



AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL GÜVENLİK



2019

Yayın No: 172



T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL GÜVENLİK



Güncelleştirilmiş İkinci Baskı

Ankara, 2019

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Yayın No: 172

www.sgk.gov.tr
strateji@sgk.gov.tr
abdid@sgk.gov.tr

Her türlü hakkı Sosyal Güvenlik Kurumuna aittir.
Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

ISBN: 978-605-4844-21-0

Güncelleştirilmiş İkinici Baskı

Ankara, Mayıs 2019

Basım: Uzman Matbaa

Bu kitap bilgilendirme amacıyla hazırlanmış olup, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun resmi görüşlerini yansıtmamaktadır. En son 30 Nisan 2019 tarihinde açıklanan bilgi ve veriler dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Editör: Dr. Muhiddin ŞAHİN

Kitaba Katkı Verenler:

Dr. Mümine Nurdan DOĞUKAN

Ahmet Hilmi SEZER

Ahmet Serdar YAĞMUR

Ayşe AKTUNA

Barış GENÇAL

Cenkhan ALTINTAŞ

Eyüp Serdar ERDOĞAN

Faruk KAHVECİOĞLU

Fatih TÜRKOĞLU

Hüseyin Olcay TAZE

Melek ÖZDOĞAN

Merve OKAN

Nilüfer ATAGÜN

Tarık KARACAER

Salih Gökçe GÖRGEÇ

Selda GENÇ

Şükran KAVLAK

Tolga BAL

Varol DUR



SUNUŞ

Sosyal güvenlik olgusu, odağına insanı alarak kişilerin bugunlerini ve yarınlarını güvence altına almayı taahhüt etmektedir. Bu çerçevede kişilerin hayatlarında karşılaştıkları riskler asgari düzeye indirilmekte ve kişiler temel bir insan hakkı olan sosyal güvenlik şemsiyesi altında korunmaktadır. Türkiye’de sosyal güvenliğin yürütümünden sorumlu olan T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, bu bilinçle 82 milyon vatandaşımıza sosyal güvenlik hizmeti sunmaktadır.

T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, 2006 yılında yapılan Sosyal Güvenlik Reformu’ndan beri Türkiye’de sosyal güvenlik uygulamasının geliştirilmesi ve tek çatı altında tüm vatandaşlarımıza etkin ve sratlı hizmet verilmesi açısından çalışmalarına güçlü teknolojik altyapısı ile devam etmektedir. Bu durumun da otesinde, uluslararası mecrada sosyal güvenlik alanında ortaya çıkan en yeni gelişmeler de takip edilerek ülkemizin sosyal güvenlik sisteminin güncelliği ve günün ihtiyaçlarına uygun olarak etkin ve etkili hizmet verilmesinin sağlanması temin edilmektedir.

Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik kitabı, bu bakış açısının bir ürünü olarak hem Avrupa Birliği düzeyinde hem de ye ülkeler düzeyinde en güncel sosyal güvenlik uygulamalarını okuyucuların bilgisine sunmaktadır. Bu bağlamda kitabın Birinci Bölümü’nde Avrupa Birliği düzeyinde sosyal güvenlik uygulaması ve sosyal güvenliğin koordinasyonu, İkinci Bölümü’nde Avrupa Birliği’ne ye olan 28 ülkenin ulusal sosyal güvenlik sistemleri uygulamaların en güncel hali, nc Bölümü’nde ise ye ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinde yapılmış olan sosyal güvenlik reformları okuyucunun bilgisine sunulmaktadır. Ayrıca kitabın ek kısmında ülkelerin sosyal güvenlik alanında teşkilat yapılanmaları görülebilmektedir.

Kurumumuz Strateji Geliştirme Başkanlığı altında faaliyetlerini yürüten Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı uzmanları ve çalışanlarınca hazırlanmış kapsamlı bir çalışmanın ürünü olan Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik kitabının tüm araştırmacılara ve okuyuculara yararlı olmasını diliyoruz.

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

İçindekiler

BÖLÜM I

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL GÜVENLİĞE GENEL BAKIŞ

1. Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenliğin Gelişimi.....	2
2. AB Komisyonu Tarafından Yayınlanan Belgeler.....	3
3. Avrupa Birliği'nde Avrupa Sosyal Politikasının Etkisi.....	5
4. Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Uygulamaları.....	8
4.1. Genel Koordinasyon İlkeleri.....	9
4.2. Koordinasyon Tüzüklerinin Temel Dayanağı.....	9
4.2.1. Tüzüklerin İkili Antlaşmalardaki Temel Dayanağı.....	9
4.2.2. 3/58 sayılı Tüzük.....	11
4.2.3. 1408/71 sayılı Tüzük.....	12
4.2.4. 883/2004 sayılı Sosyal Güvenliğin Koordinasyonu Tüzüğü ve 987/2009 sayılı Uygulama Tüzüğü.....	13
5. Koordinasyon Tüzüklerinden Bağımsız Olarak Bireysel İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Bazı Avrupa Birliği Direktifleri.....	15
5.1. Uygulanabilir İş Hukuku.....	15
5.1.1. 593/2008 sayılı Roma I Tüzüğü.....	16
5.1.2. 96/71 sayılı Görevlendirme Direktifi ve 2018/957 sayılı Direktif.....	17
5.2. 91/533 sayılı İstihdam Şartları Direktifi.....	20
5.3. 2010/18 sayılı Ebeveyn İzni Direktifi.....	21
5.4. 92/85 sayılı Gebe İşçilerin Korunması Direktifi.....	22
5.5. 94/33 sayılı Genç İşçiler Direktifi.....	23
5.6. 97/81 sayılı Yarı Zamanlı İş Direktifi.....	24
5.7. 1999/70 sayılı Belirli Süreli İstihdam Direktifi.....	24

5.8. 2008/104 sayılı Geçici İstihdam Direktifi.....	25
5.9. 2003/88 sayılı Çalışma Saatleri Direktifi	26
5.10. Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit Muamele.....	28
5.11. 2001/23 sayılı İşletme veya İşletmenin Bir Bölümünün Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması Direktifi.....	29
5.12. 98/59 sayılı Toplu İşten Çıkarma Direktifi.....	30
5.13. 2008/94 sayılı İşverenin İflası Direktifi.....	32
6. Avrupa Birliği Karar Alma Organları ve Sosyal Güvenlik.....	32

BÖLÜM II

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI

1. Almanya.....	38
2. Avusturya.....	45
3. Belçika.....	48
4. Birleşik Krallık.....	53
5. Bulgaristan.....	64
6. Çekya.....	68
7. Danimarka.....	74
8. Estonya.....	79
9. Finlandiya.....	86
10. Fransa.....	98
11. Güney Kıbrıs Rum Yönetimi.....	104
12. Hırvatistan.....	107
13. Hollanda.....	115
14. İrlanda.....	122
15. İspanya.....	126
16. İsveç.....	136
17. İtalya.....	140
18. Letonya.....	144
19. Litvanya.....	149
20. Lüksemburg.....	153
21. Macaristan.....	161

22. Malta.....	164
23. Polonya.....	171
24. Portekiz.....	178
25. Romanya.....	184
26. Slovakya.....	191
27. Slovenya.....	194
28. Yunanistan.....	200

BÖLÜM III

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE SOSYAL GÜVENLİK REFORMLARI

1- Almanya'da Reformlar.....	206
2- Avusturya'da Reformlar.....	211
3- Belçika'da Reformlar.....	218
4- Birleşik Krallıkta Reformlar.....	220
5- Bulgaristan'da Reformlar.....	222
6- Çekya'da Reformlar.....	225
7- Danimarka'da Reformlar.....	234
8- Estonya'da Reformlar.....	236
9- Finlandiya'da Reformlar.....	243
10- Fransa'da Reformlar.....	252
11- Güney Kıbrıs Rum Yönetimi.....	259
12- Hırvatistan'da Reformlar.....	262
13- Hollanda'da Reformlar.....	264
14- İrlanda'da Reformlar.....	269
15- İspanya'da Reformlar.....	271
16- İsveç'te Reformlar.....	278
17- İtalya'da Reformlar.....	282
18- Letonya'da Reformlar.....	285
19- Litvanya'da Reformlar.....	287
20- Lüksemburg'da Reformlar.....	291
21- Macaristan'da Reformlar.....	299
22- Malta'da Reformlar.....	302
23- Polonya'da Reformlar.....	304
24- Portekiz'de Reformlar.....	310

25- Romanya'da Reformlar.....	315
26- Slovakya'da Reformlar.....	318
27- Slovenya'da Reformlar.....	321
28- Yunanistan'da Reformlar.....	324

EK: AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE SOSYAL GÜVENLİK TEŞKİLAT

YAPISI.....	330
-------------	-----

KAYNAKÇA.....	357
---------------	-----





BÖLÜM I

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL GÜVENLİĞE GENEL BAKIŞ

1. Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenliğin Gelişimi

Sosyal güvenlik sistemleri, bazı temel prensipler dışında, ülkelerin toplumsal yapıları, geçmişleri ve ekonomik durumlarına göre ihtiyaçları doğrultusunda şekillenen yapılardır. Avrupa Birliği (AB) içerisinde de sosyal güvenlik sistemleri ve uygulamaları ülkeden ülkeye büyük farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle AB düzeyinde sosyal güvenliğe ilişkin olarak uygulanan müktesebat, ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerini yakınlaştırmak ya da uyumlaştırmaktan ziyade, Ortak Pazarın temel taşlarından olan serbest dolaşım ilkesinin sağlıklı işlemesi için gereken önlemleri almak amacını taşımaktadır. Sosyal güvenliğe ilişkin bağlayıcı düzenlemeleri içeren sosyal güvenliğin koordinasyonu ile daha ziyade hedefleri belirleyen ve henüz bağlayıcı düzenlemeler içermeyen sosyal güvenliğin modernleştirilmesi hususundaki belgeler bu kapsamda önem arz etmektedir.¹

Üye ülkeler arasında sosyal güvenliğin koordinasyonun sağlanmasına yönelik tedbirler, 1957 yılında Roma Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun kurulmasının hemen ardından yayınlanan 3/58 ve 4/58 sayılı tüzükler ile alınmıştır. İzleyen yıllarda daha geniş kapsamlı bir koordinasyon müktesebatı oluşturma yönündeki çabalar, 1408/712 sayılı "Birlik içinde Dolaşan İşçiler ve Ailelerinin Sosyal Güvenlik Rejimlerinin Uygulanması Hakkında Tüzük"ün yayınlanması ile sonlanmıştır. Ayrıca, Tüzüğün yayınlanmasının ardından 574/72 sayılı Uygulama Tüzüğü de yayınlanmıştır.

1408/71 sayılı Tüzük, AB üyesi ülke vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının serbest dolaşım ilkesi çerçevesinde birleştirilmesini ve korunmasını amaçlamakta, kapsadığı sigorta kollarını ve kişileri ayrıntılı biçimde tanımlamaktadır. Tüzük ile AB üyeleri arasında bir uyumlaştırma değil, koordinasyon çalışması yapılmıştır. Bu belge ile temel olarak;

- Vatandaşlığa dayalı ayrımcılığın yasaklanması,
- Kişinin ekonomik faaliyetini sürdürdüğü üye devletin sosyal güvenlik mevzuatının uygulanması,
- Yararlananın ikamet etmediği veya "artık" ikamet etmediği üye devletteki haklarının transferi,
- Bu hakların kazanılması için öngörülen sürenin tamamlanmasında zaman kayıplarının önlenmesi amacıyla, farklı üye devletlerde geçen sürelerin birleştirilmesi hedeflenmiştir.

Tüzük kapsamında işçi tanımı; zorunlu sigortalı ya da tercihe bağlı devamlı sigorta ile bir ya da birden fazla sigorta kolu kapsamında sigortalı olup istihdam edilenler, isteğe bağlı sigortalılar, kendi hesabına çalışanlar, belirli şartları sağlamak koşuluyla sınır çalışanları, mevsimlik çalışanlar, aile bireyleri ve hak sahipleri ile göçmenler ve vatansızlardır (Tüzük 1998'de devlet memurları ve 1999'da öğrencileri kapsayacak biçimde genişletilmiştir). Hastalık ve analık, malullük, yaşlılık, hak sahipliği, iş kazası ve meslek hastalığı, işsizlik sigortaları ile ölüm halinde yapılan ödemeler ve aile yardımları tüzük kapsamında değerlendirilmektedir. Tüzük kapsamına üye ülke vatandaşları, üye ülkelerden birinde bulunan göçmenler ve vatansızlar, bunların tamamının aileleri ile hak sahipleri girmektedir. Aile bireyi kavramı sigortalının geçindirmek ile yükümlü

¹ DUR, Varol, **Avrupa Birliği'nde Esnek Güvence ve Türkiye Uygulamaları**, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, SGK, Ankara, 2011.

olduğu kişiler anlamında kullanılmaktadır. Sayılan sigorta kolları kapsamında gelir ya da yardıma hak kazanıp, kendi ülkesi dışında bir Avrupa Birliği ülkesinde bulunan ya da yaşayan işçinin geliri veya tıbbi masrafları, işçinin bulunduğu ülkedeki sorumlu kuruluş tarafından karşılanıp, daha sonra işçinin bağlı olduğu esas kuruluştan istenir. Tüzük, bir AB üyesi ülke sosyal sigorta yükümlüsü iken başka bir üye ülkenin zorunlu sosyal sigorta sistemine dahil olan sigortalılara, kapsamı dahilinde bulunduğu önceki sosyal sigorta sistemine ödediği primlerin iade edilmesine müsaade etmemektedir.²

Ulusal yasalara göre bir yardıma hak kazanmada veya yardımın hesaplanmasında gerekli olan staj süresi yetersizse, ilgililerin serbest dolaşım kuralları çerçevesinde gereksinim konusu süreyi başka bir veya birden fazla üye devlet ülkesinde tamamlamış olmaları halinde, ulusal yeterlilik şartı yerine getirilmiş sayılır. Bazı istisnalarla, üye ülkelerin kendi vatandaşlarına sosyal güvenlik yardımlarına ek olarak ödedikleri veya sağladıkları sosyal yardımlar dahil olmak üzere bir üye devlet ülkesinde hak kazanılan gelir ve aylıklar, ilgililerin ikametlerini menşee ülkeye veya başka bir üye ülkeye naklettiklerinde talepleri halinde yetkili kurumlar tarafından o ülkeye ihraç edilir.

1408/71 sayılı tüzük 2009 yılından itibaren yerini 883/2004 sayılı tüzüğe bırakmıştır. Bu tüzük ile 1408/71 sayılı tüzüğün temel felsefesi korunmakla birlikte, sosyal güvenliğin koordinasyonun kapsamı, hem sigortalılar hem de sigorta kolları bakımından genişleyecektir. Bu çerçevede emekliler de sosyal güvenliğin koordinasyonu kapsamına alınmış, işsizlik ödeneğinin ihracı genişletilmiş ve erken emeklilik ve kısmi emeklilik gibi emekliliğe geçiş sistemleri de 883/2004 sayılı tüzüğe dahil edilmiştir. Yeni tüzükle birlikte getirilen yenilikler genel olarak şunlardır:

- Sigortalılar ve haklar bakımından kapsamın genişletilmesi yoluyla sigortalıların hakları güçlendirilmiştir.
- Sadece aktif nüfus değil üye ülkelerin sosyal güvenlik mevzuatlarına dahil tüm vatandaşların tüzük kapsamına alınması sağlanmıştır.
- Kademeli ya da erken emeklilik gibi emeklilik öncesi rejimlerin de kapsama alınmasıyla kapsamdaki sigorta kolları sayısı artmıştır.
- Kişiler bir başka Birlik üyesi ülkede iş aramaya gittiğinde işsizlik yardımı haklarının transfer edilmesine imkân tanıyan bir düzenleme yapılmıştır.
- Özellikle bir ülkede ikamet edip, diğerinde çalışan sınır işçileri için ayrımcılığın önlenmesine dönük tedbirleri kuvvetlendiren düzenlemeler yapılmıştır.
- Sosyal güvenlik haklarının ihraç hakkı artırılmıştır.
- İyi yönetime yönelik ilkeler hayata geçirilmiştir.

2. AB Komisyonu Tarafından Yayınlanan Belgeler

Özellikle 2000'li yıllardan sonra, Komisyon tarafından, ulusların yetkilerindeki sosyal politika alanına dair sorumlulukların giderek daha fazlasını Birliğe devretme yönünde çalışmalar yapıldığı gözlenmektedir. Bu çalışmalar radikal çıkışlar yerine, belli alanlarda asgari düzeyleri belirlemek, çeşitli hedefler koymak ve izleme mekanizmaları oluşturmak şeklinde kendini göstermiştir. Açık koordinasyon metodu olarak anılan ve

² DUR, Varol, *Avrupa Birliği'nde Esnek Güvence ve Türkiye Uygulamaları*, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, SGK, Ankara, 2011.

ülkelerin belli hedefler doğrultusunda iyi uygulama örneklerini değerlendirmelerine imkân veren bağlayıcı olmayan düzenlemeler bu çalışmalar doğrultusunda kullanılan en önemli araç olmuştur.

Komisyunun, bu doğrultuda yayınladığı belgelerin temel amacının, sosyal güvenlik sisteminin modernleştirilmesi olduğunu söylemek mümkündür. Bu çerçevede, daha önce yayınlanmış çeşitli dokümanlardan bahsetmek mümkünse de, ilk önemli çıkış 2003 tarihli ve 803 sayılı Komisyon Bildirisi olmuştur. Bu bildiri çalışabilirliği, çalışma yoluyla gelir elde etmeyi ve herkes için üst düzey sosyal korumayı sağlarken, bir taraftan da üye ülkelerin bütçelerine yük getirmelerinden kaçınmayı hedeflemektedir. Üye ülkelerin sosyal koruma sistemlerini modernize etmek, yüksek sosyal yardımların çalışmayı olumsuz etkilemesini engellemek ve uygun koşulları oluşturarak çalışmanın daha çekici hale getirilmesini sağlamak açısından önem kazanmaktadır. “Çalışma yoluyla gelir elde etmek/Making work pay ifadesi, vergi ve sosyal yardım sisteminde yapılacak reform çalışmalarıyla bir işe girmenin, bir işte çalışmaya devam etmenin, verimliliği artırmanın ve eğitim-öğretime yatırım yapmanın daha cazip hale getirilmesi anlamına gelmektedir. 2005 tarih ve 706 sayılı Komisyon Bildirisiyle de, açık koordinasyon yönteminin sosyal koruma ve sosyal içerme konularında nasıl işleyeceğine ilişkin tavsiyeler ve bu alanda hedefler yayınlanmıştır. Bu çerçevede üç temel hedef belirlenmiştir. Bunlardan ilki ulaşılabilir, etkin ve finansal olarak sürdürülebilir sosyal koruma sistemleri ve sosyal içerme politikalarıyla sosyal kaynaşma ve fırsat eşitliğinin desteklenmesidir. İkincisi Lizbon istihdam hedefleri ve sosyal taraflarca yayınlanan Sürdürülebilir Gelişim Stratejisi doğrultusunda, daha yüksek ekonomik büyüme ve daha fazla işin sağlanmasıdır. Son hedefse, bu alandaki politikaların üretimi, uygulaması ve izlenmesine sosyal tarafların katılımını geliştirmek, şeffaflığı sağlamak ve iyi yönetim ilkesini hayata geçirmektir.

Görüldüğü gibi, bildiriler hedef koyan metinler olup, Komisyon tarafından gerçekleştirilen düzenli izlemelerle desteklenmişlerdir.

2010 tarihinde yayınlanan “Emeklilik Sistemi Üzerine Yeşil Kitap” ve bu kitaptaki görüşlere gelen sosyal taraf yorumlarını da içeren “Beyaz Kitap: Yeterli, Güvenli ve Sürdürülebilir Emeklilik Gündemi” yayınlanmıştır. Bu dokümanlar, Komisyonun bu alanda attığı en somut adımları içermektedir. Çünkü Yeşil Kitap ve Beyaz Kitap, bağlayıcı hükümler içeren AB düzeyindeki yasal düzenlemelerin hazırlık çalışmaları olarak da değerlendirilmektedir.

Beyaz Kitap’ın temel iki vurgusu yaşlanma ve emeklilik/istihdam ilişkisinin sağlanmasıdır. Bu çerçevede Komisyon uzun vadede alacağı tedbirleri şu şekilde sıralamıştır:

- Emeklilik reformları daha sıkı ve daha yakından takip edilecektir. Bunun için mevcut izleme mekanizmaları geliştirilecektir.
- Emeklilik reformlarının finansal açıdan desteklenmesini sağlayacak finansal yapı oluşturulacaktır.
- Emeklilikteki cinsiyetler arası farkı azaltmak üzere iyi uygulama örnekleri tanımlanacak ve tavsiye edilecektir.
- “2012 Avrupa Aktif Yaşlanma ve Nesiller Arası Dayanışma Yılı” boyunca Komisyon bu alanda gerekli farkındalığı artırma çalışmalarında bulunacaktır.

- Komisyon, “Avrupa 2020 Vizyonu” için, koordinasyon sağlayacak ve özellikle kadınlar olmak üzere yaşlıların daha uzun süre çalışma hayatında kalmaları için desteğini artıracak, bu alandaki projelere finansal destek verecektir.
- Komisyon, söz konusu alanla ilgili 2014-2020 yılları için hazırlanmış periyoda göre, ülkelerin Avrupa Sosyal Fonu’ndan kaynak kullanımalarını destekleyecektir.
- Komisyon, zorunlu emeklilik kollarının, tüm tarafların onayı ve görüşü alınarak nasıl revize edilebileceği üzerinde çalışacaktır.
- Komisyon ayrıca, tamamlayıcı özel emeklilik fonlarının oluşturulması için de çeşitli önlemler alacaktır. Burada da iyi uygulamaya sahip ülkelerin tecrübelerini paylaşması, toplanan vergi ve primlerin etkinliğinin irdelenmesi, çalışanların korunması ve üçüncü sütun emeklilik sisteminin getirilerinin kalitesinin yükseltilmesi gibi çeşitli faaliyetlerde bulunacaktır.

3. Avrupa Birliği’nde Avrupa Sosyal Politikasının Etkisi

Avrupa sosyal hedeflerinin varlığı ve Avrupa sosyal politikasının olası gelişimi her zaman oldukça hassas bir konu olarak karşımıza çıkmıştır. Kuruluş aşamasından bu yana, Avrupa Topluluğu’nun (şu anki Avrupa Birliği) sosyal alanda yetki sahibi olup olmaması gerektiği sürekli bir tartışma konusu olmuştur.

Avrupa Topluluğu’nun kuruluş aşamasında Antlaşmaya asgari sosyal standartların dahil edilip edilmemesi konusunda tartışmalar yaşanmış, ancak bu sorunun yanıtı olumsuz olmuştur. Üretkenlik arttıkça ve ortak bir pazar oluşturulduktan sonra işçilerin yaşam standartlarının da iyileşeceğine inanılmıştır. Yüksek sosyal standartlar, etkinliğin ödülü ve işlevsel bir ortak pazarın sonucu olacağı için, Avrupa düzeyinde bir sosyal boyuta ihtiyaç görülmemiştir.

Sosyal standartların kabul edilmemesinin tek istisnası ise, ücretler konusunda kadın ve erkekler için eşit muamele olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun nedeni ise, erkek çalışanlara kıyasla geleneksel olarak daha düşük ücretler alan kadın çalışanların ücretlerinde görülen farklılıkların, üretim maliyetlerinde bozulmaya yol açabileceği düşüncesi olmuştur. İlerleyen yıllarda Avrupa Birliği’ne kendi sosyal politikasını geliştirme konusunda daha fazla yetki verilmemiştir. Avrupa Birliği’nin daha fazla yetki kazanması farklı aşamalarda ve tedrici olmuştur.

Bugün Avrupa Birliği’nin sosyal politika ve istihdam politikası hedeflerinde, ilkelerinde ve politika alanlarında daha fazla yer edindiği göz ardı edilemez bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. “Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Anlaşma (ABİA)” Madde 9’da şunlar belirtilmiştir: “Birlik, politikalarını ve faaliyetlerini tanımlarken ve uygularken, yüksek düzeyde istihdam, yeterli düzeyde sosyal korumanın sağlanması, sosyal dışlanma ile mücadele, yüksek eğitim düzeyi ve insan sağlığının korunmasına ilişkin gereklilikleri de göz önünde bulundurur”. Bunun yanı sıra, Antlaşmaya şu da eklenmiştir: “Birlik, politikalarını ve faaliyetlerini tanımlarken cinsiyete, ırksal ve etnik kökene, din ve inanca, yaşa veya cinsel eğilime dayalı ayrımcılıkla mücadeleyi amaçlar” (ABİA Madde 10).

Avrupa Birliği'nin temel hedeflerinden biri eşit muamele hakkıdır. Bu kapsamda Antlaşma, "Antlaşmaların uygulanması kapsamında, antlaşma içerisinde yer alan özel hükümlere hâle getirmeden, uyruğa dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır" (ABİA Madde 18) ve "Konsey, özel yasama prosedürü ile uyum içerisinde oybirliği ile hareket ederek ve Avrupa Parlamentosu'nun iznini alarak cinsiyete, ırksal ve etnik kökene, dine ve inanca, bedensel özürüllüğe veya cinsel eğilime dayalı ayrımcılığa karşı uygun önlemleri alabilir" ifadelerine yer vermektedir (AİBA Madde 19).

Antlaşmada aynı zamanda Birliğin istihdam alanında sahip olduğu önemli rol de dikkate alınmaktadır. Antlaşma, Avrupa Birliği'nin üye devletlere istihdam politikası alanında verilen birincil sorumluluğu tamamlayıcı bir role sahip olduğunu ve ulusal istihdam politikasının Birliğin ekonomik politikasını yansıtacak şekilde belirlenmesi için üye devletlerin çabalarını koordine etme izni olduğunu belirtmektedir. "Birlik, üye devletler arasında işbirliğini teşvik etmek ve eylemlerini desteklemek, gerekli görüldüğünde tamamlamak suretiyle yüksek istihdam seviyesine katkıda bulunur. Bunu yaparken üye devletlerin yetkilerine de gerekli saygı gösterilir. Yüksek istihdam seviyesi hedefi, Birlik politikalarının ve faaliyetlerinin oluşturulmasında ve uygulanmasında dikkate alınır" (ABİA Madde 147). "Madde 150'de atıfta bulunulan Bölgeler Komitesi ve İstihdam Komitesi her sene üye devletlerin istihdam politikalarında göz önüne alacakları kılavuzlar oluşturur" (ABİA Madde 148).

Bunun yanı sıra, Avrupa Birliği'nin temel hedeflerinden biri de işçilerin serbest dolaşımını güvence altına almaktır, bu da "istihdam, ücretlendirme ve diğer çalışma ve istihdam koşulları açısından üye devletlerin işçileri arasında uyruğa dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını" gerektirmektedir (ABİA Madde 45). Göçmen işçiler için sosyal güvenliğin koordinasyonu açısından bakıldığında, bu maddenin ayrı bir önemi vardır. 3/58 sayılı ilk Tüzük 883/2004 sayılı Tüzüğün oluşturduğu koordinasyon çerçevesinin öncüsüdür ve işçilerin serbest dolaşımını önündeki engellerin kaldırılması için gerekli görülmesi açısından Avrupa düzeyinde kabul edilen üçüncü hukuki araç olma özelliğini taşımaktadır.

Sosyal haklar ve istihdam konularında geniş haklar içeren Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının ortaya çıkması AB'nin yetki alanını genişletmeye de sosyal hakların uygulanmasını ve Avrupa Birliği'nin politikalarının yönünü bu doğrultuda etkilemiştir. Tam istihdamı ve sosyal ilerlemeyi hedefleyen dayanışma gibi sosyal değerler ve rekabete dayalı sosyal piyasa ekonomisi de AB'nin temelini oluşturan ilkeler arasında anılmaktadır (ABİA Madde 2 ve 3).

Sosyal politika, Antlaşmada ayrı bir başlık altında ele alınmakta olup, Avrupa Birliği'nin bu alanda üye devletler ile paylaştığı yetkiyi doğrular niteliktedir. Madde 151'de "Birlik ve üye devletler 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzalanan Avrupa Sosyal Şartı ve 1989'da imzalanan İşçilerin Temel Sosyal Haklarına ilişkin Topluluk Şartında belirlenmiş olan temel sosyal hakları hesaba katmak suretiyle, istihdamın kalıcı olarak artırılması ve dışlanma ile mücadele için, istihdamın teşvik edilmesi, yaşam ve çalışma koşulları iyileştirilmesi ve bu iyileşme çalışmaları sürdürülürken uyumlaştırmalarının sağlanması için uygun sosyal koruma, yönetim ve iş gücü arasındaki diyalog ve insan kaynaklarının geliştirilmesini hedefler" denilmektedir. Bu amaçla Avrupa Parlamentosu ve Konsey:

(a) bilginin geliştirilmesi, bilgi ve en iyi uygulamaların alışverişinin geliştirilmesi, yenilikçi yaklaşımların teşvik edilmesi ve deneyimlerin değerlendirilmesi amacıyla, üye devletlerin yasalarını ve tüzüklerini uyumlaştırmadan üye devletler arasındaki işbirliğini teşvik etmek üzere tasarlanmış önlemler alabilirler ve (b) paragraf 1 (a)–(i)’de belirtilen alanlarda Direktifler aracılığıyla her üye devletteki koşulları ve teknik kuralları da göz önünde tutarak aşamalı uygulama için asgari gereklilikler belirleyebilirler.

Bu madde sosyal güvenlikle alakalı olarak kendisine istinaden kabul edilen hükümlerin:

- Üye devletlerin kendi sosyal güvenlik sistemlerinin temel ilkelerini tanımlama haklarını ve mali dengeyi ciddi boyutta etkilemeyeceğini,
- Üye devletleri Antlaşmalara uygun daha bağlayıcı koruyucu önlemler almaktan alıkoymayacağını belirtmektedir.

Avrupa Birliği yalnızca yukarıda bahsi geçen sosyal politika alanlarında üye devletler arasındaki işbirliğini teşvik eder ve eylemlerin koordinasyonunu kolaylaştırır. Ücretlendirmeye ilişkin konularda ve grev hakkı, örgütlenme hakkı ve lokavt uygulanması gibi toplu iş haklarına ilişkin olarak Avrupa Birliği’nin temel bir yetkisi yoktur.

Fakat burada Avrupa Birliği’nin sosyal politika alanındaki yasama yetkisinin günümüzde Avrupa sosyal tarafları ile paylaşıldığının belirtilmesi gerekmektedir. İşçi ve işverenler için Birlik düzeyinde bir danışma mekanizmasının teşvik edilmesi ve taraflar arasında dengeli destek sağlayarak diyaloglarını kolaylaştırmak için ilgili önlemleri almak Komisyonun görevidir. Sosyal politika alanında öneriler sunmadan önce bile Komisyon, Birlik eylemi doğrultusunda yönetim ve çalışma istişaresine danışır ve “çalışma yönetiminin istemesi halinde, aralarındaki Birlik düzeyindeki diyalog, Antlaşmalar da dahil olmak üzere akdi ilişkilere dönüşebilir” (ABIA Madde 155). Bu durum, Avrupa sosyal taraflarının Avrupa sosyal politikasına ilişkin konularda, Komisyonun sahip olduğu yetkiden daha öncelikli bir yetkiye sahip olduğu anlamına gelmektedir.

Avrupa Birliği kurumları ve Avrupa sosyal tarafları yukarıda bahsi geçen bu maddelere dayanarak çeşitli yasal araçlar geliştirmişlerdir (Tüzükler, Direktifler, vb. Son yıllarda sosyal güvenlik alanında Açık Koordinasyon Yöntemi (AKY) çerçevesinde çoğu bağlayıcı olmayan araçlar kabul edilmiştir). Avrupa Birliği’nin yetkisini kullanmadığı veya yetki sahibi olmadığı ve üye devletlerin bu hakların kullanımına ilişkin koşulların belirlenmesi konusunda özgür olmaları halinde bile, üye devletler Avrupa Birliği hukukunun temel ilkelerini hesaba katmadan hareket edemezler. Malların ve hizmetlerin serbest dolaşımına ilişkin AB temel hükümlerinin uygulanması bu konuya ilişkin açık bir örnek teşkil etmektedir. İç pazara ilişkin temel ilkelerin uygulanmasının sosyal politika ve sağlık gibi ulusal alanlar üzerinde sahip olduğu dolaylı etkinin, AB’ye bu alanlarda verilen doğrudan yetkiden daha önemli olduğu söylenebilir.³

³ SGK, **Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı**, Sosyal Güvenlik Kurumunun Kapasitesinin Arttırılması Projesi, Mart 2011, Ankara, s. 2-8.

4. Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Uygulamaları

Tarihte, refah devletleriyle ulus devletler birbirini tamamlayıcı kavramlar olmuşlardır. Sosyal güvenlik, geleneksel olarak uyruk, vatandaşlık ya da ikametle ilişkili olarak tanımlanan “refah topluluğu”nun üyeleri için geçerli kılınmıştır. Bugünkü refah devletleri, yardımlara erişim konusunda, göçmenlik kuralları ve yardımlara hak kazanma koşullarının bir karışımını kullanmaktadır. Göçmenlik kuralları (bazı) yardımların talep edilmemesi koşuluyla ülkeye girişe izin verirken, yardımlara hak kazanma koşulları genel anlamda uyruk, prim ve ikamet ölçütlerini içermektedir.

Yardımlara hak kazanma koşulları, prim koşullarını karşılama, uyruk, ikamet süresi ya da kişinin yardım talep ederken veya alırken hazırda bulunması koşulunu yerine getirme gereksinimleri açısından ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Farklı yardım türleri farklı ölçütlerle kontrol edilmektedir. Göçmen işçilerin primli yardımlara erişimlerinin önündeki ana engeller, bir yardıma hak kazanmak için asgari sayıda bir dizi prim gerekliliğiyle ilgili olabildiği gibi, primli yardımların ihraç edilememesi ya da ihraçları konusunda kısıtlayıcı koşullar bulunması ile ilgili de olabilir. Primli yardımlar ulusal düzeyde istendiğinde uyruğa dayalı ayrımcılık olmamasına rağmen, bu yardımların ihracı söz konusu olduğunda ayrımcılıktan bahsedilebilmektedir. Bazı AB üyesi devletlerin mevzuatı, vatandaş olmayanların en azından yurtdışından bazı primli yardımlar talep etmesine müsaade etmezken, bazıları da yurtdışında yaşayan kendi vatandaşlarına vatandaş olmayanlardan daha yüksek miktarlarda ödeme yapmaktadır.

Bazı ülkeler vergilerden karşılanan yardımlara ikamet koşulu getirmiştir. Çeşitli ‘ikamet’ kavramlarını yansıtan çok çeşitli ikamet koşulları mevcuttur. Örneğin, primsiz yardımlara hak kazanmak için, daha önceden belli bir süre ikamet etmiş olmak ya da hak iddia edenle ilgili ülke arasında açık bir sosyal bağın var olması gerekebilir. Ödenebilir yardım miktarı kişinin bir ülkede ikamet ettiği sürenin uzunluğuna bağlı olabilir. Bazı yardımlar, bir ülkeden talep edilemeyebilir ya da alınamayabilir. Farklı durumlarda ise, bu çeşitli kategorilerin çakıştığını görebiliriz. Örneğin, bir kişinin sosyal anlamda ikamet ettiğini düşünmek için, daha önceden belli bir süre ikamet etmiş olma durumu güçlü bir gerekçe teşkil edebilmektedir.

Bu sebeple, yardımları alma koşulları göçmen işçiler ve vatandaşların sosyal güvenliğe erişimlerini kısıtlayabilir. Oysa bu durum, 1 Ocak 1958 tarihinde yürürlüğe giren ve işçilerin serbest dolaşım hakkına önemle vurgu yapan Roma Antlaşması’na ters düşerek serbest dolaşım haklarını engelleme olasılığı doğurabilir.

Roma Antlaşması’nı kaleme alanlar, farklı sosyal güvenlik sistemleri ve yardımlara hak kazanma konusundaki kısıtlamaların, üye devletler arasında dolaşım halinde olan işçiler için ve Antlaşmada önemle vurgulanan serbest dolaşım hakkının önünde engel teşkil edebileceğini fark ederek, uyumlaştırma ve koordinasyonunu, göçmen işçilerin sosyal güvenlik problemlerinin çözülmesinde kullanılan iki yaklaşım olarak görmüşlerdir.

Uyumlaştırma iki şekilde gerçekleştirilmektedir. Belli bir alanda ortak bir hukuki sistemin uygulanması bu yaklaşımlardan biridir. Bu tür bir uyumlaştırma, ulusal sistemde gelecekte oluşacak yasal gelişmeleri engellemektedir. Diğer yaklaşım ise, asgari

standartlar belirlemektir. Bu sayede üye devletler, asgari standartlara uydukları sürece kendi ulusal sistemlerini geliştirebilirler.

Sosyal güvenlik sistemlerinin uyumlaştırılması, Paris Antlaşması'nda Fransa ve diğer üye devletler arasında AKÇT'nin her yerinde ortak ücret ve sosyal yükümlülüklerin belirlenmesi konusunda yerini almıştır. Ancak, sosyal güvenlik konusunda, Roma Antlaşması'nı kaleme alanlar, daha tedbirli ve siyasi anlamda daha makul olan koordinasyon yöntemini benimsemişlerdir. Aynı zamanda, üye devletler sosyal güvenlik alanında kendi ulusal egemenliklerini koruma konusunda dikkatli davranmışlar ve 51. Madde (şimdi 48. Madde) sosyal güvenliğin koordinasyonu konusunda Konsey'in oybirliğiyle hareket etmesini gerekli kılmıştır. Lizbon Antlaşması'yla birlikte, oybirliği zorunluluğunun yerini nitelikli çoğunluk oylaması almış bulunmaktadır.

Koordinasyon, ulusal programlarda başka açılardan değişiklik yapmazken, göçmenlerin haklarını korumak için sosyal güvenlik sistemlerinin birbirleriyle olan ilişkileri konusunda düzenlemeler yapmaktadır.

4.1. Genel Koordinasyon İlkeleri

Koordinasyon dört temel ilke üzerine kuruludur. Bunlar:

- Eşit muamele: Uyuşmaya dayalı ayrımcılık, bir üye devlet sınırları dahilinde ikamet eden bir kişinin o ülkenin vatandaşlarıyla aynı yardım haklarına ve yükümlülüklerle sahip olmasını sağlamak adına yasaklanmıştır;
- Uygulanabilir mevzuatı belirleme kuralları: Kişinin hangi üye devletin mevzuatına tabi olacağına dair kurallar belirlenmiş olup, karar verme yetkisi sosyal güvenlik kurumlarına aittir, kişi kendisi seçemez⁴;
- Sürelerin birleştirilmesi: Başka bir üye devlette hak sahibi olmak için, hakkın elde edilmesi sürecinde, her bir ülkede geçirilen sigorta, istihdam ve ikamet süreleri birleştirilerek haklar korunur;
- Yardımların İhraç Edilebilmesi: Bir ülkede hak kazanılan nakdi yardımlar, başka bir ülkede ikamet edilse dahi alınabilir. Söz konusu yardımlar, yardımı yapan üye devlet tarafından askıya alınamaz, durdurulamaz veya geri çekilemez. 883/2004 sayılı Tüzük kapsamında "Yardımların İhraç Edilebilirliği" ilkesinin üç istisnası bulunmaktadır. Bunlar; üç aydan uzun süreli işsizlik yardımları, tüzüğün ek-1 listesinde yer alan veya ihraç edilmesi halinde mükerrerliğe neden olan aile yardımları ve nakdi sağlık yardımlarıdır.⁵

4.2. Koordinasyon Tüzüklerinin Temel Dayanağı

4.2.1. Tüzüklerin İkili Antlaşmalardaki Temel Dayanağı

19uncu yüzyılın ikinci yarısında Avrupa'da ilksigorta programlarının başlatılmasından beri, uluslararası göçün bir sonucu olarak sosyal güvenlik erişimi edinememe durumu hem sosyal güvenlik programları hem de göçmen işçiler açısından sorun teşkil etmiştir. Bu sebeple, giderek artan sayıda Avrupa ülkesi bu sorunların çözümüne yönelik olarak

⁴ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=849&langId=en> (Erişim Tarihi:10/04/2019)

⁵ Sosyal Güvenlik Kurumu, *Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenliğin Koordinasyonu*, 2013, Ankara, s. 43

ikili sosyal güvenlik antlaşmaları yapmıştır. Uluslararası sosyal güvenlik antlaşmalarının geçmişi yirminci yüzyılın başlarına kadar giderken, yabancıların haklarını etkileyen uluslararası antlaşmaların geçmişi daha eski bir tarihe, 'kapitülasyonlar' olarak bilinen antlaşmaların yabancılar için farklı yasal sistemler belirlediği on altıncı yüzyıla kadar dayanmaktadır.

Ancak, ulusal sınırlar arasında sosyal güvenlik programlarını koordine etmek için atılan ilk adımlar, iş kazalarında ödenen tazminatlarla ilgili olmuştur. İlk uluslararası sosyal güvenlik antlaşması olarak kabul edilen antlaşma 1904 yılında Fransa ve İtalya arasında imzalanmıştır. Bu antlaşmayla birlikte, başka bir ülkedeyken meydana gelen iş kazalarının tazminatı konusunda bu ülkelerin vatandaşlarına eşit muamele hakkı sağlanmıştır. Bununla beraber, söz konusu antlaşmayla yukarıda belirttiğimiz eski yabancılar için farklı yasal sistemler oluşturma ilkesi terk edilmiş ve iş kazası geçiren kişilerin tazminatlarını kendi ülkelerine ihraç etmelerine izin verilerek bu iki ülkenin sosyal güvenlik sistemlerinin ulusal sınırları kaldırılmıştır.

İtalya ve Fransa arasında 1904'te imzalanan bu antlaşma ilerideki sosyal güvenlik antlaşmaları için örnek teşkil etmiştir. 1912 yılında Almanya ve İtalya arasında yine iş kazası tazminatı konusunda eşit muamele sağlanmasıyla ilgili bir antlaşma imzalanmıştır. 1919 yılında Fransa ve İtalya arasında imzalanan yeni bir antlaşmayla, bir ülkedeki sigorta süreleri diğer ülkedeki yardımlara hak kazanma koşullarını karşıyormuş sayılarak, sigorta sürelerinin birleştirilmesi ilkesi getirilmiştir.

Bu antlaşmalarının önemli olmasının sebebi, antlaşmaların;

- Bir ülkenin diğer ülkenin vatandaşlarına, o ülkenin kendi vatandaşlarına aynı hakları sağlaması karşılığında haklar tanınması açısından karşılıklı olması,
- İlgili iki ülkenin vatandaşları ve sınırlarıyla kısıtlı olması,
- Sadece işçileri kapsamı ve
- Özel yardımları kapsamıdır.

Bu ilkeler hem tamamen hem de kısmen sonraki bütün antlaşmalarda da yer almaktadır.

Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra çeşitli ülkeler iş kazası yardımları konusunda eşit muamele sağlanması için antlaşmalar imzalamış olsalar da, bu genel çalışma sözleşmelerine dâhil edilen diğer sosyal güvenlik yaklaşımları için norm oluşturmaktadır (Watson, 1980). Ancak, savaşlar arasındaki dönem boyunca, kişiler ve kapsanan yardımlar bakımından sosyal güvenlik antlaşmalarının kapsamı giderek genişleyerek bütün yardımları içeren kapsamlı antlaşmalara varılmıştır. Eşit muamele ve sigorta sürelerinin birleştirilmesine ek olarak, uzun süreli yardımlar için pro-rata (oransal) aylık hesaplama ilkesi geliştirilmiştir. Birleştirme, bir ülke veya bir başka ülke tarafından ödenen yardımlara hak kazanma koşullarının karşılanması için sigorta, ikamet ve bulunma sürelerini bir araya getirme ile ilgiliyken, pro-rata (oransal) aylık hesaplama ilkesi bu yardımları karşılamak için algılanan sorumlulukla uyumlu olarak masrafları dağıtmak üzere uzun süreli yardımlara uygulanır. Bu yüzden, pro-rata (oransal) aylık hesaplama, Antlaşmaya taraf olan ülkelerin, her bir ülkede geçirilen sigorta süreleriyle ilişkili olarak hesaplanan aylığın bir kısmını ödemesini gerektirmektedir.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, göçmen işçilerin serbest dolaşımını teşvik eden ve işe alma, iş sözleşmeleri, eşit ücret, aile birleşmesi, iş kazaları ve sosyal güvenlik gibi belli alanlara ağırlık veren işçilerin sosyal güvenlikleriyle ilgili uluslararası antlaşmalarda artış görülmüştür.

İkinci Dünya Savaşı'ndan beri yapılan ikili sosyal güvenlik antlaşmalarının çoğu, 1950'ler ve 1970'lerin başı arasında büyük ölçekli Avrupa içi işgücü göçü bağlamında Avrupa devletleri arasında olmuştur. Örneğin, 1946 ve 1966 yılları arasında dünyanın genelinde imzalanan 401 adet ikili sosyal güvenlik antlaşmasının %94'ünde tarafların Avrupalı olduğu görülmüştür. Bu savaş sonrası antlaşmalar savaştan önce yapılanlardan daha karmaşık olmalarına karşın eşit muamele, sigorta sürelerinin birleştirilmesi, ihraç ve hangi devletin yardımını ne kadarını ödeyeceğinin belirlenmesi yoluyla sorumluluğunun paylaştırılması gibi ortak ilkeler üzerine kurulmuşlardır.

4.2.2. 3/58 sayılı Tüzük

3/58 sayılı Tüzük (1958-JO 561) ve onun uygulama tüzüğü olan ve 1 Ocak 1959 tarihinde yürürlüğe giren 4/58 sayılı Tüzük (1958-JO 597), Avrupa Ekonomik Topluluğu'nda sosyal güvenlik koordinasyonu için alınan ilk önlemlerdir. 3/58 sayılı ve 4/58 sayılı Tüzüklerin kökeni, amaçlarından biri kömür işçilerinin serbest dolaşımını sağlamak olan Paris Antlaşması'na kadar gitmektedir. Sosyal güvenlik sorunları bu amacın önünde bir engel olarak algılanmıştır. Bu sebeple, AKÇT Antlaşması'nın 69(4). maddesinde şöyle bir ifade yer almaktadır:

“Üye devletler, sınır işçileriyle ilgili özel önlemlere zarar vermeden, vatandaşlar ve göçmen işçiler arasında ücretlendirme ve çalışma koşulları konusunda her türlü ayrımcılığı yasaklarlar; özellikle de, sosyal güvenlik düzenlemelerinin iş dolaşımını engellememesi için ele alınması gereken bütün konuları kendi aralarında çözmeye yönelik çaba harcarlar.”

Bu hükme göre, Yüksek Otorite, ILO'nun da desteğiyle, 1957 yılında Roma'da imzalanan, ancak AET'yi kuran antlaşma araya girdiği için onaylanmayan Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi'ni hazırlamıştır.

Ancak, 25 Eylül 1958 tarihinde, biraz değiştirilmiş şekliyle Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, Avrupa Birliği Konseyi tarafından 3/58 sayılı Tüzük olarak kabul edilirken, 3 Aralık 1958 tarihinde Sözleşme için yapılan idari düzenlemeler 4/58 sayılı Tüzük olarak kabul edilmiştir. Sistem, 3/58 sayılı Tüzüğün hükümlerine dâhil edilmeyen sınır işçileri, mevsimlik işçiler ve denizcileri kapsayan üç ek tüzükle tamamlanmıştır.

3/58 sayılı Tüzük, aşağıda tanımlanan ikili antlaşmalarda geliştirilen ilkeler yoluyla koordinasyonu sağlamayı başarmıştır: Bu ilkeler sırasıyla şunlardır: Eşit muamele: Bir üye devletin sınırları dâhilinde ikamet eden bir kişinin o devletin vatandaşlarıyla eşit yardım haklarına ve yükümlülüklerine tabi olmasını sağlamak için uyruk temeline dayanan ayrımcılıklar yasaklanmıştır; Kişinin hangi ülkenin mevzuatına tabi olacağını belirlemek üzere kurallar konmuştur. Edinme sürecindeki haklar başka bir üye devlette hak sahibi olunabilmesi için her bir ülkede geçirilen sigorta, ikamet ve istihdam sürelerinin

birleştirilmesi yoluyla korunmaktadır ve hali hazırda edinilmiş haklar bazı yardımların ihracına izin verilmesi yoluyla korunmaktadır. Ancak, 3/58 sayılı Tüzük bu ilkelerin uygulanması bakımından önceki uluslararası sosyal güvenlik antlaşmalarından daha ileriye gitmiştir. Örneğin, belli yardımların ihracı ilk kez bir istisna değil de genel bir kural olarak dâhil edilmiştir. Yeni tüzükler de üye devletlerin sosyal güvenlik yönetimlerinin birbirine iyi niyetli yaklaşımlarda bulunmalarını gerektirmiş ve her bir üye devletten bir temsilci ve Komisyon sekreteryasından oluşan İdari Komisyon'u desteklemiştir.

Ancak belki de 3/58 sayılı Tüzüğü önceki bütün ikili ve çok taraflı antlaşmalardan ayıran en önemli özelliği, Avrupa Ekonomik Topluluğu çerçevesinde uygulanmış olmasıdır.

4.2.3. 1408/71 sayılı Tüzük

Bu yeni tüzüklerde önceden bir dizi göz ardı edilen nokta ve hatanın varlığının belli olması üzerine, Avrupa Komisyonu 3/58 sayılı Tüzüğün oluşturulmasından sadece beş yıl sonra tüzüğü gözden geçirmeye, genişletmeye ve sadeleştirmeye başlamıştır. Üç yıl sonra da Komisyon Konsey'e yeni bir tüzük önerisinde bulunmuştur. Uzun görüşmeler ve yapılan çeşitli yeniden düzenlemelerden sonra, 14 Haziran 1971 tarihinde Konsey'den 1408/71 sayılı Tüzük çıkmış ve Mart 1972'de yeni uygulama tüzüğü olan 574/72 sayılı Tüzük çıkarılmıştır. Yeni sistem 1 Ekim 1972 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

1408/71 sayılı Tüzük, önceki tüzükte ortaya çıkan boşluklar ve teknik sorunları dikkate alan 3/58 sayılı Tüzüğün gelişmiş ve daha karmaşık bir halidir. Komisyon'un ilk yaptığı önerilerinin çoğu Konsey'deki görüşmeler boyunca yumuşatılmış olmasına rağmen, ikamet kısıtlamalarını kaldırmak için daha fazla gelişme kaydedilmiştir. Maddesel kapsam, 3/58 sayılı Tüzük'te yer verilen aile yardımlarına ek olarak aile yardımlarını da içerecek şekilde genişletilmiş, hastalık yardımları ve sağlık bakımından iznin reddedilebileceği bir dizi durumun da içinde bulunduğu daha fazla kısıtlama kaldırılmıştır. Yeni Tüzükle İdari Komisyon'un rolü korunurken, Göçmen İşçiler Sosyal Güvenlik Danışma Komitesi kurulmuştur.

Kendisinden önceki 3/58 sayılı Tüzük gibi, 1408/71 sayılı Tüzük de yirminci yüzyılın ilk yarısı boyunca gerçekleştirilen ikili antlaşmalar sonucunda, geliştirilen dört ana yöntem sayesinde koordinasyonu sağlamış bulunmaktadır. Uyruk temeline dayanan ayrımcılıklar yasaklanmış, kişinin hangi ülkenin mevzuatına tabi olacağını belirlemek üzere kurallar konmuş, edinme sürecindeki haklar başka bir üye devlette hak sahibi olunabilmesi için her bir ülkede geçirilen sigorta, ikamet ve istihdam sürelerinin birleştirilmesi yoluyla ve hali hazırda edinilmiş haklar bazı yardımların ihracına izin verilmesi yoluyla korunmuştur.

Yardımların ihracı/taşınabilirliği konusu 1408/71 sayılı Tüzüğün 10 (1). maddesinde şöyle belirtilmektedir:

“Bu Tüzük tarafından aksi öngörülmedikçe; bir ya da daha fazla üye devletin mevzuatları kapsamında elde edilen nakdi malullük, yaşlılık ya da dul-yetim yardımları, iş kazası ya da mesleki hastalıklar durumunda verilen aylıklar ve ölüm yardımları, alıcı

kişinin ödemedi sorumluluğuna kurumu bulunduğu üye devletin dışında başka bir üye devlette ikamet ettiği gerekçesiyle hiçbir azaltma, değiştirme, askıya alma, geri çekme ya da el koymaya tabi tutulmazlar.”

Taşınabilirlik ilkesi yardımdan yardıma değişkenlik gösterir. İkamet yeri ilkesi daha kısa süreli yardımlar konusunda bütün olarak veya kısmen etkili olmaya devam etmiştir. İşsizlik yardımları en fazla üç ay için ihraç edilebilirken, hastalık ve analık yardımları bazı kısıtlı koşullarda ihraç edilebilmiştir. Aile yardımları işçinin bulunduğu başka bir ülkede yaşadığında ödenebilmiştir. Genel olarak sağlık bakımı ikamet edilen ülke tarafından sağlanmış ve masraflar yetkili üye devlet tarafından geri ödenmiştir.

1408/71 sayılı Tüzük, 102 sayılı ILO Sözleşmesinde listelenen sosyal güvenlik dallarıyla ilgili olan bütün mevzuatlara uygulanmıştır: a) Hastalık ve analık yardımları; b) Kazanma kapasitesinin geliştirilmesi ya da muhafaza edilmesi amacını taşıyanlar da dahil olmak üzere malullük aylıkları; c) Yaşlılık aylıkları; d) Dul-yetim aylıkları; e) İş kazası ve mesleki hastalıklara yönelik yardımlar; f) Ölüm yardımları; g) İşsizlik yardımları; h) Aile yardımları (4(1). madde).

Ancak sosyal destek, savaş ve savaşın sonuçlarının mağdurları için yardım programları, sivil memurlar için ya da bu şekilde tedavi edilen kişiler için özel programlar kapsama girmez (4(4). Madde).

4.2.4. 883/2004 sayılı Sosyal Güvenliğin Koordinasyonu Tüzüğü ve 987/2009 sayılı Uygulama Tüzüğü

1408/71 sayılı Tüzük kendisinden önceki 3/58 sayılı Tüzük'ten daha uzun ömürlü olmuştur. Üye devletlerin devamlı surette gelişen refah sistemleri ve AAD'nin çeşitli kararlarına karşılık olarak, Tüzük neredeyse her yıl revize edilmiştir. Ancak, devam eden revizyon artan karışıklıklara neden olup, önemli işlemsel sorunlara sebebiyet verirken, üye devletlerdeki sosyal gelişmeler, demografi ve iş piyasası sebebiyle boşluklar açığa çıkmıştır.

Tüzüklerin modernizasyonu ve sadeleştirilmesi ilk olarak, Tüzükleri 'daha etkili ve kullanıcı dostu' yapmak ve koordinasyonun işletildiği sistemleri değiştirmeyi göz önünde bulundurmak adına, 1992'deki Edinburg Avrupa Konseyi'nde önerilmiş ve 1998'de Komisyon 1408/71 sayılı Tüzüğü modernize etmek ve sadeleştirmek için bir öneride bulunmuştur⁶. Ancak, hukuki temele göre Konsey'de oybirliği gerekli görülmesi ve 1997 Amsterdam Antlaşması'ndan sonra da AB Parlamentosu'yla ortak karar alma gerekliliği doğmuştur. Komisyon'un teklifi Finlandiya, Portekiz, Fransa ve İsveç'in dönem başkanlıklarında her bir ülke tarafından Konsey'e ilerleme raporu sunulması değerlendirilmiştir. Ancak bu dönem başkanlıkları boyunca çok az gelişme kaydedilmiştir.

Bu durumla karşılaşıldıktan sonra Mart 2001'de Stockholm Konseyi'nde 1408/71 sayılı Tüzüğün modernizasyonu için temel kuralların belirlenmesinde kullanılan parametrelerin Konsey ve AB Parlamentosunun tüzüğün kabul edilmesinde ilerleme kaydetmesini sağlamak için o yılın sonu itibarıyla belirlenip kabul edilmesine karar verilmiştir.

⁶ 5133/99 SOC 5 – COM (98) 779 sayılı Avrupa Komisyonu Teklifi

Belçika'nın dönem başkanlığında oluşturulan parametreler ışığında Tüzüğün modernize edileceği, Konsey tarafından benimsenen temel seçenekler olarak tanımlanmıştır. Ulaşmaya varmak için gereken Antlaşma noktalarının altını çizen 12 parametre sürecin yolunu açmış, İspanya, Danimarka, Yunanistan, İtalya ve sıradaki diğer ülkelerin dönem başkanlıklarında ciddi anlamda gelişme kaydedilmiştir.

1 Mayıs 2010 tarihinde ise, 883/2004 ve 987/2009 sayılı Tüzükler yürürlüğe konularak, 1408/71 ve 574/1972 sayılı Tüzükler ile yer değiştirmiştir. Yeni düzenlemelerin kabul edilmesi ile sosyal güvenliğe ilişkin koordinasyon kuralları açık bir yapıya kavuşturularak, gelişmiş bir idari işbirliğinin temelleri atılmıştır.⁷ Ortaya çıkan yeni Tüzük 1408/71 sayılı Tüzükten tamamen farklı değildir. Sınırlı olmayan maddi kapsam, açık kişisel kapsam, gerçeklerin kapsamlı dengelenmesi, emeklilerin sağlık bakımı masraflarının pro-rata (oransal) olarak ödenmesi ve altı ay için ihraç edilebilen işsizlik aylıkları gibi esasen Komisyon tarafından önerilen daha radikal değişiklikler görüşmeler boyunca yumuşatılmış ve ana hedef, yol gösterici ilkeler ve ana unsurları korurken, hali hazırdaki kavram, kural ve prosedürleri sadeleştirilmiş ve ana politikaların içine yerleştirilmiştir. Yine de, reformla birlikte koordinasyonun hem maddi hem de kişisel kapsamı genişletilmiş, kişisel kapsama ekonomik olarak aktif olmayan kişilerin yanı sıra bir mevzuatın kapsamına giren bütün kişiler dâhil edilmiştir. Eşit muamele ilkesi güçlendirilmiş; sınır işçileri, sağlık ve aile yardımları konusunda yenileme ve babalık yardımlarının dâhil edilmesi ile ilgili yeni kuralların yanı sıra ön emeklilik yardımlarını kısmen koordine etmek için yeni bir bölüm daha oluşturulmuştur. Ancak Kohll (C-158/96 ve Decker C-129/95) ile başlayan sağlık bakımı ile ilgili içtihat hukuki kapsama alınmazken, uzun süreli bakım yardımlarını koordine etmek için hiçbir hüküm bulunmamaktadır.

Konseyin, Avrupa Komisyonu'nun ve Parlamento'nun koordine edilmiş yardım ve hizmetlerin AB vatandaşlarına sağlanmasını geliştirmek üzere iyi yönetim ilkelerini güçlendirme niyeti açık bir şekilde belirtilmiştir. Bu durum, AB çapında hizmet standartları konusundaki artan vurguyu yansıtmaktadır. 89(3). madde şeffaflık sağlarken, 89(1). madde vatandaşlara sağlanan hizmet kalitesinin kontrolü için Topluluk yeterliliği oluşturmaktadır. 89(1). maddede belirtilen gereklilikleri karşılama kapasitesi, yeni Uygulama Tüzüğü'nün 4(2). maddesine göre oluşturulacak olan Sosyal Güvenlik Bilgilerinin Elektronik Paylaşımı (EESSI) tarafından desteklenmektedir.⁸

Yeni tüzükle birlikte getirilen yenilikler genel olarak aşağıda belirtildiği şekildedir:⁹

- Sigortalılar ve sosyal güvenlik hakları bakımından, kapsamın genişletilmesi yoluyla sigortalıların haklarının güçlendirilmesi,
- Yalnızca aktif nüfusun değil, üye ülkelerin sosyal güvenlik mevzuatlarına dahil tüm vatandaşların tüzük kapsamına alınması,
- Kademeli ya da erken emeklilik gibi emeklilik öncesi rejimlerin de kapsama alınmasıyla kapsamdaki sigortalı kolları sayısının artırılması,
- Kişilerin bir başka birlik üyesi ülkede iş aramaya gitmesi halinde işsizlik yardımı haklarının transfer edilmesine imkan tanınması,

⁷ Sosyal Güvenlik Kurumu, *Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenliğin Koordinasyonu*, 2013, Ankara, s.35

⁸ SGK, *Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı*, Sosyal Güvenlik Kurumunun Kapasitesinin Arttırılması Projesi, Mart 2011, Ankara, s.90-123.

⁹ Sosyal Güvenlik Kurumu, *Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenliğin Koordinasyonu*, 2013, Ankara, s.35-36

- Bir ülkede ikamet edip, diğerinde çalışan sınır işçileri için ayrımcılığın önlenmesine yönelik tedbirleri kuvvetlendiren düzenlemeler yapılması,
- Sosyal güvenlik haklarının ihracına yönelik uygulamaların artırılması,
- İyi yönetişime yönelik ilkelerin hayata geçirilmesidir.

13 Aralık 2016 tarihinde Koordinasyon kurallarında revizyon yapılmasına dair Komisyon tarafından sunulan teklif, halen daha Parlamento'da ve Konsey'de görüşülmektedir. Sosyal Güvenlik Koordinasyon kuralları olmaksızın "serbest dolaşımın" mümkün olamayacağını belirttiği öneride, mevcut kuralların modernize edilerek daha adil, doğru ve kolay uygulanması amaçlanmaktadır. Söz konusu teklif, ekonomik olarak inaktif olan vatandaşlara dair sosyal yardımlar, uzun dönem bakım yardımları, işsizlik yardımları ve aile yardımları olmak üzere iyileştirme gerektiren dört önemli alana odaklanmaktadır.¹⁰

5. Koordinasyon Tüzüklerinden Bağımsız Olarak Bireysel İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Bazı Avrupa Birliği Direktifleri

Genel olarak sosyal güvenlik hukukunun ve iş hukukunun üye devletlerin yetkisi dahilinde olduğuna inanılsa da, Avrupa Birliği'nin de bu alanlarda faal olması ve çalışan kişilerin çalışma koşulları üzerinde etki sahibi olması göz ardı edilemez. İş ilişkilerinin koşullarının belirli bir düzeyde düzenlenmesi için bazı AB araçları benimsenmiştir. Bu bölümde bireysel iş hukukunu etkileyen farklı AB araçları üzerine yoğunlaşarak bu araçlar hakkında genel bilgiler sunulmaktadır.

5.1. Uygulanabilir İş Hukuku

Roma I-Tüzüğü'nden 96/71 sayılı Görevlendirme Direktifi, iş hukuku alanında uluslararası olarak çalışan işçiler için veya örneğin, bir üye devletten diğerine geçici olarak görevlendirilen işçiler için hangi iş hukukunun geçerli olduğuna ilişkindir. Bununla bağlantılı olan bir başka konu da, bir üye devletin iş hukuku hükümlerini, hizmetlerin serbest dolaşımı kapsamında işvereni tarafından geçici olarak bir üye devlete yollanan işçilere uygulanması konusunda ne ölçüde yetki sahibi olduğudur. Bu konular uluslararası özel hukuk tarafından çözümlenmektedir. ABİA'da belirlenmiş olan işçilerin serbest dolaşımına ilişkin hükümler, ulusal iş piyasasına erişimi yönetmekte ve göçmen işçilerin, gittikleri ülkenin vatandaşları ile aynı muameleye tabi tutulmaları gerektiğini belirtmektedir. Ancak hangi iş hukukunun uygulanabilir olduğu açıklanmamaktadır.

AB yakın geçmişte bu alanda Roma I-Tüzüğü veya 593/2008 sayılı Tüzük olarak bilinen bir tüzük oluşturmuştur. Bu Tüzük aksi yükümlülüklerle ilişkin olarak uygulanabilir mevzuat ile ilgilidir ve uluslararası durumlarda hangi iş hukukunun uygulanması gerektiğini belirlemektedir. Belirli bir iş ilişkisi için hangi mevzuatın uygulanabilir olduğu sorusu, mahkemelerin yabancı unsurlar içeren konuları bir bağlantı unsuru aracılığıyla yabancı yasal sistemlere yönlendirmesini sağlayan referans kurallarının veya ihtilaf kurallarının yardımı ile yanıtlanmaktadır. Bu açıdan yaklaştığımızda bu ihtilaf kuralları bir uyumsuzluk halinde maddi hukuk çözümleri içermezler, fakat belirli bir ulusal yasal iş hukuku sistemi dahilinde uluslararası istihdam ilişkisi oluşturmaya çalışırlar.

¹⁰ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=849&newsId=2699&furtherNews=yes> (Erişim Tarihi: 11/04/2019)

5.1.1. 593/2008 sayılı Roma I Tüzüğü

593/2008 sayılı Tüzük genel özellikler taşımaktadır. Tüzük yalnızca Avrupa Birliği üye devletlerinden biri ile bağlantılı bir durum söz konusu olduğunda geçerli değildir. Bu tüzüğün ihtilaf kuralları aynı zamanda üye olmayan bir devletin de kanunlarının uygulanmasına yol açabilmektedir. Dolayısıyla, tüzük bir üye devletin vatandaşları için geçerli olduğu kadar, bir üye devlette oturan veya ikamet eden kişiler ve aynı şekilde bir üye devlette ikamet eden üye devlet vatandaşı olmayan üçüncü ülke vatandaşları için de geçerli olmaktadır.

Uluslararası bir durumda hangi iş hukukunun uygulanabilir olduğunun tespiti oldukça karmaşık bir meseledir. Roma I-Tüzüğü ile genişletilmiş olan sistem, çok aşamalı bir bağlantı faktörü ile işleyen ihtilaf kuralları ile çalışmaktadır. Eğer ilk bağlantı noktası uygulanabilir yasal sistemin belirlenmesini sağlamazsa, bir sonraki bağlantıya geçilmesi yöntemi kullanılır.

Öncelikle iradenin özerkliğine ilişkin genel ilke uygulanır ve dolayısıyla tarafların bu özgürlüklerini kullanarak hangi mevzuatın uygulanabilir olduğunu danışma yoluyla ile belirlemeleri mümkün olmaktadır. Mevzuat seçimi akit hükümlerine veya vakanın şartlarına göre yapılmak durumundadır. Eğer bu seçim yapılmazsa veya durum net değilse, Tüzük ilgili taraflar için hangi mevzuatın uygulandığıyla ilgili ayrıntılı bilgi içerdiğinden, durum tarafların olası iradelerine bırakılmamaktadır. Eğer taraflar bireysel bir iş sözleşmesi için uygulanabilir olan hukuku seçmemiş iseler, sözleşme işçinin normal olarak sözleşmenin gereklerini yerine getirdiği devletin kanunlarına tabidir; bu da -lexlocilaboris- yani kişinin çalıştığı yerin mevzuatının geçerli olması olarak adlandırılmaktadır. İş sözleşmesinin diğer devlet ile daha yakın bir bağ içermesi halinde, istisnai bir durum söz konusu olabilmektedir. Eğer normal çalışma yeri tespit edilemezse, işçiyi görevlendiren işverenin bulunduğu devletin kanunu geçerlidir. İşçinin mutad olarak çalıştığı yer, işçinin çıkarlarının ve çalışma faaliyetlerinin merkezi olan yerdir. Yurtdışında geçici olarak kalma durumu mutad olarak çalışılan yeri etkilememektedir. Ancak, “başka bir üye devlette geçici olarak çalışma” kavramının hangi noktada o devlette normal olarak çalışmaya dönüştüğü sorusu yanıtlanmaya muhtaçtır. Geçici çalışma meselesi yorumlanması zor bir konu olmayı sürdürmekte olup, bir zaman sınırı belirlemekte ve bu kapsamda değerlendirilememektedir. İşçinin yurtdışındaki görevini tamamladıktan sonra menşe ülkesine dönmesi bekleniyorsa, başka bir ülkedeki çalışması geçici olarak yorumlanabilir. Dolayısıyla bu noktada önemli olan işçinin ev sahibi ülkeye entegre olma amacı taşıyıp taşımadığıdır.

Bununla birlikte, ihtilaf kuralları tarafsızdır. İlgili tarafların maddi çıkarları kendileri tarafından uygulanabilir olduğu kabul edilen hukuk sistemi tarafından ele alınmaktadır. Bu tarafsızlığın düzeltilmesi için Roma I-Tüzüğü, iş ilişkilerinde zayıf taraf olarak görülen işçinin korunmasını güvence altına almak için birtakım düzeltme mekanizmaları sunmuştur.

İlk önemli düzeltme mekanizması, uygulanabilir hukukun taraflarca seçildiği durumlarda bile işçinin, seçim yapılmaması halinde uygulanan mevzuat konusunda (çalışılan yerin mevzuatı) Antlaşma yoluyla çığnemeyecek hükümlerin getirdiği

korumayı asla yitirmemesidir. Dolayısıyla taraflarca belli bir devletin yasal sisteminin serbestçe seçilmesi farklı bir yasal sistemin hükümlerinin uygulanabilir olmasını engelleyemez; bu da seçme özgürlüğünü kısıtlamaktadır. Ancak diğer yasal sistemin uygulanması iki koşula tabidir: Bir yandan söz konusu hukuk hükmünün işçiyi daha iyi koruması gerekirken, diğer yandan bu hükümler bağlayıcı olmalıdır. Belirli bir düzeye kadar bu hükümler asgari bir koruma sağlamaktadırlar. Fakat bu bölümde yalnızca bu kuralın yorumlanması ve zorunlu hükümlere, seçilmiş yasal dayanaklar arasında yapılması gereken kıyaslamaya ve uygulanabilir hukukun hedefine değinilmektedir. Bahsi geçen ikinci hukuk hükümlerinin uygulanması daha fazla koruma sunarken birtakım sorunlara da yol açabilmektedir.

Bunun yanı sıra düzenleme, seçme özgürlüğüne ilişkin bir kısıtlama daha içermektedir. Bu kısıtlamaya göre, yetkili mahkemenin uyguladığı hukukun baskın ve zorunlu hükümlerinin uygulanmasını hiçbir durum sınırlandıramaz. Bu durumda, baskın ve zorunlu olan hükümler sözleşmenin uygulanmasını yasalara aykırı kıldığı sürece, sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüğün yerine getirilmesi gerektiğinde yetki o devletin kanunlarının baskın ve zorunlu hükümlerine verilmektedir. Bu, üçüncü taraf konumundaki bir ülkenin hukukunun yabancı iş ilişkisine de uygulanmasını sağlayan oldukça önemli bir öncelik kuralıdır. Dolayısıyla bu hükümler, tarafların serbest seçiminden kaynaklanan veya uluslararası özel hukukun nesnel kuralları tarafından belirlenen, sözleşme için geçerli olan kanundan bağımsız olarak uygulanabilir durumdadırlar.

Bireysel iş hukuku büyük ölçüde işçinin bireysel çıkarının korunması ile sınırlıyken, baskın ve zorunlu hükümler kamunun genel çıkarlarını gözetirler. Bu tartışma 96/71 sayılı Görevlendirme Direktifi'nin kabul edilmesinin temel nedenlerinden de biridir.

5.1.2. 96/71 sayılı Görevlendirme Direktifi ve 2018/957 sayılı Direktif

Hükümlerin baskın ve zorunlu olarak nitelendirilmesi ve üye devletler arasında bu nitelendirmeye ilişkin karşılaşılan farklılıklar endişeye yol açmıştır. Zira, işverenleri için başka bir üye devlette geçici olarak çalışan kişiler için uygulanabilir olan hükümlerle ilişkin bir aynılık söz konusu değildi.

Geçici olarak bir üye devlette çalışan yabancı işçilerin yasal konumlarına ilişkin soru, hizmetlerin serbest dolaşımı açısından ele alınması gereken bir sorudur. Aslında Adalet Divanı, işverenlerinin kullandığı hizmetlerin serbest dolaşımı hakkı kapsamında yurtdışına giden işçilerin iş hukukundaki konumlarının işveren tarafından sağlanan hizmetlerden türediğini ve işçilerin kendilerine ait bağımsız bir hak olmadığını vurgulamıştır (C-113/89 sayılı Rush Portuguesa Davası; C-43/93 sayılı Vander Elst Davası). Bu yaklaşımın hukuki sonuçları ise çok daha derine inmektedir.

Aslında işçilerin serbest dolaşımına ilişkin hükümlere göre, işçilerin serbest dolaşımı hakkından faydalanan çalışanlar, istihdam, ödeme veya çalışma koşulları ile ilgili olarak uyruklarından ötürü o devletin vatandaşı olan kişilerin gördüğü muameleden farklı bir muameleye tabi tutulamazlar. Çünkü ev sahibi devlette geçici ve geçici olmayan işçiler arasında yasal konum farklılığı kabul edilemez. Bu, 1612/68 sayılı Tüzükte de teyit edilmiştir.

Diğer yandan, işverenlerin kullandığı hizmetlerin serbest dolaşımı hakkı çerçevesinde başka ülkelere çalışmaya giden işçiler de söz konusudur. Divana göre bu işçilerin ev sahibi devletin yerel iş piyasasına girip orada iş aramak gibi bir niyetleri bulunmamaktadır ve işveren için sağladıkları hizmet sona erdiği anda kalıcı olarak çalıştıkları ülkelere geri dönerler. Görevlendirilen işçilerin yerel işçilerin konumuna gelmesi gibi bir durum söz konusu olmadığından ve bu işçiler farklı durumlarda olduğundan, çalışma koşullarına ilişkin tamamen eşit olan muamele dahi hizmetlerin serbest dolaşımına ilişkin bir eksiklik olarak düşünülmelidir. Hizmetlerin serbest dolaşımı ve AB hukuku, iş mevzuatına ilişkin uluslararası özel hukukun uygulanmasını önlememektedir. Dolayısıyla ev sahibi devlet bu geçici işçilere mevzuatının bir kısmını uygulayabilir. Fakat bu, onlara iş mevzuatlarının hükümlerinin tamamını doğrudan uygulanabilir kılma özgürlüğünü vermez. Esasen hizmetlerin serbest dolaşımı bir işverenin tüm üye devletlere gidip hizmet sunma hakkına sahip olduğu anlamına gelmez ve prensipte bu hizmet sağlayıcılarının merkez ofislerinin bulunduğu devletin hükümlerine uygun olarak yapılması gerekmektedir.

Hizmetlerin serbest dolaşımının kolaylaştırılması için, asgari düzeyde koruma elde etmek amacıyla Birlik düzeyinde baskın ve zorunlu hükümlere ilişkin bir çekirdek mevzuat oluşturulması gerekli görülmüştür. Bu mevzuat, hizmetin verildiği üye devletin sınırları dahilinde geçici iş yapmak için çalışanlarını görevlendiren işverenin ev sahibi devlette uyması gereken kuralları içermektedir. Sosyal hukukun yedi alanıyla ilgili bu çekirdek mevzuata ilişkin 96/71 sayılı Direktif, üye devletlerin o ülkede geçici olarak çalışan işçiler için iş mevzuatlarının bazı hükümlerini uygulamasını zorunlu kılmıştır. Bu hükümler, 593/2008 sayılı Tüzük kapsamında da anlaşıldığı şekliyle baskın ve zorunlu niteliktedir.

Bahsi geçen yedi alan şunlardan oluşmaktadır:

- i. Azami çalışma süreleri ve asgari dinlenme süreleri;
- ii. Asgari ücretli yıllık izinler;
- iii. Fazla mesai oranları da dahil olmak üzere asgari ödeme oranları (Bu nokta tamamlayıcı mesleki emeklilik programları için uygulanmaz);
- iv. İşçi kiralama koşulları, özellikle geçici istihdam büroları aracılığıyla kiralanan işçiler;
- v. İş yerinde sağlık, güvenlik ve hijyen;
- vi. Gebe kadınların veya yeni doğum yapmış olan kadınların, çocukların ve gençlerin istihdamına ilişkin koruyucu önlemler;
- vii. Erkekler ve kadınlar arasında eşit muamele edilmesine ve ayrımcılık yapmamaya dair diğer hükümler.

Aynı şekilde Direktif, iş sözleşmesi üzerinde uygulanabilir olan hukuku da değiştirmemekte, fakat sözleşmeye uygulanan kanundan bağımsız olarak ev sahibi devletteki görevlendirme süresi boyunca dikkate alınması gereken bazı zorunlu hükümleri içermektedir.

Bu alanların her ikisi de Görevlendirme Direktifi altında çekirdek hüküm olarak geçer. Ev sahibi devletin bu hükümleri mevzuatla olduğu kadar, uygulanan ve genel olarak ev sahibi devletteki benzeri tüm işletmelerde uygulanabilir olan toplu iş sözleşmeleri ile de

ilgilidir. Görevlendirme Direktifi yalnızca görevlendirme hallerinde ve görevlendirilmiş olan işçiler için geçerlidir. Ana koşul görevlendirme sırasında ve görevlendirme boyunca işletme ile görevlendirilen çalışan arasında bir ilişkinin var olmasıdır. Fakat görevlendirme Direktifinde belirlenmiş olan bu durumlar, yakından bağlantılı olan şirketler arasında grup içi görevlendirme ve tamamen birbirinden bağımsız olan şirketler arasında yapılan görevlendirme de dahil olmak üzere çeşitli durumlara ilişkin olabilir. Bununla birlikte, Görevlendirme Direktifi kendi hesabına çalışan kişiler için geçerli değildir. Bu nedenle kendi hesabına çalışmanın genelde daha çekici olduğu kabul edilmektedir.

Önemli sorulardan biri de bu temel hükümlerin ne ölçüde üye devletlerin ek koruma uygulamasına müsaade edecek asgari koşulları ve yabancı hizmet sağlayıcılarına uygulanan diğer yüksek istihdam koşullarını içerdiği. Başka bir deyişle, bu Direktifin sınırlayıcı bir biçimde mi yorumlanması gerekmektedir? Örneğin, bir üye devlet iş kanununu tümüyle uygulanabilir olarak ilan edebilir mi? Adalet Divanı, bu hükümlerin kamu çıkarına olması gerektiği hallerde oldukça kısıtlı bir yorumlamada bulunulması gerektiğini açık bir biçimde ortaya koymuştur (C-319/06 sayılı Komisyon –Lüksemburg Davası). Avrupa adalet Divanı, belirli bir önlemin Avrupa hukukunca tanımlanan kamu çıkarı kavramına uygun olup olmadığının kararını verebilmektedir. Bu terimle verilen kısıtlı Avrupa tanımı, üye devletlerin bahsi geçen yedi alan dışında kalan diğer hükümlerin de yabancı hizmet sağlayıcılarına uygulanabilir olduğunu kanıtlamalarını imkansız hale getirmiştir.

Direktifin başka bir hükmüne göre istihdam usul ve koşulları, işçiler açısından daha avantajlı olan koşulların uygulanması önünde engel teşkil edemez. Bu hüküm temel meseleler için sosyal koruma düzeyinin iyileştirilmesini sağlamakta ve ayrımcılık içermediği sürece ev sahibi devlete seçme şansı sunmakta mıdır? Ancak, Divan sınırlayıcı bir yorum getirmeyi seçmiştir. Bu yoruma göre hüküm, hizmetlerin tedarikinin asgari koruma için zorunlu olan kuralların ötesine geçen istihdam usul ve koşullarının gözetilmesine bağlı olmasına müsaade etmez. Dolayısıyla düzey, bu işçiler menşe üye devletteki kanun veya toplu iş sözleşmeleri gereğince daha avantajlı istihdam şartlarına ve koşullarına sahip değillerse, ev sahibi ülkede sağlananlar ile kısıtlı tutulur (C-341/05 sayılı Laval Davası ve C-346/06 sayılı Ruffert Davası). Yani ilgili işçilerin daha yüksek düzeyde bir korumadan yararlanabilmeleri için, ya menşe ülkelerindeki daha avantajlı hükümlere başvurmaları gerekmekte ya da hizmet sağlayıcısının ev sahibi ülkede daha avantajlı toplu iş sözleşmelerine gönüllü olarak taraf olması gerekmektedir. Dolayısıyla, ev sahibi ülkede görevlendirilmiş işçiye sağlanması gereken koruma düzeyi prensipte yedi temel hüküm ile sınırlı olmaktadır.

96/71 sayılı Direktifte önemli değişiklikler öngören 2018/957¹¹ sayılı Direktif 9 Temmuz 2018 tarihinde AB Resmi Gazetesinde yayımlanmış olup, değişiklikte yer alan düzenlemelerin üye ülkelerde 30 Haziran 2020'ye kadar ulusal mevzuata aktarılması gerekmektedir. 2018/957 sayılı Revizyon Direktifiyle getirilen temel değişiklikler:¹²

¹¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1555331810556&uri=CELEX:32018L0957> (Erişim Tarihi: 15/04/2019)

¹² MUNTEANU, Florentina, ILIE, Gabriela, Tax & Legal Weekly Alert, Deloitte, 16 – 20 Temmuz 2018 https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ro/Documents/tax/english/Tax%20Legal%20Alert_EN_16-20%20July.pdf (Erişim Tarihi: 15/04/2019)

- Görevlendirilen işçilerin, görevlendirildikleri süre boyunca, yasal ve idari hükümlerin yanı sıra ulusal düzeyde uygulanabilir olan toplu iş sözleşmeleri veya tahkim kararları da dahil olmak üzere, ev sahibi ülkedeki iş ve istihdam koşullarından yararlanabileceğine dair kural tesis edilmesi,
- İşverenlere, ücret (tüm unsurlarını içerecek şekilde) ve konaklama konularında ev sahibi ülkedeki şartlara uygun şekilde sağlama zorunluluğu getirilmesi,
- Seyahat, konaklama ve işe giderlerinin karşılanması için yapılan harcamaların geri ödeme seviyesinin; gönderilen işçinin çalıştığı ev sahibi ülkede başka bir yerde görevlendirilmesi halinde ödenecek harcırahının; ev sahibi ülkenin mevzuatına uygun şekilde belirlenmesine ilişkin kural tesis edilmesi,
- Ev sahibi üye ülke sınırlarındaki işveren tarafından doğrudan alınan işçiler ile geçici istihdam ofisleri tarafından geçici olarak gönderilen işçiler arasında eşit muamele ilkesinin tesis edilmesi,
- Üye ülkeler, sınırları dahilinde uygulanmakta olan çalışma ve istihdam şartları hakkında bilgilerin yer aldığı tek bir ulusal web sitesi tesis etmektedir,
- Kuruluş, üye ülke sınırları dahilinde hizmetlerin sunumunda serbestliği sağlamak için, eşit muamele ilkesine bağlı kalarak, 96/71 sayılı direktif tarafından kapsanan çalışma ve istihdam koşullarının uygulanmasına ilişkin diğer meselelerle ilgili olarak ancak kamu politikası hükümlerini ilgilendirdiği takdirde zorunlu kılabilir,
- Gönderim süresinin 12 ayı aştığı durumda, gönderilen işçinin ev sahibi üye ülkedeki çalışma ve istihdam koşullarının işveren tarafından izlenmesi zorunluluğunun tesis edilmesi,
- Bir üye ülkenin, hatalı veya hileli bir şekilde bir işçinin 96/71 sayılı direktif hükümleri kapsamında olduğu izlenimi oluşturduğunu tespit etmesi halinde, ilgili üye ülkenin söz konusu işçinin ilgili mevzuat ve uygulamalardan yararlanmasını sağlayacak gerekli önemlerin alınacağına dair kuralların tesis edilmesi, olarak sıralanmaktadır.

Direktiflerden de anlaşılacağı üzere, görevlendirilen işçiler ile ilgili olarak ev sahibi ülke açısından, görevlendirilmiş işçiler için uyulması gereken bu istihdam koşullarının, uygulanmasında pek çok zorluk bulunmaktadır. Bu noktada, kontrol edici bir role sahip olmalarının yanı sıra, ev sahibi devletin yetkili mercileriyle gönderici devletin yetkili mercileri arasında yakın işbirliği gerekmektedir.

5.2. 91/533 sayılı İstihdam Şartları Direktifi

91/533 sayılı Direktif işverenin çalışanlarını çalışma koşulları ile ilgili olarak bilgilendirme yükümlülüğü hakkındadır. İşverenin her bir çalışana iş sözleşmesinin farklı gerekli unsurları veya iş ilişkileri ile ilgili bilgi vermesi gerekmektedir. İşçilerin temel Sosyal Haklarına ilişkin Topluluk Şartı'nda belirlenmiş olan yükümlülüğe göre her işçinin kendisi için geçerli olan istihdam koşullarının farkında olması gerekmekte olup, bu Direktif çalışma koşullarına ilişkin bilgi sağlamaya ilgili farklı ulusal hukuki düzenlemeleri belirli ölçüde uyumlaştırmaktadır. Direktifin hedefleri iki aşamalıdır: Bir yandan çalışanlara iş ilişkileriyle ilgili belirli düzeyde bir açıklık ve güven sağlanarak, iş gücünün yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi hedeflenirken, diğer yandan da çalışanın farkındalık düzeyi ve iş ilişkilerinin ayrıntıları ile ilgili olarak rejimleri farklılıklar gösteren üye devletlerin, istihdam mevzuatlarında belirli bir ölçüde yakınlık tesis edilmesi hedeflenmektedir.

İş sözleşmesinin ana koşulları ile ilgili olarak çalışana verilmesi gereken bilgiye ilişkin ortak gereklilikler belirlenmiştir. Bir iş sözleşmesinin veya iş ilişkisinin oluştuğu andan itibaren, kısmi veya tam zamanlı, belirli süreli veya belirsiz süreli olması fark etmeksizin işverenin çalışanlarını sözleşmenin veya iş ilişkisinin gerekli yönleriyle ilgili bilgilendirmesi gerekmektedir. Direktifte çalışanın akit tarafların tanımları, işin yeri, başlangıç tarihi, yapılacak olan işin tanımı, sözleşmenin süresi, çalışanın çalışma süresi, ücretlendirme düzeyi ve ödeme unsurları, sözleşmenin feshi halinde işverenin ve çalışanın uyması gereken ihbar süresi konularında bilgilendirilirken kullanılacak unsurlara ilişkin açık bir liste yer almaktadır. Ayrıca Direktif, başka bir ülke vatandaşlığına geçen kişiler için de özel kurallara yer vermektedir. Bu bilgilerin bir kısmı sözleşmenin başlangıç tarihinden itibaren en fazla iki ay içinde ilgili kanunlara, tüzüklere veya toplu sözleşmelere atıfta bulunarak da sağlanabileceği için, tüm bu bilgilerin kontratta ayrıntılı bir biçimde yer alması gerekmemektedir.

Çalışana verilen bilginin bağlayıcı bir değeri vardır. Adalet Divanına göre (C-253/96 sayılı Kampelmann Davası) ulusal mahkemeler ispat külfetine ilişkin ulusal kurallarını bu Direktifin amacı kapsamında uygulamak ve yorumlamakla sorumludurlar. Bu nedenden ötürü, işveren tarafından çalışana yapılan bildirim iş sözleşmesinin veya iş ilişkilerinin gerekli yönleriyle ilgili kanıt görevi görecektir bağlayıcı bir ağırlığı bulunmalıdır. İç hukukun işveren tarafından verilen veya işverene verilen diğer benzeri belgelere verdiği doğruluk payının aynısı, işveren tarafından yapılan bildirim için de varsayılmalıdır.

Yani, verilen bilgi doğru olmasa bile, işverenin bu bilginin yanlışlığını gösteren veya yanlış kabul edilmesi gerektiğini gösteren kanıtlar sunma olasılığı göz ardı edilmeksizin, çalışanlar bu bildirimde geçen bilgileri kullanabilir durumda olmalıdırlar. Sonuç olarak, işveren tarafından itiraz edilebilir nitelikte bir doğruluk varsayımı söz konusu olmaktadır.

5.3. 2010/18 sayılı Ebeveyn İzni Direktifi

Ebeveyn iznine ilişkin düzenleme, Avrupa sosyal taraflarının inisiyatif kullanarak özel ve toplu mevzuat oluşturma yöntemiyle kabul ettikleri ilk AB aracı olmakla birlikte, Avrupa Birliği düzeyinde ilk olarak, Ebeveyn İzni Konusunda 1995 Tarihli Çerçeve Anlaşması doğrultusunda çıkarılan 96/34 sayılı Direktif ile ele alınmıştır.

İlerleyen süreçte söz konusu alanda yeni ihtiyaçların ortaya çıkmasına bağlı olarak, Avrupa sosyal tarafları, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Ticaret Konfederasyonu (BUSINESSEUROPE), Avrupa KOBİ Birlikleri (UEAPME), Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi (CEEP), Eylül 2008'de başlayan ve 6 ay süren müzakerelerin sonunda imzaladıkları Ebeveyn İzni Konusunda 1995 Tarihli Çerçeve Anlaşmasının Revize Edilmesine İlişkin Çerçeve Anlaşmayla, ebeveyn izni konusundaki revizyon sürecini başlatmışlardır. Bu durum, Avrupa sosyal diyalogu tarihinde ilk kez gerçekleştirilmiş ve önceden var olan bir çerçeve anlaşmaya ilişkin bu tür bir gözden geçirme uygulamasına ilk defa başvurulmuştur. Söz konusu revizyon anlaşması¹³:

¹³ ETUC, "The Revised Parental Leave Framework Agreement an ETUC Interpretation Guide" https://www.etuc.org/sites/default/files/The_Revised_Parental_Leave_Framework_Agreement_EN_1.pdf (Erişim Tarihi: 17/04/2019)

- Ebeveyn izninin 3 aydan 4 aya uzatılması ve iznin belli bir süresinin transfer edilemeyecek şekilde tanımlanması suretiyle bunun bir kişisel hak olduğunun güçlendirilmesi,
- Ebeveyn izni parasının belirlenmesinin üye ülkeye bırakılmış olmasına rağmen, ebeveyn iznine ilişkin sağlanan maddi desteğin oynadığı rolün tanınması,
- İşçilere, ebeveyn izninden döndükten sonra, esnek çalışma talep edebilme hakkının tanınması,
- Üye Devletlere ve/veya sosyal taraflara, işçilerin ebeveyn izni alma haklarını uygularken vermeleri gereken ihbar sürelerini belirleme çağrısında bulunulması,
- Giderek artan aile yapısı çeşitliliğinin tanınması ve aile sorumluluğunun kadın ve erkek arasında eşit paylaşılmasının desteklenmesi hususlarında çaba sarf edilmesi,
- Ebeveyn izni imkanları, çocuk bakımı ve esnek çalışma düzenlemeleri alanlarında üye ülkeler tarafından alınacak çeşitli önemlere saygı duyulması gibi yukarıda belirtilen birçok alanda daha önceki anlaşmanın hükümlerini geliştirmiştir.

Söz konusu anlaşmalar doğrultusunda 8 Mart 2010 tarihinde sosyal taraflarında katılımıyla ebeveyn izni konusunda 2010/18 sayılı Direktif yayınlamış ve 96/34 sayılı Direktif yürürlükten kalkmıştır. 2010/18 sayılı Direktif ile ¹⁴:

- Ebeveyn izni süresi 3 aydan 4 aya çıkarılmış,
- Atipik çalışanların (belirli süreli, yarı zamanlı, istihdam bürosu çalışanı) ebeveyn izni hakları güçlendirilmiştir,
- İşçinin ebeveyn iznine başvurmasında ve izinden dönmesinde kötü muameleye karşı koruma sağlanmıştır (daha önceki Direktifte sadece işten çıkarmaya karşı koruma mevcuttu),
- Ebeveyn izni aldıktan sonra işe geri dönmeyi mümkün kılacak, esnek çalışma veya diğer önemler için talepte bulunabilme hakkı tanınmıştır,
- Ebeveyn izni konusunda yeni veya revize kural geliştirirken aşağıda belirtilen hususların da değerlendirilmesi konusunda üye devletlere ve/veya sosyal taraflara zorunluluk getirilmiştir,
- Tek ebeveynler, aynı cins birliktelikler, birlikte yaşama gibi artan çeşitli aile yapıları
- Evlat edinilen ebeveynler için belirli ihtiyaçları karşılamak adına gerekli önlemlere ihtiyaç duyulması
- Uzun süreli hastalığı veya engelli çocuğu olan ebeveynlerin belirli ihtiyaçları
- Daha önceki direktiften farklı olarak yeni direktif, gelirin seviyesi ve rolü ile ebeveyn izni alma ilişkisine ilişkin, özellikle babalar için birçok atıf içermektedir.

5.4. 92/85 sayılı Gebe İşçilerin Korunması Direktifi

İşyeri sağlığı ve güvenliği çerçevesinde kabul edilen bu Direktifin gebe kadınların, yeni doğum yapmış kadınların ve emziren kadınların sağlık ve güvenliklerini koruma hedefi vardır. Bu işçi grubunun hassas durumlarından ötürü özel önlemlerin alınması gerekmektedir. Direktif, gebe işçi işverenini ulusal kurallar ve uygulamalara uygun olarak gebeliği ile ilgili olarak bilgilendirdiği andan itibaren uygulanmaktadır.

¹⁴ ETUC, “The Revised Parental Leave Framework Agreement an ETUC Interpretation Guide https://www.etuc.org/sites/default/files/The_Revised_Parental_Leave_Framework_Agreement_EN_1.pdf (Erişim Tarihi: 17/04/2019)

Gebe kadınların çeşitli hakları vardır. Öncelikle işçilerin doğumdan önce veya sonra en az 14 hafta süreli analık izni hakları söz konusudur. İki haftalık izin kullanmak ise zorunludur. Analık izni süresince çalışma ile bağlantılı tüm haklar korunmakta olup, işçilere hastalık ödemesine eşdeğer gelir temin edecek ulusal mevzuat tarafından belirlenmiş olan olası tavan değerlere tabi ve yeterli düzeyde bir doğum yardımı ödeneği verilmelidir. Gebe işçiler gebelikleri sırasında gece vardiyasında çalışmaya zorlanamazlar. İşçi açısından bir riskin bulunması halinde bu kişilere diğer faaliyetlerde çalışma olanağı sunulmalıdır. Dolayısıyla gerekli hallerde çalışma koşullarının adapte edilmesi gerekmekte, eğer başka bir seçenek sunulamazsa bu işçilere izin verilmesi gerekmektedir.

Gebe işçiler, gebelikleriyle ilgili özel durumlar hariç gebelik ile başlayan ve analık izninin sonuna kadar süren dönem boyunca işten çıkartılamazlar. Bu özel koruma, olası bir işten çıkarmanın gebe işçiler, yeni doğum yapmış olan işçiler veya emziren işçiler üzerinde yaratabileceği fiziksel ve zihinsel etkilere karşı, özellikle de kürtaj yaptırma riskine karşı oluşturulmuştur (C-109/00 sayılı Tele Denmark Davası). İşçinin iş sözleşmesinin hazırlanması sırasında işvereni gebeliği konusunda bilgilendirmemesi, işten çıkartılmaya karşı oluşturulmuş olan korumanın kapsamı dışında kalmaz. Bir işveren, kadın bir adayla sözleşme imzalamaktan çekiniyorsa ve bunun nedeni gebe bir kadını işe almanın yol açacağı olumsuz etkiler, kamu mercileri tarafından belirlenmiş olan çalışmaya uygun olmamaya ilişkin kurallar ve işverenin analık izni süresince karşılaşılabileceği olası mali kayıpsa, bu durum, istihdam, mesleki eğitim, terfi ve çalışma koşulları alanlarında erkekler ve kadınlar arasında eşit muamele ilkesinin uygulanmasını ele alan 76/207 sayılı Direktife aykırıdır (177/88 sayılı Dekker Davası – yerini 2006/54 sayılı değişiklik Direktifi almıştır).

5.5. 94/33 sayılı Genç İşçiler Direktifi

94/33 sayılı Genç İşçiler Direktifi ile çalışan çocuk ve ergenlerin sağlık ve güvenliğinin korunması amaçlanmaktadır. Özellikle de gençler ekonomik sömürüye karşı durmakta ve güvenliklerine, sağlıklarına, fiziksel, ruhsal ya da sosyal gelişimlerine zarar verebilecek ve eğitimlerini tehlikeye atabilecek işlerden korunmaya çalışılmaktadır. Ülke olarak ulusal yasalar çerçevesinde okuldan ayrılabilme asgari yaşının altındaki ve her halükarda 15 yaşın altındaki gençlerin çalışması yasaktır. Gençlerin yaptıkları işler titiz bir şekilde düzenlenmeli ve yaşları ve gelişimlerine uygun olmalıdır. 15 yaşın altındaki çocukların çalışması yasaktır. Gençlerin tehlikeli unsurlara, radyasyona, kaza riskine ve aşırı sıcak, gürültü ya da titreşime maruz kalacakları, fiziksel ve psikolojik kapasitelerini aşan işlerde çalışmaları da yasaktır.

Öte yandan, çocukların kültür, sanat, spor ya da reklamcılık faaliyetlerinin gerçekleştirildiği işlerde çalışmalarına izin verilebilmekte, fakat böyle durumlarda yetkili merciden izin alınması gerekmektedir. Ancak, çocukların okula katılımlarının bu tür faaliyetlerden olumsuz yönde etkilenmesine izin verilemez. Çocuğun 13 yaşından büyük olduğu durumlarda, üye devletler ön izin gerekliliğini ortadan kaldırabilir. 14 yaşından büyük çocukların da çalışma/egitim programlarına ve okula gitmelerine engel teşkil etmediği sürece hafif ağırlıktaki işlerde çalışmalarına izin verilmektedir. Çocukların çalışma saatleri bu Direktifle düzenlenmiştir.

5.6. 97/81 sayılı Yarı Zamanlı İş Direktifi

97/81 sayılı Yarı Zamanlı İş Direktifi ile Avrupa'daki sosyal taraflar arasında varılan bir Antlaşmaya dayanan AB araçlarından biridir. Söz konusu Direktifin hedefleri aşağıdaki gibidir:

- Yarı zamanlı işçilere karşı ayrımcılığı ortadan kaldırmak;
- Yarı zamanlı işlerin kalitesini artırmak;
- Gönüllülük temeline dayanan yarı zamanlı işlerin geliştirilmesini kolaylaştırmak;
- Çalışma zamanlarının esnek bir şekilde düzenlenmesine katkıda bulunmak.

Yarı zamanlı işçiler, normal çalışma saatleri aynı kurumda ya da benzer iş yerlerinde çalışan tam zamanlı işçilerin normal çalışma saatlerinden daha az olan çalışanlardır. Adalet Divanı'na göre; "talep üzerine çalışma" sözleşmeleri yoluyla çalışan kişiler de prensipte bu Direktifin uygulama alanına girebilirler (C-313/02 sayılı Wippel Davası).

Bu sebeple yarı zamanlı çalışan işçiler, nesnel gerekçelere dayandırılmadıkça, sadece yarı zamanlı olarak çalıştıkları için tam zamanlı işçilere kıyasla daha kötü muamele göremezler. Antlaşma aynı zamanda, üye devletler ve sosyal tarafların, toplu sözleşmelerde yer alan ve yarı zamanlı iş fırsatlarını sınırlandırabilen hükümleri ve hukuki veya idari engelleri belirleyip yeniden gözden geçirmelerini, hatta gerektiğinde bu unsurları ortadan kaldırmalarını gerektirmektedir.

Bütün yarı zamanlı iş sözleşmelerinin yetkili kuruma gönderilme gerekliliği ve gönderilmediği takdirde cezai işlem uygulanması, yarı zamanlı iş fırsatlarını sınırlandıran idari bir engeldir (C-55/07 ve C-56/07 sayılı Michaeler, Subito ve Volgger Davaları). İşverenler de, işçilerin tam zamanlı işlerden yarı zamanlı işlere geçme taleplerini ya da yarı zamanlı işçilerin çalışma saatlerini artırma isteklerini değerlendirerek, yarı zamanlı işler konusunda çalışanları bilgilendirerek ve yarı zamanlı işlere erişimi kolaylaştırmak suretiyle yarı zamanlı çalışmayı teşvik edebilirler. Yarı zamanlı çalışmadan tam zamanlı çalışmaya geçişin reddi tek başına işten çıkarma için geçerli bir sebep teşkil edemez. Buna ek olarak, işverenler kariyer fırsatlarını ve kariyer hareketliliklerini geliştirmek adına yarı zamanlı işçilerin mesleki eğitime erişimini kolaylaştırmalıdır.

5.7. 1999/70 sayılı Belirli Süreli İstihdam Direktifi

1999/70 sayılı Belirli Süreli İstihdam Direktifi ile Avrupa'daki sosyal taraflar tarafından yapılan bir Antlaşmaya dayanmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçiler, bir yandan belirli süreli iş sözleşmeleri ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri arasındaki ayrımın ortadan kaldırılması, bir yandan da devam eden belirli süreli iş sözleşmeleri ya da iş ilişkilerinin kullanılarak, bu kapsamdaki işçilerin kötüye kullanılmasının engellenmesi yoluyla korunmaktadırlar. İş sözleşmesinin bitiş tarihinin, belli bir tarihi doldurma, belli bir görevi tamamlama ya da özel bir durumun yaşanması gibi objektif koşullarla belirlendiği iş sözleşmeleri kapsamında çalışan işçiler, belirli süreli işçilerdir. Nesnel bir şekilde gerekçelendirilemediği sürece, belirli süreli işçiler devamlı işçilere kıyasla daha kötü muamele göremezler. Bu hükmün doğrudan etkisi vardır. Dolayısıyla bu hükümler herkes için bağlayıcıdır. (268/08 sayılı Impact Davası). İşverenler, devamlı

pozisyonlara yerleşmelerini sağlamak amacıyla, belirli süreli işçileri işletme bünyesindeki boş pozisyonlardan haberdar etmelidirler. Bu bilgilendirme gerekliliği bütün çalışanların boş pozisyonlar konusunda bireysel olarak haberdar edilmesine gerek kalmadan, genel duyuru yoluyla da yerine getirilebilmektedir. Üye devletler, gerektiğinde, art arda yapılan belirli süreli sözleşmelerden kaynaklanan kötüye kullanmanın önüne geçmek için, kendi hukuki sistemleri içerisinde önlem almak zorundadırlar. Bir üye devlette bu tür bir kötüye kullanmayı önlemek adına hiçbir yasal önlem bulunmadığında, üye devletler aşağıdaki önlemlerden bir ya da daha fazlasına başvurmalıdırlar:

- Belirli süreli antlaşmaların ya da iş sözleşmelerinin yenilenmesini gereçlendirebilen tarafsız nedenler;
- Art arda yapılan bu tür belirli süreli antlaşmaların ya da iş sözleşmelerinin azami toplam süresi;
- Bu tür belirli süreli antlaşmaların ya da iş sözleşmelerinin kaç kez yenilenebileceği belirlenmelidir.

Ancak, bu son hükmün doğrudan hiçbir etkisi bulunmamaktadır (268/06 sayılı Impact Davası). Söz konusu Direktif, art arda yapılan iş sözleşmelerinin ilgili sözleşmeler arasındaki zamanın 21 iş gününü aşmasını engelleyecek bir şekilde düzenlenmesini sağlayan bir koşulun bulunduğu bir ulusal yasa hükmünü dışarıda bırakmaktadır. Bu şekilde, bir işverenin her belirli süreli iş sözleşmesinin sonunda 21 çalışma günü zaman geçmesine müsaade etmesi, söz konusu işçinin aynı iş için harcadığı yıl sayısına ve bu sözleşmelerin sınırlı süreli değil, aksine süreli ve daimi olan ihtiyaçları kapsamasına bakılmaksızın, bu tür birbirini izleyerek yapılan sözleşmelerin daha istikrarlı iş sözleşmelerine dönüşmesinin önüne geçmek açısından yeterli olacaktır. Bu durum, söz konusu Direktifin, belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasına karşı işçilerin korunmasına yönelik temel amaç ve hedefine ters düşmektedir. Ancak, bu Direktif üye devletlerin belirli süreli iş sözleşmelerini sonu olmayan iş sözleşmelerine dönüştürmesini gerektiren genel bir yükümlülük getirmemekle birlikte, ulusal hukuk hali hazırda eş değer önlemler içermediği takdirde, yukarıda listelenen önlemlerden en az bir tanesinin etkili ve bağlayıcı bir şekilde benimsenmesini gerektirmektedir.

Üye devletlerin kendi yasalarının, art arda yapılan belirli süreli sözleşmelerin kötüye kullanılması konusunda hiçbir etkili önlem barındırmadığı ve gerektiğinde cezalandırma yapamadığı durumlarda, söz konusu Direktif, kamu hukukunda işverenin süreli ve daimi ihtiyaçlarını karşılamak için yapılan belirli süreli sözleşmelerin sonu olmayan bir şekilde birbirini takip ettiği iş sözleşmelerine dönüştüğü ve bu sebeple de kötüye kullanma halinin oluştuğu ulusal yasaların uygulanmasını engellemektedir (C-212/04 sayılı Adenlar Davası).

5.8. 2008/104 sayılı Geçici İstihdam Direktifi

Bu Direktif, sosyal taraflar arasındaki anlaşma başarısız olduğu ve Konsey'in bu aracın daha fazla geliştirilmesini üstlendiği durumlara örnek teşkil etmektedir. Direktifin temel amacı, geçici işçilerin yasal statüleri açısından üye devletlerarasındaki farklılıkları azaltmak, onlara iş veren kurum ve gönderildikleri işletme açısından ortak asgari standartlar belirlemek ve geçici işçilerin belli iş türlerinde kullanılması konusundaki

yaşığı en aza indirmektir. Geçici istihdam bürosuna bağlı olarak çalışanlar ve büroya bağlı çalışmayanlar arasındaki ayrımı ortadan kaldırmak ve ilk günden itibaren ödeme, analık izni ve izin hakkı açısından daimi işçilerle eşit muamele görmelerini sağlamak amaçlanmaktadır. Bu grupların aynı temel çalışma koşullarına sahip olma hakkı bulunmaktadır ve işçilerin istihdam bürosu tarafından gönderildikleri işletmede, o işletmenin doğrudan kendisinin istihdam ettiği işçilerle aynı koşullara sahip olarak, kantin, çocuk bakımı, ulaşım gibi hizmetlere erişimlerinin sağlanması gerekmektedir. Ayrıca, istihdam bürosu tarafından gönderildikleri işletmede boşalan pozisyonlar konusunda bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Bu bakımdan, gönderildikleri şirketle iş sözleşmesi yapmalarını yasaklayan ibarelerin yasaklanmasının yanı sıra, geçici istihdam büroları söz konusu şirkette işe alınmalarını sağlama gerekçesiyle işçilerden maddi bir karşılık bekleyemez.

5.9. 2003/88 sayılı Çalışma Saatleri Direktifi

Çalışma saatlerinin düzenlenmesi konusunu çeşitli açılardan ele alan bu Direktif, uzun yıllardır yeniden düzenlenme sürecinde olan oldukça hassas bir direktiftir. Söz konusu Direktif, asgari yıllık izin süreleri, haftalık ve günlük izinler, çalışma saatleri içerisinde verilen aralar, azami haftalık çalışma süreleri ve gece çalışmaları, vardiyalı çalışmalar ve çalışma tür ve biçimlerine ilişkin birçok konuyu ele alan ayrıntılı kurallar içermektedir. Bu Direktif, işçiler için çalışma ortamlarında gerekli sağlık ve güvenlik koşullarının temin edilmesi amacıyla oluşturulmuştur.

İşçinin işverenin emrinde olup ulusal yasa ve çalışmalarla uyumlu olarak görev ya da faaliyetlerini yerine getirdiği zamanlar, çalışma zamanıdır. Dolayısıyla, çalışma zamanı sayılmayan bütün zamanlar dinlenme zamanı olmaktadır. Söz konusu Direktif, aşağıdaki istisnalar dışında prensipte herkese uygulanmaktadır:

- Belli işçi gruplarına ayrı kurallar uygulanmaktadır (örn. ulaştırma çalışanları ya da denizciler);
- Üye devletler, çalışma süresi belirlenmediği ya da işçiler tarafından belirlenebildiği durumlarda, özel faaliyetler açısından bazı hükümleri ihlal edebilmektedir. Özellikle de idarecilerin ya da özerk karar verme yetkisi bulunan kişilerin faaliyetleri bu duruma örnek gösterilebilir;
- İşçinin çalışma yeri ve ikametgâhının birbirinden uzak olması halinde gerçekleştirilen faaliyetler gibi bazı özel çalışma türleri konusunda da ihlaller söz konusu olabilmektedir;
- Hastanede verilen hizmet, ambulans, televizyon, yangından koruma hizmetleri, doğal gaz ve elektrik gibi hizmetlerin üretilmesi ya da devam ettirilmesi ihtiyacını bünyesinde barındıran faaliyetler;
- Turizm ve tarım gibi sektörlerde öngörülebilir faaliyetsizlik halinde;
- Üye devletler bazı durumlarda haftalık azami çalışma saatlerinden sapabilirler (bu durum işçinin bireysel, açık rızasına ve hür iradesine bağlıdır; işçinin rızası olmadığında, işveren tarafından hiçbir şekilde aleyhine bir durum oluşturulamaz).

Çalışma Saati Direktifi'nin hekimlere uygulanması ciddi sonuçlar doğurmuş ve Adalet Divanı'nda bu konuda birçok dava görülmüştür. Özellikle de, çalışmasa bile iş yerinde

olması gereken ya da fiziksel olarak iş yerinde olmadıkları anlarda bile ulaşılabilir olması gereken işçilerin nöbet süresinde harcadıkları zaman konusunda sorunlar yaşanmıştır. Mesleki hizmet sunmak amacıyla iş yerinde bulunan hekimler işverenlerinin emrinde bulunmakta, dolayısıyla çalışmalarını yürütmektedirler. Örneğin, söz konusu hekimin yapacak mesleki bir faaliyeti olmasa ve icapçı hekimin istirahat yetkisi olsa bile bu süre çalışma süresi olarak kabul edilmek zorundadır.

Kişilerin işverenin emrinde oldukları sürenin bütününün, çalışma süresi olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Kişilerin iş yerinde olması gerektiği, ancak ulaşılabilir olması gerektiğinde durum değişmektedir. Kişiler zamanlarını kendi istek ve ilgileri doğrultusunda düzenleyebildikleri gibi, bu zaman çalışma süresi olarak değerlendirilmez (C-303/98 sayılı Simap Davası ve C-151/02 sayılı Jaeger Davası). Yine aynı şekilde, icap süresini kapsayan çalışma saatlerini farklı bir şekilde hesaplamak, icap süresince geçirilen bütün zamanın gerçek zaman olarak değerlendirilmemesine sebebiyet verdiği için yasaktır (C-14/04 sayılı Dellas Davası).

Ancak Çalışma Saatleri Direktifi'nin, sadece çalışma saatleriyle ilgili olduğunu ve çalışma saatlerinin ücretlendirilmesini etkilemediğini eklemek gerekmektedir. Bunun bir sonucu olarak, Adalet Divanı, bir üye devletin fiilen faaliyet gerçekleştirmeyen ancak nöbette olan bir kişinin çalışma süresinin nöbet esnasında fiilen faaliyette olan bir kişinin çalışma sürelerinden farklı bir şekilde ücretlendirmesini Çalışma Süreleri Direktifi'ne aykırı olarak değerlendirmemiştir (C-437/05 sayılı Vorel Davası).

Söz konusu Direktif çalışma saatlerine ilişkin ayrıntılı kurallar içermektedir:

- Her 24 saatlik süre için asgari 11 saatlik günlük dinlenme süresi (Haftalık dinlenme süresi Pazar günü olmak zorunda değildir);
- On bir saatlik günlük dinlenmeye ek olarak her yedi günlük sürede 24 saatlik asgari dinlenme süresi;
- İş günü altı saatten daha uzun olduğunda dinlenme arası;
- Haftalık azami 48 saatlik çalışma süresi (Yukarıda bahsedildiği gibi, belli koşullar yerine getirildiği sürece, üye devletler haftalık azami çalışma sürelerine ilişkin kuralları görmezden gelme seçeneğine sahiptirler);
- Yıllık en az dört haftalık ücretli izin; (Yıllık iznin, herhangi bir ödenekle değiştirilmesi kabul edilemez (C-173/99 sayılı Bectu Davası). Yine aynı şekilde, herhangi bir iş yılı içerisinde alınmayan yıllık izin günlerinin bir sonraki yıl onun yerine geçecek şekilde bir ödenekle değiştirilmesi kabul edilemez. Tatil ödemelerinin bir yıl boyunca normal ücretlerin bir parçası olarak ödendiği sistemler de kabul edilemez. Bu bakımdan, tatil ödemesi, işçinin fiilen izin aldığı belli bir döneme göre yapılmak zorundadır. Bu ödeme, ilgili yıllık çalışma süresi boyunca kademe kademe ve yapılan işin karşılığı olan ücretle birlikte kısmen ödeme şeklinde yapılamaz (C- 131/04 ve C-257/04 sayılı Steele Davası). Yıllık izin hakkı ve ödeme alma hakkı kazanılması tek bir hakkın iki farklı yönüdür ve bu tür bir izinde işçinin ücretlendirme konusunda çalışma süreleriyle karşılaştırılabilir bir pozisyonda olması gerekir)olan ücretle birlikte kısmen ödeme şeklinde yapılamaz (C- 131/04 ve C-257/04 sayılı Steele Davası). Yıllık izin hakkı ve ödeme alma hakkı kazanılması tek bir hakkın iki farklı yönüdür ve bu tür bir izinde işçinin ücretlendirme konusunda çalışma süreleriyle karşılaştırılabilir bir pozisyonda olması gerekir)

- Gece çalışanlar için normal çalışma saatleri 24 saatlik bir süre içerisinde ortalama sekiz saati aşamaz. Gece çalışanlar için normal çalışma saatleri 24 saatlik bir süre içerisinde ortalama sekiz saati aşamaz.

5.10. Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit Muamele

Kadın ve erkek çalışanlar arasında eşit muamele daima Avrupa Birliği'nin hedeflerinin merkezinde olmuştur. Daha önce de bahsedildiği gibi, Avrupa Topluluğu'nun oluşmaya başladığı dönemden bu yana, Antlaşmada muamele eşitliği ilkesi bulunmuştur: "Bütün üye devletler, eşit iş ya da eşit değerdeki işler için, kadın ve erkek işçiler arasında eşit ücret ödemesi ilkesinin uygulanmasını sağlarlar." (ABİA'nın 157. maddesi (eski 119. madde)). Bu ilke, yukarıda bahsedilen maddeyi uygulamak için oluşturulan kadın ve erkekler arasında eşit ödeme konulu 75/117 sayılı Direktifte daha detaylı bir biçimde ele alınmıştır. Söz konusu Direktifin kabul edildiği dönemde eski 119. maddenin doğrudan etkisi olmadığı düşünülmüştür. Ancak Adalet Divanı meşhur Defrenne 2 Davası'nda (C-43/75) bu maddenin doğrudan uygulanabilir olduğuna ve Divan'ın koruması gereken bireysel hakların güçlendirilmesine katkı sağlayabileceğine karar vermiştir. Söz konusu içtihat hukukunu birçok dava takip etmiş ve bu içtihat hukuku geniş bir alanda kadın-erkek arasında muamele eşitliğinin geliştirilmesine katkıda bulunmuştur. 75/117 sayılı eşit ücret Direktifi Defrenne 2 Davası'nda varılan karardan birkaç ay önce yürürlüğe girmiş olmasına rağmen, söz konusu Direktif kadın-erkek arasındaki bütün dolaylı ayrımcılık türlerini ortadan kaldırdığı için önemli bir role sahip olmuş, böylece eski 119. maddenin doğrudan ayrımcılık türlerine doğrudan uygulanabilirliğini sınırlandırarak Adalet Divanı'nın içtihat hukukunu tamamlamıştır.

Sosyal alanda kadın-erkek arasında eşit muamele ilkesini düzenleyen başka direktifler de olmuş ve Avrupa Adalet Divanı'nda çok fazla sayıda dava görülmüştür. Son dönemlerde istihdam ve meslek konularında kadın ve erkek arasında eşit muamele sağlanması ve eşit fırsat tanınmasına ilişkin olarak değişikliğe uğrayan 2006/54 sayılı Direktif; ücretler, emekli aylıkları ve iş fırsatları konularında kadın-erkek arasında eşitlik sağlanmasına ilişkin bir dizi Direktifte yer alan hükümleri tek bir metinde bir araya getirmiştir. Adalet Divanı'nda görülen çeşitli davalar da göz önünde bulundurulmuştur. Söz konusu değişikliğe uğrayan Direktifte, eşit ücret ilkesi belirlenmiş ve bütün doğrudan ve dolaylı ayrımcılık türleri yasaklanmıştır. Pozitif eylemler Antlaşma'nın hükümlerine uygundur. 157. maddede ve yine değişikliğe uğrayan Direktifte tanımlandığı gibi, ödeme kavramı, Avrupa Adalet Divanı tarafından daima geniş bir şekilde yorumlanmıştır. İstihdamdan kaynaklanan ya da kişilerin istihdamıyla doğrudan ilgili olan bütün yardımlar ödeme olarak değerlendirilmektedir. Ancak, Adalet Divanı daima yasal programlar kapsamında ödenen sosyal güvenlik yardımlarının ödeme olarak değerlendirilmediği yönünde karar vermiştir (C-80/7 sayılı Defrenne 1 Davası). Bu sebeple, 79/7 Sayılı Sosyal Güvenlikte Eşit Muamele Direktifi kabul edilmiştir. Bu Direktif, yasal programlar, diğer sosyal güvenlik riskleri, sosyal güvenlik programlarının kapsamı, prim ödeme yükümlülüğü, primlerin miktarının hesaplanması ve yardımların hesaplanması gibi konularda kadın erkek arasında eşit muamele sağlamaktadır. Ancak söz konusu Direktif, üye devletlerin bu ilke konusunda, özellikle de emekli aylığı bağlanması için emekli olunabilen yaşın belirlenmesi gibi konularda bazı ihlallerde bulunmasına imkân tanımaktadır. Dolayısıyla, üye devletlerin, sistemlerin mali dengesini bozmadan giderek artan bir şekilde emeklilik

sistemine adapte olmalarına imkân tanımak için, emeklilik konusunda cinsiyetlerden birine uygulanan avantajları geçici olarak sağlamasını mümkün kılmıştır.

Yine mesleki sosyal güvenlik yardımlarına ilişkin olarak da özel bir Direktif olan 86/378 sayılı Direktif kabul edilmiştir. Ancak, Avrupa Adalet Divanı'nın meşhur Barber Davası'nda (C-262/88 sayılı Barber Davası) mesleki sosyal güvenlik yardımlarının AT Antlaşması'nın 141. maddesinin (şimdiki 157. madde) kapsamına girdiği yönünde verdiği karar göz önünde bulundurulduğunda, bu Direktif daha az elverişli olmuştur. Bu içtihat hukukunu başka birçok önemli dava takip etmiştir. 86/378 sayılı Direktifin rolü bu sebeple dolaylı ayrımcılık davalarıyla sınırlı kalmıştır.

Bugün bu Direktifin yerini, değişikliğe uğrayan 2006/54 sayılı Eşit Muamele Direktifi almıştır. Buna ek olarak, hizmet akdiyle ya da kendi hesabına çalışma imkânlarına erişim, meslekler, tercih kriterleri ve işe alma koşulları, tüm mesleki rehberlik ve mesleki eğitim tür ve düzeylerine erişim, çalışma koşulları, işten çıkarma koşulları ve işçi ya da işveren kuruluşlarına üye ve dâhil olma koşulları gibi alanlarda kadın erkek arasında eşit muamele ilkelerini belirleyen, 76/207 sayılı Fırsat Eşitliği Direktifi bulunmaktadır. Bu Direktif dolaylı ayrımcılığı olduğu kadar doğrudan ayrımcılığı da yasaklamaktadır. Bugün söz konusu Direktifin yerini, değişikliğe uğrayan 2006/54 sayılı Direktif almıştır.

5.11. 2001/23 sayılı İşletme veya İşletmenin Bir Bölümünün Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması Direktifi

2001/23 sayılı İşletme veya İşletmenin Bir Bölümünün Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması Direktifinin etkisi ve önemi büyüktür. Uluslararası işbirliğinin yeniden yapılandırılması ve işletmeler bünyesinde işlerin yeni yöntemlerle düzenlenmesi sebebiyle, bu konuya gösterilen ilgi giderek artmıştır. Artan rekabet sebebiyle şirketlerin yeniden yapılandırılmasının çalışanlar için olumsuz sonuçlar doğurması konusunda endişe duyulmuştur. İşçilerin korunması ve artan iş piyasası esnekliği nasıl birleştirilebilir sorusu ortaya atılmıştır. Bu sebeple 1977'de işletmelerin devrine ilişkin bir Direktif kabul edilmiştir (77/187 sayılı Direktif). Bu Direktifin uygulanması, ilk Direktifte bir dizi değişikliğe sebep olan geniş çaplı bir içtihat hukukunun temelinde yer almaktadır. Bu Direktifin hedefleri iki yönlüdür: Bir taraftan işveren değişimi halinde, edinilen hakların korunması ve iş ilişkisinin işletmeyi devralan kişiye aktarılması yoluyla çalışanlar korunurken, bir yandan da işletmenin devrinden önce bilgilendirme ve danışma süreci yoluyla daha fazla şeffaflık sağlanmaktadır.

Söz konusu Direktif, belli bir koruma seviyesi garanti etmemekte, ancak devirle birlikte hakların tehlikeye atılmamasını ve bu durumun aşağıdaki üç mekanizma ile gerçekleşmesini sağlamaktadır:

- İş ilişkisinden doğan haklar devredilir;
- Devir, işten çıkarma gerekçesi değildir;
- İşçi temsilcilerinin statüleri ve işlevleri muhafaza edilir.

Direktifin hükümlerine uymak zorunludur. Yani bu Direktifin sağladığı koruma, işçinin rızası olsa bile ihlal edilemez ve kısıtlanamaz. Özellikle işçilerin zayıf konumunun

durumlarını tehlikeye atmasından korkulmuştur. Elbette, devir işleminden sonra bir işçinin yeni işvereni için çalışmaya devam etmeme yönünde bir karar verme hakkı bulunmaktadır. Öyle ki, kendi iradesi ile seçmediği bir işverenle çalışmamak, bir işçinin temel özgürlük hakkıdır (C-139/91 sayılı Katsikas Davası). Böyle bir durumda, sözleşmeye ya da iş ilişkisine ne olacağına, sözleşmenin işçi veya işveren tarafından bitirileceğine ya da sözleşmenin hala devreden kişi tarafından oluşturulmuş olduğunun varsayılacağına karar verecek olan ulusal yasalardır.

Direktifin ana hedeflerinden biri de çalışanların haklarını korumaktır. Bu, birçok yolla gerçekleştirilebilir. Öncelikle, devreden tarafla yapılan iş sözleşmesinden doğan hak ve yükümlülükler kendiliğinden devralan tarafa aktarılır. Bir iş ilişkisinden doğan bütün haklar dikkate alınmalıdır. Başka bir ifadeyle, bir sözleşmenin bitirilmesi ya da maaş artışı gibi konularla ilgili hakların değerlendirmesini yaparken, devralan tarafın, çalışanın devreden taraf için verdiği hizmetin süresi gibi faktörleri dikkate alması gerekir (C-343/98 sayılı Collino Davası). Yine aynı şekilde, erken emeklilik konusunda, devralan tarafın, transfer edilen işçiye, devreden tarafta sahip olduğu koşulların aynısını garanti etmesi zorunludur (C-4/01 sayılı Martin Davası). İşçilerin mesleki sosyal güvenlik programlarına göre yaşlılık, malullük ve dul-yetim yardımlarını alma hakları Direktif kapsamına girmediği için, devreden tarafın bu mesleki sosyal güvenlik yardımlarına ilişkin yükümlülükleri devralan tarafa aktarılmaz. Devir işleminin gerçekleştiği andan itibaren, devreden taraf işveren olarak yerine getirmesi gereken bütün yükümlülüklerinden kurtulur ve söz konusu yükümlülükleri yerine getirmesi gereken, devralan taraf olur. Aynı zamanda devralan taraf devreden tarafın yaptığı toplu iş sözleşmelerinden doğan hak ve yükümlülükleri, toplu sözleşmelerin sonlandığı tarihe ya da yeni bir toplu sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar gözetmek zorundadır. Devreden tarafın gelecekte gerçekleştirmeyi düşündüğü toplu iş sözleşmeleri, devralan taraf açısından bağlayıcı değildir.

Buna ek olarak, işçiler işten çıkarmaya karşı korunmaktadır. Bir işletmeyi devreden taraf, hiçbir işçinin kendisi tarafından ya da devralan tarafın kararıyla işten çıkarılması için gerekçe öne süremez. İşten çıkarma durumunun devir sebebiyle gerçekleştiğine karar verilirse, o zaman işçiler devir tarihinde hala devreden tarafın istihdam ettiği kişiler olarak kabul edilirler. Dolayısıyla, devreden tarafın bu işçilere yönelik yükümlülükleri devralan tarafa aktarılmış olur (C-101/87 sayılı Bork Davası). Ancak bu Direktif, ekonomik, teknik ya da kurumsal sebeplerle işten çıkarmayı yasaklamamaktadır. Fakat, işten çıkarma durumu devirden önce gerçekleştiği ve işçiler devrin akabinde devralan tarafa aktarıldığı takdirde, devrin ekonomik, teknik ya da kurumsal sebeplerle gerçekleşmediği ihtimali doğar. Ve son olarak, işletmenin devrinin çalışma koşulları açısından işçinin aleyhine önemli değişikliklere sebep olması durumunda, işin sonlanmasından işverenin sorumlu olduğu farz edilir.

