

# Çimento İşveren

**ÇİMENTO  
MÜSTAHSİLLERİ  
İŞVERENLERİ  
SENDİKASI  
YAYIN  
ORGANI**

**MAYIS 1993  
CİLT : 7  
SAYI : 3**

# ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

## KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: 28.11.1964 tarihinde;

- ✓ Anadolu Çimentoları T.A.Ş.
- ✓ Ankara Çimento Sanayii T.A.Ş.
- ✓ Aslan ve Eskişehir, Müttehit Çimento ve Su Kireci Fabrikaları A.Ş.
- ✓ Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
- ✓ İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
- ✓ Türk Çimentosu ve Kireci A.Ş.

tarafından o tarihteki iş kolları yönetmeliğinin 16 sıra numaralı Çimento Sanayii İş Kolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur.

## ÜYELERİ

1964 yılında altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nın bugün 23 üyesi bulunmaktadır.

- ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- AFYON ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- AKÇİMENTO A.Ş.
- ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- ANKARA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
- BAŞTAŞ - BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- ÇANAKKALE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ÇİMENTAŞ - İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- ÇİMSA - ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- GÖLTAŞ - GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- NUH ÇİMENTO SANAYİ A.Ş.
- SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- TRAKYA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- YİBİTAŞ-YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. VE SAN. A.Ş.

## AMACI

Sendikanın amacı, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, mevzuat çerçevesinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak, işkolunda kurulmuş ve kurulacak olan işyerlerinin verimli ve ahenkli çalışmasına yardımcı olmak, üyelerini temsil etmek, toplu iş sözleşmesi akdetmek, çalışma barışını kurmak ve devam ettirmek; bu amaçla Türkiye çapında faaliyette bulunmaktadır.

Bu amacın gerçekleştirilmesi için, Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğünün, milli egemenliğin ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk İlkelerinin yaşatılması, Demokratik ilkelere ayrılmadan faaliyet göstermesi asıldır.

# Cimento İşveren

## ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

MAYIS 1993  
CİLT 7 • SAYI 3

Çimento Müstahsilleri İşverenleri  
Sendikası Adına

**İMTİYAZ SAHİBİ**

A. Mesut EREZ

□

**SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ**

Av. İ. Sancar BAYAZIT

□

**İDARE YERİ**

Gazi Mustafa Kemal Bulvarı

Akyol İşhanı 83/7-8

Maltepe 06570 • ANKARA

Tel: (9-4) 231 19 52 - 231 19 53

Telefax: (9-4) 231 03 22

□

**ÇİMENTO İŞVEREN**

Basın Ahlak Yasasına Uymayı Taahhüt Eder.  
Dergide yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır.

Yazılı izin alınmadan iktibas edilemez.

□

Dergiye gönderilen yazılar yayınlanmasa dahi  
iade edilemez.

□

Dergide yayınlanan yazılar yazarın kişisel  
görüşüdür. Çimento Müstahsilleri İşverenleri  
Sendikası'nı bağlamaz.

□

**BU DERGI**

**ÜNAL OFSET MATBAASI'nda**

basılmıştır.

G.M.K. Bulvarı 83/Zemin

06570 Maltepe / ANKARA

Tel: (9-4) 229 82 47 - 230 61 86

Fax: (9-4) 230 07 62

□

**REKLAM TARİFESİ**

- Tam Sayfa 5.000.000.- TL.
- Yarım Sayfa 2.500.000.- TL.
- Her renk için ücrete ilâve 1.000.000.- TL.

Reklamlarda kapak içi, kapak dışı veya iç sayfa  
ayrımı yapılmaz.

## İÇİNDEKİLER

### ALMANYA'DA İŞ ALAN TÜRK MÜTEAHHİTLERİN TÜRK İŞÇİSİ ÇALIŞTIRMALARI

3

### SOSYAL SİGORTALAR KURUMU: 1991

9

### HUKUK

25

# ALMANYA'DA İŞ ALAN TÜRK MÜTEAHHİTLERİN TÜRK İŞÇİSİ ÇALIŞTIRMALARI



*Prof. Dr. A. Can TUNCA Y*

Istanbul Ü. Hukuk F. İş ve Sosyal Güvenlik H. Öğretim Üyesi

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Almanya Federal Cumhuriyeti Hükümeti ekonomik işbirliğinin yararına inanarak ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarını dikkate alarak Almanya da iş alan Türk müteahhit firmalarının yanlarında Türk işçisi çalıştırabilmelerini sağlam temellere oturtmak amacıyla 18 KASIM 1991 tarihinde Ankara'da önemli bir anlaşma imzalamışlardır. Bu anlaşma Türk işgücü piyasasını ve Almanya'da iş alan Türk müteahhit firmalarını çok yakından ilgilendirmektedir. Bu yazıda anlaşmanın getirdiği esaslar ve ortaya çıkabilecek bazı sorunlar başlıklar altında iş hukuku açısından açıklanmaya çalışılacaktır.

**1. AMAÇ:** Türk Firmaları işçilerinin istisna Akdi çerçevesinde İstihdamına ilişkin Anlaşma olarak tanımlanan bu

anlaşma 20.12.1991 gün ve 21087 sayılı Resmi Gazete Yayınlanarak imza tarihinden itibaren yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Anlaşma Türk müteahhit firmaları tarafından Almanya'da mukim firmalardan istisna akdi (eser sözleşmesi) çerçevesinde alınan işlerin yerine getirilmesinde Almanya'daki işgücü piyasasının durumu dikkate alınmaksızın Türkiye'den geçici olarak götürülecek işçilerin istihdamına olanak sağlanmayı ve bunu belirli esaslara bağlamayı amaçlamaktadır (Anlaşma md.1). Anlaşma süresiz olarak akdedilmiştir.

Almanya'ya geçici bir iş için gönderilen Türk işçilerinin (ki bunlara istisna akdi işçisi denmektedir) istihdam esaslarını düzenleyen bu anlaşma, Almanya'da mukim bir işveren nezdinde Alman

İş Hukukuna tabi olarak çalıştırılmak üzere iki ülke arasında yapılan yabancı işgücü sözleşmeleri çerçevesinde gönderilen Türk İşçileri ile Türk Alman firmalarının işbirliği ile üçüncü ülkelerde yapılacak bir işin hazırlık çalışmalarını yerine getirmek amacıyla Almanya'ya gönderilen işçileri kapsamaz (Anlaşma md.1/2).

**2. Başvuru makamı ve usulü:** Almanya'da yürütülecek işlerle ilgili başvurularda yetkili makamlar; Almanya'da faaliyet izni için yetkili Gewerbeamt, çalışma izni için yetkili Arbeitsamt, 3 aylık geçici vize için Türkiye'deki Almanya FC konsoloslukları, Türkiye'de ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile İş ve İşçi Kurumu İstihdam Dairesi Başkanlığıdır. Başvuru usul ve şartları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2.4.1992 tarihinde çıkarılarak 17.4.1992 t.ne 21202 sayılı RG.de yayımlanan anlaşmanın uygulama usul ve esaslarıyla ilgili tebliği ile istisna akdi işlem sıralaması yazısında gösterilmektedir. Ayrıca her iki hükümet temsilcilerinin zaman zaman aralarında tespit ettikleri protokollar da dikkate alınacaktır. Kuruma yapılacak başvurular tebliğe ekli başvuru formunun doldurulup ibrazı suretiyle yapılır.

**3. Kontenjan:** Anlaşma ile Almanya'ya gönderilecek Türk işçilerinin yıllık ortalama sayısı ilk yıl için 7000 olarak belirlenmiştir (md.2/1). Bu sayı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Almanya'da iş alan Türk firmaları arasında dengeli bir biçimde paylaşılır (md.3/1). Almanya'da işgücü piyasasında bir iyileşme olduğu takdirde, anlaşmanın yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak son 12 aylık süre içinde işsizlik oranındaki her tam % 1 puanlık düşüş için 7000'lik sayı % 5 oranında arttırılır. İşgücü piyasasında kötüleşme olduğu takdirde bu sayı aynı usule göre indirilir (md.4/1).

12 aylık süreler 1 Ekim itibariyle hesaplanacaktır.

İş ve İşçi Bulma Kurumu 7000'lik kontenjanın dağıtılmasında Almanya'da sektörler arasında, eyaletler arasında ve Türkiye'de de yöreler arasında dengeyi bozmamaya çalışacaktır. Nürnberg'te imzalanan 11.12.1991 t.li tespit protokoluna göre İş ve İşçi Bulma Kurumu (I.I.B.K.) Almanya'dan bir bildirim gelmediği sürece bu dağıtımı sürdürecektir. Şimdilik 7000 lik sayıda bir değişiklik olmamıştır. Yönetici ve idari personel de kontejana dahil olacak ancak firmanın Almanya'daki temsilciliklerinde çalışanlar ile Türkiye'de oturup montaj, bakım tamir ve benzeri işler için geçici olarak Almanya'ya gönderilenler kontenjane dahil edilmeyeceklerdir.

Kontenjan (ya da kota) tahsisinde firmanın zamanlaması çok önemlidir. Bunun için henüz ihale teklifinde bulunmadan firmaların kota tahsisi için önceden başvuruda bulunmalarına olanak tanınmıştır. Firmanın önceden başvurusu halinde kontenjanın uygunluğuna göre ihale için teklifin değerlendirme günü başlangıç alınmak ve 15 günü aşmamak kaydıyla kota rezervi yapılabilir. (Tebliğ md.7). Kurum usulüne uygun başvuran firmanın kota tahsis isteğini kısmen ya da tamamen kabul edebileceği gibi red de edebilir (Tebliğ md.8). Kanımca red kararına karşı firma idari yargı yoluna başvurabilir.

Kontenjan dağıtımında I.I.B.K. kendisine ibraz edilen istisna akdinin aslı üzerine bir kaşe ve mühür vurarak durumu tasdik eder. Başvuruda bulunan firma tasdikli istisna akdiyle, ilgili Alman eyalet çalışma dairesine başvurur. İstisna akitlerinde aranacak şartlardan biri işin süresinin 60 günden, akit süresince gidecek işçi sayısının 25 kişiden az olmasıdır. Şukadar ki, akdin konusu işin 3 milyon DM üzerinde olması halinde bu şartlara bakılmaz (Tebliğ md.5).

Türk firması tasdikli istisna akdi ile

Alman yetkili eyalet çalışma dairesine başvurur. Yetkili Alman eyalet çalışma dairesi Türk firmasının temsilciliğinin bulunduğu yerdeki çalışma dairesidir. Firmanın Almanya'da temsilciliği yoksa firmanın faaliyet izni için ilk kez başvurduğu Gewerbeamtın bulunduğu yerdeki çalışma dairesi yetkilidir.

Eyalet çalışma dairesi kendisine verilen ya da intikal ettirilen istisna akdini vakit geçirmeksizin Alman Medeni Kanunun'na (BGB) uygun bir sözleşme olup olmadığı yönünden inceler. Olumlu bulursa diğer bilgileri de inceleyerek firmaya çalışma izin garantisini verir. Hukukumuzda BK'nun 355. ve devam maddelerinde düzenlenen istisna akdi Alman Medeni Kanununun (BGB) 631. paragrafında düzenlenmiştir. İki düzenleme büyük ölçüde birbirine benzemektedir. Belirtilim ki firma, Alman eyalet çalışma dairesine başvurduğu sırada istisna akdine işçi çalışma planını ve Almanya'ya götüreceği işçilerin listesini de ekleyeceğinden Türk işçilerinin adları Almanya'da belirlenmiş olacaktır. Almanya'da çalışma izni garantisini alan Türk firması bundan sonra İş ve İşçi Bulma Kurumuna başvuracaktır.

**4. Teminat:** Türk firmasının dikkat edeceği en önemli noktalardan biri de götürülecek işçilerin işin devamı esnasında veya sonrasında işyerinden ayrılarak kaçak işçi statüsüne düşmemelerini sağlamaktır. Çünkü firmanın Almanya'ya götürdüğü işçileri anlaşmada öngörülen usul ve esaslara göre çalıştırıp işin bitiminde Türkiye'ye geri getirmesi şarttır. Bu husus Alman Hükümetinin üzerinde hassasiyetle durduğu noktaların başında gelmektedir. Bu husus tebliğle bir ölçüde garanti altına alınmış görünmektedir. Şöyle ki, Almanya yetkili eyalet çalışma dairesinden çalışma garanti belgesini alan Türk müteahhit firması işçilerle İLBK önünde bireysel hizmet akdi izmalanmadan önce işçi başına 4000 DM lık bir banka teminat mektubunu Kuruma ver-

mek zorundadır. Bu teminat düzenlediği tarihteki cari kur üzerinden TL. olarak da verilebilir (Tebliğ, md.9). Firma işin bitimi üzerine Almanya yetkili makamlarından alacağı işçilerin oturma izinlerinin sona erdiğine dair belgeyi (Abmeldebestätigung) İLB Kurumuna ibraz ederek işçilerin tamamının Türkiye'ye kesin dönüş yaptıklarını kanıtlarsa teminat mektubu kendisine iade edilir (Tebliğ, md.10). Teminatın hangi hallerde paraya çevrileceği tebliğin 12. maddesinde sayılmıştır. İşçi ücretlerinin ve sosyal sigorta primlerinin zamanında ödenmemiş olması, işçinin işinden ayrılması ya da iş akdinin feshinin derhal Alman makamlarına bildirilmiş olmaması, işçiden herne ad altında olursa olsun işverence bir bedel alınmış olması bunlar arasındadır. Kanımca, Firmanın elinde olmayan bir biçimde işçinin Almanya'da kayıplara karışması ve bunun kanıtlanması halinde Kurumun o işçiye ait teminat kısmını iadesi gerekir. Şu kadar ki, işveren derhal durumu ilgili makamlara bildirmiş ve işçinin çalışma iznini iptal ettirmiş olsun. Ayrıca işçinin dönüşünü garanti almak amacıyla Firmanın götüreceği işçiden herhangi bir teminat alması (teminatın alınıp amacı açıklanmış olmak şartıyla) tebliğin 12/d maddesindeki teminatın paraya çevrilmesi sebebinin oluşturamaz.

**5. Çalışma İlişkileri Açısından Uygulanacak mevzuat:** Herşeyden önce ikili istisna akdi anlaşmasına bakılacaktır. Burada bir açıklık yoksa konuyu ikiye ayırarak açıklamak gerekir.

**a) İş Hukuku Açısından:** Bu husus aslında Alman Kanunlar İhtilafı alanını ilgilendirmektedir. Zira ortada bir Türk işvereni tarafından Türk işçilerinin Almanya'da çalıştırılması yoluyla bir Alman iş sahibi adına eser yaratılması sözkonusudur. Diğer bir deyimle hukuki ilişkide yabancı unsur bulunmaktadır. Böyle bir ilişkide Alman Hukukunda kabul edilen çözüm, öncelikle tarafların uygulanacak hukuku aralarında kararlaştırılıp karar-

laştırmadıklarına bakmak (irade özerkliği ilkesi) eğer bu hususta bir açıklık yoksa bağlama noktası olarak iş ilişkisinin ağırlık noktasının tabi olduğu hukuku seçmektir. Başka bir anlatımla iş ilişkisi teknik ve ekonomik yönü itibarıyla hangi hukuka daha yakınsa o hukukun iş ilişkisine uygulanmasıdır. Bu da iş ilişkisinin niteliğine göre bazen işin ifa yeri, bazan işletmenin merkezinin bulunduğu yer, bazan da sözleşmenin akdedildiği yer hukuku olabilir. Ne var ki iş ilişkisinin kamu hukukunu ilgilendiren kısımlarında (örneğin işçinin iş güvenliğinin, sağlığının korunması, asgari ücret uygulaması gibi konularda) zorunlu olarak ülkesellik esası, yani işin görüldüğü yer hukuku uygulanır. (A.Söllner, Grundriss des Arbeitsrechts, 8.Aufl., Münch - hen, 3.Aufl., München 1983, s.114 Vd.; C.Tuncay, Devletler Hususi Hukukunda Hizmet İlişkisine Uygulanacak Kanun, Onar Armağanı, İstanbul 1977, s.886, 906).

