

SÖYLEŞİ* / CELAL TOZAN**



“Hizmeti üreten tarafta yeniden görev alsam, hizmet alan tarafından gelen istek, şikayet ve önerilere yaklaşımım çok farklı olurdu. Gelen istek ve önerileri, önyargısız, ayrıntılı olarak değerlendirebilecek yetenek ve deneyimdeki uzman personelden oluşan bir bölüm kurardım.”

■ Sayın Tozan, uzun yıllardır sosyal güvenlik alanında çalışıyorsunuz. 2006 yılında yapılan ve reform olarak tanımlanan düzenlemeler sonucu sistemde neler değişti? Bugün neredeyiz? Neler yapılmalı?

Sosyal güvenlik sistemimizin gidererek sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulması için birçok kez reform adı altında bazı düzenlemeler yapıldı. Ancak, üzülerek

söyleyeyim ki, bunlar ülkemizin ekonomik ve toplumsal koşullarına uygun olarak kurgulanmadığı için, amaçlanan sonuçlara ulaşamadı.

2006 yılında reform adı altında yapılan düzenlemelerde de aynı hataya düşüldü. Sistemin sorunları doğru olarak saptanabiliyor, ancak sorun başka yerde. Saptanan bu sorunları kalıcı olarak çözüme kavuşturacak yasal ve idari düzenlemeler yapılamıyor.

*Celal Tozan ile söyleşi, dergimiz Genel Yayın Yönetmeni Dr. Naci Önsal gerçekleştirmiştir.

**Celal Tozan lisans öğretimini tamamladıktan sonra, çalışma yaşamına Sosyal Sigortalar Kurumu İzmit Hastanesi İdare Müdürü olarak başladı. Bu görevini sürdürürken dört yıl Kocaeli Meslek Yüksek Okulunda İşletme Ekonomisi dersleri okuttu. Daha sonra Kırklareli Sigorta Müdürlüğüne önce 2. Müdür, bir süre sonra Kırklareli Sigorta Müdürü olarak atandı. Bu görevindeyken de, Trakya Üniversitesinde öğretim görevlisi olarak on yıl süreyle İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku dersleri verdi. Bazı dergilerde sosyal güvenlik hukuku ile ilgili makaleler yazdı. Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından araştırmalar yapmak üzere Hollanda'ya gönderildi. Tasradaki görevlerinin ardından Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü'nün Tahsisler Dairesi Başkanlığı görevine getirildi. 1999 yılında yürürlüğe giren "Sosyal Güvenlik Reformuna" ilişkin yasal düzenlemelerin uygulamaya geçirilmesinden sonra emekliye ayrılarak Temmuz 2000'de TÜRK-İŞ'te de Sosyal Güvenlik Danışmanı olarak göreve başladı. Bu görevi süresince birçok konferansa katılarak sosyal güvenlik ve iş hukukundaki gelişmeler konusunda konuşmalar yaptı ve bildiriler sundu. Mesleki konularda kitaplar ve makaleler yazdı. Ocak 2016'da TÜRK-İŞ'ten ayrılarak, Türkiye Yol-İş Sendikası'nda Sosyal Güvenlik Danışmanı olarak göreve başladı. Halen bu görevi sürdüren Tozan evli iki çocuk babasıdır.

Sorunların ne olduğu konusunda da ortak bir görüş var. Başta finansman dar boğazı olmak üzere, sigortalıların hak ve yükümlülüklerindeki farklılıklar yani norm ve standartlardaki farklılıklar sistemin sorunlarının başında geliyor. Ayrıca, özerklikten yoksun kurumsal yapıdan ve nüfusun tümünün kapsamda olmamasından kaynaklanan sorunlar da var. Bu sorunlarla ilgili olarak akademisyenler ve siyasilere dahil, tüm taraflarca birliktelik sağlanıyor, ancak bu birliktelik sorunların çözümü konusunda sağlanamıyor.

Nitekim, bu reform çalışmalarına kılavuzluk etmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığı "Beyaz Kitap" adında bir yayın hazırladılar. Bu yayında sorunlar aynen yer almıştı. Sistemin finansman sorununun çözümünde ülkemiz nüfusunun çoğunluğunu oluşturan genç nüfus fırsat penceresi olarak görülmüştü. Ancak daha sonra, Bakanlık ve Hazine çözüm konusunda ayrıştı. Hükümet tarafı ağırlıklı olarak, sigortalıların yükümlülüklerini ağırlaştırmaktan, haklarını kısıarak, giderlerin azaltılmasından yanaydı. Bu konuda ısrarcı oldu. Özerk kurumsal yönetim yapısına ise tamamen karşı çıktı.

