olması, bu alanlarda Topluluğun etkinliğini artırmasına rağmen, ulusal mevzuatların uyumlaştırılmaması vurgulanmıştır.<sup>5</sup>

Avrupa Birliği Antlaşması'nın 118. maddesinde, Komisyon'un, sosyal sorunlara ilişkin görevleri arasında, üye devletler arasında mesleki eğitim ve mesleki ilerleme eğitimi konularında işbirliğinin sağlanması olduğu belirtilirken, 126 ve 127. maddelerin ortak başlığı 'genel ve mesleki eğitim ile gençlik' şeklinde yer almıştır.

Maastricht Antlaşması, teknolojik değişimlerin beraberinde getirdiği zorluklarla başa çıkmak gayesiyle endüstriyel uyumu ko-

3 European Commission; Education and Training Tackling Unemployment; Luxembourg 1996; p. 2.

4 Münir Ekonomi; "Maastricht Antlaşması'ndan Önce Birliğin Sosyal Politikaları"; Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri (Fethiye, 16-19 Mayıs 1997); ÇMİS Yayını; Ankara 1997; s. 33.

5 Bahadır Kaleağası; Avrupa Birliği'nin Yetkileri ve Karar Alma Mekanizmaları; İKV Yayın no. 132; İstanbul 1996; s. 75.

1 Aysen Tokol; Uluslararası Sosyal Politika; Bursa 1995; s. 108.

2 Şebnem Karauçak Oğuz; Avrupa Topluluğu'nda Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik Sistemleri; İstanbul 1990; s. 106.



laylaştırmak ve Avrupa endüstrisinin rekabet gücünü artırmak için çalışma yaşamı boyunca 'sürekli eğitim' konusunu ele alarak, Topluluk yetkilerinin sahasını genişletmiştir.<sup>6</sup> Böylece, Antlaşmanın 126 ve 127. maddeleri ile konu daha aktüel hale getirilmiş ve Birlik bu alanda yetkili kılınmıştır.<sup>7</sup>

Yeni bir eğitim politikası geliştiren 126. maddeye göre: "Topluluk, üye ülkelerin kültür ve dil farklılıkları ile eğitim sistemlerinin organizasyonu ve öğretimlerinin kapsamı konusundaki sorumluluklarını gözönüne alarak, üye ülkeler arasında işbirliğinin teşvik edilmesi ve gerekirse çalışmalarının tamamlanması ve desteklenmesi yoluyla eğitim kalitesinin geliştirilmesine katkıda bulunacaktır. Topluluk faaliyetleri şunları amaçlamalıdır:

-Üye ülkelerin dillerinin öğretilmesi ve yaygınlaştırılması yoluyla eğitimde Avrupa boyutunun geliştirilmesi,

-Eğitim periyotlarının ve diplomaların akademik tanınmasının teşviki yoluyla karşılıklı olarak öğretmen ve öğrencilerin mobilitesinin artırılması,

-Eğitim kurumları arasında işbirliğinin teşvik edilmesi,

-Üye ülkelerin eğitim sistemlerinin ortak sorunlarına ilişkin deneyim ve bilgi değişiminin geliştirilmesi,

-Gençlerin ve öğretmenlerin karşılıklı değişiminin teşvik edilmesi,

-Uzaktan öğretimin gelişiminin sağlanması."

Topluluğa özel bir mesleki eğitim politikası oluşturan 127. maddeye göre ise: "Topluluk, üye ülkelerin kendi mesleki eğitimlerinin kapsam ve organizasyonlarındaki sorumluluklarını gözönüne alarak, üye ülkelerin çalışmalarını tamamlayıcı ve destekle-

yici bir mesleki eğitim politikası uygulayacaktır. Topluluk faaliyetleri şunları amaçlamalıdır:

-Özellikle mesleki eğitim ve yeniden eğitim yoluyla endüstriyel değişime uyumun kolaylaştırılması,

-Emek pazarına katılım ve yeniden katılımı kolaylaştırmak için başlangıç ve sürekli mesleki eğitimin geliştirilmesi,

-Özellikle gençlerle öğretmen ve öğrencilerin mobilitesinin teşviki ve mesleki eğitimden yararlanma imkanlarının kolaylaştırılması,

-İşletmeler ve eğitim ve öğretim kuruluşları arasında işbirliğinin canlandırılması,

-Üye ülkelerin eğitim sistemlerine ilişkin ortak sorunlarıyla ilgili deneyim ve bilgi değişiminin geliştirilmesi."

Maastricht Antlaşması kapsamındaki diğer gelişmeler, özellikle mesleki eğitimin finansmanı konusunda, Avrupa Sosyal Fonu'nun faaliyet alanının genişletilmesinde görülmektedir. Fon'un, istihdam fırsatlarının geliştirilmesi ve yaşam standartlarının yükseltilmesi gibi mevcut hedeflerine ek olarak özellikle mesleki eğitim ve yeniden eğitim yoluyla çalışanların endüstriyel değişim ve üretim sistemlerindeki değişikliklere uyumunun kolaylaştırılması ge- reği üzerinde durulmuştur.

Tek Pazar'ın sağlıklı işleyebilmesi için bir koşul olarak gündeme gelen ekonomik ve sosyal bütünlük politikasının temelinde dayanışma ilkesi ve Topluluğun yapısal fonlarının etkin kullanımını için mali destek tahhüdünün bulunması nedeniyle Topluluk, 1988 yılında geniş kapsamlı bir yapısal fonlar reformu gerçekleştirmiş, bununla birlikte ekonomik ve sosyal bütünlük politikasına harcanan miktarın beş yıl içinde ikiye katlanması öngörülmüştür. Roma Antlaşması'nın yeni 130B maddesi, ekonomik ve sosyal bütünlük politikasının araçlarını antlaşmanın kapsamına almıştır. Bu araçlar başta Avrupa Sosyal Fonu olmak üzere, Bölgesel Kalkınma Fonu, Avrupa Tarımsal Yönlendirme ve Garanti Fonu, Avrupa Yatırım Bankası ve AKÇT'dir.

6 European Communities Commission; Comett II - Evaluations; Luxembourg 1993; p. 1.

7 Devrim Ulucan; "Maastricht Antlaşması'ndan Sonra Birliğin Sosyal Politikası ve Geleceği"; Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri (Fethiye, 16-19 Mayıs 1997); ÇMİS Yayını; Ankara 1997; s. 52.

Topluluğun ekonomik ve sosyal bütünlük politikası ile sosyal politikası arasında hem ortak bir müdahale alanı hem de birbirini tamamlayan unsurlar mevcuttur. Bunun en belirgin örneği, Avrupa Sosyal Fonu'nun Roma Antlaşması'nın 123. maddesinde belirlenen iş bulmaya ve çalışanların coğrafi ve mesleki mobilitelerini kolaylaştırmaya yönelik amaçlarına, Maastricht Antlaşması ile çalışanların sanayide ve üretim sistemlerindeki dönüşümlere uyum sağlamasına katkıda bulunmak görevi eklenmiştir. Maastricht Antlaşması'nın bu düzenlemeleriyle, mesleki eğitim ve yeni mesleklere yönelme politikalarının belirginleştiği görülmektedir.<sup>8</sup>

### Maastricht Sonrası AB Ortak Eğitim Programları

1993 yılında başlayan ve Maastricht'le birlikte yeni bir ivme kazanan Tek Pazar, Avrupa için gelişmiş ekonomik imkanlardan yararlanma fırsatının yanında üye ülkelerin tüm vatandaşları ve çalışanlarının beceri, kabiliyet ve niteliklerini bir bütün olarak Topluluk hedeflerine uygun şekilde geliştirebilecekleri ve kullanabilecekleri bir ortam oluşturmuştur.<sup>9</sup>

1990'lı yılların başlangıcında, mesleki eğitim ve öğretim alanında daha rasyonel programlara ihtiyaç olduğu yolunda genel bir düşünce ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, 'Socrates' ve 'Leonardo da Vinci' programları geliştirilmiştir. Leonardo programı mesleki eğitim, Socrates programı da genel eğitim faaliyetlerine ilişkindir. Bu mesleki eğitim ve öğretim programları, üye devletlerin söz konusu alandaki politikaları ile önemli ölçüde desteklenmiştir. Bu arada, Avrupa Komisyonu'nun 1993 yılında yayınladığı 'Büyüme, Rekabet Gücü ve İstihdama İlişkin Beyaz Rapor'da, 21. yüzyıla girilirken göğüslenmesi gereken sorunlar ve izlenecek yollar özetlenmiş, eğitim ve öğretimin ekonomik büyümeyi istih-

dama dönüştürebilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Avrupa Komisyonu bu amaçla, AB'nin ortak eğitim, mesleki eğitim ve gençlik programlarını yeniden düzenleyerek, Leonardo da Vinci, Socrates ve Youth for Europe III. programlarını oluşturmuştur. Bu yeni programlar, diğer Topluluk faaliyetleri ile tutarlı ve bunları tamamlayıcı nitelikte biçimlendirilmiştir. Pratik tamamlayıcılık işlevinin, yapısal fonların sözkonusu alana kanalize edilmeleri ve finansal sorumluluğuna dayanması öngörülmüştür.<sup>10</sup>

### Socrates: AB Ortak Eğitim Programı

Topluluk düzeyinde ilk kez, eğitimin bütün seviyelerini kapsayan ve önceki belirli pilot projelerde kazanılan başarılı çalışmalar üzerinde yapılandırılan bir Topluluk çalışma programıdır. Bu niteliği ile, eğitim ve öğretim kalitesinin ve eğitim amaçlı bir açık Avrupa alanının geliştirilmesine katkıda bulunmayı amaçlayan Socrates, üye ülkeler arasında daha yüksek mobilite olanakları sağlamak için kredi transfer mekanizmaları ve dil becerilerinin geliştirilmesinin desteklenmesi yoluyla eğitimde Avrupa boyutunun geliştirilmesini hedeflemektedir. Socrates programı da, Leonardo programı gibi Topluluk düzeyinde mevcut programlarla gerçekleştirilmeye çalışılan projeleri kapsamaktadır. Bu programlardan özellikle, Erasmus ve Lingua programlarının, AB'ndeki eğitim düzeylerinin tümüyle birlikte, Socrates programının faaliyetleri çerçevesinde yürütülmesi öngörülmektedir.<sup>11</sup>

14 Mart 1995 tarihli Konsey kararı ile oluşturulan bu Topluluk eylem programı 1 Ocak 1995-31 Aralık 1999 tarihleri arasında uygulamada kalacaktır. Socrates programının temel özellikleri ve hedefleri şunlardır:

-Program, Topluluk eğitim çalışmalarının önemli bir kısmını kapsamaktadır. Yüksek

8 Kaleağası Bahadır; Avrupa Birliği'nin Yetkileri ve Karar Alma Mekanizmaları; İKV Yayın no. 132; İstanbul 1996; s. 59 vd.

9 MEB; Avrupa Topluluğu Eğitim, Staj ve Gençlik Programları Rehberi (Çev. Faruk Kaymakçı); Milli Eğitim Basımevi; Ankara 1994; s. 1.

10 European Commission; Proposals 1995-1999, Socrates, Leonardo, Youth for Europe III; Education, Training, Youth; Luxembourg 1994; p. 7.

11 European Commission; Frontier-Free Europe; February 1994; Luxembourg; p. 3.

öğrenim; ilk ve orta öğrenim; yetişkinlerin eğitimi, açık ve uzaktan öğretim ile dil öğrenimi alanlarında paralel faaliyetler.

-Topluluk vatandaşları arasında dayanışmayı güçlendirmenin yanısıra AB'nde bütünleşmenin tamamlanması sürecinde ortaya çıkan fırsatlar karşısında, avantaj kazanmalarını sağlamak amacıyla bireylerin, Topluluk dillerini öğrenmelerinin desteklenmesi ve çalışmaların bütün düzeylerinde Avrupa boyutunun geliştirilmesi,

-Yüksek öğrenimde öğrenci mobilitesinin artırılması,

-Üye ülkelerin eğitim kurumları arasında yoğun ve geniş bir işbirliği ile eğitim personelinin mobilitesinin sağlanması yoluyla bu ülkelerin entelektüel potansiyelinin değerlendirilmesi,

-Topluluk düzeyinde diplomaların ve eğitim çalışmalarında geçirilen sürelerin akademik olarak tanınması,

-Öğrenimin tüm seviyelerinde telematik ve multimedya bilgi kolaylıklarının kullanımı dahil, bir eğitim aracı ve konusu olarak bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılmasının sağlanabilmesi için hazırlık yapılması,

-Know-how ve deneyimlerin entelektüel mobilitesinin desteklenmesi,

-Üye ülkeler arasında bilgi ve deneyimlerin, bir zenginlik kaynağına dönüşmesini sağlamak amacıyla karşılıklı değişiminin geliştirilmesi.<sup>12</sup>

Eğitim ve ekonomik hayat arasındaki ortaklığın geliştirilmesi, Programın öncelikleri arasındadır. Socrates, üniversite öğrencilerinin Topluluk düzeyinde değişimini destekleyen Erasmus programının deneyimleri üzerine yapılandırılmıştır. Aynı zamanda, Lingua ve eğitimle ilgili karar mekanizmalarında bulunanların değişim ziyaretlerini des-

tekleyen Arion programı da Socrates'in oluşumunda rol almıştır. Program çalışmaları üç kategoride incelenebilir:

-Yüksek Öğrenim (Erasmus): Socrates programının toplam bütçesinin % 55'inin, Erasmus kapsamındaki projelere tahsisi öngörülmektedir. Bu projeler, öğrencilerin mobilitesini teşvik ve eğitimde Avrupa boyutunu ilerleten girişimleri destekler.

-Orta Öğrenim (Comenius): Program bütçesinin yaklaşık % 10'u Comenius projelerine, üye ülkeler düzeyinde, okullar arasında ortaklığı desteklemek için ayrılması öngörülmektedir. Okullar arası işbirliği, dil öğrenimi, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı çalışmalarından oluşabilir. Bunlara ek olarak, Romenler (Gypsies) ve gezginler ile gezici işçiler ve göçmen işçilerin çocuklarının eğitimine özel önem verilmektedir. Ayrıca, eğitim personelinin becerilerinin geliştirilmesi için uluslararası programlar desteklenmektedir.

-Diğer eğitim faaliyetleri: Socrates programının toplam bütçesinin en az % 25'inin, eğitimin bütün seviyelerinde uygulanmakta olan paralel faaliyetlere ayrılması öngörülmüştür.<sup>13</sup>

Bu kapsamda Socrates programının I. Bölümü (Tablo:1), yüksek öğrenimde öğrencilerin mobilitesine ayrılmıştır. Ülke dışında öğrenim görme ve AB'nin diğer ülkelerindeki yaşam standartları hakkında bilgi edinme imkanı sağlayan Program çerçevesinde, öğrencilerin diğer ülkelerde girdikleri sınavların kendi ülkelerindeki üniversitelerde de geçerliliği ve burs temini için yoğun çaba harcanmaktadır. Ayrıca, öğretim üyeleri de bu imkanlardan yararlanabilmektedir. Bu bağlamda, projelerin uluslararası boyutuna ve ortak ilgi alanına giren konularda, işbirliğine yeni bir canlılık getirilmektedir.

12 European Commission; Community Social Policy Current Status 1 January 1996; Luxembourg 1996; p. 74.

13 Jill Preston; European Union Policy Briefings, Policy for Small and Medium Sized Enterprises; Cartermill; U.K. 1995; p. 70 vd.

**Tablo 1:** Socrates: Yüksek Öğrenime Yönelik Çalışmalar.

<b>1.</b> Avrupa boyutunun teşviki için üniversitelerarası işbirliği programları:
-Öğrenci ve öğretim materyallerinin mobilitesi
-Avrupa Kredi Transfer Sistemi
-Ortak müfredat geliştirme
-Farklı üye ülkelerde öğrenciler için yoğun kurslar düzenlenmesi
<b>2.</b> Avrupa Üniversiteler Ağı:
-Özel disiplinler için müfredat belirlenmesi
-Ortak programlar düzenlenmesi
-Danışmanlık hizmetleri
<b>3.</b> Birinci çalışma ile bağlantılı olarak, öğrenci mobilitesine yönelik burs ve yardımlar

**Kaynak:** Preston, Jill; European Union Policy Briefings, Policy for Small and Medium Sized Enterprises; Cartermill; U.K. 1995; s. 71.

Program'ın II. Bölümü (Tablo: 2), orta öğrenime yönelik ve AB'nin farklı ülkelerindeki okullar arasında, başka diller ve başka kültürler işbirliği içinde öğrenilirken, Avrupa kültür mirasının keşfedilmesini sağlayacak ortaklıkların teşvik edilmesini amaçlar. Bu bölüm, göçmen işçi çocuklarına, gezginlere ve gezici işçilere ilişkin önlemler ile eğitimciler için uluslararası ileri eğitim amacıyla sağlanan desteği ele almakta ve genişletmektedir.

**Tablo 2:** Socrates: Orta Öğrenime Yönelik Çalışmalar.

<b>1.</b> Okullar arası işbirliği
-Öğrenci ve personel mobilitesi; ortak müfredat geliştirmek için uluslararası ortaklıklar
-Materyal üretmek, eğitim metodları geliştirmek ve deneyim değişimini kolaylaştırmak için 'Avrupa Okullar Ağı'
<b>2.</b> Romenler ve göçmen işçilerin çocuklarının eğitimlerinin geliştirilmesi
-Okullaşma kalitesinin geliştirilmesi; eşit fırsatlar sağlanması ve bütünleşmeye yardımcı projeler
<b>3.</b> Eğitim personelinin niteliklerinin güncelleştirilmesi
-Bir Avrupa boyutu oluşturulması; eğitim metot ve materyallerinin geliştirilmesi; bilgi değişimi ve öğretmenlerin eğitimi için uluslararası projeler
-Seminer, toplantı ve benzeri etkinlikler için kısa süreli personel mobilitesi

**Kaynak:** Preston, Jill; European Union Policy Briefings, Policy for Small and Medium Sized Enterprises; Cartermill; U.K. 1995; s. 72.

Socrates programı'nın III. Bölümü, öğretimin tüm düzeylerini kapsamaktadır. Bu temelde, Lingua programı kapsamındaki dil

öğrenimine ilişkin etkinliklerin güçlendirilmesi, yeni öğretim materyallerinin geliştirilmesi, öğretmenlere diğer üye devletlerde kurslar düzenlenerek dil öğrenme imkanı verilmesi, öğretmenlerin mesleki becerilerinin artırılması için dil öğretim kurumları arasında ilişkiler kurulması ve gençler arasında değişimin teşvik edilmesi yoluyla dil öğreniminin güçlendirilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca, büyük bir yenilik ve özel bir önlem olarak yeni bilgi teknolojilerine giriş ve çeşitli ülkelerde, uzaktan açık öğretim imkanları sağlanması öngörülmektedir. Bu iki enstrüman ile eğitim hizmeti önemli bir potansiyel kazanmış olacaktır.

Socrates programı sayesinde, eğitim ve öğretim alanında bilgi ve deneyim alışverişine ilişkin tüm konularda EURYDICE ağı güçlendirilmiş ve önceki ARION programı çerçevesinde değişik ülkeler arasında uzmanların inceleme gezileri artırılmıştır. Akademik niteliklerin ve öğrenim sürelerinin tanınmasına ilişkin ulusal bilgi merkezlerini birleştiren ağın geliştirilmesini sürdürmek üzere mali yardım sağlanması yanında AB üyesi ülkelerin her birinde bulunan bu merkezlerle, Avrupa düzeyinde beceri seviyeleri ve mesleki eğitim ile ilgili konularda enformasyon ihtiyacının karşılanması öngörülmüştür.

Program son olarak, yetişkinlerin eğitiminde Avrupa boyutunun geliştirilmesini desteklemektedir. Socrates, bu alandaki ilk önlem olarak üye devletlerin kültür, gelenek ve dillerinin öğretilmesini ve AB'nin siyasi, idari ve ekonomik yapısının anlaşılmasını sağlayacak öğretim malzemelerinin hazırlanmasını, uluslararası işbirliğinin geliştirilmesini ve deneyim alışverişlerini teşvik etmeyi hedeflemektedir.<sup>14</sup>

1995 yılında uygulamaya başlatılan Socrates programı, AB'nin 15 üye ülkesi yanısıra Norveç, İzlanda ve Liechtenstein'ı kapsamaktadır. 1995-1999 döneminde

<sup>14</sup> European Commission; Education and Training Tackling Unemployment; Luxembourg 1996; p. 3.

Programın tümü için toplam 850 milyon ECU bütçe ayrılmıştır.<sup>15</sup>

Eğitim alanında tüm işbirliği önlemlerini bünyesinde toplayan Programın ikinci yılında, yüksek öğrenim düzeyinde, 2497 üniversite işbirliği programına mali yardım sağlanmış ve 160.000 öğrenci farklı yüksek öğrenim kurumlarındaki çalışmalarında harcamak üzere burs almıştır. 41 pilot proje finansal destek sağlanması ve yüksek öğrenim kurumlarınca teklif edilen, belirli bir akademik disiplin içinde Avrupa boyutunun geliştirilmesini amaçlayan 38 ağ projesi kabul edilmiştir.<sup>16</sup> Socrates programı kapsamında geliştirilmeye çalışılan bu ağ projeleri 1997 yılında, çeşitli alanlarda gerçekleştirilen açılımlarla yaklaşık 2000 üniversite birimi ile meslek ve endüstri gruplarından 85 Avrupa kuruluşunu kapsayacak boyuta ulaştırılmıştır.<sup>17</sup>

Orta öğrenim alanında Programın bir parçası olan Comenius çerçevesinde, 1620 çok taraflı okul ortaklığı gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, çalışma ziyaretleri ve değişim programları ile ilgili projelerin uygulamalarında göçmen işçi çocuklarının eğitim fırsatlarına büyük ağırlık verilmiş ve çalışmaların toplam % 40'lık kısmı fiilen bu çerçevede gerçekleşmiştir. Yetişkinlere yönelik eğitimi kapsayan 57 proje, Program bütçesinden 5.5 milyon ECU mali destek almıştır.<sup>18</sup> Bilgi bankası oluşturma projesi, 1 Kasım 1996 tarihinde 'Ortelius' adlı, yüksek öğrenim veri tabanının kullanıma açılması ile gerçekleştirilmiştir. Ortelius Internet aracılığı ile bilgi transferine imkan sağlamaktadır. Socrates kapsamında 70 proje için, açık ve uzaktan öğrenim ile yeni bilgi teknolojilerinin eğitimde kullanılması alanında 1996

yılında 77 milyon ECU mali yardım sağlanmıştır.<sup>19</sup>

### **Leonardo da Vinci : AB Ortak Mesleki ve Teknik Eğitim Programı**

AB mesleki eğitim politikasının yürütülmesi için oluşturulan bir eylem planının, 6 Aralık 1994 tarihinde Konsey tarafından kabul edilmesi 'Leonardo da Vinci Programı' için bir adım ortaya konulmuştur.

Büyüme, Rekabet Gücü ve İstihdama İlişkin Beyaz Rapor'da, 21. yüzyıla doğru ortaya çıkan gelişmeler karşısında Avrupa'da, ekonomik büyümenin iş ve istihdama dönüştürülebilmesinde, mesleki teknik eğitimin anahtar faktör olacağı ifade edilmiştir. Bu tespiti benimseyen Avrupa Komisyonu, 21 Aralık 1993 tarihinde Leonardo programına ilişkin öneriyi kabul etmiştir. 'Tek yasal enstrüman ve tek Konsey kararı'nın Topluluk faaliyetlerine dayanak olması yanında; öneri, Maastricht Antlaşması 127. maddesi ile öngörülen bir Topluluk mesleki eğitim politikasının uygulanmasını amaçlamaktaydı.<sup>20</sup> Bu yaklaşımla, Force (sürekli eğitim), Petra (temel eğitim), Comett (üniversite-endüstri işbirliği), Eurotecnet (teknolojik yeniliklerle ilişkili niteliklerin yükseltilmesi) ve Lingua (dil öğrenimi) gibi Topluluk düzeyinde yürütülen ortak programlar, AB eğitim politikasında daha fazla tutarlılık sağlanması amacıyla Leonardo da Vinci programı kapsamında birleştirilmiştir. Bu nedenle, mesleki eğitim alanında, uluslararası eğitim kurslarını ve çırakların, öğrencilerin ve uzmanların değişimini kolaylaştıran Leonardo da Vinci programı, mesleki eğitim ve genel eğitim alanında büyük öneme sahip AB programlarının bir uzantısıdır.<sup>21</sup>

15 European Commission; Frontier-Free Europe; May 1996; Luxembourg; p. 1.

16 European Commission; General Report on the Activities of the European Union 1996; Luxembourg 1997; p. 113.

17 European Commission; Le Magazine for Education, Training and Youth; sayı 7; Luxembourg 1997; p. 27.

18 European Commission; General Report on the Activities of the European Union 1996; Luxembourg 1997; p. 113.

19 European Commission; General Report on the Activities of the European Union 1996; Luxembourg 1997; p. 115.

20 European Commission; Proposals 1995-1999, Socrates, Leonardo, Youth for Europe III; Education, Training, Youth; Luxembourg 1994; p. 5.

21 Adil Karaman; "AB ve Türkiye'de Mesleki Teknik Eğitim (Karşılaştırmalı Bir İnceleme); İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi; İstanbul 1997; s. 164.

Program çerçevesinde gerçekleştirilmesi hedeflenen başlıca çalışmalar (Tablo:3) ve alınacak önlemler şunlardır:

**Tablo 3:** Leonardo Programının Başlıca Faaliyet Alanları.

<b>1. Üye ülkelerin sistem, düzenleme ve politikalarının niteliğini destekleyen önlemler:</b>
-Uluslararası pilot projeler
-Uluslararası yerleşim ve değişim programı
-İnceleme, analiz ve veri değişimi
<b>2. Eğitim alanındaki çalışmaların yenilikçi kapasitesini destekleyen önlemler:</b>
-Uluslararası pilot projeler
-Uluslararası yerleşim ve değişim programı
-İnceleme, analiz ve veri değişimi
<b>3. Dil öğretim ağı ve destekleyici önlemler:</b>
-Avrupa ağlarının yaygınlaştırılması, bilgi teknolojilerinin kullanımının geliştirilmesi ve koordine edilmesi
-Yenilikçilik, ortak müfredat ve katılım için uluslararası projeler
-Bilgilendirme, izleme ve değerlendirme

**Kaynak:** Preston, Jill; European Union Policy Briefings, Policy for Small and Medium Sized Enterprises; Cartermill; U.K. 1995; s. 69.

1. Üye ülkelerin mesleki eğitim sistemlerinin ve düzenlemelerinin geliştirilmesi amacıyla bu yapı ve düzenlemelerin desteklenmesi: Bu önlemler, bir Avrupa boyutu ilavesiyle Petra ve Force programları çalışmalarına dayanır. Örneğin, başlangıç eğitimi kadar çalışan gençlerin diğer bir üye ülkede işe yerleştirilmesinin geliştirilmesi desteklenmektedir. Keza, emek piyasasında, fiziksel ve zihinsel engelleri veya etnik faktörlere bağlı dezavantajları olan kişilerin, mesleki eğitim kalitesinin geliştirilmesi de hedeflenmektedir.