Bu nedenle geçici bir işin ifası maksadıyla Almanya'ya Türkiye'de mukim bir Türk firması (işveren) tarafından Türk işçilerinin götürülerek orada çalıştırılması durumunda iş ilişkilerinin ağırlık noktasını Türk firmasının merkezinin bulunduğu yer oluşturduğundan Türk Hukuku uygulanmak gerekir. Buna ülke hukukunun dışarıya yayılması ilkesi (Ausstrahlungstheorie) denir (Tuncay, s.909).

Almanya'da çalışacak istisna akdi işçileri de aynı esasa yani kural olarak Türk İş Hukukuna tabidirler. Nitekim tip hizmet akitlerinde deneme süresi, çalışma süresi, fazla çalışma, hafta tatili, kısmen genel tatil, yıllık ücretli izin konularında Türk Hukukunun uygulanacağı açıkça yazılı olup ikili anlaşma ve eklerinde aksine bir hüküm yoktur. Kaldı ki, tip sözleşmelerde anlaşmazlık halinde ihtilafı çözmeye Türk mahkemelerinin yetkili olduğu açıkça belirtilmiştir.

Belirtelim ki, Almanya'nın kamu düzenini ilgilendirdiğinden asgari ücret konusu, Alman İşletme Esasları Kanunu (Betriebsverfassungsgesetz), İş Güvenliği

Kanunu bu iş ilişkilerinde de göz önünde tutulacaktır (Söllner, s.116).

**b) Sosyal Sigorta Mevzuatı:** İş Hukuku mevzuatı açısından yukarıda söylenenler burada da geçerlidir. Yani geçici bir işin ifası maksadıyla yurt dışına giden Türk işçilerine 506 sayılı Sosyal Sigortalar K. hükümleri uygulanmaya devam eder (md.7). Ayrıca Türkiye C.ile Almanya FC arasında 30.4.1964 tarihinde imzalanan ve birkaç defa değişikliğe uğrayan Sosyal Güvenlik Sözleşmesine göre "İş merkezi sözleşen taraflardan birinin ülkesinde bulunan bir işverenin işçisi bu işverenin hesabına çalışmak üzere geçici olarak diğer taraf ülkesine gönderildiği takdirde, bu işçi hakkında ikinci sözleşen taraf ülkesinde çalışıyormuş gibi iş merkezinin bulunduğu sözleşen taraf mevzuatı uygulanır" (md.6/f.1). Eskiden 24 ayla sınırlı olan geçiciliğin süresi sonradan belirsiz hale getirilmiştir. İstisna Akdi Anlaşmasında çalışma izni kural olarak 2 yıl (istisnaen 3 yıl) olarak belirlenmiş bulunmaktadır (md.6/1).

O halde yurt dışına gidecek Türk işçileri Sosyal Sigortalar Kurumuna tabi olarak prim ödemeye devam edeceklerdir. Primler tavan sınırı üzerinden tüm sigorta kolları için ödenecektir. İlk defa sigortalı olacaklarsa SSKurumuna kayıtları yaptırılacaktır. Yani işveren bu işçiler için SSK'na ilk defa işe giriş bildirgesi verecektir.

İşçi Almanya'da çalışırken hastalık, iş kazası ve meslek hastalığı gibi kısa vadeli sigorta kollarında bir risk meydana geldiğinde işçinin acil tedavisi Alman sağlık kuruluşlarında yaptırılır. Sonra bu giderler SSK'ndan belge karşılığı talep edilir. Ancak bu husus analık yardımları için geçerli değildir (Sosyal Güvenlik Sözleşmesi md.12/son).

506 sayılı Kanunun 41. maddesinde belirtilen sağlık raporu alınması gereken işlerde çalıştırılacak işçiler için sağlık kuruluşlarından alınacak sağlık raporları ile işe giriş bildirgelerinin birer örneği işveren tarafından SSKurumu Yurtdışı



İşçi Hizmetleri Daire Başkanlığına verilmek üzere buradan AT/11 ve A/TI formları alınır ve bunlar İİBK'na verilir. AT/11 formu acil durumlarda işçinin Almanya'da muayene ve tedavisi için gerekli olup A/T1 işçinin Türkiye'de sigortaya devam ettiğini belgeler (Tip iş sözleşmesi md. 12).

Ayrıca Almanya'ya giden işçiler için işveren o bölgedeki yerel hastalık kassasından ikame sosyal sigorta kimlik kartı almak zorundadır. Bu işlem yasadışı ya da kaçak işçi çalıştırmanın önlenmesi amacıyla matuftur. İşverenden ayrıca işçiler işe başlamadan önce kaza halinde meydana gelecek ölüm sakatlık olayları için işçilere tazminat ödenmesini temin için ek bir toplu kaza sigortası yaptırmaları da istenmektedir.

**6. İşçilerin işe alınması:** Alman yetkili makamlarından çalışma izni garantisi belgesini alan işveren bu belge ile birlikte istisna akdi beyan belgesinin bir örneğini, işçilere ayrı ayrı ödenecek ücretleri gösteren ve bunun yürürlükteki Alman toplu iş sözleşmesi esaslarıyla bağdaştığına ilişkin beyanı, ilgili toplu iş sözleşmesinin noterde tasdikli Türkçe tercümesi ile işçi sayısına göre teminat mektubunu İş ve İşçi Bulma Kurumuna ibraz ederek Kurum yetkilileri huzurunda işçilerle bireysel hizmet akitleri imzalar. (Tebliğ, md.6). Bunlar tip sözleşmeler olup üçer adet imzalanır.

**a) Tip Hizmet Akdi:** Sözleşmeler oldukça detaylı olup işçiyi koruyucu niteliktedir. Türk Hukukuna uygun olarak düzenlenmişlerdir. Sözleşmede işin nevi, sözleşmenin süresi, ücret, sigorta, vize ve yol masrafları, yatacak yer, yemek, deneme süresi, günlük çalışma süresi, kısmen tatiller, izinler, vs. hükümler yer almaktadır. Bu hizmet akitleri işin gerçeği olarak belirli sürelidir. Dolayısıyla süre bitimiyle hizmet akdinin sona ermesi halinde işçiye kıdem tazminatı ödenmez.

**b) Ücret:** Alman markı olarak sözleşmede gösterilmesi gerekli ise de

tamamının mutlaka mark olarak ve Almanya'da ödenmesi gerekmez. İşveren sigorta primi ve vergilerini kestikten, yatacak yer ve yemekte veriyorsa bunlarla ilgili masrafları da düşüktükten sonra geriye kalan miktarın % 50'sini Almanya'da DM olarak işçiye ödeyecek, kalanını takip eden ayın başında işçinin Türkiye'deki banka hesabına havale edecektir. İşveren her ayki ücret tahakkukunu tüm kesintileri ile Türkiye'ye havale edilen kısmı da gösteren bir bordro örneğini işçiye vermekle yükümlüdür. Havale edilecek % 50'lik kısmın havale yerine Türkiye'de doğrudan bankaya yatırılmasının da mümkün olduğu görüşümdedir.

Burada önemli olan ücretin iş akdinin ayrılmaz bir parçası olan Alman asgari geçim haddinin altında yer almasıdır. Eyaletlerin kişi başına belirlediği yaş giderlerinin matematiksel ortalaması yani ortalama asgari geçim haddi 1.7.1990 dan beri aylık 447.—DM'tır. Ödenecek ücret bundan aşağı olamaz. Buna "Grundlohn" denir. İşçiye ödenecek ücretin tespitinde yürürlükteki ilgili toplu iş sözleşmesinin öngördüğü temel ücrete yıllık ücretli izin parası ve yılbaşı parası da eklenerek brüt ücret bulunur.

Çalışma iznini verecek olan Alman eyalet yetkili çalışma dairesinin en çok dikkat ettiği husus istisna akdi işçisine ödenecek olan ücretin (yurt dışı yurt içi ücret kısımları dahil) kıyaslanabilir nitelikteki işler için ilgili Alman toplu iş sözleşmelerinde öngörülen ücretten az olmamasıdır. (Anlaşma md.5/1). Bundan kasıt işçilerin çalıştırılacağı işkolunda (örneğin inşaat) yapılmış olan toplu iş sözleşmeleri içinde söz konusu işe en yakın toplu iş sözleşmesinde kabul edilen ücretten aşağı olmamasıdır. Eğer benzeri bir işte uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yoksa o takdirde o işkolunda örgütlü sendikanın akdettiği genel şartları içeren Rahmen ya da Manteltarifvertrag (çerçeve toplu iş sözleşmesi) daki ücret hadlerinin içinde kalınmasıdır. (Söhlner, s.124). Bu şart Alman İşçi Sendikaları



Birliğin in ısrarıyla getirilmiş olup Alman - ya'da işgücü piyasasında haksız rekabetin önlenmesi amacına matuftur.

**C) Çalışma süresi ve saatleri:** Belirli süreli yapılan iş akitleri istisna akdinin süresiyle sınırlıdır. Herhalükarda 3 yılı geçemez. Önceden görülemeyen bir olay nedeniyle eser sözleşmesine konu olan iş uzayacak olursa çalışma süreside 6 aya kadar uzatılır. Normal iş süresi Türk İş K.nda olduğu gibi günde 7,5 haftada 45 saattir. Fazla çalışma hakkında da Türk İş K.uygulanır.

**d) Tatiller:** Burada Türk mevzuatı ile Alman mevzuatı birlikte uygulanır. Yani kural olarak pazar günü ücretli hafta tatili günüdür. Şeker ve Kurban bayramlarının ilk günleri ile Almanya'nın tüm resmi ve dini bayram günleri tatildir. Çalışma dairesinden izin alınarak bugünlerde çalışma yapılabilir.

Yıllık ücretli izin hakkında ise Türk mevzuatı uygulanır.

**e) Diğer Şartlar:** İşveren işçiye yatacak yer, yemek sağlar. Ancak bunlara ilişkin giderler için işçinin ücretinden kesinti yapabilir. Deneme süresi 30 gündür. Deneme süresi içinde işçiden hoşnut kalınmazsa işveren sözleşmeyi tek taraflı fesh ederek işçiyi yol parasını vererek Türkiye'ye gönderebilir. Ancak işçinin hak ettiği ücret ödenir. Deneme süresi içinde işçinin başarılı olmaması halinde işveren mesleği dışında bir iş yapacağı daha düşük ücretli bir iş akdi imzalatıramaz. İmzalatırması halinde geçersizdir.

**7. Yetkili Mahkeme:** İşçi ile işvereni arasında ister iş akdinden ister iş akdinde yer almayıp çalışmaya ilişkin bir başka konudan çıkabilecek ihtilaflarda Türk mahkemeleri ve icra daireleri yetkili olacaktır. Suç teşkil eden konularda yetkili mahkeme şüphesiz suçun işlendiği yer (Almanya)dir. İstisna akdi konusu işin iki yıldan fazla süreceği belli ise çalışma izni 3 yıl için de verilebilir.

## 8. Çalışma ve ikamet izni:

a) Çalışma İzni: Türk istisna akdi işçilerine çalışma izni kural olarak Almanya'daki iş piyasasındaki durum ve gelişmelerden bağımsız olarak verilir. İşçilerin Almanya'ya girişlerinden sonra pasaportları yetkili eyalet çalışma dairesine ibraz edilmek suretiyle çalışma izni alınır. Çalışma izni istisna akdi faaliyetlerinin muhtemel devam süresi için verilir. Bununla birlikte azami süresi 2 yıldır. İstisna akdinin konusu olan iş önceden umulmayan (hava şartları, malzeme teslimindeki gecikmeler vs.gibi) bir olay nedeniyle 2 yıldan fazla sürerse çalışma izni 6 aya kadar daha uzatılır. (Anlaşma md.6/1). Çalışma izni belirli bir istisna akdinin uygulanması amacıyla belirli bir mesleki faaliyet için verilir. Gerekeceği gösterilmek şartıyla istisnai durumlarda aynı firmaya birden fazla istisna akdi içinde çalışma izni verilebilir. Böyle bir durumda Türk firması çalışma izninin geçerlik süresi içinde işçisini geçici olarak diğer istisna akdi işinde de çalıştırabilir. Firma bu durumu derhal yetkili eyalet çalışma dairesine bildirmek zorundadır (md.6/3).

b) Vize: Belirtelim ki Türkiye'deki Alman dış temsilciliklerine usulüne uygun başvuruda bulunulması üzerine temsilcilikler işçiler için otomatikman 3 aylık Almanya'ya giriş vizesi verirler. Vizesi olan işçilerden yurt dışına çıkışlarında konut fonu alınmaz.

c) İkamet izni: Üç aylık vize süresi içinde işveren Türk firması işçiler için yetkili Yabancılar Dairesinden ikamet izni almak zorundadır. Üç ayın geçirilmesi halinde işçi kaçak statüsüne girer. İkamet izni istisna akdinin süresiyle sınırlı olarak verilir (Anlaşma md.8). Daha önce belirtildiği gibi çalışma ve ikamet izni süresinin bitiminde işveren Türkiye'ye dönecek olan işçi için Alman İkamet Bildirim Dairesinden oturma iznini sildirmesi gerekir. Buna ilişkin belgeyi Türkiye'de İİBK'na ibraz etmedikçe teminat iadesi yapılmaz.

# SOSYAL SİGORTALAR KURUMU: 1991



**Doç. Dr. Yusuf ALPER**

**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ**

*1959 yılında Konya'da doğdu. 1981 yılında Bursa Üniversitesi İktisadi ve Sosyal Bilimler Fakültesinden mezun oldu ve aynı fakültenin sosyal siyaset kürsüsüne asistan olarak atandı. 1985 yılında "Sosyal Güvenliğin Tasarruf Eğilimine Tesirleri" konulu Tezi ile doktor, 1988 yılında doçent ünvanını kazandı. Halen, Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde öğretim üyesi olarak çalışmalarını sürdürmektedir.*

## Giriş:

Türk sosyal güvenlik sisteminin en önemli müessesesini oluşturan SSK, 1990'lı yıllara sıkıntılarla girdi. 1991 yılı itibarıyla toplam nüfusumuzun % 34.69 unu, sosyal sigortalar vasıtasıyla kapsama alınanların % 51 ini sosyal güvenlik garantisine kavuşturan Sosyal Sigortalar Kurumunun (SSK), sıkıntılarını bir bütün olarak Türk sosyal güvenlik sisteminin de problemleri haline gelmektedir. Çok bilinen bir deyimle, "SSK hapsursa, Türk sosyal güvenlik sistemi nezle olmaktadır." Bu bakımdan, bugünlerde çok sık olarak ve negatif unsurlarla gündeme gelen SSK ile ilgili gelişmeler geniş toplum kesimlerini yakından ilgilendirmektedir. SSK ile ilgili olan kesimlerin genel olarak toplumun en

düşük gelirli gruplarından birini oluşturması bu ilginin bir başka yönünü oluşturmaktadır.