5.12. 98/59 sayılı Toplu İşten Çıkarma Direktifi

98/59 sayılı Toplu İşten Çıkarma Direktifi, üye devletlerin çalışma haklarına ilişkin yasa ve uygulamaları arasındaki farklılıkların azaltılmasını sağlamak için oluşturulmuştur. Dolayısıyla söz konusu Direktifin ekonomik ve sosyal amaçları bulunmaktadır. Bir taraftan işçiler açısından işten çıkarmanın sonuçlarının etkisini hafifletmeye, diğer

tarafından da topluluk çapında toplu işten çıkarma prosedürlerine ve uygulamaya yönelik düzenlemelere ilişkin ortak kurallar belirlemeye çalışılmaktadır (C-449/83 sayılı Rockfon Davası). Bu sebeple, Direktif, en azından, içeriğinde belirlenen asgari standartlara uygun oldukları düşünülürse, ulusal yasalar kapsamında işten çıkarma konusunda temel haklara müdahale etmemektedir.

Direktif, işten çıkarma işlemini ön danışma ve kamu otoritelerine bildirme sürecine tabi tutan standartlar sunmaktadır. İşverenlerin toplu işten çıkarma hakkını etkilememekle birlikte, bu konuda ulusal uygulama ve prosedürleri uyumlaştırmaya çalışmamaktadır. Amaç, işletmelerin kendi ihtiyaçlarına en uygun şekilde faaliyetlerini düzenleme ve insan kaynakları departmanlarını yönlendirme özgürlüklerini kısıtlamamaktır.

Toplu işten çıkarma, işverenin gerçekleştirdiği ve işçileri bireysel olarak hedef almayan bir işten çıkarma çeşididir. Bir işten çıkarma işleminin toplu işten çıkarma olması için, bir yandan işverenin işin hacmiyle, diğer yandan da belli bir sürede bu durumdan etkilenen işçi sayısı ile ilişkili olan zorunlu ikili eşik koşulunun yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, belli bir zaman çerçevesinde aşağıda verilen sayılarda işçi işten çıkarıldığında toplu işten çıkarma söz konusu olur:

- 30 gün içerisinde bir şirkette çalışan 20-100 kişi arasından 10 kişi işten çıkarılırsa,
- ya da 100-300 kişinin %10'u çıkarılırsa ya da 300 kişinin %30'u çıkarılırsa;
- 90 gün içerisinde istihdam edilen işçi sayısına bakılmaksızın yirmi kişi işten çıkarılırsa.

Bireysel gerekçelerle işten çıkarılanlar haricinde, beş çalışanın işten çıkarılması gerçekleştiğinde çoklu bireysel işten çıkarmaların da dikkate alınması gerekmektedir. İşten çıkarmaların sebepleri bireysel olarak işçilerle ilgili olamaz. Bu sebeple, işçinin isteğine karşın ve rızası olmadan gerçekleşmesi gerekir. Ancak bu Direktif, işten çıkarmanın mahkeme kararları gibi işverenin iradesi dışında gelişen durumların akabinde gerçekleştiğinde de uygulanabilmektedir (C-55/02 sayılı Komisyon-Portekiz Davası). İşten çıkarmanın sebebi ne olursa olsun Direktif uygulanır ve uygulama alanı işletmenin faaliyetlerinin durdurulmasından ya da azaltılmasından kaynaklanan işten çıkarmalarla sınırlı değildir. Aynı zamanda Direktif, işletme hacmiyle bağlantılı olmayan yeni çalışma düzenlemelerinin bir sonucu olarak gerçekleşen işten çıkarmaları da içermektedir (C-383/92 sayılı Komisyon-Birleşik Krallık Davası). Toplu işten çıkarma konusunda bir karar alınmış olması da gerekli değildir. İşverenin bu işlemi gerçekleştirmeye niyet etmesi yeterlidir (C-188/03 sayılı Junk Davası). Toplu İşten Çıkarma Direktifi çifte yükümlülüğü olan bir bilgilendirme ve danışma prosedürü sağlamaktadır: Bunlar, yetkili ulusal otoriteleri bilgilendirme yükümlülüğü ve planlanan işten çıkarma tasarısı konusunda işçi temsilcilerine danışma yükümlülüğüdür. İşten çıkarma nedenleri, işten çıkarılacak işçilerin mensubu olduğu kategori sayısı, işçilerin sayısı, işçi seçiminde kullanılan ölçütler, işten çıkarma tazminatının hesaplanma yöntemi ve işten çıkarma işlemlerinin gerçekleştirileceği dönem gibi konularda gerekli bütün bilgilerin işçi temsilcilerine sağlanması gerekmektedir. Danışma sürecinin zamanlaması iyi olmak zorundadır (örneğin, karar alınmadan önce) ve bu süreç boyunca toplu işten çıkarmadan kaçınmanın yolları aranmalı ve işçileri yeniden organize etmek ya da dışarıya göndermemek için önlemler alınmalıdır. Bu bakımdan söz konusu süreç sadece bir formalite değildir. Sadece

danışmak yeterli değildir; burada yapılması gereken görüşmelerde bulunup Antlaşmaya varmak gerekmektedir (C 188/03 sayılı Junk Davası ve C-383/92 sayılı Komisyon-Birleşik Krallık Davası). Buna ek olarak, yetkili devlet otoriteleri planlanan toplu işten çıkarma konusunda bilgilendirilmeli ve işverenin işçi temsilcilerine verdiği bilgilerin aynısı devlet yetkililerine de sağlanmalıdır. Prensipte önerilen toplu işten çıkarma, resmi yetkililere haber verildikten en az 30 gün sonra geçerli olabilmektedir.

5.13. 2008/94 sayılı İşverenin İflası Direktifi

2008/94 sayılı İşverenin İflası Direktifinin hedefleri iki yönlüdür: Bir yandan iş sözleşmesinde sahip olduğu ya da iş ilişkilerinden doğan haklarının korunmasını sağlamak için işverenin iflası halinde işçileri korumak, diğer yandan da işverenin iflası halinde işçilerin korunması konusunda üye devletler arasındaki farklılıkları azaltmak adına üye devletlerin yasalarını birbirine yakınlaştırmak hedeflenmektedir. Bu şekilde asgari bir koruma düzeyi sağlanmaktadır. Direktif, yetkili otoritelerin iflasa ilişkin işlemleri başlatmaya karar verdiği ya da işletmenin kesin bir şekilde faaliyetini durdurduğu zamandan, yani işverenin iflas ettiği andan itibaren uygulanır.

Direktif, üye devletleri, mal varlığı işverenin işlettiği sermayeden bağımsız olmak zorunda olan ve iflas durumunda işçilere ödemede bulunması gereken güvence kurumları oluşturmak konusunda zorlamaktadır. İşverenlerin bu kuruma katkıda bulunması gerekmektedir. İş ilişkilerinin sonlanması halinde ödeme yapılmasına ilişkin talepler öne çıkabilmektedir. Üye devletler garanti kurumlarının sorumluluğunu sınırlandırabilirler. Ancak, garanti kurumunun iş ilişkisinin son üç ayının ücretlendirmesini karşılamak zorunda olduğu asgari ödemeye müdahale edemezler. Bununla birlikte, üye devletler ödemeler için bir tavan belirleyebilmektedir.

Aynı zamanda, üye devletler garanti kurumunun iflas eden işverenin primlerinden, ulusal yasal sosyal güvenlik rejimlerine karşı ve ek bir şirket ya da şirketler arası emeklilik sistemine karşı sorumlu olmadığını ileri sürebilmektedirler. Ancak, üye devletlerin, iflas eden işverenin devletin sosyal güvenlik sistemi kapsamında zorunlu primlerini ödememesinin, işçinin prim ödemelerinin ödenen ücretten kaynakta kesilmesine dayanarak, işçinin yardım hakkı kazanmasını olumsuz yönde etkilemediğinin garantisini vermeleri gerekmektedir. Bu sebeple, üye devletler işçilerin sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanmasını bir şekilde sağlamak zorundadır. Ayrıca, üye devletler emeklilik programlarının kendileri tarafından finanse edilmesi gerekmemesine rağmen, mesleki emeklilik programları kapsamında yaşlılık yardımı almaları konusunda işçilerin çıkarlarını korumak için gereken önlemleri almalıdır.¹⁵

6. Avrupa Birliği Karar Alma Organları ve Sosyal Güvenlik

Avrupa Birliği kurumları, Antlaşmalarda kendilerine verilen yetkiler çerçevesinde ve belirlenen usul, şart ve amaçlara uygun olarak hareket etmektedir. Dolayısıyla, Birlik sınırlı yetki ilkesine tabi olup, ancak üye devletler tarafından açıkça yetkilendirildiği alanlarda düzenleme yapıp bağlayıcı kural koyabilmekte, tedbir alabilmektedir.¹⁶

Avrupa Birliği düzeyinde kararların alınması çeşitli Avrupa kurumlarını içeren bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Ana karar alma organları aşağıda belirtildiği şekildedir:

- Avrupa Parlamentosu
- Avrupa Birliği Konseyi
- Avrupa Komisyonu

Bu kurumsal üçgen, AB'nin her yerinde uygulanan yasa ve politikaları oluşturmaktadır. Prensipite yeni yasaları öneren Komisyon olmasına karşın, bunları kanunlaştıran Parlamento ve Konsey'dir.¹⁷

Avrupa Parlamentosu üyeleri Avrupa Birliği vatandaşları tarafından, vatandaşların çıkarlarını temsil etmek için seçilmektedir. Tarihi 1950'lere ve kurucu antlaşmalara dayanan AP'nin üyeleri, 1979'dan beri temsil ettikleri kişiler tarafından doğrudan seçilmektedir. Seçimler her beş senede bir yapılmaktadır ve seçmen olarak kayıtlı her AB vatandaşı seçme hakkına sahiptir. Bu şekilde Parlamento, vatandaşın demokratik isteklerini ifade etmekte ve diğer kurumlarla olan görüşmelerde onların çıkarlarını temsil etmektedir. Avrupa Parlamentosu üyeleri, ulusal gruplar halinde değil, Avrupa genelinde var olan sekiz¹⁸ politik grup halinde çalışmaktadırlar.¹⁹

İkinci ana karar alma organı Avrupa Birliği Konseyi'dir. Konsey, üye devletleri temsil etmekte ve toplantılarına her Avrupa Birliği üyesi ulusal hükümetinden bir bakan katılmaktadır. Hangi bakanın hangi toplantıda hazır bulunacağı gündemdeki konulara bağlı olmaktadır. Konsey'deki her bir bakan hükümeti adına yetkilidir; başka bir deyişle bu bakanların imzası bütün hükümetin imzası demektir. Buna ilaveten, Konsey'deki her bir bakan ulusal parlamentosuna karşı ve parlamentosunun temsil ettiği vatandaşlarına karşı sorumludur. Bu sorumluluk hali Konsey'in kararlarının demokratik meşruluğunu sağlamaktadır.²⁰

Üçüncü ana karar alma kurumu Avrupa Komisyonu'dur. Komisyon bir bütün olarak Avrupa Birliği'nin çıkarlarını gözetmektedir. Avrupa Komisyonu, ulusal hükümetlerden bağımsızdır. Parlamento ve Konsey gibi Avrupa Komisyonu da AB kurucu antlaşmaları ile 1950'lerde kurulmuştur. Komisyon tarafından yeni AB yasaları tasarlanmakta ve Avrupa Parlamentosu'na ve Konsey'e sunulmaktadır. Komisyon, aynı zamanda AB'nin yürütme koludur yani Parlamento'nun ve Konsey'in kararlarının uygulanmasından sorumludur. Bu durum, politikaların uygulanması, programların yürütülmesi ve fonların harcanması gibi günlük işlerin idaresi anlamına gelmektedir.

¹⁵ SGK, **Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı**, Sosyal Güvenlik Kurumunun Kapasitesinin Arttırılması Projesi, Mart 2011, Ankara, s. 10-52.

¹⁶ Türkiye Cumhuriyeti Avrupa Birliği Bakanlığı, **Avrupa Birliğinde Yasama ve Karar Alma Süreçleri**, https://www.ab.gov.tr/_46220.html (Erişim Tarihi: 19/04/2019)

¹⁷ Avrupa Komisyonu, **Avrupa Birliği nasıl çalışır? AB Kurumları için Rehberiniz**, Lüksemburg, 2006, s. 4

¹⁸ <http://www.europarl.europa.eu/portal/en> (Erişim Tarihi: 11/04/2019)

¹⁹ Avrupa Komisyonu, **Avrupa Birliği nasıl çalışır? AB Kurumları için Rehberiniz**, Lüksemburg, 2006, s. 10.

²⁰ Avrupa Komisyonu, **Avrupa Birliği nasıl çalışır? AB Kurumları için Rehberiniz**, Lüksemburg, 2006, s. 14.

Toplam 27 farklı politika alanından bir Komiser sorumludur ve hangi Komiserin hangi politika alanlarından sorumlu olacağı Komisyon Başkanı'nın yetkisindedir. Avrupa Komisyonu'nun 2019 yılı itibariyle politika alanları ve bu alanlardan sorumlu komiserleri Tablo 1'de gösterilmektedir. Komisyon haftada bir defa ve genelde Çarşamba günleri olmak üzere Brüksel'de toplanmaktadır.²¹ Gündemdeki her konu o politika alanından sorumlu Komiser tarafından sunulmakta ve bütün Komisyon söz konusu alanda ortak bir karara varmaktadır. Komisyon salt çoğunlukla karar verir ve teklifin onaylanması halinde teklif bütün Komisyonun koşulsuz desteğini alarak Konsey'e ve Avrupa Parlamentosu'na değerlendirilmek üzere sunulur.

Birlik sadece sınırlı yetki alanları çerçevesinde bağlayıcı kural koyabilmektedir. Birliğin bağlayıcı kural koyma sınırları "yetki ikamesi ilkesi (subsidiarity)" ile açıklanmaktadır. Üye devletler ile Avrupa Birliği arasında, paylaşılan yetki alanlarında eyleme geçilmesi bakımından bir ölçütü tanımlayan yetki ikamesi ilkesine göre, vatandaşa en yakın düzeyde karar alınması esastır. Ancak, Lizbon Stratejisi ile üye ve aday ülkelerin, Birlik düzeyinde tanımlanan hedeflere doğru bir uyum sağlanması amacıyla, net bir biçimde tanımlanmış belirli göstergelere dayanılarak hareket edilmesi öngörülmüştür.

Avrupa Birliği düzeyinde sosyal güvenlik politikaları, yapıları gereği ulusal veya bölgesel düzeyde tartışılabilmektedir. Üye ülkelerin refah rejimleri arasındaki farklılıklar, Avrupa Birliği genelinde tek bir sosyal koruma sisteminin oluşturulmasını mümkün kılmamaktadır.²² Avrupa Komisyonu ile diğer Avrupa Birliği Kurumları, sosyal güvenlik alanında üye ülkelere tavsiyelerde bulunabilmekte veya ortak hedeflere ulaşılabilmesi için programlar tasarlayarak bu programları destekleyebilmektedir. Ancak, söz konusu tavsiye veya programlar, üye devletler açısından direktifler veya uygulamalar gibi bağlayıcı niteliğe sahip değildir.

Ayrıca, AB sınırları dahilinde kişilerin serbest dolaşım ve yerleşme hakkı, Maastricht Antlaşması ile Topluluk Hukuku'na kazandırılan Avrupa vatandaşlığı statüsüne bağlı en temel hak olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, kişilerin serbest dolaşımını, üye ülkelerin ulusal sosyal sigorta mevzuatlarındaki farklılıklar nedeniyle, Avrupa vatandaşlarının birtakım sosyal risklerle karşı karşıya gelmelerine neden olmaktadır.

Bu alanda faaliyet gösteren ve Avrupa Komisyonu'nun 27 komiserinden biri olan "Çalışma, Sosyal Politika ve İçerme" Komiseri, özellikle göçmen işçilerin serbest dolaşımının temin edilebilmesi için aktif önlemler almaktadır. Komisyonun görev alanları itibariyle faaliyetleri;²³

- Çalışma Alanında; Avrupa İstihdam Stratejisi ve Avrupa Sosyal Fonu aracılığıyla daha fazla ve daha iyi iş imkanları sunma ve ayrıca mobilize olmak isteyen AB işçilerine yardım ederek, iş ilişkilerini modernize ederek, Avrupa düzeyinde sosyal diyalogu geliştirerek ve destekleyerek iş yerinde asgari ortak standartlar sağlamak suretiyle daha iyi iş koşulları sunmak,

²¹ Avrupa Komisyonu , *Avrupa Birliği nasıl çalışır? AB Kurumları için Rehberiniz*, Lüksemburg, 2006, s.23-24.

²² BUĞRA, Ayşe, *Yoksulluk ve Sosyal Haklar*, Sivil Toplum Geliştirme Merkezi Derneği için Hazırlanan Danışman Raporu", 2005., s. 12

www.spf.boun.edu.tr (Erişim Tarihi: 02/09/2011)

²³ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=23> (Erişim Tarihi:11/04/2019)

- Sosyal Politika Alanında; her bir AB vatandaşına herhangi bir üye ülkede çalışabilme ve yaşayabilme hakkı sağlanması anlamına gelen ve ülkeler arası taşınan bu kişilerin sağlıkta dahil olmak üzere sosyal güvenlikle ilgili dezavantajını ortadan kaldıran, işçilerin serbest dolaşımı ve sosyal güvenliğin koordinasyonunu etkin kılmak,
- Sosyal İçerme Alanında; yoksullukla mücadele ve sosyal dışlanmaya dair çabaları, sosyal koruma sistemlerinde reformları, yeni demografik ve sosyal değişimlerin değerlendirilmesini desteklemek olarak sıralanabilir.

Burada dikkat edilmesi gereken temel nokta, sosyal güvenlik alanında oluşturulan politikaların bağlayıcı bir nitelikte olmadığı, ancak Birliğin ortak hedeflerine ulaşılması için ortak kural ve ölçütlerden oluşan gönüllülük esasına dayanan bir politik işbirliği içerisinde çözümlenmesidir. Açık koordinasyon metodu ile üye ülkelerin ulusal stratejilerini oluşturmalarına yönelik çerçeve politikalar oluşturmaktadır. Ulusal hükümetler, ortak hedeflere yönelik stratejik planlarını hazırlamaktadır. Söz konusu ulusal planlar, Komisyon ve Konsey tarafından onaylanmakta ve bu planlar üzerinden üye ülkelerin ortak hedeflere ulaşma başarısı değerlendirilmektedir. Ayrıca, açık koordinasyon metodu ile sosyal güvenlik alanında iyi uygulama örneklerinin incelenmesine ve diğer üye ülkelerle paylaşılmasına imkan tanıyan karşılıklı bir öğrenme süreci sağlanmaktadır.

Tablo 1. Avrupa Komisyonu Politika Alanları ve Sorumlu Komiserler (2019)

Avrupa Parlamentosu Doğrudan Seçilmiş Yasama Organı	Avrupa Komisyonu Yürütme Organı	Avrupa Birliği Konseyi İlgili Bakanlıklarından Oluşan Yasama Organı
<p>Birinci Başkan Yardımcısı Frans Timmermans Daha İyi Düzenleme, Kurumlararası İlişkiler, Hukukun Üstünlüğü ve Temel Haklar Bildirgesi</p>	<p>Başkan JEAN-CLAUDE JUNCKER</p>	<p>Yüksek Temsilci Federica Mogherini Avrupa Birliği Dış Politika ve Güvenlik Yüksek Temsilcisi</p>
<p>Başkan Yardımcısı Maroš Šefčovič Enerji Birliği</p>	<p>Başkan Yardımcısı Jyrki Katainen İşler, Büyütme, Yatırım ve Rekabet Edebilirlik</p>	<p>Başkan Yardımcısı Andrus Ansip Dijital Tek Pazar</p>
<p>Başkan Yardımcısı Günther Oettinger Bütçe ve İnsan Kaynakları</p>	<p>Başkan Yardımcısı Valdis Dombrovskis Avrupa ve Sosyal Diyalog, Finansal İstikrar, Finansal Hizmetler ve Sermaye Piyasaları Birliği</p>	<p>Komiser Johannes Hahn Avrupa Komşuluk Politikası ve Genişleme Müzakereleri</p>
<p>Komiser Věra Jourová Adelet, Tüketiciler ve Cinsiyet Eşitliği</p>	<p>Komiser Marianne Thyssen İstihdam, Sosyal İşler, Beceriler ve İşgici Hareketliliği</p>	<p>Komiser Margrethe Vestager Avrupa Komşuluk Politikası ve Genişleme Müzakereleri</p>
<p>Komiser Dimitris Avramopoulos Göç, İçişleri ve Vatandaşlık</p>	<p>Komiser Miguel Arias Cañete İklim ve Enerji</p>	<p>Komiser Neven Mimica Uluslararası İşbirliği ve Kalkınma</p>
<p>Komiser Julian King Güvenlik Birliği</p>	<p>Komiser Elzbieta Bienkowska İç Pazar, Sanayi, Girişimcilik ve KOB'ler</p>	<p>Komiser Tibor Navracsics Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor</p>
<p>Komiser Carlos Moedas Araştırma, Bilim ve İnovasyon</p>	<p>Komiser Cecilia Malmström Ticaret</p>	<p>Komiser Karmenu Vella Çevre, Denizcilik ve Bahçelilik</p>
<p>Komiser Phil Hogan Tarım ve Kırsal Kalkınma</p>	<p>Komiser Christos Stylianides İnsani Yardım ve Kriz Yönetimi</p>	<p>Komiser Mariya Gabriel Dijital Ekonomi ve Toplum</p>



BÖLÜM II

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI

1. Almanya

Almanya Sosyal Güvenlik Sistemi

Almanya'da uzun vadeli sigorta kolları, "kuşaklararası dağıtım modeli"ne göre (pay as-you-go) ve zorunlu bir sosyal sigorta programı olarak devlet tarafından yürütülmektedir. Bunun yanında, zorunlu devlet sigortasını tamamlayıcı nitelikte, gönüllülük esasına dayanan ve şirket temelli ikinci sütun emeklilik sistemleri ve üçüncü sütun bireysel emeklilik sistemleri mevcuttur.

Uzun vadeli sigortaların kişisel kapsamında; çıraklar da dahil olmak üzere hizmet akdine tabi çalışanlar, bazı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, üç yaşından küçük çocuklarına bakanlar, işsizlik yardımı gibi sosyal güvenlik yardımlarından yararlananlar, askere alınanlar ve askerlik yerine toplum hizmeti yapanlar ile gönüllü bakım çalışanları yer almaktadır. Ayrıca, bu zorunlu katılım yanında, 16 yaşından büyükler için sisteme gönüllü katılım da mümkündür. Belirli serbest çalışan grupları, madenciler, kamudaki hizmetliler, devlet memurları ve çiftçiler için özel düzenlemeler mevcuttur. Uzun vadeli sigorta kollarından yapılan yardımların finansmanı, sigortalılardan, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ve işverenlerden alınan prim kesintileriyle sağlanmaktadır. Sigortalılarda prim kesintileri, 850 avronun üzerindeki aylık maaşlar için aylık kazancın %9,3'ü; 850 avroya kadar olan aylıklarda indirimli ve 450 avroya kadar olanlarda ise isteğe bağlıdır. Primlerin hesaplanmasında alt kazanç sınırı olmamakla birlikte, yıllık üst kazanç sınırı 78.000 avrodur. İşveren payı, aylık bordronun %9,3'üdür. Bu oran, 450 avrodan düşük gelirle çalıştırılan işçiler için % 15; maden ocakları, demiryolları ve deniz işletmelerinde %16,45 olarak uygulanmaktadır. Öte yandan, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan aylık gelirlerinin %19,9'u oranında prim kesintisi yapılmaktadır. Kendi adına ve hesabına çalışanlar için aylık en düşük prim tutarı 83,70 avro iken aylık üst sınır 1.209 avrodur. Devlet ise sigorta temelli olmayan yardımları finanse etmekte, buna ek olarak, sigorta temelli yardımlar için de katkı sağlamaktadır ve çocuk yetiştirme dönemleri için primleri ödemektedir. Primler hastalık kasaları tarafından toplanıp, emeklilik sigortası kurumlarına aktarılmaktadır.

Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığına hak kazanmak için, en az 5 yıl prim ödenmiş olması ve 65 yaş ve 7 ay (2023 yılına her yıl 1 ay yükselmekte sonrasında ise 2029 yılında 67 yaş oluncaya kadar her yıl 2 ay yükselecektir.) yaş şartının sağlanması gerekmektedir.

Bu genel uygulamanın yanında;

- 63 yaş ve 6 ayı (2029 yılına kadar her yıl 2 ay yükselerek 65 yaş olarak uygulanacaktır.) dolduran ve en az 45 yıl hizmeti olan;
- 63 yaş ve 9 ayı dolduran (2021 yılına kadar her yıl bir ay sonrasında her yıl iki ay yükselerek 2029 yılında 65 yaş olarak uygulanacaktır) ve 35 yıl hizmeti yanında en az %50 oranında malullüğü olanlar yaşlılık aylığına

Maluliyet Sigortası

Maluliyet aylığı için hastalık veya malullüğe dayanan çalışma gücü kaybı sebebiyle

kısmi (herhangi bir işte günde 3 ila 6 saat arasında çalışabilen) veya tam (herhangi bir işte günde 3 saatten az çalışabilen) iş göremezlik yanında, 5 yıl prim ödeme ve maluliyet olayının ortaya çıkmasından önceki son 5 yıl içerisinde en az 36 ay zorunlu prim ödemesi yapmış olma şartları aranmaktadır. 65 yaşından itibaren maluliyet aylığının yerini miktar olarak maluliyet aylığından az olmamak üzere yaşlılık aylığı almaktadır.

Dul ve Yetim Aylıkları

Dul ve yetim aylığında ölüm anında kişinin ya emekli aylığı alıyor olması ya da en az 5 yıl prim ödemiş olması şartı aranmaktadır. Evlilik veya birliktelikleri 1 yıldan az olmamak kaydıyla, geride kalan dul eş veya partnere, ölümü takip eden aydan başlamak üzere, 24 ayı geçmeyecek şekilde küçük dul aylığı bağlanırken, bunlardan 45 yaşını geçenler (Kademeli olarak yükselerek 2029 yılında 47 olacaktır.), malul çocuğu olanlar veya 18 yaşından küçük çocuklarına bakmakta olanlar büyük dul aylığı almaktadırlar. Çocuk ek ödemesi ise küçük veya büyük dul aylığı alan ve 3 yaşından küçük bir çocuğu olan dul eşe veya partnere ödenir. Bu ödeme 2002'den önce ölen eş olması ya da bu tarihten önce evlenenler ve eşlerden birinin 2 Ocak 1962'den önce doğması durumlarında ödenmez.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Bu sigorta kolundan sigortalılara; kapsamlı sağlık bakım yardımları, iş hayatına ve toplumsal yaşama yeniden katılımı sağlamayı amaçlayan rehabilitasyon hizmetleri ve nihayet para yardımları sağlanmaktadır.

İş kazası sigortası çatısı altında, zorunlu olarak hizmet akdiyle çalışanlar, bazı serbest çalışan kategorileri, isteğe bağlı sigortaya tabi işverenler, çıraklar, öğrenciler, gündüz bakım evlerinde bulunan veya profesyonel bakım alan çocuklar, tarımda yardımcı aile fertleri, belirli gönüllü faaliyetlere katılanlar, hastanelerde tabi oldukları sigortalarınca ödenen rehabilitasyon hizmeti alanlar yer almaktadır. Bu sigorta koluna gönüllü katılım da mümkündür. Kamudaki hizmetliler ve devlet memurları için özel hükümler mevcuttur.

İş kazası sigortasından yapılan yardımların finansmanı, işverenlerden alınan prim kesintileri ve devlet desteği ile sağlanmaktadır. Risk derecesine göre değişmekle birlikte, işverenlerde ortalama prim kesintisi oranı, bordro meblağının %1,18'idir (2016). Prim oranı ölçülen risk derecesine göre değişmektedir. Tarım kaza sigortasından, öğrencilere, gündüz bakım evlerinde bulunan çocuklara ve belirli gönüllü faaliyetlere katılanlara devlet desteği sağlanmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlarda herhangi bir hak kazanma süresi söz konusu değildir. Bu çerçevede, kazadan sonra 6 hafta boyunca işveren tarafından maaşın devamı sağlanırken, daha sonra iş kazası sigorta fonu devreye girmekte ve sigortalının son brüt aylığının %80'i oranında ve iyileşmeye, aylık bağlanmasına veya her halükarda en fazla 78 haftaya kadar verilebilen geçici iş göremezlik geliri ödemeye başlanmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu kişi tamamen malul hale gelirse bu kimseye, maluliyet öncesi yıldaki maaşının %66,7'si oranında sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır.

Meslekte kazanma gücü kaybı %20 ile %100 arasında ise bu kayba göre tam aylığının belirli bir yüzdesi oranında bu gelir bağlanmaktadır. Bu durumda, eğer meslekte kazanma gücü kaybı %50'nin üzerindeyse ve kişi bir işte çalışmıyor ve başka bir aylık almıyorsa, en fazla iki yıl temel emekli aylığının %10'u oranında ağır maluliyet desteği verilmektedir. Kişi başkasının bakımına muhtaçsa aylık olarak 351 ile 1400 avro arasında değişen devamlı bakım yardımı verilmektedir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen kişinin geride kalan eşine veya partnerine ölen kişinin son çalıştığı yıla ait brüt yıllık kazancın %30'u 24 takvim ayı boyunca ödenir. Hayatta kalan eş veya partner 47 yaş ve üzerinde ise ya da engelli ise veya 18 (öğrenci veya meslek eğitimi alıyorsa 27) yaşının altında bir çocuğa bakıyorsa, ölenin yıllık kazancının %66,7'si ölümden sonraki 3 takvim ayı boyunca ödenir. Bu süreden sonra ölenin son kazancının %40'ı ödenmeye devam edilir. Boşanmış eşler de ölen eşten boşanma sebebiyle nafaka alıyor olmak koşuluyla ölüm aylığına hak kazanabilirler.

18 yaşından küçük her bir yetim, eğer okuyorsa 27; diğer hallerde ölenin son kazancının %20'si oranında (tam yetimse yani her iki ebeveyni ölmüşse %30) yetim aylığı almaktadır. Geride kalanlar dul ve yetim aylığına hak kazanamıyorsa ve ölen en az %50 meslekte kazanma gücü kaybına uğramışsa, ölenin kazancının %40'ı oranında götürü bir dul ve yetim ödeneği olarak verilmektedir. Bu tutar, hak sahipleri arasında eşit dağıtılır. Bekâr olan ebeveyn ve büyükanne ile büyükbabanın her biri, ölenin son çalıştığı yıla ait brüt yıllık kazancının %20 'si oranında (çift olarak yaşıyorlarsa %30) dul ve yetim yardımı almaktadır. Ölüm aylığının toplam tutarı ölenin kazancının %80'ini geçmemektedir. Ayrıca, 5220 avro cenaze yardımı yapılmaktadır.

Hastalık ve Analık Sigortası

1 Ocak 2009 itibarıyla, zorunlu veya özel sağlık sigortalarına üyelik, bütün herkes için bir mecburiyet haline gelmiştir. Yine, 1 Nisan 2007 itibarıyla nakdi yardımlardan yararlanabilmek için kapsam dâhilindeki kişilere hastalık sigortası mecburi hale getirilmiştir. Bu sigorta kollarından sağlık bakım yardımları ve nakdi yardımlar sağlanmaktadır.

Hastalık ve analık sigortası kişisel kapsamında yıllık belirli bir meblağa kadar geliri olan hizmet akdiyle çalışanlar, bunların kendi sigortalılıkları olmamak kaydıyla eşleri veya partnerleri ve öğrenci veya çıraksa 25 yaşına aksi takdirde 18 yaşına kadar olan çocukları, emekli aylığı alanlar, öğrenciler, belirli şartları haiz maluller, çıraklar ve işsizlik yardımı alanlar yer almaktadır. Daha önce zorunlu sağlık sigortasından ayrılmış olanlar da belirli şartlarda, gönüllü olarak sisteme katılabilmektedirler. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar kapsam dışıdır. Madenciler, sanatçılar, kamu çalışanları ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan çiftçiler için özel düzenlemeler mevcuttur.

Hastalık ve analık sigortasından yapılan yardımların finansmanı, sigortalılar ve işverenlerden alınan prim kesintileri ve devlet desteği ile sağlanmaktadır. Sigortalılarda prim kesintileri ortalama olarak prime esas kazançların aylık tavanı (4425 avro) dahilindeki kazançlarının %7,3'üdür. Buna ilave olarak hastalık sigorta fonuna göre değişmekle birlikte aylık kazançların %1,7'sine kadar ödenebilmektedir. Bu oran 2018 yılı Ocak ayı itibarıyla %1 oranında gerçekleşmiştir. İşverenlerden kesilen oran ise

aylık ücret bordrosunun %7,3'dür. 850 avronun altındaki kazançlar için özel koşullar geçerlidir. Devlete, sigorta temelli olmayan yardımlar, hastalık kasasına bağlı olmayan veya düşük gelirli çalışanlara verilecek analık yardımları ve emekli aylığı alan çiftçilerin sağlık yardımları için katkı sağlamaktadır (2017 yılı için 14,5 milyar avro).

Hastalık kasasının üyelerine, nakdi sağlık yardımları kapsamında; nakdi hastalık yardımları ve nakdi tıbbi yardımlar sağlanırken, 12 yaşından küçük hasta çocuğu olan sigortalılara nakdi hastalık yardımları ve hastalık kasalarının kadın mensuplarına nakdi analık yardımı verilmektedir.

Hastalık yardımı olarak işveren ilk 6 hafta için sigortalının kazançlarının tamamını verirken, 6. haftadan sonra sigortalılara, brüt gelirlerinin %70'i tutarındaki meblağ net maaşlarının %90'ını geçmemek ve aynı hastalık için 3 yıllık dönemde 78 haftayı aşmamak üzere verilmektedir.

Ayrıca, 12 yaşından küçük ve hastalık nedeniyle bakımı gereken çocuğu olan sigortalılar, bir yıl içerisinde her bir ebeveyn için 25 çalışma gününü geçmemek kaydıyla (tekse 50, ölmekte olan çocuk için sınırsız olarak) tek yaşıyorsa en fazla 20, aksi halde 10 çalışma günü için nakdi hastalık yardımı almaktadır.

Analık yardımı olarak, iş akdiyle çalışan hastalık kasası üyesi kadınlar, yardımdan önceki son 3 aydaki ortalama net kazançlarının tamamı tutarında bir meblağı, doğumdan önce 6 hafta ve doğum sonrası 8 hafta olmak üzere almaktadırlar. Eğer sigortalının net kazancı, analık yardımından (günlük maksimum 13 avro) yüksekse aradaki farkı işveren ödemektedir. Hastalık kasalarına mensup olmayan kadınların, sigortalıların kızlarının ve müşterek sigortalı eşlerin analık yardımları, federal devlet tarafından hastalık yardımı tutarında ödenmektedir.

Ayrıca, hamile olarak bir işyerinde hizmet akdiyle çalışan sigortalılar, iş yerindeki tehlikelere karşı özel bir şekilde korunmaktadır. Bu kişilere, hamileliğin ilk gününden doğumdan sonraki dört aya kadarki dönem boyunca, özel iş güvencesi verilmektedir. İstisnai durumlar hariç olmak üzere, bu durumdaki sigortalıların işlerine son verilememektedir.

Aile Yardımları

Almanya'da aile yardımları sosyal yardım olarak uygulanmaktadır. Aile yardımları bir veya birden fazla çocuğu olan ebeveynlere ve aileleri ile bütün bağları kesilmiş olan çocuklara ve tam yetimlere verilmektedir. Aile yardımlarının finansmanı devlet tarafından sağlanmaktadır.

Çocuk, bir istihdam bürosuna kayıtlı işsizse 21; tam zamanlı olarak okuyorsa 25; 25 yaşından önce sakatlığı varsa yaş sınırlaması getirilmeksizin çocuk parası verilmekte; çocuğun diğer hallerde 18 yaşından küçük olması durumunda ise hak sahiplerine çocuk sayısı ile birlikte artan oranda çocuk parası verilmektedir. Bunun için yardımı alacak ailenin Almanya'da vergi mükellefi olması ve çocuğun Almanya, İsviçre, diğer AB ülkeleri veya Avrupa Ekonomik Alanı ülkelerinde oturuyor olması gerekmektedir.

25 yaşından küçük çocuğu olup kendi ihtiyaçlarını karşılayabildikleri halde çocuklarına bakamayan, gelir düzeyi belli bir aralıkta olan, çocuk parasına hak kazanmış ve herhangi bir diğer sosyal yardımdan yararlanmayan ailelere, gelir testine binaen azami 36 aya kadar 170 avro düzeyinde çocuk yardımı/çocuk zammı ödemesi yapılmaktadır. 14 aydan küçük çocukları olan, evlat edinen veya doğumdan sonra bir çocuğun bakımını üstlenen ailelere, aylık olarak 300 avrodan başlayıp 1800 avroyu aşmamak ve en fazla 12 ay ödenmek üzere, doğum öncesi 12 aylık dönemdeki net gelirin en az %67'si oranında gelir testine dayalı ebeveyn parası verilmektedir.

Sağlık Sigortası

1 Ocak 2009 tarihi itibarıyla zorunlu veya özel sağlık sigortalarına üyelik, herkes için bir mecburiyet haline gelmiştir. Sağlık sigortası; yıllık belirli bir meblağa kadar geliri olan hizmet akdiyle çalışanları, bunların kendi sigortalılıkları olmamak kaydıyla eşlerini veya partnerlerini ve öğrenci veya çıraksa 25, aksi takdirde 18 yaşına kadar olan çocuklarını, emekli aylığı alanları, öğrencileri, belirli şartları haiz malulleri, çırakları ve işsizlik yardımı alanları kapsamaktadır. Daha önce zorunlu sağlık sigortasından ayrılmış olanlar da belirli şartlarla gönüllü olarak sisteme katılabilmektedirler. Bu sigorta kolunda da kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar kapsam dışıdır. Madenciler, sanatçılar, kamu çalışanları ve serbest çalışan çiftçiler için özel düzenlemeler vardır.

Aynı sağlık yardımları için hak kazanma süresi öngörülmemiştir. Teorik olarak, sağlık yardımlarından yararlanmanın süre olarak bir kısıtlaması yoktur. Ancak, kişi sigorta kapsamından çıktığı anda yardımlar sona ermektedir. Çalışanların ve bakmakla yükümlü olduğu kimselerin tıbbi bakımları (aynı sağlık yardımları), hastalık kasalarının finanse edilmek kaydıyla sağlık kuruluşlarınınca sağlanmaktadır. Bazı hizmetler için katılım payı gerekmektedir. Mesela, doktor muayenesi için katılım payı 10 avro ve ilaçlarda ise, ilaç fiyatını geçmemek kaydıyla 5 ila 10 avro arasında olacak şekilde dağıtım fiyatının %10'u katılım payı olarak ödenmektedir.

İşsizlik Sigortası

Alman işsizlik yardımları, sosyal güvenlik ve sosyal yardımların bir karışımı şeklinde uygulanmaktadır. Bir sosyal sigorta kolu olarak; ev hizmetlerinde çalışanlar, çıraklar ve stajyerler de dahil olmak üzere hizmet akdiyle çalışanlar ve belirli şartlarla diğer bazı grupları kapsamakta iken gönüllülük esasıyla kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları, bakıcıları ve yabancı işçileri de içerisine almaktadır. Sistem düzensiz işlerde çalışanları kapsamamakta; bir sosyal yardım açısından ihtiyaç halinde olan 12 herkesi çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın kapsamaktadır.

İşsizlik yardımlarının finansmanı, sigortalılardan, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ve işverenlerden alınan prim kesintileri ve devlet desteği ile sağlanmaktadır. Sosyal sigorta kolu olarak işsizlik yardımları için sigortalılar ve işverenler prime esas kazançların yıllık tavanı dahilindeki kazançlarından %1,5 oranında, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ise aylık referans değerinin %3'ü oranında prim ödemesi yapmaktadırlar. Merkezi ve yerel hükümetler bu alanda, açıkların kapatılması için destek vermekte ve sosyal yardım olarak işsizlik yardımlarının finansmanını sağlamaktadırlar.

Sosyal Sigorta Niteliğindeki İşsizlik Yardımından kapsamdaki kişilere tam işsizlik uygulaması altında; son 2 yıl içerisinde en az 12 ay prim ödemiş olmak, bir istihdam bürosuna kayıtlı olmak ve aktif olarak iş aramak kaydıyla çocuk sahibi iseler net kazançlarının %67'si, aksi halde %60'ı oranında, yaşlarına ve çalışma sürelerine bağlı olarak 6 ila 24 ay arasında değişen sürelerde ödenmektedir. İş akdini sözleşmeye aykırı olarak veya sebepsiz yere fesheden çalışanın, 12 haftaya kadar bir bekleme süresini geçirmesi gerekebilmektedir. Ayrıca, makul bir işi gerekçesiz olarak reddeden işsiz, aldığı işsizlik yardımı 12 haftaya kadar askıya alınabilmektedir.

Kapsamdaki kişiler, kısmi işsizlik uygulaması altında, ilk olarak, zorunlu sigorta kapsamında gerçekleştirdikleri birkaç işten birini kaybetmiş olmaları, son 2 yıl içerisinde en az 12 ay prim ödemiş olmaları, bir istihdam bürosuna kayıtlı olmaları ve aktif olarak iş aramaları kaydıyla, çocuk sahibi iseler kaybettikleri gelirlerinin %67'si, aksi halde %60'ı oranında, genellikle 6 aylık bir süre için işsizlik yardımına hak kazanmaktadırlar. İkinci olarak, sigortalılar, işyerindeki ekonomik yeniden yapılanma nedeniyle işyeri personelinin en az 1/3'ünün çalışma sürelerinin düşmesi ve en az brüt aylık gelirlerinin %10'u oranında gelir kaybetmeleri kaydıyla, önceki ve mevcut gelirleri farkının çocuk sahibi iseler %67'si, aksi halde %60'ı oranında, 6 ila 24 ay arasında değişen kısa çalışma ödeneğine hak kazanmaktadırlar. Ayrıca, yine aynı nedenle işten çıkarılma riski taşıyanlara, işten atılmalarının önüne geçmek üzere, önceki ve mevcut gelirleri farkının çocuk sahibi iseler %67'si, aksi halde %60'ı oranında ve azami 12 ay süresince kısa çalışma transfer ödeneği verilmektedir. Öte yandan, kötü hava koşulları nedeniyle işlerine ara verilen inşaat işçilerine, önceki ve mevcut gelirleri farkının çocuk sahibi iseler %67'si, aksi halde %60'ı oranında, 1 Kasım ile 31 Mart tarihleri arasındaki dönemde kötü hava ödeneği verilmektedir.

Sosyal Yardım Niteliğindeki İşsizlik Yardımından ise 15 yaş ile emeklilik yaşı arasında bir yaşta olup iş arayan muhtaç kimselere (daha iyi iş arayanlar ve sosyal sigorta niteliğinde işsizlik yardımı alanlar da dahil olmak üzere), aile durumuna bakılarak gelir testine dayanan, sosyal yardım niteliğinde ve temel ihtiyaçlarını karşılayacak bir miktarda işsizlik yardımı yapılmaktadır. Ayrıca, konaklama ve ısınma maliyetleri için destek verilmektedir. Bunlara bağımlı olarak yaşayan aile fertleri için bağımlı desteği ödemesi yapılmaktadır.

Uzun Süreli Bakım Sigortası

Mecburi hastalık sigortası kapsamında olanlar, aynı zamanda zorunlu bakım sigortası kapsamına da girmektedirler. Mecburi hastalık sigortası kapsamında olmayıp özel hastalık sigortası yaptıranlar ise özel bakım sigortası da yaptırmak zorundadırlar. Uzun dönem bakım sigortasından yapılan yardımların finansmanı, sigortalılardan ve işverenlerden alınan prim kesintileri ile yapılmaktadır. Uzun dönem bakımları için prim oranları, sigortalılar ve işverenlerde prime esas kazançların yıllık tavanı (45.000 avro) dahilindeki kazançların %0,975'i, emekli aylığı alanlarda aylığın %1,95'i şeklindedir. Devlet işsizlerin, çiftçilerin ve yardım alan öğrencilerin primlerini ödemektedir.

Mental, psikolojik ya da fiziksel rahatsızlığı bulunan ve en az 6 ay bakıma muhtaç olan kişilere, uzun dönem bakım fonları ve profesyonel bakım sağlayıcıları arasında

yapılan anlaşmalarla muhteviyatı belirlenen paketler dahilinde bakım hizmeti verilmektedir. Bu hizmet; kişisel bakım, beslenme yardımı, hareketlilik kazandırma ve ev hizmetlerine yardım gibi destek unsurlarını içermektedir. Uzun dönem bakım kasalarının Tıbbi Değerlendirme Kurullarının sigortalıların bakım ihtiyaçlarına yönelik yapacağı değerlendirme sonucunda, kişinin ihtiyacına göre önemli derecede bakım, yoğun bakım ve yüksek yoğunluklu bakım seçeneklerinden biri çerçevesinde, bakım hizmeti sağlanmaktadır. Bu bakım; sigortalının evinde, bir bakımevinde veya kısmen evde kısmen bakımevinde yardım sağlama şeklinde olabilmektedir.

Bakım hizmetine hak kazanmak için genel şart, kişinin başvuru tarihinden önceki 10 yıl içerisinde en az 2 yıl bu kapsamda sigortalı olmasıdır. Bunun yanında, önemli derecede bakım için günde en az bir kez, yoğun bakım için günde en az üç kez ve yüksek yoğunluklu bakım için günde 24 saat bakıma ihtiyaç duyma şartlarını yerine getirmek gerekmektedir.

2. Avusturya

Avusturya Sosyal Güvenlik Sistemi

Avusturya'da sosyal güvenlik sistemi kapsamında iki ayrı kanun aynı anda uygulanmaktadır. 1955 yılında yapılmış kanun 2005 yılındaki reformla değiştirilmiştir. 1 Ocak 2005 tarihi itibarıyla 50 yaşı doldurmuş kişiler 1955 yılındaki kanuna tabidirler. Bu tarih itibarıyla 50 yaşını doldurmamış ancak 2005 yılından önce sigortalı olmuş kişiler sigortalılık günleri hangi döneme tekabül ediyorsa o kanun kapsamında değerlendirilir. 2005 yılından önce sigortalı olmamış kişiler ise tamamen 2005 yılındaki kanuna tabidir. Bu kitapta belirtilen sigortalılık hak ve yükümlülükleri 2005 yılındaki kanuna göre düzenlenmiştir. Aylık 438,05 avrodan fazla kazanan hizmet akdine bağlı olarak çalışanlar ve çıraklar ile bunlara ek olarak kamu çalışanları, çiftçiler ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar sosyal güvenlik kapsamındadır. Avusturya'da geliri 438,05 avrodan fazla olanlar zorunlu sigortaya tabidirler. Bunun altında kazancı olanlar ise isteğe bağlı sigorta yaptırabilmektedir.

Sosyal güvenlik sistemi devlet, çalışan ve işverenlerden alınan primlerle finanse edilmektedir. Prime tabi azami aylık kazanç, işçiler ve işverenler için 5.130 avrodur. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve çiftçiler için bu miktar 4.795 avrodur. İşçi payı %10,25 ve işveren payı %12,55'tir. Çiftçiler için bu pay %15'tir ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar içinse bu pay %16,25 ile %20 arasında değişmektedir.

Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığı için gerekli yaş erkeklerde 65, kadınlarda ise 60'tır. (Kadınlarda bu yaş sınırı 2024 ile 2033 arasında kademeli olarak 65'e çıkarılacaktır.). Ayrıca bu aylık için; 180 prim ödeme ayının bulunması gerekmektedir. 180 prim ödeme ayının en fazla 96 ayı sonradan borçlanarak ödenebilir ancak borçlanma sadece askerlik, doğum, yaşlı bakımı nedeniyle veya işsizlik aylığı alınan dönemler için mümkündür.

Uzun süre boyunca emek piyasasında yer almış kişiler için erken yaşlılık aylığı bulunmaktadır. Bu aylık için gerekli yaş sınırı erkeklerde 62 ve kadınlarda 58'dir. Bu aylık için erkeklerde 540 kadınlarda 516 sigortalılık ayının bulunması gerekmektedir. Kadınlar için belirtilen yaş sınırı 2027 yılına kadar kademeli olarak 62 ye çıkarılacaktır. Aynı şekilde kadınlar için gerekli prim ödeme ayı da 2022 yılına kadar kademeli olarak 540'a yükseltilecektir.

Aşırı fiziksel emek gerektiren işlerde çalışanlar için erken yaşlılık aylığının yaş sınırı 60'tır. 540 sigortalılık ayının bulunması gerekmektedir. Son 240 ay içerisindeki 120 ayın aşırı fiziksel emek gerektiren işlerde geçmiş olması şartı bulunmaktadır (Aşırı fiziksel emek gerektiren bu işlerde geçen her 4 ay için yaşlılık aylığı yaşı 1 ay düşürülür, kadınlar için bu aylık türü 2028'den sonra yürürlüğe girecektir.)

Bir diğer erken yaşlılık aylığı fırsatı ise erkekler için 62 yaşına gelmiş ve 480 sigortalılık ayı bulunup aylık kazancı 438,05 avrodan fazla olanlar için getirilen yeni erken emeklilik türüdür (kadınlar için bu aylık türü 2028'den sonra yürürlüğe girecektir).

Maluliyet Sigortası

Kazanma gücünün %50 oranında kaybı halinde ödenmektedir. Son 10 yılda 60 prim ödeme ayı olması (Bu süreye 50 yaşından sonraki her ay için 1 ay daha eklenir.) veya 300 ay sigortalılık ayı bulunması ya da toplamda 180 prim ödeme ayının olması gerekmektedir.

Dul ve Yetim Aylıkları

Geride kalan 60 yaş üstü dul kadın veya 65 yaş üstü dul erkek, taban aylığın %40'ını almaktadır. Diğer dul erkek ve kadınlar (eski eşler), taban aylığın %20'sini almaktadırlar. Taban aylık, ölümden önceki son yılın ortalama aylık geliri olarak hesaplanmaktadır. Diğer geride kalanlar, taban aylığın %20'sine kadar olan kısmı almaktadırlar. Geride kalan çocuk, hem anadan hem babadan yetimse taban aylığın %30'unu almaktadır. Geride kalanların tamamının aldığı aylıkların toplamı, taban aylığın %80'ini geçmemektedir. Bu ödemeler diğer emeklilik ödemeleri gibi yılda 14 defa yapılmaktadır.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Kişi, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda, kalıcı olarak, işinde kazanma gücünü tamamen kaybederse taban aylığının (malul kalmadan önceki yıl ortalama gelirinin) %66,6'sını almaktadır. Malullük derecesi azaldıkça bu yüzde de düşmektedir. Maluliyet derecesi %100 olanlar taban aylığın %66,6'sını, maluliyet derecesi %70 ila %100 arasında olanlar taban aylığın %50'sini ve maluliyet derecesin %50 ila %70 arasında olanlar ise taban aylığın %20'sini alırlar.

Hastalık ve Analık Sigortası

İşveren tarafından hastalık ve analık yardımları, kişiye 12 hafta boyunca gelirinin %100'ü olarak ödenmektedir. Yine işveren tarafından, 12 haftadan sonraki 4 hafta için kişinin gelirinin %50'si olarak ödenmektedir. Bu dört haftalık süre zarfında ve daha sonra 26 ila 52 hafta boyunca hastalık kasası, kişinin gelirinin %50'sini ve bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısına bağlı olarak ilave bir miktarı ödemektedir (Kişinin bağlı bulunduğu hastalık kasasına göre süreler değişebilmektedir.). Hastalık kasasının ödeyeceği toplam miktar, kişni gelirinin %75'ini geçmemektedir. Analık yardımı ise gelirin %100'ü olarak; gebelik öncesi 8 ay, gebelik sonrası 8 ay (çoğul gebelikte 12 ay) olarak ödenmektedir.

Aile Yardımları

Aile yardımları, 18 yaşından küçük her çocuğa, çocuğun eğitim görmesi halinde 24 yaşına kadar yapılmaktadır. Ayrıca, kişi özürlyüse yaş sınırı aranmadan yardım yapılmaktadır. Aile yardımları çocuk sayısına ve çocukların yaşlarına göre değişmektedir. Çocuk bakım yardımları ise , yıllık geliri 55.000 avrodan az olan ailelere verilmektedir. Çocuk bakım yardımları, çocukların sayısına ve yaşlarına göre değişmektedir.

Sağlık Sigortası

Sağlık yardımları, hastalık kasaları ve hastaneler arasında yapılan sözleşmeler üzerinden sağlanmaktadır. Bazı hastalık kasalarının kendi hastaneleri bulunmaktadır. Kasaların sağlık hizmetleri sunumlarında küçük farklılıklar olabilmekte; fakat genelde benzerdir. Hastalar reçete başına 6 avro katılım payı ödemektedirler. Hastalar ayrıca, diş tedavilerinin ve diş protezlerinin bir kısmını da ödemektedirler.

İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, kamu çalışanları ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar haricindeki çalışanlardan aylık geliri 366,33 avrodan fazla olanlar için geçerlidir. Katkı payları, %3'ü çalışandan (en fazla 4.110 avro üzerinden) ve %3'ü işverenden olmak üzere alınmaktadır. Devlet olası açıkları kapatmakla yükümlüdür. Sigortalı son 12 ay içerisinde 28 hafta prim yatırmış olmalıdır. 25 yaş altında olup ilk defa işsizlik yardımından yararlanacak olanlar, son 12 ay içerisinde 26 hafta prim yatırmış olmalıdır. Ayrıca sigortalı, işten, geçerli sebepler olmadan kendi rızasıyla ayrılmış olmama, çalışma ofisine kayıtlı olma, uygun bir iş teklifini reddetmemiş olma ve çalışabilecek durumda olma şartlarını sağlamalıdır. İşsizlik yardımı, net kazancın %55'i şeklinde ve 20 hafta boyunca ödenmektedir. Daha uzun süre prim ödeme günü olan sigortalılarda, yaşa da bağlı olarak 52 haftaya kadar uzatma yapılabilmektedir.

Uzun Süreli Bakım Yardımı

Kişisel bakıma ihtiyacı olan yaşlılara verilmektedir. Miktarı, ihtiyaç duyulan bakım düzeyine göre 154,20 avro ile 1.655,80 avro arasında değişmektedir. Kişi yurtdışında ise herhangi bir anlaşmaya gerek olmadan iki aya kadar yurtdışında da ödeme yapılmaktadır.

3. Belçika

Belçika Sosyal Güvenlik Sistemi

Belçika sosyal güvenlik sistemi, ülkede yaşayan tüm vatandaşlar için zorunlu olan ve devletin de sistemin bir parçası olduğu, Bismarck ve Beveridge sistemlerinin karışımı olan bir yapıdan oluşmaktadır.

Bismarck sisteminde sosyal güvenlik sisteminin finansmanı; işçi katkısı, işveren katkısı ve devlet katkısı ile sağlanmaktadır. Sağlanan yardımlar ücretlere göre düzenlenmektedir. Diğer bir deyişle, ücretlerde herhangi bir azalma riskine karşı işçilerin yaşam standartlarını aynı seviyede tutma güvencesini sağlamak amacıyla yardımlar yapılmakta ve çalışanlar arasında dayanışma sağlanmaktadır.

Beveridge sisteminde ise sadece vergilerle finansman söz konusu olurken, sadece çalışanların değil bütün nüfusun sosyal güvenlik kapsamına alınması söz konusudur. İstihdam şekline bakılmaksızın her vatandaşa eşit toplam faydanın sağlanması amaçlanmaktadır.

Belçika sosyal güvenlik sistemi, bu iki sistemin harmanlanmış halidir. Örneğin, yardımların finansmanının vatandaşların ödedikleri primler ile sağlanması Bismarck sisteminin bir parçasını oluştururken, hastane masrafların da geri ödeme yapılmasının herkes için geçerli olması Beveridge sisteminin etkisinden kaynaklanmaktadır. Belçika sosyal güvenlik sistemi kapsamında hizmet akdine tabi çalışanlar, bağımsız çalışanlar ve kamu çalışanları yer almaktadır.

Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık sigortası, sigortalıların ve işverenlerin ödedikleri primler ile finanse edilen zorunlu bir sosyal sigorta sistemidir. Sistemde hizmet akdine tabi çalışanlar zorunlu kapsam altında olup, bağımsız çalışanlar ve kamu çalışanları için özel sistemler bulunmaktadır. Sistemin finansmanda ödenecek prim miktarları referans gelir (beyaz yakalılar için sigortalının brüt gelirinin %100'ü, mavi yakalılar için sigortalının brüt gelirinin %108'i) ve prim oranları (sigortalı %7,5 - işveren %8,86) üzerinden hesaplanmaktadır. Bu fon ile hem yaşlılık ve hem de ölüm sigortası finanse edilmektedir. Devlet sisteme yıllık destek ödemesi yapmaktadır.

Belçika'da yaşlılık sigortasından yararlanma şartı olarak 65 yaş (2025 yılında 66 yaş, 2030 yılında 67 yaş) ve 45 yıllık sigortalılık süresi belirlenmiştir. Madenciler, denizciler ve sivil havacılık uçuş ekipleri gibi özel meslekler için daha erken sürede yaşlılık aylığı kazanmak mümkün olabilmektedir. Yaş şartına ulaşmış ancak 45 yıldan daha az sigortalılık süresi olan kişiler için kısmi aylık alma hakkı bulunmaktadır. Ayrıca 63 yaşında olup en az 41 yıl sigortalılık süresi olanlar erken emekli olabilmektedir.

Yaşlılık aylığı sigortalının ömür boyu elde edeceği toplam gelirin %60'ı (evli sigortalının eşinin geliri yoksa %75) olarak hesaplanmaktadır. Toplam gelir hesabının yapılmasında dikkate alınan ve her yıl belirlenen alt ve üst gelir sınırları bulunmaktadır.

Sistemde minimum yaşlılık aylığı tutarı belirlenmekte bu tutar ile sigortalının aylığı arasındaki fark da sigortalıya ödenmektedir. Erken emekli olanların aylığı yaşlılık aylığı ile benzer hesaplanırken, kısmi aylık hesaplamasında sigortalılık süresindeki eksiklik kadar kesinti yapılmakta, ancak en az belirlenmiş minimum aylık miktarı ödenmektedir.

Maluliyet Sigortası

Belçika'da malullük sigortası, sigortalıların ve işverenlerin ödedikleri primler ile finanse edilen zorunlu bir sosyal sigorta sistemidir. Malullük sigortasının fon kaynağı hastalık ve analık sigortası²⁴ kapsamında toplanmakta, yardımlar bu fondan sağlanmaktadır. Sistemde hizmet akdine tabi çalışanlar zorunlu kapsam altında olup, bağımsız çalışanlar ve kamu çalışanları için özel sistemler bulunmaktadır.

Sistemin bir kişiyi “malul” sayması için meslekte kazanma gücü kaybının en az %66,7 olması ve bu kaybın çalışma hayatı sırasında oluşması gerekmektedir. Malullüğün başlangıcından 12 ay öncesinde 180 günlük (yarı zamanlı çalışma için 800 saat) çalışma süresi bulunmalıdır. Ayrıca malul sayılacak kişi malullüğün başlangıcından önceki bir aylık sürede sürekli bir işçinin (haftada 38 saat çalışan) yasal yükümlüklerini yerine getirmiş olmalıdır.

Malullük aylığı referans bir gelir üzerinden hesaplanmaktadır. Bu referans gelir sigortalının malullük başlangıcında elde etmiş olduğu gelirdir. Bakmakla yükümlü kişileri olan sigortalılara bu gelirin %65'i bakmakla yükümlü kişisi olamayan ancak biriyle yaşayan sigortalıya %40'ı, yalnız yaşayan sigortalılara ise %55'i oranında malullük aylığı ödemesi yapılmaktadır. Bu ödemenin yapılabilmesi için bir yıllık bekleme süresi bulunmaktadır. Aylık miktarının belirlenmesinde yaşlılık aylığında olduğu gibi minimum ve maksimum referans gelir belirlenmiştir. Malullük aylığının asgari miktarları da yukarıda yer alan aylık bağlama oranları çerçevesinde yıllık olarak açıklanmakta, hesaplamada çıkan tutar bu tutarların altında ise asgari aylık tutarı ödenmektedir.

Belçika'da, malullük aylığının diğer sosyal güvenlik yardımlarıyla ve mesleki bir gelirle birleşme imkanı bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle, kişi malullük aylığı yanında diğer yardımlardan da yararlanabilmektedir. Ayrıca, kişinin aktif yaşama geri dönebilmesi için rehabilitasyon yapılması da mümkündür.

Ölüm Sigortası

Ölüm sigortasının kapsamı da yaşlılık sigortası ile benzer bir yapıdadır ve fon kaynakları ortaktır. Sistemden ölüm aylığı alma hakkı sadece ölen sigortalı ile en az bir yıldır evli olan dul eşine verilmiştir. Yasal birlikte yaşama süresi de değerlendirmeye alınmaktadır. Eğer sigortalının ölümünü takip eden 300 gün içinde bir çocuk dünyaya gelmişse ya da sigortalının ölümü evlilik tarihinden sonra bir kaza ya da meslek hastalığı sonucu gerçekleşmişse bu bir yıllık süre aranmamaktadır.

Ölüm aylığı hesabı yaşlılık aylığı hesabına benzer bir şekilde yapılmaktadır. Ölen

²⁴ Bkz. Belçika Hastalık ve Analık Sigortası

sigortalının hesaplanan referans gelirin %62,5 tutarından ölen sigortalının kendisinin hak etmiş olduğu emekli aylığı gelirleri düşürülerek hesaplanmaktadır. Yaşlılık aylığı almakta iken ölen bir sigortalının eşinin aylığı yaş, çocuk olup olmaması, engelli olup olunmaması ve eşin sigortalılık süresinin 45 yıldan az olup olmamasına göre değişmektedir. Yaşlılık sigortasında olduğu gibi ölüm sigortasında da asgari aylık tutarı tespit edilmektedir.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Belçika'da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına hizmet akdine tabi çalışanlar girmektedir. Bağımsız çalışanlar kapsam dışı olup kamu çalışanları için özel sistem bulunmaktadır. Sistemin finansmanı işverenlerin ödediği primlerle karşılanmaktadır. İş kazası sigortası için diğer sigorta kollarında olduğu gibi referans gelir üzerinden %0,32 oranında temel bir prim toplanmakta, bu tutarın üzerine işletmenin değerlendirilmiş riskine göre bir tutar hesaplanarak ilave edilmektedir. Meslek hastalıklarında ise temel prim tutarı referans gelirin %1 oranında olmaktadır, asbeste bağlı hastalıklar için bu oran %0,01 artırılmaktadır.

İş kazasının kapsamına, işin uygulanması sırasında meydana gelen ve bir arıza bırakan kazalar girmektedir. Ayrıca, ev ve iş arasındaki yolda meydana gelen kazada bu kapsamda değerlendirilmektedir. Meslek hastalıkları ise, 1969 tarihli Kraliyet Kararnamesinin ekli listesinde açıkça yazılı olan hastalıklardır. Ayrıca, listede yer almayıp çalışma nedeniyle meydana gelen bir hastalığın, mesleki hastalık olduğuna yetkili kurullar karar vermektedir. Kanıtama yükümlülüğü, ilgili kişiye veya hak sahibine aittir.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından geçici ya da sürekli nakdi yardımlar sağlanmaktadır. Öncelikle sigortalıya iyileşinceye ya da kalıcı malullük tespitine kadar referans gelirin %90'ı ödenmektedir. Günlük referans gelir iş kazası ve ya meslek hastalığının oluştuğu tarihten önceki yıla ait gelirin 1/365'i alınarak hesaplanmaktadır. Meslek hastalığından geçici nakdi yardım alabilmek için hastalık durumun en az 15 gün sürmesi gerekmektedir. Günlük referans gelirin hesaplanması için belirlenmiş minimum ve maksimum gelir tutarları bulunmaktadır. Perakende fiyat endeksi temel alınarak verilen yardımlar güncellenmektedir.

Kalıcı bir maluliyet söz konusu olduğunda eğer malullük derecesi %100 ise sigortalıya referans gelirin %100'ü ödenmektedir. Malullük derecesinin %10-%100 arasında olduğu durumlarda bu orana göre ödenecek miktar hesaplanmaktadır. Eğer malullük derecesi %5-%10 arasında ise hesaplanan tutarda 1/4 oranında indirim yapılmaktadır. Malullük derecesinin %5'in altına olduğu durumda ise hesaplanan tutarın yarısı ödenmektedir. Nakdi yardımların yanında sigortalıya tedavi yardımları da sağlanmaktadır.

İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının eşine, çocuklarına eğer eşi ve çocukları yoksa aylık almaya hak kazanabilecek anne ve babasına ya da 18 yaşından küçük kardeşlerine, torunlarına ölüm aylığı bağlanmaktadır.

Hastalık ve Analık Sigortası

Belçika'da hastalık ve analık sigortasının geçmişi 1894 yılında çıkan "Karşılıklı Fayda Toplumu" yasasına dayanmakta, bu yasa kapsamında yer alan hizmet akdine tabi çalışanlar ile "Yardımcı Hastalık ve Malullük Sigortası" fonu kapsamındaki yararlanmaktadır. Bağımsız çalışanlar ve deniz adamları için özel sistemler bulunmaktadır. Sisteme gönüllü katılım mümkündür. Yaşlılık aylığı alanlar ve diğer sosyal güvenlik sistemlerine tabi olanlar tedavi yardımları kapsamında yer almaktadır.

Hastalık ve analık sigortasının fon kaynaklarına bakıldığında primlerle finansmanının sağlandığı görülmektedir. Sigortalı hissesi olarak tedavi yardımları için referans gelirin %3,55'i, nakdi sağlık yardımları ve malullük aylığı için referans gelirin %1,15'i alınmaktadır. İşverenler ise sisteme tedavi yardımları için %3,8, nakdi sağlık yardımları malullük aylığı için %2,2 ve analık yardımları için %0,15 katkı yapmaktadır. Referans gelir beyaz yakalılar için sigortalının brüt gelirin %100'ü, mavi yakalılar için sigortalının brüt gelirin %108'i olarak hesaplanmaktadır. Devlet bu sisteme hem sübvansiyon sağlamak hem de vergilerden ve ek ücretlerden sağlanan gelirleri aktarmaktadır.

Bu sigorta kapsamından nakdi hastalık yardımı, nakdi analık yardımı, doğum yardımı, evlat edinme yardımı ve tedavi yardımları sağlanmaktadır. Sigortalının hastalanması halinde nakdi yardımlardan yararlanabilmesi için iş göremezliğin başlangıcından 12 ay öncesinde 180 günlük (yarı zamanlı çalışma için 800 saat) çalışma süresi bulunmalıdır. Ayrıca iş göremez sayılacak kişi iş göremezliğin başlangıcından önceki bir aylık sürede sürekli bir işçinin (haftada 38 saat çalışan) yasal yükümlüklerini yerine getirmiş olmalıdır. Geçici iş göremezlik ödeneği beyaz yakalılar için 30 günlük bekleme süresinin, mavi yakalılar için 15 günlük bekleme süresinin ardından sigortalının gelirin %60'ı hesaplanarak ödenmektedir. Bekleme süresi boyunca sigortalılara işverenleri tarafından ödeme yapılmaktadır. Ödenecek tutarın hesabı için belirlenmiş maksimum günlük miktar bulunmaktadır. Eğer hastalık yedi ay ve daha fazla sürmüş ise sigortalının bakmakla yükümlü olan kişisi olup olmadığına göre değişen miktarlarda günlük ödeme yapılmaktadır.

Nakdi analık yardımı için sigortalının analık halinin başlangıcından en az 6 ay öncesinde sigortalılığının başlamış olması ve bu 6 aylık süre içerisinde 120 günlük (yarı zamanlı çalışma için 400 saat) çalışma süresi bulunması gerekmektedir. Geçici iş göremezlik durumundaki yasal yükümlülükler nakdi analık yardımları için de geçerli olmaktadır. Doğum yardımı ve evlat edinme yardımı aile yardımları kapsamında ödenmektedir. Tedavi yardımlarından faydalanmak için genel olarak yararlanma şartı bulunmamakla beraber bazı özel durumlarda en az 6 ay sigortalılık süresi aranmaktadır. Tedavi yardımlarının kapsamında genel ve özel bakım, ameliyat hizmeti, hastane hizmetleri, laboratuvar hizmetleri, ilaç, analık durumuna ilişkin bakım hizmetleri, diş tedavisi, hemşirelik hizmetleri, rehabilitasyon, ulaşım gibi bir çok hizmet bulunmaktadır. Katkı payı ödemeleri sigortalının statüsüne ve gelirine göre değişmektedir. Hizmet sunumu açısından sigortalılar ve bakmakla yükümlü kişiler arasında fark bulunmamaktadır.

Aile Yardımları

Aile yardımları istihdam bağıntılı aile yardımları ve sosyal yardım sistemi olarak iki temel sistemden oluşmaktadır. Hizmet akdine tabi çalışanlar ve bağımsız çalışanların ailelerinin kapsamında olduğu istihdam bağıntılı aile yardımlarında hak sahibi olmak için sigortalı olmak ve 18 yaşın altında (öğrenim, engellilik, işsiz olma ya da gelir elde etme durumuna göre yaş şartı 21 ya da 25 olmaktadır) bir çocuk sahibi olmak gerekmektedir. Bu sigorta kolundan sağlanan yardımlar, temel aile yardımı, sosyal tamamlayıcı yardım, çocuğun yaşına bağlı tamamlayıcı yardım, yıllık tamamlayıcı yardım, hasta ya da engelli çocuk tamamlayıcı yardımı, doğum yardımı ve evlat edinme yardımından oluşmaktadır. Sosyal yardım sistemi kapsamına diğer sistemlerden faydalanmayan çocuklu (18 yaş altı, belirli şartlar altında 25 yaş altı) ihtiyaç sahibi aileler girmektedir. Bu sistemden yardım alacak aileler gelir testine tabi tutularak belirlenmektedir. Sistemden sağlanan yardımlar garantili aile yardımı, yıllık tamamlayıcı yardım, doğum yardımı ve evlat edinme yardımından oluşmaktadır. Her iki sistemde de yardımlar çocuk sayısına göre artış göstermektedir. Çocuğun yaşına bağlı yardımlarda her bir yaş grubu için ayrı yardım miktarları belirlenmiştir.

İşsizlik Sigortası

Belçika'da işsizlik sigortası hizmet akdine tabi çalışanları, ilk defa iş arayanları, bazı öğrenci gruplarını, engelli çalışanları kapsamına alan bir sosyal sigorta sistemidir. Sistem sigortalı ve işverenden alınan primlerle finanse edilmektedir.

İşsizlik ödemesinden faydalanabilmek için irade dışı işsiz kalmak, herhangi bir işi olmamak, işe ve çalışmaya elverişli olmak, 16 ila 65 yaş arası olmak, iş arama kurumuna kayıtlı olmak, aktif olarak iş arıyor olmak, Belçika'da yaşıyor olmak ve herhangi bir ücreti olmamak gibi genel şartlar aranmaktadır.

İşsizlik sigortasından sağlanan yardımlar işsizlik ödeneği, iş arama ödeneği, şirket takviyesi ile istihdam yardımı ve yaşlı işsiz yardımudur. İşsizlik ödeneği süresi kişinin yaşına ve sigortalılık süresine göre değişmektedir. İlk üç ay için ödenek miktarı sigortalının ortalama aylık gelirinin %65'i olarak hesaplanmaktadır. Devam eden dokuz ay için %60'ı oranında ödenmektedir. Belirli şartlar altında ödeme süresi 36 aya kadar uzamaktadır. Süre uzadıkça yine belirli şartlar altında hesaplama oranı düşmektedir.

İş arama yardımı 25 yaşından küçüklere ve belirli eğitim şartlarını yerine getiren kişilere verilmektedir. Şirket takviyesi ile istihdam yardımı 62 yaşında ya da daha büyük, erkek için 40 yıl kadın için 34 yıl sigortalılık süresi olan kişilerin emeklilik yaşlarına kadar istihdamda kalabilmeleri için ödenen bir yardımdır. Yaşlı işsiz yardımı ise 55 yaşında ya da daha büyük, en az 20 yıl sigortalılık süresi olan ve en az 12 aydır işsiz olan kişilere ödenmektedir. Yardım miktarı yaşa ve ailenin durumuna göre değişmektedir.

4. Birleşik Krallık

Birleşik Krallık Sosyal Güvenlik Sistemi

Birleşik Krallık (İngiltere) endüstrileşmesini erken tamamlamış ve dünya genelinde modern anlamda sosyal güvenlik sistemini ilk başlatan ülkelerdendir. Sosyal sigorta alanında ilk yasal düzenlemeyi iş kazası sigortası alanında 1897 yılında gerçekleştirmişlerdir.

İngiliz sosyal güvenlik sistemi, sağlık hizmeti ve tipik sosyal risklere (yaşlılık, maluliyet, ölüm vb.) karşı gelir güvencesi kurumları şeklinde klasik bir ayrıma tabi tutulmaktadır. Günümüzdeki sistemin temelleri ünlü İngiliz İktisatçı William Beveridge tarafından hazırlanan raporla atılmıştır.

Sağlık sigortası sistemi olan Ulusal Sağlık Hizmetleri Sistemi 1948 yılında kurulmuştur ve evrensel olarak bütün toplumu kapsayan bir sistemdir. Başlıca özelliği, ikamete dayalı primsiz bir sistem olması ve vergilerle genel bütçe tarafından finanse edilmesidir. Sağlık hizmetleri sistemi Sağlık ve Sosyal Bakım Bakanlığı'na bağlı Ulusal Sağlık Kurumu (National Health Service-NHS) tarafından yürütülmektedir.

Emeklilik sistemi ise hak kazanma koşulları açısından primli ve primsiz sistem olarak ikiye ayrılır. Primli sistem tarafında, Dünya Bankası'nın üç sütunlu sınıflandırmasına uygun şekilde; birinci sütunda bütün çalışanları kapsayan kamusal emeklilik programı, ikinci sütunda işyeri ve mesleki sigorta planları ve üçüncü sütunda bireysel emeklilik sistemi yaygın bir şekilde uygulanmaktadır. Bunun yanında, primli sosyal sigorta aylıklarını elde edemeyen alt gelir gruplarına yönelik gelir testine tabi primsiz aylık ve sosyal yardım sistemleri mevcuttur.

Sigorta primleri hizmet akdine tabi çalışanlarda gelirlerinin yüzdesi üzerinden, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlarda ve çalışmayanlarda (isteğe bağlı) ise maktu bir tarifeye göre alınmaktadır. Primler her risk için ayrı ayrı alınmayıp tümü için tek bir ödeme yapılmaktadır. Bütün sigortalılara verilen yardımlar ve ödenekler genellikle maktu miktar üzerinden haftalık olarak belirlenmekte olup, her yıl vergi yılı başlangıcı olan 6 Nisan'da güncellenmektedir.

Primlerin toplanmasından ve primlerin toplandığı Ulusal Sigorta Prim Fonu'nun (National Insurance Contribution Fund) yönetiminden Gelir ve Gümrük Bakanlığı (Her Majesty's Revenue and Customs-HMRC) sorumludur. Primli ve primsiz nakdi aylıkların/ yardımların dağıtımı Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı gözetiminde Emeklilik Hizmetleri Kurumu (Pension Services) ve İş Kurumu (Jobcentre Plus) tarafından yürütülmektedir. İngiltere'de yardım koşullarının ve miktarlarının belirlenmesinde vergi yılı önemli bir yere sahiptir ve vergi yılı her sene 6 Nisan'da başlar takip eden sene 5 Nisan'da biter. Bu nedenle aşağıda yardım miktarları verilirken, miktarın 2018 Nisan ve 2019 Nisan arası olduğunu göstermek için (2018/19 yılı) şeklinde yazılmıştır.

Yaşlılık Sigortası

Birleşik Krallık'ta genel anlamda kamusal emeklilik sistemi primli bir sistemdir. Ancak eksik prim vb. nedenlerle yaşlılık ve diğer primli yardımlara hak kazanamayanlar için gelir testine tabi çeşitli sosyal yardımlar vardır.

Son dönemde yapılan bir reform ile kamusal emeklilik (State Pension-SP) sisteminde 6 Nisan 2016 tarihi önemli bir ayırım olmuştur. Bu tarih öncesi iki ayaklı kamusal emeklilik sistemi vardır. Birincisi Temel Kamusal Emeklilik (Basic State Pension-BSP), ikincisi ise Ek (İkinci) Kamusal Emeklilik'tir (Additional (Second) State Pension-ASP). Sistemin karmaşık ve zor anlaşılır olmasından dolayı basitleştirme ihtiyacı doğmuştur. Vatandaşların sistemi daha iyi anlayarak yaşlılık dönemlerine ilişkin emeklilik yatırımlarını daha isabetli yapabilmeleri için, 6 Nisan 2016 tarihinden sonra anlaşılması daha kolay tek ayaklı (Single Tier) emeklilik sistemine geçilmiştir ve bu sistem Yeni Kamusal Emeklilik (New State Pension-NSP) olarak isimlendirilmiştir.

2011 yılında çıkartılan kanun ile nüfusun yaşlanması nedeniyle kamusal emeklilik yaşı 2011 yılında erkekler için 65 ve kadınlar için 60 iken, 2018 yılına kadar kademeli olarak artarak kadın ve erkeklerde 65 olarak eşitlenmesine karar verilmiştir. Yine bu kanuna göre emeklilik yaşı herkes için kademeli olarak 2018 yılından 2020 yılına kadar 65'ten 66'ya yükseltilecektir. Daha sonra ileriki yıllarda emeklilik yaşı 2026'dan 2028 yılına kadar herkes için 66 yaştan 67 yaşa yükseltilmesi öngörülmüştür.

Temel Kamusal Emeklilik (Basic State Pension-BSP) ise bütün çalışanlar (işçi, bağımsız çalışan ve memurlar) ile gönüllü sigortalı olanlar BSP kapsamındadır. Fakat kapsama dahil olabilmek için kazanç limitleri belirlenmiştir. Hizmet akdine tabi çalışan kişinin BSP'ye dahil olması ve prim ödeyebilmesi için haftalık en az 162 sterlin (2018/19 yılı) ve bağımsız çalışan kişinin de yıllık en az 6205 sterlin (2018/19 yılı) kazanması gerekmektedir.

Bu emeklilik türünden aylık bağlanabilmesi için, 6 Nisan 2016 tarihinden önce o dönem geçerli emeklilik yaşı olan erkekler için 65 yaşında ve kadınlar için 63 yaşında olmak ve 30 yıl prim ödemiş olmak gerekir. 30 yıl prim şartını doldurmak için kişinin çocuğa, yaşlıya, özürlü bir akrabasına baktığından dolayı çalışmadığı veya iş göremezlik, hastalık ya da işsizlik ödeneği gibi bazı yardımları aldığı dönemler prim ödenmiş günler olarak sayılır (crediting). (Bu uygulama ülkemizdeki borçlanma uygulamasına benzemektedir, ancak bu sistemde ülkemizde olduğu gibi sigortalı tarafından herhangi bir ücret ödenmemektedir. Sayılan sebeplerden ötürü oluşmuş prim boşlukları prim ödenmiş gibi sayılarak (crediting) doldurulmaktadır.) Diğer yandan crediting/saydırma yöntemiyle de prim ödeme süresi doldurulamıyorsa, kişi isterse boş olan dönemlere ilişkin gönüllü toptan prim ödemesi yaparak süre şartını yerine getirebilir.

BSP'de en az bir yıl ve üzeri (30 yıldan az) prim ödeme süresi olan kişiler kısmi aylık alabilirler (Partial pension). Bu durumda aylık miktarı tam aylığın prim ödeme süresine göre belirlenen belli bir oranı olmaktadır. Tam BSP aylık miktarı haftalık maktu olarak 125,95 sterlindir (2018/19 yılı).

Ek (İkinci) Kamusal Emeklilik (Additional (Second) State Pension-ASP) Hizmet akdiyle çalışanlar bazı durumlarda BSP yanında ikinci bir emeklilik olarak Ek Kamusal Emeklilik (ASP) hakkı kazanırlar. Bağımsız çalışanlar ise ASP uygulamasından yararlanamazlar. Bu emeklilik türünden faydalanmanın yaş ve prim gün şartı BSP ile aynıdır ve 6 Nisan 2016 tarihinden önce o dönem geçerli emeklilik yaşı olan erkekler için 65 yaşında ve kadınlar için 63 yaşında olmak ve 30 yıl prim ödemiş olmak gerekir.

Bu şartların yanında yıllık kazanç alt sınırının (lower earnings limit-2018/19 yılı için yıllık 6032 sterlidir) üzerinde kazanç elde etmek veya bazı devlet yardımlarından faydalanıyor olmak, ayrıca işyeri emeklilik planı veya bireysel emeklilik planından dolayı ek kamusal emeklilikten vazgeçmiş (Contracted-out of the additional state pension through workplace or personal pension) olmak gerekir. Eğer çalışılan işyerinin veya meslek grubunun işyeri sigortası (mesleki emeklilik) varsa, kişi işyeri programına dahil olarak ek kamusal emeklilik uygulamasından çıkar. Bu kişiler temel emeklilik için ödenen ulusal sigorta primlerinin (National Insurance Contribution) yanında işyeri sigortası için de prim öder. Fakat bunların tabi oldukları ulusal sigorta prim oranları (BSP için) biraz daha düşük hesaplanır.

İş yeri sigortası Dünya Bankası emeklilik sistemleri sınıflandırmasına göre ikinci sütunda sayılan mesleki emeklilik planlarına girer. Birleşik Krallık'ta örneğin hastane çalışanları, belediye çalışanları, öğretmenler, memurlar, polisler, askerler için işyeri sigortası vardır. Bunun yanında isteyen şirket sahibi işverenler de çalışanları için işyeri sigortası planı sunabilir.

ASP aylık miktarı maktu bir miktar olmayıp, sigortalının ortalama kazancına ve prim ödeme süresine göre değişebilmektedir. BSP ve ASP uygulamasına son verilmiştir ve emeklilik yaşına 6 Nisan 2016 tarihinden sonra erişenler için uygulanmamaktadır. Ancak 6 Nisan 2016 tarihinden önce bağlanan yaşlılık aylıklarının ödenmesine devam edilmektedir. 6 Nisan 2016 sonrası bu emeklilik uygulamalarının yerini Yeni Kamusal Emeklilik (New State Pension-NSP) uygulaması almıştır.

Yeni Kamusal Emeklilik (New State Pension-NSP) Sisteminden faydalanabilmek için emeklilik yaşına 6 Nisan 2016 tarihinden sonra erişmek gerekir. Emeklilik yaşı günümüzde erkek ve kadın için 65 yaş olarak eşitlenmiştir. Yaş şartı 2018'den 2020 yılına kadar kademeli olarak 66'ya ve 2026'dan 2028 yılına kadar kademeli olarak 67'ye yükseltilecektir. Bunun yanında daha önce 30 yıl olan prim ödeme süresi şartı, 35 yıla çıkartılmıştır. Ancak 6 Nisan 2016 tarihinden önce sigorta başlangıcı olanlar için 30 yıl şartı korunmuştur. Yine kısmi emeklilik için daha önceden bir yıl olan prim ödeme süresi 10 yıla çıkartılmıştır. En az 10 yıl ve üzeri (35 yıldan az)) prim ödeme süresi olan kişiler kısmi aylık alabilirler (Partial pension). Prim ödeme süresindeki boşluklar önceki BSP sisteminde olduğu gibi crediting/saydırma veya gönüllü toptan prim ödeme yöntemiyle doldurulabilir.

Hem önceki sistemde hem bu sistemde istenirse emeklilik yaşına gelenler emekli olmayı bir yaş sınırı olmaksızın erteleyebilirler. (Deferred pension) Ertelenmiş emekliliği tercih edenlerin alacakları emekli aylığı fazladan çalıştıkları her 9 hafta için yüzde 1 artar (Yıllık ortalama yüzde 5.8). Öte yandan emeklilik yaşına erişip emekli olanlar çalışmaya

devam edebilir ve bu kişiler çalışmalarından dolayı ulusal sigorta primi ödemez. Bunun yanında, belirlenen bir sınırdan sonra kamusal emekli aylıkları gelir vergisine tabidir ve kişilerin gelir vergisi hesabında dikkate alınır. Tam NSP aylık miktarı haftalık maktu olarak 164,35 sterlidir (2018/19 yılı).

Maluliyet Sigortası

İngiliz sisteminde maluliyet sigortası (Invalidity/Incapacity/Disablement Insurance) kapsamında iki farklı uygulama vardır. Birincisi; istihdam ve Destek Yardımı (Employment and Support Allowance-ESA), ikincisi; İş Yaralanmaları Özürlülük Yardımı (Industrial Injuries Disablement Benefit-IIDB)'dir. ESA iş kazası ve meslek hastalığı dahil her türlü sağlık sorunu nedeniyle geçici veya sürekli iş göremezlik hallerinde verilir ve hizmet akdine tabi çalışanları ile bağımsız çalışanları kapsayan bir nakdi yardım uygulamasıdır. IIDB ise sadece iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ortaya çıkan sürekli iş göremezlik hallerinde gelir kaybını önlemeye yönelik verilen ve sadece hizmet akdine tabi çalışanları kapsayan bir nakdi yardım türüdür. Bu bölümde ESA ele alınacak olup, IIDB ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bölümünde açıklanacaktır.

ESA yardımlarından hak kazanabilmek açısından Primli ESA ve Primsiz ESA olarak ikiye ayrılır. Prim ödeme şartlarını yerine getiremeyen ve sağlık nedeniyle iş göremez (geçici veya sürekli) olanlar gelir testine tabi bir sosyal yardım olan Primsiz ESA'ya başvurabilirler. Burada sosyal sigorta kapsamına giren Primli ESA anlatılacaktır ve sosyal yardım kapsamına giren Primsiz ESA'ya değinilmeyecektir.

İstihdam ve Destek Yardımından (Primli) [Employment and Support Allowance (Contributory) -ESA]; yararlanabilmek için prim ve yaş şartı vardır. Yaş şartı olarak 16 ile emeklilik yaşı (2018 için 65 yaş) arasında olmak gerekir. Prim şartı olarak da iki şartın aynı anda gerçekleşmesi gerekir. Şöyle ki; son iki vergi yılından en az birinde tamamlanmış 26 hafta prim ödeme günü olması ve son iki vergi yılının her ikisinde tamamlanmış toplamda en az 50 hafta prim ödeme günü veya prim ödeme günü sayılabilen (credited) günlerin olması gerekmektedir.

Primli ESA uygulamasında 7 günlük bir bekleme süresi vardır. Hastalığın başladığı günden sonraki 7 gün için ödeme yapılmaz. Ödeme başladıktan sonraki ilk 13 hafta içerisinde çalışma gücü derecesi değerlendirilmesi (Work Capability Assessment) yapılır. Çalışma gücü değerlendirme sonucuna göre kişiler iki ayrı gruba yerleştirilir. Birincisi; çalışma gücü kayıp oranı az olan ve çalışma hayatına kısa zamanda dönebilecek kişilerin yerleştirildiği "çalışma bağlantılı faaliyet grubu"dur. İkincisi ise çalışma gücü kayıp oranı fazla olan ve çalışma hayatına geç dönecek veya hiç dönemeyecek kişilerin yerleştirildiği "destek grubu"dur.

Birinci gruba yerleştirilenler iş bulma amaçlı veya becerilerini geliştirmeye yönelik iş kurumu danışmanları ile düzenli olarak mülakata katılmak zorundadır. Bu grupta olanların ESA ödemeleri geçicidir (geçici iş göremezlik ödeneği) ve en fazla bir yıla kadar ödeme yapılmaktadır. Bir yıldan sonra Primli ESA uygulamasından çıkarılır ve sağlık sorunları nedeniyle iş göremezlikleri devam ederse gelir testine tabi Primsiz ESA'ya başvurabilirler.

İkinci grupta olanların iş kurumuna düzenli mülakatlara gitme zorunluluğu yoktur ve bu kişilerin ESA ödemeleri sürekli hale gelerek (Sürekli iş göremezlik ödeneği / Maluliyet sigortası) iş göremezlikleri/maluliyetleri devam ettiği müddetçe ödenir. İş göremezlikleri emeklilik yaşına kadar devam ederse ESA ödemesi durdurulur ve onun yerine kamusal emekli aylığı (BSP) bağlanır.

ESA yardım miktarı olarak ise çalışma gücü değerlendirilmesinin yapıldığı ilk 13 hafta, herkes için haftalık 73,10 sterlin (25 yaşın altında olanlara 57,90) olarak eşit miktarda ödeme yapılmaktadır (2018/19 yılı). Değerlendirme sonrası birinci gruba (Çalışma Bağlantılı Faaliyet Grubu) yerleştirilenlere aynı miktarda ödemeye devam edilir. İkinci gruba (Destek Grubu) yerleştirilenlere ise bir miktar arttırılarak 109,65 sterlin (2018/19 yılı) ödemeye başlanır.

Dul ve Yetim Aylıkları

İngiliz sisteminde ölüm sigortası kapsamında yapılan yeni bir düzenleme ile 6 Nisan 2017 önemli bir tarih olmuştur. 6 Nisan 2017 tarihinden önce gerçekleşen ölüm ile bu tarih sonrası gerçekleşen ölüm sonrası verilen dul ve yetim yardımları farklılık göstermektedir. Düzenlemenin amaçları arasında, ölüm yardımları kurallarını daha anlaşılır hale getirmek, bütçe üzerindeki finansal yükü azaltmaya yönelik yardımların süresini kısaltmak, kendi kendine yetebilmeyi teşvik etmek ve yardımlar nedeniyle istihdam piyasasından uzak kalanların istihdama yönelmelerini hızlandırmak sayılabilir.

6 Nisan 2017 tarihinden önce ölenlerin geride kalanları için üç ayrı yardım uygulaması vardır. Bunlar; Dul Ebeveyn Yardımı (Widowed Parent's Allowance), Ölüm Aylığı (Bereavement Allowance) ve Cenaze Ödeneğidir. (Bereavement Payment). 6 Nisan 2017 tarihinden önce gerçekleşen ölüm nedeniyle bağlanmış olan bu aylıkların ödemelerine devam edilmektedir.

Ancak 6 Nisan 2017 tarihinde ve sonrasında ölenlerin geride kalanları için, önceki üç farklı yardım türünün özelliklerini farklı tonlarda kendi içinde barındıran bir yardım türü olarak Ölüm Destek Ödemesi (Bereavement Support Payment) başlatılmıştır.

Öte yandan, dul yardımları verilirken cinsiyet ayrımı yapılmamakta olup, kadına ve erkeğe verilmektedir. Evlilik açısından ise resmi evlilik veya eşcinsellik durumunda resmi birliktelik (civil partnership) şartı aranmaktadır. Hak sahipliği konusunda yetim kalan öz çocuk ile evlat edinilmiş çocuk aynı haklara sahiptir. Yetim çocuklara doğrudan yardım yapılmamakta, ancak yetim çocuk nedeniyle dul ebeveynine yapılan yardımın miktarı ve süresi artmaktadır.

Dul Ebeveyn Yardımının (Widowed Parent's Allowance-WPA) en önemli özelliği, yardımı alacak ebeveynin ölen kişi ile birlikte sahip oldukları en az bir çocuğa bakıyor olmasıdır. Kocasını ölen hamile kadınlar da bu aylıktan faydalanırlar. (Ölüm olayının reform öncesi, yani 6 Nisan 2017 tarihinden önce gerçekleşmiş olması gerekir.)

Yardımanın şartı; ölen kişinin yaşlılık aylığı alıyor olması ya da yaşlılık aylığı için kamusal emeklilik yaş şartı hariç diğer şart olan prim ödeme süresi şartını (tam veya

kısmi) tamamlamış olması gerekir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölümlerde prim şartı aranmaz. Bu aylık kapsamında hak sahibi kişiler; eşi veya partneri ölen ve en az bir çocuğa bakmakta olan (çocuğu nedeniyle çocuk yardımından faydalanan) ve emeklilik yaşından küçük olan dul kadın veya dul erkektir.

WPA yardımı dul ebeveynin; kamusal emeklilik yaşına ulaşması, çocukların büyümesi vb. nedenlerle çocuk yardımı alma hakkının sona ermesi ve ebeveynin başka biriyle tekrar evlenmesi veya resmi birliktelik oluşturması ile sona erer. Tam WPA yardım miktarı haftalık 117,10 sterlidir (2018/19 yılı). Ölen kişinin prim ödeme süre şartı tam dolmamış ise prim süresine göre WPA yardımı kısmi olarak azalmaktadır.

Ölüm Aylığı (Bereavement Allowance-BA); ise WPA'dan farkı bakmakla yükümlü olunan çocuğu olmayan dul kadın veya dul erkeğe veriliyor olmasıdır. (Ölüm olayının reform öncesi, yani 6 Nisan 2017 tarihinden önce gerçekleşmiş olması gerekir.) Yardımın şartı WPA ile aynıdır; ölen kişinin yaşlılık aylığı alıyor olması ya da yaşlılık aylığı için kamusal emeklilik yaş şartı hariç diğer şart olan prim ödeme süresi şartını (tam veya kısmi) tamamlamış olması gerekir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölümlerde prim şartı aranmaz.

BA yardımı kapsamında hak sahibi kişi ise, eşi veya partneri ölen ve ölüm tarihinde 45 ila emeklilik yaşı arasında olan ve bakmakla yükümlü olunan çocuğu olmayan dul kadın veya dul erkektir. BA yardımı kişinin başka biriyle tekrar evlenmesi veya resmi birliktelik oluşturması ile sona erer. BA yardımı ölüm tarihinden sonra 52 hafta süreyle ödenir ve miktarı yaşa göre ve ölen kişinin prim ödeme süresine göre değişmektedir. 55 yaş üzeri kişiler için haftalık 117,10 sterlidir (2018/19 yılı). 54 ila 45 yaş arası kişiler için bu miktar oransal olarak azalmaktadır.

Cenaze Ödeneği (Bereavement Payment-BP) yardımının diğerlerinden farkı tek seferde yapılan maktu bir ödeme olmasıdır. (Ölüm olayının reform öncesi, yani 6 Nisan 2017 tarihinden önce gerçekleşmiş olması gerekir.) Yardımın şartı; ölen kişinin yaşlılık aylığı için yeterli prim ödeme süresi şartını (tam veya kısmi) tamamlamış olması gerekir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölümlerde prim şartı aranmaz. Ayrıca hak sahibi dul eşin ölüm tarihinde emeklilik yaşından küçük olması veya dul eş emeklilik yaşından büyük ise ölen eşin yaşlılık aylığı almıyor olması gerekir. BP yardımı miktarı tek seferlik 2000 sterlidir (Nisan 2017).

Ölüm Destek Ödemesi (Bereavement Support Payment); 2017 yılında ölüm sigortası alanında yapılan bir reform ile yukarıda sayılan üç ayrı ölüm yardımının yerine 6 Nisan 2017 tarihinden sonra gerçekleşen ölümler için Ölüm Destek Ödemesi olarak uygulanmaya başlamıştır. Bu yardım türünden faydalanabilmek için, ölen sigortalının herhangi bir vergi yılında haftalık minimum prime esas kazançlar üzerinden en az 26 hafta prim ödemiş olması gerekir. Haftalık minimum prime esas kazanç miktarı 2018/19 yılı için 116 sterlidir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ölümlerde prim şartı aranmaz.

Ölüm destek ödemesinde hak sahibi; eşi veya partneri ölen, çocuğu olsun veya olmasın ölüm tarihinde emeklilik yaşının altında olan dul kadın veya dul erkektir. Ölüm

destek ödemesinin miktarı, çocuğun olup olmadığına göre değişir ve yüksek veya standart olarak belirtilen iki tür oran mevcuttur. Her iki oran da, önce yüksek miktarda bir ilk ödemeyi ve akabinde 18 ay ile sınırlı aylık ödemeleri içerir. Bakmakla yükümlü çocuğu olan veya hamile olanlara yüksek orandan ödeme yapılır. Ekonomik olarak kendisine bağlı çocuğu olmayanlara standart ödeme yapılır.

Yüksek orandan ödeme planında 3500 sterlinlik ilk ödeme ve akabinde 18 ay boyunca 350 sterlinlik aylık ödemesi bulunmaktadır. Standart ödeme planında ise 2500 sterlinlik ödeme ve akabinde 18 ay boyunca 100 sterlinlik aylık ödemesi bulunmaktadır. Diğer yandan, tekrar evlilik veya resmi birliktelik oluşturma nedeniyle ölüm destek ödemesi kesilmemekte ve 18 ay tamamlanıncaya kadar devam etmektedir.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İngiliz sisteminde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası sadece bir işverene bağlı çalışanları kapsar ve bu sigorta kolu kapsamında iki tür yardım uygulaması vardır.

Birincisi; İstihdam ve Destek Yardımı (Employment and Support Allowance-ESA), ikincisi; İş Yaralanmaları Özürlülük Yardımı (Industrial Injuries Disablement Benefit-IIDB)'dir. ESA iş kazası ve meslek hastalığı dahil her türlü sağlık sorunu nedeniyle geçici veya sürekli iş göremezlik hallerinde verilir ve hizmet akdine tabi çalışanları ile bağımsız çalışanları kapsayan bir nakdi yardım uygulamasıdır. IIDB ise sadece iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ortaya çıkan sürekli iş göremezlik hallerinde verilen ve sadece hizmet akdine tabi çalışanları kapsayan bir nakdi yardım türüdür. Bu bölümde IIDB ele alınacaktır. ESA detaylı olarak "Maluliyet Sigortası" bölümünde açıklanmıştır.

İş kazası ve meslek hastalığı hallerinde, tıbbi değerlendirme sonucu iş göremezlik derecesi en az %14 ve üzeri olarak tespit edilirse, hizmet akdine tabi çalışan sigortalıya IIDB kapsamında sürekli nakdi yardım bağlanır. Yardım ödemeleri iş kazasını veya hastalığın teşhisini takip eden 15'inci haftadan itibaren başlar. Emekli aylığı, işsizlik ödeneği ve primli ESA yardımı almak IIDB yardımı almaya engel değildir.

IIDB yardım miktarı iş göremezlik derecesine göre değişmektedir. %100 dereceli iş göremezlik hallerinde tam IIDB ödenir ve haftalık 174,80 sterlindir (2018/19 yılı). Kısmi iş göremezliklerde IIDB yardımı; %20 ila %90 arası iş göremezlik derecesine göre haftalık 34,96 sterlin ila 157,32 sterlin arasında kademli olarak artmaktadır (2018/19 yılı). Bununla birlikte, IIDB yanında eğer kişi günlük işlerini yapmakta bir başkasının bakımına muhtaç ise, iş göremezlik derecesine göre değişen oranlarda haftalık 34,95 ila 135,80 sterlin arasında (2018/19 yılı) Sürekli Bakım Yardımı (Constant-attendance Allowance) adı altında bir ek yardım bağlanmaktadır. Ayrıca, eğer kişinin iş göremezlik derecesi ve aldığı Sürekli Bakım Yardımı en yüksek ilk iki kademe ise kişiye haftalık 69,90 sterlin (2018/19 yılı) Ağır Özürlülük Yardımı (Exceptionally Severe Disablement Allowance) adı altında ek bir yardım daha bağlanmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı hallerinde her türlü aynı sağlık yardımı Sağlık ve Sosyal Bakım Bakanlığı'na bağlı Ulusal Sağlık Hizmetleri Kurumu (National Health Service-NHS) tarafından sağlanmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle gerçekleşen ölüm durumlarında da normal ölümlerde uygulanan yardımlar prim şartı aranmaksızın aynen uygulanmaktadır. Ölüm yardımlarına ilişkin detaylı bilgi “Dul ve Yetim Aylıkları” bölümünde verilmiştir.

Hastalık ve Analık Sigortası

İngiliz sisteminde hastalık ve analık hallerinde verilen nakdi yardımlar, yardımı vermekle sorumlu olan taraf açısından iki türdür. Bazı yardımlar işverenler tarafından verilmektedir.

İşverenlerin çalışanına ödemekle yükümlü olduğu ve sadece hizmet akdine bağlı çalışanları kapsayan yardımlar şunlardır: 1) Zorunlu Hastalık Ödemesi (Statutory Sick Pay), 2) Zorunlu Analık Ödemesi (Statutory Maternity Pay), 3) Zorunlu Babalık Ödemesi (Statutory Paternity Pay), 4) Zorunlu Evlat Edinme Ödemesi (Statutory Adoption Pay), 5) Zorunlu Paylaşılmış Ebeveynlik Ödemesi (Statutory Shared Parental Pay).

Bu sayılan yardımlara hak kazanma koşullarını yerine getiremeyen veya bu yardımları alma süresi dolan ve hastalık nedeniyle iş göremezliği devam eden hizmet akdine tabi çalışanlar ile herhangi bir sağlık sorunu nedeniyle iş göremez olan bağımsız çalışanlar, devlet tarafından sunulan İstihdam ve Destek Yardımı (Employment and Support Allowance-ESA) ve Analık Yardımı (Maternity Allowance-MA) uygulamalarından yararlanırlar.

Hastalık nedeniyle iş göremezlik hallerinde verilen ESA uygulaması “Maluliyet Sigortası” bölümünde detaylı olarak açıklanmıştır. Burada hastalık ve analık hallerinde işverenlerin vermekle yükümlü olduğu yardım türlerine ve analık halinde devlet tarafından sunulan Analık Yardımı açıklanacaktır.

Zorunlu Hastalık Ödemesinden (Statutory Sick Pay-SSP); haftalık ortalama kazancı, kazanç alt sınırı (lower earnings limit-2018/19 yılı için haftalık 116 sterlindir) üzerinde olan ve hizmet akdine tabi çalışan kişiler işlerini yürütemeyecek kadar hasta olduğu zaman faydalanırlar. Herhangi bir prim ödeme süresi veya ilgili işverene bağlı çalışma süresi gibi başka bir şart yoktur.

Yardımanın miktarı en az haftalık 92,05 sterlindir. Eğer çalışılan firmanın hastalık ödemesi planı veya mesleki sigortası var ise bu miktar artabilir. SSP uygulamasında üç gün bekleme süresi vardır ve iş göremezlik ödemesi hastalığın devam etmesi halinde dördüncü günden itibaren en fazla 28 hafta süre ile işveren tarafından verilir.

Zorunlu Analık Ödemesi (Statutory Maternity Pay-SMP); Analık halinde bu yardımdan faydalanabilmek için, haftalık ortalama kazancın, kazanç alt sınırı (lower earnings limit-2018/19 yılı için haftalık 116 sterlindir) üzerinde olması ve beklenen doğum haftasından önceki 15’inci haftayı da kapsayacak şekilde kesintisiz olarak en az 26 hafta aynı işverene bağlı olarak çalışmış olmak gerekir. SMP yardım süresi 39 haftadır, miktarı olarak ise işveren, ilk 6 hafta için haftalık ortalama kazancın %90’ı ve sonraki 33 hafta ya 145,18 sterlin ya da haftalık ortalama kazancın %90’ını (hangisi daha az ise) öder.

Zorunlu Babalık Ödemesi (Statutory Paternity Pay-SPP) çerçevesinde eşi doğum yapan erkekler için SPP yardımını hak etme koşulları ve yardım miktarı Zorunlu Analık Ödemesi koşulları ile aynıdır. Ancak yardım ödeme süresi kişinin kendisinin tercihine göre babalık izni süresince bir veya iki haftadır.

Zorunlu Evlat Edinme Ödemesi (Statutory Adoption Pay-SAP); bu yardımın hak etme şartları, yardımın süresi ve miktarı Zorunlu Analık Ödemesi ile aynıdır. Evlat edinmenin resmen onaylandığı tarihten önce kesintisiz olarak en az 26 hafta aynı işverene bağlı çalışmış olmak gerekmektedir. Hem kadınlar hem erkekler tek başlarına veya çift olarak birlikte evlat edinebilirler. Bir çiftin birlikte evlat edinmesi halinde, cinsiyetine bakmaksızın ebeveynlerden sadece bir kişi Zorunlu Evlat Edinme Ödemesi alabilir.

Zorunlu Paylaşılmış Ebeveynlik Ödemesi (Statutory Shared Parental Pay-SSPP); çocuğu doğan veya evlat edinen ebeveynler eğer isterlerse, yukarıda açıklanan Zorunlu Analık, Babalık ve Evlat Edinme Ödemesi şartlarını yerine getirmeleri halinde, çalışmadan ve yukarıdaki miktarlarda ödeme almak suretiyle Zorunlu Paylaşılmış Ebeveynlik Ödemesi uygulamasından faydalanabilirler. Bu kapsamda ebeveynler, zorunlu analık izninin kullanıldığı doğumu takip eden ilk iki haftadan sonraki 37 haftayı çocuğa bakma amacıyla paylaşarak kullanabilirler. Bu yardımın amacı doğumdan sonraki bir yıl içerisinde ebeveynlere çocuğun bakım sorumluluğunu paylaşmada daha esnek çalışma düzeni tercihi sunmaktır.

Yukarıda da açıklandığı üzere zorunlu yardımlara hak kazanamayan veya yardım alma süresi dolan işverene tabi çalışanlar ile bağımsız çalışanlar hastalık hallerinde “Maluliyet Sigortası” bölümünde anlatılan ESA uygulamasından faydalanırlar.

Analık Yardımı (Maternity Allowance-MA); kapsamında zorunlu analık ödemesinden (SMP) yararlanamayan hizmet akdine tabi çalışanlar, bağımsız çalışanlar ve aile işyerinde ücretsiz çalışan kadınlara devlet tarafından sunulur. MA yardımından faydalanma şartı; beklenen doğum haftasından önceki son 66 hafta içinde en az 26 hafta çalışmış olmak ve bunun 13 haftasında (13 haftanın arka arkaya olması şart değil) elde edilen ortalama haftalık kazancın en az 30 sterlin olması gerekmektedir. Yardım ödemesi doğumdan önceki 11'inci hafta başlar, 39 hafta süreyle verilir ve miktar olarak ise ya 145,18 sterlin (2018/19 yılı) ya da haftalık ortalama kazancın %90'ı (hangisi daha az ise) ödenir.

Ancak bağımsız çalışanlar 13 haftalık ortalama en az 30 sterlin kazanç üzerinden prim ödemiş olma şartını yerine getirmemiş iseler haftalık 27 sterlin alırlar. Öte yandan aile işinde ücretsiz çalışan kadınlar 13 haftalık ortalama kazanç şartına tabi değillerdir ve bunlara MA'dan 14 hafta süreyle 27 sterlin (2018/19 yılı) olarak daha kısa süre ve daha az ödeme yapılır.

Aile Yardımları

Aile yardımları kapsamında yapılan yardımlar şunlardır; 1) Çocuk Yardımı (Child Benefit-CB), 2) Çocuk Vergi İadesi Yardımı (Child Tax Credit-CTC), 3) Çalışan Vergi İadesi Yardımı (Working Tax Credit-WTC), 4) Gelir Desteği (Income Support-IS).

İngiliz sisteminde aile yardımları sosyal sigorta değil, sosyal yardım kapsamındadır ve vergilerle genel bütçeden finanse edilir. Aile ve çocuk yardımlarının hepsi bütün topluma (evrensel) uygulanmakta olup, gelir testine tabidir. Bir kişi gelir durumuna göre aynı anda farklı aile yardımlarından faydalanabilir. Çocuk yardımları, nakit ödemesi veya vergi iadesi (tax credit) yoluyla ebeveyn olsun veya olmasın çocuğa fiilen bakan (veya bakanlardan) ve birlikte yaşayan sadece bir kişiye ödenmektedir. Ayrıca, çocuğun ve ona bakan kişinin Birleşik Krallık'ta ikamet etmesi ve fiilen bulunması gerekmektedir.

Çocuk Yardımı (Child Benefit-CB) ve Çocuk Vergi İadesi Yardımı (Child Tax Credit-CTC) uygulamalarında çocuğa ilişkin şartlar aynıdır. Çocuğun 16 yaşından küçük olması veya 20 yaşından küçük ve tam zamanlı öğrenim görüyor olması gerekmektedir. CB yardım miktarı ilk çocuk için haftalık 20,70 sterlin ve ilave her bir çocuk için 13,70 sterlidir (2018/19 yılı). Öte yandan eğer hane halkından bir kişinin geliri yıllık 50.000 sterlini aşarsa, ödenen çocuk yardımının bir kısmı veya tamamı gelir vergisi yoluyla devlet tarafından geri alınabilir.

CTC yardımından faydalanabilmek için gelir testinde, toplam hane halkı yıllık geliri eğer bir çocuklu ise 26.200 sterlini ve eğer iki çocuklu ise 32.900 sterlini aşmamalıdır. CTC yardım miktarı olarak, bir çocuklu aileye yıllık 3.325 sterline kadar ve ilave her bir çocuk için yıllık ilave 2.780 sterline kadar ödeme yapılmaktadır (2018/19 yılı).

Bunların yanında, aile yardımları kapsamında gelir testine tabi olan, yardım süresi ve miktarları tamamen kişilerin çalışma saatleri, kazançları ve özel durumlarına göre değişebilen Çalışan Vergi İadesi Yardımı (Working Tax Credit-WTC) ve Gelir Desteği (Income Support-IS) gibi yardımlar mevcuttur.

Sağlık Sigortası

Birleşik Krallık 'ta vatandaş ve yabancı ayrımı yapmaksızın, ikamete dayalı olarak bütün toplumu kapsayan (evrensel) genel sağlık sigortası mevcuttur. Sistem vergilerle genel bütçeden finanse edilmektedir. İkamet dışında sağlık yardımlarından faydalanmanın her hangi bir şartı yoktur.

Yardımlar ile prim veya vergi ödeme arasında bir bağ kurulmamaktadır. Sistemin yürütümü Sağlık ve Sosyal Bakım Bakanlığı'na bağlı Ulusal Sağlık Hizmetleri Kurumu (National Health Service-NHS) tarafından gerçekleştirilmektedir. Tıbbi hizmetler, devlet hastaneleri ile sözleşmeli aile hekimleri ve dış hekimleri tarafından sunulmaktadır. Tedavi masrafları NHS tarafından ödenmektedir.

Sağlık yardımları kapsamında; aile hekimi muayenesi, uzman hekim hizmetleri, yatarak tedavi, analık tedavisi, diş tedavisi, ilaç, tıbbi malzeme, evde bakım, aile planlaması bulunmaktadır. Ayaktan aile hekimi veya uzman hekim muayeneleri ile hastanede yatarak tedavilerde katılım payı yoktur. Dış hekimi muayenelerinde 21,60 sterlin, 59,10 sterlin ve 256,50 sterlinlik yapılan tedavi türüne ve işleme göre değişen üç ayrı katılım payı grubu vardır (2018/19 yılı). İlaç katılım payı olarak, reçeteye yazılan her bir kalem için 8,80 sterlin (2018/19) katılım payı uygulanmaktadır.

Hastalıkları nedeniyle fazla ilaç kullanması gereken kişiler için fazladan ilaç katılım payı ödememelerine yönelik kolaylıklar vardır. Bu kişiler eğer isterlerse reçete ön ödeme sertifikası (prescription prepayment certificate) satın alarak, ödeyecekleri ilaç katılım payını belli bir limitle sınırlandırabilirler. Söz konusu sertifikalar ön ödemeli olarak 3'er aylık veya 1 yıllık olarak satılmaktadır. 3 aylık periyotta 4 ve üzeri veya 12 aylık periyotta 12 ve üzeri reçete kalemi (ilaç veya tıbbi malzeme) kullanması gereken kişiler, bu sertifikalardan satın alırlarsa fazladan ilaç katılım payı ödemezler. 3 aylık reçete ön ödeme sertifikası 29,10 sterlin ve 12 aylık sertifika 104 sterlidir (2018/19 yılı). İlaç katılım payı eczanelerde ödenmektedir. Öte yandan, gelir testine dayalı bazı yardımları almakta olanlar, 16 yaşından küçük çocuklar (öğrenim görüyorsa 19 yaşından küçükler), hamileler ve emziren anneler hem diş tedavisi hem de ilaç katılım paylarından muaftır. Bunun yanında, 60 yaş ve üzeri kişiler, belirli hastalıklar nedeniyle tıbbi muafiyet raporu verilen kişiler ile diğer bazı gruplar ilaç katılım payından muaftır.

İşsizlik Sigortası

İngiliz sisteminde işsizlik sigortası uygulaması sadece hizmet akdine tabi çalışanları kapsamaktadır ve uygulamanın adı özellikle yardımın istihdam piyasası ve işe geri dönüş ile bağlantısını vurgulamak için İş Arayan Ödeneği (Job Seeker's Allowance-JSA) olarak kullanılmaktadır.

JSA'den faydalanma şartı; 18 yaş ve üzeri olmak ve işsiz veya haftada 16 saatten daha az çalışıyor olmak gerekir. Ayrıca prim şartı olarak da her iki şartın aynı anda hak talebinde bulunulan yıldan önce gerçekleşmiş olması gerekir. Şöyle ki; son iki vergi yılından en az birinde tamamlanmış 26 hafta prim ödeme günü olması ve son iki vergi yılının her ikisinde tamamlanmış toplamda en az 50 hafta prim ödeme günü veya prim ödeme günü sayılabilen (credited) günlerin olması gerekmektedir.

Bununla beraber, JSA yardımın başlaması ve devam etmesi için kişinin iş kurumuna işsiz olarak kayıtlı olması, çalışmaya hazır olması ve aktif bir şekilde becerilerini geliştirici kurslara katılmayı ve aktif olarak iş aramasını zorunlu kılan İş Arayan Sözleşmesi (Jobseeker's Agreement)'ni iş danışmanı ile birlikte imzalamış olması gerekmektedir. Prim şartlarını yerine getirememesi nedeniyle JSA'dan faydalanamayan kişiler gelir testine tabi olarak JSA'ya başvurabilirler. JSA yardım miktarı olarak 25 yaş ve üzeri sigortalıya haftalık 73,10 sterlin (2018/19 yılı), 25 yaş altına ise haftalık 57,90 sterlin ödeme yapılmaktadır. Söz konusu ödeme, 3 günlük bekleme süresinin ardından en fazla 26 haftaya kadar verilebilmektedir.

5. Bulgaristan

Bulgaristan Sosyal Güvenlik Sistemi

Bulgaristan'da sosyal korumanın kapsamını birinci sütun sosyal sigorta, üçüncü sütun bireysel emeklilik (bireysel hesaplar) ve sosyal yardımları içermektedir. Primsiz sosyal güvenlik sistemleri yani sosyal yardım sistemi devlet bütçesinden finanse edilmektedir. Ulusal Sosyal Güvenlik Enstitüsü tarafından yönetilen kamu sosyal sigortası (birinci sütun emeklilik) işveren ve işçilerden alınan primlerle finanse edilmektedir.

Üçüncü sütun, yani bireysel emeklilik de yine işçi ve işveren tarafından finanse edilmektedir. Bireysel emeklilik özel firmalar tarafından yürütülmektedir ancak bu firmaların denetimi, gözetimi ve lisanslandırılması Finansal Gözetim Komisyonu adındaki kamu kurumu tarafından yapılmaktadır. Tüm primler Ulusal Gelir Ajansı (National Revenue Agency) tarafından toplanıp ilgili kurumlara aktarılmaktadır. Bulgaristan'da 1 Ocak 1960 öncesinde ve sonrasında doğanlar için farklı kanunlar uygulanmaktadır. Bu bölümde 1 Ocak 1960 sonrasında doğanlar için geçerli kanunlar incelenecektir. 2018 yılı için prime esas aylık kazanç alt sınırı 510 Leva üst sınırı ise 260 Levadır. Prime esas aylık kazanç üzerinden birinci sütun emeklilik için %14,8 prim kesintisi yapılmaktadır. Bunun %8,22'si işveren ve %6,58'i işçi payıdır. Üçüncü sütun için toplam %5 prim kesintisi yapılmaktadır. Bunun %2,2'si işçi ve %2,8'i işveren payıdır.

Yaşlılık Sigortası

Emeklilik yaşı 2018 yılı için erkeklerde 64 yaş ve 1 aydır. Bu sınır 2029 yılına kadar hey yıl kademeli olarak 1 ay artırılarak 65 yaşına çıkartılacaktır. Kadınlarda ise emeklilik yaşı 2018 yılı için 61 yaş 2 aydır. Bu sınır kademeli olarak artırılıp 2029 yılında 63 ardından 2037 yılı için 65'e yükseltilecektir. Tam emekli aylığı alabilmek için erkeklerde 2018 yılı için 38 yıl 6 ay prim ödemiş olmak gerekmektedir. Bu parametre 2027 yılına kadar kademeli olarak 40 yıla çıkarılacaktır. Kadınlarda ise 35 yıl 6 ay prim ödemiş olmak gerekmektedir ve bu süre 2027 yılına kadar kademeli olarak 37 yıla çıkarılacaktır.

Emekli olabilmek için yeterli prim ödeme yılı olmayanlar 5 yıla kadar bu süreleri herhangi bir mazeret belirtmeksizin borçlanma imkânına sahiptir. Borçlanma ile gerekli süreleri dolduramayan kişilere eğer 15 yıl prim ödeme süresine sahipler ise kısmi aylığa hak kazanabilmektedirler. Kısmi emekli aylığı için gerekli yaş şartı 66 yıl 2 aydır. Bu yaş sınırı 2023 yılına kadar kademeli olarak 67'ye yükseltilecektir.

Gerekli prim ödeme süresine sahip kişiler normal emeklilik yaşlarından en fazla 1 yıl öncesine kadar erken emeklilik imkânına sahiptir. Ancak erken emeklilikte normal emeklilik yaşından önceki her ay için hesaplanan emeklilik aylığı %0,4 azaltılmaktadır. Emeklilik yaşı gelmiş ve gerekli şartları taşıyan kişiler emekli olmayıp çalışmaya devam ederlerse ertelenen her yıl için ödenecek emekli aylığı %4 artırılmaktadır.

Üçüncü sütun bireysel emeklilik sisteminden emekli olmak için birinci sütun emeklilik sigortasından emekli olabilecek durumda olmak (gerekli şartları sağlamak) gerekmektedir. Bireysel emekli aylığı kişinin emeklilik sırasında yaşam beklentisine ve emekli hesabında bulunan miktara göre hesaplanır ve yıllık olarak ödenmektedir.

70 yaşını aşmış kişilerden (yalnız yaşıyorsa 65) kişi başına aylık hane halkı geliri 75 Levanın altında olanlara sosyal yardım sisteminden bağlanan aylık türüdür. Aylık ödemesi 2018 yılı için 120,98 Levadır.

Sosyal yardım olan yaşlılık aylığı dışındaki emekli aylıkları için hesaplama yöntemi kişini prim ödenen yıllarda elde ettiği gelirin o yıllara ait ortalama ulusal çalışan gelirine bölünüp 1,169 katsayı ile çarpılmasıdır. Ancak bu yöntemle bulunan emekli aylığı minimum ve maksimum sınırları geçemez. 2018 yılı için minimum emekli aylığı 200 Leva iken maksimum emekli aylığı 910 Levadır. Kısmi aylık alanlar için bu sınırların %85'i uygulanır.

Maluliyet Sigortası

Meslekte kazanma gücü kaybı %50 ve daha fazla olanlara maluliyet aylığı ödenmektedir. Aylığın hesaplanma şekli yaşlılık aylığı hesaplanma şekliyle aynıdır. Ancak kazanma gücü kaybı arttıkça ödenen miktar da artmaktadır. Kazanma gücü kaybını Sağlık Bakanlığı Tıbbi Uzman Komisyonu belirlemektedir. 20 yaşından küçük kişiler veya görme özürlü olarak tanımlanan kişiler için belirlenmiş bir prim ödeme süre şartı yoktur. Bunun dışında kalan kişiler açısından 20–24 yaş arası olanlar için bu süre 1 yıl, 25-30 yaş aralığı için 3 yıl, 30 yaşından büyükler için ise 5 yıldır.

Maluliyet sosyal aylığına (gelir testi) hak kazanmak için 16 yaş ve üstü kişilerin meslekte kazanma gücünü %71'den fazla kaybetmesi gerekmektedir. Bu oran yine Sağlık Bakanlığı Tıbbi Uzman Komisyonu tarafından belirlenmektedir. Kazanma gücü kaybı %90'dan fazla olanlara sosyal yardım olan yaşlılık aylığının (2018 yılı için 120,98 Leva) %120'si, kazanma gücü kaybı %71 ila %90 arasında olanlara ise aynı aylığın %110'u şeklinde ödenir.

Dul ve Yetim Aylıkları

18 yaşına kadar olan çocuklar, eş ve ebeveynler için belirli şartlarda ödenmektedir. Çocuklar için 18 yaşına kadar ödenir ancak çocuk öğrenci ya da askerlik hizmetinde ise 26 yaşına kadar ödenmektedir. Özürlü çocuklar için ise herhangi bir yaş sınırı bulunmamaktadır. Sağ kalan eşe aylık normal emeklilik yaşından en fazla 5 yıl öncesinde bağlanabilmektedir. Eş özürlü ise aylık ödemesi daha erken başlatılmaktadır. Kendi emekliliğine hak kazanamayan ve emeklilik yaşından daha büyük ebeveynler de ayrıca bu aylıktan faydalanabilmektedir.

Aylık ölen sigortalının aldığı veya hak kazanacağı aylığın; tek faydalanıcı için %50'si, 2 faydalanıcı için %75'i ve 3 veya daha fazla geride kalan faydalanıcı varsa %100'ü olarak hesaplanmaktadır. Aylık, faydalanıcılara eşit olarak bölüştürülür. Ancak bu aylık (her bir faydalanıcı için kişi başına) minimum emekli aylığının (2018 yılı için 200 Leva) %75'inin altına düşemez.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Ayda 5 günden veya 40 saatten fazla çalışan işçiler bu sigorta koluna tabidir. Kendi nam ve hesabına çalışanlar ve çiftçiler de ayrıca isteğe bağlı olarak bu sigorta kolundan faydalanabilmektedir. Aylık prim tutarı belirlenen risk miktarına göre prime esas aylık kazancın %0,4'ü ile %1,1'i arasında değişmektedir.

İş kazası sonrası meslekte kazanma gücü kaybına göre verilecek aylık, sigortalının prime esas kazancının %30 ila %40'ı arasında değişmektedir. Ancak sigortalının meslekte kazanma gücü kaybı %90 ve üzere olup başka birinin bakımına muhtaç hale gelmişse emekli aylığının %75'i aylık olarak kendisine ödenir. İş kazası sonrası ölüm gerçekleşmesi durumunda geride kalanlara verilecek aylık, dul ve yetim aylıklarıyla aynı esaslarda hesaplanır.

Hastalık ve Analık Sigortası

Ayda 5 günden veya 40 saatten fazla çalışan işçiler bu sigorta koluna tabidir. Kendi nam ve hesabına çalışanlar ve çiftçiler de ayrıca isteğe bağlı olarak bu sigorta kolundan faydalanabilmektedir. Aylık prim oranı prime esas kazancın %3,5'i olarak belirlenmiştir. Hastalık sigortasından faydalanabilmek için (nakit yardımlar) en az 6 aylık prim ödeme gün sayısı gerekmektedir. Analık için ise en az 1 yıllık prim ödemiş olma şartı aranmaktadır. Hastalığın ilk 3 günü işveren tarafından sigortalıya prime esas kazancının %70'i ödenir. Dördüncü günden sigortalının iyileşmesine kadar geçen dönemde ise sigorta tarafından kişiye prime esas gelirinin %80'i ödenir.

Analık yardımı doğumdan önce 45 gün ve doğumdan sonra 1 yıl olacak şekilde kişinin gelirinin %90'ı olarak ödenir. Ayrıca doğumdan sonraki 15 gün için prime esas gelirin %90'ı babalık yardımı olarak ödenmektedir.

Aile Yardımları

Bulgaristan'da ikamet eden herkesi kapsamaktadır. Bütün maliyetler sadece devlet tarafından karşılanmaktadır. Aile yardımından hane halkı geliri kişi başına aylık 450 Levadan az olan aileler yararlanabilmektedir. Çocukların 7 ile 20 yaş arasında olması, eğitimlerine devam ediyor olması ve Bulgaristan'da ikamet ediyor olmaları gerekmektedir. Tek çocuk için 40 Leva, iki çocuk için 90 Leva, 3 çocuk için 135 Leva, 4 çocuk için 145 Leva ve 4 çocuktan fazla her çocuk için ilave 20 Leva ödeme yapılır. Engelli çocuklar için bu oran 2 ile çarpılır.