2. Üniversite-endüstri işbirliği de dahil olmak üzere mesleki eğitim imkanlarının geliştirilmesinin desteklenmesi: Bu önlemler, Comett programı ile yüksek teknoloji eğitiminin geliştirilmesi ve yoğunlaştırılması temeline dayanır. Program, üniversite-endüstri ortaklığının geliştirilmesine ve endüstrinin ihtiyacı olan yeni teknolojilerin uygulanması projelerinin karşılıklı değişimine çaba harcar. Bu çabalar, özellikle KOBİ'lerin ihtiyaçlarına odaklanır. Program, uluslararası değişim kadar üniversite-iş dünyası bağlantılı eğitim ortaklıklarına

da fon temin eder. Mezun olmuş ve olacak öğrenciler, diğer üye ülkelerde işe yerleştirme konusunda desteklenir. Bu girişim KOBİ'ler için özel bir önem taşıyabilir, çünkü, bir öğrencinin diğer üye ülkede işe yerleştirilmesi, Avrupa boyutunun geliştirilmesinde büyük maliyet avantajı sağlayabilir. Ayrıca, ar-ge uygulamaları ve sonuçlarının yaygınlaştırılması ile ilgili yoğun eğitim programları desteklenir. Teknolojik yeniliklerin teşvik edilmesinde KOBİ'ler büyük bir önceliğe sahiptir.

3. Mesleki eğitim alanında bilginin ve yeniliklerin yaygınlaştırılmasının ve dil eğitiminin gelişmesinin desteklenmesi: Bu çalışmalar Lingua programından kaynaklanmaktadır. Program, öncelikle KOBİ'ler için dil öğrenimi kurslarının düzenlenmesini amaçlayan uluslararası pilot projelerin oluşturulmasını desteklemektedir. Avrupa Birliği, uzman dil eğitim kurumları ile işletmeler arasında gerçekleştirilecek uluslararası değişim programlarına yardımcı olmaktadır. Bu tür önlemler, mesleki eğitim alanında yeniliklerin teşviki kadar, bilginin geliştirilmesi ile de ilgilidir. Bir başka öncelik ise KOBİ çalışanlarının eğitim programları kapsamında kazanılmış becerilerinin tanınması ve eğitim programlarına tabi tutulmaları için yeni yöntemler geliştirilmesi çalışmalarınıdır.

4. Tamamlayıcı önlemler: Bu önlemler, uluslararası uzmanlık geliştirme dahil bilgi toplama, izleme ve değerlendirme hizmetleri verilmesi ile ilgilidir.<sup>22</sup>

Bu önlemlerin, önceki programlardan elde edilen deneyimler gözönünde tutularak saptanan iki önemli yaklaşım yoluyla yürütülmesi öngörülmektedir. Bunlar:

-Üye ülkelerin eğitim sistemleri, düzenlemeleri ve politikalarının niteliğinin uyumlaştırılması: Bu yaklaşım, üye ülkelerin sürekli eğitim ve başlangıç eğitimi sistemlerinin yapısına etki eden projeler için uluslararası işbirliğinin geliştirilmesini iste-

<sup>22</sup> Jill Preston; European Union Policy Briefings, Policy for Small and Medium Sized Enterprises; Cartermill; U.K. 1995; p. 69 vd.

yen kamu otoriteleri ile bağlantı kurulmasına öncelik verir.

-Eğitim sektöründe yenilikçi çalışmaların kapasitesinin genişletilmesi: Bu yaklaşım, yenilikçi metodları ve ürünleri geliştirerek eğitim pazarına yaymak isteyen özel uygulayıcılarla ilgilidir. Kuşkusuz, alternatif düşünceler de bu iki yaklaşım doğrultusunda oluşturulabilir.<sup>23</sup>

Her iki yaklaşım ve uluslararası işbirliği temelinde, üç tür homojen faaliyetin gerçekleştirilmesi öngörülmektedir.<sup>24</sup>

-Uluslararası işbirliği çerçevesinde eğitim programları tasarlama ve gerçekleştirmeye yönelik pilot projeler;

-KOBİ'lerin ihtiyaçlarını karşılama konusunda yararlı olabilecek projeler ve teknolojilerin transferine odaklanmış olarak yürütülen programlarda, başarılı görülen yönetici, uzman ve öğrencilere yönelik karşılıklı değişim programları;

-Programın etkinliğini artırmak için, genel olarak mesleki eğitim kapsamlı araştırma, planlama, etüt, analiz ve veri değişiminde işbirliği.

Bu çerçevede, Leonardo programı kapsamında gerçekleştirilmesi hedeflenen Topluluk faaliyetlerinin ana başlıklarını şu şekilde sıralamak mümkündür:<sup>25</sup>

-Üye ülkelerin mesleki eğitim sitelerinin ve düzenlemelerinin yenilikçi kapasitelerinin ve niteliğinin geliştirilmesi,

-Mesleki eğitim ve yönlendirme alanında Avrupa boyutunun geliştirilmesi,

-Yaşam boyu mesleki eğitim ve bunu destekleyen ortak amaçlı politikaların geliştirilmesi,

-Vasıfsız yetişkinler için mesleki eğitim önlemlerinin teşvik edilmesi,

-Mesleki eğitim ve öğretimin çekiciliğinin ve konumunun yükseltilmesi ile akademik ve mesleki kalifikasyonlar arasındaki denge- nin sağlanması,

-Yeterli eğitime gereksinim duyan dezavantajlı gençler için mesleki eğitim önlemlerinin teşvik edilmesi,

-Dezavantajlı kişiler için başlangıç eğitimi ve sürekli eğitime giriş konusunda fırsat eşitliğinin geliştirilmesi,

-Kadın ve erkeklerin mesleki eğitime girişleri ve etkin katılımları hususunda fırsat eşitliğinin sağlanması,

-Teknolojik gelişmelere uygun anahtar becerilerin kavranması, nitelik kazanımı ve bu kalifikasyonların denkliğinin tanınması ile eğitim ihtiyaçları ve beceri gereksinimleri konusunda işbirliğinin desteklenmesi,

-Teknolojik araştırma ve geliştirme programlarının neticelerinin ışığı altında mesleki eğitimin kalitesinin yükseltilmesi,

-Açık Avrupa mesleki eğitim ve kalifikasyonlar alanının tedricen geliştirilmesinin sağlanması,

-Mesleki eğitim önlemlerinin bir parçası olarak dil becerilerinin geliştirilmesini hedefleyen faaliyetlerin desteklenmesi,

-Mesleki yönlendirme kolaylıklarının geliştirilmesinin sağlanması,

-Açık ve uzaktan öğrenim sistemleriyle, işyerlerinde kendi kendine eğitim metodlarının geliştirilmesinin sağlanması,

-Mesleki eğitim önlemleri içinde anahtar becerilerin öğretilmesinin ve bunun geliştirilmesinin teşvik edilmesi,

-Topluluk düzeyinde tüm gençlere zorunlu öğretim sürelerinin sonunda bir ya da mümkün olursa iki veya üç yıl süreli başlangıç mesleki eğitim fırsatları sağlanması.

Ayrıca, Komisyon tarafından; Comett, Eurotecnet, Force, Petra ve Lingua programları ile bu programlar çerçevesinde yürütülen çalışmalar arasında uygun bir geçiş sağlamak için gerekli girişimlerde bulunulacağı belirtilmiştir.

23 European Commission; Proposals 1995-1999, Socrates, Leonardo, Youth for Europe III; Education, Training, Youth; Luxembourg 1994; p. 6.

24TESK; KOBİ Hizmet Merkezi Faaliyet Alanlarına Giren AB Programları; KOBİ Hizmet Merkezi Yayını; Ankara 1996; s. 5.

25Adil Karaman; "AB ve Türkiye'de Mesleki Teknik Eğitim (Karşılaştırmalı Bir İnceleme); İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi; İstanbul 1997; s. 168.

Bunlara ek olarak, Avrupa Birliği'ne üye bütün devletler yanında Norveç, İzlanda ve Liechtenstein'ı da kapsayan Leonardo da Vinci Programı'nın, Doğu ve Orta Avrupa'daki AB'ne ortak ülkeler ile Kıbrıs ve Malta'nın katılımına da açılmasına yönelik hazırlıklar sürdürülmektedir.

KOBİ'lere yönelik mesleki eğitimin teşvik edilmesine öncelik veren Program, Avrupa Komisyonu tarafından belirlenen projelerin, 14 Aralık 1996 tarihinde uygulamaya açılmasıyla etkinliğini ortaya koymuş ve bu ilk projeler serisinde KOBİ'ler, % 21'lik bir pay alırken; %79'luk kısım eğitim kurumları, sendikalar, mesleki organizasyonlar ve kamu idareleri tarafından paylaşılmıştır.

1 Ocak 1995-31 Aralık 1999 döneminde beş yıl süreyle uygulamada kalacak Program kapsamında değişik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi amacıyla 620 milyon ECU bütçe tahsis edilmiştir.<sup>26</sup> Leonardo programı sayesinde, mesleki eğitim programlarına ayrılan mali kaynakların birleştirilmesi ile amaçlar ve bu amaçlara yönelik çalışmaların rasyonalizasyonu sağlanmıştır. 1996 yılı Leonardo programı bütçesi için yaklaşık 155 milyon ECU öngörülmüştür. 29 Şubat 1996 tarihinde, tüm planlı önlemler için Topluluk ve ulusal seviyede başlatılan öneri çağrısına 3100 teklif sunulmuş ve 793 proje onaylanmıştır. Bunlar: 582 pilot proje; toplam 9000 öğrencinin yerleştirme ve değişimi için 170 farklı program; 41 inceleme ve analiz projesidir. Yaklaşık 30 milyon ECU, çoğunluğunu gençlerin oluşturduğu 19500 kişinin mobilitesine yönelik önlemlere harcanmıştır. Son olarak, 17 Aralık 1996 tarihinde 1997 yılı için öneriye çağrı yapılmıştır. 1995 yılından beri, faaliyetlerini Leonardo programı dahilinde yürütülen Comett programının sonuç raporu, Komisyon tarafından 16 Eylül 1996 tarihinde kabul edilmiştir. Önceden Lingua programı dahilinde bulunan, mesleki eğitim için ileri düzey dil öğrenimine yönelik 33 proje onaylanarak finanse edilmiştir. Bu projeler esas olarak, multimedya (çoklu

ortam) öğrenim desteğinin geliştirilmesi kapsamındadır.

Leonardo programı çerçevesinde Komisyon'a, mesleki eğitim alanıyla ilgili 98 proje için 14.5 milyon ECU fon sağlanmıştır. Konsey, eğitim ve öğretim alanında 'Eğitsel Multimedya Yazılımları' ile ilgili bir kararla üye ülkelere çağrı yaparak, ulusal eğitim sistemlerinde yeni bilgi ve iletişim sistemlerinin kullanılmasının teşvikini ve buna yönelik tedbirlerin geliştirilerek sürdürülmesini istemiştir. Mesleki eğitimde multimedya ürünleri ve multimedya desteğine duyulan ihtiyaçların karşılanması düşüncesiyle, Topluluğun bu alandaki faaliyetlerinin yürütülmesi ve geliştirilmesi bu amaçla oluşturulan bir çalışma grubu olan 'Eğitsel Yazılımlar ve Multimedya Görev Gücü'nün himayesine verilmiştir. Bu çalışma grubu ile ilgili ortak bir öneriye çağrı, 'Ortak Faydalı Telematik Uygulamaları Programı' çalışmalarını çerçevesinde, bilgi toplumu konusunda G-7 ülkeleri Bakanlar Konferansı gözetiminde uygulanan pilot projelerin, fizibilite çalışmalarını içeren faaliyetlerin yürütülmesine ilişkin olarak 17 Aralık 1996 tarihinde başlatılan, bir öneriye çağrı ile birlikte gerçekleşmiştir. Bu öneriye çağrı, mesleki eğitim alanıyla ilgili üç araştırma programı içermektedir.<sup>27</sup>

- Gelişmiş iletişim teknolojileri ve hizmetleri,
- Topluluk ile ilgili telematik uygulamalar,
- Sosyo-ekonomik hedeflere yönelik araştırmalar.

Avrupa KOBİ Meslek Birliği (European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises-EACMSME) tarafından da sirküle edilen bu öneriye çağrı, belirtilen araştırma programları yanında Leonardo ve Socrates programlarına da yöneliktir. Öneriye çağrı, yüksek kaliteli eğitim ve öğretim araçları ve hizmetleri sağlanması yanında bunların kullanılmasını canlandırmayı amaçlamaktadır. Leonardo programı, üçüncü öneriye çağrı ile 1997 yılında;

26 European Commission; Frontier-Free Europe; May 1996; Luxembourg; p. 2.

27 European Commission; General Report on the Activities of the European Union 1996; Luxembourg 1997; p. 171.



-Değişim ve yerleşime yönelik uluslararası programların Avrupa boyutunun geliştirilmesine,

-İşletmeler ve eğitim kuruluşlarının, sürekli ve başlangıç mesleki eğitim uygulamalarındaki yeniliklerin yaygınlaştırılmasına,

-Fırsat eşitliğinin ve işletmelerin ve işçilerin ihtiyaçları temelinde dil eğitiminin teşvik edilmesine,

-İşletme kültürünün artırılması ve dezavantajlı kişilerin yönlendirilmesi konusunda Avrupa boyutunu gözeterek, bölgesel ve sektörel yenilikçi girişimlerin desteklenmesine, -Sosyal taraflara, mesleki ve sektörel organizasyonlara dayanan Avrupa ağlarının (networks) geliştirilmesine yönelik politikalara odaklanmıştır.<sup>28</sup>

### **Youth For Europe III: Avrupa Gençlik Programı III**

Avrupa Gençlik Programı II. aşamasının 1994 yılı sonunda yürürlükten kalkmasının öngörülmesine ve Komisyon'un Program hakkındaki olumsuz kanaati söz konusu olmasına rağmen Avrupa Parlamentosu ve Konsey kararı ile 'Avrupa Gençlik Programı III.' aşaması önerisi 4 Kasım 1993 tarihinde kabul edilmiştir.

Avrupa Gençlik Programı III, gençlerin yararlandırılması öngörülen Topluluk çalışmalarının tümünü, tek bir program dahilinde biraraya getirmiştir. Böylece, Avrupa Gençlik Programı II; Petra programı içinde sürdürülen gençlik girişim projeleri; Tempus programı kapsamındaki gençlik faaliyetleri ve gençlikle ilgili alanlarda gerçekleştirilmekte olan çeşitli önemli çalışmalar "Avrupa Gençlik Programı III" çerçevesinde birleştirilmiştir.<sup>29</sup>

Topluluk düzeyinde, karşılıklı değişim programlarının geliştirilmesi ve gençlik politikası alanıyla bağlantılı benzer değişim programları ile Topluluk'la işbirliği anlaş-

ması olan üçüncü ülkelerle karşılıklı değişimler yoluyla eğitim kalitesinin artırılmasına katkıda bulunmayı hedefleyen bu program, önceki programların devamı niteliğindedir. Leonardo ve Socrates Programlarında olduğu gibi, 15 AB üyesi ülke ile birlikte Norveç, İzlanda ve Liechtenstein da Programa katılma imkanına sahiptir.

Avrupa Konseyi'nin (95/818/EC. 14 Mart 1995) kararı ile kabul edilen 'Youth for Europe III' programı, Toplulukta gençlik aktivitelerinin ve gençler arasında değişimin geliştirilmesinin teşvikine yönelik olarak düzenlenmiştir. Program, 1 Ocak 1995-31 Aralık 1999 döneminde yürürlükte kalmıştır.<sup>30</sup>

Yürütülen değişim programlarının, eğitim ve öğretim ile mesleki eğitim alanıyla sınırlandırılmaması kadar, okul ve iş hayatı dışında bir programla sosyal, kültürel ve diğer alanlarda Avrupalı olma bilincinin yerleştirilmesini sağlamaya yönelik çalışmalar yapılması düşüncesiyle Program, Avrupalı gençlere, insanlara daha yakın, dayanışmanın daha fazla kabul gördüğü ve farklılıklara saygı duyulan bir Avrupa oluşturmaları için fırsatlar sunmayı amaçlamaktadır. Program çerçevesinde planlanan beş grup çalışma mevcuttur:<sup>31</sup>

-EFTA ve EEA (Avrupa Ekonomik Alanı-European Economic Area) ülkeleri dahil, doğrudan gençlere yönelik Topluluk içi faaliyetler: Bu gruptaki çalışmalar, gençlerin mobilitelerini ve ülkelerarası karşılıklı değişimini geliştirme çalışmalarıyla gençlerde girişimcilik, yaratıcılık ve dayanışma ruhunun oluşturulması çalışmalarıdır.

-Genç işçilere yönelik faaliyetler: Bunlar, genç işçilere yönelik çalışmalarla genç işçilerin eğitiminde Avrupa düzeyinde işbirliği için doğrudan destek sağlanmasıdır.

28 EACSME; Call for Proposals on Educational Multimedia and Leonardo da Vinci Programme: 3rd Call for Proposals; Circular no. 03/97; 8 January 1997; Brussels.

29 European Commission; Proposals 1995-1999, Socrates, Leonardo, Youth for Europe III; Education, Training, Youth; Luxembourg 1994; p. 1.

30 European Commission; Community Social Policy Current Status I January 1996; Luxembourg 1996; p. 76.

31 European Commission; Proposals 1995-1999, Socrates, Leonardo, Youth for Europe III; Education, Training, Youth; Luxembourg 1994; p. 1 vd.

-Üye ülkelerin yapıları arasında işbirliği: Çalışma ziyaretleri, seminerler ve hizmet içi eğitimi içermektedir.

-Topluluk üyesi olmayan ülkelerle karşılıklı değişim programları: Kuzey-Güney diyalogunu ve Merkezi ve Doğu Avrupa ülkeleri dahil, en az iki ülkeyi içeren gençlik değişim çalışmaları ile genç işçilere yönelik değişim faaliyetlerini kapsamaktadır.

-Gençlikle ilgili araştırmalar ve gençleri bilgilendirme çalışmaları.

Program kapsamında, dezavantajlı gençler yararına yürütülecek olumlu çalışmalarla ilgili olarak özel düzenlemeler de yer almaktadır.

1995-1999 dönemi için Programa ayrılan bütçe 126 milyon ECU'dür. 1996 yılı bütçesi 24.3 milyon ECU olan program çerçevesinde 70.000'den fazla genç, programın öncelik alanlarında bulunan projelere katılmış ayrıca 7-8 Temmuz 1996 tarihleri arasında İtalya'da 'Avrupa Gençlik Konferansı' düzenlenmiştir.<sup>32</sup>

## Sonuç

Roma Antlaşması'nın sosyal boyutundaki eksiklikler 1990'lı yılların başında ciddi biçimde hissedilmeye başlanmıştır. Reform sayılabilecek değişiklikler için yapılan çalışmalar esnasında, sosyal politika ile ilgili bölümlerin yeniden düzenlenmesi gündeme gelmiş fakat İngiltere'nin karşı çıkması ile Maastricht Antlaşması'nın başarısı gölgelenmiştir. Bununla birlikte üye devletler, Avrupa Birliği Sosyal Şart'ında öngörülen alanlarda işbirliği yapılmasında anlaşmışlardır. İngiltere bu düzenlemelerin dışında kalmış, Roma Antlaşması'nın değişikliğe uğramamış hükümleriyle, eğitim ve mesleki eğitim alanlarında Maastricht Antlaşması'nda öngörülen bazı değişikliklere tabi olmuştur.

Bununla birlikte, Maastricht Antlaşması, 'sürekli eğitim' ihtiyacının karşılanması amacıyla, Topluluk yetkilerinin sahasını

genişletmiştir. Ayrıca, Antlaşma ile Avrupa Sosyal Fonu, mesleki eğitim ve gençlik konularında yeni düzenlemeler yapılmıştır. Bu temelde; Avrupa Sosyal Fonu, Topluluk içinde istihdam imkanlarını geliştirmek, işçilerin coğrafi ve mesleki mobilitesini artırmak, mesleki eğitim ve yeniden eğitim yolu ile işçilerin üretim sistemlerine ve teknolojik değişimlere uyumlarını kolaylaştırmakla görevlendirilmiştir. Topluluk, mesleki eğitimin içeriği ve örgütlenmesi konusunda üye devletlerin sorumluluğunu kabul etmiş, üye devletlerin faaliyetlerini destekleyip tamamlayacak bir mesleki eğitim politikasını esas almıştır. Topluluk faaliyetlerinin bu alandaki amaçları; mesleki eğitim ve mesleki yönlendirme yoluyla teknoloji değişimlerine uyumu kolaylaştırmak; istihdam piyasasına ilk girişi ve yeniden girişi kolaylaştırmaya yönelik olarak temel mesleki eğitim ve sürekli mesleki eğitimi iyileştirmek; eğitim ve mesleki eğitim kurumları ile işletmeler arasında eğitim konusunda işbirliğini canlandırmak ve üye devletlerin eğitim sistemlerinin ortak sorunları ile ilgili bilgi ve tecrübe değişimini sağlamak şeklinde belirtilmiştir.<sup>33</sup>

Kuşkusuz, Maastricht Antlaşması ertesinde yürürlüğe giren Topluluk programları, başarılı sonuçlar elde etmişlerdir. Ulusal eğitim sistemlerinin 'standartlaştırılmaması' kararı çerçevesinde, ortak eğitim politikasının oluşturulmasının arz ettiği güçlükler açık olmakla birlikte; AB düzeyinde, geniş kapsamlı ve çok boyutlu eğitim programlarının birleştirilmesi önemli bir gelişme olmuştur. Bu şekilde, global rekabet, değişim ve ileri teknoloji gibi eğitim sistemlerini yönlendiren pek çok faktörün zorunluluk haline getirdiği, eğitim ve mesleki eğitim sistemleri değişikliklerinin, AB ortak eğitim politikası kapsamında yönlendirilmesi, ulusal eğitim sistemlerinin bir adım önünde yerini alan, Topluluk ortak eğitim politikasının esasını oluşturmuştur.



32 European Commission; General Report on the Activities of the European Union 1996; Luxembourg 1997; p. 116.

33 Aysen Tokol; Uluslararası Sosyal Politika; Bursa 1995; s. 122.

# AVRUPA BİRLİĞİ ADAYLIĞI SÜRECİNDE TÜRKİYE-AB İLİŞKİLERİNDE ORTAYA ÇIKACAK GELİŞMELER



**Av. Ertan İREN**

ÇMİS Uzman Avukatı

I. 10 - 11 Aralık 1999 tarihlerinde Helsinki'de yapılan Avrupa Birliği Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi'nde alınan kararlarla, Türkiye'nin Avrupa Birliğine adaylık statüsü tescil edilmiş ve ülkemizin Avrupa Birliği'ne katılmasını içeren son döneme girilmiştir.

Helsinki Zirvesi'nde, Türkiye'nin de içinde bulunduğu 13 aday devleti (Türkiye, Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Polonya, Slovenya, Estonya, Kıbrıs Rum Yönetimi, Slovak Cumhuriyeti, Bulgaristan, Romanya, Letonya, Litvanya, Malta) aynı çerçevede birleştiren katılım sürecinin tüm adaylar için eşit koşullar öngördüğü vurgulanmıştır<sup>1</sup>. 15 üyeden oluşan Avrupa Birliği'nin genişleme süreci incelendiğinde, Birliğin ilk defa bu kadar çok sayıda aday ülke ile katılım sürecine girdiği görülmektedir<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> 12-13 Aralık 1997 tarihlerinde Lüksemburg'da yapılan Avrupa Birliği Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi'nde AB'nin genişlemesi yönünde önemli adımlar atılmış, Zirve'de Merkezi ve Doğu Avrupa ülkeleri ve Güney Kıbrıs Rum Yönetimi Devlet ve Hükümet Başkanları ile AB'nin genişleme sürecine ilişkin bir toplantı yapılmıştır. Lüksemburg Zirvesi'nde Türkiye'nin söz konusu genişleme dışında kalacağı belirtilmiştir.

Aday ülkelerden ilk grupta yer alan Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Polonya, Slovenya, Estonya, Kıbrıs Rum Yönetimi ile tam üyelik müzakereleri devam etmektedir, Slovak Cumhuriyeti, Bulgaristan, Romanya, Letonya, Litvanya, Malta gibi ikinci gruptaki ülkelerin Dışişleri Bakanları, 15 Şubat 2000 tarihinde Brüksel'deki AB Konseyi binasında gerçekleştirilen tam üyelik müzakerelerine katılmışlardır. Böylece ikinci gruptaki ülkelerle de tam üyelik müzakereleri başlamıştır. Helsinki Zirvesi'nde alınan kararlarla, AB'nin ve aday ülkelerin genişleme sürecinde yapacakları daha somut bir biçimde ortaya konmuş ve ülkemize de resmen adaylık statüsü tanınmıştır. Ancak Türkiye ile tam üyelik müzakereleri henüz başlamamıştır.

<sup>2</sup> Avrupa Ekonomik Topluluğu 1957 yılında altı Batı Avrupa Devleti (Almanya, Fransa, Belçika, Hollanda, Lüksemburg ve İtalya) arasında imzalanan "Roma

Helsinki Zirvesi'nde alınan kararlarda, Türkiye'nin diğer aday ülkelere uygulanan aynı kriterler temelinde Birliğe katılmaya aday bir ülke olduğu, diğer ülkeler gibi bir katılım öncesi stratejisinden yararlanacağı ve katılıma yönelik gelişmiş siyasi diyalogun devam edeceği, Topluluk programları ve kuruluşları ile aday ülkelerle genişleme bağlamında gerçekleştirilen toplantılara da katılma olanağı elde edeceği belirtilmiştir. Alınan kararlar gereğince, Türkiye için bir katılım ortaklığı hazırlanacak, bu ortaklık, katılıma hazırlıkta öncelikli alanları belirleyecek ve Topluluk müktesebatının üstlenilmesine ilişkin bir ulusal program içerecektir. Türkiye için bir screening prosedürü (Topluluk müktesebatının analitik olarak incelenmesi) başlatılacak, gerekli izleme mekanizmaları oluşturulacak ve Türkiye, adaylık sürecinde AB'nin bu konuya yönelik mali imkanlarından yararlanabilecektir.

Türkiye ile Avrupa Birliği ilişkilerinde yoğun çalışmaları içerecek yeni bir döneme girilmiştir. Katılım Ortaklığının ve Ulusal Programın hazırlanması, analitik inceleme, Türk mevzuatının AB müktesebatına uyumu için yapılacak çalışmalar, adaylık sürecinin temel unsurlarını oluşturacaktır.

Türkiye'nin katılıma hazırlık aşamasında öncelikli alanlarını tespit eden bir katılım

ortaklığı hazırlanacaktır. **Katılım Ortaklığı**, aday ülke ile istişare içinde AB tarafından oluşturulan üyeliğe hazırlanmak için yerine getirilecek kısa ve orta vadeli temel öncelikleri belirten bir metindir. Böylelikle, aday ülkenin ilerleme kaydetmesi gereken öncelikli alanlara ilişkin bir değerlendirme yapılabilecek, söz konusu hazırlık sürecine AB tarafından sağlanacak mali desteğin çerçevesi de belirlenecektir.

Her ülkenin Katılım Ortaklığı, o ülkenin "Mevzuatı Üstlenmeye İlişkin Ulusal Program"ı ile tamamlanmaktadır. **Mevzuatı Üstlenmeye İlişkin Ulusal Program**, AB'nin teknik yardımıyla aday ülke tarafından hazırlanan, müktesebatın ve diğer katılım önceliklerinin uygulanması için öngörülen takvimi, müktesebatın uygulanmasına ilişkin kurumsal gerekleri ve mali gerekleri belirten, çok yıla dayalı kapsamlı bir eylem planıdır.