SSK'nun karşılaştığı problemler yeni değildir. 1990 lı yıllara kadar, işçi ve işveren sendikaları ile hükümetler çeşitli şekillerde SSK ile ilgili şikayetlerini ve taleplerini dile getirmişlerdir. Üç yılda bir yapılan SSK Genel Kurulları da bu şikayetlerin ve problemlerin ayrıntılı şekilde ve toplu olarak dile getirildiği zamanlar olmuştur. Nitekim, özellikle bu Genel Kurullar esnasında oluşturulan komisyon raporlarından bu problemlerin ayrıntılı bir listesini elde etmek mümkündür. Kısaca belirtmek gerekirse, 1990'lı yıllara kadar dile getirilen şikayetlerin esas ağırlık noktalarını sosyal

güvenlik garantisi sağlama bakımından görülen YETERSİZLİKLER oluşturmak - taydı. Kapsama alınması gereken herkesin sigorta kapsamına alınamaması, işsizlik sigortası ve aile ödenekleri sigortasının kurulmamış olması, primlerin toplanmasındaki problemler, SSK fonlarının rasyonel şekilde değerlendirilememesi, sağlık hizmetlerinin standardındaki düşüklük ve nihayet genel olarak SSK ivazlarının seviyesinin düşüklüğü bu şikayetlerin başlıcalarını oluşturuyordu. Halbuki, 1991 yılının sonundan itibaren YETERSİZLİK şikayetlerinin yerini Kurumun üstlendiği hizmetleri yerine getirmede karşılaştığı tıkanıklıklardan kaynaklanan ENDİŞELER ve KORKULAR almaya başladı. Önce ilaç bedellerinin ödenmesinde karşılaşılan güçlükler, daha sonra vergi iadelerinin ve katsayıdan kaynaklanan artış farklarının ödenmesindeki gecikmelerle devam etti. Nihayet, 1992 yılının sonunda aylıkların ödenmesi konusunda ciddi bir nakit sıkıntısı yaşandı. Bu çalışmanın hazırlandığı tarihte ise prim karşılığı ödenmeyen ancak bir çok sigortalı için aldığı aylığın yarısına yakın bir bedeli oluşturan sosyal yardımların ödenmesi konusunda yoğun tartışmalar başlamıştır. Öte yandan siyasi iktidar da Kurumun ve bir bütün olarak Türk sosyal güvenlik sisteminin problemlerini çözmeye yönelik yoğun bir gayret içine girmiştir. 1993 yılı, çalışma hayatında sosyal güvenlikle ilgili hususların ilk sırada tartışılacağı yıl olacak gibi görülmektedir.

Bu çalışma, SSK'nun faaliyetlerini çeşitli açılardan değerlendirerek, bir yandan konu ile ilgili olanlara Kurumun faaliyetleri hakkında özet bilgiler vermek, diğer yandan da bugün ortaya çıkan problemlerin kaynakları hakkında bazı tesbitler yapmak amacıyla yapılmıştır. Veri kaynağımız, büyük ölçüde Kurumun yayınlamış olduğu SSK faaliyet raporları ve istatistik yıllıkları olacaktır. Bu konuda karşılaştığımız bir güçlük, faaliyet raporlarının, bazı konular bakımından daha

önceki yıllara göre daha kısır bilgiler ihtiva etmeleridir. Ancak, başta sigortalılar olmak üzere konu ile doğrudan ilgili menfaat gruplarının ve kamuoyunun bilgilendirilmesi bakımından bu rapor ve istatistiklerin büyük bir önemi haiz olduklarını da açık olarak vurgulamak gerekir. Çünkü, Kurumun karşılaştığı problemlerin doğru olarak teşhis edilmesi, uygun çözüm yollarının bulunması ve alınacak tedbirler için kamuoyu desteğinin sağlanması bakımından bu bilgilerin önemi büyüktür.

## SOSYAL SİGORTALAR KURUMU:1991

### A. İDARİ TEŞKİLAT VE KADROLAR

506 Sayılı Kanun hükümlerini uygulamakla yükümlü olan SSK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı, mali ve idari bakımdan muhtar, tüzel kişiliğe sahip bir devlet kurumudur. Ancak, bu özerklik sürekli tartışma konusu olmuştur. Gerek devletin bu kurumun işleyişine yaptığı müdahalelerin sıklığı, gerekse sıkıntıya düştüğü zaman Kurumun devlete olan bağımlılığı bu yöndeki tartışmaların daha uzun süre devam edeceğini ortaya koymaktadır. Bu arada Kurumun mevcut yönetim yapısının, karşılaştığı sıkıntılarının önde gelen sebeplerinden biri olarak belirtilmesi konu ile ilgili tartışmalara ayrı bir boyut kazandırmaktadır. Kurumun problemleri arttıkça, daha özerk bir yapıya kavuşturulması gerektiği yönündeki taleplerde de bir artış gözlenmektedir.

Merkez ve taşra teşkilatı olarak örgütlenen Kurum, 1991 yılı sigorta faaliyetini Genel Müdürlük teşkilatının yanısıra 86 sigorta müdürlüğü, 26 sigorta ödeme bürosu, Ankara, İstanbul, İzmir ve Zonguldak'taki birer Sağlık Müdürlüğü, İstanbul ve İzmir'de birer Hukuk İşleri Sigorta Müdürlüğü, Ankara ve İstanbul da birer Satınalma Sigorta Müdürlüğü, 1 ilaç ve Tıbbi Malzeme Sa-

nyii Müessesesi, 6 Sağlık Meslek Lisesi, 6 Kreş ve Gündüzbakımevi vasıtasıyla yürütmüştür. Kurumun taşra teşkilatlanması bakımından önemli bir değişiklik, bölge müdürlüklerinin kaldırılarak sigorta müdürlüklerine dönüştürülmesi ile olmuştur. Ülkemizin idari teşkilatlanmasında il sayısı bakımından son yıllarda görülen artışta Kurumun sigorta müdürlüğü sayısını artıracaktır. Kurumun teşkilatlanmasındaki temel faktör sigortalı sayısının yoğunluğudur. Sağlık hizmetlerinin arzı bakımından önemli bir yeri olan SSK yine 1991 yılı itibarıyla 105 hastahane, 128 dispanser, 8 diş tedavi ve protez merkezi ve 160 sağlık istasyonu ile kapsamına aldığı kişilere ve bir kısım Bağ-Kur mensupları ile sigortasız kişilere sağlık hizmeti sunmuştur.

SSK, ülke çapında en fazla sayıda kişi istihdam eden kurumlar arasında ilk sıralarda yer almaktadır. 1991 yılı hizmetlerini toplam 60.439 kişilik kadrosu ile yürütmüştür. 1980 li yıllardan sonra eleman alımı bakımından ciddi sıkıntılarla karşılaşan Kurum, 1989 yılından itibaren bu problemi kısmen çözmüştür. Nitekim, istihdam ettiği personel sayısı 1988 yılına göre 1991 yılında % 12 lik bir artış göstermiştir. 1990 yılından 1991 yılına personel kadrosundaki genişleme % 1 gibi düşük bir seviyede gerçekleşmesine rağmen, burada önemli olan 1988 yılına kadar görülen personel sayısındaki azalmanın durmasıdır. Kurum çalışanlarının % 94 ü taşra, kalanı ise merkez teşkilatında istihdam edilmektedir. Kurumun tüm çalışanlarının % 70 inin sağlık tesislerinde çalışanlardan oluşması, sağlık hizmeti sunmanın Kurumun faaliyetlerindeki önemini bir başka açıdan vurgulamaktadır.

Kurum çalışanlarının % 83.5 i memur statüsünde bulunmaktadır. Kalanların % 15 ini işçi statüsünde çalışanlar ve 1991 yılında uygulamaya giren sözleşmeli personel statüsündekiler oluşturmaktadır. Kurum personelinin

statüsünün ne olacağı, özellikle işçi-memur ayrımının aynı kurum içinde yaşandığı örneklerden biri olması sebebiyle, uzun süredir tartışılmaktadır. Ücret farkları memur kadrosunda erimeye yol açmıştır. Sözleşmeli personel uygulaması, bu problemi çözmek için yeterli olmayacaktır. Kurum çalışanlarının statüsü ve ücret ödemeleri için yapılması gereken yasal düzenlemenin henüz yapılmamış olması bu problemin bütün ülkedeki işçi-memur ayrımının yarattığı problemlere paralel olarak devam edeceğinin bir işareti olmaktadır. Bu çözümsüzlüğün, geniş toplum kesimlerine hizmet veren Kurumun faaliyetlerini olumsuz etkileyeceği de şüphesizdir.

## B.KAPSAMLA İLGİLİ GELİŞMELER

### 1.Tehlikeler İtibarıyla Kapsam

SSK, 506 sayılı Kanun hükümlerince kapsamına aldığı sigortalılara, hastalık, iş kazaları-meslek hastalıkları ve analık gibi kısa vadeli tehlikeler yanında yaşlılık, malüllük ve ölüm gibi uzun vadeli tehlikelere karşı koruma garantisi sağlamaktadır. ILO'nun 1952 tarih ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Sözleşmesi dikkate alındığı zaman Kurum mensupları yalnızca işsizlik ve aile ödenekleri sigorta kollarıyla ilgili korumadan mahrum bulunmaktadırlar.

İşsizlik sigortasının oluşturulması 1960 lı yıllardan beri çeşitli yoğunluklarda olmak üzere gündeme gelmiştir. Nitekim 1991 yılı sonunda iktidara gelen Koalisyon hükümeti de konuyu gündeme getirmiş ve hatta yalnızca bu sigorta kolunun kurulmasını sağlamak üzere çalışma meclisini toplantıya çağırmıştır. Bu sigorta kolunun yakında oluşturulacağına dair kuvvetli işaretler mevcuttur. Aile ödenekleri sigorta kolunun oluşturulması ise ilk defa 6.BYKP da dile getirilmiş, çeşitli şekillerde yapılan ödemelerin aile ödenekleri sigorta kolunun oluşturulmasında esas alınabileceği belir-

tilmiştir. Bu sigorta kolunun oluştu - rulması, iktisadi ve sosyal verilerin yanında siyasi tercihlerinde konusunu oluşturabilmektedir. Bizim görüşümüz, ülkemizde her iki sigorta kolunun da kurulmasına temel teşkil edecek uygulamaların var olduğu yönündedir. Bugünkü şekliyle kıdem ve ihbar tazminatları iş - sizlik sigortası, kanunlarla ve toplu söz - leşmelerle verilen çocuk eğitim paraları ve yakacak yardımı gibi ödemeler de aile ödeneklerinin temelini oluşturabilecek niteliktedir. Özellikle aile ödenekleri sigorta kolunun kurulması, ücretin yarısına yak - laşan sosyal yardımların yarattığı rekabet dezavantajını ortadan kaldıracı tesirlere sahip olabilecektir.

## 2. İşyerleri İtibarıyla Kapsam

Kaç kişi çalıştırdığına ve nerede olduğuna bakılmaksızın, hizmet akdine bağlı olarak kişi çalıştıran bütün işyerleri SSK kapsamındadır ve çalıştırdıkları sigortalılar için Kuruma mecburi olarak bildirme vermek zorundadırlar. 1991 yılı Eylül ayı itibarıyla Kuruma bildirme veren işyerlerinin sayısı 536.098 e ulaşmıştır. Bu rakam, 1990 yılına göre % 4.2 lik bir artışı ifade etmektedir. 5 yıllık dönemi dikkate aldığımız zaman 1987 yılına göre artış oranı % 38'e ulaşmaktadır. Daha önceki yazılarımızda da belirttiğimiz gibi, SSK, ülkemizdeki mevcut işyeri sayısı ile ilgili verileri artık yayınlamamaktadır. Bu sebeple, kapsama alınan işyerlerinin sayısının mevcut işyerlerinin sayısına oranı konusunda bir şey söylemek mümkün görülmemektedir. Ancak, yayınlandığı yıllarda bu oran % 35-40 civarında idi. Bu durumda, kapsam dışında kalan işyerlerinin her birinde 1 sigortalı bulunduğu farzedilse bile hepsinin kapsama alınması halinde kapsama alınan sigortalı sayısını % 15 artırmak mümkün olabilecektir.

Ülkemizde işyerlerinin hakim özelliği küçük ölçekli olmalarıdır. Nitekim, 1991

yılı verilerine göre Kuruma bildirme veren işyerlerinin % 44.64 ü yalnızca bir sigortalı, % 48.21 i ise 2-9 sigortalı istihdam etmektedir. Bundan sonraki dilim hemen düşmekte, 10-24 sigortalı çalıştıranların oranı % 3.65 olmaktadır. Buna göre SSK kapsamındaki işyerlerinin % 92.85 i 9 ve daha az sigortalı çalıştıran işyerlerinden oluşmaktadır. Büyük işletme olarak kabul edeceğimiz 500 ve daha fazla kişi çalıştıran işletmelerin sayısı yalnızca 609 dur ve aşağı-yukarı binde birlik bir orana tekabül etmektedir. Ülkemizde sosyal sigorta işlemlerinin sağlıklı şekilde yürütülebilmesi için işverene büyük sorumluluklar yüklenmiştir. Bu sorumlulukların istikrarlı şekilde yürütülmesi ve denetimi büyük işletmelerin varlığı halinde daha kolay olacaktır. Bu bakımdan SSK'da denetim bakımından büyük güçlüklerle karşılaşmaktadır. İşyeri büyüklüğünün artması Kurumun faaliyetlerini de daha kolay yürütebilmesi imkânlarını artıracaktır.

Bildirme veren işyerlerinin % 4.72 si kamu sektörü, % 95.28 i ise özel kesim işyerlerinden oluşmaktadır. 5 yıllık dönemde kamu işyerlerinin sayısı % 25 artarken bu oran özel kesim işyerlerinde % 39 olarak gerçekleşmiştir. Bu gelişmeyi de doğal bir gelişme seyri olarak kabul etmek gerekir.

Yerleşim yerleri dikkate alındığı zaman Kuruma bildirme veren işyerlerinin % 29.62 sinin İstanbul'da faaliyet gösterdiği görülmektedir. İstanbul'u % 8.22 ile Ankara ve % 7.48 ile İzmir ili takip etmektedir. 3 ildeki işyerleri toplamı Türkiye genelinin % 45.32 si gibi oldukça yüksek bir orana ulaşmaktadır. İşyeri itibarıyla kapsam bakımından en az bildirme veren iller ise sırasıyla yalnızca 93 işyeri ile Şırnak, 167 işyeri ile Bayburt ve 233 işyeri ile Hakkari illeridir.

İşkolları ve faaliyet grupları itibarıyla

işyerlerinin dağılımı incelendiği zaman ilk sırada toplam işyerlerinin % 21.31 ini barındıran toptan ve perakende ticari faaliyet kolu yer almaktadır. Bu faaliyet kolunu % 15.72 ile inşaat % 9.60 ile şahsi hizmetler grubu takip etmektedir.