Sistemin finansman sorununun çözümünde ülkemiz nüfusu-



nun çoğunluğunu oluşturan genç nüfus fırsat penceresi olarak görülmüştü ve doğru olan da buydu. Çünkü önemli olan, genç nüfusun istihdama kavuşturulmasıdır. Kayıt dışı istihdamın kapsam sorununu da çözecek şekilde kayıt altına alınmasıdır. Bunun için de sorunun bütüncül bir yaklaşımla ele alınarak değerlendirilmesi gereklidir.

Genelde ülkemizin ekonomik ve toplumsal yapısı ve çalışma hayatının kendine özgü koşulları, özelde ise başka koşullar birlikte ele alınmalı diye düşünüyorum. Yani üretim teknolojisindeki gelişmeler, işgücü piyasasının durumu, eğitim yapısı, kalıcı istihdam alanları yaratacak sanayi yatırımlarının teşviki, bu konulardaki gelecek planlamaları gibi husus-

lardan söz ediyorum. Bütün bunlar birlikte ele alınarak değerlendirilmeli. Ancak bunlar yapılmadı.

Kurumun her türlü etkiden uzak, en uygun şekilde yönetilmesine olanak sağlayacak özerk yönetim yapısı da bir türlü oluşturulamadı.

1999 yılındaki düzenlemelerde olduğu gibi, 2006 yılında yapılan reform adı altındaki düzenlemelerde de, yanlış kurgular yapıldığı için amaçlanan hedeflere ulaşılamadı.

Fırsat penceresi olarak görülen genç nüfustaki işsizlik oranı %24'ü aştı. Kayıt dışı istihdam ise resmi verilerde %34 oldu. Resmi olmayan verilere göre ise kayıt dışı istihdamın %40'ın üstünde olduğu söyleniyor.

Sistemin finansman darboğazının aşılabilir bir yapıyı kavuşturulabilmesi için en az 1,4 olması gereken aktüeryal dengesi, 2005 yılında 1,91, 2016 yılı sonunda ise 1,92 oldu. 2005 yılında

6.613 milyar lira olan bütçe transferlerinin miktarı, 2016 yılı sonunda yıllık 108, 075 milyar lirayı aştı. GSYİH oranı 4,20'ye yükseldi.

Temel sorunlardan biri de, aylık bağlama oranlarıyla ilgiliydi sanıyorum. Aylıklarda düşmeye neden oldu.

Evet. Bir yandan sigortalıların emeklilik hakkına ulaşması ağırlaştırıldı, diğer yandan emekli aylığının daha düşük hesaplanmasını öngören aylık bağlama yöntemi kabul edildi. Böylece sistem yoksul üreten bir yapıya dönüştü. Reformdan amaçlandığı gibi, sistemin finansman yapısı düzeltilemediği için emekli aylıklarında günün koşullarına uygun iyileştirmeler yapılamadı. Dünya Bankası uzmanlarının önerilerine göre yapılan düzenlemeler sistemin finansman sorununu çözemedi.

İşin bir başka yanı, farklı çalışma statülerine göre farklı olarak sigortalı tanımları yapılanların hak ve yükümlülüklerinde hedeflenen birliktelik sağlanamadığı gibi, aynı statüde sigortalı olanların dahi arasında yeni farklılıklar oluştu. Özellikle emekli aylık miktarlarındaki farklılığın giderilmesi şöyle dursun, aylık miktarlar arasındaki fark giderek açıldı. Bence açılmaya da devam edecek.

Kurum hastaneleri de bir başka sorunu ortaya çıkardı...



Maalesef öyle oldu. Sendikalar çok karşı çıktı zamanında ama Hükümet dinlemedi. Kurum hastaneleri Sağlık Bakanlığına devredildi. Hastanelerin sigortalılara sunduğu sağlık hizmetini piyasadan satın alması sonucu, sağlık harcamaları her yıl arttı. 2005 yılı öncesinde, Sosyal Sigortalar Kurumunun kısa vadeli sigorta kolları için topladığı yıllık prim miktarı, yıllık sağlık harcamalarını karşılıyordu. 2016 yılının ilk on bir ayında Kurumun sağlık harcamaları tutarı 36,460 milyar liraya ulaştı.

Sağlık harcamalarındaki artış başka sorunlar da doğurdu tabii. Sigortalı hastaların ödedikleri genel sağlık sigortası primi dışında sağlık hizmeti alırken, cipten ödemek zorunda oldukları miktarın artışına da neden oldu. Özellikle özel hastanelerin içinde bulunduğu sınıfa göre tedavi ettikleri sigortalı hastalardan tedavi bedellerinin %30 ila %90'ı kadar alacakları ilave ücretin miktarının artması sorun yarattı. Düşük gelir gurubuna giren sigortalılar ile emekli dul ve yetimleri özel hastanelerden sağlık hizmeti alamaz hale geldi. Düşük gelir gurubundaki sigortalılar ile emekli dul ve yetimlerin fark ücret ödememeleri için devlet hastanelerine başvurmak zorunda kalmaları, devlet hastanelerinin yükünü artırdı. Yeniden kuyruklar oluşmasına



neden oldu. İleri tetkikler için ise hastalara aylar sonrasına randevu verilmeye başlandı. Korkarım ki, bu olumsuz gelişme giderek artacak gibi görünüyor.

