

TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ *

*Yrd. Doç. Dr. Hüseyin İLERİ ***

GİRİŞ

Belirli olaylar kişinin çalışma hayatından uzaklaşmasına, çalışma gücünde kayba sebep olmaktadır. Kişinin gelir devamlılığını bozan ve çeşitli ihtiyaçlarına cevap vermesine engel olan faktörlere risk adı verilmektedir. Tehlike (risk) kavramı; sosyal güvenliğin temel kavramlarından olup, kısaca sosyal güvenlik ihtiyacını doğuran sebeplerdir. Tehlikeler insanlık tarihi ile yaşattırlar. Bu nedenle sosyal güvenlik en ilkelinden en gelişmişine kadar her toplum için bir ihtiyaçtır.

Gelir devamlılığını olumsuz yönde etkileyen tehlikelere karşı insanlık, tarihinin her döneminde mücadele etmiş, karşı koymaya çalışmıştır. Tehlikeye karşı yapılan mücadelede temel amaç gerçekleşmiş veya gerçekleşmesi mümkün veya muhtemel riskler sonucu insanın ihtiyaç içerisine düşmesini, gelirinin kesilmesini önlemek veya durumlarını düzeltmelerini sağlayıcı tedbirlerin önceden alınmasını temin eden düzeni kurmaktır.

Sosyal güvenlik esas itibariyle tehlikelerin gelir kesilmesi veya gelir eksikliği olarak ortaya çıkan zararlarından kurtarıcı bir sistemdir. Sosyal güvenlik bir ülkede yaşayan herkese mesleki, sosyo-ekonomik ve psikolojik tehlikelere karşı korunmayı amaç edinir.

Çalışmamızda, sosyal güvenlik kavramını, sosyal güvenlik sisteminin araçları, tarihçesi ve Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi incelenmeye çalışılacaktır.

1- SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

Yarınından emin olma, geleceğini garanti altına alma ve tehlikelere karşı korunma insan ve cemiyetler için bir ihtiyaçtır. Çeşitli kaynakların sebep olduğu tehlikeler ortaya çıkmaları ile insanlara maddi ve manevi zararlar verebilirler.

(*) Ts-İş Konya Şubesinde sunulan tebliğ.

(**)S.Ü. Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Öğretim Üyesi

Yalnız olarak bir insanın tehlikelere veya tehlikelerin zararlarına karşı kendini koruyamayacağı tecrübelerle sabittir.

Fertler ve cemiyetler tehlikelere ve zararlarına karşı tarih boyunca koruyucu tedbirler geliştirmeye ve sistemler kurmaya çalışmışlardır⁽¹⁾.

Toplumsal yaşam içinde bireyler kendi istek ve iradeleri dışında, hastalıklar, kazalar, ölüm, işsizlik, yaşlılık vb. çeşitli riskler ile karşı karşıya bulunurlar. İşte sosyal güvenlik: bireylerin karşılaşılabilecekleri risklere karşı konulmasını ve doğabilecek zararların giderilmesini ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Bir toplumda yaşayan bireylerin sosyal güvenliklerini sağlamak üzere devletçe düzenlenen kurum yada kurumlar topluluğuna sosyal güvenlik sistemi denilmektedir⁽²⁾.

Bir sosyal güvenlik sisteminde aranılması (bulunulması) gereken özelliklerin sayılarak açıklanması, kanımızca kavramın daha kolay anlaşılabilmesine katkıda bulunacaktır.

i- Sosyal Güvenlik Sistemi, Hiçbir Ayırım Gözetmeksizin Toplumdaki Tüm Bireyleri Kapsar

Sosyal güvenlik sistemi, kapsadığı bireyler ve kesimler yönünden sürekli bir gelişme göstermiştir. Günümüzde sosyal güvenlik, hiç bir ayırım gözetmeksizin toplumdaki tüm bireyleri kapsayan bir sistem olarak kabul edilir. Sosyal güvenlik sisteminin «Genellik ilkesi» olarak da ifade edilen bu niteliği, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesindeki her insanın toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ilkesine de uygun düşmektedir. Sosyal güvenlik sistemi, bir toplumda çeşitli statüler altında çalışan ve çalışmayan kişileri de tümü ile kapsar.

ii- Sosyal Güvenlik Sistemi, İstek ve İrade Dışı Karşılaşılabilecek Tüm Riskleri Kapsar

Günümüzde çeşitli ülkelerde kurulu bulunan sosyal güvenlik sistemleri arasında, kapsadıkları riskler yönünden bazı farklılıklar görülmekle birlikte, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 102 sayılı «Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Sözleşmesi»nde yer alan normlar, bir sosyal güvenlik sisteminin kapsamı gereken

1- Ali Çubuk, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Güvenlik Kurumları, ANKARA İ.T.İ.A. Yayın No: 175, Ankara 1982, s. 1.

2- Ömer Zühtü ALTAN, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Üni. A.Ö.F. Yayınları no: 26, Eskişehir, 1995, s. 402.

riskler yönünden bir ölçek olarak verilebilir. Nitekim, 16 nisan 1964 günlü «Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi» ile «Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun 3 sayılı Tüzüğü'nde de aynı normlar benimsenmiştir. Anılan sözleşmeye göre bir sosyal güvenlik sistemi; "Hastalık", "Analık", "Sakatlık", "Yaşlılık", "İş kazası", "Meslek hastalıkları", "Ölüm", "Aile, (çok çocukluluk)" ve "İşsizlik" risklerine karşı güvenceler verebilmelidir⁽³⁾. Bunlar, bir sosyal güvenlik sisteminin kapsamında bulunması gereken asgari risk kolları olmaktadır.

iii- Sosyal Güvenlik Sistemi Devletçe Düzenlenir

Günümüzde klasik devlet, klasik demokrasi ile sağlanan özgürlük, adalet ve eşitlik ilkeleri yanısıra, toplumdaki tüm fertleri kapsayan belirli sosyal ilkeleri de gerçekleştirmekle yükümlüdür. Bu anlayış Sosyal güvenliğin vatandaşlar için bir hak, devlet için de vatandaşara karşı bir görev olarak kabul edilmesine yol açmıştır. Bu nedenlerle, sosyal güvenlik Devlet tarafından kanunlarla kurulan, işletilen ve denetlenen kurumlar topluluğunu ifade etmek için kullanılan bir sistemi ifade eder.

iv- Sosyal Güvenlik Sistemi, İnsan Onur ve Haysiyetine Yaraşır Asgari Bir Yaşam Güvencesi Sağlar

Sosyal güvenlik sistemi, toplumdaki bireyleri karşılaşılabilecekleri risklerin zararlarına karşı koruyan, insanın doğumundan ölümüne dek ve hatta ölümden sonra da yükümlülüklerini üstlenebilen bir güvence sağlar.

Devletin bu alandaki görevleri kuşkusuz onun ekonomik gelişmişlik düzeyi ile yakından ilgilidir. Ekonomik yönden gelişmiş bir ülkede kurulu sosyal güvenlik sisteminin vatandaşlara sağladığı güvencelerin kapsam ve içerik ile, gelişmiş ya da gelişmekte olan bir ülkenin vatandaşlarına sağlanan güvenceler arasında farklılıkların olabilmesi doğaldır. Ancak bu farklılıklar, «İnsan haysiyetine yaraşır asgari bir düzey»in üzerinde bulunmalıdır. Risklere karşı korunmada sağlanan güvencelerin bu düzeyin altına düşmesi halinde sistem, sosyal güvenlik kavramının özüne ve sözüne aykırı düşecektir.

2- SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN ARAÇLARI

Toplumda yaşayan bireylerin sosyal güvenlikleri, bu doğrultuda çeşitli araçların kullanılması ile sağlanılabilir. Her tür biriktirme sandıkları, çeşitli yardım kurumları özel sigortalar, vakıflar vb. sosyal güvenliğin geleneksel araçları olarak sayılabilir.

3- Ömer Zühtü ALTAN, a.g.e., s. 402-403.

2.1. Sosyal Sigortalar

Sosyal sigorta kavramının çeşitli tanımları yapılmıştır. Sosyal sigortanın geniş anlamda sosyal güvenliğin temini fonksiyonunu, karşılıklı yardım fikrine dayalı olarak önceden bir bütün halinde tahmin edilebilen risklerin teşkilatlı bir çoğunluğa dağıtılması sıfatıyla ifa etmektir. Dar anlamda sosyal sigorta ise; Bir işyerine bağlı olarak çalışanların işgücünü belirli sosyal tehlikelere karşı korumak gayesiyle tesis edilen bir sosyal güvenlik müessesesidir⁽⁴⁾. Yapılan tanımlarda kavramın içeriğini tesbitte şu kıstaslar mutlaka gözönünde bulundurulmalıdır. Sosyal sigorta (i) riziko iştirakidir. (ii) Bir bakımdan sosyal yardım fonksiyonu görür. (iii) Amacı sosyal güvenliğin teminini sağlamaktır. (iv) Genel olarak zorunludur. (v) Kapsamına giren bütün çalışanlara aynen uygulanır. Yeknesak bir sigorta sistemidir.

Şu halde sosyal sigorta: Ekonomik bakımdan zayıf ve çalışan insanların işgücünü korumak ve geleceğini garanti etmek ve böylece cemiyet hayatında sosyal güvenliği sağlamak amacıyla kurulan teşkilatlı bir mecburi sigortadır⁽⁵⁾.

Sosyal sigortalar, tarafların zorunlu katılma ilkesine dayalı olarak devletçe düzenlenen bir sigorta türüdür. Sosyal sigortaların sosyal güvenliği sağlama fonksiyonu rizikoya zorunlu katılma ile gerçekleşmekte, belirlenen risklerin mali yükü, sosyal sigorta kapsamında bulunanlara primler yolu ile götürü olarak dağıtılmaktadır.

Sigorta kapsamına alınan gruplar kanunla belirlenir. Sosyal sigortalar zorunlu katılma ilkesine dayalı olmakla birlikte, istisnai olarak isteğe bağlı bir nitelik de taşıyabilmektedir.

Sosyal sigortaların finansmanına, sigorta kapsamında bulunan ve gerektiğinde sigorta yardımlarından yararlanan sigortaların yanısıra, işvereler ve devlet de katılır. Bu nedenle sosyal sigortalar bir ülkede milli gelirin yeniden adil biçimde dağılımına ve bu yol ile sosyal bir dengenin sağlanmasına da yardımcı olur.

Karşılaşılabilecek risklerin türleri çeşili sigorta kollarını oluşturur. Bu risklerle karşılaşması halinde sigortalı ve hak sahibi olarak nitelendirilen kişilere çeşitli yardımlar sağlar. Bunları kısaca belirtelim⁽⁶⁾.

4- Adil İZVEREN, İş Hukuku I.II.III, Doğu Matbaası, Ankara 1974, s. 161.

5- Adil İZVEREN. Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, 2. Baskı, Doğu Matbaası, Ankara 1970, s. 163.

6- Ömer Zühtü ALTAN, a.g.e., s. 407-412.

- İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası:

İş Kazası: elde olmayan nedenlerle işin görüldüğü sırada bir iş ilişkisi içerisinde bulunan sigortalının işgücüne zarar veren beklenmedik bir olaydır. Meslek Hastalığı ise, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliği ve işin yürütüm koşulları nedeniyle uğradığı geçici ya da sürekli fiziksel veya dşünsel bir sakatlık halidir.