Gösterdikleri faaliyetlerin niteliği bakımından ise 1991 yılında kuruma bildirge veren işyerlerinin % 15.22 sinin mevsimlik ve geçici faaliyet gösteren işyerleri olduğu görülmektedir. % 84.78 ise daimi statüde faaliyet gösteren işyerleridir. Mevsimlik ve geçici işler sigortalı sayısındaki dalgalanmaların da temel sebeplerinden birini oluşturmaktadır. Bu bakımdan ülkemizdeki oran yüksek sayılabilecek bir oranı temsil etmektedir.

### 3. Kişi İtibarıyla Kapsam

SSK, esas olarak sanayi ve hizmetler kesiminde, bir veya birkaç işveren tarafından bir hizmet akdine bağımlı olarak çalışanları sosyal güvenlik kapsamına almak için kurulmuştur. Ancak, zamanla kapsamı genişletilerek koruma bekçileri, noterler, avukatlar, film-tiyatro ve sahne sanatçıları ile genel kadınlar da kapsama alınmıştır. Bunun yanında kısmen sigortalı sayılan değişik gruplar da vardır. 1991

yılı itibarıyla, aktif ve pasif sigortalılar ve bunların bağımlılarından oluşan 20.017.722 kişilik bir toplum kesimi SSK vasıtasıyla sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmıştır ki bu toplam nüfusumuzun % 34.69 una tekabül etmektedir. Bu bakımdan SSK küçümse - nemeyecek bir başarıyı gerçekleştirmiş - tir. SSK'nın Kapsam bakımından önemini tablo:1 deki verilerden açık olarak görmek mümkündür.

Tablodaki veriler, sosyal güvenlik garantisi sağlama bakımından SSK'nun önemini karşılaştırmalı olarak ortaya koymaktadır. Kamu sosyal güvenlik harcamalarının da yetersiz olduğu dikkate alınır - sa, bu önem bir kat daha artmaktadır.

300 bin isteğe bağlı sigortalı ile 93.756 kişilik tarım sigortalısı hariç bulunduğu zaman 1991 yılında Kurumun 3.598.315 kişilik bir aktif sigortalısı olduğu görülür. Bu, 1990 yılına göre % 4.4 lük bir artışı ifade etmektedir ki yetersiz bir artış oranı olarak değerlendir - lirmek gerekir. Kesimlere göre sigortalı sayısındaki değişmeyi incelediğimiz zaman, 1991 yılında kamu kesiminde istihdam edilen sigortalıların sayısında % 2.6, özel kesimde istihdam edilen sigor -

TABLO: 1, SSK VE KAPSAMI

SOSYAL SIGORTA KURUMLARI	AKTİF SIGORTALI TOPLAM AKTİF SIGORTALILAR [%] (*)	SIGORTALI NÜFUS GENEL NÜFUS [%]	SIGORTALI NÜFUS TOPLAM SIGORTALI NÜFUS [%]
SSK	46.95	34.69	50.92
EMEKLİ SANDIĞI	18.81	13.66	20.03
BAĞ-KUR	33.23	18.16	26.63
ÖZEL SANDIKLAR	1.01	0.57	2.42
GENEL TOPLAM	100.00	68.18	100.00

(\*) SSK VE Bağ-kur için yapılan aktif sigortalı hesaplamalarında tarım sigortalıları ile isteğe bağlı sigortalılarda dahil edilmiştir.

talıların sayısında ise % 5.1 artış olduğu görülmektedir. 1982-1991 dönemini ihtiva eden 10 yıllık süredeki toplam artışları karşılaştırdığımız zaman kamu kesimindeki artış % 33.85 civarında kalırken özel sektörde bu oranın % 71.10 a ulaştığı görülmektedir. Sonuçta, toplam sigortalı sayısında kamu kesiminin ağırlığında ciddi bir azalma gözlenmektedir.

SSK kapsamındaki sigortalıların : % 10.03 ü kadın, kalan % 89.97 si ise erkek sigortalılardan oluşmaktadır. Sigortalıların cinsiyet dağılımında bir yıldan diğerine önemli değişiklikler olmamaktadır. 1982 yılından 1991 yılına kadar geçen 10 yıllık dönemde kadın sigortalıların sayısı % 81.71 artarken erkek sigortalıların sayısındaki artış % 56.67 olmuştur. Ancak, bu süre zarfında ilk defa 1990 yılına göre 1991 yılında kadın sigortalıların sayısı % 4.2 azalmıştır ki bu dikkat çekici bir gelişmedir. Konunun istihdam piyasasının yapısı bakımından incelenmesi ilginç sonuçlar verebilecektir.

Sigortalıların illere göre dağılımı, daha önceki verilerle uyum göstermektedir. Sigortalı sayısının 1.007.290 a ulaştığı İstanbul toplam sigortalıların % 28 ini bulundurmaktadır. Bu ili % 7.84 ile Ankara ve % 7.13 ile İzmir takip etmektedir. 3 ildeki sigortalıların toplamı genel sigortalı sayısının % 42.96 sına denk gelmektedir. Ancak bu oran 1988 yılındaki % 44.09 luk orandan daha düşüktür. En az sigortalı bulunduran iller ise sırasıyla Bayburt (504), Şırnak (605) ve Tunceli (1808) illeridir. Bu illerdeki sigortalı sayısı orta büyüklükte bir işletmedeki sigortalı sayısı kadardır. SSK, istatistikleri, SSK tarafından sosyal güvenlik kapsamına alınan nüfusun o yerleşim biriminin toplam nüfusuna oranı konusunda da bilgiler vermektedir. Buna göre aktif ve pasif sigortalılarla bunların bağımlılarından oluşan SSK kapsamındaki nüfus Zonguldak ilinin Toplam nüfusunun % 76 sına denktir. Bu ili % 68 ile

İstanbul ve % 57 ile İzmit illeri takip etmektedir. Bu oranın en düşük olduğu iller ise % 1 ile Şırnak, % 4 ile Bayburt ve % 5 ile Mardin, Kars, Hakkari ve Ağrı illeridir. Bu verileri birlikte değerlendirdiğimiz zaman bir ildeki sigortalı sayısı, sigorta vasıtasıyla kapsama alınan nüfus ve bildirge veren işyerlerinin sayısı gibi bilgiler yerleşim biriminin gelişmişlik düzeyi hakkında da ayrıntılı bilgiler verebilmektedir. Yine bu bilgilerden hareketle o yerleşim biriminin iktisadi yapısı hakkında da bazı değerlendirmeler yapma imkânı vardır.

Faaliyet alanları dikkate alındığı zaman SSK sigortalılarının % 15.58 inin inşaat sektöründe istihdam edildiği, bu sektörü % 10.25 ile toptan ve perakende ticaret faaliyet grubunun ve % 6.25 ile şahsi hizmetler sektörünün takip ettiği görülmektedir. Kurum, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında olan sigortalıların da kapsama alınmaları ile ilgili faaliyetleri yürütmektedir. 1991 yılı verilerine göre bu Kanuna göre Kurum kapsamında olan sigortalı sayısı 93.756 dır. Tarım sigortalılarının en yoğun olduğu iller de sırası ile Zonguldak (11.833), Çorum (8763) ve Aydın (8727) illeridir. 1986 yılında yürürlüğe giren uygulama ile Emekliye ayrıldığı halde Sosyal Güvenlik Destek Primi ödeyerek çalışanların sayısı 1991 yılında 55.442 dir. Bunların % 42 si İstanbul, % 13.76 sı Ankara ve % 10.59 u İzmir ilinde bulunmaktadır.

Aktuaryal hesap dengesine göre çalışan bir sosyal sigorta kurumu için sigortalılarla ilgili en önemli göstergelerden biri Aktif/pasif sigortalı oranıdır. Yani prim ödeyen/ivaz alan sigortalı dengesidir. Bu oran 1991 yılı rakamlarına göre 2.09 dur. Bir başka ifade ile 2 kişi prim ödemekte 1 kişi de pasif sigortalı olarak aylık veya ödenek almaktadır. Bu, bizzat Kurum yetkililerinin de belirttiği gibi, herhangi bir sigorta Kuru-



munun katlanamayacağı bir yükü berabere getirmektedir. Daha sonra da belirtileceği gibi, bu oranın bozulmasındaki temel sebep ivaz alma şartlarının kolaylaştırılmasıdır. Buna sigortalı sayısındaki yetersiz artış da ilâve edildiği zaman bu kötü tablo ortaya çıkmaktadır. Öte yandan ülkemizde sigortalı bağımlılık oranı da yüksektir. Prim ödeyen ve aylık alan sigortalılar yaklaşık olarak 3 kişiyi de özellikle sağlık hizmetlerinin kapsamı bakımından Kuruma dahil ettirmektedirler. Bu da sigortanın maliyetlerini aile büyüklüğünün küçük olduğu diğer ülkelere göre artıran faktörlerden biri olmaktadır.

### C. SOSYAL SİGORTA FAALİYETLERİ

#### 1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası

Kurumun bu sigorta kolu ile ilgili faaliyetlerine değinmeden önce, çalışma hayatımızın en önemli ve sürekli problem alanlarından biri olan iş kazaları hakkında yine SSK istatistiklerine dayanarak bazı veriler sunmak faydalı olacaktır. 1991 yılında toplam olarak 130.278 iş kazası ve 1158 meslek hastalığı meydana gelmiştir. Bu 1990 yılına göre % 16.31'lik bir azalmaya denktir. Ancak, bu azalmaya bakarak iş kazaları alanında bir iyileşme olduğunu söylemek mümkün görülmemektedir. Nitekim, son 5 yıla ait istatistikler sürekli bir dalgalanmanın görüldüğünü ortaya koymaktadır. Ancak, toplam sigortalı sayısı/iş kazaları oranını dikkate aldığımız zaman 1987 yılında her 18 sigortalıdan biri iş kazasına maruz kalırken, 1991 yılında bu rakam 27 de 1 kişi ye yükselmiştir ve olumlu gelişmenin bir ölçüsüdür.

1991 yılında meydana gelen iş kazaları sonucu 3669 kişi sürekli iş göremez hale gelmiş, 1631 kişi de hayatını kaybetmiştir. Sürekli iş göremez hale gelenlerin sayısındaki artış oranı 1990 yılına göre % 13.8, ölenlerin artış oranı ise % 4.2 dir. İş kazalarının meyda-

na geldiği faaliyet alanları dikkate alındığı zaman inşaat sektörünün ilk sırayı aldığı (%17.55) bu sektörü metal eşya imali (%11.45) ve kömür madenciliği (% 9.53) iş kollarının takip ettiği görülmektedir. Meydana gelen iş kazalarının sonucunda ortaya çıkan daimi işgöremezlik ve ölüm vakalarında ise inşaat ve kömür madenciliği ilk iki sırayı almaktadır. Ölümle sonuçlanan iş kazalarının % 32.67 si inşaat ve % 25.44 ü kömür madenciliği iş kolunda meydana gelmiştir. İş kazalarına maruz kalanların yaş grubu dikkate alındığı zaman en fazla kazaya maruz kalan çalışan grubunun 25-29 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Toplam iş kazalarının % 62 si ise 20-34 yaş grubunda bulunanlar arasında ortaya çıkmaktadır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sigorta kolundan sürekli iş göremezlik geliri alanların sayısı 1990 yılına göre % 6.6 artarak 37.250 ye ulaşmıştır. Ölen sigortalıların hak sahiplerine bağlanan aylık ödemelerinin sayısı ise 62.128 olup bir önceki yıla göre % 3.4 oranında artmıştır. Ortalama artış oranı % 4.6 dir. Bu sigorta kolundan sağlanan sağlık hizmetlerinde önemli sayılabilecek azalmalar görülmüştür. Nitekim, yatan hasta sayısı % 8.9, yatak-gün sayısı % 16.2 ve poliklinik sayısı % 7.7 azalmıştır. Bu azalmanın temel sebebi, iş kazası sayısındaki düşmedir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sigorta kolunun giderleri bir önceki yıla göre % 80 oranında artmıştır. Giderler arasındaki en önemli kalemleri malüllük aylığı ödemeleri (% 24) ve sosyal yardım zammı ödemeleri (% 24) oluşturmaktadır. Bu gider kalemi içindeki sosyal yardımların oranı dikkat çekicidir. Sigorta Kolunun gelirlerindeki artış ise % 91 olmuştur. Bu gelirlerin % 93.3 ünü prim gelirleri, % 7.7 sini ise fon gelirleri teşkil etmektedir. Sigorta kolu, diğer kısa vadeli sigorta kolları gibi 1991 yılında gelir-

gider dengesi bakımından gelir fazlası vermiştir.

## 2. Hastalık Sigortası

Kurumun en fazla sayıda kişiyi ilgilendiren sigorta kolunu hastalık sigortası oluşturmaktadır. 1991 yılına göre bu sigorta kolundan faydalananların sayısı 19.247.460 a ulaşmıştır ve bunun anlamı ülke nüfusunun tam olarak üçte biri SSK vasıtasıyla sağlık hizmeti alabilmektedir. Bu açıdan SSK, ülkemizin en büyük sağlık hizmeti arzı veren organizasyonları arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Nitekim, 1990 yılı verilerine göre SSK sağlık tesisleri Türkiye'de sağlık hizmeti veren yataklı kurumlar tarafından yaratılan toplam yatak sayısının % 18 ine sahip bulunmaktadır. Hastane sayısı bakımından SSK'nın sahip olduğu genel hastaneler toplam hastanelerin % 16.3 üne eşittir.

Hastalık sigortası kolundan verilen sağlık hizmetleri, 1990 yılına göre poliklinik sayısı bakımından % 7.8, yatan hasta sayısı bakımından % 9.1 ve yatak-gün sayısı bakımından % 3.1 oranında artmıştır. Hizmetten faydalanan gruplar bakımından inceleme yapıldığı zaman sağlık hizmetleri talebindeki en büyük artışın yaşlılık ve malüllük aylığı alanlar bakımından ortaya çıktığı görülmektedir.

Hastalık sigortasının 1991 yılı giderlerinde % 84 lük bir artış olurken gelirlerindeki artış % 92 oranında gerçekleşmiştir. Gelirlerinin % 3.2 sini aktif ve pasif sigortalıların % 20 ve % 10 nisbetlerinde ilaç giderlerine yaptıkları iştirakler oluştururken % 96.8 ini prim gelirleri teşkil etmiştir. Bu sigorta kolu da gelir fazlası vermiştir. Gelir fazlası sigortanın 1991 yılı gelirlerinin % 29 undan fazladır ve faaliyet raporlarında bu gelir fazlasının sağlık hizmetlerinin standardının yükseltilmesi için tıbbi araç ve gereç alanında kullanılacağı ifade edilmektedir.

## 3. Analık Sigortası

1991 yılında işlemi tamamlanan analık sigortası vak'a sayısı 179.745 dir ve 1990 yılına göre kayda değer bir değişme görülmemektedir. Analık vak'alarının % 91.48 i erkek sigortalıların sigortalı olmayan eşlerine, % 8.52 si ise kadın sigortalılara aittir. Kadın sigortalıların analık hallerinin sonucu 15.222 canlı 103 ölü doğum vak'ası olmuştur.

Analık sigorta kolundan sağlanan sağlık hizmetleri, poliklinik sayısı bakımından % 3 azalırken, yatan hasta sayısı bakımından % 6 ve yatak-gün sayısı bakımından ise % 16 artış göstermiştir.