Aslında bu konuda söylenecekler çok ama bir cümle ile anlatacak olursam, reform adı altında yapılan düzenlemelerin sistemin sorunlarını gideremeyeceği gün geçtikçe daha net görülüyor.

■ Deneyimleriniz ışığında söylerseniz, ne yapılmalı sizce?

Bu sorunuzun cevabı oldukça uzun. Ancak özetle şunları söylemek yeterli olacaktır.

Bir kere, doğru saptanmış olan sorunların çözüme kavuşturulması için yapılacaklar ülke gerçeklerine uygun olarak kurgulanmalı. Düzenlemeler buna göre yapılmalı.

Öncelikle fırsat penceresi olarak görülen genç nüfusun istihdam edilerek sisteme prim öder hale getirilmesi için, işgücü piyasasının doğru analizinin yapılarak meslekler itibariyle işgücüne ta-



lebin sağlıklı bir şekilde belirlenmesi gerekiyor. İşsizlerin işgücüne olan talebi karşılayacak şekilde bölgelere göre meslek edindirme veya mesleklerini geliştirme eğitimlerine tabi tutularak, uygun işgücü arzı oluşturulmalı.

Coğrafi bölgelere göre ülke nüfusundaki gelişmeler ve iç göçler dikkate alınarak sanayi ve tarım yatırımlarının planlanması, yatırımları teşvik edecek yeterlikte gerçekçi teşvikler uygulanması ve Genel Bütçenin yatırım planlarına uygun olarak düzenlenmesi mutlaka şart.

Kayıt dışı istihdamın önlenmesi için ise, işverenlerin uygun olarak belirlenecek tarihe kadar kayıt dışı çalıştırdıkları işçilerini kayıt altına almaları halinde yaptırım uygulanmayacağına kararlaştırılması gerekli bir önlem olabilir. Ancak, belirlenen tarihten

sonra kayıt dışı işçi çalıştıranlar hakkında da ağır yaptırımlar uygulanmalı.

■ Sendikal örgütlenme bu konuda çözüm sağlayabilir mi sizce?

Kesinlikle öyle, sendikal örgütlenmenin teşvik edilmesi zorunluluk bence. Çünkü sendikal örgütlenmenin olduğu yerde kayıt dışılık söz konusu olamaz. Ayrıca, personel maliyetlerinin ülke gerçeklerine uygun olarak analiz edilmesi de önemli bir konudur. Sigortalıların hak ve yükümlülüklerinde birliktelik sağlanırken, yükümlülükleri ile haklar arasında gerçekçi dengenin kurularak ülke koşullarına uygun yardım ve ödemeler yapılması gerekir.

Aktüer dengesi sağlanacak Kurumun kesinlikle özerk yönetim yapısına kavuşması gere-

kiyor. Bunu sağlamadan, siyasi etkilere açık bir kurumda iş yapmak çok zor.

Bu hususların birlikte ele alınarak, taraflarla asgari müştereklerde uzlaşma sağlanarak, hedeflerin belirlenip hayata geçirilecek yasal düzenlemelerin yapılması halinde, sistemin kalıcı olarak sorunlarının çözüme kavuşturulması bence mümkün.

■ Bağımsız İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun çıkartılmış olmasını nasıl değerlendiriyorsunuz?

Hiç kuşkusuz çok yerinde. Ancak buradaki sorun, bağımsız olarak çıkartılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa ve bu kanun üzerine inşa edilen iş sağlığı ve güvenliği sistemine rağmen iş kazalarının, cinayet niteliğindeki ölümlü iş kazalarının artarak devam ediyor olması. Halen meslek hastalıklarının tanısını yapacak, buna ilişkin verileri doğru bir şekilde ortaya koyacak bir yapı oluşturulamadı. Son yılların ortalamasına göre ülkemizde her gün beş işçi iş kazası sonucu ölüyor.

Sosyal Güvenlik Kurumunun verilerine göre, 2013 yılında 1360, 2014 yılında 1497, 2015 yılında 1252 işçi iş kazası sonucu hayatını kaybetti. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Meclisinin yaptığı araştırmalara göre bu sayı daha fazla.

Sosyal Güvenlik Kurumunun



verilerine göre 2015 yılında saptanan meslek hastalığı sayısı 510. Bu veri meslek hastalıklarının tam olarak saptanamadığının somut kanıtı bence.

Şunu söylemek istiyorum; İş sağlığı ve güvenliğini bağımsız olarak tek kanunda toplayan kanunun çıkartılmış olmasına ve buna bağlı ikincil mevzuatın da yeniden düzenlenmesine rağmen, iş kazaları önlenemedi. Aksine ölümlü iş kazalarında artış oldu. Saptanan meslek hastalığı sayısı ise gerçeğe bağdaşmıyor.