İş kazası ve Meslek Hastalıkları; sigortalıyı geçici ya da sürekli olarak işgöremez duruma getirebileceği gibi ölümlle de sonuçlanabilir. Her üç halde de çeşitli sigorta yardımlarının sağlanması söz konusudur. Sigortalının iş kazası ya da meslek hastalıkları ile karşılaşması halinde kendisine sağlık yardımlarının yanısıra iş görmezlik ödeneği de verilir. İş kazası ve meslek hastalığının sigortalı üzerindeki olumsuz etkileri belirli bir süre sonra ortadan kalkabilir. Bu halde sigortalıya "geçici işgöremezlik ödeneği" adı ile bir ödemede bulunulur. Bu ödemelerin verilme süreleri 6 ay ile 1 yıl arasında olmak üzere belirli bir süre ile sınırlıdır. Bu sınırın aşılması halinde sigortalı işgörmez niteliği alacak ve kendisine "sürekli işgörmezlik" adı altında sürekli bir aylık bağlanacaktır. Sürekli işgörmezlik ödeneği belirli bir süre ile sınırlı değildir. Ödeneğin miktarı, sigortalının çalışma gücündeki sürekli azalma oranına göre belirlenir. İş kazaları ve Meslek Hastalıkları sigortalının ölümü ile sonuçlanmışsa hak sahiplerine ölüm yardımlarının yapılması da sözkonusudur.

- Hastalık Sigortası:

Hastalık sigortası kolundan; sağlık yardımları ile hastalık ödenekleri sağlanır.

- Analık Sigortası:

Analık halinde, sağlık yardımları ile sigortalı kadının işinden uzak kaldığı süre boyunca kendisinin ve çocuğunun güçlük çekmemesi için para yardımında bulunulur.

- Malüllük (Sakatlık) Sigortası:

Malüllük sigortasında sigortalı kişiye belirli bir aylık bağlanması sözkonusudur.

Malüllük tedavisi olanaksız artık sosyal sigortalı üzerinde kalıcı hale gelmiş, sürekli işgörmezliği gerektiren bir hastalık halidir. Bu durumda sigortalı kişiye bir aylık bağlanması kaçınılmaz olur.

- Yaşlılık Sigortası:

Yaşlılık, bir kimsenin belirli bir yaş sınırını aşması sonucu, işgücünün verimliliğinin ve dolayısı ile kazanma gücünün kaybedilmesidir⁽⁷⁾.

Yaşlılık sigortası; iki temel düşünceye dayanır. Birinci düşünce; yaşlılığın uzunca bir süre yaşadıktan sonra ortaya çıkan ve önlenmesi olanaksız bir malül-lük hali olduğudur. İkincisi ise; herhangi bir işte uzun yıllar çalışan bir kimsenin bir yaşlılık gelirin hak kazanmış olması gereğinden hareket eder. Her yaşlılık sigortasında, sigortalının çalışacak durumda olup olmadığına bakılmaksızın, kendisine aylık bağlanabilecek bir yaş sınırı belirlenir. Bu sınır ile yaşlılık aylığına hak kazanma şartları ve yaşlılık aylığının tutarı; her ülkede yaşlıların aktif nüfus içerisindeki oranına, ortalama yaşam uzunluğuna, ülkenin genel istihdam düzeyine ve bağlanılacak aylıkların mali yüküne bağlı olarak çeşitli sigorta rejimlerinde farklı olarak saptanmaktadır.

- Ölüm Sigortası

Ölüm sigortası kolundan sağlanan yardımlar hak sahiplerine aylık bağlanılması ve ölen sigortalının cenaze masraflarının karşılanması biçiminde olabilir.

- İşsizlik Sigortası

İşsiz kalan kişiye, işsiz kaldığı süre boyunca parasal nitelikte belirli bir ödemede bulunulmasıdır. İşsizlik sigortaları, işsizliği sosyo-ekonomik bir risk olarak kabul eden düşünce temellerine dayanır. Diğer sigorta kollarında olduğu gibi sigorta ödemeleri sigorta fonlarından karşılanmaktadır.

- Aile Sigortası:

Ülkemizde uygulaması olmayan bir sigorta kolu; evliliği çocuk sahibi olmayı sosyo-ekonomik bir risk olarak kabul eden düşüncelere dayalıdır. Uygulamalar önce, doğum oranının azaldığı ülkelerde başlamıştır.

2.2. Sosyal Yardımlar

Sosyal yardımlar; zorunlu katılma ilkesine dayanmayan ya da katılma ile karşılığı (yapılan yardım) arasında bir ilişki bulunmayan genel devlet bütçesi ya da belirli bir amaca ayrılmış özel vergilerle finanse edilen kamu yardımları ola-

7- Turan YAZGAN, Gelir Dağılımı Açısından Sosyal Güvenlik, Fatih Gençlik Vakfı Matbaası, İstanbul 1975, s. 13.

rak tanımlanabilir. Kamu kaynaklarından finanse edildiği ve Devlet bütçesinden kamu organları eli ile yapıldığı için., kamu (sosyal) yardımları olarak da anılmaktadır. Sosyal yardımların yapılmasında bireysellik ilkesi geçerlidir. Sosyal yardımlar parasal nitelikte olabileceği gibi, aynı nitelikte ya da hizmet yardımı biçiminde de olabilir⁽⁸⁾.

Yaşlı ve sakatlara bağlanan aylıklar, doğum, çocuk, kira, yakacak yardımları parasal nitelikteki sosyal yardımların en çok rastlanılan örnekleri olarak sayılabilir.

Kreşlerin, çocuk bakım ve ıslah evlerinin, yaşlı bakım evlerinin (huzur evleri), çocuk yurtlarının, her türlü ulusal sağlık hizmetleri, hizmet yardımı niteliğindeki sosyal yardımlarına örnek olarak verilebilir.

Bir ülkede tüm kazancın ve gelirlerin belirli oranlarda vergi yolu ile devlete aktarıldığı düşünülürse, sosyal yardımların finansmanına tüm nüfusun gelirleri oranında, adil biçimde dolaylı olarak katıldıkları ortaya çıkacaktır. Ekonomik yönden gelişmiş ülkelerde sosyal yardımların kapsam ve içerik yönünden daha geniş olduğu görülmektedir.

Sosyal sigortalar, sosyal güvenlik sisteminin temel aracıdır ve sosyal güvenlik sisteminin büyük bölümünü oluşturur. Sosyal yardımlar ise, sosyal sigortaların kapsamadığı alanlarda sosyal güvenlik sisteminin boşluklarını doldurarak onu tamamlayan daha çok yardımcı nitelikte bir araçtır.

3- SOSYAL GÜVENLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Sosyal güvenliğin doğuşu ile gelişimini dünyada ve Türkiye'de ardarda ayrı başlıklar altında inceleyelim.

3.1. Dünyada

Tüm insanlar karşılaşabilecekleri çeşitli risklerden korunmak için bir güvence ihtiyacı duyarlar. İnsanlar, tarihin her döneminde ve dünyanın her yöresinde bu güdüsel duygu ile gelecekte, karşılaşılması olasılığı bulunan, bir riskin olumsuz etkilerinden korunabilmek için çeşitli tür ve biçimde güvenceler arayıp bulmuşlardır⁽⁹⁾.

Tarihin eski dönemlerinde; küçük yerleşim merkezlerinde yaşayan, kalabalık (geniş) aileler ve tarıma dayalı kapalı ekonomi yapı ve ilişkileri, insanların

8- Ömer Zühtü ALTAN, a.g.e., s. 412-413.

9- Ömer Zühtü ALTAN, a.g.e., s. 413.

güven gereksinimlerinin geleneksel dayanışma ve yerel destekler çerçevesinde karşılanabilmesine olanak verebilmiştir.

Sanayi devrimine kadar olan dönemde toplumlarda sosyal güvenlikte yardım müessesesi önemli bir yer tutmuştur. Yardım, her türlü insan toplulukları içinde mevcuttu. Ayrıca dini otoritelerin ve siyasi iktidarı elinde tutanların da yardımları söz konusuydu. Bu yardımlar fakirlere fakir oldukları için yapıldı. Çoğu kere de dini düşünce temeline dayanan yardımlar söz konusuydu⁽¹⁰⁾.

Bu dönemde kapalı ekonomi hayatı yaşanıyor. Şehirleşme ticari kapitalizmle birlikte yeni yeni gelişmekteydi, komşuluk ve akrabalık, Türk islam cemiyyetlerinde ise dini yardım müessesesi niteliğindeki vakıflar, devletin aldığı tedbirler, zekat, fitre, sadaka müessesesi komşuluk ve akrabalıktan doğan yardımlar, sosyal güvenlik ihtiyacına zamanına göre ileri denilebilecek bir seviyede cevap vermekte idiler. Bu devirde derin sınıf ayrımları, ekonomik hürriyet Avrupa insanı için bir anlam ifade etmekteydi. Türk toplum yapısında ise bu türlü sosyal meseleler söz konusu değildi⁽¹¹⁾.

Sanayi devrimi çalışma içi veya dışı hayatta çok önemli değişiklikleri beraberinde getirdi. Sanayi devrimiyle sömürgecilikle zenginleşerek ortaya çıkan ticari burjuvazi ile Avrupa'dan Rönesans ve Reform hareketleriyle gelişen bilim hayatının ittifakı suretiyle yeni keşiflerin ortaya çıkmasını sağlayan bir ortamı hazırlamasına sebep olmuştu. 1730'larda makinanın icadı el sanayiye aktarılarak fabrika adı verilen yeni üretim yerlerinin ortaya çıkması çalışma hayatında çok büyük değişiklikler meydana getirmiştir. Elli yıl gibi kısa bir sürede işgücü fabrikalara akmıştır. Bu, küçük sanayinin çökmesine sebep olmuş ve klasik çalışma hayatındaki usta-çırak ve kalfalar bu fabrika sanayinin işçileri haline gelmiştir. Gelişen sanayi işgücü açığını 1789 Fransız İhtilali ile derebeylerin ortadan kalkması sonucunda topraklarının köylülerce paylaşılması üzerine topraksız veya toprak sahibi köylülerle kapamaya çalıştı. Topraksız köylülerin bu akını şehirleşmeyi hızlandırdı. Fakat bu arada şehirde fazla işgücü arzından doğan işsizlik meselesi ortaya çıktı. İşçilerin insanlık haysiyetiyle bağdaşmayacak çalışma hayatı işte bu döneme rastlamaktadır⁽¹²⁾. İşçi sınıfının doğmasının temel saiki de bu kötü çalışma ortamıydı.

10- Kenan TUNÇOMAĞ, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, Sermet Matbaası, İstanbul 1975, s. 1.

11- Turan YAZGAN, a.g.e., s. 444.

12- Kenan TUNÇOMAĞ, a.g.e., s. 16; Turan YAZGAN, a.g.e., s. 46; Cahit Talas, Toplumsal Politikaya Giriş, Sevinç Matbaası, Ankara 1981, s. 25 vd.

Geleneksel sosyal yardım müesseselerinin ihtiyaca cevap vermediği bu dönemde sosyal sigorta ortaya çıktı, çünkü; aile küçülmüş, tasarruf imkanı kalmamış, komşuluk ve akrabalık ilişkileri de eski fonksiyonunu yitirmiştir.

Büyüyen sefalet sosyal bunalımı da beraberinde getirmişti. Jandarma devlet anlayışından ayrılmanın gerekli olduğu fikri de toplumda bu sıralarda yayılmaktaydı. Devlet kamu düzeni sağlamak sosyal problemleri halletmek için toplum hayatına müdahalesini artırmaya başladı⁽¹³⁾.