Bu dönemde, aday ülkeler tarafından yapılacak, "Analitik İnceleme" prosedürü oldukça yoğun ve kapsamlı çalışmayı gerektirmektedir. **Analitik inceleme**, AB Komisyonu'nun teknik servisleri ve aday ülkenin kamu yönetimindeki personeli arasında, müktesebatın ve uyumlaştırmanın nasıl gerçekleştirileceği konularının anlaşılmasını sağlayarak Birliğe katılım hazırlığını hızlandırmak, ön katılım sürecindeki yardım alanlarını belirlemek ve aday ülkelerle birlikte müzakereler sırasında ortaya çıkabilecek sorunları saptamak amacıyla oluşturulmuş bir diyalog sürecidir.

Müktesebat, tüm AB üyelerini bağlayan ve AB çapında geçerli olan resmi AB kararlarıyla yıllar içinde oluşturulmuş politikalar, mevzuat ve kurumsal uygulamaların tümüdür. Müktesebat, kurucu Roma Antlaşması ile onu tadil eden Tek Senet, Maastricht ve Amsterdam Antlaşmaları, Konseyden geçen tüm yönetmelik ve direktifler ile Avrupa Adalet Divanı Kararlarını içermektedir. Analitik inceleme, üyelik öncesi üstlenilecek müktesebatın niteliğini ortaya koymaktadır. AB müktesebatı kendi içerisinde ikiye ayrılmaktadır. AB tarafından öncelikli olarak nitelenen AB müktesebatı "A Listesi"nde, diğer hukuki düzenlemeler ise "B Listesi"nde yer almaktadır. A listesi Tem-

---

Antlaşması" ile kurulmuştur. AET'ye hukuken ve fiilen uluslararası bir kuruluş olma niteliğini kazandıran Antlaşma, 01 Ocak 1958 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Üye devletler arasındaki gümrük birliği, 1 Temmuz 1968'de gerçekleşmiştir.

1969 yılında La Haye'de yapılan Zirve'de Topluluklara katılma talebinde bulunan İngiltere, İrlanda, Danimarka ve Norveç ile konuya ilişkin müzakerelerin başlatılması kabul edilmiş ve 22 Ocak 1972 tarihinde İngiltere, İrlanda, Danimarka tam üye olarak Topluluğa katılmıştır. Norveç'in katılma anlaşması ise, bu ülkede yapılan bir referandum ile reddedilmiştir. 1981 yılında Yunanistan'ın da Topluluğa katılmasıyla üye sayısı 10'a çıkmıştır. 01.01.1986 tarihinde İspanya ve Portekiz'in katılmasıyla Topluluğun üye sayısı 12'ye yükselmiştir. 01 Ocak 1995 tarihi itibarıyla Avusturya, Finlandiya ve İsveç AB'ne tam üye olmuşlar, böylece üye sayısı 15'e ulaşmıştır.

---

muz 1998 itibariyle, 31 başlık altında yaklaşık 5000 adet hukuki düzenlemeden oluşmaktadır<sup>3</sup>.

Topluluk mevzuatının benimsenmesi, siyasi, ekonomik ve parasal birliğin hedeflerine bağlı kalmak üzere üyelik için gerekli yükümlülüklerini yerine getirebilme kapasitesine sahip olmayı ifade etmektedir. Türk mevzuatının AB müktesebatına uyumu için yapılacak çalışmalar, topluluk müktesebatında yer alan hukuki metinlerin gerekçeleriyle beraber açıklanmasını, Topluluk hukukunu, ulusal hukuk sistemine uyarılmanın kolaylaştırılmasını, sorunlu alanların teşhisini ve aday ülkece kaydedilecek ilerlemeye ilişkin verilerin güncelleştirilmesini içermektedir.

**II. Adaylık sürecinde tam üyelik için yapılacak çalışmaların başarılı sonuçlar vermesi ilgili kurumlarımızın bir koordinasyon içinde çalışmalarına bağlıdır. Avrupa Birliği'ne tam üyeliğe yönelik ilişkilerimizin teknik ve ekonomik boyutlarının, ilgili Bakanlıklar ve kuruluşlarca koordineli şekilde yürütülebilmesi için 26 Ocak 2000 tarihli ve 2000/3 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile aşağıda belirtilen kurumlar oluşturularak, her birinin görevleri ile ilgili Bakanlık ve kuruluşlarla ilişkileri belirlenmiştir.**

Söz konusu Genelge ile oluşturulan kurumlar,

<sup>3</sup> AB müktesebatında yer alan 31 Başlık;

1. Malların serbest dolaşımı, 2. Kişilerin serbest dolaşımı, 3. Hizmet serbestisi, 4. Sermayenin serbest dolaşımı, 5. Şirketler hukuku, 6. Rekabet politikası, 7. Tarım, 8. Balıkçılık, 9. Ulaştırma politikası, 10. Vergilendirme, 11. Ekonomik ve parasal birlik, 12. İstatistikler, 13. Sosyal politika ve istihdam, 14. Enerji, 15. Sanayi politikası, 16. KOBİ'ler, 17. Bilim ve araştırma, 18. Eğitim ve öğretim, 19. Telekom ve bilgi teknolojileri, 20. Kültür ve işitsel-görsel politikalar, 21. Bölgesel politikaların ve yapısal araçların koordinasyonu, 22. Çevre, 23. Tüketici ve halk sağlığı, 24. Adalet ve İçişleri alanlarında işbirliği, 25. Gümrük Birliği, 26. Dış ekonomik ilişkiler, 27. Ortak dış ve güvenlik politikası, 28. Mali kontrol, 29. Maliye ve Bütçe, 30. Kurumlar, 31. Diğer

1. Avrupa Birliği İç Ekonomik ve Teknik Koordinasyon Kurulu
2. İç Koordinasyon ve Uyum Komitesi ve Yürütme Sekreterliği
3. Avrupa Birliği Danışma Kurulu
4. Danışmanlar Grubu'dur.

### **1. Avrupa Birliği İç Ekonomik ve Teknik Koordinasyon Kurulu**

Başbakan'ın belirleyeceği iki Devlet Bakanı ve Dışişleri Bakanından oluşan Kurul, doğrudan Başbakana bağlıdır. Başbakan Kurul toplantılarının doğal başkanıdır. Başbakanın katılmadığı toplantıların eşgüdümü Dışişleri Bakanınca sağlanır. Kurul'un görevleri aşağıda yer almıştır:

- a. Ulusal Programın önceliklerini belirlemek, hazırlanması ve uygulanmasıyla ilgili olarak Bakanlık ve Kamu Kuruluşlarınınca yürütülen her türlü çalışmayı yönlendirmek, izlemek ve eşgüdüm içinde sonuçlandırılmasını sağlamak,
- b. Teknik ve ekonomik konularda Avrupa Birliği ile yapılacak görüşmelerde, ilgili Bakanlık ve Kuruluşların tam bir eşgüdüm içerisinde hareket etmelerini sağlamak, izlenecek ulusal tutumu belirlemek,
- c. AB mevzuatına uyum için gerekli yasa veya yasa değişikliği tasarılarını şekillendirerek hükümete sunmak,
- d. Ülkemizin Avrupa Birliği ülkelerinde tanıtım faaliyetlerinin geliştirilmesi konusunda politika oluşturmak ve bu faaliyetlerin eşgüdüm içinde yürütülmesini sağlamak,
- e. Yukarıda sayılan konularda gerek görüldüğü takdirde, özel sektör, sendika, sivil toplum, akademik çevre temsilcileriyle toplantı yapmak.

### **2. İç Koordinasyon ve Uyum Komitesi ve Yürütme Sekreterliği**

Bu komite, Ulusal Program çerçevesinde, mevzuat uyum çalışmalarını yürütmekle görevli Bakanlık ve Kamu Kuruluşlarından asgari Genel Müdür Yardımcısı ve diğer

kuruluşlardan eşdeğer düzeydeki temsilcilerden oluşmaktadır.

Bu kuruluşlar; Adalet, İçişleri, Dışişleri, Maliye, Milli Eğitim, Bayındırlık ve İskan, Sağlık, Ulaştırma, Tarım ve Köyişleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Sanayi ve Ticaret, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Kültür, Turizm, Orman ve Çevre Bakanlıkları ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarlığı, Dış Ticaret Müsteşarlığı, Gümrük Müsteşarlığı ve Denizcilik Müsteşarlığı'dır.

Komitenin sekreteryaya hizmetleri Dışişleri Bakanlığı'na bağlı bir Genel Sekreterlikçe yürütülecektir. Genel Sekreterlik, bir Genel Sekreter ve iki yardımcısı ile yeterli sayıda uzman ve görevliden oluşacaktır. İç Koordinasyon ve Uyum Komitesi, ayda bir kezden az olmamak kaydıyla belli aralıklarla, Genel Sekreter veya yardımcılardan birinin başkanlığında toplanacaktır. İç Koordinasyon ve Uyum Komitesi'nin görevleri şunlardır:

- a. Avrupa Birliği İç Ekonomik ve Teknik Koordinasyon Kurulu'nun yönergeleri doğrultusunda, Bakanlıklar ve Kamu Kuruluşlarının görevleri çerçevesindeki Ulusal Programla ilgili her türlü çalışmayı izlemek, değerlendirmek ve çalışmalar arasında gerekli eşgüdümü sağlamak,
- b. Avrupa Birliği İç Ekonomik ve Teknik Koordinasyon Kurulunca incelenmesi istenen hususları incelemek ve değerlendirmek,
- c. Bakanlık ve Kamu Kuruluşlarının, Ulusal Programla ilgili olarak görev alanlarına giren konulardaki önerilerini incelemek ve değerlendirmek, gerektiğinde Avrupa Birliği İç Ekonomik ve Teknik Koordinasyon Kurulu'na sunmak,
- d. Özel sektör, sendikalar, sivil toplum ve akademik çevrelerin Ulusal Programa ilişkin önerilerini incelemek ve değerlendirmek, gerektiğinde Avrupa Birliği İç Ekonomik ve Teknik Koordinasyon Kurulu'na sunmak,

e. AB 'ne uyum için gerekli mevzuat değişikliği çalışmalarını yönlendirmek,

f. Mevzuat değişikliği önerileri hazırlayıp AB İç Ekonomik ve Teknik Koordinasyon Kuruluna sunmak; Kurul'un vereceği talimata göre bu önerilerin akıbetini izlemektir.

Bu komitenin toplantılarına, ilgili görülen diğer Bakanlıklar ve kamu kuruluşları temsilcileri de toplantı gündemi dikkate alınmak suretiyle davet edilebilecek, çalışmaların gerektirdiği hallerde alt komiteler kurulabilecektir.

### 3. Avrupa Birliği Danışma Kurulu

Avrupa Birliğiyle ilgili olarak kamu kuruluşları ve özel kuruluşlar tarafından yürütülen çalışmalar arasında gerekli uyumu sağlamak üzere kurulan "Avrupa Birliği Danışma Kurulu", Bakanlıklar ve kamu kuruluşlarının İç Koordinasyon ve Uyum Komitesinde görevli temsilcileri ile Türkiye-Avrupa Birliği Karma Parlamento Komisyonunun, Üniversitelerin, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin, İktisadi Kalkınma Vakfının, Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneğinin, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun, İşçi Sendikaları Konfederasyonlarının, Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneğinin, Türkiye Avrupa Topluluğu Derneğinin, Türkiye Bankalar Birliği'nin, Türkiye Ziraat Odaları Birliğinin ve Dış Politika Enstitüsü ile diğer ilgili olabilecek tüzel kişiliklerin Avrupa Birliği İç Ekonomik ve Teknik Koordinasyon Kurulunca davet edilen temsilcilerden ve Kurul'un uygun göreceği AB konularında uzman diğer kuruluş temsilcilerinden ve kişilerden teşekkül etmektedir.

Bu Kurul'un görevleri şunlardır;

- a. İlgili Bakanlık, kamu kuruluşu ve özel kesim kuruluşlarının görev ve faaliyet alanları çerçevesindeki Ulusal Programla ilgili çalışmalarını izlemek, işbirliği ve koordinasyonu sağlamak ve çalışmalarını değerlendirmek,
- b. Kamu kesimi ve özel kesim arasında uyumun sağlanması amacıyla getirilecek önerileri incelemek ve değerlendirmek,

c. Avrupa Birliği İç Ekonomik ve Teknik Koordinasyon Kurulu tarafından görüşülmesi istenilen hususları ele almak ve gerekli çalışmaları yapmak.

Avrupa Birliği Danışma Kurulu toplantılarına, yukarıda belirtilen kuruluşların yetkilileriyle birlikte ilgili görülen diğer Bakanlıklar ve kamu kuruluşları temsilcileri de toplanan gündem dikkate alınmak suretiyle davet edilebilecek, Avrupa Birliği Danışma Kurulu, çalışmalarının gerektirdiği hallerde alt komiteler kurabilecektir.

Kurulun yönetimi, Avrupa Birliği İç Ekonomik ve Teknik Koordinasyon Kurulunca gerçekleştirilecek, Kurulun sekretarya hizmetleri İç Koordinasyon ve Uyum Komitesi Yürütme Komitesince yürütülecektir.

Kopenhag siyasi kriterlerinin karşılanması için gerekli mevzuat uyum çalışmaları İnsan Haklarından Sorumlu Devlet Bakanlığı'nca, Avrupa Birliği kurum ve organlarıyla müzakereler ve dış koordinasyon konuları ise Dışişleri Bakanlığı'nca yürütülecektir<sup>4</sup>.

Genelge'de, AB ile ilişkilerin dış siyaset boyutunun (Birliğe katılma müzakereleri dahil olmak üzere, bütün müzakerelerin) Dışişleri Bakanlığı'nca yürütüleceği belirtilmiştir.

<sup>4</sup> Avrupa Konseyi, Kopenhag kriterlerine uyumun üyelik müzakerelerinin başlatılması için bir ön koşul olduğunu ve Kopenhag kriterlerine uymanın Birliğe katılmanın temel şartı olduğunu Helsinki Zirvesi'nde bir kez daha yinelenmiştir. Haziran 1993 tarihli Kopenhag Avrupa Konseyi, AB üyesi olmak isteyen ülkelerin karşılaması gereken kriterleri belirlemiştir. Bu kriterler; demokrasi, hukukun üstünlüğü, insan hakları ile azınlık haklarını gözetecek ve koruyacak kurumların varlığı ve istikrarlı işleyişi; Pazar ekonominin varlığı ve Birlik içi rekabet baskısına ve Pazar güçlerine dayanabilme kapasitesi, siyasi, ekonomik ve parasal birlik hedefleri de dahil olmak üzere üyelik yükümlülüklerini yerine getirebilme imkanıdır.

#### 4. Danışmanlar Grubu

Danışmanlar Grubu doğrudan Başbakan'a bağlıdır. Üyeleri doğrudan Başbakan tarafından veya Avrupa Birliği İç Ekonomik ve Teknik Koordinasyon Kurulu'nun tavsiyesi üzerine Başbakan'ın onayı ile belirlenecektir.

III. Söz konusu Başbakanlık Genelgesiyle, oluşturulan kurumlar yeni öneriler ve diğer aday ülkelerdeki modeller dikkate alınarak zaman içerisinde şekillenecektir. Verimli bir çalışma sağlanabilmesi için bu kurumların sekreteriyaları içerisinde hukuk, tercüme, teknik müzakere büroları oluşturulmalı ve yeterli sayıda AB konusunda uzman personel atanmalıdır. Tam üyeliğe giden uzun ince yolda önemli bir mesafe katettiğimiz şüphesizdir, bu yolun tamamlanabilmesi için yoğun çalışmaları içerecek önümüzdeki süreci başarıyla aşmamız gerekmektedir. Tam üyelik müzakerelerinin başlaması ve kısa süre içerisinde AB'ye üyeliğin gerçekleşmesi, devletin yanısıra üniversitelerin, sivil toplum örgütlerinin, işçi ve işveren kesimlerinin uyum içerisinde özverili olarak çalışmalarına bağlıdır.

#### Yararlanılan Kaynaklar:

1. Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği Yayını, "Güncel Haber", Kasım, 1999.
2. T.C. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı, "Avrupa Birliği ve Türkiye", Ankara, Ekim, 1999.
3. İktisadi Kalkınma Vakfı Bülteni, 16-31 Aralık, 1999.
4. ATMACA, Reyhan; "Türkiye, AB Konusunda İleri Bir Uyum Düzeyindedir", TİSK İşveren Dergisi, Cilt: XXXVIII, Sayı: 3, Aralık 1999.





# MEVZUAT

Hazırlayan: Av. Füsun Gökçen

**01 Ocak 2000 - 29 Şubat 2000 tarihleri arası  
Resmi Gazete'de  
yayımlanmış bulunan ve  
Endüstri İlişkileri konularına ilişkin Mevzuat**

R.G. 07 Ocak 2000 - Sayı: 23929

**YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**

**Yönetmelik**

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:**

**GENEL BÜTÇEYE DAHİL DAİRELER  
VE  
KATMA BÜTÇELİ İDARELERİN  
DENETİM ELEMANLARINCA YAPILACAK TESPİTLER  
HAKKINDA YÖNETMELİK  
BİRİNCİ BÖLÜM**

**Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar**

**Amaç**

**Madde 1-** Bu Yönetmeliğin amacı, genel bütçeye dahil daireler ve katma bütçeli idarelerin denetim elemanlarınca, kendi mevzuatları gereğince, işyerlerinde yapacakları her türlü denetim ve incelemeler sırasında 505 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yönünden çalıştırılanların sigortalı olup olmadığının tespitini düzenlemektir.

**Kapsam**

**Madde 2-** Bu Yönetmelik, genel bütçeye dahil daireler ve katma bütçeli idarelerin denetim elemanlarınca 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yönünden çalıştırılanların sigortalı olup olmadıklarının tespitlerini kapsar.

**Dayanak**

**Madde 3-** 506 sayılı Kanunun değişik 130 uncu maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

**Tanımlar**

**Madde 4-** Bu Yönetmelikte geçen;  
Kurum: Sosyal Sigortalar Kurumunu,  
Ünite: Sosyal Sigortalar Kurumunun ilgili Sigorta Müdürlüğünü,

Sigortalı: Bir hizmet akdine istinaden bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan kişiyi,  
İşveren: Sigortalıları çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi,

İşveren Vekili: İşveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yapan kişiyi,

Aracı: Bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiyi,

İfade eder.

**İKİNCİ BÖLÜM**

**Genel Bütçeye Dahil Daireler  
ve**

**Katma Bütçeli İdarelerin Denetim Elemanları  
Tarafından Yapılacak Tespitler**

**Tespit ve kayıt inceleme tutanağı**

**Madde 5-** Genel Bütçeye Dahil Daireler ve Katma Bütçeli İdarelerin denetim elemanları, kendi mevzuatları, kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları her türlü denetim ve incelemeler sırasında, işyerlerinde hizmet akdine dayanarak çalıştırılanların ilgili mevzuat gereği sigortalı olup olmadığını tespit ederek, sigortasız çalıştırılanları Kuruma bildirirler.

Sigortasız işçi çalıştırdığı ya da hizmet süreleri ve kazanç tutarları eksik bildirildiği tespit edildiğinde;

- Sigortasız işçi çalıştıran işyerinin unvanı, işverenin adı-soyadı, Kurumda işlem gören işyeri sicil numarası ve adresini,
- Sigortasız çalıştırılanların adı-soyadı, baba adı, doğum yeri ve tarihi varsa sigorta sicil numarası ile nüfus kaydına ilişkin cilt, sıra ve sayfa numaralarını,

İhtiva edecek şekilde örneği, bu Yönetmelik ekinde bulunan tespit ve kayıt inceleme tutanağı (Ek:1,2) düzenlenerek bağlı bulunduğu birimin üst yazısı ekinde Kurumun ilgili ünitesine intikal ettirilir.

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

**Ünitece Yapılacak İşlemler**

**Belgelerin istenmesi**

**Madde 6-** Genel Bütçeye dahil daireler ve katma bütçeli idarelerin denetim elemanlarınca bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinde belirtilen tespitler dikkate alınarak, işyerlerinde hizmet akdine istinaden fiilen veya kayden çalıştırıldığı tespit edilen sigortalıların Kuruma bildirilmeyen ya da eksik bildirilen hizmetleri ve ücretleri ile ilgili;



- İşe giriş bildirgeleri,
  - Aylık sigorta primleri bildirgeleri,
  - Aylık sosyal güvenlik destek primi bordroları,
  - Dört aylık sigorta primleri bordroları,
- Bir aylık süreli tebligat ile işverenden/aracıdan istenir.

Kuruma verilmesi gereken belgelerin yapılan tebligata rağmen bir ay içerisinde verilmemesi veya noksan verilmesi halinde, bu belgeler Kurumca re'sen düzenlenir.

#### Primler

**Madde 7-** Bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinde belirtilen belgeler muhteviyatı primler, 596 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun değişik 80 inci maddesi de dikkate alınmak suretiyle Ünitece re'sen hesaplanarak işverene tebliğ olunur. İşveren tebliğden itibaren bir ay içinde öder.

#### İtiraz

**Madde 8-** İşveren, bu Yönetmeliğin 7 inci maddesi uyarınca hesaplanarak tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde prim borcunu tebliğ eden Kurum Ünitesine dilekçe vermek veya bu dilekçeyi taahhütlü olarak posta ile göndermek suretiyle itiraz edebilir. Dilekçenin taahhütlü olarak posta ile gönderilmesi halinde postaya verildiği tarih olarak kabul edilir.

İtiraza ilişkin dilekçe şekle tabi değildir. Kurum ünitesine itiraz, borcun takibini durdurur.

#### İtirazın incelenmesi

**Madde 9-** İtiraz; Kurum Ünitesinde, müdür veya yardımcısının başkanlığında, varsa ünite avukatı, ilgili servis şefi ve bir memurdan oluşan komisyonda incelenerek karara bağlanır.

#### Maddi hatalar

**Madde 10-** Maddi hatalar işverence ileri sürülmemiş olsa bile ünite komisyonunca re'sen nazara alınır.

#### Karar

**Madde 11-** Ünite İtiraz Komisyonunca yapılan inceleme sonunda, alınan karar üç nüsha düzenlenir. Üyeler tarafından imzalanıp ünite mühürü ile mühürlendikten sonra bir nüshası işyeri dosyasında muhafaza edilir. Bir nüshası da itiraz edene tebliğ olunur.

#### Dava açma

**Madde 12-** İşveren, İtiraz Komisyonunun kararına karşı kararın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içerisinde yetkili mahkemeye başvurabilir. Mahkemeye başvuru borcun takip ve tahsilini durdurmaz.

### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM Son Hükümler

#### Yürürlük

**Madde 13-** Bu Yönetmelik hükümleri, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

#### Yürütme

**Madde 14-** Bu Yönetmelik hükümlerini Sosyal Sigorta Kurumu Genel Müdürü yürütür.

R.G. 16 Ocak 2000 - Sayı: 23935

### YARGI BÖLÜMÜ

#### Anayasa Mahkemesi Kararı

#### Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

Esas Sayısı : 1997/59  
Karar Sayısı : 1998/71  
Karar Günü : 18.11.1998

**İTİRAZ YOLUNA BAŞVURAN:** Danıştay Onuncu Dairesi.  
**İTİRAZIN KONUSU :** 09.03.1998 günlü, 3417 sayılı "Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanun"un Anayasa'nın 2., 5., 10., 18., 35., 48., 49. ve 55. maddelerine aykırılığı savıyla iptali istemidir.

#### I. OLAY

Davacı tarafından 4 yıl 4 ay süreyle aylıklarından kesilen zorunlu tasarrufun Devlet katkısı ve nemalarıyla birlikte ödenmesi için yapılan başvurunun reddine ilişkin işlemin iptali istemiyle açılan davanın temyiz aşamasında Danıştay Onuncu Dairesi, 3417 sayılı Yasa'nın iptali için başvurmuştur.

#### II. İTİRAZIN GEREKÇESİ

Başvuru kararının gerekçe bölümü şöyledir:  
"3417 sayılı Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanun, esas itibarıyla bir "zorunlu tasarruf" sistemi getirmiştir. Yasa'nın 2. maddesiyle belirlenen kapsamdakilerin gelirlerinden ayrılacak tutara Devlet veya işveren katkıda bulunacak, bu suretle oluşturulan fon değerlendirilerek çalışanlar tasarrufa teşvik edilmiş ve bu tasarrufun getirilerinden faydalanmış olacaktırlar. 3417 sayılı Yasa'nın 2 maddesi uyarınca:

- Aylıklarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu hükümlerine göre almakta olan kamu görevlileri ile kanunla veya kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kuruluşlarda çalışanların,
- On ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin,
- Kanunları uyarınca sözleşmeli statüde çalışan personelin,

Aylık ve ücretlerinden "tasarruf kesintisi" yapılır.

Bu tasarruflara Esnaf ve Sanatkarlar ve diğer bağımsız Çalışanlar Sosyal sigortalar Kanunu'na tabi olarak çalışanlar gelirlerinin, bu kanun hükümlerine göre belirlenecek kısmını tasarruf olarak her ay ilgili banka şubesine yatırılırlar." "Tasarruf kesintisi" kapsamındaki memur, sözleşmeli ve diğer kamu personeli ile işçilerin ücret gelirlerinden re'sen kesilmekte, 1479 sayılı Yasa'ya tabi olanlar tarafından ise zorunlu olarak ilgili banka hesabına yatırılmaktadır. Yasayla T.C. Ziraat Bankası Ankara Merkez Şubesinde oluşturulan "Çalışanların Tasarrufa Teşvik Hesabı"nda toplanan tasarruf ve katkıları; Yüksek Planlama Kurulunca belirlenecek esaslar dahilinde "verimi yüksek yatırımlarda" değerlendirilmekte; süreklilik ve bir bütünlük arzeden bu sistem içinde ilgililerin tasarruf, katkı ve nemalarının tümüne tasarruf edebilmeleri için emekli olmaları ya da ölmeleri gerekmektedir. 6 yıl sonunda eğer isterlerse sadece tasarruf tutarları ve nemanın 3/5'ini almak suretiyle, tasarrufta bulunan kişilerin sistemden ayrılabilmesine imkan tanınmıştır. 3417 sayılı Yasa kapsamındaki aynı zamanda bir sosyal

güvenlik kurumu kapsamında olup, zorunlu tasarruf sistemi; sosyal güvenlik politikası aracı olarak öngörülmemiştir. Tasarruf, katkı ve neması toplamına ancak ölüm ve emeklilik hallerinde tasarruf edilebilmesi, bu sisteme sosyal güvenlik kurumu niteliği kazandırmayacaktır.

Dava konusu işlem; 3417 sayılı Yasa'nın 6. maddesinde öngörüldüğü üzere en az altı yıl tasarruf etmediği, emekliye ayrılmadığı ve mirasçıları açısından vefat etmediğinden, davacı adına açılan Tasarruf Teşvik Hesabından herhangi bir ödeme yapılmamasına ilişkin olmakla birlikte, davacıya ödenebilecek tutar 3417 sayılı Yasa uyarınca yapılan tasarruf kesintisi, sağlanan Devlet katkısı bunların nemaları olup; 6. madde Yasanın bütünlüğünden ayrılabılır nitelikte bulunmadığından; 3417 sayılı ; 3417 sayılı asayı bir bütün halinde anayasaya uygunluğu açısından incelemek ve itiraz başvurusuna konu etmek zorunlu hale gelmiştir.