■ Neden başarılı olamıyor peki?

Bana göre iş sağlığı ve güvenliği konusundaki başarısızlıkların nedenlerini beş başlıkta toplamak ve buna göre yeni çözümler üretmek gerekiyor.

Birincisi, tarafların uygulamadaki başarısızlıkları. Devlet, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hizmetleri ve denetimleri etkin bir şekilde yürütecek yapıyı oluşturu-

ramadı. Denetim elemanları ve konunun uzmanı nitelikli personel yetersiz. Bir diğer sorun da, kamu kurum ve kuruluşlarının iş sağlığı ve güvenliği hizmetini satın alması. Ayrıca işverenler bu işin maliyetinin, ürün maliyeti artışına neden olduğu ve rekabet güçlerini olumsuz etkilediği gerekçesiyle bu hizmetleri gereği gibi yerine getirmekten kaçınıyor.

Bazı işverenler asgari maliyetle bu hizmetleri satın alıyor. Uzmanlar ile işyeri hekimleri, işverenin emir ve komutası altında bağımlı olarak çalışıyor. Verimin azalacağı korkusu ile işçilere yeterli eğitim verilmiyor.

Sendikalar açısından da eksiklikler var tabii. Sendikalar iş kazaları meydana gelmesinden sonra duyarlılık gösteriyorlar. Halbuki bu duyarlılığı sürekli göstermeleri gerekiyor. Üyelerine bu konuda verdikleri eğitimlerin içeriği ve süresi yetersiz. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde bu konu üzerinde daha etkin durmaları şart. Ancak burada, sendikal örgütlenmenin önündeki engelleri de pas geçmek lazım. Sendikalaşmayı teşvik edecek yasal düzenlemelerin olmayışı, sendikaya üye olmak isteyen işçinin iş sözleşmesinin fesih edilmesi ve işverenlerin sendika algılarındaki yanlışlık, sendikaların bu konuda yeterli mücadeleyi vermelerini engelliyor.

■ Çalışma ilişkilerindeki olumsuzluklar da iş kazaları konusunda sorun yaratıyor mu?

Elbette. Özellikle taşeronlaşmanın, hizmet satın alınmasının, başta kamu olmak üzere hızla yaygınlaşması, esnek çalışma usullerinin artması, kayıt dışı istihdam, aşırı işsizliğin aç kalma korkusu ile iş kazaları riskini hiçe sayarak işçinin çalışma isteği, iş kazalarına davetiye çıkarıyor. Bunlar arttıkça, iş kazaları da artıyor. Tabii, başta işveren ve işçi olmak üzere, toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturulmaması ve aşırı kaderci anlayış ve bireyci düşünce de çok etkili.

■ Yapılan bütün bu yasal düzenlemelere rağmen, hala mevzuatta eksikler ve yanlışlar var mı?

Kesinlikle var. Çünkü yapılan yasal düzenlemeye rağmen, sosyal tarafların ve meslek odaları temsilcilerinden oluşan, özerk yönetim yapısına sahip İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu hala kurulmadı. Denetim elemanları bu özerk yönetim yapısı içinde yer almadı. Bence iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri kesinlikle özerk yönetim yapısına sahip kurum tarafından işyerlerinde görevlendirilmeli. Aksi takdirde başarılı olunması mümkün değil.



■ **Bütün bu sorunlar ortadayken, nasıl bir çözüm öneriyorsunuz?**

Bir kere, mevzuattaki eksiklerin giderilmesi ve yanlışlıkların düzeltilmesi en önemli zorunluluk. En kısa sürede, sosyal taraflar ve meslek odalarının temsilcilerinin yönetiminde, özerk yapıda bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu oluşturulmalı. Tüm denetim ve yürütüm hizmetleri bu kurum tarafından yerine getirilmeli. Özellikle ikincil mevzuat olmak üzere, tüm mevzuat gözden geçirilmeli ve ülke koşullarına uygun hale getirilmeli, kayıt dışı istihdam mutlaka önlenmeli, taşeronlaşmanın önüne geçilmeli, esnek çalışma usulleri yeniden gözden geçirilmeli. Sendikalar açısından da, örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması ve özendirilmesi bir zorunluluk.

Ancak en önemlisi, toplumumuzun iş sağlığı güvenliği konusuna sahip çıkmasıdır. Toplum-

muzun tüm bireyleri kendilerine düşen görevleri yerine getirmeli. Bunu sağlamak için de etkin bir biçimde iş sağlığı güvenliği kültürü oluşturmalı. İş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık yaratarak, etkin bilgilendirilmeler ilköğrenim çağından başlanarak, öğrenim süresince devam ettirilmeli, kamu spotları ile toplumda gereken duyarlılığın yaratılması büyük önem taşıyor.