Çocuk yetiştirme yardımından ise hane halkı geliri kişi başına aylık 450 Levadan az olan anne eğer analık yardımı almıyorsa çocuk bir yaşına gelene kadar; eğer çocuğun sakatlığı varsa ailenin gelirinden bağımsız olarak 2 yaşına kadar ödenmektedir. Aylık 100 Leva olarak ödenmektedir. Hamilelik yardımı, hane halkı geliri kişi başına aylık 450 Levadan az olan anneye bir kereye mahsus olmak üzere beklenen doğum tarihinden 45 gün önce 150 Leva olarak ödenir. Doğum yardımı hane halkı gelirine bakılmaksızın; ilk çocuk için 250 Leva, ikinci çocuk için 600 Leva, üçüncü çocuk için 300 Leva, dördüncü ve

daha sonra doğan çocuklar için 200 Leva bir kereye mahsus olmak üzere ödenir. Doğan çocuk engelli ise 100 Leva ilave ödeme yapılır.

Sağlık Sigortası

Sigortalı çalışanlar ve onların bakmakla yükümlü olduğu kişiler, emekliler ve öğrenciler sağlık sigortasından faydalanır. Sağlık sigortası prim oranı çalışanın prime esas aylık kazancının %8'dir.

İşsizlik Sigortası

Bu sigorta kolunda da sosyal sigorta sistemi uygulanmaktadır. Hizmet akdiyle çalıştırılanlar kapsam dahilindedir. Ancak kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar kapsam dışında tutulmuştur. Sigortalıların işsizlik yardımından yararlanabilmeleri için son 18 ay içinde en az 12 ay prim ödemiş olmaları gerekmektedir. İşsizlik pimi %0,4 işçi payı ve %0,6 işveren payı olmak üzere prime esas aylık kazancın toplam %1'dir.

Sigortalının son 24 ayındaki ortalama aylık gelirin %60'ı işsizlik aylığı olarak ödenmektedir. Ancak ödenen miktar günlük 9 Levanın altında ve 74.29 Levanın üstünde olamaz. Sigortalının prim ödeme yılına göre bu aylık en az 4 en fazla 12 ay süreyle ödenmektedir.

Eğer sigortalı kendi isteğiyle işten ayrılırsa veya işsizlik aylığına hak kazandıktan sonra 3 yıl içinde tekrar işsiz kalırsa bu aylık sadece 4 ay boyunca ödenir.

6. Çekya

Çekya Sosyal Güvenlik Sistemi

Öğrenciler, işsizler, bakıcılar, muhtaç kişiler, askeri personel ve memurlar da dâhil olmak üzere çalışan ve serbest meslek sahipleri sisteme dâhildir. Hizmet akdi ile çalışanlar için katkı payı, aylık kazancın %6,5'i, işveren payı aylık ücret bordrosunun %21,5'i ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için ise aylık kazancın %28'idir.

Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığından yararlanmak için iki farklı yöntem bulunmaktadır. İlk yöntem gere; en az 32 yıl sigortalılık süresi olması (2019 yılına kadar kademeli olarak 35 yıla yükselecektir) şartıyla, erkekler için 63 (her yıl iki ay kademeli olarak yükselmektedir), kadınlar için ise 62 yıl 4 ay (her yıl dört ay kademeli artışla (2018'de altı ay), erkeklerin emeklilik yaşına ulaşana kadar) yaş şartını sağlamaktır. İkinci yöntem gere ise; en az 20 yıl sigortalılık süresi olması şartıyla, erkekler için 68 (her yıl iki ay kademeli olarak yükselmektedir), kadınlar için ise 67 yıl 4 ay (her yıl dört ay kademeli artışla (2018'de altı ay), erkeklerin emeklilik yaşına ulaşana kadar) yaş şartını sağlamaktır. Ayrıca, herhangi bir yaş sınırı olmaksızın emeklilik ertelenebilmektedir. Emeklilik zorunlu değildir. Çocuk sayısı ve sigortalıların yaşına göre, en az bir çocuk yetiştiren kadınlar için emeklilik yaşı dört yıla kadar azalmaktadır. Bu azaltma aşamalı olarak düşmekte olup 1976'dan sonra doğan sigortalı kadınlar için bu indirim kalkmış olacaktır.

Sigortalılık kapsamında değerlendirilen yıllara, sigortalının 4 yaşından. küçük çocuklara bakmakla geçirdiği yıllar, resmi olarak iş aradığı işsizlik süreleri ve engellilik ödeneği almakta olduğu süreler de dâhildir. Bu süreler için prim alınmaz ama sigorta süresinden sayılır.

Yukarıda belirtilen yaş sınırları için emeklilik yaşı 63 ve daha az olanlar için 3 yıl, şu an 60 yaşında ve daha yaşlı olanlarla emeklilik yaşı 63'den fazla olanlar için 5 yıl evvel erken emekli olmak mümkündür. Emeklilerin aylık 2.500 Korunaya kadar çalışmalarına izin verilmiştir. Bu rakamın üstü için emeklilik ertelemesi talebi beklenir.

Yaşlılık aylığı, aylık sabit bir miktar (2.440 Koruna) ile her hizmet yılı için kişisel değerlendirme bazının %1,5'inden oluşmaktadır. Kişisel değerlendirme bazı, sigortalıların çalışma kariyeri boyunca ortalama brüt kazançlardır. (sadece 1986'dan beri olan kazançlar hesaba katılır) Kapsanan kazançlar ortalama ücrete endekslenir. Sigortalının, 4 yaşından küçük çocuklar bakım, işsizlik veya maluliyet ödeneği aldığı süreler, kişisel değerlendirme bazı hesaplarken göz ardı edilir. Kişisel değerlendirme tabanı 11,883 Korunadan fazlaysa, emekli maaşlarını hesaplamak için kullanılan yöntem şöyledir: 11,883 Koruna kadar olan kazançların% 100'ü; 11,884 Korundan 108,024 Koruna kazançların % 26'sı alınır. Emeklilik maaşlarını hesaplamak için kullanılan maksimum kazanç 108.024 Korunadır. Aylık aşgari emekli maaşı 3,210 Korunadır.

Erken emeklilikte; 360 ve daha az süre önce emekli olanların, her 90 günlük süre için emekli maaşı % 0,9 azalır; Sigortalı, normal emeklilik yaşından 360 ila 720 gün önce

emekli olursa her 90 gün için % 1.2 azalır; ve sigortalı normal emeklilik yaşından 720 gün önce emekli olur ise her 90 gün için % 1,5 azalır. Bu indirimler kalıcıdır. Diğer yandan normal yaşından sonraya kalan emekliliklerde, emeklilik maaşı, emekliliğin ertelendiği her 90 günlük dönem için kişisel değerlendirme tabanı % 1.5 oranında artırılır.

Emekli aylıkları her yıl Ocak ayında tüketici fiyat endeksindeki artışın % 100'ü ve ortalama reel ücretlerdeki artışın % 33.3'ü oranında artırılır. Tüketici fiyat endeksi en az % 5 oranında değiştiğinde ilave düzenlemeler yapılır.

Maluliyet Sigortası

65 yaşından küçük olanlar için üç derece maluliyet bulunmaktadır. Bu dereceler; üçüncü derece (kazanç kapasitesinin %70'i kaybı), ikinci derece (kazanç kapasitesinin % 50'si ile % 69'u) veya birinci derecedir. (% 35 ile % 49'luk kazanç kapasitesi kaybı) Maluliyet ödemesi yapılabilmesi için sigortalı olarak geçirilmesi gereken asgari süreler; 20 yaşından küçükler için bir yıldan az; 20 ila 21 yaşları arasında bir yıl; 22 ila 23 yaşları arası iki yıl; 24 ile 25 yaşları arası üç yıl; 26 ile 27 yaşları arası dört yıl; 28 yaşından 38 yaşına kadar son 10 yılda beş yıl; 38 yaşından büyükler için son 20 yılda 10 yıldır. 18 yaşından önce tam (üçüncü derece) malullük başlamışsa, emeklilik maaşı ödenmektedir. Bölgesel idareler, 18 yaş öncesi bireylerin engellilik derecesini değerlendirmektedir. Maluller gelir getiren aktivitelerde bulunabilmektedir. 65 yaşından sonra maluliyet aylığı emekli aylığına çevrilmektedir.

Maluliyet aylığı, üçüncü derece maluller için aylık sabit bir miktar (2.440 Koruna) ile her hizmet yılı için kişisel değerlendirme bazının %1,5'inden oluşmaktadır. İkinci derece maluller için aynı oranın her hizmet yılı için kişisel değerlendirme bazının %0,75'i, üçüncü derece maluller için ise aynı oranın her hizmet yılı için kişisel değerlendirme bazının %0,5'i hesaba katılır. Kişisel değerlendirme tabanı, sigortalıların çalışma kariyeri boyunca ortalama brüt kazançlardır (sadece 1986'dan beri olan kazançlar hesaba katılmaktadır). Kapsanan kazançlar ortalama ücrete endekslenir. Sigortalının, 4 yaşından küçük çocuklar bakım, işsizlik veya maluliyet ödeneği aldığı süreler, kişisel değerlendirme bazı hesaplarırken göz ardı edilir. Kişisel değerlendirme tabanı 11,883 Korunadan fazlaysa, emekli maaşlarını hesaplamak için kullanılan yöntem şöyledir: 11,883 Koruna kadar olan kazançların % 100'ü; 11,884 korundan 108,024 Koruna kazançların % 26'sı alınır. Emeklilik maaşlarını hesaplamak için kullanılan maksimum kazanç 108.024 Korunadır.

Malullüğün 18 yaşından önce başlaması halinde 2.440 Korunaya ilaveten yıllık değerlendirme bazının %45'i alınmaktadır. Yıllık değerlendirme bazı, ortalama ulusal aylık ücret kullanılarak hesaplanmaktadır. Bu ücret 27.006 Korunadır.

Maluliyet aylıkları her yıl Ocak ayında tüketici fiyat endeksindeki artışın % 100'ü ve ortalama reel ücretlerdeki artışın % 33.3'ü oranında artırılmaktadır. Tüketici fiyat endeksi en az % 5 oranında değiştiğinde ilave düzenlemeler yapılmaktadır.

Dul ve Yetim Aylıkları

Ölen kişinin aylığa hak kazanmış olunması veya ölüm anında aylık alıyor olması

ya da iş kazası-meslek hastalığı sebebiyle ölmesi halinde hak sahiplerine dul ve yetim aylığı ödenmektedir. Hak sahipliği, eş ve 26 yaşın altındaki çocukları içermektedir. Eşin hak sahibi olabilmesi için ölen sigortalı ile evli olması gerekmektedir. Dul eşin evlenmesi halinde aylığı kesilmektedir.

Dul eşe aylık olarak 2.440 Korunaya ilaveten ölen kişiye ödenen kazanca bağlı miktarın %50'si ödenmektedir. Dul aylığı 1 yıl boyunca her dul eşe ödenmektedir. Yetim aylığı ise 2.440 Korunaya ilaveten ölen kişiye ödenen kazanca bağlı miktarın %40'ı ödenmektedir. Bu miktar her yetim çocuğa ayrı ayrı ödenmektedir. Hem annesini hem babasını kaybeden çocuklara ise her iki ebeveyninden aynı hesapla bulunan iki ödeme birden bağlanır.

Dul ve yetim aylıkları her yıl Ocak ayında tüketici fiyat endeksindeki artışın % 100'ü ve ortalama reel ücretlerdeki artışın % 33.3'ü oranında artırılır. Tüketici fiyat endeksi en az % 5 oranında değiştiğinde ilave düzenlemeler yapılır. Cenaze masrafları, masrafları yapan kişiye 5.000 Koruna olarak ödenmektedir.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Bu sigortalılık kolu, hizmet akdi ile çalışanları, malulleri ve öğrencileri kapsamakta; kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları kapsamamaktadır. Kamu sektörü çalışanları, askeri personel ve polis için özel sistemler öngörülmüştür. Sigortalının katkı payı ödemesi bulunmamaktadır. İşveren payı ise işin risk oranına göre % 0.28 ila % 5.04 arasında değişen oranlardadır. İşveren bu primleri üç ayda bir ödenmektedir. Hükümet finansal açıkları üstlenmektedir.

İş kazası yardımlarına hak kazanabilmek için asgari bir sigortalılık süresi aranmamaktadır. İşe gidiş-geliş sırasında meydana gelen kazalar kapsam dışındadır. Geçici iş göremezlik halinde, sigortalıya, iş kazası-meslek hastalığı durumundan önceki ortalama kazancı ile tam hastalık yardımı arasındaki fark ödenmektedir. Bu ödemede bir üst sınır yoktur.

Tam sürekliliği iş göremezlik durumunda (%66,7 ve daha fazla kazanma gücü kaybı), tam aylık ödenmektedir. Aylık, iş göremezliğin başlangıcından önceki 3 ay içindeki brüt kazançların ortalamasıdır. Bu aylık, 65 yaşına kadar ödenmektedir. 240.000 Koruna, dul eşe, 26 yaşın altındaki her yetime ve ölenin ebeveynlerine toptan olarak ödenmektedir. Cenaze yardımı olarak da 5.000 Koruna, cenaze masraflarına katlanan kişiye ödenmektedir.

Hastalık ve Analık Sigortası

Nakdi yardımlar, ayda en az 15 gün çalışan en az 2.500 Koruna aylık kazanç sağlayan çalışanlar ve gönüllü olarak kapsama girmek isteyen bağımsız çalışanlar ve yabancı firmaların çalışanlarını kapsamaktadır. Sağlık yardımları ise Çek Cumhuriyeti'nin kalıcı sakinleri veya işverenleri Çek Cumhuriyeti'nde yerleşik olan çalışanları kapsamaktadır.

Sağlık yardımları için sigortalının katkı payı aylık gelirinin %4,5'i kadardır. Katkıları

hesaplamak için kullanılan asgari aylık kazançlar yasal aylık asgari ücrettir. Yasal aylık asgari ücret 9.900 Korunadır.

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, nakdi yardımlar için beyan ettikleri aylık kazançlarının %2,3'ü; sağlık yardımları içinse %13,5'i ile katılmaktadır. Beyan edilen kazanç, gelir ile gider farkının %50'sine eşittir. Sağlık yardımları için katkıların hesaplanmasında kullanılan asgari beyan edilen kazanç, ortalama ulusal aylık ücretin %50'sine tekabül etmektedir.

İşverenler, nakdi yardımlar için aylık ücret bordrosunun %2,3'ü ve sağlık yardımları için %9'u kadar katkı payı ödemektedirler. Nakdi yardımlarda gerçekleşen açıkları, devlet üstlenmektedir.

Nakdi hastalık yardımı için sigortalının iş göremezliği gösteren bir doktor raporu gerekmektedir. Asgari istihdam veya ikamet süresi yoktur. Serbest meslek sahibi kişiler en az üç ay prim yatırmış olmalı ve iş göremezlik süresince tüm kazanç getiren faaliyetlerini sonlandırmış olmalıdır. Nakdi analık yardımı için ise doğumdan önceki 2 yıl içinde en az 270 gün hizmet süresi aranmaktadır. Hamilelik ya da doğum nedeniyle gelir kaybı olması halinde de analık tazminatı ödenmektedir.

Ayrıca bakım yardımı da verilmektedir. Hane halkından birinin hastalığı, 10 yaşından küçük çocuğu için çocuk bakıcı bulamaması veya okulların kapalı olması ya da çocuğun karantinaya alınmasını gerektirecek bir hastalığı olması durumunda geçici olarak çalışmayan sigortalıya bakım yardımı ödenmektedir. Tıbbi yardım için ise herhangi bir koşul bulunmamaktadır.

Çalışanlar için hastalık durumundaki nakdi yardımlar, hastalığın 15. gününden 380. gününe kadar (engelli ve yaşlılar için 22. günden itibaren) günlük kabul edilen tabanın %60'ı üzerinden ödenir. (İşveren üç günlük bekleme süresinin ardından ilk 14 gün için sigortalıya saatlik ortalama kazancının en az %60'ını ödemek zorundadır.)

Günlük kabul edilen tabanı, sigortalıların brüt kazançlarının yüzdesi olarak hesaplanır. 901 Koruna kadar brüt kazancın % 90'ı, 902 Korundan 1.351 Korunaya kadar brüt kazancın % 60'ı ve 1.352'den 2.701 Korunaya kadar brüt kazancın %30'u olarak bulunur. Günlük değerlendirme tabanını hesaplamak için kullanılan maksimum brüt kazanç 2,701 Korunadır.

Saatlik kabul edilen taban ise, sigortalıların saatlik brüt kazançlarının yüzdesi olarak hesaplanmaktadır. 157.68 Koruna kadar brüt kazancın % 90'ı, 157.69 Korunadan 236.43 Korunaya kadar brüt kazancın % 60'ı ve 236.44 Korunadan 472.68 Korunaya kadar brüt kazancın %30 olarak bulunur. Saatlik değerlendirme tabanını hesaplamak için kullanılan maksimum brüt kazanç 472.68 Korunadır.

Analık yardımı günlük kabul edilen tabanının %70'ıdır ve 28 hafta (çoklu doğumda 37 hafta) ödenmektedir. Azami günlük yardım 1.104 Korunadır. Doğum izni, doğumdan sonraki 7. haftada annenin yazılı onayı ile babasına aktarılabilir. Doğum sonrası yardımları ise doğumdan önce çalışılan işten elde edilen kazançla doğum sonrası

kazançlar arasındaki farktır ve doğum izninin başlangıcından işe dönülünceye kadar ki süreler için ödenir. Bakım ödeneği günlük değerlendirme tabanının% 60'ı dokuz güne kadar (belirli durumlarda 16 gün) ödenmektedir.

Çalışanlar için tıbbi yardımlar, ayakta tedavi ve yatarak bakım tesislerinde tıbbi tedavi, acil ve kurtarma hizmetleri, koruyucu bakım, tıbbi yardım, ev medikal cihazları, ağız sağlığı hastalıkları, kaplıca tedavisi, özel sağlık kurumlarında çocukların bakımı ve iyileşme evleri, sağlık ulaşımı ve tıbbi değerlendirmeleri kapsamaktadır. Bazı farmasötik ürünler, yasadaki bir plana göre kısmen veya tamamen geri ödenmektedir. Kamu sağlık sigortası sistemi, bir doktor tarafından reçete edilirse, nakliye masraflarını kapsamaktadır.

Sağlık hizmetleri için sigortalı, poliklinik muayenesi başına 90 Koruna katkı payı öder. Bazı sigortalı grupları katkı payından muaftır. Katkı patı ödemesi için üst sınır yılda 5,000 Korunadır. Bu sınır 65 yaşından büyükler ve çocuklar için yılda 2.500 Korunadır.

Aile Yardımları

Aile yardımları, Çekya'nın kalıcı sakinleri, Avrupa Birliği vatandaşları ve yasalarca öngörülen diğer kişileri kapsar. Yardımların tamamını devlet tarafından karşılanmaktadır. Aile Yardımları dört farklı bileşenden oluşmaktadır.

İlk bileşen çocuk yardımlarıdır. Bu yardım aylık hane halkı standart giderinin 2,4 katı altındaki bulunan bir ailede yaşayan bağımlı çocuklara (öğrenci ise 26 yaşına kadar veya engelli ise daima) ödenir. Aylık hane halkı standart gideri birey bazlı hesaplanır. Bir ailede ilk yetişkin için 3,140 Koruna; ikinci bir yetişkin için 2.830 Koruna; 6 yaşından küçük her çocuk için 1,740 Koruna; 6 ila 15 yaş arası her çocuk için 2,140 Koruna ve 16 ila 26 yaş arasındaki her bağımlı çocuk için 2.450 Korunadır.

İkinci bileşen ise gelir testine tabi doğum yardımudur. Birinci ve ikinci çocuk için, aylık hane halkı standart giderinin en az 2.7 katı altında olan ailelere bu yardım ödenir. Bir diğer bileşen ebeveyn ödeneğidir. Ailenin en küçük çocuğuna bakan bir ebeveyne ödenir. Son bileşen ise Asgari Geçim Ödeneğidir. Bu ödenek (pomoc v hmotné nouzi) gelir testine göre asgari yaşam gelirine sahip olmayan ailelere devlet tarafından ödenir.

Yukarıda şartları sunulan yardım ve ödemelerin miktarları ise şöyledir:

- Çocuk yardımı (gelir testine göre) çocuğun yaşına göre (6 yaşından küçük bir çocuk için 500 Koruna; 6 ila 15 yaşlarında 610 Koruna; 16 ila 26 yaşlarında 700 Koruna) aylık olarak sabit ücret ödenir.
- Doğum yardımı, (gelir testine göre) ilk canlı doğum için 13.000 Koruna ödenmekte; Birden çok canlı doğum için bu yardımın bedeli 19.500 Koruna olmaktadır.

Ebeveyn ödeneği günlük kabul edilen gelir tabanı hangi ebeveynin yüksekse o miktarın üzerinden çocuk 4 yaşına gelene kadar ödenmektedir. Özel koşullarda ödenek faydalanıcısı, ödenek miktarı ve süresini değiştirebilir ve kendine uygun modeli seçebilmektedir. Belirlenen tutar ker 4 ayda bir gözden geçirilebilir ve azami 220.000 Koruna olabilir. Günlük kabul edilen geliri hesaplamak için kullanılan maksimum brüt kazanç 2,595 Korunadır. Günlük kabul edilen geliri hesaplarken iki ebeveynin de geliri ölçülemiyorsa, çocuk 10 aya ulaşana kadar ayda 7,600 Koruna sabit bir miktar ödenir. 10

aydan sonra bu yardım çocuk 4 yaşına gelinceye 3,800 Koruna olur. Ebeveyn ödenekleri aylık olarak ödenir.

Asgari Geçim Ödeneği ise asgari geçim geliri ve makul konaklama bedeli toplamıyla aile geliri arasındaki fark ödenir. Makul konaklama bedeli, asgari geçim bedelinin %30'u (Prag için %35) kadardır.

Sağlık Sigortası

Sağlık yardımları ise Çekya'da sürekli olarak ikamet edenlerle işvereni Çekya'da ikamet eden işçileri kapsamaktadır.

Sağlık yardımları için sigortalının payı aylık gelirinin %4,5'idir. Sağlık yardımları için herhangi bir süre şartı aranmamaktadır. Çalışanların sağlık yardımları yatarak ve ayakta tedaviyi, acil yardımı, önleyici bakımı, tıbbi yardımı, tıbbi teçhizatı, ağız ve diş tedavisini, SPA tedavisini, özel tıbbi kurumlarda ve nekahethanelerde çocuk bakımını, ulaşımı, tıbbi değerlendirmeleri ve otopsiyi kapsamaktadır.

Doktor, dişçi ya da bir uzman tarafından yapılan her muayene için 30 Koruna, acil servis doktoru muayenesi için 90 Koruna, hastanede yatılan her gün için 60 Koruna ve karşılanan her ilaç için 30 Koruna ödenmektedir. Tıbbi ücretler 5.000 Korunayı geçememektedir. Bakmakla yükümlü olunanlar kendi adlarına sağlık yardımlarını kullanabilmektedirler.

İşsizlik Yardımı

Çekya ile AB vatandaşlarına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere ödenmektedir. Ayrıca AB üyesi ülkelerin vatandaşı olmayan ve Çekya'da geçici olarak ikamet edenlere de verilmektedir.

Sigortalının katkı payı ödemesi bulunmamaktadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların payı, beyan edilen aylık kazancın %1,2'si kadardır. Tam zamanlı çalışma için beyan edilen kazanç, gelir ve giderler arasındaki farkın % 50'sidir. Tam zamanlı çalışanlar için yıllık asgari Korunan kazanç, ulusal ortalama aylık ücretin %25'nin 12 ile çarpılmasıyla bulunmektedir. Yarı zamanlı çalışanlar için Korunan yıllık kazanç ise ulusal ortalama aylık ücretin %10'unun 12 ile çarpılması ile hesaplanır. Katkıları hesaplamak için kullanılan maksimum yıllık kazanç, ulusal ortalama aylık ücretin 48 katıdır. Ulusal ortalama aylık ücret 27,006 Korunadır.

Kişinin işsizlik yardımından faydalanması için iş arayan olarak kayıt olması, son iki yıl içinde en az 12 ay sigortalı olması gereklidir. Ayrıca, çalışmaması, eğitim almaması, yaşlılık aylığı ya da kıdem tazminatı almaması gereklidir.

İşsizlik yardımı; ilk iki ay için sigortalının son çeyrekteki ortalama net aylık kazancının %65 olarak ödenmektedir. Sonraki iki ay bu oran %50'ye düşmekte; daha sonrası için ise %45'e düşürülmektedir. Eğer sigortalı yeniden mesleki eğitime katılmış ise ortalama net aylık kazancının %60'ı ödenir. Eğer sigortalı haklı gerekçesi olmadan kendi isteğiyle işten ayrılmışsa yardım süresi boyunca ortalama net aylık kazancının %45'i ödenmektedir. Azami aylık işsizlik yardımı bedeli 15,024 Korunadır. Eğer yeniden mesleki eğitim alınıyorsa azami işsizlik yardımı 16,837 Koruna olmaktadır.

7. Danimarka

Danimarka Sosyal Güvenlik Sistemi

Danimarka'da uzun vadeli sigorta sistemi "Temel Aylık" ve "Ek Aylık" (ATP) olmak üzere ikili sisteme dayanmaktadır. ATP, iş piyasası tamamlayıcı aylık sigortası programıdır. Danimarka'da ikamet eden ülke vatandaşları ve ülke vatandaşı olmayanlardan asgari ikamet şartını karşılayanlar ya da ikili anlaşmalara tabi olanlar temel aylık sistemi kapsamındadır.

Hastalık ve analık hallerinde verilen iş göremezlik ödeneklerinden, işsizlik ödeneğinden ve diğer sosyal yardımlardan faydalananlar da dâhil olmak üzere, 16-65 yaş arası-nda, hizmet akdiyle çalıştırılanlar ek aylık (ATP) sistemine tabidirler. Daha önce en az üç yıl sigortalı olan ve ücretsiz çalışmaya başlayan ya da kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan ve erken emeklilik yardımları ya da iş göremezlik aylıklarından faydalananlar için kapsam dâhilinde olma durumu isteğe bağlıdır. (Haftada 9 saatten az çalışanlar kapsam dışındadır).

Ülkenin uzun vadeli sigorta sisteminin finansmanı, sigortalı kişiler, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve işverenlerden sağlanan primlerle ve devlet katkılarıyla sağlanmaktadır. Ulusal aylık için sigortalı kişiler, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve işverenler prim ödememektedir. Ulusal aylık harcamalarının tamamı, devlet katkılarıyla karşılanmaktadır.

Ek aylığın (ATP) finansmanı ise tam zamanlı çalışan sigortalıların yılda 1080 Danimarka Kronu (DKK), kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların yılda 3240 DKK ve tam zamanlı işçiler için işverenlerin yılda 2160 DKK'ye kadar yaptıkları prim ödemeleriyle sağlanmaktadır. Sigortalılardan, hastalık ve analık yardımlarından, işsizlik yardımlarından ve belli mesleki eğitim yardımlarından faydalananlar iki kat prim ödemektedirler. Sigortalılar primlerini aylık olarak ya da üç ayda bir ödemekte, işverenler ise bu ödemeleri üç aylık dönemler halinde yapmaktadırlar.

Yaşlılık Sigortası

Ulusal temel emeklilik aylığından yararlanabilmek için sigortalının 65 yaşında olması şartı ile birlikte; Danimarka uyruğunda olanlar için, 15-65 yaş arasında ülkede en az 3 yıl oturma, yabancılar için ise 5 yılının talep tarihinden önce geçmesi koşuluyla 10 yıl oturma şartı aranmaktadır. Tam aylık almak için ise sigortalı, 15-65 yaş arasında 40 yıl ikamet etme koşulunu sağlamalıdır. Bu süreden daha az ikametinin bulunması durumunda yardımlar daha az verilmektedir. Aylık miktarını belirleyen unsur, 15-65 yaş arasında Danimarka'da ikamet süresidir. Evli olmayan emeklilerden yıllık kazancı (işinden elde ettiği) 277.700 DKK'den fazla olanların yardımı azaltılabilmektedir. Yardımlar yurt dışında da ödenebilmektedir.

Ulusal tamamlayıcı emeklilik aylığında da kanuni emeklilik yaşı 65 olmakla birlikte; Danimarka uyruğunda olanlar için, 15-65 yaş arasında ülkede en az 3 yıl oturma, yabancılar için ise, 5 yılının talep tarihinden önce geçmesi şuluyla 10 yıl oturma şartı

aranmaktadır. Evli olmayan emeklilerden yıllık toplam geliri 61.300 DKK'den fazla olanların ya da evli çiftlerden her birinin yıllık toplam geliri 123.000 DKK'den fazla olanların tamamlayıcı aylığı azaltılmaktadır. Ertelemiş temel yaşlılık aylığında (Temel ve tamamlayıcı), sigortalının yılda en az 1,000 saat çalışıyor olması durumunda aylık ve tamamlayıcı aylık 75 yaşına kadar ertelenebilmektedir.

Ek aylık (ATP) için emeklilik yaşı 65 olmakla birlikte; yardımlar, rejime tabi olma süresi ve ödenen primlerle ilişkilidir. Tam ek aylık (ATP) elde etmek için sigortalının, sistemin başlangıcı olan 1964'ten beri ya da sigortalılığının başlangıcı daha sonra ise 16 yaşından beri devam eden prim kaydının olması gerekmektedir. Ertelemiş ek aylık (ATP) 75 yaşına kadar ertelenebilmektedir. Yardımların yurt dışında da ödenebilmesi mümkündür.

Maluliyet Sigortası

Kabul edilen risk grubu, sürekli olarak çalışma gücünü kaybederek geçimini sağlayamayacak durumda bulunan kimselerdir. Danimarka uyuğunda olanlar için, 15-65 yaş arasında ülkede en az 3 yıl ikamet şartı sağlanmalıdır. Yabancılar ise en az 10 yıl ikamet şartını sağlamalı ya da ikili anlama kapsamında olmalıdır. Emeklilik yaşı geldiğinde, maluliyet aylığının yerini yaşlılık aylığı almaktadır.

Dul ve Yetim Aylıkları

Ulusal aylık kapsamında, hayatta kalan eşe, yaşlılık aylığı ya da kendisi veya eşinin hakkına dayalı olarak ödenen maluliyet aylığı kapsamında aylık ödemeleri yapılmaktadır. 18 yaşından küçük yetimler, aile yardımları kapsamında aylık almaktadırlar.

Ölüm halinde, cenaze masraflarını karşılamak üzere ilgili belediyelerce ölenin yakınlarına "cenaze yardımı" yapılmaktadır. Eşleri vefat edenler için "geride kalan eş yardımı" uygulaması bulunmaktadır. Adı geçen yardımdan yararlanmak için geride kalan eşin, eşi-in vefatından önce en az 3 yıl süreyle ölen eşi ile aynı evde yaşamış olması ve bu süre zarfında Danimarka'da ikamet etmiş olması gerekmektedir. Bir kereye mahsus yapılan bu ödeme, belediyeler tarafından verilmektedir. Ayrıca, "özel çocuk yardımı" olarak adlandırılan bir ödeme daha mevcuttur.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle geçici iş göremezlik hallerinde hastalık ödeneklerinden yararlanma koşulları ile sürekli iş göremezlik halinde erken emeklilik aylığından (maluliyet) yararlanma koşulları, ilgili bölümlerde açıklanmıştır. Özel sigorta şirketlerine yaptırılan iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasında ise bahis konusu sigorta şirketleri, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle sağlıklarını kaybeden, çalışma güçlerinde azalma olan, sürekli iş göremez hale gelen veya ölen işçilere ya da aile bireyelerine, toptan ödeme veya aylık yardımı yapmakta ve genel sağlık sigortası tarafından karşılanmayan sağlık masraflarını karşılamaktadırlar.

Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık ödenekleri, iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık nedeniyle geçici iş göremezlik dönemlerinde yapılan yardımları kapsamaktadır. Danimarkâda hastalık ödeneklerinden işçiler, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, esnek zamanlı işte çalışanlar, işsizlik kasasından işsizlik ödeneği almaya hak kazananlar, süresi en az 18 ay olan bir mesleki eğitimi tamamlamış olanlar ve eğitimleriyle ilgili olarak ücretli staj yapanlar yararlanmaktadırlar.

İşverenle yapılan toplu sözleşmelere göre hastalık dönemlerinde aylıklarını kesintisiz alan işçiler, hastalık ödeneğinden yararlanamamaktadırlar. Bu sigorta kolu işçiler için zorunlu olarak, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için ise belli koşullarda zorunlu olarak, belli koşullarda isteğe bağlı olarak uygulanmaktadır. Ücretli çalışanların işverenlerle yaptıkları toplu sözleşmelere göre hastalık dönemlerinde aylıklarını tam alamayanların, hastalıklarının ilk iki haftalık dönemlerinde işverenlerinden hastalık ödeneği almaya hak kazanabilmeleri için, aynı işveren nezdinde hastalık günlerinden önceki son 8 hafta içerisinde en az 74 saat çalışma sürelerinin bulunması gerekmektedir. Aynı işveren nezdinde 8 hafta içerisinde en az 74 saat çalışması bulunan bir ücretlinin işten ayrılması ve tekrar aynı işveren nezdinde çalışmaya başlaması halinde, hastalık ödeneğine hak kazanılmasında yukarıda bahsedilen şart yerine getirilmiş sayılmakta ve yeni bir çalışma süresi aranmamaktadır.

Analık ödenekleri, doğum ve analık nedeniyle bir defaya mahsus olarak yapılan ödemeler ile hamilelik, doğum ve evlat edinmeyle ilgili olarak belli dönemler için yapılan ödemeleri içermektedir. Hamile ve çalışan bir kadın, doğuma 4 hafta kala doğum iznine ayrılarak belediyeden analık ödeneği alabilmektedir. Çocuğa zarar gelmemesi için doktor tarafından annenin çalışması uygun görülmediğinde, anne verilen süreden daha önce de doğum iznine ayrılabilmekte ve ayrıldığı tarihten itibaren analık ödeneği alabilmektedir. Keza, doktor tarafından annenin günde birkaç saat çalışmasının uygun görülmesi halinde, anneye, çalışmadığı saatler için belediye tarafından tamamlayıcı ödeme yapılmaktadır.

Doğumdan sonra analık ödeneği, ebeveyne, toplam olarak 48 hafta ödenmektedir. Doğumdan hemen sonra annenin 14 hafta, babanın ise aynı süre içinde 2 hafta izne ayrılarak analık ödeneği alma hakkı mevcuttur. 14 haftalık doğum izninin tamamlanmasından sonra, anne ve/veya babanın toplam 32 hafta daha izin kullanma ve bu süre zarfında analık ödeneği alma hakları bulunmaktadır. Bu süre, anne ile baba arasında istenildiği gibi paylaşılabilir. 32 haftalık izin süresi işverenle anlaşmak suretiyle 40 (herkes için) veya 46 (sadece bağımlı çalışanlar için) haftaya kadar uzatılabilir. Ancak, her halükarda ödenen analık ödeneği toplamı, 32 haftalık ödenek toplamı kadar olabilmektedir. Keza, 32 haftalık izin süresinin, kısmi zamanlı çalışmak suretiyle 64 haftaya kadar uzatılması da mümkündür.

Aile Yardımları

Kişinin genel aile yardımından yararlanılabilmesi için, anne ve babanın Danimarkâda vergi mükellefi olması, çocuklarının 18 yaşından küçük olması ve Danimarkâda ikametmesi gerekmektedir. Ayrıca, çocuğun evli olmaması ve bakımının kamusal

fonlardan karşılanıyor olmaması şartları da aranmaktadır.

Danimarka'nın başka ülkelerle akdettiği sosyal güvenlik sözleşmelerinde hüküm bulunması halinde, Danimarka dışında eğitim gören çocuklar için de genel aile yardımı ödenebilmektedir. Danimarka'da ikamet eden yabancıların bu yardımlardan yararlanabilmeleri için, yardımlardan yararlanmadan önce asgari bir yıldır (özel çocuk yardımlarında asgari üç yıldır) Danimarka'da ikametlerinin bulunması gerekmektedir. Bu şart, sığınmacılar için aranmamaktadır.

Danimarka'da aile yardımları; 18 yaşından küçük çocuklar için yaş grupları itibarıyla yapılan "genel aile yardımı" ile anne ve babanın ayrı yaşaması, anne ve/veya babanın ölmüş olması, anne ve/veya babanın sosyal aylık alıyor olması, bir doğumda birden fazla çocuk sahibi olunması, evlatlık edinilmesi vb. kıstaslara göre yapılan "çocuk yardımları"ndan oluşmaktadır.

Sağlık Sigortası

Danimarka vatandaşları ile Danimarka'da sürekli oturma hakkına sahip yabancılar, sağlık hizmetlerinden (ilaç, diş tedavisi ve fizyoterapi vb. alanlarda hizmetten faydalananların ödedikleri kullanıcı payları hariç) ücretsiz olarak yararlanmaktadırlar.

Sağlık sigortası uygulamasında iki grup sigortalı söz konusudur. 16 yaşından büyük herkesin bu gruplardan dilediğini seçme hakkı vardır. 16 yaşından küçükler, ailelerinin tabi olduğu sisteme tabi olmaktadır. Birinci grupta yer alan sigortalıların, hastalandıklarında ilk önce bağlı buldukları aile hekimlerine başvurmaları zorunludur. Aile hekimleri gerek gördüğü hastaları özel çalışan uzman doktorlara, hastanelere veya diğer sağlık tesislerine sevk ederek bu hastaların teşhis ve tedavilerinin buralarda yapılmasını sağlamaktadırlar. Tüm sigortalıların %98'ini teşkil eden birinci grup sigortalılar, sağlık hizmetlerinden ücretsiz olarak yararlanmaktadırlar.

İkinci gruba giren ve tüm sigortalıların %2'sini oluşturan sigortalıların ise ilk başvuru sırasında hekim seçme hakları bulunmaktadır. Bu gruba dahil sigortalıların hastanelerde ve diğer sağlık tesislerinde yapılması gereken teşhis ve tedavilerinde, birinci gruba dahil sigortalılardan bir farkları bulunmamaktadır. İkinci gruba dahil söz konusu sigortalılar, mahalli idarelerce birinci grup sigortalılar için karşılanan özel hekim ücretlerinin üstündeki maliyetleri, kendileri karşılamak durumundadırlar.

İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, isteğe bağlı bir sigorta olup, her iş kolunda işçiler ve/veya kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar tarafından kurulan ve İstihdam Bakanlığınca tanınan işsizlik kasaları tarafından yürütülmektedir. İşsizlik kasaları, sendikaların bünyesinde faaliyette bulunmaktadırlar. 1 Ocak 2004 tarihi itibarıyla işsizlik kasaları üyelerinin ödemeleri gereken işsizlik sigortası aylık prim tutarları, işçiler ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan tam gün sigortalı olanlar için aylık prim tutarı 256 DKK, yarım gün sigortalı olanlar için 171 DKK'dir. Çalışma süreleri, haftada 30 saat veya daha fazla olanlar işsizlik kasalarına, tam gün üzerinden üye olmakta, çalışma süreleri haftada

30 saatin altında olanlar ise yarım gün üzerinden üye olmaktadır. En az 18 aylık yüksek tahsili veya mesleki eğitimi tamamlayanlar, herhangi bir çalışmaları olmasa bile meslekleriyle ilgili sendikalara ve bu sendika-arın işsizlik kasalarına üye olabilmektedirler.

Bir işsizlik kasasına en az bir yıl süreyle tam gün üzerinden üye olup, son 3 yıl içinde asgari 52 hafta ve en az 1924 saat çalışmış olanlar, işsiz kaldıklarında işsizlik kasasından işsizlik ödeneği almaya hak kazanmaktadır. Bir işsizlik kasasına yarım gün üzerinden üye olanların işsizlik ödeneğinden yararlanabilmeleri için ise en az bir yıl süreyle üyeliklerinin bulunması ve son 3 yıl içinde asgari 34 hafta ve en az 1258 saat çalışmış olmaları gerekmektedir.

İşsizlik kasasına üye olan işçiler işten çıkarıldıkları takdirde, ilk iki günlük ödenekleri, işverenler tarafından, bundan sonraki işsizlik ödenekleri ise işsizlik kasaları tarafından ödenmektedir. İşsizlik kasalarınca yapılacak ödemelerin hesaplanmasında işçilerin son 12 haftadaki ortalama ücretleri dikkate alınmakta ve bahis konusu ortalama ücretlerin %90'ı oranında işsizlik ödeneği ödenmektedir. Serbest çalışanlara ödenecek işsizlik ödeneklerinin belirlenmesinde ise, bunların son 5 yıllık dönemde en yüksek gelir elde ettikleri iki yılın ortalama geliri göz önünde bulundurulmakta ve söz konusu iki yıllık ortalama gelirin bir aylık tutarının %90'ı oranında işsizlik ödeneği ödenmektedir.

8. Estonya

Estonya Sosyal Güvenlik Sistemi

Estonya sosyal güvenlik sistemi Estonya Sosyal İşler Bakanlığı'na bağlı olarak üç kurum tarafından yürütülmektedir. Bunlardan ilki 1993 yılında kurulan Estonya Sosyal Sigorta Kurulu'dur. Sosyal Sigorta Kurulu'nun hizmet alanları içerisine; birinci sütün yaşlılık aylıkları, dul ve yetim aylıkları, cenaze yardımı, malullük aylıkları ve aile yardımları girmektedir. Ayrıca Kurul mağdur yardımları, zihinsel bozuklukları olan kimselere verilen hizmetler ve sosyal hizmetler alanlarında da faaliyet göstermektedir. Sağlık sigortası kolu ile iş kazası ve meslek hastalığı yardımları Sağlık Sigortası Fonu tarafından yönetilmektedir. Sosyal İşler Bakanlığına bağlı üçüncü kurum ise İşsizlik Sigorta Fonu'dur ve işsizlik yardımlarının yürütümünden sorumludur.

Estonya'da uzun vadeli sigorta kolları ile ilgili ilk kanun 1924 yılında yürürlüğe girmiştir. 1992 tarihli kanunlar ile yaşlılık aylığı, emeklilik aylıkları, 1999 tarihli kanun ile maluliyet aylığı, 2000 tarihli kanun ile cenaze ödeneği, 2001 ve 2004 tarihli kanunlar ile bireysel hesaplar ve 2014 tarihli kanun ile de iş göremezlik ödeneği hayata geçmiştir.

Uzun vadeli sigorta kolları genel, sosyal sigorta, sosyal yardım ve zorunlu bireysel hesaplar (ikinci sütun emeklilik) olmak üzere dört sistem üzerinden yürütülmektedir. Genel, sosyal sigortalar ve sosyal yardım sistemleri kapsamına Estonya'da sürekli ikamet edenler, geçici ikamet eden vatandaş olmayanlar ve yasal göçmenler girmektedir. Zorunlu bireysel hesaplar (ikinci sütun emeklilik) kapsamına kendi nam ve hesabına çalışanlar dahil olmak üzere sosyal sigorta kapsamına giren ve 31 Aralık 1982 sonrası doğumlu olanlar girmektedir. İsteğe bağlı sigorta kapsamına ise 31 Aralık 1941 ile 1 Ocak 1983 arasında doğanlar girmektedir.

Genel sistemde ve sosyal yardım sisteminde sigortalılar, kendi nam ve hesabına çalışanlar ve işverenler prim ödememektedir. Tüm masraflar devlet tarafından karşılanmaktadır. Sosyal sigorta sisteminde sigortalılar prim ödemezken, kendi nam ve hesabına çalışanlar ve işverenler için prim oranı %16'dır. Zorunlu bireysel hesaplar (ikinci sütun emeklilik) da ise sigortalı prim oranı %2, kendi nam ve hesabına çalışanlar ile işverenler için prim oranı %4'tür.

Kısa vadeli sigorta kolları içinde yer alan hastalık ve analık sigortası ile ilgili ilk kanun 1924 yılında çıkarılmış olup 2000 yılında Sağlık Sigortası Fonu kurulmuş ve 2001 yılında yürürlüğe girmiştir. 2002 yılında ise sağlık sigortası ile ilgili kanun çıkmıştır. Bu sigorta kolları sosyal sigorta sistemi içinde yer almaktadır. Hastalık ve analık sigortası nakdi hastalık, analık ve evlat edinme yardımları, nakdi babalık yardımı ve tıbbi yardımları kapsamaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili ilk kanun 1924 yılında çıkmıştır. Söz konusu sigorta kolu sırayla 1956 tarihli Medeni Kanun, 1999 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2001 tarihli Emekli Aylıkları Sigortası Kanunu ve 2002 tarihli Sağlık Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir. Genel ve sosyal sigortalar sistemi içinde yer almaktadır.

Nakdi hastalık, analık ve evlat edinme yardımlarının kapsamına çalışanlar, kendi nam ve hesabına çalışanlar, emekliler ve çocuk bakımı ödeneği alan kişiler girmektedir. Nakdi

babalık yardımı kapsamına ise tüm çalışanlar girmektedir. Tıbbi yardımlar ise iş akdine tabi çalışanları, kendi nam ve hesabına çalışanları, kamu sektörü işçilerini, askeri personeli, belli yardımları alan kişileri, bakıcıları, 19 yaşından küçük kişileri ve öğrencileri kapsamaktadır. İsteğe bağlı sigorta kapsamına ise son 2 yılda 12 aylık önceden sigortalılığı bulunan kişiler ve başka ülkeden aylık alan kişiler dahildir.

Hastalık ve analık sigortası için sigortalılar prim ödemezken, kendi nam ve hesabına çalışanların ve işverenlerin prim oranı %13'tür. Devlet bazı kategorilere göre sigortalı kişiler için işveren sıfatıyla prim ödemektedir.

Yaşlılık Sigortası

Sosyal Sigorta Sisteminden emekliliğe hak kazanma koşulları 63,5 yaş (2026 yılında her yıl 3 ay eklenerek 65 yaş olacaktır) ve en az 15 yıl çalışma süresidir. Bu koşullar sağlandıktan sonra sigortalı çalışmaya devam edebilmektedir.

Ayrıca şu koşullarda yaş beklenmeden de emekliliğe hak kazanılabilmektedir:

- En az 10 yılı tehlikeli mesleklerde geçmesi koşuluyla en az 20 yıl hizmet süresi sonucu normal emeklilik yaşından 10 yıl önce emeklilik,
- En az 12,5 yılı tehlikeli mesleklerde geçmesi koşuluyla en az 25 yıl hizmet süresi sonucu normal emeklilik yaşından 5 yıl önce emeklilik,
- Sigortalının çocuk büyümesi (çocuk sayısı ve çocuğun engellilik durumuna göre) veya Çernobil felaketinde afet temizliğinde bulunmuş olması ve en az 15 yıl hizmet süresi sonucu normal emeklilik yaşından 5 yıl önce emeklilik.

Sigortalı en az 15 yıl hizmet süresi ile normal emeklilik yaşından 3 yıl önce erken emekli olabilmektedir. Ancak normal emeklilik yaşına kadar çalışmasını sonlandırması gerekmektedir. Aylık; temel sabit bir oran, hizmet süresi ve sigortalılık bileşenlerine göre hesaplanmaktadır.

Zorunlu Bireysel Hesaplar (İkinci Sütun Emeklilik) Sisteminde emekliliğe hak kazanma koşulları ise 63 yaş (2026 yılında her yıla 3 ay eklenerek 65 yaş olacaktır), en az 15 yıl hizmet süresi, sosyal sigorta yaşlılık aylığı almak ve emeklilik tarihinden önce en az 5 yıl ilk olarak ikinci sütun emekliliğe prim ödemektir.

Ödenecek aylık miktarı sigortalının toplam katkı paylarına ve tahakkuk eden faizine göre belirlenmektedir. Sigortalının, emekliliğe hak kazandığı anda hesaplanan emekli aylığının aylık ulusal emeklilik aylığının %25'inden az olması halinde, yıllık bir hayat sigortası yaptırmayı veya programa yatırdığı tutarı geri alması gerekmektedir.

Ulusal Yaşlılık Aylığı (Sosyal Yardım, Gelir Testi) Sisteminden emekliliğe hak kazanma koşulları 63 yaş olup (2026 yılında her yıla 3 ay eklenerek 65 yaş olacaktır), ülkede az 5 yıl ikamet edilmesi gereklidir. Ayrıca sosyal sigorta yaşlılık aylığına hak kazanılmamış ve başka bir ülkeden aylık almıyor olmak gerekmektedir. Aylığın tutarı sabit olup Nisan 2018 tarihi için 189.31 avrodur. İş Göremezlik Ödeneği (Genel, Kazanç Testi) Sisteminden faydalanmak için ise 16 ila normal emeklilik yaşı arasında olmak, çalışma gücü olmamak

ve aylık ya da yardım almıyor olmak gerekmektedir. Kısmi iş göremezlik için ise aynı şartlara ek olarak kısmi çalışma gücü sahibi olmak, çalışıyor / iş arıyor / okuyor / 3 yaşından küçük çocuğa bakıyor / engelli bir aile üyesine bakıyor / sanatsal çalışmalar için destek alıyor / kurumsal bakım türlerinden birini alıyor / zorunlu askerlik hizmeti yapıyor olmak gerekmektedir. Bu ödenekle İşsizlik Sigortası Fonu ilgilenmektedir. Söz konusu ödenek normal emeklilik yaşında kesilmektedir.

Maluliyet Sigortası

Sosyal Sigorta Sisteminden maluliyet kapsamında emekliliğe hak kazanmak için 25 ila 62 yaş arasında olmak, 1 ila 14 yıl arası hizmet süresi bulunmak, %40 ila %99 arası kısmi veya %100 oranında tam kazanma gücü kaybına uğramış olmak gerekmektedir. Malullük, iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde gerçekleşmiş ise asgari sigortalılık süresi aranmamaktadır. Maluliyet aylığı aşamalı olarak kaldırılmakta ve yerini iş göremezlik ödeneği almaktadır. 1 Temmuz 2016 tarihinden bu yana yeni maluliyet aylığı bağlanmamıştır. Maluliyet aylığı normal emeklilik yaşında kesilmekte ve aylık, sosyal sigorta yaşlılık aylığına dönüştürülmektedir.

Yaşlılık aylığından veya 1 Nisan 2018 tarihinden itibaren 189.31 avronun belli bir sabit oranının toplamından herhangi biri ve 30 yıllık hizmet süresini baz alan bileşenin kazanma gücü kaybı değeri ile çarpımı sonucu bulunanlardan yüksek olanı ödenmektedir. Kazanma gücü kaybına bağlı olmak üzere normal emeklilik yaşına kadar en az 6 ay ödenmektedir. Asgari aylık maluliyet aylığı, aylık ulusal emekli aylığı bedeli kadar olup üst sınır bulunmamaktadır.

Ulusal Maluliyet Aylığı (Sosyal Yardım, Gelir Testi) Sisteminden aylığa hak kazanılması için kazanma gücü kaybının en az %40 olması, sosyal sigorta maluliyet aylığı alınmıyor olması ve başka bir ülkeden de aylık almıyor olmak gerekmektedir. Sigortalı çalışmaya devam edebilmektedir. Ulusal maluliyet aylığı da tıpkı sosyal sigorta maluliyet aylığı gibi aşamalı olarak kaldırılmakta ve yerini iş göremezlik ödeneği almaktadır. Ulusal Maluliyet Aylığı, maluliyet oranına göre aylık ulusal emeklilik aylığı bedelinin belli bir yüzdesi olarak ödenmektedir. Aylık ulusal emeklilik aylığı bedeli 1 Nisan 2018 tarihinden itibaren 189.31 avrodur.

İş Göremezlik Ödeneği (Genel, Kazanç Testi) Sistemi ise ay içindeki takvim gün sayısı ile günlük iş göremezlik ödeneğinin %100'ü çarpılarak hesaplanmaktadır. Kısmi iş göremezlik halinde ise ay içindeki takvim gün sayısı ile günlük iş göremezlik ödeneğinin %57'si çarpılarak hesaplanır. Günlük iş göremezlik ödeneği miktarı Nisan 2018 tarihi için 12.72 avrodur.

Engelli Sosyal Yardımı (Genel) Sisteminden ise kişinin ekstra harcama yapmasına sebep olan orta, ciddi veya yüksek düzeyde engellilik durumunun bulunması halinde ödeme yapılmaktadır. Bu kişiler; 16 yaşından küçük engelli çocuklar, 16 yaşından küçük (öğrenci ise 19 yaş) engelli çocuk büyüten ebeveynler, çalışma yaşında olup (16 yaş ila normal emeklilik yaşı arası) engelli olan bireyler ve normal emeklilik yaşına ulaşmış bireylerdir. Aylık yardım miktarı çeşitli bileşenlere göre belirlenmektedir: engelli çocuk ödeneği, çalışma yaşındaki engelli birey ödeneği, engelli ebeveyn ödeneği, engelli emekli ödeneği. 2018 yılı için sosyal yardım miktarı 25.27 avrodur.

Dul ve Yetim Aylıkları

Sosyal Sigorta Sisteminden geride kalanlar için aylığa hak kazanma koşulları şunlardır:

- Ölen sigortalının normal emeklilik yaşında vefat etmesi durumunda en az 15 yıl sigortalılık süresi,
- Ölen sigortalının 25 ila normal emeklilik yaşı arasında iken vefat etmesi durumunda yaşa bağlı olarak 1 ila 14 yıl arası sigortalılık süresi,
- Ölen sigortalının 25 yaşından küçükken vefat etmesi durumunda kazanma gücünde olmaması.
- Ölümün iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde gerçekleşmiş olması halinde asgari sigortalılık süresi aranmamaktadır.

Geride kalan eşin aylıktan faydalanabilme şartları şunlardır:

Sigortalının ölümü anında en az 12 haftalık hamile olmak,

- Çalışmamak ve ölen sigortalının 3 yaşından küçük çocuğuna bakmak,
- Kalıcı olarak engelli olmak ve ölen sigortalı ile en az 1 yıldır evli olmak,
- Boşanmış olmak ve boşanmadan önce sürekli iş göremez durumda olmak veya iş göremezlik boşanmadan önceki 1 yıl içinde gerçekleşmiş ise ölen sigortalı ile en az 25 yıldır evli olmak ve boşanmadan sonraki 3 yıl içinde normal emeklilik yaşına gelmek, normal emeklilik yaşına ulaşmış olmak.

Diğer hak sahipleri; 18 yaşından küçük (öğrenci ise 24, engelli ise yaş sınırı yok) çocuklar, üvey çocuklar, kardeşler ve torunlar; emeklilik yaşındaki veya engelli ebeveynler ya da üvey ebeveynler; ya da ölen sigortalının çocuklarını büyüten çalışmayan kişilerdir. Dul eşlerin aylıkları tekrar evlenmelerinden 12 ay sonra kesilir.

Geriye kalan hak sahibinin 1 kişi olması durumunda referans emeklilik aylığının %50'si, 2 kişi olması durumunda %80'i ve üç ya da daha fazla kişi olması durumunda ise %100'ü ödenmektedir. Emeklilik aylığı tüm hak sahipleri arasında eşit oranlı olarak paylaşılır. Her iki ebeveynini de kaybeden yetimler her iki ebeveyninden de yetim aylığı alabilmektedir. Referans emeklilik aylığı, ölen sigortalının almakta olduğu veya almaya hak ettiği yaşlılık aylığından veya 1 Nisan 2018 tarihinde 189.31 avronun belli bir sabit oranının toplamından herhangi biri ve 30 yıllık hizmet süresini baz alan bileşenin kazanma gücü kaybı değeri ile çarpımı sonucu bulunanlardan yüksek olanı ödenmektedir.

Zorunlu Bireysel Hesaplar (İkinci Sütun Emeklilik) Sisteminden ise ölen sigortalı tarafından varis olarak beyan edilen hak sahiplerine, varis olarak beyan edilen hak sahibi bulunmaması durumunda eş ve çocuklara bu kapsamda dul ve yetim aylığı ödenmektedir. Sigortalının emeklilikten önce ölmesi halinde, belirtilmiş hak sahipleri emeklilik hesabındaki birikmiş tutarı almaktadır. Sigortalının emeklilik sonrası ölmesi halinde, hak sahipleri en az 5 yıl süreyle düzenli aylık alabilmektedir.

Ulusal Dul ve Yetim Aylığı (Sosyal Yardım, Gelir Testi) Sisteminden ise hane gelirini kazanan kişinin ölmesi ve bu kişinin bir sosyal sigorta aylığı almıyor ya da alma koşullarına hak kazanamamış olması durumunda ulusal dul ve yetim aylığı bağlanmaktadır. Hak

sahiplerinin başka bir ülkeden aylık almıyor olması koşulu bulunmaktadır. Geride kalan hak sahibinin 1 kişi olması durumunda aylık ulusal emeklilik bedelinin %50'si, 2 kişi olması durumunda %80'i ve üç ya da daha fazla kişi olması durumunda ise %100'ü; Estonya Bağımsızlık Savaşı gazisinin dul eşine %100'ü ödenmektedir. Emekli aylığı tüm hak sahipleri arasında eşit oranlı olarak paylaştırılmaktadır.

Sosyal yardım sistemi içinde yer alan cenaze ödeneği, ölen sigortalının ailesinin, cenaze işleminin yapıldığı ay veya bir ay öncesi içinde en az bir kez geçim yardımı almış olması durumunda, cenazeyi kaldıran kişiye ödenmektedir.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Estonya sosyal güvenlik sisteminde, iş kazası veya meslek hastalığı sigortaları için ayrıca bir sigorta kolu bulunmamaktadır. Ancak sağlık yardımlarına ilişkin her türlü yardım sağlık sigortası kapsamında sunulmaktadır. Bu bakımdan; sağlık sigortası kısa süreli hastalık yardımlarını ve uzun süreli iş kazası ve meslek hastalığı yardımlarını sunmaktadır.

İş kazası halinde sigortalılara kazançlarının %100 oranında geçici iş göremezlik ödeneği sunulmaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda sürekli iş göremezlik halinde ise yardımlar devlet aylıkları kapsamında sunulmaktadır. Ancak iş kazası veya meslek hastalığı halinde sunulan sürekli iş göremezlik aylığı için maluliyet aylığından farklı olarak herhangi bir çalışma süresi veya yaş şartları aranmamaktadır.

Meslek hastalıkları için Sosyal Sigorta Kurumu tarafından kabul edilen kapalı bir liste bulunmaktadır. Sigortalının ölümü halinde ayrıca cenaze yardımı da yapılmaktadır.

Hastalık ve Analık Sigortası

Estonya sosyal güvenlik sistemine göre nakdi hastalık yardımı için hizmet süresine bakılmaksızın kişinin Sağlık Sigortası Fonuna üye olması ve ayrıca bir doktorun iş göremezliğin 4. gününden itibaren iş göremez raporu vermesi gerekmektedir. Nakdi analık yardımı için kişinin Sağlık Sigortası Fonuna üye olması ve beklenen doğum tarihinden önce çalışıyor olması gerekmektedir. Nakdi babalık yardımı için de benzer şekilde kişinin Sağlık Sigortası Fonuna üye olması ve tam zamanlı çalışan olarak istihdam ediliyor olması gerekmektedir. Nakdi evlat edinme ödeneğinde, evlat edinme izni öncesi halihazırda çalışan ve 10 yaşından küçük çocuk evlat edinen kişiye ödeme yapılmaktadır. Kişinin Sağlık Sigortası Fonu üyesi olması beklenmektedir. Tıbbi yardımlar için de kişinin Sağlık Sigortası Fonuna üye olması gerekmektedir.

Hastalık yardımında geçici hastalık izinleri, ayakta ve yatarak tedavi ve karantina dönemleri için hastalığın 9. gününden itibaren referans ücretin %70'i; evde hasta aile üyesine veya 16 yaşından küçük çocuğa bakım durumlarında %80'i; iş kazası veya meslek hastalığı sonucu kalıcı sakatlığın keşfinden veya belgelendirilmesinden sonra başladığı kabul edilen malullüğün ilk gününden itibaren %100'ü ödenmektedir. Referans ücret, sigortalının son takvim yılındaki ortalama brüt günlük ücretidir. Analık yardımı için 140 takvim gününe kadar referans ücretin tamamı, babalık yardımı için ise 10 işgününe kadar referans ücretin tamamı ödenmektedir. Babalık izni doğumdan önceki

iki ay ile doğumdan sonraki iki ay içinde kullanılması gerekmektedir. Evlat edinme ödeneği, 70 takvim gününe kadar referans ücretin tamamı kadardır.

Çalışanların tıbbi yardımlarında, ulusal ve yerel tıbbi bakım merkezleri tıbbi tedavi hizmetini sağlamaktadır. Sigortalılık süresi devam ettikçe tıbbi yardım da sınırsız olarak devam etmektedir. Sigortalılığın sona ermesinden itibaren, sigortalı tıbbi yardımdan iki aya kadar daha faydalanabilmektedir. Tıbbi ürünlerin, kanunda yer alan listeye göre tanı temelli olarak Sosyal İşler Bakanlığı tarafından onaylanmış olması gerekmektedir.

Aile Yardımları

Aile yardımları ile ilgili ilk düzenleme 1922 yılında yapılmıştır. 2001 yılında Aile Yardımları Kanunu, 2003 yılında Babalık Yardımı Kanunu, 2017 yılında Aile Yardımları Kanunu çıkmıştır. Bu alan, genel ve sosyal yardım sisteminin içinde yer almaktadır, Estonya'da kalıcı ikamet edenler ve vatandaş olmayıp geçici süre ile kalanlar kapsam dahilindedir. Sosyal yardım sistemi içinde yer aldığı için primlerle karşılanmamakta, tüm masraflar devlet tarafından ödenmektedir.

Sosyal Sigorta Kurulu'nun idaresinde bulunan aile yardımları çocuk ödeneği, tek ebeveynli çocuk ödeneği, geniş aile ödeneği, çocuk bakımı ödeneği, vesayet ödeneği, ebeveynlik yardımı, doğum ya da evlat edinme ödeneği, çoklu doğum ödeneği ve tamamlayıcı yardımdır. Çocuk ödeneği, 16 yaşına kadar her bir çocuk için (öğrenci ise 19); tek ebeveynli çocuk ödeneği, babası nüfus kaydında yer almayan ya da bir ebeveyni olmayan 1 çocuk için; geniş aile ödeneği, en az üç çocuklu olup çocuk ödeneği alan ailelere; çocuk bakımı ödeneği, 3 yaşından küçük 1 veya daha fazla çocuğa bakan ebeveyn ya da bakıcıya; vesayet ödeneği, 18 yaşından küçük (öğrenci ise 19) 1 veya daha fazla çocuğun bakımını yürüten vasi ya da koruyucu ebeveyne; ebeveynlik yardımı, analık veya evlat edinme yardımı süresinin bitiminden itibaren ebeveynlerden birine ödenmektedir.

Çocuk ödeneği için ilk iki uygun çocuğa her ay 55 avro, sonraki her çocuğa 100 avro; tek ebeveynli çocuk ödeneği için aylık 19.18 avro; geniş aile ödeneği için 3 ila 6 çocuk arası ailelere aylık 300 avro, 7 ve daha fazla çocuk sahibi ailelere aylık 400 avro; çocuk bakımı ödeneği için 3 yaşına kadar her bir uygun çocuk için aylık 38.35 avro, 3 ila 8 yaş arası her bir uygun çocuk için 19.18 avro, eğer aile 3 ve daha fazla çocuğa sahipse ve 3 ila 8 yaş arası çocuk varsa her ay ek olarak 19.18 avro; vesayet ödeneği için her bir uygun çocuk için aylık 240 avro; ebeveynlik yardımı için 435 gün için sigortalının son yıldaki ortalama gelirinin %100'ü ödenmektedir.

Sağlık Sigortası

Estonya Sağlık Sigortası Fonu, Sosyal İlişkiler Bakanlığı'na bağlı olarak kamu hukukuna tabi ve özerk bir yapıda 1991 yılında kurulmuştur. Estonya sağlık sigortası, dayanışma prensibine dayalı olarak ülke genelinde sunulmaktadır. Sağlık Sigortası, işverenlerin çalışanların ücretleri üzerinden %13 oranında ödedikleri sosyal vergilerle finanse edilmektedir. Ayrıca devlet tarafından herhangi bir geliri olmayan kişiler için Fona sağlık sigortası payları aktarılmaktadır.

Estonya'da sosyal vergi ödeyen, yerleşik veya geçici olarak ikamet eden herkes sağlık sigortası kapsamı altındadır. Ayrıca sosyal vergi ödemeseler dahi hamileler, 19 yaşın altındaki kişiler, Estonya devlet aylığı alanlar, sigortalıların bakmakla yükümlü oldukları eşleri ile öğrenciler de sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedir.

Genel olarak Estonya Sağlık Sigortası Fonunun sigortalılara sunduğu hizmetler; tedavi hizmetleri, ilaç giderleri, iş göremezlik ve analık yardımlarıdır.

İşsizlik Sigortası

Estonya'da işsizlik sigortasıyla ilgili ilk düzenleme 1991 yılına ait olup 2001 yılında İşsizlik Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir. Bu sigorta kolu sosyal sigorta ve sosyal yardım sistemi içinde yer almaktadır. Sigorta kapsamına Estonya'da kalıcı ikamet edenler, geçici ikamet izni ile Estonya'da kalan vatandaşı olmayan kişiler ve yasal göçmenler girmektedir. İşsizlik sigortasının sosyal sigorta kısmı için sigortalılar %1,6, işverenler %0,8 prim ödemektedirler. Sosyal yardım için prim ödemesi bulunmamakta, tüm masraflar devlet tarafından karşılanmaktadır. Ayrıca kendi nam ve hesabına çalışanlar da bu sigorta kolu için prim ödememektedirler.

Sosyal sigorta sistemi kapsamında işsizlik yardımından faydalanabilmek için sigortalının 16 ila normal emeklilik yaşı (erken emekliler hariç) arasında olması, kazanma gücüne sahip olması, Estonya İşsizlik Sigortası Fonu'nun istihdam şubelerinden birinde işsiz olarak kayıtlı olması ve işsiz olarak kaydedilmeden önceki sigortalı olarak kayıtlı olduğu 36 ay içinde en az 12 ay istem dışı işsiz kalmış olması gerekmektedir. İşsizlik yardımı olarak ilk 100 takvim günü referans kazancın %50'si ödenirken daha sonra %40'ı ödenmektedir. Yardım; işsizlik sigortası kapsamı 56 aya kadar olan kişi için 180 takvim günü, 56 ila 110 ay arası kapsam için 270 takvim günü, en az 111 ay kapsam için ise 360 takvim günü ödenmektedir. Referans kazanç, sigortalının son 12 ay içindeki ilk 9 aylık kısmının ortalama günlük kazancıdır. Asgari işsizlik yardımı yasal ulusal asgari ücretin %50'si kadardır. Yasal aylık asgari ücret 500 avrodur.

Sosyal yardım (gelir testi) sistemi kapsamında işsizlik ödeneği hak kazanma koşulları ise kişinin 16 ila normal emeklilik yaşı (erken emekliler hariç) arasında olması, kazanma gücüne sahip olması, Estonya İşsizlik Sigortası Fonu'nun istihdam şubelerinden birinde işsiz olarak kayıtlı olması ve işsiz olarak kaydedilmeden önceki 12 ay içinde en az 180 takvim günü sigortalı olmasıdır. İşverenleri tarafından görev ihlali, güven kaybı veya uygunsuz davranış nedeniyle işten çıkarılan kişilere 210 takvim günü, diğer kişiler için 270 takvim günü ödeme yapılmaktadır. Her bir gün için 5.31 avro ödenmektedir. İşsizlik ödeneği ödemesi, faydalanıcının normal emeklilik yaşına (erken emeklilik hariç) ulaşmasına 180 takvim gününden az kalmış ise normal emeklilik yaşına kadar uzatılabilmektedir.

9. Finlandiya

Finlandiya Sosyal Güvenlik Sistemi

Finlandiya'da 1960'lı yıllardan itibaren kapsamlı bir İskandinav tarzı refah devleti inşa edilmiştir. Devlet bütçesinin yaklaşık dörtte biri ve yerel yönetim giderlerinin %40'ından fazlası refah hizmetlerine ayrılmaktadır. Finlandiya, tüm vatandaşları için insana yakışır yaşam koşullarını garanti etmek için tasarlanmış dünyanın en gelişmiş ve kapsamlı refah sistemlerinden birine sahiptir. Sistemin temeli, sosyal sigorta (örneğin, emekli maaşları, hastalık ve işsizlik ödeneği, işçi tazminatı), refah (örneğin aile yardımı, çocuk bakım hizmetleri, engellilere yönelik hizmetler) ve kapsamlı bir sağlık sistemidir.

Finlandiya sosyal güvenlik sisteminin amacı, hayatın içinde karşılaşılabilecek her durumda tüm vatandaşlar için temel güvenliği sağlamaktır. Sosyal güvenlik sistemi, sosyal sigorta hizmetleri ve sosyal ve sağlık hizmetleri olarak ayrılmaktadır. Sosyal güvenlik uygulamaları içinde zorunlu sosyal sigortaya ilave olarak ve ek ödenek ve sosyal yardımlar adı altında ayrıca sunulan hizmetler vardır.

Finlandiya sosyal güvenlik sisteminin, Ulusal ve Garanti Yaşlılık Aylığı ve Kazanca Bağlı olmak üzere iki sütunlu bir yapısı vardır. Ulusal ve Garanti Yaşlılık aylığı Sosyal Güvenlik Kurumu (Kansaneläkelaitos) (KELA) tarafından sunulan ve Kazanca bağlı Yaşlılık aylığı almayanlara veya küçük miktarda alanlara verilen ve vergilerle finanse edilen bir ödemedir. Temel işsizlik ödeneği devlet tarafından finanse edilmektedir. İkamete dayalı faydalar ise ulusal emekli aylığı, garanti emekli aylığı ve asgari ödenekler elde edilen kazançlardan bağımsızdır. İkinci sütun ise Kazanca Bağlı Sigortadır. Kazanca bağlı sigortalar ücrete oranlanan katkı payları ile kısmen sigorta riskleri ile finanse edilmektedir.

Finlandiya sosyal güvenlik sisteminden genel olarak Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı sorumludur. İstihdama dayalı olarak sunulan sosyal güvenlik yardımları daha çok özel sigorta ve emeklilik şirketleri tarafından idare edilmektedir. Söz konusu özel sigorta ve emeklilik şirketleri, Sigorta Denetleme Kurumu tarafından denetlenmektedir. İkamete dayalı olarak sunulan sosyal güvenlik hizmetleri ise özerk bir yapıya sahip olmakla birlikte, denetimi doğrudan Fin Parlamentosu tarafından yapılan Sosyal Güvenlik Kurumu (Kansaneläkelaitos) (KELA) tarafından yürütülmektedir.

Bu kapsamda KELA, Finlandiya'da yaşayan 5 milyondan fazla kişiye temel sosyal güvenlik hizmeti sağlamaktadır. 16 Aralık 1937'de kurulan KELA, başlangıçta sadece yaşlılık aylıkları sigorta kolu alanında hizmet vermekte iken zamanla nüfusun tüm kesimleri için gelişmiş bir sosyal koruma hizmeti sağlayan bir kurum haline gelmiştir. KELA, 1964 yılında Sağlık Sigortası Kanunu ile hizmetlerini genişletmiş, 1980 yılında ise işsizlik sigortası uygulamasına geçmiştir.

Devlet memurlarından merkeze bağlı görev yapmakta olanların aylıkları Hazine Bakanlığı tarafından, yerel idarelerde görev yapmakta olanları ise Yerel İdare Aylık Kurumu tarafından yönetilmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sigortaları, özel sektörde çalışanlar için özel meslek hastalıkları sigorta fonları tarafından, kamu

sektöründe çalışanlar için Hazine Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Bununla birlikte iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin bu görevleri üstelenen kurumlar, Kaza Sigortası Kurumları Federasyonu'nun şemsiyesi altında toplanmaktadır. Bu anlamda Federasyon, Finlandiya'nın bu sigorta kolları alanlarında uluslararası yükümlülüklerinde yetkili organdır. Sosyal Güvenlik Kurumu ayrıca işsizlik durumunda temel yardımların sunulmasından sorumlu iken, gönüllülük esasına dayalı İşsizlik Fonları kazanca bağlı işsizlik yardımının sunumundan sorumludur. Finlandiya Emekli Maaşı Merkezi (Eläketurvakeskuksen) ise zorunlu kazanca bağlı emekli aylığı planından sorumlu merkezi birimdir.

Finlandiya sosyal güvenlik sisteminde aile yardımları vergilerle finanse edilmektedir. İşsizlik yardımlarının bir kısmı vergilerle, diğer kısmı ise işçilerin ödedikleri katkı paylarına dayalı olarak özel işsizlik fonları tarafından finanse edilmektedir. Sağlık yardımları yerel idarelerin topladıkları vergilerle finanse edilirken, hükümet ayrıca yerel idarelere bu görevlerini yerine getirebilmeleri için belli bir sübvansiyon sağlamaktadır.

Yaşlılık Sigortası

Finlandiya emeklilik sistemi iki sütunlu yapıda sunulmaktadır. Birinci sütunda ulusal ve garanti emekli aylıkları, ikinci sütunda kazanca bağlı zorunlu yaşlılık aylıkları bulunmaktadır. Devlet tarafından karşılanan birinci sütun yaşlılık aylıklarının sunulmasındaki temel amaç, kişilere yaşlılık dönemlerinde asgari bir gelir sunmaktır. Bir de garanti yaşlılık aylığı adı altında hiç bir sosyal güvenlik geliri olmayanlara ya da belirlenen limitin altında bir kazanca bağlı sigorta aylığı alanlara aradaki farkı kapatmak için yapılan bir ödeme vardır.

Birinci sütun yaşlılık aylıkları ise Finlandiya'da ikamet eden ve 65 yaşını dolduranlara ve başka bir AB üyesi ülkede ikamet etmekle birlikte devlet aylığına hak kazananlara sunulmaktadır. Ancak her halükarda kişilerin birinci sütun yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için 16 yaşından sonra en az 3 yıl Finlandiya'da ikamet etmeleri gerekmektedir. (Kısmi aylık)

Sigortalıların gerek devlet, gerekse kazanca bağlı yaşlılık aylıkları için 62 yaşını tamamlamaları halinde herhangi bir zamanda yaşlılık aylıklarını isteme hakları bulunmaktadır. Ancak erken yaşta yaşlılık aylığı talep edilmesi halinde aylığa hak kazanabilecekleri yaşa gelinceye kadar; her ay kazanca bağlı aylıklar için %0,4 oranında bir kesinti ile yaşlılık aylıkları ödenmektedir.

Ulusal yaşlılık aylıkları için yaşa ve ikamete ilişkin şartlarla birlikte bekârlar için 1.299,88 avro evliler ya da birlikte yaşayanlara için 1.157,71 avrodan daha az aylık geliri olma şartı aranmaktadır. Kişinin oturma süresi tam emekli aylığı için gereken süreden az ise orantılı bir şekilde azaltılarak ödeme yapılır. Emekli olmuş bir kişi isterse çalışabilir. Emekli iken çalışmada, çalışırken elde edilen gelir yaşlılık aylığı miktarını etkilemez. Bakıma muhtaç kişilere ayrıca günlük haftalık ya da sürekli muhtaçlık durumuna göre ödeme yapılmaktadır. 2018 yılı için 61,71 avro haftalık bakım alanlara, 153,63 avro günlük bakım alanlara ve 324,85 avro sürekli bakıma muhtaçlara aylık olarak ödenir. Aylıklar ve diğer ödemeler yaşam-maliyeti endeksine bağlı olan ulusal emeklilik endeksindeki değişikliklere bağlı olarak yıllık olarak yeniden belirlenir.

Özel sektör çalışanlarının yaşlılık aylıkları Finlandiya Aylık Merkezi tarafından koordine edilirken, kamu çalışanları için farklı bir yaşlılık aylığı merkezi bulunmamakta ve devlet aylıkları gibi Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yönetilmektedir. Kazanca bağlı yaşlılık aylığına ise 63 yaşından 68 yaşına kadar esnek bir yaş aralığında hak kazanılmaktadır. Yaş alt sınırı 2027 ye kadar aşamalı bir şekilde 65 e çıkacaktır. Üst sınır ise 2027 yılına kadar aşamalı bir şekilde 70 e çıkacaktır.

Bu emeklilik türünde de emekli olmak için çalışmanın bırakılması gerekmektedir. Ancak emekli aylığı devam ederken kişiler çalışmaya başlayabilmektedir. 61 yaşını doldurmuş olanlar çalışmalarına bağlı olarak başka herhangi bir kazanca bağlı yaşlılık aylığı almıyor ise kısmi yaşlılık aylığından faydalanabilmektedir. Kişiler isterse emekli olmaya hak kazandıkları yaştan daha sonra emekli olabilmektedir. Yurtdışındaki sigortalılara bir yıla kadar ödeme yapılabilir.

Kazanca bağlı yaşlılık aylığı ödemesi, sigortalıların ortalama aylık kazançlarının toplam tahakkuk oranı ile çarpımıdır. Tahakkuk oranı, 17 yaşından 52 yaşına kadar her yıl yapılan katkılar için % 1,5'tir. 53 yaşından 62 yaşına kadar her yıl yapılan katkılar için % 1,7; alt emeklilik yaşından üst emeklilik yaşına kadar her yıl için % 1,5 oranındadır. Ortalama aylık kazançlar, sigortalıların ömür boyu uyarlanmış kazançlarına dayanmaktadır. Geçmiş gelirler, ücretlerdeki (% 80) ve tüketici fiyat endeksindeki (% 20) değişimlere bağlı olarak ağırlıklı bir endekse göre ayarlanır. Üst bir yaşlılık aylığı tutarı yoktur. Talep edildiği tarihte yaşam beklentisine göre ayarlanmaktadır.

Kısmi emekli maaşı çerçevesinde ise sigortalı, tahakkuk eden emekli maaşının, % 25 veya % 50'sini alt emeklilik yaşından önce veya sonra talep edebilmektedir; talep edilen kısım, alt emeklilik yaşından önce talep edildiğinde her ay için % 0,4 oranında azaltılmakta veya alt emeklilik yaşından sonra talep edildiği takdirde her ay için % 0,4 oranında arttırılmaktadır.

Sigortalıların, kazanca bağlı yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için 63 veya 68 yaşında olmaları gerekmektedir. Bir hizmet akdine tabi çalışanlar ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için herhangi bir sigortalılık süresi öngörülmemiş olmakla birlikte, bazı özel durumlarda 4 ay sigortalılık süresi aranabilmektedir. İkinci sütun yaşlılık aylıklarının yönetimini 35 özel sigorta şirketi yürütmektedir. Sigortalılar bir veya birden fazla özel sigorta şirketine katkı payı yatırabildikleri gibi, yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için gerekli yaşa gelindiğinde son katkı payı yatırılan sigorta şirketi, yaşlılık aylığının tamamının ödenmesinden sorumlu olmaktadır.

Diğer bir yaşlılık aylığı türü garanti yaşlılık aylığıdır. 65 yaşındaki kişilere 16 yaşından sonra en az 3 yıl Finlandiya da ikamet etmesi ve hiç geliri olmaması halinde ödenen bir aylık türüdür. Garanti yaşlılık aylığının sunulmasındaki amaç Finlandiya da ikamet eden ve emeklilik hakkına sahip olan herkes için asgari bir gelir sunabilmektir. Emeklilikle ilgili sunulan diğer aylık türlerinin belirlenen asgari gelirin altında kalması halinde aradaki farkın kapatılabilmesi için de ödenebilmektedir. Aylık 775,27 avroya kadar ödeme yapılmaktadır. Aylıklar ve diğer ödemeler yaşam maliyeti endeksine bağlı olan ulusal emeklilik endeksindeki değişikliklere bağlı olarak yıllık olarak yeniden belirlenmektedir.

Maluliyet Sigortası

Finlandiya sosyal güvenlik sisteminde malullük yardımları temel olarak yaşlılık sigorta kolu altında sunulmaktadır. Maluliyet aylıkları genel maluliyet aylığı ve kazanca bağlı yaşlılık aylığı (sigorta kapsamında) olarak iki sütunlu bir yapıya sahiptir.

Birinci sütun maluliyet aylıkları, vergilerle finanse edilmekte ve 16 yaşından maluliyet aylığı almaya başlanan zaman dilimin %80 inde Finlandiya'da ikametgâh eden 16 ile 64 yaş arasındaki kimselere sunulmaktadır.% 80 inden az ancak 3 yıldan fazla ikametgâh eden kişiler için kısmi bir aylık bağlanır. 16 yaşından küçük çocuklar için farklı bir ödeme yapılır. Kişilerin birinci sütun aylıklarından, maluliyet aylığına hak kazanabilmeleri için çalışma güçlerini en az %60 oranında kaybetmeleri gerekmektedir.

2018 yılı için kişilerin ödenebilecek tam maluliyet aylığı bekârlar için 628,85 avro ile evliler ya da birlikte yaşayanlar için 557,79 avro 'dur. Maluliyet aylığı alan kişilerin diğer emeklilik aylıklarından alınan (sosyal sigorta ve yabancı emeklilik maaşları dâhil) aylık geliri 55.54 avroyu geçerse, emeklilik maaşı geri %50 oranında azaltılmaktadır. Fakat aylık geliri bekârlar için 1.299,88 avroyu, evli veya birlikte yaşayanlar için 1.157,71 avroyu geçerse maluliyet aylığı sonlandırılır. Kişi bazı durumlarda çalışmaya devam edebilmektedir. 30 günden fazla rehabilitasyon durumlarında Maluliyet aylığının %10'u rehabilitasyon ödemesi olarak ayrıca yapılmaktadır. 16 yaşından küçük çocuklar için ve üstündeki engelli çocuklar için özel durumlarına göre farklı ödemeler yapılmaktadır.

Emekliler için bakım ödeneği (Eläkettä saavan hoitotuki) ise en az bir yıl süren ve bir hastalık ya da sakatlıktan kaynaklanan işlevsel bir bozukluğa (kişisel bakım, gerekli ev işleri yapamaz ve / veya ev dışındaki işleri gerçekleştiremez) sahip olan kişilere ödenmektedir. Yararlanıcının çalışma kapasitesi dikkate alınmaz. Yararlanıcı evde ya da bir kurumda yaşayabilir ancak kısmi yaşlılık aylığı, kısmi malullük aylığı ya da eşinden dolayı bir emekli maaşı almamalıdır. Haftalık yardım ihtiyacı olanlara 61.71 avro, günlük bakım ihtiyacı olanlara 153.63 avro, 324,85 avro (sürekli bakıma muhtaç kişilere) aylık olarak ödenir.

Maluliyet aylığı alanlara Finlandiya'da ikamet ederken gelirine göre konut masrafları için ekstra konut ödeneği ödenmektedir.(Eläkkeensaajan asumistuki) 16-64 yaş arasında olup, tam malullük aylığı almayan engelli kişilere maluliyet ödeneği ödenmektedir. Sosyal Sigortalar Kurumu doktorları iş göremezlik derecesini herhangi her zaman değerlendirebilmektedir. Maluliyet aylığı alan kişiler, haklarını etkileyebilecek durumlarındaki değişiklikleri kuruma bildirmek zorundadır.

İkinci sütun maluliyet aylıkları ise 17 ile 68 yaş aralığındaki sigortalıların ödedikleri katkı payları ile finanse edilmektedir. İkinci sütun maluliyet aylıklarında ödenebilecek aylık tutarları riski doğuran olayın ortaya çıktığı tarihten geriye doğru beş yıl içindeki kazançlar dikkate alınarak hesaplanmaktadır.

Kişilerin ikinci sütun aylıklarından; tam maluliyet aylığına hak kazanabilmeleri için çalışma güçlerinin en az %60' oranında, kısmi maluliyet aylığına hak kazanabilmek içinse %40 ila %59'oranında kaybetmiş olmaları gerekmektedir. (Kısmi maluliyet aylığı tam

maluliyet aylığı %50'sidir.) Çalışma gücü kaybı maluliyet aylığı sunucusu tarafından değerlendirilir.

Malullük aylığının ödenmesine genellikle 300 gün iş göremezlik ödeneğinin ödenmesinden sonra başlanmakta ve sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazandıkları yaşta (birinci sütun yaşlılık aylığı için 65, ikinci sütun yaşlılık aylığı için 63) kesilerek, yaşlılık aylığına dönüşmektedir.

Nakit rehabilitasyon yardımı ise 17 yaş ile en düşük emekli yaşı arasındaki sürede en az bir yıl sürmesi beklenen hastalık veya yaralanma nedeniyle geçici olarak özürüllüğü olanlara sağlanan bir yardımdır. Sigortalının doktoru işe geri dönüşü destekleyen bir tedavi veya rehabilitasyon planı sunmaktadır. Sigortalıların çalışma kapasitesini değerlendirilmektedir.

Engelli ödenekleri bir yıla kadar yurtdışında da ödenebilmektedir. Maluliyet yardımları, belirli koşullar altında iki taraflı veya çok taraflı bir anlaşma kapsamında bir yıldan uzun süre de ödenebilmektedir. Üst maluliyet aylığı sınırı yoktur. 23-55 arasındaki kişilerden 5 yıl boyunca artarda bu aylığı alan ek bir ödeme daha yapılmaktadır. Aylıklar ve diğer ödemeler yaşam maliyeti endeksine bağlı olan ulusal emeklilik endeksindeki değişikliklere bağlı olarak yıllık olarak yeniden belirlenmektedir.

Maluliyet garanti aylığı (Takuueläke,) çerçevesinde ise kabul edilmiş bir engellilik durumuna sahip ve 16 yaşından beri en az üç yıllık ikamet süresine sahip olan kişilere herhangi bir geliri olmaması halinde ödenen aylık türüdür. 2018 yılı için aylık 775,27 avroya kadar bir ödeme yapılmaktadır. Bu miktar her yıl yeniden belirlenmektedir.

Dul ve Yetim Aylıkları

Finlandiya sosyal güvenlik sisteminde yaşlılık ve maluliyet aylıklarında olduğu gibi dul ve yetim aylıklarında da iki sütunlu bir yapı söz konusudur. Birinci sütun aylıklar, vergilerle finanse edilmekte iken kazanca bağlı ikinci sütun aylıklar katkı payları ile finanse edilmektedir.

Ücrete dayalı dul aylığı, ölen sigortalının eşi ile evlilik bağları içerisinde doğan çocukları varsa bağlanabilmektedir. Dul aylığı, ölen sigortalıdan çocuğun olmaması durumunda eşlerin sigortalının ölüm tarihinde 50 yaşında olması veya son üç yılda maluliyet aylığı alması durumlarında da bağlanabilmektedir. Bu şartlara ilave olarak, evliliğin dul eş 50 yaşını doldurmadan önce yapılmış olması gerekmektedir. Birinci sütun dul aylığının ödenebilmesi içinse; ölen kişi 65 yaşını doldurmadan önce evlenilmiş olması, Dul eşin 65 yaşın altında olması ve devlet aylığı almıyor olması, Ölen kişinin 16 yaşından sonra en az 3 yıl Finlandiya'da ikamet etmiş olması gerekmektedir. Dul eşin Finlandiya'da veya bir AB üyesi ülkede ikamet etmesi ve dul eşin ölen kişiden çocuğunun bulunması gerekmektedir.

Diğer şartlar sabit kalmak koşulu ile dul eşin ölen kişiden çocuğu olmaması halinde devlet aylığı, kişinin ölüm tarihinde dul eşin 50 yaş ve altında olması ile evliliğin en az 5 yıl sürmüş olması durumunda sunulabilmektedir.

Birinci sütun dul aylıkları ölen sigortalının Finlandiya'da ikamet süresine, 18 yaşından küçük çocuk sayısına göre değişiklik arz etmektedir. İkamet süresi ile bağlı olarak ölüm tarihinden sonraki ilk altı ay için dul eşe aylık 324,33 avro ödenmektedir. Altıncı aydan sonra 18 yaşın altında bakılmakla yükümlü olunan çocuk olması durumunda 101,59 avro temel ödemeye ek olarak 527,26 avroya kadar dul devlet aylığı ödenmeye devam etmektedir. Bakmakla yükümlü olunan çocuk olmaması halinde sadece gelir testine bağlı ek tutar ödenir. Yeniden evlenme durumunda 3 yıllık aylığı toplu ödenir.

İkinci sütun dul aylığı yetim aylığına hak kazanan çocuk sayısına bağlı olarak, ölen sigortalının yaşlılık aylığının %17'si ile %50'si arasında değişmektedir. Bununla beraber dul aylığı, yardıma hak kazanan dul ve iki yetim olması halinde yaşlılık aylığının %100'ü ne eşit olmaktadır. Ölen sigortalı ölüm tarihinde yaşlılık aylığına hak kazanamamış ise sigortalının ölüm tarihinde maluliyet aylığına hak kazandığı kabul edilerek yaşlılık aylığı hesaplanmakta ve bunu üzerinden dul ve yetim aylıkları ödenmektedir. Ayrıca dul eşlere ödenecek aylıklar; eşlerin kendi sigortalılıklarından elde edecekleri aylıklar da dikkate alınarak azaltılmaktadır.

Sağ kalan eşin 65 yaşından küçük olması ve kendi emekli maaşı almaması durumunda ilk altı ay için gelir testi yoktur. Eğer geride kalan çocuk bağımlıysa, en küçük çocuğun 18 yaşına gelmeden önce gelir testi yapmasına gerek yoktur. Sonraki dönemde dul aylığı, sağ kalan eşin aylık gelirinin (henüz ödenmemiş olanlar dâhil) 695,50 avronun üzerinde olması durumunda % 50'si oranında azaltılmaktadır.

Birinci sütuna bağlı yetim aylıkları 18 yaşın altındaki çocuklara, tam zamanlı öğrenci olması halinde ise 20 yaşın altındaki çocuklara ödenmektedir. Ayrıca çocukların Finlandiya'da veya diğer AB üyesi ülkelerde ikamet şartı da aranmaktadır. Yetim aylığı miktarı yardıma hak kazanacak çocuk sayısına bağlı olarak yaşlılık aylığının %33'ü ile %83'ü arasında değişmektedir. Ebeveynlerin her ikisinin yitirilmesi halinde ise hem anne hem babadan olmak üzere iki yetim aylığı bağlanabilmektedir. Temel yetim aylığı 2011 yılı için (aylık) 55,65 avrodur. Yetim aylığına hak kazanan başka bir çocuk olmaması durumunda yetim aylığı en çok 84,18 avroya kadar artırılabilir. Ancak 18 ile 20 yaşın arasındaki yetimlere sadece temel yetim aylığının sunulması söz konusu olmaktadır.

İkinci sütuna bağlı yetim aylıkları ise sigortalının öldüğü tarihte sosyal sigortadan yaşlılık ya da malullük aylığı alıyor veya alabilecek durumda olması halinde ödenir. 18 yaş altındaki çocuklara ödenmektedir. Özel sektör çalışanlarının dul ve yetim aylıkları Finlandiya Aylık Merkezi tarafından koordine edilirken, kamu çalışanları için farklı bir aylık merkezi bulunmamakta ve devlet aylıkları gibi Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yönetilmektedir. Aylıklar ve diğer ödemeler yaşam-maliyeti endeksinde bağlı olan ulusal emeklilik endeksindeki değişikliklere bağlı olarak yıllık olarak yeniden belirlenmektedir.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda özel sektör çalışanlarının gelir kayıpları zorunlu özel kaza ve meslek sigorta fonları tarafından, kamu çalışanlarınınki ise Hazine Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır. İşverenlerin özel kaza ve meslek sigorta şirketlerine, 12 gün veya daha uzun süreli çalışanlarını adına prim ödemekle yükümlülüğü

bulunmaktadır. İşverenlerin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediikleri Federal İş Kazası Sigorta Kurumu tarafından izlenmektedir. Bir hizmet akdine tabi çalışanlar ve kamu çalışanları için iş kazası ve meslek sigortasına prim ödenmesi zorunlu olmak ile birlikte, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar da istekleri durumunda iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmektedir.

Söz konusu sigorta kolundan gelir kayıpları telafi edilmekte ve uğranılan kaza veya meslek hastalığı nedeniyle yapılması gereken tüm tedaviler karşılanmaktadır. İş kazasına ve meslek hastalığı sonucunda sigortalıların geçici iş göremezlik sürelerinde yapılacak yardımlar en çok 1 yıl süreyle ödenebilmektedir. Geçici iş göremezlik ödenecek kişilerin en az %10 oranında çalışma gücü kaybının ve en az kazancında %5 azalma olma olması gerekmektedir. İş göremezlik, iş kazası gerçekleştikten ya da meslek hastalığı başladıktan sonra en az üç gün sürmelidir.

Riskin gerçekleştiği tarihten itibaren ilk dört hafta için iş göremezlik ödeneğinin tamamı, iş göremezliğinin devam etmesi halinde ise (1 yıl doluncaya kadar) sigortalının yıllık maaşının 1/360'ı ödenmektedir. 2018 yılı için hesaplama da kullanılan asgari yıllık kazanç tutarı 14.100 avrodur. Ödemeler her yıl yeniden belirlenmektedir. İş kazasının veya meslek hastalığının etkilerinin 1 yıldan uzun sürmesi halinde ise sigortalılara meslek sigortası aylığı tek bir seferde ödenmektedir. Söz konusu toplu ödemenin miktarı sigortalının 65 yaşına kadarki yıllık maaşının %85'i, 65 yaşından sonra ise %70'i kadardır.

İş kazası ve meslek hastalığı aylığı alanların ölümü halinde dul kalan eşlerine ölenlerin aldıkları yıllık kazançlarının %40'ı ödenir. Yıllık kazançlar, sigortalıların son yıllık kazançlarıdır; son dört yılda sigortalıların ortalama yıllık kazançları, daha büyük olmaları durumunda belirli koşullar altında kullanılabilir. Ölenlerin yakınlarına toplam 4.830 avro bir seferde ölüm yardımı olarak ödenmekte ve bu ödemeler her yıl güncellenmektedir.

Yetim aylığı, ölenlerin yıllık kazançlarının % 25'i, 18 yaşından küçük bir çocuğa (bir öğrenci veya engelli ise 25 yaş) ödenir; iki çocuk için toplam % 40; üç çocuk için % 50 ve dört ve üzeri için % 55 oranında ödeme yapılmaktadır. Dul ve yetimlere yapılan ödemelerin toplamı, ölen kişinin yıllık kazançlarının % 70'i kadardır. (Ödemelerin bu miktarı aşması durumunda eşinin emekli maaşı azalmaktadır)

İşçi Tazmin Merkezi (<http://www.tvk.fi/>) işçilerin tazminatının pratikte uygulamasını koordine etmektedir. Kanuna göre, yasal kaza sigortasına sahip olan her sigorta kuruluşu, İşçi Tazmin Merkezi'nin bir üyesidir. Lisanslı özel şirketler iş kazası sigortalarını yönetir ve prim toplayabilirler. Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı (<https://stm.fi/etusivu/>) genel yasal kaza sigortası mevzuatını koordinesinden ve denetiminden sorumludur.

Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık yardımı çerçevesinde brüt aylık kazançların % 1,53'ü hastalık sigortası primi olarak ödenmektedir. (Asgari yıllık kazançlar 14.020 avrodur.) Bu oran tarım dışında kendi adına ve hesabına çalışanlarda brüt asgari ücretin % 1.70'idir. Ayrıca sağlık primi adı altında brüt asgari ücretin %1.30 u oranında çalışanlardan prim alınır. Bu oran emekli ve diğer sosyal yardım alanlarda %1.47'dir.

Hastalık yardımı, rehabilitasyon yardımı, hasta çocuk yardımı adı altında çeşitli ödemeler yapılmaktadır. Hastalık yardımı kişilere çalışmadıkları süre için yapılan ödeme ifade etmektedir. 10 günlük bir bekleme süresi sonunda ödeme yapılmaktadır. 2018 yılı için asgari günlük hastalık parası 24.64 avrodur. Sigortalı, son dört aydır işsizlik ödeneği aldysa, asgari hastalık ödeneği işsizlik ödeneğinin % 86'sıdır.

Rehabilitasyon yardımı, sosyal güvenlik rehabilitasyon programı kapsamında tıbbi tedavi ve / veya mesleki eğitim alanlara yapılan bir ödemedir. Günlük minimum ödeme 24,64 avrodur; 20 yaşından küçük veya mesleki rehabilitasyondaki sigortalılar için ise 31.02 avrodur. Hasta çocuk yardımı, 60 gün hastanede ya da evde veya 90 gün süren bir tedavi için çocuklara ödenen hastalık yardımudur. Günlük minimum hasta çocuk yardımı tutarı 24,64 avrodur.

Analık yardımı ise analık ve ebeveyn yardımları ikametgâh esasına dayalı olarak sunulmaktadır. Finlandiya vatandaşı olmayıp 4 aydan uzun süreli Finlandiya'da ikametgâhı olan hizmet akdine tabi çalışanlar ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar dördüncü ayın sonunda analık ve ebeveyn yardımlarından yararlanmaya hak kazanabilmektedir. Son olarak doğumdan önceki son 180 günde anne ve babanın her ikisinin de Finlandiya'da ikamet etmeleri halinde de yardımlardan yararlanma imkân mümkün olmaktadır. Nakdi yardımlar için söz konusu ikamete dayalı bekleme süreleri bulunmakla birlikte, aynı yardımlar için herhangi bir bekleme süresi aranmamaktadır.

Analık yardımı, doğumdan önceki 30 ila 50 işgünü ve doğumdan sonraki ilk 105 gün için ödenmektedir. Babalık yardımı ise 54 iş gününe kadar ödenmektedir. Babalar, anne, analık veya ebeveyn ödeneği alırken 1 günden 18 güne kadar evde kalmayı tercih edebilmekte ve bu izin ebeveyn ödeneği bittikten sonra da kullanılabilir. Ebeveyn yardımı ise doğumdan sonraki 158 işgünü için anne veya babadan çocuğun bakımını üstlenene ödenebilir. Ebeveyn yardımı ile çoklu doğumlarda 60 gün ve evlat edinmelerde 100 günden 234 güne kadar fazladan ödeme yapılmaktadır. 7 yaşın altında çocuk evlat edinen ebeveynler de ebeveyn yardımından yararlanabilmektedir.

Analık ve ebeveyn yardımları da iş göremezlik yardımları gibi ödenmektedir. Analık yardımı tutarı 2018 yılı için en az (günlük) 24,64 avrodur. Analık iznin başladığı ilk 56 gün için bir önceki yılın toplam geliri 37.167 avroya kadar olanlar için günlük ücretinin %70'i, 37.167 ile 57.183 arasında olanlar için %40'ı, 57.183 avro geliri olanlar için %25'i ve daha çok ücret geliri olanlar için %25'i ödenmektedir. Kendi adına ve hesabına çalışanlar ile çiftçiler için analık yardımı, bir önceki yıla göre belirlenen günlük kazancının %90'ı oranında ödenmektedir.

Doğumdan önceki ve sonraki analık hali ilgili sağlık hizmetleri ile yeni doğan sağlık hizmetleri ücretsiz olarak sunulmaktadır. Analık ve ebeveyn yardımları için kişilerin Sosyal Güvenlik Kurumu ofisine veya meslek hastalığı sigorta fonuna başvurmaları gerekmektedir.

Aile Yardımları

Aile yardımları, çocuk ödemesi, analık ödemesi, evlat edinme ödemesi, evde çocuk bakımı ödemesi, esnek bakım ödemesi ve kısmi bakım ödemesinden oluşmaktadır. Aile yardımları tamamen devlet tarafından finanse edilmektedir. Evde çocuk bakım hizmetleri yerel belediyeler tarafından sunulmaktadır.

Çocuk yardımları, Finlandiya'da ikamet eden çocuklar için 17 yaşına kadar sunulmaktadır. 2018 yılı için aile yardımı miktarı (aylık) ilk çocuk için 94,88, ikinci için 104,84, üçüncü için 133,79, dördüncü için 153,24 ve sonraki her çocuk için 172,69 avrodur. Tek başına çocukların bakımını üstlenen ebeveynlere aile yardımına ilave olarak 53,30 avro ödenmektedir.

Analık yardımı tek seferlik bir ödeme şeklinde olabileceği gibi (2018 yılı için 170 avro), çocuk kıyafetleri ve çocuk bakım ürünlerinden oluşan aynı bir yardım şeklinde de sunulabilmektedir. Analık yardımından yaralanabilmek için kişilerin, hamileliklerinin en az 154 gününde Finlandiya'da ikamet etmeleri ve ilk dört ayında tıbbi muayene yaptırmaları gerekmektedir. 18 yaşından küçük çocuk evlat edinen ebeveynler de aynı şekilde analık yardımına hak kazanabilmektedir. Evlat edinenlere de 1,900 avro ila 4,500 avroluk bir ödeme yapılmaktadır.

Çocuklara yönelik gündüz bakım evleri yerel idareler tarafından ücretsiz olarak sunulmaktadır. Ancak söz konusu gündüz bakım evinden yararlanmayan bir veya birden fazla 3 yaşından küçük çocuklu ailelere çocuk bakım yardımı sunulabilmektedir. Bakım yardımı 3 yaşından küçük bir çocuk için aylık 338,34 avrodur. Ailede 3 yaşından küçük başka bir çocuk daha olması halinde yardım miktarı aylık 101,29 avro, 3 yaşından büyük bir çocuk olması halinde ise aylık 65,09 avro eklenerek ödenebilmektedir. Esnek bakım ödemesi, 3 yaşından küçük çocukların ebeveynlerinden birinin hafta da 30 saate kadar veya normal çalışma zamanının % 80 nine kadar çalışan ve bu arada çocuğuna bakan ebeveynlere ödenmektedir.

Sağlık Sigortası

Finlandiya sosyal güvenlik sisteminde sağlık yardımlarından temel olarak yerel otoriteler sorumludur. Yerel yönetimlerden, o yer ikametgâh sahibi olanların tamamına sağlık yardımı sunulmaktadır. Buna karşın devlet sağlık yardımları sağlık sigortası ile tamamlanmaktadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ile sürekli ikametgâh sahibi olmayan ve hizmet akdine tabi çalışanlar da belli kısıtlar altında yerel otoritelerin sunduğu sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedir.

Yerel otoritelere bağlı sağlık hizmeti sunan sağlık hizmet sunucularında daha çok pratisyen hekimler görev yapmaktadır. Sunulan sağlık hizmetleri; muayene, ilaç, psikiyatri, hasta transferi, diş tedavisi, tıbbi görüntüleme ve sağlık eğitimi olarak sıralanabilir. Hastaların öncelikle bu yerel sağlık hizmet sunucularına başvuru yapmaları gerekmektedir. Hastaların uzman hekim görmeleri gerekmesi durumunda ise yerel sağlık hizmet sunucularından devlet hastanelerine sevkleri yapılmaktadır. Acil durumlarda kişilerin sevk almaksızın hastanelere başvuru hakkı bulunmaktadır. İkametgâhın farklı bir yerde olması kişilerin yerel sağlık hizmet sunucularına başvurmasını engellememektedir.

Yapılan tedaviler için genel olarak sabit tutarlı bir ücretlendirme söz konusu olmaktadır. Bu ücret yerel idarelerde farklılık arz etse de 2011 yılı için en çok 13,70 avrodur. Kişilerin hastanelerden yardım alması durumunda ise ayakta tedaviler için 27,40, yatarak tedaviler için 32,50 avro ödenmektedir. Ancak tedavi süresinin uzaması halinde ücretlendirme daha çok kişilerin gelirine bağlı olarak değişmektedir. Bununla birlikte kişilerin devlet hastanelerine 12 ay içinde ödedikleri sağlık yardımları belli bir tutarı aştıktan sonra (2011 yılı için 633 avro) yapılan hizmetler ücretsiz olarak sunulmaktadır.

Tedavi dışında sağlık sigortası kapsamında ayakta tedavilerde reçetelendirilen ilaçlar da ödenmektedir. Ayrıca hastalık, analık ve ebeveyn yardımları nedeniyle yapılan nakdi yardımlar da sağlık sigortası tarafından karşılanmaktadır. Sağlık sigortası kapsamında özel hastaneler ile sözleşmesiz doktorlar tarafından sunulan sağlık hizmetleri ile dış tedavileri, fizyoterapi, psikolojik muayene ve laboratuvar testlerinin belli bir oranı da karşılanmaktadır. Bu anlamda özel hastaneler ile sözleşmesiz doktorlar tarafından sunulan sağlık hizmetlerinde doktor ücretinin %60'ı ve 2011 yılı için ziyaret başına yapılan tedavi hizmetlerinin 13,46 avroyu aşması durumunda ise kalan tutarın %75'i sağlık sigortası tarafından ödenmektedir.

İşsizlik Sigortası

Finlandiya da işsizlik sigortasını Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı yönetmektedir. Mali Denetim Otoritesi, işsizlik fonları tarafından sağlanan hakların tahsisini denetlemekte, işsizlik fonlarının mevzuata ve iyi sigorta uygulamasına uygun olduğunu ve bunların operasyonel uygulamalarının uygunluğunu izlemektedir. Sosyal Sigortalar Kurumu Yerel ofisleri, aracılığıyla temel işsizlik yardımı ve işsizlik programlarını yönetmektedir. İşsizlik Sigortası Fonu ise katkıları toplamakta ve ödenekleri ödemektedir. Finlandiya sosyal güvenlik sisteminde işsizlik yardımları; kazanca bağlı ikinci sütun işsizlik yardımı, temel işsizlik yardımı ve sosyal yardım niteliğinde olan işgücü piyasası desteğinden oluşmaktadır.

Pek çok çalışan çalıştıkları sektöre yönelik kurulan işsizlik sigorta fonuna üye olmakta ve kazanca bağlı ikinci sütun işsizlik yardımından yararlanmaktadır. Temel işsizlik yardım ile işgücü piyasası desteği ise Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sunulmaktadır. Kazanca dayalı işsizlik ödeneğini alabilmek için, kişilerin yeterince uzun bir süre için işsizlik fonuna üye olması gereklidir.

Farklı türleri dahi olsa kişilerin Finlandiya sosyal güvenlik sisteminde sunulan işsizlik yardımlarından yararlanabilmek için;

- Kendi tercihleri olmaksızın işsiz kalmış olmaları,
- Çalışmıyor olmaları,
- Çalışabilir durumda olmaları,
- İş bulma kurumuna kayıtlı olmaları,
- Finlandiya'da ikamet etmeleri gerekmektedir.

Bu ödemeler temel işsizlik ödeneği, kazanca bağlı işsizlik ödeneği ve işsizlik desteğidir. Temel işsizlik yardımı, 17 ile 64 yaş arasında ve işsiz kalmadan önceki son 28 ayda en

az 26 hafta çalışma süresi olan sigortalılara sunulmaktadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların temel yardımdan yararlanabilmesi içinse son 48 ayda en az 18 hafta çalışma sürelerinin olması gerekmektedir. Kazanca bağlı işsizlik yardımları için de aynı yaş ve çalışma süreleri aranmaktadır. Ancak kazanca bağlı işsizlik yardımlarından yararlanabilmek için bir işsizlik sigortasına üye olunması gerekmektedir birlikte söz konusu sigortalılık gönüllük esasına dayanmaktadır. Temel işsizlik yardımı 2018 yılı için günlük 32,40 avrodur.

Kazanca bağlı işsizlik yardımlarında ise sigortalıların aylık kazançları 3,078 avronun altındaysa, temel günlük yardıma 32.40 avro ek olarak sigortalıların günlük kazançlarının % 45'i ödenmektedir. Aylık kazançlar 3,078 avro veya daha fazlaysa, günlük yardım 82.24 avro artı günlük kazançların 143,60 avroyu aşan kısmın % 20'si kadardır. Sigortalı, yarı zamanlı çalışıyor ise, kazanca bağlı ödenek, temel işsizlik yardımından fazla olan miktarın % 50'sidir. İşsizlik yardımı aylık ödenirse temel yardım 300 avro; Her dört haftada bir ödenirse 279 avrodur. Sigortalının en az 20 yıllık bir işin olması ve işsizlik fonunun bir üyesi olması halinde, sigortalıların günlük kazançları ile temel günlük işsizlik ödeneği arasındaki farkın % 55'i 90 güne kadar ödenir; Sigortalı, istihdam teşvik faaliyetlerinde yer aldıysa bu süre 200 güne kadardır.

Temel İşsizlik yardımından faydalanan kimse, 65 günlük ödeme süresi boyunca, en az 18 saatlik ücretli işlerde çalışmazsa, serbest çalışan ise asgari aylık kazancın en az % 23'ünü (2018'de 241 avro) kazanmazsa veya en az beş günlük bir istihdam teşvik faaliyetine katılmazsa temel işsizlik yardımı % 4,65 oranında azaltılmaktadır.

İşsizlik ödeme türü içerisinde üç farklı ödeme yer almaktadır. Bunlar, ek ödeme, çocuk için ek ödeme ve mobilite ödeneğidir. Ek ödeme çerçevesinde, 200 güne kadar günlük 4,74 avro ödenmektedir. Kazanca bağlı ödemelerde harcama ödeneği olarak günlük 9 avro ödenmektedir. Çocuk için ek ödeme kapsamında bir çocuk için günlük 5.23 avro; iki çocuk için günlük için 7,68 avro; üç veya daha fazla çocuk için günlük 9.90 avro ödenmektedir. Mobilite ödeneği ise günlük 32.40 avro olarak ödenmektedir.

Tüm işsizlik yardımları beş günlük bir bekleme süresinden sonra ödenmektedir. Temel işsizlik ödeneği ve kazanca bağlı işsizlik ödeneği, işsiz iş geçmişi ve yaşına bağlı olarak, 500 güne kadar haftada beş gün ödenmektedir. Temel işsizlik ödeneği ve kazanca bağlı işsizlik ödenekleri, yararlanıcı, 59, 60 ya da 61 yaşındaki işsizler için emeklilik yaşına erişene kadar doğum yıllarına bağlı olarak belirli koşullar altında uzatılabilmektedir.

İşsizlik yardımı kapsamında ise, (Gelir testine göre sosyal yardım) sigortalı aylık kazançlarının evli olmayan bir kişi için 311 avrodan az olması durumunda, günlük 32.40 avroya kadar ödeme yapılmaktadır. Evli veya işsiz kişilerle beraber yaşayan veya bir aile içindeki işsiz kişiler için bu tutar aylık 1.044 avrodur. Her bir çocuk için gelir sınırı 130 avro arttırılmıştır. Yardım, beş günlük bir bekleme süresinden sonra ödenir. Süre sınırı yoktur. Aynı şekilde ek ödeme, çocuk için ek ödeme ve mobilite ödemesi bunlar içinde geçerlidir.

Uzun Süreli Bakım Sigortası

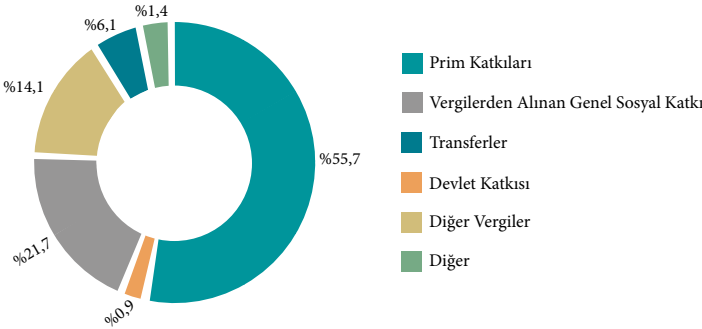
Finlandiya'da ikamet eden herkes, herhangi bir yaş sınırı veya bekleme süresi olmaksızın uzun süreli bakım yardımlarından yararlanabilmektedir. Ancak uzun süreli bakım yardımı yerel idareler tarafından sunulmakta ve evrensel bir tanımı olmadığı gibi sunulan hizmetler bakımından farklılık arz etmektedir.

10. Fransa

Fransa Sosyal Güvenlik Sistemi

Fransa'da, genel sosyal sigorta programı; sosyal güvenlikten sorumlu farklı bakanlıkların (Dayanışma ve Sağlık Bakanlığı ile Ekonomi Bakanlığı) denetiminde, işçi ve işveren temsilcileri tarafından idare edilen, sigorta risklerine göre düzenlenmiş yerel, bölgesel ve ulusal kurumlar tarafından yönetilmektedir. Finansman açısından ise, sigorta kolları asıl olarak kazançlardan kesilen prim ve vergilerden finanse edilmektedir. Toplam gelirin yaklaşık %80 'i bu tür kesintiler vasıtasıyla sağlanmaktadır.

Fransa Sosyal Güvenlik Sistemi Gelirlerinin Finansman Kaynakları



Kaynak: http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/chiffres_cles_ed_2017_def_bd.pdf, s.7

Ülkede, primler, işçiler ve işverenler tarafından ödenmektedir. Fransa'da iki tane sosyal refah vergisi bulunmaktadır ve çalışanlar tarafından ödenmektedir. Bu vergiler; çalışmaya bağlı gelirlerden, emlak gelirinden, yatırım gelirinden ve kumar gelirinden kesilmektedir.

Fransa'da, hastalık, analık, babalık, iş göremezlik ve ölüm ile iş kazası ve meslek hastalığı Çalışanlar için Ulusal Sağlık Sigortası Fonu (CNAMTS) tarafından idare edilmekte ve iki farklı birim altında hizmet vermektedir. Bu birimler; "Emeklilik ve İşyerinde Sağlık Fonu" ve "Temel Sağlık Sigortası Fonu" dur. Yaşlılık sigortası, Ulusal Yaşlılık Sigorta Fonu (CNAV) tarafından; aile yardımları, Ulusal Aile Yardımları Fonu (CNAF) tarafından yönetilmektedir. Primler, yerel düzeyde, "Sosyal Güvenlik ve Aile Yardımları Primleri Toplama Ofisleri" (URSSAF) tarafından toplanmaktadır. İşsizlik Sigortası, sözleşme temelli olup UNEDIC tarafından yönetilmektedir.

Fransa'da aile yardımları sigortası çok kapsamlı bir yapıya sahiptir. Aile yardımları Fransa'da ikamet eden herkese verilir. Kişinin çalışıp çalışmamasına bağlı değildir. Yasal, gayri meşru, evlatlık veya üvey olup olmamasına bağlı olarak herhangi bir değişiklik yapılmaz. 20 yaş sınırı vardır. Çocuğun çalışmaması esastır.

Uzun vadeli sigorta kapsamında; ilk kez 1910 yılında uygulanmaya başlanan mevzuat; güncel olarak 1945 (tarım dışı çalışanlar), 1975 (engelliler), 1996 (sosyal güvenlik kuruluşu), 2001 (bağımlı kişilerin hakları), 2003 (emekli maaşı), 2006 (emeklilik) 2009

(maluliyet yardımı ve diğer katkılar) ve 2010 (emeklilik) yıllarında uygulanan yasalarla devam etmektedir.

Kısa vadeli sigortalar kapsamında ise ilk kez 1898 yılında iş kazaları sigortası ile uygulanmaya başlanan mevzuat; güncel olarak, 1945 (tarım dışı çalışanlar), 1946 (iş kazası) ve 1972 (tarım iş kazaları), 1996 (sosyal güvenlik kuruluşu), 1999 (genel kapsam), 2001 (babalık izni ve karşılıklı yardım kuruluşları), 2004 (annelik sigortası) ve 2004 (hastalık sigortası reformu) yıllarında çıkarılan yasalarla uygulanmaya devam edilmektedir.

Fransa sosyal güvenlik sisteminde; Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Dayanışma ve Sağlık Bakanlığı ile Ekonomi Bakanlığı (<http://www.economie.gouv.fr>) genel denetim ve düzenleme düzenlemeleri sağlamaktadır. Ulusal Yaşlılık Emeklilik Sigortası programı (<http://www.lassuranceretraite.fr>) , özel sektör çalışanları için sosyal sigorta yaşlılık ve ölüm aylıkları ödeneklerini yönetmektedir.

Agirc-Arrco Federasyonu (<http://www.agirc-arrco.fr>) özel sektör çalışanları ve yöneticiler için tamamlayıcı emeklilik sistemini yönetmektedir. Mevduat ve Konsinye Fonu (IRCANTEC) (<https://www.ircantec.retraites.fr>) kamu sektöründe sözleşmeli olarak çalışan özel sektör çalışanları için tamamlayıcı emeklilik programlarını yönetmektedir. Merkezi Sosyal Güvenlik Kurumları Kurumu (<http://www.acoss.fr>) sosyal güvenlik ajanslarını ve kurumlarını denetler ve merkezi hesapların katkılarını yönetir. Ortak katılım ajansları (<http://www.urssaf.fr>) ise katkıları ve CSG'yi toplamakla yükümlüdür.

Ulusal Hastalık Sigortası Birliği Fonları, sağlık çalışanlarıyla yapılan anlaşmaları müzakere eder ve tıbbi ücretlerin geri ödeme planını belirlemesine yardımcı olur. Ulusal Hastalık Sigortası Fonu (<http://www.ameli.fr>) sistemi yönetir. 101 Birincil Hastalık Sigortası Fonları ve dört adet Yurtdışı Genel Hastalık Sigortası Fonu, iki taraflı kuruluşlar tarafından yönetilmekte, sigortalı kişileri kaydettirmekte, nakit para ödemeleri yapmakta ve kendi alanında tıbbi harcamaların geri ödenmesini yönetmektedir.

Çalışma, İstihdam, Mesleki Eğitim ve Sosyal Diyalog Bakanlığı (<http://www.travail.gouv.fr>) işsizlik sigortasını yönetmekte, İstihdam Merkezi (<http://www.pole-emploi.fr>) sosyal yardımları ödemektedir.

Sosyal hizmetler kapsamında; Sosyal Hizmetler Bakanlığı, kendi alanında genel denetim ve düzenleme düzenlemeleri sağlamaktadır. Üçlü bir kurum tarafından yönetilen Ulusal Aile Harcamaları Fonu (<http://www.caf.fr>) fonları koordine eder ve finansal dengelemeyi sağlar. 102 Yerel Aile Harcamaları üçlü bir yapı vasıtasıyla sosyal yardım fonlarını yönetmektedir.

Yaşlılık Sigortası

Ticaret ve sanayi alanında tüm çalışanlar, tarımda ücretli çalışanlar; belirli koşullar altında bağımlı eşler, engelli bir aile üyesine bakan işsizler, yurtdışında çalışan Fransız vatandaşları yaşlılık sosyal sigorta kapsamındadır.

Bunun haricinde madencilik, demiryolu, kamu sektörü çalışanları, gemiciler, tarım dışı serbest meslek sahipleri ve serbest meslek sahipleri için özel yasalar ve koşullar uygulanmaktadır.

Sosyal sigorta haricinde zorunlu tamamlayıcı emeklilik sistemi (Ticaret ve sanayide çalışanlar, tarımda maaşlı insanlar; belirli koşullar altında bağımlı eşler) ile özel (isteğe bağlı) tamamlayıcı emeklilik programı mevcuttur.

Sistemin finansmanı; sigortalı, işveren ve devlet tarafından sağlanmaktadır. Sosyal sigorta kapsamında; çalışandan prime esas ücretinin % 6,9'u (yaşlılık ve bazı hak sahipleri) ve % 0,35'i (hayatta kalma ödeneği) işverenden % 8.55'i (yaşlılık) ve % 1,85'i (hayatta kalma ödeneği) oranında prim alınmaktadır.

Zorunlu tamamlayıcı emeklilik prim oranı olarak ise: seçilen şemaya bağlı olarak çalışanlardan aylık gelirlerinin % 3 ila % 8'ini; işverenlerden ise %4.65 ila %12.75'ini oluşturan tutarda prim tahsil edilmektedir oluşturmaktadır.

İsteğe bağlı sigortalılar sabit gelir gruplarına göre üç ayda bir ödeme yaparlar. Katkı hesaplamak için kullanılan asgari aylık kazanç yoktur. Yaşlılık yardımlarına yönelik katkıları hesaplamak için kullanılan maksimum aylık kazanç 3,218 avro 'dur. Engelli kişiler, çalışan anneler, zor koşullarda çalışan kişiler, uzun süredir kariyer yapan kişiler ve savaş gazileri için özel haklar ve koşullar vardır. Engellilerin hakları ve hak sahipleri için sağlanan faydaların bir kısmı, hastalık ve analık kapsamında finanse edilmektedir. Kendi işinin patronu olanlara sosyal sigorta ve sosyal yardım uygulanmamaktadır. 23 yaşından küçük yeni işe alınan çalışanlar adına ödenen katkılar belirli koşullar altında azaltılmıştır. Ayrıca işverenler, hastalık ve analık kapsamındaki bazı ücretsiz çalışanlar için yaşlılık yardımları için bir sosyal dayanışma katkısı ödemektedirler.

Yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli olan yasal asgari emeklilik yaşı 2018 yılı itibariyle 63'tür. Tam emekli maaşına otomatik olarak hak kazanma yaşı 67'dir. Yasal asgari yaş ve otomatik emeklilik yaşı, sigortalının doğumunun ay ve yılına göre değişir; 1 Temmuz 1951'den önce doğan çalışanlar için asgari yaş sırasıyla 60 ve 65'tir.

Yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli olan sigorta süresi de aynı yaş gibi kademeli olarak sigortalıların doğum yılına ve ayına bağlı şekilde artmaktadır. 1951'den önce doğan kişiler için farklı; 1951 - 1972 yıllarında doğan kişiler için ayrı, 1973'ten sonra doğan kişiler ayrı hesaplanmaktadır.

Sigortalı; yaşlılık aylığı alındıktan hemen sonra yeni bir kazanç getiren faaliyete başlayabilir ancak emeklilikten önce yapılan aynı faaliyeti sürdürmeden önce altı ay beklemelidir. Sigortalı tam emeklilik maaşı almaya hak kazanıp, işgücünde kalırsa ertelenmiş emekli maaşı söz konusu olur.

Sigortalı tam emeklilik maaşı için gerekli zorunlu koşulları yerine getirememesi durumunda kısmi emeklilik aylığı alabilir. En az üç çocuk yetiştiren sigortalıya çocuk yardımı ödenir. Sigortalının yıllık, sosyal ve zorunlu tamamlayıcı sigorta maaşlarının 1,135,73 avro 'dan fazla olmaması durumunda, sigortalıya asgari emekli maaşı ödenir. Zorunlu tamamlayıcı emeklilik için sosyal sigortadan yaşlılık aylığı alma koşullarının

yerine getirilmesi gerekmektedir ve bazı istisnalar hariç olmak üzere istihdam sona ermelidir. Gelir testi sonucunda bir emeklinin yıllık geliri 9.600 avro 'dan; çift ise 14.904 avrodan az olması durumunda sigortaliya dayanışma ödeneği ödenir.

Genel olarak sigortaliya prime esas kazançlarının % 50'si ödenir. Aylığı hesaplamak için kullanılan maksimum aylık kazanç 3,218 avro 'dur. Kısmi aylıklarda ise prim yatırılmayan her çeyrek dönem için aylık (tam aylık için gerekli olan prime göre) % 20 oranında azaltılır. Ertelenmiş emekli aylığı ise yine aynı şekilde bu durumun ihtiyaç duyulan primi aşan kısımlar, için % 0,75 oranında arttırılmaktadır.

Sigortalı, emeklilik yaşından sonra yarı zamanlı çalışmaya devam ederse, çalışma saatlerinin sayısına bağlı olarak yaşlılık aylığının % 20 ila% 60'ı ödenir. Emeklilik maaşının toplam tutarı ve kazançlı faaliyetten elde edilen gelir, sigortalılığın emeklilikten önceki son ücretini geçmemelidir. Asgari emekli maaşı, yılda en az 7,555 avrodur. Sürekli katılım ödeneği olarak 13.236.98 avro ödenmektedir. Çocuk için ek ücret ödenekse emekli maaşının %10'u ödenir. Kamu sektöründe sözleşmeli çalışan yöneticiler ve özel sektör çalışanları için bu oran % 6'dır.

14 yaşında çalışmaya başlamış olan ve sigortalılık süresi ile prim ödeme şartlarını yerine getiren sigortalılar için 55 yaşından itibaren emekli olmak mümkündür. Ağır özürlü kimseler de 55 yaşında emekliliklerini talep edebilmektedirler. RGAVTS (zorunlu sigorta sistemi) kapsamında, 60 yaşından sonra tam aylığa hak kazanmış olan sigortalının aylığına zam uygulanmaktadır. Sigortalı doğum yılına göre gerekli sigortalılık süresini doldurmamışsa 65 yaşından itibaren bu zam, sigortalılık süresine göre yapılmaktadır. ARCCO-AGIRC'te (ek sigorta sistemi) ise böyle özel bir uygulama mevcut değildir. Puan katsayısı, prim süresine bağlıdır.

Maluliyet Sigortası

Asgari iş göremezlik derecesi %66,7'dir. Genel olarak riskin meydana geldiği tarihten önceki 12 ayda ve son üç ayda en az 200 saat olmak üzere 600 saat ya da yasal asgari ücretin en az 2.030 (yasal saatlik asgari ücret 9,67 avro) katı prim ödeme şartı aranmaktadır. Eğer sigortalı herhangi bir mesleki faaliyetten yoksun olarak değerlendirilirse, emekli maaşı sigortalının ortalama kazançlarının % 50'sidir; Bazı kazanç getirici faaliyetlerde bulunuyorsa bu oran % 30'a düşmektedir. Ortalama kazançlar, en iyi 10 yıl içinde ödenen prime esas kazançlara göre belirlenmektedir. Faydaları hesaplamak için kullanılan maksimum aylık kazanç 3,218 avrodur. Asgari yıllık emekli maaşı 3,359 avrodur.