Hukuk devleti, herşeyden önce, bütün faaliyetlerinde hukukun genel ilkeleri ile bağlayıcılığı ve üstünlüğü olan Anayasa hükümlerine uygun hareket etmek zorundadır. Anayasamızın 5. maddesinde; kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak, kişinin temel hak ve hürriyetlerini sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlandırılan ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak, insanın maddi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak; 2. maddede "sosyal hukuk devleti" niteliği vurgulanan Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin temel amaç ve görevleri arasında sayılmıştır. Anayasanın İkinci Kısım, Kişinin Hakları ve Ödevleri başlıklı İkinci Bölüm 35. maddesi uyarınca; "Herkes mülkiyet ve miras hakkına sahiptir. Bu haklar, ancak kamu yararı amacıyla, yasayla sınırlanabilir."

Tasarruf; tanımı gereği istediği gibi kullanma yetkisini içerdiği gibi, iktisadi olarak "elde edilen" yani menkul mülkiyete konu olan gelirin tüketilmeyen kısmını ifade etmektedir. 3417 sayılı yasayla kişilerin gelirlerine tümüyle tasarruf edebilme hakları ellerinden alınmaktadır. Mülkiyet hakkının bu şekilde sınırlandırılmasının sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşır bağdaşmadığı ve bu sınırlamada kamu yararı amacı olup olmadığı yine Anayasa hükümleri ışığında incelenecektir.

Anayasayla teminat altına alınan Sosyal ve Ekonomik haklardan olan "çalışma ve sözleşme" özgürlüğü 48. maddede düzenlenmiştir. Buna göre "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir...Devlet, özel teşebbüslerin... sosyal amaçlara uygun yürütmesini ... sağlayacak tedbirleri alır. 49. maddede de, çalışmanın herkesin hakkı olduğu ve Devletin çalışanların hayat seviyelerini yükseltmek için gerekli tedbirleri alacağı hükme bağlanmıştır.

Çalışmakla elde edilen gelirlerden faydalanabilmek ve bu geliri tasarruf edebilme hakkı; çalışma özgürlüğünün esaslı unsurlarındandır. Kişiler gelirlerini diledikleri alanda diledikleri kısmıyla değerlendirirler. Tasarruf hürriyeti, çalışma, sözleşme ve teşebbüs hürriyetlerinin ayrılmaz gereği olduğundan, Devlet; çalışanların ve müteşebbislerin elde ettikleri vergilendirilmiş gelirleri belli alanlarda tasarruf etmeleri ni yasayla zorunlu hale getiremez, ancak teşvik edebilir.

3417 sayılı Yasa, adının aksine teşvik değil, adına tasarruf edilenlerin iradesi dışındaki yatırımlarda değerlendirilecek vadeyi de kendi belirlediği bir zorunlu tasarruf sistemi öngörmüştür.

3417 sayılı Yasanın 1479 sayılı Yasaya tabi olanlar dışında, emeği karşılığı ücret geliri elde edenleri kapsadığı ve bunların tasarruf haklarının elinden alınmasına ilişkin olduğu dikkate alındığında; Anayasanın ücret gelirinine ilişkin hükümlerinin de irdelenmesi zorunlu hale gelmektedir.

Ücrette adalet sağlanması başlıklı Anayasanın 55. maddesi; "Ücret, emeğin karşılığıdır." ve "Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır." hükümlerini getirmiştir.

Devletin kendi belirlediği veya tarafların karşılıklı iradelerinin uzlaşmasıyla belirlenen ücret gelirin bir kısmının, bu gelir henüz elde edilmeden yani çalışanların tasarrufuna geçmeden kesilmesi; çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde edebilmelerini ve emeklerinin karşılığını alabilmelerini engellemektedir.

Diğer taraftan 3417 sayılı Yasa kapsamındakilerin bir bölümü asgari ücretle çalıştılarından ve 3417 sayılı Yasayla asgari ücret düzeyinde gelir elde edebilmeleri dahi engellemediğinden, ayrıca Anayasal bir kurum olan asgari ücretin de incelenmesinde fayda görülmüştür.

Anayasanın 55. maddesinde, Devletin sosyalliği gereği olan asgari ücretin "tespitinde ülkenin ekonomik ve sosyal durumu gözönünde bulundurulur" hükmüne yer verilmiş; asgari ücret hukuk sisteminde esasa itibariyle İş Hukuku mevzuatı çerçevesinde tanımlanmıştır. Buna göre, 1475 sayılı İş Kanununun 33. maddesinde öngörülen asgari ücret; işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir.

3417 sayılı yasayla, kişilerin ancak asgari ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde belirlenen ve esasen vergilendirilen ücretlerinden "tasarruf kesintisi" yapılmaktadır. Hukukun ve fiilen tasarrufa ayrılacak kısmı bulunmayan ücretten yapılan tasarruf kesintisinin Anayasanın 18. maddesiyle yasaklanan "angarya" niteliğinde bulunduğu sonucuna ulaşılabilmesi hukuken olanaksız değildir.

Şu ana kadar aktarıldığı üzere; 3417 sayılı yasayla, kapsamındaki çalışanların gelirlerinden bir kısmının tasarruf adı altında kesilmesi ve böylece menkul mülkiyeti haklarının ellerinden alınmasının "sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle" bağdaşmadığı görülmektedir.

3417 sayılı yasanın "kamu yararı"na uygun olup olmadığı tartışması aşamasında, "kamu yararı" kavramının sübjektif niteliği itibariyle, yasama faaliyetlerine yansıtılan gerekçelerin dayanak alınması uygundur. Kamu varlıklarının ve hizmetlerinin özelleştirilmesine ilişkin yasal düzenlemeler ve uygulamaları; kar saikiyle hareket eden özel teşebbüslerin daha rantabl çalıştığı, Devletin sosyallik vasfı nedeniyle iktisadi faaliyetlerini müdebbir tüccar gibi yönlendiremeyeceğinden, serbest piyasa ekonomisi içinde Anayasayla öngörülen nitelikleri gerektirmedikçe rol almamasının zorunlu olduğu yolundaki gerekçelere dayandırılmaktadır. Kişilerin gelirlerinin tasarrufa ayrıldıkları kısmının yine kendileri tarafından değerlendirilmesi yerine, Devletin kişiler adına tasarruflarını nemalandırarak olması bu haliyle "kamu yararına" aykırı olmaktadır. Nitekim; "Çalışanların Tasarruflarını Teşvik Hesabı"nda toplanan meblağların iktisadi ve ekonomik koşullar içerisinde gereği gibi değerlendirilmediği, hatta bu hesapta bulunması gereken tutarın bulunmadığı yolundaki iddialar, zaman zaman kamuoyunda tartışılmaktadır.

Anayasa Mahkemesi kararıyla da belirlendiği üzere; hukuk devletinde yasama faaliyetlerinin kamu yararını temini amaçlaması şarttır. Bir yasa çıkartıldığı zaman kamu yararına dayanıyor olsa dahi, koşulları değişmesi sonucunda kamu yararını karşılayamaz duruma geldiğinde, Anayasa'nın 2. maddesi kuralına aykırı nitelik kazanır. "Kamu yararı"ni sağlamayan 3417 sayılı yasa, bu yönüyle de Anayasa'ya aykırı bulunmaktadır.

Öte yandan, gerçek kişilerden ücret geliri elde edenler ve 1479 sayılı Yasaya tabi olanları kapsayan 3417 sayılı Ya-

sa; tasarruf konusunda kanun önünde eşit olması gereken ve elde ettiği gelirin tüketilmeyen kısmını tasarruf edebilecek diğer gerçek ve tüzelkişileri kapsamına almadığından; Anayasanın 10. maddesinde ifadesini bulan eşitlik ilkesine de aykırıdır.

Açıklanan nedenlerle; kapsamındaki çalışanların mülkiyet hakkını "sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak şekilde ve kamu yararına aykırı olarak" sınırlandırılan 3417 sayılı Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine dair kanun'un, bütünü itibarıyla Anayasanın 2., 5., 10., 18., 35., 48., 49. ve 55. maddelerine aykırı olduğu kanısına varıldığından anılan Yasanın iptali istemiyle ve itiraz yoluyla Anayasa mahkemesine başvurulmasına, dava dosyasının Anayasa mahkemesinin bu konuda vereceği karara kadar bekletilmesine 07.05.1997 tarihinde oybirliğiyle karar verildi."

### III- YASA METİNLERİ

#### A- İtiraz Konusu Yasa Kuralları

3417 sayılı yasa şöyledir:

**1- "Madde 1-** Bu Kanunun amacı, çalışanların aylık ve ücretlerinden tasarruf kesintisi yapılmasını, tasarruflara Devlet veya ilgili işverenlerin katkıda bulunmasını, bağımsız çalışanların gelirlerinin bir kısmının tasarrufa ayrılmasını temin etmek ve bu tasarrufların en iyi şekilde nemalandırılmasını sağlamak suretiyle çalışanların tasarruf yapmalarını teşvik etmektir."

**2- "Madde 2-** Bu Kanun hükümleri çerçevesinde;

- Aylıklarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu hükümlerine göre almakta olan kamu görevlileri ile kanunla veya kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kuruluşlarda çalışanların,
- On ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin,
- Kanunları uyarınca sözleşmeli statüde çalışan personelin,

Aylık ve ücretlerinden "tasarruf kesintisi" yapılır.

Bu tasarruflara Devlet veya ilgili işverenlerin katkısı sağlanır.

1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununa tabi olarak çalışan gelirlerinin, bu kanun hükümlerine göre belirlenecek kısmını tasarruf olarak her ay ilgili banka şubesine yatırılır."

**3- "Madde 3-** 2 nci maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamına girenlerle ilgili tasarruflar, ilgililerin aylık ve ücretlerinden yapılacak yüzde 2 nispetindeki tasarruf kesintisi ile ilgililerin aylık veya ücretlerinin yüzde 3'ü nispetinde Devlet veya işverence sağlanacak katkının toplamından oluşur.

Tasarruf kesintisinin nispetini yüzde 4'e, Devlet veya işveren tarafından sağlanacak katkının nispetini yüzde 6'ya kadar yükseltmeye veya yukarıdaki nispetlere indirmeye ve uygulama tarihlerini belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

2 nci maddenin son fıkrası kapsamına girenlerin yatırılacak aylık tasarruf miktarlarını, Bağ-Kur'a yatırılan azami aylık prim tutarını aşmamak üzere tespiti, gelir basamaklarına göre tasarruf miktarlarını farklılaştırmaya ve yatırılacak banka şubelerini belirlemeye bu tasarruflarına gereğinde yapılacak aylık Devlet katkısı miktarlarını tespiti, bu konularla ilgili her türlü düzenlemeleri yapmaya ve uygulama tarihlerini belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir."

**4- "Madde 4-** Kurumlar bu Kanun hükümleri çerçevesinde çalışanların aylık ve ücretlerinden yapacakları tasarruf kesintisi ile sağlanacak Devlet katkılarını aylık ve ücret ödemesinin yapıldığı ayı takip eden ayın sonuna kadar T.C. Ziraat Bankasında personeli adına açtıracakları "Tasarrufu Teşvik Hesabı"na yatırır.

İşverenler işçilerinin ücretlerinden yapacakları tasarruf kesintileri ile sağlayacakları işveren katkılarını tahakkuk ettirecek, ücret ödenmesinin yapıldığı ayı takip eden ayın sonuna kadar T.C. Ziraat Bankasında işçileri adına açtıracakları "Tasarrufu Teşvik Hesabı"na yatırır.

1479 sayılı Kanuna tabi olarak çalışanlar 3 üncü madde hükümlerine göre tespit edilecek aylık tasarruf tutarlarını, ait oldukları ayın sonuna kadar, belirlenecek ilgili banka şubelerinde kendi adlarına açtıracakları "Tasarrufu Teşvik Hesabı"na yatırır.

Yapılan katkı ve kesintiler ilgili bankaya yatırılmasını müteakip, muhtevası Yüksek Planlama Kurulunca tespit edilip her hak sahibine verilecek bir hesap cüzdanına işlenir.

Bu şekilde tahsil edilen paralar tahsilatın yapıldığı ayı takip eden ayın sonuna kadar T.C. Ziraat Bankası Ankara Merkez Şubesinde Hazine ve Dışticaret Müsteşarlığı adına açılacak "Çalışanların Tasarruflarını Teşvik Hesabı"na yatırılır."

**5- Madde 5-** Hazine ve Dışticaret Müsteşarlığı 4 üncü maddeye göre açılacak hesapta toplanan paraları, Yüksek Planlama Kurulunca belirlenecek esaslar dahilinde, gayrimenkul alım satımına yönelik yatırımlar hariç, her türlü menkul kıymetler ve verimi yüksek yatırımlara yatırmak suretiyle nemalandırır."

**Madde 6-** Emeklilik veya ölüm halinde biriken tasarruf kesintileri ile Devlet ve işveren katkıları, Bağ-Kur kapsamında olanlar bakımından tasarruf tutarları ve Devlet katkıları, ilgililere veya kanuni mirasçılara neması ile birlikte ödenir.

En az 15 yıl tasarrufta bulunanlara istedikleri takdirde biriken tasarruf kesintileri, Devlet ve işveren katkıları, Bağ-Kur kapsamında olanlar bakımından tasarruf tutarları ve Devlet katkıları ile bunların nemasının toplamının 3/5'i ödenir.

En az 6 yıl tasarrufta bulunanlara istedikleri takdirde sadece biriken tasarruf kesintileri, Bağ-Kur kapsamında olanlar bakımından tasarruf tutarları ödenir.

İkinci ve üçüncü fıkralara göre ödeme yapılanlara tasarruf kesintisi, Devlet veya işveren katkıları, Bağ-Kur kapsamında olanlar bakımından tasarruf tutarları ve Devlet katkıları ile nemanın ödenmeyen kısmı 3 üncü madde uyarınca T.C. Ziraat Bankası Ankara Merkez Şubesinde açılacak hesaba nema olarak kaydedilir ve bunlar bu Kanunda belirtilen imkandan, işe yeni başlayanlar gibi değerlendirilmek suretiyle yeniden yararlanabilirler.

En az iki yıl tasarrufta bulunanlara istedikleri takdirde, tasarruf kesintileri, Devlet veya işveren katkıları; Bağ-Kur kapsamında olanlar bakımından tasarruf tutarları ve Devlet katkıları toplamı üzerinden tahakkuk edecek nemanın 1/3'ü her yıl ödenir."

**7- "Madde 7-** İşverenlerin, ücretlerden yapacakları tasarruf kesintileri ile sağlayacakları işveren katkılarını 4 üncü maddede belirtilen süreler içinde ilgililerin banka hesaplarına yatırmamaları halinde, yatırılması gereken miktarlar re'sen veya ilgililerin banka hesaplarına yatırmamaları halinde, Sosyal Sigortalar Kurumunca 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun primlerin tahsiline ilişkin hükümleri dairesinde tahsil olunarak alınacak gecikme zammı ile birlikte banka hesabına yatırılır.

Tasarruf tutarlarını süresi içinde ve tam olarak ödemeyen Bağ-Kur sigortalılarının ödemeleri gereken tutarlar 1479 sayılı Kanunun primlerin tahsiline ilişkin hükümleri çerçevesinde Bağ-Kur tarafından tahsil olunarak ilgili banka hesabına yatırılır."

**8- "Madde 8-** Çalışanların aylık veya ücretlerinden yapılacak tasarruf kesintileri ilgililerin aylık veya ücretlerinin hesaplanmasında gelir vergisi matrahından indirilir.

İşverenlerin, bu Kanun hükümlerine göre, sağladıkları katkılar ile Bağ-Kur kapsamında olanların tasarruf tutarları, bunların gelir veya kurumlar vergilerinin hesaplanmasında gider olarak kaydedilir.

Bu Kanun hükümleri gereğince ilgililere yapılacak ödemeler hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz."

**9- "Madde 9-** Yüksek Planlama Kurulu;

- Bu Kanun hükümleri uyarınca tasarruf kesintisi ve Devlet ve İşveren katkılarına esas alınacak istihkak tutarlarının kapsamına tayine; bu kesinti ve katkılar, Bağ-Kur kapsamında olanlar bakımından tasarruf tutarları ve Devlet katkıları ile nemaların ilgili banka hesaplarına yatırılması ve 6 ncı madde uyarınca hak sahiplerine ödenmesine ilişkin usulleri tespite,
- T.C. Ziraat Bankası Ankara Merkez Şubesindeki hepten toplanacak paraların nemalandırılmasında, öncelikle tespite; bu paraları gerektiğinde diğer kamu bankalarında da nemalandırmaya; T.C. Ziraat Bankası ve diğer kamu bankaları ile bu Kanunun uygulanmasında görevlendirilen kuruluşlara hizmetleri karşılığının ne şekilde ödeneceğini tespite,
- 3 üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile bu Kanunun uygulanması ile ilgili her türlü düzenlemeleri yapmaya,

yetkilidir."

**10- "Geçici Madde 1-** Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte bu Kanun kapsamına girenlerin kesintiye tabi aylık ve ücretlerinde herhangi bir azalmaya mahal vermemek amacıyla;

- (Değişik: 28.03.1988-KHK 318/6md.) Kurumlar, 15.01.1989 tarihine kadar, 2 nci maddenin (a) ve (c) fıkraları kapsamına giren personelinin aylık ve ücretlerinin, %2'si tutarındaki meblağı "tasarruf kesintisi", %3'ü tutarındaki meblağı ise "Devlet katkısı" olarak hesaplayarak hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutmadan ilgililerin adına T.C. Ziraat Bankasında açtıracakları tasarrufu teşvik hesabına 4 üncü maddede süreler dahilinde yatırılır. Bu personel bakımından 2 ve 3 üncü madde hükümlerinin uygulanmasına başlama tarihinin tespitine ve %2 oranını %4'e ve %3 oranını %6'ya kadar yükseltmeye veya kanuni nispetlerine indirmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.
- On ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin, 3 üncü madde uyarınca tasarruf kesintisine tabi tutulması gereken ücretleri 2822 sayılı Kanun hükümlerine göre yeni bir toplu iş sözleşmesi akdedilinceye kadar (toplular iş sözleşmesi bulunmaması halinde ise cari hizmet akdi ile belirlenen ücretler yeniden tespit edilinceye kadar) işverenlerince, bu Kanunun uygulanmasına mahsus olmak üzere, yüzde 2 oranında artırılır. Arttırılan bu miktar hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın yüzde 3 oranındaki işveren katkısı ile birlikte 4 üncü madde uyarınca T.C. Ziraat Bankasında işçiler adına açtırlacak "Tasarrufu Teşvik hesabı" na aynı maddede belirtilen süreler içinde yatırılır."

**11- "Geçici Madde 2- (Ek: 28.08.1992-3838/14 md.)** Erzinan, Gümüşhane ve Tunceli illerinde Vuku Bulan Deprem Afetine İlişkin Hizmetlerin Yürütülmesi Hakkında Kanun kapsamına giren yörelerde 13.03.1992 tarihi itibarıyla çalışan ve kendilerinden tasarruf kesintisi yapılanlara; bu tarih itibarıyla birikmiş kesinti ve katkı miktarları ile nemalarının tamamı 1992 yılı sonuna kadar istekleri halinde, bir defaya mahsus olarak ödenir."

**12- "Madde 10-** Bu Kanun yayımını takip eden ayın başında yürürlüğe girer."

**13- "Madde 11- -** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür."

## B- Dayanılan Anayasa Kuralları

Başvuru kararında dayanılan Anayasa kuralları şunlardır:

**1- "MADDE 2-** Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir."

**2- "MADDE 5-** Devletin temel amaç ve görevleri, Türk Milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleleriyle bağdaştırmayacak sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır."

**3- "MADDE 10-** Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

**4- "MADDE 18-** Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.

Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalışmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla çalıştırma sayılmaz."

**5- "MADDE 35-** Herkes, mülkiyet ve miras haklarına sahiptir.

Bu haklar, ancak kamu yararı amacıyla, kanunla sınırlanabilir.

Mülkiyet hakkının kullanılması toplum yararına aykırı olmaz."

**6- "MADDE 48-** Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.

Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürütmesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır."

**7- "MADDE 49-** Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.

Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır.

Devlet, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler alır."

#### 8- "MADDE 55- Ücret emeğin karşılığıdır.

Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.

Asgari ücretin tespitinde ülkenin ekonomik ve sosyal durumu gözönünde bulundurulur."

#### IV- İLK İNCELEME

Anayasa Mahkemesinin İhtüzüğü'nün 8. maddesi uyarınca, Yekta Güngör ÖZDEN, Güven DİNÇER, Selçuk TUZUN, Ahmet N. SEZER, Haşim KILIÇ, Yalçın ACARGÜN, Mustafa BUMİN, Sacit ADALI, Ali HÜNER, Lütfi F. TUNCEL ve Fulya KANTARCIOĞLU'nun katılmaları ile 25.09.1997 günü yapılan ilk inceleme toplantısında gereği görüşülüp düşünüldü:

Anayasa'nın 152., 2949 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 28. maddeleri uyarınca, bir davaya bakmakta olan mahkemenin, bir kanun veya kanun hükmünde kararname kuralını, Anayasa'ya aykırı görmesi ya da davanın taraflarından birinin ileri sürdüğü aykırılık iddiasının ciddi olduğu kanısına varması durumunda, itiraz yoluna başvurabilmesi için o kuralın, bakılmakta olan davada uygulanacak kural olması zorunludur.

Uygulanacak yasa kuralından amaç, davanın değişik evrelerinde ortaya çıkan sorunların çözümünde veya davayı sonuçlandırmada olumlu ya da olumsuz yönde etki yapacak nitelikte bulunan yahut tarafların istek ve savunmaları çerçevesinde bir karar vermek için gözönünde bulundurulması gereken kurallardır.

Bakılmakta olan dava, 4 yıl 4 ay süreyle aylıklarından kesilen zorunlu tasarrufun Devlet katkısı ve nemalarıyla birlikte ödenmesi için yapılan başvuruyu reddeden işlemin iptaline ilişkindir. 3417 sayılı Kanun'un "Ödemeler" başlıklı 6. maddesinin birinci fıkrasında, emeklilik ve ölüm halinde, ikinci fıkrasında da, en az 15 yıl tasarrufta bulunanlara yapılacak ödemeler düzenlenmektedir. Davacının hukuksal konumu, bu iki fıkranın kapsamı dışındadır.

Davada uygulanacak kural, maddenin üçüncü fıkrasında yer alan "en az 6 yıl tasarrufta bulunanlara istedikleri takdirde sadece biriken tasarruf kesintileri... ödenir" kuralıdır. Bu nedenle, üçüncü fıkra dışında kalan ve uyumsuzluğun çözümünde uygulanmayacak olan Yasa'nın diğer kurallarına ilişkin itirazın başvuran Mahkemenin yetkisizliği nedeniyle reddine, Yasa'nın 6. maddesinin üçüncü fıkrasına ilişkin itirazın esasının incelenmesine ve sınırlama sorununun esas inceleme evresinde ele alınmasına karar verilmiştir.

Güven DİNÇER ile Yalçın ACARGÜN, "6. maddenin tümüyle uygulanacak kural olduğu" yolundaki görüşle kararın bir bölümüne katılmamışlardır.

#### V- ESASIN İNCELENMESİ

İşin esasına ilişkin rapor, başvuru kararı ve ekleri Anayasa'ya aykırılığı ileri sürülen yasa kuralları, ile aykırılık savına dayanak yapılan Anayasa kuralları, bunların gerekçeleri ve öteki yasama belgeleri okunup incelendikten sonra gereği görüşülüp düşünüldü:

#### A- Sınırlama Sorunu

3417 sayılı Kanun'un "kapsam" başlıklı 2. maddesinde, aylıklarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu hükümlerine göre almakta olan kamu görevlileri ile kanunla veya kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan kuruluşlarda çalışanlardan, on ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin ve kanunları uyarınca sözleşmeli statüde çalışan personelin aylık ve ücretlerinden "tasarruf kesintisi" yapılacağı belirtilmiştir.

2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu'na göre aylık almakta iken istifa ederek görevden ayrılan davacı, 3417 sayılı Kanun'un 2. maddesi kapsamından çıkması nedeniyle tasarruf kesintilerinin iadesini istediğinden 3417 sayılı Kanun'un 6. maddesinin üçüncü fıkrasının, "Yasa'nın 2. maddesi kapsamından çıkarılanlar"la sınırlı olarak incelenmesine karar verilmiştir.

#### B- Anayasa'ya Aykırılık Sorunu

Danıştay 10. Dairesi, çalışanların elde ettikleri vergilendirilmiş gelirlerinden belli bir kısmının zorunlu tasarrufa ayrılmasının Anayasa'nın 48. ve 49. maddelerinde düzenlenen çalışma ve sözleşme hürriyetlerine aykırı olduğunu; hukukun ve fiilen tasarrufa ayrılacak kısmı bulunmayan ücretlerden yapılan zorunlu tasarruf kesintisinin Anayasa'nın 18. maddesiyle yasaklanan "angarya" niteliğinde bulunduğunu, gelirlerden bir kısmının tasarruf adı altında kesilmesinin ve böylece mülkiyet haklarının çalışanların ellerinden alınmasının "sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleri"yle bağdaşmadığını; Yasa'nın, ücret geliri elde edenlerle 1479 sayılı Kanun'a tabi olarak çalışanların gelirlerinden zorunlu tasarruf yapılmasını öngörmesine karşın, bunların dışında gelir sağlayıp tasarruf edebilecek durumda olan diğer gerçek ve tüzel kişileri kapsamına almadığını, bu nedenle itiraz konusu kuralın, Anayasa'nın 2., 5., 10., 18., 35., 48. ve 55. maddelerine aykırı olduğu ileri sürerek iptalini istemiştir.

#### 1- Anayasa'nın 2., 5. ve 35. Maddeleri Yönünden İnceleme

Anayasa'nın 2. maddesinde, Türkiye Cumhuriyeti'nin toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti olduğu belirtilmiştir, 5. maddesinde de, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak, devletin temel amaç ve görevleri arasında sayılmıştır. Anayasa'nın 35. maddesinde de, herkesin mülkiyet ve miras haklarına sahip olduğu ve bu hakların, ancak kamu yararı amacıyla, kanunla sınırlanabileceği öngörülmüştür.

Anayasa'nın 2. ve 5. maddelerinde belirtilen "hukuk devleti" ilkesine göre işlem ve eylemlerin hukuka uygun olması, hukukun üstünlüğü ilkesinin içtenlikle benimsenmesi, yasakoyucunun çalışmalarında kendisini her zaman Anayasa ve hukukun üstün kurallarıyla bağlı tutması, insan haklarına saygı göstermesi ve bu hakları korumayı, adil bir hukuk düzeni kurarak bunu geliştirmeyi zorunlu sayması gerekir. Yasaların üstünde yasakoyucunun da uymak zorunlu bulunduğu Anayasa ve temel hukuk ilkeleri vardır. Anayasa'da öngörülen devletin amacı ve varlığıyla bağdaşmayan, hukukun ana ilkelerine dayanmayan yasalar kamu vicdanını olumsuz etkiler. İnsanın doğuştan sahip olduğu onurlu bir sürdürme, maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkını, refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak, sosyal hukuk devleti ilkeleriyle bağdaşmayacak ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak sosyal hukuk devletinin temel amacı ve görevidir.