Analık sigortasının 1991 yılı giderleri bir önceki yıla göre % 88 artmıştır. Gider kalemlerindeki en yüksek oranlı artışlar % 930 ile yolluk ve zaruri masraflarda ve % 249 ile hariçte yapılan tedavi giderlerinde gerçekleşmiştir. Sigorta Kolunun gelirlerindeki artış ise % 92 olmuştur. Bu sigorta kolu da gelir-gider dengesi bakımından gelir fazlası vermiştir. 1,19 milyar TL toplam gideri olmasına rağmen 431 milyar TL, yani giderlerinin 3.62 katı kadar gelir fazlası olmuştur. Kurum, bu fazlalığın sağlık yatırım harcamaları ile amortisman paylarına ait sigorta kolu hisselerinin dikkate alınmamasından kaynaklandığını ileri sürmektedir.

## 4. Yaşlılık-Malüllük ve Ölüm Sigortaları

Sosyal sigorta kurumlarının en önemli sigorta kollarını uzun vadeli yaşlılık, malüllük ve ölüm sigortaları oluşturur. Bunlar içinde de en önemlisi yaşlılık sigortasıdır. Bir sosyal sigorta kurumunun gerçek durumu ile ilgili bilgiler, genel olarak bu uzun vadeli sigorta kollarına ait gelişmelerden elde edilebilir.

SSK'nun bu 3 sigorta koluna ait

bazı bilgiler aşağıdaki tabloda verilmektedir:

1. 1991 yılı içinde tahsisi yapılan aylık ödemeleri sayısı

2. Tahsis edilen aylıkların toplam tahsis içindeki oranı (%)

3. 1991 yılında tahsis edilen aylıkların sayısında 1990 yılına göre meydana gelen değişimler (%)

4. Uzun vadeli sigorta kollarından tahsis edilen aylıkların toplam sayısı

5. Aylıkların toplam tahsis edilen aylıklara oranı (%)

6. 1991 yılındaki toplam tahsislerin 1990 yılına göre gösterdiği değişimler (%)

Tablo'daki verilere , 1991 yılında bu sigorta kolundan malüllük, yaşlılık ve evlenme sebebiyle yapılan 2900 toptan ödemeyi de ilâve ettiğimiz zaman bu sigorta kolunun tahsisle ilgili faaliyetleri tamamlanmış olmaktadır.

1991 yılında malüllük aylığı bağlanmış olan sigortalıların % 4 ü ve yaşlılık aylığı bağlanandan % 9 u kadın sigortalılardır. 1991 yılında yaşlılık aylığı bağlanandan 2124 kişi 35 yaş ve altında yaşlılık aylığı almaya hak kazanmışlardır. Toplam değerler dikkate alındığı zaman 1991 yılında Kurum 39 yaş altında bulunan 11.026 kişiye yaşlılık aylığı ödemektedir. Bu grupta bulunan si-

gortalıların % 55 i kadın sigortalılardan oluşmaktadır. 1991 yılında yaşlılık aylığı bağlananların yoğunlaştıkları yaş grubu 46-50 yaş grubudur. Birikimli değerler dikkate alındığı zaman Kurumun yaşlılık aylığı ödediği sigortalıların en fazla bulunduğu yaş dilimi % 23 ile 55-59 yaş grubudur. Kurumdan yaşlılık aylığı almakta iken ölen 18.427 kişinin % 75 i 55 ve daha yukarı yaştadır.

Kurumdan gelir ve aylık almakta olan pasif sigortalıların % 88 i gösterge tablosundan, % 12 si ise üst gösterge tablosundan aylık almaktadır. Gösterge tablosundan gelir ve aylık almakta olan 1.508.303 kişinin % 33.3 ü en düşük aylık bağlama derecesini temsil eden 12. dereceden aylık almaktadır. 1.dereceden aylık alanların oranı ise % 16.3 dür. Gösterge rakamları gözönüne alındığı zaman en düşük gösterge olan 1000 göstergeden toplam aylık ve gelir alanların % 26.4 ünün, en yüksek gösterge olan 1560 göstergeden ise % 8.7 sinin aylık ve gelir aldığı dikkate çekmektedir. Bu rakamlar, 141 farklı gösterge rakamından yalnızca ikisinde toplam aylık ve gelir alanların % 35.1 i bulunmaktadır. Üst gösterge tablosundan aylık alanlar için bu tür hesaplamalar yapmak için henüz erkendir. Ancak, bu grupta bulunanların % 25 inin en düşük 4 gösterge rakamından aylık ve gelir almakta oldukları görülmektedir. Bu veriler, sosyal sigortalarımızın gelir dengeleri bakımından önemli ipuçları ortaya koymaktadır. Bu ipuçlarından en çarpıcı olanı, SSK'na en düşük oranda ve

**TABLO: 2 YAŞLILIK, MALÜLLÜK VE ÖLÜM SİGORTALARI**

TAHSİS ŞEKLİ	1	2	3	4	5	6
MALÜLLÜK AYLIĞI	6.764	5	7	48.975	3	8
YAŞLILIK AYLIĞI	98.311	73	10	1.046.230	65	8
ÖLÜM AYLIĞI	29.712	22	11	522.512	32	7
<b>TOPLAM</b>	<b>134.787</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>1.617.717</b>	<b>100</b>	<b>8</b>

sürede prim ödeyenlerin çoğunlukta olduğunu, ancak sosyal yardım ödemeleri ile bu durumda olanların mükafatlandırıldığı görülmektedir. Nitekim, sosyal yardım zammı ödemeleri bu durumda bulunanların aldıkları gelirin yarısından fazlasını oluşturmaktadır. Bu, bir anlamda herhangi bir prim ödeme külfetine katlanmadan sigortadan gelir elde etme anlamına gelmektedir.

1991 yılı uzun vadeli sigorta kolları ve özellikle de yaşlılık sigortası için bir değerlendirme yapma imkânı vermemektedir. Çünkü, 1992 yılı başında tekrar yürürlüğe konulan erken emeklilik uygulaması 1992 ve bilhassa 1993 yılında bu sigorta kolu ile ilgili gelişmeleri büyük ölçüde değiştirecektir. Henüz veriler yayınlanmamış olmamakla birlikte 1993 yılında pasif sigortalı sayısında bir patlama beklemek yanlış olmayacaktır.

1991 yılında yaşlılık, malüllük ve ölüm sigortasının giderleri % 67 oranında artmıştır. Matematik karşılıklardan yapılan aylık ödemelerdeki artış ise % 93 olmuştur. Aylık ödemelerinin % 80 i yaşlılık, % 15 i ölüm ve % 5 ini malüllük aylığı ödemeleri oluşturmaktadır. Sigorta kolunun mali bakımdan gerçek durumunu ortaya koyan fiili giderlerindeki artış oranı ise % 96 dır. Bu giderler arasında en önemli kalemi de % 43.65 ile prim karşılığı olmaksızın sosyal yardımlar oluşturmaktadır. Sosyal yardım ödemeleri bütün yaşlılık aylığı ödemelerinden (% 42.3) daha fazladır. Sigorta kolunun gelirlerindeki artış % 99 olarak gerçekleşmiştir. Bunun % 78 ini prim gelirleri, % 22 sini ise fon ve diğer gelirler oluşturmaktadır. Bir bütün olarak sigorta kolunun gelir gider dengesi incelendiği zaman 14.8 trilyon TL lik geliri ve 22.8 Trilyon TL lik gideri olduğu, 1991 yılı gider fazlasının 7.9 Trilyon TL olduğu görülmektedir. Gider fazlası toplam giderlerin % 35 ine denktir. Bu rakamlar, uzun vadeli sigorta kolları ve bir bütün olarak SSK için tehlike çanlarını ifade et-

mektedir.

#### D. MALİ YAPISI

Bir sosyal sigorta kurumunun sosyal güvenlik garantisi sağlama bakımından üstlendiği görevleri sağlıklı şekilde yerine getirebilmesi yeterli ve istikrarlı gelir kaynaklarına sahip olması ile mümkündür. Ancak, yalnızca gelir kaynaklarına sahip olmak yetmemekte, gelir-gider dengesinin sağlanmasında basiretli davranılması gerekmektedir. Türk sosyal sigorta kurumları uzun vadeli sigorta kollarının finansmanında Fon yöntemi ile çalışmaktadırlar. Yani, bugünün gelirleri ile hem cari hem de gelecek döneme ait harcamalarını karşılayacak aktüaryal hesap dengesini kurmak durumundadırlar. Sosyal sigorta kuruluşlarının mali bakımdan bazı problemleri olduğu çok uzun süreden beri dile getirilmektedir. Bu problemleri, SSK Genel Kurul Raporları ile yıllık faaliyet raporlarından da tesbit etmek mümkündür. 1991 yılına kadar, primlerin toplanamaması, fonların rasyonel şekilde değerlendirilememesi ve matematik karşılıkların ayrılabilmesi şeklinde ifade edilen problemler, 1992 yılında kendini gösteren ve 1993 yılında da artarak devam edeceği görülen gelir ve aylıkları ödeyememe tehlikesi ile yer değiştirmiştir. Bu bakımdan, 1991 yılı SSK'nın son en az problemle karşılaştığı yıllardan biri olarak görülmektedir.

#### 1. Gelirler

SSK'nun 1991 yılı toplam gelirleri 1990 yılına göre % 96.1 oranında artarak 23.565 Milyar TL ye ulaşmıştır. Bu miktar 1991 yılı konsolide bütçe gelirlerinin % 23 üne, bu bütçe içinde de vergi gelirlerinin % 30 una denk bir büyüklüğü temsil etmektedir ki önemli bir zorunlu tasarruf kaynağını oluşturmaktadır.

Sosyal sigortalar primli rejimler olarak bilinirler ve esas gelir kaynaklarını da

primler oluşturur. Nitekim, 1991 yılı toplam gelirlerinin % 84.60'ını prim gelirleri oluşturmaktadır. Bunu % 6.85 ile geçmiş yıllara ait gelirler, % 3.65 ile çeşitli gelirler ve % 1.77 ile faiz gelirleri takip etmektedir. Prim gelirleri 1990 yılına göre % 82.9 oranında artmıştır. Bu gelir kalemi içinde cari yıl prim gelirleri, geçmiş yıllar prim gelirleri, isteğe bağlı sigortalılar ve tarım sigortalılarının prim gelirleri yer almaktadır. Toplam prim gelirlerinin % 87'sini cari yıl prim gelirleri oluşturmaktadır. Gelir kalemleri arasında dikkat çeken unsurlardan birini de faiz gelirleri oluşturmaktadır. Toplam gelirler içinde çok fazla bir önemi olmayan faiz gelirlerinin 1990 yılına göre % 43.8 oranında azalması önemli bir gelişmedir. Bu kurumun faiz geliri getirebilecek fonlarının rasyonel değerlendirilmesi bir yana giderek azaldığının bir işareti olmaktadır. 1988 yılında toplam gelirlerin % 10.90'ına denk bir gelir kaynağı olan faizlerin 1991 yılında % 1.77'ye düşmesi bu olumsuz gelişmenin sonucudur. Gelir kalemleri içinde bir başka ilginç gelişme de geçmiş yıllara ait gelirlerde görülmüştür. Özellikle kamu kurum ve kuruluşlarından tahsil edilen sosyal yardım zamlarından oluşan bu gelirler 1990 yılına göre 19 kat artmıştır. Diğer gelir kalemleri ise genel toplam içinde çok önemli bir paya sahip olmamakla birlikte, 1993 yılı başından itibaren neden çok düşük kaldıkları sorularının fazlaca gündeme gelmesine yol açmışlardır. Kurumun sahip olduğu gayrimenkullerin kira bedellerinin rayiç değerlere göre çok düşük olması tartışılan konuların başında yer almıştır. Yarattığı etki ise, kamuoyunun Kurum kaynaklarının değerlendirilmesi ile ilgili görüşlerine tesir ettiği için sağlanacak gelir artışından çok daha fazladır.

SSK'nun en önemli gelir kaynağını oluşturan primlerin tahsili uzun yıllar kayan bir yara olmuştur. Her dönemde tahsil oranının artırılacağı belirtilerek çeşitli tedbirler alınmaya çalışılmıştır. Tahsil edi-

lemeyen primlerin tam olarak tahsil edilmesi halinde Kurumun mali sıkıntısı olmayacağı yönündeki iddialar bu konunun önemini bir kat daha artırmıştır. Ancak, prim tahsil oranının % 85'i geçtiği durumlar başarı olarak kabul edilmiştir. 1991 yılı primlerin tahsili bakımından iki önemli olumsuz gelişmeyi beraberinde getirmiştir. Prim tahsili uzun yıllardan beri ilk defa % 72.3 gibi çok düşük bir oranda gerçekleşmiştir. Tahsil oranını yükseltmek bir yana düşmüştür. İkinci önemli gelişme ise, prim borçlarını ödemeyen işverenlerin yapısı ile ilgilidir. Daha önceki yıllarda özel kesim işverenleri prim ödemelerini aksatırken 1990 yılından itibaren bu yapı tamamen değişmiştir. Ödenmeyen primlerin büyük bir kısmı kamu kesimi işverenlerine aittir. Nitekim, 1991 yılında ödenmeyen primlerin % 64.9'u kamu kesimi, % 35.1'i ise özel kesim işyerlerine aittir. Primlerini ödemeyen kamu kurumları arasında da büyükşehirler ve bağlı belediyeleri ile Taş Kömürü işletmesi gibi KİT'ler ilk sıralarda yer almaktadır. Sosyal devlet olma iddiasındaki devletin kurumları sosyal yükümlülüklerini yerine getirmemektedirler. Bu üzerinde önemle durulması gereken hususlardan birini oluşturmaktadır.

Kurumun 1991 yılı alacakları bir önceki yıla göre % 229 artarak 11.328 Milyar TL'ye ulaşmıştır. Bu alacakların % 33'ünü Sosyal Yardım Zammı alacakları % 32'sini ise prim alacakları oluşturmaktadır. Şüpheli alacakların oranı ise % 28.5'dir ve bunun da % 62'sini primlerden şüpheli alacaklar teşkil etmektedir. Bu tablo, Kurumun yaptığı sosyal yardım ödemelerinin yarattığı negatif etkiyi ortaya koymasından önem taşımaktadır.

## 2. Giderler

Kurumun 1991 yılı giderleri 15.641 Milyar TL'ye ulaşmıştır. Bu gi-

derlerin 6.744 Milyar TL si matematik karşılıklardan karşılanan gelir ve aylık ödemelerinden oluşmaktadır. Cari yıl giderleri ise 8.896 Milyar TL dir.

Gider kalemleri arasında ilk sırayı % 74.2 ile sosyal sigorta giderleri oluşturmaktadır. Bunu % 18.33 ile sağlık tesisleri giderleri, % 3.3 ile genel yönetim giderleri takip etmektedir. Sosyal Sigorta giderlerinde 1990 yılına göre % 62.3 lük bir artış gözlenmiştir. Sosyal sigorta giderleri içinde uzun vadeli sigorta kolları olan yaşlılık, malütlük ve ölüm sigortası giderleri toplam sigorta giderlerinin % 84 üne eşit bir gideri temsil etmektedir. Bu bakımdan bu sigorta kolları ile ilgili gelişmeler bir anlamda SSK'nun kaderini belirlemektedir. Bu sigorta kolunu % 10 ile hastalık sigortası ve % 3 ile işkazaları ve meslek hastalıkları sigorta kolu oluşturmuştur. Yaşlılık, malütlük ve ölüm sigortaları giderleri 1990 yılına göre % 58 artarken, hastalık sigortası giderleri % 89 ve İKMH sigortası giderleri de % 83 oranında artmıştır. Toplam sigorta giderleri içinde % 1.86 gibi çok küçük bir paya sahip olmasına rağmen anlaşmalı şahıslar ve müesseselerden temin edilen sağlık hizmetleri giderlerindeki artış 1990 yılına göre % 116 gibi yüksek bir oranda gerçekleşmiştir. Bu konu zaman zaman SSK'nun dışardan hizmeti pahalya satın aldığı ve suistimal edildiği iddiaları ile kamuoyu gündemine getirilmektedir.