Yeni bir sosyal güvenlik ihtiyacı bu gelişmeler sonucu ortaya çıktı. Tehlikeye uğrayanların sosyal güvenliği meselesi sadece eş, dost, hayır sahiplerinin üzerinde bırakılmamalıydı. Çünkü sanayi ihtilali eski toplumsal yapıyı da altüst etmişti. Artık tehlikeye uğrayanlara devlet el atmalıydı.

Böylece risklere karşı koyabilmede "toplu mücadele" dönemi başlamış ve bu alanda ardarda birbirini izleyen çeşitli deneyimlerden geçirilmiştir.

Çağdaş manada sosyal güvenlik kurumlarının ilk örnekleri çalışan dar gelirli halk gruplarını kapsayan şumüllü bir sosyal güvenlik sisteminin devlet tarafından veya onun garantisi altında geliştirilmeye başlanması, (18. yy'ın sonlarında başlamıştır) Sosyal güvenliğin sistemleştirilmesi konusundaki denemeler 1881-1942 tarihleri arasında geniş bir zaman içerisinde yapılmıştır. Modern sosyal güvenlik sistemi bu denemelerin deneyimlerinden faydalanılarak geliştirilmiştir.

Modern anlamda bir tedbirler bütünü olarak ilk defa Amerika Birleşik Devletlerinde Başkan Roosvelt tarafından ortaya atılan "New Deal" (Yeni düzen) adıyla çeşitli kanunlardan oluşan çalışmayı saymak gerekir. Bu planla 1929 Ekonomik bunalımının yaraları sarılmaya çalışılıyordu.

Bu amaçla çıkartılan kanunla (3.2.1935-Social Security Act-Sosyal Güvenlik Kanunu) sanayi işçilerinde ücret artışı, hastalık, yaşlılık halleri sosyal güvenlik altına alınmıştır⁽¹⁴⁾.

Fakat, modern sosyal güvenlik sisteminin kurulmasında Beveridge Planı olarak anılan «Social Insurance and Allied services-Sosyal Sigorta ve İlgili Hizmetler» adlı raporun çok büyük fonksiyonu olmuştur. Sir. William Beveridge başkanlığındaki bakanlıklararası bir komiyete İngiliz Hükümetinin hazırlattığı bu

13- Adil İZVEREN, a.g.e., s. 1 vd

14- Ali ÇUBUK, a.g.e., s. 21.

rapora göre; sosyal güvenlik muayyen bir gelirin herkese sağlanması temin edilmesi demektir. Bu plan ile sefaletin sebepleri olan açlık, işsizlik, cehalet, pislik aylıklıkla mücadele edilecek, bundan kurtulmak amaç edilmiştir. Bu plan ile Sosyal Güvenlik Bakanlığının ivaz ve primlerde sabit miktarların kabulü, devletin asgari geçim teminatını verirken üstü konusunda sınırlama koymaması, her türlü tehlikeye karşı sosyal sigorta ve sosyal yardım hizmetlerinin sağlanması ön görülüyordu⁽¹⁵⁾.

Sosyal sigortanın finansmanı işçi-işveren ve devletin katkıları ile kurulacak bir fonla sağlanacaktı. Plan sosyal güvenlik yardımı ve imkanlarından yararlanmak konusunda da vatandaşları; işçiler, her çeşit serbest çalışanlar, çalışma çağına gelmemiş çocuklar ev hanımları, çalışma yaşının üzerindeki emekliler, çalışma yaşında olup da kazanç getirici bir işte çalışmayanlar olarak 6 gruba ayırmıştı. Sosyal' güvende herkese ücretsiz sağlık ve rehabilitasyon hizmetlerinin, çocuk yardımının yapılmasını ve istihdamın korunmasına, devamlı sosyal güvenliğin amacı olarak kabul edilen rapor dünyanın pek çok ülkesinde çok büyük ilgi uyandırmıştır. 10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin hazırlanmasında da tesirleri olduğu belirtilmektedir.

Bu şekilde gelişen yeni sosyal güvenlik anlayışı modern sosyal güvenlik sistemlerinin dünyada yaygınlaşmasına sebep olmuştur.

3.2. Türkiye'de

Anayasamıza göre; "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatı kurmak ve kurdukları devletin ödevlerindedir". Bu suretle Anayasamıza göre Türkiye'de (Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Beyannamesi anlamında cins, ırk ve hatta tabiyet gözetmeksizin) herkesin sosyal güvenlik hakkından faydalanması, bir anayasa emridir.

Anayasamızın ferde tanıdığı sosyal güvenlik hakkı; niteliği bakımından «ferdin devlete karşı yönelen subjektif kamu hakkı niteliğindeki bir temel hak-kıdır» ve «devlet içinde bu muhtevanın sosyal güvenliğin sağlanması için kural olarak doğrudan doğruya sosyal sigorta teşkilatı kurulacaktır.

15- Ali ÇUBUK, a.g.e., s. 21.

Ülkemizde sosyal güvenlik hizmeti, Cumhuriyet döneminden önce kurulan ve çok sınırlı bir alanı kapsayan tekaüt ve yardım sandıkları vasıtasıyla yürütülüyordu.

Cumhuriyet döneminde ilk önce memur kesiminde yapılan statü ıslahatı ile birlikte ve buna paralel olarak Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı kuruldu. 5434 sayılı kanunla kurulan T.C. Emekli Sandığı Kanunu, muhtelif tarihlerde yapılan birçok değişikliklerle kapsamı genişletildi.

Toplumumuzun sosyal güvenlik sisteminde T.C. Emekli Sandığından başka; diğer önemli sosyal güvenlik müessesesi, Sosyal Sigortalar Kurumu'dur. Bu kurumun uyguladığı 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, sosyal sigortalardan faydalanan işçi ve işçi benzeri olan çalışanları kapsayan bir teşkilattir.

1971 yılında ise bir başka kesimin, 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigorta Kurumu Kanunu ile sosyal sigortalar kapsamına katıldığı görülür.

1949 yılında 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı kanunu, 1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1971 yılında 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigorta Kurumu Kanunu ile (BAĞ-KUR) sosyal sigortalar kapsamına katıldığı görülür.

Sosyal güvenliğin bir başka aracı olan sosyal yardımlar alanında da, 1957 yılında kabul edilen 6972 sayılı "Korunmaya Muhtaç Çocuklar Hakkında Kanun" ilk örnek olarak gösterilebilir. Daha sonraki yıllarda ise, 1005 sayılı "İstiklal Madalyası verilmiş bulunanlara Vatani hizmet tertibinden Şeref aylığı Bağlanması Hakkında Kanun" (1968), 2022 sayılı "65 yaşını doldurmuş muhtaç, güçsüz ve kimsesiz Türk vatandaşlarına aylık bağlanması hakkında kanun" (1980), "Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik kanunu" (1986) bu alanda çıkarılan mevzuatın başlıcaları olarak sayılabilir⁽¹⁶⁾.

4- SOSYAL GÜVENLİĞİN TÜRKİYE'DE GÖRÜNÜMÜ

Anayasamızda yer alan "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak tedbirleri alır ve teşkilatları kurar" hükmü, ülkemizde yürürlükte bulunan sosyal güvenlik sisteminin temel yasal dayanağı olmaktadır.

1961 Anayasasınının 53. maddesi ile de, Devletin sosyal güvenliği sağlama ödevinin iktisadi gelişme ve mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getireceği belirtilmek suretiyle bir sınır konulmuş olmaktadır.

Sosyal sigortalar ile sosyal yardımlar, bir sosyal güvenlik sisteminin başlıca araçlarıdır. Halen, Türkiye'de yürürlükte bulunan sosyal güvenlik sistemi de bu açıdan, sosyal sigortalar ve sosyal yardımlar başlıkları altında ayrı ayrı ele alarak inceleyelim.

4.1. Türkiye'de Sosyal Sigortalar

Bugün için ülkemizde yürürlükte bulunan sosyal güvenlik sisteminin büyük bölümünü 3 ana sosyal sigorta kurumu oluşturmaktadır. Bunlar T.C. emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağımsız Çalışan Esnaf ve Sanatkarlar İle Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur)dur. Bu kurumlar: kapsamında bulunanlara, kanunlarında belirlenen risklerle karşılaşmaları durumunda yine kanunlarında sayılan yardımların yapılmasını öngörmektedirler. Bu çerçeveye, yine sigorta yöntemine göre çalışan, çeşitli banka ve sigorta şirketlerinin sosyal sigorta sandıkları ile 151 sayılı kanunla kurulmuş olan Amele Birliği de katılabilir⁽¹⁷⁾.

4.1.1. Sosyal Sigortalar Kurumu

Bu kurum, geçimlerini günlük kazançları ile temin eden ücretlilerin müşkül ve muhtaç durumlarında geleceklerini güven altına alan ve onların çeşitli riskler karşısında korunmalarını temin eden en önemli bir sosyal güvenlik teşkilatı olarak faaliyet göstermektedir.

Dağınık ve yetersiz düzenlemelere sahip bir durumdaki işçilerin sosyal güvenliğini sağlayan sistem ve mevzuat 506 sayılı kanu ile 1964 yılında bir araya getirilmiştir. 506 sayılı kanun 1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Kanunun kapsamına girenler işe alınmaları ile kendiliğinden sigortalı olmuş sayılırlar. Bu tür bir işçiye istihdam eden işyeri de veya işveren de sosyal sigortalar kanununun kendisine yüklediği mükellefiyetleri o tarihten itibaren yerine getirmekle sorumludur. Bu şekildeki sigortalı olma hak ve yükümlülüğünden vazgeçilmesi veya kaçınılması mümkün değildir⁽¹⁸⁾.

17- Ömer Zühtü ALTAN, a.g.e., s. 420.

18- Sosyal Sigortalar Kanunu, md. 6.

İşveren bu kanuna bağlı bir sigortalıyı çalıştırmaya başlamasından engeç bir ay içerisinde kurumca hazırlanan bir bildirgeyi doldurarak kuruma işyerini bildirmek zorundadır⁽¹⁹⁾.

Sosyal Sigortalar Kurumu, Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı mali ve idari özerkliği olan kamu tüzel kişiliği haiz bir kuruluştur.

Sosyal Sigortalar Kurumu'nun yönetim organları:

a- Genel Müdürlük Teşkilatı

b- Müdürlük kurulu (Yönetim Kurulu)

c- Genel Kuruldan ibarettir⁽²⁰⁾.

Genel müdürlük teşkilatı; bir genel müdür, iki genel müdür yardımcısı, bir müşavirin yönetimindeki merkez şubeleri başkanlık ve müşavirlikleri ile yüksek sağlık kurulundan meydana gelir.

Kurumun genel müdürü ve genel müdür yardımcıları Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın teklifi üzerine ortak kararname (Cumhurbaşkanı, Başbakan ve Sosyal Güvenlik Bakanı) ile atanırlar.

Kurumu ilgilendiren bütün işlerin yapılması, kurumun idari ve adli meselelerde ve üçüncü şahıslara karşı temsili mükellefiyeti genel müdür ve yardımcılarına verilmiştir.

Merkez teşkilatına bağlı olarak Sosyal sigortalar taşra teşkilatı kurulmuştur. Bu teşkilat şube müdürlükleri ve bölge sağlık müdürlüklerinden meydana gelmektedir.