Sigortalı kazanç getiren faaliyetini sürdürürse, malulen emeklilik maaşı gelir testi olmaksızın altı ay boyunca ödenir; Daha sonra, emekli maaşı ve kazancından elde edilen toplam gelir, sigortalının, maluliyet yılı başladıktan önceki takvim yılı boyunca ödenen ortalama ücretini aşması durumunda emekli maaşı durdurulur.

Sistemden, ücretli çalışanlar yararlanmaktadır. Hastalık veya özür lülükten dolayı aynı bölgedeki aynı iş grubuna müdahil kişilerin normal kazancının 1/3'ünden az kazananlar malul sayılmaktadır. Malul kimse yine de bir mesleki faaliyeti icra edebilecek durumda ise 1. grup, değilse 2. grup ve başka birinin yardımına muhtaç durumda ise 3. grup malul olarak kabul edilmektedir.

Psikoteknik tetkiklerden sonra işe uyum kuralları ile malullere, uyum merkezlerinde mesleki uyum yardımları imkânı sağlanmıştır. 20'den fazla işçi çalıştıran işverenlerin, %6'ya kadar malul personel çalıştırması zorunludur.

Dul ve Yetim Aylıkları

Eş (55 yaşında veya daha yukarı yaşta boşanmış eş) ve 55 yaşın altındaki malul eş dul aylığı kapsamındadır. Yetim aylığı bulunmamaktadır. Dul eşe, gelir durumunun dikkate alınması yoluyla 55 yaşında olması, ölen sigortalıdan en az bir çocuğu bulunması ve ölen sigortalı ile en az 2 yıl evli olması koşulları ile rücu aylığı verilmektedir. Malul ve 55 yaşında olan dul eşlere de aylık bağlanmaktadır. Ek sigorta sisteminde ise 21–25 yaş arası çocuklara (özürlü çocuklara yaş şartı aranmaz) yetim aylığı bağlanmaktadır. Hayatta kalan eşin 55 yaş veya üstü olması ve üç ya da daha fazla çocuğu olması halinde ekstra çocuk ödeneği ödenir. Bir gelir testi söz konusudur. Buna göre kişisel gelirlerin bir çeyrek yıl için 2.260,27 avronun üstünde olmaması gerekmektedir.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Bu sigorta kolunda ilk kanun 1898 yılına dayanmaktadır. Günümüze ise faaliyetler 1946 (iş kazası) ve 1972 (tarım) yıllarında çıkarılan yasalar temelinde yürütülmektedir. İş kazalarında olayın mesleki niteliğinin kabul edilmesi gerekmektedir. Yol kazaları kanıtlama şartına bağlıdır. Meslek hastalıklarında, işle ilgili hastalıklar için öngörülmuş olan bir riske maruz kalma kriteri, bazı hastalıklar hariç bulunmamaktadır. Üstlenme süreleri 3 ila 40 gün arasındadır.

Geçici iş göremezlik ödeneğinde; sigortalıların en son aydaki ortalama günlük kazançlarının% 60'ı, 30.42'ye bölünerek ilk 28 gün ödenir. 29. günde oran %80'e çıkar. Bu kapsamda en fazla ödenek miktarı ilk 28 gün içinde 193,23 avro ve daha sonra 257,65 avroyu geçemez. Kalıcı engellilik durumlarında ise gelirin tamamı ödenmektedir. Buradaki üst sınır ise yıllık 146,108,32 avrodur. Ödenekler, tüketici fiyat endeksindeki değişikliklere göre Ocak ayında yıllık olarak her sene güncellenmektedir.

Hastalık ve Analık Sigortası

Bu sigorta kolunda ilk kanun 1928 yılına dayanmaktadır. Günümüzde ise faaliyetler 1945 (tarım dışı çalışanlar), 1996 (sosyal güvenlik kuruluşu), 1999 (genel kapsam), 2001 (babalık izni ve karşılıklı yardım kuruluşları), 2004 (annelik sigortası) ve 2004 (hastalık sigortası reformu) yıllarında çıkarılan yasalar temelinde yürütülmektedir.

Hastalık yardımları için üç günlük bekleme süresi bulunmaktadır. İş göremezlik halinin tespiti için hekim kontrolü gerekmektedir. Asgari ücretin belirli bir katı tutarında prim ödemesinin veya asgari çalışma süresinin bulunması gerekmektedir. Bu kapsamda 6 aydan fazla süre için işten ayrıldığı tarihte, en az 12 aydan beri tescilli olmak koşuldur. Analık halinden doğan sağlık yardımlarından yararlanmak için asgari ücretin en az 1 katı tutarında prim ödeme şartı mevcuttur. Çalışma saatlerine göre hak kazanma durumu incelenebilmektedir. Genel rejimde sınırsız olarak veya sigortalılığın sona ermesinden sonra 4 aya kadar hizmet devam etmektedir. Para yardımları için ise asgari ücretin

belirli bir katı tutarında prim ödemesinin veya asgari çalışma süresinin bulunması gerekmektedir. Çocuğun tahmini doğum tarihi itibarıyla sigortalının en az 10 ay tescilli olması ön koşuldur. Para yardımlarına hak kazanıldığı gebelik tarihinde, doğum öncesi dinlenmenin başlangıcında veya evlatlık veya babalık izninin başlangıcında söz konusu durum incelenmektedir.

Aile Yardımları

Bu sigorta kolunda ilk kanun 1932 yılına dayanmaktadır. Günümüze ise faaliyetler 1946 yılında çıkarılan yasa temelinde yürütülmektedir. Yerleşiklerin tamamı yararlanabilmektedir. Aile ödenekleri ülkedeki her çocuk içindir ve ödeneğe hak kazanmak için 2 çocuk geçindirme şartı bulunmaktadır. Çocuk sayısı arttıkça ödenen yardım miktarı artmaktadır. 11 yaş ve 16 yaş için özel zam uygulanmaktadır. 3 çocuktan fazla çocuğu olan ailelerde, büyük yaşta olan çocuk için zam uygulanmamaktadır. Aile yardımları genel sisteme tabidir. Sigortalının ücreti, asgari ücretin %55 ini aşmıyorsa, geçindirilen çocuk için yaş sınırı 20'dir.

Sağlık Sigortası

Fransa'da çalışan veya düzenli olarak Fransa'da oturan nüfus, ücretli çalışanların hastalık sigortası genel rejimi kapsamındaki eş, çocuklar, alt ve üst soy, müşterek hısımlar, sigortalı ile evlilik hayatı yaşayan veya dayanışma anlaşması yapan kimseler, 12 aydan beri sigortalı ile birlikte yaşayan kimseler sağlık sigortası kapsamına dâhildirler. Bu sigorta kolu; tıbbi tedavi, hekim ve özel- kamu hastane seçimleri, diş tedavisi, protezler, ilaçlar, hastaneye nakil gibi hizmetleri kapsamaktadır. Sağlık sigortasında asgari ücretin en az 1 katı tutarında prim ödeme şartı vardır. Çalışma saatlerine göre hak kazanma durumu incelenebilmektedir. Genel rejimde sınırsız olarak veya sigortalılığın sona ermesinden sonra 4 aya kadar hizmet devam etmektedir.

İşsizlik Sigortası

Bu sigorta kolunda ilk kanun 1905 yılında çıkarılmıştır. Günümüze ise faaliyetler 1958 (işsizlik), 1973 (sosyal yardım), 1984 (sosyal sigorta ve sosyal yardım), 1988 (asgari yardım), 2009 (işsizlik tazminatı), 2013 (meslekler arası anlaşma) ve 2014 (işsizlik tazminatı) yıllarında çıkarılan yasalar temelinde yürütülmektedir.

Fransa'da işsizlik sigortası zorunludur. Sigortalılık süresine, yaşa, asgari prim ödeme süresine bağlı olarak işsizlik aylığı alma süresi 7 ay ila 42 ay arasında değişmektedir. İş sözleşmesinin sona ermesinden önceki 22 ay zarfında, en az 182 gün sigortalı olmak gerekmektedir. Kanuni nedenler hariç, son işini kendi isteği ile terk etmemiş olmak, iş aramakta olmak ve bedenen çalışabilir durumda bulunmak, iş arayan kimse olarak kayıtlı olmak veya kişisel eylem projesinde ön görülen bir eylemi yerine getirmek, 60 yaşın altında olmak şartları mevcuttur. İşsizlik aylığı 730 günlüktür. Örtük kazancın %2.4'ü oranında kesinti yapılırken, katkıları hesaplamak için kullanılan maksimum aylık kazanç 12.872 avrodur.

11. Güney Kıbrıs Rum Yönetimi

Güney Kıbrıs Rum Yönetimi Sosyal Güvenlik Sistemi

16–65 yaş arası hizmet akdine tabii olanlar ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar sosyal güvenlik kapsamındadır. Önceden sosyal güvenlik kapsamında olanlar ve aile işçisi hariç yurt dışında Güney Kıbrıslı işverenler yanında çalışan vatandaşlar isteğe bağlı sigorta yaptırabilmektedirler. 65 ve üstü yaş, sosyal sigorta yardımlarından yararlanamayacak kişiler için sosyal yardım programları mevcuttur.

Sistem; devlet, çalışan ve işverenlerden alınan primlerle finanse edilmektedir. Prime tabii azami haftalık kazanç, tüm kesimler için 1046 avrodur. Hizmet akdine tabii çalışanlar ve işverenler için prim oranı %7,8, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için %14,6, Güney Kıbrıs'ta isteğe bağlı sigortaya tabii çalışanlar için %13, yurt dışındaki çalışmalardan sağlanan kesilecek isteğe bağlı sigorta için %15,6'dır. Katkılar nakdi hastalık ve analık, iş kazası ve işsizlik yardımlarını da karşılamaktadır. Devlet zorunlu sigortaya tabii olanlar için %4,6, isteğe bağlılar için %4,1 oranında katkı yapmaktadır.

Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığı için gerekli yaş kadın ve erkekte 65'tir. Yalnızca madenlerde çalışanlar için 63'tür. Ayrıca yaşlılık aylığı için en az 15 yıllık sigortalılık süresi ile 780 prim ödeme haftasının bulunması, 16 yaşından veya 1964'ten beri temel kazancın en az %30'unu katkı olarak ödeme şartları vardır. Haftalık temel kapsamdaki kazanç 174,38 avrodur. Erken emeklilik, 63 yaşında ve kişinin ortalama kazancı en az, haftalık temel kazancın %70'i ise mümkündür. En az 3 yıl çalışan 58 yaş ve üstü maden işçileri eğer maden işinden emekli olurlarsa, her 5 aylık çalışma için 1 ay erken emekli olabilmektedir. Haftalık ortalama kazancı temel asgari kazançtan daha az olan ve 68 yaşında olup sigortalılık şartlarını taşıyamayan kişilere sosyal sigorta kapsamında yaşlılık yardımı yapılmaktadır. 18 yaşından sonra 35 yıl veya 40 yaşından sonra 20 yıl Güney Kıbrıs'ta ikamet eden 65 yaş üstü kişilere sosyal yardım yapılmaktadır ve çeşitli şartları taşıyanlara özel bir yaşlılık ödeneği daha vardır.

Maluliyet Sigortası

En az 3 yıllık sigortalılık şartı vardır. 16 yaşından veya 1964'ten itibaren sigortalının en az %25 oranında 156 hafta prim ödemesi gerekmektedir. Ayrıca maluliyet öncesindeki son 2 yıldaki ortalama kazanç en az 20 haftalık asgari temel kazanç olmalıdır. Sürekli iş göremezlik durumunda aylık, temel maluliyet aylığı ve ek maluliyet aylığı şeklinde hesaplanmaktadır. Temel maluliyet aylığı ortalama prime esas kazancın %60'ı alınarak haftalık olarak hesaplanmaktadır. Ek maluliyet aylığı ise benzer şekilde kişinin haftalık asgari aylığı geçen kazanç miktarının %1,5'u olarak hesaplanmaktadır. Ayrıca kişinin maluliyet düzeyine göre kısmi maluliyet aylığı bağlanması da mümkündür. Haftalık asgari kazanç 174,38 avro, azami kazanç 1046 avrodur. Temel kazanç miktarı yılda bir kere ücretlerdeki değişikliklere göre güncellenmektedir. Bakmakla yükümlü kişi varsa, birinci kişi için kişinin maaş miktarı temel kazanç miktarının %80'ine, ikinci kişi %90'ına ve üçüncü kişi için ise %100'üne çıkarılmaktadır. Ödemeler yılda 13 kez yapılmaktadır. Aylıklar her yıl Ocak ve Temmuz aylarında ücret ve fiyatlara göre yeniden ayarlanmaktadır.

Dul ve Yetim Aylıkları

Dul kalan e e temel aylık ve ek aylık şeklinde iki türlü aylık ödemesi yapılmaktadır. Temel aylık ortalama prime esas kazancın %60'ı alınarak haftalık olarak hesaplanmaktadır. Ek aylık ise benzer şekilde kişinin haftalık asgari aylığı geçen kazanç miktarının %1,5'u olarak hesaplanmaktadır. Haftalık temel sigortaya tabii kazanç 174,38 avro, azami kazanç ise 1046 avrodur. Bakmakla yükümlü kişi varsa, birinci kişi için kişinin maaş miktarı temel kazanç miktarının %80'ine, ikinci kişi %90'ına ve  c nc  kişi için ise %100' ne çıkarılmaktadır. Kazançlar yılda bir kere ücretlerdeki değişikliklere göre güncellenmektedir. Tekrar evlenme durumunda aylık kesilmektedir.

Anne veya babasından biri hayatta olan yetim aylığı, ölen kişinin prime esas temel kazancının bir  ocuk için %20'si, iki  ocuk için %30'u,  c ve daha fazla  ocuk için %40'ı ödenmektedir. Hem anası hem babası hayatta olmayanlar için ise prime esas temel kazancın %40'ına ilave olarak, tek  ocuk için dul e e kalan ilave aylığın %50'si, iki veya daha fazla  ocuk için %100'  ödenmektedir.

İ  Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İ  kazası sigortasına hak kazanmak için herhangi bir süre şartı yoktur. Geçici iş göremezlik  deneği kişinin çalıştığı son yıldaki prime esas kazancının %60'ına ilave olarak ortalama prime tabii kazancın temel kazancın iki katına kadar a an tutarının %50'si olarak ödenmektedir.  demeler 3 günlük bekleme süresi sonrasında ba layarak 12 aya kadar verilmektedir. Hesaplama da kullanılacak en d  uk haftalık gelir, 174,38 avro, en yüksek gelir ise 1046 avrodur. Sürekli i  göremezlik  deneği ise kişinin i  göremezlik oranına göre hesaplanmakta; bu oranın %100 olması halinde ortalama prime esas kazancın %60'ı alınarak haftalık olarak hesaplanmakta ve ek olarak kişinin yıllık ortalama kazancının %60'ı haftalara bölünmek suretiyle hesaplanmaktadır.

Geçici ya da sürekli i  göremezlik durumunda bakmakla yükümlü kişi varsa, birinci kişi için kişinin maaş miktarı temel kazanç miktarının %80'ine, ikinci kişi %90'ına ve  c nc  kişi için ise %100' ne çıkarılmaktadır.

Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık ve analık sigortası için, çalışanın son 1 yılda en az 20 hafta  denmi  veya bor lanılmı  olmak üzere 26 haftalık sigortalılığı olmalıdır. Analık sigortasında nakdi yardım e i çalışmayan erkek sigortalıya da verilmektedir. Ayrıca belli şartlar altında babalık yardımı da ödenmektedir. Hastalık halinde, temel aylık olarak kişinin çalıştığı son yıldaki prime esas kazancının %60'ı ve ilave olarak son prim ödeme yılında ortalama prime tabii kazancın asgari kazancın a an tutarının %50'si ödenmektedir. Haftalık temel sigortalı kazancı 174,38 avro olarak belirlenmiştir. Temel kazanç miktarı yılda bir kere ücretlerdeki değişikliklere göre güncellenmektedir.

 deme 3 günlük (kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için 9 gün) bekleme süresinden sonra 52 haftaya kadar yapılmaktadır. Analık halinde, 18 hafta sigortalının son yıldaki ortalama kazancının %72'si olarak; doğumdan önceki 18'inci haftadan 6 ile 9uncu

haftaya kadar ödenebilmektedir. Ödemelerin hesaplamasında azami sınır haftalık 1046 avrodur. Analık halinde bir de 544,08 avroluk toptan ödeme yapılmaktadır. 12 yaşından önce evlatlık alan üvey anneler için de 16 haftalık bir ödeme yapılmaktadır. Bakmakla yükümlü kişi varsa, birinci kişi için kişinin maaş miktarı temel kazanç miktarının %80 ine, ikinci kişi %90'ına ve üçüncü kişi için ise %100'üne çıkarılmaktadır.

Aile Yardımları

Aile yardımları gelir testi sonucu hak kazanan kişilere verilmektedir. 18 yaşından küçük en az bir çocuğu olan kişilere çocuk bakım yardımı vardır. Evlenmemişse 18, öğrenciyse 19, askerdeyse 21 yaşa kadar ve malul çocuğu bulunanlarda yaş sınırı olmadan bu yardım verilmektedir. Çocuk yardımı almadan önceki son 3 yılın aile gelirin e göre verilen ek yıllık yardım vardır. Güney Kıbrıs'ta ikamet eden en az dört çocuğu olanlara ayrı bir analık ödeneği verilmektedir.

Çocuk yardımı yıllık 49.000 avroya kadar geliri olan kişilere bir ve iki çocuk için yıllık 380 avro, üç çocuk için 760 avro, dört ve daha fazla çocuğu olan aileler içinse 1.135 avrodur. Geliri yıllık 59.000 avroya kadar olan aileler için ise bu miktarlar biraz daha düşük olarak ödenmektedir. Ayrıca yıllık aile geliri 39.000 avro altında olan ailelere için her çocuk için farklı gelir düzeyleri ile ilişkilendirilmiş olarak ek çocuk yardımı yapılmaktadır. Benzer şekilde tek ebeveynli ailelere belirli şartlar altında ek yardımlar yapılmaktadır.

Sağlık Sigortası

Sağlık yardımları, aktif ve emekli kamu görevlileri, polis ve askeri personel, sosyal yardım alanlar ve bunların bakmakla yükümlü oldukları kişiler için ücretsizdir. Ayrıca, yıllık geliri 15.400 avroyu geçmeyen evlenmemiş kişiler, yıllık geliri 30.750 avro ve bakmakla yükümlü olunan her çocuk için 1.700 avroyu geçmeyen aileler ve gelir sınırı olmadan dört veya daha fazla çocuklu aileler ile kronik hastalık teşhisi konulan kişilerden de ücret alınmamaktadır. Yıllık geliri 15.400 avro ve 20.503,22 avro arasında olan evlenmemiş kişiler, 30.750 avro ve 37.589,23 avroya ek olarak, bakmakla yükümlü olunan her çocuk için 1.700 avro olan kişilerden katılım payı alınmaktadır.

İşsizlik Sigortası

16 - 63 yaş arası yurt dışında isteğe bağlı sigortalı çalışanlar ile yaşlılık aylığına hak kazanamayan 64 veya 65 yaşındaki kişileri kapsamaktadır. İşsizlik sigortasına hak kazanmak için, çalışanın son 1 yılda en az 20 hafta primi ödenmiş veya borçlanılmış olmak üzere son bir yılda 26 haftalık sigortalılığı olmalıdır. Sigortalı şahıs çalışabilir olmalı ve haftalık olarak istihdam durumunu 6 haftada bir bildirmelidir. Eğer işsizlik durumu belirli koşullar altında isteğe bağlı veya çalışanın sorumluluğundan kaynaklı olarak gerçekleşmişse sigortalı 6 haftaya kadar sigortadan yararlandırılmayabilmektedir. İşsizlik yardımı kişinin çalıştığı son yıldaki prime esas kazancının aylık ortalamasının %60'ı ve buna ilave olarak belirlenmiş yıllık asgari kazanç miktarının %50'si olarak ödenmektedir. Bakmakla yükümlü kişi varsa, birinci kişi için kişinin maaş miktarı temel kazanç miktarının %80 ine, ikinci kişi %90'ına ve üçüncü kişi için ise %100'üne çıkarılmaktadır. Bakmakla yükümlü olduğu eşi olmayan kişiler için ise yardım miktarı iki çocuğa kadar her çocuk için %50 arttırılmaktadır.

12. Hırvatistan

Hırvatistan Sosyal Güvenlik Sistemi

Hırvatistan'daki Sosyal Güvenlik Sistemi, emeklilik sigortası, sağlık sigortası ve sağlık hizmetleri, işsizlik sigortası, çocuk ödenekleri ve sosyal bakım programını kapsamaktadır.

Hırvatistan sosyal güvenlik sistemi, sosyal sigorta esaslarına göre, 1998 yılında emeklilik sigortası ve meslek hastalığı hakkında çıkarılan kanunlarla kurulmuş olup, 2013, 2014 ve 2016 yılında zorunlu ve isteğe bağlı sigorta gibi alanlarda çıkarılan kanunlarla yeniden yapılandırılmıştır. Hırvatistan sosyal güvenlik sistemi sosyal sigorta ve zorunlu bireysel emeklilik hesapları olmak üzere iki temel yapıdan oluşmaktadır. Sosyal sigorta sistemi kamu ve özel sektör çalışanları ile bağımsız çalışanları kapsamaktadır. Zorunlu bireysel emeklilik 2002 yılından sonra sisteme dâhil olanlar ile 2002 yılında 40 yaşından küçük olanlar için getirilmiştir. 2002 yılında 40 ila 50 yaşları arasında olanlar da bireysel emeklilik sisteminden isteğe bağlı olarak yararlanabilmektedir. Ülkede malullük, yaşlılık, ölüm sigortası dışında ayrıca hastalık ve analık sigortası ve işsizlik ve aile sigortası da uygulanmaktadır.

Sosyal sigorta programı, iş kazaları ve meslek hastalıkları için malullük hakları da dahil olmak üzere, yaşlılık, ölüm, kısa ve uzun dönem malullük risklerini kapsamaktadır. Bunun iki temel dayanağı vardır; ödeme şeklindeki ödeme (katkılar ve devlet bütçesi tarafından finanse edilen tanımlanmış fayda planı) ve finanse edilen plan (katkılar ve geri ödeme oranları ile finanse edilen tanımlanmış ödeme planı). Sigortadan sağlanan haklar, sigortalı çalışanların ücret veya maaşından ve kendi hesabına çalışan kişiler için emeklilik sigortası tabanından ödenir.

Yaşlılık Aylığı

Sanayi, ticaret veya hizmet alanlarında çalışan kişiler; gönüllüler ve çıraklar; bazı bakıcılar, memurlar ve kamu sektörü çalışanları; askeri personel ve polis personeli; yargı görevlileri; geçici sözleşmeli çalışanlar; geçici işçiler ve çiftçiler de dâhil olmak üzere serbest meslek sahiplerini kapsar.

Sigorta prim oranları yalnızca sosyal sigorta sistemine dâhil olanlar için aylık brüt ücretin %20'si, hem sosyal sigorta hem de zorunlu emeklilik sistemine dâhil olanlar için ise %15'i olarak belirlenmiştir. (%5 zorunlu emeklilik prim oranı). Bu prim oranları uzun vadeli risklerin yanında iş kazası ve meslek hastalığını da kapsamaktadır. Asgari bir ücret üzerinden hesaplama yapılır. Hesaplama maksimum ücret tavanı da vardır. Kendi adına ve hesabına çalışanlarda aylık sigorta tabanı, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışma kategorisine ve bireylerin eğitim düzeyine bağlı olarak, tüm çalışanların brüt ortalama aylık ücretinin (% 65 ila % 100) bir yüzdesidir.

Askeri personel ve polis personelinin, yargı görevlilerinin, milletvekillerinin, hükümet üyelerinin ve engelli savaş gazilerinin sosyal güvenlik katkı bedelinin tamamını veya bir kısmını devlet tarafından karşılanır.

Emekliliğe hak kazanmak için erkeklerde 65 ve kadınlarda 61 yaş 6 ay yaş şartı (2030 yılına kadar yılda 3 ay artarak 65 yaşa yükseltilmektedir) ve en az 15 sene sigortalılık süresi aranmaktadır. Kadın ve erkekler için emeklilik yaşı 2038'de 67'ye yükseltilecektir. Bu yaş şartları dışında ayrıca 60 yaş ve 41 yıl sigortalılık koşuluyla (uzun hizmet emekliliği) ya da erkekler için 35 yıl sigortalılık süresi ve 60 yaş, kadınlar için de 56 yaş 6 ay ve 31 yıl sigortalılık süresi ile de (erken emeklilik) emekli olmak mümkündür. Emekliliğe hak kazandıktan sonra kişiler çalışma hayatına yarı zamanlı olmak koşuluyla devam edebilmektedirler. Zorunlu bireysel emekliliğe hak kazanmak için de sosyal sigorta emekliliği şartlarını yerine getirmiş olmak gerekmektedir.

Yaşlılık aylığı, sigortalının kazançlarına, tüm çalışanların ortalama ücretine ve sigortalılık süresinin uzunluğuna göre hesaplanır. Sosyal sigorta ve zorunlu bireysel hesap tarafından kapsanan kişiler için, sosyal sigortadan kazanılan yaşlılık aylığı azaltılarak ödenir. Asgari aylık yaşlılık aylığı, her yıl için 61.94 Kuna'dır. Maksimum yaşlılık aylığı ise ulusal ortalama ücretin 3.8 katıdır.

Normal emeklilik yaşından önce emekli olmak isteyenlere belli şartlarda erken emeklilik hakkı tanınmıştır. Erken yaşlılık aylığında normal yaşlılık aylığının 0.15% - 0.34% oranında indirilmiş halidir.60 yaşında olup en az 41 yıl sigortalılık süresi olan ve emekli aylığını talep etmeden önce en az yıl işsiz kalan kişilerde yaşlılık aylığı indirim yapmadan ödenir. Yaşlılık aylığını normal emeklilik yaşından sonra almak isteyenlere geç aldıkları her ay için maaşları 0.15% oranında arttırmış olarak ödenir.

Yaşlılık aylığı alanlara ödenen aylığı %27 si oranında ek yaşlılık aylığı ödenir. Yaşlılık aylığından sağlanan haklar her altı ayda bir yaşam maliyetlerindeki ve ulusal ortalama brüt kazançlardaki değişikliklere göre altı ayda ayarlanmaktadır.

Yetkili makam, Çalışma ve Emeklilik Sistemi Bakanlığı'dır. (yasama önerileri ve planın uygulanmasına ilişkin genel denetim otoritesidir). Hırvat Emeklilik Sigortası Enstitüsü (Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje) prim esaslı sistemi yönetir. Zorunlu emeklilik fonları işleten özel zorunlu emeklilik şirketleri, Bağlı kuruluşların Merkezi Kayıt Birimine bağlıdır. Ve Hırvatistan Emeklilik Sigortası Kurumu ve Hırvat Finansal Hizmetler Denetleme Kurumu ile birlikte yönetilir.

Malullük Aylığı

Malullük aylığı da sosyal sigortadan ve bireysel emeklilik hesabından iki ayrı şekilde karşılanmaktadır. Sosyal sigortadan sağlanan malullük aylığı iki durumda ortaya çıkar. İlki tam malullük aylığı ikincisi kısmi malullük aylığıdır. Genel malullük aylığı 65 yaşından önce kalıcı bir sağlık sorunundan kaynaklanan kalıcı iş gücü kaybı nedeniyle sağlanan haklardır. Sigortalı, 20 yaşından sonra iş hayatının en az % 33.3'ünde (ortaöğretim mezunu sigortalılar için 23 yaş, üniversite mezunu için 26 yaş) sigortalı olmalıdır. Özürlülüğün bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu olması durumunda, asgari yeterlilik süresi yoktur. Tam malullük aylığı, normal emeklilik yaşından itibaren yaşlılık aylığı ile değiştirilmektedir. Genel malullük aylığı yurtdışında da ödenebilir.

Tam malullük aylığı ödemeleri sigortalılık süresinin uzunluğu ve önceki kazançlarına bağlı olarak değişmektedir. Aylık asgari maluliyet aylığı, her sigortalılık yılı için 61.94 Kuna'dır. Maksimum malullük aylığı, ulusal ortalama ücretin 3.8 katıdır.

Kısmi malullük aylığında ise sigortalının engellilik durumunun müsaade etmesi durumunda ve kişinin engelliğinin 53 yaşından önce başlaması durumunda kişi aynı eğitim düzeyini gerektiren farklı bir işte günlük çalışma saatinin %70 ini çalışabiliyor ise kısmi malullük aylığından faydalanabilir. Genel malullük aylığının % 80'i ödenir; Bu oran, kişi çalışıyorsa % 50; engellilik bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ise ve emekli hala çalışmaya devam ediyorsa % 66.67'dir. Asgari kısmi malullük aylığı, her sigortalılık yılı için 61.94 Kuna'dır. Kısmi malullük aylığı, maksimum ulusal ortalama ücretin 3.8 katıdır.

Sakatlığın 53 yaşından önce başlaması ve sigortalının tam zamanlı çalışma kapasitesini (haftada 40 saat) geri kazanması muhtemel ise mesleki rehabilitasyon ve maaş telafi ödemesi yapılır. Sigortalı, aynı işverene sahip başka bir işte çalışmaya başlayana kadar, sigortalı rehabilitasyon sırasında maaş telafi ödemesi almaya hak kazanır; Sigortalı aynı işverenin başka bir işinde çalışmaya başlayana kadar veya mesleki rehabilitasyonun tamamlanmasını takiben 12 aya kadar başka bir iş bulamazsa (eğer iş göremezse ya da iş kazası sonucu iş göremezlik oluşmuşsa bu süre 24 aydır) kişiye mesleki rehabilitasyon boyunca maaş telafi ödemesi yapılır. Yazılı olarak teklif edilen diğer işler, engellilik başlamadan önce yapılan iş için gerekli olan aynı eğitim seviyesini gerektirmelidir; Hiçbiri mevcut değilse, iş bir sonraki düşük eğitim derecesini gerektirmelidir.

Mesleki rehabilitasyonu takiben ve 58 yaşına gelmeden en az beş yıl önce işsiz kalan engelli kişilere geçici malullük aylığı ödenir. Tıbbi Değerlendirme, Mesleki Rehabilitasyon ve Engelli Kişilerin İstihdamı Kurumu'nun tıbbi uzmanları, tarafından özürülük derecesi değerlendirilmektedir. Değerlendirme, devlet tarafından atanan tıp doktorlarından oluşan özel bir tıbbi komite tarafından incelenmeye tabidir. Mesleki rehabilitasyon ve maaş tazminatında, sigortalının rehabilitasyona başlamasına veya iş değiştirmesine kadarki yardım kısmi malullük aylığı ile aynıdır; rehabilitasyon sırasında ya da malullük bir iş kazası ya da meslek hastalığından kaynaklanıyorsa, bu yardım genel maluliyet aylığı ile aynıdır.

Bir iş kazasının veya meslek hastalığının sonucu vücudun/organın bir kısmının yaralanması veya kaybı neticesinde kişilere fiziksel yaralanma için tazminat ödeneği verilir. Bunun için yaralanma % 30 veya daha fazla olduğu kabul edilmelidir. Ödenen tazminat, bedensel zararın kabul edilmiş bir engelliliğin başlangıcına yol açıp açmadığına bakılmaksızın fiziksel yaralanma derecesine bağlı olarak ödenir. Malullük aylığından sağlanan haklar her altı ayda bir yaşam maliyetlerindeki ve ulusal ortalama brüt kazançlardaki değişikliklere göre yeniden ayarlanır.

Zorunlu bireysel hesap kapsamında malulen emeklilik aylığı ise 55 yaşında veya daha yaşlı kişilerden sosyal sigorta engellilik maaşı koşullarını karşılayan ve en az 10 yıl zorunlu emeklilik fonu üyesi olan kişiler zorunlu bireysel emeklilik hesabından malulen emeklilik aylığı alabilirler. Sosyal sigorta kısmi malullük aylığı ile bireysel hesap sistemine dayalı emekli aylığının birlikte değeri, sosyal sigorta genel malullük aylığından

daha yüksek olmalıdır. Kişi 55 yaşından küçükse ya da hak kazandığı toplam tutar sadece sosyal sigorta genel malullük aylığından düşük ise sosyal sigortadan sağlanan genel malullük aylığını alabilmesi için zorunlu bireysel hesabı Hırvatistan Emeklilik Sigortası Kurumuna aktarılır.

Dul ve Yetim Aylıkları

Ölen kişinin en az 5 yıllık prim ödemesi, 10 yıllık sigortalılık süresinin olması ya da emekli olması, mesleki rehabilitasyon yararlanıcısı olması ya da sosyal sigorta malullük aylığı zaman şartlarını sağlayan kişilerin dul ve yetimlerine sağlanan hakları ihtiva eder. Sigortalının ölümü iş kazası veya meslek hastalığının sonucuysa, asgari aranan bir süresi yoktur.

Ölenin eşine maaş bağlanması için eşin 50 yaşında ve üstünde olması gereklidir. (50 yaşından küçükse ve hak sahibi çocuk bakıyorsa veya engelliye her yaşta hak kazanabilir.) 15 yaşına kadar çocuklar, işsizse 18 yaşına kadar, öğrenci ise 26 yaşına kadar, engelliye sürekli aylık alabilir. Ayrıca 60 yaş ve üstü anne ve babanın bakımı ölen kişi tarafından sağlanıyorsa dul ve yetim aylığından faydalanabilir.

50 yaşından küçük olan dul kişilerin evlenmesi üzerine dul aylığı durur. Ancak dul kişi çalışamayacak derecede engelli ise durmaz. Zorunlu bireysel hesap sisteminden ise dul ve yetim aylığı emekli maaşı ise ölen sigortalının 55 yaş ve üstü olması ve ölüm anında en az 10 yıl zorunlu emeklilik fonu üyesi olması halinde faydalanılabilmektedir. Sosyal sigortalı emeklilik maaşı ile birlikte bireysel hesap sistemine dayalı emekli aylığının değeri, sosyal sigortalıların emekli maaşından daha yüksek olmalıdır.

Sosyal sigorta yaşlılık aylığı veya malullük aylığı alırken ölenlerin aylıklarının % 70 ila % 100'ü hayatta kalanların sayısına bağlı olarak ödenir. Aylığa hak kazanılabilmesi için aranan asgari sigortalılık süresi 21 yıldır. Aylık tutarı, her sigortalılık yılı için 61.94 Kuna'dır. Maksimum Malullük aylığı, ulusal ortalama ücretin 3.8 katıdır. Sağlanan haklar her altı ayda bir yaşam maliyetlerindeki ve ulusal ortalama brüt kazançlardaki değişikliklere göre altı ayda ayarlanır.

Zorunlu bireysel emeklilik hesabından sağlanan aylıklar ile sosyal sigortadan sağlanan aylıkların birleşmesi halinde toplam tutar sosyal sigortalardan sağlanabilecek tam aylıktan düşük olucaksa bireysel emeklilik hesabı sosyal sigortalara aktarılır ve ödeme oradan yapılır. Eğer toplam tutar daha yüksekse, yüksek olan ödenir.

Hastalık ve Analık Sigortası

Sağlık Sigortası ve Sağlık Hizmeti Programı, iş kazası ve meslek hastalığı için kısa vadeli faydaların yanı sıra hastalık veya doğum ve sağlık bakımı nedeniyle geçici iş göremezlik riskini kapsamaktadır. Bu plan temel ve ek sigortadan oluşmaktadır. Temel sigorta, işverenlerin ve serbest meslek sahiplerinin katkısı ile finanse edilmektedir ve ek sigorta, bu tür bir sigortayı gönüllü olarak yapan kişilerin ek katkılarıyla finanse edilmektedir. Sağlık hizmetlerini kullananlardan katılım payı alınmaktadır.

İstihdam edilenler, kamu sektörü çalışanları, memurlar, serbest meslek sahipleri, tam zamanlı çıraklar, geçici sözleşmeli çalışanlar, askeri personel ve işverenin ülke hükümleri kapsamına girmeyen yabancı bir işveren tarafından istihdam edilen kişiler kapsamdadır. Çalışanlar, serbest meslek sahipleri, çiftçiler ve işsiz kişiler ebeveyn ödemesinden faydalanır. Çiftçiler, kurumdan aylık alanlar ve işsizler sadece sağlık yardımlarından faydalanırlar. Sigortalılar aylık gelirlerinin %15'ini; gelir vergisinden muaf çiftçiler ise aylık gelirlerinin %7,5'i oranında prim öderler. Prime esas asgari ücret 2018 yılı için 3.047,60 Kuna, maksimum ücret ise 48.120,00 Kuna'dır. İşverenler ücretin %15 i oranından prim öderler. Ebeveyn izni, işsizler için doğum yardımı ve yeni doğan çocuk yardımı ödemeleri devlet tarafından karşılanmaktadır.

Sigortalıların hastalık sigortasından faydalanabilmek için en az aralıksız 9 ay ya da son iki yıl içinde aralıklı olarak 12 ay prim ödemiş olması gereklidir. Sigortalı katılım gerekliliklerini karşılamıyorsa, asgari bir ödeme yapılır. Hastalık ödeneğine hak kazanma hakkı, ilk sağlık kurumunda görevli doktor tarafından ilk iş göremezlik dönemi için belirlenir (süre, iş için iş göremezliğin niteliğine bağlıdır); Ek dönemler Hırvatistan Sağlık Sigortası Fonu'nun sağlık komisyonu tarafından belirlenir.

Analık ödemesi ve ebeveyn izni için gebeliğin birinci basamak sağlık hizmet sunucusunda çalışan bir doktor tarafından onaylanması gereklidir. Evlat edinene de bazı haklar verilmektedir. Yeni doğan bir çocuk için yeni doğan yardımı ödenir. Ayrıca işsiz ebeveyn ödemesi adı altında doğum yapan işsizlere de ödeme yapılmaktadır.

Son altı ayda sigortalıların ortalama aylık kazançlarının% 70 ila% 100'ü sağlık yardımı olarak ödenir; (İş kazası ya da meslek hastalığı, hamilelik, doğum, organ ya da doku bağı, iş göremezse 3 yaşına kadar hasta bir çocuğun bakımını yapması ya da karantinaya alınması durumundaki yetersizlik için % 100 ü ödenir.) hastalığın başladıktan sonraki 43. günden sonra 18 aya kadar (bazı durumlarda kişi iyileşene kadar) tam ödeme yapılır. Daha sonra ise ödeme % 50 azaltılır. (Bazı ciddi hastalıklarda azaltma yapılmaz.) Analık izni ve hamilelik ödemesi dışında ilk 42.günde işveren tarafından ödeme yapılır. 2018 yılı için Aylık minimum ödeme 831,50 Kuna, maksimum 4.257,28 Kuna'dır.

Sigortalı aylık gelirinin %100 ü çocuk 6 aylık olana kadar analık yardımı olarak ödenir. Analık ödemesi süresi ona erdikten sonra ebeveyn izni ödemesi başlar. Ödemenin süresi ve standartları doğan çocuk sayısına göre değişir. Ebeveyn izni ödemesi (Roditeljski dopust), doğum izni ödemesi kesildikten sonra, aylık 1.328.20 Kuna ile 3.991.20 Kuna arasında bir ödeme, birinci ve ikinci çocuk için altı ay (her iki ebeveyn de ayrılırsa sekiz ay) ödenir; aylık üçüncü ve sonraki çocuklar için 30 ay boyunca aylık 3.328.20 Kuna ödenir. Asgari aylık ödeme 831.50 Kuna'dır. Ebeveyn izni, çocuk 8 yaşına gelene kadar art arda veya ardışık olmayan dönemlerde baba veya anne tarafından kullanılabilir. Ayrıca bir seferde toplam 2.328,20 Kuna yeni doğan yardımı olarak verilir. İşsiz ebeveynlere ise bu para 12 boyunca ilk iki çocuk için, sonrakiler için ise 30 ay boyunca ödenir.

Ayrıca zorunlu sağlık sigortası kapsamında Hırvatistan Sağlık Sigortası Fonu ile sözleşmesi olan özel ve kamu hastanelerinde sağlık yardımları sağlanmaktadır. Sağlık yardımlarından kişilerin bakmakla yükümlü olduğu kişiler de yararlanabilmektedir. Birincil ve uzman tedavi, hastanede tedavi, ortopedik ve diğer yardımlar, diş hekimliği

hizmetleri, onaylı eczacılık ürünleri, laboratuvar hizmetleri, annelik bakımı, koruyucu bakım hizmetleri, acil yardım, rehabilitasyon hizmetleri, aletler ve ulaşım kapsamında yer alır.

Bu sağlık yardımları 18 yaşından küçükler, düşük gelirli, bakıma muhtaç engelliler ve organ bağışçuları için ücretsizdir. Zorunlu sağlık sigortası kanunla belirlenmiş limitlere kadar tedavi ücretlerini karşılamaktadır. Herhangi tamamlayıcı sağlık sigortası olmayanlar tedavilerin %20'sini kendileri ödemektedir ancak bir sağlık faturası için vatandaşın ödeyeceği tutar 2000 Kuna (2018 yılı için yaklaşık 1350 TL) ile sınırlıdır.

Sağlık sigortası ve sağlık hizmeti programının uygulanmasından, Sağlık Bakanlığı sorumludur. Görevi yasama önerileri ve planın uygulanmasıyla ilgili genel denetimdir. Temel sigorta, Hırvat Sağlık Sigortası Fonu'nun merkezi ve bölgesel birimleri tarafından yönetilmektedir. Ek sigorta daha çok Sağlık Sigortası Fonu tarafından yönetilmektedir. Aynı zamanda bazı özel sigorta şirketleri tarafından da yönetilmektedir.

İş kazası ve Meslek Hastalığı

Çalışanlar ve serbest meslek sahipleri kapsam dâhilindedir. Öğrenciler, Hırvat İstihdam Hizmeti Kurumu stajyerleri, askeri personel ve itfaiyeciler sadece tıbbi yardımlardan bu kapsamda faydalanabilir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelirin ve işverenlerin ödedikleri aylık ücretlerin %0.5'i oranında geçici iş göremezlik primi olarak ödenir.

Kişilerin iş kazası geçirmiş olması veya meslek hastalığına yakalanması halinde iş görmezlik süresi için birinci basamak sağlık hekimi tarafından belirlenmesi gerekmektedir.(Bu süre iş göremezliğin niteliğine göre değişir.) Ek süreler Hırvat Sağlık Fonu bünyesinde sağlık komisyonları tarafından belirlenir.

Geçici iş göremezliklerde sigortalıların önceki 6 aydaki aylık kazançlarının ortalaması 18 aya kadar yardım olarak ödenmektedir. Sigortalı bu tarihlerden sonra tam iyileşinceye kadar ya da kalıcı iş göremezlik halinin belgelenmesine kadar ise % 50 si ödenir. Minimum aylık ödeme 831.50 Kuna'dır. Aylık maksimum ödeme ise sigortalıların aylık kazançlarının % 100'ünü oluşturur.

Hırvat Sağlık Sigortası Fonu ile sözleşmeli kamu ve özel sağlık kurumları tarafından sağlık yardımları sağlanmaktadır. Bu yardımlar birincil ve uzman tedavi, hastaneye yatma, ortopedik ve diğer yardımlar, diş hekimliği hizmetleri, onaylı eczacılık ürünleri, laboratuvar hizmetleri, annelik bakımı, koruyucu bakım hizmetleri, acil yardım, rehabilitasyon hizmetleri, aletler ve ulaşım yer alır. Bu sigorta Sağlık Bakanlığı ve Hırvatistan Sağlık Sigortası Fonu tarafından yönetilmektedir.

İşsizlik Sigortası

Kamu sektörü çalışanları, memurlar, askeri ve polis personeli, yargı mensupları ve serbest meslek sahipleri de dâhil olmak üzere bir iş sözleşmesi olan çalışanlar bu kapsamdadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların aylıkları ile işverenlerin işçilerine ödedikleri aylık ücretlerin %1,7'si işsizlik primi olarak ödenmektedir.(İşçi payı yoktur)

İşsizlik programı, işsizlik riskini kapsamaktadır. Ayrıca, işyerinde özürlü olan işsizlerin istihdamı ve rehabilitasyon sürecini de desteklemektedir. İşgücü piyasasındaki gençlerin istihdam edilebilirliğini ve rekabet edebilirliğini artırmak amacıyla, özel ve kamu sektörlerinde iş sözleşmesi olmaksızın iş için mesleki eğitim alma hakkını kapsamaktadır. İşsizlik yardımından faydalanabilmek için 15-65 yaş arasında olmak son 24 ay içinde en az 9 ay bir işte çalışmış olmak gereklidir. Kendi isteği dışında işsiz kalmalı, aktif olarak iş aramalı ve işsiz kaldığı ilk 30 gün içerisinde İş Bulma Kurumu'na kayıt yaptırmış olmak gereklidir. Sigortalılar, en az 32 yıl hizmet süresi olan ve emekliliğine 5 yıl veya daha az kalmış kişiler iş bulana kadar ya da emekli olana kadar işsizlik sigortasından faydalanabilirler. İşsizlik aylığı, kişinin iş bulması sürecindeki mesleki eğitimleri ve iş için yaptığı seyahat ve taşınma masraflarını karşılamaktadır. Kasıtlı görevi kötüye kullanma sonucu işten çıkarılan veya işverenle anlaşarak işini sona erdiren veya haklı nedenler olmaksızın faaliyetlerini durduran kişilerin işsizlik maaşı alma hakkı yoktur.

Çalışanların son 3 aydaki ücretlerinin ve kendi adına ve hesabına çalışanların son üç ay içindeki prime esas kazançlarının %70'i, ulusal ortalama net ücretin %70'ine kadar 90 gün boyunca ödenir. Daha sonra, bir önceki yıldaki ulusal ortalama net ücretin en fazla %35'ine kadar ödeme yapılır. Bir önceki çalışmanın süresine bağlı olarak işsizlik ödemesi 78 ila 450 gün arasında ödenir. Ulusal ortalama net maaş 5,960 Kuna'dır (2017). Aylık 1310.40 den 2620 Kuna a kadar işsizlik yardımı ödenir. Ayrıca seyahat ücreti olarak bir seferde toplam 300 Kuna ve Taşınma ücreti olarak da 1000 Kuna ödeme yapılır.

Yetkili makam, Çalışma ve Emeklilik Bakanlığıdır (yasama önerileri ve planın uygulanması ile ilgili genel denetim). Plan, Hırvat İstihdam Hizmeti (Hrvatski zavod za zapošljavanje) (merkezi ve bölgesel birimler) tarafından yönetilmektedir.

Aile Yardımları

Aile Yardımları Programı, çocuk ödeneği planı, ebeveyn ödenekleri, günlük bakım devleti sübvansiyonları ve vergi mükellefi tarafından toplanan çocuk sayısına dayalı bir vergi indirimi planınının oluşmaktadır.

Hırvatistan vatandaşı olan ve Hırvatistan'da ikamet eden ailelere (başvurudan en az 3 yıl önce ikamete başlamış olması koşuluyla) çocuk parası verilir. Yurtdışında ikamet eden Hırvat vatandaşı ebeveynler, ulusal mevzuata göre çocuk parası alma hakkına sahip değildir, ancak 1 Temmuz 2013 tarihinden itibaren AB üye ülkelerinde ikamet eden kişilere koordinasyon düzenlemeleri uygulanmaktadır. Hırvatistan'da daimi ikamet izni olan yabancı vatandaşlar veya vatansız kişilerin aileleri uygundur. Yardımlar, devlet bütçesi aracılığıyla finanse edilir ve test edilir.

En az üç yıl boyunca Hırvatistan'da ikamet eden ebeveynler; iki taraflı uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi veya Avrupa Birliği koordinasyon araçları kapsamında uygun olan yabancı vatandaşlar; uluslararası bir sosyal güvenlik anlaşması ya da Avrupa Birliği koordinasyon araçları tarafından aksi belirtilmedikçe, yurtdışında üç aydan fazla bir süredir ikamet eden çocukların ebeveynleri; 15 yaşından küçük çocuklar (tam zamanlı bir öğrencinin yaşı 19, özürlü ise 21 yaş veya 18 yaşından önce veya tam zamanlı bir öğrenciyken ağır özürle birlikte herhangi bir yaşta). kapsamdadır. Aile yardımı talep

edilmesinden önceki yıldaki toplam hane geliri, devlet tarafından belirlenen taban gelirin % 50'sini geçmemelidir. Devlet tarafından belirlenen taban gelir 2018 yılı için 3.326 Kuna'dır.

Hanehalkı içindeki geliri taban gelirin % 33.67'si ile % 50'si arasında olan her çocuk için ayda en az 199,56 Kuna ödenir ve geliri taban gelirin % 16,34'ten % 33,66' sına kadar olanlar için ayda en az 249,45 Kuna; geliri taban gelirin % 16.33'ünü geçmeyen ayda en az 299,34 Kuna aile yardımı almaktadır.

Uygun tek ebeveynli hane için belirlenen ödeneğin % 15 fazlası, tam yetim olanlar ile engelli çocuklarla birlikte yaşayan hane halkı için % 25 daha fazlası ödenir. Ağır engelli çocuklar için yapılacak ödeme taban gelirin % 25'idir.

Yetkili makam, Nüfus, Aile, Gençlik ve Sosyal Politika Bakanlığı'dır (mevzuatın uygulanması ve planın uygulanmasıyla ilgili genel denetim). çocuk ödeneği planı, Hırvat Emeklilik Sigortası Enstitüsü tarafından yönetilirken, ebeveyn ödenekleri programı Hırvat Sağlık Sigortası Fonu tarafından yönetilmektedir.

Sosyal Yardımlar

Sosyal yardım programı, hem sosyal hizmetleri hem de parasal yardımları kapsayan evrensel bir programdır. Yapılan gelir testine dayalı olarak ihtiyacı olan tüm Hırvat vatandaşlarını kapsamaktadır. Yetkili makam, Demografi, Aile, Gençlik ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'dır. (mevzuatın uygulanması ve mevzuatın uygulanmasıyla ilgili genel denetim).

Asgari gelir desteği düşük gelirli veya hiç geliri olmayanlara ödenir. İşsiz kişiler iş için kayıt yaptırması ve çalışabilir durumda olmalı gerekmektedir. Bunun için gelir testi uygulanmaktadır. Minimum aylık gelir garanti seviyesi 800 Kuna'dır. Gelir garantisi seviyesinin % 60'ı bir yetişkin için ödenir; engelli bir kişi için bu oran % 115'tir. Engelli olmayan bir ebeveyn için % 100; bir çocuk için % 40; tek ebeveynli bir ailede yaşayan bir çocuk için % 55'tir. Aylık ödenecek maksimum tutar brüt aylık asgari ücrettir. (Aylık brüt asgari ücret 3,275 Kuna'dır (2017)).

Sosyal yardım merkezleri vasıtasıyla (Centri za socijalnu skrb), yeterli ebeveyn bakımına sahip olmayan çocuklar, fiziksel ve zihinsel engelli kişiler, çocuklar ve davranış bozuklukları olan gençler, akıl hastası yetişkinler ve yaşlılar için bakım evleri ve evsiz barınakları sağlanması gibi faaliyetler yürütülmektedir. Sosyal refah faaliyetleri, dini topluluklar, dernekler (STK'lar) ve yerel ve bölgesel yerel yönetim birimleri yönetim organları tarafından da yürütülmektedir. Sosyal Refah Yasası kapsamında verilen yardımlar çoğunlukla devlet bütçesi ve kısmen yerel bütçelerden finanse edilmektedir. Sosyal refah Merkezi ise asgari gelir desteği programını yönetmektedir.

13. Hollanda

Hollanda Sosyal Güvenlik Sistemi

Hollanda Krallığı'nda ikamet eden herkes (işçi, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, işsizler) ulusal sigorta programı kapsamında (volksverzekeringen) yaşlılık, malullük, uzun süreli iş göremezlik, çocuk yardımı ve temel sağlık hizmetleri gibi sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaktadır. Bununla birlikte çalışanlar; hastalık, iş göremezlik ve işsizlik sigortaları bakımından sigortalıdır.

Hollanda'da emeklilik sistemi üç sütunlu bir yapı olarak tasarlanmıştır. Bu sütunlu yapı şu şekildedir: Zorunlu devlet emeklilik sistemi (birinci sütun), işverenlerin sorumluluğundaki gönüllü mesleki emeklilik sistemi (ikinci sütun) ve gönüllü özel emeklilik sistemi (üçüncü sütun)

Yaşlılık Sigortası

Hollanda'da yaşayan veya çalışan herkes, Genel Yaşlılık Emekli Maaşı Yasası (AOW) kapsamında sigortalıdır. Devlet emeklilik yaşına ulaşan herkes, ilk sütun emekli maaşı olan AOW ödeneği hakkına sahiptir. Hollanda'da yaşlılık sigortası kapsamında sağlanan emeklilik aylığından faydalanmak için ikamet esaslı bir sistem vardır. 15 ile 65 yaş (2022 yılında 67 yaşa çıkacaktır) arasında kesintili veya sürekli olarak Hollanda Krallığı'nda ikamet etmek, emeklilik aylığından faydalanmak için yeterlidir. Ancak 15 ile 65 (2022 yılında 67 yaşa çıkacaktır) yaşları arasında kişi gelir getiren bir faaliyete sahip ise prim ödemek zorundadır. İkamet edilen her bir yıl %2 ile çarpılıp 65 yaşına ulaşıldığında, toplam emeklilik aylığının yüzde kaç oranında ödeme alınacağı bulunmaktadır. 2013 yılından itibaren yasal emeklilik yaşı kademeli olarak, 65 yıldan dokuz aydan 2022'de 67 yıl 3 aya ulaşmaktadır. 2018'de yasal emeklilik yaşı 66'dır. 30 Eylül 1956'dan sonra doğanlar için, emeklilik yaşı en az 67 yıl 3 ay olan yaşam beklentisi ile bağlantılıdır.

Prim miktarı; hizmet akdiyle çalışanlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve diğer vergi mükellefleri için vergilendirilebilir gelirlerin %17,9'dur. Bu primler ister çalışsın ister çalışmasın (emekli) tüm yerleşikler tarafından doğrudan (ücretler üzerinden) veya dolaylı olarak (vergilerle) ödenmektedir. Prime tabi azami yıllık kazanç 33.994 avrodur. Devlet, alınan aylığı belirli durumlarda sosyal asgari geçim düzeyine yükseltmekte, öğrenci ve çocukluktan beri özürli olanların primlerini ödeyerek destek vermektedir. Ayrıca, devlet yıllık olarak yaşlılık sigortası fonuna katkı yapmaktadır.

Emeklilik aylığı evlenmemiş bir kişi için 1.148,40 avrodur. Evli olan veya evli olmaksızın birlikte yaşayan çiftler, eğer 65 yaşından büyük iseler kişi başına aylık 782,95 avroluk tamamlayıcı ödeme almaktadır. Eğer diğer kişi emeklilik yaşına gelmemişse sadece aylık 782,95 avro ek ödeme yapılmaktadır. 51 avrodan 102 avroya kadar 12 defa olmak üzere tatil ödemesi de yaşlılık sigortası kapsamında yapılmaktadır.

Genç partnerler için tamamlayıcı ödenek ise partnerin yaşı ve hane gelirinin düzeyine bakılarak gelir testi sonucu 782,95 avroya kadar ödenmektedir. Genç partnerler için ek ödenek Nisan 2015'den sonra emekli olanlara ödenmemektedir.

Maluliyet Sigortası

Hollanda'da sosyal güvenlik sistemi, malul olanların yeniden işgücüne kazandırılmasını amaçlayarak işvereni teşvik edici şekilde kurgulanmıştır. 2006 yılında yapılan reform çalışmaları ile Emeklilik yaşını 65'ten yukarı çekmenin yanı sıra malullerin istihdama katılımını sağlamak da amaçlanmıştır.

Bu çerçevede, 2006 yılında yürürlüğe giren yeni kanun ile maluliyet sigorta kolu yeniden düzenlenmiştir. Ancak eski kanunlar da kazanılmış haklar kapsamında varlığını sürdürmektedir. "Çalışma Kapasitesine göre İş ve Gelir Kanunu" (WIA), 01 Ocak 2006 tarihi itibarıyla Maluliyet Yardımı Kanununun yerini almıştır. 1 Ocak 2004 öncesinde malul olanlar bu kanunun kapsamına girmektedir. Eğer kişi 1 Ocak 2004 sonrasında malul olmuş ve aradan 2 yıl geçmesine rağmen tekrar işe başlayamamış ise onun için yeni kanun uygulanacaktır. Eski kanun ise bu kanun kapsamında AOW yardımı alanlara uygulanmaya devam edilmektedir. Ancak, bu kanundan yararlanan kişiler yeni kanunun getirdiği daha katı hükümler çerçevesinde tekrardan şartları yerine getirip getirmediklerine dair bir incelemeye tabi tutulabilmekte ve yardım hakları ellerinden alınabilmektedir.

WIA yardımının şartları şu şekildedir: (WIA, İş ve Gelir (İş Kapasitesi) Yasası'nın Hollanda'daki kısaltmasıdır.)

- 65 yaşından küçük olmak,
- Maluliyete sebebiyet verecek bir durumla karşılaşmış olmak,
- 104 haftalık bekleme süresini geçirmek,
- İki yıllık bekleme süresinin sonunda hala en az %15 malul olmak.

WIA ödeneği, hastalık veya sakatlık nedeniyle çalışamayacak hale gelinmesi veya işten önceki gelirden daha az kazanç elde edilmesi durumunda alınan ödenektir. WIA iki kısımdan oluşmaktadır; Tamamen (en az% 80) ve sürekli olarak iş göremeyen kişiler için Tam İş Göremezlik Yardım Programı (IVA) ve iş için geçici veya kısmen (en az% 35) iş görmeyen kişiler için İşe Dönüş (WGA-Kısmen veya geçici olarak Engelli Kişiler) Programı.

Hastalık veya sakatlık nedeniyle meslekte kazanma gücü kaybı en az % 80 ise ve iyileşme ihtimali çok az veya yoksa, iki yıllık hastalıktan sonra bir IVA ödeneği almaya hak kazanılmaktadır. IVA ödeneği günlük ücretin% 75'idir. Günlük ücret, günlük azami 209 avro olan iş göremezliklerinin başlama tarihinden önceki yıldaki kazanılan maaşlara dayanmaktadır.

WGA ise mevcutta ne kadar çalışabilme kapasitesine ve uygulamada hala ne kadar çalışılabildiğine bağlı olarak belirlenmektedir: Maaşla ilgili, ek ödeme ve takip yardımı olmak üzere üç tür WGA ödeneği vardır. Eğer hastalık nedeniyle eski gelirin yalnızca% 65'inden az kazanılabiliyorsa ve hastalanmadan önceki son 36 haftanın 26'sında çalışıldıysa söz konusu ödenekler hak edilmiş olur. Söz konusu ödeneklerin süresi en fazla 24 aya kadar uzatılabilir. Süre, hastalanılan yıldan önceki dönemde çalışılan takvim yılı sayısına bağlıdır. Kişi çalışmıyorsa ilk 2 ay boyunca son maaşın % 75'ini ve daha sonra da son maaşın% 70'ini alabilmektedir.

Ücrete bağlı kazanç sona erdiğinde çalışılmıyorsa veya kalan iş kapasitesinin% 50'sinden daha az kazanma durumu söz konusu ise, ek bir ücret yardımı veya bir takip ödeneği verilmektedir. Ayrıca söz konusu kapsamda Genç Engelliler için Wajong ismiyle bir yardım bulunmaktadır.18 yaşını dolduran ve uzun vadede herhangi bir çalışma kapasitesine sahip olmayan genç engelliler, yasal olarak Hollanda'da ikamet etmeleri şartıyla ödenek almaya hak kazanabilir.

Dul ve Yetim Aylıkları

Genel Hak Sahipliği Kanununa (ANW) göre eşi, partneri ya da ebeveyni ölen hak sahipleri, belirli koşullar altında dul ve yetim aylığına (ANW aylığı) hak kazanmaktadırlar. Yetimler için de böyle bir hak söz konusu olabilmektedir. Bu sigorta kolu, Hollanda'da kanuni olarak ikamet eden herkesi kapsamına almaktadır. 15 yaşından itibaren hangi uyruğa veya gelire sahip olursa olsun kişi, ANW gereğince sigortalı sayılmaktadır. Hollanda'da ikamet etmedikleri halde Hollanda'da çalışan ve bu nedenle ücret vergisi ödeyenler de ANW gereği sigortalı sayılmaktadır. Bu haktan faydalanma konusunda kadın erkek ayrımı yapılmamaktadır. Hak sahibinin tanımı, evlilik birlikteliğinin tanımıyla paraleldir. Başka bir ifade ile kişinin kanuni olarak eşi olan kişi ya da beraber yaşadığı kişi hak sahibi olarak tanımlanmaktadır.

ANW aylığı için işçiler ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan kapsam-daki gelirlerinin %1,1'i oranında prim kesintisi yapılmaktadır. Hak sahiplerinin (geride kalan eşler) ANW dul ve yetim aylığına hak kazanmalarının şartları şu şekildedir:

- Vefat eden kişinin, ölüm anında ANW sigortalısı olması (herkesin sağlaması gereken genel şart),
- Hak sahibinin; 65 yaşından gün almamış olması (genel şart) ya da
- 01 Ocak 1950 tarihinden önce doğmuş olması (seçenek şart) veya
- 18 yaşından küçük, bekar ve kendisiyle kalan en az bir çocuğu olması ya da çocuk bekliyor olması (seçenek şart) veya
- En az %45 malul olması (seçenek şart).
- Hak sahibi boşanmış eş ise ölen kişinin nafaka ödeme yükümlülüğünün olması (özel şart).
- 18 yaşından küçük çocuğu olmayan hak sahibinin, 01 Ocak 1950 tarihinden önce doğmuş olması veya en az %45 malul olması.

Hayatta kalan akrabalara gelir veya aylık bağlanması, hayatta kalan akrabasının gelirine bağlıdır. Söz konusu aylık asgari ücretin maksimum% 70'i kadar olup hayatta kalan akrabalar ayrıca her yıl Mayıs ayında tatil ödemesi alırlar. Yetim aylığının miktarı yetimin yaşına ve asgari ücrete bağlıdır. Yaşları 16 ile 21 arasında olan yetimler de bazı durumlarda yetimler aylığından yararlanabilirler. Örneğin, tam gün okula devam ediyorlarsa veya bir erkek veya kız kardeşe ilgileniyorlarsa söz konusu aylığı hak etmeye devam ederler. Çalışanlar, ek emeklilik programları dahilinde yaşam arkadaşlarının hayatta kalan akrabalarının emekli aylığı hakkına sahip olmasını sağlayabilirler.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Hollandada iş kazaları ve meslek hastalıkları için ayrı bir mevzuat yoktur. Aynı ve nakdi hastalık yardımları, maluliyet yardımları ile dul ve yetim aylıklarına ilişkin hükümler, işten kaynaklınsın ya da kaynaklanmasın iş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan bütün iş göremezlik hallerini de kapsamaktadır. Bu gibi durumlarda, işveren tarafından ilk 104 hafta boyunca ücretlerin ödenmesi veya sözleşmenin yasal olarak sona ermesi durumunda Hastalık Yardımları Yasası uyarınca hastalık yardımlarının nakit olarak ödenmesi hakkı bulunmaktadır. 104 haftalık sürenin sonunda, İş ve Gelir Yasasına (WIA) göre ödeme alma hakkı doğmaktadır. Ayrıca, işçiler işverenlerini hukuk yoluyla dava edebilir ve zararı telafi etmek için ek mali tazminat talep edebilirler.

Hastalık halinde, en son aylık gelirin en az % 70'ini işveren veya UWV tarafından kişiye ödenir. (Employee Insurance Agency, Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, UWV). Bu miktar hastalığın ilk 2 yılında alınabilir ve sözleşme sınırlı bir süre için devam ediyorsa, ödemenin devam etmesi sözleşme süresinin ötesine geçmemektedir. Eğer UWV'den bir ödeme alınırsa, bu miktar son kazanılan ücrete bağlı olarak günlük maksimum 209 avrodur. Eğer günlük gelirin % 70'i asgari gelirin altındaysa (asgari sosyal), Ek Faydalar Yasasına (Toeslagenwet) dayanan bir ek ödeme hakkı oluşmaktadır.

Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık Yardımı Kanunu (ZW) 05 Haziran 1913 tarihinde yürürlüğe girerek, kısa dönemli (en fazla 2 yıl) iş göremezlik durumlarına ilişkin hükümleri içermektedir. Hollandada iş göremezlik süresinde, kişinin bir işvereni varsa geçici iş göremezlik durumu için ödemeyi, Hollanda Medeni Kanunu'na göre işveren yapmaktadır. Diğer bir deyişle, esasen Hollandada geçici iş göremezlik ödemesinden sorumlu olan kişi işverendir. Ancak, geçici işçi statüsündekiler gibi, çalışanın mutad olarak bir işvereni yoksa ya da sonradan bu duruma düşmüşse bu durumda, hastalık yardımı adı altında bir yardım hakkı doğabilmektedir. Bu durumda, işvereni olmayan bir çalışanın iş göremezlik ödemesini, hastalık yardımı olarak Hollanda İşçi Sigortası Kurumu ödemektedir. Hastalık yardımı kapsamında, 65 yaşından küçük olmak şartıyla işçiler, sözleşmeliler, ödenekalan stajyerler, parça başı iş yapanlar, müzisyenler ve sanatçılar iş göremezlik halinde işverenleri olmadığı takdirde, bu sigorta kolundan yararlanmaktadırlar. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ise esas olarak bu yardımdan yararlanamamaktadırlar. Ancak, bu kişiler, gönüllü olarak ayrıca sigorta yaptırırlarsa yararlanabilmektedirler.

Hastalık yardımının şartları çerçevesinde hastalanan kişi, en geç hastalığının ikinci gününde durumunu bildirmeli, uygulayıcı kurumun (UWV) denetmenleri kendisine haber verene kadar evinde kalmalı, denetmenin kendisini evinde ziyaret edip gerekli kontrolleri yapmasına izin vermeli ve iyileşmek için elinden geleni yapmalıdır.

Bu çerçevede, sigortalanan kişiler için hastalık yardımının süresi en fazla 104 haftadır (2 yıl). 104 hafta sona erdikten sonra maluliyet sigortasından faydalanma durumu ya da ek gelir yardımı yapıp yapılmayacağı hususu ayrıca değerlendirilmektedir. Hastalık yardımı istihdam ilişkisi, hastalığın ilk gününde veya maaş ya da aylığın ödenmeye devam edilmesi gereken sürede sona erdirilirse iki günlük bekleme süresi geçtikten sonra, istihdam ilişkisinin sona erdiği tarih itibarıyla başlatılmaktadır.

Aile Yardımları

Hollanda'da yasal olarak yaşayan veya çalışarak vergi ödeyenler, bir veya daha fazla çocuğu varsa, çocuk yardımı (kinderbijslag) ,çocuk bütçesi (kindgebonden) ve çocuk bakım yardımı (kinderopvangtoeslag) olarak adlandırılan üç haktan yararlanabilirler. Çocuk yardımı, ulusal sigorta kapsamında olmak, 18 yaşın altında bir veya daha fazla çocuğa sahip olmak ve çocuğa bakım veya destek vermek şartları ile ödenmektedir.

Çocuk yardımı kişilerin gelirine bağlı olmayıp her çeyrek sonunda(3 ayda bir) ödenir. Kişiler kendi çocukları (evlat edinmiş olanlar dahil) ve üvey çocuklar için çocuk yardımına başvurabilirler. Çocuklarda hak kazanma, kişinin kendi çocuğuymuş gibi bakılan ve yetiştirilen koruyucu çocuklar için de geçerlidir.

Ebeveynleriyle birlikte yaşamayan veya ebeveynlerinin bakım koşullarına uyması durumunda sigortasız bir ebeveynle birlikte yaşayan çocuklar için de çocuk yardımı ödenir. Çalışma, hastalık veya sakatlık nedeniyle evde yaşayan çocuklar ve evde yaşamak zorunda olan 3-17 yaş arası engelli çocuklar için iki kat çocuk yardımı ödenmektedir. Çocuk yardımı alanlardan hane halkı geliri belirli bir miktarı aşmayanlar ve kişisel tasarrufları da yeterli düzeyde değilse, çocuk yardımına ek olarak, ebeveynlerin gelirine ve araçlarına, çocuk sayısına ve yaşlarına bağlı olarak ek bir ödeme alma hakları vardır. Çocuk bakım yardımı ise ebeveynlerden her ikisinin de Hollanda'da yasal olarak çalışması ve bir veya daha fazla çocuğun bir çocuk bakım tesisine (günlük bakım, okul dışı bakım veya çocuk bakıcısı servisi) gönderilmesi durumunda, (kinderopvangtoeslag) talep edilebilir. Bekar ebeveynler, eş ebeveynler, koruyucu ebeveynler ve evlat edinen ebeveynler bu yardım için başvurabilirler.

Çocuk bakımı yardımı kişi ve eşinin gelirleri, çocuğun kayıtlı bir çocuk bakım merkezine gidip gitmediği, ebeveynlerin çalışma ve çalışmaya hazır olma durumuna göre belirlenmektedir. Bu yardım ayrıca ailenin gelirine ve çocuk bakım tesisinin saatlik fiyatına bağlıdır. Yardım başvurusu yapıldıktan sonra vergi dairesi tarafından kişilere ne kadar alacağı bildirilmekte ve çocuk bakım yardımı, vergi idaresi tarafından ödenmektedir.

Çocuğu olan ve Hollanda'da yasal olarak yaşayan veya çalışan herkes Sağlık Sigortası Yasası (ZVW) kapsamında sigortalı sayılmakta ve doğum / babalık için aşağıda sayılan diğer haklarda sigorta kapsamında sağlanmaktadır. Obstetrik bakım (kraamhulp), bakım sigortasının temel paketi kapsamındadır. Bu bakım gebeliğin başlangıcından doğumdan sonraki 6 haftaya kadar sürer. Hastanede yatan bir jinekolog tarafından yapılan muayeneler, 36 yaş ve üstü kadınlar ve tıbbi durumu olan kadınlar için geri ödenmektedir.

Hamilelik ve doğum izni; hamilelik izin hakkı, doğum tarihinden önce 6 ila 4 hafta (8-10 hafta arası birden fazla doğum durumunda) bulunmakta, doğumdan sonra ise en az 10 hafta doğum izni hakkı bulunmaktadır. Doğum izni doğumdan sonraki gün başlar. Hamilelik izni ve doğum izni birlikte en az 16 hafta olmalıdır (çoklu doğumlarda 20 hafta). İzin arka arkaya alınmalı ve çoklu doğum için uzatılmamalıdır.

Babalar veya eşler (aynı seks partnerleri), işveren tarafından ödenen iki günlük babalık izni (partnerverlof) hakkına sahiptir. Hamilelik ve doğum izni süresince ,Çalışan

Sigorta Kurumu (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, UWV) gelirin % 100'ünü maksimum günlük 209avro olmak üzere ödemektedir.

Tablo: Hollanda Çocuk Yardımı Miktarları

Yaş	Üç Aylık Yardım Miktarı
0-5 Yaş	201,05 avro
6-11 Yaş	244,13 avro
12-17 Yaş	287,21 avro

Sağlık Sigortası

Hollanda sağlık sigortası sistemi, 01.01.2006 tarihinde kapsamlı bir değişikliğe uğramış, zorunlu ve gönüllü sağlık sigortası esasına dayanan sistem yerini, zorunlu katılımın öngörüldüğü ve aşağıda ayrıntıları aktarılacak olan özel sağlık sigortası sistemine bırakmıştır. Hollandada sağlık sigortacılığının en önemli aktörü CVZ'dir. (Sağlık Sigortası Kurulu) Ülkedeki sağlık sistemi, Kamu Sağlık Sigortası Kanunu'na göre işlemektedir.

Kanun kendi içinde ikiye ayrılmış olup temel olarak Sağlık Sigortası Kanunu ve Olağanüstü (Exceptional) Tıbbi Giderler Kanunlarını içermektedir. Sağlık Sigortası Kanunu tüm nüfusu kapsamaktadır; Olağanüstü (Exceptional) Tıbbi Giderler Kanunu ise uzun dönem bakım hizmetleri için özelleşmiş, ulusal bir sigorta koludur ve yurt dışında yaşayan fakat Hollandada çalışan kişiler dahil olmak üzere Hollandada yaşayan ya da çalışan hemen hemen herkesi kapsamaktadır. Olağanüstü Tıbbi Giderler Sigortası primleri ulusal sigorta primlerinin bir parçasıdır ve hükümet prim oranlarını yıllık olarak belirlemektedir. Maaşlı çalışan kişilerin ve emekli aylığı ya da yardım alanların primlerini; işverenler, emekli aylığı ya da yardım sağlayan kuruluşlar ödemektedir.

Kişisel prim oranları; yaşa, gelire ve ailenin şartlarına göre değişmektedir. Bu iki sigorta kanunu kapsamı dışında kalan hizmetler için isteğe bağlı bir destekleyici sigorta mekanizması bulunmaktadır. Temel sağlık sigortası paketi, tüm sağlık hizmetlerini kapsamamaktadır. Sigorta şirketleri, temel sigorta paketinin kapsamadığı, dış tedavileri gibi diğer sağlık hizmetleri için destekleyici sağlık sigortası önermektedirler. Destekleyici sağlık sigortası zorunlu olmamakla birlikte, destekleyici sağlık sigortasının içeriği ve prim miktarları, sigorta şirketlerine göre farklılık göstermektedir ve sigorta şirketleri müşteri seçme özgürlüğüne sahiptir.

Vatandaşlar sağlık hizmetlerinden faydalanmak için hem maaşlarından kesilen primi ödemek hem de zorunlu olarak bir özel sağlık sigortası kapsamına girerek bu şirketlere prim yatırmak zorundadırlar. Devlete ödenen prim oranları; Sağlık Sigortası Kanunu'na göre çalışan sigortalılar için maaşlarından kesilmek üzere %7,75, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için %5,65; Olağandışı Sağlık Harcamaları Kanununa göre %12,5'tir. Ancak, çalışan sigortalıların Sağlık Sigortası Kanununa göre maaşlarından kesilen bu miktar, işverenleri tarafından telafi edilmek durumundadır. Bağımsız çalışanların

ise gelirleri her mali yılın sonunda vergi daireleri tarafından hesaplanmakta ve kişiler hesaplanan miktara göre sosyal güvenlik ve sağlık primlerini ödemektedirler.

İşsizlik Sigortası

Hollanda'da işsizlik riskine karşı, hem bir sigorta kolu olarak hem de sosyal yardım olarak düzenlenmiş bir sosyal koruma sistemi mevcuttur. Sistemin sosyal sigorta ayağı, primlerle finanse edilirken vergi ayağı, vergilerle finanse edilmektedir. Sistemin sigorta ayağı, ilk kez 1946 yılındaki kanun ile düzenlenmiştir ve yürürlükteki kanun 1987 tarihli "İşsizlik Yardımı Kanunu" dur. Bu kanun çerçevesinde, Hollanda'daki işsizlik sigortasının kişisel kapsamına bakıldığında; bu sigorta kolunun hizmet akdiyle çalışanları kapsarken bağımsız çalışanları kapsamına almadığı görülmektedir. Bağımsız çalışanlar bu durumda bu riske karşı kendi tedbirlerini almak durumundadırlar.

İşsizlik yardımlarından yararlanabilmek için aranan şartlar şu şekildedir:

- Kendi isteği dışında işsiz kalmak ve iş bulamamak,
- 65 yaşını doldurmamış olmak,
- İşsizlik sigortasına tabi olmak,
- Haftalık olarak en az 5 iş saati veya haftada 10 saatten az çalışanlar için iş saatlerinin en az yarısında kayba uğramak,
- İşsiz kalınan saatler için işverenden telafi edici bir ödeme almamak,
- Çalışma istek ve yeteneğinde olmak,
- İşsiz kalınan ilk günden önceki son 36 hafta içerisinde en az 26 hafta sigortalı olarak çalışmış olmak (hafta şartı),
- Tam maluliyet veya özürülük durumlarında hastalık veya iş göremezlik yardımı almıyor olmak,
- Mahkum olmamak,
- Hollanda dışında yaşıyor ya da ikamet ediyor olmamak,
- UWV İstihdam Bürosuna iş aradığını belirtecek şekilde zamanında kayıt yaptırmak gerekmektedir.

İstifa ederek ya da makul sebepler nedeniyle işten çıkarılarak işsiz kalan kişiler ise kusurlu olarak işsiz kalmış sayılmakta ve bu kimselere ya işsizlik sigortası yardımı hiç ödenmemekte ya da kısmi olarak ödeme yapılmaktadır.

İşsizlik sigortası kapsamında verilecek ödenekler, ilk iki ay için çalışanın son ücretinin %75'i tutarındadır (günlük olarak azami brüt 209.26 avro). Geri kalan sürede ise son ücretin %70'i düzeyinde ödeme yapılmaktadır. Bu ikinci ödeme, toplamda 38 ayı geçmemek üzere kişinin çalıştığı her yıl için 1 ay ilave edilerek ödenmektedir.

14. İrlanda

İrlanda Sosyal Güvenlik Sistemi

İrlanda'da sosyal güvenlik sistemi kapsamında sosyal sigorta primlerine dayalı emekli maaşı ödemesi, tanımlanmış katkı esasıyla belirlenen, katılımın isteğe bağlı olduğu mesleki aylık ödemesi, prim bazlı olmayan ve gelir testi sonucu verilen sosyal yardımlar, 66 yaş üstündeki kişilere yapılan bazı ödemeler ve kamu kesimi emekli aylığı ödemeleri bulunmaktadır.

Ülkede son yıllarda sosyal güvenlik üzerine reform çalışmaları yapılmaktadır. Reform ihtiyacının temel nedenleri; doğumda beklenen yaşam süresinin ve buna bağlı olarak yaşlı nüfusun artması, emekli maaş giderlerindeki artış trendi, kişilerin para biriktirme alışkanlıklarının olmaması, emekli maaşı belirlenme sisteminin halk tarafından yeterince adil bulunmaması ve açıklardan dolayı toplanan vergilerin istenen amaçlar doğrultusunda kullanılamamasıdır.

Yaşlılık Sigortası

İrlanda'da prime dayalı sistemde, geçiş dönemi yaşlılık aylığı ve yaşlılık aylığı olmak üzere ikili bir yapı mevcuttur. Geçiş dönemi yaşlılık aylığı, 65 yaşına gelmiş ve yeterli miktarda sosyal güvenlik primi ödemiş kişilere verilmektedir. Bu kişiler genellikle işçi olup tam zamanlı prim ödemektedir. İstisnai olarak, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar da bu aylığa hak kazanabilmektedirler. Bu aylığı alan kişiler, 66 yaşına geldiğinde prime dayalı yaşlılık aylığına aktarılmaktadırlar. Geçiş dönemi yaşlılık aylığı alabilmek için emekli olma yani aylık alındığı sürece çalışmıyor olma şartı bulunmaktadır. Fakat kişi prime dayalı yaşlılık aylığına aktarıldığında dilerse çalışabilmektedir. 2006 yılında yürürlüğe giren "Sosyal Güvenlik Reform Kanunu" ile birlikte emeklilik aylığının adı, geçiş dönemi yaşlılık aylığı olarak değiştirilmiştir. 2011 yılında yürürlüğe giren "Sosyal Yardım ve Emekli Aylıkları" kanununa göre 1 Ocak 2014 yılından itibaren bu ödeme kaldırılmıştır. Bu tarihten itibaren emeklilik yaşı herkes için 66'ya çıkmıştır. Bu tarihten önce bu geliri almaya hak kazananlar, 1 Ocak 2014'ten sonra da bir yıl boyunca bu aylığı almaya devam etmişlerdir.

Yaşlılık aylığı ise, 66 yaşına gelmiş ve yeterli miktarda sosyal güvenlik primi ödemiş kişilere verilmektedir. Kişiler başka gelirleri olsa bile bu ödemeye hak kazanmaktadırlar. Eğer kişinin başka bir geliri yok ise prime dayalı yaşlılık aylığından vergi kesilmemektedir. Ama başka bir geliri daha olan kişilerin prime dayalı yaşlılık aylığı, vergiye tabidir. 2011 yılında yürürlüğe giren "Sosyal Yardım ve Emekli Gelirleri" kanunu ile emekliliğe hak kazanma yaşında değişiklikler yapılmıştır. Emekli olma yaşı kademeli olarak 2014 yılında 66'ya, 2021 yılında 67'ye, 2028 yılında ise 68'e yükselecektir.

Yaşlılık aylığı bağlanma kuralları olarak 66 yaşında olmak, 56 yaşından önce prim ödemeye başlamış olmak, 6 Nisan 2012'den önce emekli olmaya hak kazanacak kişiler için en az 260 hafta prim ödemiş olmak; isteğe bağlı sigortalılar için 156 hafta prim ödemiş olmak, 6 Nisan 2012 tarihinden sonra emekli olacak kişiler için en az 520 hafta prim ödemiş olmak; isteğe bağlı sigortalılar için 260 hafta prim ödemiş olmak, maaşa hak

kazanabilmek için en az yıllık ortalama 10 hafta prim ödenmiş olmak; azami gelire hak kazanabilmek için yıllık ortalama 48 hafta prim ödemiş olmak gerekmektedir.

Maluliyet Sigortası

Maluliyet aylığına hak kazanmada iş göremezlik durumun en az bir yıl sürmesi öngörülmesi şartı ile toplam 260 hafta ve talep tarihinden önceki 48 hafta için primlerin ödenmesi gerekmektedir. Aylık, bir sigortalı ömür boyu iş bulamazsa veya talepte bulunmadan önce 12 ay boyunca var olan ve 12 ay daha çalışmayacak olması beklenen bir çalışmama durumu söz konusu olması durumunda bağlanmaktadır.

Maluliyet aylığı haftalık 198,5 avrodur. 65 yaş ve üzerindeki kişiler için ise maluliyet aylığı 213,50 avroya çıkmaktadır. Sistemde bakmakla yükümlü olunan kişi olduğunda sağlanan ek ödemeler de mevcuttur. Ek ödeme miktarları bakmakla yükümlü olunan kişi yetişkin ise haftalık 141,70 avro; bakmakla yükümlü olunan çocuğa 29,8 avro; eğer yetişkin ek ödemeye hak kazanmamış ise 14,9 avrodur.

Dul ve Yetim Aylıkları

Geride kalan eşe, haftalık azami 198,50 avro ödenmektedir. Eğer geride kalan 66 ve üstü yaşta ise bu rakam azami 238,30, 80 ve üzeri ise 248,30 avrodur. Eğer vefat eden kişi, yıllık ortalama 24 ila 48 hafta prim yatırmış ise aylıktan kesinti yapılmaktadır. Eğer vefat edenin bakmakla yükümlü olduğu kişi de mevcutsa ek olarak 29,8 avroluk bir ödeme yapılmaktadır. Vefat edenin ailesine götürü olarak hesaplanan 850 avroluk cenaze yardımı yapılmaktadır. Ayrıca, yetime vasi olarak atanana da haftalık 176 avro ödenmektedir.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri hem işverenler hem de işçilerden kesilmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamındaki yardımlardan faydalanabilmek için, sigortalının, iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi zorunludur. Sağlanan yardımlara hak kazanabilmek için asgari bir süre şartı bulunmamaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazasının meydana geldiği anın veya meslek hastalığının başlangıcını takip eden 3 günlük bekleme süresinin ardından, azami 26 hafta olmak üzere, haftalık 193 avro olarak ödenmektedir. Sürekli iş göremezlik ödeneğinde ise en az %90 oranında özür olması durumunda, haftalık 224 avro ödenmektedir. Daha az orandaki özür durumunda, tam yardımın belli bir kısmı özür oranıyla orantılı olarak ödenmektedir.

Hastalık ve Analık Sigortası

Nakdi hastalık yardımlarından 66 yaşından küçük ve en az 104 hafta prim ödemiş olanlar yararlanabilmektedirler. Ayrıca, geçmiş yılda 39 hafta prim ödemiş veya borçlanmış olanlar (borçlanmış ise bunların 13 haftasını ödemiş) ya da son iki prim yılında her bir yıl için 26 hafta prim ödemiş olanlar da yararlanabilmektedirler.

Nakdi analık yardımlarından faydalanabilmek için sigortalı, analık izninden önce veya ilgili mali yıl içinde en az 39 hafta prim ödemiş olmak zorundadır. Eğer sigortalı bir önceki

mali yılda 26 hafta prim yatırmış ise de nakdi analık yardımından faydalanabilmektedir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalı kadın da geçmiş her iki mali yılda 52 hafta prim ödemiş olmak koşuluyla analık yardımından faydalanabilmektedir.

Hastalık yardımı, haftalık gelire göre azami 193 avroya kadar ödenmektedir. Söz konusu yardım, 3 günlük bekleme süresinin ardından 52 haftaya kadar ödenmektedir. Eğer, sigortalı en az 260 hafta prim yatırmış ise bu süre 2 yıla kadar uzayabilmektedir.

Analık sigortasında, sigortalı kadın, doğumun beklendiği tarihten önceki en az 2 hafta (en fazla 16 haftaya kadar) da dahil olmak üzere, haftalık kazancının %80'ini, 26 hafta boyunca almaktadır. Haftalık analık yardımı, asgari 235 avrodur.

Aile Yardımları

Evrensel çocuk bakım yardımı İrlanda'da yerleşik her 16 yaşından küçük çocuk için (engelli ise 18) verilmekte ve söz konusu yerleşikliğin uzun süredir yapıldığı ve yapılmaya devam edileceği idarece kabul edilmelidir.

Evrensel çocuk bakım yardımı her uygun çocuk için aylık 140 avro dur. İkizler için çocuk parası aylık oranın 1,5 katı oranında ödenir. Üçüz veya daha fazla olanlar için ise, yardım aylık ücretin iki katı oranında ödenir. Tek ebeveyn aile yardımı birlikte yaşamayan tek bir ebeveyne, üvey anneye, evlatlık ebeveyn veya 66 yaşından küçük en az bir bağımlı çocuğu olan yasal vasiye ödenir.

Boşanmış veya ayrılmış ebeveynler en az üç aydır yalnız yaşıyor olmalı ve eski eşinden veya sivil eşinden bakım almak için çaba sarf etmiş olmalıdırlar. En az bir bağımlı çocuk 18 yaşından küçükse, bir dul eşi veya hayatta kalan bir eş, bir eşin veya bir eşin ölümünden sonra iki yıla kadar bir ödeme alabilirler. Tek ebeveynli aileler için ise bu ödeme haftalık 193 avroya kadar yükselebilmektedir.

Çalışan aileler açısından ise çocuk sayısına bağlı olarak aile geliri ve çocuk yardımı arasındaki farkın% 60'ı yardım olarak ödenmektedir. Tek veya çift ebeveyne çalışırken ek olarak 52 hafta boyunca ödenir. Haftalık asgari çalışan aile eki 20 avrodur.

Evde bakım yardımı ise haftada beş ila yedi gece evde bakıma muhtaç nitelikli çocuklar için ayda 309,50 avro; haftada iki ile dört gece arası bakım gerektiren çocuklarda ise ayda 154,80 avrodur.

Sağlık Sigortası

Tüm tıbbi tedavi hizmetleri kamu klinik ve hastanelerinde, sağlık kartı sahiplerine (Gelir testine göre verilmektedir.) bedava olarak sunulmaktadır. Ayrıca, sağlık kartı sahipleri reçeteli ilaçları da bedava alabilmektedir. Bu anlamda toplam maliyet, toplumun diğer üyeleri tarafından paylaşılmaktadır. Sağlık yardımları başlığı altında; ayakta ve yatarak tedavi, uzmanlık ve laboratuvar hizmetler, analık ve bebek bakımı, optik, diş ve duyma tedavisi sunulmaktadır.

İşsizlik Sigortası

En az 260 gün prim ödeyenler, 234 gün olmak üzere haftalık en fazla 193 avro işsizlik yardımından faydalanmaktadır. 260 günden daha az prim ödeyenler ise 156 güne kadar faydalanabilmektedirler. Tam zamanlı işini kaybedenlere ise kısmi zamanlı çalışma imkanına kavuşsa dahi belirli bir oranda işsizlik ödemesini hak etmektedir.(haftalık en az 3 gün)

15. İspanya

İspanya Sosyal Güvenlik Sistemi

İspanya Krallığında sosyal koruma sistemi, 1900 yılında kaza sigortasının getirilmesi ile başlamıştır. Ülkenin ancak 1975 yılında Francisco Franco'nun ölmesiyle parlamenter monarşiye geçerek geç demokratikleşmesi nedeniyle Batı Avrupa ülkelerinin gerisinde kalmış sosyal koruma sistemi, 1978 demokratik anayasasına dayanmakta ve Güney Avrupa sosyal koruma sistemi kategorisinde sınıflandırılmaktadır. Ailenin temel sosyal koruma ajanı sayıldığı bu sistemde, cömert emeklilik yardımları öne çıkmakta, sosyal yardımlar ise geri planda kalmaktadır. Ayrıca, sağlık sistemi primlerle finansmana dayanan Bismarck modelinde değil, vergilerle finansmana ve herkese ücretsiz hizmet verilmesi anlayışına dayanan Beveridge modelinde kurgulanmaktadır. Büyük ölçüde adem-i merkezîyetçi bir yapıya bürünmüş olan sosyal koruma sistemi; genel olarak sosyal sigortalar, sosyal destekler, sosyal hizmetler ve sosyal yardımlardan oluşmaktadır. İspanya'da ILO 102 sayılı Sosyal Güvenlik Konvansiyonu ile düzenlenen sosyal sigorta kollarından hastalık sigortası, analık sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, yaşlılık-maluliyet-ölüm sigortaları, işsizlik sigortası ve aile sigortası bulunmaktadır.

Yaşlılık Sigortası

Sosyal sigorta anlayışına dayanan yaşlılık sigortasının kapsamına 11 mesleki sınıfta kategorize edilen endüstri, ticaret ve hizmetler sektörlerinde çalışanlar girmektedir. Tarım işçileri ve ev hizmetlerinde çalışanlar belli koşullarla kapsama girebilmektedir. İsteğe bağlı sigorta mümkündür. Ayrıca, kamu sektöründe çalışanlar, askeri personel, serbest meslek erbabı, denizciler ve madenciler için özel sistemler söz konusudur. İhtiyaç içerisindeki yaşlılık ve engelliler için ise sosyal yardımlara dayanan bir destek mekanizması da vardır. Prim yükü; yaşlılık, maluliyet ve ölüm aylığı primi (YMÖ primi) olarak (hastalık, analık ve babalık yardımları da bu primden finanse edilmektedir.) işçi için kapsamdaki gelirlerin % 4,7'si, işveren payı olarak ise % 23,6'sı şeklinde kesilmektedir. Prime esas kazancın alt sınırı aylık olarak 858,60 avro iken üst sınırı 3.751,20 avrodur. Devlet sisteme yıllık olarak katkı vermekte ve ayrıca sosyal yardım niteliğindeki harcamaların tamamını finanse etmektedir.

Sosyal sigorta kapsamındaki yaşlılık aylığının genel şartları, 65,5 yaşını tamamlamak (tedricen artarak 2027'de 67 yaş olacaktır), en az 15 yıl prim ödemiş olmak ve son 15 yıl içerisinde en az 2 yıl prim ödemiş olmaktır. Tam aylık için ise 35,5 yıl prim (tedricen artarak 2027'de 37 yıl olacaktır) ödemiş olmak gerekmektedir. Emekli aylığı yaşı ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlarda ve en az % 65 engelli duruma düşmüş olanlarda daha düşüktür. Ekonomik kriz ve işverenin vefatı gibi nedenlerle şirketin yeniden yapılanması veya kapanması nedeniyle gayri iradi işsiz kalanlarda erken emeklilik şartları ise 61,5 yaş (2027'de 63), 33 yıl prim (en az % 33 engellilik varsa 25 yıl) ödemiş olmak ve emeklilik başvurusu yapmadan önce en az altı ay işsiz kalmış olmaktır. İsteğe bağlı erken emeklilikte ise 63,5 yaş (2027'de 65 yaş) ve 35 yıl prim ödemiş olma şartı vardır. Kısmi emeklilikte 61 yaş ve 10 ay (2027'de 65 yaş), 33 yıl prim ödemiş olma, çalışma süresinin % 25-%50 arasında düşürülmüş olması (yerine tam zamanlı bir çalışan alındıysa en az % 75 mesai süresi azaltma) ve aynı işveren yanında en az altı yıl çalışılmış olma şartları

birlikte aranmaktadır. Çalışanın en az 15 yıl prim ödemiş olması ve son 15 yıl içerisinde en az 2 yıl prim ödemiş olması şartıyla emekliliğin ertelenmesi de mümkündür. Asgari emekli aylığı alan bir kişi, emekli aylığı olarak alınan miktar bir kenara bırakıldığında diğer gelirleri tek başına 7.133,97 avroyu, evliyse 8.321,85 avroyu geçmemelidir (gelir testi kriteri).

Sosyal yardımlara dayanan emekli aylığında ise 65 yaşını tamamlama ve 16 yaşından sonra İspanya'da en az 10 yıl ikamet etmiş olma şartları aranmaktadır.

Emeklilik aylığının miktarlarına bakıldığında, sosyal sigortalar ve sosyal yardımlardan sağlanan yardım miktarlarının değiştiği gözlemlenmektedir. Sosyal sigorta kapsamındaki yardımda aylık bağlama oranı, çalışanın ilk 15 yıllık çalışma dönemi için ortalama aylığının % 50'si, geriye kalan dönem için ise 163 aya kadar çalıştığı her ay ilave olarak %0,21 ve 164-246 ay arasında ise %0,19'dur. Ortalama gelir ise çalışanın son 21 yıldaki (tedricen 2022'de 25 yıl) kazançlarının 294'e bölünmesiyle (tedricen 2022'de 350) bulunan miktardır. Ayrıca, 2 çocuğu olan kadınlara % 5, 3 çocuğu olanlara % 10 ve 4 veya daha fazla çocuğu olanlara % 15 ek ödeme yapılır.

Asgari emekli aylığı tutarı tek başına 639,30 avro, kendisine bağımlı olmayan eşle 606,70 avro ve bağımlı bir eşle ise 788,90 avrodur. Azami aylık miktarı ise 2.580,13 avrodur. Gayri iradi erken emeklilikte ise tam aylık 38,5 yıldan az prim ödeyenler için erken emekli olunan her yıl için % 7,5, 38,5-41,5 yıl prim ödeyenlerde her yıl için % 7 ve 41,5-44,5 yıl prim ödeyenlerde % 6,5 ve nihayet daha fazla prim ödeyenlerde % 6 oranında azaltılır. İsteğe bağlı emeklilikte ise bu oranlar sırasıyla %8, % 7,5, % 7 ve % 6,5 şeklinde uygulanır. Asgari isteğe bağlı emekli aylığı tek başına yaşayanlarda 598 avro, bağımsız bir eşle yaşayanlarda 565,30 avro ve bağımlı eşle yaşayanlarda 739,50 avrodur.

Kısmi emeklilikte emekli aylığı düşürülerek ödenir. Emekliliğin ertelenmesi durumunda, emekli aylığı normal emeklilik yaşının üzerinde çalışılan her yıl için 15-24 prim yatıranlarda % 2, 25-36 yıl prim yatıranlarda % 2,75 ve 37 yıl ve daha fazla prim yatıranlarda ise % 4 oranında artırılır. Bu durumda azami emekli aylığı 2.580,13 avrodur. Aylıklar, yılda 14 taksit halinde ödenir. Aylıklar her yıl ocak ayında yeniden değerlendirilerek artırılır. Yıllık artışın asgari tutarı tüketici fiyat endeksindeki değişiminin % 0,25'i, azami tutarı ise tüfe + % 0,5 şeklindedir.

Sosyal yardımlara dayanan emekli aylığında ise ailenin terkihi ve kişisel gelir durumuna bakılarak aylık olarak kişiye 92,48 avro ile 369,90 avro arasında bir ödeme yapılır.

Maluliyet Sigortası

Kişisel kapsamı yaşlılık sigortası ile aynıdır. Primler ise YMÖ primi altında topluca alınmaktadır.

Sosyal sigorta kapsamındaki maluliyet aylığına hak kazanılabilmesi için kişinin mutlak işinde tam iş göremez olması, herhangi bir iş için mutlak iş göremez olması veya sürekli bakım gerektiren ciddi bir iş maluliyetin meydana gelmesi gerekmektedir. Çalışan 31

yaşından küçükse 16 yaşından itibaren maluliyet anına kadarki sürenin % 33'ünde sisteme katkı vermiş olması, bu yaştan büyükse 20 yaşından maluliyet anına kadarki sürenin % 25'inde sisteme prim yatırmış olması, bu prim ödeme süresinin 5 yıldan az olmaması ve primlerin % 20'sinin son 10 yılda ödenmiş olması gerekmektedir. Ayrıca, kişinin normal emeklilik aylığına hak kazanamıyor olması gerekmektedir. Kişinin ciddi bir maluliyet yaşaması ve bir başkasının bakımına muhtaç olması şartları bir arada gerçekleşirse sürekli bakım ek ödemesine ayrıca hak kazanılır. Kısmi maluliyetin şartları ise mutata işte en az % 33 oranında iş gücü kaybı, maluliyet öncesi 10 yıllık süreçte en az 1.800 gün prim ödemiş olma ve normal emeklilik aylığına hak kazanamıyor olmasıdır. Bu değerlendirmeler, Ulusal Sosyal Güvenlik Enstitüsü gözetimindeki Çok Meslekli Maluliyet Değerlendirmesi Ekibi tarafından yapılır. Asgari maluliyet aylığı alan bir kişi, emekli aylığı olarak alınan miktar bir kenara bırakıldığında diğer gelirleri tek başına 7.133,97 avroyu, evliyse 8.321,85 avroyu geçmemelidir (gelir testi kriteri). Asgari maluliyet aylığı tutarı tek başına 639,30 avro, kendisine bağımlı olmayan eşle 606,70 avro ve bağımlı bir eşle ise 788,90 avrodur. Sosyal yardımlar kapsamındaki maluliyet aylığına hak kazanılabilmesi için 18 ila 65 yaş aralığında yer almak, iş gücü kapasitesi en az % 65 oranında azalmak ve İspanya'da en az beş yıllık ikamet etmiş olmak gerekmektedir.

Maluliyet aylığı, çalışanın mutata işinde tamamen iş gücü kaybına uğraması halinde taban aylığının % 50'si oranında, aynı durumda 55 yaşının üzerindeyse veya mutata işinde kişisel veya mesleki koşullardan dolayı tekrar istihdam edilemiyor ise % 75'i oranında ve nihayet her hangi bir işi yapamaz durumdaysa % 100'ü oranında bir ödeme olarak verilir. Taban aylığı ise sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle bu duruma düşmesi halinde son takvim ayındaki ortalama günlük kazancının (son bir yıldaki fazla mesai ücretleri ve diğer ek ödemeler dahil) 365 ile çarpılıp 12'ye bölünmesiyle bulunur. Ancak, maluliyet işle ilgili olmayan bir kaza kaynaklı ise taban aylığı kişinin son 7 yıl içerisinde her hangi bir sürekli 24 aylık çalışma periyodundaki kazancının 28'e bölünmesiyle belirlenir. Öte yandan maluliyet genel bir hastalık kaynaklı ise taban aylığı kişinin son 96 aylık süreçteki gelirlerinin 112'ye bölünmesiyle bulunan miktardır.

Sürekli bakım ek ödemesi kişinin maluliyetinin başlaması öncesindeki aylık taban aylıklarının % 45 ile aldığı son taban aylığının % 30'u şeklinde hesaplanan tutarlardan oluşur. Asgari ilave ödeme tutarı maluliyet aylığının % 45'i düzeyinde olmalıdır.

Sürekli bakım ek ödemesini de kapsayacak şekilde asgari maluliyet aylığı ödemesi tutarı tek başına 959 avro, bağımsız bir eşle 910,10 avro ve bağımlı bir eşle 1.183,40 avrodur. Sigortalının mutata işindeki iş gücü kaybı için asgari maluliyet aylığı tutarı kişi 60-65 yaşları arasındaysa tek başına 598 avro, bağımsız bir eşle ise 565,30 avro ve bağımlı bir eşle 739,50 avrodur. Sigortalının tüm muhtemel işler için iş gücü kaybı yaşaması veya 65 yaş üzerinde olması hallerinde asgari maluliyet aylığı tutarı tek başına 639,30 avro, bağımsız bir eşle ise 606,70 avro ve bağımlı bir eşle 788,90 avrodur. Ayrıca, 2 çocuğu olan kadınlara % 5, 3 çocuğu olanlara % 10 ve 4 veya daha fazla çocuğu olanlara % 15 ek ödeme yapılır. Kısmi maluliyet halinde sigortalının maluliyeti öncesi son takvim yılındaki taban aylıklarının 24 katı götürü ödeme şeklinde sigortalıya verilir.

Prime esas kazancın alt sınırı aylık olarak 858,60 avro iken üst sınırı 3.751,20 avrodur. Aylıklar, yılda 14 taksit halinde ödenir. Aylıklar her yıl ocak ayında yeniden değerlendirilir.

oranında artırılır. Yıllık artışın asgari tutarı tüketici fiyat endeksindeki değişiminin % 0,25'i, azami tutarı ise tüfe + % 0,5 şeklindedir.

Sosyal yardımlara dayanan maluliyet aylığında ise ailenin terkihi, kişisel gelir durumu ve sürekli bakım ihtiyacına bakılarak aylık olarak kişiye 92,48 avro ile 554,85 avro arasında bir ödeme yapılır.

Dul ve Yetim Aylıkları

Kişisel kapsamı yaşlılık sigortası ile aynıdır. Primler ise YMÖ primi altında topluca alınmaktadır.

Hak sahiplerinin bu aylığı alabilmesi için ölen sigortalının son 5 yılda 500 günlük prim ödemesinin bulunması, genel bir hastalık yüzünden ölmüş olması ve öldüğü zaman sigortalı olması ya da ölüm anında emekli ya da maluliyet aylığı alıyor olması veyahut da ölümü itibarıyla en az 15 yıllık prim ödemesinin bulunması gerekmektedir. Eğer sigortalının ölümü bir kaza sonucu oluşmuş ise önceden prim ödemesi yapmış olma şartı aranmamaktadır. Hak sahibi eş evlenirse istisnai durumlar hariç olmak üzere hakkını kaybetmektedir.

Hak sahibi dul olarak sayılanlar sigortalıyla en az bir yıl evliği olan eş, en az iki yıl birlikteliği olan kayıtlı partner ya da sigortalıdan çocuğu olanlardır. Hak sahibi çocuklara sigortalının 21 yaş altındaki çocukları (işsizse, asgari ücretten az aylığı varsa veya öğrenciyse 25, engelliye yaş şartı aranmaksızın) dahildir. Diğer hak sahipleri arasına öncelik sırasına göre torunlar, 18 yaşından küçük kardeşler, büyük anne ve babalar, 45 yaşından büyük kardeşler girmektedir. Tüm hak sahiplerinin müteveffa ile yaşamış olması, ekonomik olarak bağımlı olması ve gelir testini geçmesi gerekmektedir.

Sosyal sigortalar altındaki dul aylığı olarak hak sahibine, sigortalının almakta olduğu veya alabileceği yaşlılık veya maluliyet aylığının hesabında kullanılan taban aylığının tek başınaysa % 52'si, bakmakla yükümlü olduğu çocukları varsa ve geliri devletçe belirlenen bir düzeyin altındaysa % 70'i ödenir. Taban aylığı, sigortalının ölüm anında çalışıyor olması halinde, ölümünden önceki son 15 yıl içerisinde en iyi sürekli 24 aylık kazancının 28 ile bölünmesiyle bulunan miktardır. Asgari dul aylığı, dul 60 yaş altındaysa 484,20 avro, 60-64 yaş aralığında ise 598 avro ve 65 yaş ve üzerindeyse ya da kendisi de en az % 65 malulse 639 avrodur. Dulun bakmakla yükümlü olduğu kişiler varsa bu tutar 739,50 avrodur. Ayrıca, 2 çocuğu olan kadınlara % 5, 3 çocuğu olanlara % 10 ve 4 veya daha fazla çocuğu olanlara % 15 ek ödeme yapılır. Sosyal sigortalar kapsamındaki yetim aylığı, sigortalının almakta olduğu veya alabileceği yaşlılık veya maluliyet aylığının hesabında kullanılan taban aylığının % 20'si tutarındadır. Bunun asgari tutarı, yarı yetimler için 195,30 avro (en az % 65 engelli ve 18 yaşının altındaysa 384,40 avro), tam yetim için ise 195,30 avroya ilave olarak 484,20 avrodur. Eğer birden fazla tam yetim varsa 484,20 avro aralarında eşit oranda paylaşılır.

Bu şekilde hesaplanan dul ve yetim aylıklarının toplam tutarı, sigortalının almakta olduğu veya alabileceği yaşlılık veya maluliyet aylığının hesabında kullanılan taban aylığının % 100'ünü geçemez. Geçmesi halinde, tam dul aylığı ödemesinde bir indirimle gidilmezken, yetim aylıkları orantılı bir şekilde düşürülür.

Eğer geride kalan dul ya da çocuk yoksa diğer hak sahiplerine sigortalının almakta olduğu veya alabileceği yaşlılık veya maluliyet aylığının hesabında kullanılan taban aylığının % 20'si tutarında bir aylık bağlanır. Bunun asgari tutarı, 195,30 avrodur (tek hak sahibi varsa 444,90 avro, 65 yaş ve üzerinde tek hak sahibi varsa 472,10 avro). Bu ödemeler gelir testine tabidir. Aylıklar, yılda 14 taksit halinde ödenir. Aylıklar her yıl ocak ayında yeniden değerlendirilerek artırılır. Yıllık artışın asgari tutarı tüketici fiyat endeksindeki değişiminin % 0,25'i, azami tutarı ise tüfe + % 0,5 şeklindedir.

Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık ve analık yardımlarının kapsamına esasen çalışanlar girmektedir. Emekliler sadece sağlık yardımları açısından kapsamdır. Kamu çalışanları, askeri personel, bazı isteğe bağlı çalışan grupları, denizciler ve madenciler için özel sistemler söz konusudur. Primler YMÖ primi altında topluca alınmaktadır. Devlet ayrıca sisteme yıllık olarak katkı sağlamaktadır.

Hak kazanma koşullarına bakıldığında; nakdi hastalık yardımı için son beş yılda en az 180 gün prim ödemiş olma şartının aranmakta olduğu görülmektedir. Ancak kaza kaynaklı hastalık hallerinde ise bu asgari şart aranmamaktadır. Prime dayalı nakdi analık yardımı için eğer sigortalı 21 yaşın altındaysa her hangi bir asgari prim ödeme şartı aranmamaktadır. Sigortalı 21-26 yaş aralığında ise doğum ya da evlat edinme/bakım yükümlülüğüne girme öncesi son 7 yılda en az 90 gün prim ödeme şartı ya da kariyer boyunca 180 gün prim ödeme şartı aranmaktadır. 26 yaşından büyükse bu gün şartları sırasıyla 180 gün ve 360 gün olarak uygulanmaktadır. Evlat edinilen ya da bakım üstlenilen çocuğun 6 yaşın altında (en az % 33 engelliye 18 yaşının altında) olması gerekmektedir.

Prime dayanmayan nakdi analık yardımı için ise sigortalının prime dayalı nakdi analık yardımına hak kazanamıyor olması gerekmektedir. Nakdi babalık yardımı için doğum ya da evlat edinme/bakım yükümlülüğüne girme öncesi son 7 yılda en az 180 gün prim ödeme şartı ya da kariyer boyunca 360 gün prim ödeme şartı aranmaktadır. Analık risk ödeneği için sigortalı anne adayının tıbbi bir raporla tespit edilmek kaydıyla fetüse zarar gelebileceği için ya da işinin bebek emzirmek için uygun olmaması yüzünden mutut ya da benzeri bir işi yapamaz duruma gelmesi şartı aranmaktadır.

Emzirme ödeneği ise sigortalı annenin tıbbi bir raporla tespit edilmek kaydıyla kendi veya bebeğinin sağlığını korumak için mutut ya da benzeri bir işi yapamaz duruma gelmesi halinde verilmektedir. Hasta çocuğa bakım ödeneği, ciddi bir hastalığı olan ve bu nedenle uzun dönem hastane bakımı ya da tedavisi gereken çocuğunun bakımı için çalışma saatlerini en az % 50 azaltan ebeveynlere verilmektedir. Sigortalı 21-25 yaş aralığında ise talepte bulunulan yıl öncesi son 7 yılda en az 3 ay prim ödeme şartı ya da kariyer boyunca 6 ay prim ödeme şartı aranmaktadır. 26 yaş ve üzerindeyse bu gün şartları sırasıyla 6 ve 12 aydır.

Tıbbi yardımlar için ise kişinin hali hazırda sigortalı ya da emekli olması, ya da diğer sosyal güvenlik yardımlarından yararlanıyor durumda olması gerekmektedir. Asgari prim ödeme şartı bulunmamaktadır. Bu kapsamda bakmakla yükümlü olunan kişilere

sigortalıyla en az bir yıldır birlikte yaşayan eş ya da partner, evlat edinilenler de dahil çocuklar ve ebeveynler girmektedir. Bütün bağımlı kişilerin sigortalıyla yaşıyor olması, ekonomik olarak bağımlı olması ve gelir testini geçmesi gerekmektedir.

Hastalık ve analık kapsamında sağlanan yardımlar incelendiğinde, nakdi hastalık yardımı olarak sigortalının iş göremezlik öncesi son takvim ayındaki kapsama dâhil ortalama günlük kazancının % 60'ı dördüncü günden 20 inci güne kadar, iş göremezlik bundan sonra devam ederse 21 inci günden 12 aya kadar % 75'i kişiye ödenir. Bu son durumda 6 ay daha uzatma verilebilir. İşveren 4 üncü ve 15 inci günler arasını öderken sosyal sigorta sistemi geriye kalan sürede ödemeleri devam ettirir.

Prime dayalı nakdi analık yardımı kapsamında, sigortalının doğum, evlat edinme/ çocuğun bakımını üstlenme izni öncesindeki son takvim ayındaki ortalama günlük kazancının % 100'ü 16 hafta boyunca sigortalıya ödenir. Ayrıca, bu süreye ek her bir çocuk için ya da engelli çocuk için 2 hafta ekleme yapılır. Yine çocuğun hastanede yeni doğan ünitesinde bakımı gerektiğinde bu süre 13 haftaya kadar uygulanabilir. Eğer anne değil de baba koşulları yerine getiriyorsa bu ödeme babaya 10 haftaya kadar yapılır. Her iki ebeveynin de çalışıyor olması halinde hemen doğum sonrası 6 hafta hariç olmak üzere bu süreler ebeveynler arasında paylaşılabilir ve izin periyodu yarı zamanlı olarak uygulanabilir.

Prime dayanmayan nakdi analık yardımı, Çoklu Etkili Maaş İndeksi' nin (IPREM – aylık 537,84 avro) % 100'ü miktarında 42 gün boyunca ödenir. Tek ebeveynlik, çoklu doğum, anne ya da çocuk engelliye ya da çocuk geniş bir ailenin ferdi olacağına bu süre 14 gün daha uzatılabilir. Anne ayrıca 16 günlük ücretsiz izin hakkına da sahiptir. Nakdi babalık yardımı olarak, sigortalının doğum, evlat edinme/çocuğun bakımını üstlenme izni öncesindeki son takvim ayındaki ortalama günlük kazancının % 100'ü 4 hafta boyunca sigortalıya ödenir.

Analık risk ödeneği kapsamında sigortalı anneye, işe ara vermeden önceki son takvim ayındaki ortalama günlük kazancının % 100'üne ilave olarak son 12 ayda yapılan mesailerin ortalama günlük tutarı işe ara verilmesinden çocuğun doğduğu ana kadarki süreçte (fetüs riski nedeniyle) ya da çocuk 9 aylık olana kadar (emzirme riski halinde) ödenir. Emzirme ödeneği olarak anneye, analık izni öncesi son takvim ayındaki ortalama günlük kazancının % 100'üne ilave olarak son 12 ayda yapılan mesailerin ortalama günlük tutarı işe ara verilmesinden çocuk 9 aylık olana kadar verilir. Hasta çocuğa bakım ödeneği kapsamında ebeveyne, talebin yapılmasından önceki son takvim ayındaki ortalama günlük kazancının % 100'üne ilave olarak son 12 ayda yapılan mesailerin ortalama günlük tutarı mesai saatlerindeki azalmaya orantılı olarak ödenir. Yardım çocuk iyileşene ya da 18 yaşına varana kadar devam ettirilir.

Çalışan sigortalıya ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere tıbbi yardım kapsamına pratisyen ve uzman doktor muayene ve bakım hizmeti, hastane otelcilik hizmeti, ilaçlar, diş bakımı, laboratuvar hizmetleri, tıbbi aletler ve nakil hizmetleri girmektedir. Hali hazırda sigortalı olmayıp daha önce sigortalı çalışması olan çalışanlar bir önceki yıldaki prim ödeme miktarına ve aile durumuna bakılarak 52 haftaya kadar bu hizmetlerden yararlandırılır. Bu hizmetler, doğrudan Ulusal Sağlık Yönetimi Enstitüsü'ne bağlı sağlık

hizmet sağlayıcıları, bölgesel özerk sağlık hizmet sağlayıcıları veya sözleşmeli doktor ve hastaneler tarafından sağlanır.

Sağlık harcamalarının paylaşımı yaklaşımı çerçevesinde, sigortalılar katılım payı adı altında gelirlerine bağlı olarak normalde yazılan ilaçların maliyetlerinin % 10 ila % 60'ını karşılamakla yükümlüdürler. Ancak, bazı spesifik ya da kronik hastalıklar için maliyetlerin % 10'unu her bir harcama kaleminde 4,24 avroyu geçmeyecek şekilde öderler. İlaçlar, sosyal yardımlardan yararlananlar ve iş kazası kurbanları için ücretsizdir. Eğer bir ilacın fiyatı devletçe belirlenen referans fiyatı aşıyorsa aşan miktar sigortalının sorumluluğundadır.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasının kapsamına çalışanlar girmektedir. Bazı serbest çalışan grupları için isteğe bağlı sigortalılık mümkündür. Prim yükü açısından işçinin bir sorumluluğu olmayıp tüm yük esasen işveren üzerinde kalmaktadır. İşverenden risk derecesine göre % 0,90 ila % 7,15 arasında değişen oranlarda prim tahsil edilmektedir. Ortalama prim yükü % 1,98 düzeyindedir. Serbest çalışanlar da yine yaptıkları iktisadi faaliyete bağlı olarak değişen oranlarda prim ödemektedirler. Devlet katkısı söz konusu değildir. Prime esas kazancın alt sınırı aylık olarak 858,60 avro iken üst sınırı 3.751,20 avrodur. Hak kazanma koşullarına bakıldığında, asgari hak kazanma süresinin olmadığı gözlemlenmektedir.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlan haklara gelindiğinde ise geçici iş göremezlik yardımları, sürekli iş göremezlik yardımları, çalışanlar için tıbbi yardımlar ve dul ve yetim yardımları şeklinde dört kategoride sosyal güvenlik yardımı sağlandığı görülmektedir.

Geçici iş göremezlik yardımları kapsamında, iş göremezliğin başlangıcından önceki son takvim ayında sigortalının elde ettiği ortalama günlük kazancın % 75'ine ilaveten son 12 ayda yapılan mesailerin ortalama günlük tutarı sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği olarak verilir. Ödenek, iş göremezliğin başlangıcından itibaren 12 aya kadar ödenir ve bu süre rehabilitasyonun gereklerine göre 6 daha uzatılabilir.

Sürekli iş göremezlik yardımları çerçevesinde, sigortalının mutat işinde tamamen iş göremez duruma gelmesi halinde sigortalının taban aylığının % 55'i kendisine sürekli iş göremezlik aylığı olarak bağlanır. Çalışan 55 yaşının üzerindeyse ve kişisel veya mesleki koşullar nedeniyle mutat mesleğinde tekrar istihdam edilebilme şansı kalmadıysa bu oran % 75'e çıkarılabilir. Sigortalının her hangi bir işi yapamaz hale gelmesi ya da sürekli bakım gerektiren ciddi bir maluliyet yaşaması halinde aylık bağlama oranı % 100'e çıkartılır. Taban aylığı ise sigortalının son takvim ayındaki ortalama günlük kazancının (son bir yıldaki fazla mesai ücretleri ve diğer ek ödemeler dahil) 365 ile çarpılıp 12'ye bölünmesiyle bulunur.

Öte yandan sigortalının ciddi bir maluliyet yaşaması halinde, maluliyet öncesi taban aylıklarının % 45 ile primlerinin hesaplandığı son brüt aylığının % 30'u şeklinde hesaplanan tutarlarda bir ödeme kendisine sürekli bakım ek ödemesi olarak bağlanır.

Asgari ilave ödeme tutarı sürekli iş göremezlik aylığının % 45'i düzeyinde olmalıdır. Mutat işte tam iş göremez duruma gelmesi halinde verilecek asgari aylık tutarı kişi iş göremezlik başladığında 65 yaşındaysa tek başına 639,30 avro, bağımlı eşle 788,90 avro ve bağımsız eşle 606,70 avrodur.

Maluliyet anında kişi 60-64 yaşları aralığındaysa bu tutarlar sırasıyla 598 avro, 739,50 avro ve 595,30 avrodur. Sigortalının her hangi bir iş açısından tamamen iş göremez halinde gelmesi durumunda ise bu miktarlar sırasıyla 639,30 avro, 788,90 avro ve 606,70 avrodur. Sürekli bakım ek ödemesi ile birlikte asgari aylık tutarı tek başına 959 avro, bağımlı eşle 1.183,40 avro ve bağımsız eşle 910,10 avrodur. Sigortalının çalışma kapasitesinin en az % 33'ünü kaybetmesi halinde, iş göremezliğin başlangıcından önceki son takvim ayında elde ettiği ortalama günlük kazancına ilaveten son 12 ayda yapılan mesailerin ortalama günlük tutarının 24 aylık değeri kısmi sürekli iş göremezlik yardımı olarak verilir. İş göremezlik değerlendirmeleri, Ulusal Sosyal Güvenlik Enstitüsü gözetimindeki Çok Meslekli Maluliyet Değerlendirmesi Ekibi tarafından yapılır.

Çalışanlar için tıbbi yardımlar kapsamına pratisyen ve uzman hekim tetkik ve tedavileri, hastane otelcilik hizmetleri, sosyal sağlık bakımı, perhizle ilgili ürünler, tıbbi cihazlar, rehabilitasyon hizmetleri ve nakil ücretleri girmektedir. Bu hizmetler, doğrudan Ulusal Sağlık Yönetimi Enstitüsü'ne bağlı sağlık hizmet sağlayıcıları ve bölgesel özerk sağlık hizmet sağlayıcıları tarafından yerine getirilmektedir. Hizmetler için süre sınırı yoktur.

Dul ve yetim yardımları çerçevesinde, dul aylığı olarak hak sahibine, sigortalının almakta olduğu veya alabileceği sürekli iş göremez aylığının hesabında kullanılan taban aylığının tek başınaysa % 52'si, bakmakla yükümlü olduğu çocukları varsa ve geliri devletçe belirlenen bir düzeyin altındaysa % 70'i ödenir. Taban aylığı, ölen kişinin günlük kazançlarının (son 12 ayda yapılan mesailerin veya diğer gelirlerin yıllık tutarı dâhil) 365 ile çarpılıp 12'e bölünmesiyle bulunan miktardır.

Asgari dul aylığı, dul 60 yaş altındaysa 484,20 avro, 60-64 yaş aralığında ise 598 avro ve 65 yaş ve üzerindeyse ya da kendisi de en az % 65 malulse 639 avrodur. Dulun bakmakla yükümlü olduğu kişiler varsa bu tutar 739,50 avrodur. Yeniden evlenme veya aynı evde yaşama hallerinde aylık kesilir. Eğer dul, eşinden boşanmışsa ya da resmi olarak ayrılmışsa sigortalıyla yaşadığı süreye bakılarak kendisine azaltılmış miktarda bir aylık bağlanır. Yetim aylığı olarak ise, sigortalının almakta olduğu veya alabileceği sürekli iş göremezlik aylığının hesabında kullanılan taban aylığının % 20'si bağlanır. Bunun asgari tutarı, yarı yetimler için 195,30 avro (en az % 65 engelli ve 18 yaşının altındaysa 384,40 avro), tam yetim için ise 195,30 avroya ilave olarak 484,20 avrodur.

Eğer birden fazla tam yetim varsa 484,20 avro aralarında eşit oranda paylaşılır. Eğer geride kalan dul ya da çocuğun aldığı aylıklar toplamı sürekli iş göremezlik aylığının hesabında kullanılan taban aylığı aşmıyorsa, diğer hak sahiplerine sigortalının almakta olduğu veya alabileceği sürekli iş göremezlik aylığının hesabında kullanılan taban aylığının % 20'si tutarında bir aylık öncelik sıralarına göre (ebeveynler, kardeşler, torunlar ve büyük anne ve babalar) bağlanır. Bunun asgari tutarı, 195,30 avrodur (dul ve yetimi olmayan sigortalının yakınlarına tek hak sahibi varsa 444,90 avro, 65 yaş ve üzerinde tek

hak sahibi varsa 472,10 avro). Birden çok yararlanıcı varsa 195,30 avroya ilaveten 288,90 avro aralarından eşit olarak paylaşılır.

Asgari dul ve yetim aylıkları için getirilen seviye yıllık 7.133,97 avro olup bu aylıkları alan yakınların aldıkları aylıklar hariç elde ettikleri gelirlerin bu seviyeyi geçmemesi gerekmektedir. Bağımlı bir eşi bulunan hak sahiplerinde bu seviye yıllık 8.321,85 avrodur. Bu şekilde hesaplanan dul ve yetim aylıklarının toplam tutarı, sigortalının almakta olduğu veya alabileceği sürekli iş göremezlik aylığının hesabında kullanılan taban aylığının % 100'ünü geçemez. Geçmesi halinde, tam dul aylığı ödemesinde bir indirimle gidilmezken, yetim aylıkları orantılı bir şekilde düşürülür.

Aylıklar, yılda 14 taksit halinde ödenir. Aylıklar her yıl ocak ayında yeniden değerlendirilerek oranında artırılır. Yıllık artışın asgari tutarı tüketici fiyat endeksindeki değişiminin % 0,25'i, azami tutarı ise tüfe + % 0,5 şeklindedir.

Götürü dul ve yetim yardımı kapsamında, dul eşe, partnere veya boşanmış olan eşe ölen kişinin taban aylığının altı aylık tutarı, yetimlerine bir aylık tutarı ve bağımlı ebeveynlerine dokuz aylık tutarı (eğer her iki ebeveyn de kendisine bağımlı idiye 12 aylık tutarı) tek seferlik bir yardım olarak ödenir. Ayrıca, cenaze masraflarını karşılayan kişiye de cenaze ödeneği olarak 46,50 avro tutarında tek seferlik bir ödeme yapılır.

İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortasının kapsamına 11 mesleki sınıflandırma çerçevesinde sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinde çalışanlar girmektedir. Serbest çalışanlar için isteğe bağlı sigortalılık mümkündür. Ev hizmetlerinde çalışanlar bu sigorta koluna dahil değildir. Kamu çalışanları için ise özel bir sistem vardır.

Prim yükü işçi ve işveren arasında dağıtılmıştır. Buna göre; çalışandan sigorta kapsamındaki gelirlerinin % 1,55'i (belirli süreli iş sözleşmesine tabi çalışanlarda % 1,6'sı) işsizlik sigortası primi olarak kesilir. İşverenden ise kapsamdaki toplam bordro tutarının % 5,5'i (belirli süreli iş sözleşmesine tabi çalışanlarda % 6,7'si) tutarında kesinti yapılır. Prime esas kazancın alt sınırı aylık olarak 825,60 avro iken üst sınırı 3.751,20 avrodur. Serbest çalışanlardan kapsamdaki kazançlarının % 2,2'si oranında prim alınır. Devlet sisteme mali destek sağlamaktadır.

İşsizlik sigortası kapsamındaki işsizlik maaşından yararlanabilmek için çalışanın bir istihdam ofisine kayıtlı olması ve son altı yılda en az 360 gün prim ödemiş olması şartları aranmaktadır. İşsizlik maaşı alan çalışanın kendisine teklif edilen mesleki eğitimi ya da işi reddetmesi halinde bu yardım kesilmektedir. İşsizlik sosyal yardımından faydalanabilmek için ise çalışanın işsizlik maaşına hak kazanamıyor olması ya da hak kazanma koşullarını kaybetmesi ve kariyeri boyunca en az altı ay (kendisine bağımlı bireyler varsa üç ay) prim ödemesi bulunması gerekmektedir. Ayrıca, gelir testi sonucuna göre aylık gelirinin asgari ücretin (735,90 avro) % 75'ini geçmemesi icap etmektedir.