■ **Bir dönem TÜRK-İŞ'te birlikte çalıştık, çok sayıda eğitim yaptık. Siz bütün işçi sendikalarının eğitim programlarının vazgeçilmez ismisiniz. Bu deneyimler ışığında, işçilerin öğrenmek istedikleri konular ve nedenlerini anlatabilir misiniz?**

Övgülerinize teşekkür ederim. Sendikalar düzenledikleri yönetici eğitim seminerlerine ya da taban eğitimlerine konuşmacı olarak katılmamı arzu ediyorlar. Bunun nedeni, elbette ki uygulama deneyimine sahip olmamdır. Katılımcıların ısrarla beni talep etmelerinin nedeni bu.

Yönetici seminerlerine ve taban eğitime katılanların ilgi duydukları konuların başında, sosyal güvenlik ve iş hukukundaki bireysel haklar meselesi geliyor. Bu seminerlerde çok sayıda soru da alıyoruz. Ayrıca seminer-

lerle sınırlı kalmıyor, günlük mesaimiz içinde de telefonla gelen sorulara cevap veriyoruz.

Çalışanlar, özellikle sosyal güvenlik konusunda çok soru soruyorlar. İş kazaları, meslek hastalıkları, hastalık, analık hallerinde yapılacak sağlık ve ödeme yardımları, bunları hak etme koşulları, işçinin ve işverenin sorumlulukları gibi sorular sık geliyor.

Ayrıca, maluliyetin saptanması, malullük, yaşlılık ve ölüm aylıklarını hak etme koşulları, bağlanacak aylık miktarları, hizmet borçlanmaları, genel sağlık sigortalılarının yükümlülükleri, sigortalıların geçindirmekle yükümlü oldukları aile bireylerinin tanımı, bu hakkı kaybeden çalışmayan aile bireyinin genel sağlık sigortası primini ödeme yükümlülüğü, gelir testi, gelen sorular içinde önemli bir yer tutuyor.

Öne çıkan diğer konular ise, sağlık hizmeti alırken hastaların ödeyecekleri katılım payı ve ilave ücretler, yurtiçi ve yurtdışında acil hallerde aldıkları sağlık hizmeti bedellerinin nasıl karşılanacağı gibi konular.

■ Sorular yalnızca sosyal güvenlikle mi sınırlı?

Hayır, iş hukuku konusunda da çok soru geliyor. İşverenin haksız olarak iş sözleşmesini feshettiğinde hangi haklara sahip oldukları en sık sorulan soru. Ayrıca,

fazla mesai uygulamaları ve hafta tatili ve genel tatil günlerinde çalıştırılmaları bu sürelerde ödenecek ücretler ile kullanacakları hafta sonu izinleri, ücretli ve ücretsiz izinler ile mazeret izinleri konularında da sorular geliyor.

İhbar ve kıdem tazminatları ile bunların süre ve miktarlarının nasıl hesaplanacağı, toplu iş sözleşmeleri ile sağlanan hakları, ücret, ikramiye ve sosyal ödemeleri ağırlıklı olarak merak ediliyor. En çok merak edilenlerden biri de, taşeron işçilerin durumu. Daha doğrusu, taşeron işçilerinin kadro durumu, muvazaalı istihdam tespitinin yapılması ve yargı süreci gibi sorular çok sık geliyor.

Bunlar dışında, çalışanların otomatik olarak bireysel emeklilik sistemine katılımı, iş sağlığı ve güvenliğinde işçinin ve işverenin hak ve yükümlülükleri, sorumlulukları ve işsizlik sigortasından yararlanma koşulları ve ödeme süre ve miktarı da çok sorulan sorulardan.

■ İşçilere yönelik, akademinin de yararlandığı kitaplar yazdınız. Yayınlanmış kaç kitabınız oldu? Bunlardan hangisinin işçilere en fazla yarar sağladığını düşünüyorsunuz?

Kamuda çalıştığım dönemlerde, görevim gereği çalışma hayatının tüm sorunlarının içinde

olmama rağmen, bunlara ilişkin herhangi bir yapıt ortaya koymadım. Sadece çağrıldığı konferanslarda bu konudaki bilgilerimi ve deneyimlerimi katılımcılarla paylaştım. Özellikle üniversitelerde düzenlenen konferanslarda akademisyen ve öğrencilerle düşüncelerimi, görüşlerimi paylaşma olanağına sahip oldum. Bazı dergilerde birkaç makalem yayımlandı.