Sosyal Sigortalar Yönetim Kurulu, Başkanı olan Genel Müdür ile birlikte sekiz kişiden meydana gelmektedir. Bu sekiz üyeden biri Maliye Bakanlığı'nın teklifi ile, iki üye Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca tayin edilmektedir. İşçi ve işverenler kurulda ikişer üye ile temsil edilmektedirler.

Genel kurul 6 Hükümet temsilcisi ile 15'er kişiden meydana gelen işçi ve işveren temsilcilerinden ve üniversite temsilcilerinden meydana gelir.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu sigortalılarına kısa ve uzun vadeli olmak üzere çeşitli yardımlar sağlamaktadır. Kısa vadeli sigorta çeşitlerinden

19- Sosyal Sigortalar Kanunu, m. 8.

20- Kenan TUNÇOMAĞ, a.g.e., s. 69.

hastalık, analık, işkazası ve meslek hastalığı, sigortalıların yardımları, uzun vadeli sigorta çeşitlerinden de malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları uygulanmaktadır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu çerçevesinde uzun vadeli sigorta çeşitlerinden yaşlılık aylığı ve yararlanma koşulları aşağıdaki gibidir:

Yaşlılık sigortası, genel olarak iki ana düşünce üzerinde kurulur. Birincisi, yaşlılığın uzun süre hayatta kalma sonucu meydana gelen ve önleme olanağı bulunmayan niteliği bakımından korunması gereği, ikincisi ise işyerinde uzun yıllar çalışan kimsenin yaşlılık aylığına hak kazanacağı ilkesidir.

Sosyal Sigortalar Kanununa göre, doğal yıpranma ölçüsü olarak belirlenen yaş haddinin yanısıra, hizmet süresini esas alan bir uygulama öngörülmüştür. Nitekim sigortalının ulaştığı yaşa bakılmaksızın 20 ve 25 yıldan beri sigortalı bulunanların yaşlılık sigortasından yararlanabilmeleri sağlanmıştır.

Yaşlılık sigortası ile sigortalıya yaşlılık aylığı bağlanması esas olmakla beraber, bu aylığa hak kazanmak için sigortalı bakımından gerekli koşulları gerçekleşmesi halinde ise toptan ödeme yapılır⁽²¹⁾.

- Yaşlılık Aylığı

a- Yararlanma Koşulları

i- Yaş Sınırı İlkesine Göre Yararlanma

Genel kural olarak, yaşlılık aylığından yararlanabilmek için kadın sigortalının 50, erkek sigortalının ise 55 yaşını doldurmuş olması ve en az 5000 gün malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödemiş bulunması gerekir (SSK. m. 60/A).

- Erken Yaşlananlar Bakımından: Yaşlılık sigortası, yaşlılık halini kadın için 50 ve erkek için de 55 yaş olarak öngörmüş bulunmasına rağmen, 50 yaşını dolduran ve erken yaşlanmış bulunduğu Sosyal Sigortalar kurumu sağlık raporu ile saptanan sigortalılar yaşlılık aylığından yararlanırlar.

- Maden İşyerlerinin Yeraltı İşlerinde Çalışanlar Bakımından: 50 yaşını dolduran ve malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi çalışmalarının en az 1800 gününün Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca saptanan maden işyerlerinin yeraltı işlerinde geçiren sigortalılar yine yaşlılık aylığına hak kazanırlar (SSK. m. 60/A.1).

21- Ercan GÜVEN, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Üniversitesi A.Ö.F., Yayınları no: 26, s. 476-477.

ii- Sigortalılık Süresi İlkesine Göre Yararlanma

Kadın ve erkek sigortalıların yaşlılık sigortasından aylığa hak kazanabilmek için gerekli yaş haddini doldurmasalar dahi, erkeğin sigortalılık süresi 25 yıl, kadının sigortalılık süresi de en az 20 yıl ise; 5000 gün malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödemek koşulu ile, yaşlılık aylığından yararlanırlar.

iii- Yaş Sınırı ve Sigortalılık Süresinin Birlikte Gerçekleşmesi İlkesine Göre Yararlanma

Kanunda belirlenen yaş süresini dolduran, sigortalılık süresi en az 15 yıl olan ve en az 3600 gün, malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödemiş bulunan sigortalılar yaşlılık aylığına hak kazanırlar (SSK m. 60/A,b). Özellikle bu hüküm yaş haddini doldurmuş olmakla beraber 5000 gün prim ödeme koşulunu yerine getirmemiş olan ileri yaştaki sigortalılara, 15 yıl içinde en az 3600 gün prim ödemeleri halinde yaşlılık aylığı bağlama olanağı vermektedir.

4.1.2. T.C. Emekli Sandığı

T.C. Emekli Sandığının tarihi çok eskilere uzanmaktadır. Emekli Sandığının sunduğu bir takım hizmetleri veren ilk kurumlar, 19. yy.'da memleketimizde görülmeye başlamıştır. Memleketimizde ilk kurulan emekli sandıkları 1866 tarihli kanunla kurulan subaylar ve dul ve yetimleri emekli sandığıdır. Bunu 1880 tarihli kanunla kurulan mülki memurlarla dul ve yetimleri emekli sandığı takip etmiştir.

Daha sonra cumhuriyet döneminde 1.6.1930 tarihinde yürürlüğe giren 1683 sayılı kanun ile bu iki sandık tek bir kanuna bağlanmış ve subaylar, sivil devlet memurları ve dul ve yetimleri için bir sandık kurulmuştur. Bu kanun prim sisemini terk ederek sandığın finansmanı Devlet Bütçesi ile karşılanmıştır⁽²²⁾.

Devletçe ekonomik ve ticari amaçlı müesseseler kuruldukça bunlarda çalışan memur ve hizmetlilerle, devlet bütçesi dışında idare olunan belediye, özel idare ve ortak kurulan kurumlarda çalışanların da sosyal güvenlikleri kurulan ayrı ayrı emekli sandıkları tarafından sağlanma yoluna gidilmiştir.

Fakat çeşitli müesseseler için ayrı ayrı kanunlarla kurulan emeklilik sistemlerinin bir takım mahzurları görülmüştür. Bunun üzerine 1.1.1950 tarihinde

yürürlüğe giren 8.6.1949 tarihli 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu kabul edilmiştir (RG. 17.6.1949). Bu kanunla kurulan T.C. Emekli Sandığı bütün devlet memurlarıyla (sivil ve askeri) il özel idareleri, Belediye personeline sosyal güvenlik sağlayan bir sosyal güvenlik kurumu olmuştur. Bu tarihen önce kurulan bütün sandıklar da T.C. Emekli Sandığına devredilmiştir.

Emekli Sandığı kurumu Maliye Bakanlığına bağlı tüzel kişiliği haiz bir resmi kuruluştur.

Sandığın organları; Genel kurul, Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük, Sağlık Kurulundan ibarettir.

- Sandığın Gelirleri

Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur'da sigortalıların ödediği primlerin benzeri olarak, T.C. Emekli Sandığı kapsamında iştirakçilerinden aylıklarından "Kesenek" adı altında toplanan ve sandığa ulaştırılan miktarlar ve iştirakçileri çalıştıran kurumların keseneklere karşı verdiği "karşılıklar" sandığın en önemli gelir kaynaklarıdır. bunun dışında hazine katkısı ve diğer gelirler vardır.

- İştirakçilere Sağlanan Yardımlar

T.C. Emekli Sandığından iştirakçilere yapılan yardımlar, "emekli aylığı" ve "malüülük aylığı" bağlanması ve iştirakçilere sandıktan "borç verilmesi" şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca bunlara bakım evlerinden yararlanma da eklenebilir.

- Emeklilik Aylığı Bağlanacak Haller

5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı kanununa göre emekli aylığı "istek üzerine", "re'sen" ve "yaş haddi" nedeniyle, iştirakçinin çalıştığı kurumla iletişimin kesilmesi üzerine bağlanabilmektedir. Bunlar içinde-aslolan istek üzerine emekliye ayrılmasıdır⁽²³⁾.

- Genel Emeklilik Türleri

i- İstek Üzerine Emeklilik

İştirakçilerden 60 yaşını dolduranlar, istekte bulunmaları halinde emekliye ayrılabilirler. Bu durumda olanlara emekli aylığı bağlanabilmesi için fiili hizmet sürelerinin en az 10 yıl olması gerekmektedir. Fiili hizmet süresinin 10 yıldan az

23- Nüvit GEREK, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları No: 79, Eskişehir 1995, s. 530-531.

olması halinde aylık bağlanmaz, ancak toptan ödeme yapılır. Bu genel kural dışında, isteyen iştirakçilerin belli hizmet yılına ulaşmaları halinde 60 yaşından önce emekli olabilmeleri olanağı da vardır.

3774 sayılı kanunun, T.C. Emekli Sandığı kanununun 39. maddesinin (b) ve (ç) fıkralarında yaptığı değişiklikler sonucunda ortaya çıkan bu yeni duruma göre kadın iştirakçilerden 20 fiili hizmet yılını doldurmuş olanlar; erkek iştirakçilerden ise 25 fiili hizmet yılını doldurmuş olanlar, istekleri halinde herhangi bir yaş kaydı aranmaksızın emekli olabileceklerdir.

ii- Re'sen Emeklilik

İştirakçiler bazı hallerde, çalıştıkları kurum tarafından bir kurumun kararıyla emekli olabilirler. İştirakçilerden 30 fiili hizmet yılını dolduranlarla, 60 yaşını dolduranlar isteklerine bakılmaksızın kurumlarınca re'sen emekliye sevkedilebilirler.

60 yaşını doldurması nedeniyle re'sen emekliye sevkedilenlerden fiili hizmet müddeti en az 10 yıl olanlara emekli aylığı bağlanır. Hizmet müddeti 10 yıldan az olanlara toptan ödeme yapılır.

Diğer yandan, yaş ve hizmet süresine ve isteğine bakılmaksızın çalıştıran kurum, memuru yetersizlik, disiplinsizlik ve hastalık gibi sicil bozuklukları nedeniyle de emekliye sevkedebilir (m. 39/C,F). Bu durumdakilere emekli aylığı bağlanabilmesi için fiili hizmet müddetlerinin en az 25 yıl olması gerekir.

iii- Yaş Haddine Göre Emeklilik

Genel olarak emeklilik yaş sınırı 65'dir. Bununla beraber 60 yaşını dolduranlarda kendi istekleriyle veya kurumları tarafından emekliye sevkedilebilirler.

Yaş haddi bazı iştirakçiler için 60'ın altında tesbit edilebilir. Buna karşılık bir kısım görevlerde 65 yaşından sonra da göreve devam edebilmektedir. Örnek vermek gerekirse; emniyet mensupları, ordu mensuplarının bir bölümü ve PTT mensupları için emeklilik yaş hadleri 60'ın altında tesbit edilmiştir. Diğer taraftan üniversite öğretim üyelerinin yaş sınırı 67'dir.

- Özel Emeklilik Türleri

i- Cumhurbaşkanlığı Emekliliği

Cumhurbaşkanlığında bulunanların bu yerlerden ayrılışlarında, istekleri üzerine, yaş haddi ve hizmet süresi dikkate alınmaksızın T.C. Emekli San-

dığından emekli aylığı bağlanır. Bu özel bir hükümdür. Bağlanacak emekli aylığı Cumhurbaşkanlığı aylık ödeneğinin % 40'ı oranındadır.

ii- Başbakanların Emekliliği

Başbakanlık görevinde bulunduktan sonra herhangi bir sebeple bu görevden ayrılanların emekli aylıkları, 5434 sayılı kanun hükmüne göre bağlanan en yüksek emekli aylığının % 75'ine yükseltmek suretiyle ödenir. Başbakanlık görevini yürütmekte bulunanlara görevleri süresince bu yükseltme yapılmaz (Ek m. 69 KHK/311-14.1.1988).