Mülkiyet hakkı kişiye, sahibi olduğu şey üzerinde, yasalar çerçevesinde dilediği gibi tasarruf olanağı verir. Toplum yararına aykırı olmamak kaydıyla malik, sahibi olduğu şeyi dilediği biçimde kullanır. Bu nedenle, çalışanların aylık ve ücretlerinden 3417 sayılı Kanun uyarınca kesilen ve "Tasarrufu Teşvik Hesabı"nda toplanan tasarruf tutarları üzerinde kişilerin mülkiyet hakkı bulunmaktadır.

Mülkiyet ve miras hakları Anayasa'da güvence altına alınmış, bu hakların sadece kamu yararı amacıyla sınırlanabileceği kabul edilmiştir. Ancak, bu sınırlama, Anayasa'nın 13. maddesinde öngörülen biçimde demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı olamaz ve öngörülmediği amaç dışında kullanılamaz. Demokrasiler, temel hak ve özgürlüklerin özüne dokunup tümüyle kullanılamaz hale getiren sınırlamalar, demokratik toplum düzeni gerekleriyle uyum içinde sayılmaz. Özgürlüklerin yalnızca ne ölçüde kısıtlandığı değil, demokratik toplum düzeni kavramı içinde değerlendirilmelidir. Özgürlükler, istisnai olarak ve ancak demokratik toplum düzeninin sürekliliği için zorunlu olduğu ölçüde sınırlandırılabilirler.

Yasa'nın 2. maddesi kapsamından çıkarılanlara kendiliğinden kesilen zorunlu tasarruf kesintilerinin ödenmemesi mülkiyet hakkını ortadan kaldırmaktadır.

İtiraz konusu kural, Anayasa'nın 35. maddesiyle 2. maddesinde öngörülen "hukuk devleti" ilkesine ve 5. maddesine aykırıdır. İptali gerekir.

### 2- Anayasa'nın 10. Maddesi Yönünden İnceleme

Danıştay Onuncu Dairesi, gerçek kişilerden, ücret geliri elde edenlerle 1479 sayılı Yasa'ya tabi olanları kapsayan 3417 sayılı Yasa'nın, yasa önünde eşit olması gereken diğer gerçek ve tüzel kişileri kapsamaması nedeniyle, Anayasa'nın 10. maddesine aykırı olduğunu ileri sürmüştür.

Anayasa'nın 10. maddesinde belirtilen eşitlik, eylemler değil, hukuksal eşitliktir. Bu ilke, özdeş nitelikte ve durumda olanlar arasında farklı uygulamaya engel olup, tüm yurttaşların mutlaka her yönden aynı kurallarla bağlı tutulmaları zorunluluğunu içermez. Eşitlik kavramı öncelikle Anayasa'nın 10. maddesinin birinci fıkrasında sayılan nedenlerle yasa önünde ayırımı yasaklamaktadır. Bu nedenle, Anayasa'nın 10. maddesi kanun koyucuya yasama yetkisini kullanırken eşitlik ilkesine uygun yasa yapma yükümlülüğünü getirmektedir.

Yasa'nın 6. maddesinin itiraz konusu üçüncü fıkrasında, en az altı yıl tasarrufta bulunanlara istedikleri takdirde sadece biriken tasarruf kesintilerinin ödeneceği öngörülmüştür. Oysa, altı yıldan az tasarrufta bulunanlarla altı yıl veya daha fazla tasarrufta bulunanların hukuksal konularında farklılık yoktur. Aynı hukuksal konumda olanların farklı kurallara bağlı tutulması Anayasa'nın 10. maddesindeki eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. Kuralın iptali gerekir.

### 3- Anayasa'nın 18., 48., 49. ve 55. Maddeleri Yönünden İnceleme

Anayasa'nın 18. maddesinde, hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı ve angaryanın yasak olduğu; şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içinde çalışmalar, olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler, ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmalarının zorla çalıştırma sayılamayacağı belirtilmiştir.

48. maddede, "çalışma ve sözleşme hürriyeti", 49. maddede, "çalışma hakkı ve ödevi" ve 55. maddede de, "ücrette adalet sağlanması"na ilişkin kurallara yer verilmiştir.

İtiraz konusu Yasa kuralının, yukarıda sözü edilen Anayasa kurallarıyla ilgisi görülmemiştir.

### VI- SONUÇ

09.03.1988 günlü, 3417 sayılı "Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanun"un 6. maddesinin üçüncü fıkrasının, "Yasa'nın 2. maddesi kapsamından çıkarılan" yönünden Anayasa'ya aykırı olduğuna ve İPTALİNE, 18.11.1998 gününde oybirliğiyle karar verildi.

### ----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G 17 Ocak 2000 - Sayı: 23936

### YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğ

### Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

### **2821 SAYILI SENDİKALAR KANUNU GEREĞİNCE; İŞ-KOLLARINDAKİ İŞÇİ SAYILARI VE SENDİKALARIN ÜYE SAYILARINA İLİŞKİN 2000 OCAK AYI İSTATİSTİKLERİ HAKKINDA TEBLİĞ**

İŞKOLU NO ADI	TOPLAM İŞÇİ	SENDİKANIN ADI	DSY NO	ÜYE		
				SAYISI	%	
01	Tarım ve Orman- cılık, Avcılık ve Balıkçılık	133627	ORMAN-İŞ	008	87.254	
			TARIM-İŞ	017	48.504	
			Ö. TARIM	029	588	
			E.TARIM	37	3.203	
			T.İ.S	248	224	
02	Madencilik	123653	T.MADEN	004	67.726	54.7
			G.MADEN	014	46.156	37.2
			D.MADEN	251	1.226	0.9
03	Petrol Kimya ve Lastik	203383	PETROL-İŞ	040	88.804	43.6
			LASTİK-İŞ	043	47.601	23.4
			İLKİM-İŞ	094	187	0.09
04	gıda sanayi	328060	ÖZ GIDA	039	79.042	24.0
			TEK GIDA	097	214560	65.4
			GIDA-İŞ	234	32.845	10.0
			GIDA-İŞ	297	214	0.06
			FINDIK-İŞ	298	1.305	0.39
05	Şeker	38.628	ŞEKER-İŞ	001	37.729	97.6
06	Dokuma	501230	ÖZ İPLİK	010	80.431	16.0
			TEKSİF	015	333844	66.6
			GİYİM-İŞ	125	676	0.13
			DOKU-ÖR	173	1.330	0.26
			TÖBGİS	205	720	0.14
			TEKSTİL	242	57.811	11.5
			BATİS	302	1.640	0.32
			DOKUMA	307	590	0.11
07	Deri	501230	T.DERİ-İŞ	172	18.427	29.6
08	Ağaç	78.942	AĞAÇ-İŞ	019	15.517	19.6
			ÖZ AĞAÇ	084	7.910	10.0
			YAPSAN	127	385	0.48

			ASIS	260	621	0.78
09	Kağıt	30.334	SELÜLOZ TÜMKA-İŞ	022 235	18.541 3.263	61.1 10.7
10	Basın ve Yayın	36.409	BASIN-İŞ BASIN-İŞ	023 265	6.051 3.680	16.6 10.1
11	Banka ve Sigorta	134308	BASS BANKSIS BASISEN BANK-Sİ BANKSEN	031 035 044 095 244	14.241 18.502 53.422 11.272 15.050	12.6 16.4 47.4 10.0 13.3
12	Çimento, Toprak ve Cam	134308	T.ÇİMSE KRİSTALİŞ CKERAMİK	007 076 258	68.246 19.888 23	50.8 14.8 0.01
13	Metal	528305	TMETAL ÖZİPLİKİŞ BMETALİŞ METSANIŞ KALIPİŞ ÇESEN TMETALİŞ	011 038 081 087 098 124 291	252283 112035 73.576 653 409 246 754	47.9 21.2 13.9 0.12 0.07 0.04 0.14
14	Gemi	10.547	DOKGEMİ LİMTERİŞ	026 259	5.348 1.142	50.7 10.8
15	İnşaat	696094	YOL-İŞ EVRİM-İŞ İNSAN-İŞ YAOİ-İŞ D.YAPI-İŞ	006 100 129 168 261	197792 806 22172 125 17	28.4 0.11 3.18 0.01 0.01
16	Enerji	137014	TES-İŞ YENİBES ENSAN-İŞ TEKGESİŞ	020 166 243 253	129884 2.962 3.289 23	94.7 2.16 2.40 0.01
17	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	430708	KOOP-İŞ TEZKOOP BİL-İŞ SİNE-SEN SOSYAL-İŞ	024 036 113 236 238	43.364 62.211 440 31 43.239	10.6 14.4 0.10 0.01 10.0

18	Kara taşımacılığı	92.135	TÜMTİS NAKLİYAT	123 249	9.390 12.702	10.1 13.7
19	Demiryolu Taşımacılığı	41.373	DEMİRYOL	012	32.319	78.1
20	Deniz Taşımacılığı	36.403	T.DENİZİŞ	052	14.450	39.6
21	Hava Taşımacılığı	21.235	HAVA-İŞ UEMEK-İŞ ULAŞSAN	037 292 305	13.872 17 166	65.3 0.08 0.78
22	Ardiye ve Antrepoculuk	17.131	LİMAN-İŞ DENİZ-İŞ	008 058	8.121 169	47.4 0.98
23	Haberleşme	40.168	THABERİŞ YHABERİŞ	021 250	38.966 45	97.0 0.11
24	Sağlık	50.757	SAĞLIKİŞ ÖZSAĞLIK DSAĞLIKİŞ SIHHAT-İŞ	018 222 240 268	17.518 160 1.136 1.055	34.5 0.31 2.23 2.07
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri	211428	TOLEYİS MÜZİKSEN OLEYİS TURKON	089 224 246 266	38.477 1.304 27.963 7.683	18.1 0.61 13.2 3.63
26	Milli Savunma	39.346	THABERİŞ	013	37.528	95.3
27	Gazetecilik	9.029	TGS MEDYASEN	073 296	4.544 409	50.3 4.52
28	Genel İşler	365704	BELEDİYE HİZMET-İŞ GENEL-İŞ KAPI-SEN KONUT-İŞ T.GENEL Y.EMEK-İŞ	030 041 252 271 276 289 299	200671 96.956 57.177 103 339 983 29	54.8 26.5 15.6 0.02 0.09 0.26 0.01
<b>TOPLAM İŞÇİ</b>		<b>4.508.529</b>	<b>TOPLAM SENDİKALI İŞÇİ</b>	<b>3.086.305</b>		<b>68.45</b>

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 21 Ocak 2000 - Sayı:23940

**YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**

**Yönetmelik****Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:****SOSYAL SİGORTALAR KURUMU  
YÖNETİM KURULUNCA YOKLAMA MEMURU GÖREVLİNDİRİLMESİ, YOKLAMA MEMURLARININ GÖREV VE YETKİLERİ İLE BUNLARIN YAPACAKLARI TESPİTLER  
HAKKINDA YÖNETMELİK****BİRİNCİ BÖLÜM****Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar****Amaç**

**Madde 1-** Bu Yönetmeliğin amacı, Sosyal Sigortalar Kurumu Yönetim Kurulunca görevlendirilen Yoklama Memurlarının nitelikleri, görev, yetki ve sorumlulukları, yapacakları yoklama ve tespitler ile bu tespitler üzerine üniteye yapılacak işleri düzenlemektir.

**Kapsam**

**Madde 2-** Bu Yönetmelik, Sosyal Sigortalar Kurumu Yoklama Memurlarının görevlendirilmeleri, çalışma yöntemleri ve yapacakları yoklama ve tespitleri kapsar.

**Dayanak**

**Madde 3-** Bu Yönetmelik, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun değişik 130 uncu maddesi gereğince hazırlanmıştır.

**Tanımlar**

**Madde 4-** Bu Yönetmelikte geçen;

<b>Kurum</b>	:Sosyal Sigortalar Kurumunu (SSK),
<b>Yönetim Kurulu</b>	:Sosyal Sigortalar Kurumu Yönetim Kurulunu,
<b>Genel Müdürlük</b>	:Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğünü,
<b>Ünite</b>	:Sosyal Sigortalar Kurumunun ilgili Sigorta Müdürlüğünü,
<b>Ünite Amiri</b>	:Sosyal Sigortalar Kurumunun ilgili sigorta Müdürünü,
<b>Yoklama Memuru</b>	:Bu Yönetmelikte belirtilen işleri yapmak üzere S.S.K. Yönetim Kurulunca görevlendirilmiş olan Ünite memurunu,
<b>Sigortalı</b>	:Bir hizmet akdine istinaden bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan kişiyi,
<b>İşveren</b>	:Sigortalıları çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi,
<b>İşveren Vekili</b>	:İşveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yapan kişiyi,
<b>Aracı</b>	:Bir işin bölüm veya eklentilerinden iş alan ve kendi adına sigorta çalıştıran üçüncü kişiyi,
<b>Yoklama ve Tespit</b>	:Yerinde görmeyi, kontrol etmeyi, araştırmayı bilgi temini ile adres tespitini,

İfade eder.

**İKİNCİ BÖLÜM****Yoklama Memurlarının Nitelikleri ve Görevlendirilmeleri****Yoklama Memurlarının Nitelikleri**

**Madde 5-** Yoklama Memuru olabilmek için;

- En az iki yıllık yüksek okul mezunu olmak,
- İlk görevlendirildiği tarihte 40 yaşını aşmamış olmak,
- Kurumda beş yıl hizmeti bulunmak,
- Ünitenin işverenler, tahsis veya işkazaları servislerinin birinde en az iki yıl çalışmak,
- Yoklama Memurluğu hizmet içi eğitimde başarılı olmak,

koşulları aranır.

**Yoklama Memurlarının Görevlendirilmesi**

**Madde 6-** Yoklama Memurları, 5 inci maddedeki koşulları taşıyan memur personel arasından Ünite amirinin teklifi ve Genel Müdürlüğün uygun görüşü üzerine Yönetim Kurulunun onayı ile görevlendirilir. Görevlendirme süresi Yönetim Kurulunca belirlenir.

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM****Yoklama Memurlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları****Yoklama Memurlarının Görevleri**

**Madde 7-** Yoklama Memurları, Ünite amirince yazılı emir verilmesi üzerine,

- Yapılacak yoklama sonucunda, işyerlerinin faal olup olmadığını, mevcut durumlarının, sigortalı çalıştırılıp çalıştırılmadığını, çalıştırılıyorsa kimlerin hangi sürede ve ücretle çalıştırdıklarının, ilgili dönem bordrolarının işyerlerinde asılı olup olmadığını tespit edilmesi ve bu hususların tutanağa kaydedilmesi,
- İşverenlerin, aracılardan, sigortalıların ve diğer kişi veya kuruluşların adreslerinin tespit edilmesi,
- Sigortalılar ile Kurumdan gelir veya aylık alanların geçirdirmekle yükümlü buldukları kimselerin olup olmadıklarının araştırılması,

**Tutanakların Düzenlenmesi**

**Madde 8-** Yoklama Memurları, örneği bu Yönetmelik ekinde (Ek : 1) bulunan kendi el yazıları ile okunaklı olarak düzenleyecekleri tutanakları her yıl birden başlamak üzere beş nüsha düzenleyerek ilk iki nüshasını ünitenin ilgili servisine gönderilmek üzere ünite amirine verir. Üçüncü nüsha, ünite tarafından her Yoklama Memuru adına yıllar itibarıyla dosyalanır. Dördüncü nüsha tutanağı düzenleyen Yoklama Memuru tarafından saklanır. Beşinci nüshası ise işverenlere veya vekiline verilir.

**Yoklama Memurlarının yetkileri**

**Madde 9-** Yoklama Memurları görevlerini yaptıkları sırada, kimlik belgelerini göstermek suretiyle;

- İşyerlerinin güvenliğini tehlikeye düşürmeyecek şekilde ve işyeri kurallarına uygun olarak serbestçe girmek,
- İlgilileri çağırmak ve bilgi istemek,
- Gerektiğinde güvenlik kuvvetlerinden yardım istemek

yetkisine sahiptirler.

**Yoklama Memurlarının sorumlulukları**

**Madde 10-** Yoklama Memurları,

- Resmi ve özel ilişkilerinde işveren, sigortalı ve üçüncü şahıslara karşı nezaket kurallarına uygun olarak davranmak, giyim-kuşam ve hareketlerinde güven ve saygı uyandırmak zorundadırlar.
- Ünite amiri tarafından kendilerine verilen işleri zorunlu hallerde izin almadıkça bırakamazlar, başka bir yoklama memuruna devredemezler.
- Kendilerine tanınan yetkilere dayanarak yaptıkları yoklama ve tespit sırasında işin normal gidişini ve işleyişini aksatmazlar ve durduramazlar. Ancak bu durumda görevlerinin ifası için gerekli ortamın sağlanmasını talep ederler.
- Yoklama ve tespitlerinde işverenin ve işyerinin meslek sırları, şartları, ekonomik ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları gizli tutarak, kendileri tarafından bilgileri alınan, ihbar veya şikayette bulunan kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamazlar.
- Kendileri ile çıkar birliği bulunanlar ile üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dahil) hısımlar olanlar yahut tarafsızlığı hakkında kuşku uyandıracak derecede uyuşmazlık, husumet gibi halleri olan işveren, sigortalı veya hak sahipleri ile ilgili işlere bakamazlar. Kendilerine bu tip işlerin verilmesi halinde durumu yazılı olarak ünite amirine bildirilir.



- f) Yoklama ve tespit yaptıkları işyerlerinde özel hizmet veya alınmış olmayan ikramları kabul edemezler. Bu kimselerle iş ilişkisi dışında bir ilişki kuramaz, çıkar birliği sağlayamaz, borç alıp veremezler.
- g) Yoklamaya gidecekleri yerleri açıklayamaz, yaptıkları yoklama ve tespit işlemleri hakkında yetkili makamlardan başkasına bilgi veremezler.
- h) Tutanaklara, Yoklama Memuru kimlik belgesi gösterilmiştir ibaresini yazmak ve işyerinde tutacakları tutanakların bir örneğini imzası karşılığında işveren veya vekiline vermek zorundadırlar.

### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM Yoklama Memurlarına Verilecek Kimlik Belgesi Ve Tanıtım Kaşesi

#### Kimlik Belgeleri

**Madde 11-** Yoklama Memurlarına, görevlerini belirten ve işyerlerinde yoklama ve tespit yapma yetkisinin verildiğini gösteren Genel Müdürlükçe onaylı ve fotoğraflı bir kimlik belgesi verilir.

#### Tanıtım kaşeleri

**Madde 12-** Yoklama Memurlarına düzenledikleri tutanaklarda kullanılmak üzere örneği Genel Müdürlükçe belirlenen birer tanıtım kaşesi verilir. Bu kaşeler Sigorta Müdürlüklerince yaptırılır.

Yoklama Memurlarına verilen kaşelerin kaydedilmesi halinde, durum bir tutanakla tespit edildikten sonra yenisi verilir.

Yoklama Memurları, görevlerinden ayrıldıkları veya görev süreleri sona erdiği takdirde, kimlik belgelerini ve kaşelerini Ünite amirine iade etmek zorundadırlar.

### BEŞİNCİ BÖLÜM Yoklama Memurlarının Çalışmaları ve Yol Giderleri

#### Çalışma cetvelleri

**Madde 13-** Yoklama Memurları verilen ve yaptıkları işleri göstermek üzere daktilo ile yazacakları örneği Genel Müdürlükçe hazırlanan aylık birer çalışma cetveli düzenlerler. Bu cetveller, Ünite amirince onaylandıktan sonra Üniteye saklanır.

#### Yol Giderleri

**Madde 14-** Yoklama Memurlarına bir aylık yol giderini karşılamak üzere avans verilir. Bu avanslar her ayın sonunda usulüne uygun olarak kapatılır.

### ALTINCI BÖLÜM Ünitece Yapılacak İşlemler

#### Bildirilmeyen hizmetler ve ücretler

**Madde 15-** Yoklama Memurları tarafından düzenlenen tutanaklar dikkate alınarak, işyerlerinde hizmet akdine istinaden fiilen çalıştırıldığı tespit edilen sigortalıların Kuruma bildirilmeyen ya da eksik bildirilen hizmetleri ve ücretleri ile ilgili;

- İşe giriş bildireleri,
  - Aylık sigorta primleri bildireleri,
  - Aylık sosyal güvenlik destek primi bordroları,
  - Dört aylık sigorta primleri bordroları,
- Bir aylık süreli tebligat ile işverenden / aracıdan istenir.

Kuruma verilmesi gereken belgelerin yapılan tebligata rağmen bir ay içerisinde verilmemesi veya noksan verilmesi halinde, bu belgeler Kurumca re'sen düzenlenir.

#### Primerin ödenmesi

**Madde 16-** Bu Yönetmeliğin 15 inci maddesinde belirtilen belgeler muhteviyatı primler, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun değişik 80 inci maddesi de dikkate alınmak su-

retile Ünitece re'sen hesaplanarak işverene tebliğ olunur. İşveren tebliğden itibaren bir ay içerisinde öder.

#### İtiraz

**Madde 17-** İşveren, bu Yönetmeliğin 16 ncı maddesi uyarınca hesaplanarak tebliğ edilen Kurum Ünitesine dilekçe vermek veya bu dilekçeyi taahhütlü olarak posta ile göndermek suretiyle itiraz edebilir. Dilekçenin taahhütlü olarak posta ile gönderilmesi halinde postaya verildiği tarih Kuruma verildiği tarih olarak kabul edilir.

İtiraza ilişkin dilekçe şekle tabi değildir.

Kurum ünitesine itiraz, borcun takibini durdurur.

#### İtirazların İncelenmesi

**Madde 18-** İtiraz, Kurum Ünitesinde müdür veya yardımcısının başkanlığında, varsa ünite avukatı, ilgili servis şefi ve bir emurdan oluşan komisyonda incelenerek karara bağlanır.

#### Maddi hatalar

**Madde 19-** Maddi hatalar işverence ileri sürülmemiş olsa bile Ünite komisyonunca re'sen nazara alınır.

#### Kararların düzenlenmesi ve tebliği

**Madde 20-** Ünite İtiraz Komisyonunun kararına karşı kararın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içerisinde yetkili mahkemeye başvurulabilir. Mahkemeye başvuru borcun takip ve tahsilini durdurmaz.

### YEDİNCİ BÖLÜM Son Hükümler

#### Yürürlük

**Madde 22-** Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

#### Yürütme

**Madde 23-** Bu Yönetmelik hükümlerini Sosyal sigortalar Kurumu Genel Müdürü yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 21 Ocak 2000 - Sayı:23940 (Mükerrer)

### YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

#### Yönetmelik

**Karar Sayısı: 2000/4**

Ekli "Mal bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" in yürürlüğe konulması; 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu'nun 22 nci maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 17/01/2000 tarihinde kararlaştırılmıştır.

**Süleyman DEMİREL  
CUMHURBAŞKANI**

#### Mal Bildirimde Bulunulması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

**Madde 1-** 10/08/1990 tarihli ve 90/748 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmeliğin 12 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 12- Ekli "Mal Bildirimi Formu" tek nüsha olarak doldurulur ve tarih belirtmek suretiyle imzalanır."

**Madde 2-** Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 3-** Bu Yönetmelik hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

**----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----**

**R.G. 22 Ocak 2000 - Sayı: 23941**

**YASAMA BÖLÜMÜ**

**Kanun  
Kamu Hizmetleri ile İlgili İmtiyaz Şartlaşma  
ve Sözleşmelerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Tahkim  
Yoluna Başvurulması Halinde Uyulması Gereken  
İkellere Dair Kanun**

**Kanun No :4501**  
**Kabul tarihi :21.01.2000**

**Amaç**

**Madde 1-** Bu Kanunun amacı, kamu hizmetleri ile ilgili imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinde bunlardan doğan uyuşmazlıkların tahkim yoluyla çözülmesinin öngörülmesi durumunda taraflarca sözleşme yapılırken uyulması gereken ilke ve esasları belirlemektir.

**Tanımlar**

**Madde 2-** Bu kanunda geçen;

- Tahkim Yolu : Tarafların doğmuş veya doğabilecek bir uyuşmazlığı aralarındaki anlaşmaya göre hakem veya hakem kuruluna götürdükleri, usulü taraflarca belirlenebilecek özel bir yargılama faaliyeti,
- Milletlerarası Tahkim anlaşması : Yabancılık unsuru taşıyan kamu hizmetleri ile ilgili imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinde bunlardan doğan uyuşmazlıkların tamamının veya bir kısmının milletlerarası tahkim yoluyla çözülmesi için yapılan anlaşmayı,
- Yabancılık unsuru : Sözleşmeye taraf kurulu veya kurulacak şirket ortaklarından en az birinin yabancı sermayeyi teşvik mevzuatı hükümlerine göre yabancı menşeli olması veya sözleşmenin uygulanabilmesi için yurt dışı kaynaklı sermaye veya kredi veya teminat sözleşmelerinin akdedilmesinin gerekli olması hallerinden birini,
- Sözleşme : Kamu hizmetleri ile ilgili imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerini,

İfade eder.

**Yabancılık unsuru taşıyan uyuşmazlıkların milletlerarası tahkim yoluyla çözümü**

**Madde 3-** Yabancılık unsuru taşıyan sözleşmelerde bunlardan doğan uyuşmazlıkların;

- Türkiye'de toplanarak Türk Hukukuna ya da yabancı hukuka göre karar verecek hakem veya hakem kurulunda,
- Yabancı bir ülkede toplanarak Türk Hukukunu ya da yabancı hukuka göre karar verecek hakem veya hakem kurulunda,
- Kendi tahkim usulü bulunan milletlerarası tahkim kuruluşunda,

Çözülmesi kabul edilebilir.

**Tahkim yoluna ilişkin ikeller**

**Madde 4-** Tahkim yolunun öngörülmesi halinde tahkim anlaşması, sözleşmeye konulan tahkim şartı veya ayrı bir tahkim sözleşmesi şeklinde yapılabilir. Tahkim sözleşmesi, sözleşmenin yürürlüğe konulmasındaki usule tabi olur.

Tahkim şartı veya tahkim sözleşmesinde; tahkim yoluyla çözülecek uyuşmazlıklar, uygulanması istenilen tahkim kuralları, tahkim yeri, hakem ya da hakem kurulunun yetkisi, hakem kurulunun yargılama usulü, yargılamada kullanılacak dil, uyuşmazlığın esasına uygulanacak maddi hukukun seçimi, tarafların delil ikamesi, bilirkişilerin seçimi, uyuşmazlığın diğer tarafa ne şekilde bildirileceği, bildirim süresi, tahkim süresi, hakem kurulunun delil toplama yetkisi ve usulü, hakem ücreti, yargılama giderleri, vekalet ücreti ve benzeri konular ayrıntılı biçimde düzenlenir.

**Hakem kararlarının tanınması, tenfizi ve temyizi**

**Madde 5-** Sözleşmelere ilişkin olarak verilen hakem kararlarının temyizi Yargıtay'da, tanıma ve tenfizi ise asliye hukuk mahkemelerinde görülür.