Gerekli şartları yerine getiren sigortalıya işsiz kaldığı ilk 180 gün boyunca son altı ayda elde ettiği ortalama gelirin % 70'i, devamında ise % 50'si işsizlik maaşı olarak

ödenmektedir. Maaşın süresi, prim ödeme süresine bağlı olarak 120 gün (en az 360 gün primi varsa) ila 720 gün(en az 2.160 gün primi varsa) arasında değişmektedir. Asgari işsizlik maaşı tek başına 501,98 avro, kendisine bağımlı çocuğu olan sigortalı için ise 671,40 avrodur. Yardımın azami tutarı ise tek başına 1.098,09 avro, bir bağımlı çocuğu varsa 1.254,96 avro ve iki veya daha fazla bağımlı çocuğu varsa 1.411,83 avrodur. İşsizlik sosyal yardımı ise 430,27 avro olup, altı aya kadar ödenmektedir. Bu süre, belirli koşullarla altı aylık periyotlar halinde 30 aya kadar uzatılabilir. Bu yardımdan yararlanan kişinin 55 yaşının üzerinde olması halinde ise belirli koşullara bakılarak emeklilik yaşına kadar yardımın sağlanması mümkün olmaktadır.

Aile Yardımları

Aile yardımlarının kapsamına İspanya'da yasal olarak ikamet eden herkes girmektedir. Sistem tamamen devlet tarafından vergilerle finanse edilmektedir.

Hak kazanma koşullarına gelindiğinde; aile yardımının 18 yaşından küçük (en az % 65 engellilik durumu varsa yaş sınırı olmaksızın) bağımlı çocuklar için verildiği görülmektedir. Bu yardımdan yararlanabilmek için ayrıca gelir testi sonucuna göre çocuğun yıllık gelirin 11.605,77 avroyu geçmemesi ve ailenin devletten başka bir ad altında çocuk için bir yardım almıyor olması gerekmektedir. Devletten başka bir ad altında çocuk için yardım alınmaması kaydıyla tek ebeveynli bir ailede, resmi olarak öyle tanımlanmış geniş ailede ve en az % 65 engelli bir annenin bulunduğu ailede evlat edinilmesi ya da çocuk dünyaya gelmesi halinde özel aile yardımı altında bir yardım sağlanmaktadır. Her iki yardım için de gelir testi sonucuna göre ailenin gelirin bağımlı tek çocuklu bir aile için yıllık olarak 11.605,77 avroyu ve her bir ek çocuk için bunun üzerine % 15'lik bir ekleme yapılmasıyla bulunan tutarı geçmemesi icap etmektedir.

Resmi olarak geniş aile olarak tanımlanmış aileler için ise bu sınırın üç çocuk sahibi olmaları halinde yıllık 17.467,40 avroyu ve her bir ek çocuk için bunun üzerine 2.829,24 avro bir ekleme yapılmasıyla bulunan tutarı geçmemesi gerekmektedir. 18 yaşından küçük olup en az % 33 engellilik durumu olan ya da 18 yaşından büyük olup en az % 65 engellilik hali olan çocuklar için gelir sınırı uygulaması yapılmamaktadır. İspanya'da ayrıca iki veya daha fazla çocuğun evlat edinilmesi ya da dünyaya getirilmesi halinde de çoklu doğum ya da evlat edinme ödeneği altında bir yardım da ailelere sağlanmaktadır.

Yardımların miktarına gelince; aile yardımı olarak her bir bağımlı çocuk için yıllık 291 avro, en az % 33 engelli her bir çocuk için yıllık 1.000 avro, 18 yaşından büyük olup en az % 65 engellilik durumu olan her bir çocuk için yıllık 4.438,80 avro ve sürekli bakım ihtiyacı olup en az % 75 engelli olan her bir çocuk için ise yıllık 6.658,80 avro ödeme yapılmaktadır. Yardım genel olarak Ocak ve Temmuz aylarında ödenmektedir. Ancak, 18 yaşından büyük engelli çocuk için aylık olarak verilmektedir. Özel aile yardımı olarak tek seferlik 1.000 avro destek sağlanmaktadır. Aynı anda iki çocuğun dünyaya gelmesi ya da evlat edinilmesi halinde tek seferlik bir tediye ile asgari ücretin aylık tutarının dört katı tutarında çoklu doğum ya da evlat edinme ödeneği verilmektedir. Aynı zamanda doğum ya da evlat edinmenin üç çocuk üzerinden olması halinde asgari ücretin sekiz katı, dört çocuk üzerinden olması halinde ise 12 katı tutarında ödeme yapılmaktadır.

16. İsveç

İsveç Sosyal Güvenlik Sistemi

Kazanca bağlı emeklilik (eski sistem) 1937 yılında doğmuş tüm çalışanları ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları veya daha önce doğmuş ve yıllık 43.300 krandan fazla kazanca sahip olanları kapsamaktadır. 1938 ve 1953 yılları arasında doğmuş olan kişiler için eski sistemden yeni sisteme aşamalı bir geçiş vardır. Yeni sistem, 1954 veya daha sonra doğmuş tüm çalışanları ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları ve yıllık kazancı 19.247 krandan fazla olanları kapsamaktadır.

Sigortalı kişiden yaşlılık sigortası için vergilendirilen gelirinin %7'si katkı payı olarak alınmakta, buna ek olarak sanal belirlenmiş katkı (NDC) hesap değerinin %0,030'u (2016) ve zorunlu kişisel hesap değerinin %0,35'i idari giderler için toplanmakta ayrıca ek bir maliyet isteğe bağlı ölüm yardımları için zorunlu kişisel hesap programı altında toplanmaktadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kişiden katkı payı olarak, vergilendirilen gelirinin %17,21'i yaşlılık sigortası için, buna ek olarak %0,70 ölüm yardımları, ortalama sanal belirlenmiş katkı (NDC) hesap değerinin %0,030'u (2016) ve zorunlu kişisel hesap değerinin %0,35'i idari giderler için toplanmakta ayrıca ek bir maliyet isteğe bağlı ölüm yardımları için zorunlu kişisel hesap programı altında toplanmaktadır. Primleri hesaplamak için kullanılan azami yıllık gelir 504.375 krondur.

Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığı gelir aylığı, primli aylık ve güvenceli aylıktan oluşmaktadır. Gelir aylığı (NDC), ömür boyu kazançlar (malullük sigortasından alınan ödemeler de dahil), ortalama aylıklarda yapılan yıllık düzenlemeler, emeklilik dönemine ait ortalama yaşam beklentisinin ilgili grubuna ait bir anivite faktörü ve gelecekte beklenen ortalama maaş artışlarına göre belirlenmektedir. Bu aylık maaşlarda değişikliklere göre yıllık olarak güncellenmektedir. Primli aylıkta, sigortalı kişisel hesabında birikmiş sermaye üzerinden tek veya birleşik ömür boyu gelirlerden birini seçebilir. Bu gelirler değişken veya sabit olabilirler. Ödemeler hesap değeri ve yaşam beklentisine göre güncellenmektedir.

Güvenceli emeklilik aylığı, 1938 yılında veya daha sonra doğmuş, en az 40 yıl İsveç'te ikamet eden ve kazanca bağlı emeklilikten yararlanmayan bekar emeklilere bir yıl için 96.912 kron (evli bir emekli için 86.448 kron) tutarında; 1937 yılında veya daha önce doğmuş bekâr emeklilere ise bir yıl için 99.252 kron (evli bir emekli için 88.428 kron) tutarında ödenmektedir. Aylıklar, fiyatlardaki değişimlere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

Maluliyet Sigortası

Maluliyet aylığı kazanca dayalı ve güvenceli maluliyet aylıklarından oluşmaktadır. Kazanca dayalı maluliyet aylığı, 19-64 yaş arasında tam (%100) çalışma gücü kaybına uğrayan ve belirli bir dönemde İsveç'te en az bir yıl gelir elde etmiş olma şartı vardır. Sigortalı 30-64 yaş aralığında ise ve çalışma gücü kaybı %25, %50 veya %75 ise kısmi malullük aylığı ödenmektedir. 19-29 yaş aralığındaki sigortalılara kısmi maluliyet aylığı ödenmemektedir.

Güvenceli hastalık maluliyet aylığı, 19-64 yaşları arasında tam (%100) çalışma gücü kaybına uğrayan, malullük başladığı zaman sigorta kapsamı içinde olan ve 16-64 yaş arasında en az 40 yıl ikamet edenlere ödenir. Kazanca dayalı aylık alınıyorsa bu aylık kesilebilir. Sigortalı 30-64 yaş aralığında ise ve çalışma gücü kaybı %25, %50 veya %75 ise kısmi malullük aylığı ödenmektedir. 19-29 yaş aralığındaki sigortalılara kısmi maluliyet aylığı ödenmemektedir. Yardımlar fiyatlardaki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

Kazanca bağlı maluliyet aylığında, sigortalının bir yıllık varsayılan gelirinin %64,7'si kadardır. Yardımı hesaplamak için kullanılan en fazla yıllık gelir 341.250 krondur. Gelecekte varsayılan yıllık gelir talepte bulunulan yıldan hemen önceki verilen dönem içinde en iyi 3 yılın gelirinin ortalamasına dayanmaktadır. Yıllık en fazla yardım 217.392 krondur. Yardımlar fiyatlardaki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

Dul ve Yetim Aylıkları

Güvenceli dul ve yetim aylığı, hak sahibi dul eşe yıllık 96.915 krona kadar ödenmektedir. Yardımlar tüketici fiyat endeksindeki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır. Aylık miktarı kazanca bağlı dul ve yetim aylığı miktarına göre azaltılabilmektedir. Kazanca bağlı dul ve yetim aylığı, merhumun yaşlılık aylığı sisteminin altında biriken emeklilik haklarının %55'idir. Vefat eden kişi 65 yaşından genç ise bu kişinin 65 yaşına kadar çalıştığı varsayılarak aylık hesaplanır.

İki aylıktan hak edilen miktar hak kazanan eşe veya partnere çocuk olmaması halinde 12 aylık dönem için ödenmektedir. Şayet hak sahibi, 18 yaşından küçük bir çocuğun velayetine sahip ise aylık bir 12 ay daha uzatılmaktadır. Bu durumdan başka, hak sahibi, 12 yaşından küçük bir çocuğun velayetine sahip ise aylık, çocuk 12 yaşına ulaşınca kadar devam etmektedir. Yardımlar ücretlerdeki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

Yetim aylığı (çocuk aylığı), aylığa hak kazanan en küçük çocuk 12 yaşından küçük ise vefat edenin hak kazandığı yaşlılık gelir aylığının %35'i en küçük çocuğa, ondan yaşlı olan her çocuğa %25 oranında ödenir. En küçük çocuk 12 yaşında veya daha büyük ise vefat edenin hak kazandığı yaşlılık gelir aylığının %30'u en küçük çocuğa, %20'si ise ondan yaşlı çocuklara ödenir.

Tüm yetimlerin aldığı yardımların toplamı, ölen kişinin aylığının %100'ünü aşmamalıdır. Şayet bir yetişkin kazanca bağlı dul aylığı alıyorsa, tüm yetimlerin aldıkları yardımların toplamı merhumun aylığının %80'ini aşmamalıdır. Yardımlar, ücretlerdeki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Geçici iş göremezlik ödeneği, sigortalının 15'inci günden 364'üncü güne kadar kaybettiği kazancının %80'i kadardır (ağır hastalığı varsa daha fazla). Aylık, sigortalının kaybettiği kazancının %75'i oranında, 550 güne kadar uzatılabilmektedir. Bu sigortanın faydalanıcılarının aylıkları, emekliliklerinden sonra, 180 güne kadar

sınırlanmaktadır. Yardımları hesaplamak için kullanılan azami yıllık gelir 341.250 krondur. İşverenler, sigortalının kaybettiği kazancının %80'i oranında, 2 günden 14 güne kadar işçilere günlük hastalık yardımı ödemektedirler. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar 2 günden 90 güne kadar kaybettiği kazancının %80'ini almaktadırlar. Azami günlük yardım miktarı 726 krondur. Yardımlar fiyatlardaki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık yardımı, sigortalının 15. günden 364. güne (hastalık ciddi ise daha fazla) kadar kaybettiği kazancının %80'idir; yardım, sigortalının kaybettiği kazancının %75'i oranında iyileşene veya sürekli iş göremezlik halinin belgelenmesine kadar ödenmeye devam edilir. Bu sigortanın faydalancılarının aylıkları, emekliliklerinden sonra, 180 güne kadar sınırlandırılmaktadır. Hesaplama kullanılan en fazla yıllık gelir, 364.000 krondur. İşverenler, sigortalının kaybettiği kazancının %80'i kadar, kadar işçiye günlük hastalık tazminatı ödemektedirler. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve ödemeye hak kazanan diğer işsiz diye nitelendirilen kişiler, 2 günden 91 güne (bekleme süresi seçeneğine bağlı olarak) sigortalının kaybettiği kazancının %80'ini almaktadırlar. Azami günlük yardım 774 krondur.

Ebeveyn yardımı kazanca bağlı veya daha yüksek bir götürü miktara göre hak kazanan her ebeveyne 195 güne (yalnız anne veya baba 390 güne) doğumdan önce 60 güne kadar izleyen günlerde ise 45 güne (yalnız anne veya baba 90 güne) kadar günlük 180 kron ödenir. Çoklu doğumlarda bu yardımlar daha uzun süre için ödenmektedir.

Hamilelik nakit yardımı, sigortalının kaybettiği kazancının yaklaşık %80'i kadardır. Kadınlar için fiziksel güç gerektiren işlerde yardım 50 güne kadar ödenmekte, en erken 60 günden başlamakta ve doğumun beklendiği tarihten en geç 11 gün öncesine kadar devam etmektedir. Kadınlar için tehlikeli işlerde, yardım, tüm hamilelik boyunca ve doğumun beklendiği tarihten 11 gün öncesine kadar ödenmektedir. Yardımları hesaplamak için kullanılan azami yıllık gelir 364.000 krondur. Yardımlar fiyatlardaki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

Geçici ebeveyn yardımı, sigortalının kaybettiği kazancının yaklaşık %80'i kadardır. Birlikte yaşayan her iki ebeveyn için toplam yardım süresi, her çocuk için yıllık 60 gündür; her çocuk için bir 60 gün daha uzatılabilmektedir. Babaya (veya anneye) çocuğun doğumu ile ilgili ekstra 10 günlük yardım verilmektedir. Yardımları hesaplamak için kullanılan azami yıllık gelir 364.000 krondur. Yardımlar fiyatlardaki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

Aile Yardımları

Çocuk yardımı için çocuk 16 yaşından küçük (öğrenci ise 20 yaş, öğrenme güçlüğü çeken çocuklardan okula gidenler için yaş sınırı yoktur) olmalıdır. Çocuk 18 yaşından küçükse (öğrenci ise ilgili yılın haziran ayına kadar 20 yaş), sürekli olarak ebeveynlerinden sadece birinin yanında yaşıyorsa ve çocuğun bakımından sorumlu ebeveyn herhangi bir destekte bulunmuyorsa veya bakım desteği oranından (her çocuk için ayda 1.573 kron)

az ödüyorsa bakım desteği ödenmektedir. Konut yardımı, düşük gelirli hanelere, konut maliyetlerini finanse etmek için verilmektedir.

Çocuk bakımı yardımı; hastalık bakımı veya özel bakım ve gözetim gerektiren çocukların ihtiyaçlarını karşılamak ya da çocuğun hastalığı veya özürüllülüğü nedeniyle ekstra katlanılan maliyetleri karşılamak için aileye ödenmektedir. Evlat edinme yardımı ise yabancı bir ülke vatandaşının veya İsveç'te ikamet etmeyen 10 yaşın altında çocukların evlat edinmesinde ödenmektedir. Evlat edinmenin yetkili evlat edinme kurumu aracılığıyla gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Sağlık Sigortası

Yardımlar; 20 yaşına kadar çocuklar için ücretsiz muayene ve diş bakımını, temel ve koruyucu diş bakımı için yardımları, yüksek maliyetli protektik tedaviyi ve ücretsiz insülini kapsamaktadır. Tıbbi yardım olarak her bir doktor muayenesi için 100 krandan 350 krona kadar ödeme yapılmaktadır. 12 aylık dönem içinde 1.100 krona kadar ödenebilmektedir. Kamu hastanelerinde yatılı tedavi için (doğum servisleri de dâhil) hasta günlük 80 krona kadar ödeme yapmaktadır (Düşük gelirli için azaltılabilmektedir.). Hastalar 12 aylık dönem içinde 1.125 krona kadar ilaç masraflarının tamamını; ondan sonraki bir yılda 2.250 krona kadar kısmi maliyetleri ödemektedirler.

İşsizlik Sigortası

Sigortalı, en az 6 ay (aylık en az 80 saat) veya işsiz kalmadan önce son 12 ay içinde 6 aylık devam eden dönem boyunca en az 480 saat çalışmış olmalıdır. Gelire bağlı gönüllü ödenek almak için, sigortalı en az 12 aydır bir işsizlik fonuna üye olmalıdır. İşsizlik yardımları ciddi bir şekilde iş aranmaması durumunda 1, 5 veya 10 gün; işsizliğin uzatılması durumunda 5, 10 veya 45 gün, uygunsuz davranış veya gönüllü olarak işten ayrılma durumunda ise 45 gün askıya alınmaktadır. Bu davranışların tekrar etmesi durumunda yardımlar kesilebilmektedir.

17. İtalya

İtalya Sosyal Güvenlik Sistemi

İtalya'da uzun vadeli sigorta kollarında "Kavramsal Tanımlanmış Katkı Programı (Sanal Belirlenmiş Katkı Programı) (Notional Defined Contribution-NDC) ve sosyal sigorta sistemi uygulanmaktadır. Bu program, ev işlerinde çalışan kişiler (sigortalılarının başlangıç tarihleri 1 Ocak 1996 tarihinden veya sonrasında başlamış olanlar) dahil tüm çalışanları kapsamaktadır. Sözleşmeli işçiler ve hiçbir özel fona tabi olmayan özel mesleki çalışması bulunanlar için gönüllü sigorta söz konusudur. Kamu sektörü işçilerine ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara özel sigorta sistemleri mevcuttur.

NDC ve sosyal sigorta sisteminin karışık uygulandığı alanlarda ve sadece sosyal sigorta sisteminde ev işlerinde çalışan ve 31 Aralık 1995 tarihi itibarıyla 18 yıldan az prim ödeme süresi bulunan kişiler dahil tüm çalışanlar kapsam dahilindedir. Burada da sözleşmeli işçiler ve hiçbir özel fona tabi olmayan özel mesleki çalışması bulunanlar için gönüllü sigorta uygulanmaktadır. Aynı şekilde, kamu sektörü işçileri ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için özel sigorta sistemleri uygulanmaktadır.

Hastalık ve analık sigorta kollarında sosyal sigorta sistemi (nakdi yardımlar) ve genel sistem (tıbbi yardımlar) uygulanmaktadır. Hastalık yardımından, çalışanlar ve sözleşmeli işçiler; analık yardımından çalışanlar, sözleşmeli işçiler ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve tıbbi yardımdan ise İtalya'da ikamet eden herkes yararlanmaktadır.

İş kazası sigorta kolunda sosyal sigorta sistemi uygulanmaktadır ve bu sigortaya kendi adına ve hesabına çalışanlar da dahil olmak üzere tüm el işlerinde (bedensel iş) çalışanlar, tehlikeli işlerde çalışanlar, ev hizmetlerinde çalışan işçiler, zanaatkarlar, öğretmenler, gemi adamları ve öğrenciler dahildir. İşsizlik sigortasında da sosyal sigorta sistemi kullanılmaktadır. Bu sigorta kapsamına özel sektör çalışanları ve stajyerler girmektedir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar kapsam dışında tutulmaktadır.

Aile yardımlarında, sosyal sigorta ve sosyal yardım sistemi içerisinde yer almaktadır. Sosyal sigorta sistemi kapsamına, işçiler, sözleşmeli çalışanlar, kendi nam ve hesabına tarımda çalışanlar ve onların emeklileri girmektedir. Sosyal yardım sistemi kapsamına ise İtalya, AB ya da başka ülkede ikamet eden ihtiyaç sahibi vatandaşlar girmektedir.

İtalya'da uzun vadeli sigorta kolları için katkı payları sigortalıların brüt kazançlarının %9,19'udur. Hesaplama kullanılan asgari günlük kazanç 48,20 avrodur. Asgari günlük ücret, sektörler göre çeşitlilik göstermektedir. Kişi, 1996'dan önce sigortalı olmuş ise, katkı payı hesaplamasında tüm kazancı dikkate alınır; 1 Ocak 1996 tarihinde veya sonrasında sisteme girmiş ise, katkı paylarının hesaplanmasında kullanılan azami kazanç bir yıl için 101,427 avro olarak kabul edilir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar beyan ettikleri yıllık kazanç miktarlarına göre %24 ila %34,23 oranları arasında prim ödemektedirler. İşveren payı %23,81 olup devlet, tüm gelir testi ödeneği masraflarını ve her türlü genel açığı karşılamaktadır (finanse etmektedir).

Hastalık ve analık sigorta kollarında, sigortalılar ve kendi nam ve hesabına çalışanlar

prim ödemezken, işverenler sanayi sektöründe çalışanlar için brüt kazancın %2,22'si, ticaret ve özel sektörde çalışanlar için brüt kazancın %2,44'ü kadar prim ödemektedirler. İş kazası sigorta kolunda sigortalılar katkı payından muafır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar risk derecesine göre değişik katkı payları ödemektedir. İşverenler de aynı şekilde risk derecesine göre %0,04 ila %1,3 oranında prim öderler.

İşsizlik sigortasında da sigortalı çalışanlar katkı payı ödememektedir. Ancak, 50'den fazla çalışanı olan şirketlerde istihdam edilenlerden özel ilave ücret olarak brüt kazançlarının %0,3'ü oranında kesinti yapılmaktadır. 50'den az çalışanı olan işverenler %0,6 oranında, 50'den fazla çalışanı olanlar ise %2 oranında prim ödemektedirler. Devlet ise yönetsel masrafların yanında tarım işçilerine prim desteği sağlamaktadır. Aile yardımları için sigortalılar ve kendi nam ve hesabına çalışanlar açısından prim söz konusu değildir. İşverenler toplam brüt ücretlerin %0,68'i oranında katkı payı ödemektedirler. Devlet ise prim desteği sağlamaktadır.

Yaşlılık Aylığı

NDC sistemine göre, yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları 66 yıl-7 ay yaş şartı (2019'da 67 yaş olacak şekilde kademeli artış), en az 20 yıllık ödenmiş ya da borçlanılmış prim ödeme gün sayısıdır. Sosyal yardım sisteminde ise yaşlılık ödeneğine hak kazanma koşulları 66 yıl-7 ay yaş şartı (2019'da 67 yaş olacak şekilde kademeli artış), sosyal sigorta ya da NDC sistemine göre yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarını karşılamamak ve İtalya'da aralıksız en az 10 yıl ikamet etmektir. Yaşlılık ödeneği gelir testine tabidir. Buna göre kişinin yıllık gelirinin bekar olması durumunda 5889 avroyu, evli olması durumunda 11.788 avroyu geçmemesi gerekmektedir.

Düşük gelirli emekli aylıklarına sosyal yardım kapsamında destek sağlanmaktadır. 70 yaş ve üzeri (engelli ise 60 yaş ve üzeri, prim ödeme gün sayısına göre 65 yaş ve üzeri) kişilerden yaşlılık, maluliyet ile dul ve yetim aylıkları düşük olanlar gelir testine göre faydalanabilmektedir.

Maluliyet Aylığı

NDC sistemine göre maluliyet aylığına hak kazanabilmek için sigortalının talepte bulunmadan önceki son 5 yılının 3 yılını içeren toplamda 5 yıllık prim ödeme gün sayısı ve %100 oranlı sürekli iş göremezlik durumu olması gerekmektedir. Maluliyet aylığı için sigortalının çalışma durumunun sona ermesi gerekir. 60 yaş ve üzeri kişilerden yıllık yaşlılık sosyal ödenekten ve yıllık hanehalkı geliri 12.619 avrodan düşük olanlara düşük gelir desteği sağlanmaktadır.

Sosyal yardım kapsamında ödenen maluliyet sosyal aylığına hak kazanma koşulları 18 yaş ve üzeri olmak, ancak normal emeklilik yaşına ulaşmamış olmak ve %100 oranlı çalışma gücü kaybına uğramış olmaktır. Ayrıca bu kişilerin başka bir sosyal yardım ödemesi almamaları gerekmektedir. Bu aylık için gelir testi yapılmaktadır ve kişinin yıllık gelirinin 16.664 avroyu geçmemesi gerekmektedir. Sosyal yardım kapsamında 18 yaş ve üzeri olup normal emeklilik yaşına ulaşmamış olanlardan çalışma gücü kaybı %74 ila %99 arasında olan kişilere ise kısmi maluliyet sosyal ödeneği bağlanmaktadır. Bu ödenek

için de kişinin başka bir sosyal sigorta ya da sosyal yardım maluliyet aylığı almıyor olması şartı aranmaktadır.

Dul ve Yetim Aylıkları

NDC sistemine göre, ölen sigortalının hak sahiplerinin dul ve yetim aylığına hak kazanabilmeleri için ölen sigortalının yaşlılık ya da maluliyet aylığı alıyor olması veya çalışıyor olması halinde ise en az 780 hafta prim ödeme gün sayısının olması veya 156 haftası ölmeden önceki son 5 yıl içinde olmak üzere en az 260 hafta prim ödeme gün sayısının olması gerekmektedir.

Bu aylıktan yararlanabilecek kişiler; eş, ölen sigortalıdan nafaka alan eski eş, 18 yaşından küçük çocuklar (tam zamanlı öğrenci ise 21 yaş, üniversite öğrencisi ise 26 yaş ve özürlü ise yaş sınırı yoktur), yeğenler, ölen sigortalının bakımına muhtaç torunlar, bunların yokluğu halinde ise ölen sigortalının bakımına muhtaç ve başka bir aylık almayan, 65 yaş üstü ebeveynleridir. Dul ve yetim aylığı yeniden evlenme durumunda durdurulur ve bu aylık için toplu ödeme yapılmaktadır.

Bu aylık, çocuksuz dul eşe ölen sigortalının aylığının %60'ı, bir çocuklu dul eşe %80'i, iki veya daha fazla çocuğu bulunan dul eşe %100'ü, her iki ebeveyni ölmüş tek çocuğa %70'i, iki çocuğa %80'i ve üç veya daha fazla çocuğa %100'ü oranında bağlanır.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası yardımı için asgari bir süre şartı bulunmamaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneği, ilk 90 gün için sigortalının ortalama günlük kazancının %60'ı, bundan sonraki günler için %75'i kadar ödenir. Sürekli iş göremezlik ödeneğine hak kazanmak için sigortalıda %10'dan fazla işgücü kaybı olması şartı aranmaktadır. Ödeneğin hesaplanmasında kullanılan asgari yıllık kazanç 16.195 avro, azami yıllık kazanç ise 30.076 avrodur. Sürekli iş göremezlik ödeneğinde, ödenecek tutar sigortalının yaşına, cinsiyetine, özür derecesine ve iş kazası-meslek hastalığı durumunun ortaya çıkmasından önceki bir yıl içindeki sigortanın ortalama kazancına göre değişmektedir. Burada gelir testi söz konusu değildir. Bu aylık yaşlılık, malullük ya da dul ve yetim aylıkları ile birleştirilememektedir.

Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık yardımında, iş göremezliğin ilk 20 günü için sigortalının ortalama günlük kazancının %50'si, daha sonraki günler için %66,6'sı kadar ödeme yapılır. Analık yardımında ise, yardım, doğum izninden önceki son ayda ödenen sigortalının ortalama günlük kazancının %80'i kadardır ve çocuğun doğumundan önceki iki ay ve doğumdan sonraki üç ay için ödenmektedir.

Aile Yardımları

Gelir testi ile verilen yardımlar için sigortalının mutlaka; ücretli işçi, yarı zamanlı çalışan, kooperatif üyesi, ev işlerinde çalışan, kendi nam ve hesabına çalışan, emekli,

işsizlik sigortası yararlanıcısı, analık ve hastalık yardımı alan kişi ya da askeri personelden birisi olması gerekmektedir. Bu yardımı; sigortalı; boşanmış olmayan ya da yasal olmayan şekilde ayrılmış bir eş; 18 yaşından küçük çocuklar (tam zamanlı bir öğrenci, eğer ailede üç veya daha fazla çocuk varsa, yaş sınırı 21; engelli ise yaş sınırı yok); 18 yaşın altındaki bağımlı torunlar (engelli ise sınırsız) ve bağımlı yetim erkek ve kız kardeşler, yeğenler ve kuzenler (eğer dul ve yetim aylığı için uygun değilse) uygun aile birimlerine ödenmektedir.

Sağlık Sigortası

İtalya sağlık sigortasından, çalışanlar ile bakmakla yükümlü oldukları yararlanabilmekte ve yardımlar Ulusal Sağlık Servisi ile sözleşmesi bulunan eczaneler ile doktorlar aracılığı ile sunulmaktadır. Sağlık yardımları kapsamında; genel ve uzman hekim muayeneleri, yatarak tedavi, ilaç, diş tedavisi, analık hizmetleri ve spa tedavileri sunulmaktadır. İlaçlara ilişkin hasta katılım payı ilaç başına 36 avroyu geçmemek üzere %50 oranında uygulanmaktadır. Diğer yardımlara ilişkin olarak sigortalıların katılım payları, kişilerin statülerine (6 yaşından küçük çocuklar, özürülüler, sosyal yardım alan kişiler) bağlı olarak değişebilmektedir. Yardımlardan yaralanmak için herhangi bir bekleme süresi öngörülmektedir.

İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, tam işsizlik sigortası ve kısmi işsizlik sigortası olarak ikiye ayrılmaktadır. Tam işsizlik sigortasında, son dört yıl içinde sigortalının işsiz kalmadan önceki son 12 ay için en az 30 günlük prim ödeme gün sayısı olmak koşuluyla en az 13 haftalık prim ödeme süresine sahip olması gerekmektedir. İşsiz kalma durumu, istem dışı olmalıdır.

Kısmi işsizlik sigortasında ise, normal ilave ücret, Ulusal Sosyal Sigorta Kurumu ile firmanın anlaşması sonucu firmanın faaliyetlerinin azaltılması nedeniyle sigortalının çalıştığı hafta süresinde geçici olarak azalma olması durumunda ödenmektedir. Özel ilave ücret ise firmanın faaliyet alanını değiştirmesi ya da yeniden yapılanması nedeniyle (sanayi ise 15'ten fazla çalışanı olan, ticari ise 50'den fazla çalışanı olan firmalarda) sigortalının çalıştığı hafta süresinde geçici olarak azalma olması durumunda ödenmektedir.

Tam işsizlik sigortasında yardımlar, ilk üç ayda 8 günlük bekleme süresinden sonra sigortalının aylık kazancının 1.208,15 avroya kadar olması halinde %75'i; 1.208,15 avrodan yüksek olan kısmı için %25 ilave ödenmektedir. Üç aydan sonra 24 aya kadar her ay %3 azaltılmaktadır. Kısmi işsizlik sigortasında yardımlar, işverenin iflası halinde 12 aya kadar (ek altı ay için yenilenebilir) sözleşme yapılmış çalışma saatlerinin azaltılması nedeniyle sigortalının kaybettiği kazancının %80'i; işverenin faaliyeti değiştirmesi veya yapılandırması halinde ise 48 aya kadar ödenmektedir.

18. Letonya

Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için kadınlarda ve erkeklerde, en az 15 yıllık (2025 yılında 20 yıla yükselecektir) prim ödeme süresini doldurmak ve 63 yaş 3 aylık (2025 yılında 65 yaşına ulaşana kadar her yıl kademeli olarak 3 ay artacaktır) olmak gerekmektedir. Bunun yanında, bazı sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için özel koşullar uygulanmaktadır. Bu sigortalılar; engelliler, büyük aile sahibi ebeveynler (5 ve üzeri çocuk sahibi olan), engelli çocuğu olanlar, 1996 yılından önce tehlikeli ya da riskli koşullarda çalışmış olanlar, Çernobil felaketinden etkilenenler ve politik olarak baskı görmüş kişilerdir.

En az 30 yıl sigortalılığı olan kişiler isterlerse çalışmamak şartıyla normal emeklilik yaşından iki yıl önce erken emekliliği tercih edebilirler. Bunun yanında, istenildiği takdirde emeklilik ertelenebilir ve normal emeklilik yaşından sonra da çalışmaya devam edilerek daha ileri bir yaşta emekli olunabilir. 67 yaş 9 aylık olup 15 yıldan az sigortalılığı bulunan ve herhangi bir emeklilik aylığına hak kazanamamış kişilere gelir testine tabi olarak “Devlet Sosyal Güvenlik Yaşlılık Yardımı” yapılmaktadır. Bu yardıma hak kazanabilmek için son 12 ayı kesintisiz olmak şartıyla en az 60 ay Letonyada yaşamış olmak gerekir.

Yaşlılık aylığı, sigortalının primleri temel alınarak, yıllık sermaye artışının kazanç endeksine ve ortalama yaşam beklentisine göre ayarlanmasıyla hesaplanmaktadır. 20 yıla kadar prim ödemesi olan sigortalıya ödenmekte olan en az yaşlılık aylığı miktarı 70,43 avro (sigortalının çocukluğundan beri engelli olması durumunda 117,39 avro), 21-30 yıl arası prim ödemesi olan sigortalıya 83,24 avro (sigortalının çocukluğundan beri engelli olması durumunda 138,74 avro), 31-40 yıl arası prim ödemesi olan sigortalıya 96,05 avro (sigortalının çocukluğundan beri engelli olması durumunda 160,08 avro) ve 41 yıldan fazla prim ödemesi olanlara en az 108,85 avro (sigortalının çocukluğundan beri engelli olması durumunda 181,42 avro) olarak ödenmektedir. Erken emekli olma durumunda, sigortalıya normal emeklilik yaşına ulaşana kadar bu maaşın %50’si ödenmektedir. Öte yandan, birinci basamak emeklilik sisteminin yanında ikinci ve üçüncü sütun emeklilik sistemleri de uygulanmaktadır.

Maluliyet Sigortası

Sigortalının malul olarak değerlendirilmesi ve en az 3 sene prim ödeme süresinin olması durumunda maluliyet aylığı bağlanmaktadır. Maluliyet derecesi değerlendirmesi üç farklı grup altında yapılmaktadır: Grup I (ağır maluliyeti olan ve sürekli bakıma muhtaç kişiler); Grup II (ağır maluliyeti olan ama sürekli bakıma muhtaç olmayan kişiler ve Grup III ağır maluliyeti olmayan kişiler. Maluliyet derecesi değerlendirmesi Sağlık ve İş Görebilirlik Değerlendirme Kurulu tarafından yapılmaktadır.

18 yaş ve üzeri olan yetişkin malul kişilere, çalışmaması, sosyal sigortasının olmaması ve iş kazası ödeneği almıyor olması halinde “Devlet Sosyal Güvenlik Özürlülük Yardımı” ödenmektedir. Bu yardıma hak kazanabilmek için son 12 ayı kesintisiz olmak şartıyla en

az 60 ay Letonya'da yaşamış olmak gerekir. Ayrıca, 18 yaş ve üzeri sürekli bakıma muhtaç olan malul kişilere "Özürlü Bakım Yardımı (Evrensel)" ödenmektedir.

Dul ve Yetim Aylıkları

Ölen kişinin ölüm zamanında yaşlılık veya maluliyet aylığı alıyor veya almaya hak kazanmış durumda olması gerekir. Kişi emekli olmadan sigortalı iken ölmüş ise normal emeklilik yaşına kadar çalışması halinde hesaplanacak olan yaşlılık aylığı üzerinden ölüm aylığı bağlanır.

Sigortalının evlat edinilmiş olanlar dahil 18 yaşından küçük çocukları (tam zamanlı öğrenciyse 24 yaşına kadar, çocukluğundan beri özürlüyse süresiz bir şekilde); sigortalının 18 yaşından küçük bakmakla yükümlü olduğu kardeşleri (tam zamanlı öğrenciyse 24 yaşına kadar, çocukluğundan beri özürlüyse süresiz bir şekilde); sigortalının 18 yaşından küçük ve biyolojik anne-babası çalışma kapasitesinden yoksun olan torunları (tam zamanlı öğrenciyse 24 yaşına kadar, çocukluğundan beri özürlüyse süresiz bir şekilde) ölüm aylığı alma hakkına sahiptirler.

Ölen sigortalının 1 Ocak 2007'den sonra bir tarihte ölmesi ve geride kalan eşin yaşlılık, maluliyet veya iş kazası aylığı alıyor olması halinde "Eş Yardımı" ödemesi yapılır. Sigortalının, işsizlik ödeneği veya yaşlılık aylığı alan kişinin kendisinin veya bir aile bireyinin ölmesi halinde ise "Cenaze Ödeneği" ödenir. Sigortalının veya aile bireyinin ölümü halinde bu ödemenin yapılabilmesi için ölüm olayının en son prim ödeme gününden sonraki bir ay içerisinde gerçekleşmiş olması gerekir.

Eğer geride kalan 18 yaşından küçük çocuk (öğrenci veya mesleki eğitimde ise 21 yaşından küçük olan, tam zamanlı üniversite öğrencisi ise 25 yaşından küçük olan) sosyal sigorta veya İtibari Tanımlanmış Katkı (NDC) esaslı bir yardıma tabi değilse kendisine "Devlet Sosyal Güvenlik Yetim Aylığı" ödemesi yapılır.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası veya meslek hastalığı 1997'den sonra meydana gelmişse bu sigortanın kapsamındadır. Sigorta, sadece hizmet akdine tabi çalışanları kapsamakta olup kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar kapsam dışı bırakılmıştır. İş kazası sigortası için asgari bir sigortalılık süresi öngörülmemiştir. Yine bu sigortadan faydalanabilmek için iş kazası kaynaklı bir yaralanma değerlendirilmesi veya iş kaynaklı bir meslek hastalığı değerlendirilmesi yapılmalıdır. İşveren tarafından sunulmuş ulaşım aracı dışında işe gidip gelirken gerçekleşen kazalar iş kazası sayılmaz. Meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmek için sigortalının 1997'den sonra en az üç sene sigortalılığının bulunması gerekmektedir. Sigortalının evden işe gelişlerinde meydana gelen kazalar kapsam dışı bırakılmıştır.

Geçici iş göremezlik ödeneği sigortalının son 12 ayda kazandığı ortalama ücretin %80'i kadar ödenmektedir. İş göremezliğin ilk gününden itibaren iyileşene kadar en fazla 26 hafta ödenir. Üç yıl içerisinde tekrar eden iş göremezliklerde, toplamda en fazla 52 hafta ödeme yapılır. İş kazası halinde iş göremezliğin ilk 10 gününde iş göremezlik

ödeneği işveren tarafından ödenir. Geçici iş göremezlik ödeneği, Kamu Sosyal Sigorta Kurumu'nun sigortalının iş göremez olduğuna dair karar vermesinden sonra ödenir.

Tam sürekli iş göremezlik ödeneği oranı çalışma kapasitesinin %100 kaybı durumunda, sigortalının son 12 ayda kazandığı ortalama ücretin %80'i kadar ödenmektedir. Kısmi iş göremezlik ödeneği ise oranlara göre aşağıdaki şekilde ödenmektedir:

- Çalışma kapasitesinin %90-%99 kaybı halinde son 12 ay ortalama ücretin %75'i,
- Çalışma kapasitesinin %80-%89 kaybı halinde son 12 ay ortalama ücretin %70'i,
- Çalışma kapasitesinin %70-%79 kaybı halinde son 12 ay ortalama ücretin %65'i,
- Çalışma kapasitesinin %60-%69 kaybı halinde son 12 ay ortalama ücretin %60'i,
- Çalışma kapasitesinin %50-%59 kaybı halinde son 12 ay ortalama ücretin %55'i,
- Çalışma kapasitesinin %40-%49 kaybı halinde son 12 ay ortalama ücretin %50'i,
- Çalışma kapasitesinin %30-%39 kaybı halinde son 12 ay ortalama ücretin %45'i,
- Çalışma kapasitesinin %25-%29 kaybı halinde son 12 ay ortalama ücretin %35'i.

Çalışma kapasitesi kayıp oranı Sağlık ve Çalışma Kapasitesi Tıbbi Uzmanlık Komisyonu tarafından belirlenir.

Hastalık ve Analık Yardımları

Nakdi yardımlar, hizmet akdine tabi çalışanları ve bağımsız çalışanları kapsamaktadır. Sağlık yardımları ise Letonyada ikamet eden Letonya vatandaşlarını ve oturma izni olan diğer ülke vatandaşlarını kapsamaktadır. Aynı sağlık yardımı ve nakdi yardımlar (nakdi hastalık ve ebeveyn yardımı hariç) için asgari sigortalı olma süresi şartı yoktur.

Nakdi hastalık yardımından faydalanabilmek için iş göremezliğin gerçekleşmesinden önceki son 6 ayda en az 3 ay veya son 24 ay içerisinde 6 ay prim ödeme süresinin olması gerekir. Ebeveyn yardımı için ise hali hazırda sigortalılığın devam ediyor ve 1 yaş ila 18 aylık arası en az bir çocuğun bakımının üstleniliyor olması gerekir.

Nakdi hastalık yardımı miktarı olarak sigortalının son 12 ayda kazandığı ortalama ücretin %80'i ödenmektedir. Ödeme süresi ise, ilk 10 günlük bekleme süresinden sonra iyileşene kadar en fazla 26 haftadır. Üç yıl içerisinde tekrar eden iş göremezliklerde toplamda en fazla 52 hafta ödeme yapılır. Böyle bir durumda Kamu Sağlık Kurulu'nun tavsiyesi ile bu süre uzatılabilir. İşveren, iş göremezliğin ikinci ve üçüncü günü için sigortalının ortalama kazancının %75'ini ve 4'üncü günden 10'uncu güne kadar diğer günler %80'ini nakdi hastalık yardımı olarak ödemekle yükümlüdür.

Çocuğu hastalanan sigortalıya, hastalık sürecinde çocuğuna bakabilmesi için "Hasta Çocuk Bakım Yardımı" ödemesi yapılmaktadır. Yardımın miktarı sigortalının son 12 ayda kazandığı ortalama ücretin %80'idir ve ödeme süresi ise 14 yaşından küçük çocuğun evde tedavisinde hastalığın birinci gününden 14'üncü gününe kadar, hastanede yatan hasta olarak tedavisinde ise hastalığın 21'inci gününe kadardır.

Analık yardımında ise doğumdan önce 56 gün ve doğumdan sonra 56 gün olmak üzere toplam 112 gün süresince yine sigortalının son 12 ayda kazandığı ortalama ücretin

%80'i kadar ödeme yapılmaktadır. Çoklu doğum halinde ve problemlı doğumlarda ek 14 gün daha ödeme yapılmaktadır. Babalık yardımı ise doğumdan sonra 10 gün için son 12 ayın ortalama kazancının %80'i oranında ödenmektedir.

Diğer yandan ebeveyn yardımı miktarı, seçilen süreye göre çocuğun bir yaşına gelesiyeye kadar ortalama kazancın %60'ı veya çocuk 18 aylık olana kadar ortalama kazancın %43.75'idir. Bağımsız çalışan sigortalıların ve isteğe bağı sigortalıların nakdi hastalık ve analık yardımı miktarlarının hesaplanmasında yasal yıllık asgari ücret miktarı dikkate alınmaktadır. 2018 yılı için yasal yıllık asgari ücret toplamı 5160 avro'dur.

Aile Yardımları

Aile yardımlarından, Letonyada ikamet eden tüm Letonya vatandaşları ile sürekli oturma izni olan yabancıların faydalanması mümkündür. Aile yardımının finansmanı tamamen genel vergilerden devlet tarafından karşılanmaktadır. Aile yardımları çok çeşitli olarak yapılmaktadır. 1 yaşından büyük 15 yaşından (tam zamanlı öğrenci ise 20, engelli ise 18 yaşından) küçük çocuklar için, çocuk sayısına göre aylık 11,38 avro ile 50,07 avro arasında değişen miktarlarda aile yardımı ödenmektedir. Koruyucu ailelere yine bakılan çocuk sayısına göre değişen miktarlarda aylık 171 avro ile 273,14 avro arasında koruyucu aile yardımı yapılmaktadır. Bunun yanında çocuk yetiştirme yardımı, doğum yardımı, özürü çocuk yetiştirme yardımı, evlatlık edinme yardımı, yasal vasi yardımı ve yasal vasi görev yardımı gibi yardımlar vardır.

Aile yardımları Refah Bakanlığı'nın genel gözetiminde Kamu Sosyal Sigorta Kurumu tarafından yürütülmektedir.

Sağlık Sigortası

Sağlık sigortası yardımları kapsamında, pratisyen hekim ve uzman hekim muayenesi, ilaç yardımları, hastane giderleri, doğum, evde bakım, 18 yaşına kadar çocukların diş tedavileri, Çernobil faciasından etkilenenlerin tedavileri ve çocuklar için koklear implant tedavisi bulunmaktadır. Gidilen doktor sınıfına ve ilgili tedaviye göre değişik miktarlarda katılım payı ödemesi mevcuttur. Ancak yıllık katılım payının üst sınırı 569,15 avrodur. Belirli gruplar için acil servis muayeneleri ücretsizdir. Bakmakla yükümlü olunan kişiler de sigortalı ile aynı haklara sahiptir. Diğer yandan iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında tedavi, refakat giderleri, protez, ulaşım giderleri ve mesleki rehabilitasyon için yapılan ilave masraflar sigortalıya geri ödenmektedir.

Sağlık hizmetleri devlet hastaneleri, belediye hastaneleri ve Ulusal Sağlık Servisi ile sözleşmeli olan özel hastaneler yoluyla verilmektedir. Sigortalılar sağlık hizmetlerine belli oranlarda katılım payı ödemektedir. Bazı acil durumlarda katılım payı alınmamaktadır.

İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, hizmet akdine tabi çalışanları, aktif olarak çalışan askeri personeli ve eşlerini, Letonyada ikamet etmekte olan 18 aylıktan küçük (eğer çocuğu engelli ise 18 yaştan küçük) çocuğuna bakan kişileri ve çocuk yetiştirme yardımı, nakdi hastalık

ve analık yardımı alan kişileri kapsamaktadır. Bağımsız çalışanlar işsizlik sigortası kapsamında değildir. İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için sigortalının işsiz kalmasından önceki son 16 ay içinde 12 ay prim ödeme süresinin olması ve ayrıca devlet istihdam ofisine kayıtlı olması gerekmektedir.

18 aylıktan küçük (eğer çocuğu engelli ise 18 yaştan küçük) çocuğuna bakan kişiler, önceden iş göremez olup tekrar çalışma kapasitesine kavuşan kişiler ve askeri personel için hak kazanma süresi şartı olmamakla birlikte işsizlik yardımından faydalanabilmeleri için istihdam ofisine kayıtlı olmaları gerekmektedir.

İşsizlik yardımı miktarı sigortalının prim ödeme süresinin uzunluğuna göre son 12 ayın ortalama kazancının %50'si ile %65'i arasında değişen oranlarda belirlenmektedir. Belirlenen bu işsizlik yardımı miktarı; ilk üç ay %100 olarak, sonraki üç ay %75 olarak ve son üç ay içerisinde de %50 olarak ödenmektedir. İşsizlik yardımı herhangi bir 12 aylık periyotta en fazla 9 ay süreyle ödenmektedir.

Çocuk bakım süresinden ve iş göremezlik sonrası tekrar çalışma kapasitesine sahip olduktan sonra karşılaşılan işsizlik hallerinde, aylık devlet sosyal güvenlik yardımının iki katının; ilk üç ay %60'ı, ikinci üç ay %45'i ve son üç ay %30'u ödenmektedir.

2018 yılı için devlet sosyal güvenlik yardımı aylık 64,03 avro, eğer çocukluktan beri engelli ise 106,72 avrodur.

19. Litvanya

Litvanya Sosyal Güvenlik Sistemi

Kamu ve özel sektör çalışanları, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kişiler, askeri personeller, din adamları, aileler ve 3 yaşından küçük çocuklarının bakımını üstlenen kişiler ve evinde özürliye bakan kişiler Litvanya sosyal güvenlik sistemi kapsamındadırlar. 30 yıl prim yatırmak ve erkeklerde 62 yaş kadınlarda 60 yaş, yaşlılık aylığının şartlarındandır. Maluliyet aylığı ise çalışma kapasitesinin en az %45'inin kaybı durumunda ödenmektedir. Ölen kişi, yaşlılık aylığı veya maluliyet aylığı alıyorsa ve en az 15 yıl prim ödemişse birinci derecede mirasa hak kazananlara dul ve yetim aylığı bağlanmaktadır.

Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığı, temel aylığın %120'sine ek maaşın eklenmesi ile oluşmaktadır. Temel aylık, ayda 360 litadır. Prim yıllarının sayısının 0,005 katının sigortalılık katsayısı ile çarpımının, sigortalının gelir düzeyi ile çarpımı, aylık ek maaşı vermektedir. Sigortalının katsayısı, 1 Ocak 1984 ve 31 Aralık 1993 yılları arasında ardı ardına gelen en iyi kazancın olduğu 5 yılın hesaplanması ile bulunmaktadır. Sigortalı gelir düzeyi ise 1.170 litadır. Kısmi emeklilik, emeklilik aylığının temel parçası olup 30 yıldan az ödenen prim sayısının oranınca azaltılmaktadır. 30 yılı aşan her prim yılı için maaşın %3'ü oranında ödeme yapılmaktadır. Erken emeklilik durumunda ise normal emekliliğe hak kazanma yaşından önce emekliliğe ayrılma halinde her ay için emeklilik maaşı %0,4 oranında azaltılmaktadır. Ertelenen emeklilik durumunda normal emeklilik yaşından sonra ertelenen her yıl için maaşı %8 oranında artırılır. Yardımlar temel aylıktaki ve sigortalı gelir düzeyindeki değişmelere göre ayarlanmaktadır. Yaşlılık sigortası sosyal desteğinde yapılan aylık yardım, temel aylığın 0,9 katıdır. Temel aylık 360 litadır.

Maluliyet Sigortası

Çalışma kapasitesinin %75'ten %100'e kadar kaybı durumunda; aylık maaş, temel maaşın %150'sine ek maaşın eklenmesinden oluşmaktadır. Çalışma kapasitesinin %55'ten %74' e kadar kaybı durumunda; temel maaşın %120'sine ek maaşın eklenmesiyle oluşmaktadır. Temel maaş 360 litadır. Prim yıllarının sayısının 0,005 katının sigortalılık katsayısı ile çarpımının, sigortalının gelir düzeyi ile çarpımı, aylık ek maaşı vermektedir. Sigortalının katsayısı, 1 Ocak 1984 ve 31 Aralık 1993 yılları arasında ardı ardına gelen en iyi kazancın olduğu 5 yılın hesaplanması ile bulunmaktadır. Sigortalı gelir düzeyi ise 1.170 litadır.

Kısmi malullük, şayet çalışma kapasitesi kaybı %45'ten %54'e kadar ise aylık, temel maaşın %50'sine ek maaşın eklenmesiyle oluşmaktadır. Yardımlar temel aylıktaki ve sigortalı gelir düzeyindeki değişmelere göre ayarlanmaktadır.

Dul ve Yetim Aylıkları

Dul aylığı, devlet tarafından onaylanan temel ölüm aylığına eşittir. Temel ölüm aylığı

70 litadır. Yetim aylığında, her yetim çocuk, ölen kişinin yaşlılık veya maluliyet aylığının %50'sini almaktadır. Bütün yetimlerin aldığı maaş, merhumun maaşının %100'ünü aşmamalıdır. Yetim aylığı, temel aylık ve sigortalı gelir düzeyindeki değişmelere göre ayarlanmaktadır. Ayrıca sigortalının gelirinin 100 katı peşin olarak merhumun ailesine ölüm yardımı olarak ödenmektedir. Sigortalının gelir düzeyi ayda 1.170 litadır. Sigortalı gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Devlet ve özel sektör işçileri, meslek okulları, kolejler, üniversite öğrencileri, Litvanya İşçi Değişimi tarafından mesleki eğitim verilenler ve mahkûmlar iş kazası kapsamına girmektedir. Kamu çalışanı programı kapsamında olanlar ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar kapsama dahil değildir. İş kazası ve meslek hastalığı için belirlenen asgari bir süre yoktur. İşte ve işe giderken meydana gelen kazalar kapsama alınmaktadır.

Geçici iş göremezlik aylığı, sigortalının ortalama gelirinin %100'ü kadardır ve iş göremezliğin ilk gününden rehabilitasyon anına veya sürekli malullük belgesini alana kadar ödenmektedir. Malullük ve İş Kurma Kapasitesi Ofisi çalışma kapasitesi kaybı durumlarını değerlendirmektedir. En düşük yardım, sigortalının gelir düzeyinin %25'i kadardır. En fazla ödenen yardım ise sigortalının gelirinin 5 katıdır. Sigortalının gelir düzeyi ayda 1.170 litadır. Sigortalı gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir. Sürekli iş göremezlik yardımı ise çalışma kapasitesinin en az %30 kaybedilmesi durumunda çalışma kapasitesinin kaybının %50 oranı tazminat katsayısı ile çarpılmakta ve sigortalının bu yıla ait gelir düzeyinin çarpılması ile ödenecek maaş bulunmaktadır.

Tazminat katsayısı, sigortalının ortalama yıllık kazancına dayalı olarak hesaplanmaktadır ve 0,25'ten küçük 3'ten büyük olmamalıdır. Sigortalının gelir düzeyi ayda 1.170 litadır. Malullük ve İş Kurma Kapasitesi Ofisi çalışma kapasitesi kaybı durumlarını değerlendirmektedir. Sigortalı gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir.

Sürekli malullük ödeneği, çalışma kapasitesinin %5'ten %19'a kadar kaybı durumunda, sigortalının son 24 ayda ortalama kazancının %10'u kadar peşin olarak ödenmektedir. Çalışma kapasitesinin %20'den %29'a kadar kaybı durumunda, sigortalının son 24 ayda ortalama kazancının %20'si kadar peşin olarak ödenmektedir. En düşük yardım, sigortalının gelir düzeyinin %25'i kadardır. En fazla ödenen yardım ise sigortalının gelirinin 3,5 katıdır. Sigortalının gelir düzeyi ayda 1.170 litadır. Malullük ve İş Kurma Kapasitesi Ofisi çalışma kapasitesi kaybı durumlarını değerlendirmektedir. Sigortalı gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir.

Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık başlamadan 3 ay önce, sigortalının ortalama kazancının %85'i hastalık yardımını oluşturmaktadır. İşveren iş göremezliğin başladığı ilk 2 günü, sigortalının ortalama kazancının %80'den %100'e kadar olan kısmını ödemektedir. En düşük yardım sigortalının gelir düzeyinin %25'i kadardır. En fazla ödenen yardım ise sigortalının

gelirinin 5 katıdır. Sigortalının gelir düzeyi ayda 1.170 litadır. Sigortalı gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir. Mesleki rehabilitasyon yardımı ile sigortalının ortalama gelirinin %85'i kadar bir ödeme yapılmaktadır ve 180 güne kadar ödenebilmektedir.

Analık yardımı kapsamında sigortalının ortalama gelirinin %100'ü kadar bir ödeme yapılmakta ve 126 gün süreyle ödenmektedir. En düşük yardım sigortalının gelir düzeyinin %25'i kadardır. En fazla ödenen yardım ise sigortalının gelirinin 5 katıdır. Sigortalının gelir düzeyi ayda 1.170 litadır. Sigortalı gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir. Çalışanlara tıbbi yardımlar; sağlık bakım hizmetleri ve ilaçların ücretlerinin geri ödenmesi hükümlerini kapsamaktadır. Bağımlılara (bakmakla yükümlü olunanlara) tıbbi yardımlar; sağlık, bakım hizmetleri ve ilaçların ücretlerinin geri ödenmesi hükümlerini kapsamaktadır.

Aile Yardımları

Babalık yardımı, sigortalının ortalama gelirinin %100'ü kadardır. En düşük yardım sigortalının gelir düzeyinin %25'i kadardır. En fazla ödenen yardım ise sigortalının gelirinin 5 katıdır. Sigortalının gelir düzeyi ayda 1.170 litadır. Sigortalı gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir.

Çocuk bakım yardımı; çocuk 6 aydan küçük ise yardım, sigortalının ortalama gelirinin %100'ü kadardır; şayet çocuk 6 ay -1 yaş aralığında ise yardım, sigortalının ortalama gelirinin %85'i kadardır. En düşük yardım sigortalının gelir düzeyinin %25'i kadardır. En fazla ödenen yardım ise sigortalının gelirinin 5 katıdır. Sigortalının gelir düzeyi ayda 1.170 litadır. Sigortalı gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir.

18 yaşından küçükler (öğrenci ise 24 yaş), vesayet altında veya özel bakıma muhtaç olarak değerlendirilenler, 24 yaşından küçük malul olarak değerlendirilenler ve en az 15 yıl sürekli bakıma muhtaç durumdaki özürsüzlüler ve malul olarak değerlendirilen kişiler sosyal destek yardımından faydalanmaktadırlar. Şayet bir çocuk aynı zamanda yetim aylığı alıyorsa aile yardımı azaltılmaktadır. Ailelere gelirlerini ve mülkiyetlerini ölçen gelir testi uygulanmaktadır. Yardımın miktarı çocuk sayısına ve yaşına göre değişmektedir. Çocuğu askeri hizmette olanlara özel bir maaş tahsis edilmektedir. Sosyal destek yardımları; barınma, ısınma, su ve drenaj giderleri için götürü hibeler şeklinde verilmektedir. Uzun dönem bakım ödeneği ise özürsüzlü çocuklara ödenmektedir. Özürsüzlük derecesi ciddi olan durumlarda temel aylığın %100'ü oranında ödenek verilmektedir. Temel aylık 360 litadır.

Sağlık Sigortası

Acil sağlık hizmetleri tüm yerleşikleri kapsamaktadır. Prim yatırmayanlar ya da primleri devlet tarafından karşılanmayanlar ana sağlık hizmetlerini kendileri karşılamak zorundadır. Ayrıca isteğe bağlı sağlık sigortası da mümkündür. Zorunlu sağlık sigorta sisteminin kapsamına iyileştirici tıbbi yardımlar, tıbbi rehabilitasyon hizmetleri, bakım hizmetleri, bireylerin sağlık durumlarına yönelik sosyal hizmetler, tarayıcı sağlık hizmetleri girmektedir.

Tıbbi bakım ihtiyaçları genellikle ücretsizdir. Bununla birlikte, sağlık servisleri için düzenlenen bir fiyat listesi bulunmakta ve bu liste tamamen sigortalının kendi imkanlarıyla finanse edilmektedir. Bu listedekilerden birkaçı (tıbbi tavsiye hariç olmak üzere) çocuk aldırma ve estetik ameliyattır. Dış tedavi hizmetleri 18 yaş altındakiler için ücretsizdir. Dış protezleri için maluller ve emekliler sistem kapsamı dahilindedir. 18 yaş altındaki çocuklar ve iş göremez durumunda olanlar ya da benzeri özel bir durumu olduğunu gösterenler için ayakta tedavilere bağlı olan ilaç vb. ürünlerde ücret alınmamaktadır. Listede geçen hastalıklar için geri ödemeler %50'den %100'e kadar oranlarda gerçekleşmektedir.

Sigortalılar doktor ve herhangi bir düzey için sağlık servis sağlayıcısı seçmede serbesttir. Genel uygulayıcı dosyasında yer almakta olan bir uygulayıcılardan birinin seçilmesi zorunludur. Böylece bir uzmana yönlendirme işlemi kolaylaşmaktadır. Ayrıca, genel uygulama hekimi tarafından yönlendirilmesi şartıyla sigortalıların uzmana gitmesi ücretsizdir. Acil durumlar istisna olmak kaydıyla, hastane tedavilerine yönlendirilme de bu yolla gerçekleşmektedir.

İşsizlik Yardımı

Litvanya sosyal güvenlik sisteminde işsizlik sigortası, çalışanlar ile 1 ile 3 yaş arasındaki çocuklarının bakımı için ebeveyn izni almış kimselere yönelik olarak uygulanmaktadır. İşsizlik maaşından yararlanmak için sigortalı İş ve İşçi Bulma Kurumuna başvuruda bulunmalıdır ve 36 aylık dönem içinde en az 18 ay prim ödemesi gerekmektedir. Sigortalı kendi isteği dışında işsiz kalmışsa veya zorunlu askerlik hizmetini yeni tamamlamışsa prim ödemesi gerekmemektedir.

Ayrıca işsizlik yardımından yararlanacak olanların; işsiz olmaları, çalışabilir yaşta olmaları, eğitim kurumlarının günlük ders programlarına katılmıyor olmaları, İş Bulma Bürosu'na kayıtlı olmaları, aktif olarak iş arıyor olmaları, aktif istihdam politikaları kapsamında sunulan önlemlere katılıyor olmaları, hastalık, analık veya babalık yardımı almıyor olmaları, sosyal güvenlik sisteminde sunulan aylıklardan yararlanmıyor olmaları, gerekmektedir.

Bu kapsamda işsizlik yardımları yukarıda sözü geçen şartları yerine getirmeyenlere verilmemektedir. Örneğin, kişilerin gerekli mazereti olmaksızın önerilen işleri reddetmeleri, İş Bulma Kurumu'na çağrıldıklarında randevularına gelmemeleri veya aktif istihdam politikasına ilişkin danışmanlarının sunduğu imkanlardan yararlanmamaları halinde işsizlik yardımları kesilebilmektedir. İşsizlik sigortası kapsamında kişilere sabit tutarlı temel işsizlik yardımı yapılmaktadır. Söz konusu yardım miktarı devlet gelir desteğine eşit ve 2011 yılı için 101 avrodur. Ayrıca temel işsizlik yardımına ilave olarak, sigortalının ücret gelirene bağlı olarak işsizlik yardımı da ödenmektedir. Ancak gelire dayalı olarak sunulan işsizlik yardımı miktarı, 2011 yılı için 188 avro ile sınırlandırılmıştır.

Sigortalılara işsizliklerinin başladığı tarihten itibaren ilk üç ayda yardım tutarının tamamı, işsizliğin devam etmesi halinde ise yarısı ödenmektedir. Ayrıca yardımlardan yararlanma süresi; 25 yıldan az sigortalı olanlar için 6 ay, 25 ile 30 yıl arasında sigortalı olanlar için 7 ay, 30 ile 35 yıl arasında sigortalı olanlar için 8 ay, 35 yıldan fazla sigortalı olanlar için 9 ay, ile sınırlandırılmıştır.

20. Lüksemburg

Lüksemburg Sosyal Güvenlik Sistemi

Lüksemburg'da sosyal koruma sistemi 1901 yılında işçiler için zorunlu sağlık sigortasının getirilmesi ile başlamıştır. Bir asrı aşkın bir süredir tedrici bir ilerleme gösteren sistem, sosyal sigortalar, sosyal destekler ve sosyal yardımlardan oluşmaktadır. Lüksemburg'da ILO 102 sayılı Sosyal Güvenlik Konvansiyonu ile düzenlenen tüm sosyal sigorta kolları mevcuttur. Sosyal sigortalar alanı; hastalık sigortası, analık sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, yaşlılık-maluliyet-ölüm sigortaları, erken emeklilik, işsizlik sigortası ve uzun dönem bakım sigorta kollarını kapsamaktadır.

Lüksemburg'da çalışan herkes mesleklerine bağlı olarak sosyal güvenlik fonlarından birine üye olmak zorundadır. Sistem, öz yönetim ilkesi doğrultusunda sosyal paydaşlar tarafından bağımsız şekilde idare edilmektedir. Sisteme katılım, Ortak Sosyal Güvenlik Merkezi (CCSS) aracılığı ile otomatik veya gönüllü olarak sağlanmakta ve primler de bu kuruma ödenmektedir. Prim yükü işçi ve işveren payı dahil toplam maaşın % 25'i oranında olup, hiçbir şekilde asgari ücretin beş katını aşmamaktadır.

Yaşlılık Sigortası

Özel sektör çalışanları, serbest çalışanlar, çiftçiler ve çıraklar ile 1998 yılı sonrasında işe alınan kamu sektörü çalışanları bu sigorta kolunun kapsamındadır. Demiryolu çalışanları ile 1998 ve öncesi kamuda çalışmaya başlayanlar için özel sistemler mevcuttur. Gönüllü katılım mümkündür.

Prim yükü, yaşlılık, maluliyet ve ölüm aylığı primi (YMÖ primi) olarak işçi ve işveren için %8'er olmak üzere toplamda işçi kazancının % 16'sı düzeyindedir. Serbest çalışanlarda da toplam prim yükü aynıdır. Prime esas kazanç, yasal aylık asgari sosyal ücrete göre belirlenmekte olup, bu ücretin bir ila beş katı arasında prim kesilmektedir. Buna göre 1.998,59-9.992,93 avro arasındaki kazançlar prime tabidir.

Yaşlılık aylığının genel şartları, 65 yaşın tamamlanması ve borçlanılan veya gönüllü ödenen primler dahil en az 120 ay prim ödenmiş olmasıdır. Gelir testine tabi olan erken emeklilik için gerekli şartlar ise 60 yaşın tamamlanması ve borçlanılan veya gönüllü ödenen primler dahil 480 ay prim ödenmiş olması ya da 57 yaşın tamamlanması ve borçlanılan veya gönüllü ödenen primler hariç 480 ay prim ödenmiş olmasıdır. Öte yandan en az 20 yıl ödenmiş ya da borçlanılmış prim günü olanlar, asgari emeklilik aylığı alabilmektedir. 65 yaşına gelip de en az 120 ay prim ödeme gün sayısını doldurmayanlara ise yaşlılık tazminatı adı altında bir ödeme yapılmaktadır.

Yaşlılık aylığı iki bileşenden oluşmaktadır: Birincisi en az 40 yıl prim ödemesi bulunmak kaydıyla aylık 478,25 avroluk sabit miktardaki (40 yıldan az çalışılan her bir yıl için 1/40 oranında azaltılır) kısmıdır. İkincisi ise kişinin düzeltilmiş yaşam boyu toplam kazancın %1,813'üne tekabül eden (bu oran tedricen düşerek 2052'de %1.6 olacaktır) miktar ile kişinin 93 yaşını geçmesi halinde (tedricen artarak 2052'de 100 yaş olacaktır) buna ilave edilen düzeltilmiş yaşam boyu toplam kazancının % 0,013'üne tekabül eden miktardan oluşan gelire orantılı ilave ödemedden oluşmaktadır.

Hesaplanan emeklilik aylığının en az 40 yıl çalışması olan emekliler için aylık 1.780,45 avronun altında kalması halinde asgari emekli aylığı uygulaması çerçevesinde aradaki fark emekliye ayrıca verilir. Çalışmanın 40 yıldan az 20 yıldan fazla olması halinde ise 40 yıldan az çalışılan her bir yıl için 1/40 indirim yapılarak asgari emekli aylığı belirlenir. Azami yaşlılık aylığı tutarı 8.242,81 avrodur.

Emeklilik ikramiyesi için ise 40 yıl çalışması olanlara götürü bedel olarak 760,56 avro ödeme yapılır. Bu ödeme de 40 yıldan az çalışılan her bir yıl için 1/40 oranında azaltılır. Aylıklar ve ilave ödemeler hayat pahalılığındaki ve ücretlerdeki artışa göre düzenli olarak tekrar gözden geçirilir. Kişinin yaşlılık aylığına hak kazanamaması halinde, işçi ve işveren prim hisselerini kapsayan ve hayat pahalılığındaki değişime göre düzeltilmiş tutarlar toptan ödeme olarak verilir.

Maluliyet Sigortası

Kişisel kapsamı yaşlılık sigortası ile aynıdır. Primler ise YMÖ primi altında topluca alınmaktadır. Bu aylık normal emeklilik yaşına kadar ödenmekte ve sonrasında kesilerek emeklilik aylığı bağlanmaktadır. Maluliyet aylığına hak kazanılabilmesi için sigortalının 65 yaşını aşmamış olması, maluliyet başlamadan önceki üç yıl içerisinde en az 12 ay kapsamda kalmış olması ve mesleğini ya da benzeri bir mesleği icra edemeyecek durumda olması şartları aranmaktadır. Meslek hastalığı ve kazası sonucu meydana gelen bir maluliyet için süre aranmamaktadır.

Maluliyet aylığı da yaşlılık aylığı gibi sabit miktar ve gelire göre değişen miktardan oluşmaktadır. Bu iki tutar yaşlılık aylığının hesabındaki gibi belirlenir. Ayrıca, kişinin malul olmasaydı 65 yaş öncesinde sigorta kapsamında kalacağı ilave süre dikkate alınarak sabit miktarda bir ilave ödeme yapılır. Buna ilaveten, maluliyet 55 yaş öncesinde başlamışsa kişinin maluliyet nedeniyle uğradığı kazanç kaybı dikkate alınarak gelire göre belirlenen bir ilave ödeme daha yapılmaktadır. Asgari maluliyet aylığı, azami maluliyet aylığı ve toptan ödeme yaşlılık aylığında olduğu gibidir.

Dul ve Yetim Aylıkları

Kişisel kapsamı, yaşlılık sigortası ile aynıdır. Primler ise YMÖ primi altında topluca alınmaktadır. Dul ve yetim aylığına hak kazanılabilmesi için vefat eden sigortalının ölümünden önceki üç yılda en az 12 ay kapsamda kalmış olması ya da vefatı anında yaşlılık veya maluliyet aylığı alıyor olması gerekmektedir. Meslek hastalığı ve kazası sonucu meydana gelen bir maluliyet için süre aranmamaktadır.

Dul ve yetim aylığı alabilecek olanlar arasında dul kalan eş, kayıtlı partner, ölen sigortalının tekrar evlenmemiş olması kaydıyla ayrı yaşayan partner, 18 yaşından küçük çocuklar (öğrenci ya da mesleki eğitimdeyse 27 yaşına kadar) ve geriye kalan eş ya da partnerin olmaması halinde ölen sigortalının bağımlı ebeveynleri ya da ölüm anından geriye doğru en az 5 yıl birlikte yaşamış olmaları kaydıyla ölen sigortalının 40 yaşını aşmamış yakın akrabaları bulunmaktadır. Eş ve/veya partnerin hak sahibi olabilmeleri için evlilik akdinden ya da yasal partnerlik bildiriminden ölen sigortalının emeklilik anına ya da ölüm anına kadar en az bir yıllık sürenin geçmiş olması ve evlilik anında,

ölen sigortalının yaşlılık ya da maluliyet aylığı altında bağlanmış bir aylığının olmaması gerekmektedir. Ancak, ölüm iş kazası kaynaklıysa, eş ya da partnerin ölen sigortalıdan çocuğu varsa veya evlilik ya da partnerlik en az 10 yıl (aralarındaki yaş farkı 15 yaşından azsa 1 yıl yeterli) sürmüştür bu şartlar aranmaz.

Ölen sigortalı yaşlılık ya da maluliyet aylığı alıyorduyorsa, bu aylıkların sabit oranlı olanının tamamı, gelire göre belirlenen ilave miktarın ise %75'i dul aylığı olarak geride kalan eşe verilir. Ölen sigortalı ölüm anında emekli değil de sigortalı çalışan ise, ölmeseydi hak kazanacağı yaşlılık ya da maluliyet aylığı esas alınarak yine yukarıdaki oranlar uygulanmak suretiyle dul aylığı bağlanır. Sigortalının ölümünden önce boşandığı eş ya da ayrıldığı partner için toplam birliktelik süresi esas alınarak bu dönemlere tekabül eden primler üzerinden dul aylığı bağlanır. Eğer hak sahibine ödenen tutarla birlikte kişinin diğer kazançları belirli bir eşiği aşarsa, aşan kısım dul aylığından indirilir.

Hesaplanan aylığın en az 40 yıl çalışması olan sigortalı için aylık 1.780,45 avrunun altında kalması halinde, asgari aylık uygulaması çerçevesinde aradaki fark dul kalan eşe ayrıca verilir. Çalışmanın 40 yıldan az 20 yıldan fazla olması halinde ise 40 yıldan az çalışılan her bir yıl için 1/40 indirim yapılarak asgari aylık belirlenir.

Dul eş ya da partnerin evlenmesi halinde ya da başka bir yasal partnerlik ilişkisine girmesi halinde aylık kesilmekte ve bu durumda kendilerine sadece yeniden evlenme toptan ödemesi adı altında tek seferlik bir ödeme yapılmaktadır. Bu ödeme, dul eş yeniden evlendiğinde ya da kayıtlı birlikteliğe başladığında 50 yaşın altındaysa almakta olduğu aylığın 60 katı tutarında, 50 yaşının üzerindeyse 36 katı tutarındaki tek seferlik götürü bedeli ifade etmektedir.

Dul ikramiyesi için 40 yıl çalışması olanlara götürü bedel olarak 760,56 avro ödeme yapılır. Bu ödeme de 40 yıldan az çalışılan her bir yıl için 1/40 oranında azaltılır ve birden fazla dul varsa aralarında orantılı olarak paylaşılır.

Ölen sigortalı yaşlılık ya da maluliyet aylığı alıyorduyorsa, bu aylıkların sabit oranlı olanının ve dul ve yetim ikramiyesinin %33'ü, gelire göre belirlenen ilave miktarın ise %25'i yetim aylığı olarak geride kalan çocuklara verilir. Ölen sigortalı ölüm anında emekli değil de sigortalı çalışan ise, ölmeseydi hak kazanacağı yaşlılık ya da maluliyet aylığı esas alınarak yine yukarıdaki oranlar uygulanmak suretiyle yetim aylığı bağlanır. Tam yetimler bu şekilde belirlenen aylığın iki katını alır.

Hesaplanan aylığın en az 40 yıl çalışması olan sigortalı için aylık 484,97 avrunun altında kalması halinde, asgari aylık uygulaması çerçevesinde aradaki fark yetime ayrıca verilir. Çalışmanın 40 yıldan az 20 yıldan fazla olması halinde ise 40 yıldan az çalışılan her bir yıl için 1/40 indirim yapılarak asgari aylık belirlenir.

Eğer yetime ödenen tutarla birlikte toplam geliri belirli bir eşiği aşarsa, aşan kısım yetim aylığından indirilir.

Bu şekilde belirlenen dul ve yetim aylıklarının toplamı hiçbir şekilde ölen sigortalının hak kazandığı ya da kazanacağı yaşlılık veya maluliyet aylığının %100'ünü aşamaz. Aksi, halde orantılama yapılarak hak sahiplerinin aylıkları düşürülür.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı

Kişisel kapsama, hizmet akdiyle çalışanlar, serbest çalışanlar, ev hizmetlerinde çalışanlar, denizciler, kamu görevlileri, çıraklar, öğrenciler ve askeri personel dahildir.

Prim yükü, işçi için gelirin % 0,90'ı, işveren için ise işçi bordrosunun % 0,90'ı düzeyindedir. İşveren olduğu durumlar hariç devletin katkısı yoktur. Öte yandan, prime esas kazanç, nakdi ve tıbbi yardımlar için yasal aylık asgari sosyal ücrete göre belirlenmekte olup, bu ücretin bir ila beş katı arasında prim kesilmektedir. Buna göre 1.998,59-9.992,93 avro arasındaki kazançlar prime tabidir.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamındaki yardımlardan yararlanabilmek için iş kazası yaralanması veya meslek hastalığı teşhisinin konulmuş olması gerekmektedir. İşe gidip gelirken oluşan kazalar da bu kapsamda değerlendirilmektedir.

Geçici iş göremezlik yardımı, hastalık ve analık sigortasıyla aynı koşullarda sağlanmaktadır. Sürekli iş göremezlik yardımı aylık olarak, sigortalının tamamen iş göremez ve başka bir iş dahi yapamaz hale gelmesi durumunda iş göremezlik öncesi 12 ayda elde ettiği aylık ortalama gelirin %100'ü olarak hesaplanır. Ancak, bu şekilde hesaplanan aylık tutar hiçbir şekilde yasal sosyal asgari ücretin altında kalmaz ve bunun beş katını geçemez. Bu tutar emeklilik yaşı olan 65 yaşına kadar sigortalıya ödenir.

Kısmi iş göremezlik halinde, %20 altındaki iş göremezlikler için iş göremezlik derecesine göre değişen tutarlarda bir toplu ödeme yapılır. Sosyal Güvenlik Tıbbi Kontrol Birimi tarafından en az %10 iş göremezlik tespiti yapılan sigortalılara ayrıca 65 yaşına kadar geçerli olmak üzere kısmi iş göremezlik aylığı bağlanır. Bu aylığın tutarı, sigortalının mevcut maaşı ile iş göremezlik öncesi 12 ayda ortalama olarak elde ettiği aylık gelir arasındaki fark kadardır. İş göremezliğin %10'un altında olması halinde ise, sigortalı yalnızca psikolojik ve fiziksel zararları karşılamak üzere bir tazminata hak kazanır.

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle gerekli olan tüm tıbbi bakım masrafları, sosyal sigorta sistemi tarafından karşılanmaktadır. Sigortalının vefatı halinde hak sahiplerine yaşlılık, maluliyet ve ölüm aylığı hükümlerine göre belirlenen tutarda emeklilik aylığı bağlanır. Ayrıca, eş ya da kayıtlı partner ile 18 yaşından küçük her bir çocuk (çocuk okuyorsa ya da mesleki eğitimdeyse bu sınır 27 yaştır) için 3.649 avro, geride kalan her bir ebeveyn için 2.189 avro ve ölüm anından geriye doğru üç yıl içerisinde sigortalı ile yaşayan diğer kişiler için ise 1.459 avro tek seferlik ölüm tazminatı ödemesi yapılır. Cenaze masrafları için sigortalının yakınlarına ayrıca 1.032,90 avro tutarında bir ödeme daha yapılır.

Hastalık ve Analık Sigortası

Sosyal sigorta ve işveren yükümlülük anlayışına dayanan hastalık ve analık sigortasının kişisel kapsamına kamu ve özel sektör çalışanları, sosyal güvenlik yardımlarını alanlar ve zanaatkarlar ile tarım çalışanlarını da kapsayacak şekilde serbest meslek sahipleri gitmektedir. Zorunlu sigortalılık kapsamında (zorunlu sağlık sigortası) olmayanlar için gönüllü katılım mümkündür.

Prim yükü, sosyal sigorta kapsamındaki nakdi yardımlar için işçi ve işveren payları ayrı ayrı işçinin aylık gelirinin %0,25'ine tekabül etmektedir. Tıbbi yardımlar için işçi ve işveren payları %2,8'er iken bakım yardımları için sadece işçiden kesilen prim oranı %1,4 civarındadır. Serbest çalışanlar da bu oranlar sırasıyla %0,5, %5,6 ve %1,4 düzeyindedir. Ayrıca, hastalık ve analık hallerinde ilk iki gün sosyal sigorta sistemi devreye girmemekte, işçilerin tüm masraflarından bu süre için işverenler sorumlu tutulmaktadır. Devletin katkısı ise her üç yardım şekli için toplanan primlerin %40 düzeyindedir. Öte yandan, prime esas kazanç, nakdi ve tıbbi yardımlar için yasal aylık asgari sosyal ücrete göre belirlenmekte olup, bu ücretin bir ila beş katı arasında prim kesilmektedir. Buna göre 1.998,59-9.992,93 avro arasındaki kazançlar prime tabidir.

Nakdi hastalık yardımı, tıbbi yardım ve bakım yardımı için yararlanma koşulu, bir hastalık kasasına üye olmaktır. Bakım yardımı için ayrıca sigortalının günlük işlerini yapamaması nedeniyle bir başkasının desteğine ihtiyaç duyuyor olması gerekmektedir. Nakdi analık yardımı ve evlat edinme izni için çocuğun beklenen doğum tarihi ya da evlat edinme izni tarihinden geriye doğru bir yıl içerisinde en az altı ay süreyle hastalık kasasında üye olarak bulunmak gerekmektedir. Doğan çocuk ya da evlat edinilen 16 yaşından küçük çocuk için verilen nakdi babalık yardımı işveren sorumluluğu altındadır.

Nakdi hastalık yardımı, her bir ödeme günü için sigortalının ortalama günlük kazancının % 100'üne eşittir. Bu kazancın hesabında çalışanın hastalık izni öncesi üç takvim ayındaki gelirlerinin ortalaması esas alınır. Ancak, bu şekilde hesaplanan aylık tutar hiçbir şekilde yasal sosyal asgari ücretin altında kalmaz ve bunun beş katını geçemez. Bu şekilde hesaplanan hastalık yardımı, hastalık izninin 77 inci gününden sonra sigortalıya ödenmeye başlanır ve sigortalı tamamen iyileşene, sürekli iş göremezlik durumu belgelendirilene veya 104 haftalık süreçte en fazla 52 haftaya kadar verilir. Bu sürelerden en kısa olanı uygulanır. İlk 77 gün ise işveren sigortalının maaşını tam olarak ödemekle yükümlüdür.

Nakdi bakım yardımı, bakımın evde bir profesyonelce sağlanması halinde saatlik olarak 71,51 avro, mobil bir sağlık merkezinde sağlanması halinde saatlik 67,30 avro, evde bir arkadaş veya akraba tarafından sağlanması halinde haftalık bakım saatine bağlı olarak haftalık olarak 12,50 ila 262,50 avro arasında ve kurumsal bakım için ise saatlik 59,88 avro olarak belirlenmiştir.

Nakdi analık yardımı, her bir ödeme günü için sigortalının ortalama günlük kazancının % 100'üne eşittir. Bu kazancın hesabında çalışanın analık izni öncesi üç takvim ayındaki gelirlerinin ortalaması esas alınır. Ancak, bu şekilde hesaplanan aylık tutar hiçbir şekilde yasal sosyal asgari ücretin altında kalmaz ve bunun beş katını geçemez. Bu şekilde hesaplanan analık yardımı, doğum öncesi sekiz ve doğum sonrası sekiz hafta olmak üzere toplamda 16 hafta için verilir. Prematüre doğum, ikiz doğum ve annenin bebeğini emzirmesi hallerinde doğum sonrası 8 haftalık süre 12 haftaya çıkarılır. Evlat edinme yardımı da analık yardımı gibi hesaplanmakta ve 12 hafta süreyle ödenmektedir.

İşveren yükümlülüğünde olan nakdi babalık yardımı, günlük olarak işçinin günlük kazancının %100'üne eşittir. Bu ödeme, bebeğin doğumundan itibaren iki ay içerisinde alınacak izin için en fazla 10 güne kadar yapılmaktadır.

Nakdi yardımlar yanında işçiler ve bakmakla yükümlü oldukları (eş, kayıtlı partner, 30 yaşından küçük çocuk ve eş ya da partner yoksa ebeveynler ya da sigortalının ev işlerini yapan yakın akrabası) için sağlanan tıbbi yardımlar, toplu iş sözleşmelerine dayanmakta ve hastaların seçme hakkına sahip olduğu doktorlar ve hastanelerce sağlanmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinde bedelleri belirlenen tıbbi yardımlar; pratisyen ve uzman doktor muayenesi, hastane otelcilik hizmetleri, laboratuvar hizmetleri, analık bakımı, diş tedavisi, tıbbi malzemeler ve ilaçlar, nakil ve rehabilitasyon hizmetlerini kapsamaktadır. Hastalar; doktor muayenesi için %20, diğer ayakta tedavi hizmetleri için % 12, yıllık 60 avroyu aşan diş bakımı için %12, 30 güne kadarki hastane otelcilik hizmeti için günlük 21,45 avro ve ilaçlar için %20 veya %60 oranında değişen tutarlarda (ağır ve ciddi bazı hastalıkların ilaçları için söz konusu değildir) katılım payı ödemek zorundadırlar. Gelir durumu düşük olan hastalardan katılım patı alınmaz. Ayrıca, sigortalının ödeyeceği yıllık tıbbi masraflar, asgari geçim eşiği veya sigortalının bir önceki yıldaki prime esas kazanç toplamından hangisi düşükse onun %2,5'ini aşamaz.

İşsizlik Yardımı

İşsizlik yardımının kişisel kapsamına işçiler, belirli serbest çalışanlar, yeni okul mezunları ve 16-28 yaş aralığında olan ve mesleki eğitimi bitirmiş kişiler girmektedir.

Sistem, işçiler ve serbest çalışanlar tarafından ödenen özel dayanışma vergisi üzerinden finanse edilmektedir. İşveren katkısı söz konusu değildir. Merkezi hükümet, bütçe yasasında yer alan ve belirli ürünlere konan tahsisli vergilerden finanse edilen yıllık tutarları işsizlik fonuna aktarmaktadır. Yerel hükümetler ise gelirlerinin %4'ü tutarındaki bir meblağı sisteme göndermektedir.

İşsizlik yardımlarından yararlanabilmek için, işçinin son 12 aylık dönemde en az 26 hafta çalışmış olması, serbest çalışanın en az altı ay çalışmış olması ve en az 2 yıllık ödenmiş priminin olması ve yeni mezunun işsizlik fonuna kayıtlı olarak en az 26 hafta işsiz kalmış olması gerekmektedir. Ayrıca, istihdam ofisine kayıtlı olma ve çalışma isteğinde ve yeteneğinde olma, yaşlılık, maluliyet veya sürekli iş göremezlik yardımı almıyor olma ve işsizliğin gönüllü gerçekleşmemiş olması ya da uygun iş tekliflerinin reddedilmemiş olması şartları da aranmaktadır. Çalışma sürelerinin hesabında, hastalık ve analık yardımlarının alındığı veya ebeveyn izninin kullanıldığı süreler de dikkate alınır.

İşsizlik yardımı olarak sigortalının işsizlik öncesi üç aylık sürede aldığı aylıkların ortalamasının %80'i tutarında bir ödeme yapılır. Bu oran, çocuğu sigortalılar için % 85 olarak, mesleki eğitim kurslarına katılanlar için ise %90 olarak uygulanır. Bu şekilde belirlenen işsizlik yardımı hiçbir şekilde aylık yasal asgari ücretin 2,5 katını aşamaz. Azami yardım tutarı, işsizliğin uzaması ve 182 günü aşması halinde yasal asgari ücretin 2 katı, 365 günü geçmesi halinde ise 1,5 katı olarak uygulanır. Genç işsizler, öğrencilerse 26 haftalık değilse 36 haftalık bekleme süresi sonunda yasal asgari ücretin %70'i dolayında (16,17 yaş aralığında ise %40) bir yardım alırlar. Yardım düzeyi, hayat pahalılığına göre güncellenir.

İşsizlik yardımı, 24 aylık bir süreçte 365 güne kadar ödenir. Ancak, ileri yaştaki işsizler

için bu süre altı, dokuz ya da 12 ay uzatılabilir. İş gücüne yerleştirmesi zor olan işsizler için ise daha da uzun süreli uzatmalar verilebilir.

Aile Yardımları

Lüksemburg'da yetişen ve ikame eden tüm çocuklar ve aileleri vatandaşlık durumlarına bakılmaksızın aile yardımlarının kapsamındadır. Aile yardımlarının finansmanı devlet tarafından sağlanmaktadır.

Aile yardımlarından yararlanma koşullarına bakıldığında; aile ödeneğinden yararlanabilmek için 18 yaşından küçük çocuk sahibi (eğer çocuk genel ya da teknik eğitimdeyse ya da engelliyse 25 yaşından küçük) olunması gerekmektedir. Ciddi bir engellilik durumları olan çocuklar için ise ayrıca ek ödenek verilmektedir. Doğum öncesi, doğum ve doğum sonrası ödeneği için anne ve çocuğun gerekli tıbbi tetkiklerden geçmesi şartı aranmaktadır.

Öğrenim yılına başlama ödeneği için ailelerin okul çağında yani 6-18 yaş aralığında (eğer çocuk genel ya da teknik eğitimdeyse ya da engelliyse 25 yaşından küçük) çocuk sahibi olması gerekmektedir. Ebeveyn izni ödeneği için ise ebeveynin 6 yaşından küçük çocuğu için aile ödeneği alıyor olması ve çocuğunun doğum anında Lüksemburg'da çalışıyor olması gerekmektedir. Ayrıca, normal çalışma zamanının yarısından fazlasını çocuğunun bakımı için tahsis etmesi, ebeveyn izni öncesi 12 aylık süreçte aynı işverenin yanında çalışmış olması ve sağlık sigortası kapsamında yer alması da bu ödenek için aranan diğer şartlardır.

Asgari gelir teminatı, 25 yaş ve üstü çocuk için gelir testi sonucuna göre aylık aile gelirinin bir ebeveyn için 1.401,18 avroyu (çift için 2.101,80 avro) ve kapsamdaki her bir çocuk için 127,37 avroyu aşmıyor olması halinde verilmektedir. Özel ödenek, ihtiyaç içinde olan ailelerin geçim masraflarına yardımcı olmak amacıyla gelir testi sonucuna göre yıllık aile gelirinin tek bir ebeveyn için 24.026,80 avroyu (çift için 36.040,33 avroyu) ve ilave her bir aile ferdi için ise 7.208,07 avroyu geçmemesi halinde verilmektedir.

Aile yardımı olarak verilen ödeneklerin miktarlarına gelince, 1 Ağustos 2016 sonrası yararlanma şartlarını taşıyan her bir çocuk için 265 avro tutarında aile ödeneği verilmektedir. Bu tarihten öncekiler için ise bir çocuk için 265 avro, iki çocuk için 594,48 avro, üç çocuk için 1.033,38 avro, dört çocuk için 1.472,08 avro ve beş çocuk için 1.910,80 avro ödeme yapılmaktadır. Aynı ödenek altında 6-11 yaş grubundaki çocuklar için 20'er avro, 12 ve üstü çocuklar için ise 50'er avro daha verilmektedir. Ciddi engelli çocuklar için verilen ek ödenek tutarı ise aylık 200 avrodur. Doğum öncesi, doğum ve doğum sonrası ödeneği, 580,03'lük üç ayrı taksit şeklinde ödenmektedir. Öğrenim yılına başlama ödeneği olarak 6-11 yaş grubundaki her bir çocuk için 115 avro, 12 yaş ve üstü her bir çocuk için ise 235 avro verilmektedir.

Ebeveyn izni ödeneği için ailelerin daha önceki çalışma süreleri ve istihdam statülerine göre tercih yapma şansları bulunmaktadır. Buna göre, tam zamanlı çalışan işçiler (haftada 40 saat ve üzeri çalışanlar) ebeveyn izni süresi öncesi 12 aylık süreçte aldıkları ortalama aylığın %100'ünü 6 aya kadar, %50'sini 12 aya kadar, 20 aylık süreçte %100'ünü 4 aya kadar

ya da %100'ünü 20 aya kadar haftada bir gün olmak üzere alabilirler. Yarı zamanlı çalışan işçiler (haftada en az 20 saat çalışanlar) ise ebeveyn izni süresi öncesi 12 aylık süreçte aldıkları ortalama aylığın %100'ünü 6 aya kadar veya %50'sini 12 aya kadar alabilirler. Diğer çalışanlar ve çıraklara, ebeveyn izni süresi öncesi 12 aylık süreçte aldıkları ortalama aylığın %100'ü 6 aya kadar verilir. Tam zamanlı çalışan işçilere verilen aylık ebeveyn izni ödeneğinin asgari tutarı, yasal asgari ücretin altında olamaz. Azami tutarı ise asgari ücretin 5/3'ünü geçemez. Bu tutarlar yarı zamanlı çalışanlar için düşürülerek uygulanır.

Asgari gelir teminatı olarak aileye, aylık asgari gelir teminatı tutarı ile aylık asgari gelir teminatının %130'u ve brüt aylık aile geliri arasındaki farktan en düşük olanı ödenir. Aylık asgari gelir teminat düzeyi, tek ebeveyn için 1.401,18 avro (çift için 2.101,80 avro) ve kapsamdaki her bir çocuk için 127,37 avrodur. Ayrıca, kira yardımı olarak da asgari gelir desteğinin %10'u ile 123,94 avrodan hangisi düşükse o verilir. Özel ödenek kapsamında ebeveynlerden birine yıllık 1.320 avro ve diğer her bir aile ferdi için ise 330 avro verilir. Toplamda aileye ödenen miktar 2.640 avroyu geçemez. Ödenekler, hayat pahalılığına göre her yıl güncellenir.

21. Macaristan

Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığı, çalışanları, çalışan ve yaşlılık aylığı almakta olan çalışanları, el sanatları ve tarım kooperatifi üyelerini, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları, mesleki eğitim okullarında eğitim gören çırakları, yurtdışında çalışanları, sanatçıları, avukatları, noterleri, din adamlarını, işsizlik maaşı almakta olanları, aile yardımı ve çocuk bakım yardımı almakta olanları kapsamaktadır. Zorunlu sigorta kapsamında olmayan kişiler bağımsız tarım işçiliği yapanlar da dahil olmak üzere isteğe bağlı olarak sisteme katılabilmektedirler. Ayrıca bireysel emeklilik sisteminden de yararlanmak mümkündür.

Yaşlılık aylığından yararlanabilmek için kadınlar ve erkeklerde 63,5 yaşını doldurmuş olmak ve en az 20 yıl prim ödemiş olmak gerekmektedir. Bu koşul 2022 yılında kademeli şekilde 65 yaş olacaktır. Ağır ve sağlık açısından zararlı işlerde çalışanlar için erkeklerde 60 yaşını doldurmuş ve 10 yıl bu işlerde çalışmış olmak; kadınlarda ise 60 yaşını doldurmak ve 8 yıl bu işlerde çalışmış olmak yeterli olmaktadır. Bu tür işlerde çalışanlar için, erkeklerde her 5 yıllık hizmet süresi için emeklilik yaşı 1 yıl öne gelmekte, kadınlar için ise her 4 yıllık hizmet süresi için emeklilik yaşı 1 yıl öne gelmektedir. Ayrıca kadınlar ve erkekler açısından 62 yaşını dolduran ve 15–19 yıl arasında hizmeti bulunan sigortalılar kısmi emeklilik hakkından yararlanabilmektedir.

Yaşlılık aylığı almakta olan kişiler çalışmaya devam edebilmektedir. Bireysel emeklilik sisteminde yaşlılık aylığı için yaş sınırı kadınlar ve erkekler için 62 olarak belirlenmiştir. Yaşlılık aylığının miktarı şöyle belirlenmektedir: İlk 10 yılda ödenmiş primlerin ortalaması aylığın %33'ünü oluşturmakta; daha sonra bu orana 11–25 yıl sigortalı olanlar için her yıl için %2 eklenmekte, 26–36 yıl için %1 eklenmekte, 37–40 yıl için %1,5 eklenmekte, 40 yıldan sonraki süreler için ise %2 eklenmektedir. 15 yıllık sigortalılık süresine sahip olanlar kısmi emekli olabilmektedir. 20 yıllık sigortalılığı olan bir kişi aylık olarak en düşük 28.500 Forint (1 avro=324 Forint) almaktadır. Emeklilik aylığının üst sınırı ise sigortalının ödemiş olduğu primlerin ortalamasına eşit olmaktadır

Maluliyet Sigortası

Kazaya bağlı olmayarak hak kazanılmış maluliyet aylığı için sigortalının 22 yaşından küçük olması halinde en az 2 yıl sigortalı olması gerekmektedir. Bu süre 55 yaşındaki bir sigortalı için 20 yıl sigortalılık süresine kadar çıkabilmektedir. Kazaya bağlı olarak hak kazanılacak maluliyet aylığında ise sigortalılık süresi aranmamaktadır.

Ödenecek maluliyet aylığı, maluliyetin derecesine göre değişmektedir. Buna göre maluliyet aylıkları 3 grupta toplanmaktadır. %100 işgücü kaybına uğramış ve sürekli bakıma ihtiyaç duyanlar birinci grubu, %100 işgücü kaybına uğramış fakat sürekli bakıma ihtiyaç duymayanlar ikinci grubu ve en az %67 işgücü kaybına uğramış olanlar ise üçüncü grubu oluşturmaktadır. İşgücü kaybının derecesine ulusal sağlık kurulu karar vermektedir. Maluliyet aylığı, kişi yaşlılık aylığı almaya hak kazandığında yaşlılık aylığı ile değiştirilmektedir. 18–25 yaş arasında olan ve çalışma gücünün %100'ünü kaybetmiş kişilere yıllık maluliyet ödeneği ödenmektedir.

Hastalık veya kaza sonucu çalışma kapasitesi azalmış olan kişilerin iş hayatına geri döndürülmesi amacı doğrultusunda malullük yardımları alanların bir kısmı rehabilitasyon yardımına yönlendirilmiştir. Buna istinaden çalışma kapasitesi %60 ve altında olan kişilere, son 5 yıl içinde 1.095 prim ödeme günü olanlara maksimum 3 yıllığına yönelik rehabilitasyon yardımı adı altında bir uygulamaya gidilmiştir. Rehabilitasyon yardımları kişinin çalışma kapasitesi kaybına göre oranlanarak değişkenlik göstermektedir.

Dul ve Yetim Aylıkları

Dul ve yetim aylıkları, kişi öldüğünde yaşlılık aylığı almaya hak kazanmışsa ya da malullük için gerekli niteliklere sahipse bağlanmaktadır. Aylığı alabilecek kişiler: geride kalan dul eş, boşanmış eş, ölen kişiyle beraber yaşamakta olan kişiler, 16 yaşından küçük çocuklar (tam zamanlı öğrenciler için bu yaş sınırı 25'tir, çocuk engelli ise yaş sınırı yoktur), geride kalan eşin çocukları, ölen kişinin kız ve erkek kardeşleri, torunları, bakmakla yükümlü olduğu engelli ya da 65 yaş üzeri anne ve babası, ölen kişiyi en az 10 seneden beri evlatlık edinmiş olan ebeveynleridir.

Ayrıca geride kalan kişilere geçici aylık da bağlanabilmektedir. Geçici aylığa hak kazana bilecek kişiler ise: geride kalan kişiden çocuğu olan ya da en az 5 yıl evli kalmış veya beraber yaşamış olan kişilerden emeklilik yaşını geçmiş olanlar, en az bir yıl beraber yaşamış ve çocuğu olan kişiler ya da çocuğu olmamakla beraber en az 10 yıl beraber yaşamış kişiler, geride kalan eşlerden 1 yıldan fazla süredir boşanmış ya da ayrılmış olup da nafaka alanlardır. Geçici aylık, geride kalan kişinin yaşlılık aylığı almak için gerekli olan yaş sınırından büyük olması halinde, engelli olması halinde ya da 2 tane yetim aylığı almak için uygun koşulları sağlayan bakmakla yükümlü olduğu çocuğu bulunması halinde sürekli aylığa çevrilir.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına kooperatif üyeleri, endüstriyel olarak eğitilmekte olan çıraklar, esnaf ve sanatkarlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, bağımsız tarım çalışanları, sanatçılar, avukatlar ve işsizlik maaşı almakta olan kişiler girmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası için sigortalılık süresi aranmamaktadır. İş dışında işyerine gidiş gelişlerde ortaya çıkabilecek kazalar da kapsam dâhilindedir. Meslek hastalıkları yardımları ise, Ulusal Sağlık Sigortası Fonu'nun belirleyeceği kriterlere göre ödenmektedir.

Hastalık ve Analık Yardımları

Hastalık yardımları, çalışanlara, kooperatif üyelerine, endüstriyel olarak eğitilmekte olan çıraklara, esnaf ve sanatkarlara, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara, bağımsız tarım çalışanlarına, sanatçılara, avukatlara ve işsizlik maaşı almakta olan kişilere yapılmaktadır. Analık yardımları ise, doğumdan önceki son 2 yıl içinde en az 180 gün çalışmış olan kadınlara yapılmaktadır. Bunun yanında çeşitli şartlar dahilinde sağlık yardımları da yapılabilmektedir.

Hastalık yardımları, kişinin hastalık durumundan dolayı çalışmamasının başlangıcındaki ilk 3 gün içinde yapılmaktadır. Çalışmama durumu kanuni olarak belirlenmeli ve belgelendirilmeli; kişi ayrıca periyodik olarak muayene olmalıdır. Analık sigortasında ise kişinin çalışmayı bırakmasından sonra 42 gün içinde doğumun gerçekleşmiş olması şartı aranmaktadır. Kişi aynı zamanda hastalık yardımı da alıyorsa bu süre 28 güne düşmektedir. Çocuk bakım yardımı için ise doğumdan önceki son 2 yıl içinde en az 180 gün çalışmış olmak gerekmektedir. Ayrıca çocuk, çocuk bakım yardımı alacak aileyle yaşamalı ve ebeveyninden birinin çocuğun bakımını üstlenmek amacıyla evde kalması gerekmektedir. Çocuk bakım yardımı alabilmek için asgari bir sigortalılık süresi aranmaktadır.

Aile Yardımları

Aile yardımları, Macaristan vatandaşlarına, vatandaş olmayıp Macaristan'da ikamet edenlere, göçmen işçiler ve mültecilere, evlat edinmiş ailelere ve koruyucu ailelere verilmektedir. Aile yardımları, 16 yaşından küçük çocukları (tam zamanlı öğrenci olması halinde 23 yaş) olan ailelere yapılmaktadır. Çocuklarına bakmak için işlerinden ayrı kalan ve 3 yaşından küçük (çocuk engelliyse 10 yaş) çocukları olan ailelere evde çocuk bakım yardımı ödenmektedir. Bu yardım ikiz çocuk olması halinde okul çağına kadar ödenebilmektedir. En küçüğü 3 ve 8 yaş aralığında olmak kaydıyla 3 ya da daha fazla çocuğu olan ailelere çocuk bakım yardımı yapılmaktadır. Bu yardımların yanında çeşitli şartları sağlamak kaydıyla doğum yardımı, ailenin belli bir gelirin altında gelir etmesi durumunda bakım yardımı, düzenli çocuk koruma yardımı ve düzenli olmayan çocuk koruma yardımı ödenmektedir.

Sağlık Sigortası

Sağlık sigortasından yapılan yardımlar önleyici sağlık hizmetlerini, genel ve özel muayeneleri, basit diş muayenelerini, evde bakım hizmetlerini, medikal rehabilitasyonu, sanatoryum bakımlarını, ambulans giderlerini kapsamaktadır. İlaç ve cihazlar ücretsiz olarak sağlık sigortası kapsamında verilmektedir. İlaç yardımları, Ulusal Sağlık Sigorta Kurumu ile anlaşmalı servis sağlayıcıları tarafından temin edilmektedir.

İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortasının kapsamına çalışan ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar girmektedir. İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için sigortalının son 4 yıl içinde en az 365 gün prim yatırmış olması, iradesi dışında işsiz kalması, çalışmak ya da çalışmak için eğitim almak için hazır bir biçimde olması; bu şartların yanında yaşlılık, malullük ya da iş kazası aylığı almaması gerekmektedir.

Bunun yanında işsizlik sigortasından en az 180 gün maaş almış olan ve bu maaşı almak için gerekli niteliklerini kaybetmiş kişilerin işsiz kaldıkları zamandan itibaren son 4 yılda en az 200 gün prim yatırmaları ya da normal emeklilik yaşına 5 yıl kalmış olması durumunda ek bir işsizlik yardımı daha almaları mümkündür.

22. Malta

Malta Sosyal Güvenlik Sistemi

Malta'daki mevcut emeklilik sistemi, 1 Ocak 1987 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu'na dayanmaktadır. Kanun, iki temel sigorta programı (primli ve primsiz program) sunmaktadır. Primli sistemde, hak kazanmanın temel şartı, belirli prim ödeme koşullarının karşılanmasıdır. Primsiz programda ise temel gereklilik, gelir testi şartlarının sağlanmasıdır. Primli sistem Malta toplumunun tüm katmanlarını kapsadığından geneldir. Bu program dâhilinde çalışanlar, serbest meslek sahipleri ve kendi adına çalışanlar Sosyal Güvenlik Kanunu'nun öngördüğü haftalık prim tutarının ödenmesi yoluyla sosyal sigorta haklarından yararlanmaktadır.

Aile, Çocuk Hakları ve Sosyal Dayanışma Bakanlığı, (<https://family.gov.mt/>) genel olarak sistemin işleyişinden sorumludur. Bakanlığın birimi olarak Sosyal Güvenlik Dairesi (<https://socialsecurity.gov.mt/>) tüm sigorta hizmetlerini yürütür. İç Gelir Komiserliği ise sosyal güvenlik (<https://cfr.gov.mt/>) primlerini toplar.

16 ve üstü yaş grubundaki ülkede ikamet eden kişiler, yabancı işverenler tarafından Malta'da bir iş için çalıştırılan vatandaşlar, belirli bir çalışma programındaki öğrenciler sosyal güvenlik kapsamındadır. Ücretsiz çalışan evli kişiler, tam zamanlı öğrenciler ve 65 yaş üzerindeki yaşlılar hariç tutulmuşlardır. Bu planda, istihdam edilen herkesi kapsayabilmek için farklı prim tür ve oranları mevcuttur. Öncelikle istihdam edilen kişiler "Sınıf Bir" primlerini öderken, kendi başına çalışanlar "Sınıf İki" primleri öderler.

Sınıf Bir primleri, Malta'da bir hizmet sözleşmesi altında çalışan herhangi bir kişinin sigortalı olarak istihdam edildiği ve prim ödenmesine tabi olduğu anlamına gelir. Bu kişiler için, üçlü bir prim ödenir: Sigortalı, İşveren ve Devlet, temel maaşın yüzde 10'unu ayrı ayrı prim olarak öderler; işverene bağlı olarak çalışanların kapsamdaki toplam kazançlarının %10'u prim olarak ödenir. (Eğer sigortalı 18 yaşından küçükse haftalık 6,62 avro prim olarak ödenmektedir.) Haftalık asgari prim tutarı sigortalı 18 yaş ve üstüdeyse 17.25 avro'dur. Haftalık azami prim ise 1 Ocak 1962'den önce doğanlar için 34.94 avro, 1 Ocak 1962'den sonra doğanlar için 45.58 avro'dur

Sınıf İki primleri Devlet ve serbest meslek sahibi kişiler tarafından eşit olarak paylaşılır; bu sayede serbest meslek sahipleri yüzde 15, Devlet ise çalışanlar için aynı tavana tabi olan yıllık gelirlerinin yüzde 7,5'ini öderler. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar net gelirlerine bağlı olarak haftalık 29,41 ile 68,37 avro arasında prim ödemektedirler. Kiralar, yatırımlar veya diğer gelirlerden gelir alan kişiler ve çiftçiler için farklı oranlar uygulanır. Yukarıda sayılan tutarların aynısı işveren payı olarak ayrıca ödenir.

Devlet toplam fon kaynağının %50'sini sağlamaktadır. Bu finansman yöntemi genel olarak diğer sosyal güvenlik yardımları için de geçerli olmaktadır. Primleri hesaplamak için kullanılan maksimum yıllık kazanç 2018 yılında 1 Ocak 1962'den önce doğan kişiler için 18.167,00 avrodur; 1 Ocak 1962 tarihinde veya sonrasında doğan kişiler için ise 23.701,00 avrodur. Asgari haftalık asgari ücret 172,51 avrodur. Sigortalı kişinin primleri ayrıca hastalık, iş kazası ve işsizlik yardımlarını da finanse eder.

Yaşlılık Sigortası

Yerleşik Malta vatandaşları ve eşleri, Avrupa Sosyal Şartı kapsamındaki Malta vatandaşları ve Avrupa Birliği vatandaşları ve diğer bazı ülke vatandaşları kapsamdadır. Ücretsiz çalışan evli kişiler, tam zamanlı öğrenciler ve 65 yaş üzerindeki yaşlılar hariç tutulmuşlardır.

Aralık 2006'da bir dizi reform yapılmıştır. Reformda açıklanan ana değişikliklerden biri yasal emeklilik yaşındaki değişikliklerle ilgilidir. Reformdan önce, emeklilik yaşı kadınlar için 60, erkekler için 61'di. Reformun uygulanmasının ardından, 1 Ocak 1962 ve sonrasında doğanlar için emeklilik yaşı 65 yıla çıkarılmış, ancak bir takım şartlar getirilmiştir. (Buna göre 31 Aralık 1951 ya da öncesinde doğan bir kişi için emeklilik yaşı erkek ise 61, kadın ise 60; 1952 - 1955 takvim yılları arasında doğan bir kişi için, emeklilik yaşı 62 olacaktır; 1956 ile 1958 arasında doğanlar için emeklilik yaşı 63, 1959-1961 arasında doğanlar için emeklilik yaşı 64 olacaktır.) Ayrıca bu aylık için; yıllık ortalama en az 20 hafta olmak üzere, 156 haftalık prim ödemesinin bulunması gerekmekte ve her bir çocuk için sigortalı kişi 2 yıl (özürlü çocuk için 4 yıl) kazanmaktadır. Bu yıllar ebeveyn arasında paylaşılabilir.

Sürdürülebilirlik açısından, 2016'dan beri benimsenen önlemler, emeklileri yasal olarak emeklilik yaşının ötesinde işgücü piyasasında aktif kalmaya teşvik etmek ve zaman içinde nesiller boyunca katkılar ve faydalar arasında adil bir denge sağlanmasını sağlamak için tasarlanmıştır. Ayrıca özel sektörde çalışanların istihdamda kalmasını tercih eden çalışanlar, artık emeklilik maaşlarını erteleme seçeneğine sahip olmuşlardır. Emekli maaşını ertelemeyi tercih edenler ne kadar süre çalıştıklarına bağlı olarak, emeklilik maaşlarında yıllık yüzde bir artış elde etmektedirler. (Emeklilik maaşının 4 yıl boyunca ertelenmesi durumunda maksimum% 23).

Yaşlılık aylıkları Kazanca Bağlı Yaşlılık Aylığı ve Sabit oranlı yaşlılık aylığı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kazanca Bağlı Yaşlılık Aylığı açısından en az 156 haftalık ödenmiş priminin olması gereklidir. Sigortalı 1961 ya da daha erken bir tarihte doğmuşsa, 35 yıl, 1962- 1968 yılları arasında doğmuşsa 40 yıl, 1969 veya daha sonra doğmuşsa 41 yıl boyunca yıllık ortalama en az 50 haftalık ödenmiş ya da ödenecek primin olması halinde emekli aylığına hak kazanır. Ayrıca emeklilikten önce 10 yıl boyunca gelir getiren bir işte çalışmış olması gerekir.

Sigortalı olarak çalışan kişiler için emeklilik tarihinden önceki son 10 yıldaki (1952 ila 1955 doğumlu kişiler için 11 yıl, 1956 ila 1958 doğumlu insanlar için 12 yıl, 1959-1961 doğumlu kişiler için 13 yıl, 1962- 1968 doğumlu olanlar için emeklilikten önceki 40 yıl içinde herhangi bir on yıl içinde kazanılan en yüksek temel maaşların ortalaması veya 1969 ve sonrası doğmuş olanlar için emeklilikten önceki 41 yıl boyunca kazanılan en yüksek temel kazançların ortalaması) ardışık en iyi üç yılda elde edilen yıllık ortalama kazancının % 66,7 sine kadarki kısmı kişilere emekli aylığı olarak ödenir.

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için, son 10 yıl içinde (1952-1955 doğumlu kişiler için 11 yıl; 1956-1958 doğumlu kişiler için 12 yıl; 1959-1961 doğumlu kişiler için 13 yıl; 1962 doğumlu kişiler için 10 yıl veya sonra) beyan edilen yıllık

ortalama net kazançlarının % 66.7 sine kadarki kısmı emekli aylığı olarak kişilere bağlanır.

Kısmi emekli aylığı ise sigortalı kazanca bağlı yaşlılık aylığı için yaş gereksinimini karşılıyor ve en az 156 haftalık ücretli prime sahipse ve yıllık ortalama en az 15 hafta prim ödenmiş olmasına karşın yıllık ödenmiş primleri 50 haftadan az ise kısmi emeklilik aylığından faydalanabilir. Tam aylığın belli bir yüzdesi ödenen primlere bağlı olarak kişilere kısmi emekli aylığı olarak ödenir.

Emekli maaşı 65 yaşına kadar ertelenebilir. Sigortalı, kazanca bağlı veya sabit oranlı yaşlılık aylığını almaya hak kazanırsa, en yüksek miktardaki yaşlılık aylığı ödenir. Kazanca bağlı yaşlılık aylığı yurtdışında ödenebilir. Erken yaşlılık aylığı yaşı 61'dir. Ancak; 1 Ocak 1962 ve sonrasında doğanların 18 yaşından itibaren 2.080 haftalık prim ödemesinde bulunmuş olmaları gerekmektedir.

1952 ve 1961 yılları arasında doğanların ise 18 yaşından itibaren (eğer 5 Mayıs 1958 tarihinden sonra doğmuş ise 19) 1.820 haftalık prim ödemesinde bulunmuş olmaları gerekmektedir. 1952 ile 1961 arasında doğan sigortalı bir ebeveyn için (evlat edinen ebeveynler dâhil), üç çocuk için 6 yaşına kadar çocuk başına çocuk borçlanması olarak iki yıllık prim ödemesi yapılabilir; dördüncü çocuktan itibaren ise ebeveynin en az bir yıl süreyle işe dönmesi şartıyla bir yıllık prim ödemesi yatırılabilir. Engelli çocuklar için ise 10 yaşına kadar her çocuk için 4 yıllık prim yatırılabilir. 1962 ve sonrasında doğan sigortalı bir ebeveyn için (evlat edinen ebeveynler dâhil), üç çocuk için 6 yaşına kadar çocuk başına 4 yıllık prim ödemesi yapılabilir; dördüncü çocuktan itibaren ise ebeveynin en az iki yıl süreyle işe dönmesi şartıyla bir yıllık prim ödemesi yapılabilir. Engelli çocuklar için ise 10 yaşına kadar her çocuk için 4 yıllık prim ödemesi yapılabilir. Çocuk borçlanması yapabilmek için ebeveynlerin çocukların yasal velayetine sahip olmaları gerekir. Borçlanılan süreler ebeveynler arasında paylaşılabilir.

Öğrenim görmek amacıyla işten ayrılanların primleri arasında boşluk doğması hâlinde 1952-1961 arasında doğan sigortalı bir kişi için, çalışma seviyesine bağlı olarak bir ila altı aylık primler, 1962 veya sonrasında doğan sigortalı bir kişi için, çalışma seviyesine bağlı olarak bir ila 12 aylık primleri borçlanmak suretiyle ödenebilir. Ayrıca hastalık, işsizlik, dulluk ve sakatlık süreleri için de borçlanma yapılabilir.

Sabit oranlı yaşlılık aylığı asgari emekli aylığını temsil etmektedir. Kişi 1952'den önce doğmuşsa, 61 yaşında (erkek) veya 60 yaşında (kadın); 1952-1955 arasında doğmuşsa 62 yaşında; 1956 ile 1958 arasında doğmuşsa 63 yaşında; 1959-1961 arasında doğmuşsa 64 yaşında; 1962 veya daha sonra doğmuşsa 65 yaşında olanlar ve 1979'dan önce sigortalı olanlardan işveren tarafından sağlanan veya tasarruf hesabı üzerinden aylık alması ("hizmet emekli maaşı") ve düşük bir aylık alması halinde ödenir. Sigortalıların medeni durumuna ve yıllık ortalama haftalık primlerine bağlı olarak haftalık 101.04 ila 150.40 avro ödenir.

Primsiz emeklilik aylığı (gelir testi sonucu) ise sigortalı kişinin toplam geliri ile mal varlıkları, yasa ile belirlenen asgari eşikleri aşmazsa ödenir. Yurtdışında ödenmez. Gelir testine göre kişinin yıllık varlıkları toplamı bekâr ise 14.000 avroyu evli ise 23.300 avroyu

geçmemesi gerekir. Haftada 110.46 avro tek bir kişiye, haftada 143.23 avro ise evli bir çifte ödenir.

Malta ya da Gozo adalarında yaşayan, 75 yaş üzeri vatandaşlar için de yaşlı vatandaş aylığı ödenir. Yıllık 300 avro götürü ödeme yapılır; ilk yıl için tutar 75. doğum gününden yılsonuna kadar derecelendirilir.

Maluliyet Sigortası

Kazanca bağlı maluliyet aylığı, sigortalının tamamen ya da geçici olarak tam zamanlı ya da yarı zamanlı işlerde çalışma yeterliliği ölçüsünde değerlendirilir. (En az %90 iş görmemezlik oranı halinde) İşverene bağlı olarak ya da kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalının en az 250 haftalık sigorta ödemesinin bulunması gerekmektedir. Yıllık olarak ortalama en az 20 haftalık ödenmiş ya da borçlanılmış sigortasının bulunması gerekmektedir. Sigortalının hak iddia etmesinden önce en az 12 aydır bir işverene bağlı olarak ya da kendi hesabına düzenli yarı zamanlı olarak ya da devamlı tam zamanlı olarak çalışmış olması gerekmektedir. Sigortalı kişi her bir çocuk için 2 yıl (özürlü çocuk için 4 yıl) kazanmaktadır. Bu yıllar ebeveyn arasında paylaşılabilir.

Asgari haftalık maluliyet maaşı bekârlar için 100,61 avro, evliler için 106.54 avrodur. Haftalık azami emeklilik maaşı ise bekar kişiler için 106.54 avro ve evli kişiler için 144 avrodur. Özürlülük derecesine bağlı olarak haftada 16,00-71,19 avro kısmi maluliyet ödemesi yapılmaktadır. Yıllık aidatların yıllık ortalamasına bağlı olarak, tam ya da kısmi maluliyet emekli maaşının bir yüzdesi kısmi emekli aylığı olarak ödenir.

Primsiz maluliyet aylığı açısından ise kişi 16 yaş veya üstü olmalı, ancak normal emeklilik yaşından küçük olmalıdır. Bu ödeme türünde engellik total maluliyet, ciddi maluliyet ve artırılmış ciddi maluliyet olarak üçe ayrılmaktadır. Ayrıca 14 yaş ve üstü görme engelliler için primsiz görme engelli aylığı bağlanır. Aynı evde yaşayan engelli bir aile yakınına tam zamanlı bakan ve emeklilik yaşına henüz gelmemiş olanlara gelir testi sonucu yıllık kazancı 14.000 avroyu aşmaması halinde bakıcı yardımı ödenir. Bu ödemeler yurtdışında ödenmez. Sigortalı kazanca bağlı ya da sabit oranlı maluliyet aylığı almaya hak kazanırsa, en yüksek miktardaki sakatlık maaşını ödenir.

Dul ve Yetim Aylıkları

Kazanca bağlı dul ve yetim aylığı bağlanabilmesi için dul erkek ya da kadının ölmüş eşinin 19 yaşından itibaren en az 156 haftalık, yıllık ortalama en az 50 haftalık sigorta ödemesinin ya da borçlanmasının bulunması gerekmektedir. Sigortalının ölümü bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ise ölen kişi adına en az bir hafta prim yatırılmış olması gerekir. Ölen sigortalı sabit oranlı dul aylığı almaya da hak kazanıyorsa en yüksek aylık bağlanır. Dul kalan eşin 18 yaşından küçük çocuğu (dul eş çalışıyorsa 16) bulunması halinde ek ödeme yapılır. Sabit oranlı dul aylığı yurt dışında da ödenebilir.

Sigortalı ölüm tarihinde en az 156 hafta prim ödemişse ve yıllık ortalama en az 15 hafta primi varsa kısmi aylığa hak kazanabilmektedir. Dul kalanların aylığı yeniden evlenme halinde kesilir. Kazanca bağlı dul ve yetim aylığı yurtdışında ödenebilir. Sigortalının

emekliliğinden ya da ölümünden önceki 11 yıl içinde arka arkaya geçen en iyi üç yılın ortalama yıllık kazancının % 55,6'sına kadar; sigortalının kendi adına bağımsız çalışması durumunda emekliliğinden ya da ölümünden önceki 11 yıldaki en iyi ardışık 10 yılın ortalama yıllık kazancının % 55,6'sı kalan eşe Dul aylığı olarak ödenir.

Emeklilik yaşındaki ölen sigortalının veya 19 yaşından itibaren yıllık en az 50 haftalık prim ödemesi ve ölüm tarihinde en az 156 hafta prim ödemesi olan sigortalının eşine sabit oranlı dul aylığı bağlanır. Sigortalının ölümü bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ise ölen kişinin en az bir hafta primi olması halinde eşine dul aylığı bağlanabilir. Eğer dul kalan eş sigortalıdan dolayı kazanca bağlı dul aylığına da hak kazanırsa, aylıklardan yüksek olanı bağlanır. Ölen sigortalının yıllık ortalama 20 hafta prim ödemesi var ise kısmi aylıktan faydalanır. Dul kalan eşin 18 yaşından küçük çocuğu (dul eş çalışıyorsa 16) bulunması halinde ek ödeme yapılır. Sabit oranlı dul aylığı yurt dışında da ödenebilir.

Dul kalan eşe, haftalık 134.64 avro sabit oranlı dul aylığı ödemesi yapılır. Yıllık ödenen ortalama haftalık prim ödemelerine göre 101.04 avrodan 126.24 avroya kadar değişen tutarlarda kısmi sabit aylık ödemesi yapılır. Dul kalan eş çalışıyorsa her bir çocuk için haftalık 4.54 avro ek ödeme yapılır. Dul kalan eş çalışmıyorsa haftalık 9.32 avro ödeme yapılır.

Yetim aylığı 16 yaşından küçük yetim çocuklara ödenir. (Çalışmaması halinde 22 yaşına kadar ödenir.) En az bir ebeveynin sigortalı olması ve ölümünden önce en az 1 haftalık priminin ödenmiş olması gerekmektedir. Yetim aylıkları da yurt dışında ödenebilmektedir. Kimsesiz çocuklar için 16 yaşından küçükse haftalık 60,94 avro, 16–21 yaş arasında ise 103,28 avro ödenmektedir. Eğer yetim çocuk çalışıyorsa ve haftalık kazancı yasal haftalık kazancın altında ise yardım, yetimin haftalık kazancının toplamı yasal haftalık asgari ücrete eşitlenecek şekilde düşürülür. (172,51 avro) Ödeme tutarları diğer bütün ödemelerde olduğu gibi fiyatlar genel düzeyindeki artışlara göre her yıl yeniden belirlenmektedir.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası yararlanmalarından faydalanmak için sigortalı kişinin en az 1 haftalık sigorta ödemesinin bulunması gerekmektedir. Geçici iş göremezlik yardımı, iş göremezliğin dördüncü gününden itibaren 12 aya kadar ödenmektedir. Boşanmış ya da evli olup eşi çalışmayanlara günlük 30.77 avro, diğer sigortalılar için de günlük 23.26 avro ödeme yapılır.

Sürekli iş göremezlik yardımı almak için iş göremezlik oranının en az %90 olması gerekmektedir. Sürekli iş göremezlik yardımı için ödenmiş ya da borçlanılmış prim gün sayısı gözetilmeksizin ödenmektedir. Bu yardım önceden herhangi bir yerel servisten aylık bağlanmış olup olmaması, sigortalının evli ya da bağımlı eşinin olup olmamasına göre değişmektedir.

Ödemeler haftada 73.07 avro ile 133.94 avro arasında değişmektedir. % 20 ile % 89 arasında maluliyeti olanlara derecesine bağlı olarak haftada 16,00-71,19 avro ödenmektedir. %1 ile %19 arasında iş göremezlik derecesine sahip olanlara derecesine

bağlı olarak 246.93 avro ile 4.690.60 avro tutarında toplu bir ödeme yapılır. Yardımlar ücretlerdeki ve fiyatlardaki artışlara göre yeniden düzenlenmektedir.

Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık yardımına hak kazanabilmek için sigortalının en az 50 haftalık sigorta ödemesi bulunması ve son iki yıl içinde en az 20 haftalık prim ödemesinin ya da borçlanmasının bulunması gerekmektedir. 2 yıl boyunca yararlanılan toplam hastalık yardımı gün sayısının 468'i geçmemesi gerekmektedir. Yardım alınacak olan toplam gün sayısının kişinin sisteme ilk kaydolmasından bu yana toplam prim ödediği gün sayısını geçmemesi gerekmektedir. Hastalık yardımı boşanmış ya da eşi çalışmayan ya da çocuklu bekâr ebeveyne günlük 20,51 avro diğer kişiler için ise 12,28 avro olarak ödenir. Hastalık yardımı iş göremezlik durumunun dördüncü gününden yılda 156 güne kadar, eğer kişi büyük bir ameliyat geçirirse, ciddi bir yaralanmaya maruz kalırsa (işe bağlı olmayan) veya işe devam etmeden önce uzun süreli tedavi gerektiren ciddi bir hastalığı varsa, yılda 312 güne kadar ödenir.

Analık yardımı Malta'da yaşayan vatandaşlar, AB vatandaşları ve Malta'da geçerli olan Avrupa Sosyal Sözleşmesi ile korunan vatandaşlar için geçerlidir. İstihdam ve Endüstri İlişkileri Kanunu'na göre analık izninin 14 haftası için kazançlarının %100'ünün işveren tarafından ödenmesi gerekmektedir. Analık yardımını 14 hafta için 92.02 avro olarak ödenmektedir. (Doğumdan sonra en az 5 hafta olmalıdır.) Dört hafta boyunca anne işten ayrılış ödemesi olarak hafta da 172.51 avro ödeme yapılır.