4.1.3. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (BAĞ-KUR)

1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile kurulan ve kısaca "Bağ-Kur" olarak anılan Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu; ülkemizde kendi adına bağımsız olarak çalışanların sosyal güvenliklerini sağlayan bir sosyal sigorta kurumudur.

Bağ-Kur: 2.9.1971 tarih ve 1479 sayılı yasa ile kurulmuş bir sosyal güvenlik müessesesidir. Bağımsız çalışanların kalkınma planlarında benimsenmiş sosyal güvende birlik yaratılarak sosyal güvenlik kurumlarının tek elden yürütülmesi ilkesine aykırı biçimde ayrı bir sosyal güvenlik kurumunun çatısı altında biraraya getirilmesi teklif edilmiştir⁽²⁴⁾.

Bağ-Kur mali, idari bakımdan özerk, kamu tüzel kişiliğine sahip bir kurumdur. Bağ-Kur'un merkezi Ankara'dadır. Denetimini Yüksek Denetleme Kurulu yapar. Bağ-Kur 1479 sayılı kanunla birlikte, aynı zamanda özel hukuk hükümlerine tabidir.

Bağ-Kur'un organları (i) Genel Müdürlük, (ii) Yönetim Kurulu, (iii) Genel Kuruldan meydana gelmektedir.

4.1.3.1. Sigortalılar

Bağ-Kur kanununa göre; sigortalılık niteliği zorunlu olarak kazanılabileceği gibi, isteğe bağlı olarak da kazanılabilmektedir.

24- Kenan TUNÇOMAÇ, a.g.e., s. 89.

4.1.3.2. Zorunlu Sigortalılık

Zorunlu sigortalılık konusu, sigortalılık niteliğinin kazanılması, istisnalar ve sigortalılık niteliğinin sona ermesi başlıkları altında ele alınabilir⁽²⁵⁾.

a) Sigortalılık Niteliğinin Kazanılması

24. maddeye göre sigortalı sayılanlardan gelir vergisi mükellefi olanlar, mükellefiyetin başlangıç tarihinden gelir vergisinden muaf olanlar ile vergi kaydı bulunmayanlarda esnaf ve sanatkarlar siciline veya kanunla kurulu meslek kuruluşlarına kayıt oldukları tarihten itibaren kendiliğinden bu kanuna göre sigortalı sayılırlar.

b) Sigortalı Sayılmayanlar

Bağ-Kur uygulamasında zorunlu sigortalılık kapsamı dışında kalan kişiler dört grupta toplanabilir.

i. 18 yaşını doldurmamış olanlar

ii. Türk asıllı yabancılar hariç, yabancı uyruklular

iii. Kanunla veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına prim veya kesenek ödeyenlerle bu tür kuruluşlardan malütlük veya yaşlılık aylığı ile daimi tam işgöremezlik geliri almakta olanlar, aylık veya gelir bağlanması için talepte bulunmuş olanlar (dul ve yetim aylığı veya sürekli kısmi işgöremezlik geliri alanlar hariç).

c) Sigortalılık Niteliğinin Sona Ermesi

Zorunlu Bağ-Kur sigortalılığın sona ermesi 1479 sayılı Bağ-Kur Kanununun 25. ve yönetmeliğinin 15. madesinde düzenlenmiştir.

4.1.3.3. İsteğe Bağlı sigortalılık

1479 sayılı kanunun 2229 sayılı kanunla değişik 79. maddesi ve ek 3. maddesi gereğince isteğe bağlı sigortalı olmak isteyenler, "Bağ-Kur İsteğe Bağlı Sigortalılık Yönetmeliği"ne göre sigortalı olabilirler ve işlemlerini söz konusu yönetmelik çerçevesinde yürütebilirler.

25- Nüvit GEREK, a.g.e., s. 547-548.

4.1.3.4. Sigorta Kolları

Bağ-Kur sigortalıları, malüllük sigortası, yaşlılık sigortası, ölüm sigortası, sağlık sigortası gibi sigortalardan yararlanırlar. Bu sigortalılardan yalnızca yaşlılık sigortası üzerinde durulacaktır.

a) Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık sigortasından, yaş sınırı ve fiili hizmet sürelerinin birlikte gerçekleşmesi koşuluyla, sigortalıya yaşlılık aylığı bağlanır.

i- Tam Aylıktan Yararlanma

Kadın sigortalıların 50, erkek sigortalıların 55 yaşını doldurmuş ve en az 25 yıldan beri sigorta primi ödemiş olmaları halinde, yazılı istekte bulunurlarsa bu sigortalılar yaşlılık aylığından yararlanırlar.

ii- Kısmi Aylıktan Yararlanma

Kadın sigortalıların 50, erkek sigortalıların 55 yaşını doldurmuş bulunmaları ve en az 15 tam yıl sigorta primi ödemiş olmaları halinde, yazılı istekte bulunurlarsa kendilerine "Kısmi yaşlılık aylığı" bağlanır.

iii- İleri Yaştakilere Aylık Bağlanması

Bu madde Bağ-Kur kanununun yürürlüğe girdiği 1.4.1972 tarihinde ileri yaşta bulunan sigortalılar için getirilmiş bir hükümdür. Belirli yaşa ulaşmış kimselere 15 yıl prim ödeme koşulu yerine gelmemiş olsa bile bazı koşulların gerçekleşmesi halinde yaşlılık aylığı bağlanabilir.

4.1.4. Tarımda Bağımsız Çalışanların Sosyal Güvenliği

Tarım kesiminde kendi nam ve hesabına çalışanlar, ülkemiz sosyal güvenlik sistemine en son alınan kesimdir. Diğer ülkelerin çoğunda da gelişmeler aynı yönde olmuştur.

Tarım işletmelerinde çalışmakla beraber bağımlı çalışanların daha önce sosyal güvenlik kapsamına alındıklarını biliyoruz. Tarımda bağımsız çalışanlar 2926 sayılı kanunla güvenlik kapsamına alınmaya başlamışlardır. 2926 sayılı kanunun geçici 4. maddesi 10 yıl içinde sistemi bütün Türkiye'de yaygınlaştırmayı öngörmektedir. Tarım kesiminde bağımsız çalışanların sosyal sigorta kurumu Bağ-Kur'dur. Ayrı bir kurum söz konusu değildir⁽²⁶⁾.

2926 sayılı kanunun 2. maddesine göre başka bir sosyal güvenlik kuruluşunun kapsamında bulunmayan ve başka bir işverene hizmet akdi ile bağlı olmayan, kendi adına bağımsız olarak tarımsal faaliyette bulunan kimselerden

i- 22 yaşını doldurmuş erkekler

ii- 22 yaşını doldurmuş aile reisi kadınlar, zorunlu sigortalı sayılmaktadır.

2926 sayılı kanunun 60 maddesi ile "Tarımda İsteğe Bağlı Sigortalılık Prim Ödeme Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik" hükümleri, isteğe bağlı sigortalılık konusunu düzenlemektedir.

2926 sayılı kanun sadece uzun süreli sigorta kollarını düzenlemiş kısa süreli kollarına bugün için yer vermemiştir. Bu sigorta kolları şunlardır:

i- Malüllük sigortası

ii- Yaşlılık Sigortası

iii- Ölüm Sigortası

Bu sigorta kollarında yaşlılık sigortası üzerinde kısaca duralım.

- Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık sigortasından yapılacak yardımlar "Yaşlılık aylığı bağlanması" ve eğer yaşlılık aylığı bağlanması sağlanamıyorsa, eğer belirli koşullar gerçekleşmişse "toptan ödeme yapılması" şeklindedir.

i- Yaşlılık Aylığı

Yaşlılık sigortasından aylık bağlanması için belli bir yaşa ulaşmak belli bir süre prim ödemiş olmak ve kuruma yazılı olarak başvurmak gerekmektedir. 1479 sayılı kanundaki düzenlemeye benzer şekilde 2926 sayılı kanunda da yaşlılık aylığı "tam aylık" veya "kısmi aylık" olarak bağlanabilmektedir.

Tam aylıktan yararlanabilmek için sigortalılık süresi esas alınmakta ve belli bir yaş doldurmuş olma koşulu aranmaktadır. Bu durumda kadın sigortalı 20 tam yıl, erkek sigortalı 25 tam yıl sigorta primi ödemişse, kurumdan yazılı talepte bulunması halinde, yaş kaydı aranmaksızın yaşlılık aylığı bağlanabilecektir (m. 17).

Kısmi aylıktan yararlanmak için ise; kadın sigortalıların 50, erkek sigortalıların ise 55 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 15 tam yıl sigorta primi ödemiş olmaları halinde kurumdan yazılı istekte buldukları takdirde kısmi yaşlılık

aylığı bağlanır (m. 17/b). Böylece 1479 sayılı kanundaki düzenlemeye paralel olarak 2926 sayılı kanunda belirli yaşa ulaşan kimselere, çeşitli nedenlerden ötürü 25 yıl prim ödeme şartını yerine getirmeseler bile sınırlı ölçüde bir süreklî gelir bağlanması olanağını sağlamıştır.

4.1.5. Banka ve Sigorta Şirketlerine Ait Sandıklar

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe konulurken, bu kanunun geçici 20. maddesi uyarınca sayıları 26yı bulan bazı banka ve sigorta şirketlerine ait sandıklar uygulama alanı dışında tutulmuştur. Bu sandıklar, kurulmuş buldukları banka ve sigorta kurumlarının tüm personelini kapsamakta ve bu personele en az Sosyal Sigortalar Kurumu'nun sağladığı yardımları sağlamak ve aralarında oluşturacakları ortak bir sandık aracılığı ile bu kuruluşlar arasında geçiş yapan personelin kazanılmış haklarını korumak zorundadırlar.

Hukuki statü bakımından vakıf niteliğini gösteren bu sandıklara günümüzde yaklaşık 50.000.000 kişi bağlıdır.

Yukarıda kısaca değinilen sigorta kurumları arasında, kapsadıkları riskler, bu risklerle karşılaşılması halinde yapılan yardımlar ve bu yardımları hak edebilme koşulları yönünden önemli farklılıklar bulunur. Bu nedenle, ülkemizde değişik kesimlere göre değişen ölçülerle uygulanan sosyal sigortaların dağınık bir görünüş içinde olduğu söylenebilir. Bu alanda bir bütünleşmenin ise öncelikle, bu farklılıkların kaldırılmasına bağlı olduğu unutulmamalıdır.

4.2. Türkiye'de Sosyal Yardımlar

Ülkemizde kurulu sosyal güvenlik sistemi içinde; sosyal yardımlar da yer almaktadır. Ancak, bu alanda yapılan yardımların sosyal sigorta yardımlarını tamamlayıcı bir yaklaşımla değerlendirildiği ve içeriklerinin çok dar tutulduğu görülmektedir. Oysa ki, herhangi bir sosyal sigorta kurumunun kapsamı dışında kalanların sosyal güvenliklerinin sağlanabilmesinde sosyal yardımların yaşamsal bir değer taşıdığıнын unutulmaması gerekir⁽²⁷⁾.