Kitap ve makale yazma konusunda büyük performansı, kamu görevimden ayrılıp TÜRK-İŞ'te danışman olarak göreve başladıktan sonra gösterdim. İlk kitabım, ülkemizde ilk kez uygulamaya başlanan işsizlik sigortası konusunda oldu. Kamu görevindeyken İşsizlik Sigortası Kanununun taslak, tasarı çalışmaları ile yasama süreci içinde görevli olarak yer almıştım. Kamu görevinden ayrılıp TÜRK-İŞ'te danışman olarak göreve başladığımda, ülkemizde ilk kez uygulanan işsizlik sigortası konusunda işçi ve işveren çevrelerinin yeterli bilgi sahibi olmadığını gördüm. Keza, uygulayıcı kuruluş İŞKUR'un personeli de henüz yeteri kadar eğitilemediğinden, işveren ve işçilerden gelen talepleri gerektiği gibi karşılayamıyorlardı. Bu tablo beni konu hakkındaki bilgilerimi uygulayıcı kurum ve kuruluşlar ile paylaşmak üzere ilk kitabım olan *İşsizlik Sigortası Uygulamaları'nı*

yazmaya zorladı. 2001 yılında bu kitabım bir vakıf tarafından basılarak satışa sunuldu.

İkinci kitabımın konusunu, yine ülkemizde ilk kez uygulanmasına başlanan iş güvencesi oluşturdu. 2002 ve 2003 yıllarında iki ayrı sendika tarafından İş Güvencesi Uygulamaları adlı kitabım basıldı.

Üçüncü kitabımda, sosyal güvenlik hukukunun başat konularından olan, işçi ve işvereni çok yakından ilgilendiren iş kazaları ile meslek hastalıkları uygulamalarını, yargı kararlarını da dikkate alarak yazdım. *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası Uyarınca İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Uygulamaları* adlı kitabım 2011 yılının Ocak ayında TÜRK-İŞ, Haziran ayında ise Türk Metal Sendikası tarafından basıldı.

Dördüncü kitabımda, İşsizlik Sigortası Yasasında yapılan değişiklikler ile yargı kararlarını dikkate alarak, Ücret Garanti Fonu ile kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği konularını da içerecek şekilde, işsizlik sigortası uygulamalarını tekrar yazdım. İşsizlik Sigortası Kanunu Uygulamaları adlı kitabım 2013 yılında TÜRK-İŞ tarafından bastırıldı.

Sizin de haklı yönlendirmenizle, beşinci kitabımda, herkesi çok yakından ilgilendiren sigortalıların ve hak sahiplerinin birden

çok dosyadan gelir aylık alabilme haklarını konu edindim. *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası Uyarınca Birden Çok Dosyadan Gelir/Aylık Alma Hakkının Doğması* adlı kitabımı 2014 yılında yine TÜRK-İŞ yayımladı.

Son kitapçıkta ise, genel sağlık sigortasının kapsamını, genel sağlık sigortalılarının yükümlülükleri ile geçindirmekle yükümlü oldukları aile bireylerini, gelir testini, genel sağlık sigortası primlerini, ödenmesini ve sağlık hizmetlerinden yararlanmayla, sağlık hizmetinden yararlanırken ödenecek katılım paylarını sigortalılara kılavuzluk edecek şekilde yazdım. Daha çok el kitapçığı olan *Genel Sağlık Sigortası Uygulamaları* 2015 yılında yine TÜRK-İŞ tarafından bastırıldı.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası Uyarınca

İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIĞI UYGULAMALARI



• Sigortalıya ve Hak Sahiplerine Sağlanan Yardımlar

• Sigortalının Sorumlulukları

• İşverenin Yükümlülükleri



Celal Tozan

Kitaplarımın dışında, iş ve sosyal güvenlik hukuku ile iş sağlığı ve güvenliği konularında değişik dergilerde tam sayısını bilemeyeceğim beş yüzden fazla makalem yayımlandı. Kitaplarımın hepsini akademik çevrelerin de yararlanmasına olanak sağlayacak şekilde, ancak işçilerin de rahatlıkla anlayabileceği yalınlıkta yazmaya gayret ettim. Kitaplarımla ilgili geri dönüşler, işçilerin, özellikle sendika yönetici ve işyeri temsilcilerinin tüm kitaplarımdan yararlandıklarını gösteriyor. Ancak baskı adetleri ile talepleri dikkate alırsak, son iki kitap daha çok talep edilmiş ve tükenmiş.

■ Memurluk ve işçi sendikalarında geçen yılları dikkate aldığınızda, bu iki taraftaki konumunuzu nasıl tanımlarsınız?

Hizmeti üreten ile hizmeti alan tarafında bulunmak bana çok şey kazandırdı. Hizmeti üreten tarafıyken, hizmet alanların taleplerini, bazen taleplerin yaratacağı sosyal faydayı dikkate almadan tek boyutlu olarak değerlendirdiğimizi, hizmeti alan tarafta ise bazı isteklerin araştırılmadan, ölçüsüzce talep edildiğini gördüm. Bu deneyim bana, hizmet üreten tarafın karar verici konumunda bulunan yöneticilere, hizmet alanların istek ve şikayetlerini tüm önyargılardan arınmış ola-

rak değerlendirebilecek davranış kazandırılmasının önemli olduğunu göstermiştir.