Aile Yardımları

Çocuk yardımı 16 yaşından küçük çocuğu olan ailelere ödenir. Eğer çocuk 21 yaşından küçük, herhangi bir sosyal yardım almıyorsa, işsiz olarak kayıtlı değilse, eğitim harcı almıyorsa ve çalışmıyorsa da ödenir. Gelir testi sonucuna göre ödenir. Bir çocuk için ödenecek yardım 24.924 avro ile ebeveynlerin birleştirilmiş gelirinin %6'sı arasındaki fark üzerinden hesaplanarak bulunur. Her bir çocuk için %6 arttırılır. Eğer hanehalkı geliri 24.924 avroyu geçerse, haftalık 8.66 avroluk sabit yardım ödenir.

Üvey çocuklar ya da bir enstitünün gözetiminde bulunan çocuklar için yetkili organ tarafından sertifika verilmiş olması halinde her bir çocuk için ailelere ödeme yapılır. Haftalık 100 avro ödenir. Ayrıca zihinsel ve fiziksel engeli bulunan çocukların hane halkına yardım yapılmaktadır. Tek şart çocuğun engelinden dolayı başka bir sosyal güvenlik aylığı alıyor olmamasıdır. Yardım 16 yaşında durdurulur. Görme engellilerde bu yaş 14'dür. Bu yaştan sonra diğer primsiz maluliyet aylıkları ile değiştirilebilir. Haftalık 20 avro ödenir.

Çalışma yardımı kapsamında aynı adreste yaşayan 23 yaşından küçük çocukları olan çalışan ebeveynlere gelir testine göre ödeme yapılır. Gelir testinde eşlerin her biri çalışan evli çiftler için yıllık hane halkı gelirlerinin 10.000 ila 24.000 avro arasında olması ve her bir eşin bireysel yıllık kazançlarının en az 3.000 avro olması gerekir. Ebeveynleri evli ve çalışan çocukların her biri için 190 avrodan 1200 avroya kadar, ebeveynleri evli ve tek bir ebeveyni çalışan çocukların her biri için 52 avrodan 350 avroya kadar ve ebeveynleri

bekâr ve çalışan çocukların her biri için 680 avrodan 1250 avroya kadar çalışma yardımı ödenir.

Sağlık Sigortası

Tıbbi yardımlar ve sağlık servisleri devlet hastanesi ve klinikleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Devlet hastaneleri, ilaç ve tıbbi cihazlar da dâhil olmak üzere, hastaya ücretsiz tedavi sağlamaktadır. Kamu birinci basamak hizmetleri ve ayakta tedavi ücretsizdir. Kronik bir hastalık tanısı konanlara ücretsiz ilaç verilir. Yatarak tedavi gören hastalıkların tedavileri, ayakta yapılan tedaviler, kronik hastalıkların tedavileri ve acil servisler ücretsizdir. Ayakta tedaviler sonucu verilen ilaçlar ve medikal ürünler, düşük gelir düzeyine sahip kişiler haricinde ücretlidir.

İşsizlik Sigortası

Bu hak bir işverene bağlı olarak çalışanları kapsamaktadır. Bunun haricinde kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları kapsamamaktadır. Sigortalının en az 50 haftalık sigorta ödemesinin bulunması, hak iddia etmesinden önceki 20 haftada sigorta ödemiş olması gerekmektedir. Sigortalının işsiz olarak kayıtlı olması ve çalışma yeterliliğine sahip bulunması gerekmektedir. İşsizlik gönüllü ise veya yanlış davranışın sonucuysa, altı ay boyunca hiçbir ücret ödenmez. Sigortalı gönüllü olarak bu yardımı almaktan kaçınılabilmekte ya da kişi bu yardımı suiistimal ederse yardım kesilmektedir. Bekâr bir ebeveyn veya eşi tam gün çalışmayan evli bir kişiye günde 12.44 avro ödenir; Diğer sigortalılar için günlük 8,13 avro ödenir. İşsizlik yardımı 156 güne kadar verilmektedir. Ancak bu süre, sigortalının sisteme ilk kaydından itibaren prim ödemediği toplam gün sayısından fazla olamamaktadır.

Mali yardım için başvuran kişinin mali durumunu ortaya koymaya yönelik gelir testi sonucu, ev halkının sorumluluğunu alan kişiye işsizlik sigortası ödemesi yerine “özel işsizlik yardımı” yapılabilmektedir. Özel işsizlik yardımı kapsamında ise bekâr bir ebeveyn veya eşi tam gün çalışmayan evli bir kişiye günde 20.89 avro; diğer sigortalılar için günlük 13,78 avro ödenir. Ayrıca 23 yaş ve üstünde çalışabilir durumda olup işsiz olan kişilere de gelir testi sonucuna göre işsizlik desteği yapılabilmektedir. (Gelir testi sonucu bekârlar için asgari varlık tutarı 14000 avrodan fazla, evliler için ise 23.300 avrodan fazla olmamalıdır.) İşsizlik yardımı haftada 104,38 avroya kadar ve her bir ek aile ferdi üye için artı 8,15 avro ödenir. Yardım, 104,38 avroyu aşan yatırımlardan elde edilen tüm yıllık gelirlere bağlı olarak azaltılır. Eğer kişinin haftalık geliri, haftalık işsizlik ödemesini aşarsa, işsizlik ödemesi kesilir.

Son üç yılda en az bir yıl boyunca sosyal yardım, işsizlik yardımı veya özel işsizlik yardımı almış olanlar, haftalık asgari ücret düzeyinde bir iş bulduklarında azaltılmış işsizlik yardımından faydalanabilirler. Azaltılmış işsizlik yardımı ise ilk yıl için (ikramiye hariç), son sosyal yardım ödeneğinin % 65'i ikinci yıl için % 45'i ve üçüncü yıl için % 25'i olarak ödenir.

23. Polonya

Polonya Sosyal Güvenlik Sistemi

1934 yılında kurulan Polonya Sosyal Güvenlik Kurumu (ZUS), bu tarihten önce var olan 5 adet sosyal güvenlik kurumunun birleşmesinden oluşmaktadır. Kamu kurumu niteliği taşıyan ZUS, tüzel kişiliğe sahiptir. Polonya'da 102 Numaralı ILO sözleşmesi kapsamında sayılan tüm sigorta kolları uygulanmaktadır. Bununla birlikte, ZUS'un sadece yaşlılık, malullük, ölüm, hastalık, analık, iş kazası meslek hastalığı kollarında hizmet üretmektedir.

İşsizlik sigortası, aile yardımları ve sosyal yardımları Polonya Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı tarafından yürütülmekte, sağlık sigortası ile Sağlık Sigortası Kurumu tarafından sağlanmaktadır. Tarım sektöründe çalışanların sosyal sigorta işlemleri ise KRUS adı altındaki diğer bir Kurum tarafından yürütülmektedir. Ancak sosyal güvenlik alanındaki tüm primler ZUS tarafından toplanmakta ve ilgili fonlar yine ZUS tarafından idare edilmektedir.

Yaşlılık Sigortası

1 Ocak 1999 tarihinde yeni emeklilik sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Bu nedenle 1999 yılından bu yana eski emeklilik sistemi ile birlikte 2 emeklilik rejimi paralel olarak uygulanmaktadır. Eski emeklilik rejimi 1 Ocak 1949'dan önce doğanlar için zorunlu iken, yeni emeklilik rejimi 31 Aralık 1968'den sonra doğanlar için zorunludur. Ekonomik olan aktif olan herkes sisteme dâhildir. İsteğe bağlı sigortalılık da mevcuttur. Bağımsız çiftçiler, asker ve polisler için özel sosyal güvenlik sistemleri mevcuttur.

Eski emeklilik rejimine göre kadınlar 60 yaş ve 20 yıl sigortalılık süresi ile erkekler ise 65 yaş ve 25 yıl sigortalılık süresi ile emekli aylığı almaya hak kazanmaktadır. Ayrıca kanuni emeklilik yaşından en çok 5 yıl önce erken emeklilik imkânı bulunmaktadır.

Ancak erken emeklilik halinde aylıklar asgari aylığın altında kalmaktadır. Ayrıca erken emeklilik kapsamında 31 Aralık 1953'ten önce doğan ve son olarak işçi statüsünde sigortalı olanla da bu haktan yararlanabilmektedirler.

Kanuni emeklilik yaşından en çok 5 yıl önce emekli olabilmek için;

1. Kadınlarda (55 yaş)

- En az 30 yıl sigortalılık süresi
- 20 yıl sigortalılık süresi ve maluliyet durumu

2. Erkeklerde (60 yaş)

- En az 35 yıllık sigortalılık süresi
- 25 yıllık sigortalılık süresi ve maluliyet durumu şartları aranmaktadır.

Son olarak maluller, maden işçileri, öğretmenler gibi özel durumlara haiz sigortalılar içinde kanuni emeklilik yaşından önce emekli olma hakkı bulunmaktadır.

Eski rejime göre yaşlılık aylıkları; %24 baz tutar, her prim ödenen yıl için bazın %1,3'ü ile her prim ödenmeyen yıl için bazın %0,7 toplamından hesaplanmaktadır 31 Aralık 1948'den sonra ve 1 Ocak 1969'dan önce doğanlar için 31 Aralık 1999 yılına kadar eski pay-as-you-go sistemi ile devam etme veya yeni sisteme katılma arasında seçim yapma hakkı verilmiştir.

Tablo: Polonya'da Çok Sütunlu Yapı

Rejime Katılım Kriteri	Zorunlu	Zorunlu	Gönüllü, Tamamlayıcı
Sosyal Amaç	Aylıkların Temel Kısmı	Aylıkların Temel Kısmı	Aylıkların Önemli Kısmı
Rejimin Yönetimi	Kamu	Özel	Özel
Finansman	Toplanan Primler	Fonlama	Fonlama
Aylık Hesap Yöntemi	Prim ve İndeksleme	Fonlanan Kapital	Fonlama

1 Ocak 2009'dan itibaren yaşlılık aylıklarında yeni emeklilik sistemine geçilmiş ve 31 Aralık 1948'den sonra doğanlar için bu sistem zorunlu hale getirilmiştir. Bu kapsamda yaşlılık aylığı alabilmek için kadınların 60 yaşını doldurmaları, erkeklerin 65 yaşını dolduran doldurmaları gerekmektedir.

Yeni emeklilik sisteminde aylık miktarları ile aktüeryal olarak ödenen primlerin yakın ilişkisi söz konusudur. Sistem erken emeklilik imkânlarını ortadan kaldırmaya yönelik olarak sigortalıları sistemde tutmaya teşvik edici mekanizmaları bünyesinde barındırmaktadır. Sistemde herhangi bir özel grup için tasarlanmış özel bir emeklilik opsiyonu bulunmamaktadır. ZUS emeklilik primlerinin %19,52-%7,30'luk kısmını ikinci sütun emeklilik fonlarına aktarmaktadır.

Yeni emeklilik sistemi 1 Ocak 1999'da 50 yaşını doldurmamış sigortalıları kapsamaktadır ve 30 yaşın altındaki sigortalılar için birinci ve ikinci sütuna katılım zorunludur. Yeni emeklilik sisteminde yaşlılık aylıkları; toplanan ve güncellenen primler ve güncellenen başlangıç tutarının toplamının, emeklilik yaşındaki kişilerin ay bazında ortalama yaşam beklentisi bölümü şeklinde hesaplanmaktadır.

Maluliyet Sigortası

Polonya sosyal güvenlik sisteminde maluliyet aylığı aşağıdaki şartların tamamını yerine getirenlere sunulmaktadır.

- Çalışamayan, gerekli olan primli ve primsiz dönemleri tamamlayanlar, (örneğin; aylık talebinden önce ya da iş göremezliğin ortaya çıkışından önceki 10 yıl boyunca en az 5 yıllık primli ve primsiz sigortalılık dönemini tamamlamış olanlar; bu durumda eğer çalışamama durumu 30 yaşından küçük yaşlarda ortaya çıkarsa, bu dönem sırasıyla 1 yıldan 4 yıla kadar kısaltılmaktadır.)

• Bu çalışmamama durumu belirli bir primli ve primsiz dönem süresince ortaya çıkmış olmalı ve en çok söz konusu dönemin kesilmesinden sonraki 18 aylık süreden sonra ortaya çıkmış olmalıdır. Bu durum, kadınlar için en az 20 yıl, erkekler için de en az 25 yıllık primli ve primsiz dönemi olan ve tamamen iş göremez olan sigortalılar için geçerli değildir.

Ancak maluliyet aylığının iş kazası ve meslek hastalığı durumunda ortaya çıkması halinde, iş kazası ve meslek hastalığı yüzünden çalışma kapasitesi kaybının ortaya çıktığı tarihe veya sigortalılık süresine bakılmaksızın maluliyet aylığı bağlanmaktadır. Çalışmamama durumu, ZUS hekimi tarafından karar alınarak değerlendirilir ve onaylanır. Değerlendirmede ölçüt alınacak dereceler ve belirleyici durumlar aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo: Polonya'da Maluliyet Aylıklarının Özürülülüğe Göre Derecelendirilmiş Yapısı (2009 Değişikliğine göre)

Türler	%
Maluliyet Aylıklarının Toplamı	100
Başkasının Bakımına Muhtaç	5,3
Tamamen İş Göremezlik	30,6
Kısmi İş Göremezlik	64,1

Maluliyet sigortası kapsamında eğitim aylığı da ödenebilmektedir. Bu kapsamda maluliyet aylığı almak için gereken koşulları sağlayan ve önceki mesleklerinde çalışamaz durumda oldukları için yeniden mesleki eğitime uygun olduklarına karar verilen kişilere yönelik olarak eğitim aylığı ödenmektedir. Eğitim aylığı 6 aylık bir süre için verilmektedir. Ancak yeni bir meslek kazandırmak için kişiyi yeniden eğitmenin olası olmaması ve kişinin yeniden eğitime tabi tutulmayı istememesi durumlarında bu süre artırılıp azaltılabilir. Söz konusu dönem, yeniden mesleki eğitime ihtiyaç duyulması halinde bir dönem için uzatılabilir, ancak her halükarda bu süre 18 aydan fazla uzatılamamaktadır.

Dul ve Yetim Aylıkları

Dul ve yetim aylıkları, yaşlılık aylığı ya da maluliyet aylığı veyahut bunlardan birini almayı hak edecek gereksinimleri karşılayan kişinin ölüm gününde hayatta olan hak sahibi aile fertlerine verilmektedir.

Dul ve yetim aylığına hak kazanıldığında, ölen kişinin tamamen çalışamaz durumda olduğu varsayılmaktadır. Dul ve yetim aylığı aynı zaman-da erken emekli olan ya da erken emeklilik hakkı olan ölen kişinin ölüm gününde hayatta olan hak sahibi aile fertlerine de verilmektedir. Dul ve yetim aylıkları periyodik olarak aylık alan kişilere verilmemektedir.

Yetim aylıklarından sigortalının kendi çocukları, eşinin kendi çocukları, evlatlık çocukları yararlanabilmektedir. Ancak bu kişilere 16 yaşına kadar, eğitim görmeleri durumunda da 25 yaşına kadar aylık verilmektedir. Bu kişilerin 16 yaşından önce

tamamen çalışamaz duruma gelmeleri halinde yaşa bakılmaksızın aylık ödenmektedir. Eğitim gören çocuklar için ise 25 yaşından önce tamamen çalışamaz duruma gelmeleri halinde yine yaşa bakılmaksızın aylık bağlanmaktadır. Dul aylıkları ise ölen sigortalının çalışamaz durumda olan ya da kişinin ölümü anında 50 yaşına gelmiş olan dul eş veya en az bir çocuğa ya da toruna bakan ya da dul bir eş olarak bir aylık hakkın-dan yararlanmaya hak kazanan kardeşlere ödenmektedir.

Dul ve yetim aylıkları;

- Hak sahibi 1 kişi ise; ölen kişiye ödenecek aylık miktarının %85'i,
- Hak sahibi 2 kişiye ölen kişiye ödenecek aylık miktarının %90'ı,
- Hak sahibi 3 kişiye ölen kişiye ödenecek aylık miktarının %95'i oranında aylık bağlanır.

Ayrıca iş kazası nedeniyle alınacak bir dul veya yetim aylığı söz konusu ise aylık miktarı mevcut en düşük dul ve yetim aylığının %120'sine eşit olarak ödenmektedir.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası, dış nedenlerle ortaya çıkan, yaralanma ve ölümlü sonuçlanan işle ilgili bir olaydır. Meslek hastalığı ise, işin yapılması sırasında ya da çalışma çevresindeki zararlı etkenlerce ortaya çıkan ve meslek hastalığı listesinde özel olarak belirtilmiş olan bir hastalıktır. Çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı risklerine karşı sigortalanmaları zorunludur. İş kazası ve meslek hastalığına bağlı olarak ortaya çıkan hastalık, maluliyet aylıkları da ödenmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı durumunda kaybedilen kazancın %100'ü, iş göremezliğin başladığı ilk günden itibaren telafi edilmektedir.

Polonya sosyal güvenlik sisteminde ayrıca iş kazasına uğrayanlar için Emekliliği Önleme Çerçevesinde Tıbbi Rehabilitasyon Yardımı sunulmaktadır. Bu kapsamda kısmen ya da tamamen çalışamama durumu tehdidi altında olan sigortalı kişiler ya da çalışamama durumundan dolayı dönemsel bir aylık elde edenler emekliliği önleme çerçevesinde tıbbi rehabilitasyon kapsamında değerlendirilirler. Bunun gerçekleşmesi için kişinin ZUS tarafından belirtilen bir rehabilitasyon merkezinde rehabilite edildikten sonra çalışma kapasitesinin düzelmesi açısından bir iyileşmenin söz konusu olması gerekir.

Hastalık ve Analık Sigortası

Polonya'da hastalık ve analık sigortası, sosyal sigorta sistemi altında faaliyet göstermektedir. Nakdi hastalık ve analık yardımlarından tüm çalışanlar yararlanabilmektedir. Ayrıca gönüllü sigorta kapsamında, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, sanatçılar ve yazarlar bu yardımların kapsamına girmektedir. Tıbbi yardımlarda ise tüm çalışanlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, sanatçılar, yazarlar, emekliler, işsizlik yardımı faydalanıcıları, mesleki rehabilitasyon alan kişiler, öğrenciler ve sigortalının bakmakla yükümlü olduğu aile üyeleri kapsama tabidir. Tıbbi yardımlarda gönüllü sigorta mümkündür ve çiftçiler, askeri personel ve emniyet mensupları için özel sigorta sistemleri söz konusudur.

Sigortalılar nakdi yardımlar için brüt gelirlerinin %2.45'i oranında katkı payı öderken, tıbbi yardımlar için %9 oranında ödemektedirler. Katkı paylarının hesaplanmasında azami ücret miktarı bulunmamaktadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için de aynı yardımlarda aynı katkı payı oranları geçerlidir. Katkı paylarının hesaplanmasında kullanılan asgari ücret, bütçe kanunu ile belirlenen ulusal ortalama aylık kazancın %60'ı kadardır. 2009 yılı için ulusal ortalama aylık kazanç 3,102.96 zloty'dir. Azami ücret için ise bir sınır bulunmamaktadır. Bu yardım kollarında işverenler katkı payından muaf iken, devlet tıbbi yardımlar için prim desteği sağlamaktadır.

Nakdi hastalık ve analık yardımlarında, sosyal sigorta sistemi içinde aralıksız en az 30 günlük sigortalılık süresi ve gönüllü sigorta sistemi içinde aralıksız 180 gün sigortalılık süresi şartı bulunmaktadır. İşe gidiş-geliş sırasında meydana gelen kazalar da bu yardımlar kapsamındadır. Tıbbi yardımlarda, tam zamanlı eğitimdekiler ve işsizler dâhil, kişi sigortalı olmalı veya sosyal yardım alıyor olmalıdır.

Hastalık yardımı, sigortalının iş göremezliğinin başlamasından önceki 6 içinde elde ettiği ortalama gelirin %80'i oranında (hastaneye yatmışsa %70), 90 gün için ödenmektedir. İş göremezliğin hamilelik içinde başlaması veya işe gidiş-geliş sırasında meydana gelen bir kazadan kaynaklanması durumlarında, sigortalının gelirin %100'ü oranında yardım yapılmaktadır. Yardım iş göremezliğin ilk gününden 182. gününe kadar ödenmektedir. İşveren, yardımın ilk 33 günü için ödeme yapmaktadır.

Rehabilitasyon ödeneği ise hasta sigortalı hemen hemen iyileşme aşamasında ise, hastalık yardımının kesilmesinden sonra bu ödenek verilebilmektedir. Ödenek, sigortalının ortalama kazancının %75'i oranında 12 aya kadar ödenmektedir.

Tazminat ödeneği çerçevesinde işgücü kaybı nedeniyle çalışanların yaşadıkları gelir kayıplarını telafi etmek amacıyla kişilere ödenmektedir. Bu ödenek için sigortalının, 24 aya kadar mesleki rehabilitasyon görmesi gerekmektedir. Ödenek miktarı, sigortalının son 3 ay boyunca elde ettiği ortalama kazancı ile mesleki rehabilitasyon süresince kazandığı geliri arasındaki fark kadardır.

Analık yardımı 20 hafta için (çoğul doğum olması halinde doğan ço-cuk sayısına bağlı olarak 31 ila 37 haftaya kadar) sigortalının son 6 ay boyunca kazandığı ortalama gelirin %100'ü kadar bir tutar ödenmektedir. Bakım ödeneği ise sigortalının, 8 yaşından küçük sağlıklı veya 14 yaşından küçük has-ta çocuğuna bakmak için işinden ayrılmış olması durumunda bir yıl için 60 güne kadar sigortalının son 6 ay boyunca elde ettiği ortalama kazancının %80'i oranında ödenek verilmektedir. Bu ödenek, ailenin diğer hasta üyeleri için de 14 güne kadar ödenebilmektedir.

Aile Yardımları

Polonyada aile yardımları ile ilgili kanun 28 Mayıs 2003'te kabul edilmiştir. 1 Mayıs 2004'ten beri ise uygulanmaktadır. 31 Ağustos 2006 tarihine kadar aile yardımları, farklı birim tarafından uygulanmakta iken bu birimler, 31 Ağustos 2005 yılında ZUS'a dâhil olmuşlardır. 1 Eylül 2006 tarihinden itibaren ise aile yardımları, tek bir yetkili birim tarafından ödenmeye başlanmıştır. Kanundan anlaşılan söz konusu yetkili birim; ailenin

ikamet ettiği bölgenin muhtarı veya belediye başkanlarıdır.

Aile yardımları kapsamında aile yardımları ve ek ödemeleri, sağlık yardımları ve çocuk yardımı sunulmaktadır. Aile yardımından Polonya'da ikamet eden herkes yararlanabilmektedir. Bu yardım için sigortalılar, kendi tüm masraflar devlet tarafından karşılanmaktadır.

Gelir testine tabi aile yardımları, 18 yaşından küçük çocuklar için (tam zamanlı öğrenci olması durumunda 21 yaş, öğrenebilir özürü olması durumunda 24 yaş) anneye, babaya ya da vasiye (bakıcıya) ödenmektedir. Bu yardımı alabilmek için, ailenin kişi başına düşen ortalama aylık gelirinin bir önceki yılda 504 zloty (özürü çocuğu olan aileler için 583 zloty) geçmemesi gerekmektedir. Aile yardımı miktarı, çocuğun yaşına göre değişmektedir: 5 yaşına kadar olan çocuk için 68 zlotyeye kadar, 6 ila 18 yaş arasındaki çocuk için 91 zlotyeye kadar, 19 ila 24 yaş arasındaki çocuk için ise 98 zlotyeye kadar ödeme yapılmaktadır. Polonya'da aile yardımları altında ayrıca, çocuk doğum ek yardımı, ebeveynlik izni ek yardımı, yalnız ebeveyn küçük çocuk ek yardımı, yalnız ebeveyn çocuk ek yardımı, eğitim ve rehabilitasyon ek yardımı, okula başlama yılı ek yardımı ve okula ulaşım ve okulda yatılı kalma ek yardımı da ödenmektedir.

Gelir testine tabi bakım ödeneği, bağımsız hareket etme ve yaşama yeteneğinden yoksun kişilere, 16 yaşından küçük ve özürü çocuklara (ağır düzeyde özürü ise 16 yaş ve üzeri), özürü 21 yaşından önce başlamış orta düzeyde özürü yetişkinlere ve 75 yaş ve üzeri yaşlılara verilmektedir. Bu ödenek, toptan ödeme olarak 153 zloty tutarında ödenmektedir. Gelir testine tabi bakım ödeneğinden farklı olan gelir testine tabi bakım yardımı ise 16 yaşından küçük özürü çocuğuna veya ağır düzeyde özürü yaşlı bir kişiye bakmak için işinden ayrılmış anneye, babaya veya vasiye (bakıcıya) ödenmektedir. Bu yardımda ise bir ay için 420 zlotyeye kadar ödeme yapılır.

Sağlık Sigortası

Çalışanların sağlık sigortaları açısından, Ulusal Sağlık Fonu ile sözleşme yapmış özel sağlık hizmeti sunucuları hastalara doğrudan hizmet sunmaktadırlar. Sigorta; genel ve özel bakımı, hastanede yatışı, Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen cerrahi operasyonları, laboratuvar hizmetlerini, diş protezleri dâhil diş bakımını, göz bilimi ve optik hizmetlerini, fonksiyonel ve mesleki rehabilitasyonu, serbest dolaşımı ve temel reçeteli ilaçları kapsamaktadır. Hastalar doktorlarını ve hastanelerini seçme özgürlüğüne sahiptir. Sigortalının çalıştığı süre boyunca sağlık sigortasından yararlanma konusunda süre sınırı bulunmamaktadır. Sigortalının işsiz kalması durumunda ise sağlık sigortasından yararlanma süresi 26 hafta (39 haftaya kadar uzatılabilir.) ile sınırlandırılmaktadır. Temel sağlık hizmetleri için taraflar arasında masraf paylaşımı (Sigortalının ekstra katılım payı ödemesine gerek yoktur.) söz konusu olmamaktadır. Devlet, temel reçeteli ilaçlarda kısmi sübvansiyon uygulamaktadır.

Sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık sigortalarında da Ulusal Sağlık Fonu ile sözleşme yapmış özel sağlık hizmeti sunucuları hastalara doğrudan hizmet sağlamaktadırlar. Burada da sigorta; genel ve özel bakımı, hastanede yatışı, Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen cerrahi operasyonları, laboratuvar hizmetlerini, diş protezleri dahil diş bakımını, göz bilimi ve optik hizmetlerini, fonksiyonel ve mesleki

rehabilitasyonu, serbest dolaşımı ve temel reçeteli ilaçları karşılamaktadır. Hastalar aynı şekilde, doktorlarını ve hastanelerini seçebilmektedirler. Sağlık sigortasından faydalanma süresi ve masrafların dağılımı burada da aynen geçerlidir.

İşsizlik Sigortası

Polonya sosyal güvenlik sisteminde işsizlik sigortası, çalışanlar ile kendi adına ve bağımsız çalışanları kapsayacak şekilde devlet tarafından sunulmaktadır. Bu kapsamda işverenler hem kendi hem de çalışanları adlarına işsizlik sigorta primlerini, Çalışma Fonu'na yatırmakla yükümlüdürler.

İşsizlik sigortası kapsamında kişilere üç ay boyunca aylık 193 avro temel işsizlik yardımı ödenmektedir. Üç aydan sonra yardım miktarı 152 avroya düşmektedir. Ancak 5 yıldan az sigortalılığı bulunanlar için temel işsizlik yardımı %80, 20 yıldan fazla sigortalılığı bulunanlar için %120 oranında ödenmektedir. İşsizlik yardımı ödeme süresi ise kişilerin ikamet ettikleri yerlerdeki işsizlik oranına göre 6 ay ile 12 ay arasında değişmektedir.

24. Portekiz

Portekiz Sosyal Güvenlik Sistemi

Portekiz’de uzun vadeli sigorta kollarında sosyal sigorta ve sosyal yardım sistemleri kullanılmaktadır. Portekiz’de sosyal güvenlik sisteminin yürütümünden Çalışma, Dayanışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu sorumludur. Uzun vadeli sigorta kollarında sosyal sigorta sistemi; çalışanları, brüt yıllık gelirleri sosyal yardım miktarının 6 katından büyük olan kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları kapsarken, sosyal destek sistemi primli sisteme dâhil olmayan kişileri kapsam altına almaktadır.

Bunların yanında, gönüllü sigorta kapsamına brüt yıllık geliri sosyal yardım miktarının 6 katına kadar olan kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve primli sisteme dâhil olmayan kişiler girmektedir. Sosyal yardım miktarı bir ay için 419,22 avrodur. Ayrıca madenciler, tersane işçileri, balıkçılar, gemi adamları, sivil havacılık işçileri, hava trafik kontrolörleri ve dansçılar için özel sigorta sistemleri mevcuttur (Bu özel sistemler kademeli olarak genel sisteme dâhil edilmektedir).

Hastalık ve analık sigorta kolları, nakdi yardımlar bakımından sosyal sigorta ve sosyal destek sistemine, tıbbi yardımlar bakımından genel kapsamlı sisteme (universal system) tabidir. Sosyal sigorta sistemi altındaki nakdi hastalık yardımları çalışanları kapsamaktadır. Gönüllü sigorta kapsamına, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve hiçbir primli sisteme dâhil olmayan bazı kişiler girmektedir. Sosyal sigorta sistemi altındaki nakdi analık, babalık ve evlat edinme yardımları, çalışanları ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları kapsamaktadır. Burada gönüllü sigorta kapsamına ise hiçbir primli sisteme dâhil olmayan bazı kişiler girmektedir. Aynı yardımların sosyal destek sistemi altında olanları ise Portekiz’de ikamet eden muhtaçları ve Portekiz ile ikili anlaşması olan ülke vatandaşlarından Portekiz’de ikamet edenleri kapsam altına almaktadır.

İş kazası sigorta kolu “adam çalıştıranın sorumluluğu” altında, meslek hastalığı ise sosyal sigorta sistemi altında yürütülmektedir. Bu sigorta kollarının kapsamına çalışanlar ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar girmektedir. İşsizlik sigorta kolu da sosyal sigorta ve sosyal destek sistemi çatısı altında faaliyet göstermektedir. Bu sigorta kolu çalışanları ve özürle olup çalışma gücü bulunanları kapsamaktadır. Ancak, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar bu sigorta kapsamına girmemektedir. Aile yardımları diğer sigorta kollarından farklı olarak genel sistem içerisinde yer almaktadır. Yardım; Portekiz vatandaşlarının, yabancı vatandaşların, mültecilerin ve Portekiz’de ikamet eden ancak Portekiz vatandaşı olmayan kişilerin çocuklarını kapsamaktadır.

Sigortalılar uzun vadeli sigorta kollarında, brüt kazançlarının %11’i oranında katkı payı ödemektedirler. Sigortalı ve işveren tarafından ödenen toplam %34,75’lik katkı payının, %16,01’lik kısmı yaşlılık aylıklarını, %3,42’lik kısmı malullük aylığını ve %3,67’lik kısmı ise dul ve yetim aylıklarını finanse etmektedir. Sigortalının ödediği katkı payları aynı zamanda hastalık ve analık, meslek hastalığı, işsizlik ve aile yardımlarını da

karşılıkmaktadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, zorunlu sigorta için beyan ettikleri gelirlerinin %25,4'ü oranında veya gönüllü sigorta için %32'si oranında katkı payı öderler. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların ödedikleri katkı payları da hastalık ve analık, meslek hastalığı ve aile yardımlarını finanse etmektedir. İşverenler çalışanların ücretinin %23,75'i kadar katkı payı ödemesi yapmaktadırlar. İşverenlerin ödedikleri primler de aynı şekilde hastalık ve analık, meslek hastalığı, işsizlik ve aile yardımlarını karşılar. Son olarak devlet, sosyal emeklilik aylıklarında prim desteği sağlamaktadır.

Hastalık ve analık sigorta kolunda, sigortalı ve işverenin ödediği toplam %34,75'lik katkı payının %3,05'i hastalık sigortası için, %0,73'ü analık sigortası için kesilmektedir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların katkı payı oranı, uzun vadeli sigorta kolları ile aynıdır. İşveren için de sigortalıların katkı payı oranları geçerlidir. Devlet ise sosyal destek nakdi yardımlarını karşılamakta ve tıbbi yardım için prim desteği sağlamaktadır. İş kazası sigorta kolunda sigortalıların prim yükümlülüğü bulunmazken, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar uzun vadeli sigorta kollarının katkı payları altında sadece meslek hastalığı için prim ödemektedirler. İşverenler, işin risk derecesine göre uzun vadeli sigorta kollarının katkı payları altında ücretin %0,5'i ile %23,75'i arasında değişen oranlarda katkı payı ödemektedir. Devletin de bu sigorta kolunda prim ödeme yükümlülüğü yoktur. Sigortalılar ve işverenlerin uzun vadeli sigorta kolu için ödedikleri %34,75'lik katkı paylarının %5,22'si ile işsizlik sigortası yardımı karşılanmaktadır. Bu sigorta için kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ile devlet, katkı payı ödememektedir.

Aile yardımlarında da sigortalı ve işverenlerin uzun vadeli sigorta kolları için ödedikleri %34,75'lik katkı paylarının %2,15'i ile bu yardım finanse edilmektedir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar uzun vadeli sigorta kollarının primleri altında bu yardımın katkı payını ödemektedir. Devlet ise bu program için prim desteği sağlamaktadır.

Yaşlılık Sigortası

Bu sigorta kolunda ilk kanun 1935 yılına dayanmaktadır. Günümüzde ise faaliyetler 1980 (işveren olmayan program), 1980 (sosyal emeklilik), 1990 (hayatta kalanlar için emeklilik), 1994 (geride kalanlar ödeneği), 2007 (genel program), 2007 (sosyal güvenlik sistemi), 2009 (sakatlık) ve 2009, 2010 ve 2011 (katkı şemaları) yıllarında çıkarılan yasalar temelinde yürütülmektedir.

Yaşlılık aylığı için 66 yaş ve en az 15 yıl prim ödeme süresi gerekmektedir. Bu aylık, işsiz olup işsizlik sigortasını daha fazla süre alamayacak ve 62 yaşında olan kişilere ve azaltılmış aylık ödemesi koşulu ile 57 yaşında olan kişilere (en az 22 yıl prim ödeme süresi) ödenmektedir. Madenciler, denizciler ve balıkçılar gibi bazı işçiler, en az 15 yıl prim ödeme süresi ile daha erken emekli olabilmektedirler. Ayrıca 30 yıl prim ödeme süresi ve 55 yaş koşulu ile erken emeklilik mümkündür. Birinci derece (sigortalı kişinin geliri 600 avroyu geçmemeli ve başka bir kişinin normal günlük faaliyetlerde bulunmasını gerektirir) veya ikinci derece bağımlı (sigortalı yataktan ya da şiddetli bir akıl hastalığı) olanlara uzun süreli bakım desteği sağlanmaktadır.

Yaşlılık aylığı miktarı; eğer sigortalı 21 yıldan az sigortalılık süresine sahip ise ortalama düzeltilmiş aylık maaşının %2'si, 21 ila 40 yıl arasında sigortalılık süresine sahip ise bu sürelerle göre sigortalının referans kazancının %2 ile %2,3'ü arasındaki tutar, sigortalı belirli bir hastalığa sahip ise %3'ü kadardır. Referans kazanç, sigortalının 40 yıla kadar sigortalı olduğu tüm yıllardaki ortalama aylık kazançlarına göre hesaplanmaktadır. Asgari emeklilik aylığı, emeklilik aylığının hesaplanmasında kullanılan referans kazancın %30'undan veya sigortalının hizmet süresinin uzunluğuna göre hesaplanan aylık tutardan hangisi yüksek ise o kadar ödenmektedir. Azami emeklilik aylığı ise emeklilik aylığının hesaplanmasında kullanılan referans kazancın %92'si kadardır.

Sosyal yaşlılık aylığı 66 yaş ve üzeri kişilere, hiçbir primli sosyal güvenlik sistemi kapsamına girmemeleri halinde gelir testi yapılması koşulu ile verilmektedir. Yapılan gelir testine göre bekâr bir kişinin aylık gelirinin sosyal yardım miktarının %30'unu, evli bir çiftin ise %50'sini geçmemesi gerekmektedir. Sosyal yaşlılık aylığı, bir ay için 189,52 avro tutarında ödenir. 69 yaşına kadar yaşlılara 17,54 avro kadar, 70 yaş ve üstü yaşlılara 35,06 avro kadar ek ödeme yapılmaktadır.

Maluliyet Sigortası

Malullük aylığı, en az 3 yıl prim ödeme süresi olan ve tamamen sürekli iş göremezliği bulunan (tam işgücü kaybı olan) kişilere ödenmektedir. Bunun yanında, en az 5 yıl prim ödeme süresi olan kısmi iş göremezlik (işgücünün en az %66,7'sini kaybetmiş olmak) durumunda da ödeme yapılmaktadır. Uzun dönemli bakım hizmetleri bu sigorta kolunda da yaşlılıkla aynı şartlarla sağlanmaktadır.

Bu aylığın tutarı, yaşlılık aylığı miktarında belirtilen koşullara göre belirlenmekte ve ödenmektedir. Burada da referans kazanç söz konusudur ve sigortalının 40 yıla kadar sigortalı olduğu tüm yıllardaki ortalama aylık kazançlarına göre hesaplanmaktadır. Asgari ve azami malullük aylıkları için de yaşlılık aylığındaki hesaplama ve oranlar geçerlidir.

Sosyal malullük aylığı ise 18 yaş ve üstü olup özürlü olan ve hiçbir primli sistemin kap-samına girmeyen kişilere ödenmektedir. Burada da yapılan gelir testine göre bekar bir kişinin aylık gelirinin sosyal yardım miktarının %30'unu, evli bir çiftin gelirinin sosyal yardım miktarının %50'sini aşmaması koşulu mevcuttur. Gelir testine tabi olan bu aylık da sosyal yaşlılık aylığı gibi hesaplanmaktadır. Bir ay için 189,52 avro ödenmektedir.

Dul ve Yetim Aylıkları

Ölüm tarihinde sigortalının, yaşlılık veya malullük aylığı alıyor ya da almaya hak kazanmış olması gerekmektedir. Bu aylıktan yararlanabilecek kişiler; ölen sigortalının eşi ve 18 yaşından küçük çocuklarıdır (öğrenci ise 27 yaş, özürlü ise yaş sınırı yoktur). Ölen kişinin en az 36 aylık prim ödeme süresinin bulunması gerekmektedir. Dul ve yetim aylığı miktarı, ölen sigortalının eşi için sigortalının emeklilik aylığının %60'ı (eğer hem eş hem de boşandığı eş olmak üzere iki kişi hak sahibi ise %70'i) kadardır. Bu aylık, sigortalının eşi 35 yaşından büyük, özürlü ya da bir çocuğa bakıyor ise 5 yıla kadar ödenmektedir.

Yetim aylığı ise, sigortalının 18 yaşından küçük (öğrenci ise 27 yaş, özürlü ise yaş

sınırı yoktur) tek bir çocuğu için sigortalının emeklilik aylığının %20'si, iki çocuğu için %30'u, üç veya daha fazla çocuğu için %40'ı kadardır. Her iki ebeveynini birden kaybeden çocuklara sırasıyla bir çocuk ise %40, iki ise %60, üç veya daha fazla ise %80 oranında aylık bağlanmaktadır. Hak sahibi olarak eş ya da çocuk bulunmaması halinde ise ölen sigortalının ebeveyni veya büyükanne ve büyükbabası sırasıyla, bir faydalanıcı olması durumunda %40, iki ise %60, üç veya daha fazla ise %80 oranlarında aylık tutarına sahip olmaktadır. Tüm yararlanıcıların aldıkları aylık tutarlarının toplamı ölen sigortalının aylığının tamamını geçemez.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Bu sigorta kolunda ilk kanun 1913 yılına dayanmaktadır. Günümüze ise 2009 yılında çıkarılan yasa temelinde yürütülmektedir. İş kazası sigorta yardımlarında asgari sigortalılık süresi veya benzeri bir şart bulunmamaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneği, ilk 12 ay için beyan edilen kazancın %70'i, daha sonraki süre için %75'i olarak ödenmektedir. Ödenek tamamen iyileşme oluncaya ya da sürekli iş göremezliğe dönüşüncüye kadar ödenmeye devam etmektedir. Beyan edilen gelir, sigortalının brüt yıllık maaşı kadardır. Sürekli iş göremezlik ödeneği, sigortalının tam bir işgücü kaybı yaşaması durumunda, sigortalının beyan ettiği kazancının %80'ine bakmakla yükümlü olduğu her bir kişi için %10 eklenmesiyle bulunan tutar kadar ödenir. Ödenen toplam miktar, sigortalının kazancının %100'ünü geçemez.

Hastalık ve Analık Sigortası

Bu sigorta kolunda ilk kanun 1935 yılına dayanmaktadır. Günümüze ise faaliyetler 1979 (Ulusal Sağlık Hizmeti); 1990 (Sağlık Çerçeve Kanunu); 2004, 2005, 2009 (hastalık); 2007 (sosyal güvenlik); 2009 (katkı şemaları); 2009 (ebeveyn yardımları); 2010 (gelir testi); ve 2011 (ortak ödemeler) yıllarında çıkarılan yasalar temelinde yürütülmektedir. Nakdi hastalık yardımında sigortalı, iş göremezliğin başlamasından önceki 4 ay için-de 12 gün prim ödeme veya kredilendirme süresine sahip olmalıdır. İş göremezliğin ilk 90 gününde sigortalının ortalama günlük kazancının %65'i, 91 ila 365 gün arasında %70'i, daha sonraki süre için %75'i oranında hastalık yardımı ödenmektedir. Hastalık yardımı, 3 günlük bekleme süresinden (kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için 30 gün) sonra ödemeye başlanmaktadır. Bu yardım 1095 güne kadar (kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için 365 güne kadar) ödenmektedir; ancak tüberküloz (verem) hastalığında süre sınırlaması bulunmamaktadır. Asgari hastalık yardımı miktarı, sosyal yardım miktarının %30'undan ya da nakdi hastalık yardımı tutarının hesaplanmasında kullanılan ortalama günlük kazançtan hangisi düşük ise o kadardır. Azami hastalık yardımı miktarı ise nakdi hastalık yardımı tutarının hesaplanmasında kullanılan sigortalının beyan ettiği net maaşı kadardır.

Analık ve babalık yardımında, sigortalının en az 6 aylık sigortalılık süresinin olması gerekmektedir. Paylaşılan toplam 120 gün için sigortalı anne ve babaya ortalama günlük kazançlarının %100'ü kadar ödeme yapılmaktadır. Faydalanıcı isterse, günlük kazancının %80'i oranında yardım almak koşuluyla süreyi 150 güne kadar uzatabilmektedir. Asgari yardım miktarı sosyal yardım tutarının %80'i kadardır. Evlat edinme yardımı, 15 yaşından küçük bir çocuğun evlat edinilmesini takip eden ilk 120 gün için sigortalının

ortalama günlük kazancının %100'ü tutarında ödenir. Faydalanıcının bu yardımda da isterse, günlük kazancının %80'i oranında yardım alması koşuluyla süreyi 150 güne kadar uzatabilmesi mümkündür. Burada da asgari evlat edinme yardımı miktarı, sosyal yardım tutarının %80'i kadardır.

Portekiz sisteminde özel analık ödeneği mevcuttur. Bu ödenek, sağlık ve güvenlik konusunda işyerinde risk altında bulunan ya da gece çalışan, hamile, yeni doğum yapmış ya da bebeğini emziren kadınlara ortalama günlük kazançlarının %65'i oranında ödenmektedir. Bir diğer yardım ise büyükanne/büyükbaba yardımudur. Çocuğun ebeveynlerinin 16 yaşından küçük ve büyükanne/büyükbaba ile aynı evde yaşıyor olması durumunda sigortalının ortalama günlük kazancının %100'ü kadar bir yardım, çocuğun doğumundan sonraki 30 güne kadar olan süre için büyükanne veya büyükbabaya ödenir. Bu yardım, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara ödenmemektedir. Bir başka ödenek türü özürlü ya da hasta çocuk ödeneğidir. Çocuğun 12 yaşından küçük olup bakıma muhtaç olması durumunda 30 güne kadar, 12 ila 18 yaş arasında olması halinde 15 güne kadar sigortalının ortalama günlük kazancının %65'i kadar ödeme yapılmaktadır. Bu yardım da kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için söz konusu değildir.

Aile Yardımları

Bu sigorta kolunda ilk kanun 1942 yılına dayanmaktadır. Günümüze ise faaliyetler 1997, 1999, 2003, (aile yardımları); 2007 (sosyal güvenlik); ve 2010 (gelir testi) yasaları temelinde yürütülmektedir. Aile yardımlarından Portekizli vatandaşlar, yabancı vatandaşlar, mülteciler ve şartlar sağlandığında Portekiz vatandaşı olmayanlar da faydalanabilmektedir. Bu yardımı alabilmek için çocuk 16 yaşından küçük (öğrenci ise 24 yaş) olmalı ve gelir getiren bir faaliyette bulunmamalıdır.

Yardım miktarı, ailenin beyan ettiği gelirine ve çocukların yaşına göre değişmektedir. Yardım, ailenin beyan ettiği gelirinin sosyal yardım miktarının 5 katına kadar verilmektedir. Eğer ailenin geliri sosyal yardım miktarının yarısından az ise, 12 aylık her bir çocuk için aylık 174,72 avro, 12 aydan büyük her bir çocuk için aylık 43.78 avro yardım ödenir. Diğer bir durumda ise eğer ailenin geliri sosyal yardım miktarının yarısından fazla ancak tamamından az ise, 12 aylık her bir çocuk için aylık 144,91 avro, 12 aydan büyük her bir çocuk için aylık 36,23 avro ödeme yapılır. Diğer durumlarda ise yardım miktarı kademeli olarak azalmaktadır.

Sağlık Sigortası

Çalışanlara ve bakmakla yükümlü oldukları kimselere yönelik olarak sağlık yardımları sağlık merkezleri ile hastaneler tarafından sunulmaktadır. Portekiz'de sağlık sigortası kapsamında; genel ve uzman hekim muayeneleri, analık hizmetleri, yatarak tedavi ve ilaç ile uzun süreli bakım yardımı sunulmaktadır. Sağlık sigortasının yararlanmak için herhangi bir bekleme süresi gerekmemekle birlikte, masraflara ilişkin olarak hastaların belli bir oranda katkı yapmaları gerekmektedir.

İşsizlik Sigortası

Bu sigorta kolunda ilk kanun 1975 yılına dayanmaktadır. Günümüze ise 2006 ve 2010 yılında çıkarılan yasalar temelinde yürütülmektedir. Sigortalının, işsiz kalmadan önceki son 24 ayda en az 365 gün prim ödeme süresi-ne sahip, bir İşsizlik Bürosu'na kaydını yaptırmış ve yeniden çalışmaya hazır durumda olması koşulları gerekmektedir. İşsizlik yardımı (unemployment benefit) sigortalının ortalama kazancının %65'i kadar ödenir. Asgari yardım miktarı sosyal yardım tutarı kadardır, azami yardım miktarı ise bu tutarın 3 katı kadar olmaktadır. Yardımların süresi, sigortalının yaşına ve prim ödeme süresinin uzunluğuna göre hesaplanmaktadır.

Sigortalı; 30 yaşından küçük veya 30 yaşında ise 24 ay, 31 ila 40 yaş arasında ise 48 ay, 41 ila 44 yaş arasında ise 60 ay, 45 yaşından büyük ise 72 aya son 20 yıl prim ödeme süresinin her 5 yılı için 1 ay eklenmesi ile bulunan süre kadar yardım almaktadır. Eğer sigortalı 57 yaş veya üstü ise yardım, 62 yaşına kadar yani yaşlılık aylığına hak kazanana kadar ödenmeye devam edilmektedir.

Gelir testine tabi işsizlik sosyal yardımında ise sigortalının işsiz kalmadan önceki son 12 ayda en az 180 gün prim ödeme süresinin bulunması ve işsizlik yardımı almaya hak kazanamamış veya işsizlik yardımı kesilmiş olması gerekmektedir. Bu yardımda da sigortalının bir İşsizlik Bürosu'na kaydını yaptırmış ve yeniden çalışmaya hazır durumda olması koşulları aranmaktadır. İşsizlik durumunun istem dışı gerçekleşmiş olması da başka bir şarttır. Gelir testinde sigortalının bireysel aylık geliri, sosyal yardım miktarının %80'ini geçmemelidir. Bu yardımın miktarı, bekar sigortalı için sosyal yardım tutarının %80'i, sigortalı çift söz konusu ise %100'ü kadardır. Yardımın süresi sigortalının yaşına göre hesaplanmaktadır.

25. Romanya

Romanya Sosyal Güvenlik Sistemi

Romanya'da sosyal güvenlik sistemi yaşlılık, maluliyet, ölüm, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık, aile yardımları ve işsizlik sigorta kollarını kapsamaktadır. Ayrı bir uzun dönem bakım sigorta kolu bulunmamakla birlikte bu hizmetler sağlık ve bakım hizmetleri kapsamında sunulmaktadır. Ülkede Avrupa Birliğine uyum çerçevesinde verilen direktiflere, plan ve stratejilerine uygun bir şekilde ulusal sosyal koruma politikaların yürütülmesi ve düzenlenmesinden Çalışma ve Sosyal Adalet Bakanlığı sorumludur.

Ulusal Emeklilik Kurumu (Casei Naționale de Pensii Publice, NCPP) Çalışma ve Sosyal Adalet Bakanlığı'nın politikaları ve stratejilerini uygular. Kurum, sosyal sigortacılık alanındaki malullük, yaşlılık, ölüm sigorta kolları ile iş kazası ve meslek hastalığının iş ve işlemlerinin yürütümü görevini merkez ve taşra teşkilatı ile yerine getirmektedir. Mali Düzenleme Kurumu ise özel emeklilik fonlarının düzenlenmesi ve yürütümünden sorumludur.

Romanya'da var olan genel sağlık sigortasının yürütümünden Sağlık Bakanlığı ile koordineli olarak Ulusal Sağlık Sigortası Kurumu (Casa Națională de Asigurări de Sănătate) NHIH sorumludur. Amacı Romanya'nın sosyal sağlık sigortası sisteminin üniter ve koordineli bir şekilde uygulanmasını sağlamak olan Kurum, özerk bir kamu kuruluşu olarak sağlık sigortası programını yönetir ve işletir.

Ulusal İş Kurumu işsizlik sigortasına dair iş ve işlemlerin yürütümünün düzenlenmesinden, yerel ofisleri ise uygulanmasından sorumludur. Tüm sosyal yardım ödemelerini ise Ulusal Ödemeler ve Sosyal Denetim Kurumu koordine etmekte, yerel kurumlar ödemeleri gerçekleştirmektedir.

Ülkede sosyal sigortacılık ilkeleriyle yürütülen kamusal emeklilik sistemi (birinci sütun) ile 2004 yılında kurulan zorunlu bireysel emeklilik sistemi mevcuttur. Sosyal sigorta sistemine işçiler, işverenler ve finansal açık oluşması durumunda devlet katkı sağlarken, zorunlu bireysel emeklilik sistemi sadece işçilerin katkı sağladığı bir sistemdir.

Hizmet akdine tabi çalışanlar, memurlar, işsizlik yardımından faydalananlar, kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlardan aylık net gelirleri 1900 leinin üzerinde olanlar ve isteyen kişiler sosyal sigortalar kapsamına girmektedir. Ülkede askerler, avukatlar, noterler gibi özel uzmanları kapsayan ayrı emeklilik sistemi bulunmaktadır. 1 Ocak 2008 tarihinde 36 yaşından küçük olan sigortalıların bireysel emeklilik sistemine katılımları Romanya'da zorunludur. 1 Ocak 2008 itibarıyla 36 ila 45 yaşında olanlar isteğe bağlı olarak sistemde yer alabilmektedir.

Romanya'da uzun vadeli sigorta kolları prim oranı işçi payı %25'dir. Sigortalılar aynı anda hem sosyal sigorta sistemine hem de bireysel emeklilik sistemine tescilli ise sosyal sigorta sistemi için %21,25 oranında prim öderler. İşveren payı ise işin zorluk derecesine göre %0 ila %8 arasında artan oranlı olarak değişmektedir. Prime esas kazancın hesaplanmasında işçi payı için üst sınır bulunmakla birlikte (20.180 lei) işveren payının

hesabında üst sınır bulunmamaktadır. Zorunlu bireysel emeklilik sistemine katılanların ödedikleri prim oranı ise prime esas kazançlarının %3,75'idir. Kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlardan sistemde olanların prim oranı da %25'dir. Kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar da hizmet akdine tabi çalışanlar gibi aynı anda hem sosyal sigorta sistemine hem de bireysel emeklilik sistemine tescilli ise sosyal sigorta sistemi için %21,25 oranında prim ödemektedirler. Bu kişilerin prime esas kazançlarının hesaplanmasında alt sınır brüt asgari ücret olup, üst sınır bulunmamaktadır.

Hastalık ve analık sigorta kolları sosyal sigorta sistemi içinde yer almaktadır. Bu sigorta yardımları, nakdi ve tıbbi yardımlar ile sadece tıbbi yardımlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Nakdi yardımlar hizmet akdine tabi çalışanlar, memurlar ile kendi nam ve hesabına tabi çalışanları kapsamaktadır. Tıbbi yardımlar bu kişilerle birlikte sosyal yardımlar fonundan sosyal sigortalar kapsamında olmayanları, 18 yaşından küçük çocukları (öğrenciliği devam ediyorsa 26 yaşına kadar), engellileri, işsizlik yardımı alanları ve analık yardımlarından faydalananları kapsamaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında; hizmet akdine tabi çalışanlar, memurlar, işsizlik yardımı alanlar, öğrenciler, mesleki eğitim alanlar, çıraklar ile isteğe bağlı olarak kendi nam ve hesabına tabi çalışanlar, çiftçiler ve diğer çalışanlar yer almaktadır.

Ülkede hastalık, analık, iş kazası sigortalarından sağlanan geçici iş göremezlik ödemeleri için çalışanlar herhangi bir prim ödemezken, tıbbi tedaviler(sağlık) için prim oranı işçi payı %10'dur. Kısa vadeli sigorta kolları kapsamında (iş kazası, meslek hastalığı, analık ve hastalık) prim oranı işveren payı ise %2,25'dir. İşsizlik sigortası ödemeleri de işverenin ödediği bu paydan karşılanmaktadır. Ayrıca işverenlerin ödediği bu primlerin yaklaşık %40'lık tutarı sağlık harcamaları için Ulusal Sağlık Sigortası Fonuna aktarılmaktadır. Devlet ise prim ödeme yükümlüsü olmayıp, sosyal yardımlar kapsamında tüm sağlık giderlerini karşılamaktadır.

Kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan nakdi yardımlar için vergilendirilebilir gelirlerinin %1'i oranında, sağlık yardımları için (iş kazası durumunda karşılaştıkları da dahil olmak üzere) kazançlarının %10'u oranında prim ödemektedirler. Bu kişilerin prime esas kazançlarının hesaplanmasında alt sınır brüt asgari ücret olup, üst sınır bulunmamaktadır.

İlk defa 1991 yılında uygulamaya giren, şu anda 2002 yılında çıkan yasanın yürürlükte olduğu işsizlik sigortası kapsamında hizmet akdine tabi çalışanlar, memurlar ve isteğe bağlı kendi nam ve hesabına çalışanlar bulunmaktadır. İşsizlik sigortası faydalanabilmek için işçiler ve işverenlerin herhangi bir prim ödeme sorumluluğu bulunmayıp, gönüllü katılanlar bildirdikleri prime esas kazançlarının %0,45'i tutarında prim ödeme sorumlusudurlar. Sistemde herhangi bir açık oluşması durumunda devlet tarafından finanse edilmektedir. Prime esas kazancın hesaplanmasında alt sınır bulunmayıp, üst sınır 2018 yılı için 4,152 leidir.

Romanya'da ülkede ikamet eden tüm vatandaşları sağlanan ve devlet tarafından finanse edilen aile yardımları bulunmaktadır.

Yaşlılık Aylığı

Romanya'da emeklilik yaşı; en az 15 yıl prim ödenmesi şartıyla erkekler için 65 yaş; kadınlar için 60 yaş dokuz aydır. Kadınların emeklilik yaşı 2030'da kademeli olarak artarak 63 yaş olacaktır. Ayrıca erkekler 35 yıl, kadınlar ise 30 yıl dokuz ay prim ödeyerek tam yaşlılık aylığı alabilmektedir. Kadınların tam yaşlılık aylığı alabilmeleri için gereken prim ödeme gün sayısı kademeli olarak artarak erkeklerle eşitlenecek, 2030 yılında 35 yıl olacaktır. Ülkede ağır çalışma şartları olan işlerde çalışanlar için erken emeklilik uygulamaları mevcuttur.

Sigortalıların üniversite öğrenciliğinde geçen süreleri, askerlik sürelerini ve bazı durumlarda belirtilen süreleri borçlanarak emeklilik için gereken prim ödeme gün sayılarını tamamlama hakları bulunmaktadır. Sigortalılar, emekli olabilmek için tamamlamaları gereken prim ödeme gün sayılarını en az sekiz yıl aşarlarsa, beş yıla kadar erken emekli olma hakkına sahiptirler. Sigortalıların prim ödeme gün sayıları istemeleri halinde sekiz yılı aşmasa da, yine beş yıla kadar kısmi olarak emekli aylığına hak kazanmaları mümkündür.

Yaşlılık aylığı, emeklilik tarihinde kişinin ödemiş olduğu primlerin ortalamasından elde edilen puanın, emekli aylığı bağlanma tarihindeki emekli aylığı değeri ile çarpımından elde edilmektedir. Emekli aylığı değeri, 2018 yılı için 1000 leidir. Kişilerin emeklilik puanının hesaplanmasında, ulusal ortalama aylık brüt ücret esas alınır. Ulusal ortalama aylık brüt ücret 4,162 leidir. Yaşlılık aylığı almakta olan kişi çalışmaya devam edebilmektedir.

Erken emeklilik aylığının hesaplanmasında borçlanılan süreler dikkate alınmaz. Erken emekli aylığının hesaplanmasında aylık miktarı, tam emekli aylığı almak için gerekli olan emeklilik yaşına ne kadar süre kaldığına bağlı olarak azaltılır.

1 Temmuz 2018 itibariyle en düşük yaşlılık aylığı 640 le'dir. Yaşlılık aylıkları her yıl Aralık ayında açıklanan enflasyon oranının %100'ü ve reel büyüme oranının %50'si dikkate alınarak güncellenmektedir. Kişilere yurtdışında ikametgah etmeleri halinde yaşlılık aylığı ödemesi yapılabilmektedir.

Zorunlu bireysel emeklilik sisteminde ise kişinin hesabında biriken tutar, sigortalıların emekli aylığı alabileceği bir miktarı karşılayacak düzeyde ise sigortalılara beş yıla kadar aylık ödeme yapılabilmektedir. Yoksa sigortalının hesabındaki tutar tek seferde ödenir.

Maluliyet Aylığı

Maluliyet aylığı iş kazaları ve meslek hastalıkları da dahil olmak üzere bir kaza ya da meslek hastalığı sonucunda çalışma kapasitesinin %50'sini kaybetmiş sigortalılara verilmektedir. Kişinin bu aylığa hak kazanması için gereken prim ödeme gün sayısı; sigortalının maluliyetin başladığı tarihteki yaşına, maluliyetin iş kazası, meslek hastalığı, verem ya da askerlik hizmetleri sonucunda oluşmasına göre değişmektedir. Maluliyet sigortası öğrenci ve çırakların çalışmalarından ötürü uğradıkları kazalar sonucu oluşabilecek maluliyet durumunu da kapsamdadır. Sigortalıların değerlendirme; sonucu çalışamayacak durumda olup başkasının bakımına muhtaç olan (Grup I), çalışamayacak

durumda olan (Grup II) ve genel işleri yapamayacak olan (Grup 3) grupta yer almaları hallerinde maluliyet aylığından faydalanabilmeleri mümkündür.

Maluliyet aylığı da yaşlılık aylığındaki gibi hesaplanmaktadır. Grup I de yer alan malullere ilave ödenek verilmektedir. Sigortalılar, Grup I veya Grup II derecesinde malulise aylık bağlanabilmesi için gereken prim ödeme gün sayısını borçlanabilmektedirler. 1 Temmuz 2018 itibariyle en düşük maluliyet aylığı 640 leidir. Maluliyet aylıkları her yıl Aralık ayında açıklanan enflasyon oranının %100'ü ve reel büyüme oranının %50'si dikkate alınarak güncellenmektedir. Kişilere yurtdışında ikametgâh etmeleri halinde malullük aylığı ödemesi yapılabilmektedir.

Zorunlu bireysel emeklilik sisteminde ise sigortalının hiçbir iş yapamayacak derecedeki sürekli maluliyeti durumunda, sigortalıya malullük aylığı bağlanmaktadır. Maluliyet aylığı bağlanan sigortalının, emekliliğe hak kazanması halinde daha yüksek maaşın bağlanması için müracaat etmesi gerekmektedir.

Ölüm Aylıkları

Ölüm aylıkları, sigortalının öldüğünde emekli aylığına hak kazanmış olması ya da malullük veya yaşlılık aylığı alması durumunda bağlanmaktadır. Bu aylığa hak kazanabilecek kişiler eşlerden; emeklilik yaşına ulaşmış ve vefat eden sigortalı ile en az 15 yıl evli olanlar, kendisi engelli olup en az bir yıldır vefat eden sigortalı ile evli olanlar, (vefat iş kazası ya da meslek hastalığından, veremden kaynaklanmışsa veya geride kalan eşin 7 yaşından küçük ve bakmakla yükümlü olduğu çocuğu varsa bu kural uygulanmaz, bu kişiler yapılacak gelir testine göre istisna kapsamındadır.) ile 16 yaşına kadar çocuklardır. (öğrenciler öğrenim süresine bağlı olarak 26 yaş sınırına kadar aylık alabilmektedir, çocuk özürü ise yaş sınırı bulunmamaktadır.)

Ölüm aylıkları sigortalının yaşamı süresince ödemiş olduğu primlerin ortalamasına göre değişmektedir. Sigortalının ölümü halinde aldığı ya da hak ettiği emekli aylığının; hak sahibi bir kişi olması halinde %50'si, iki kişi olması halinde %75'i, üç ve daha fazla kişi olması halinde ise tamamı bağlanmaktadır. Yaş ve evlilik koşulunu sağlamayan düşük gelirli ve sigortasız eşler için 6 ay sınırlı bir aylık ödenmektedir. Geride kalan eşin de yaşlılık aylığı alması halinde yüksek olan aylık verilmekte, geride kalan çocuğun her iki ebeveyninin de ölmüş olması halinde iki aylığın tamamı bağlanmaktadır. 1 Temmuz 2018 itibariyle en düşük ölüm aylığı 640 leidir. Ölüm aylıkları her yıl Aralık ayında açıklanan enflasyon oranının %100'ü ve reel büyüme oranının %50'si dikkate alınarak güncellenmektedir. Kişilere yurtdışında ikametgah etmeleri halinde ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ölüm aylığı ödemesi yapılabilmektedir.

Zorunlu bireysel emeklilik sisteminde ise sigortalının sistemden herhangi bir ödeme almadan vefatı halinde, sigortalının toplam varlıkları hak sahipleri bireysel emeklilik sisteminde ise hesaplarına bölüştürülerek dağıtılmaktadır. Hak sahiplerinin bireysel emeklilik sisteminde yer almamaları halinde bu varlıklar ya tek seferde ya da beş yıla kadar yılda bir sefer hak sahiplerine ödenmektedir.

Sigortalının veya sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişinin vefatı halinde tek seferlik hak sahiplerine veya sigortalıya veya cenazeyi kaldıran kişilere cenaze ödeneği verilmektedir. Cenaze ödeneği tutarı sigortalının vefatı halinde 4,162 lei, bakmakla yükümlü olduğu kişilerin vefatı halinde ise bu tutarın yarısı olan 2,081 lei'dir.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Romanya'da sigortalıların iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi durumunda sigortalılara sağlanacak yardımlar için herhangi bir sigortalılık süresi veya benzeri bir şart bulunmamaktadır. Ancak sigortalıların hastalıktan korunma ve rehabilitasyon durumlarında haklarında son 12 ay içinde en az 6 ay prim ödenmiş ya da bildirilmiş olması gerekmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı durumunda sigortalılara sağlık raporunun başlamasından itibaren son altı aylık ortalama ücretlerinin %80'i oranında geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir.

Bir takvim yılı içerisinde sigortalıya yapılacak geçici iş göremezlik ödeme süresi 183 gündür, duruma göre bu süre 270 güne kadar uzatılabilmektedir. Sürekli bir engellilik hali oluşması durumunda kalan süreler işveren tarafından ödenmektedir. Sigortalıya yapılacak ödeme, aylık brüt asgari ücretin 12 katını geçemez. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu sigortalının vefatı halinde hak sahiplerine sigortalının aylık ortalama kazancının dört katı kadar cenaze ödeneği ödenmektedir.

Hastalık ve Analık Yardımları

Sigortalıların hastalık sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanabilmeleri için haklarında iş göremezlik durumunun başlamasından önceki son 12 ay içinde en az 6 ay prim ödenmiş ya da bildirilmiş olması gerekmektedir. Sigortalının acil ameliyat olması gereken durumda ya da verem, AIDS ve benzer nitelikte bulaşıcı hastalığa yakalanması halinde prim şartı aranmamaktadır.

Hastalık sigortası kapsamında sigortalılara, raporun başladığı tarihi takip eden altıncı günden itibaren son altı aylık ücretlerinin ortalamasının %75'i oranında iş göremezlik ödeneği ödenir. (İlk beş gün işveren ödeme yapmaktadır.) Acil ameliyatlarda, AIDS, tüberküloz vs. gibi bulaşıcı ve ağır hastalıklarda ödenen tutar %100'e kadar çıkmaktadır. Kişiye her hastalık için en fazla bir yılda 183 gün geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. Sigortalıya yapılacak ödeme, aylık brüt asgari ücretin 12 katını geçemez.

Kişilerin analık durumunda geçici iş göremezlik ödeneğinden (analık yardımından) faydalanabilmeleri için de haklarında analık iznine ayrılmadan önceki 12 ay içinde en az 6 ay prim ödenmiş ya da bildirilmiş olması gerekmektedir. Ayrıca hamile olan ya da emziren kadının çalıştığı işyerinde hamileliğini ya da emzirmesini riske edecek bir durum söz konusu ise herhangi bir prim ödeme şartı aranmadan analık risk yardımı yapılır.

Analık süresince ödenen geçici iş göremezlik ödeneği sigortalıların son 6 aylık kazançlarının ortalamasının %85'idir. Analık risk yardımı ise sigortalıların son 6 aylık kazançlarının ortalamasının %75'idir.

Sigortalıların 7 yaşından (ciddi bir hastalıksa 16 yaşından, engellilik durumunda 18 yaşından) küçük hasta çocuğu bulunması halinde, haklarında izne ayrılması durumunda izne ayrılmadan önceki son 12 ay içinde en az 6 ay prim ödenmiş ya da bildirilmiş olması halinde çocuk bakım yardımı yapılmaktadır. Ödenen tutar, sigortalıların son 6 aylık kazançlarının ortalamasının %85'idir.

Aile Yardımları

Romanya'da aile yardımlarından herhangi bir karşılık ödemedi Romanya'da ikamet eden kişiler yararlanabilmekte, bazı yardımlar gelir testine göre ödenmektedir. Romanya'da doğurganlık oranı düşük olduğundan çocuk sayısını artırmak için pek çok sosyal yardım yapılmaktadır.

Çocuk yardımı, 18 yaşından küçük (tam zamanlı öğrenci ya da stajyerse daha ileri yaşlara kadar) çocuklar için yapılmaktadır. Yardım miktarı, çocuk iki yaşına gelene kadar aylık 200 lei, 3 ila 18 yaş arası aylık 84 lei (öğrenci ya da stajyerse o süre boyunca da ödenir), engelli çocuk ise 3 ila 18 yaş arası 200 lei olarak ödenir. Yabancı ülke vatandaşı ve vatansız çocuklar aileleri ile Romanya'da ikamet etmeleri halinde bu yardımdan yararlanabilmektedir.

Aile gelir desteği, gelir testine göre ortalama aylık kişi başı geliri 530 lei'in altında ve 18 yaşından küçük çocuğu olan ailelere ödenir. Gelir testinin sonucuna göre aylık kişi başına geliri 200 lei'e kadar olan ailelere ödenen aile desteği miktarı (çocuk başına dört çocuğa kadar 82 lei) 201 ila 530 lei arasında olanlara ödenen destek miktarına (çocuk başına 75 lei) göre biraz daha fazladır. Çocuk başına ödenen destek miktarı dört çocuğa kadar artmakta, dört çocuktan sonra ilave ödeme yapılmamaktadır.

Tek ebeveyn yardımı, gelir testine göre ortalama aylık kişi başı geliri 530 leinin altında olması durumunda ödenmektedir. Gelir testine göre kişi başı aylık gelir 200 leinin altında ise bir çocuk için 107 lei, iki çocuk için 214 lei, 3 çocuk için 321 lei, dört çocuk ve üzeri için 428 lei aylık olarak ödenmektedir.

Ebeveyn izni yardımı, ebeveynlerden birine çocuğa bakmasına için 2 yaşına (engelli olması halinde 3 yaşına) kadar ödenmektedir. Bu yardımdan faydalanabilmek için ebeveynlerin bebek doğmadan önceki 2 yıl içinde en az 1 yıl çalışmış olması ya da sosyal güvenlik ödemelerinden faydalanmış olması gerekmektedir. Yardım miktarı ise ebeveynin son bir yıldaki ortalama kazancının % 85'idir. Ebeveyn izni yardımı miktarı 1250 leiden az, 8500 leiden çok olamaz. Ebeveynin, ebeveyn izni yardımı almaya ha ettiği süre bitmeden önce işe dönmesi halinde ilave ödeme yapılmaktadır.

Engelli çocuğu olan ailelere ya da engelli olan ebeveynlere 3 ila 7 yaşına kadar her bir çocuk için 188 lei ile 1250 lei arasında değişen miktarlarda bakım parası ödenmektedir. Engelli bireylere engel oranlarına göre, görmeyen kişilere ise toplumsal yaşama katılmaları için sosyal yardımlar verilmektedir. Ayrıca HIV/AIDS hastalarına da hastalıkları nedeniyle sosyal yardım yapılmaktadır.

Geliri olmayan ya da düşük gelirli olan ailelere de gelir testi sonucuna göre sosyal destek verilmekte, ısınma yardımı yapılmaktadır.

Sağlık Sigortası

Sağlık hizmetleri, sosyal sigortalara tabi olan hastalara direkt olarak sağlık sigortası fonu ile anlaşmalı kuruluşlar tarafından verilmektedir. Sağlık yardımları, genel ve özel bakımları, ayakta tedavileri, hastanede yatış giderlerini, cihazları, rehabilitasyon için yapılan giderleri, önleyici sağlık giderlerini, analık durumundan kaynaklanan sağlık giderlerini, ulaşım giderlerini ve diğer giderleri kapsamaktadır.

Sosyal yardımlar kapsamında sağlanan sağlık yardımları ise acil durumları, analık durumunu ve aile planlamasını kapsayan asgari düzeyde yardımlardır.

İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için sigortalıların kendi isteği dışında işsiz kalması, haklarında işsizlik durumundan önceki son 24 ay içinde en az 12 ay prim ödenmiş ya da bildirilmiş ve emeklilik yaşına gelmemiş olmaları gerekmektedir. Sigortalıların işsizlik sigortasından yararlanabilmeleri için belirli bir gelir düzeyinin altında bir gelire sahip olması ve yerel istihdam ofisine kayıt yaptırmış olmaları da diğer koşullardır.

Ülkede 16 yaşından küçük olup herhangi bir geliri olmayan kişilerden 60 gün içinde iş bulamayanlar, üniversite öğrencileri de (ilk defa iş arayanlar) işsizlik sigortasından faydalanabilmektedir. Sigortalıların bu kapsamda ödeme alabilmeleri için gelir testine göre gelirlerinin sosyal indeksten az olması gerekmektedir. 2018 yılı itibariyle sosyal indeks 500 leidir.

İşsizlik sigortasından ödenecek tutar; gelir testi sonucu belirlenen tutara, sigortalının çalışırken elde ettiği kazanca ve hakkında ödenen ya da bildirilen prim ödeme gün sayısına göre değişmektedir. İlk defa iş arayan öğrenci ve mezun kişilere 6 ay boyunca sosyal indeksin %50'si oranında ödeme yapılmaktadır. Sigortalılar işsizlik ödeneği almaları gereken süreden önce tam zamanlı çalışmaya başlarsa kalan ödeneklerinin %30'unu almaya devam edebilmektedirler.

26. Slovakya

Slovakya Sosyal Güvenlik Sistemi

Slovakya'da birinci, ikinci ve üçüncü sütun sosyal güvenlik programları uygulanmaktadır. Sistemde yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları ile hastalık ve analık sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı sigortaları bulunmaktadır. Bunların dışında işsizlik ve işverenin iflası durumunda uygulanan iflas sigortaları bulunmaktadır. Slovakya Sosyal Güvenlik Ajansı birinci sütun emeklilik için tek yetkili kuruluştur. Diğer sütunlar özel sektör tarafından idare edilmekte ve bunlara prim ödeyenlere vergi teşvikleri sağlanmaktadır. Asgari ücret 429 avrodur (2018).

Yaşlılık Sigortası

Yapılan yeni düzenleme ile kadın ve erkekte yaş sınırı emeklilik için 2023'e kadar kademeli artışla 62 olarak öngörülmüştür. Emeklilik için asgari 15 yıl sigortalılık süresi gerekmektedir. Emeklilik aylığının miktarı prim ödeme gün sayısına, kişinin ortalama yıllık kazancına ve ortalama günlük kazanca bağlı olarak değişmektedir. Emeklilik aylığı için alt ve üst sınır yoktur.

Erken emeklilik için en az 15 yıl sigortalılık süresi öngörülmüştür. Bunun yanı sıra normal emeklilik yaşından en fazla 2 yaş küçük olmak ve aylığa başvurulduğu sırada asgari ücretin 1,2 katı kadar emekli aylığını hak etmiş olmak gerekmektedir. Erken emeklilik aylığı normal emeklilik aylığının her ay için %0,5 azaltılmışı olarak ödenmektedir.

Maluliyet Sigortası

Maluliyet aylığı alabilmek için en az %40 oranında uzun süreli (en az 1 yıl) kazanma gücü kaybına uğramış olmak gerekmektedir. Kazanma gücü kaybı iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanıyor ise sigortalılık süresi veya prim ödeme gün sayısı aranmamaktadır. Bunlar dışındaki nedenlerden kaynaklanan maluliyet için kişinin yaşına göre değişen sigortalılık süreleri şartları aranmaktadır.

Dul ve Yetim Aylıkları

Geride kalan eş aylığın %60'ını almaktadır. Bu aylığa hak kazanabilmek için ölen kişinin emeklilik aylığı, erken emeklilik aylığı veya maluliyet aylığı alıyor olması veya bu haklar için gerekli yıl ve prim ödeme gün sayıları koşullarını sağlıyor olması gerekmektedir. Kişi iş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı öldü ise herhangi bir koşul aranmamaktadır. Dul eşin aylığı yeniden evlendiği veya mahkeme kararıyla eşinin kasten öldürdüğü tespit edildiği gün kesilmektedir.

Yetimlere aylık bağlanabilmesi için de aynı şartlar gereklidir. Yetimlere aylığın %40'ı bağlanmaktadır.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası ve meslek hastalığı primleri işverenler için zorunludur. İşveren kişinin ücret bordrosunun %0,8'ini kaza primi olarak ödemektedir. Kaza sonrasında maluliyet yaşanması durumunda maluliyet sigortasına ilişkin esaslar uygulanmakta ve sigortalılık veya prim ödeme gün sayısı aranmamaktadır. Kişinin buradan alacağı aylık kusuru oranında azaltılmaktadır. Bunun dışında kazanın çeşidine ve kişinin kaza sonra fiziksel ve mental durumuna göre 10 farklı ödeme türü ilaveten yapılmaktadır.

Hastalık ve Analık Sigortası

Aynı ve nakdi yardımlar yapılmaktadır. İşveren ve çalışanların primlerine ek olarak devlet katkısıyla finanse edilmektedir. Geçici iş göremezlik ödeneği alabilmek için son iki yıl içerisinde 270 gün sigortalılık süresi gerekmektedir. Geçici iş göremezlik ödeneği çalışanlar için iş göremezliğin 11'inci gününden başlayarak en çok 52'nci haftaya dek ödenmektedir (İlk 10 gün işveren tarafından ödenmektedir.). Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve isteğe bağlı sigortalılar için ilk günden başlayarak 52 hafta boyunca ödenmektedir. Hastalık yardımları ilk 3 gün boyunca kişinin günlük taban aylığının %25'i olarak, bundan sonraki günlerde %55'i olarak ödenmektedir.

Analık için de durum aynıdır. Analık yardımı alabilmek için çocuğun doğumundan önceki 2 yıl içerisinde 270 gün sigortalılık süresi gerekmektedir. Yardımlar için asgari süre sınırı bulunmamaktadır. Analık yardımı günlük taban aylığının %55'i olarak ve 28 ila 37(çoklu doğumlarda ve bekar anne durumlarında) hafta arasında ödenmektedir. Anne çalışırsa 22 hafta boyunca bakıcı için bu miktar ödenmektedir (çoklu doğum ve bekar anne durumu söz konusu ise 31 hafta). Çocuğun ölü doğması durumunda bu süre 14 hafta olarak uygulanmaktadır. İşveren hamile işçiyi işin ağırlığından dolayı daha az ücretli başka bir işe alırsa veya çalıştırmazsa işçiye gelirini önceki durumuna eşitleyecek nakdi yardım yapılmaktadır.

Aile Yardımları

16 yaşından küçük her çocuk için aylık 23,52 avro çocuk yardımı yapılmaktadır. Çocuğun kronik hastalığı varsa bu yaş sınırı 18'dir. Öğrenciler için ise 25 yaşına kadar çocuk yardımları verilmeye devam edilmektedir. 3 yaşından küçük her çocuk için ebeveynine aylık 203,20 avro ödenmektedir. Kronik hastalığı olan çocuklarda 6 yaşına kadar bu yardım ödenmeye devam etmektedir. Doğum yardımı olarak toplamda 829,86 avro ödenmektedir. Çoklu doğumlarda bu rakam her çocuk başına %50 oranında artırılarak ödenmektedir.

Sağlık Sigortası

Genel Sağlık Sigortası ile yurtdışı sigortalılar ve diplomatik misyonların bazı çalışanları hariç ülkedeki herkes kapsama altına alınmıştır. Hastalar sınırlı miktarda hasta katılım payı ödeyerek sistemden yararlanmaktadır. Kanser hastaları, hamileler, engelliler, psikolojik hastalığı olanlar, 6 yaşına kadar çocuklar ve dispanser hizmetleri için 18 yaşına kadar çocuklar hasta katılım payı ödememektedirler.

İşsizlik Sigortası

İşsizlik yardımı 6 ay boyunca, ortalama günlük kazancın yarısı olarak ödenmektedir. Ortalama günlük kazanç kişinin son 2 yıl içerisindeki kazancına göre hesaplanmaktadır. Kişinin işsizlik yardımlarına hak kazanabilmesi için son üç yıl içerisinde 730 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olması ve iş kurumuna kayıt olması gerekmektedir.

İflas Sigortası

Bu yardım kişinin işvereni acze düştüğünde ve iflas ettiğinde, kişinin bu tarihten önce 18 ay boyunca o işveren için çalışmış olması şartına bağlı olarak ödenmektedir. Kişinin aldığı ücretin 3 katı olarak bir seferde toplu olarak ödenmektedir.

27. Slovenya

Slovenya Sosyal Güvenlik Sistemi

Slovenya sosyal güvenlik sistemi yaşlılık, maluliyet, ölüm, hastalık ve analık, aile yardımları ve işsizlik sigorta kollarını kapsamaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı ayrı bir sigorta kolu olarak düzenlenmemiştir. Ayrı bir uzun dönem bakım sigorta kolu da bulunmamakla birlikte bu hizmetler sağlık ve bakım hizmetleri kapsamında sunulmaktadır.

Slovenya'da sosyal güvenlikten sorumlu bakanlık, Çalışma, Aile ve Sosyal İşler Bakanlığı'dır. Sosyal güvenlik ile ilgili iş ve işlemler Slovenya Emeklilik Aylığı ve Maluliyet Sigortası Kurumu tarafından yürütülmektedir. Primleri Maliye Bakanlığı tarafından toplanmaktadır. Ülkede sağlık sisteminden sorumlu bakanlık, Sağlık Bakanlığı, sağlık ile ilgili iş ve işlemlerin yürütümünden sorumlu kurum, Sağlık Sigortası Kurumu'dur. İşsizlik sigortası Slovenya İstihdam Servisi tarafından koordine edilmekte ve yürütülmektedir.

Hizmet akdi ile çalışanlar, çiftçiler dahil olmak üzere kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar ve işsizlik yardımlarından yararlanan kişiler uzun vadeli sigorta kolları kapsamındadır. Bu sigortalılarla birlikte zorunlu sigorta kapsamında olmayıp oturma izni almış yabancılar, yarı zamanlı çalışanlar, dul ve yetim aylığı alan kişiler ile sürekli iş göremezlik geliri alanlar ve yurtdışında yaşayan Slovenya vatandaşları talep etmeleri halinde isteğe bağlı olarak sigortalı olabilmektedirler. Oturma izni almış yabancıalarda da dahil olmak üzere Slovenya'da ikamet eden kişiler sosyal yardım kapsamındadır.

Hastalık ve analık sigorta kolları sosyal sigorta sistemi içinde yer almaktadır. Bu sigorta yardımları, nakdi ve tıbbi yardımlar ile sadece tıbbi yardımlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Nakdi yardımlar hizmet akdine tabi çalışanlar ile çiftçiler de dahil olmak üzere kendi nam ve hesabına tabi çalışanları, tıbbi yardımlar bu kişilerle birlikte emeklileri, sosyal yardım ve işsizlik yardımı alanları ve onların bakmakla yükümlü oldukları kişileri kapsamaktadır. İş kazası sigorta kolu kapsamında, sigortalılar için geçici iş göremezlik halinde hastalık ve analık sigorta kolu kuralları, sürekli iş göremezlik durumunda ise uzun vadeli sigorta kolları kuralları geçerlidir.

İşsizlik sigorta kolu da sosyal sigorta sistemi çatısı altındadır. Bu sigorta kolu, kamu sektörü çalışanları ile mevsimlik işçiler dahil olmak üzere tüm çalışanları kapsamaktadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, şirket sahipleri, vatandaşlar ve yabancı bir ülkede yabancı işveren tarafından istihdam edilen bazı kişiler için ise isteğe bağlı sigorta sistemi söz konusudur.

Aile yardımları diğer sigorta kollarından farklı olarak genel sistem (universal system) içerisinde yer almakta ve devlet tarafından finanse edilmektedir. Yardım kapsamına Slovenya'da daimi ikamet eden çocuklu aileler girmektedir.

Slovenya'da uzun vadeli sigorta kolları prim oranı işçi payı %15,5, işveren payı %8,85 olmak üzere toplamda %24,35'tir. Primlerin hesaplanmasında kullanılan aylık en düşük kazanç tutarı, sigortalının bir önceki yıl için bildirilen ortalama aylık kazancının %54

ünden (2021 yılına kadar kademeli olarak her yıl 2 puan artırılarak %60'a çıkarılacaktır.) az olamaz. Ayrıca brüt kazanç üzerinden bildirilen prim oranlarının hesaplanmasında azami kazanç sınırı bulunmamaktadır.

Ülkede isteğe bağlı sigortalılar ile kendi nam ve hesabına çalışanlar da kazançlarının %24,35'i üzerinden uzun vadeli sigorta kolları primi ödemektedirler. Çiftçiler için ise bu oran kazançlarının %15,5'dir. Çiftçiler için ayrıca devlet işveren gibi prim yatırmaktadır. Prime esas kazanç, bir önceki yılın karının %75'i üzerinden hesaplanmaktadır. Bununla birlikte primlerin hesaplanmasında kullanılan aylık en düşük kazanç tutarı, sigortalının bir önceki yıl için bildirilen ortalama aylık gelirinin %60'ıdır. Aylık en yüksek kazanç tutarı ise bir önceki yılın ortalama aylık kazancının 3,5 katındır.

Bununla birlikte devlet işsizlerin, savaş gazilerinin, aile yardımı alanların, askeri personelin ve polislerin sosyal sigorta katkı paylarını ödemekte, tüm sosyal destek yardımlarını karşılamaktadır. Ayrıca sosyal güvenlik sisteminde meydana gelebilecek açıklar, devlet tarafından finanse edilmektedir.

Sigortalılar, hastalık yardımları ve tıbbi yardımlar için brüt kazançlarının %6,36'sı oranında, analık yardımları için %0,1'i oranında katkı payı ödemektedirler. İşverenler hastalık yardımları ve tıbbi yardımlar için toplam maaşlarının %6,56'sı kadar, analık yardımları için %0,2'i kadar katkı payı öderler. Katkı payı hesaplamasında asgari ve azami kazanç sınırı söz konusu değildir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, hastalık yardımları ve tıbbi yardımlar için tahakkuk etmiş gelirlerinin %12,92'si oranında, analık yardımları için ise %0,2'i oranında katkı payı ödemesi yapmaktadırlar. Son olarak, devlet bazı sigortalı gruplar için primleri karşılamakta, analık yardımlarının masraflarının %92'sini genel vergilerden karşılamakta ve işveren gibi katkı payı ödemektedir.

İşsizlik sigortası kolu için sigortalılar brüt kazançlarının %0,14'ü oranında, işverenler ise toplam maaşın %0,06'sı oranında katkı payı ödemektedirler. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ise beyan ettikleri gelirlerinin %0,2'si oranında katkı payı ödemektedirler. Devlet, sosyal yarım niteliğinde olan işsizlik yardımlarını finanse etmektedir.

Aile yardımları, sosyal yardımlar kapsamında olup herhangi bir prim ödemesi söz konusu değildir. Yardımlar devlet tarafından finanse edilmektedir.

Yaşlılık Sigortası

Slovenya'da emeklilik yaşı; en az 15 yıl prim ödenmesi (borçlanılan ve satın alınan primler de dahil) şartıyla 65 yaş; en az 20 yıl prim ödenmesi şartıyla (borçlanılan ve satın alınan primler de dahil) 64 yaşır. Emeklilik yaşı 2020 yılında kadın ve erkekler için 65'e eşitlenecektir. Bunun yanı sıra, erkeklerin en az 40 yıl prim ödeme süresi ve 60 yaş, kadınların ise 59 yaş 8 ayda (2019 yılında 60 yaş) erken emeklilik hakkı bulunmaktadır. Ayrıca ülkede sigortalılar beş yıla kadar gelirlerini artırabilmek ya da yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için prim satın alabilmektedirler. Ülkede ayrıca sigortalıların aylığa hak kazanabilmek için prim ödeme gün sayısı borçlanma hakkı da bulunmaktadır.

Yaşlılık aylığından faydalanabilmek için sigortalıların çalışmaması gerekmektedir. Bu durumun istisnası olarak yarı zamanlı çalışmaları halinde sigortalılar, yaşlılık aylıklarının bir kısmından faydalanabilmektedir. Kişilere sosyal güvenlik sözleşmesi olan ülkede ikametgah etmeleri halinde yaşlılık aylığı ödemesi yapılmaktadır.

Yaşlılık aylığı miktarı; ilk 15 yıllık prim ödenen dönem için ortalama düzeltilmiş kazancın erkeklerde %26'sına kadınlarda %29'una ilave çalışılan her bir yıl için aylığa ortalama düzeltilmiş kazancın erkeklerde %1,25'i, kadınlarda ise %1,38'i (2023'e kadar kademeli olarak %1,25'e düşürülecektir) eklenerek hesaplanmaktadır. Ortalama düzeltilmiş kazanç, 1970 yılından bu yana sigortalının en yüksek prim ödediği aralıksız 24 yıl üzerinden hesaplanmaktadır.

Yaşlılık aylığı miktarı hesaplanırken ortalama ücretteki değişiklikler de dikkate alınır. Temel asgari yaşlılık aylığı 2018 yılında bir ay için 797,16 avro, en yüksek ödenen yaşlılık aylığı ise bu tutarın 4 katı olan 3.188,64 avrodur. Erken emeklilik durumunda 65 yaşından önceki her yıl için emekli aylığı %0,3 azaltılır. 65 yaşından sonraki çalışmalarda ise emekli aylığı %9 oranında kadar arttırılabilir. Aylıklar her yıl asgari ücretteki ve tüketici fiyatlarındaki değişimler dikkate alınarak güncellenmektedir.

Maluliyet Sigortası

Sigortalının maluliyet aylığından yararlanabilmeleri için tamamen veya yüksek oranda çalışma gücünü kaybetmiş olması gerekmektedir. Sigortalı malul olduğu dönemde; 21 yaşından küçük ise en az 3 aylık sigortalılık süresine, 21 ila 29 yaş arasında ise prim ödemesi gereken toplam sigortalılık süresinin %25'i kadar, 30 yaşından büyük ise prim ödemesi gereken toplam sigortalılık süresinin %33,3'ü kadar prim ödeme süresine sahip olması durumunda bu aylıktan yararlanabilmektedir. Sigortalılar prim ödeme gün sayılarını tamamlamak için analık, hastalık ve tıbbi rehabilitasyon dönemini borçlanabilme hakkına sahiplerdir. İş kazası ve meslek hastalığı durumundan kaynaklı ortaya çıkan maluliyetlerde herhangi bir prim ödeme gün sayısı şartı bulunmamaktadır.

Maluliyet durumunun tespiti, Slovenya Emeklilik Aylığı ve Malullük Sigorta Kurumunda Tıbbi Uzmanlar Kurulu tarafından değerlendirilmekte ve kontrol edilmektedir. Başkasının bakımına muhtaç kişiler için de bu aylık kapsamında ödeme yapılmaktadır.

Malullük aylığı, sigortalının sigortalılık süresinin uzunluğuna göre temel asgari malullük aylığının belli bir oranı kadar ödenmektedir. Malullük aylığı miktarı; ilk 15 yıllık prim ödenen dönem için ortalama düzeltilmiş kazancın erkeklerde %26'sına, kadınlarda %29'una ilave çalışılan her bir yıl için aylığa ortalama düzeltilmiş kazancın erkeklerde %1,25'i, kadınlarda ise %1,38'i (2023'e kadar kademeli olarak %1,25'e düşürülecektir) eklenerek hesaplanmaktadır. Ortalama düzeltilmiş kazanç, 1970 yılından bu yana sigortalının en yüksek prim ödediği aralıksız 24 yıl üzerinden hesaplanmaktadır. Malullük aylığı miktarı hesaplanırken, yaşlılık aylığındaki gibi ortalama ücretteki değişiklikler de dikkate alınır. 60 yaşından önce meydana gelen maluliyetlerde sigortalılar prim ödeme gün sayılarını tamamlamak için borçlanma yapabilmektedir.

65 yaşından önce meydana gelen malullük durumunda asgari aylık, ortalama düzeltilmiş kazancın erkekler için %36'sına, kadınlar için %39'una eşittir. Temel asgari malullük aylığı bir ay için 797,16 avro, en yüksek ödenen malullük aylığı ise 3.188,64 avrodur. Aylıklar asgari ücretteki ve tüketici fiyatlarındaki değişimler dikkate alınarak güncellenmektedir. Kişilere sosyal güvenlik sözleşmesi olan ülkede ikametgah etmeleri halinde maluliyet aylığı ödemesi yapılmaktadır.

Ölüm Sigortası

Vefat eden sigortalının halihazırda yaşlılık ya da malullük aylığı alması veya almaya hak kazanmış olması halinde bakmakla yükümlü olan kişilere aylık bağlanmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklı vefat durumunda, hak sahiplerine aylık bağlanması için herhangi bir prim ödeme gün sayısı şartı bulunmamaktadır.

Dul ve yetim aylığı; 56 yaşından büyük dul eşlere (2022 yılına kadar kademeli olarak 58 yaşına çıkarılacaktır), 15 yaşından küçük çocuklara (öğrenci ise 26 yaş), 60 yaşından büyük bakıma muhtaç veya engelli anneye veya babaya ve sigortalının bakmakla yükümlü olduğu torun ve kardeşlere ödenmektedir.

Dul ve yetim aylığı, bir hak sahibi için ölen sigortalının aylığının %70'i, iki hak sahibi için %80'i, üç hak sahibi için %90'ı ve dört ve üzeri hak sahibi için %100'ü oranında bağlanmaktadır. Ödenen aylıklar asgari ücretteki ve tüketici fiyatlarındaki değişimler dikkate alınarak güncellenmektedir. Kişilere sosyal güvenlik sözleşmesi olan ülkede ikametgah etmeleri halinde dul ve yetim aylığı ödemesi yapılmaktadır. Sigortalıların çalışırken ölmesi halinde aile üyelerine gelir testine bağlı olarak sosyal yardımlar kapsamında 297,53 avro ölüm yardımı yapılmaktadır. Ayrıca cenaze masraflarını karşılayan kişiye de 595,06 avro cenaze ödeneği verilmektedir.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası ve meslek hastalığı ayrı bir sigorta kolu olarak düzenlenmeyen Slovenya'da, sigortalıların iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi durumunda sigortalılara sağlanacak yardımlar için herhangi bir sigortalılık süresi veya benzeri bir şart bulunmamaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği, iş göremezliğin başlamasından önceki son yılda mevcut olan sigortalının ortalama kazancının %100'ü oranında ödenmektedir. Bu ödenek, iş göremezliğin ilk gününden başlayıp sürekli iş göremezliğe dönüşme durumuna kadar devam etmektedir. İş göremezlik ödeneğinden ve sağlık yardımlarından hizmet akdine tabi çalışan sigortalılar, kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar, mesleki eğitim alan öğrenciler faydalanabilmektedir.

Hastalık ve Analık/ Babalık Sigortası

Hastalık sigortası kapsamında nakdi yardım alabilmek için asgari sigortalılık süresi veya benzeri bir şart yoktur. Hastalık sonucu iş göremezlik durumunda, sigortalının son yıl ortalama kazancının %90'ı oranında, işle ilgili olmayan yaralanma söz konusu ise %80'i oranında, organ veya kan nakli durumunda ise %100'ü oranında geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. İşverenler hastalık durumunda sigortalıların 30 günlük maaşını

ödemekte, geçici iş göremezlik ödeneği 30 gün sonraki raporlara istinaden ödenmeye başlanmaktadır.

Analık sigortası kapsamında sağlanan yardımlarda da asgari sigortalılık süresi veya benzeri bir şart söz konusu değildir. Ebeveynlik yardımı, doğum izni süresince anneye, babaya, evlat edinen aileye ve çocuğa bakan herhangi bir kişiye ödenmektedir. Analık yardımı, sigortalının doğum iznine ayrılmadan önceki son yıl sahip olduğu ortalama kazancının %100'ü oranındadır. Yardım, doğumdan önceki 28 gün ve doğumdan sonraki 77 gün için verilmektedir. Asgari yardım miktarı, asgari ücretin %55'i kadardır. Azami yardım miktarı ise ulusal ortalama aylık ücretin 2 katıdır.

Babalık yardımı ise sigortalının babalık iznine ayrılmadan önceki son yıl sahip olduğu ortalama kazancın %90'ıdır. Yardım, 15 günü doğumdan itibaren ilk 6 ay içerisinde kullanılmak üzere toplamda 30 gün için verilmektedir.

Çocuk bakım ödeneği analık yardımı sona erdikten sonraki 260 gün için sigortalının bir önceki yıl sahip olduğu ortalama kazancının %90'ı üzerinden ödenmektedir.

Aile Yardımları

Aile yardımlarından türüne göre Slovenya'da ya da Avrupa Birliği'nde ikamet eden kişiler yararlanabilmektedir. Çocuk yardımı, 18 yaşından küçük çocuklar için (öğrenci ise, eğitimdeyse veya özürü ise 26 yaş) ödenmektedir. Yardım, çocuğun ebeveynlerine ya da vasisine verilmektedir. Slovenya'da daimi ikametgahı olan ebeveynlere yeni bir bebekleri olduğunda gelir testine göre "doğum ödeneği" verilmektedir. 18 yaşından küçük üç veya daha fazla çocuğu olan (öğrenci ise, eğitimdeyse veya özürü ise 26 yaş) ailelere ise gelir testine göre "geniş aile ödeneği" ödenir. 18 yaşından küçük (öğrenci ise 26 yaş) ve özel tıbbi bakıma ihtiyaç duyan bir çocuğu olan ailelere "özel çocuk bakım ödeneği" ile yardım sağlanmaktadır. 18 yaşından küçük ve fiziksel ya da ruhsal özürü çocuğunun bakımı nedeniyle işinden ayrılmak zorunda kalan ebeveyn "ebeveyn gelir desteği" ödenmektedir.

Çocuk yardımı miktarı, çocuk sayısına ve sekiz gelir kategorisine göre değişmektedir. Asgari yardım, aile gelirinin düzeyine, tek ebeveynlik durumuna göre 19,88 avro ile 114,31 avro arasında değişmektedir. İkinci ve üçüncü çocukta ödenen tutar artmaktadır. Doğum ödeneği toptan ödeme olarak 280 avrodur. Geniş aile ödeneği miktarı, üç çocuk için yıllık 395 avro, dört ve daha fazla çocuk için yıllık 480 avrodur. Özel çocuk bakım ödeneği aylık 100 avro, ebeveyn gelir desteği aylık yardım miktarı kanuni asgari ücret olan 734,15 avrodur. Ödenen tutarlar bir önceki yılın temel ihtiyaçlarında meydana gelen değişimlere göre Ocak ayında güncellenmektedir.

Sağlık Sigortası

Slovenya'da sağlık sigortasından hizmet akdine tabi çalışan sigortalılar, kendi nam ve hesabına çalışanlar, çiftçiler, emekliler, sosyal yardım ve işsizlik yardımı alanlar ve onların bakmakla yükümlü olduğu kişiler yararlanmaktadır. Bakmakla yükümlü olunanların sağlık yardımlarından yararlanabilmeleri için Slovenya'da ikamet etmeleri

gerekmektedir. Bu kapsamda sigortalının eşi veya birlikte yaşadığı partneri ile 15 yaşına kadar çocukları (tam zamanlı eğitim görüyorsa 18 yaşına ya kendisinin hakkı yoksa 26 yaşına kadar) sağlık sigortasından yararlanma hakkına sahiptir. Sağlık sigortası ile genel ve uzman hekim muayeneleri, diş muayeneleri, yatarak tedavi, rehabilitasyon, ilaç, tıbbi malzeme yardımları sunulmakta ve söz konusu hizmetlere yönelik masraflar Sağlık Sigortası Kurumu tarafından karşılanmaktadır.

Sağlık yardımlarına ilişkin katılım payları, verilen hizmetlere göre %10 ile %100 arasında değişiklik arz etmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı durumunda, %70 üzerinde maluliyette, engellilik durumunda dolayı sosyal yardım alan kişiler için ise herhangi bir katılım payı uygulaması bulunmamaktadır.

İşsizlik Sigortası

Sigortalı, işsiz kalmadan önceki son 24 ayın 9 ayı boyunca tam zamanlı çalışmış, istem dışı işsiz kalmış, işsiz kaldıktan sonraki 30 gün içinde İşsizlik Servisi'ne kaydını yaptırmış ve aktif olarak yeniden çalışmaya hazır durumda olduğunda işsizlik sigortasından faydalanabilmektedir.

İşsizlik sigortası kapsamında, sigortalıya ilk üç ayda son 8 aydaki ortalama aylık kazancının %80'ini, sonraki dokuz ayda %60'ı, sonraki sürede de %50'si ödenmektedir. Asgari yardım miktarı 2018 yılında 350 avro, azami ödeme tutarı 892,50 avrodur. Yardımın ödenmeye devam edileceği süre, sigortalının sigortalılık süresinin uzunluğuna bağlıdır.

28. Yunanistan

Yunanistan Sosyal Güvenlik Sistemi

Yunanistan'da sosyal güvenlik sistemi bütün vatandaşları kapsayan evrensel sistem, prim temelli sosyal sigorta sistemi ve sosyal yardım sisteminden oluşmaktadır. Hizmet akdine tabi olarak çalışmakta olanlar ve tarım dışı bağımsız çalışanlar sosyal güvenlik kapsamındadır. Tarım işçileri, kamu işçileri, doktorlar, dişçiler, mimarlar, noterler, ticari motorlu araç operatörleri, gemi adamları gibi özel gruplar için özel sistemler bulunmaktadır. Bazı bağımsız çalışanlar kapsam dışıdır. İsteğe bağlı sigortalılık mümkündür. Yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası kapsamında evrensel sistem, sosyal sigorta ve sosyal yardım sistemi bulunmaktadır. Hastalık ve analık, iş kazası ve meslek hastalığı ile işsizlik sigortası sosyal sigorta sistemi olarak düzenlenmiştir. Aile yardımları ise sosyal yardım sistemi kapsamında sağlanmaktadır.

Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık sigortası kapsamında yukarıda bahsi geçen üç sistem de yer almaktadır. Bu nedenle sigorta kapsamı oldukça geniştir. Evrensel ve sosyal yardım sistemleri için finansman devlet tarafından sağlanmaktadır. Sosyal sigorta sistemi ise her ülkede olduğu gibi sigortalıdan ve işvereninden toplanan primlerle finanse edilmektedir. Hizmet akdine tabi çalışanların brüt kazancının %6,67'si, ağır işlerde çalışıyorlarsa %8,87'si oranında; işverenlerden, yapılmakta olan işin ağırlığına göre %13,33 veya %14,73 oranında prim toplanmaktadır. Bağımsız çalışanlar için bu oran brüt maaşın % 20'si olmaktadır. Ödenecek primlerin hesabında göz önüne alınmak üzere her yıl taban ve tavan gelir miktarları belirlenmektedir.

Yunanistan'da 2013 yılında emeklilik reformu yapılmış olup, ülkemizdeki gibi farklı dönemler için farklı uygulamalar söz konusu olmaktadır. Yaşlılık aylığa hak kazanma şartları yukarıda bahsi geçen üç sisteme göre değişiklik göstermektedir.

Bu şartlar şöyle belirlenmiştir:

- Evrensel Sistem: En az 67 yaşında olmak, en az 15 yıl Yunanistan'da ikamet etmek, sosyal sigorta sisteminde yer alan yaşlılık aylığına hak kazanma şartlarını taşıyor olmak,
- Sosyal Sigorta Sistemi: En az 62 yaşında olmak ve 12.000 gün prim ödemek ya da en az 67 yaşında olmak ve en az 15 yıl prim ödemek, 1 Ocak 1993 öncesinde sigortalı olanlar için kademeli yaş (2022 yılı için 67) ve en az 4.500 prim ödemek ya da 55 yaş (kademeli olarak artan, 2022 de 62 yaş) ve en az 7.500 prim ödemek,
- Sosyal Yardım Sistemi: Gelir testine bağlıdır, en az 65 yaşında olmak (%80 ve üzeri oranda engelli olma halinde yaş sınırı bulunmamaktadır),

Yaşlılık sigortasından yaşlılık aylığı ödemesi yapılmaktadır. Bu ödeme yukarıdaki üç sisteme göre farklı hesaplanmaktadır. Evrensel sistemde 40 yıldır Yunanistan'da ikamet eden ve 20 yıl prim ödeyen kişilere aylık 384 avro (2017 yılı) ödeme yapılmaktadır. 20 yıldan az olan her bir yıl için %2'lik, ikamet süresi olan 40 yıldan eksik her yıl için de %2,5'luk aylık kesintisi yapılmaktadır. Normal emeklilik yaşından önce emekli olmak isteyenlere de aylık %0,5'lik kesinti yapılarak erken aylık ödemesi gerçekleştirilmektedir.

Sosyal sigorta sisteminde aylık miktarı sigortalının prim ödeme gün sayısına ve aylığa esas ortalama gelirine göre değişmektedir. Aylık bağlama oranı 15 yıl için %0,77, 39 yıl için ise %2'dir. Halihazırda yaşlılık aylığı için belirlenen minimum ve maksimum bir tutar bulunmamaktadır. Aylık miktarı GSMH büyüme oranı ve tüketici fiyat endeksi değişimlerine göre yıllık olarak ayarlanmaktadır. Sosyal yardım sistemi kapsamında ise gelir testine bağlı olarak aylık 35 avro (2017 yılı) ödeme yapılmaktadır.

Maluliyet Sigortası

Maluliyet sigortasından sağlanan maluliyet aylığının iki bileşeni bulunmaktadır: evrensel aylık ve katkıya dayalı aylık. Yine sosyal yardım sistemi kapsamında da belirlenmiş bir yardım miktarı bulunmaktadır. Malullük aylığı %67 ve üzerindeki malullük oranları için sağlanmaktadır. %66,9 ile %50 oranları arasında ise kısmi malullük söz konusudur. İki yılda bir doktor kontrolü şartı bulunmaktadır.

Evrensel sistemden sağlanan aylık miktarı en az %80 malullük oranı için tam ödenmekte, bu oranın altındaki malullük oranları için ödenen aylıktan indirimler yapılmaktadır. Eğer kişinin prim ödeme gün sayısı 20 yılın altında ise her eksik yıl için ödenecek aylıktan %2'lik bir indirime gidilmektedir. 2017 yılı için tam aylık 384 avrodur.

Sosyal sigorta sisteminden alınan malullük aylığının hesabı yaşlılık aylığı hesabı gibi yapılmakta, ciddi bir malullük durumunda aylığın %100'ü, diğer malullük hallerinde aylığın %75'i ödenmektedir. Aylık bağlanma şartları kişinin 31 Aralık 1992 tarihinden önce ya da sonra sigortalı olup olmamasına göre değişmektedir. Kişinin yaşına, malullük derecesine göre belirlenmiş prim ödeme gün sayısı şartları bulunmaktadır. Malullük sigortası kapsamında belirlenmiş bir minimum aylık miktarı bulunmamakla birlikte, 13 Mayıs 2016 öncesinde aylık bağlanan kişiler için maksimum aylık 2.000 avro olarak belirlenmiştir. Bu tarihten sonraki dönemler için belirlenen bir maksimum aylık miktarı yoktur.

Sosyal yardım sisteminden ise sıradan işçiler için belirlenen günlük asgari ücretin 20 katı tutarında bir yardım ödemesi gerçekleştirilmektedir. Bu yardımı alabilmek için kanunla belirlenen hastalıklardan dolayı en az %67 oranında malul sayılmak gerekmektedir. Yardımı alacak kişinin malullük başlamadan önceki dört yıl içinde en az 350 gün, 1 yıl içinde veya 15 ayda 50 gün prim ödeme gün sayısı olmalı ve ya en az 1.000 gün prim ödeme gün sayısı olmalıdır. Bu yardım 13 Mayıs 2016 tarihinden önce malul olanlar için ödenmekte olup, bu tarihten sonra uygulamadan kaldırılmıştır.

Ölüm Sigortası

Ölüm sigortası yardımları ölüm aylığı ve cenaze yardımından oluşmaktadır. Ölüm aylığının bağlanabilmesi için ölen sigortalının genel bir hastalıktan dolayı vefat ettiyse yaşlılık ya da malullük aylığı şartlarını, iş kazası dışında bir kazadan dolayı vefat ettiyse bu şartların yarısını yerine getiriyor olması gerekmektedir.

Hak sahibi kişiler sigortalının dul eşi, yetimleri ve eğer bunlar yoksa torunlarından oluşmaktadır. Dul eşin sigortalı ile ölüm tarihinden en az 5 yıl önce evlenmesi

gerekmektedir. Ayrıca sigortalı ile en az 10 yıl evli kalmış, 67 yaş ve üzerinde, nafaka alan ya da düşük gelire sahip boşanmış eşler de hak sahibi olabilmektedir. Çocukların ve ya torunların hak sahipliği şartları ise 18 yaşından küçük olmak (öğrenci ise 24 yaş, engelli ise yaş sınırı olmaksızın), evli olmamak, sigortalı ya da aylık ahyor olmamaktır. Dul eşin yeniden evlenmesi halinde ölüm aylığı kesilmektedir.

Ölüm aylığı dul eşe ölüm tarihini takip eden aydan başlayarak 3 yıl boyunca ödenmektedir. Bu 3 yıl kıstı çalışmayan ya da kendisi aylık almayan, bakmakla yükümlü çocuğu olan, en az %67 düzeyinde zihinsel ya da fiziksel engeli olan, 55 yaş ve daha üzerinde yaşı olan eşler için uygulanmamaktadır. Bu durumda 3 yıl ölüm aylığı alan ve 55 yaşına ulaşan eşlere yeniden aylık ödemesi yapılmaya başlanmaktadır. Dul eş 67 yaşına geldiğinde aylık yeniden hesaplanmaktadır. Dul eşin aylık bağlama oranı %50'dir. Ölen sigortalının yaşlılık ya da malullük aylığı hesaplanır ve bunun yarısı dul eşe ödenir. Çocuklar için aylık bağlanma oranı %25'dir, eğer çocuk hem anneden hem de babadan yetim ise bu oran %50 olarak uygulanmaktadır. Ölüm aylığı dışında, sistemde son 1 yıl içinde 120 günlük kaydı bulunanlar için ya da yaşlılık veya malullük aylığı almakta iken ölen sigortalılar için cenaze yardımı verilmektedir. 2017 yılı için belirlenen cenaze yardımı tutarı 760 avro ile 1200 avro arasında değişmektedir.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kapsamında hizmet akdine tabi çalışanlar, tarım sektöründe çalışanlar, kamu çalışanları ve bazı belirli çalışan grupları yer almaktadır. Bağımsız çalışanlar kapsam dışı olup, sisteme gönüllü katılım mümkün olmamaktadır. Sistemin fon kaynağı hastalık ve analık sigortası kapsamında işverenlerin ödemiş olduğu katkılardan oluşmaktadır. İş kazası durumunda işveren için raporlanmış kaza oranı dikkate alınarak ilave katkı alınmaktadır.

İş kazalarının kazanın olduğu tarihte itibaren 5 gün içinde bildirilmesi gerekmektedir. İşe gidip gelmelerdeki kazalar kapsam dâhilindedir. Meslek hastalıklarında ise kişinin durumun belirlenmesi işini Kurumun Sağlık Komisyonu yapmaktadır. Bu kurum iş göremezlik oranlarını tespit etmektedir.

Geçici iş göremezlik durumu söz konusu olduğunda günlük kazancın %50'si olacak şekilde yardım sağlanmaktadır. Ayrıca, 3 günlük bekleme periyodu vardır. Kişinin bakmakla yükümlü olduğu kişiler var ise bu kişilere de %10 ile %70 arasında değişen oranlarda her bir bakmakla yükümlü kişi için ödeme yapılmaktadır.

Sürekli iş göremezlik durumunda ise oranları %100-%80 ve %79,9-%67 şeklinde iki farklı düzeyde sürekli malullük aylığı sağlanmaktadır. %66,9-%50 oranları arasında ise kısmi malullük söz konusudur. İki yılda bir doktor kontrolü şarttır. Ayrıca sigortalı da 6 ayda bir durumunun incelenmesini talep edebilmektedir. Yılda 12 ödeme yapılmaktadır. Eğer sigortalı bir başka kişinin sürekli bakımına muhtaç hale geldi ise ona sürekli katılım ödeneği adı altında yardım yapılmaktadır. İş kazası sonucu sigortalı hayatını kaybederse sigortalının hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanmaktadır.

Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık ve analık sigortası kapsamında hizmet akdine tabi çalışanlar, tarım sektöründe çalışanlar, kamu çalışanları, bazı belirli çalışan grupları ve bağımsız çalışanlar yer almaktadır. Sigortalıların ve aylık alanların bakmakla yükümlü oldukları kişiler de tedavi yardımları kapsamına alınmışlardır. Sistemin finansmanı sigortalıdan ve işverenden toplanan primlerle sağlanmaktadır.

Devlet sisteme yıllık önceden belirlenmiş bir katkı sağlamaktadır. Prim oranları şu şekilde belirlenmiştir:

- Sigortalı hissesi: Aylık gelir üzerinden %0.4 (nakdi yardımlar) ve %2.15 (tedavi yardımları),
- İşveren hissesi: Aylık maaş bordoları üzerinden %0.25 (nakdi yardımlar) %4.3 (tedavi yardımları),
- Bağımsız çalışan hissesi: Aylık gelir üzerinden %0.65 (nakdi yardımlar) ve %6.45 (tedavi yardımları),

Hastalık sigortasından nakdi yardımlara hak kazanmak için geçici iş göremezliğin başladığı andan itibaren geçmiş bir yıl içinde ya da son 15 ayda (son çeyrek hariç) en az 120 gün (inşaat sektörü için 100 gün) prim ödeme günü olması gerekmektedir. Bu şart son iki yıl ya da son 27 ayda (son çeyrek hariç) 300 gün, en az 1500 gün (son 5 yılda en az 600 gün) ya da en az 4500 gün olarak da uygulanmaktadır. Nakdi yardımda aylıkların yarısı ödenmektedir. 3 günlük bekleme periyodu bulunmaktadır. Eğer kişinin bakmakla yükümlü olduğu kişiler varsa bunların her biri için %10 ila %70 oranlarında değişen miktarda yardım ödemesi yapılmaktadır. Eğer kişi hastanede kalıyorsa ödeme miktarı %50 yerine %35 oranında olmaktadır.

Analık sigortası kapsamında nakdi yardıma hak kazanmak için kadın sigortalının çocuğun doğum tarihinden önceki 2 yıl içinde en az 200 gün prim ödeme gün sayısı olması beklenmektedir. Doğumdan önceki 56 gün ve doğumdan sonraki 63 gün için günlük kazancın yarısı oranında analık yardımı sağlanmaktadır. Evde doğum yapmayı tercih edenler için tek çocukta 900 avro, ikiz çocuk için 1200 avro ve üçüzler için 1600 avro ödeme (2017) yapılmaktadır.

Sigortalıların ve bakmakla yükümlü olunan kişilerin genel sağlık ihtiyaçlarını karşılamak üzere hastane, bakıcılık hizmeti, ilaçlar, ameliyat, nakiller, dişçilik hizmetleri gibi gerekli hizmetleri sağlanmaktadır. Bu hizmetlerden faydalanabilmek için son bir yıl içerisinde en az 50 gün prim ödeme gün sayısı olması ya da aylık alan kişi olmak gerekmektedir.

Aile Yardımları

Yunanistan'da aile yardımları sigortası Yunanistan'da ikamet eden kişileri kapsamaktadır. Sistem vergilerle devlet tarafından finanse edilmektedir. 18 yaşından küçük evlenmemiş çocuğa (öğrenci ya da engelli ise 24 yaş) gelir testine bağlı olarak çocuk desteği yardımı sağlanmaktadır. Bu yardım miktarı 2017 yılı için 70 avro olarak belirlenmiştir.

Sağlık Sigortası

Yunanistan'da ülkemizde olduğu gibi evrensel sağlık sigortası uygulaması bulunmamakta olup, tedavi ve ilaç yardımları daha önce açıklandığı üzere hastalık ve analık sigortası kapsamında sosyal sigorta sistemi çerçevesinde sunulmaktadır.

İşsizlik Sigortası

Tarım dışı sektörlerde hizmet akdine tabi olarak çalışmakta olanlar ve 20-29 yaş arası hiç çalışmamış gençler ve bağımsız çalışanlar işsizlik sigortası kapsamına dâhildir. Deniz adamları ve kağıt baskı sektöründe çalışanlar için özel sistem bulunmaktadır.

Sistemin finansmanı toplanan primlerle sağlanmakta olup, prim oranları şöyle belirlenmiştir:

- Sigortalı hissesi: Brüt kazancın %0 ila %6,96 arasında,
- İşveren hissesi: İşçilerin brüt kazançlarının %3,17,
- Bağımsız çalışan hissesi: Aylık 10 avro (2017 yılı için).

İşsizlik yardımına hak kazanabilmek için son 14 ayda (son iki ay hariç) en az 125 gün prim ödeme gün sayısına sahip olmak, ilk kez faydalanacaklar için son iki yılda en az 200 gün prim ödeme gün sayısına (her bir yılda en az 80 gün) sahip olmak gerekmektedir. Bağımsız çalışanlar için en az 3 yıl prim katkısı sağlamak ve son iki yılda kişisel geliri en fazla 20.000 avro, aile geliri ise en fazla 30.000 avro olmak şartları bulunmaktadır. Bu kişiler işsizlik ofisine kayıt olmalı, çalışmaya istekli ve uygun olmalı, 65 yaşından küçük olmalı, malullük aylığı alıyor olmamalı ve işsizlik gönüllü olmamalıdır. Genç işsizlerin ise 20-29 yaş aralığında, en az bir yıldır işsizlik ofisine kayıtlı ve işsiz olmaları gerekmektedir.

Ödemeler şu şekilde gerçekleştirilmektedir:

- En az 125 günü olanlara 6 aylık bekleme süresinin ardından 5 aya kadar 360 avro,
- En az 150 günü olanlara 6 aya kadar 360 avro,
- En az 180 günü olanlara 8 aya kadar 360 avro,
- En az 220 günü olanlara 10 aya kadar 360 avro,
- En az 250 günü olanlara 12 aya kadar 360 avro,
- En az 210 günü ve 49 yaşlı olanlara 12 aya kadar 360 avro,
- Bağımsız çalışanlara 3 aylık 360 avro,
- Genç işsizlere 5 aylık 73.37 avro,

Yukarıdaki şartları sağlayamayan 20 ile 66 yaş arasındaki işsizlere de gelir testine bağlı olarak özel işsizlik yardımı yapılmaktadır. Bu yardım miktarı 2017 yılı için aylık 200 avro olarak belirlenmiştir. Yine mevsimlik çalışan işçilere yönelik özel mevsimlik yardım adı altında ödeme gerçekleştirilmektedir. Yapılan işe ve sigortalının prim ödeme gün sayısına göre yardım miktarı toplamda 458.15 avro ile 916.30 avro arasında değişmektedir.



BÖLÜM III

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE SOSYAL GÜVENLİK REFORMLARI

1. Almanya'da Reformlar²⁵

Uzun Dönem Bakım Sigortasının Getirilmesi (1995)

1995 yılı itibarıyla uzun dönemli bakım, zorunlu hastalık sigortası sistemi kapsamında uygulamaya konulmuştur. Yönetim masraflarını azaltmak ve bakım alanındaki deneyimlerinden faydalanmak amacıyla, her bir hastalık sigortası altında bakım kasaları kurulmuştur. Kuşaklararası dağıtım modeline göre finanse edilmekte olan sistem, sigortalılar ve işverenler tarafından yönetilmektedir.

Hastalık Kasaları Arasında Seçim Serbestisi (1996)

1996 yılında, sigortalılar için hastalık kasaları arasında seçim serbestisi uygulaması getirilmiştir. Sigortalılar, her takvim yılının sona ermesinden 3 ay önce yapacakları beyanla değişiklik isteklerini belirteceklerdir. Bağlı oldukları kasalarda değişiklik yapan sigortalılar, 1 yıl süreyle bu seçimlerine bağlı kalacaklardır. Uygulamanın amacı, kasalar arasındaki rekabeti artırarak verimlilik, kalite ve maliyetlerde iyileştirme sağlamaktır.

Meslekte Kazanma Gücü Kaybına Uğrayanlar için Emekli Aylıklarında Düzenleme (2001)

2001 yılında, meslekte kazanma gücü kaybına uğrayanların emekli aylıkları iki aylık bir sisteme dönüştürülmüştür. Bu uygulamayla, genel iş gücü piyasasında, üretim kapasitesi günlük üç saatin altına düşenler tam kazanma gücü kaybı aylığına, üç ila altı saat arasında düşenler kısmi kazanma gücü kaybı aylığına hak kazanmaktadır. Meslekte kazanma gücü altı saat ve üzerinde olanlar ise herhangi bir aylığa hak kazanmamaktadırlar.

Emeklilik Reformu Kanun Değişiklikleri (2001)

2001 yılındaki reformla, 2011-2030 yılları arasında kademeli olarak uygulanmak üzere zorunlu emeklilik sigortası aylık bağlama oranı % 70'den % 67'ye indirilmekte, emekli aylıklarının endekslenmesi net ücret artışlarına bağlanmakta, yaşlılık ve maluliyet aylığı alanlardan düşük gelirli olanlara sosyal yardım niteliğinde bir asgari gelir garanti edilmekte, birinci sütundan sağlanan aylıklardaki düşüşleri telafi etmek üzere, gönüllü katılımın teşviki yoluyla II. ve III. sütun emeklilik sistemlerinin (Riester Emeklilik Sistemi) desteklenmesi amacıyla vergi teşvikleri getirilmektedir.

Alman Sosyal Güvenlik Kanununun IX. Kitabı Yürürlüğe Girmiştir (2002)

2002 yılında yapılan kanuni düzenlemeyle malullerin işgücü piyasasına katılımı ve rehabilitasyon hizmetleri alanındaki yasal mevzuat tek bir çerçevede toplanmıştır.

Mini-Jobs Reformu (2003)

2003 yılında, mini-jobs alanında reform getiren kanun yürürlüğe girmiştir. Mini-jobs

²⁵ Bu bölümün tamamı Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği internet sayfasındaki ülke profilleri kısmında alınarak, Türkçeleştirilmiştir.

uygulaması, karşılığında alınan ücretin 400 avroya kadar olduğu işleri, ev hizmetlerinde mini-jobs ve midi-jobs şeklinde bir sınıflandırmaya tabi tutarak bu tür işlerin sosyal güvenliğin kapsamına alınmasını kolaylaştırmış böylece sektördeki kayıt dışılık engellenmeye çalışılmıştır.

Yaşlılıktaki Yoksulluk Riskini Ortadan Kaldırmak için Temel Güvence Yardımı (2003)

2003 yılında, 65 yaşın üzerindeki yoksullar ve 18 yaşın üzerinde meslekte kazanma gücünü sürekli olarak kaybetmiş kimselere temel bir aylık güvencesi getiren düzenleme yürürlüğe girmiştir. Bu düzenleme, gelir testine dayanmakta ve vergilerle finanse edilmektedir. Bu uygulamada, standart sosyal yardım uygulamasından farklı olarak, gelir testi yöntemi kullanılmaktadır.

Hartz III İşgücü Piyasası Reformu (2004)

Bu reformla, işgücü piyasası ile ilgili kamu hizmetlerini modernleştirmek üzere, Federal İstihdam Ofisi zel sektör karakteristiğine sahip bir kamu hizmeti sağlayıcısına dönüştürülmüş ve adı Federal İstihdam Ajansı olarak değiştirilmiştir. Bu yeni kurum, merkez teşkilatı, bölgesel başmdrlkler ve iş bulma merkezlerini içeren yerel istihdam ajansları olarak üç dereceli bir yapılanma şeklinde örgütlenmiştir. Yeni düzenlemeyle, iş arayanları kaydetmek ve sosyal güvenlik yardımlarını pasif olarak sağlamak olan kurumun amacı, işçi ve işverenleri bir araya getirip etkin olarak arabuluculuk yapmak olarak değiştirilmiştir.

Emekli Aylıklarının Vergilendirilmesi (2004)

Yeni uygulamayla, 1 Ocak 2005 tarihinden başlamak üzere, artık sadece emeklilik primleri değil, emeklilik aylıkları da vergilendirilecektir. Bu vergilendirme, 2005-2040 yılları arasında tedrici olarak uygulanacak ve 2040 yılında kişiisel gelir vergisi oranları üzerinden tam vergilendirme gerçekleştirilecektir.

Emeklilik Sigortası Kurumları Reformu (2004)

2004 yılındaki reformla emeklilik sigortası kurumları iki kurum altında birleştirilmiş (Federal Alman Emeklilik Sigortası Kurumu, Madenciler, Demiryolları alışanları ve Denizciler için Federal Alman Emeklilik Sigortası Kurumu),işçi ve işveren sigortaları arasındaki fark kaldırılarak norm birliğine gidilmiştir.

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Kanunu Yürürlükte (2005)

Bu reformla kayıt dışı istihdamla mücadele alanındaki mevzuat tek bir çatı altında toplanmakta ve güçlendirilmektedir. Bu meyanda, çeşitli illegal istihdam şekilleri tanımlanmakta, bu alandaki inceleme ve soruşturma yetkisi gümrük teşkilatında kalmaya devam ederken, bu kurumun gelir idaresinin, Federal İstihdam Ajansı, hastalık, emeklilik ve kaza sigortası kurumları ve ilgili diğer kurumlarla işbirliği içerisinde olması gerektiği belirtilmekte ve cezalandırılabilir kayıt dışı istihdam şekillerinin kapsamı genişletilmektedir.