Ülkemizde sosyal yardımların daha çok 1979 yılından sonra bir gelişme gösterdiği söylenebilir. Türkiye'de sosyal yardımlar daha çok yaşlılara, yoksullara, sakatlara, dul ve yetimlere yöneliktir. Parasal nitelikte olanlar şöylece sıralanabilir

i- Üstün başarı sağlamış olup, ihtiyaç içinde bulunanlarla, bunların ölümü halinde yine ihtiyaç içine düşmüş dul ve yetimlerine Vatani Hizmet Tertibinden ödenen aylıklar.

ii- Yabancı ülkelerde öğretmenlik yapmış ve Türk kültürüne hizmet etmiş olanlardan muhtaç durumda bulunanlara ve bunların dul ve yetimlerine 168 sayılı kanuna göre ödenen aylıklar

iii- Şehit aile ve yetimlerine yapılan para yardımları

iv- Müstehikkin-i ilmiyeye yapılan yardımlar

v- Muhtaç asker ailelerinin 4109 sayılı kanuna göre mahalli idarelerce yapılan yardımlar

vi- Korunmaya muhtaç çocuklara yerel yönetimlerce yapılan yardımlar

vii- 65 yaşını doldurmuş, muhtaç, güçsüz ve kimsesiz Türk vatandaşlarına 2022 sayılı kanuna göre bağlanan aylıklar.

viii- Vatan hizmetinde bulunmuş İstiklal Madalyası verilmiş bulunanlara 1005 sayılı kanun ile bağlanan şeref aylıkları

ix- Görevleri nedeniyle yaralanan yahut ölen bazı kamu görevlilerine 2330 sayılı kanun ile ödenen nakdi tazminatlar ve bağlanırlar aylıklar.

x- Toplu konut fonundan sağlanan krediler,

xi- Genel bütçeden gönüllü dernek ve kuruluşlara verilen ödenekler,

xii- Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu uyarınca yapılan ödemeler.

Türkiye'de hizmet olarak yapılan sosyal yardımlar içinde, Devletin, belediyeler ile tıp fakültelerinin yaptığı sağlık yardımları önemli bir yer tutar.

Tedavi ücretlerinin düşüklüğü nedeniyle Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı'nın yataklı kurumlarında sağlanan her türlü sağlık hizmetleri kısmi bir sosyal yardım niteliği taşımaktadır. Sosyalizasyon bölgelerinde ise sağlık hizmetleri tam bir sosyal yardım niteliği gösterirler. Milli Savunma Bakanlığı ile bazı üniversitelerimizde mevcut mediko-sosyal merkezlerinin sağladığı yardımlar da belirli gruplara yönelik olmakla birlikte kısmi sosyal yardım kapsamına alınabilir.

Sakatların tedavi ve bakımlarının yapıldığı sağlık ve Sosyal yardım Bakanlığına bağlı rehabilitasyon merkezleri ile Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel eği-

tim kurumlarının sağladığı hizmetlerde ülkemizde sağlanan sosyal hizmetlerin örnekleri arasındadır.

Belediyelerin güçsüzler yurtları ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığına bağlı yetiştirme yurtlarının da bu çerçevede içinde irdelenmesi gerekir.

SONUÇ

Fertler ve cemiyetler tehlikelerine ve zararlarına karşı tarih boyunca koruyucu tedbirler geliştirmeye ve sistemler kurmaya çalışmışlardır. Cemiyetin sosyal güvenliğini sağlamak için devletler önemli gayret sarfetmişlerdir.

Sosyal Sigorta sistemi, sosyal güvenlik sağlayıcı tedbirlerin günümüzde en gelişmiş olarak kabul edilmektedir. Sosyal güvenlik çok eski bir idealin yeni adıdır. İnsanın düşüncesi geliştikçe sosyal güvenliğe duyduğu ihtiyaç gittikçe yoğunlaşmaktadır.

Sosyal güvenlikte Milletlerarası Çalışma Teşkilatı tarafından kabul edilen standartları kabul etmiş olmakla birlikte memleketimizde bu standartlar henüz tam olarak uygulanmaya konulamamıştır. Sosyal güvenlik konusu bu bakımdan önemini korumaktadır⁽²⁸⁾.

Modern devletlerin "Refah Devleti" anlayışını ülkelerinde yerleştirmeye çalıştıkları 20. yüzyılda, memleketimizde henüz vatandaşların tamamını sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınamamış olması hepimizi düşündürmektedir.

Sosyal politikanın başlıca hedefleri çalışma ve ücret şartlarının düzeltilmesi, sosyal güvenliğin sağlanmasıdır. Sosyal güvenlik günümüz toplumlarının en önemli ihtiyaçlarından biridir. İleri ülkelerde yükselen gelir seviyesi sosyal güvenliğe olan ihtiyacı kaldırmamaktadır. Türkiye gibi düşük gelirli ülkelerde ise sosyal güvenliğe duyulan ihtiyaç daha şiddetlidir.

Sosyal güvenlik sisteminin kaynağını ferden çeşitli sosyal tehlikeler ve bu tehlikelerin sonucunda asgari bir gelir seviyesinin korunması ihtiyacının sonucunda ortaya çıkan fikirde aramak lazımdır. Tarihin her döneminde insanlar sosyal güvenlik tedbirlerini bulmuş ve kabul etmişlerdir. Önceleri kişisel sonra karşılıklı yardım esasına dayanan sosyal güvenlik sistemlerinin ortaya çıkışı da geleneklerin ve dini müesseselerin önemli bir payı mevcuttur. Fakir ve düşkünlere yardım esasına dayanan bu sosyal güvenlik kurumları modern sosyal

28- Ali ÇUBUK, a.g.e., s. 1.

güvenlik sisteminin temellerini teşkil ettiği bilinmektedir. Şuurlu sosyal güvenlik ihtiyacının tarihi geçmiş 19. yüzyıl başlarıdır. Ondan önceki dönem beşeri duygu ve insanların hakim olduğu fakat gelişmemiş de olsa bir sosyal güvenlik ve yardım sisteminin mevcut dönemidir.

Modern anlamda bir sosyal güvenlik sistemi, toplumun bütün fertlerini kapsayan bir sosyal güvenlik sistemi fikrinin kabulü ile başlayan bir dönemdir. Bu fikir ilk defa Anglo-Sakson ülkelerinde kabul edilmiştir.

Ülkemizde sosyal güvenlik sistemi çok eskilere dayanmaktadır. Ancak henüz istenen düzeyde problemi çözdüğümüzü söyleyebilmek mümkün değildir.

Ülkemizde modern anlamda kurulmuş bulunan sosyal güvenlik kurumlarının tarihi çok eski değildir. Bu kurumların başında; T.C. Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur, Banka ve Sigorta şirketlerine ait sandıklar, 151 sayılı kanunla kurulan Amele Birliği gelmektedir.

Anayasamızda sosyal güvenlik ile ilgili çeşitli maddeler bulunmaktadır, bununla birlikte yine Anayasamızda T.C. Devleti sosyal bir hukuk devleti olduğu ifade edilmektedir. Devletimiz sosyal güvenlikle ilgili müesseseleri geliştirmeye özen göstermekle birlikte daha önce de ifade edildiği gibi henüz tam anlamıyla problemi çözüme kavuşturduğumuzu söyleyebilmek mümkün değildir.

Sosyal güvenliğin tam olarak çözümlenebilmesi için hukuki yapı önem arz etmekle birlikte, belki de ondan da önemli olan konunun ekonomik yönüdür. Zira devletin ekonomik yönden güçlü olması sosyal güvenlik sorunlarının çözümünde önemli mesafe almamızı sağlayacaktır.

Ekonomik yönden güçlü olan ülkeler; ekonomik yönden zayıf olan ülkelere göre sosyal güvenlik ile ilgili problemlerini minimuma indirebilmişlerdir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Adil İZVEREN : İş Hukuku, I.II.III. Doğu Matbaası, Ankara 1974.
- Adil İZVEREN : Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, 2. Baskı, doğuş Matb., Ankara 1970.
- Ali ÇUBUK : Sosyal Güvenlik ve Sosyal Güvenlik Kurumları, Ankara İ.T.İ.A Yayın No: 175, 1982.
- Bağ-Kur Kanunu
- Ercan GÜVEN : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Ün. A.Ö.F., Yayınları No: 26, Eskişehir, 1985.
- Kenan TUNÇOMAĞ : Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, Sermet Matbaası, İstanbul 1975.
- Nüvit GEREK : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi Yayınları No: 79, Eskişehir, 1995.
- Ömer Zühtü ALTAN : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Ün. A.Ö.F. Yayınları, No: 26, Eskişehir, 1995.
- Sosyal Sigortalar Kanunu
- T.C. Emekli Sandığı Kanunu
- Turan YAZGAN : Gelir Dağılımı Açısından Sosyal Güvenlik, Fatih Gençlik Vakfı Matbaası, İstanbul 1975.

İŞLETMELERDE ÇALIŞMA SERMAYESİ YÖNETİMİNİN ÖNEMİ

*Yrd. Doç. Dr. Naim Ata Atabey**

Uzunca bir zamandan beri içinde bulunduğumuz iktisadi ve siyasi belirsizlikler ve bu belirsizlikler nedeniyle bankaların uzun vadeli kredilere kısıtlama getirmeleri, bununla birlikte kısa vadeli kredilerin maliyetlerinin çok yüksek olması, sermaye piyasalarının ise daha çok kamu kesiminin borçlanma ihtiyacını karşılayan piyasalar haline gelmesi, işletmelerin gerek kısa gerekse uzun vadeli fon ihtiyaçları için başvurabilecekleri piyasaların, ülkemizde hala sağlıklı bir biçimde işlemediğini göstermektedir. Böyle bir ortamda işletmelerin faaliyetlerini başarı ile sürdürmeleri açısından çalışma sermayesi yönetimi ayrı bir önem kazanmaktadır.

Kantitatif nitelikleri gözönüne alındığında, işletmelerin cari faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi için kullanılabilecek fon miktarını ortaya koyan çalışma sermayesi, kısa vadeli cari aktif yatırımların tümünü kapsamaktadır¹. Buna karşılık, mali bünyenin sağlamlığı, gelecekteki faaliyetlerin devamı ve yükümlülüklerin yerine getirilmesinin emniyeti gibi kalitatif nitelikler açısından ele alındığında çalışma sermayesi; dönen aktiflerin, dönen pasifleri aşan kısmı*, başka bir deyişle, dönen aktiflerin uzun vadeli borçlar ve özkaynaklarla karşılanan kısmını ifade etmektedir².

Çalışma sermayesi, işletme faaliyetlerine hem iktisadi hem de finansal yapıyı değiştirecek biçimde katkıda bulunduğu gibi, iktisadi ve finansal yapıdaki değişimlerden de çok çabuk etkilenmektedir. Karşılıklı olarak ortaya çıkan bu etkileşim, işletme faaliyetlerindeki başarının çalışma sermayesi unsurları ile yakından ilgili olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle işletmenin başarısında, dönen aktiflerin ve kısa vadeli yabancı kaynakların birlikte yönetimi söz

* S. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi

1 Michael Firth, *Management of Working Capital*, The Macmillan Press Ltd., London 1976, s. 1.

* Dönen aktiflerle dönen pasifler arasındaki fark olarak hesaplanan bu kısım net çalışma sermayesi olarak ifade edilir.