**Hüküm bulunmayan haller**

**Madde 6-** Bu Kanunda ve usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası anlaşmalarda hüküm bulunmayan hallerde, 18.06.1927 tarihli ve 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu ile 20.05.1982 tarihli ve 2675 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanunun tahkim ile ilgili hükümleri uygulanır.

**Madde 7-** 08.06.1994 tarihli ve 3996 sayılı Bazı Yatırım ve Hizmetlerin Yap-İşlet-Devret Modeli Çerçevesinde Yapılması Hakkında Kanunun geçici 1 inci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Ancak, birinci fıkrada belirtilen proje ve işler ile 04.12.1984 tarihli ve 3096 sayılı Türkiye Elektrik Kurumu Dışındaki Kuruluşların Elektrik Üretimi, İletimi, Dağıtım ve Ticareti ile görevlendirilmesi Hakkında Kanun ve 28.05.1988 tarihli ve 3465 sayılı Karayolları Genel Müdürlüğü dışındaki Kuruluşların Erişme Kontrollü Karayolu (Otoyol) Yapımı, Bakımı ve İşletilmesi ile Görevlendirilmesi Hakkında Kanuna tabi proje ve işlere de bu Kanunun 5 inci madde hükmünün uygulanmasına, görevli veya sermaye şirketinin, Kanunun yayım tarihinden bir ay içerisinde başvurusu ve ilgili idarenin müracaatı üzerine Bakanlar Kurulunca karar verilebilir. Bu durumda idare ile görevli veya sermaye şirketi arasında yapılmış olan sözleşme, uluslararası finansman temini kriterleri ve idarenin yürürlükteki benzer uygulama sözleşmeleri de dikkate alınarak, özel hukuk hükümlerine göre, Bakanlar Kurulu kararının yayımından itibaren üç ay içinde yeniden düzenlenir. Bu süre, tarafların mutabakatı ile en çok üç ay daha uzatılabilir.

**GEÇİCİ MADDE 1-** Bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce kamu hizmetleri ile ilgili imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerine göre başlatılmış projeler ve işler, tabi oldukları usul ve esaslara göre sonuçlandırılır.

Ancak, kesinleşmiş mahkeme kararı ile iptal edilenler hariç, birinci fıkrada belirtilen proje ve işlere de bu Kanun hükümlerinin uygulanmasına, görevli şirketin bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir ay içinde başvurusu ve ilgili idarenin müracaatı üzerine Bakanlar Kurulunca karar verilir.

**Yürürlük**

**Madde 8-** Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Yürütme**

**Madde 9-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

**----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----**

**R.G. 25 Ocak 2000 - Sayı: 23944**

**YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**

**Tebliğler**

**Maliye Bakanlığından:**

**KURUMLAR VERGİSİ GENEL TEBLİĞİ  
SERİ NO: 66**

4008 sayılı Kanunla Gelir Vergisi Kanunu'nun 41'inci maddesine eklenen 8 ve Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 15'inci maddesine eklenen 13 numaralı bent hükümleri ile işletmelerin kullandıkları yabancı kaynaklara ilişkin gider ve maliyet unsurları toplamına, Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre o yıl için tespit edilmiş olan yeniden değerlendirilme oranının, ilgili kuruluşlardan alınan bilgilere göre Maliye Bakanlığınca o yıl için hesaplanan ortalama ticari kredi faiz oranına bölünmesi suretiyle bulunacak kısmının % 25'inin gider olarak kabul edilmemesi öngörülmüştür.

Bu hüküm uyarınca gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin 1999 yılı kazançları için gider indirimi kısıtlaması uygulamasına esas alınacak indirim oranı % 26.1 olarak tespit edilmiştir.

Bu oran aynı zamanda 1999 yılı dördüncü geçici vergi vergilendirme dönemi için de uygulanacaktır.

Bu durumda, tespit edilen orana göre mükellefler, kullandıkları yabancı kaynaklara ilişkin gider ve maliyet unsurlarının ( % 46.1 X % 25 = ) % 11.5'ini kanunen kabul edilme- yen gider olarak dikkate alacaklardır.

Tebliğ olunur.

**----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----**

**Maliye Bakanlığından:**

**TAHSİLAT GENEL TEBLİĞİ  
Seri No: 408**

Bilindiği gibi, 3946 sayılı Kanunun 3 üncü maddesi ile değişik 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 51 inci maddesinin Bakanlar Kuruluna verdiği yetkiye istinaden 09.07.1998 tarih ve 23397 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 03.07.1998 tarih ve 98/11331 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı uyarınca 09.07.1998 tarihinden geçerli olmak üzere amme alacağının ödeme müddeti içinde ödenmeyen kısmına vadenin bitim tarihinden itibaren her ay için ayrı ayrı % 12 nispetinde gecikme zammı uygulanmaktadır.

Ancak, mali piyasalarda geçerli faiz oranlarında meydana gelen azalma dikkate alınarak, anılan maddenin 4369 sayılı Kanunun 81/B-4 üncü maddesi ile değişik dördüncü fıkrası ile Bakanlar Kurulu'na verilen yetkiye istinaden 21.01.2000 tarih ve 23940 Mükerrer sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 21.01.2000 tarih ve 2000/7 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile amme alacağının ödeme müddeti içinde ödenmeyen kısmına vadenin bitim tarihinden itibaren her ay için ayrı ayrı % 6 nispetinde gecikme zammı uygulanması kararlaştırılmış ve belirtilen Karar 21.01.2000 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.

Buna göre, 21.01.2000 tarihinden önce vadesi geldiği halde bu tarihe kadar ödenmemiş olan amme alacaklarının bu tarihten itibaren ödenecek kısımlarına ve 21.01.2000 tarihinden itibaren vadesi geldiği halde vadelerinde ödenmeyen amme alacaklarına yukarıda belirtilen nispetlerde ve 381 Seri No'lu Tahsilat Genel Tebliğinde yer alan esaslar doğrultusunda gecikme zammı uygulanacaktır.

Tebliğ olunur.

**----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----**

**Maliye Bakanlığından:**

**TAHSİLAT GENEL TEBLİĞİ  
Seri No: 409**

6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 48 inci maddesi ile Bakanlığımıza tanınan yetkiye istinaden, halen yıllık % 96 olarak uygulanmakta olan tecil faizi oranı bu tebliğin yayımı tarihinden itibaren yıllık % 48 olarak belirlenmiştir.

Bundan böyle, 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesine istinaden bu Tebliğin yayımı tarihinden itibaren yapılacak müracaatlara dayanılarak tecil edilen amme alacaklarına yıllık % 48 oranında tecil faizi uygulanacaktır.

Bu tebliğin yayımı tarihinden önceki müracaatlara dayanılarak tecil edilecek olan amme alacaklarına müracaat tarihlerinden bu Tebliğin yayımı tarihine kadar geçen süre için geçerli olan oranlar, bu Tebliğin yayımı tarihinden sonra da % 48 oranında tecil faizi uygulanması gerekmektedir.

Aynı şekilde, bu Tebliğin yayımı tarihinden önce tecil edilmiş ve tecil şartlarına uygun olarak ödenmekte olan amme alacaklarının bu Tebliğin yayımı tarihinden sonra ödenmesi gereken taksit miktarlarına; bu Tebliğin yayımı tarihine kadar geçen süre için geçerli olan oranlar, bu Tebliğin yayımı tarihinden sonra da % 48 oranında tecil faizi uygulanacaktır.

Tecilin gerçekleşmesi üzerine borcu tecil edilen mükelleflere yapılacak bildirimde; faiz oranının belirlendiği kısmın altı çizilmek suretiyle hangi oranda tecil faizi ödeneceğine dair gerekli uyarı yapılacaktır.

Tebliğ olunur.

**----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----**

**R.G. 26 Ocak 2000 - Sayı: 23945**

**YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**

**Tebliğler**

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:**

**İŞYERLERİNDE ÖZÜRLÜ VE ESKİ  
HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRILMASINA İLİŞKİN TEBLİĞ**

**Madde 1-** 25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesine göre; işverenlerin, 50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştırdıkları işyerlerinde % 3 oranında özürlüyü, 50 ve daha fazla sayıda daimi işçi çalıştırdıkları işyerlerinde de % 3 oranında eski hükümlüyü istihdam etmeleri gerekir.

**Madde 2-** 26.02.1987 tarihli ve 87/11546 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkında Tüzük Hükümlerine göre; yurt güvenliği ile ilgili mal ve hizmet üreten işyerleri ile öğrenci yurtları ve eğitim kurumları eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü değildir. Bu işyerleri, Milli Savunma, İçişleri, Milli Eğitim Bakanlıklarının görüşleri esas alınarak İş ve İşçi Bulma Kurumunca belirlenir.

**Madde 3-** İşyerlerinin temizlik, yemek ve benzeri işlerini yaptırmak üzere anlaştıkları firmalar ile iş ya da hizmet alımına ilişkin imzaladıkları sözleşmelerde özürlü ve eski hükümlü işçi çalıştırılmayacağına dair hükümlere yer verilmez.

**Madde 4-** Öngörülen sayıda özürlü ve eski hükümlü çalıştırılmaması veya şartname ve sözleşmelerde özürlü veya eski hükümlü çalıştırılmayacağına ilişkin hükümlerin yer alması durumunda ilgili mevzuatta yer alan cezai müeyyideler uygulanacaktır.

**Madde 5-** Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 6-** Bu Tebliğ hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

**----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----**

**R.G. 29 Ocak 2000 - Sayı: 23948**

**YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**

**Tebliğler**

**Para-Kredi ve Koordinasyon Kurulundan:**

**İSTİHDAM YARDIMI HAKKINDA TEBLİĞ  
(Tebliğ No: 2000/1)**

Bu Tebliğ, 27.12.1994 tarihli ve 94/6401 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe giren "İhracata Yönelik Devlet Yardımları Kararı"na dayanılarak hazırlanan Para-Kredi ve Koordinasyon Kurulu'nun 17.01.2000 tarihli ve 2000/3 sayılı Kararına istinaden hazırlanmıştır.

**Madde 1-** Bu Tebliğin amacı, Sektörel Dış Ticaret Şirketi (SDŞ) statüsüne haiz şirketlerin münhasıran dış ticarete ilişkin işlemlerini yürütmek üzere, konusunda tecrübeli ve yüksek öğrenimli yönetici ve eleman istihdamının sağlanmasıdır.

**Madde 2-** Bu Tebliğ'de geçen;

**Müsteşarlık :** Dış Ticaret Müsteşarlığı (DTM)'dir.

**Sektörel Dış Ticaret Şirketleri (SDŞ) :** DTM tarafından SDŞ Statüsü verilen şirketlerdir.

**Madde 3-** SDŞ'lerin bu destekten yararlanmaya yönelik başvuruları doğrudan Dış Ticaret Müsteşarlığı'na (İhracat Genel Müdürlüğü) yapılır.

**Madde 4-** Bu Tebliğ kapsamında; SDŞ'lerin ilk defa istihdam edebilecekleri konusunda tecrübeli ve yüksek öğrenimli;

- 1) Yöneticinin toplam azami 18.000 ABD Doları karşılığı Türk Lirasını aşmamak üzere yıllık brüt maaşlarının % 75'i,
- 2) Elemanlarının toplam azami 9.000 ABD Doları karşılığı Türk Lirasını aşmamak üzere yıllık brüt maaşlarının % 75'i.

Destekleme ve Fiyat İstikrar Fonu'ndan azami bir yıl süreyle karşılanır.

Bu Tebliğ kapsamında, bir SDŞ'ye, istihdam edeceği en fazla bir yönetici ile iki elemanın ücretleri için ve bir defa destek sağlanır.

**Madde 5-** Bu yardım programına ilişkin talepler, değerlendirme ve uygulama usul ve esasları çerçevesinde DTM tarafından sonuçlandırılır.

**Madde 6-** Desteklemede, ibraz edilen belgelerdeki giderlerin Türk Lirası cinsinden olması gerekmekte olup, döviz cinsinden düzenlenmiş belgeler değerlendirmeye alınmayacaktır.

**Madde 7-** Şirketler, kişi, kurum ve kuruluşlar tarafından yanıltıcı ve yanlış bilgi ve belge verilmesinden dolayı, şirketlere haksız ödeme yapıldığının tespiti halinde "6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun" hükümleri uygulanır.

**Madde 8-** Bu Tebliğ'in uygulanmasına ilişkin her türlü düzenlemenin yapılması ile uygulamada ortaya çıkabilecek ihtilafların sonuçlandırılmasında Dış Ticaret Müsteşarlığı yetkilidir.

**Madde 9-** 31.07.1997 tarih ve 23066 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 97/8 sayılı İhracata Yönelik Devlet Yardımları Kapsamında "İstihdam "Yol Açma" Yardımı" Hakkında Tebliğ uyarınca başvuruda bulunmuş ve talepleri DTM'na intikal ettirilmiş bulunan şirketlerin kazanılmış hakları saklıdır.

**Madde 10-** 24.07.1997 tarih ve 97/8 sayılı Kararı'nın 4 üncü maddesi ile 31.07.1997 tarih ve 23066 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 97/8 sayılı İhracata Yönelik Devlet Yardımları Kapsamında "İstihdam "Yol Açma" Yardımı" Hakkında Tebliğ yürürlükten kaldırılmıştır.

**Madde 11-** Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 12-** Bu Tebliğ hükümlerini Dış Ticaret Müsteşarlığı'nın bağlı bulunduğu Bakan yürütür.

**----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----**

**Para-Kredi ve Koordinasyon Kurulundan:**

**EĞİTİM YARDIMI HAKKINDA TEBLİĞ  
(Tebliğ No: 2000/2)**

Bu Tebliğ, 27.12.1994 tarihli ve 94/6401 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe giren "İhracata Yönelik Devlet Yardımları Kararı"na dayanılarak hazırlanan Para-Kredi ve Koordinasyon Kurulu'nun 17.01.2000 tarihli ve 2000/3 sayılı Kararına istinaden hazırlanmıştır.

**Madde 1-** Bu tebliğin amacı, Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ) ile Sektörel Dış Ticaret Şirketleri (SDŞ) ve bu şirketlerin ortağı bulunan şirketlerin münhasıran dış ticarete ilişkin eğitim ihtiyaçlarının karşılanması suretiyle uluslararası ticarete yönlendirilmeleri bağlamında, elemanlarının uluslararası pazarlama ve ihracat işlemleri ile ihracatta Pazar bulma konusundaki niteliklerinin artırılarak dünya pazarlarına hızla açılmalarını sağlamaktır.

**Madde 2-** Bu Tebliğ'de geçen;

**Müsteşarlık:** Dış Ticaret Müsteşarlığı (DTM)'dir.

**Uygulamacı Kuruluş:** İhracatı Geliştirme Etüd Merkezi (İGEME)'dir.

**Sektörel Dış Ticaret Şirketleri (SDŞ) :** DTM tarafından SDŞ Statüsü verilen şirketlerdir

**Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme (KOBİ);**

- 1) İmalat Sanayi Sektöründe faaliyette bulunan,
- 2) Bir ila ikiyüz arasında işçi çalıştırdığı, bağlı olduğu meslek kuruluşunca tevsik edilen,
- 3) Gerçek usulde defter tutan, Arsa ve bina hariç, mevcut sabit sermaye tutarı, bilanço net değeri itibarıyla iki milyon ABD Doları karşılığı TL'yi aşmayan, İşletmelerdir.

**Madde 3-** Bu Tebliğ kapsamında desteklenecek giderlerle ilgili olarak istenecek bilgi ve belgeler, faaliyet bazında sağlanacak destek oranları ve miktarları ile yürütülecek işlemler, hazırlanacak Uygulama Usul ve Esasları ile belirlenir.

**Madde 4-** Bu Tebliğ kapsamında işletmelerin, münhasıran dış ticarete ilişkin alanlarla sınırlı olmak üzere desteklenecek eğitim konuları;

- 1) Dış Ticaret, Gümrük ve Kambiyo Mevzuatı,
- 2) İhracat için Pazar ve müşteri bulma, Pazar analizi, Pazar araştırması, alıcıyla müzakere ve yazışma teknikleri ve fiyat verme,
- 3) İhracata ulusal ve uluslararası finansman sağlama teknikleri,
- 4) Rekabet hukuku ve koşulları ile Avrupa Birliği ve Dünya Ticaret Örgütü mevzuatı, uluslararası pazarlama teknikleri,
- 5) Moda-Marka tasarımı, ve benzeri alanları kapsamaktadır.

**Madde 5-** KOBİ ve SDŞ'lerin yurtiçi programlar için 3. yurtdışı programlar için 3 olmak üzere en fazla 6 eğitim programına destek sağlanır.

Bu Tebliğ kapsamında;

- 1) Eğitim programı başına azami 7.500 ABD Dolarını aşmamak ve süresi 3 ayı geçmemek üzere SDŞ ve KOBİ'lerin yurtdışı eğitim harcamalarının SDŞ'ler için % 75'i ve KOBİ'ler için % 50'si,
- 2) Eğitim programı başına KOBİ'ler için azami 5.000 ABD Dolarını ve SDŞ'ler için 15.000 ABD Dolarını aşmamak ve süresi 3 ayı geçmemek üzere yurtdışı eğitim harcamalarının SDŞ'ler için % 75'i ve KOBİ'ler için % 50'si.

Destekleme ve fiyat istikrar Fonu'ndan karşılanır. Yurtdışı eğitim için gönderilecek elemanın şirkette eğitim konusuyula ilgili bir alanda istihdam ediliyor olması ve iştirak edilecek programı anlayacak derecede yabancı dil bilmesi şartı aranır.

SDŞ ortaklarının eğitim yardımına ilişkin başvuruları ortağı oldukları SDŞ'ler üzerinden yapılır.

**Madde 6-** Şirketlerin eğitim faaliyetlerinin desteklenebilmesi için, harcamalarının ölçülebilir ve belgelendirilmiş olması gerekir.

**Madde 7-** Dördüncü maddede belirtilen eğitim programlarına ilişkin başvurular, değerlendirme ve uygulama usul ve esasları çerçevesinde uygulamacı kuruluş İGEME'ye yapılır.

**Madde 8-** Desteklemede, ibraz edilen belgelerdeki giderlerin Türk Lirası cinsinden olanları Türk Lirası, döviz cinsinden olanları ise ödenmiş olması kaydıyla fatura tarihindeki Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası çapraz kurları ve döviz alış kuru esas alınarak, ABD Doları karşılığı Türk Lirası olarak Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nca Destekleme ve Fiyat İstikrar Fonu'ndan ödenir.

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası tarafından firmalara yapılacak ödeme esnasında ödenecek meblağın % 5'i, İGEME'nin bu Tebliğ kapsamındaki izleme ve değerlendirme faaliyetleri ile temel araştırmalarına destek sağlamak amacıyla kesilerek bu kuruluşun hesabına aktarılır.

**Madde 9-** Şirketler, kurum veya kuruluşlar tarafından, yanıltıcı ve yanlış bilgi ve belge verilmesinden dolayı haksız ödeme yapıldığının tespiti halinde "6183 Sayılı Amme Alacakları Tahsil Usulü Hakkında Kanun" hükümleri uygulanır.

**Madde 10-** Bu Tebliğ'in uygulanmasına ilişkin her türlü düzenlemenin yapılması ile uygulamada ortaya çıkabilecek ihtilafların sonuçlandırılmasında Dış Ticaret Müsteşarlığı yetkilidir.

**Madde 11-** 31.07.1997 tarih ve 23066 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 97/7 sayılı İhracata Yönelik Devlet Yardımları Kapsamında "Eğitim Yardımı" Hakkında Tebliğ uyarınca başvuruda bulunmuş ve talepleri DTM'na intikal ettirilmiş bulunan eğitim faaliyetlerine ilişkin olarak şirketlerin kazanılmış hakları saklıdır.

**Madde 12-** 24.07.1997 tarih ve 97/8 sayılı Kararı'nın 3 üncü maddesi ile 31.07.1997 tarih ve 23066 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 97/7 sayılı İhracata Yönelik Devlet Yardımları Kapsamında "Eğitim Yardımı" Hakkında Tebliğ yürürlükten kaldırılmıştır.

**Madde 13-** Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 14-** Bu Tebliğ hükümlerini Dış Ticaret Müsteşarlığı'nın bağlı bulunduğu Bakan yürütür.

**----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----**  
**Para- Kredi ve Koordinasyon Kurulundan:**

**TÜRK ÜRÜNLERİNİN YURTDIŞINDA  
MARKALAŞMASI, TANITIM VE TUTUNDURMASI  
İLE TÜRK MALİ İMAJININ  
YERLEŞTİRİLMESİNE YÖNELİK FAALİYETLERİN  
DESTEKLENMESİ HAKKINDA TEBLİĞ  
(Tebliğ No: 2000/3)**

Bu Tebliğ, 27.12.1994 tarihli ve 94/6401 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe giren "İhracata Yönelik Devlet Yardımları Kararı"na dayanılarak hazırlanan Para-Kredi ve Koordinasyon Kurulu'nun 17.01.2000 tarihli ve 2000/4 sayılı Kararına istinaden hazırlanmıştır.

**Madde 1-** Bu destek ile Türkiye'de kendi unvan ve/veya markasıyla ticari ve/veya sınai faaliyette bulunan şirketler ile Sektörel Dış Ticaret Şirketleri (SDŞ)'nin uluslararası pazarlarda ürünlerine Türk Mali imajı ve marka oluşturmak amacıyla yurtdışında yapacakları marka tescilli dahil tanıtım ve tutundurma ile Türk Mali imajının yerleştirilmesine yönelik faaliyetleri dolayısıyla yaptıkları giderlerin uluslararası kurallara göre devletçe karşılanması amaçlanmaktadır.

**Madde 2-** Bu tebliğ kapsamındaki destekten, Türkiye'de sektöründe kendi unvan ve/veya markasıyla mal üretimi ve/veya ticareti ile iştigal eden şirketler ile SDŞ'ler yararlandırılır.

**Madde 3-** Bu Tebliğ'de geçen;

**Müsteşarlık:** Dış Ticaret Müsteşarlığı (DTM)'ni,  
**Sektörel Dış Ticaret Şirketleri (SDŞ) :** Dış Ticaret Müsteşarlığı tarafından SDŞ Statüsü verilen şirketleri,  
**Üretici Derneği:** Aynı imalat dalında faaliyette bulunan üretici şirketlerin kurduğu dernekleri,  
**Meslek Kuruluşları Komitesi:** İlgili sektörlerin temsilcileri durumundaki birlik, oda, dernek ve vakıf gibi kuruluşların seçtiği temsilcilerden oluşturulacak komiteyi,  
**Marka:** 556 sayılı Markaların Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname uyarınca yapılan tanımdır. Bir işletmenin mal veya hizmetlerinden ayırt etmeyi sağlaması amacıyla, kişi adları dahil, özellikle sözcükler, şekiller, harfler, sayılar, malların biçimi veya ambalajları gibi çizimle görülebilen veya benzer biçimde ifade edilebilen, baskı yoluyla yayımlanabilen ve çoğaltılabilen her türlü işaretleri, ifade eder.

**Madde 4-** Bu Tebliğ kapsamında ve önceden hazırlanacak fizibilite etüdünün Meslek Kuruluşları Komitesi'nin görüşleri ile dikkate alınarak DTM'den uygunluk alması koşuluyla;

- a) Türkiye'de sınai ve/veya ticari faaliyette bulunan ve sektöründe ünlü bir markaya sahip Türk Şirketlerinin veya SDŞ'lerinin ilgili ülkelerde yapacakları marka tescilli ve korunmasına ilişkin giderlerinin en fazla toplam 50.000 ABD Doları,
- b) Yurt dışında açacağı birime ilişkin kira giderlerinin yıllık en fazla toplam 200.000 ABD Doları,
- c) İlgili ülkelerde ürünlerine yönelik yoğunlaştırılmış pazarlama tanıtım (görsel ve yazılı tanıtım, show, defile ve spor müsabakaları dahil ülke imaj kampanyaları) giderlerinin en fazla 300.000 ABD Doları,
- d) Ürünle ilgili uluslararası kalite kontrol kuruluşlarından alınacak sertifikasyon giderlerinin en fazla toplam 50.000 ABD Doları,
- e) Uluslararası üne sahip bir markanın üretiminde fason olarak çalışan Türk üretici firmanın sözkonusu ürünün etiketine "Made in Turkey/Türkiye" veya ilgili dilde aynı mahiyette bir ibarenin konulmasının ve satışının gerçekleştirilmesinin tevsik edilmesi (ilgili ülke mevzuatına göre bu hususun zorunlu olması halinde işbu destek ödenmez), yıllık 100.000 ABD Dolarına kadarki ödenmiş vergi, resim, harç, SSK primi,

- enerji giderleri (gecikmelerden kaynaklanan gecikme cezası ve faiz borçları destekleme kapsamına alınmaz).
- f) Franchising yoluyla markalaşmış Türk ürününün dışa açılması halinde yıllık 100.000 Doları aşmamak kaydıyla ödenmiş vergi, resim, harç, SSK primi, enerji giderleri (gecikmelerden kaynaklanan gecikme cezası ve faiz borçları destekleme kapsamına alınmaz).
- g) Firmanın Türkiye'deki marka tasarım çalışmaları (tasarımcı, stilist istihdamı dahil) yıllık harcamaların en fazla 100.000 ABD Doları,
- h) Üretici Derneklerinin ilgili oldukları üretim alanında yer alan ürünlerin Türk Malı imajıyla yurt dışında pazarlanabilmesi amacıyla yapacakları tanıtım ve reklam faaliyetlerine ilişkin harcamaların en fazla toplam 100.000 ABD Doları,
- i) Marka oluşturulması kapsamında uluslar arası alanda faaliyet gösteren bir tanıtım-promosyon ajansı ile çalışılması halinde yapılacak tanıtım-promosyon ve danışmanlık hizmetleri giderlerinin en fazla toplam 50.000 ABD Doları, Desteklenir.

**Madde 5-** Şirketler ve SDŞ'ler, 4 üncü maddede yer alan desteklerden; sadece bir marka için, en fazla üç yıl süreyle ve yaptıkları harcamaların azami %50'si oranında yararlandırılır.

**Madde 6-** Yurtdışında Türk Markası oluşturma, tanıtım ve tutundurma ve Türk Malı imajının yerleştirilmesinin desteklenmesine yönelik ödemeler Dış Ticaret Müsteşarlığı'nca belirlenecek kriterler çerçevesinde yapılır.

Bu çerçevede;

- a) Harcama faaliyetinden önce Meslek Kuruluşları Komitesi'nin de görüşlerinin yer aldığı bir fizibilite raporuyla Dış Ticaret Müsteşarlığı'na başvurulması ve nihai uygunluk onayının alınması gerekmektedir.
- b) Yurtdışındaki yukarıda belirtilen konulardaki harcamalarının desteklenebilmesi için harcamaların fatura ile belgelendirilmiş olması gerekmektedir.
- c) Şirketlerin;
1. Harcama kalemlerine ilişkin belgelerin doğruluğunun tevsiki amacıyla; bulunduğu ülkedeki Türk Ticaret Müşavirliği'ne veya Müşavirliğin olmadığı yerlerde Konsolosluklarımıza müracaat etmesi,
  2. Doğruluğu teyit edilen belgelerle birlikte, gerekli incelemenin yapılabilmesini teminen Dış Ticaret Müsteşarlığı'na (İhracat Genel Müdürlüğü) fatura tarihinden itibaren en geç altı ay içerisinde müracaat etmesi, Gerekmemektedir.
- d) Dış Ticaret Müsteşarlığı, gerekli incelemenin yapılmasını müteakip, ödeme yapılacak şirketler ile ödeme miktarını Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'na bildirir. Dış Ticaret Müsteşarlığı'ndan alınan bildirim üzerine, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası ödemeyi öncelikle yapar.
- e) Desteklemede, ibraz edilen belgelerdeki giderlerin Türk Lirası cinsinden olanları Türk Lirası döviz cinsinden olanların ise fatura (belge) tarihindeki Türkiye Cumhuriyet Merkez bankası çapraz kurları ve döviz alış kuru esas alınarak, ABD Doları karşılığı Türk Lirası olarak Destekleme ve Fiyat İstikrar Fonu'ndan ödenir.
- f) Belli bir faaliyet için diğer Karar ve/veya Tebliğlerle destekleme ödemesinden yararlanan firmalar, aynı faaliyet için bu Tebliğ'de yer alan destekten yararlanamaz.