### 3. Karşılıklar ve Plasmanlar

Kurum, 1991 yılında 23.565 Milyar TL'lik gelirden cari yıl giderleri olan 8.896 Milyar TL'lik miktar düşüldükten sonra geride kalan 14.668 Milyar TL nin matematik karşılık olarak ayrıldığını belirtmektedir. Buna göre Toplam matematik karşılıkların 15.719 Milyar TL'ye ulaştığı ifade edilmektedir. Matematik karşılıklardaki artış oranı 1990 yılına göre % 102 olmuştur. Şurasını açık ola-

rak belirtmek gerekir ki Kurum faaliyet raporunda yer alan bilgiler arasında karşılıklarla ilgili olan veriler son derecede kısırdır. Kurum yetkilileri geçmişte çok sık olarak Kurumun ayırması gereken karşılıkları ayıramadığı bu sebeple gelecekte mali kriz içine düşeceğini ifade etmişlerdir. Rapordaki verilerden Kurumun 1991 yılı için ayırması gereken matematik karşılıkların toplam miktarı belirtilmediği için ayrılan karşılıkların yeterli olup olmadığı konusunda yorum yapmak mümkün görülmemektedir.

Finansman metodu olarak Fon sistemini benimsemenin temel gerekçesini, gelir gider farkından doğan fazlalıkların değerlendirilerek Sosyal sigortalara ek gelir sağlanması amacı oluşturur. Türk sosyal sigorta müesseseleri uzun vadeli sigorta kolları uzun vadeli sigorta kollarını fon metodunu kullanarak çalıştırmaktadır. Gelişmekte olan bir ülke olarak tasarrufa olan ihtiyaç dolayısı ile de fon metodu tarafımızdan da savunulmaktadır. Nitekim, sosyal sigorta kurumlarının prim gelirleri, değişiklikler göstermekle birlikte toplam tasarrufların % 20 sine yakın bir kaynak yaratmaktadır. Sosyal sigorta kurumları açısından yaratılan bu kaynakla ilgili en önemli meseleyi fonların nasıl değerlendirileceği hususu oluşturur. 4792 Sayılı Kurumun SSK'nun fonlarının kullanım alanını belirlemiştir. Ancak, geçmişte bu sınırlamalara ve sosyal güvenlik fonlarının kullanımında uyulması gereken emniyet, likidite, güven ve sosyal ve ekonomik fayda kriterlerine fazla riayet edilmemiş, siyasi iktidarlar fonları ağırlığı iç borçlanmada olmak üzere çeşitli alanlarda kullanmışlardır. 15 yıldır yüksek oranlı bir enflasyonla iç içe yaşayan ülkemizde, sonuç, sosyal güvenlik kurumlarının fonlarının negatif getiri sağlayan alanlarda kullanılması olmuştur. Ek gelir sağlanması gereken fonlar, mali sıkıntının kaynaklarından birini oluşturmuştur.

Kurumun 1991 yılı plasmanları 1990 yılına göre % 17.7 artarak 5.049 Milyar TL'ye ulaşmıştır. Artış hızı geçmiş yıllara göre önemli ölçüde azalmaktadır ki bu Kurumun gelirlerinin önemli bir kısmını cari harcamalar için kullandığını göstermektedir. Öte yandan, söz konusu artış gelir getiren banka mevduatlarında yalnızca % 4.6 iken tahvillerde azalma olarak kendini göstermiştir. 1991 yılı plasmanlarının % 60.60'ının Milli Bankalarda Mevduat, % 11.67'sinin Tahviller, ve % 8.35'ini gayrimenkuller oluşturmaktadır. Kalan kısmın % 18'ini diğer plasmanlar, % 0.78'ini konut kredileri ve % 0.60'ını Toplu Konut Fonu oluşturmaktadır. Toplam plasmanlardan 1991 yılı içinde elde edilen gelirler 797 milyar TL'dir ve % 15.78 gibi çok düşük bir rantabilite oranı vermektedir. Bankalardan alınan faizlerin toplam mevduata oranı % 13.56'dır. Mevcut verilerden mevduatların türü ve süresi ile ilgili değerlendirmeler yapma imkânı olmamakla beraber 1991 yılı enflasyon oranının % 60.9 olduğu dikkate alınır ise çok düşük bir oran olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Tahvillerin getiri oranı ise % 54'dür ve bu kalemde enflasyon oranı ile karşılaştırıldığında negatif getiri vermektedir. 1992 yılı sonunda Kurumun elinde yıllık getirisi yalnızca % 30 olan 50 Milyar TL'lik tahvilin olduğunun açıklanması bu alandaki yanlışlığı vurgulamaktadır. Plasman gelirlerinin % 51'ini faiz gelirleri, % 40'ını ise tahvil gelirleri oluşturmaktadır. Bu kalemleri % 6.7 ile kira gelirleri takip etmektedir.

### E. SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER

Hiç tartışmasız olarak belirtilmesi gereken husus, SSK'nun Türk sosyal güvenlik sisteminin en eski ve en büyük sosyal güvenlik müessesesi olduğudur. Bugün geldiği nokta itibarıyla SSK, ülkemiz ölçeğinde sosyal güvenlik alanında DEV bir müessesedir. Bunu rakamlarla ifade edersek şu gerçeklerle

karşılaşırız:

- SSK, sosyal güvenlik faaliyetlerini gerçekleştirmek üzere 60.000 kişilik bir çalışan ordusunu istihdam etmektedir.

- Ülke çapında 536 bin işyeri ile sosyal sigorta faaliyetlerini yürütmek üzere ilişki halindedir.

- Ülkemiz nüfusunun % 34.69'u, sosyal sigortalar vasıtasıyla kapsama alınan nüfusun % 50.98'i ve sosyal sigortalar kapsamındaki aktif sigortalıların % 46.95'i SSK şemsiyesi altında koruma kapsamına alınmıştır.

- Sosyal sigorta kuruluşlarından aylık ve gelir alan pasif sigortalıların % 45.58'i SSK'dan gelir ve aylık almaktadır.

- SSK toplam nüfusumuzun 3'te birine sağlık hizmeti sunmaktadır. Sağlık hizmetlerinin arzı bakımından ülkemiz hastanelerinin % 16.3'ü ve toplam yatak kapasitesinin % 18'i SSK'na aittir.

- SSK'nun bir yıllık gelirleri 23.5 Trilyon TL'ye ulaşmıştır. Bu miktar 1991 yılı toplam konsolide bütçe gelirlerinin % 23'üne, bu bütçe içinde de vergi gelirlerinin % 30'una denk bir iktisadi büyüklüğü ifade etmektedir.

Bu parlak göstergelere rağmen, SSK kuruluşundan bu yana en sıkıntılı dönemlerini yaşamaktadır. Henüz 50 yıllık bir tarihi bile olmamasına rağmen YAŞLI bir sigortanın problemlerini yaşamaktadır. Bir sosyal güvenlik müessesesi ilk defa kurulurken veya sonradan kapsamı genişletilirken ya ilmi verilerden hareketle ülkenin iktisadi, sosyal ve kültürel yapısına uygun sistemler oluşturulur, ya da bunlar gözardı edilerek siyasi tercihler öne geçer. Ülkemizde, özellikle sonradan yapılan müdahalelerde siyasi tercihler ülke gerçeklerinin ve sosyal güvenlik prensip-



lerinin önüne geçmiştir. Bu müdahaleler sonucu sosyal güvenlik prensiplerinden ciddi SAPMALAR meydana gelmiş, Türk sosyal güvenlik sisteminin temelini oluşturan sosyal sigorta kurumları birer SOSYAL YARDIM müessesesine dönüşmüştür. Bu olumsuz gelişmeden en fazla etkilenen kurumların başında da SSK gelmektedir.

SSK, üç değişik yönde ortaya çıkan olumsuz gelişmelerin tesiri ile bugünkü noktaya gelmiş, adeta 3 ağızlı bir makasın dişleri arasında kalmıştır. Bunlar:

1. SSK'nun prim gelirleri yeteri kadar artırılmamıştır. Bunun temel sebebi, kapsama alınan sigortalı sayısındaki artışın yetersizliğidir. İstihdam piyazamazin yapısal özellikleri, işyerlerinin küçük ve dağınık olması, sigortalıların ve işverenlerin sorumluluklarını yerine getirme konusundaki isteksizlikleri ve kapsama almaya yönelik denetim faaliyetlerinin yetersizliği bu yetersizliğin önde gelen sebepleri arasında gelmektedir. İstatistikler tartışmaya açık olmakla birlikte aktif sigortalı olarak kapsama alınma oranı % 55-60 civarındadır.

2. İkinci olumsuz gelişme, SSK'nun toplamması gereken primleri toplayamaması ve sahip olduğu fonları rasyonel şekilde değerlendirememesinden kaynaklanmaktadır. Prim alacaklarının tahsili sürekli olarak SSK gündeminde yer almıştır. 1991 yılında bu bakımdan iki önemli negatif gelişme vardır. Bunlardan ilki, prim tahsil oranının yıllardan beri ilk defa % 80 lerin altına düşerek % 72 olarak gerçekleşmesi, ikincisi ise prim borcu olan kurumlar arasında kamu kurumlarının ilk sırayı almasıdır. Bugün, ödenmeyen her 3 liralık primden 2 lirası devlet kurumlarına aittir ki bu, daha önce belirttiğimiz gibi, üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir gelişmedir. Vergisini alamayan devlet, bizzat kamu kurumlarından primlerini de alamamaktadır. Bu

bakımdan ikinci olumsuz gelişme ise, fon sistemine göre çalışan Kurumun fonlarının rasyonel olarak değerlendirilememesinden kaynaklanmıştır. Sosyal sigortaların finansmanına katılmayan devlet, yönetim yapısındaki hâkimiyete bağlı olarak Kurum fonlarını istediği alanlarda negatif getiri ile kullanmıştır. Fonların kullanılmasında uyulması gereken emniyet, gelir, likidite ve sosyal ve ekonomik fayda kriterlerine riayet edilmemiş, artı gelir sağlayarak sosyal güvenlik standardının yükseltilmesinde kullanılması gereken fonlar yüksek oranlı enflasyon dönemlerinde eritilmiştir.

3. İlk iki faktör SSK'nun gelirleri azaltan tesiri ile aktüaryal dengesini bozarken, üçüncü faktör giderlerini artırarak bu dengeyi bozucu tesir yaratmıştır. Bütün sosyal güvenlik kurumlarından ivaz almak şartları kolaylaştırılmıştır. Bu açıdan sosyal sigorta kurumları birer sosyal yardım müesseseleri haline gelmiştir. Sosyal güvenlikte temel prensip, tehlikeye maruz kalan kişiye ivaz verilmesidir. Halbuki ülkemizde bu prensibe riayet edilmemektedir. Bunun en çarpıcı örneği yaşlılık sigortası uygulamasıdır. 1965 yılından sonra bu sigorta kolu ile ilgili olarak 10 defa değişiklik yapılmıştır. Nihayet 1992 yılında tekrar yürürlüğe giren şekli ile bu sigorta kolu, belki de dünyada yalnızca bize has bir uygulama olarak, yaş şartı aranmaksızın yaşlılık aylılığı vermektedir. Hiç kimse 38 yaşındaki bir kadının ve 43 yaşındaki bir erkeğin ülkemiz şartlarında yaşlandığını ve tehlikeye maruz kaldığı için aylık alması gerektiğini söyleyemez. Benzer uygulamaları diğer sigorta kolları için de söylemek mümkündür. Bu iki yönlü olumsuz gelişme PRİM ÖDEYEN AKTİF SİGORTALI/İVAZ ALAN/PASİF SİGORTALI dengesini öylesine bozmuştur ki, nüfusu en yaşlı olan toplumdaki oranlardan daha kötü bir noktada bulunmaktadır. Daha öncede belirtildiği gibi

prim ödeyen 2.09 kişi ivaz alan bir kişiyi finanse eder hale gelmiştir. 1992 yılı başında yürürlüğe giren ve yaş haddini kaldıran uygulamanın asıl sonuçlarının 1992 ve özellikle de 1993 yılından itibaren ortaya çıkacağı düşünülünce, 1991 YILININ SSK'NUN EN AZ ÖKTÜ SON YILI olduğunu söylemek abartma olmayacaktır.

Siyasi iktidarların sosyal güvenlik sistemine, siyasi endişelerle sık sık müdahale etmeleri, sistemin özünü oluşturan ADALET, EŞİTLİK VE GÜVEN unsurlarını ortadan kaldırmıştır. Nitekim, genel olarak kamuoyunda, devamlı olarak ivaz alma şartlarının kolaylaşacağı, yerine getirilmeyen yükümlülüklerin affedilebileceği düşüncesi hakimdir. Bu Türk insanını "en az yükümlülükle, en fazla nasıl alabilirim" kolaycılık hesaplarına sevk etmiştir. İnsanlar af beklentileri ile prim ödemelerini geçiktirmekte veya hiç yapmamakta veya uzun süre en düşük gelir üzerinden prim ödeyerek emekliliğe yakın tarihlerde kurum değiştirme ve primlerini artırma yollarını seçmektedirler. Sosyal güvenlik kurumları arasında düşük ivaz ve renden yüksek aylık ve gelir verene doğru bir göç vardır. Çalışma hayatına başladıktan hemen sonra, özellikle kadın çalışanlar, emeklilik hesapları yapar hale gelmişlerdir. Sosyal yardım zammı ödemeleri sisteminin adalet unsurunu çöktürmüştür. Nitekim, 1993 yılı Ocak ayında, gösterge tablosuna göre en düşük yaşlılık aylığı 1.563.448 TL iken en yüksek aylık da 1.820.376 TL dir. Yani en düşük prim ödeyenle en yüksek prim ödeyen arasındaki fark yalnızca, 257 bin TL den azdır. En yüksek gelir diliminden prim ödeyen sigortalı 6 yıl daha fazla çalışarak aylık bağlama oranını % 85 e çıkarsa bile aylık geliri yalnızca 181 bin TL artacaktır. Buna göre en rasyonel davranış 13 yıl 11 ay prim ödeyerek 5000 günü doldurmak ve 20 yıllık süreyi beklemektir. Bu sonucu yaratan sosyal yardım zammı ödemeleri olmuştur. Kuru-

ma getirdiği katlanılmaz yük bir yana, sistemin adalet ve eşitlik prensiplerini ortadan kaldırmıştır.