2 Ralph D. Kennedy-Steard Y. McMullen, Çev: Atilla Gönenli, *Finansal Durum Tabloları*, İ. Ü. İktisad Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları No: XII, Sermet Matbaası, İstanbul 1967, s. 322.

konusu olmaktadır. Buna göre, işletmelerin kısa vadeli yatırımları ve bu yatırımlarla ilgili olarak uygulayacakları finansal stratejilerin seçimi "Çalışma Sermayesi Yönetimi" olarak ifade edilebilir³.

Çalışma sermayesi yönetimi ile herşeyden önce, dönen varlıkların etkin bir şekilde kullanılarak, bu varlıklara yatırılan fonların marjinal dönüşünün, sermaye maliyetinden daha büyük oranda ya da en azından aynı oranda gerçekleştirilmesi amaçlanmalıdır⁴. Dönen varlıkların finansmanında kullanılan fonların maliyetini uzun dönemde minimize etme amacı ise, çalışma sermayesi yönetiminin bir diğer yönünü oluşturur. Böylece hem dönen varlıklara yatırılan fonların, hem de yabancı kaynaklardan elde edilen fonların kontrolü sağlanabilmektedir.

Etkin bir çalışma sermayesi yönetiminin gerçekleştirilmesinde karşılaşılan en önemli sorun, yeterli miktarda likidite sağlanamaması ile ilgilidir. Hatta çoğu zaman çalışma sermayesi yönetimi, likidite sorunu ile özdeşleştirilerek "Likidite Yönetimi" olarak da kabul edilebilmektedir⁵. Aslında likidite kavramı, işletmenin vadesi gelen borçlarını nakit olarak ödeme kabiliyetinin açıklanmasında kullanılır. Bu durumda işletmenin likidite düzeyiyle, bilhassa işletmeye kısa vadeli borç verenlerin ilgilendiği söylenebilir. Bununla birlikte ortaklar ve işletmeye uzun vadeli borç verenler de işletmenin likidite düzeyiyle yakından ilgilienirler. Çünkü, likidite düzeyi işletmenin kısa vadeli borçlarını ödeme gücünü belirlediği gibi, yeniden kısa vadeli fonlar temin etmesindeki en önemli etkenlerden biridir. Dönen aktiflerle dönen pasifler arasındaki karşılıklı likidite ilişkisi işletmenin uzun vadedeki başarısı üzerinde de etkili olmaktadır. Gerçekten de bir çok işletme, kârlılık ve finansal yapıları itibariyle olumlu göstergelere sahip oldukları halde likid varlıklarının yetersizliği veya etkin bir likidite yönetimi gerçekleştirilememesi nedeniyle başarısızlığa uğramaktadırlar. Bu husus likidite yönetimi ile çalışma sermayesi yönetiminin eşdeğer tutulmasındaki haklılığı göstermektedir.

Sonuç olarak, işletmelerin faaliyetlerini amaçları doğrultusunda sürdürebilmeleri yeterli düzeydeki çalışma sermayesi ile mümkündür. Yeterli düzeydeki çalışma sermayesinin kısa vadeli yabancı kaynaklar ve cari harcamalar

3 Charles O. Kronke, Erin E. Nemmer's, Alan E. Grunewald, Management Finance Essentials, Second Edition, West Publishing Company, Los Angeles 1978, s. 107.

4 Burton A. Kolb, Principles Of Financial Management, Colorado 1983, s. 153.

5 Horace R. Brock, Çev: Mualla Mesepoğlu, Muhasebenin Yönetime uygulanması, Fen Fakültesi Döner Sermaye Basımevi, İstanbul 1969 s. 63.

dışında arızı ihtiyaçları da karşılayacak düzeyde olması gerekir⁶. Çalışma sermayesinin yeterli düzeyde tutulması, işletmelerin; çalışma sermayesi yönetimine ayırdıkları süreye, çalışma sermayesi yatırımlarının toplu yatırımları içerisindeki payına, iş hacmi ve çalışma sermayesi arasındaki ilişkiler ile çalışma sermayesi-kâr ilişkilerinin belirlenmesine verdikleri öneme bağlıdır⁷.

1. İşletme Yönetiminde Çalışma Sermayesi Yönetiminin Yeri

Çalışma sermayesi yönetimi, işletmelerin günlük işlemleri ile doğrudan ilgilidir. Bu sebeple, değişik yönetim alanlarında çalışan kişiler zamanlarının çoğunu çalışma sermayesi unsurlarının yönetimi üzerinde yoğunlaştırırlar. Örneğin, satın alma, üretim ve pazarlama departmanlarında çalışanların tamamı stok yönetimi için destekleyici bilgileri elde ederek, üst yönetime bildirirler. Aynı şekilde finans ve pazarlama departmanlarının yöneticileri, alacakların yönetimi konusunda ortak çalışmalar yaparlar. Hatta günümüz sanayi işletmelerinde finans departmanının en önemli çalışma alanı, çalışma sermayesi yönetimi haline gelmiştir. Finans yöneticisinin ve bu bölümde çalışan diğer personelin zamanının yarısından fazlası çalışma sermayesi yönetimine ayrılmaktadır. Bunun iki temel sebebi vardır. Bu sebeplerden birincisi, çalışma sermayesi unsurlarının yönetimi konusunda finans departmanının, işletmenin diğer departmanları ile sürekli bilgi alış verişinde bulunması ve ortak çalışmalar yapmasıdır. İkincisi ise, finans departmanının görev alanı içerisinde yer alan, sermaye artırımı, kâr dağıtım politikası, uzun vadeli finansman, birleşmeler ve kârlarla ilgili işlerin çok önemli olmalarına rağmen, bir faaliyet dönemi içerisinde çalışma sermayesi unsurları ile ilgili işlere göre daha az olması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Halbuki, nakitlerin, menkul kıymetlerin ve alacakların yönetimi, vadesi gelen borçların, vergi ve ücretlerin ödemeleri ve işletmelerin kredi kurumlarıyla ilişkilerinin korunması büyük ölçüde finans departmanının günlük, olağan işleridir. Bu sebeplerden dolayı, çalışma sermayesi unsurlarının yönetimi ile ilgili olan bu işler, işletmelerde çalışma sermayesi ile ilgili olarak çalışan elemanların sayısını ve bunların çalışma sürelerini mevcut ekonomik şartların da etkisiyle günden güne artırmaktadır⁸.

6 Sabri Bektöre-Ferruh Çömlekçi, Halim Sözbilir, Mali Tablolar Analizi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırmalar Vakfı Yayınları No: 71, Eskişehir 1993, s. 11.

7 Ahmet Aksoy, İşletme Sermayesi Yönetimi, Ankara 1990, s. 2.

8 Burton A. Kolb, a. g. e., s. 154.

2. Çalışma Sermayesi Yatırımlarının Toplam Yatırımlar İçindeki Yeri

Çalışma sermayesinin önemi sadece , işletmede birçok personelin zamanlarının büyük kısmını çalışma sermayesi yönetimine ayırmalarından kaynaklanmamaktadır. Önem derecesi faaliyet kollarına göre değişmekle beraber, dönen varlıklar işletmelerin aktif toplamı içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Genellikle sanayi işletmelerinde dönen varlıklar toplamının duran varlıklar toplamından az olması doğal karşılanmakla birlikte, dönen varlık toplamının üretimi ve satışları devam ettirebilecek, giderleri karşılayabilecek ve kısa vadeli borçları ödeyebilecek büyüklükte ve kompozisyonda olması istenir. Büyük ölçekli sanayi işletmelerinin aktif yapıları incelendiğinde, çalışma sermayesi kalemlerine bağlanan fonların çoğu kez duran varlıklar kadar, hatta onlardan da büyük tutarlara ulaştığı görülebilir⁹.

Genel olarak, sanayi işletmelerinde çalışma sermayesinin toplam aktiflere oranı % 50'den daha fazla iken, bu oran toptancı ve perakendeci işletmelerde % 70'i aşmakta, finans kurumlarında ise % 90'a ulaşmaktadır¹⁰.

İstanbul Ticaret Odası'nın her yıl açıkladığı 500 Büyük Firma Araştırması'na göre, büyük ölçekli sanayi işletmelerinde toplam varlıklar içerisinde çalışma sermayesine bağlanan fonlar, kamu kuruluşlarında % 50 dolaylarında, özel sektör kuruluşlarında ise %63 düzeyindedir. Kamu ve özel sektör kuruluşlarında çalışma sermayesi olarak elde bulundurulan fon tutarları arasındaki %13'lük bu farkın sebebi, kamu kuruluşlarında daha fazla sabit yatırım yapılmasının yanı sıra, fon ihtiyacının ortaya çıkması halinde bu kuruluşlara devlet tarafından daha kolay kaynak sağlanmasıdır. Özel sektör kuruluşları ise, ekonomik belirsizlikler içerisinde faaliyetlerini devam ettirebilmek için, varlıklarının büyük bir kısmını çalışma sermayesi olarak elde tutmaktadırlar. Çünkü, bu kuruluşlar, çalışma sermayesi ihtiyacının finanse edilmesinde kamu kuruluşları kadar rahat davranmamaktadırlar. Bu sebeple, bilhassa özel sektör işletmelerinde çalışma sermayesine verilen önem giderek artmaktadır.

3. İş Hacmi ve Çalışma Sermayesi İlişkisi

Bir işletmenin satışlarını artırma isteği ile dönen varlıklara yatırılan fonlar arasında bir ilişki kurulabilir. Gerçekten de işletmenin satışlarının artması, alacaklarda veya diğer likit değerlerde bir artışa neden olduğu gibi, stok devir hızı

9 Atilla Gönenli, İşletmelerde Finansal Yönetim, 3. Baskı, İstanbul 1979, s. 427.

10 Ahmet Aksoy, a. g. e. , s. 8.

nı da etkiler. Ancak, satış hacmi ile dönen varlıklar arasındaki bu ilişki her zaman doğrusal olmayabilir. Diğer bir deyişle, çalışma sermayesi devir hızının artmasıyla satışlardaki artıştan doğan dönen varlık artışı, satış hacmindeki artışla aynı oranda olmayabilir.

Satış hacmindeki artış, işletmede ek sabit kıymet yatırımına gidilmesini de zorunlu kılabilir. Çünkü, satışlar ile sabit kıymet yatırımları arasında da bir ilişki vardır. Ancak, sabit aktiflere yapılacak yatırım, uzun dönemde daha fazla stratejik öneme sahip olmasına karşın, dönen varlıklara yapılacak yatırım kadar çabuk gerçekleştirilemez. Bu nedenle, sabit aktiflere yeni yatırım yapılmasına gerek kalmadan çalışma sermayesinin daha etkin kullanımı ile satışlar artırılacaktır¹¹.

Görüldüğü gibi, işletmelerin satış hacminde ortaya çıkan değişimlerden en çok etkilenen varlıklar, dönen varlıklardır. Çünkü, işletmenin satışları arttığında, stoklarını artırma ihtiyacı ortaya çıkabilmekte ve işletme, kredili satışlara yöneldiğinde ise, alacak hesapları artmaktadır. Bu durumda dönen varlık yatırımlarına talebin artması, aynı zamanda ek bir finansman ihtiyacını da beraberinde getirmektedir. Dönen varlık kalemlerinin satış hacmindeki değişikliklere karşı aşırı duyarlı olması, çalışma sermayesi yönetiminin önemini daha da artırmaktadır¹².