Nitekim hizmet alan tarafın temsilcisi olarak, kamu görevlileri ile yaptığımız toplantılarda öneri ve isteklerimize hep kuşku ile yaklaştığını görüyorum. Kamu yararı olduğu çok açık olan önerilerimize dahi kuşku ile bakılıyor. Hele bu yaklaşım yasama organımız TBMM'nin alt komisyonlarında yasama sürecinde yapılan toplantılarda olunca, bu çok daha üzücü oluyor. Siz hizmet alanların yararına yapmak istediğiniz yasal düzenlemeler için görüş ve önerilerini almak üzere sosyal tarafları toplantıya çağıracaksınız, sonra da taraflarca yapılan önerileri incelemeden reddedeceksiniz ya da kuşku ile bakacaksınız, bu olmamalı.

Bu durumlar hizmet üreten taraftayken dikkatimi çekmiyordu. Ama şimdi bu tür yaklaşımların ne kadar hatalı olduğunu görüyorum. Hizmeti üreten tarafta yeniden görev alsam, hizmet alan taraftan gelen istek, şikayet ve önerilere yaklaşımım çok farklı olurdu. Gelen istek ve önerileri, önyargısız ayrıntılı olarak değerlendirebilecek yetenek ve deneyimdeki uzman personelden oluşan bir bölüm kurardım.

Son derece eminim ki, hizmeti alan taraftan gelen istek, öneri ve şikayetleri önyargısız olarak değerlendiren başta siyasiler ve kamu görevlileri, yasa ve hizmet üretiminde başarılı olacaklardır. Hizmet alanların ihtiyaçlarını tam tatmine ortam sağlayacak yeterlikte, düşük maliyette, daha kaliteli ve verimli hizmet üretebileceklerdir.



■ Zorunlu bireysel emeklilik düzenlemelerinin sosyal sigorta sistemine bir katkısı oldu mu?

Bireysel emeklilik özel bir biriktirme sistemi. Kendinin veya ailesinin geçimi için gerekli harcamaları karşıladıktan sonra, tasarruf edebilecek gelire sahip olan kişilerin, kendi istekleri ile katılmalarına olanak sağlayan bir sistem. Bu sistemde asıl olan, katılımcının adına açılan bireysel emeklilik hesabına, katılımcının

her ay ödeyeceği miktarla sağla- yacağı birikimlerinin, fonlarda de- ğerlendirilmesi ve sözleşmesinde belirtilen sürenin sonunda, de- ğerlendirilen birikimlerinin ken- dine iade edilmesi.

Ülkemizde bireysel emeklilik sisteminin kurulmasını hükme bağlayan yasanın hazırlanma ve Mecliste kabul edilme sürecinde- ki çalışmalarda, o tarihteki kamu görevim nedeniyle yer almıştım. Yasada bireysel emeklilik sis- temine katılım ülkede yaşayan herkesin kendi isteğine bırakıldı. Bundaki amaç, küçük miktarda da olsa tasarruf edebilen kişiye, tasarruflarını değerlendirebilecek farklı seçenekler sunmaktı. Sis- temin ilk kuruluşunda çalışanlar- ın sisteme zorunlu katılımlarının sağlanması düşünülmemişti.

Ancak Bireysel Emeklilik Ta- sarruf ve Yatırım Sistemi Ya- sasında Değişiklik Yapılmasına Dair Yasa ile çalışanların bireysel emeklilik sistemine girişlerini zorunlu kılan düzenleme yapıldı. Yapılan düzenleme ile 1 Ocak 2017 tarihinden itibaren 45 yaş altında- ki çalışanlar, uygulamanın işyer- lerinde başladığı tarihten itibaren, işverenleri tarafından kendilerine sorulmadan otomatikman birey- sel emeklilik sistemine katılımları yapılıyor. Onun için de bu yeni ya- pının adına, "çalışanların otoma- tik olarak bireysel emeklilik siste- mine katılımları" deniliyor.

Her ne kadar işvereni tarafın- dan otomatik olarak sisteme ka- tılan çalışan, kendisine sisteme katıldığını bildiren yazıyı aldığı ta- rihten iki ay içinde cayma hakkı- nı kullanarak sistemden çıkması olanaklı ise de, bu uygulama çalı- şana hiçbir şey kazandırmıyor.

Doğru olan, çalışanının iste- mesi halinde sisteme katılımcı olarak dahil edilmesi. Bunun yeri- ne çalışana hiçbir yarar sağlama- yan uygulamanın tercih edilmiş olması, düzenlemenin çalışanın yararından çok başka amaç gü- dülerek yapıldığının gösteriyor. Nitekim 6728 sayılı Yatırım Or- tamının İyileştirilmesi Amacıyla Bazı Yasalarda Değişiklik Yapıl- masına Dair Yasa'da, birikimli ha- yat sigortalarından veya bireysel emeklilik sisteminden çıkanların biriken paralarını defaten toplu olarak almaları yerine düzenli ay- lık ödeyen yıllık gelir sigortalarına geçmelerinin teşvik edilmesinin kabul edilmesi, asıl amacın mega projelerin finansmanına kaynak sağlayacak fonları oluşturmak ol- duğunu gösteriyor.