Koalisyon iktidarı SSK'nun ve bir bütün olarak Türk sosyal sigorta kurumlarının problemlerini çözmeye yönelik bir dizi faayileti parça parça devreye sokmaya çalışmaktadır. Özellikle kısa vadeli tikanlıkların aşılması bakımından bu tedbirlerin bazılarını uygulamaya koymak kaçınılmazdır. Ancak, devletin finansmana iştirakinin sağlanması, prim oranlarının yükseltilmesi ve işsizlik sigortasının kurulması gibi tedbirler uzun vadeli ve olumsuz sonuçları olabilecek olan tedbirlerdir. Türk sosyal güvenlik sisteminin problemlerini çözmeye yönelik tedbirlerde şu hususların dikkate alınması ve gözönünde bulundurulması faydalı olacaktır:

- Türk sosyal güvenlik sistemi bir bütün olarak rayından çıkmıştır. Alınacak tedbirler, sistemi yeniden rayına oturtacak BÜTÜNCÜ tedbirler olmalıdır. Alınacak tedbirler için sosyal güvenliğin temel prensipleri ile Türkiye'nin iktisadi ve sosyal yapısı ile Türk toplumunun kültürel değerlerini gözönüne almak yeterli olacaktır.

- Alınacak tedbirler, siyasi iktidarın da belirttiği gibi, REFORM niteliğindeki tedbirlerdir. Bu tedbirlerin sonuçlarını almak için 2000'li yılların ilk çeyreğini beklemek gerekecektir. Alınan tedbirler, bugün mevcut olan bazı yanlış uygulamaların ortadan kaldırılması için geri adım atılmasını gerekli kılabılır. Bu da siyasi iktidarın bir fatura ödemesini gerektirebilir. Hiç kimse, bugün yaşanan problemlerin sebebini mevcut siyasi iktidara mal edemez. Ancak, bu tedbirlerin alınması da geciktirilemez. Fatura daha da büyümeden bir siyasi iktidarın bu maliyete katlanması gerekecektir.

- Koalisyon iktidarı REFORM niteliğindeki tedbirleri yapmak için iktidarın

ilk günlerinde önemli bir şans yakalamış, ancak, emeklilik sistemindeki düzenleme ile bu şansı kaybetmiştir. Fakat, 1992 yılı sonu ve 1993 yılı başından itibaren aylıkların ödenmesi konusunda karşılaşılan tikanlıkların kamuoyunda yarattığı "artık bir şeyler yapılması gerekir" havası, köklü değişiklikler yapma şansını tekrar doğurmuştur. Çalışma hayatının bütün tarafları bunun gerekliliğine inanmıştır.

- Reform kapsamında alınacak tedbirlerin, kısa vadeli sıkıntıları aşmak için kullanılacak yöntemlerin dışında olarak, gerekirse uzun süreli bir çalışma ile belirlenmesi gerekecektir. Bu çalışmalar çerçevesinde:

a. Devletin sosyal güvenliğin finansmanına iştirakinin sağlanması,

b. Sosyal güvenlik kurumları arasında norm ve standart birliğini sağlayacak bir üst organizasyonun oluşturulması,

c. Sosyal güvenlik kurumlarının yönetimlerinin, siyasi iktidarların müdahalelerini asgariye indirecek şekilde, konu ile ilgili tarafların daha aktif olarak katılmalarını sağlayacak ve fakat yönetimin profesyonel olmasına da imkân verecek şekilde yeniden düzenlenmesi,

d. Hukuk devleti olma prensibini zedelememeye azami dikkati göstererek, sosyal güvenlik sistemimizi mahkum eden yanlışlardan, kamuoyunun da desteğini alarak dönülmesi,

e. İşsizlik ve aile ödenekleri gibi diğer sigorta kollarının mevcut sigorta kollarının problemlerinin çözülmesi ile ilişkili olarak kurulabileceği kabul edilmesi,

f. Oluşturulan sistemin toplumsal dayanışmanın en geniş kapsamlı uygulaması olduğunun bilincinde olarak adalet ve eşitlik ilkelerinin yerleştirilmesi ve güven unsurunun sağlanması,

g. Sosyal güvenlik anlayışında meydana gelen değişikliklere bağlı olarak, fertlere daha fazla seçme şansı veren özel sigortacılığın teşvik edilmesi gibi tedbirlerle sistemin desteklenmesi, hususlarına dikkat etmek faydalı olacaktır.

Sonuç olarak belirtmek gerekirse, SSK'nun 1991 yılı faaliyetlerden hareketle dile getirdiğimiz problemler bir bütün olarak Türk sosyal güvenlik sisteminin problemleridir ve çözüme yönelik tedbirlerde ancak bu bütünlük unsurunu gözeterek başarılı olabilir. Prim tahsilinin artırılması, sosyal yardım zamlarının devlet tarafından ödenmesi, devletin de prim ödeyerek sosyal sigortaların finansmanına iştirak etmesi, prim oranlarının yükseltilmesi ve SSK'nun sahip olduğu kıymetlerin getirilerinin artırılması kanaatimizce geçici tedbirlerdir. Yapılması gereken, oldukça soyut gibi görülen, fakat uzun vadeli çözüm için gerekli olan yukarıda saymış olduğumuz hususlardır.

## BAŞSAĞLIĞI

Sendikamızın Yönetim Kurulu Üyesi ve Batı Çimento Sanayi A.Ş.'nin Yönetim Kurulu Murahhas Üyesi Sayın Eşref BALTALI'nın babası, doğruluk ve iyilik timsali, beyefendi insan ve Sendikamızın uzun süre Yönetim Kurulu Üyeliğini yapan

## EZEL BALTALI'nın

İzmir'de vefat ettiğini ve 13 Nisan 1993 Salı günü Karşıyaka Soğukkuyu Kabristanında ebedi istirahatgahına tevdi edildiğini büyük bir teessürle öğrendik. Merhuma Allah'dan rahmet, kederli ailesine ve sevenlerine sabır ve başsağlığı dileklerimizizi sunarız.

**ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ  
İŞVERENLERİ SENDİKASI**

# HUKUK

T.C.  
YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO. : 1993/1008

KARAR NO. : 1993/1958

KARAR TARİHİ : 11.02.1993

**KARAR ÖZETİ:** 1 - Prosödürüne uygun olarak toplu iş sözleşmesi görüşmeleri başladıktan sonra taraflar arasında anlaşma sağlanamaması üzerine grev kararı alınmasından önce işyerinde çalışan işçilerin iş akidlerinin feshedilmesi kanunî prosödüre uygun olarak alınan grev kararının kanun dışı sayılmasını gerektirmez.

**DAVA:** Davacı, yapılan grevin kanun dışı olduğunun tesbitine ve ihtiyati tedbir yoluyla durdurulmasına karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, yapılan grevin kanun dışı olduğunun tesbitine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde duruşmalı olarak davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; mahiyeti itibariyle duruşma isteğinin reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten

sonra dosya incelendi, gereği konuşulup dönüldü:

### YARGITAY KARARI:

Taraflar arasındaki uyumsuzluk, davacı Zafer Madeni Eşya Sanayii AŞ. ile davalı Öz Çelik İş Sendikası arasında yürütülen TİS.si görüşmelerinin uyumsuzlukla sonuçlanması üzerine, işçi sendikasının 17.9.1992 tarihinde aldığı ve 7.10.1992 tarihinde uygulamaya konulacağını bildirdiği grevin kanun dışı olduğunun tesbitine ve ihtiyati tedbir yolu ile durdurulması istemine ilişkindir.

2822 sayılı Yasanın 25.maddesinin 1.fıkrasında genel olarak grev tanımlandıktan sonra 2.fıkrasında kanuni grevin unsurları belirtilmiştir. Anılan maddenin 3. fıkrasına göre kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denir.

Davalı işçi sendikası davacıya ait işyerinde TİS.si yapmak üzere belge si aldıktan sonra 2822 sayılı Kanununun 17. ve bunu izleyen maddeleri uyarınca TİS. ve prosedürünü başlatmış, görüşmelerde anlaşma sağlanamaması ve arabuluculuk safhasında da bir anlaşmaya varılmaması üzerine, 17.9.1992 tarihin-

de grev kararı alınmış ve bunu 7.10.1992 tarihinde uygulamaya koyacağına işverene bildirmiştir. Görülüyorki, olayda öngörülen prosedüre uyulmuş ve kanuni grev için aranan koşullar gerçekleşmiştir.

Bu durumda, işverenin, işçi sendikasının grev kararı almasından önce işyerinde çalışan işçilerin iş akitlerini feshettiklerini bildirerek işten çıkarılmış olması, yasal prosedüre uygun olarak alınan grev kararının kanun dışı sayılmasını gerektirmez ve işveren grevin kanunsuz olduğunun teşbitini istiyemez.

O halde, davanın reddine karar vermek gerekirken, yazılı şekilde grevin kanunsuz olduğunun tesbitine ve ihtiyati tedbir yolu ile durdurulmasına karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.2.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1993/3445  
KARAR NO : 1993/3622  
KARAR TARİHİ : 08.03.1993

**KARAR ÖZETİ:** *Sendika yöneticiliği görevinin sona ermesi ve işçinin işe alınmasını istemesi halinde işverenin işçiyi eski işine veya eski işine uygun bir işe diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorunluluğu varsa da, işverenin bu zorunluluğa uymaması halinde mahkemece işe alınmasına karar verilebileceğine dair hüküm yoktur.*

**DAVA:** Davacı, sendika yöneticiliğindeki görevinin sona ermesi üzerine 3 ay içerisinde davalı işverene başvurarak 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 29 ncu

maddesi hükmüne göre, işe alınmasını istemiş, davacı işe alınmamış ve açtığı bu dava ile 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 29 ncu maddesi uyarınca işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Gerçekten, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 29 ncu maddesinde işveren talep tarihinden itibaren en geç bir ay içinde işçiyi o andaki şartlarla eski işine veya eski işine uygun bir diğer işe diğer isteklilere nazaran öncelik vererek almak zorunda olduğu hükme bağlanmıştır. Ancak işverenin bu zorunluluğa riayet etmemesi halinde mahkemece işe alınmasına karar verilebileceğine dair Kanunda herhangi bir hüküm yer almamıştır. İşe iade hususu sadece Sendikalar Kanununun 30 ncu maddesi uyarınca işyeri sendika temsilcileri için söz konusudur. Bunun dışında işe iade müessesesi yoktur. Böyle durumlarda işçi ancak işe alınmaması sonucu Kanundan ve sözleşmelerden doğan haklarını isteyebilir.

O halde, işe iadeye karar verilemeyeceğinden davanın reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde davacının işe iadesine karar verilmiş olması isabet-siz olup, bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 8.3.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/7647  
KARAR NO : 1993/2999  
KARAR TARİHİ : 01.03.1993

**KARAR ÖZETİ:** Bir kimsenin işçi statüsünde çalıştığı süre için kıdem tazminatı istemesi mümkündür. Sözleşmeli personel olarak çalıştığı sürenin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması mümkün değildir.

**DAVA:** Davacı, davalı bankada 1.12.1981 tarihinde işçi statüsünde çalışmaya başladığını, 15.7.1988 tarihinde sözleşmeli personel statüsüne geçirildiğini ve 8.7.1991 tarihinde görevden ayrıldığını, kendisine kıdem tazminatı ödenmediğini ileri sürerek istekte bulunmuştur.

Mahkemece, davacının davalı Bankada gerek işçi statüsünde ve gerekse sözleşmeli personel statüsünde çalıştığı tüm süreler dikkate alınarak gerçekleşen kıdem tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmiştir.

1475 sayılı İş Kanununun 14 ncü maddesine göre kıdem tazminatı işçilikte geçen hizmet süresi için öngörülmüştür. Sözleşmeli personel hizmet akdi ile çalışan, İş Kanununa tabi işçi değildir. Bu nedenle, davacının sözleşmeli personel olarak çalıştığı dönem için kıdem tazminatı istemesi mümkün değildir.

O halde, mahkemece yapılacak iş işçilikte geçen süreye ait gerçekleşecek kıdem tazminatını hüküm altına almaktan ibarettir. Buna rağmen mahkemenin davacının sözleşmeli personel statüsünde geçen hizmet dönemi içinde kıdem tazminatına hükmetmiş olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 1.3.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1993/3396  
KARAR NO : 1993/2966  
KARAR TARİHİ : 25.02.1993

**KARAR ÖZETİ:** Sendika yöneticisi ve işyeri sendika temsilcisi olan işçinin başka bir işyerine nakli halinde eski işine iadesi isteği ile dava açabileceğine dair kanunlarımızda bir hüküm bulunmamaktadır.

**DAVA:** Davacı vekili, müvekkilinin Bornova Zeytincilik Araştırma Enstitüsündeki işine iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davacının işine iadesine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### YARGITAY KARARI:

Çalıştığı işyerinden başka bir işyerine nakledilen davacı, işyerinde uygulanan 4.Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesinin sendika temsilci ve yöneticilerinin teminatı başlıklı 13.maddesinin "sendika yöneticisi temsilcileri rızaları dışında meslekleri ile ilgili olmayan işe nakledilemez veya başka bir işyerine daimi olarak bir aydan fazla gönderilemezler. Yönetici ve temsilcilerin teminatı ile iş akidlerinin feshi konusunda kanun hükümleri uygulanır "hükmüne dayanarak eski işine iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece istek gibi karar verilmiştir. Belirtmek gerekirken, sendika yöneticisi ve işyeri sendika temsilcisi olan işçinin başka bir işyerine nakli halinde eski işine iade isteği ile bir dava açılmaz. Zira yasalarımızda böyle bir hüküm bulunmamaktadır. Davacının iş akdi fesih edilmediğine göre, Sendikalar Kanununun 30 ncü maddesi hükmünün de olayda uygulama olanağı yoktur.

O halde, davanın reddine karar vermek gerekirken aksine hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA 25.2.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C.

YARGITAY

**10. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1991/10823

KARAR NO : 1993/2958

KARAR TARİHİ : 30.03.1993

**KARAR ÖZETİ:** *İşte çalışırken tesbit edilen meslek hastağının işten ayrıldıktan çok sonra gerçekleşen meslekte kazanma gücü kaybı oranının oluşmasında payı öngörülebilir. Ancak bu payın oranının makul ve ilme ve fenne uygun şekilde tesbiti gerekir.*

*Değışek etkenlerin meslekte kazanma gücü kaybındaki paylarına göre sorumlular saptanmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir.*

**DAVA:** Davacı SSK, meslek hastalığı sebebiyle çalışma gücünü kaybeden işçiye bağladığı gelirin peşin sermaye değeriyle giderlerin rücu davalı işverenden tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Karar tarflarca temyiz edilmiştir.

**YARGITAY KARARI:**

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delilere hükmün dayandığı gerekirci nedenlere göre, davacı Kurumun temyiz itirazlarının reddi gerekir.

2- Sigortalının ..... tarihinde işyerine girdiği ve ..... tarihinde işten ayrıldığı ve çalıştığı dönemde meslek hastalığına neden olacak zararlı etkenlere maruz kaldığı ve

işten ayrıldığı sırada kendisinde meslek hastalığı saptandığı, ne var ki, bu hastalığının meslekte kazanma gücü kaybını gerektirmediği veya gelir bağlanmasına yol açacak ağırlıkta olmadığı, dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Sonradan ..... tarihinde meslek hastalığı sebebiyle ..... oranında meslekte kazanma gücünü yitirdiği saptanınca Sosyal Sigortalar Kurumunca iş kazalarıyla meslek hastalıkları sigortası kolundan kendisine gelir bağlanmış ve bu gelirlerin peşin sermaye değeriyle ile giderlerin işverenden 506 sayılı Kanunun m: 26 çevresinde rücu tahsili istenilmiştir.