Hartz IV İşgücü Piyasası Reformu (2005)

2005 yılında, Hartz IV işgücü piyasası reformu uygulamaya konulmuştur. Bu reformla, daha önce işsizlik yardımı olarak geçen yardımla sosyal yardım birleştirilmiş ve İşsizlik Parası II getirilmiştir. Bu para, primlerle finanse edilen ve sosyal risk oluştuğunda ödenen İşsizlik Parası I'ı izleyen bir ödeme olup kişinin İşsizlik Parası I döneminin ardından işsizliğinin devam etmesi ve muhtaç durumda olması halinde verilmektedir. Vergilerle finanse edilmektedir.

Sosyal Yardım Kanununun Sosyal Kanun Kitabı XII Altında Sınıflandırılması (2005)

Hartz IV işgücü piyasası reformuyla, sosyal yardım kanunu da Sosyal Kanun Kitabı XII altında sınıflandırılmıştır. Bu çerçevede, hasta, özürü ve ihtiyaç sahibi çalışmayacak durumda olan kişilerin aldığı çeşitli yardımlar (giyim, barınma vs.) tek bir yardıma dönüştürülmüş ve İşsizlik Parası II alan çalışabilir durumda olan kişilerin sosyal yardım alması engellenmiştir..

Emeklilik Aylığı Sürdürülebilirlik Faktörü Uygulaması ve Standart Güvence Maddesi (2005)

2005 yılında, emekli aylığı hesaplamalarında nüfusta yaşanan değişiklikleri yansıtmak üzere, sürdürülebilirlik faktörü uygulamasına geçilmiştir. Uygulamayla, emekli sayısının çalışan sayısına oranındaki değişikliklere göre emekli maaşlarında ayarlamalara gidilmiş, oran arttıkça emekli aylıkları azalmıştır (Otomatik Ayarlama Mekanizması). Uygulamanın kısa vadeli olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak üzere standart güvence maddesi yürürlüğe konulmuş, böylece emekli aylığı hesaplama formülünden kaynaklanan sebeplerle aylıklarda meydana gelebilecek düşüşler engellenmiştir. Bu düşüşler daha sonraki yıllarda meydana gelebilecek artışların yarı yarıya uygulanmasıyla telafi edilmiştir.

Kamu Çalışanları için Yeni Tasarruf Fonu Uygulaması (2006)

Bu uygulamayla, mevcut durumda vergilerle finanse edilen kamu çalışanları emeklilik programı, 1 Ocak 2007 tarihinden geçerli olmak üzere yeni istihdam edilen çalışanlar için fonlama esasına dayalı bir programa dönüştürülmektedir.

Emeklilik Yaşının 67'ye Çıkartılması (2007)

Bu reformla, emeklilik yaşı 2012- 2029 yılları arasında kademeli olarak 65'ten 67'ye çıkartılmaktadır. Bu artışın yarattığı olumsuzlukları dengelemek için mesleki eğitim, istihdam engellerinin kaldırılması gibi yöntemlerle yaşlı istihdamını teşvike yönelik "50 Artı Girişimi" hayata geçirilmektedir.

Sağlık Fonu Uygulaması (2008)

2008 yılında oluşturulan "Sağlık Fonu", 2009 yılından itibaren kanuni sağlık sigortası

kapsamında çalışanlardan ve işverenlerden kesilen primleri toplamakla yetkilendirilmiştir. Toplanan primler, çeşitli kriterler (üye sayısı gibi) gözetilerek hastalık kasaları arasında paylaştırılmaktadır. Burada amaç, bürokrasiyi azaltmak, rekabeti artırmak ve maliyetleri düşürmektir. Böylece, sağlık harcamalarındaki artışların ücret maliyetlerine etkisinin azaltılması hedeflenmektedir.

Zorunlu Kaza Sigortasının Reformuna Yönelik Kanun (2009)

2009 yılındaki reformla, kaza sigortası kasalarının sayısı birleşmeler yoluyla azaltılmıştır. Ayrıca, getirilen “fazla yükümlülüklerin dengelenmesi” uygulamasıyla kaza sigortası kasalarının ekonomide yaşanan yapısal değişikliklerden kaynaklanan yükümlülük değişikliklerinin belirli bir kısmı, kurumların bireysel sorumluluk kapsamından çıkarılarak sistemdeki bütün kurumlar arasında paylaştırılmaktadır. Bu düzenlemenin amacı, fonların topladığı primlerin katlandıkları yükümlülüklerle orantılı olmasını sağlamak ve ekonomideki ani değişikliklerin fonlara yüklediği aşırı yüklerin etkilerini dengelemektir.

Emekli Aylıklarında Artış (2009)

Alman parlamentosunun 2009 yılında aldığı kararla, 1 Temmuz tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, 2005 yılında getirilen sürdürülebilirlik faktörünün emeklilik harcamalarında öngördüğü kesinti uygulamasına karşıt bir uygulama getirilmiştir. Buna göre, emekli aylıklarının ekonomik kriz hallerindeki otomatik stabilizatör etkisi düşünülerek, aylıklarda batı eyaletlerinde % 2,41 doğuda ise % 3,38 oranında artış yapılmıştır.

Alman Sosyal Güvenlik Sistemine Mali Destek (2010)

2010 yılındaki reformla, krizin sosyal güvenlik sisteminde yarattığı prim açığını kapatmak için 17 milyar avro devlet desteği sağlanırken, diğer taraftan işten çıkarmaları önlemeye yönelik oluşturulan devlet destekli azaltılmış çalışma saatleri uygulamasının süresi 31 Mart 2012 tarihine kadar uzatılmıştır.

Sağlık Sigortası Açıklarını Azaltmaya Yönelik Tedbirler (2011)

Nüfusun % 85’ini kapsayan zorunlu sağlık sigortası sisteminde krizin etkisiyle artan açıkların kapatılması amacıyla getirilen kanuni düzenleme ile, bu açığın finansmanında bütün taraflara sorumluluklar yüklenmektedir. 2011 yılı başında yürürlüğe giren reformla, prim oranı % 0,3 artışla çalışanlar için %8,2’ye, işverenler için %7,3’e çıkarılmıştır. Kamu sağlık harcamalarının kısılması amacıyla, reçeteli ilaçlarda önemli harcama limitleri getirilmesi, sağlık fonlarının idari giderlerinde sıfır artış, hastanelerde hizmet ücretlerinde asgari artış ve ayakta tedavilerde doktor ücretlerinin düşürülmesi uygulamaları getirilmiştir.

Evde Kalacak Olan Annelere Sağlanacak Olan Ödeneğin Sunulması (2012)

Bakanlar Konseyi, 3 yaşından küçük çocuğunun bakımı için evde kalacak olan ailelere

yönelik ödenek sunan yasa tasarısını kabul etmiştir. Bu tasarı, Almanları daha fazla çocuk sahibi olmaya teşvik eden siyasi bir önlem olarak düşünülmüştür. Yeni ödenek ebeveynlerin çalışma sürelerini düşürüp düşürmeme konusunda karar verebilmelerini sağlayacaktır. Bu yasa ile, 1 Ocak 2013 tarihi itibarıyla, 12-36 ay arasında çocuğu olan ve çocuğunu günlük bakıma bırakmayan ailelere 100 avro ödenek sağlanacaktır. Sağlanan ödenek, 2014 yılında 150 Avroya yükseltilmiştir.

Mini-job Reformu Oylandı (2013)

1 Ekim 2012 tarihinde Alman Federal Meclisi, mini-job lardaki üst limitin 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren 400 avrodan 450 avroya yükseltilmesini kabul etmiştir.

Uzun Çalışma Süresine Sahip İşçilerin Emekli Aylıklarının İyileştirilmesi (2014)

1 Temmuz'da geçerli olmaya başlayan, yeni emekli aylığı uygulamaları 3 hususu kapsamaktadır. (1) Uzun çalışma hayatına sahip bazı çalışanlara tam emekli aylığı vererek daha erken yaşta emekliliğe izin verilmesi (2) Emekli aylıklarının bazı ebeveynler için yükseltilmesi (3) Emekli aylığı hesaplama formülünün engelli olup aylık alanlar için tekrar düzenlenmesi.

2. Avusturya'da Reformlar

Dul ve Yetim Aylıkları Değiştirilmiştir (1995)

Dul kalan eşin, sigortalının ölümü öncesindeki ve sonrasındaki gelirinin eşit olması gerektiği düşüncesiyle hareket edilmiştir.

Dul eş çalışmıyor veya geliri, ölen sigortalının gelirinden daha az bir işte çalışıyor ise ölen sigortalının aylığının %60'ının dul aylığı olarak bağlanmasına,

Dul eş, ölen sigortalı ile aynı gelire sahipse sigortalının aylığının %50'sinin dul aylığı olarak bağlanmasına,

Dul eşin geliri, ölen sigortalının gelirinden daha fazla ise ölen sigortalının aylığının %40'ının bağlanması, hükümleri kanunlaştırılmıştır.

Tasarruf Tedbirleri Hayata Geçirilmiştir (1996)

Öğrenciler, işsizler ve sürekli bakıma muhtaçlar için verilen yardımların miktarı azaltılmıştır.

Ebeveyn izni 2 yıl olarak devam etmiş; ancak ebeveynlerin her ikisinin de bu izinden 6'şar ay kullanma zorunluluğu getirilmiştir. Böylece, erkeklerin ebeveyn izni kullanmayacağı düşünülerek tasarruf yapılacağı öngörülmüştür.

Hizmet veya İş Akdine Bağlı Olarak Çalışanlar için Zorunlu Sosyal Sigorta Uygulamasına Geçilmiştir (1997)

Hizmet ve iş akdine bağlı olarak çalışanlar için bu kanun öncesinde sosyal güvenlik zorunluluğu bulunmamaktaydı. Mevcut kanun, sosyal güvenlikten kaçış için kötü amaçlı kullanılmaya başlayınca bu kişiler de sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır. Yaklaşık 30.000 kişi kanundan etkilenmiştir.

Evde Bakım Yardımında Kesintilere Gidilmiştir (1997)

Evde bakım yardımlarının miktarı her yıl belirlenmekteydi ve yıldan yıla artırılmaktaydı. 1997 yılında bu yardım artırılmamıştır. Ayrıca hak ediş şartları düzenlenerek %20 ila %50 arasında azaltılmıştır.

Yapısal Uyum Kanunları Çıkarılmıştır (1997)

Yapısal uyum kanunları ile;

- Dinlenme, nekahet ve rehabilitasyon dönemleri hastane masrafları için hasta katılım payı uygulamaya konulmuş,
- Geriye dönük borçlanma uygulaması getirilmiş,
- Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için prim oranları artırılmış,

- Sigortalının sosyal güvenliğe tabi olmayan işlerde çalışması durumunda sigortalı işlerde geçen süreleri için prim iadesi uygulamasına son verilmiş,
- Katkı payları ve primler artırılmış,
- Maluliyet öncesi rehabilitasyon zorunlu hale getirilmiş,
- Sürekli iş göremezlik ödeneği ödenmesi işçinin mevcut işinden ayrılması koşuluna bağlanmış,
- Erken emekliliğe hak kazanma koşulları zorlaştırılmış,
- Öğrencilik dönemlerinin sigortalılık dönemi olarak sayılması için ödenmesi gereken prim miktarı artırılmış,
- Sigorta kurumlarının idari giderlerinde kesintiye gidilmiş,
- Eyaletlerin, kasalar tarafından karşılanmayan giderlerdeki ödeme oranı düşürülmüştür

Hastanelerin Finansmanı için Yeni Kanun Çıkarılmıştır (1997)

Hastane İşbirliği Kasaları yerine Bölge Kasaları kurulmuştur (9 adet). Eskiden hastaneler fatura karşılıklarını doğrudan sigorta kurumlarından alırken, artık bölge kasalarından almaya başlamışlardır. Hastanelerde standardizasyon yapılmış, bazı hastaneler kapatılmış veya olması gereken bölümler eklenmiştir. Hastanelerin tek ve detaysız fatura vermeleri uygulamasına son verilerek tetkike bağlı detaylı fatura uygulamasına geçilmiştir.

Sosyal Güvenlik Kapsamı Genişletilmiştir (1997)

Kaza sigortasının kapsamı kayyumları ve bunların finansal sorumluluklarını yürüttükleri kişilerin eş ve yetimlerini kapsayacak şekilde genişletilmiştir.

Tarımda İş Kazaları Konusunda Reform Yapılmıştır (1998)

Tarımda iş kazalarının kapsamı genişletilmiştir. İleride orman işçilerinin ve kısmi zamanlı tarım işçilerinin de bu kapsam altına alınmasını sağlayacak düzenlemeler ve maluliyet aylığı yerine, sürekli iş göremezlik ödeneğinin verilmesi hususunda çalışmalar yapılmıştır. Aile olarak sigortalı olma uygulamalarına son verilmiştir.

Genç Girişimciler için Bazı Sigorta Primleri Belirli Süre için Yarıya İndirilmiştir (1998)

Genç girişimcileri teşvik etmek amacıyla yeni şirket kuran genç girişimciler için şirketin kurulduğu yıl dahil üç yıl boyunca meslek hastalığı ve emeklilik primleri yarıya indirilmiştir.

Küçük İşletmeler için Özel Düzenlemeler Yapılmıştır (1998)

Belli ciro aralığında bulunan küçük işletmelerin başvuru yapması durumunda, meslek hastalığı ve emeklilik sigortasından muaf tutulmaları imkânı getirilmiştir.

Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanlar için Seçmeli Sağlık Sigortası Uygulamasına Geçilmiştir (1999)

Daha önceleri kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan profesyonel gruplar (avukatlar, doktorlar, noterler vb.), bu meslek grupları için kullanılan özel sağlık sigortaları tarafından sigortalanmaktaydı. Bu kanun ile bu gruplar sağlık kasalarına dahil edilmiştir. Çalışma Bakanlığı'na başvurarak kapsam dışında tutulmaya izin verilmiştir. Birçok grubun bakanlığa başvurması sonucunda, kanun, bu gruplara iki sağlık sigortası arasında seçim yapma yetkisi tanımıştır.

Tamamlayıcı Emeklilik Sigortaları için Vergi İndirimleri Hayata Geçirilmiştir (1999)

Vergi verenlerin, sistem içerisindeki isteğe bağlı sigortaya veya sistem dışındaki tamamlayıcı emeklilik sigortalarına ödedikleri primlerinin aile ve gelir durumlarına da bakılarak çıkarılan bir kanunla vergilerinden düşürülebilmesi sağlanmıştır. Ayrıca isteğe bağlı sigortalılık için üst sınır da kaldırılmıştır.

Çocuk Bakım Yardımının Ebeveyn İzni Yerine Kullanılması Uygulaması Hayata Geçirilmiştir (2001)

Ebeveyn izinleri, mevcut çalışılan işe göre düzenlendiğinden ebeveyn izinleri yerine çalışılan işe bağlı olmayan çocuk bakım yardımlarının kullanılabilmesine imkân tanıyan kanun uygulamaya konulmuş; böylece yararlanan kişi sayısı artırılmıştır. Bu kanunla, çalışan ebeveynler dışında; ev hanımları, öğrenciler, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve düşük ücretli işlerde çalışanlar da çocuk bakım yardımı almaya hak kazanmışlardır.

Ayakta Tedavi Hasta Katılım Payları Değiştirilmiştir (2001)

2000 yılında uygulamaya konulan hasta katılım payları ile ilgili 2001 yılında değişikliğe gidilmiştir. Hastanelerde alınan katılım payları, hastanın sevki olup olmadığına göre yeniden ayarlanmıştır. Sevki bulunmayan hastalardan daha yüksek hasta katılım payları alınmaya başlanmış, hasta katılım paylarındaki üst sınır yeniden düzenlenmiştir. Acil haller, çocuklar, yetim aylığı alıp bundan başka geliri bulunmayanlar, reçete bedelinden muaf tutulanlar, organ ve kan bağışçıları ve iş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı ayakta tedavi görenler katılım payından muaf tutulmuşlardır.

Belirli İşlerde Çalışan Kişilerin Erken Emeklilik Yaş Sınırı Yeniden Düzenlenmiştir (2001)

Son 15 yıl içerisinde, 10 yıl boyunca kanunda belirtilen işlerde çalışmış ve meslekte kazanma gücünü yaşlılık ve diğer olumsuzluklar nedeniyle kısmen kaybetmiş kişiler, erken emeklilik talebinde bulunabiliyorlardı. Bu kanun öncesinde yaş sınırı kadınlarda 55, erkeklerde ise 57 idi. Avrupa Adalet Divanı'nın bu yaş sınırının kadın-erkek eşitliğine aykırı olduğuna karar vermesi nedeniyle yaş sınırı kadın ve erkek için 58 olarak yeniden düzenlenmiştir.

Yeni Kıdem Tazminatı Sistemi Kurulmuştur (2002)

İşverenin çalışanın maaşının %1,53'ünü kıdem tazminatı fonuna aktarması kararlaştırılmıştır. Fonun yönetimi, bağımsız finansal şirketlere teslim edilmiştir. İşten çıkarılma durumunda sigortalının fondan alacağı en düşük miktar aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

- 3 yıllık çalışma için sigortalının son ayki gelirinin 2 katı
- 5 yıllık çalışma için sigortalının son ayki gelirinin 3 katı
- 10 yıllık çalışma için sigortalının son ayki gelirinin 4 katı
- 15 yıllık çalışma için sigortalının son ayki gelirinin 6 katı
- 20 yıllık çalışma için sigortalının son ayki gelirinin 9 katı
- 25 yıllık çalışma için sigortalının son ayki gelirinin 12 katı

Aile Yardımları Artırılmıştır (2003)

Avusturya'da yaşayan ailelerin çocukları için verilen bu yardımlar; çocuk eğitim görmüyorsa 18 yaşına kadar, eğitim görüyorsa 26 yaşına gelene kadar, çocuk özürlü ise yaş haddi aranmaksızın verilmektedir.

Çocuğun yaşına göre verilen yardım miktarı artmaktadır. Buna göre (2003 rakamlarıyla);

- 3 yaşından küçük çocuklar için 105,40 Avro,
- 3 ila 10 yaş arasındaki çocuklar için 112,70 Avro,
- 10 ila 19 yaş arasındaki çocuklar için 130,90 Avro,
- 19 ila 26 yaş arasındaki çocuklar için 152,70 avro aile yardımı yapılmasına karar verilmiştir.

İki Sosyal Güvenlik Kuruluşu Birleştirilmiştir (2003)

Maaşlı çalışanlar ve işçiler için kurulmuş iki sosyal güvenlik kurumu tek çatı altında birleştirilmiştir. İdari giderlerin azaltılması için yapılan bu birleşme ile kurulan yeni kuruma birleşen kurumların yöneticileri atanmıştır.

İki Büyük Sosyal Güvenlik Kurumu Birleştirilmiştir (2005)

Ticaret ve endüstri alanında faaliyet gösteren sosyal güvenlik kurumu (Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft-SVA) ile tarım alanında faaliyet gösteren sosyal güvenlik kurumu (Sozialversicherungsanstalt der Bauern-SVB) Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanlar Sosyal Güvenlik Kurumu (Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen-SVS) adı altında birleştirilmiştir. 1,2 milyon sigortalısı olan bu iki kurum, sigortalılara sağlanan haklar ve talep edilen primler bakımından norm ve standart birliğine kavuşturulmuştur.

Avusturya Sosyal Güvenlik Kurumları Federasyonu Yeniden Düzenlenmiştir (2005)

Aslen 2001 yılında üzerinde birçok düzenleme yapılmış olan federasyon kanununun getirdiği değişikliklerin anayasa mahkemesi tarafından iptal edilmesi sonucunda kanun, yeniden düzenlenmiştir. Federasyonun 5 yerine 2 temel yönetim biriminden oluşması karara bağlanmıştır. Buna göre Federasyon; Sigorta Kurumları Birliği ve Federasyon Yönetim Kurulundan ibaret olacaktır. Yönetim kurulu idari işlerden sorumlu iken sigorta kurumları birliği ise kanuni düzenlemeleri yapmaktan sorumlu birim olarak görevlendirilmiştir. Üye sigorta kurumları, yönetim kurulunda temsilcileri aracılığıyla temsil edilmektedir.

Sağlık Sisteminde Finansal Reformlar Yapılmış ve Sağlık Sistemi Yeniden Organize Edilmiştir (2005)

Sağlık sisteminin finansal kontrolünü yapmak ve planlamak amacıyla bölge sağlık kasalarına ek olarak federal sağlık ajansları kurulmuştur. Avusturya çapında bağlayıcı olan ve hastanelerin fiziksel kapasitesinin geliştirilmesini esas alan planlar yürürlüğe konulmuştur. Hastanelerin ameliyathaneleri ve ayakta tedavi yapılan bölümlerinde sonuç odaklı ödemeye yönelik, tanı ve performans dokümantasyonu sistemlerinin geliştirilmesine karar verilmiştir.

Sosyal Güvenlikte Sahtecilik Kanunu Yürürlüğe Girmiştir (2005)

Medeni kanunda yer almak üzere, sosyal güvenlikte sahtecilik yapmak amacıyla kurulmuş hayali işletmelerin belirlenmesi ve kapatılmasına ilişkin kanun çıkarılmıştır.

Ceza kanunda yer almak üzere;

- Sosyal güvenlik primlerinde veya kıdem tazminatı primlerinde sahtecilik yapanlara 3 yıla kadar hapis cezası,
- Sosyal güvenlik kurumlarını ve kasaları sahtecilik yoluyla 50.000 Avrodan fazla zarara uğratanlara 6 ay ila 5 yıl arasında hapis cezası,
- Kayıt dışı işçi çalıştıranlara 2 yıla kadar hapis cezası verilmesini öngören kanunlar çıkarılmıştır.
- Sosyal güvenlik kurumlarından hakkı olmayan yardımları almaya yönelik yapılan sahtekarlıklar ise hapis cezası kapsamına alınmamıştır.

Emeklilik Reformu Onaylanmıştır (2005)

Avusturya'da 1 Ocak 2005 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, emeklilik koşulları ve emeklilik aylıklarında standardizasyona gitmek amacıyla, emeklilik hakkında genel kanun (Allgemeine Pensions gesetz, APG) çıkarılmıştır. Bu kanun 1 Ocak 2005 tarihi itibarıyla 50 yaşına girmemiş kişiler için geçerlidir. 50 yaşına girmiş kişiler ise dilerse bu kanunun bazı avantajlarından yararlanabileceklerdir (Uzun süre çalışma veya aşırı fiziksel emek gerektiren işlerde çalışanların erken emeklilik koşullarından yararlanması gibi).

Ayrıca 50 yaşına girmemiş kişiler ve 1 Ocak 2005 tarihinden sonra sigortalı olanlar, tamamıyla bu kanuna tabidirler.

Bu tarihten önce en az 1 ay sigorta kaydı bulunanlar için her iki kanunun da geçerli olduğu karma bir sistem uygulanacaktır.

Bu kanunla 45 yıl sigortalılık süresi bulunan veya 65 yaşına gelen herkes yaşam süresi boyunca elde ettiği ortalama aylık gelirin %80'i oranında yaşlılık aylığına hak kazanacaktır.

Erken emeklilik aylığı yaşı erkeklerde 62 ve kadınlarda 57,5'tir. 420 ile 450 ay arasında sigortalılık süresinin bulunması ve kazancının 366,33 Avronun üstünde olması gerekmektedir. Bu sınır her 3 ayda 1 ay arttırılmak suretiyle 2017 yılında erkekler için 65, kadınlar için 60 olacak şekilde ayarlanacaktır.

Aşırı fiziksel emek gerektiren işlerde çalışanlar için erken emeklilik aylığının yaş sınırı 60'tır. 540 sigortalılık ayının bulunması gerekmektedir. Son 240 ay içerisinde 120 ayının aşırı fiziksel emek gerektiren işlerde geçirilmiş olması şarttır (Aşırı fiziksel emek gerektiren bu işlerde geçen her 4 ay için emeklilik aylığı yaş sınırı 1 ay düşürülür). Ayrıca gelirin 366,33 Avrodan fazla olması gerekmektedir (Kadınlar için bu tür aylıklar 2024'ten sonra yürürlüğe girecektir).

Uzun süreli çalışanlar için erken yaşlılık aylığında 31 Aralık 1950'den önce doğan erkekler için yaş sınırı 60'tır ve en az 45 prim ödeme yılı aranmaktadır. 31 Aralık 1955'ten önce doğan kadınlar için ise yaş sınırı 55'tir ve en az 40 prim ödeme yılı aranmaktadır.

Bir diğer erken yaşlılık aylığı fırsatı ise erkekler için 62 yaşına gelmiş ve 450 sigortalılık ayı bulunup aylık kazancı 366,33 Avrodan fazla olanlar için getirilen yeni erken emeklilik türüdür (Korridor pension).

Hizmet veya İş Akdine Bağlı Çalışan Serbest Meslek Sahipleri için Sosyal Güvenlik Kapsamı Genişletilmiştir (2008)

Bu şekilde çalışan kişiler yaptıkları hizmet akdi bedelinin %3'ü karşılığında hastalık ve analık sigortasından; ayrıca işverenin iflası durumunda iflas sigortasından yararlanabileceklerdir.

Mesleki Emeklilik Kasalarının Sayısı Artırılmıştır (2012)

İsteğe bağlı olarak finanse edilen mesleki emeklilik kasalarına yenileri eklenmiştir.

Rehabilitasyon ve Yeniden Eğitim Ödeneği (2014)

1 Ocak 2014 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere meslekte kazanma gücünü kısmi olarak kaybetmiş kişiler için rehabilitasyon ve yeniden eğitim ödeneği hayata geçirilmiştir. Rehabilitasyon ödeneği geçici iş göremezlik durumunun altıncı ayından itibaren ödenmeye başlanır. Bu ödenek geçici iş göremezlik yerine ödenir ve aynı şekilde

hesaplanır. Yeniden eğitim ödeneği ise meslekte kazanma gücü kaybı nedeniyle eski işini yapamayacağı kesinleşmiş kişilere ödenir. Verilecek eğitim kişinin mevcut sağlık şartlarına ve eski işindeki gelir seviyesini yakalayabileceği mesleğe göre seçilir. Yeniden eğitim ödeneği işsizlik ödeneğinin %125'i olarak ödenir.

3. Belçika’da Reformlar

Sosyal Güvenlikte Global Mali Yönetim Uygulamaya Konulmuştur (1995)

Sosyal güvenliğin şeffaf ve verimli mali yönetimi bağlamında, global mali yönetim ilkesi benimsenmiştir.

Bekleme Süresi Kaldırılmıştır (1998)

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlarda sağlık yardımlarından faydalanmak için gerekli olan 6 aylık bekleme süresi kaldırılmıştır. Böylece kişi, sağlık sigortası primi yattığı anda sağlık yardımından faydalanma hakkına sahip olmuştur.

E-Devlet Projesi (2002)

Günümüzde uygulanmakta olan sosyal güvenlik e-devlet projesi 2002 yılında başlatılmıştır. Böylece işverenler tarafından yapılan bildirimlerin internet aracılığıyla yapılması mümkün kılınarak, işlemler kolay hale getirilmiştir.

Sosyal Güvenlik Primlerinin İstisnaları ve İstihdamı Artırmak Amacıyla Kullanılan “İş Arayanlara Yapılan Yardımlar” (2002)

Özellikle 45 yaş ve üzeri işçilerde istihdam oranının artırılması amacıyla “Aktif Plan” adıyla önlemler geliştirilmiştir. Bu önlemler ile işverenlere bir takım imkânlar sunulmuştur. Sosyal güvenlikte kısmi istisnalar ile işverenlerin ödedikleri primleri vergiden düşebilmesi gibi hususlar bu planda detaylı şekilde ele alınmıştır.

Yaşlılar için Asgari Gelir Yardımı Uygulaması (2002)

Çıkarılan kanun ile 65 yaş ve üzerindeki kişilere asgari gelir yardımı sağlanmıştır. Bu yardımın yönetimi konusunda Ulusal Emeklilik Ofisi yetkilendirilmiştir.

Tamamlayıcı Emeklilik Sisteminin Hükümet Tarafından Güçlendirilmesi (2002)

İkinci sütun emeklilik sistemi, tamamlayıcı emeklilik kanunu kapsamında güçlendirilmiştir. Günümüzde, Belçika’da aktif nüfusun 1/3’nin ikinci sütun emeklilik kapsamında olması yapılan reformun başarısının göstergesi niteliğindedir.

Emekliler için Hak Kazanılan Gelir Tavanının Artırılması (2003)

Zorunlu emeklilik yaşına ulaşmış, yaşlılık ve ölüm aylığı alanlar için hak kazanılan gelir tavanı, 1 Ocak 2002’den geçerli olmak üzere %50 oranında artırılmıştır.

Asgari Emeklilik ve Ölüm Aylıklarının Artırılması (2003)

Asgari yıllık emeklilik aylığı, evli çiftler için 11,113.56 avrodan 11,535.12 avroya, bekar bir kişi için 8,893.80 avrodan 9,231.00 avroya yükseltilmiştir.

Tamamlayıcı Mesleki Eğitim için Teşvik (2003)

Koşulları sağlayan gençler için, tamamlayıcı mesleki eğitim kursu süresince, Ulusal İstihdam Bürosu tarafından sağlanan tamamlayıcı teşvik söz konusudur. Tamamlayıcı teşvik 1.145 avrodur.

Yaşlı İşçilerin Durumlarının İyileştirilmesi için Nesiller Arası Dayanışma Sözleşmesi (2005)

Sosyal tarafların müzakereleri sonucu ortaya çıkmış ve dönemin Başbakanı tarafından açıklanmıştır. Sözleşme, istihdam oranının artırılması ve yaşlanmanın etkileriyle mücadele hususlarında 66 somut önlemden oluşmaktadır. Erken emeklilikten vazgeçirme stratejisi sözleşmede ele alınan diğer önemli bir husustur.

Mesleki Emeklilik Programlarının Artırılması (2007)

AB direktifi doğrultusunda yapılan düzenleme, tüm Belçikalılar ve yabancılara, uygun ve efektif, kanuni ve mali bir sigorta çerçevesi sağlamıştır.

Erken Emeklilikten Vazgeçirmeye Yönelik Önlemler (2010)

Belçika'da var olan erken emeklilik programlarında, işveren tarafından ödenen prim oranlarının artırılması suretiyle, işverenlerin erken emeklilik programlarının kullanımından vazgeçmesi hedeflenmiştir. Uygulamaya göre, 65 yaş olan normal emeklilik yaşından önce işten çıkartılan 58 yaş (bazı durumlarda 56) ve üzerindeki kişilere, işsizlik yardımları dışında, işveren tarafından, kişi 65 yaşına gelene kadar, belli oranda ek yardım yapılmaktadır.

Daha Uzun Ebeveynlik İzni (2012)

Hamile çalışanlar için sağlığın korunması konusundaki Avrupa Birliği Direktifi, üye devletlerin en az 14 haftalık doğum izni sağlamasını şart koşmaktadır. Bu işçilere, sağlık nedenleriyle çalışmayı bırakmak zorunda kaldıkları durumlarda sağlanan ödemeler ve/veya sosyal yardımların analık izni süresinde de sağlanması gerekmektedir.

Mart 2012'de, Belçika Bakanlar Konseyi, ebeveyn iznini bir ile dört ay uzatma kararı almış ve bu iznin 20 aya kadar bir süre içinde birkaç bölüme ayrılmasına izin vermiştir. İznin, yarı zamanlı veya tam zamanlı olarak alınması mümkündür.

4- Birleşik Krallıkta Reformlar

Babalık İzninin Arttırılması (2010)

3 Nisan 2011'den sonra babalar ve doğum yapan/evlat edinen kadının partnerleri, eğer anne 6 ayı geçmemek üzere işe erken dönerse, annenin erken döndüğü süre müddetince ücretli babalık izni kullanabileceklerdir.

Emeklilik Yaşının Yükseltilmesi (2011)

Kamusal emeklilik sistemini finansal olarak güçlendirmeye yönelik emeklilik yaşı arttırılmaktadır. Kadınlarda 60 olan emeklilik yaşı erkeklerdeki gibi 65'e çıkartılmıştır. Akabinde, 2019 yılından başlamak üzere emeklilik yaşı kadın ve erkek için kademeli olarak 66 ya yükselecektir.

İnsanların Uzun Çalışmaya Teşvik Edilmesi ve İşverenlerin Emeklilik Yaşı Gelenleri Emekli Olmaya Zorlayamama Kuralı Getirildi (2011)

Nüfusun yaşlanması nedeniyle insanlar daha uzun çalışmaya teşvik edilmektedir. Yapılan yeni düzenleme ile işverenler, 1 Ekim 2011 tarihinden sonra emeklilik yaşı gelen çalışanlarını emekli olmaya zorlayamayacaklardır.

Düşük Maliyetli Belirlenmiş Katkı Esasına Dayalı İşyeri/Mesleki Emeklilik Sisteminde Yeni Bir Bireysel Hesap Sistemi Uygulamaya Konulması (2012)

Düşük maliyetli belirlenmiş katkı esasına dayalı yeni bir bireysel hesap sistemi uygulamaya konuldu. Bu sistemde çalışanlar otomatik olarak işyeri/mesleki emeklilik sistemine dahil edilecektir; ancak, kişilerin daha sonra sistemden çıkma özgürlüğü vardır. Sistemin amacı emeklilik için yeterince tasarruf yapmayan kesimleri tasarrufa teşvik ve dolayısıyla kamusal emeklilik sisteminde devlet üzerindeki mali yükü azaltmaktır.

Engelli Aylığında Reform (2013)

16-64 yaş arası engelli kişilerin faydalandığı Engellilik Yaşam Ödeneği uygulaması kaldırılıp yerine, 8 Nisan 2013'ten sonra Bireysel Bağlımsızlık Ödeneği getirilmiştir. Söz konusu yeni uygulama daha sürdürülebilir ve günlük yaşama katılmada en fazla zorluk yaşayan engellilere doğru yardımın ulaşmasını sağlayacak bir sistem olarak tasarlanmıştır.

Kamusal Emeklilik Sisteminde Değişiklikler (2013)

Çok katmanlı kamusal emeklilik sistemini sabit oranlı tek katmanlı emeklilik sistemi ile değiştirmek üzere yasama çalışmalarına başlandı. Yeni sistemin 2017 yılında yürürlüğe gireceği ve kamusal emeklilik yaşı altında olan ve ilk defa sigortalı olan kişileri etkilemesi öngörülmektedir.

Çocuk Yardımı Sisteminde Değişiklikler (2013)

Çocuk yardımı sisteminde değişikliğe gidilerek gelir testine tabi bir sisteme geçilmiştir. Daha önceki sistem çocuğu olan her aileye verilen genel bir yardım türüydü.

Emeklilik Tasarruflarına Erişim için Seçeneklerin Arttırılması (2014)

İkinci sütun mesleki emeklilik ve üçüncü sütun bireysel emeklilik (tanımlanmış katkı) tasarruflarını toptan ödeme yoluyla geri alma şartları kolaylaştırıldı.

5. Bulgaristan'da Reformlar

Yeni Özel Emeklilik Fonları (1998)

Özel emeklilik fonlarının kurulması amacıyla kanuni düzenlemeler yapılmıştır. Bu yeni fonlar yabancı finans kurumları, sigorta şirketleri ve emeklilik fon yöneticileri tarafından idare edilebilmektedir. Herhangi bir fon kurulmadan önce en az 3.000 milyon Leva sermaye gereklidir. İşveren katkıları, aylık asgari ücretin %30'u kadar vergiden düşülebilir olacaktır.

Sosyal Sigorta Sisteminde İyileştirmeler (2003)

Zorunlu sosyal sigorta kanunu için yapılan değişikliklerin ortaya koyduğu iki temel önlem; daha istikrarlı bir sosyal sigorta sisteminin oluşturulması için uzmanlık alanları ve branşlarıyla, asgari sigorta gelirinin uygulanması ile iş mevzuatıyla iyi bir uyum sağlamak amacıyla bütün iş sözleşmeleri için zorunlu kayıt yapılması şeklindedir.

Bu önlemler, kalifiye işçiler için sadece asgari ücret üzerinden prim ödenmesini ve böylece sosyal sigorta açısından onların haklarının tehlikeye atılmasını önleme amacıyla alınmıştır.

Dördüncü Sütunun Tanımı ve Emekli Maaşında Artış (2006)

2006 yılı Haziran ayında emeklilik sistemine ilişkin bazı önemli kararlar açıklanmıştır. 28 Haziran 2006 tarihinde, Meclis, Bakanlar Kurulu tarafından önerilen Sosyal Sigortalar Kanununa ilişkin bir düzenlemeyi onaylamıştır. Düzenleme, mesleki emeklilik sistemi için dördüncü sütunun kurulmasına yöneliktir. 2006 yılında, hizmet akdine tabi çalışanlar aylık gelirlerinden üç emeklilik sistemi için prim ödemektedirler: zorunlu devlet emeklilik fonu, özel emeklilik fonuna zorunlu katkı ve ikincisi için isteğe bağlı katkı. 2006 yılından itibaren, mesleklerine ilişkin dördüncü tür emeklilik sistemine katkı yapabileceklerdir. İşçiler ve işverenler bu emekliliğin sağladığı haklardan 60 yaşını tamamladıktan sonra faydalanabileceklerdir.

Azaltılmış Katkı Oranları (2006)

2006 yılı Ocak ayında, Aylık Fonu için katkı oranı %29'dan %23'e düşürülmüştür. Bu reformun temel amacı, ekonomik açıdan faal nüfusa ilişkin mali taleplerin hafifletilmesi olmuştur. Hükümet, ortaya çıkan açığı kapatmak için devlet bütçesinden destek sağlayacaktır.

Ekonomik ve Sosyal Kalkınma Paketi (2006)

Bulgaristan'da sosyal ortaklar (hükümet, sendikalar ve işveren örgütleri) 26 Eylül 2006 tarihinde Ekonomik ve Sosyal Kalkınma Paketi imzalamıştır. Bu belge, 2009 tarihine kadar Bulgaristan'ın ekonomik ve sosyal gelişimini öngörmektedir.

Gümüş Fonu (2006)

2006 yılı Haziran ayında, Belçika örneğinden esinlenen hükümet, Kamu Emeklilik Sistemi için devlet fonu garantisi üzerine bir kanun onaylamıştır. Bu önlem, azalan doğum oranına bağlı olarak nüfusun yaşlanmasının neden olduğu ciddi demografik baskıyı azaltmak amacıyla alınmıştır. Gümüş Fonu olarak adlandırılan fonun, ulusal emeklilik sisteminin mali sürdürülebilirliğini sağlaması beklenmektedir.

Kamu Emeklilik Sisteminin Açığını Azaltmak için Önlemler (2011)

1 Ocak tarihinde Bulgaristan'ın emeklilik sisteminde köklü değişiklikler uygulamaya konmuştur. İşçi ve işveren katkı payları arttırılmıştır. Hükümete göre, önlemlerin amacı, 2016 yılından itibaren Bulgaristan kamu emeklilik sistemindeki 2 milyar Leva açığı kapatmak ve 2035 yılına kadar sistemin mali açıdan sürdürülebilirliğini sağlamaktır.

Bulgaristan Parlamentosunun Emeklilik Sisteminde Revizyonu Benimsemesi (2011)

18 Kasım tarihinde Bulgar Parlamentosu, sosyal güvenlik sisteminde 2,8 milyar Leva açığı azaltmayı amaçlayan bir kanunu onaylamıştır. 1 Ocak 2012 itibarıyla, gereken hizmet süresinin erkekler için 40, kadınlar için 37 yıla ulaşacağı, 2021 yılına kadar bu sürenin her yıl için 4 ay genişletileceği kabul edilmiştir. 1 Ocak 2012 itibarıyla, emeklilik yaşı kademeli olarak kadınlar için 63, erkekler için 65 yaşına kadar, 6 aylık aralıklarla arttırılacaktır. Toplam prim oranı %1,8 puanlık bir yükselişle 17,8'e ulaşacak, özel ulusal emeklilik fonları için katkı payı oranları %5'ten %7'ye yükselecektir. Yeni emeklilik ve işsizlik yardımlarının yanı sıra, 75 yaşından büyük kişilere verilen emeklilik takviyeleri üzerindeki tavanlar kaldırılacaktır. Sosyal güvenlik primlerinde yolsuzluk durumu cezai kovuşturmayaya tabi olacaktır.

Sağlık Sisteminde Reform (2012)

Bulgar nüfusu gittikçe azalmakta ve yaşlanmaktadır. Ülkenin 2001 yılında yaklaşık 7.930.000 nüfusu olmasına rağmen 2011 yılında bu rakam 7.350.000'e düşmüştür. Ulusal İstatistik Kurumunun verilerine göre, 10 yıl önce 18 yaş altındaki nüfus %19,4 oranında iken bugün bu oran %15,9'a düşmüştür. Aynı zamanda, 65 yaş üstündeki nüfus oranı 2001 ve 2011 yılları arasında %16,6'dan %18,9'a yükselmiştir.

Bu veriler karşısında, Bulgaristan Cumhuriyeti Ulusal Reform Programı (2011-2015) özellikle sağlık sistemine ilişkin olmak üzere, sosyal güvenlik sistemine yönelik bir dizi reform ortaya koymuştur. Bu reformlar, uzun vadeli kamu finansmanının canlılığını arttırmayı ve ekonomik büyümeye katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Sosyal güvenlik kanunu da bu doğrultuda değiştirilmiştir.

E-sağlık sistemlerinin geliştirilmesiyle, gelişmelerin eş zamanlı takip edilmesi ve kararların gereklerine tam olarak uyulması sağlanacaktır.

Sağlık sektörünün yönetiminin güçlendirilmesine yönelik; bölgesel sağlık merkezlerinin kurulması, sağlık izleme ve koruma birimlerinin optimize edilmesi ve 28 yeni bölgesel sağlık biriminin oluşturulması çalışmaları yapılacaktır.

Hastaneler ulusal sağlık haritasına göre yeniden yapılandırılacak ve sağlıkta etkinliğin geliştirilmesi için yeni geri ödeme politikaları oluşturulacaktır.

6. Çekya'da Reformlar

Aile Yardımında İndirimler - Kapsam ve Tutar (1998)

1 Ekim 1997'den itibaren aile yardımı gelir testi sıkılaştırıldı. Bu tarihten itibaren yalnızca gelirleri asgari geçim maliyetinin (AGM) 2,2 katını geçmeyen aileler bu ödeneye hak kazanmaktadır. Önceden, bu rakam asgari geçim maliyetinin üç katıydı. Bu değişikle, ödeneye hak kazanacak ailelerin tüm ailelere oranında, %95'den %75'e bir düşüş planlanmıştır.

Yeni rejim kapsamında fayda oranı da aşağıdaki gibi azaltılmıştır:

- AGM'nin 1.8 katına kadar geliri olan aileler, bir çocuk için asgari geçim masrafının yüzde 27'sini alacaktır.
- AGM'nin 1,8 ila 2,2 katı geliri olan aileler, bir çocuk için asgari geçim masrafının yüzde 14'ünü alacaktır.

Yeni Konut ve Isıtma Ödenekleri (1998)

Çek Cumhuriyeti tarafından iki yeni yardım kabul edilmiştir: konut yardımı ve ısınma ödeneği. Bu yardımlar, kira artışlarını telafi etmek için kiracılara ödenecektir.

Bu ödenekler, ailenin gelirinin gelir testine tabi tutulması sonucu ortaya çıkan durum dikkate alınarak ve asgari yaşam maliyeti, bir hesaplama katsayısı, kira artış katsayısı ve belediyenin büyüklüğü göz önünde bulundurularak hesaplanacaktır.

1998'de Dondurulmuş Emekli Aylıkları (1998)

Hükümet, emekli aylığı ve sosyal yardımların yanı sıra 1998 yılı ücretlerinin dondurulmasını da onaylamıştır.

Günlük Hastalık Yardımlarının Artışını Sağlayacak Yeni Hesaplama Yöntemi (2000)

Ekim 1999'da uygulanan Mart 1999 tarihli bir yasa, farklı bir değerlendirme tabanı kullanarak günlük hastalık yardımlarını hesaplama yöntemini yeniden tanımlamış ve faydaların artmasına neden olmuştur.

Yasa ayrıca, her yıl 1 Ocak'taki ortalama ücretlerin güncellenmesine göre değerlendirme tabanının yeniden ayarlanması için hükümete yetki vermiştir.

Maksimum günlük değerlendirme tabanı 1999'da 270 CZK'den 468 CZK'ye, 1 Ocak 2000'den itibaren 514 CZK'e yükseltilmiştir. Hastalığın ilk ayında ödenecek maksimum hastalık yardımı miktarı buna göre 5.435 CZK'den 9.423 CZK'ye yükselmiştir. Bu rakam, Ocak 2000'den itibaren 10.356 CZK olmuştur.

Emekli Maaşı Hesaplamasındaki Değişiklikler (2001)

2000 yılı Aralık ayından itibaren, tüm emeklilik maaşları arttırılmıştır. Ocak 1996'dan önce verilmiş olan emekli aylıkları için bu artış %9 olarak gerçekleşmiştir. Bu tarihten sonra verilen emekli aylıkları için artış ise %5 ile sınırlandırılmıştır.

Emekli maaşlarının hesaplanmasında da bazı değişiklikler yapılmıştır. 6,600 CZK'ye kadar kişisel değerlendirme tabanı tamamen dâhil edilmiştir; 6,600 CZK'den 15,300 CZK'ye gelir grubunun yüzde 30'u dâhil edilmiştir ve 15.300 CZK'den fazla gelir için, gelirlerin yalnızca yüzde 10'u dâhil edilmiştir. Genel değerlendirme tabanı 1999 yılı için 12.655 CZK'ye ve dönüşüm faktörü %6.2'ye ayarlanmıştır.

Erken emeklilik için cezalar ve ertelenmiş emeklilik için ödüller de arttırılmıştır. Geçici erken emeklilik için emekli maaşlarındaki indirim oranı, her üç aylık erken alınan emeklilik maaşı için (daha önce yüzde 1,0) % 0,9'a, hesaplama tabanının (daha önce yüzde 0.3 veya yüzde 0.6) ise %1,3'üne çıkarıldı. Ertelenmiş emeklilik için, emekli aylığının alınmaması koşuluyla, emekli aylığının ertelendiği her üç ayda bir %1,5 (daha önce yüzde 1,0) oranında artış sağlanmıştır.

Finansman Değişiklikleri ve Kurumsal Değişiklikler (2001)

Yeni bir büro kurulacak -Sosyal Sigorta Kuruluşu- ve katkıların toplanması (Devlet tarafından ödenecek olanlar dahil), yardımları ödeme ve herhangi bir açığın ya da fazlanın yönetiminden sorumlu olacaktır.

Ek Mesleki Emeklilik Sigortası Kurulması (2002)

1998'de Çekya Hükümeti, işverenlerin, çalışanları için gönüllü mesleki emeklilik fonları oluşturabilecekleri ve ikincisi bu ek emeklilik planına katılıp katılmayacaklarına karar verebilecekleri bir sistem geliştirmeyi taahhüt etmiştir. Mesleki emeklilik fonu, hem işveren hem de çalışanlar tarafından kar amacı gütmeme ilkesiyle ortak olarak yönetilecektir. Bu plan, hem işveren hem de çalışanlar tarafından ödenen katkılarla finanse edilecektir. Önceden, Çek Cumhuriyeti'nde bir ek mesleki emeklilik sigortası sistemi mevcut değildir. İşverenler, çalışanları adına yalnızca bireysel emeklilik fonlarına veya özel sigorta şirketlerine prim ödeyebilmektedir. Söz konusu yasa Hükümet tarafından Ekim 2001'de onaylanmış ve Temmuz 2003'te uygulanması önerilmiştir.

Sosyal Sigorta Kuruluşlarının Tanımlanması (2002)

Yeni kanun, ulusal sosyal sigorta sisteminin finansmanı ve yönetiminde şu değişiklikleri getirecektir:

- Emeklilik ve mali işlemleri daha şeffaf hale getirmek için devlet bütçesinden hastalık sigortası fonu ayrılması.
- Sosyal sigorta fonlarının devlet bütçesinin bir parçası olmaması ve sadece sosyal sigorta için kullanılması.
- Sosyal Sigorta Kuruluşunun ek fonunda asgari kaynakların oluşturulması.
- Sosyal Sigorta Kuruluşunun sigorta, işveren ve devlet temsilcileri tarafından yönetilmesi.

- Sosyal Sigorta Kuruluşunun uygulamalarının, Kuruluşun faaliyetleri üzerinde denetim yetkisine sahip devlet tarafından garanti edilmesi ve kuruluşun yönetimi üzerindeki mali kontrolün Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı yoluyla sağlanması.

Devlet Sosyal Desteğindeki Değişiklikler (2002)

Değişiklikler, devlet sosyal destek ödeneklerine hak kazanma kararlarında dikkate alınan gelirle ilgili hükümlerdeki değişiklikleri ifade etmektedir. Ebeveynlik ödeneğine hak kazanma koşullarında bir değişiklik vardır (olası gelir için belirlenen limit kişisel ihtiyaç miktarının 1,5 katına çıkarılmıştır); doğum hibi miktarını belirleyen katsayı değiştirilmiştir (eğer bir çocuk doğarsa, miktar çocuğun kişisel ihtiyaç miktarının 5 katı, ikiz doğumlarda bu miktar çocuk başına kişisel ihtiyaç miktarının 6 katıdır, Daha çoklu doğumlarda ise bu miktar her çocuk için çocuk başına düşen kişisel ihtiyaç miktarının 10 katıdır). Devlet sosyal destek yardımlarının geriye dönük uygulanmasıyla ilgili süre tüm yardımlar için 1 yıl olarak belirlenmiştir.

Değişiklik, devletin sosyal destek sistemini netleştirmesi ve bu alandaki kötüye kullanımları önlemesini hedeflemiştir.

Bölgelerin Sorumluluklarının Arttırılması (2002)

Kamu yönetimi reformunun ardından, Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın belli sorumlulukları bölgelere (14 yeni bölge) devredilmiştir. Örneğin, 1 Ocak 2001'den itibaren bölgeler, aile yardımları talep etmenin temel şartlarından biri olan daimi ikamet koşulunu göz ardı etme yetkisine sahiptir. Bir bölge ofisi tarafından söz konusu alanla ilgili alınan kararlara itirazın değerlendirmesi de bu bölgelerin sorumluluğundadır.

Devlet Rezervlerinin Oluşturulması (2003)

2002 sel felaketi zararlarının karşılanmasına yardımcı olmak için, hastalık sigortası yardımlarının hesaplandığı günlük değerlendirme tabanı (DAB) hesaplamasında kullanılan limitler 2003 yılında artırılmayacaktır. 2002 limitleri (birinci limit CZK 480; ikinci limit CZK 690) kullanılmaya devam edilecektir.

Tedbir, hastalık sigortası kapsamındaki tüm kişileri ilgilendirmektedir. 2003 yılında tasarruf edilecek toplam tutarın 0,8 milyar CZK olduğu tahmin edilmiştir.

Kamu Bütçelerinin Reformu (2003)

Gelecek kamu bütçelerinde yapılacak reformlarla ilgili olarak, sosyal güvenlik sistemi aşağıdaki alanlarda değiştirilecektir:

Emeklilik sigortası alanında, önerilen değişikliklerden bazıları şunlardır:

- 2013 yılında erkekler ve çocuksuz kadınlar için, 2025'de ise tüm erkekler ve kadınlar için emeklilik yaşının kademeli olarak 63 yaşına çıkartılması,
- Erken emeklilik imkânının azaltılması,

- Emekli maaşları için kazançlı faaliyetlerden elde edilen gelir seviyesinin, geçim seviyesinin iki katını geçmemesi şartı veya belirli süreli iş sözleşmesi zorunluluğu gibi ön koşulların iptal edilmesi,

- Ana çalışma faaliyeti serbest meslek olan kişilere, emeklilik sigortasına katılım ve prim ödeme zorunluluğu getirilmesi.

Sosyal güvenlik ve kamu istihdam politikaları ve primleri alanında, değişiklikler aşağıdaki önlemleri içermektedir:

- İşsizlik sigortası için toplanan katkı paylarının bir kısmının emeklilik sigortası sistemine devredilmesi ve işsizlik katılım oranının yüzde 2 puan düşürülerek %3,6'dan % 1,6'ya indirilmesi ve emeklilik sigortası katkı payının %26'dan %28'e yükseltilmesi;

- Primlerin belirlenmesinde kullanılan asgari değerlendirme tabanında serbest meslek sahiplerine tanınan avantajı azaltmak için kabul edilen gider miktarının oranının kademeli olarak %35 ila 50'si arasında artırılması.

Hastalık sigortası alanında aşağıdakiler önerilmiştir:

- Hastalık ödemelerinin belirlenmesinde kullanılan günlük değerlendirme tabanının süresinin 3 aydan 12 aya uzatılması;

- Hastalık yardımlarının ve ödeneklerinin azaltılması;

- Bir aile üyesinin bakımı durumunda hastalık yardımları ve ödeneklerinin hesaplanması için günlük değerlendirme tabanının azaltılması;

- Günlük değerlendirme tabanının azaltılması, sınırlarının 2004 ve 2005 yıllarını içerecek şekilde artırılmayacağı sürenin uzatılması. Hastalık sigortası için önerilen önlemler, bu alandaki giderlerin 2004 ve 2005 yıllarında yaklaşık yüzde 11 ila 15 oranında azalmasına yol açmıştır.

Emeklilik Ödemesi Artışı ve Yardım Hesaplamalarında Değişiklikler (2003)

Yaşlılık, sakatlık ve ölüm yardımları, Aralık 2000'de yapılan son güncellemenin ardından 2003'te arttırılmıştır.

Ocak 1996'dan önceki aylıklar %4, bu tarihten sonraki emekli aylıkları %3,8 oranında arttırılmıştır.

Emekli maaşı ve yardımlarının yeniden değerlendirme yöntemi değiştirilmiştir. Artık, bir önceki emekli aylığı artışından bu yana, tüketici fiyat artışı en az %5 olarak alınacaktır. Emekli maaşındaki artış, belirlenen süre için fiyat artışları ve reel ücret artışlarıyla orantılı olacaktır. Fiyat ve ücret artışının en az yüzde 2 olması durumunda, emekli maaşları düzenli olarak artacaktır; ancak, ücret-fiyat artışının en az yüzde 10 olduğu olağandışı dönemlerde de bu oranda artış yapılabilir.

Ayrıca, 2003 yılında emekli maaşı ödeneklerinin hesaplanmasında temelde değişiklikler yapılmıştır. 7,400 CZK'ye kadar kişisel değerlendirme tabanı tamamen dahil edilmiştir ve 7,400 CZK'den 17,900 CZK'ye gelir olması durumunda gelirinin yüzde 30'u dahil edilmiştir. 2001 yılı genel değerlendirme tabanı 14.640 CZK olarak belirlenmiştir. Genel değerlendirme tabanını ayarlamak için dönüşüm faktörü 2001 yılı için 1.0693 olarak belirlenmiştir. Bu son değer, 2003 yılında emeklilik maaşlarının hesaplanmasında geçerlidir.

Hastalık ve Emeklilik Sigortası Programlarındaki Değişiklikler (2003)

Emeklilik sigortasında üç değişiklik yapılmıştır:

- Emeklilik sigortası ile ilgili kayıtların elektronik ortamda tutulması ve yeni güncellenmiş bir veri tabanının oluşturulması için teknik bir değişiklik yapılmıştır. Bu, bireysel hesapların oluşturulmasını ve sigortalı kişilere yıllık olarak bilgilendirme ve kişisel beyan olanakları sağlayacaktır.
- 18 yaşın üzerindeki kişiler bu programa katılmak için başvuruda bulunurlarsa gönüllü emeklilik sigortasına katılabilirler. Bu gönüllü katılım için, gönüllü sigortadan önceki bir yıl için zorunlu sigortalı olma şartı kaldırılmıştır.
- İşverenlerin sosyal güvenlik primleri ödemesini sağlamak için önlemler alınmıştır. Hastalık sigortası sistemine gelince, artık hastalık sigortası ödenekleri hakkında Çek Sosyal Güvenlik İdaresinin kararına itiraz etmek mümkün olacaktır.

Ayrıca, bu yasa tasarısı, yabancı olup Çekya'da istihdam edilen kişileri de iş ilişkisine dayanarak dâhil etmeyi, hastalık sigortasının kapsamını genişletmeyi önermektedir.

Kamu Bütçe Reformu, Sosyal Güvenlik Yardımlarını Etkileyecektir (2004)

Emeklilik sistemindeki en önemli değişiklik; 2007'ye kadar her yıl erkekler için 2 ay ve kadınlar için 4 ay olacak şekilde kademeli olarak artan emeklilik yaşının artış prosedürü 2013'e kadar devam edecektir. Emeklilik yaşı erkekler için 63'e ulaşacak ve kadınlar için de 59'dan 63'e yükseltilecektir; ancak bu rakam çocuk sayısına göre değişecektir.

Aile Yardımlarında Yetkili Kurumlar için Değişiklikler (2004)

Aile yardımlarında yetkili kurumlar değişmiştir. Yetki, belediyelerden çalışma ofislerine geçmiştir.

Çocuk ve Koruyucu Ebeveynler için İki Yeni Yardım Tanıtımı (2006)

Çocuklar ve koruyucu ebeveynler için, özel durumlarda bakıcı parası ödeneği verilmesi kararı alınmıştır. Alınan karar, 2005 yılının Mart ayında onaylanmış ve Haziran ayında yürürlüğe girmiştir. Bakıcı aile yardımının miktarı, çocuğun kişisel ihtiyaçları için asgari geçim düzeyi miktarının bir katsayısıdır. Bir koruyucu ebeveyn üç veya daha fazla çocuk evlat edinir ise, bakıcı ebeveyn parası hesaplama katsayısı 3 olarak alınmaktadır. Yeni kanun ile katsayı, daha fazla çocuk için (dört ve daha fazla) 0,6 oranında ek olarak yükseltilmiştir. Diğer bir yeni hüküm ise sürekli bakıma muhtaç ve uzun vadeli ciddi hastalığı/engeli olan çocuğun bakımını sağlayan koruyucu ebeveynler ile ilgilidir. Bu tür durumdaki çocuklar için koruyucu ailelerine yapılan bakıcı parası yardımı katsayısı 3,3 olarak belirlenmiştir. Yine bakıcı ebeveyn ödeneği miktarı da artırılmış miktarda belirlenir. İkinci yeni yardım, 2005 yılı Mayıs ayında kabul edilen ve Ekim ayında yürürlüğe giren, acil yardıma ihtiyacı olan çocuklar için hizmet sağlayan tesislerde onların bakımını sağlamak amaçlı çocuk bakım yardımudur. Bu ödenek, kurumsal bakımı taahhüt etmektedir.

Bakıma Muhtaç Kişiler için Yeni Sosyal Hizmetler Paketi (2007)

Çek Cumhuriyetindeki sosyal hizmetler sisteminin, artık sosyal katılım ihtiyaçlarını dikkate alan modern sosyal politika ile uyumlu olmadığı değerlendirilmektedir. Sonuç olarak, 1 Ocak 2007’de yürürlüğe giren yeni Sosyal Hizmetler Kanunu ile çeşitli tedbirler uygulanmaya başlanmıştır.

Yeni kanuni araçların ana amacı, ihtiyaç sahibi kimselere sosyal yardım sağlamak ve bu kimseleri çeşitli sosyal hizmetler sunarak desteklemektir. Bakım ödeneği iki eski aylığı değiştirmektedir: yardıma muhtaç kişiler için emekli aylığı iyileştirmesi ve bakıma muhtaç kimseler için ödenek.

Daha fazla şeffaflığa ilaveten bakım ödeneği sistemi basitleştirilmiş ve bu sistem yararlanana, tedavisinde aktif bir rol üstlenme imkânı vererek daha fazla esnekliğe müsaade eder duruma getirilmiştir. Bu sistem, çeşitli ve ulaşılabilir sosyal hizmetler sunumu sağlayarak ve yardım ve destek şeklini seçmeye müsaade ederek, yeni kanundan yararlananların doğal ortamlarında yaşamalarını mümkün kılmaktadır. Ayrıca bakıma muhtaç aile üyelerinin bakımını yapan ailelere önemli yardımlar sağlamaktadır.

Bakanlar Kurulu Emekli Aylığı Reform Önerilerini Onaylamıştır (2008)

11 Şubat 2008’de, Çek Cumhuriyeti Bakanlar Kurulu emeklilik yaşının ve sosyal sigorta katkı paylarının uzunluğunu arttırmak için emekli aylığı reform önerileri hususunda mutabık kalmıştır. Önerilen değişiklikler, düşük doğum oranı ve uzun ömürlülük gibi demografik değişikliklere yönelik sistemin uzun dönem mali sürdürülebilirliğini sağlamak için tasarlanmış daha uzun reform sürecinde başlangıç adımlarıdır.

Emekli aylığı kanunu, emeklilik yaşının 2030’a kadar kademeli olarak 65 yaşa yükseltilmesini ve 2010’dan başlayarak zorunlu sosyal sigorta periyodunun hâlihazırdaki 25 yıldan 35 yıla genişletilmesini önermektedir.

Emeklilik yaşı, 1990’ların ortalarından itibaren kademeli olarak arttırılmış ve önceki mevzuatta belirlenmiş olan emeklilik yaşının çocuksuz erkek ve kadın için 63 yaş olması ve çocuklu kadınlar için 59 ila 62 yaş arasında değişmesi düzenlenmesi durdurulmuştur. Önerilen değişiklikler yaş artış oranında benzer adımları içermektedir. Yıllık olarak erkek için iki ay ve kadınlar için dört ay yükseltilerek uygulanması uygun görülmüştür.

Zorunlu sigorta periyodu dikkate alındığında, 2010’a kadar çalışmalarını tamamlayanları hariç, zorunlu sigorta periyoduna çalışma yılları dâhil edilmemektedir. Ayrıca, kanun, erken emeklilik için cezaları arttırabileceğini belirtmekte, maluliyet aylığını maluliyet seviyesine göre üç aşamalı sistem olarak değiştirmekte ve çalışan emekli aylığı alanların şartlarını iyileştirmektedir.

Çalışma ve Sosyal İşler Bakanına göre, hâlihazırdaki reform tasarısı emekli aylığı sisteminde yapılacak daha geniş değişikliklerin parçasıdır. Bunlardan birinin, hâlihazırdaki borçlanma oluşur oluşmaz ödeme yapma usulü emekli aylığı programını, bireysel emekli aylığı hesaplarını esas alan ve kısmi olarak finanse edilen sistemle değiştirme olabileceği vurgulanmıştır.

Emekli Aylığı Reformu (2008)

Dünyadaki mali krizden bağımsız olarak, emekli aylığı reformu, Çek Hükümetinin ana görevleri arasında sayılmaktadır.

Meclisten geçmiş olan reformun birinci safhası, emeklilik yaşını gelecek on yılda 65'e yükseltmektedir. Emekli aylığı alabilmek için gerekli asgari çalışma periyodunu 25 yıldan 35 yıla çekmekte, aynı zamanda erken emeklilik için zorlaştırılmış şartlar getirmektedir.

Çek Cumhuriyeti Bakanlar Kurulu tarafından 20 Ekim 2008'de onaylanmış olan ikinci safha, mevcut emekli aylığı programları ve fonlarının idare yönetimini özel emekli aylığı firmalarına vermektedir. Daha önce devlet tarafından tüketici mevduatı değerinde bir asgari artış garanti edilmekte iken, bundan sonra, firmalar böyle bir artışı garanti etmeyeceklerdir. Sonuç olarak, tüketici, parasının değerinin yükseldiğini görmek için daha büyük bir şansa sahip olacak, ancak aynı zamanda daha yüksek risk taşıyacaktır. Bu yeni sistem, Millet Meclisi ve Senatoda onaylanırsa ve Cumhurbaşkanı tarafından imzalanırsa Ocak 2010 itibarıyla işlevsel olacaktır.

Devlet Tarafından İşletilen Emekli Aylığı Sisteminin İstikrarlı Duruma Getirilmesi Tedbirleri (2010)

1 Ocak'ta Çek Cumhuriyetinin sosyal sigorta sistemi ile ilgili değişiklikleri yürürlüğe girmiş, emeklilik yaşı yükseltilmiş, aylıklı aylığı almak için gerekli hizmet süresi ve yıllık kazanç katkı tavanı arttırılmış ve maluliyet tanımı genişletilmiştir:

Çocuksuz erkek ve kadınlar için emeklilik yaşı 2028'e kadar kademeli olarak 65 yaşa yükseltilmektedir. Çocuklu kadınlar çocuk sayısına göre 62 ila 65 yaş arasında emekli olabileceklerdir. Hâlihazırda, emeklilik yaşı erkekler için 62 yıl 2 ay ve kadınlar için çocuk sayısına göre 57 ila 61 yaş arasındadır.

Yaşlılık aylığı için sigortalılık süresi 2019'a kadar kademeli olarak 25'den 35 yıla arttırılmaktadır. İlave olarak, 2011'den başlayarak, normal emeklilik yaşından 5 yıl daha yaşlı bireyler 17 yıl katkı ödeyerek emekli olabileceklerdir (2014'e kadar 20 yıla ulaşınca kadar her yıl 1 yıl arttırılarak). Hâlihazırda, 65 yaş ve üzeri erkek ve kadınlar en az 15 yıl sigortalılık süresi ile emekli olabilirler.

Çalışanlar ve işverenler için katkı payı hesaplanmasında azami yıllık kazançların, ulusal ortalama aylık ücretin 48 ila 72 katı olacak şekilde arttırılması. Kısmi (kazanma kapasitesinin %33-65'inin kaybı) ve tam (%66 veya daha yüksek) maluliyet kategorileri olan eski maluliyet sınıflandırmasının, üç seviyeli maluliyet kategorileri olan 1'inci derece (%35-49), 2'inci derece (%50-69), ve 3'üncü derece (%70 veya daha yüksek) ile değiştirilmesi.

Yasama Organı Meclisi Emekli Aylığı Reformunu Onaylamıştır (2011)

Devlet tarafından ödenen toplam miktarı düşürmek ve emekli aylığı katkıları ve sağlanan yararlar arasındaki ilişkiyi artırmak amaçlarını taşıyan reformun ana unsurları aşağıdaki gibidir:

Emeklilik yaşında belirlenmiş üst sınır olmadan her yıl iki ay aşamalı bir artış: bugün 40 yaşında olanlar 66 yaşında emekli olacak; bugün 10 yaşında olanlar 71 yaşında emekli olacak; 2012 yılında doğmuş olanlar 73 yaşında emekli olacak; 2041'e kadar erkek ve kadın emeklilik yaşı arasındaki fark ortadan kaldırılacaktır (kadınlar hâlihazırda erkek meslektaşlarından dört ila yedi yıl kadar erken emekli olabilmektedir); Emekli aylığı sistemine yeni bir sütun eklenecektir: Çalışanların hâlihazırda consultationne ödediği, %28 oranındaki sosyal sigorta vergisinin % 3'ü özel yönetilen fonlara yönlendirilecektir. Çalışanlar bu miktarı, maaşlarının diğer %2'si ile tamamlamak zorundadırlar.

Gönüllü Bireysel Emeklilik Hesaplarından Oluşan İkinci Sütunun Oluşturulması (2013)

7 Kasım'da, meclisin alt meclisi Cumhurbaşkanlığı vetosunu reddetti ve 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere ikinci bir bireysel hesap sütunu oluşturulmasını onayladı. Katılım gönüllü olmakla birlikte, bir işçi katılmayı seçtiğinde kararını değiştirememektedir. Hükümete göre, mevzuatın amacı emeklilik için bireysel tasarrufları arttırmak ve hızlı nüfus yaşlanması karşısında kamu ödeneği (PAYG) programındaki yükü azaltmaktır. Avrupa Birliği istatistik ofisi Eurostat tarafından yayımlanan son rakamlar, yaşlılık bağımlılık oranında öngörülen bir artış olduğunu ortaya koymaktadır - 65 yaş ve üstü kişi sayısının, 15 ila 64 yaşları arasındaki kişi sayısına oranı yüzdesi olarak ifade edildi. 2010 yılında %22 olan bu oranın 2060 yılında %55 olması beklenmektedir.

Emeklilik sağlayıcıları, farklı derecelerde risk içeren dört fon önermelidir: bir devlet tahvili fonu, muhafazakâr bir fon, dengeli bir fon ve dinamik bir fon. (Bu fonların her birinin yatırım portföylerine ilişkin detaylar henüz mevcut değildir.) Bugüne kadar, şu anda gönüllü üçüncü ayağa katılan emeklilik fonu yönetim şirketlerinin çoğunluğu, ikinci sütun fonları sunmak için başvuruda bulunmuştur.

Çekya'nın emeklilik sistemi, şu anda çalışan ve serbest çalışan tüm çalışanları kapsayan birinci sütun PAYG programından ve gönüllü bireysel emeklilik hesapları üçüncü sütundan oluşmaktadır. Şu anda üçüncü sütuna yaklaşık 4.7 milyon işçi katılmıştır.

Emeklilik Endeksleme Yöntemi Değiştirildi (2013)

12 Eylül'de, Cumhurbaşkanı Klaus, ülkenin emekli maaşı yasasında, yaşlılık, sakatlık ve ölüm aylığı için endeksleme yöntemini geçici olarak değiştiren bir değişikliği onayladı. 2013-2015 arasında, emekli aylıkları, tüketici fiyat endeksindeki (TÜFE) değişimin yüzde 33,3'ü ve ortalama ücret artışının yüzde 33,3'ü oranında yıllık olarak ayarlanacaktır. (Şu anda, emekli aylıkları TÜFE'deki değişimin yüzde 100'ü ve ortalama ücret artışının yüzde 33,3'ü oranında ayarlanmaktadır.) Hükümet, bu önlemin önümüzdeki 3 yıl içinde yaklaşık 48 milyar koruna (2,47 milyar ABD Doları) tasarruf sağlamasını beklediğini belirtti. Amaç ülkenin bütçe açığını azaltmaktır. Avrupa Birliği İstatistik Ofisi Eurostat tarafından yayımlanan son rakamlara göre, Çekya 2011 yılında, Avrupa Birliği İstikrar ve Büyüme Pakti kapsamında gerekli olan yüzde 3 tavan seviyesini aşarak, gayri safi yurtiçi hasıladaki yüzde 3,3'lük bir bütçe açığına sahiptir.

Çekya'daki yaşlılık yardımları iki bileşenden oluşmaktadır: (1) sabit oranlı 2.270

koruna (116.76 ABD Doları) ve (2) her yıl için kişisel değerlendirme tabanının yüzde 1.5'ine bağlı kazanç tutarı (Kişisel değerlendirme tabanı, sigortalı kişinin kariyeri boyunca ortalama brüt kazanç eşittir, yalnızca 1986'dan beri kazanılanlar dikkate alınmaktadır.) Şu anda, ortalama emeklilik maaşı 10.500 koruna (540.07 ABD Doları) civarındadır ve Ocak 2013'te yeni endeksleme yöntemiyle 156 koruna (8.02 ABD Doları) artması beklenmektedir (eski yöntem kullanıldığında 428 koruna (22.01 ABD Doları) olması gerekmektedir).

Çek Cumhuriyeti'nin sosyal sigorta sistemi, tüm çalışan ve serbest çalışan çalışanları kapsar ve aylık bordro kazancının yüzde 6,5'i çalışan katkısı ve aylık maaş bordrosunun yüzde 21,5'i işveren katkısı ile finanse edilir. (Serbest meslek sahibi, beyan edilen aylık örtülü kazançların yüzde 28'ine katkıda bulunur.) (Emeklilik yaşı hem erkekler hem de kadınlar için 2030 yılına kadar kademeli olarak 65 yaşına çıkmaktadır.)

7- Danimarka'da Reformlar

Kısmi Emeklilik Aylığı (1995)

Kısmi emeklilik aylığı ile ilgili mevzuat Ocak 1995'te yürürlüğe girmiştir. Kısmi emeklilik aylığı, 60 ve 66 yaş arasında olup çalışmaya devam eden, ancak haftalık çalışma süresi düşük olan işçilere verilebilmektedir. Buna göre işçiler, hastalık aylığı yardımıyla faydalandığı dönemlerde ya da ücretli izinde olduğu dönemlerde çalışıyor sayılmaktadır.

İş Paylaşımı/Özel İzin Sisteminde İyileştirme: Aylıklarda Azaltma (1995)

Genişletilmiş iş paylaşımı/özel izin programının, umulandan çok daha yaygın ve maliyetli olduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle Danimarka Hükümeti, 1995 yılı Ocak ayından itibaren etkili olacak şekilde, belirli aylıkları azaltmaya karar vermiştir.

İşgücü Piyasası Dışındaki Diğer Kişilere Tamamlayıcı Aylık (1997)

1996 yılı devlet bütçesinin kabulüyle birlikte Danimarka Parlamentosu, Danimarka İşgücü Piyasası Tamamlayıcı Aylık (ATP) sisteminin kapsamını, işgücü piyasası dışındaki insanların belli grupları için genişletmiştir.

Meslek Hastalığı Tazminatı için Yeni Finansman Sistemi (1998)

Danimarka, meslek hastalığı tazminatı ile ilgili, iş yaralanmaları için sigorta sisteminden bağımsız ve yeni bir finansal sistem kurmuştur. Yeni kanun hükümleri uyarınca sigorta sisteminden kaldırılmış olan meslek hastalıkları ve ani kaldırma yaralanmaları, özel ve bağımsız bir kurum olan İşgücü Piyasası Meslek Hastalıkları Fonu tarafından finanse edilecektir.

Yeni Özel Emeklilik Tasarruf Planı (1998)

Danimarka'da zorunlu katkı payı ile fonlanan yeni bir aylık sistemi kurmak için bu karar alınmıştır. Bu bir özel emeklilik sistemidir.

Özürlü Aylığı Sisteminde Değişiklikler (2002)

Danimarka özürlü aylığı sistemi, mevzuatının basitleştirilmesi ve çalışma kapasitesine sahip kişilerin istihdamının artırılması amacıyla yenilenmiştir. Yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadelede en etkili yol olarak kabul edilen reformun genel stratejisi, işgücü piyasasında mümkün olduğunca çok kişinin kalabilmesini sağlamaktır.

Malullük Aylığı Alanlar için Kurulan Tamamlayıcı Aylık Sistemi (2002)

Hükümet, malullük aylığı sisteminin bir parçası olarak, ertelenmiş emeklilik aylığı faydalanıcıları için bir kamu işgücü piyasası kurmuştur. Amaç, bu aylıktan yararlanan kişilerin, emeklilik istemine, işgücü piyasasındaki işçilerle eşit bir temelde ilave katkı sağlamalarını teşvik etmektir. Bu tasarruf sistemleri, kamu yaşlılık aylığı ödemelerini

desteklemek için düzenlenmiştir. Normal sisteme katkı yapmak çalışanlar için zorunluken, reform malullük aylığı alanlar için isteğe bağlı bir sistem kurmuştur.

İşçilerin Tazminat Sisteminin Yenilenmesi (2003)

Danimarkalı işçilerin tazminat sistemi, işçilerin Haziran 2003 tarihli, yeni Tazminat Kanununun kabulüyle reforma uğramıştır. Bu kanunla birlikte iş kazası olarak kabul edilen yaralanmaların kapsamı genişletilmiştir.

Normal Emeklilik Yaşının Azaltılması ve Erken Emeklilikten Vazgeçirme Önlemleri (2003)

Hükümet, erken emeklilik sistemi reformunu, 60 yaşından daha büyük insanların işgücü piyasasına katılımını artırmak ve 62 yaş ve üstü insanları çalışmaya teşvik etmek amacıyla 1999 yılında başlatmıştır.

Nitekim kanuni emeklilik yaşı 67 olmasına rağmen, ortalama emeklilik yaşı 60-61 civarında tahmin edilmektedir. Bir dengeleme önlemi olarak, normal emeklilik yaşı da 1 Temmuz 2004 tarihinden sonra 65 yaşını dolduranlar için 67'den 65'e düşürülmüştür.

Özel Emeklilik Yatırımlarının Serbestleştirilmesi (2005)

Haziran 2003'te çıkarılan kanunun uygulanmasıyla, Haziran 2005'ten itibaren üç milyonun üzerinde Danimarkalı işçi, özel emeklilik sistemindeki birikimleri ile nasıl yatırım yapacaklarını seçebilmektedir.

Parlamento Tarafından Kabul Edilen Refah Reformu Tasarısı (2006)

20 Haziran 2006 tarihinde, Başbakan tarafından 2006 yılı Nisan ayında önerilen refah reformu tasarısı, Danimarka Parlamentosunun onayından geçmiştir. Karar, 2003 yılında Refah Komisyonu kurulması ile başlayan uzun bir sürecin sonucudur.

Reform tasarısı, üç kilit alanı kapsamaktadır: eğitim, entegrasyon ve emeklilik. Reformun amacı, işgücüne katılım oranını yükseltmek, 2025 yılında 125.000'den fazla insanı istihdam etmek ve bu rakamı 2040'ta 150.000'e kadar arttırmaktır.

Yaşlanan Nüfus ve Küreselleşmeye Yönelik Refah Reformu (2007)

Danimarka'da, işgücüne katılımı artırmak ve kamu emeklilik sisteminde reform tedbirleri almak dahil, refah reformu konusunda geniş çaplı bir siyasi karar, 2006 yılı Haziran ayında alınmıştır.

Refah reformu, ülkenin geleceği konusunda karşı karşıya olduğu iki ana zorluğa yönelik kapsamlı bir yaklaşım benimsemektedir: Nüfusun yaşlanmasına karşı ekonominin hazırlanması ile küreselleşme ve yeni teknolojinin fırsatlarından faydalanılmasıdır.

8- Estonya'da Reformlar

Yeni Çocuk Yardımı Kanunu (1995)

Estonya'da çocuk yardımları, 1994 yılına kadar 1992 yılında yürürlüğe giren Çocuk Yardımları Kanuna göre yürütülmekteydi.

Çocuk yardımlarına ilişkin 1992 yılında yürürlüğe giren Kanun ile 8 farklı çocuk yardımı sunulmaya başlanmıştır. Yardımların miktarı asgari ücretin belli bir oranı dikkate alınarak hesaplanmaktaydı. Çocuk yardımları, sosyal vergilerle ve devletin sübvansiyonları ile finanse edilmekte ve sosyal sigorta bütçesinden karşılanmaktaydı. Şubat 1994 tarihinde yürürlüğe giren Çocuk Yardımı Kanunu ile yardımların finansmanı ve yararlanıcılara sunulacak miktarların hesaplanmasında değişiklikler yapılmıştır.

Yeni yasa ile çocuklu ailelere yönelik olarak aşağıdaki yardımlar sunulmaktadır:

- Doğum yardımı
- Çocuk yardımı
- Bakım yardımı
- Askerlere yönelik çocuk yardımı
- Evlatlık yardımı
- Evden ayrılan çocuklara yönelik hayata başlama yardımı
- Tek ebeveyn yardımı
- Özürlü tek ebeveyn yardımı
- Diğer ebeveynin olmaması veya nafaka ödemesi yapması halinde ödenen tek ebeveyn yardımı
- Öğretim dönemi başında bir defaya mahsus ödenen okul yardımı

Son üç yardım, yararlanıcılara yönelik olarak yeni yasa ile sunulmaya başlanmıştır. Bu tarih itibarıyla çocuk yardımlarının asgari ücrete dayalı olarak hesaplanması uygulaması son bulmuştur. Çocuk yardımları artık, her yıl Parlamento kararı ile belirlenen ve devlet bütçesinde yer alan tutarlar üzerinden ödenmektedir. Ancak, tüketici fiyat endeksindeki artışın ilgili yılın yarısında %10'dan daha yüksek oranda olması halinde, bütçede belirlenen yardım miktarlarının güncellenmesi gerekmektedir. Diğer yardım miktarları da çocuk yardımına bağlı olarak hesaplanmaktadır. Ailedeki çocuk sayısı, verilecek çocuk yardımının hesaplanmasında dikkate alınmaktadır.

Çocuk bakım yardımının finansmanına ilişkin değişiklikler 1 Şubat 1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yeni yasa ile çocuk yardımları devlet bütçesinden karşılanmaktadır. Ayrıca bu tarih itibarıyla, çocuk yardımları, aylıkların dağıtımından sorumlu yerel ofisler tarafından dağıtılacaktır.

Aile Yardımlarının Artırılması (1998)

Estonya'da 1998 yılı itibarıyla aile yardımına ilişkin ödemelerin neredeyse tamamı arttırılmıştır. Aile yardımları, her yıl Parlamento tarafından belirlenen çocuk yardımına göre hesaplanmaktadır. 1998 yılında çocuk yardımı 150 Estonya Kronudur

Yardımlara ilişkin yeni tarife aşağıdaki şekildedir:

- Doğum yardımı: İlk çocuk için çocuk yardımının 20 katı, daha sonraki çocuklar için çocuk yardımının 15 katı olarak ödenmektedir.
- Çocuk yardımı: Ailedeki çocuk sayısına göre farklılık arz etmektedir. Birinci çocuk için çocuk yardımı tutarı kadar, ikinci çocuk için çocuk yardımının 1,5 katı kadar ve daha sonraki çocuklar için ise çocuk yardımının 2 katı kadar ödenmektedir. Çocuk yardımı, çocuklar 16 yaşını dolduruncaya kadar ve tam zamanlı eğitim görülmesi halinde ise 19 yaşını dolduruncaya kadar ödenmektedir.
- Tek ebeveyn yardımı: Tek başına yaşayan ebeveynlere çocuk yardımına ilave olarak bir katı, ebeveynin aynı zamanda özürlü olması halinde de 1,5 katı oranında ilave çocuk yardımı sunulmaktadır.
- Bakım yardımı: 2 yaşından küçük çocuklar için çocuk yardımının 4 katı, 2 ila 3 yaşındaki çocuklar için çocuk yardımının 2 katı oranında bakım yardımı ödenmektedir. Ebeveynin aynı zamanda özürlü olması durumunda 2 ila 18 yaş arasındaki çocuklar için iki katı oranında çocuk yardımı ödenmektedir. Bakım yardımı, ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde ödenebilmektedir.
- İlave bakım yardımı: Çalışmayan, dört veya daha çok çocuğun bakımını üstlenen ebeveynlere, en küçük yaştaki çocukları birinci sınıfa tamamlayana kadar, çocuk yardımının 2 katı oranında ilave bakım yardımı ödenmektedir.
- Okul yardımı: Her öğrenci için çocuk yardımının iki katı oranında ödenmektedir.
- Evlat edinme yardımı: Evlat edinilen çocuk için çocuk yardımının iki katı tutarında evlat edinme yardımı ödenmektedir. Söz konusu yardımın ödenmesine çocuklar 16 yaşını dolduruncaya kadar, tam zamanlı eğitim görülmesi halinde 19 yaşını dolduruncaya kadar devam edilmektedir.
- Koruyucu aile yardımı: Her çocuk için çocuk yardımının 4 katı oranında ödenmektedir.
- Evden ayrılan çocuklara yönelik hayata başlama yardımı: Yetimlere, kimsesiz çocuklar evinde yetiştirilenlere veya son üç yılında özürüllü okulunda bulunanlara yıllık 5000 Estonya Kronu ödenmektedir.

Söz konusu değişiklikler nedeniyle, Ekim 1997 tarihinde Çocuk Yardımları Kanununda düzenlemeler yapılmış ve Estonyada sürekli oturum hakkına sahip göçmenlere de çocuk yardımlarından yararlanma imkânı sunulmuştur.

İşsizlik Yardımlarının Arttırılması (1998)

1 Temmuz 1997 yılı itibarıyla kendi işini kurmak isteyen işsizlere yönelik olarak sunulan tek seferlik işsizlik yardımı, 8000 Estonya Kronundan 10.000 Estonya Kronuna çıkarılmıştır.

İşsizlik yardımları, Mart 1998 tarihi itibarıyla de aylık, 270 Estonya Kronundan 300 Estonya Kronuna çıkarılmıştır.

Mültecilerin Haklarının Genişletilmesi (1998)

Ekim 1997 tarihi itibarıyla göçmenlerin aylıklara, çocuk yardımlarına ve işsizlik yardımlarına yönelik sosyal güvenlik hakları genişletilmiştir.

Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerine Yönelik Değişiklikler (1998)

Estonyada son yıllarda yaşanan reformlar doğrultusunda, birinci basamak sağlık hizmetlerinin sunumunda, pratisyen hekimlerin yerel hekimler gibi değil, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar gibi çalışması kabul edilmiştir.

Söz konusu uygulamanın, birinci basamak sağlık hizmeti sunucularının gelişmesi ve verimliliğinin artması bakımından önem arz edeceği düşünülmektedir.

İş Göremezlik Yardımlarının Yerel Sağlık Sigortası Fonları Tarafından Ödenmesi (2000)

İş kazası, hastalık veya doğum nedeniyle ödenen iş göremezlik gelirlerinin, sağlık fonlarının yerel ofisleri tarafından ödenmesine karar verilmiştir. 1999 yılı öncesinde sigortalıların iş göremezlikleri halinde işverenler, söz konusu nedenlerden dolayı sigortalıların gelir kayıplarını kendileri telafi etmekte iken, söz konusu uygulama ile sigortalıların ikamet adreslerindeki sağlık fonları tarafından, reçete ve ücret döküm belgesine dayalı olarak iş göremezlik gelirlerinin sunulmasına başlanmıştır. Değişikliğin temel nedeni, işverenlerin sağlık fonlarına daha çok katkı payı ödemelerini sağlamaktır.

Yaşlılık, Dul Ve Yetim, Maluliyet Ve Devlet Aylıklarında Gelişmeler (2001)

Çok sütunlu emeklilik sisteminin kurulması ile birlikte yaşlılık, dul, yetim, maluliyet ve devlet aylıklarında yeni düzenlemelere gidilmiştir.

Yaşlılık Aylığı: Yaşlılık aylıkları, en az 15 yıl çalışma süresi olan ve yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için gerekli yaş koşulunu sağlayanlara sunulmaktadır. 2016 yılı itibarıyla, yaşlılık aylığına hak kazanma bakımından yaş koşulu, erkeklerde ve kadınlarda 63 olacaktır. 2011 yılı itibarıyla yaşlılık aylığına hak kazanma bakımından yaş koşulu erkeklerde 68, kadınlarda ise 63'dür.

Yaşlılık Aylığı: Devlet aylığı, çalışmaya bağlı yaşlılık aylığı ile gelire bağlı hesaplanan ikinci sütun yaşlılık aylığı toplamından oluşmaktadır. Temel miktar her yıl Parlamento tarafından sabit tutarlı olarak belirlenmektedir.

Erken Emeklilik: Yeni yasa ile sigortalılara, yaşlılık aylığına hak kazanmaları için gerekli yaş koşuluna ulaşmadan önceki 3 yıl içinde erken emeklilik hakkından yararlanma imkânı tanınmaktadır.

Dul ve Yetim Aylıkları: Sigortalının ölümü halinde, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişilere dul ve yetim aylığı bağlanabilmektedir. Sigortalının dul eşi, çocukları ve ebeveynleri, dul ve yetim aylığından yararlanma hakkına sahiptir.

Dul ve yetim aylıkları yaşlılık aylıkları gibi hesaplanmaktadır. Söz konusu kişilere ödenebilecek aylık miktarı ailedeki kişi sayısına bağlı olarak değişmektedir. Bu durumda bağlanabilecek toplam dul ve yetim aylığı;

- Ailede tek bir kişi olması durumunda yaşlılık aylığının %50'si

- Ailede iki kişi olması durumunda %75'i
- Ailede üç veya daha fazla kişi olması durumunda %90'ıdır.

Maluliyet Aylıkları: Kişilerin iş göremezlik derecelerine bağlı olarak tam veya kısmi maluliyet aylığı bağlanabilmektedir. Buna göre çalışma gücünü en az %40 oranında kaybedenlere tam, bundan daha az kaybedenlere ise kısmi maluliyet aylığı ödenmektedir. Ayrıca, maluliyet aylığı yerine yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için gerekli yaş ve çalışma sürelerini tamamlayanlara yaşlılık aylığı da bağlanabilmektedir. Maluliyet aylığı da aynen yaşlılık aylığı gibi hesaplanmaktadır.

Devlet Aylığı: Devlet aylığına hak kazanabilmek için kişilerin aşağıdaki koşulları yerine getirmeleri gerekmektedir:

1. Kişilerden 63 yaşını dolduran ancak yaşlılık aylığı almak için yeterli çalışma süresini tamamlayamayıp, son 5 yılda Estonya'da ikamet eden ve herhangi bir devletten aylık almayanlara, devlet aylığı bağlanabilmektedir.

2. Sürekli iş göremezlik halinde gelire bağlı maluliyet aylığına hak kazanamayan ve herhangi bir devletten aylık almayanlara, devlet aylığı bağlanabilmektedir.

3. Sigortalının ölümü halinde dul ve yetimlerine, dul ve yetim aylığının bağlanabilmesi için yeterli çalışma gün sayısının olmaması ve hak sahiplerinden herhangi bir devletten aylık almayanlarına, devlet aylığı bağlanabilmektedir.

İşsizlik Sigortasının Yürürlüğe Girmesi (2002)

İşsizlik Sigortası Kanunu, 1 Ocak 2002 yılı itibarıyla yürürlüğe girmiştir. İşsizlik Sigortası Kanunu ile İşsizlik Kurumu kurulmuş ve işsizlik durumunda kişilerin yardımlardan yararlanabilmeleri için taşınmaları gereken şartları ile toplu işten çıkarılma yardımı düzenlenmiştir.

Bu tarihe kadar işsizlik fonları, bir devlet kurumu olan Estonya Vergi Kurulu tarafından yönetilmiş ve kişilerin zorunlu ödedikleri primler ile finanse edilmiştir.

İkinci Sütun Aylıklarına İlişkin Yeni Yasanın Yürürlüğe Girmesi (2002)

İkinci sütun yaşlılık aylıkları düzenlemesi, 2002 yılında sigortalılara, yaşlılık aylıklarına hak kazandıkları tarihte daha yüksek bir gelir elde etme imkânı sağlaması için yürürlüğe girmiştir. Söz konusu ikinci sütun yaşlılık aylıklarından yararlanabilmek için kişilerin özel emeklilik şirketlerine üye olması gerekmektedir. Özel emeklilik şirketlerine üye olunması bakımından sigortalılardan 31 Aralık 1983 tarihinden sonra doğanlar için zorunluluk getirilirken, bu tarihten önce doğanlar için gönüllük esası benimsenmiştir. Daha önce işverenlerin sigortalıların ücretleri üzerinden %20 oranında ödedikleri sosyal vergilerin oranında bir değişiklik yaşanmamıştır. Ancak yeni yasa ile bu tutarın %4'ü ile sigortalıların ücretleri üzerinden ilave olarak ödeyecekleri %2 oranındaki sosyal vergiler özel emeklilik kurumlarına yatırılacaktır.

Çocuk Bakım Yardımları İle Aylıklarda Artış (2003)

Devlet Aile Yardımları Kanunu, Ocak 2003'te kabul edilmiş ve bir ay sonra yürürlüğe girmiştir. Devlet Aile Yardımları Kanuna göre çocuk bakım yardımı alan ailelere 1 yaşın altındaki her çocukları için ilave bakım yardımı ödenmektedir.

Sağlık Sigortası Kanunda Değişikliklerin Yürürlüğe Girmesi (2003)

Sağlık Sigortası Kanununun yürürlüğe girmesi ile sağlık sigortasının kapsamında pek çok değişikliğe gidilmiştir. Buna göre;

- Bir hizmet akdine tabi çalışanların sağlık sigortasından yaralanabilmesi için 14 günün geçmesi gerekmektedir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ise bilgilerinin sağlık sigortasınca kaydedilmesinin ardından dördüncü ayın sonunda sağlık yardımlarından yararlanabilmektedir.

- Sosyal vergi ödemedikleri halde 19 yaşın altındaki çocuklar, 24 yaşına kadar öğrenciler, emekli aylığına hak kazanmasına beş yıl kala ölen sigortalının dul eşleri sağlık yardımlarından yararlanabilmektedir.

- Ayrıca daha önce sağlık yardımlarından yararlanamayanlara da sağlık sigortasından yararlanma imkânı getirilmiştir. Örneğin, son 12 ayda sigortalı olanlar ve onların bakmakla yükümlü oldukları ile başka bir ülkeden aylık alanlar, sağlık sigortasından yararlanabilmektedir.

Sağlık sigortası kapsamında sunulan yardımlar ise aşağıda sıralanmaktadır:

- İş göremezlik geliri
- Analık yardımı
- Çocuk bakım yardımı
- Evlat edinme yardımı
- Ulaşım yardımı

İlaç Geri Ödeme Oranlarında ve Aile Hekimi Ev Ziyaret Ücretlerinde Değişiklik (2005)

1992 yılında yürürlüğe giren sağlık sigortasının amacı; sağlık hizmetlerinin karşılanması, hastalıkların önlenmesi ve tedavisi, ilaçların geri ödemelerinin yapılması, tıbbi tedavilerin ve iş göremezlik yardımlarının yapılması ile diğer yardımların karşılanmasını içermektedir.

Sağlık Sigortası Kanununda, ilaçların geri ödemeleri ile hasta katılım paylarında değişikliklere gidilmiştir. Buna göre, geri ödenebilecek ilaçların Sağlık Sigortası Fonu tarafından yayınlanan listede yer alması gerekmektedir. Söz konusu listede yer alan ilaçlar için referans fiyatlamaya anlaşmalarına göre geri ödeme yapılmaktadır. Diğer hallerde ise, hastaların ilaca bağlı olarak 20 veya 50 Estonya Kronu ödemeleri gerekmekte ve ilaç masraflarına ilişkin geri ödemeler, referans fiyat ile perakende fiyat arasındaki farka göre %100, %90, %75 veya %50 oranları üzerinden yapılmaktadır.

Ayrıca 4 yaşın altındaki çocuklar için yapılan ilaç masrafları, söz konusu ilacın Sağlık Sigortası Fonu tarafından yayınlanan listede yer alması halinde %100 oranında geri ödenmektedir.

Sağlık Sigortası Fonuna kayıtlı herkes için bir aile hekimi atanmaktadır. Söz konusu aile hekimlerine ev ziyaretleri için hastaların bir katılım payı ödemesi gerekmektedir. Düzenlemeye göre, hastaların aile hekiminin ev ziyaretleri için ödemeleri gereken yeni ücretler;

- Ziyaret için 50 Estonya Kronu,
- Hastaneye gidilmesi durumunda, 10 güne kadar günlük 25 Estonya Kronudur. Ayrıca 19 yaşın altındaki çocuklar için yapılan aile ziyaretleri ücretsizdir.

Aile Yardımları Sigorta Kolunun Yeniden Düzenlenmesi (2006)

Estonya Parlamentosu tarafından Özürlü Kimselere Yönelik Sosyal Yardımlar Kanununun değiştirilmesi ile birlikte, özürlü çocuklara yapılan aylık yardım miktarı %270 oranında arttırılarak 1080 Estonya Kronu olarak belirlenmiştir. Ayrıca yüksek derecede özürlü olan çocuklar için ilave olarak 1260 Estonya Kronu da ödenmektedir.

Devlet Aylıklarındaki Mali Yükün Azaltılmasına İlişkin Çalışmalar (2009)

Devlet aylıklarındaki ödemelere istinaden bütçede yaşanan açıkların giderilmesi amacıyla katkı paylarının birinci ve ikinci sütun aylıkların ödenen payları arasında değişikliğe gidilmiştir. Her ne kadar işverenlerin çalışanlarının ücreti üzerinden ödedikleri sosyal vergi oranı değişmese de (%20) yeni yasa ile 2010 yılı itibariyle %2 oranında ikinci sütun aylıklarına ayrılan pay %0'a düşürülmüştür. 2011 yılında yeniden %2 ikinci sütun aylıklarının finansmanında kullanılacak ve 2012 yılı itibariyle bu oran %4'e yükselecek ve sabitlenecektir.

Çalışanlar ise ikinci sütun yaşlılık aylıklarına 2010 yılı için kendi adlarına %0 oranında ödeme yapabileceklerdir. 2011 yılında yapacakları katkı payı ücret gelirlerinin %1'i, 2012 yılında ise %2'si olacaktır. Söz konusu dönemde ikinci sütun aylıklarına yapacakları katkı paylarını değiştirmek istemeyen işverenleri, 2014 ile 2017 arasında çalışanların ikinci sütun aylıklarına %6, birinci sütun aylıklarına %14 oranında katkı payı ödemeye devam edeceklerdir.

Sosyal Yardımların Azaltılması (2009)

Estonya Parlamentosu, 1 Temmuz 2009 tarihi itibariyle hastalık halinde ödenecek iş göremezlik gelirin, sigortalıların ücretinin %80'inden %70'ine ve hasta çocuğu nedeniyle çocuklarının bakımı ile ilgilenenlere ödenen iş göremezlik gelirin de sigortalı ücretinin %100'ünden %70'ine düşürülmesine karar vermiştir.

Parlamentonun Emeklilik Yaşının Arttırılmasını Kabul Etmesi (2010)

7 Nisan 2010 tarihinde Estonya Parlamentosu, emeklilik yaşının kadın ve erkekler için 2017'de başlayacak ve 2026 yılında 65 yaş olacak şekilde kademeli olarak arttırılmasına karar vermiştir. Söz konusu değişiklikten 50 yaşın altındaki kimseler etkileneyecektir.

İkinci Sütun Yaşlılık Aylıklarına Daha Fazla Esnekliğin ve Şeffaflığın Getirilmesi (2011)

Estonya sosyal güvenlik sisteminde, ikinci sütun aylıkları 5 emeklilik şirketi tarafından idare edilmektedir. Söz konusu emeklilik şirketleri sigortalılara üç tip emeklilik planı sunmaktadır. Bunlar;

- Muhafazakâr Planlar: Risk içermeyen fonlara yatırım yapılmaktadır.
- Dengeli Planlar: Katılımcıların katkı payları toplamının %25'i ile hisse senetlerine yatırım yapılmaktadır.
- Agresif Planlar: Katılımcıların katkı payları toplamının %50'si ile hisse senedine yatırım yapılmaktadır.

Yeni düzenleme ile çalışanlara, yılda üç kez planlarında değişiklik yapabilme imkânı getirilmiştir. Her ne kadar çalışanlar, sadece bir tek emeklilik şirketine üye olabilseler de, yeni düzenleme ile çalışma dönemleri boyunca ödedikleri katkı paylarını bırakıp yeni bir emeklilik şirketine üye olabilecekleri gibi, katkı paylarını başka bir şirkete de transfer edebileceklerdir.

Ayrıca emeklilik şirketlerinin muhafazakâr planlarına yönelik katı kurallar getirilmiştir. Yeni durumda yatırım seçenekleri öncekilere göre daha sınırlı olmakta ve belli kredi derecelerine sahip tahvillere yatırım yapılabilecektir. Son olarak emeklilik şirketleri, aylık fon performanslarını gösteren raporlarını üyelerine göndermekle zorunlu tutulmaktadır.

Küçük Çocuklara Bakan Emekliler İçin Yeni Bir Destek Sağlanması (2013)

1 Ocak itibarıyla 3 yaş veya altındaki bir çocuğa bakım veren emekliler için pay-as-you-go (PAYG) sisteminde yer alan birinci sütun emeklilik programına aylık emekli maaşına yeni bir katkı ödemesi yürürlüğe girmiştir. Ek yardım, çocuğu en az 8 yıl büyütmesi ve halihazırda bir yaşlılık, malullük veya dul ve yetim aylığı almak şartıyla, bir seferde yalnızca bir bakıcıya (bir ebeveyn, bir veli veya koruyucu bir ebeveyn dahil) ödenmektedir.

Yardımanın değeri çocuğun doğum tarihine göre aşağıdaki gibi değişmektedir:

- 31 Aralık 1980 ile 31 Aralık 2012 arasında doğmuş her bir çocuk için, 2 yıllık emeklilik hizmetine (Ocak 2015'te 1 yıllık emeklilik hizmetine düşmektedir) ek bir yardım ödenmektedir.
- 31 Aralık 2012'den sonra doğan her çocuk için, 3 yıllık emekli maaşına eşit bir ek yardım ödenmektedir.

9- Finlandiya'da Reformlar

İşsizlik Yardımlarına İlişkin Daha Sıkı Kuralların Getirilmesi (1996)

Finlandiya Parlamentosu tarafından 1997 ve 1999 yıllarında gerçekleşmesi beklenen yaşam koşullarının maliyetlerindeki artışların karşılanabilmesi için işsizlik yardımlarına ilişkin tasarruf önlemleri çerçevesinde yeni düzenlemelere başvurulmuştur.

Bu önlemler kısaca aşağıda özetlenmektedir:

İşsizlik yardımlarının miktarındaki artışı belirleyen endeks, 1999 yılı itibarıyla dondurulmuştur.

Önceki uygulamada 6 ay çalışma süresi olan sigortalılara 500 gün işsizlik yardımı sunulabilmekteyken, gelire bağlı ikinci sütun işsizlik yardımlarına hak kazanım koşulları 6 aydan 10 aya çıkarılmıştır. Önceki uygulamanın çalışanlar arasında suiistimallere yol açtığı görülmüştür.

Uzun dönemli işsizlik yardımına hak kazanabilmek için kişilerin 53 yaşında olmaları yeterli iken yeni düzenleme ile söz konusu yardımlar, ancak 55 yaşından itibaren sunulabilecektir. Ayrıca mevcut durumda kişiler 55 yaşından 60 yaşına kadar yeniden bir çalışma süreleri olmaksızın, işsizlik yardımına hak kazanabiliyorken artık ancak 57 yaşından sonra prim ödemediği yardımlardan yararlanabilecekleri kararlaştırılmıştır. Bu değişikliklerin temel nedenleri, kişilerin işsiz kalmalarına neden olan düzenlemelere özellikle dikkat edilmesi gerektiği ve savaş sonrası doğanların yakında emekli olabileceği göz önünde tutularak bu şekilde uygulanan erken emeklilik imkânının, sistemin mali sürdürülebilirliği bakımından tehlikeli olabileceği endişesidir.

Kişilere işsizlik yardımı alırken, ek gelir elde etmelerini sağlayıcı teşvikler de oluşturulmuştur. Bu kapsamda yardımların miktarı eşlerin gelirlerinden bağımsız olarak hesaplanmakta ve işsizlik yardımı alanların yarı zamanlı çalışmalarına imkân tanınmaktadır.

TEL Planı'nın Yeniden Düzenlenmesi (1996)

Gelire bağlı zorunlu emeklilik planlarında (TEL planı), yaşlılık aylığına hak kazanım koşullarına ilişkin bazı değişiklikler getirilmiş ve bu değişiklikler 1 Ocak 1996 yılı itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Yeni değişiklikler ile emekliliğe hak kazanım yaşı 65 olarak belirlenmiştir. İşçi ve işverenlerin, kanuni emeklilik yaşından önce yaşlılık aylığına hak kazanabilmelerinin yanı sıra (erken emeklilik imkânı), ödenecek yaşlılık aylıklarında geçici bir süreliğine (Kanuni emeklilik yaşına kadar) kısıtlamaya gidilmiştir.

Ayrıca kişilerin daha çok işgücü piyasalarında kalmalarını sağlayacak önlemlere yer verilmiştir. Bu kapsamda maluliyet aylığına hak kazanmadan önce kişilerin rehabilitasyon programlarına katılmaları zorunlu hale getirilmiştir.

Son olarak TEL planlarına istinaden yapılan aylık hesaplamalarında da değişikliğe gidilmiştir. 1996 yılına kadar aylıklar, kişilerin son 4 yıldaki ücret gelirleri dikkate alınarak hesaplanmakta iken 1996 ile 2005 yılları arasında hesaplamada dikkate alınacak yıl sayısının kademeli olarak arttırılarak 10 yılda sabitlenmesine karar verilmiştir.

Sürekli İş Göremezlik Aylığının Rehabilitasyon Yardımına Dönüştürülmesi (1997)

1996 yılında aylıklara ilişkin yapılan reformda, çalışma çağındaki kimselerin işgücü kapasitelerini arttırmaya yönelik rehabilitasyon programlarına büyük ölçüde önem verilmiştir. Bu nedenle sürekli iş göremezlik durumundaki kimselere, sürekli iş göremezlik aylığı yerine nakdi bir yardımın yapılmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda sunulan rehabilitasyon yardımı, kişilerin rehabilitasyona devam etmelerini teşvik etmeye ve işgücü piyasalarında daha uzun süre kalmalarını sağlamaya yöneliktir. Bu değişiklik gerek devlet aylıklarında gerekse gelire bağlı ikinci sütun aylıklarında uygulamaya koyulmuştur.

Erken Emeklilikte Ödenebilecek Aylık Miktarına İlişkin Kısıtlar (1997)

1996 yılında uygulamaya konan aylıklara ilişkin reform ile erken emeklilik durumunda kişilere bağlanacak aylıkların miktarında bazı kısıtlamalara gidilmiştir. Bir işçi için aylık bağlama oranı; 60 yaşına kadar her yılı için %1,5, 60 ile 65 yaş arasında çalışmaya devam etmesi durumunda her yılı için %2 ve 65 yaşından sonra çalışması durumunda ise her yılı için %2,5 olarak uygulanmaktadır.

Erken emeklilik halinde ise ödenecek yaşlılık aylıkları, kanuni emeklilik yaşına kadar belli bir oranda azaltılarak ödenmektedir. Buna göre;

- 50 ile 60 yaş arasında emekli olanlara yaşlılık aylığı %1,2 oranında,
- 60 ile 65 yaş arasında emekli olanlara yaşlılık aylığı %0,8 oranında azaltılarak ödenmektedir.

Hak Kazanım Sürelerine İlişkin Değişiklikler (1997)

Kanuni emeklilik yaşından önce maluliyet sigortasında hak kazanılacak aylıkların miktarının hesaplanabilmesi için daha katı kurallar yürürlüğe girmiştir. Yeni değişiklikler uyarınca, kanuni emeklilik yaşından önce kişilerin gelire bağlı yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için olay tarihinden önceki son 10 yılda en az 12 ay Finlandiya'da sigortalı olmaları gerekmektedir. Bununla beraber sigortalıların maluliyet aylığına hak kazanmaları için diğer şartlar sabit bırakılmıştır. Söz konusu şartlar uyarınca;

Başvuru sahibinin son 5 yılda Finlandiya'da ikamet etmesi ve Sakatlığın en geç hizmet akdinin bitiminden itibaren bir yıl içinde gerçekleşmesi gerekmektedir.

Kadın ve Erkekler için Tamamlayıcı Aylıklarda Eşitlikçi Uygulamalar (1998)

Avrupa Birliğinin Eşit Haklar Direktifine uygun olarak 1 Aralık 1997'de kabul edilen düzenleme gereği, ek emeklilik planlarına üye olan kadın ve erkekler için emeklilik yaşı eşitlenmiştir.

İşsizlerin Kendilerini Geliştirmelerine Yönelik Önlemlerin Teşvik Edilmesi (1998)

İşsizlerin kendilerini geliştirmelerine yönelik olarak iki yeni işsizlik yardımı yürürlüğe girmiştir.

Buna göre uzun süreli işsizlik durumunda eğitim yardımı; en az 12 yıl mesleki kariyeri olanlardan, son bir yıl içinde işsiz olanlara yönelik olarak uygulanmaya başlanmıştır. Söz konusu yardım kapsamında işsiz kimselere 500 gün için günlük işsizlik yardımı ödenmektedir. Yardımlar bütçe olanakları ile finanse edilmekte ve 1 Ağustos 1997 ile 31 Aralık 1998 yılları arasında eğitime başlayanlara sunulmaktadır.

Ağustos 1998 itibarıyla ise işsizlik durumunda eğitim yardımı en az 10 yıl mesleki kariyerleri olan ve son 12 ayda 4 aydır işsiz olan kimselere sunulacaktır. Yardım miktarı işsizlik yardımına eşit ve 500 gün için ödenebilmektedir. Yardımlar, işsizlik yardımı gibi işçi ve işverenlerin ödedikleri katkı payları ile devlet tarafından finanse edilecektir.

Yarı Zamanlı Çalışanların Aylıklardan Yararlanma Yaşının Azaltılması (1998)

Yarı zamanlı işlerde çalışanların yaşlılık aylığına hak kazanmaları için gerekli yaş şartı 58'den 56'ya düşürülmüştür. Ancak söz konusu uygulama geçici olarak, özel sektör ve kamu sektöründe çalışanları kapsayacak şekilde 1 Temmuz 1998 ile 1 Aralık 2000 tarihleri arasında geçerli olmuştur. Buna göre yarı zamanlı çalışanların emekliliğe hak kazanabilmeleri için;

- Çalışanın yarı zamanlı çalışmasından hemen sonra tam zamanlı çalışmaya başlamış olması,
- Çalışanın son 18 ayda en az 12 ay tam zamanlı çalışmış olması ve
- Çalışanın son 15 yılda en az 5 yıl çalışmasının bulunması şartlarını yerine getirmesi gerekmektedir.

Yeni Denetim Organının Çalışmalarına Başlaması (2000)

Sigorta Denetleme Kurumu, Nisan 1999 yılında çalışmalarına başlamıştır. Kurumun görevi sigorta ile emeklilik kurumlarına ve sigorta sektöründe görev yapan diğer organizasyonlara danışmanlık yapmak ve onları denetlemektir.

Sosyal Güvenlik Finansmanını Sağlayacak Komitenin Kurulması (2000)

Finlandiya'da Nisan 2000 tarihinde, 31 Aralık 2001 tarihine kadar görev yapacak olan "Sosyal Güvenlik Harcamaları ve Finansmanına İlişkin Komite" kurulmuştur. Komitenin görevi, sosyal güvenlik harcamalarındaki artışın nedenlerinin araştırılması ve sistemin uzun süreli mali sürdürülebilirliğinin sağlanması için değişiklik önerilerinde bulunmaktır.

Komite; Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığının, Maliye Bakanlığının, Çalışma Bakanlığının, sosyal sigorta alanında faaliyet gösteren kurumların, yerel yönetimlerin ve işgücü piyasası sendikalarının temsilcilerinden oluşmaktadır.

Meslek Hastalıkları Kanununda Reform Önerileri (2002)

Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı tarafından meslek hastalıkları sağlık hizmet sunucularına ilişkin öneri, Eylül 2001'de Parlamento tarafından kabul edilmiş ve 2002 yılında yürürlüğe girmiştir. Önerinin temel nedeni, çalışma ortamlarında yaşanan değişiklikler ile toplumun yaşlanmasıdır.

Önceki durumda, meslek sağlık hizmetleri 3 farklı yapıda hizmet sunmakta idi. Bu yapılar; işçiler tarafından kurulan sağlık hizmet sunucuları, işçiler ile sözleşmeleri bulunan özel sağlık hizmet sunucuları ile yerel idareler veya belediye hastaneleri ile özel sözleşmeleri bulunan sağlık hizmet sunucuları şeklinde sıralanabilir.

Yapılan değişiklik çerçevesinde işçilere sunulacak sağlık hizmetleri ile ilgili yapılar sabit kalarak hizmet vermeye devam edilmiştir. Ancak yeni kanunda;

- Söz konusu sağlık hizmetlerinin belirlenmesi aşamasında işçi ve işverenler arasında daha çok irtibatın kurulması,
- İşçilerin ve sendika temsilcilerinin sunulacak servislere ilişkin önerilerde bulunması,
- Meslek hastalıkları alanında hizmet veren sağlık hizmet sunucularında uzman doktorların görev yapması ve bu doğrultuda daha iyi sağlık hizmetinin verilmesine imkân sağlanması, başlıklarına yer verilmiştir.

Ayrıca yeni kanunda; işçi, işveren ve sağlık hizmet sunucularına ilişkin sağlık bilgileri, çalışma bilgileri, çalışma koşulları ve sağlık bakımının iyileştirilmesine yönelik uygulamalar kapsam altına alınmıştır.

Yeni Kurulan İşletmeler için Teşvik Uygulamalarında Değişiklikler (2002)

2001 yılı başında yeni işletme kuranlara yönelik şartlar değiştirilmiştir. Önceki düzenlemeye göre 43 yaşından önce yeni bir işletme kuranlara, işletmenin kurulduğu yıl ile onu izleyen yıllar için %50 oranında ödedikleri tüm sigorta katkı payları iade edilmekteydi. Ancak söz konusu teşvikten, teşvik süresi içinde faaliyetlerine son vermiş olsalar dahi, kişilerin sadece ilk defa kendi adına ve hesabına bağımsız çalışmaya başladıklarında yararlanma hakkı bulunmaktaydı.

1 Ocak 2001 tarihinde yürürlüğe giren reform ile teşvikten yararlanmak için herhangi bir yaş koşulu bulunmamakla birlikte, ödenen katkı paylarının iade edilen tutarı %25'e düşürülmüş ve yararlanma süresi 4 yıla çıkarılmıştır. Ayrıca işverenin söz konusu 4 yıl içerisinde faaliyetlerine son vermesi halinde aynı süre içerisinde yeni bir işyeri açtığında teşvikten yararlanabileceği düzenlenmiştir.

Aylıklara Yönelik Köklü Bir Değişikliğin Yapılması için Anlaşmanın Sağlanması (2002)

Sosyal tarafların da katılımı ile gelire bağlı aylıklara ilişkin reform çalışmalarında anlaşma sağlanmıştır. Söz konusu reformun, yaşlılık aylığına hak kazanım koşullarında, yaş şartının 2 ile 3 yıl daha arttırılması temel amacı doğrultusunda olacağı hususunda anlaşmaya varılmıştır.

İş Kazalarını Azaltmaya Yönelik Çok Yıllı Ulusal Program (2002)

2001 ile 2005 yıllarını kapsayacak Ulusal İş Kazalarının Önlenmesine İlişkin Plan yürürlüğe girmiştir. Programın amacı iş kazalarının azaltılmasıdır. Bu kapsamda “sıfır kaza” hedefiyle işçilerin, işverenlerin ve işyerleri ile anlaşma yapanların, hayatın her alanında güvenlik önlemleri almalarını sağlayacak tedbirleri yürütmelerine ve uluslararası örgütlerin iş kazalarını azaltmaya yönelik çalışmalarına dikkat çekerek bunların geliştirilmesi ile mesleki güvenlik ve sağlık alanında eğitime yer verilmiştir.

Aylıklara Yönelik Yeni Elektronik Hizmetlerin, Veri Sağlama İmkanları (2003)

Finlandiya Aylıklar Merkezi tarafından, sigortalıların güvenli bir alanda gelire bağlı ikinci sütun aylıkları ile başvuru formlarını rahatlıkla kontrol edebilecekleri ve kendi bilgilerine ulaşabilecekleri bir internet sitesi kurulmuştur.

Söz konusu kapsamda özel sektör ve kamu sektöründe bir hizmet akdine tabi çalışanlar ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar sistemden yararlanabileceklerdir.

Yeni Hastalıklara Yönelik Geri Ödeme Hakları (2003)

Meslek hastalıklarına ilişkin olarak, yeni hastalıklar kapalı listeye dahil edilerek geri ödemenin yapılmasına imkân tanınmıştır. Bu kapsamda kimi kanuni nedenlerle oluşan hastalıklar, kuvars tozu nedeniyle oluşan akciğer kanseri, Hydro Chloro Fluoro Carbon'dan kaynaklanan karaciğer hasarları listeye dahil edilmiştir. Bunlara ilave olarak; biyolojik nedenlerden kaynaklanan Hepatit C ile karpal tünel sendromu da meslek hastalığı olarak kabul edilmiştir.

İşsizlik Yardımında Değişiklikler (2003)

Ulusal İşsizlik Sigortası Federasyonu tarafından, işsizlik sigortasına ilişkin bazı değişiklikler yapılmıştır. Önceki uygulamada, çalışanların işsizlik yardımından yararlanmak için başvurdukları tarihten önceki son 24 ay içerisinde en az 43 hafta çalışmaları bulunması gerekmektedir. Yeni kanun ile yardımlardan yararlanabilmek için “ilk yararlanma koşulları” ile “yeniden yararlanma koşulları” ayrı ayrı belirlenmiştir. Buna göre, ilk defa yardımlara başvuracak kimselerin son 28 ay içerisinde 48 hafta çalışmasının olması gerekmektedir. İkinci defa başvuracakların ise son 24 ay içerisinde 34 hafta çalışmalarının bulunması aranmaktadır.

Sigortalılara yapılacak işsizlik yardımı, ücretleri ile temel işsizlik yardımı arasında kalan tutarların %55'idir. Temel işsizlik yardımı günlük 23,02 avrodur. Ücretin, temel işsizlik yardımının 90 katını geçmesi durumunda, aşan kısım için yapılacak yardım miktarı %32,5 oranında azaltılarak ödenmektedir. İşsizlik yardımı 150 gün için ödenebilecektir. Ancak sigortalıların talep etmesi halinde 150 günün sonunda sosyal yardımlar (işgücü piyasası desteği veya eğitim yardımı) ödenmesi mümkün olabilmektedir.

Göçmenlere Yönelik Aylık Yardımı (2003)

Göçmenlerin, yaşlılık ve malullük durumlarında son 5 yılda Finlandiya'da ikamet etmeleri şartına bağlı olarak yeni bir sosyal yardım yürürlüğe girmiştir. Önceki uygulamada ikamete dayalı ulusal ve temel aylık miktarları, kişilerin ikamet sürelerine bağlı olarak hesaplanmaktaydı. Bu durum yaşlı veya malul duruma düşen göçmenlerin, mültecilerin veya sığınmacıların finansal bakımdan zor duruma düşmeleri halinde, sadece kendileri için geçici bir imkân sağlayan sosyal yardımlardan yararlanmalarına imkân tanırken, uzun vadede sosyal güvenliklerini sağlayamamalarına neden olmaktadır.

Yeni düzenleme ile göçmenlere yönelik sosyal yardım kapsamında, 65 yaşından büyük kimseler ile 16 ile 64 yaş arasındaki malul kimseler yardımlardan yararlanabilecektir. Maluliyet durumunun tespiti, ulusal aylıklarda çalışmaya bağlı olarak yapılan maluliyet durum tespiti ile aynı şekilde yapılacaktır. Yardımlardan yararlanmak için vatandaşlık şartı aranmayacaktır. Göçmenlerden yeterli geliri olmayan ve tam ulusal aylığa hak kazananlardan, yardımlara başvurmadan önceki son 5 yılda Finlandiya'da kesintisiz olarak ikamet edenler yararlanabilecektir. Yardım miktarı, tam devlet aylığına eşittir. Ancak yardım miktarı kişilerin ve eşlerinin gelirine bağlı olarak azaltılmaktadır.

Yurt Dışından Çocuk Evlat Edinme Yardımlarının Yürürlüğe Girmesi (2003)

Yurt dışından çocuk evlat edinen ebeveynlerin, evlat edinme masraflarının azaltılması amacıyla söz konusu çocuklar için evlat edinme yardımı yürürlüğe girmiştir. Yapılacak yardım miktarı, evlat edinilen çocuğun hangi ülkenin vatandaşı olduğuna göre değişiklik arz etmektedir. Evlat edinme yardımı; Estonya'dan evlat edinilmişse 1900 avro, Çin ve Kolombiya'dan evlat edinilmişse 4500 avro, diğer ülkelerden evlat edinilmiş ise 3000 avro olarak ödenmektedir. Birden fazla çocuğun evlat edinilmesi halinde yardım miktarı her ilave çocuk için %30 oranında arttırılmaktadır.

2005 Aylıklara İlişkin Reform (2003)

Sosyal tarafların da katılımı ile gelire bağlı aylıklara ilişkin reform çalışmalarında anlaşma sağlanmıştır. Söz konusu reform, yaşlılık aylığına hak kazanım koşullarından yaş şartının 2 ile 3 yıl daha arttırılması temel amacı doğrultusunda şekillenmiştir. Öncelikle erken emeklilik hakkı kaldırılmıştır. Söz konusu imkândan sadece 1943 yılından önce doğanların eskisi gibi yararlanabilmesi sağlanmıştır. 1943 yılından sonra doğanlar için, ancak maluliyet halinde erken emeklilik söz konusu olmuştur. Ancak, maluliyet halinde de erken emekliliğin 2004 yılında kaldırılmasına karar verilmiştir.

Kısmi çalışanların emeklilik hakkından yararlanabilme yaş şartı 56'dan 58'e yükseltilmiştir. 2005 yılından sonra aylık bağlama oranında da değişikliklerin yaşanmasına karar verilmiştir. Buna göre 50 yaşından 63 yaşına kadarki hizmet süreleri için aylık bağlama oranı, her yıl için %1,2 olarak belirlenmiştir. 50 yaşından önceki hizmetler içinse aylık bağlama oranının, reformun yapıldığı tarihteki gibi her yıl için %1,5 oranında alınmasına karar verilmiştir.

İşsizlik durumunun 500 günden fazla sürmesi halinde ödenen işsizlik aylığının, 1 Ocak 2007 itibarıyla günlük işsizlik yardımı ile değiştirilmesine karar verilmiştir. Gelire bağlı ikinci sütun kanuni emeklilik yaşına (65) esneklik getirilmiş ve kişilere 62 ila 68 yaş arasında emekli olabilme imkânı getirilmiştir. Bununla beraber mevcut durumda uygulanan erken emekliliğin yıllar itibarıyla kademeli olarak kaldırılmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda erken emeklilik imkânı 60 yaşından 62 yaşına çıkarılmıştır.

Erken emeklilik halinde, aylık tutarının normal yaşlılık aylığından %7,5 oranında daha az ödenmesine karar verilmiştir. 63 yaşına kadar aylık bağlama oranı her yıl için %2,5 iken, bu yaştan sonraki ilave her yaş için (68'e kadar) aylık bağlama oranının %4,5'e çıkarılmasına karar verilmiştir. Ayrıca mevcut durumda 23 yaşından sonraki hizmetler, yaşlılık aylıklarının hesaplanmasında kullanılırken, reform ile dikkate alınan hizmetler sigortalıların 18 yaşından sonraki hizmetleri olacak şekilde belirlenmiştir.

Birinci sütun aylıklarında erken emeklilik yaşı da kaldırılmış ve mevcut durumda yararlanabilecekler için kademeli olarak 60'dan 62'ye çıkartılmış ve kanuni emeklilik yaşı 65 olarak belirlenmiştir. Ancak gelire bağlı ikinci sütun yaşlılık aylıklarından farklı olarak, devlet aylıklarında kanuni emeklilik yaşında herhangi bir esneklik öngörülmemiştir. Devlet aylıkları gelir testine bağlı olarak sunulmaktadır. Ancak yeni sistemde söz konusu gelir testlerine uygunluk bakımından kişilerin gelirlerinin uygunluğunda, 63 yaşın üstündeki gelire bağlı yaşlılık aylıklarındaki artışlar dikkate alınmamaktadır.

Tüm aylıkların, TÜFE endeksinin %80'i ile ücret endeksinin %20'sinin toplamından oluşan güncelleme katsayısı ile ağırlıklandırılarak hesaplanmasına karar verilmiştir.

Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanların, Kendi Sigortalıkları Nedeniyle Ödeyecekleri Katkı Paylarında Esneklik (2004)

Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanların Kanunu'nda yapılan değişiklikler ile söz konusu kimselerin daha iyi imkânlar dâhilinde aylığa hak kazanmaları sağlanmaya çalışılmıştır. Finlandiya'da bir hizmet akdine tabi olmaksızın çalışan ve 18 ile 64 yaş aralığında olanlardan, faaliyetlerini en az 4 ay devam ettiren ve bu faaliyetlerden yıllık en az 5.504,14 avro (2004 yılı için) gelir elde eden kimseler sigortalı olmak zorundadır. Kişilerin ödeyecekleri katkı payları ile kendilerine ödenecek aylık miktarları kazançları üzerinden hesaplanmaktadır.

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların beyan ettikleri gelirlerinden, 2004 yılı için %21,4 oranında katkı payı tahsil edilmektedir. Buna göre kişiler ödedikleri katkı payları üzerinden aylığa hak kazanırken, ödemedikleri tutarlar ise aylıklarının azaltılmaktadır. Söz konusu katı uygulama pek çok eleştiriye konu olmuştur. Bu kapsamda, 2005 yılı itibarıyla daha esnek bir sistem yürürlüğe konmuştur. Buna göre, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, beyan edecekleri gelirlerde değişiklik olmaksızın kazançlarının bol olduğu yıllarda ilave katkı payı ödeme, finansal zorluklar yaşadıkları dönemlerde ise daha düşük katkı payları ödeyebilme imkânı elde etmişlerdir. Bu şekilde kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların ödedikleri katkı paylarında daha esnek bir sistem oluşturulmuştur.

Ayrıca ilave edilebilecek katkı paylarına ilişkin şu şartların aranacağı düzenlenmiştir:

- İlave katkı payları, yıl içinde ödenebilecek normal katkı payları toplamını geçemez.

Yapılacak ilave katkı payı en az normal katkı payının %10'u kadar olabilecektir. Normal katkı paylarındaki azalış, %10'u ile %20'si arasında olabilir.

- İlave katkı payından her yıl yararlanılabilecek, ancak katkı paylarındaki azalış son yedi yılda en çok 3 yıl için yapılabilecektir.