Çalışanların otomatik olarak bireysel emeklilik sistemine ka- tılımı, kendi iradelerine bırakılıp, birikimlerine devletin katkısı ya- nında işverenlerinin de istekleri ile katkılarına olanak sağlansay- dı, sosyal sigorta sistemine katkı sağlamasından söz edilebilirdi.

Çalışanların işverenleri tarafından otomatik olarak bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi, bu yapısıyla, sosyal sigorta sistemine katkı sağlamak şöyle dursun, bireysel emeklilik sistemine yaklaşımı dahi olumsuz etkiledi. Halen bireysel emeklilik sistemine katılımcı olanlar dahil, sisteme otomatik olarak katılımı sağlananlar, bireysel emeklilik fonlarındaki birikimlerinin elerinden alınabileceğinden kuşku duyar oldu. İşverenleri tarafından 1 Ocak 2017 tarihi itibarıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilenlerin ilk ay içinde %40'tan fazlasının cayma hakkını kullanmış olması, sisteme olan güvensizliğin kanıtı.



**SOSYAL SİGORTALAR VE
GENEL SAĞLIK SİGORTASI
YASASI UYARINCA
BİRDEN ÇOK DOSYADAN
GELİR/AYLIK ALMA
HAKKININ DOĞMASI**

Celal TOZAN

■ **Çalışma yaşamının başındaki gençlerin emeklilik hesabını yaptıklarını görüyorum. Bunu değerlendirir misiniz? Yaşam boyu eğitim anlayışından sonra yaşam boyu çalışma anlayışına gittiğimizi iddia edenler de var. Ne düşünüyorsunuz?**

Çalışma yaşamının başındaki gençlerin emeklilik hesapları yapmalarının birçok nedeninin olduğunu söylemek mümkün. Sanırım nedenlerin en başta geleni, işlerini kaybetme korkusu. Genç işsizliğin çok yüksek olduğu ülkemizde, işini kaybeden kişinin ortalama bir yıl içinde tekrar iş bulması olası değil. Giderek genç nüfustaki işsizlik oranının artıyor olması, işsiz kalma korkusunu daha etkinleştiriyor. İşindeki bu gelecek güvensizliği gençleri işe başlarken emekliliği düşünmeye itiyor.

Diğer önemli bir neden ise, bir an önce emekliliğe ulaşmanın kişiye gelir garantisi sağladığı düşüncesi. Bu düşünce ücretlerin düşük olması nedeniyle uzun zamandan beri var. Bir an önce emekliliği hak edip, emekli aylığı alırken çalışarak gelirini artırmak çok kişinin beklentisi. Hele erken yaşta emekliliğe ulaşmanın mümkün olduğu ülkemizde bu istek, kamu görevlileri dahil tüm çalışanlarda son derece yoğun.

Sosyal sigorta sistemimizin emekli aylığının kesilmeden çalışmaya olanak sağlayan düzenlemesi bu isteği teşvik ediyor. Emekli oldukları tarihi takip eden günden sonra aynı veya farklı işyerlerinde sosyal güvenlik destek primine tabi olarak tekrar çalışmaya başlayanların sayısındaki artış bunun kanıtı.

Ancak emekli aylıkları da istenen düzeyde değil.

Emekli aylığı, yaşlılık riskiyle karşılaşan sigortalıya ödediği primlerin karşılığı olarak gelirinin devamlılığını sağlayacak ve geçimini güvence altına alacak sürekli bir sosyal gelirdir. Ancak dediğiniz gibi, ülkemizin sosyal sigorta sisteminin kabul ettiği emekli aylığı hesaplama yöntemine göre bağlanan emekli aylığı miktarı, günümüz koşullarında emekli, dul ve yetimlerin geçimlerini sağla-

yacak yeterlikte değil. Emekli, dul ve yetimlerin büyük bölümüne alt sınır üzerinden aylık ödeniyor. Üç statüdeki sigortalılara bağlanan alt sınır aylığının ortalamasına göre 1300 lira seviyesinde olan bu aylıkla, emekli dul ve yetimlerin asgari düzeyde dahi geçimlerini sağlamaları olanaksız. TÜİK'in yoksulluk verileri dikkate alındığında, emeklilik sistemimiz yoksul üretir bir yapıya dönmüş durumda. Böyle olunca, ileri yaştaki emekliler dahi çalışmak zorunda kalıyor. Emekli aylığı bağlanmış yaşlıların büyük bir bölümü ekonomik nedenlere bağlı olarak çalışmak zorunda kalıyor.

Sayın Tozan, verdiğiniz kapsamlı bilgiler için çok teşekkür ederiz.

Bana bu fırsatı verdiğiniz için ben size teşekkür ederim.