**Madde 7-** Şirketlerin yanıtıcı bilgi ve belge vermesinden dolayı haksız olarak ödenen Destekleme ve Fiyat İstikrar Fonu kaynaklı ödemelere, 6183 sayılı Amme Alacakları Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümleri uygulanır.

**Madde 8-** Bu Tebliğin uygulanmasına ilişkin her türlü düzenlemenin yapılmasında ve uygulamada ortaya çıkacak ihtilafların sonuçlandırılmasında Dış Ticaret Müsteşarlığı yetkilidir.

**Madde 9-** Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 10-** Bu Tebliğ hükümlerini Dış Ticaret Müsteşarlığı'nın bağlı bulunduğu Bakan yürütür.

#### ----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 02 Şubat 2000 - Sayı: 23952

#### YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

#### Yönetmelikler

#### İçişleri Bakanlığından:

#### **DERNEKLER BİRİMİNİN KURULUŞ, GÖREV, YETKİ VE ÇALIŞMA ESASLARI İLE DERNEKLER KÜTÜĞÜNÜN TESİSİ HAKKINDA YÖNETMELİKTE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK**

**Madde 1-** 03.02.1985 tarihli ve 18655 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Dernekler Biriminin Kuruluş, Görev, Yetki ve Çalışma Esasları ile Dernekler Kütüğünün Tesisi hakkında Yönetmeliğin 7 nci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"İl kendisine intikal eden dernek başvurularında birden fazla ilde faaliyet gösterecek dernekler için 2 adet kuruluş bildirisi ile 4 adet tüzüğünü 1 hafta içinde, bir ilde faaliyet gösterecek dernekler için ise; birer adet kuruluş bildirisi ile yetkili makamlarca incelenip kanuna uygunluğu sağlanan tüzüğünü, uygunluk bildiriminden itibaren 15 gün içinde Bakanlığa gönderir."

**Madde 2-** Aynı yönetmeliğin 32 nci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Dernek ve benzerlerine verilecek kütük numaraları 3 kısım ve 8 rakamdan meydana gelir.

- a) Birinci kısmı meydana getiren ilk iki rakam kuruluşu ilin trafik numarasını,
- b) İkinci kısmı meydana getiren ve 001'den başlayan üç rakam kaydın yapıldığı defterin o ildeki sıra numarasını,
- c) Üçüncü kısmı meydana getiren üç rakam ise, dernek ve benzerlerinin o defterde kayıt edildiği sayfayı gösterir."

**Madde 3-** Bu yönetmelik yayımlandığı tarihte yürürlüğe girer.

**Madde 4-** Bu yönetmelik hükümlerini İçişleri Bakanı yürütür.

#### ----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

#### Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

#### **TARIMDA KENDİ ADINA VE HESABINA ÇALIŞANLAR SOSYAL SİGORTALAR KANUNU HÜKÜMLERİNİN UYGULAMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİKTE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK**

**Madde 1-** 26.07.1984 tarihli ve 18470 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu Hükümlerinin Uygulama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki (D) bendi eklenmiştir.

**"D- Sağlık sigortasından;**

- a) Sigortalılar ile hak sahiplerinin hastalanmaları halinde, ayakta veya yatarak tedavilerinin sağlanması,
- b) İş kazası hallerinde sağlık yardımı yapılması,"

**Madde 2-** Aynı yönetmeliğin 12 nci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

**"Sigorta ve Sağlık Sigortası Primi ve Primlerinin Ödenmesi**

**Madde 12-** Kanunun değişik 33 üncü maddesinde tespit edilen veya Bakanlar Kurulu kararı gereğince ürün bedellerinden tevkif suretiyle de tahsil edilebilir."

**Madde 3-** Bu Yönetmelik, 1 inci maddesi 01.01.1999, 2 nci maddesinin birinci fıkrası 01.10.1999 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 4-** Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 09 Şubat 2000 - Sayı: 23959

## YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

### Yönetmelikler

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:**

#### **SOSYAL SİGORTALAR KURUMUNCA 6183 SAYILI AMME ALAÇAKLARININ TAHSİL USULÜ HAKKINDA KANUNA GÖRE KULLANILACAK YETKİLERİN USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİKTE DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA YÖNETMELİK**

**Madde 1-** 17.08.1994 tarihli ve 22024 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Sosyal Sigortalar Kurumunca 6183 Sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna Göre Kullanılacak Yetkilerin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılması Hakkında Yönetmeliğin değişik 12 nci maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Tecilde ödemeler, borç aslı ve ferilerine orantılı olarak mahsup edilir.

"Tecil edilen ve tecil şartlarına uygun olarak ödenmeyen Kurum alacağı sadece gecikme zammı uygulanmayan alacaklardan oluşuyor ise, ödenen tecil faizleri iade veya mahsup edilmez. Ancak tecil edilen alacak içerisinde gecikme zammı tatbik edilmeyen alacakla birlikte gecikme zammı uygulanabilir alacak bulunuyor ise, bu durumda ödenen tecil faizlerinden gecikme zammı uygulanabilecek alacağa isabet eden kısmı ödenmesi gereken gecikme zammına mahsup edilir.

**Madde 2-** Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 3-** Bu Yönetmelik hükümlerini Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürü yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

12 Şubat 2000 - Sayı: 23962

## YASAMA BÖLÜMÜ

## Kanun

### **Sosyal Güvenlikle İlgili Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması ve Temsil Tazminatı Ödenmesi Hakkında Kanun**

**Kanun No.4505**

**Kabul tarihi: 27.01.2000**

**Madde 1-** 24.05.1983 tarihli ve 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanunun 8 inci maddesinin ikinci fıkrasındaki "re'sen emekli olma" ibaresinden sonra gelmek üzere "süresi kanunla belirlenen vazifelere atanma veya seçilme" ibaresi eklenmiş ve Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

**GEÇİCİ MADDE 5-** Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce kendilerine bu Kanunun 8 inci maddesinin birinci fıkrası hükmü uygulanmak suretiyle herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşunca aylık bağlananların veya bunlardan ölenlerin dul ve yetimlerinin istekleri halinde, müracaat tarihini takip eden ay başından itibaren aynı maddenin ikinci fıkrası hükmü uygulanmak suretiyle son defa tabi olduğu kurumca bu kurum mevzuatına göre aylık bağlanır ve ödenir. Diğer sosyal güvenlik kuruluşlarınınca bağlanmış aylıkları aynı tarihten itibaren kesilir.

**Madde 2-** 26.10.1990 tarihli ve 3671 sayılı Türkiye Büyük Millet Meclisi Üyelerinin Ödenek, Yolluk ve Emeklilerine Dair Kanuna aşağıdaki madde eklenmiştir.

**GEÇİCİ MADDE 8-** Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce yasama organı üyelerinden ve dışarıdan atanan bakanlardan altmışbeş yaşını doldurmuş bulunanlar ile bunların dul ve yetimlerine çeşitli kanunlarda yer alan hükümlere göre bağlanmış bulunan aylık ve sair tazminatlara ilişkin olarak yapılan her türlü işlem ve tahsisler kazanılmış hak olarak saklı olup bağlanmış bulunan emekli, dul-yetim aylıkları ile sair tazminatların Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığına ödenmesine devam olunur.

Ayrıca bu Kanunun 5 inci maddesine göre Türkiye Büyük Millet Meclisinden tazminat almakta iken, bu maddenin yürürlükten kalkması sonucu tazminatları kesilen ve Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığından da temsil tazminatı ödenmeyen yasama organı üyeleri ile dışarıdan atanan bakanların kendilerine, dul ve yetimlerine 5434 sayılı Kanun ek 68 inci maddesindeki esaslar dahilinde, Türkiye Büyük Millet Meclisi bütçesinden temsil tazminatı ödenir. Bu tazminatlar ödedikçe faturası karşılığında Hazineden tahsil olunur.

**Madde 3 -** 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun ek 68 inci maddesinin birinci fıkrasındaki "makam veya yüksek hakimlik" ibaresinden sonra gelmek üzere "ve temsil" ibaresi ve aynı fıkranın sonuna "Ancak bu tazminatların ölenlerin dul ve yetimlerine ödenmesinde iki yıl görev şartı aranmaz." ibaresi eklenmiş, maddenin üçüncü fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Temsil tazminatı; yönetim ve denetim kurulu üyelikleri dahil olmak üzere kamu kesiminde her ne suretle olursa olsun aylık veya ücret alıp almadıklarına bakılmaksızın görev alanlara bu durumları devam ettiği sürece ödenmez. Tazminattan yararlanırken, yararlanma şartlarını kaybedenler en geç bir ay içinde durumu Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Genel Müdürlüğüne bildirirler. Bu durumun ortaya çıktığı tarihi takip eden ay başından itibaren tazminat ödenmesine son verilir. Zamanında bildirimde bulunmayanlara ödenen tazminat kanuni faizi ile birlikte geri alınır.

**Madde 4-** 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun ek 48 inci maddesinin son fıkrasındaki "en yüksek ek gösterge rakamı" ibaresinden sonra gelmek üzere "emekliliklerinde ise iştirakçilerin yararlanmakta olduğu en yüksek temsil tazminatı rakamları" ibaresi ile aşağıdaki ek ve geçici maddeler eklenmiştir.

**EK MADDE 74-** Süresi kanunlarla belirlenen görevlere atanan veya seçilenlerden görevleri sona erenlerin Sandıkla kurmuş oldukları ilgi Sandığa yapacakları başvuru tarihini izleyen aybaşıdan itibaren devam ettirilir.

Bunların emekli kesenekleri görevden ayrıldıkları tarihteki emekli keseneğine esas aylık derece, kademe ve ek göstergeleri üzerinden keseneğe esas diğer unsurlarda nazara alınmak suretiyle hesaplanır ve ilgililer tarafından ait olduğu ay içinde Sandığa ödenir.

Bu suretle geçen sürenin her yıl bir kademe her üç yılda bir derece yükseltmek ve öğrenim durumları itibarıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ıncı maddesinde belirlenen en son yükselebilecekleri derece ve kademeyi geçmemek kaydıyla emekli keseneğine esas derece ve kademeleri yükseltir ve ek göstergeleri bu derecelere göre ek 48 inci madde hükümleri uygulanmak suretiyle tespit edilir.

Bunlardan Sosyal sigortalar Kurumu veya 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesine tabi kurumlarda çalışanların kesenekleri kendileri, karşılıkları ise çalıştıran işverenden tahsil edilir.

Kesenek ve karşılıklarını bu maddede belirtilen sürede yatırmayanların o aya ait hizmetleri sayılmaz.

Bir süre Sandıkla ilgilendirildikten sonra veya ilgisi kurulmadan önce yaptığı ilgilenme isteğinden vazgeçenler bir defaya mahsus olmak üzere yeniden Sandıkla ilgilendirme isteğinde bulunabilirler.

Bu suretle geçen süreler kazanılmış hak aylıklarında ve emekli ikramiyesinin hesabında dikkate alınmaz. Ancak, işçi statüsünde çalışanların 1475 sayılı İş Kanunundan doğan hakları saklıdır.

**GEÇİCİ MADDE 207-** Yasama organı üyeleri ve dışarıdan atanan bakanlar ile bunların emekli veya dul ve yetimlerinden 01.07.1990 tarihinden bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar yürürlükte bulunan kanunların ilgili hükümlerine göre borçlanma işlemleri yapılmış ve tahakkuk eden borçları ödenmiş olanların bu borçlanmaları ile intibak ve ek göstergeleri geçerli sayılır.

**GEÇİCİ MADDE 208-** Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce görevleri sona ermiş olanlar için Kanunun Ek 68 inci maddesinde söz konusu edilen makam tazminatı, yüksek hakimlik tazminatı ile temsil tazminatı ödenmesinde iki yıllık görev süresini doldurma şartı aranmaz. Ancak bu hüküm 92 inci madde kapsamına girenler hakkında uygulanmaz.

**GEÇİCİ MADDE 209-** Süresi kanunlarla belirlenen görevlere atanan veya seçilenlerden görevleri bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce sona erenler istekleri halinde 5434 sayılı Kanunun ek 74 üncü maddesi hükümlerine göre başvuru tarihi ile sosyal güvenlik kuruluşları ile ilgililerinin kesildiği tarih arasında geçen dönem için Sandıkla ilgilendirilir.

Bu suretle ilgileri kurulanların görevden ayrıldıkları tarihteki derece ve kademeleri başlangıç alınmak, borçlandıkları sürenin her yılı için bir kademe ilerlemesi her üç yılı için bir derece yükselmesi uygulanmak suretiyle bulunacak derece, kademe ve ek göstergelerinin başvuru tarihindeki tutarı üzerinden hesaplanacak kesenek ve karşılıkların toplamı adlarına borç kaydedilir. Bunlar borcun kendilerine tebliğ

tarihinden itibaren otuz gün içinde defaten ödemek zorundadırlar.

Görevlerinden ayrıldıkları tarihte tespit edilmiş keseneğine esas aylığı bulunmayanlar hakkında prim ödeme süreleri ve öğrenim durumlarına göre tespit edilecek derece, kademe ve ek göstergeler esas alınmak suretiyle yukarıdaki hükümler uygulanır.

Bunlardan Sandıkça bağlanmış emekli aylıkları, herhangi bir nedenle kesilmiş ya da iptal edilmiş ya da iptal edilmiş olanlar hakkında da ödenmiş olan emekli aylıklarının defaten tahsil suretiyle yukarıdaki fıkralara göre işlem yapılır.

**MADDE 5-** a) Aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu ile 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununa göre makam veya yüksek hakimlik tazminatı öngörülen kadrolarda bulunanlardan Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenecek olanlara 30.000 gösterge rakamının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere temsil tazminatı ödenir. Temsil tazminatı göstergelerini kadro ve görev unvanı itibarıyla farklı olarak belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

b) Temsil tazminatı, damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz ve bu tazminata hak kazanma ve ödemelerde makam tazminatı ile yüksek hakimlik tazminatına ilişkin hükümler uygulanır.

c) Teşkilat veya özel kanunlarında yer alan hükümlere göre kadro karşılığı sözleşmeli, sözleşmeli veya kapsam dışı statüde çalışanlara temsil tazminatı ödenmez. Bu tazminata hak kazananlara personel veya teşkilat kanunları veya diğer kanuni düzenlemeler ile kaynağı ne olursa olsun ödenmekte olan döner sermaye katkı payları, fiilen yapılmayan ders karşılığı ek ders ücreti ödemeleri, fon, ek ödeme, teşvik ödemesi ve benzeri ödemelerin aylık net tutarları, temsil tazminatının net tutarından mahsup edilir. Benzeri ödemelerin kapsamı ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenir. Bu tazminat her ne şekilde olursa olsun ikramiyelerin veya başka bir ödemenin hesaplanmasında dikkate alınmaz.

d) Makam tazminatı ile yüksek hakimlik tazminatı ödenmesini gerektiren görevlerde toplam iki yıl bulunduktan sonra emekliye ayrılanlara temsil tazminatları buldukları en üst görev esas alınarak ödenir.

**MADDE 6-** 26.10.1990 tarihli ve 3671 sayılı Kanunun değişik 2 nci maddesinin ikinci, üçüncü, dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları, değişik 5 inci maddesi ile geçici 3, 6 ve 7 nci maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

**MADDE 7-** Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 8-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

#### ----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

#### Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

#### **Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışan Sigortalıların Ödemek Zorunda Oldukları Primlerin Hesaplanması, Ödenmesi ve Tahsil Usulleri Hakkında Yönetmelik'te Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**

**Madde 1-** 26.07.1984 tarihli ve 18470 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışan Sigortalıların Ödemek Zorunda Oldukları Primlerin



Hesaplanması, Ödenmesi ve Tahsili Usulleri Hakkında Yönetmeliğin 2 nci maddesinin (b) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki (i) bendi eklenmiştir.

"b) "Genel Müdürlük" ve "İl Müdürlüğü", Bağ-Kur Genel Müdürlüğü ve Bağ-Kur İl Müdürlüğünü,"

"i) "prim", sigortalıların Kanuna göre ödemeleri gereken sigorta ve sağlık sigortası primini,"

**Madde 2-** Aynı Yönetmeliğin 5 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 5- Aylık sigorta primi, Kanunun 33 üncü maddesine göre tespit edilen basamak göstergelerinin katsayı ile çarpılması suretiyle bulunacak tutara, Kanunun değişik 31 inci maddesinde yer alan oranın, sağlık sigortası primi ise, Kanunun 33 üncü maddesine göre tespit edilen basamak göstergelerinin katsayı ile çarpılması suretiyle bulunacak tutara, 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun değişik Ek 15'inci maddesinin (a) bendinde yer alan oranın uygulanması suretiyle bulunur.

Aylık sigorta primi ve sağlık sigortası primi tam olarak alınır."

**Madde 3-** Aynı Yönetmeliğin 6 ncı maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 6- Primler, ait oldukları yılın mart, haziran, eylül ve aralık ayları sonu itibarıyla dört dönemde ödenir.

Primler, süresi içinde ve tam olarak ödenmezse, süresi içinde ödenmeyen döneme ait prim borcuna, bu dönemi takip eden aybaşından itibaren, ödemenin yapıldığı tarihe kadar her ay için 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunla belirlenen gecikme zammı oranı uygulanır.

Ancak, yangın, su baskını ve deprem gibi tabii bir afet sonucu fiilen çalıştırdığı işyeri veya ikametgah olarak kullandığı konutu yıkılan, tarımsal faaliyetine devam edemeyen veya ürünleri hasar gören ve bu durumlarını, tabii afetin meydana geldiği prim ödeme döneminin sonundan itibaren 6 ay içinde il ve ilçelerde valilik, kaymakamlık ve belediyelerden, köylerde ise ihtiyar heyetlerinden alacakları belgelerle belgelendiren sigortalıların, tabii afetin meydana geldiği dönem dahil bu döneme kadar ödenmemiş prim borçları ile bu dönemi takip eden 6 aylık prim borçları, bu 6 aylık sürenin sona erdiği tarihten itibaren 6 ay süre ile ertelenir.

Ertelenen prim borçlarının altı aylık erteleme dönemini takip eden ilk prim ödeme dönemi sonuna kadar ödenmesi halinde, bu primlere fark ve gecikme zammı uygulanmaz.

Hastalık nedeniyle tarımsal faaliyetini yürütemeyen ve bu durumunu hastalık halinin sona erdiği tarihi takip eden altı ay içinde sağlık kurulu raporu ile belgeleyen sigortalının, çalışmadığı dönemlere ait prim borçları da, sigortalının çalışmaya başladığı tarihi takip eden prim ödeme döneminden itibaren, altı ay süreyle ertelenir. Ertelenen prim borçlarının altı ayı takip eden ilk prim ödeme dönemi sonuna kadar ödenmesi halinde, bu primlere fark ve gecikme zammı uygulanmaz.

**Madde 4-** Aynı Yönetmeliğin 9 uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 9- Sigortalı tarafından yapılan ödemeler sırası ile en eski dönem prim borcundan başlanmak üzere, öncelikle prim borçlarına, fark, gecikme zammı, faiz borçlarına ve diğer borçlarına mahsup edilir.

Tahakkuk etmiş borçtan fazla ödemede bulunulması halinde ödemenin yersiz olarak alınan kısmı talep halinde sigortalıya geri verilir. İadesi talep edilmeyen fazla ödemeler, ileriki aylara ait primlere mahsup edilmek üzere tutulur..

Borçlanma karşılığı ödenen primler, öncelikle ilgili borçlanma primlerine, artan kısmı yukarıdaki kurallara göre borçlarına (prim, fark, gecikme zammı, faiz ve diğer borçlar) mahsup edilir.

Geçersiz sayılan borçlanmalarla ilgili, borçlanma karşılığı tahsil edilen primler, yersiz alınan prim olarak değerlendirilir ve talep halinde sigortalıya geri verilir. Bu şekilde iadesi istenilmeyen primler, sigortalının veya hak sahibinin isteği halinde ödenmemiş prim borçlarına mahsup mahsup edilir."

**Madde 5-** Aynı Yönetmeliğe aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"Geçici Madde 1- Sigortalıların 01.01.2000 tarihine kadar olan prim borçları, değişiklikten önceki hükümler çerçevesinde ve prim borcunun doğduğu tarihteki prim oranı esas alınarak, ödemenin yapıldığı tarihteki basamak göstergesi ile katsayının çarpılması sonucu bulunacak tutar üzerinden hesaplanır."

**Madde 6-** Bu Yönetmelik;

- 1 inci maddesinin (i) bendi 01.01.1999,
- 2 nci maddesi 01.10.1999,
- 3 üncü madde ile değiştirilen 6 ncı maddenin ikinci fıkrası 01.01.2000, üçüncü ve dördüncü fıkraları 30.09.1999,
- Geçici 1 inci maddesi 01.01.2000,

tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 7-** Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

#### ----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

15 Şubat 2000 - Sayı: 23965

### YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

#### Yönetmelikler

#### Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

#### BAĞ-KUR SAĞLIK SİGORTASI YARDIMLARI YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK

**Madde 1-** 25.08.1986 tarihli ve 19202 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bağ-Kur Sağlık Sigortası Yardımları Yönetmeliğinin 8 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve maddeye bu fıkradan gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"02.09.1971 tarihli ve 1479 sayılı Kanun ile 17.10.1983 tarihli ve 2926 sayılı Kanuna göre ilk defa veya bu kanunlar kapsamında çıkarak tekrar bu kanunlar kapsamında sigortalı olanlar ile isteğe bağlı sigortalılardan sağlık sigortası kapsamından çıktıktan sonra yeniden sağlık sigortası kapsamına girmek isteyenlerin sağlık yardımlarından yararlanabilmeleri için en az sekiz ay sağlık sigortası primi ödemiş olmaları ve sağlık karnesi talep ettikleri tarihte, prim ve gecikme zammı borçlarının bulunmaması şarttır."

"1479 ve 2926 sayılı kanunlar kapsamında çıktıktan sonra aynı veya takip eden gün yine aynı kanunlar kapsamında sigortalı olanlar için 8 aylık sağlık sigortası primi ödeme sü-

resinin hesabında, her iki kanuna tabi olarak geçen süreler toplamı dikkate alınır."

**Madde 2-** Aynı Yönetmeliğin 16 ıncı maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve Yönetmeliğe ekteki "Bedelli Kurum"ca Karşılanaçak Olanlar Dışında Kalan Ortez ve Protezlere İlişkin Liste" başlıklı 2 numaralı ek eklenmiştir.

**"Poliklinik Muayene, İlaç ve Protez Araç ve Gereç Bedellerinden Katılım Payı Alınması**

Madde 16- Hizmet satın alınan sağlık kurum ve kuruluşlarından yatarak sağlanan tedaviler sonucu doğan ilaç bedellerinin tamamı, Kurum tarafından ödenir.

Ayakta yapılan tedavilerde poliklinik muayene ücreti ve ilaç bedellerinin %20'si sigortalılar ve hak sahipleri, %10'u ise aylık alanlar ve hak sahipleri tarafından karşılanır.

Ayakta veya yatarak yapılan tedavilerde, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu verilecek olanlar hariç, protez, araç ve gereç bedellerinin %20'si sigortalı ve hak sahipleri, %10'u ise aylık alanlar ve hak sahipleri (03.11.1980 tarihli ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun kapsamına girenler hariç) tarafından karşılanır. Ancak, katkı payı tutarı sigortalılarda birinci gelir basamağının bir buçuk katını, aylık alanlarda ise birinci gelir basamağının %65'ini geçemez. Katılım payından muaf tutulacak protez, araç ve gereçler için Maliye, Çalışma ve Sosyal Güvenlik ve Sağlık Bakanlıklarınca belirlenecek uygulamaya ilişkin usul ve esaslara uyulur.

Ağız protezleri hariç, sigortalının sigortalılığının başladığı tarihten önce sigortalı ve hak sahiplerinde mevcut olduğu tespit edilen hastalık ve arızalardan dolayı bedeli Kurumca karşılanacak olanlar dışında kalan ortez ve protezler, Yönetmelik ekindeki (Ek:2) listede belirtilmiştir. Hastalık ve arızanın sigortalılığın başladığı tarihten önce mevcut olup olmadığı Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilir."

**Madde 3-** Bu Yönetmelik, 1 inci maddesi 08.09.1999, 2 nci maddesi 01.01.2000 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 4-** Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

**----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----**

**18 Şubat 2000 - Sayı:23968**

**YASAMA BÖLÜMÜ**

**Kanunlar**

**Gayrimenkul Kiraları Hakkında Kanuna  
Bir Geçici Madde  
Eklenmesi Hakkında Kanun**

**Kanun No:4531**  
**Kabul Tarihi:16.02.2000**

**MADDE 1-** 18.05.1955 tarihli ve 6570 sayılı Gayrimenkul Kiraları Hakkında Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 7- Sözleşmelerde kararlaştırılan kira paraları 2000 yılında yıllık % 25, 2001 yılında ise yıllık % 10 oranında artırılabilir. Ancak, taşınmazın bulunduğu bölgede rayiç kira parasındaki artış bu oranların altında ise bu oranlar uygulanmaz. Kira parasının artış sınırlarının aşılması amacıyla yeniden kira sözleşmesi yapılamaz.

Kira tespit davalarında da yukarıdaki sınırlamalara uyulur.

**MADDE 2-** Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 3-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

**----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----**

**R.G. 25 Şubat 2000 - Sayı: 23975**

**YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**

**Kanun Hükmünde Kararnameler**

**25.08.1999 Tarihi ve 4447 Sayılı Kanun ile  
Sosyal Sigortalar Kanununda  
Değişiklik Yapılması Hakkında  
Kanun Hükmünde Kararname**

**Karar Sayısı : KHK/592**

25/08/1999 tarihli ve 447 sayılı Kanun ile Sosyal Sigortalar Kanununda değişiklik yapılması; 4484 sayılı Kanunla değişik 27/08/1999 tarihli ve 4452 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak, Bakanlar Kurulunca 21/01/2000 tarihinde kararlaştırılmıştır.

**Madde 1-** 25/08/1999 tarihli ve 4447 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Yukarıdaki fıkra kapsamına girenlerden 17/08/1999 tarihinde ve daha sonraki tarihlerde meydana gelen depremler sonucunda yaralanan veya sakat kalanlara verilecek protez, ortez, araç ve gereç bedelleri için katılım payı alınmaz."