4. Çalışma Sermayesi -Kârlılık İlişkisi

Çalışma sermayesi yönetimi, geniş anlamda işletmedeki dönen varlıkların verimli bir şekilde yönetimiyle ilgilidir. Çalışma sermayesi yönetimi, dar anlamda ele alındığında ise, işletmedeki likidite sorununun kârlılık amacına ters düşmeksizin çözümlenmesini amaçlar. Buna göre, çalışma sermayesi yönetimi temelde, likiditeyi ihmal etmeden işletmedeki cari aktif yatırımların verimliliğini yükseltme çabalarından oluşmaktadır¹³.

Çalışma sermayesi yönetimi, kârlılık ve likidite konusunda alınacak kararları da kapsamaktadır. Çünkü, işletme yönetimi, dönen varlıklara yapılacak yatırım tutarını belirlerken kârlılık ve risk faktörlerini gözönünde bulundurmak ve bu iki faktörü bağdaştırmak durumundadır. Ancak böylece uygun çalışma

11 Öztin Akgüç, Finansal Yönetim, 5. Baskı, Muhasebe Ens. Yay. No: 56, Muhasebe Ens. Eğt. Arş. Vakfı Yay. No: 8, Avcıol Matbaası, s. 192.

12 Charles O. Kroncke, Erin E. Nemmers, Alan E. Gruneird, a. g. e., s. 108.

13 R. Metin Türko, Döner Sermaye Yönetimi, Prensipler ve Analiz, Atatürk Üniversitesi Yayınları No: 541, İşletme Fakültesi Yayınları No: 73, Erzurum 1978, s. 2.

sermayesi düzeyi belirlenebilecektir¹⁴.

Normal şartlarda , dönen varlıkların getiri oranı, duran varlıklar üzerinden elde edilecek işletme kazançlarının getiri oranından daha düşüktür. Yani, dönen varlıklara sahip olmanın sonucunda bu fonların diğer aktiflere yatırılmamış olmasından dolayı kaçırılan bir kâr vardır. Bu kâr, dönen varlıkları elde tutma maliyetini oluşturur. İşletmenin elinde tuttuğu dönen varlıkların tutarı arttıkça, işletmenin bu fonları diğer aktiflerde değerlendirmesinden doğacak kârları yitirmesinden dolayı verimliliği düşecektir. Başka bir deyişle, likit varlıkların toplam varlıklar içindeki oranı artıp, işletmenin likidite derecesi yükseldikçe, işletmenin sağlayacağı kârlar azalmaktadır. Aksine, yetersiz düzeyde dönen varlık bulundurulması ise, işletmeleri vadesi gelen borçlarını karşılayamama riski ile yani teknik iflasla karşı karşıya bırakabilir. Bu sebeple finansal yönetici çalışma sermayesi düzeyini belirlerken risk ve kârlılık arasında doğru bir tercih yapmak zorundadır¹⁵.

5. Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinde Çalışma Sermayesi Yönetiminin Önemi

Toplam aktifler içerisinde büyük bir paya sahip olan dönen varlıkların yönetimi, her ölçekteki sanayi işletmeleri açısından büyük önem taşımaktadır. Uzun vadeli sermaye pazarlarına girişlerin sınırlı olması, küçük ölçekli sanayi işletmeleri açısından çalışma sermayesi yönetiminin önemini artırmıştır.

Çalışma sermayesi, özellikle büyüme eğilimi gösteren küçük ölçekli sanayi işletmelerinde büyük önem taşır. Bu işletmeler, uzun vadeli fon kaynağı bulmakta güçlüklerle karşılaşır. Bunlar, bina ve büyük çaplı teçhizatlar satın almaktan ziyade kiralama yoluna gittiklerinden, toplam aktifleri içerisinde dönen varlıklarının oranı büyüktür. Buna ilave olarak, büyüme eğilimi gösteren küçük ölçekli sanayi işletmelerinde satışların artması ile birlikte ortaya çıkan duran varlıklara yatırım ihtiyacı, işletmenin net çalışma sermayesini tüketebilir. Bu durum ise, işletmenin likiditesini bozarak başarılı gözükken küçük işletmelerin çalışma sermayesi yönetimi problemleri ile karşı karşıya kalmalarına sebep olur¹⁶.

Ülkemizde sermaye piyasası araçlarının banka kredilerine oranla daha ucuz fon kaynağı sağlama imkânı getirmesi ve özel sektör tahvil faizleri ile

14 James C. Von Horne, Çev: Osman Tekok, Finansal Yönetim ve Politikaları, Cilt. II, AİTİA Yayınları No: 29, Ankara 1979, s. 9.

15 Charles O. Kroncke, Erin E. Nemmers, Alan E. Grunewald, a. g. e. , s. 108.

16 Burton A. Kolb, a. g. e. , s. 153.

banka kredi maliyetleri arasındaki marjın büyük olması nedeniyle, sermaye piyasalarından borçlanmak giderek daha elverişli duruma gelmesine rağmen, Sermaye Piyasalarından sağlanan fonların çok büyük bir kısmının kamu kesimine gitmesi, özel kesimin finansman imkânlarını daraltmaktadır¹⁷. Bu durumda küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinin sermaye piyasalarından istifade etme şansı hemen hemen kalmamaktadır.

Küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinin kısa vadeli fonların teminindeki bu genel güçlükleri dışında karşılaştıkları diğer bazı finansal güçlükler de şu şekilde sıralanabilir¹⁸.

a-Teminat İsteklerini Karşılama:Bankalar küçük çaplı sanayi işletmelerine kredi açarken kabulü güç şartlar(faiz, teminat, kefalet, vbg.)ileri sürmektedir. Küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinin kredi istekleri çok titiz şekilde incelenmekte, istenen şartları her zaman sağlayabilecek durumda olmayan bu gibi işletmelerin kredi ihtiyaçları giderilememektedir. Bu yüzden küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinin finansal meselelerinin çözümünde normal banka kredilerinden yararlanma imkânları çok sınırlı kalmaktadır.

b-Kredi Maliyetinin yüksek olması:Küçük ve orta ölçekli sanayi işletmeleri büyük çaplı işletmelere nazaran daha küçük kredi meblağlarına tabi olduklarından kredi şartları ve maliyeti daha ağır olmaktadır. Öncelikle istenen, teminatların gösterilememesi durumunda bankalar kredi maliyetini artırma eğilimi göstermektedirler.

c-Finansman uzmanının bulunmaması:Küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinde müstakil bir finansman bölümünün bulunmaması , finansman alternatiflerinin ve kredi şartlarının yeterince değerlendirilmesine imkân vermemektedir. Bu durum optimal finansal kararların verilmesini , uygulanmasını , sonuçların değerlendirilmesini ve gelecekle ilgili etkin bir finansal düzenlemeye gidilmesini zorlaştırmaktadır.

17 Targan Ünal, Sadi Uzoğlu, Kerem Alkin, Enflasyonist Ortamda Faiz Politikaları ve İşletmeler Üzerine Etkileri, İTO Yayınları No: 1990-10, Gren Ajans, İstanbul 1990, s. 119.

18 John L. O'Donnel, Çev: Ali Sait Yüksel, Para Bulmanın Seçilmiş Konuları, Ayyıldız Matbaası, Ankara 1970, s. 207.

SONUÇ

Ülkemizde, ekonomik ve siyasi ortamdaki belirsizlikler ve uygulamaya konan ekonomik politikalar, işletmelerin çalışma sermayesi yönetimine önem vermelerinde etkili olmuştur.

1980 öncesinde gümrük duvarları arkasında , reel faiz oranlarının çok altındaki faiz oranları ile kredi bulabilen , üretim girdilerini kamu iktisadi teşebbüslerinden ucuz maliyetle sağlayan ve o dönemde yaşanan talep enflasyonu nedeniyle ürettiği malı çok kısa bir sürede nakte dönüştürebilen sanayi işletmelerinde çalışma sermayesi yönetimine gereken önem verilmemiştir.

1980'lerden itibaren, enflasyon nedeniyle uygulamaya konulan para-kredi politikalarının gereği olarak, bankaların, nominal faiz oranlarını tasarruflarına pozitif reel getiri sağlayacak şekilde yükseltmesi , diğer taraftan kredi maliyetlerinin artması sonucunu doğurmuştur. Kredi maliyetlerinin artması, AT ile gümrük birliği antlaşması, KİT'lerin özelleştirilmesine hız verilmesi, artan rekabet ortamı gibi sebepler işletmelerde çalışma sermayesi yönetimine önem verilmesini gerekli hale getirmiştir.

Sanayi işletmelerinin 1980 sonrasında çalışma sermayesi yönetimine giderek daha fazla önem vermesinin başlıca sebeplerinden biri de uzun vadeli fon arzeden piyasaların ülkemizde halen sağlıklı bir şekilde işlememesidir. Ekonomik belirsizlikler nedeniyle bankaların uzun vadeli kredilere kısıtlama getirmeleri, sermaye piyasalarının ise kamu kesiminin borçlanma ihtiyacını karşılayan piyasalar haline gelmesi, bu piyasalardan büyük çaplı sanayi kuruluşlarının kısmen faydalanmasına imkân tanıdığı, orta ve küçük çaplı sanayi işletmeleri bu piyasalardan yeterince istifade edememişlerdir. En azından bu sebepler bile, işletmelerin faaliyetlerine başarı ile devam edebilmeleri açısından çalışma sermayesi yönetimini önemli bir olgu haline getirmiştir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Akgüç, Öztin , Finansal Yönetim, 5. Baskı, Muhasebe Ens. Yay. No:56, Muhasebe Ens. Eğt. Arş. Vakfı Yay. No:8, Avcıol Matbaası, İstanbul 1994.
- Aksoy, Ahmet, İşletme Sermayesi Yönetimi, Ankara 1990.
- Bektöre, Sabri, Çömlekçi, Ferruh, Sözbilir, Halim. , Mali Tablolar Analizi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırmalar Vakfı Yayınları No:71, Eskişehir 1993.
- Brock, Horace R. , Çev:Mualla Mesepoğlu, Muhasebenin Yönetime uygulanması, Fen Fakültesi Döner Sermaye Basımevi, İst. 1969
- Firth, Michael, Management of Working Capital, The Macmillan Press Ltd., London 1976.
- Gönenli, Atilla , İşletmelerde Finansal Yönetim, 3. Baskı, İstanbul 1979.
- Kennedy, Ralph D. , McMullen, Steiard Y. , Çev:Atilla Gönenli, Finansal Durum Tabloları, İ. Ü. İktisad Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yayınları No:YII, Se. met Matbaası, İstanbul 1967.
- Kolb, Burton A. , Principles Of Financial Management, Colarado 1983.
- Kronke, Charles O , Nemmer's, Erin E., Grunewald, Alan E., Management Finance Essentials, Second Edition, West Publishing Company, Los Angeles 1978.
- O'Donnel, John L., Çev:Ali Sait Yüksel, Para Bulmanın Seçilmiş Konuları, Ayyıldız Matbaası, Ankara 1970.
- Türko, R. Metin , Döner Sermaye Yönetimi, Prensipler ve Analiz, Atatürk Üniversitesi Yayınları No:541, İşletme Fakültesi Yayınları No:73, Erzurum 1978.
- Ünal, Targan., Uzunoğlu, Sadi., Alkin , Kerem, Enflasyonist Ortamda Faiz Politikaları ve İşletmeler Üzerine Etkileri, İTO Yayınları No:1990-10, Gren Ajans, İstanbul 1990.
- Von Horne, James C., Çev:Osman Tekok, Finansal Yönetim ve Politikaları, Cilt. II, AİTİA Yayınları No:29, Ankara 1979.