İşverenin bu maddeye göre rücu tazminatından sorumlu tutulabilmesi için, anılan Yasanın 18 nci maddesi uyarınca, sigortalının çalıştığı işte meslek hastalığına tutulduğunun ve meslekte kazanma gücü kaybının bu hastalıktan kaynaklandığının ve eski işten fiilen ayrılma zamanı ile hastalığın meydana çıkması arasında o hastalık için SS Sağlık İşlemleri Tüzüğünde belirlenen süreçten (Yükümlülük süresinden) daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır.

Olayda, meslek hastalığı işyerinden ayrılmadan, diğer bir deyimle sigortalı olarak çalışırken meydana çıkmıştır. Fakat meslekte kazanma gücünü kaybettirecek yada gelir bağlanmasını gerektirecek ağırlıkta değildir.

Ne var ki, işten ayrıldıktan ..... yıl sonra meslekte kazanma gücü kaybını ve aylık bağlanmasını gerektirir bir ağırlığa ulaşmıştır. Böyle hallerde, meslekte kazanma gücü kaybı oranının oluşmasında, işte çalışırken saptanan meslek hastalığının payı öngörülebilir isede, işyerinden ayrıldıktan sonraki zamanda, sigortalının meslekte kazanma gücü kaybını gerektirebilecek, ya da hızlandırabilecek, kimi işlerde çalışması, yada sigortalının 506 sayılı Kanun m: 17 çevresinde hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması, tedavinin kabul edilmemesi gibi olgularda etkili olabilir.



Diğer bir deyimle müterafik illiyet ve kusur sözkonusu edilebilir. Nitekim davalı taraf bu anlamda savunmalar yapmıştır. Bu nedenle, sigortalının işyerinden ayrıldıktan sonraki zaman diliminde, kişisel yaşantısı ve iş hayatının mahkemece araştırılması ve bu gibi müterafik illiyet ve müterafik kusur olgularının ayıklanabilmesi için, bu etkenlerin, meslekte kazanma gücü kaybındaki paylarının belirlenmesi gereklidir.

Meslek hastalığının giderek artan ve meslekte kazanma gücü oranı kaybına yol açan bir karakteri var ise de sigortalı işyerinden ayrılmakla, işyerinin zararlandırıcı etkenlerinden de uzaklaşmış olacağından, sonuçla, işyeri arasındaki nedensellik bağının ve başka nedenlerin rolü olup olmadığının inandırıcı ve hiç bir kuşku ve duraksamaya yol açmayacak biçimde ve ilim ve fenne uygun bir şekilde saptanması zorunludur. Öte yandan, işyerinden ayrılma tarihi ile kazanma gücü kaybının tesbiti tarihi arasında geçen zamana göre, meslek hastalığının tıp ilmine göre ulaşabileceği seviye ve oran yol açacağı kayıp oranı makul ve ilim ve fenne uygun görülemiyorsa, özellikle öteki etkenlerin katkısı gözönünde tutulmalıdır. Değişik etkenlerin sonuçtaki meslekte kazanma gücü kaybındaki paylarına göre sorumlular saptanmalıdır. İşyerinden ayrılmadan önceki çalışmaları nedeniyle oluşacak kaçınılmaz maluliyet payı ile, varsa işverenle ilgili olmayan etkenlerin yol açtığı maluliyet payları toplamı meslekte kazanma gücü kaybından düşülerek, kalan kazanma gücü kaybı oranına göre, işverenin kusuru belirlenmeli ve bu kusur oranı, rücu tazminatının hesabında esas alınmalıdır.

İşbu fiili ve hukuki gerçekler gözönünde tutulmaksızın eksik araştırma ve incelemeye yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsizdir.

O halde, davalı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle davalı yararına BOZULMASINA sair yönlerin şimdilik incelenmesine yer olmadığına 30.3.1993



T.C.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1991/10982

KARAR NO : 1993/2545

KARAR TARİHİ : 15.03.1993

**KARAR ÖZETİ:** Kurumun ölümün meslek hastalığından ileri geldiğini kabul etmesi ve hak sahiplerine gelir bağlaması, sigortalının mutlaka meslek hastalığı sonucunda öldüğü anlamına gelmez.

Meslek hastalığı işyerinden ayrılmazdan önce meydana geldiğine, ölüm olayı ise hastalığın meydana çıkma ve işyerinden ayrılma tarihlerinden çok sonra gerçekleştiğine göre ölüm olgusunda işçinin çalışırken tesbit edilen meslek hastalığının payı öngörülebilir isede, işyerinden ayrıldıktan sonraki zamanda hastalığı hızlandırabilecek çalışmaların, hekim tavsiyelerine uyulmamasının, tedavinin kabul edilmemesinin, ölüme yol açabilecek başka bir hastalığa yakalanmasının veya başka bir sebep veya ileri derecedeki yaşlılık gibi nedenlerinde etkili olması ihtimal dahilinde bulunduğundan davalının savunmasında dikkate alınarak inceleme yapılmalı ve ölüm olayında davalının kusuru bulunup bulunmadığı varsa oranı tıp ilmi kurlarına göre belirlenerek bu oranda rücu tazminatına karar verilmelidir.

**Dava:** Davacı SSK meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanan gelirlerin peşin sermaye değeriyle giderlerin işverenden rücu tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, ilânda belirtildiği şekilde karar verilmiştir.

Karar davalı ve davacı SSK'ca temyiz edilmiştir.

**YARGITAY KARARI:**

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delilere, hükmün dayandığı gerektirici nedenlere göre davacı Kurumun temyiz itirazlarının reddi gerekir.

2- Sigortalının ..... tarihinde işyerine girdiği ve ..... tarihinde işten ayrıldığı ve çalıştığı dönemde meslek hastalığına neden olacak zararlı etkenlere maruz kaldığı ve işten ayrılmadan önce kendisinde meslek hastalığı saptandığı, ne var ki bu hastağın meslekte kazanma gücü kaybını, ya da gelir bağlanmasını gerektirecek ağırlıkta olmadığı, dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Sonradan ..... tarihinde sigortalı ölmüş ve ölümün meslek hastalığından kaynaklandığı Kurumca kabul edilerek haksahiplerine gelir bağlanmış ve bu gelirlerin peşin sermaye değerleri ile giderlerin işverenden rücu tahsili 506 sayılı Kanunun m: 26 çevresinde işverenden istenilmiştir.

İşverenin, bu maddeye göre rücu tazminatından sorumlu tutulabilmesi için, anılan yasanın 18 nci maddesi uyarınca sigortalının çalıştığı işte meslek hastalığına tutulduğunun ve ölümün bu hastalıktan kaynaklandığının ve aksi işten fiilen ayrılma zamanı ile hastalığın meydana çıkma zamanı arasında o hastalık için Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğünde, belirlenen yükümlülük süresinden daha uzun bir sürenin geçmemiş olması şarttır.

Olayda, meslek hastalığı, işyerinden ayrılmadan, diğer bir deyimle, sigortalı olarak çalışırken meydana çıkmıştır. Ölüm olayı ise, hastalığın meydana çıkma, ve işyerinden ayrılma tarihlerinden yani zararlandırıcı işyeri koşullarından uzaklaştıktan çok sonra ..... tarihinde gerçekleşmiştir. Böyle hallerde, meslek hastalığının giderek ağırlaşan karakteri itibarıyla, ölüm olgusunda, işte çalışırken tesbit edilen meslek hastalığının payı öngörülebilir isede, işyerinden ayrıldıktan sonraki zamanda, sigortalının hastalığı

hızlandırabilecek kimi işlerde çalışması, ya da 506 sayılı Kanun m: 17 çevresinde hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması, tedaviyi kabul etmesi veya ölüme yol açabilecek sair bir hastalık veya sebep veya ileri derecede yaşlılık gibi doğal nedenler dahi etkili olabilir. Diğer bir deyimle, müterafik illiyet ve kusur söz konusu edilebilir. Diyelim ki, Kurumun haksahiplerine gelir bağlaması ve ölümün meslek hastalığından ileri geldiği kabul etmesi de, sigortalının mutlak meslek hastalığı sonucunda öldüğü anlamına gelmeyebilir. Nitekim davalıda bu anlamda savunma yapmıştır. Bu durum karşısında, işyerinden ayrılma tarihindeki meslekte kazanma gücü kaybı ve bunun ölüm olgusundaki payı belirlenmeli, müterafik illiyet ve müterafik kusur nedeni olabilecek etkenlerin ve işyerinde kaçınılmaz meslekte kazanma gücü kaybına yol açan nedenlerin, ölüm olgusundaki payları dahi ölümün % 100 oranında meslekte kazanma gücü kaybını gerektirdiği kabul edilerek bu % 100 rakamından düşürülerek dışlanmalı ve salt meslek hastalığından kaynaklanan ve işten ayrılma tarihine göre saptanan kazanma gücü kaybı ile tıp ilminin kurallarına göre ölüm tarihine kadar söz konusu kayıp oranında gerçekleşebilecek normal artış oranına göre işverenin kusur oranı belirlenmeli ve bu kusur oranı, rücu tazminatının hesabında esas alınmalıdır.

İşbu fiili ve hukuki gerçekler gözünde tutulmaksızın eksik araştırma ve incelemeyle yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsizdir.

O halde, davalı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

**SONUÇ :** Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle davalı yararına BOZULMASINA, sair yönlerin şimdilik incelenmesine yer olmadığına 15.3.1993

Çağdaş, atılımcı Bankacılık

Dev projelerin finansmanı

Menkul değerler ve portföy yönetimi

En düşük faizli

En kolay ödeme koşullu

Yuva kredisiyle halkımıza büyük destek

Konut yapımında titizlik

Konut pazarlamasında uzmanlık

İnşaat sektöründe güçlü öncülük

Köklü geçmiş, tecrübe, gelenek

Geleceğin dünyasına bugünden hazırlık

Hizmette uzmanlığın ve güvenin ayrıcalığı

# RENK DEVRİMİ

Dünyada Bankacılık, cari hesap cüzdanı sınırlarını aşan... Kompüterize ve evrensel bir kavramdır bugün... Türkiye'de Emlak Bankası, Bankacılık boyutlarını yeni ufuklara taşıyan... Yeni ve genç bir kadroyla güvenli bir geleceğe yatırım yapan kurumdur bugün...



## EMLAK BANKASI

"Daha Uygar Bir Yaşam İçin"

# Hamiline\*

\*"Tam Hizmet" bankacılığı, çok geniş bir yelpazede, günün gerektirdiği ve bir bankadan beklenen tüm hizmetlerin karşılanması anlamına gelir. Ziraat'in "Tam Hizmet" bankacılığı, otomasyondan Modern Tarım Kredilerine, Self Servis Bankacılıktan dünya bankacılığına, çok geniş bir yelpaze oluşturur. Ziraat "Tam Hizmet" Bankacılığının hamili, hak sahibi bugün de, yarın da Türk insanıdır.



**T.C. ZİRAAT BANKASI**

ZİRAAT SİZ BİR TÜRKİYE DÜŞÜNÜLEMEZ

# Sizi çok iyi tanıyoruz.

Çalışma alanınız tekstil, otomotiv, kimya ya da inşaat sektörü. Belki de dağıtım, gıda, elektronik... İşletmenizin beklentilerini

karşılacak, verimli-  
liğinizi artırıp daha  
hızlı ve sağlıklı

büyümenize  
katkıda bulunacak

“çözüm”leri, size biz sunabiliriz.

Çünkü sizin sektörünüzü, sizin kadar iyi tanıyoruz. I-BİMSA bunun için kuruldu.

Yıllardır Türk Sanayii'nin bilgi teknolojisini yönlendirmenin deneyimini taşıyan I-BİMSA,

size de hizmet vermeye

hazır. I-BİMSA'nın

deneyimini ve birikimini kolayca harekete geçirebilirsiniz. Tek bir telefonla: (1) 276 90 16-17.

Size ihtiyaçlarınızı karşılayacak geniş bir hizmet ve ürün yelpazesi sunuyoruz. Üretim... maliyet... satış... finans... muhasebe... insan

kaynakları... yönetim bilgi... karar destek ve ofis otomasyon sistemleri.

Ayrıca, danışmanlık,

çözüm geliştirme, sistem entegrasyonu, teknik destek ve sistem uzmanlığı gibi diğer profesyonel hizmetlerimizden de yararlanabilirsiniz.

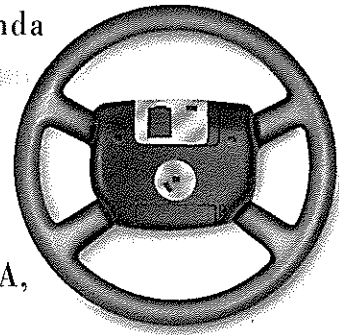
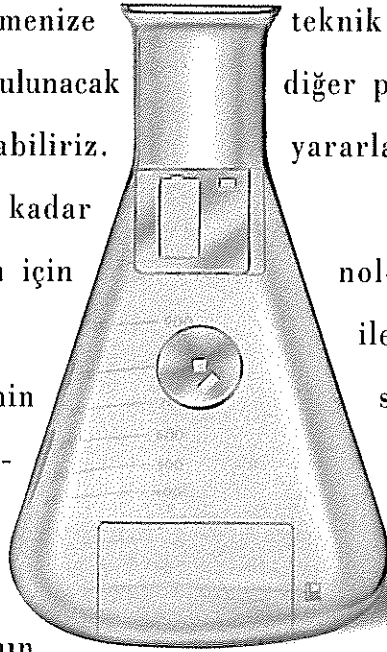
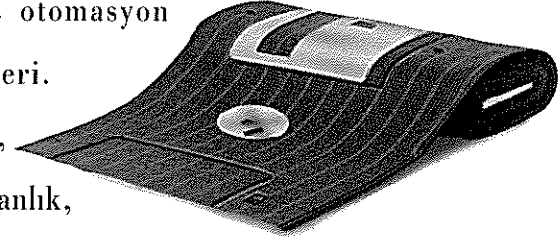
İşletmenize en uygun bilgi teknolojisi planının hazırlanmasından iletişim ağı kurmaya, bilgi altyapısının oluşturulmasından entegre çözümler önermeye kadar pek çok alanda

hizmet vermeye

hazırız.

Kısaca, I-BİMSA, kahçı dostluklardan yana.

Sizinle de el sıkışmak istiyoruz.



**I-BİMSA**

Uluslararası İş, Bilgi ve Yönetim Sistemleri AŞ

IBM ve SABANCI ortak kuruluşudur.

VakıfBank'ın hizmet kalitesi  
hep yüksek...  
**Düşen, sadece Kredi Faizleri!..**

**%5.95**

VakıfBank, Bireysel Kredi Faizlerini % 5.95'e düşürdü... Artık, Bireysel Kredi kullanmak daha kolay, daha ucuz!..

- *KONUT KREDİSİ*
- *OTOMOBİL VE ARAÇ KREDİSİ*
- *TAKSİTLİ İHTİYAÇ KREDİSİ*
- *DONATIM / İŞLETME KREDİSİ*
- *EVLİLİK KREDİSİ*
- *EĞİTİM VE KÜLTÜR KREDİSİ*
- *BAĞ – KUR PRİM BORÇLANMA KREDİSİ*
- *YURTDIŞI EĞİTİM KREDİSİ*
- *KULLANILMIŞ OTOMOBİL KREDİSİ*

Uğrayın bir VakıfBank Şubesi'ne, VakıfBank'ın çok seçenekli kredi avantajlarından yararlanın...

İhtiyaçlarınızı kolayca karşılayın!..

**VakıfBank**

21. Yüzyıl Bankacılığı