**Madde 2-** 4447 sayılı Kanununun geçici 5 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Geçici Madde 5- 17/08/1999 tarihinde ve daha sonraki tarihlerde meydana gelen depremler sonucunda malul kalan sigortalı ve iştirakçiler ile ölen sigortalı veya iştirakçilerin hak sahiplerine en az 360 gün prim veya 12 aylık prim veya kesenek ödenmiş ve her ne ad altında olursa olsun sosyal güvenlik kurumlarından aylık veya gelir almamak şartıyla; 506, 2925, 5434, 1479 ve 2926 sayılı kanunlarda öngörülen prim veya kesenek ödeme süresi aranmaksızın ilgili kurumca kendi mevzuatlarına göre aylık bağlanır. Bu şekilde bağlanan aylıklarla ilgili söz konusu kanunlarda öngörülen prim ve keseneklerin eksik olan kısmı Hazinece kurumlara ödenir. Bu konudaki usul ve esaslar Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Devlet Bakanlığınca müştereken tespit edilir."

**Madde 3-** 17/07/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa 578 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile eklenen ek 42 nci maddeye "ödenmesi gereken primlerin" ibaresinden sonra gelmek üzere "ve sosyal yardım zammı borçlarının" ibaresi eklenmiştir.

**Madde 4-** Bu kanun Hükmünde Kararname yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 5-** Bu kanun Hükmünde Kararname hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

**----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----**

**26. Şubat 2000 - Sayı: 23976**

**YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ**

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı:**

### Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

**Madde 1-** 30/10/1987 tarihli ve 19619 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 2 nci maddesinin (d) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir ve aynı maddeye aşağıdaki (j) bendi eklenmiştir.

"d) Sigortalıların tescilini, işverenler tarafından tutulacak kayıtları ve işverenlerin uymaya mecbur buldukları usul ve esasları, sigortalının çalışmaya başladığını Kuruma bildirmesinin usul ve esaslarını, isteğe bağlı sigortaya tabi tutulanların prim ödeme şekillerini,"

"j) Ay içinde bazı işgünlerinde çalıştırılmadığı ve ücret ödenmediği beyan edilen sigortalıların 30 günden az çalıştıklarını gösteren bilgi ve belgelerin işverenlerce Kuruma verilmesinin usul ve esaslarını,"

**Madde 2-** Aynı Yönetmeliğin 3 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 3- Bu Yönetmelik, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun değişik 135 inci maddesinin (B) bendi ile 3395, 3910 ve 4447 sayılı Kanunlar uyarınca hazırlanmıştır."

**Madde 3-** Aynı Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin (f), (g), (h), (j) ve (k) bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"f) "işveren vekili", işveren nem ve hesabına işin yönetimi görevini yapan kimseleri,"

"g) "işyeri", sigortalıların işlerini yaptıkları yerler ile işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerlerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk, emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi eklentiler ve araçları"

"h) "İşyeri sicil numarası", işyerlerinin Kanun kapsamına alınması üzerine Kurumca verilen numarayı,"

"j) "Sigorta primi" sigortalıların prime esas kazançları üzerinden sigortalı ve işverenlerden belirli oranlarda alınan meblağı,"

"k) "Durum tespiti" kanun kapsamına girecek nitelikte olduğu halde Kuruma bildirilmemiş olan işyerinin veya sigortalıların mahallinde tespiti amacıyla sigorta müfettişlerince yapılan işlemleri, Kurum Yönetim Kurulu kararı ile görevlendirilen yoklama memurları ile genel bütçeye dahil daireler ve katma bütçeli idarelerin denetim elemanları tarafından işyerlerinde yapılan yoklama ve tespiti,"

**Madde 4-** Aynı Yönetmeliğin 5 inci maddesinin üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Yukarıdaki fıkralar hükümleri gereğince bildirilen her işyerine Kurumca "Mahiyet Kodu", "İşkolu Kodu", "Ünite Kodu", "Sıra Numarası", "İl Kodu" ve "İlçe Kodu"nu ihtiva eden bir sicil numarası verilir ve bu numara işverene tebliğ edilir."

**Madde 5-** Aynı Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin birinci fıkrası ile ikinci fıkrasının (a) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"İşverence, örneği (Ek:7)de bulunan "işyeri bildirgesi" iki nüsha düzenlenip sigortalı çalıştırmaya başlanılmadan önce Kuruma verilir. Bu bildirgenin bir nüshası "alındı belgesi" yerine geçmek üzere işverene iade edilir."

"a) Kurumun sigorta müfettişleri, Kurum Yönetim Kurulu tarafından görevlendirilen yoklama memurları ve genel bütçeye dahil daireler ve katma bütçeli idarelerin denetim elemanlarınınca düzenlenen ve işyeri bildirgesinde bulunması gerekli bilgileri ihtiva eden durum tespit tutanağına,"

**Madde 6-** Aynı Yönetmeliğin 12 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 12- İşyerinin faaliyette bulunduğu adresten başka bir ildeki veya aynı ilde diğer bir ünitenin görev alanına girin adrese nakledilmesi halinde, işverence işyerinin nakledildiği yeri çevresine alan Kurum ünitesine nakil tarihinden önce yeniden işyeri bildirgesi verilir. Boşaltılan işyeri ise yine önceden yazılı olarak Kurum ünitesine bildirir."

**Madde 7-** Aynı Yönetmeliğin 13 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"a) İşveren, işyerinin devri, kapanması, terki veya tasfiyesi halinde bu durumu önceden, intikalinde ise ölüm tarihinden itibaren üç ay içinde işyerinin tescilli bulunduğu Kurum ünitesine yazılı olarak bildirir."

**Madde 8-** Aynı Yönetmeliğin Üçüncü Kısım başlığı "Sigortalıların Tescili ve Beyanları" olarak ve 14 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 14- İşverence, işe alınacak sigortalılar için nüfus cüzdanlarına göre üçer nüsha ve fotoğraflı olarak düzenlenecek örneği (Ek:8)de bulunan "sigortalı işe giriş bildirgesi" sigortalı işe başlatılmadan önce Kuruma verilir veya iadeli taahhütlü olarak gönderilir.

İnşaat işyerlerinde işe başlayan sigortalılar için işe başlatıldığı gün, Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verilen işyerlerinde ise en geç bir ay Dışişleri Bakanlığının yurtdışı teşkilatında göreve atanan sigortalı personeli için de üç ay içinde Kuruma verilen bildireler süresi içinde verilmiş sayılır.

İşe giriş bildirgesi birden çok ise, örneği Kurumca hazırlanan ve iki nüsha olarak doldurulmuş bir dizi pusulasına ekli olarak gönderilir. Kurum, alındıkları tarihi ve genel evrak numarasını bildirelere ve dizi pusulasına ayrı ayrı işlendikten sonra dizi pusulasının bir örneğini işverene geri verir.

Tek işe giriş bildirgesinin gönderilmesinde dizi pusulası düzenlenmez.

Sigortalı, çalışmaya başladığını, çalışmaya başladığı tarihten itibaren en geç 30 gün içinde örneği (ek:9)da bulunan "sigortalı bildirim belgesi" ile Kuruma bildirir. Sigortalı tarafından iki nüsha olarak doldurulan belge Kurumca alınıp genel evrak numarası işlendikten sonra bir nüshası sigortalıya geri verilir.

Sigortalının bildirim ile işverenin bildirimleri arasında farklılık olduğu takdirde, durum Kurumca iadeli-taahhütlü bir yazıyla işverene bildirilir. İşverence 7 gün içinde cevap vermemesi halinde yapılacak araştırma ve inceleme sonucuna göre gerekli işlemler yapılır."

**Madde 9-** Aynı Yönetmeliğin 17 inci maddesinin altıncı fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

"Dört aylık sigorta primleri bordrosu üç nüsha düzenlenir. Birinci nüshası Kuruma verilir. İkinci nüshası işveren ya da aracı tarafından saklanır. Kurumca tasdikli üçüncü nüshası ise Kuruma verilmesi gereken ayın sonundan, müteakip bordronun verilmesi gereken ayın sonuna kadar işyerinde sigortalıların görebileceği bir yere asılır."

"Dört aylık sigorta primleri bordrosu ile birlikte, ay içinde (30) günden az çalışan veya eksik ücret ödenen sigortalılara ilişkin istirahatlı olduğunu gösteren resmi kuruluşlara ait sağlık tesisleri veya işyeri hekimlerince düzenlenmiş hekim raporu, ücretsiz izinli olduğunu kanıtlayan izin belgesi, disiplin cezası uygulaması, gözaltına alınması, tutukluluk hali, kısmi istihdama ilişkin yazılı hizmet sözleşmesi, puvantaj kayıtlarına ilişkin belgeler ile grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, ekonomik kriz, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulduğunu veya işe ara verildiğini gös-

teren ilgili resmi makamlardan alınan yazı örneği (Ek:10) bilgi formu ekinde Kuruma verilir."

"Toplu İş Sözleşmesi yapılan işyerleriyle kamu işyerlerinde çalışan sigortalılara ilişkin eksik bildirimlerin nedenlerinin işverenler tarafından bir yazı ile Kuruma bildirilmesi halinde, bunlar için başkaca belge aranmaz."  
"Yukarıda sayılan hallerin dışındaki (30) günden az çalışılan süreler ile eksik bildirilen sürelerle ait geçerli belgeleri belirlemeye Kurum Yönetim Kurulu yetkilidir."

**Madde 10-** Aynı Yönetmeliğin 20 nci maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Aylık sosyal güvenlik destek primi bordrosu üç nüsha düzenlenir. Birinci nüshası, Kuruma verilir. 17 nci maddede sayılan haller nedeniyle ay içinde 30 günden az çalışması veya eksik ücret ödenmesi halinde bu durumları kanıtlayan belgeler de bilgi formu ekinde Kuruma intikal ettirilir. İkinci nüshası işveren ya da aracı tarafından saklanır. Kurumca tasdikli üçüncü nüsha ise Kuruma verilmesi gereken ayın sonundan, müteakip bordronun verilmesi gereken ayın sonuna kadar işyerinde, Yönetmeliğin 17 nci maddesinin yedinci fıkrası hükmü de göz önünde tutularak sigortalıların görebileceği bir yere asılır."

"Kanunla kurulu sosyal güvenlik kurumlarından görev malullüğü aylığı almakta olanlar, ayrıca malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi tutulmuşlarsa, bunlar için aylık sosyal güvenlik destek prim bordrosunun yanısıra aylık sigorta primleri bildirgesi ve dört aylık sigorta primleri bordrosu da düzenlenir."

**Madde 11-** Aynı Yönetmeliğin 23 üncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"Yukarıda belirtilen hususların tümünü ihtiva etmeyen ücret tediye bordroları geçerli sayılmaz. Makbuz mukabilinde veya banka aracılığı ile yapılan ödemelerde ücret tediye bordrosundaki imza ve mühür şartı aranmaz."

**Madde 12-** Aynı Yönetmeliğin 26 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 26- İşverenler ve aracilar, işyeri ile ilgili tüm defter ve belgeleri, istenilmesi halinde sigorta müfettişine göstermek üzere 10 yıl süreyle saklamak zorundadırlar. Yapılacak tebligat üzerine, defter ve belgeler, incelemeyi yapacak ilgili sigorta müfettişinin tebligatta gösterdiği adrese getirilir. Ancak, işveren veya aracı tarafından defter ve belgelerin işyerinde ya da belge ile kanıtlanması kaydıyla işletme merkezinde, işletme merkezi bulunmuyorsa kanuni ikametgahında incelenmesi yazılı olarak istenir veya bu istek bir tutanakla tespit edilir ve ilgili sigorta müfettişince de teftiş elverişli bulunursa inceleme orada yapılır.

Defter ve belgeler 506 sayılı Kanunun 132 nci maddesi geçince 7201 sayılı Tebligat Kanununa göre yapılacak bildiri ile istenebileceği gibi, işveren, işveren vekili veya aracı ile düzenlenecek tutanakla da istenebilir.

Yapılacak tebligata rağmen 15 gün ya da haklı bir sebep ileri sürülerek yazılı istekte bulunulması veya bu durumun ilgililerin şahsen başvurusu ile bir tutanakla tespiti üzerine verilen mehil süresi içinde gösterilmeyen defter ve belgeler daha sonra ibraz edilirse gerekli inceleme yapılır. Ancak bu durumda ilgililer hakkında 506 sayılı Kanunun değişik 140 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi hükmü uygulanır.

İşveren, işveren vekili veya aracı tarafından haklı bir sebep ileri sürülerek istenilen mehil süresi sigorta müfettişince belirlenir. Zamanaşımının söz konusu olduğu hallerde mehil süresine ilişkin istekler kabul edilmez.

Defter ve belgelerin gösterilmeyeceği, gösterilemeyeceği veya mevcut olmadığı işveren, işveren vekili veya aracı tarafından yazılı olarak bildirildiği ya da bu durum sigorta müfettişince bir tutanakla tespit edildiği takdirde, ilgililere süre verilmesi hususunda ayrıca tebligat yapılmaz."

**Madde 13-** Aynı Yönetmeliğin 27 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 27- İşverenin, 506 sayılı Kanunun 8 inci maddesinde belirtilen işyeri bildirgesini işçi çalıştırmaya başlayacağı tarihten önce Kuruma vermemesi halinde, aynı Kanunun değişik 140 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca işlem yapılır."

**Madde 14-** Aynı Yönetmeliğin 28 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 28- İşveren ve varsa aracı tarafından Yönetmeliğin 14 üncü maddesinde belirtilen sigortalı işe giriş bildirgesinin 506 sayılı Kanunun değişik 9 uncu maddesinde öngörülen sürelerde Kuruma verilmemesi halinde, aynı Kanunun değişik 140 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre işlem yapılır."

**Madde 15-** Aynı Yönetmeliğin 29 uncu maddesi aşağıda şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 29- İşverenler veya varsa aracılar;

a) Yönetmelikte belirtilen prim belgelerinin gerek 506 sayılı Kanunun değişik 79 uncu maddesinin birinci fıkrasında, gerekse Yönetmelikte öngörülen sürelerde verilmemesi halinde, aynı Kanunun değişik 140 ıncı maddesinin birinci fıkrasının ( c ) bendi,

b) İşyeri kayıtlarının istenilen sürede ibraz edilmemesi, ibraz edilmekle beraber Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara uygun olarak düzenlenmemesi halinde, 506 sayılı Kanunun değişik 140 ıncı maddesinin birinci fıkrasının ( d ) bendi,

c) Yönetmeliğin 17 nci ve 20 nci maddelerinde belirtilen belgelerin aynı maddelerde açıklanan sürelerde işyerlerinde sigortalıların görebileceği bir yere asılmaması durumunda, 506 sayılı Kanunun değişik 140 ıncı maddesinin birinci fıkrasının ( e ) bendi,

hükümleri uygulanır."

**Madde 16-** Aynı Yönetmeliğin 31 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 31- İdari para cezaları Kurumca hesaplanarak ilgililere tebliğ edilir. Söz konusu cezalar tebliğ tarihinden itibaren (7) gün içinde Kuruma ödenir veya aynı süre içinde Kurumun ilgili ünitesine itiraz edilebilir."

**Madde 17-** Aynı Yönetmeliğin 32 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 32- İdari para cezasına karşı yapılan itirazı Kurumca reddedilen işverenler veya varsa aracilar, kararın kendilerine tebliğ tarihinden itibaren ( 7 gün içinde yetkili Sulh Ceza Mahkemesine başvurabilirler. Mahkemeye itiraz takip ve tahsilatı durdurmaz. Ancak mahkemece yanlış veya yersiz alındığına karar verilen idari para cezaları, talep edilmesi halinde, kanuni faizi ile birlikte ilgililere iade olunur."

**Madde 18-** Aynı Yönetmeliğin 34 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 34- İşyerlerinde;

- Fiilen veya kayden çalıştıkları tespit edildiği halde bu çalışmaları Kuruma bildirilmeyen veya eksik bildirilen,
- Ay içinde 30 gün çalışmasına rağmen bazı iş günlerinde çalıştırılmadığına ve ücret ödenme-

diğine dair belgeleri Kuruma verilmeyen veya verilen bu belgeler Kurumca geçerli sayılmayan, Sigortalılar ile ilgili olarak düzenlenmesi gereken sigortalı işe giriş bildirgesi, aylık sigorta primleri bildirgesi, dört aylık sigorta primleri bordrosu ve aylık sosyal güvenlik destek primi bordrosu, Kurumca yapılacak bir ay süreli tebligat ile işveren veya aracından istenilir.

Söz konusu belgeler yapılan tebligata rağmen verilmemiş takdirde Kurumca re'sen düzenlenir.

c) Ayrıca, 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun değişik 6 ncı maddesi uyarınca Sigorta Müfettişlerince yapılacak asgari işçilik miktarı saptamalarında göz önünde bulundurulmak üzere çeşitli işkollarından dolayı Kuruma bildirilmesi gereken asgari işçilik kistasları ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının da görüşleri alınmak suretiyle Kurumca belirlenir."

**Madde 19-** Aynı Yönetmeliğin 43 üncü maddesi aşağıda şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 43- Ünite itiraz komisyonu; müdür veya yardımcısının başkanlığında işveren servis şefi, işveren memuru ve varsa ünite avukatından oluşur".

**Madde 20-** Aynı Yönetmeliğin 48 inci maddesinin birinci ve ikinci fıkraları aşağıda şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 48- Sigortalılar ile eş ve geçindirmekle yükümlü oldukları çocuklarının muayene ve tedavileri için Kurum hekim ve sağlık tesislerine müracaatlarında gösterilmek üzere, kendilerine Kurum tarafından hazırlanan bir sağlık kartesi verilir."

"Bu sağlık karteleri, sigortalıların ibraz edecekleri vizite kağıdı ve kendisi ile eş-çocuklarına ait nüfus cüzdanlarına istinaden Kurumca düzenlenerek imza karşılığında sigortalıya teslim edilir."

**Madde 21-** Aynı Yönetmeliğin 48 inci maddesi aşağıda şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 48- Kurum hekim veya sağlık tesislerine muayene ve tedavi için başvurularında;

- Sigortalılar, örneği (Ek-4)'de belirlenen ve işveren tarafından düzenlenen vizite kağıdını vermek ve Kurum tarafından verilen sağlık kartesi ile sigorta sicil kartını göstermek,
- Sigortalıların eş ve geçindirmekle yükümlü oldukları çocukları, işyerinin kurulu olduğu yerde veya başka yerde örneği (Ek-5) ve (Ek-6)'da belirlenen ve işveren tarafından düzenlenen vizite kağıdını veya sağlık belgesini ibraz etmek ve sağlık kartelerini göstermek,
- Sigortalının işyerinin kurulu olduğu yerden başka yerde bulunan eş ve geçindirmekle yükümlü olduğu çocukları da sağlık karteleri ile birlikte, işveren tarafından düzenlenen sağlık belgelerini ibraz etmek,
- Sigortalıların geçindirmekle yükümlü oldukları ana ve babaları sağlık belgeleri ile sağlık kartelerini göstermek,  
Zorundadırlar."

**Madde 22-** Aynı Yönetmeliğin 49 uncu maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki (a) bendi eklenmiş ve maddenin (a) bendi (b), (b) bendi (c) bendi olarak teselsül ettirilmiştir.

"a) Sigortalıların sağlık yardımı, protez araç ve gereçlerinin sağlanması, takılması, onarılması, yenilenmesi ile gerekli hallerde muayene ve tedavi için yurt içinde başka bir yere gönderilmesi halinde verilecek yol parası ve zaruri masraf karşılığı yardımlarından yararlanabilmesi için düzenlenen vizite kağıtlarında sigortalının viziteye çıktığı tarihten önceki altı ay içindeki en az 60 gün olmak üzere toplam 120 gün prim ödeme gün sayısı."

**Madde 23-** Aynı Yönetmeliğin 51 nci maddesi aşağıda şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 51- Sigortalıların geçindirmekle yükümlü oldukları ana ve babalarını muayene ve tedavileri için Kurum hekim ve sağlık tesislerine müracaatlarında gösterilmek üzere, kendilerine Kurumca düzenlenen sağlık kartesi ile işverence düzenlenen sağlık belgesi verilir.

Altı ay için geçerli olan sağlık belgesinin ön yüzü, fotoğraflı olarak, sigortalıların işverenlerinde düzenlenir.

Sigortalıların geçindirmekle yükümlü oldukları ana ve babaları muayene ve tedavileri için Kurum hekim veya sağlık tesislerine Kurumca kendilerine verilen sağlık kartesi ve sağlık belgesi ile müracaat ederler.

Sigortalıların ana ve babalarına, Kurumca sağlık yardımı yapılabilmesi, sağlık kartesi ve sağlık belgesi verilebilmesi için, bunların geçimlerinin sigortalılar tarafından sağlandığının belgelenmesi gerekir.

Sağlık belgesinin ön yüzüne işverence;

- Sigortalının, adı-soyadı, sigorta sicil numarası, işe giriş tarihi, prim ödeme hali sona ermişse sona eriş tarihi ile düzenlenme tarihi,
- Ana ve babasının, adı-soyadı, doğum yeri-tarihi, sigortalıya yakınlığı ve oturma adresi,
- Belgenin düzenlendiği tarihten önceki bir yıl içindeki 120 gün prim ödeme süreleriyle, bununla ilgili aylar,  
Yazılarak, işyerinin numarası, unvanı ve adresi kaydedildikten sonra işyeri mühür veya kaşesi basılıp, işveren ya da işveren vekili tarafından imzalanır."

**Madde 24-** Aynı Yönetmeliğin 52 inci maddesi aşağıda şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 52- Sürekli işgöremezlik geliri, malullük veya yaşlılık aylığı almakta olanlara ve bunların geçindirmekle yükümlü oldukları eş, çocuk, ana ve babalara da muayene ve tedavi için Kurum hekim ve sağlık tesislerine müracaatlarında gösterilmek üzere Kurum tarafından hazırlanan birer sağlık kartesi verilir.

18 yaşını doldurmuş erkek çocukların öğrenim durumları verilecek sağlık kartelerine okul idaresince kaydedilip tasdik olunur. Kayıt ve tasdik işlemi yapılmadıkça Kurumca sağlık yardımı yapılmaz.

Öğrenimin bırakılması veya sona ermesi sebebiyle sağlık yardımlarından faydalanma hakkı düşen erkek çocukların muayene ve tedavileri için, Kurumca yersiz olarak yapılan her türlü masrafların tutarı, Kurumdan gelir veya aylık almakta olan ilgililerden alınır.

Kurumdan sürekli işgöremezlik geliri, malullük veya yaşlılık aylığı almakta olanların geçindirmekle yükümlü oldukları ana ve babalarına Kurumca sağlık yardımı yapılabilmesi ve sağlık kartesi verilebilmesi için, bunların geçimlerinin sözü edilen kişiler tarafından sağlandığının belgelenmesi gerekir.

Sağlık kartelerinin kaybolması halinde, durum ilgililer tarafından bir dilekçe ile Kuruma bildirilir ve o kimseler için Kurumca yeniden sağlık kartesi düzenlenir."

**Madde 25-** Aynı Yönetmeliğin 53 üncü maddesi aşağıda şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 53- Kurumdan sürekli işgöremezlik geliri, malullük veya yaşlılık aylığı almakta olanlarla bunların geçindirmekle yükümlü oldukları eş, çocuk, ana ve babalar ile haksahibi olarak gelir veya aylık alan eş, çocuk, ana ve babalar, gelir veya aylıkların kesilmesi halinde kendilerine verilmiş bulunan sağlık kartelerini Kuruma geri vermek zorundadırlar.

Buna uymayanlar ve sağlık yardımlarından faydalanma hakkını kaybettiği halde elindeki sağlık karnesi ile Kurum hekim veya sağlık tesislerine müracaatla muayene ve tedavilerini yaptıranlardan Kurumca yersiz olarak yapılan masraflar tutarı alınır."

**Madde 26-** Aynı Yönetmeliğin 62 nci maddesinin ikinci fıkrası aşağıda şekilde değiştirilmiştir."Şu kadar ki gereken tedavileri yapılmak amacıyla Kurum tarafından Yönetmeliğin 56 ncı maddesi hükmü gereğince resmi veya özel bir sağlık tesisine gönderilen veya Kurum dışı sağlık tesislerinde yatırılarak tedavi görmüş olup da, durumlarının Yönetmeliğin 57 nci maddesine uygun olduğu kabul edilmek suretiyle tedavi giderleri Kurumca ödenen sigortalılar hakkında bu sağlık tesisleri, hekimleri ve sağlık kurulları tarafından düzenlenen raporlar ile, Sağlık Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığı arasında yapılan protokol gereği kapsama alınan devlet hastaneleri ile sağlık ocakları hekim veya sağlık kurullarınca düzenlenen istirahat raporları, Kurum hekimleri veya sağlık kurulları raporları gibi kabul olunur. Bu raporların Kurum hekimleri ve sağlık kurullarınca ayrıca tasdiki gerekmez."

**Madde 27-** Aynı Yönetmeliğin 73 üncü maddesi aşağıda şekilde değiştirilmiştir.

"İsteğe bağlı, malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primleri, ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar ilgili banka şubelerine def'aten ödenir. Aylık primler kısmi olarak ödenemez."

**Madde 28-** Aynı Yönetmeliğin 77 nci maddesinin ikinci fıkrası aşağıda şekilde değiştirilmiştir.

"Gelir ve aylık ödeme tarihleri bayram veya resmi tatil günlerine rastladığı takdirde, ödemeler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının belirleyeceği tarihlerde yapılır."

**Madde 29-** Aynı Yönetmeliğin 4 numaralı ekinde bulunan vizite kağıdının arka yüzündeki açıklamanın (B) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve Yönetmeliğe ekteki 7, 8, 9 ve 10 numaralı ekler eklenmiştir.

"(B) Aylar sütununa, hastalık nedeniyle viziteye çıktığı tarihten önceki altı ay içinde en az 60 gün olmak üzere toplam 120 gün, doğumun olduğu tarihten önceki bir yıl içindeki aylar viziteye çıkılan ay da dahil olmak üzere yazılacak, karşılıklarına da bu aylar içinde prim ödenen gün sayıları kaydedilecektir.

Bununla beraber, prim ödeme süresinin 120 günü aşması halinde, 120 günden fazlası yazılmayacaktır.

Diğer sütunlara da hastalığın anlaşıldığı veya doğumun vuku bulunduğu tarihten önceki üç takvim ayına ait prime esas tutulan aylık kazançlar yazılacaktır. İşkazası veya meslek hastalığının anlaşıldığı tarihten önceki üç takvim ayına ait prime esas tutulan aylık kazançlar ile o aylar içinde prim ödenen gün sayıları kaydedilecektir."

**Madde 30-** Aynı Yönetmeliğin 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası, 50 nci maddesinin (B) bendinin son paragrafı ile 72 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi yürürlükten kaldırılmıştır.

**Madde 31-** Bu Yönetmelik, 18 inci maddesi ile değiştirilen 34 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi ile 22 nci maddesi ile değiştirilen 49 uncu maddenin birinci fıkrasının (a) bendi 01.01.2000 tarihinden geçerli olmak üzere, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**Madde 32-** Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

(\*) Ekler için Resmi Gazete'ye bakınız.

30 Aralık 1999 tarih ve 23922 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "**Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanuna Bir Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun**" geçen sayımızda yer alması gerekirken sehven yayınlanmamıştır. Anılan Kanunu, bu sayımızda yayınlıyor, özür diliyoruz.

**R.G. 30 Aralık 1999 - Sayı: 23922**

**Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanuna Bir Geçici Madde Eklenmesi**