Ayrıca söz konusu uygulamadan;

- Önceki yıllarda beyan edilmeyen gelirler,
- Kısmi yaşlılık aylığı alanların ödeyecekleri katkı payları,
- 63 yaşından sonra ödenecek katkı payları için yararlanılamayacaktır.

Tam Zamanlı Çalışanlara Yönelik Gönüllülük Esasına Dayalı Yarı Zamanlı Hastalık Yardımı (2006)

Finlandiya hükümeti tarafından, tam zamanlı çalışan işçi ve onların işverenlerinin karşılıklı anlaşmaları doğrultusunda uygulanabilecek, yarı zamanlı hastalık yardımı sistemi yürürlüğe konulmuştur. Söz konusu sistem ile çalışanlar, hastalıklarının 60 günden fazla sürmesi halinde, bu süreden sonra işyerlerinde yarı zamanlı çalışabilecek ve ücretlerine ilave olarak yarı zamanlı hastalık yardımını alabileceklerdir.

Parlamento, 14 Mart 2006 tarihinde yeni İşçi Emeklilik Kanununu onaylamıştır. Yeni kanun 1 Ocak 2007'de yürürlüğe girmiş ve özel emeklilik aylıklarına ilişkin kanunları birleştirerek, sadeleştirmiştir. Yeni kanun ile özel sektörde bir hizmet akdine tabi çalışanlar için farklı kanunların uygulanması söz konusu olmayacaktır. Ancak, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların, tarımda çalışanların, denizcilikte çalışanların, devlet memurlarının ve yerel idarelerde çalışanların özel emekliliklerine ilişkin kanunlar söz konusu birleştirmenin dışında kalmıştır.

Yarı Zamanlı Çalışanlara Yönelik Yarı Zamanlı Hastalık Yardımı (2007)

Ocak 2007 itibarıyla Finlandiya Sosyal Güvenlik Kurumu sigortalı çalışanlara yönelik olarak yarı zamanlı hastalık yardımını sunmaya başlamıştır. Yarı zamanlı hastalık yardımına hak kazanabilmek için sigortalıların kesintisiz olarak en az 60 gün çalışmalarının bulunması gerekmektedir. Yarı zamanlı hastalık yardımı alırken yarı zamanlı çalışmalarına devam eden kimseler, hem ücret gelirlerini hem de yarı zamanlı hastalık yardımlarını alabileceklerdir. Söz konusu yardım, hastalığın başladığı 12'inci işgününden 72'nci işgününe kadar ödenecektir.

Devlet Aylıklarında İşverenlerin Katkı Paylarının Azaltılması (2009)

Ocak 2009 itibarıyla Finlandiya'da işverenlerin devlet aylıklarına olan katkı paylarının azaltılmasına, buna karşın işverenlerin ve işçilerin ikinci sütun gelire bağlı aylıklar için ödedikleri katkı paylarının arttırılmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda 1 Nisan itibarıyla devlet aylıklarına yapılan katkı payı %0,8 oranında azaltılmıştır. Söz konusu uygulama ile 10.000 yeni iş imkânı yaratılacağı düşünülmektedir. Gelire bağlı işçi ve

işverenlerin katkı payları toplamda yıllık %0,4 oranında arttırılmıştır. Bu kapsamda 2011 ve 2014 yılları arasında gelire bağlı aylıklara yapılan katkı payları toplamda %1,6 oranında artmış olacaktır.

Özel Emeklilik Şirketlerinin Acil Likidite Önlemlerinin Arttırılmasının Uzatılması (2010)

Finlandiya Hükümeti acil likidite önlemlerine ilişkin uygulamanın 2012 yılına kadar devam ettirilmesine ilişkin raporunu sunmuştur. 2008 yılında yaşanan krizin etkisi ile hükümet 2 yıllık süreçte özel emeklilik şirketlerinin likidite oranlarına ilişkin daha esnek kurallar benimsemiştir. Bu süreçte, emeklilik şirketleri bazı rezerv kaynaklarını likiditelerini arttırmak için kullanabilmiş ve riskli yatırım araçlarına başvurulmasına imkân tanınmıştır. Bu değişiklik, pek çok emeklilik şirketinin üzerindeki baskıyı azaltmış ve riskli yatırım araçlarının değerlerinin altında satılmasını engellemiştir.

Yeni Asgari Yaşlılık Aylığı (2011)

1 Mart itibarıyla yeni asgari aylık yürürlüğe girmiştir. Asgari aylık, gelir testine bağlı olarak ülke genelinde uygulanacaktır. Hükümet, yaşlılık aylığı alan 120.000 kişinin asgari aylığa hak kazanabileceğini hesaplamıştır. Söz konusu kişi sayısı yaşlılık aylığı alanların %10'una tekabül etmektedir. Asgari yaşlılık aylığı ise 2011 yılı için en çok 687,74 avrodan daha az gelir olan kimselere sunulacaktır. Söz konusu miktar, kişilerin evli olmaları veya tek başına yaşamaları dikkate alınmaksızın ödenecektir. Önceki uygulamalarda asgari aylık, evli kimselere en çok 586,46 avro, tek başına yaşayanlara ise 520,19 avro olarak ödenmekteydi. Ancak yardım miktarı, kişilerin diğer gelirlerine bağlı olarak azaltılacak ve gelir vergisine tabi olacaktır. Yardımlar genel vergilerle finanse edilecek ve Finlandiya'da ikamet şartı aranacaktır.

Finlandiya Emeklilik Reformu (2017)

Emeklilik yaşlarında bir düzenleme yapılmıştır. Herkes aynı oranda emeklilik fonu kazanacaktır. Bu düzenlemeye göre herkes, brüt yıllık kazançlarının %1,5'i oranında emekli maaşı alacaktır. Emekli olduğu halde çalışanlar için yıllık brüt kazancın %1,5'i oranında yeni emeklilik fonları da kazanılacaktır.

Emeklilik hakkını kazandığı yaşa geldiği halde daha uzun süre çalışıp geç emekli olanlara, geç emekli olduğu her ay için emekli aylıkları 0,4 oranında arttırılarak ödenir. Erken emekli olmaları halinde ise aynı şekilde azaltılarak ödeme yapılacaktır. İki yeni emeklilik formu uygulamaya konulmuştur. Bunlardan ilki erken emeklilik veya geç emeklilik hallerinde maaşlarda yapılan indirim veya arttırımdır. İkincisi ise en az 38 yıl boyunca yoğun zihinsel veya fiziksel çaba gerektiren işlerde çalışan, 1955 yılı ve sonrasında doğanlar ve 63 yaş ve üstü kişiler için hizmet yılına dayalı yaşlılık aylığı ödemesidir.

10- Fransa'da Reformlar

Dul ve Yetim Aylıklarının Revize Edilmesi (1995)

1 Ocak 1995 yılından itibaren tarım işçileri, ustalar ve esnafın dul ve yetim aylıklarında, boşanmış dul eşin aldığı aylık miktarı ölen sigortalının aylığının %52'sinden %54'üne kadar artırılmıştır.

Finansal Değişim (1995)

25 Temmuz 1994'ten itibaren sosyal güvenlik sisteminin genel finansal yapısında idari birtakım değişimlere gidilmiştir. Sosyal Güvenlik Kuruluşları Merkez Ajansı'na (ACOSS), çeşitli sosyal güvenlik dallarının birbirini finanse etmeksizin birbirlerinden ayrı olarak değerlendirilmelerini sağlama görevi verilmiştir.

Sistemde Kapsamlı Bir Yeniden Yapılanma (1996)

Ülkenin sosyal güvenlik sistemindeki finansal dengenin bozulmasından dolayı kaçınılmaz hale gelen sosyal güvenlik reformu, Parlamento onayıyla Hükümet tarafından 1 Kanun ve 5 Yönetmelik düzenlenerek gerçekleştirilmiştir. Reformda, parlamentoya harcama kriterlerini belirleme hususunda daha fazla yetki verilmiş, hükümetle sosyal güvenlik kuruluşları arasında istikrar sağlama adına uzun vadeli birtakım anlaşmalara yer verilmiştir. Ayrıca, sağlık harcamalarına dair birtakım düzenleyici önlemler de alınmıştır. Tüm ülkede, sağlık alanı ile ilgili toplumu bilinçlendirici kitapçıklar dağıtılmış, eğitimler düzenlenmiştir. Hastanelerin yönetim sistemleri derinlemesine incelenmiş, harcamalarla ilgili gerekli önlemler alınmıştır. Sosyal güvenlik açıklarının 1996 ve 1997 yıllarında kapanabilmesi için gerekli olduğu düşünülen finansal önlemlere de yer verilmiştir. Bu kapsamda, Sosyal Borç Tasfiye Fonu (SDLF) kurulmuştur.

Emeklilik İçin Tek Başvuru (1997)

Tarımda çalışanlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve sanatkârlar için genel emeklilik sistemi önceden ayrı ayrı başvurulması gereken bir prosedüre sahipken bundan sonra tek başvuruda sonuçlanacak şekilde yeniden düzenlenmiştir.

Göçmen İşçiler İçin Yaşlılık Aylığı Hesabı (1997)

Göçmenlerin emekli aylıklarında ikili hesap yöntemi söz konusudur: Bunlardan ilki Fransa mevzuatına göre geçirilen sürelerle dayanan ulusal emeklilik aylığının hesaplamasıdır. İkincisi ise diğer üye ülkelerde geçirilen sürelerle Fransa'da geçirilen sürelerin eklenmesi ile tamamlanan süreye dayanan oran bazlı aylık hesaplamasıdır. Bu hesaplama sonucu bulunan aylıklardan hangisi yüksekse o ödenmektedir.

Kalite Kuralları (1998)

Versay Yerel Sağlık Sigortası Fonu (CPAM) tarafından hizmet kalitesinin artırılması için Kalite Şartı standartları getirilmiştir. Bunlar:

- 10 günden kısa sürecek bir geri ödeme sistemi,
- 10 günden kısa sürecek yazışmalar,
- Bir sayaçta azami bekleme zamanının 15 dakika olması,
- 5 gün sonrasına kadar randevu hakkı,
- Bilgilendirme bültenleri,
- CPAM'a gelemeyen yatalak insanların evlerine ziyaretlerdir.

Erken Emeklilik Ödeneği (1998)

1 Haziran 1998'den itibaren geçerli olmak üzere, sistemde en az 40 yıl kaydı bulunan 60 yaş altındakilere "Allocation Spécifiqúed'Attente – ASA" adı altında 5.000 franktan az olmamak üzere ödeme yapılması kararlaştırılmıştır. Maliyetinin 395 milyon frank olması beklenen sistemin finansmanının Fransız Dayanışma Fonu tarafından sağlanması, parlamento tarafından oybirliğiyle uygun görülmüştür.

Aile Yardımı Ödeneği (1998)

1999'dan itibaren geçerli olmak üzere, Başbakan tarafından, en az iki çocuklu ailelerin tamamına aile yardımından yararlanma hakkı sağlanacağı açıklanmıştır. Vergi indirimleri azaltılmış, yararlanıcı hane sayısı 360.000'den 400.000'e çıkartılmıştır.

Tamamlayıcı Sigorta Sisteminin Birleştirilmesi (1998)

Tamamlayıcı sigorta alanında faaliyet gösteren 50 adet kuruluşu bünyesinde barındıran Tamamlayıcı Emeklilik Aylığı Sigorta Kolları Birliği (The Association of Complementary Retirement Pension Schemes – Association des régimes de retraites complémentaires-ARRCO)'nin 1 Ocak 1999'dan itibaren geçerli olmak üzere revize edilmesi söz konusu olmuştur. Böylece, sistem işleyişinde, aylık bağlama kriterlerinde ve ödeme şartlarında teklik sağlanmıştır.

Ülkedeki Yabancıların Aylıkları için İkamet Şartı (1998)

Haziran 1998'den itibaren aylık hakkı kazanmış yabancıların, söz konusu aylıklarını alabilmeleri için Fransa'da ikamet ediyor olma şartı kaldırılmıştır.

Eşler için Yeni Bir Düzenleme (1999)

1 Mart 1999 itibarıyla dul eşler başlığı altında çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Dul eşe, 2 yıl için her ay sabit bir ödeme (3.144 frank) yapılması için sigortalının ölüm tarihinden önceki son 12 ay içerisinde en az 3 ay Genel Rejime prim ödeme şartı öngörülmüştür.

Ebeveyn Yardımı (2001)

Sigortalıların ciddi sağlık problemi olan çocuklarına bakmaları için gerekli zamanı ayırbilmeleri hususunda kolaylıklar ve çocukların uzun süreli tedavileri için yardım sağlanmaktadır. Ebeveyn yardımı, yardım almakta olan işsizleri, işçileri, kendi adına ve

hesabına bağımsız çalışanları kapsamaktadır. Ebeveynlerin çalışma sürelerine göre 1.500 ila 4.000 frank arasında bir para yardımı söz konusudur. Yılda 13.000 haneye ulaşma hedefi doğrultusunda programın bütçesinin 200 milyon frank olması planlanmıştır. Ebeveyn yardımları, (parental attendance allowance- APP) Aile Yardımları Fonu tarafından yönetilmektedir.

AGIRC ve ARRCO Arasında Eşgüdüm Sağlanması (2001)

Yönetici Kadronun Emeklilik Aylıkları Kurumu Genel Birliği (The General Association of Pensions Institutions for Managerial Staffs –Association générale des institutions de retraite des cadres- AGIRC) ile Tamamlayıcı Emeklilik Aylığı Sigorta Kolları Birliği (The Association of Complementary Retirement Pensions Schemes –Association des régimes de retraite complémentaires- ARRCO) arasında tek seslilik ve organizasyon sağlama adına ilerleme kat edilmiştir.

Ulusal Aile Yardımları Fonu ile Hükümet Arasında Bir Anlaşma (2002)

Ulusal Aile Yardımları Fonu (National Family Allowances Fund –Caisse nationale des allocations familiales-CNAF) ile hükümet arasında, hizmet kalitesini artırmayı amaçlayan ve 2001-2004 yıllarında uygulanması öngörülen bir anlaşma yapılmıştır. Buna göre;

- Halkın bilgi paylaşımından daha fazla haberdar olabilmesi için Hükümet ile CNAF arasındaki işbirliği ve iletişim sıklığı artırılacaktır. Bu doğrultuda, yılda 3 kereden az olmamak şartıyla vatandaşlara Fon tarafından bilgilendirme sağlanacaktır.
- Hizmet sunumlarında insanlara karşı daha profesyonelce bir yaklaşım benimsenecektir.
- İş süreçleri mümkün olduğu kadar kısaltılmalıdır.
- Yönetim özellikle ailelere büyük önem vermeli, aileye dönük politikalar çeşitlendirilmelidir.

Yedek Akçelerin Emeklilik Fonuna Aktarılması (2002)

17 Temmuz 2001 tarih ve 2001/264 sayılı Kanunla, 1999 yılında emekliler için kurulmuş olan Yedek Akçe Fonu, Emeklilik Fonuna (Fonds de solidarité vieillesse) devredilmiştir.

Çocuk Bakımı Yardımı Reformu (2002)

Çocuk bakıcısı tarafından bakılan 6 yaşından küçük çocuğa sahip ailelere, aylık sabit oranlı bir tutar olarak yardım sağlanması söz konusu olmuştur. Bu yardımların miktarı, çocuğun yaşına göre değişebilmektedir.

Emekli Aylığı Ödeneği (2002)

İş arayanlar ve 160 çeyrek yılını (40 yılını) doldurmuş 60 yaşından küçük sigortalılar için öngörülmüştür.

Doğum İzni (2002)

1 Ocak 2002'den itibaren 11 gün (eğer birden fazla doğum varsa 18 gün) olan doğum izinleri ve doğumla birlikte gelen haklar, babaların da kullanabileceği haklar olarak sayılmıştır.

Mesleki Riskler için Korumalar (2002)

14 Şubat 2002 tarihli karara istinaden şu önlemler alınmıştır:

- İşyeri hekimliği ve sağlık hizmetleri ile ilgili reformların 2002 yılı boyunca kademeli olarak faaliyete geçirilmesi,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili yenilikleri başarabilme adına bir çalışma grubu oluşturulması,
- Olası risklerle mücadele anlamında çalışmalar yapılması.

Emeklilik Reformu (2003)

- Emeklilik süresi, 2004–2008 yılları arası için 150 çeyrekte 160 çeyreğe (40 yıla), 2009–2012 yılları arası için 164 çeyreğe (41 yıla) çıkarılmıştır.
- Emeklilik süresi dolanlar için çalışmayı teşvik edici kurallar konmuştur.
- 14–16 yaş arası çalışmaya başlayanlar için emeklilik yaşı, 160 çeyreği tamamlamak şartıyla 59'dan 56'ya indirilmiştir.
- 1 Ocak 2005 itibarıyla Kuşaklar arası Dağıtım Modeli (pay-as-you-go) sistemi ve memurlar için bir puanlama sistemi uygulanması öngörülmüştür.

Çocuk Yardımında Değişiklikler (2006)

Mevcut çocuk yardımlarının ailelerin değişen koşullarına göre daha esnek bir yapıya bürünmesi için çocuk yardımlarında değişiklikler öngörülmüştür. Eylül 2005'teki Aile Konferansı'nda, kişilere çocuklarıyla ilgilenebilmeleri amacıyla çalışma zamanlarını ayarlayabilmeleri için bir hak söz konusu olmuştur. Ayrıca 1 yıllık bir zaman dilimi için kişilere aylık 750 avroluk bir aile yardımı öngörülmüştür. Ayrıca özürlü çocuklar için bu yardımlar biraz daha artırılmıştır.

Yaşlılar için Dayanışma Yardımı (2007)

24 Haziran 2004'te alınan bir kararla asgari yaşlılık aylığının basitleştirilmesi için tek bir sisteme geçilmesi ile ilgili düzenleme, 1 Ocak 2007'de uygulamaya konulmuştur (Yaşlılar İçin Dayanışma Yardımı-ASPA). ASPA yardımından yararlanmak için 65 yaş ve üzerinde olmak ve Fransada ikamet ediyor olmak şartı mevcuttur. Gelir testi yapılmaktadır. 600.000 kişinin ayda 600 avro aylıktan faydalanacağı tahmin edilmiştir.

Sosyal Güvenlik Dolandırıcılığı ile Mücadele (2007)

2006 yılı sonunda kabul edilen kararnameyle Bakanlıkta sosyal güvenlikle ilgili bir birim oluşturulmuştur. Buna göre:

- Dolandırıcılıkla ilgili durum incelemelerine yönelik yıllık özetler ve raporlar irdelenecektir.
- Yapılacak faaliyetlerle alakalı kuruluşlarla işbirliği sağlanacaktır. Bu şekilde kurum ve kuruluşlarla sağlanacak bilgi akışları hızlandırılmış olacaktır.
- Sahtecilik ve dolandırıcılık ile baş etme yollarını aramaya yönelik çalışmalar desteklenecektir.
- Konu ile ilgili farkındalığı artırmak için gerekli çalışmalar yapılacaktır.
- Bu doğrultuda Ulusal Komisyon, devleti temsilen söz konusu oluşuma destek vermek amacıyla 21 üye göndermiştir.

Aylıklarda Çeşitli Düzenlemeler (2008)

1993-2003 yılları arasında yaşanan nüfus ve finansla ilgili birtakım sorunlardan dolayı Fransız Hükümeti, 1 Ocak 2008 tarihinde gerek kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar gerek tarım işçileri gerekse devlet memurları ile ilgili emeklilik düzenlemeleri yapmıştır. Söz konusu düzenlemenin amacı, temel aylık göstergelerini gözden geçirip uzun dönemli bir istikrar elde etmektir. Ayrıca, düzenlemeyle bütün Fransız vatandaşlarını emeklilik konusunda eşit konuma getirmek amaçlanmıştır. Buna göre:

- Sigortalılık süresi memurlar için 150'den 160 çeyreğe uzatılmıştır.
- 1 Haziran 2010'da yürürlüğe girecek olan ve gelecekte alacağı aylık tutarını yükseltmek isteyenlere yönelik ek bir sistem düşünülmüştür.
- 1 Ocak 2009'dan itibaren memurlar için fiyat endeksine dayalı özel bir aylık cetveli öngörülmüştür.

Yaşlı İşçiler için İstihdam Açılımı (2009)

1 Ocak 2010 itibarıyla en az 50 işçi çalıştıran firmaların, çalıştırdıkları 50 yaş ve üzeri işçiler için bir anlaşma ve eylem planı hazırlamaları öngörülmüştür. İçerik şu şekildedir:

- Her bir işveren için kaç adet yaşlı işçinin çalıştırılmaya devam edileceği ve kaç tane yaşlı işçinin işe alınacağı hususunda bir hedef belirlenmesi,
- Kendilerinden daha genç olan işçilere yönelik iş tecrübelerinden faydalandırma kapsamında neler yapılabileceğinin belirlenmesi,
- İhtiyaç duyulması halinde, yaşlı işçilere yönelik profesyonel düzeyde eğitim programlarının düzenlenmesi,
- Mesleki risklerin tanımlanması,
- İşçilerin durumları göz önünde bulundurularak gerektiğinde yarı zamanlı çalışma veya kademeli emekliliğe destek verilmesi.

Tekrar Çalışmaya Başlama ve Yoksullukla Mücadele için Teşvikler (2009)

Asgari gelir indiriminin yerine getirilmek üzere, 1 Haziran 2009 tarihinde aktif dayanışma geliri ortaya atılmıştır. Uygulamada, işe geri dönülmesi ve yoksulluğu azaltma hedefleri söz konusudur. Aktif dayanışma geliri, 25 yaş ve üstü olan veya işsiz durumda bulunan ya da 880 avrodan düşük aylık alan bakıma muhtaç çocuklara yöneliktir.

Uygulamaya göre çocuksuz ve tek başına yaşayan bir işsiz, 454,63 avro aylık alacaktır. Bu kişinin çalışıyor olması halinde, aylık ücretine göre kesintiler olacaktır. 3 milyon haneye ve 7 milyon insana hitap eden bir uygulamadır. 1,5 milyar avroluk bir maliyet söz konusudur ve tasarruf, kar dağıtımları, topraktan elde edilen rantlar gibi sermaye gelirlerinin %1,1'inden ayrılan fondan finanse edilmektedir.

Emekli Aylığı Reformu (2010)

9 Kasım'da Fransız Anayasa Konseyi tarafından kabul edilen ve aylıklar hakkında düzenleme içeren reform, 10 Kasım 2010'da Cumhurbaşkanı tarafından onaylanmıştır. Düzenleme ile çalışma halinden emekliliğe geçiş aşamasında geçiş sürecini ve yaş haddini uzatma vb. nedenlerle 60 olan kanuni emeklilik yaşı, 2018'den itibaren kademeli olarak 62 olacak şekilde yükseltilmiştir. Bu doğrultuda, 1 Haziran 2011'den başlayarak 60 yaşa 4'er ay eklenmiştir. Söz konusu yeni yaş uygulaması, devlet memurlarını da kapsamıştır.

Hizmet süresinin fazla olmasından dolayı en yüksek aylığa hak kazanma yaşı olan 65 yaş da 4'er aylık artırma oranları kullanılmak suretiyle, 1 Temmuz 2016'dan başlayarak 2023'e kadar 67'ye çıkarılmıştır. 14 ila 17 yaş arasında çalışmaya başlamış olup bu nedenle 60 yaşından önce emekliliğe hak kazanacak olanlar için de 60 yaşına kadar 4'er aylık bir süre eklenmesi söz konusudur.

%10'dan fazla oranda maluliyeti bulunanların emekliliği için 60 yaş şartı devam etmektedir. 30.000 kişinin bu kapsam dâhilinde olduğu tahmin edilmektedir. 2010–2020 yılları arasında devlet memurlarının ödeyecekleri primlerin oranı %7.85'ten %10.55'e çıkmış olacaktır. 2018'den itibaren emeklilik programlarının aynı olması hedeflenmektedir. 2010 yılında 30 milyar avro olan yıllık açığın 2020'de 45 milyar avroya çıkması beklendiğinden finansal açıdan önlemler alınması amaçlanmıştır. 2020'den itibaren emekli olabilmek için gereken hizmet sürelerinin de artırılacağı beklenmektedir. Örneğin, en yüksek yaşlılık aylığını almak için gereken hizmet süresinin 45 yıla çıkarılması söz konusu olmuştur.

Emeklilik Yaşında Yeni Bir Düzenleme (2012)

2010 Emeklilik Reformuna göre 2018 yılı için emekli olma yaşı, kademeli olarak 60'tan 62'ye çıkarılmıştır. 2012 yılında yapılan söz konusu düzenleme ile bu süreç hızlandırılarak 2017 yılına çekilmiştir. Böylece 2016 yılı için 1,3 milyar avro tasarruf sağlanması, 2016'ya kadar ise borç açığının 4,4 milyar avro kadar kapanması söz konusu olacaktır. Buna göre, 1952 ile 1956 arasında doğanlar açısından emeklilik yaşına her yıl için 5'er ay eklenmiş, emekli olma yaşı 2017 itibarıyla 62 yaş olmuştur.

Kamu Emeklilik Sisteminde Düzenleme (2014)

20 Ocak 2014 tarihli yasa ile emeklilik sisteminin geleceği ve sürdürülebilirliği güvence altına alınmıştır. Emeklilik sistemi; kariyer yollarının çeşitliliğine uyarlanarak, gençlerin beklentilerini dikkate alarak ve kadınlara yönelik haksız muameleyi onaran düzenlemeler yapılarak 2040 yılına sürdürülebilir kılınmıştır. Bu bağlamda, tam bir emekli maaşı almak için gerekli olan sigortalılık süresinin (172 çeyrek) 1973 yılında kademeli olarak üç yılda bir arttırılması öngörülmüştür.

Çalışanlara ve işverenlere yönelik yaşlılık katılım oranlarının her biri 2017'ye göre yüzde 0,3 oranında arttırılmıştır. Bu oranlar, 2014'te yılda yüzde 0,15 ve 2015'ten 2017'ye kadar yılda yüzde 0,05 oranında arttırılmıştır. Tam bir emeklilik maaşı için gerekli katkı yıllarının sayısı 2020-2035 döneminde kademeli olarak 41,5'ten 43'e yükseltilmiştir.

Ek olarak, iş kanunu ile belirtilen on “zorlu” kriterden (aşırı sıcaklıklar, mekanik titreşimler, tekrarlayan veya gece vardiyası çalışmaları gibi) birine maruz kalan çalışanlar için bir tespit sistemi oluşturulmuştur. Buradan kazanılan ek puanlarla bu işlerde çalışan kişilere erken emeklilik imkânı tanınmıştır.

11- Güney Kıbrıs Rum Yönetimi

Sosyal Emeklilik Sistemi (1995)

Güney Kıbrıs hükümeti, Temsilciler Meclisine konuyla ilgili kanun teklifi sunmuş ve teklif Nisan 1995'te kanunlaşmıştır. Güney Kıbrıs'ta yaşayan 68 yaş ve üstü kişiler herhangi başka bir gelirleri olmaması koşuluyla devlet bütçesinden karşılanan sosyal yardımı almaya hak kazanmaktadır. İkamet şartını taşıyan tüm hak sahiplerine ödeme yapılmaktadır. Yıllık yardım miktarı, asgari sosyal sigorta ödemesine denk tutar olup, 1995 yılı için 1.064 pounddur. Sosyal aylığın miktarı diğer aylıklar gibi güncellenmektedir. Bu yardımın finansmanı devlet bütçesindedir. Sosyal emeklilik sistemi 1996 yılında yürürlüğe girmiştir.

Yardımlar ve Asgari Borçlanma Miktarındaki Düzenlemeler (1995)

Güney Kıbrıs'ta temel yardımlar ve asgari borçlanma miktarları, ücretlerdeki değişikliklere göre; ek yardımlar ise asgari geçim endeksine göre güncellenmektedir. 1995 Ocak ayında temel yardımlar olarak uzun ve kısa vadeli sigorta kolları, işsizlik sigortaları, evlenme ve cenaze ödenekleri prim oranları %8,7 oranında; ek yardımların prim oranı ise aynı dönemler için %5,26 oranında arttırılmıştır.

Sosyal Sigorta Sisteminin Bilgisayar Ortamına Aktarımı (1996)

01 Temmuz 1996'da sosyal güvenlik sistemini ilgilendiren tüm kayıtlar, prim ödemeleri, denetimler ve yardımlara ilişkin verilerin tümü vb. bilgisayar ortamında yapılmaya başlanmıştır.

Yardımlar ve Asgari Borçlanma Miktarındaki Düzenlemeler (1996)

1996 Ocak ayında temel yardımlar olarak uzun ve kısa vadeli sigorta kolları, işsizlik sigortaları, evlenme ve cenaze ödenekleri prim oranları %7,6 oranında; ek yardımların prim oranı ise aynı dönemler için %1,57 oranında arttırılmıştır.

Bilgisayarlı Otomasyon Sistemi (1997)

Sigortalıların ve işverenlerin katkı paylarına ilişkin tahsilatın yanında denetimlerin tamamı da bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Sistemde, katkılarını ödemeyi geciktiren işveren ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara karşı açılan davalar için operasyonel donanım kısmen sağlanmıştır. İlgili tüm çalışmaların tamamlanarak, sistemin 1998 yılı Mart ayı sonunda faaliyete geçmesi planlanmıştır.

Çocuk Yardımı Konusundaki Mevzuatta İlerlemeler (1997)

Ocak 1996'dan itibaren, bakmakla yükümlü bulunan çocuk tanımı değiştirilmiş ve kapsam, askerde olanları da kapsayacak şekilde, 21 yaşına kadar genişletilmiştir. Aylıklar her yılın Ocak ayında asgari geçim endeksine göre yeniden belirlenmektedir.

Evlad Edinme Ödeneklerinin Kabulü (1997)

19 Nisan 1996'da kabul edilen kanuna göre, daha önce ilk 14 hafta olarak belirlenen uygulama yerine, evlat edinme çocuğun doğumundan sonraki 4 yıl içinde gerçekleşirse, evlat edinen kadın, analık yardımı almaya hak kazanmaktadır.

Yardımların Endekslenmesi (2001)

1 Ocak 2000 tarihinden itibaren, ücret ve maaşlardaki artış ile yaşam maliyet endeksindeki artışa uyum sağlamak amacıyla, kısa vadeli sigorta kolları, temel ve ek aylık bağlama oranları, sosyal emeklilik, işsizlik yardımı ve cenaze ödeneğinin hesaplanmasındaki oranlar, %4.23 oranında arttırılmıştır. Temel ve ek aylıklar, maluliyet, dul ve yetim aylıkları ile sosyal aylıklar %2.22 oranında, çocuk yardımı ise %1,76 oranında arttırılmıştır. Asgari aylık oranı, temel aylığın %77'sinden %88'ine; sosyal emeklilik aylığı %77 oranından %81'e çıkarılmıştır. Ayrıca sosyal emeklilik için yaş şartı 65'e indirilmiştir.

Nakdi Yardımların Finansmanında Değişiklikler (2002)

Ücret ve maaşlardaki değişikliklere paralel olarak, prime esas temel kazançlar güncellenmiştir. Uzun vadeli sigorta kollarındaki ve hastalık, analık, işsizlik sigortalarındaki prime esas temel kazanç, Ocak 2001 tarihinden itibaren uygulanmak üzere, %3.27 oranında arttırılmıştır. Temmuz 2001'den itibaren yürürlüğe girmek üzere, analık ve evlenme ödeneklerindeki artış da aynı oranda olmuştur. Ek kazançlar ise %3.82 oranında arttırılmıştır. 51 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hakkında yapılan 2001'deki düzenlemeye göre; evlenme ödeneği, gerekli şartları sağlamaları durumunda her iki eşe verilebilecek; fakat ödenek, eşit miktarda olacak ve ikiye bölünebilecektir. Ayrıca, evlat edinme durumunda da verilen analık ödeneği, evlat edinen kadına çocuğun doğumundan 12 yıl sonrasına kadar uzatılmıştır. Sosyal emeklilik için aylık bağlama oranı %3.27 oranında arttırılmıştır.

Ebeveyn İzni Statüsünde İlerlemeler (2003)

1998'deki AB direktifine uygun olarak, "Mücbir Sebepler Gerekçesiyle Ebeveyn İzni Kanunu" 2002'de kanunlaşmıştır. Buna göre, ebeveyn izni alınan dönem için borçlanma hakkı tanınmış ve bu dönemde kişiler, ayrıca hastalık ve işsizlik sigortalarından da faydalandırılmıştır.

Prime Esas Kazanç ve Yardımlarda Değişiklikler (2004)

1 Ocak 2002'den geçerli olmak üzere hesaplamalarda kullanılan ana oranlar; temel yardımlarda (uzun vadeli sigorta kollarına verilen aylık bağlama oranları, evlenme, analık, cenaze, maluliyet ve sosyal emeklilik ödeneklerindeki aylıklar) ve prime esas kazançta %5.21 oranında belirlenmiş ve 1 Ocak 2003'ten itibaren geçerli olmak üzere ise oranlar %3.04 arttırılmıştır. Ek yardımlardaki oranlar ise, 1 Ocak 2002'den itibaren %2, 1 Ocak 2003'ten itibaren ise %3,3 olarak arttırılmıştır. Çocuk yardımı ise Ocak 2002'den itibaren %1,97 oranında arttırılmıştır.

Çocuk ve Analık Yardımlarında Değişiklikler (2004)

Daha önce dört ve daha çok çocuklu ailelere verilen ek çocuk yardımı, üç çocuklu ailelere verilmeye başlanmıştır. Ayrıca, 1 Ocak 2003'te yürürlüğe giren yeni Analık Ödeneği Kanunu ile en az dört çocuğa sahip olup çocukları 15 yaşını geçtiği için çocuk yardımı alamayan anneler de analık ödeneği alabileceklerdir. Sosyal emeklilik aylığı ya da başka kaynaklardan başka bir aylık alan annelere, aldıkları bu aylıkların tutarının, temel yaşlılık aylığının azami aylık miktarına eşit olması veya bu miktardan fazla olması durumunda, bu ödenek ödenmemektedir. Analık ve çocuk yardımları için 1 Ocak 2003'ten itibaren Maliye Bakanlığı yetkili kılınmıştır.

Maden İşçilerinin Emeklilik Yaşının Düşürülmesi (2004)

Madencilerin, tehlikeli ve sağlıksız çalışma şartları göz önüne alınarak emeklilik yaşları azaltılmıştır. En az 5 yıl madende çalışan işçilere, çalıştıkları her 5 ay için 1 ay fiili hizmet süresi zammı verilmiş, asgari emeklilik yaşı ise 60'dan 58'e düşürülmüştür.

Dul ve Yetim Aylığı Kapsamının Genişletilmesi (2004)

Ölen veya kayıp olan kişinin yakınları, yaşlılık veya maluliyet aylığına hak kazanmaktadır. Hâlihazırda yaşlılık veya maluliyet aylığı alan kişiye, bunların ek yardımlarından da azami kazanç sınırına kadar faydalanma hakkı tanınmıştır.

Belirlenen Prime Esas Kazanç ve Yardımların Ayarlanması (2005)

Prime esas temel kazançları, enflasyondaki artışa uygun hale getirmek, satın alma gücünü korumak amacıyla, çocuk yardımı ve analık ödeneği gibi ek yardımlar, asgari yaşam maliyet endeksi artış oranıyla uyumlu olarak arttırılmıştır. Hesaplamalarda kullanılan ana oranlar kapsamında, uzun vadeli sigorta kollarına verilen aylık bağlama oranları, evlenme, analık, cenaze, maluliyet ve sosyal emeklilik ödeneklerindeki aylıklar %5.44 oranında arttırılmıştır. Aynı orandaki artış, emeklilik aylığı hesaplamasında kullanılan geçmiş kazançlara da uygulanmıştır. Ek aylık veya yardımların hesabında kullanılan parametreler, %3.09 oranında arttırılmıştır.

AB Emeklilik Fonları Direktifi Doğrultusunda Yapılan Değişiklikler (2007)

Güney Kıbrıs'ta Genel Sosyal Sigorta Programı, 1957 yılında tanıtılmış; ülke vatandaşı olup Güney Kıbrıs'ta çalışan ve ikamet eden tüm vatandaşlar genel sigorta kapsamına alınmıştır. Kamu ve özel sektör çalışanlarını koruyan "pay as you go" sistemi uygulanmaktadır. 2006 yılında emeklilik fonlarının kullanımı, denetlenmesi gibi konularda AB direktifine uygun olarak bir kanun çıkarılmıştır. Kanuna göre, emeklilik fonlarının, profesyonel yatırım danışmanlık hizmeti alınarak finansal araçların dâhil edildiği düzenli borsalarda değerlendirilmesi, varlık dağılımını çeşitlendirmek için gerekli görülmüştür. Emeklilik fonları yatırımlarının büyük kısmı bankalar ve diğer mevduat kuruluşlarında bulunmaktadır. Kanun ile emeklilik fonları açısından yurtiçi hisse senetlerine doğru bir akış olacağı ve böylece para arzının artacağı planlanmıştır. Bugün bu fonların çoğu, bankalarda vadeli mevduatta tutulmaktadır. Bu durumda kazançlar daha güvenilir, ancak getirisi daha az olan bir ortamda değerlendirilmektedir.

12- Hırvatistan'da Reformlar

25 Kasım 2014 tarihinde kabul edilen ve 1 Ocak 2015 tarihinde yürürlüğe giren sosyal güvenlik katkı paylarında değişiklik yapılması hakkında kanun ile 30 yaşından küçük bir kişiyle belirsiz bir süre için iş sözleşmesi imzalayan işverenler, bu kişiyi işe alma tarihinden itibaren beş yıl süreyle işveren sosyal güvenlik primlerinden muaf tutulmuştur. (sağlık sigortası primi, işsizlik sigortası primi ve iş kazası meslek hastalığı primi - şu anda kümülatif olarak yüzde 17,2) Bu nedenle, yalnızca çalışanların payları ödenecektir. Söz konusu uygulamada benimsenen amaç, gençlerin istihdamda kalmasını, ekonomik, demografik ve sosyal açıdan güvenliğini sağlamak ve gençleri işgücü piyasasına dâhil etmektir.

Emeklilik sistemi reformları ve asgari emekli maaşlarının hesaplanmasıyla ilgili olarak, bir reform önlemi ve değişikliği olmamıştır. Bununla birlikte, erken emekliliğe erişim, emeklilik yaşı, emekli aylığı endekslemesi ve maluliyet emekli aylığı ile ilgili olarak bazı değişiklikler meydana gelmiştir. Ülke nüfusunun yaşlanması ve emekli sayısının çalışan sayısından fazla olması nedeniyle, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülemez hale geldiği düşüncesinden hareketle sistemi düzenlemek amacıyla, 2014 yılından itibaren geçerli olmak üzere emeklilik yaşını 65'den 67'ye yükseltmek zorunda kalmıştır.

Emeklilik sigortası kanunu uyarınca, 1 Ocak 2014 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, erken yaşta emeklilik maaşı hakkı, 60 yaş ve 35 yıl çalışma süresinin tamamlanmasına bağlı olarak kazanılmaktadır. Yasaya göre bu şartlar 31 Aralık 2030'a kadar geçerlidir; ancak, bu tarihten sonra erken emekli olabilmek için yaş şartı 62'ye yükselecektir. Kadınlar için bu durum biraz daha farklıdır. 2014'ten 2029'a geçiş döneminde, kadınlar erken yaşta emekli maaşı alma hakkını daha elverişli koşullarla kazanacaktır. Buna göre 2015 yılı için 56 yaş, 3 ay ve 31 yıllık çalışma süresini tamamlayanlar erken emeklilik hakkına sahip olmuştur.

Erken emekli aylığı, sigortalı kişinin erken emekli olmak istemesi halinde yaşlılık aylığına hak kazanacağı yaşın tamamlanmasından önceki her ay için indirimli olarak belirlenmektedir. Bu indirim oranları tamamlanan çalışma yıllarına göre aşağıdaki gibidir.

- 35 yıllık çalışma süresinin tamamlanmasıyla - ayda %0,34 oranında;
- 36 yıllık çalışma süresinin tamamlanmasıyla - ayda %0,32 oranında;
- 37 yıllık çalışma süresinin tamamlanmasıyla - ayda %0,30 oranında;
- 38 yıllık çalışma süresinin tamamlanmasıyla - ayda %0,25 oranında;
- 39 yıllık çalışma süresinin tamamlanmasıyla - ayda %0,15 oranında;
- 40 yıllık çalışma süresinin tamamlanmasıyla - ayda %0,10 oranında.

İşgücü piyasasına erken giren ve hak kazanma sürelerini tamamlayan sigortalıların yeterli düzeyde korunmasını sağlamak amacıyla, yeni emeklilik sigortası kanunu, uzun vadeli sigorta kollarından erken faydalanabilmek için erken emeklilik hakkını tanımıştır. Ayrıca buna ek olarak 60 yaşını dolduran ve 41 yıllık çalışma süresi dolmuş sigortalılar, emeklilik maaşlarında herhangi bir indirim olmaksızın erken emeklilik hakkından faydalanabilirler. Mevcut olumsuz ekonomik koşulları ve işsizlik problemini göz önünde

bulundurarak yasa, yeni bir emeklilik hakkı olan “iflasa bağlı erken yaşta emeklilik maaşı”nı da tanımıştır. Erken yaşta emeklilik hakkı, sigortalıya iflasın sona ermesinden sonra, en az iki yıl boyunca işsiz olarak kayıtlı olması halinde sunulmaktadır. Bu emekli aylığı da indirim yapılmadan sağlanır.

Hırvatistan’da 65 yaş ve 15 yıllık sigortalılık süresini tamamlayan sigortalılar normal emekli aylığına hak kazanabilmektedir (şartlar 31 aralık 2030’a kadar geçerlidir). 2030 yılında kadın ve erkekler için yaş şartı aynı olacaktır. Bu tarihten sonra da 2037 yılına kadar emeklilik yaşı her yıl 3 ay arttırılacaktır. 1 ocak 2038’den itibaren, yaşlılık aylığı hakkı, cinsiyete bağlı olmaksızın 67 yaşına gelindiğinde ve 15 yıllık sigortalılık süreleri tamamlandığında kazanılacaktır.

1 Ocak 2015 tarihinde yeni bir emeklilik maaş ayarlamasına da gidilmiştir. Buna göre yeni modelde ortalama ücretlerdeki büyüme gözönünde bulundurulmaktadır. Tüketici fiyatlarındaki değişim ve brüt maaş oranının payına 70:30, 50:50 ve 30:70 oranları uygulanacaktır. Emekliler için, hem ekonomik büyüme koşullarında, hem de kazançlar tüketici fiyatlarından daha hızlı arttığında veya ekonomik kriz koşullarında tersi durumda önceki modelden daha avantajlıdır. Bu, tüketici fiyatları ve / veya maaşların düşmesi halinde, gözlemlenen altı aylık dönemde emekli aylığının, önceki altı aylık döneme göre düzeltilmeyeceği anlamına gelir. 10 yıl önce emekli olan biri için emekli maaşının yeterliliği analiz edildiğinde, Hırvatistan’da emekli aylığı erozyonu Avrupa Birliği’ndeki en düşük oranlardan biridir. Emekli maaşı ayarlama kurallarının bir sonucu olarak, Hırvatistan’da emekli aylığının erozyonu sadece %2 iken, Avrupa Birliği’nin diğer üye ülkelerinde %17’ye varan oranlardadır.

13- Hollanda'da Reformlar

Dul ve Yetim Aylıklarında Düzenleme (1996)

Yeni düzenleme ile yeni dul maaşları sadece 1950 yılından önce doğanlara, 18 yaşından küçük çocuğu olanlara veya malullüğü bulunanlara verilecektir. Yardımlar gelir testi sonuçlarına göre verilecek ve brüt aylık kazancı 3.800 NLG'den fazla olan dullara verilmeyecektir.

Çocuğu olan dullara verilecek aylık miktarı asgari ücretin %90'ı ile sınırlı olacak, diğer hallerde bu miktar %70 olarak ödenecektir.

Eski hükümler, halen yaşamakta olan eşler için geçerli olmakla birlikte, yardımdan yararlanma dönemi 50 yaşından küçük dullar için sınırlanmıştır. Yardımın önceki aşamaları ilk altı ay için iki katmanlıdır:

İlk katman: 18 yaşından küçük çocuğu olmayan dullar için asgari ücretin %30'u ve olanlar içinse %50'si sağlanmaktadır.

İkinci katman: Dulun 18 yaş altında çocuğunun olması veya malul ya da 50 yaşın üzerinde olması yahut da 50 yaşından büyük olması halinde 65 yaşına kadar asgari ücretin %40'ı ödenmektedir.

Aşırı Ölçüde Malullük Talebinde Bulunan İşverenlerin Cezalandırılmasını Öngören Kanunun İptali (1996)

Mart 1992'de işçileri malullük yardımına başvurma konusunda teşvik ederek işten çıkartan işverenleri caydırmak amacıyla bir kanun düzenlenmişti. Bu kanun 1996 yılında iptal edilmiştir.

Özelleştirme (1996)

Hastalık Durumunda İşverenlerin Ücret Ödemeye Devam Etmesi Zorunluluğunu Genişleten Kanun (WULBZ) ile birlikte hastalık yardımları özelleştirilmiş, zorunlu hastalık yardımlarının ödenmesine son verilmiştir. 52 hafta boyunca hasta işçinin ücretinin %70'ini işveren ödeyecektir. Kanun, işverenlerin iş sözleşmelerini ayarlayarak zorunluluklarını savaştırmalarını engellemeye yönelik tedbirler içermektedir. Ancak kanuna göre ücret ödemesinin hastalık izninin ilk iki günü için istisna edilebileceği yönünde kolektif anlaşmalar yapılabilecektir.

Yine, işe devamsızlıkla mücadele edebilmek için işverenler hasta işçileri kontrol etmek üzere danışmanlık almaktadırlar. Bu şekilde işçilerin olabildiğince hızlı bir şekilde işe dönmeleri sağlanmaktadır. Bu yüzden işveren işçisinden mesleki rehabilitasyon konusunda işbirliği etmesini isteyebilecektir. Bu teklifin reddi halinde işçi, hastalık yardımı hakkını kaybedecektir.

İşverenin, işçinin iş göremezlik halini kabul etmemesinden dolayı ücret ödemeye devam etmeyi reddetmesi veya işçinin önerilen işin uygun olmadığını öne sürerek

çalışmayı reddetmesi halinde işçi, konuyu mahkemeye götürmelidir. Ödemelerin devamını sağlamak için işçi, yetkili mercilerden iş göremezliğine dair belge almalıdır.

Mesleki Rehabilitasyonun Teşvikine Yönelik Tedbirler (1996)

İşe devamsızlıkla mücadele edebilmek için hem işçiye hem de işverene sorumluluklar yüklenmiştir. İşçiler rehabilitasyon programlarına katılmamaları halinde ücretlerini kaybedebilirken, işverenler de belli bildirimleri yapmak zorundadır. Bir işçinin 13 haftadan fazla hastalık izninde olması halinde, işveren işçinin durumunu ilgili profesyonel kuruluşa bildirmelidir. Yine işveren işe yeniden başlama planı koymalıdır. İşveren, hasta işçiye zamanında bildirimde bulunmazsa, 52 haftalık süre, bildirimdeki gecikme kadar artırılmaktadır. Sorumlu profesyonel kuruluş da işverene ceza uygulamaktadır. Profesyonel kuruluş, işe yeniden başlama planını değerlendirip işçinin aynı işverenin önerdiği uygun bir işte çalışıp çalışamayacağı kararını vermektedir ve çalışabileceğine karar verirse işçi işe başlamak zorundadır. Aynı işverence uygun bir iş sağlanamamış ancak farklı bir işverende uygun bir işe girme imkânı mevcutsa, işçi bu yeni işverenle çalışmaya zorlanabilir.

İşveren Tarafından Yapılan Asgari Katkı Ödemesinden Muafiyet (1997)

Önceden işverenler, mesleki veya endüstriyel emeklilik fonlarına yapılan katkıların yarısını ödemekte idi. Bu düzenlemelerle, işverenlerden katkı alımına son verilmiştir.

Malullerin Korunması ile İlgili Önemli Değişiklikler (1998)

Bu değişikliklerle birlikte işverenler, sosyal güvenlik programı dışında olarak işçilerinin malullük risklerine karşı kendilerini sigortalayabilmektedirler. Malullük riskini kapsayan sosyal sigorta katkısı iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısım genel katkıdır. İkinci kısım ise işletmedeki malul sayısına göre her işletme için belirlenen ve risk temel alınarak değerlendirilen katkıdır. İşverenlerce sadece riske bağlı olan bu ikinci kısım katkı özelleştirilebilecektir.

Sağlık Sigortası Kanununun Kapsamının Genişletilmesi (2000)

65 yaş altındaki tüm kendi adına bağımsız çalışanlar, yıllık gelirleri 41.000 NLG'den düşük olması durumunda, Sağlık Sigortası Kanunu kapsamına girmektedir. Aynı zamanda bunların Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanlar Malullük Yardımı Kanunu kapsamında sigortalı kayıtları bulunması gerekmektedir. Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında gerekli kriterlere uyanların sigortalılıkları zorunludur.

Memurların Kademeli Olarak İşçileri Kapsayan Genel Sisteme Dahil Edilmesi (2001)

Memurlara yönelik özel sistemin genel sistem ile bütünleştirilmesi kapsamında, işsizlik ile ilgili özel düzenlemeler kaldırılmıştır. Bu sayede 1 Ocak 2001 itibarıyla memurlara yapılan özel işsizlik ödemeleri artık yapılmayacaktır.

Sosyal Sigorta ve Rehabilitasyon Alanında İdari Değişiklikler (2001)

1997 yılından önce işsizlik ve malullük yardımları sendikalar ve işveren örgütleri tarafından yönetilmekteydi. Bu yıldan itibaren artan rekabetten yararlanmak amacıyla yeni idari mekanizmaların sisteme girişi sağlanmıştır. Reformla birlikte ise, işsizlik ve malullük yardımlarının idaresi tek bir kamu kuruluşuna verilmiştir.

Malullük ile İlgili Ödemeleri Düşürmeye Yönelik Düzenleme (2003)

İşçi Yardımı Programı Kuruluşu, yardım talebi sonrasında, gereksiz malullük başvurularını önlemek amacıyla bu talebi incelemektedir. İnceleme sonucunda işverence hasta işçiye yapılan ücret ödeme döneminin 52 hafta daha uzatılmasına karar verilebilir. Bu sürenin uzatılmasında işçinin kusuru bulunuyorsa kurum, yardımı devamlı ya da geçici süreli olarak durdurabilecek veya yardımın tamamını ya da bir kısmını ödemeyebilecektir.

Malullük Sigortasında Önemli Değişiklikler (2003)

Değişiklikler 2003 yılı bütçesinde yer alan uygulamaları da kapsamaktadır. Buna göre işverenin, hastalığı halinde işçiye ödediği ücretin dönemi 52 haftadan 104 haftaya çıkarılmıştır. Böylece 1 Ocak 2004'ten sonra hastalanan işçi, 39 haftadan sonra değil de 91 haftadan sonra malullük yardımına başvurabilecektir. İşçi Yardımı Programı Kuruluşu, işçinin işe geri dönmesine yönelik çabayı yetersiz görmesi durumunda, ücret ödeme döneminin 52 hafta daha uzatılmasına karar verilebilir. Böylece işveren 104 haftaya ilaveten 52 hafta daha ücret ödemesi yapmak zorunda kalacaktır.

1 Ocak 2004 tarihinden sonra malul olan işçiler yeni Malullük Sigortası Kanunu'na göre değerlendirileceklerdir. Eski kanuna tabi olan ve 45 yaşın altında olup malullük aylığı alan kişiler, yeni kanuna göre yeniden değerlendirilecektir. Diğer bir ifadeyle malullük değerlendirmesi sonucunda üç farklı olasılıktan söz edilebilecektir: İşçi sürekli ve tam iş göremezliği durumunda yeni malullük yardımına hak kazanabilecektir.

İşçinin kısmi iş göremezliğine karar verilebilecek (%35'ten fazla) ve yeni bir malullük yardımına hak kazanamama durumu olabilecektir. İşveren bu riski, kurumun değerlendirmesini kabul eden özel bir sigorta şirketine, yeniden sigortalatabilecektir. İşçinin kısmi iş göremezliğine karar verilebilecektir (%35'ten az). İşçinin ücretinin oransal bir miktarı korunacak, işçi ilave bir tazminat alamayacaktır.

Malullük ve İşsizlik Yardımları ile İlgili Değişikliklere Yönelik Detaylar (2004)

1 Ocak 2004 itibarıyla yürürlüğe giren yeni Malullük Sigortası Kanunu ile maluller için köklü değişiklikler söz konusu olmuştur. Buna göre aşağıdaki kararlar alınmıştır:

Malullük durumunun tespiti için sosyal güvenlik hekimleri, işçi uzmanları ve hukuksal yönle ilgilenen uzmanlar görevlendirilmiştir.

1 Ocak 2004'ten önce malul sayılanlar ve 55 yaşın altındakiler, malullük yardımlarını eski Kanuna göre alacak, ama diğer kurallar açısından yeni Kanuna tabi olacaklardır. Yeni düzenlemeye göre tamamen ve sürekli olarak malul sayılanlara eski maaşlarının %70'i kadar malullük yardımı sağlanmıştır. %35 ve daha fazla oranda kısmi iş göremezlik durumu olanlara malullük aylığı verilmeyecektir. Ancak, kısmi maluliyette işe geri dönme düzenlemesi regeling Werkhervatting gedeeltij karbeidson geschikten-WGA kapsamındadır. Bu kişiler eğer çalışıyorlarsa aylıklarına, çalışmıyorlarsa işsizlik ödeneklerine ek yardım sağlanacaktır.

Bağımsız çalışanlar için malullük sigortası 1 Ocak 2004'ten itibaren kalkmıştır. Son 39 haftada 26 hafta süresince çalışmakta olup işsiz kalanlar ya da son 5 yılda 4 yıl çalışanlar için, çalışma süreleri göz önünde bulundurularak 6 aydan 5 yıla kadar maaş bazlı işsizlik yardımı ödenecektir.

Yaşam Seyri Planları ve Erken Emeklilik (2005)

Hükümet ve sosyal taraflar arasında Kasım 2004'te birçok önemli konu hakkında karar alınmıştır. Bunlardan biri de erken emekliliğe sağlanan mali teşvikleri ortadan kaldıran hayat süreçli plandır (life-course plan). Buna göre Ocak 2006'dan itibaren 1 Ocak 2005'te 55 yaşını dolduranlar için erken emekliliğe yardımcı olan vergi indirimleri kaldırılmıştır.

Zorunlu Sağlık Sigortası Yürürlükte (2006)

Hollanda'da ikamet eden tüm insanları kapsayan ve uzun vadede sürdürülebilirlikle hizmette kaliteyi öngören yeni Sağlık Sigortası 2005'te onaylanmıştır. Buna göre, özel sağlık sigortaları ve zorunlu sağlık sigorta sistemleri insanların gelir durumları göz önünde bulundurularak birbirinden ayrılmıştır. Sigortalının daha fazla prim ödemesi, bununla birlikte gelirene göre hizmet alması öngörülmüştür. Sigortalıların gelirlerine göre sisteme prim yatırmaları şarttır. Söz konusu primler ve devlet tarafından karşılanan prim tutarları Ulusal Sağlık Fonu'na yatırılmaktadır.

Yıllık sağlık sigorta paketi yaklaşık olarak kişi başı 1.100 avrodur. Sigorta şirketlerinin kendilerine hizmet için başvuranları yaşlarından veya geçmişte aldıkları tedaviden dolayı reddetme hakkı bulunmamaktadır. Yeni sistemin 1 Ocak 2006'dan itibaren uygulamaya konması düşünülmüştür.

Yabancılar için Kısıtlanmış Sosyal Yardım (2006)

Nisan 2006'da ülkede geçici olarak kalmakta olan yabancıları sosyal korumaya alma adına önlemler alınmıştır. Bunlardan biri 1 Ocak 2004'te yürürlüğe girmiş olan İş ve Refah Kanunu'ndaki düzenlemelerdir. Buna göre sosyal yardımlar için yerel yönetimlere yetki verilmiştir. Diğer bir önlem AB vatandaşlarıyla ilgilidir. 1 Mayıs 2006'dan itibaren üç aylığına Hollanda'da kalmalarına izin verilse bile, sosyal yardım talep etmelerine izin verilmeyecektir.

Ayrıca yerel yönetimlerle Göçmenlik ve Vatandaşlık Servisi (INS) arasında koordinasyonun güçlendirilmesi de amaçlanmıştır.

Yaşam Seyri Planı Uygulaması (2006)

1 Ocak 2006'dan itibaren 1 Ocak 2005'te 55 yaşından küçük olanlar için yaşam seyri planı uygulamaya konmuştur. Söz konusu uygulama ile işçilere ve işverenlere erken emeklilik, eğitim, analık hali gibi durumlarda prim borcu ödenmemesi riskine karşı koruma sağlamak üzere %12'ye varan vergi avantajı hakkı sağlanmıştır.

Yaşam seyri planına katılmak isteyen işçilerin, 1 Temmuz 2006'ya kadar, 4 yıl için yılda azami 613 avroluk vergi muafiyeti sağlayan Spaarloon Regeling (Tasarruf Planı)'den ayrılması gerekmektedir.

Fon Yetersizliği Yaşayan Emeklilik Fonlarına Verilen İyileşme Süreci Uzatıldı (2009)

Hollanda hükümeti 20 Şubat'ta fon yetersizliği yaşayan emeklilik fonlarına verilen iyileşme süresini 3 ila 5 yıl arası bir süreci kapsayacak şekilde uzatmıştır. Mevzuata göre yetersiz fonlarla ilgili olarak, söz konusu fonların finansal dengesini sağlamakla görevli olan De Nederlandsche Bank (DNB) hızla düşmekte olan fon oranlarını asgari ortalama %105 olarak saptamıştır. 2007 yılı sonunda bu oran ortalama %144 olmuştur.

Emeklilik Yaşı Artırıldı (2013)

1 Mart itibariyle 55 yaş ve üstü işçiler için emeklilik yaşı, reformdan önceki durumda 60 yaşından emekli olacaklar için 65 yaşına çıkartılmış, 1 Mart'ta 55 yaşından büyük işçiler için ise 60 yaşında emekli olabilme şartı getirilmiştir. Buna ek olarak, yeni yasa ile gerekli teminat süresi artırılarak tam emekli aylığı için gerekli olan 45 yıllık süre 50 yıla çıkarılmıştır. (Emekli maaşı tutarı, 15 yaşından tam emeklilik yaşına kadar olan tüm yıllardaki sigortalı çalışanlara ödenen maaşın tamamı ile birlikte teminat yılı sayısına dayanmaktadır.)

14- İrlanda'da Reformlar

Çiftçi Yardımı Sisteminin Kurulması (2000)

Söz konusu sistem, düşük gelirli çiftçilere, gelir testi doğrultusunda ve belli koşullar altında, gelir desteği sağlamak amacıyla kurulmuştur.

Kamu Çalışanlarının Emeklilikleri Hakkında Reform (2004)

Hükümet, Kamu Sektörü Emeklilik Komisyonunun tavsiyelerini içeren raporu baz alarak, kamu hizmetine ilk kez 2004'te girecekleri etkileyecek şekilde birtakım düzenlemeler yapmıştır. Bu kapsamda, emeklilik yaşı 65 yaşa yükseltilmiştir. Ayrıca, zorunlu emeklilik yaşı olan 65 yaş sınırı kaldırılmıştır. Yine 2004'ten itibaren uygulanmak üzere, milletvekilleri ile seçim veya atama yoluyla devlet memuru olanlar için de asgari emeklilik yaşı 65 yaş olarak belirlenmiştir. Aynı koşullar geçerli olmak üzere, polisler ve gardiyanlarda da asgari emeklilik yaşı 55 yaş olarak belirlenmiştir. Ayrıca daha sonra çıkarılan kanunlar ile bütçenin uzun vadede sürdürülebilirliğini sağlamak için, erken emeklilik maliyetlerini azaltmak adına, 50-55 yaş arası erken emekli olanlara, aktüeryal olarak yapmış oldukları katkıyla orantılı olarak azaltılmış emeklilik faydalarının sunulması öngörülmüştür.

Yardımların Geliştirilmesi ve Yaşlılık Aylığının Modernizasyonu (2006)

Hükümet tarafından açıklanan pakete göre, yaşlılar için destekleyici ve geliştirici reformlar yapılacaktır. Bu kapsamda, Primli Yaşlılık Aylığının adı Devlet Emeklilik Aylığı (Primli); Primsiz Yaşlılık Aylığının adı Devlet Emeklilik Aylığı (Primsiz) olarak değiştirilmiştir. Daha önce birçok kalemden yapılan ödemeler, yeni program altında tek çatıda birleştirilmiş ve sağlanan yardımlarda iyileştirmeye gidilmiştir. Ayrıca işsizlik desteği ve işsizlik yardımları da iş arayan desteği ve iş arayan yardımları olarak değiştirilmiştir.

Emeklilik Sistemine Otomatik Kayıt (2010)

İrlanda emeklilik sistemi, demografik yapının değişimi ve global finansal krizin etkisiyle birçok zorlukla karşı karşıya kalmıştır. 2050 yılında emeklilik giderlerinin bugünkünün 3 katı olacağı hesaplanmaktadır. Bu zorlukları aşmak adına yapılan düzenlemeye göre 2014 yılından geçerli olmak üzere 22 yaş üzeri, geliri belli bir eşiği aşan işçiler otomatik olarak yeni tamamlayıcı sisteme dahil olacaklardır. Bu sistemde kesinti oranı yıllık maaşın %4'ü olarak belirlenmiştir.

Ulusal Emeklilik Çerçevesi (2010)

İrlanda emeklilik sistemini, geleceğe yönelik olarak, sağlam bir yapıya kavuşturmak adına Mart ayında, Ulusal Emeklilik Çerçevesi yayınlanmıştır. Yayınlanan çerçeve raporun ana unsurları şunlardır:

- Emeklilik yaşı aşamalı olarak, 66'dan 2021'de 67'ye, 2028'de 68'e yükseltilmiştir.
- Primli emeklilik sistemi, temel emeklilik sistemi olarak kalmaya devam edecek ve aylık bağlama oranı, ortalama gelirin %35'ine denk gelecek şekilde sürdürülecektir.

- 2014 yılından itibaren geçerli olmak üzere 22 yaş üzeri, geliri belli bir eşiği aşan işçilerin otomatik olarak yeni tamamlayıcı emeklilik sistemine dahil olması öngörülmüştür.
- Kamu hizmetine ilk kez 2010'da gireceklerden başlayacak şekilde, emeklilik maaşlarının hesaplanmasında, kişilerin son aldıkları ücret ve çalıştıkları yıllar boyunca elde ettikleri ortalama gelirleri üzerinden emeklilik aylığı bağlanması sistemi benimsenmiştir. Emeklilik yaşında da alt sınır 66, üst sınır 70 olarak belirlenmiştir.

Emekli Aylıklarını Düşürecek Önlemler(2011)

Gelecekteki emeklilik ödemelerindeki artışı yavaşlatmak ve ekonomik büyümeyi teşvik etmek amacıyla, Haziran ayı sonlarında İrlanda hükümeti emeklilik sisteminde (emeklilik yaşındaki artış dahil) bir dizi değişiklik yapan iki yeni yasa çıkardı. Ve emekli aylıkları üzerine yeni vergiler getirildi. Söz konusu yasalar, Aralık 2010'da İrlanda Hükümeti ile Uluslararası Para Fonu ve Avrupa Birliği arasında kararlaştırılan mali kurtarma paketi doğrultusunda yapılmıştır.

Tanımlanmış Sosyal Yardım Emeklilik Planları için Yeni Kurallar (2012)

2012 Nisan ayında, Parlamento, Sosyal Yardım ve Emeklilik Yasasında değişiklik ile tanımlanmış fayda (DB) emeklilik planları için finansman önlemleri almıştır. Yasa, planın sürdürülebilirliğini sağlamak ve üye haklarının güvenliğini artırmak amacıyla DB emeklilik planları için yeni kurallar getirmiştir. Gönüllü mesleki emeklilik maaşları (DB planları dahil) İrlanda kamu emeklilik sistemini desteklemekte ve özel sektör çalışanlarının yaklaşık yarısını kapsamaktadır.

Aile Yardımı Değişiklikleri (2013)

İrlanda 2013 bütçesinin yürürlüğe girmesiyle, aile yardım sisteminde değişiklik yaparak, fayda tutarlarında düşüşe neden olan bir dizi değişiklik yapmıştır.

Çocuk parası: Çocuk parası oranları, 1., 2. ve 3. çocuklar için aylık 130 avroya düşürüldü. (Ocak 2013). Çocuk Yardımı oranları, dördüncü ve sonraki çocuklar için 2013 yılında ayda 140 avro 'dur. Takip eden yıldan itibaren dördüncü ve sonraki çocukların aylık ücreti 130 avro olacaktır.

Erken Emeklilik Kaldırıldı (2014)

1 Ocak 2014'ten itibaren geçerli olmak üzere, ülke 1947'den sonra doğan işçiler için geçici devlet emekli maaşını kaldırmıştır. Daha önce, işçilerin emeklilik dahil olmak üzere tüm uygunluk koşullarını yerine getirmeleri koşuluyla, 65 yaşında emekli olabilme hakları vardı. İrlanda Hükümeti, Uluslararası Para Fonu ve Avrupa Birliği arasında Aralık 2010'da kabul edilen kurtarma paketi doğrultusunda bu değişikliği yapmıştır.

15- İspanya'da Reformlar

Analık Halinin Özel Durum Olarak Kabul Edilmesi (1996)

1 Ocak 1995'ten bu yana analık, özel bir sosyal güvenlik riski olarak kabul edilmektedir. Bunun öncesinde analık, geçici iş göremezlik hali olarak kabul edilmekteydi. Yeni uygulama çerçevesinde sigortalının analık halinin getirdiği haklardan yararlanabilmek için doğum öncesi en az dokuz ay sosyal güvenlik sistemi kapsamında yer almış olması şartı kaldırılmaktadır.

Kamu Sosyal Yardımlar Sicili (1997)

Yeni getirilen bu uygulamayla Kamu Emeklilik Yardımları Veri Tabanı bu sicile aktarılmak ve Ulusal Sosyal Güvenlik Enstitüsü'nün sorumluluğuna verilmektedir. Sicil, yardımı veren kuruma veya yardımın tabi olduğu mevzuatın farklılığına bakılmaksızın merkezi ve yerel otoriteler tarafından kısmen ya da tamamen sağlanan tüm emeklilik yardımlarının tek bir çatı altında kayıt altına alınmasını sağlayarak usulsüz faydalanmaların önüne geçilmesini sağlayacaktır.

Yaşlılık, Malullük, Dul ve Yetim Aylıkları ile Aile Yardımları: Yardım Miktarlarının Yükseltilmesi (2001)

Sosyal güvenlik aylıkları, 2000 yılı için %2 oranında artırılmıştır. Bu artış, hem primli hem de primsiz kamu emeklilik aylıklarını, asgari emekli aylıklarını, ek ödemeler ile diğer ödemeleri ve emeklilik aylıklarının hesabında kullanılan prime esas kazanç üst sınırını etkilemektedir. Ayrıca artış, bağımlı çocuklar ve 18 yaş ve üstündeki engelli çocuklar için verilen yardımlara ilişkin gelir tavanlarını da aynı ölçüde yükseltmektedir.

Primsiz Maluliyet Aylıklarında Değişiklik (2001)

Getirilen düzenlemeyle, daha önce primli maluliyet aylıklarında geçerli olduğu üzere primsiz maluliyet aylıkları da aylıktan faydalanan kişilerin yasal emeklilik yaşı olan 65 yaşına ulaşmasıyla yaşlılık aylığına çevrilecektir.

Çalışma Yaşamının Uzatılması ve Tedricen Emekliliğin Teşvikine Yönelik Tedbirler (2002)

Yayınlanan kraliyet kararnamesiyle daha tedrici ve esnek bir emeklilik sistemi gündeme gelmiştir. Alınan tedbirler işçilerin daha uzun süre çalışmalarını ve emekliliğe daha uzun bir süreçte tedricen geçmelerini teşvik etmektedir.

Düzenlemelerden bazıları şöyledir:

- Çalışanlar çalışma saatlerini azaltarak ve azalttıkları çalışma saatleriyle orantılı bir kısmı emekli aylığı olarak çalışmaya devam edebileceklerdir.
- İşçi ve işverenler, 65 yaş ve üzerinde olan ve en az 35 yıl prim ödemiş sigortalılar için geçerli olmak üzere geçici iş göremezlik riski hariç diğer sosyal güvenlik riskleri için prim ödeme yükümlülüğünden kurtulmaktadır.

- 65 yaşının üzerinde çalışmaya devam eden sigortalıların aylık bağlama oranları çalıştıkları her bir ekstra tam yıl için %2 oranında artırılmakta ve sigortalının en az 35 yıl prim yatırmış olması şartıyla %100 oranını geçebilmektedir.
- 60 yaş ve üzerinde işçi çalıştıran işverenlerin geçici iş göremezlik riski hariç olmak üzere diğer sosyal güvenlik riskleri için ödedikleri prim oranları %50 oranında azaltılmaktadır. Bunun için sigortalının aynı işverende en az beş yıldır çalışıyor olması ve belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi olması gerekmektedir. Bu indirim her yıl 10 baz puan artırılarak % 100'e kadar çıkabilecektir.
- Erken emeklilik imkânı, en az 30 yıl prim ödemiş olmak, kendi ellerinde olmayan nedenle işi bırakmak zorunda olmak ve en az altı ay süreyle istihdam ofisinde kayıtlı olarak iş aramış olmak kaydıyla, 1 Ocak 1967 sonrasında (öncesinde sadece bu tarihten önce doğanlara tanınan bir haktı) doğan 61 yaşındaki kişilere de verilmektedir.
- Erken emeklilik halinde emeklilik aylığından yapılacak kesinti oranı en az 40 yıl prim ödemiş olanlar için yıllık %6 ve en az 30 yıl prim ödemiş olanlar için ise %8 olarak belirlenmektedir.

İşsizlik Sigortası Reformu (2002)

Hükümetin yeni getirdiği düzenlemeyle kamu harcamalarını kısmadan ve işsizlik durumundaki korumayı zayıflatmadan işgücü piyasasının performansının iyileştirilmesi ve işsizlerin iş aramaya daha fazla teşvik edilmesi amaçlanmaktadır. Buna göre:

- Aktif istihdam politikaları için ayrılan kamu kaynağı miktarı 2002 yılı için %5,7 oranında artırılmaktadır.
- İşsizlik yardımından yararlanmak için gerekli uygunluk kriterleri yeniden tanımlanmaktadır. Kriterler; yasal olarak işsiz olmak, aktif olarak iş aramayı ve uygun bir işi kabul etmeyi taahhüt etmek ve bireysel istihdam edilebilirliğini artırmak için mesleki eğitim, danışma vb. faaliyetlere katılmaya söz vermektir.
- Uygun iş tanımı üç esas üzerinden daha somut bir şekilde tanımlanmaktadır: meslek türü, gelir düzeyi ve coğrafi konum (ikamet yerine 30 km yarıçapındaki bir alanda bulunan iş)
- Belirli ekonomik güçlükleri olan ve iş bulmakta zorlanan kişilerin de işsizlik koruması altına alınabilmesi maksadıyla işgücü piyasasına giriş için aktif gelir uygulaması engelli kişileri, kötü muamele görmüş kadınları ve İspanya'ya geri dönüş yapan göçmen işçileri de kapsayacak şekilde genişletilmektedir.
- Kırsal alanlarda yaşayıp özel sosyal güvenlik programları dahilinde geçici olarak çalışanlar için işsizlik yardımlarından yararlanma imkânları geliştirilmekte ve tarım sektöründe geçici işçi statüsünde çalışanlar da kapsama alınmaktadır.

İşsizlik Sigortası Reformu (2003)

Hükümetin 2002 yılında getirdiği düzenlemelere ek olarak şu düzenlemeler de uygulamaya geçirilmiştir:

- Limited şirket ortağı olmak ya da işçi kooperatifinin üyesi olmak isteyen işsizler, işsizlik sigortasında olan haklarını tek seferde alarak ortaklık ve üyelik masraflarını ödeyebilecekler ya da taksitler halinde alarak sosyal güvelik primlerinin ödenmesinde

kullanabileceklerdir. Serbest meslek erbabı olmak isteyenler ise yeni giriştikleri faaliyetin ilk masraflarını karşılamak üzere işsizlik sigortası haklarının %20'sini çekebilecekler ve geriye kalan miktarı sosyal güvenlik primlerinin ödenmesinde kullanabileceklerdir.

- İşten çıkarılma halinde bekleme süreleri kaldırılarak işsizlik yardımlarından derhal yararlanma hakkı getirilmektedir.
- Eğitim faaliyetlerine katılan küçük işletme çalışanlarının yerine geçici olarak istihdam edilen işsizler hem işsizlik yardımlarını alıp hem de çalışabileceklerdir.
- İşsizlik yardımlarından yararlanma şartları açısından iş sözleşmesinin haksız feshi nedeniyle alınan tazminatlar gelir olarak sayılmayacaktır.

Sosyal Güvenlik Yardımlarının Bağlanması İşlemlerine Süre Kısıtı (2003)

Bu düzenlemeyle sosyal güvenlik yardımları için yapılan başvuruların değerlendirilme ve sonuçlandırma sürelerine zaman kısıtı getirilmektedir. Buna göre; geçici iş göremezlik ve analık izni için azami 30 gün, analık yardımı için 45 gün, emeklilik aylığı için 90 gün, sürekli iş göremezlik yardımı için 135 gün ve Avrupa Komisyonu düzenlemeleri ve ikili sosyal güvenlik sözleşmelerine dayanan yardımlar için 180 gün içerisinde başvuruları sonuçlandırma şartı getirilmektedir.

Sağlık Sistemine Erişimi İyileştirme Tedbirleri (2004)

Sağlık hizmetlerini veren bölgesel sağlık idarelerinin ve Ulusal Sağlık Yönetimi Enstitüsünün kendi yetkili oldukları bölgelerde her bir sigortalı için kendine mahsus bir tanımlama kodu içeren bireysel sağlık kartı çıkartmaları uygulaması devreye sokulmuştur. Uygulamaya göre her bir sağlık kartının, sigortalının adı ve kişisel tanımlama kodunu, ilaçlarla ilgili kişisel katılım miktarını, kartı çıkartan idarenin adını ve kartın tüm ülkede sağlık hizmetlerine erişimi sağladığına dair bilgiyi içermesi gerekmektedir. Ayrıca, Sağlık ve Tüketici Bakanlığı'na bu konuyla ilgili bir ulusal veri tabanı kurma ve yürütme yetkisi verilmiştir.

Tıbbi muayeneler, testler ve cerrahi operasyonlara ilişkin bekleme listelerini gösterir bir bilişim sistemi getirilerek sağlık hizmetlerinin belirli kriterlere göre öncelik sıralaması oluşturularak daha sağlıklı bir şekilde verilebilmesinin önü açılmıştır.

12 Mayıs 2004 tarihi itibarıyla işverenlere çalıştırdıkları işçilerin hastalık izni formlarını Ulusal Sosyal Güvenlik Enstitüsüne kurulan elektronik sistem üzerinden gönderme zorunluluğu getirilmiştir.

Maluliyet Aylığı ve Kazanç Getiren Faaliyetlerin Uyumlaştırılması (2005)

Mevcut uygulamada, %65 ve üzeri engelli olup primsiz sistem üzerinden maluliyet aylığı alan bir emeklinin tekrar kazanç getiren bir faaliyette bulunması, kazanılan miktara göre aylığında ciddi bir düşüşe sebep olduğu için iş gücü piyasasına tekrar entegrasyonuna engel teşkil etmekteydi. Getirilen yeni düzenlemeyle maluliyet aylığı ücret geliri ile işe tekrar başlanmasından itibaren dört yıla kadar sorunsuz olarak uyumlaştırılabilmektedir. Ücret geliri İPREM göstergesi olan aylık 469,80 avroya kadar maluliyet aylığında bir

indirime sebep olmayacaktır. Gelirin bu miktarı aşması halinde ise aşan kısmının yarısı kadar maluliyet aylığından indirim olacaktır. Primsiz aylık ve kazanç getiren faaliyet gelirlerinin toplamı ise hiçbir şekilde İPREM'in 1,5 katını aşamayacaktır.

Göçmen İşçilerin Sosyal Güvenlik Şemsiyesi Altına Alınması (2005)

İspanya Hükümeti ülkede yasadışı bir şekilde bulunan, fakat ülkenin bir gerçeği olan 800.000 göçmenin çalışma faaliyetlerine resmiyet kazandırmak maksadıyla bir dizi düzenlemeyi hayata geçirmiştir. Düzenleme, resmi ikamet belgesi olmayıp en az altı aydır ülkede kalmakta olduğunu kanıtlayabilecek göçmenleri hedeflemektedir. Bu durumdakiler en az altı aylık olan iş sözleşmelerine istinaden bir yıllık ikamet/çalışma belgesine başvuru hakkı kazanmaktadırlar. Söz konusu kişilerin başvuru için üç ay olacaktır. Bu düzenlemenin amaçlarından biri de kamu hizmetlerine bir şekilde erişip sisteme hiçbir maddi katkısı olmayan bu kesimin sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınarak sisteme katkılarının sağlanmasıdır.

Yeni Bağımlılık Yasası (2007)

2004 yılında yayınlanan Bağımlılık Üzerine Beyaz Kitap çerçevesinde yapılan yasal düzenlemeyle, Bağımlılar İçin Otonomi ve Bakım Sistemi başlığı altında bir yapı kurularak başkasına herhangi bir şekilde muhtaç kimselerin kişisel bağımsızlıklarının teşvik edilmesi ve bakımlarının sağlanması amaçlanmaktadır. Bu durumdakilere sağlanacak koruma, hükümet tarafından belirlenen asgari standartlar, devlet ve otonom bölgeler arasında yapılacak anlaşmaya göre verilecek ek koruma ve otonom bölgeler tarafından gönüllü olarak tüm bunların üzerinde sağlanacak ilave koruma imkânlarından oluşacaktır.

Yasa bağımlılığı; fiziksel, zihinsel, ruhsal ve motor hareket özgürlüğünün yitirilmesine götüren yaş, sağlık durumu veya engellilik gibi sebeplerle günlük yaşamın temel aktivitelerini gerçekleştirebilmek için üçüncü bir kişinin yardım ya da desteğine ihtiyaç duyma ya da ruhsal bir engeli veya hastalığı olanlar için özerkliklerini sağlamaya yönelik diğer desteklere gereksinimi olma şeklindeki sürekli bir durum olarak tanımlanmaktadır. Bu şekilde tanımlanan bağımlılığın ekonomik, fiziksel, ruhsal ve bilişsel olmak üzere farklı çeşitleri ortaya konmaktadır. Bu bağımlılık türlerinin her birinin de orta, ciddi ve tam bağımlılık olmak üzere çeşitli seviyeleri bulunmaktadır.

Otonom Bölgeler yasayla bağımlılık türünü ve seviyesini standart bir tablo üzerinden belirleyerek belgelendirmekle yetkilendirilmektedir. Süreç ilgili kişi tarafından başlatılmakta ve sonucunda bağımlılık durumu tespit edilirse kişinin ihtiyaçlarına göre belirlenen bir Bireysel Faaliyet Programı hazırlanarak nakdi ve/veya aynı yardımlardan oluşan bir paket devreye sokulmaktadır. Aynı yardımlar, bağımlılık yaratan durumların önlenmesi ve kişisel özerkliğin teşvik edilmesi, uzaktan yardım, ev işleri yardımı, gece ve gündüz bakımevleri, huzurevi gibi kolaylıklardan oluşmaktadır. Nakdi yardımlar ise ancak aynı yardımların sağlanamayacağı aşırı bağımlılık ve maddi imkânsızlık gibi hallerde sağlanan kişisel asistan hizmeti ve üçüncü kişi yardım hizmeti gibi servisleri finanse etmek için verilmektedir.

Sistem, merkezi hükümet ve otonom bölgelerle birlikte bağımlılık yardımlarından yararlanan kişilerce hizmetin türü ve maliyeti ile yararlananların ekonomik durumlarına bağlı olarak finanse edilecektir.

İşsizler için Sosyal Güvenlik Kapsamının Genişletilmesi (2009)

İspanya 2008 kriziyle karşı karşıya kaldığında, sağlam ve cömert bir işsizlik sigortası programına sahipti. Ancak, kriz işgücü piyasasını ciddi şekilde etkileyerek işsizlik oranının %17,9 civarına çıkmasına sebep olunca hükümet, İşsizlik Koruması ve İstihdama Katılma Geçici Programını hayata geçirdi. Programın amacı uzun süre işsiz kalıp işsizlik yardımlarından yararlanabilecekleri süreleri dolduran ve gelirleri olmadığı için ihtiyaç halinde olan işsizlere sağlanan korumayı geçici bir süreliğine genişletmekti. Programın kapsamına 65 yaşın altında olup işsizlik yardımlarından yararlanabilecekleri süreyi 1 Ağustos 2009 ila 15 Şubat 2010 arasında dolduran, aile ünitesi geliri asgari ücretin %75'ini aşmayan ve iş arayan olarak kayıtlı olup iş yaşamına geri döndürme aktivitelerine katılan işsizler girmektedir. Program, altı aya kadar aylık 421,79 avro bir destek sağlamakta ve iş yaşamına yeniden kazandırmak amacıyla ekstra bir takım faaliyetleri gündemine almaktadır.

Yeni Sosyal Güvenlik Yasası (2011)

Kriz sonrası uygulamaya sokulan yeni sosyal güvenlik yasasıyla emeklilik yaşı artırılmakta, prim gün sayısı yükseltilmekte ve normal emeklilik yaşı sonrası sistemde kalmaya yönelik teşvikler artırılmaktadır. Ayrıca, kamu sosyal güvenlik harcamalarını dizginlemek için 2027 yılında uygulamaya geçmek üzere kamu emeklilik programına yeni bir ayarlama mekanizması kazandırmaktadır. Bu emeklilik reformu kamu açıklarını azaltmaya yönelik tasarruf tedbirleri programının bir parçasıdır. İspanya'da bu açık düzeyi 2010 yılı için GSYİH'nin %9'u iken Avrupa birliği bölgesinde bu oran ortalama %6 olarak seyretmekteydi.

İspanya emeklilik sisteminde bu güne kadar yapılan reformlar tüm siyasi partiler ve sendikalarca imzalanan ve ülkenin emeklilik sistemini ayakta tutmaya yönelik 1995 tarihli Toledo Paketi'ne dayanmaktaydı. Bu çerçevede 1997 yılında sistemin açıklarını finanse etmeye yönelik bir yedek fon devreye sokulmuştu. Aynı zamanda, emekliliğe hak kazanabilmek için gerekli süreler uzatılmış, erken emeklilik cezalandırılmış, geç emeklilik ödüllendirilmiş ve tüketici fiyat endeksindeki artışa göre emekli aylıklarının güncelleme sistemi devreye alınmıştı. Ancak, nüfusun giderek yaşlanması (2050 yılında İspanya'nın diğer AB ülkelerinin oldukça üzerinde bir yaşlı nüfusa sahip olması beklenmekte) ve yardımların nispi cömert yapısı (aylık bağlama oranı OECD ortalaması %57,3 iken İspanya'da %81,2) nedeniyle sistemin 40 yıl içerisinde ağır bir mali yük altına girmesi (halihazırda primli sistemdeki emeklilik harcamaları GSYİH'nin % 10'u iken OECD tahminine göre 2050 yılında %15,5 olacak) beklenmektedir.

Bu çerçevede getirilen tedbirlerle yaşlılık sigortası alanında, emeklilik yaşı 2027'e kadar 65'ten 67'e çıkarılmakta, yaşlılık aylığını almak için gerekli asgari prim yılı şartı 2022'e kadar 15 yıldan 25 yıla yükseltilmekte, tam aylık için gerekli prim yıl şartı 2025'e kadar tedricen 35 yıldan 38,5 yıla taşınmakta, 2027 yılında devreye sokulmak üzere

nüfusun yaşam beklentisine göre 5 yılda bir emeklilik sisteminin parametrelerini ayarlayan “otomatik sürdürülebilirlik faktörü” sisteme entegre edilmekte, erken emeklilik ve kısmi emekliliğin parametreleri sistem lehine güncellenmekte ve nihayet sistemde normal emeklilik yaşının üzerinde kalma da teşvik edilmektedir. Ölüm sigortası alanında ise 65 yaş ve üzeri dul kalmış kişilerin başka bir emeklilik maaşı yoksa tabi olacağı aylık bağlama oranı %52’den %60’a çıkarılarak, yetimler için yaş sınırı 18’den 21’e yükseltilerek (geliri düşük öğrenciler için 25 yaş) sistem daha cömert hale getirilmektedir.

Ayrıca, çocuk borçlanması imkânı annenin yanında babaya da verilmekte ve borçlanılabilecek süre 112 günden 270 güne çıkarılmakta, 2012 yılı itibariyle ev hizmetlerinde çalışanların da sisteme entegrasyonu sağlanmakta ve sosyal güvenlik idaresinin, çalışanları geleceğe yönelik kişisel emeklilik hakları hakkında dönemsel olarak bilgilendirme zorunluluğu getirilmektedir.

Sosyal Güvenlik Primlerinin Toplanması İçin Yeni Sistem (2014)

Bakanlar Kurulu’nun onayladığı uygulamayla işverenlerin çalıştırdıkları işçiler için her ay prim hesaplayarak kuruma bildirmesi ve ödeme yapması sistemi değiştirilmekte ve işverenlerce yapılacak aylık personel çalıştırma detaylarına ilişkin bildirim istinaden prim hesaplama ve işverenlere fatura etme yetkisi Sosyal Güvenlik Genel Hazine İdaresi (TGSS)’ne verilmektedir. Prim toplama sistemini hızlandırmak ve işverenlerin yanlış beyanları nedeniyle aldıkları cezaları ortadan kaldırmak için tasarlanan sistemin 2014 sonunda uygulamaya geçmesi beklenmektedir.

Kamu Emeklilik Sisteminde Daha Fazla Reform (2014)

2013 Haziran’ında yayınlanan Uzmanlar Komitesinin raporuna istinaden hayata geçirilen yeni yasayla 2011 yılında gündeme getirilen sürdürülebilirlik faktörünün uygulamasına ilişkin ayrıntılar ortaya konmaktadır. Buna göre; sürdürülebilirlik faktörü yeni emeklilik aylıkları için uygulanacak olup diğer Avrupa ülkelerinin uygulamasında olduğu üzere bu faktör ilk bağlanacak aylığı bir katsayıya göre ayarlamaktadır. Bu katsayı ise emekliliğe daha eski bir tarihte belirli bir yaşta (mesela normal emeklilik yaşı olan 65’te) girenlerin o tarihteki yaşam beklentisinin emekliliğe daha geç bir tarihte ancak aynı yaşta giren yeni emekliliklerin yaşam beklentisine bölünmesiyle bulunmaktadır. Dolayısıyla, yıllar içerisinde ortalama yaşam beklentisinin artmasıyla bu katsayı da (diyelim ki 2014-2019: $8/12=0,66$ ve 2014-2024: $8/15=0,53$ ise bu katsayı böyle bir trendde 1’den 0’a doğru gidecektir.) aşağı doğru bir eğilim gösterecek ve bu da maaşları otomatik olarak aşağı çekecektir. Yapılan tahminlere göre İspanya örneğinde bu, her 10 yılda bir ilk bağlanan emeklilik maaşlarında %5 düşüş anlamına gelmektedir.

Reformun getirdiği bir diğer uygulama Yeniden Değerleme Emeklilik Endeksi (YDEE) olarak adlandırılmakta ve emekli aylıklarının yıllık olarak güncellenmesinde kullanılmak üzere hayata geçirilmiş bulunmaktadır. Buna göre yeniden değerlendirme işlemi sosyal güvenlik primlerinin nominal büyüme oranı ile emeklilik aylıkları güncellenmezse emeklilik harcamalarında yaşanacak büyüme oranı arasındaki farka göre yapılacaktır. İkinci terim emeklilerin sayısındaki artış oranı ile yenilenme etkisinden kaynaklanan ortalama emeklilik aylığının artış oranının (sistemden çıkan ve yerlerine gelenlerin

emekli aylıklarındaki farklılıktan kaynaklı) toplamından oluşmaktadır. Bu endekse ayrıca ekonomik sistemin ve dolayısıyla sosyal güvenlik sisteminin derin kriz yaşadığı konjonktürel dalgalanma dönemlerinde devreye girmek üzere başka bir katsayı daha eklenmektedir. Bu katsayı, bütçe dengesizliklerini konjonktüre göre ayarlamaktadır. Öte yandan endeks içerisindeki değişkenler 10 yıllık merkezileştirilmiş hareketli ortalamaya göre (geçen 5 yıl ve gelecekteki 5 yıl tahmini) dönemsel olarak ayrıca ayarlanacaktır. Endeksin üst limiti enflasyon ile 0,5 baz puanının toplanmasıyla bulunan miktar olup, alt limiti 0,25 baz puandır. Bu yeni düzenleme, sadece TÜFE'yi değil sosyal güvenlik sisteminin ekonomik dengesini de hesaba kattığından emekli aylıklarının düzeyinin ekonomide yaşanacak dalgalanmalara göre sert bir şekilde artış veya düşüşünün önüne geçerek hem emeklilerin ekonomik gücünü ve hem de sosyal güvenlik sisteminin bütçesini daha dengeli bir seviyede tutacaktır.

16- İSveç'te Reformlar

Emeklilik Reformu (1995)

Sistemin genel özellikleri:

- Emeklilik sistemi, nüfusun tamamını yaşlılıkta güvenli bir gelir düzeyine kavuşturmayı temin etmektedir. Sistem uzun süreli hastalıkları ve malullük yardımlarını da kapsamaktadır.
 - Sistem, yaşam boyu kazanç üzerine temellendirilmiştir. Bu aylıklar istihdam ve iş faaliyetlerini, hastalık yardımlarını, aile yardımlarını ve diğer sosyal güvenlik yardımlarını kapsamaktadır.
 - Esnek emeklilik yaşı aktüeryal bazda 61'dir.
 - Temel bir güvenlik sistemi bulunmaktadır. Herhangi bir sebeple çalışamayan kişiler, asgari aylıkla güvence altına alınmaktadır.
 - Yeni emeklilik sistemi sağlam, kararlı ve demografik değişimleri tolere edebilecek durumdadır.
 - Yeni emeklilik sistemi şeffaftır. Kuralların anlaşılması kolaydır.
- Yeni emeklilik sistemi hem birey için mali açıdan yararlı hem de toplum için ekonomik anlamda sürdürülebilir tasarrufu teşvik eden bir sistemdir.

Meclis Tarafından Kabul Edilen Emeklilik Reform Tasarısı (1998)

Yeni sistemin özellikleri aşağıda belirtildiği şekildedir:

- Emeklilik sistemi tüm nüfusu garanti kapsamına almaktadır.
- Uzun dönem hastalık ve malullük durumlarında yaşlılık aylığı sağlamaktadır.
- Yeni sistem sosyal güvenlik ofisleri tarafından yerine getirilecek ve herkesin katılımı zorunlu tutulacaktır.

Aylıklar temelde, yaşam boyu gelirlere bağlıdır. Bu aylıklar istihdam ve iş faaliyetlerini, hastalık yardımlarını, aile yardımlarını ve diğer sosyal güvenlik yardımlarını kapsamaktadır.

Diş Bakım Sigortasında Reform (1999)

İsveç'te Ocak 1999'da diş bakımı sigortasında önemli bir değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklik, 1974'te ulusal diş bakım planı yürürlüğe girdiğinden beri ilk büyük değişikliktir. Sigortalılar, 20 yaşını doldurana kadar Ulusal Diş Servisinde, ücretsiz diş tedavisinden yararlanabilmektedir. Yeni sistemle devlet, artık diş bakımı tedavisi için gerekli ekipmanları sahip dişçilerin uyacağı fiyat düzenlemesi yapmamakta olup bu düzenlemeyi tedavi sağlayıcılara bırakmıştır. Hastanın yapacağı ödeme bu şekilde belirlenmiş olur. Yeni sistem diş tedavisini, temel diş tedavisi (check- up, dolgu, kök tedavisi ve acil tedavi), protetik ve ortodontik tedavi olarak ayırmaktadır.

Temel diş bakımı uygulamalarında Sosyal Sigorta Kurumu sabit bir katkı ödeyecektir (devlet tarafından tespit edilir). Temel diş tedavisinde, üyelik sistemi geçerli olup tedavi

için tespit edilen ücret, 2 yıl içinde ödenebilmektedir. Devlet, temel tedavi ve üstü için üst limitleri belirlemiştir. Bu sayede devletin ödeyeceği katkı paylarının maliyetleri sınırlandırılmıştır. Temel miktar, katkı payı kısıtlamasının düşürülmesi ile bulunmaktadır. Katkı payı kısıtlaması protetik ve ortodontik tedavilerde uygulanmamaktadır. Diş tedavisi kapsamlı, zor ve masraflı ise tedavi sağlayıcının, tedaviye başlamadan önce Sosyal Güvenlik Ofisine danışması gerekmektedir. Hastalık, malullükten dolayı ortalama diş tedavisinden daha fazla bir tedavi gerektiriyorsa temel diş tedavisi için ödenen katkı payı ikiye katlanmaktadır. Bahsedilen devlet katkılarında faydalanmak ve diş tedavisinden yararlanmak için yaş sınırı 65'tir.

Yeni Malullük Düzenlemelerinin Yürürlüğe Girmesi (2004)

Daha önceden malullük aylığı ile yaşlılık aylığı arasında bir bağ bulunmaktaydı. Ancak, yaşlılık aylığının yeniden düzenlenmesiyle malullük aylığı ile bağ kurulması imkânı kalmamıştır. Bu aşamada, malullük aylığının daha çok hastalık sigortası ile bağlantısı olmakta ve malullük aylığı gelir kaybı ile doğrudan ilişkilendirilmektedir. Yeni düzenlemelere göre malullük aylığı 30 yaşın altında veya üstünde olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. 30 yaşın üstündeki kişiler, hastalık yardımı veya geçici hastalık yardımı, 30 yaşın altındaki kişiler ise aktif yardım alacaktır. Aktif yardım alma döneminde, çalışana aktif yardım ödenecektir; ancak sosyal güvenlik ofisi, çalışanın rehabilitasyonunu sağlamak veya işine geri dönmesi ve hayat kalitesinin artırılmasını sağlayacak faaliyetlerde bulunmak zorundadır.

Sosyal Sigortanın Yönetimi için Yeni Bir Kamu İdaresi (2004)

Sosyal sigorta yönetiminden sorumlu olan Ulusal Sosyal Sigorta Kurulu (RFV), merkezi yönetim ajansı ve onun 21 bölgesel sosyal sigorta ofisinden oluşmaktadır. Bu ofislerin her biri; bağımsız yargı yapısına sahip, kamu hukukuna tabi ve kendi komitesine haizdir. Bu yönetim yapısı 50 yıl önceki, ilk zorunlu hastalık sigortası planına dayanmaktadır.

Mesleki Emeklilik Düzenlemelerinin Modernize Edilmesi (2005)

Hükümet, mesleki emeklilik ile ilgili bir tasarımı parlamentoya sunmuştur. Bu tasarı; mesleki emekliliği, emeklilik kuruluşlarını ve mesleki emeklilik yaşam sigortası şirketlerini kapsamaktadır. Tasarı ile devlet, kurumların ihtiyatlı bir şekilde yatırım yapmalarını önermektedir. Tasarı aynı zamanda, Finansal Denetleme Kurumunu, emeklilik kurumlarının finansal denetiminden sorumlu tutarak sorumluluk alanını genişletmektedir.

Hastalık Yardımlarının İşverenle Ortak Finansmanı (2005)

İşveç'te işverenler, hasta çalışanlarının yokluğunda (2. günden 14. güne kadar) hastalık maaşlarının ödenmesinden sorumludur. 15. günden itibaren ise Sosyal Sigorta Ofisi, hastalık maaşını hastalığın devam ettiği dönem içinde veya hastalık maaşının malullük aylığına dönüşmesine kadar geçen dönem içinde ödeme yapacaktır.

Aile Yardımının Artırılması (2006)

Aile nakit yardımı, çocuklara bakmak için evde kalan ebeveynler için oluşturulmuştur. Aile yardımı, 2002 veya daha sonra doğan çocuklar için 480 gün, 2002'den önce doğanlar için 450 gün ödenmektedir. Ebeveyn yardımı, gün olarak eşit şekilde anne baba arasında bölünmektedir. Fakat anne veya baba, bu hakkını eşine bırakabilmektedir.

Tanımlanmış Yardım Planının Tanımlanmış Prim Planını ile Yer Değiştirmesi Anlaşması (2006)

İşverenler ve sendikalar arasında, özel sektör işçileri için yeni bir tamamlayıcı emeklilik planı üzerinde anlaşma sağlanmıştır. 31 Aralık 2006'dan sonra İsveç İşletmeler Konfederasyonu'na kaydolun işverenler veya 25 Nisan 2006'dan sonra ITP toplu sözleşmesine dahil olanlar, ilgili sendikalar tarafından onaylanan ITP prim planına geçebileceklerdir. ITP mesleki emeklilik planının amacı, İsveç'te emeklilik hakkını tamamlamaktır. Bu plan emeklilik, malullük ve ölüm yardımını sağlamaktadır.

Tartışmalı İşsizlik Reformları Uygulanmıştır (2007)

Yeni merkez sağ hükümeti, 2006 yılında seçildikten sonra önemli reformları hayata geçirmiştir. İşsizlik sigortasını da içine alan reform paketi, işsiz kişilere ödenen yardımları azaltırken işsizlik sigortası primini artırmıştır.

2009' da İşsizlik Sigortasının Zorunlu Duruma Gelmesi (2008)

İsveç Hükümeti, Temmuz 2009'dan itibaren bütün çalışanlar için zorunlu işsizlik sigortası uygulayacaktır.

Zorunlu Bireysel Emeklilik Prim Hesaplarında Değişiklikler (2010)

1 Mayıs'ta İsveç'in zorunlu bireysel emeklilik prim hesaplarını yöneten AP7, prim seçimi ve geçerli fonları, düşük maliyetli kaynaklar ve sabit gelir fonları ile değiştirmiştir. Şu anki hesapla, tasarruf sahipleri -feshedilmiş fonlar, eski olağan fon içinde yaklaşık 2,6 milyon katılımcı ve prim seçimi fonu içinde yaklaşık 100.000 katılımcı- hesap bakiyeleri ile otomatik olarak yeni hükümetin geçerli fonuna transfer edilmiştir. Buna ek olarak yeni kanunlara göre, yatırımları onaylanan fonlara aktarıldığı için bütün prim emeklilik hesap sahipleri, yönetim ücreti altında bir ücret ödeyecektir.

Aktif yatırımcılar, AP7 tarafından yönetilen yeni fon sisteminin, devletin düşük maliyetli özel sektör yatırım seçeneklerine alternatif olduğunu belirtmiştir. Bir katılımcı her biri farklı risk düzeyinde 3 ayrı portföy (düşük, orta ve yüksek) seçebilecektir. Bir önceki yürürlükteki fon, seçim şansı vermeyen ve küresel bir paylaşım fonu tarafından işletilen, her yaş için eşit riske sahip bir fondu. Aktif yatırımcılar, fonu, yatırım seçeneği olarak seçemiyorlardı ve fondan bir kez ayrıldıkları zaman geri dönemiyorlardı. Yeni düzenlemelerle yatırım seçeneğini seçmeyen kişilerin primleri, 55 yaşına kadar %100 hisse senedine yatırılabilir.

Tavsiye Edilen İsveç Emeklilik Koruma Fonlarının Birleşimi (2010)

30 Kasım'da kamuoyuna açıklanan bir raporda Maliye Bakanlığı'nın da içinde olduğu bir bağımsız komite ölçek ekonomisinden faydalanmak ve geri dönüşleri geliştirmek için İsveç emeklilik koruma fonunun birleştirilmesini önermiştir.

Kişisel Zorunlu Emeklilik Keseneği Hesaplarındaki Değişiklikler (2010)

1 Mayıs'tan itibaren kişisel zorunlu emeklilik keseneği hesaplarını ifade eden İsveç'in AP7'si, yüksek fiyatlı seçenekler ve yükümlülüğünü yerine getiremeyen fonlardan, düşük maliyetli hisse senetleri ve sabit getirili fonlara geçiş yapmıştır.

Kamu Emeklilik Koruma Fonlarının Gözden Geçirilmesi (2014)

İsveç Maliye Bakanlığı ve Devlet Emeklilik Grubu (çoğunluğu temsil eden partilerin temsilcileri) devlet emeklilik koruma fonlarının gözden geçirilmesi için bir çalışma başlattı. İsveç kamu emeklilik sisteminde, emeklilik ödemelerinin geçici dalgalanmalar dolayısıyla ödenemediği dönemler için devreye giren beş koruma fonu mevcuttur. Bu fonların yanında oluşturulacak muhtelif yeni fonların riskleri farklılaştırması, sistemdeki rekabeti artırması, fonların gereğinden fazla büyüyerek finansal marketlerde istenenden daha etkin bir rol oynamasını ve fonların bir kısmını elinde bulundurun İsveçli girişimcilerin hükümet üzerinde siyasi baskı unsuru olmasını önlemesi beklenmektedir.

17- İtalya'da Reformlar

İtalya'da uzun vadeli sigorta kolları ile ilgili ilk kanun, 1919 yılında kabul edilmiştir. Daha sonra, 1952 yılında ve 1995 yılında bu sigorta kollarına giren aylıklar için köklü reformlar yapılmıştır. Analık sigortası, 1912 yılında çıkarılan kanun ile, hastalık sigortası ise 1943 yılında çıkarılan kanun ile uygulanmaya başlamıştır. İş kazası ile ilgili ilk kanun ise oldukça eski bir kanun olup 1898 yılında kabul edilmiştir. Buna ek olarak, 1965 yılında iş kazası sigortası ile ilgili kanun, 1999 yılında ev kazaları ile ilgili kanun, 2000 yılında malullük aylığı ve kazalar ile ilgili kanun ve 2008 yılında sanayide ve tarımda meslek hastalıkları ile ilgili kanun kabul edilmiştir. İşsizlik sigortası ile ilgili ilk kanunlar 1919 ve 1945 tarihlidir. Aile yardımları ise 1937 yılında sigorta kollarına dahil olmuştur.

Sosyal Kredi Kartı (1998)

1998 yılında, sosyal refah yardımlarından yararlanmak isteyenlere “sosyal kredi kartı” (social credit card) verilmesi gündeme gelmiştir. Maliye Bakanlığının öncülüğünde yürütülen projeye göre kart; kişinin geliri, malvarlığı, faiz kazançları gibi bilgileri de içerecek ve yardımlar bu bilgilere göre tahsis edilecektir. Ayrıca bu kartın sosyal refah yardımlarının istismarının önüne geçeceği beklenmektedir.

Sosyal Refah Sistemi Reformu İçin Yasa Tasarısı (1998)

Aynı yıl hazırlanan yasa taslağına göre, malullük aylığının kaldırılarak yerine “asgari geçim” (minimum livelihood) kavramının kullanılması ve yiyecek, giysi, kira gibi nakdi yardımlar yerine “yardım makbuzu” verilmesi gündeme gelmiştir.

Zorunlu İş Kazası Sigortası: Kapsam Genişlemesi (2000)

2000 yılında yapılan değişikliğe göre, zorunlu iş kazası sigortasının kapsamı; yöneticileri, avukatları, doktorları, muhasebecileri, denetmenleri, bilgisayar programcıları ve şirket şoförlerini kapsayacak şekilde genişletilmiştir.

Yarı Zamanlı Çalışma Reformu (2000)

Ayrıca, yarı zamanlı çalışma ile ilgili uzun zamandır tartışılan durumlar üzerinde İtalya hükümeti düzenleme yaparak, yarı zamanlı çalışanların haklarını, tam zamanlı çalışanlar ile eşitlemiştir.

Yaşlı İşçilerin Çalışmasının Teşviki İçin Katkı Paylarının Düzenlenmesi (2001)

1 Nisan 2001 tarihinden itibaren, asgari emeklilik koşullarını sağlayan ve emekliliğini en az iki yıl erteleyen yaşlı özel sektör işçileri ve bunların işverenleri uzun vadeli sigorta primlerini ödemeyeceklerdir.

Devlet Emeklilik Aylığı Sistemi Reformu (2001)

1995 tarihli devlet emeklilik aylığı sistemi reformu, yeniden gözden geçirilmiş ve bu reformda bazı değişiklikler yapılmıştır. Böylece, 1993 yılından sonra emeklilik aylığını

hak eden çalışanlar vergi indiriminden yararlanabileceklerdir.

İşsizlere Daha Çok Destek (2001)

Başka bir düzenlemeyle işsizlik aylığının oranı yükseltilmiş ve süresi uzatılmıştır.

Yarı-Bağımsız Kadın Çalışanlar İçin Aile Yardımı (2002)

2002 yılında yarı-bağımsız kadın çalışanlar (quasi-employed female workers) (koordineli ve sürekli olmak üzere bir işverenle birlikte serbest olarak çalışan, ancak işçi kapsamına girmeyen kişiler), analık yardımı kapsamına alınmıştır.

Emekli Aylıklarının Düzenlenmesi ve Hesaplanması Metodunda Değişiklik (2002)

Emeklilik aylıklarının düzenlenmesi ve hesaplanması metodunda da değişiklik yapılmıştır. 493 sayılı yasa kapsamında, 18 ila 65 yaş arasında olup sadece evden yapılan işle meşgul olan (domestic work) ve işçi olmayan kişiler de Ulusal İş Kazası Sigorta Kurumu kapsamında sayılmıştır. Düşük gelirli bu kişilerin masrafları ve sigorta primleri devlet tarafından karşılanacaktır.

Tarım İşçileri Katkı Paylarında Artış (2002)

Tarım işçilerinin payına düşen iş kazası ve hastalık sigortası prim oranlarında artış yapılmıştır.

Emeklilik Aylığı Reformu (2004)

2004 yılında yapılan yasa değişikliği ile emeklilik aylıklarında reform yapılması amaçlanmıştır. Buna göre, kıdemli emeklilik aylığı ile erken emekli olabilme durumunun önlenmesi, tamamlayıcı emeklilik aylıkları fonlarının finansmanı için yeni yolların oluşturulması ve emeklilik yaşına kadar kişilerin çalışmasının teşvik edilmesi hedeflenmiştir.

Emekli Aylığı Yaş Sınırı Düzenlemesi (2004)

Yaşlılık ve kıdemli emeklilik aylığı hak kazanım koşullarından olan yaş sınırı ile ilgili düzenleme yapılmıştır.

Emeklilik Yaşının Yükseltilmesi (2010)

2010 yılında emeklilik yaşı ile ilgili tekrar düzenleme söz konusu olmuştur. 2050 yılına kadar emeklilik yaşlarının, 3 yıl artırılması düşünülmektedir. Böylece, tüm devlet memurları ve özel sektörde çalışan erkek işçiler için emeklilik yaşı 65'ten 68 yıl 4 aya, özel sektörde çalışan kadınlar için 60'tan 63 yıl 5 aya yükseltilmektedir.

Üç Kanun Değişikliği (2011)

2011 yılı boyunca, İtalyan emeklilik aylığı sisteminde üç önemli yasa değişikliği olmuştur.

Bu değişiklikler şu şekilde özetlenebilir:

- Kavramsal Tanımlanmış Katkı Programı (NDC), Tanımlanmış Yardım rejimi (Defined Benefit regime) altında olan ve daha önce tamamen NDC dışında tutulan işçiler için de uygulanır hale getirilmiştir.
- Özel sektörde çalışan kadınların (aynı zamanda kamu sektöründe çalışan kadınların da) yasal emeklilik yaşı, 2018 yılına kadar erkeklerin emeklilik yaşı ile eşitlenecektir.
- Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların ödedikleri katkı payı oranı, kademeli olarak 2011 yılında %20 olan orandan 2018 yılında %24 oranına yükseltilecektir.
- Yaş ve katkı payının birleştirilmesi yoluyla erken emeklilik hakkı, tüm sigorta kollarında feshedilmiştir.

Emeklilik Yaşının Yükseltilmesi (2012)

12 Kasım'da, İtalyan Parlamentosu, emeklilik yaşının artması, devlete ait işletmelerin ve mülklerin özelleştirilmesi ve işgücü piyasasının verimliliğini artırma adımlarını içeren bir dizi tasarruf önlemi almıştır. Bu önlemlerin ekonomik büyümeyi artırması ve ülkenin 1,9 trilyon avro (2,5 trilyon ABD Doları) olan borcunu azaltması beklenmektedir.

Mevzuat düzenlemeleri kamu ve özel sektörde hem erkekler hem de kadınlar için emeklilik yaşını artırmaktadır. Eylül ayında hayata geçen 54 milyar avroluk (73 milyar USD) tasarruf planına göre, özel sektörde çalışan kadınların emeklilik yaşı, 2014 yılından 2026 yılına kadar 60 yaşından 65 yaşına (erkekler için emeklilik yaşıyla eşleşerek) yükseltilmiştir. Benimsenen yeni politika ile birlikte 2026 yılı itibarıyla emeklilik yaşı (erkekler hem de kadınlar için) 65 yaşından 67'ye çıkmaktadır.

18- Letonya'da Reformlar

Emeklilik Yaşının Yükseltilmesi (2000)

Emeklilik yaşı, hem erkek hem kadınlar için kademeli olarak yükseltilerek 62 yaşında eşitlendi. Emeklilik yaşı, her 6 ayda bir yarım yaş yükseltilmiştir. Örneğin 2000 yılında erkekler için 60,5 yaş kadınlar için 57,5 yaş olmuştur. Sigortalılar normal emeklilik yaşlarından iki yıl önce "erken emeklilik" imkânını tercih edebilir. Ancak, erken emeklilik durumunda emekli aylığı yüzde 20 daha az ödenir.

Üç Sütunlu Emeklilik Sisteminin Tamamlanmasında İlerleme (2001)

Letonya Meclisi 1995 yılında üç sütunlu bir emeklilik modelini öngören reform yasasını onayladı. Dağıtım esasına dayalı zorunlu sosyal sigorta olan birinci sütun emeklilik sistemi, 1996 yılında uygulanmaya başladı. 1998 yılında, özel emeklilik fonlarının kurulması ile üçüncü sütun emeklilik uygulaması başladı. 2001 yılında ise Fonlu Kamusal Emeklilik uygulaması ile ikinci sütun emeklilik sistemi uygulaması başlatıldı. Bu sistem, Birinci Sütun için ödenen primlerin ikiye bölünmesi ile fonlanacak ve 30 yaş altı için zorunlu, 30-49 yaş arası için isteğe bağlı olacaktır.

Bazı Sürelerin Prim Ödenmiş Gibi Sigorta Süresi Olarak Sayılması (2003)

Askerlik ve Sovyet Dönemi kamplarda geçen süreler gibi zorunluluktan kaynaklı olup prim ödemesi yapılmadan geçen bazı sürelerin prim ödenmiş gibi sigorta süresi olarak sayılması kuralı kabul edildi.

Kamusal Emekli Aylığı Miktarlarının Yıllık Artışlarına İlişkin Yeni Kuralların Belirlenmesi (2005)

2004 yılında hükümet emeklilerin yaşam standartlarını iyileştirmeye karar verdi. Birinci Sütun Kamusal Emekli Aylıklarının yıllara göre artışlarının hesaplanmasında yeni indeksleme kuralları getirildi. Aylık miktarlarına farklı kurallar uygulanmaya başlandı. Buradaki amaç, düşük aylık alanların satın alma gücündeki kayıpları yüksek aylık alanlardan daha hızlı geri kazanmaları içindir.

Sosyal Güvenlik Yardımlarında Kesintiye Gidilmesi (2009)

Dünya finans krizi nedeniyle devlet bütçesi daralmıştır. Bu nedenle sosyal güvenlik yardımlarının çoğunda kesintiye gidilmiştir. Örneğin; çocuk yardımları çocuk sayısı arttıkça yükselmekte iken artık çocuk sayısından bağımsız olarak her çocuk için eşit miktarda yardım yapılacaktır.

Emekli Aylığı Ödemesinin Evlerde Yapılabilmesi (2009)

İsteyenlerin emekli aylığı ödemeleri, aylıktan yapılacak hizmet ücreti kesintisi karşılığında evlerde yapılabilecektir.

Önleyici Maluliyet Kanununun Çıkartılması (2010)

Ulusal Meclis maluliyete sebep olan riskleri ve maluliyet sonrası ortaya çıkabilecek sonuçları azaltmak veya ortadan kaldırmak amacıyla yeni bir maluliyet kanunu çıkardı. Kanun, maliyeti bütçe tarafından karşılanacak eğitim rehabilitasyon gibi birçok uygulamayı öngörmektedir.

Hızla Yaşlanan ve Azalan Nüfusa İlişkin Önlemler (2012)

Nüfusun hızla yaşlanması ve azalmasına yönelik önlemler kapsamında emeklilik yaşı ve prim ödeme süreleri kademeli olarak artırıldı. Emeklilik yaşı, 2025 yılına kadar kademeli olarak 62'den 65'e yükseltilecektir. Ayrıca zorunlu minimum prim ödeme süresi iki aşamada önce 10 yıldan 15 yıla, daha sonra da 20 yıla çıkarılacaktır.

19- Litvanya’da Reformlar

İhtiyaç Sahibi Ailelere Gelir Desteği (1995)

1 Ocak 1995’ten itibaren asgari yaşam standardının altında olan ailelere özel bir yardım verilmektedir. Yardım miktarı, aile içindeki bireylerin ortalama geliri ile devlet tarafından belirlenen asgari gelir düzeyi arasındaki farkın %90’ı kadardır.

Hastalık Sigortası Kanunu Yürürlüğe Girmiştir (1996)

Litvanya Parlamentosu, kamu sağlık sistemini dizayn edecek hastalık sigortasını düzenleyen kanunu meclisten geçirmiştir. Bu kanun, ödül hükümlerini kapsamakta ve bireylerin gönüllü ek sigorta yaptırmasına olanak sağlamaktayken sigorta kapsamı için genel bir kanuni yükümlülük belirlemektedir.

Yeni Sağlık Sigortası Planı (1997)

Yeni sistem olan zorunlu sağlık sigortası Litvanya’da uygulanmaya başlanacaktır. Yeni programı yönetmek için ayrı bir sağlık sigortası fonu oluşturulacaktır. Fon, daha önce devlet ve yerel bütçelerden finanse edilen sağlık hizmetlerinin yanı sıra sosyal sigorta fonuna ödenen hasta tazminat ödeme sorumluluğunu da devralacaktır.

Emeklilik Yaşında Artış (1997)

1995 yılında yürürlüğe giren yeni kanuna göre, erkekler ve kadınlar için azami çalışma yaşı sırasıyla yıllık 2 ve 4 ay olarak artırılmıştır. 2010’a kadar emeklilik yaşı erkeklerde 62,5, kadınlarda 60 yaş olacaktır (Bu yeni kanundan önce çalışma yaşı erkeklerde 16–59, kadınlarda 16–54’tür).

Ölüm Aylığında Değişiklikler (1998)

1 Temmuz 1997’den itibaren ölüm aylığı, 1 Ocak 1995’ten önce ölenler için ödenebilecektir. Geride kalan hak sahipleri, tercihlerine göre, ister “aile reisinin kaybı” emeklilik aylığını almaya devam edecek isterse ölüm aylığına geçebilecektir.

1 Ocak 1995’ten sonra ölenler için ölüm aylığı değiştirilmiştir. Buna göre eşlere ödenen aylık oranı; ölen kişinin toplam gelirin %50’sinden %20’sine düşürülmüştür. Buna ek olarak ölen kişinin, gelirin %100’ünü aşmamak şartıyla, %25’i her bir çocuğa ödenecektir.

Hastalık ve Analık Sosyal Sigortalar Kanunu Hayata Geçirilmiştir (2002)

Bu kanun, analık ve hastalık sigortasına hak kazananları belirlemekte ve yardımların hesaplanma ve ödenme şeklini açıklamaktadır. Hastalık ve analık sigortası kanununa göre aşağıdaki kişilerin bu kanun kapsamına alınması zorunludur:

- Ücret ve maaş alanlar, bir hizmet akdine tabi çalışanlar, seçilerek bir organizasyonun üyesi olanlar, tarım şirketleri birlikleri ve kuruluşlarında çalışanlar, kamu görevleri ve diğerleri.

- Devlet politikacıları, hâkimler, savcılar, Litvanya Bankası Yönetim Kurulu Başkanı ve onun yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, başkanları, meclis ya da Cumhurbaşkanlığı tarafından atanan kamu kurum ve kuruluşların yetkilileri, devlet komisyon ve kurulları, milletvekilleri, komisyon ve özel kanunlarla kurulan meclis üyelerinin yanısıra yetkili başkanlar.

Bu kanuna göre zorunlu sigortalı olmayanlar, devlet tarafından oluşturulan prosedüre uygun olarak kendilerini sigortalatma hakkına sahiptirler.

Emeklilik Tasarruf Programları Hayata Geçirilecektir (2003)

1 Ocak 2003'den itibaren yeni Kanun, gönüllü emeklilik primlerine dayalı emeklilik reformunu başlatmıştır. 1 Ocak 2004'ten itibaren bireyler, Devlet Sosyal Sigorta Fonundaki primlerini özel emeklilik fonlarına ve hayat sigortası şirketlerine geçirebileceklerdir. Primlerini bir fona geçirmek isteyen bireyler, her yıl 1 Ocak-1 Temmuz dönemlerinde fonla anlaşma imzalayacaklardır. Yeni programa dâhil olan sigortalıların tamamen malul olmadıkları sürece fon değiştirmelerine izin verilmeyecektir. Bu kural, çalışma hayatına ilk defa girenler için geçerli değildir. İlk defa işe girenler sözleşmenin ilk 3 yılından sonra isterlerse emeklilik tasarruf fonlarını değiştirebileceklerdir. Primler, kişinin gelirinin %2,5'inden, her yıl %1 oranında artırılarak 2007'de %5,5'e kadar kademeli olarak artırılabilecektir.

Emeklilik Sistemi Reformu İlk Kanununun Oylanması ile İlerlemektedir (2003)

Hükümet, 4 Temmuz 2003 tarihinde, 2000 yılında dizayn edilen devletin emeklilik reform sisteminin bir parçası olan Tamamlayıcı Gönüllü Aylık Biriktirme Kanununu oylamıştır. Emeklilik sisteminin, 2004'te başlayarak bugünkü sistemden üçlü sütun sistemine geçişinin kademeli olarak yapılması planlanmıştır. İki bireysel tasarruf planı, mevcut devlet sisteminin yanında başlayacaktır. Birinci sütun, zorunlu primlere dayalı mevcut emeklilik sistemidir. İkinci sütun, kişisel hesaplara ve primlere dayalı zorunlu emeklilik sigortası olacaktır. Üçüncü sütun ise emeklilik fonunda gönüllü birikimle ödenen maaşlardan oluşacaktır. Emeklilik reformu, mevcut emeklilik sisteminin niteliği ve boyutunda değişikliğe neden olmadan devam edecektir.

Reformun temel hedefleri şunlardır:

- Üst düzey emeklilik sağlamak,
- Yaşlanan nüfusun emeklilik üzerindeki mali etki sorununu çözmek,
- İşveren prim oranını azaltmak için işgücü maliyetlerini yavaş yavaş düşürmek,
- Sermaye piyasasını güçlendirmektir.

Emeklilik Reformu: İkinci Sütuna Geçiş (2004)

Emeklilik reformu sistemi, yeniden bölüşüm sistemine dayalı olan şimdiki sistemden kısmi tasarrufa dayalı bir sisteme kademeli geçişten oluşmaktadır. Ocak 2004'te başlayan zorunlu devlet sigortasına sahip sigortalılar, seçilen bir firma ile yapılacak anlaşmayla kendi hesaplarında veya bir hayat sigortası şirketinde tasarruflarını ve primlerini biriktirebilme

seçeneklerine sahip olmuşlardır. Anlaşmaların çoğu reformun ilk aşamasında (6 Eylül-1 Aralık 2003) yapılmıştır. Toplamda çalışan Litvanyalı nüfusun %48'i yeni sisteme geçmeye karar vermiştir. 2004 yılında imzalanan bu anlaşma ile primler kişisel emeklilik hesaplarına transfer edilmeye başlanmıştır. 1 Ocak - 1 Eylül 2004 tarihleri arasında ikinci dönemde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tasarrufçu sigortaya katılımı sağlamak için kampanya başlatılmıştır. Ayrıca yeni emeklilik sistemi ile ilgili sorular için ücretsiz bir hat oluşturulmuştur.

Analık / Babalık Yardımlarında Artış (2004)

1 Mart 2004 tarihinden itibaren çocuğun doğumunun ilk yılında, işten ayrılan anneye ödenen analık yardımı %60'tan %70'e çıkarılmıştır.

Erken Emeklilik için Yeni Plan (2004)

Litvanya Cumhuriyeti, Erken Emeklilik Ödemesi Hakkında Kanun yapılmasını öngörmektedir. Buna göre;

- Emeklilik öncesi işsiz olanların yaşlılık aylığı haklarının korunması,
- Tam yaşlılık aylığına göre ayarlanabilir erken emeklilik aylığı miktarı,
- Ödeme işlemleri,
- Erken emeklilik, tam yaşlılık aylığı, sakatlık ve ölüm aylıkları ile işsizlik yardımları arasında korelasyonun sağlanması gerekmektedir.
- Erken emeklilik hakkından yararlanmak için şartlar;
- Devlet sigorta sisteminde 30 yıl veya daha fazla kalınması,
- Emeklilik yaşına 5 yıl veya daha az kalması,
- Önceki 12 ay için Ulusal İşkur'a işsiz olarak kayıtlı olunması,
- Diğer sosyal sigorta yardımları ve devlet ödeneklerinde kişinin hakkının bulunmaması gerekmektedir.

İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarıyla İlgili Mevzuattaki Değişiklikler Yürürlüğe Girmiştir (2004)

1 Ocak 2004 tarihinden itibaren, iş kazası ve meslek hastalığı kanunu, iş kazası ve meslek hastalıkları tanımlarına açıklık getirmiş ve kapsama almıştır. Kanun ayrıca, tatillerde ve iş gezilerinde sigortalılığın uygulanacağına açıklık getirmiştir. Ancak kanun, kazanın iş yolunda ve iş yerinde meydana gelmesi şartını da ortaya koymuştur. Ayrıca, farklı iş ve risk kategorilerine göre farklı prim oranları belirlenmiştir. Bu yeni oranlar 1 Ocak 2005'ten itibaren uygulanacaktır.

Yeni İşsizlik Sigortası Yürürlüğe Girmiştir (2005)

1 Ocak 2005 tarihinde işsizlik sigortası yürürlüğe girmiştir. İşsizlik yardımı yerini işsizlik sigortasına bırakmıştır. Böylece sigortalının alacağı yardım, işsiz kalmadan önceki maaş miktarına göre belirlenecektir. Yine bu kanuna göre, bir iş akdine göre istihdam edilenler ve kamuda istihdam edilenler, içişleri ve güvenlik ile ilgili birimlerde çalışanlar,

profesyonel askerler ve emeklilik yaşının altında olan sivil savunma hizmetinde çalışan görevliler işsizlik sigortasına göre sigortalı olmak zorundadırlar. İşsizlik maaşından yararlanmak için sigortalı İş ve İşçi Bulma Kurumuna başvuruda bulunmalıdır ve 36 aylık dönem içinde en az 18 ay prim ödemesinin bulunması gerekmektedir (24 aydan 18 aya inmiştir.). Sigortalıya, 25 yıldan az primi varsa, kayıttan sonra 8. günden itibaren 6 aya kadar, 25–29 yıl primi varsa 7 aya kadar, 30–34 yıl primi varsa 8 aya kadar, 35 yıl ve üstü primi varsa 9 aya kadar işsizlik maaşı ödenecektir. Kişi kendi isteği ile işsiz kalmış ise maaşı 3 ay askıya alınmaktadır. Sigortalının gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir.

Sosyal Güvenlik Yardımlarında Kesintiler (2010)

Emeklilik yardımlarında orantılı olarak kesintiye gidilmiştir. Yaşlılık ve ölüm aylıkları %5 oranında kesilmiştir. Bilim adamlarına ve çok çocuklu annelere ödenen devlet emeklilik yardımları %10 oranında azaltılmıştır. Hasta kişilere, yardım masrafını geri ödemeyi taahhüt eden ek ödeme %15 oranında düşürülmüştür. Çalışan emeklilerin emeklilik maaşları, bireylerin maaşlarına orantılanarak %2,5'ten %70'e varan oranlarda azaltılmıştır. Maksimum işsizlik yardımı 1.040 liradan 650 liraya düşürülmüştür.

Emeklilik Yaşı Artırılmıştır (2011)

9 Haziranda Litvanya parlamentosu, emeklilik yaşını 2026 yılına kadar erkekler için 62,5 yaştan 65 yaşa, kadınlar için 60 yaştan 65 yaşa kademeli olarak artıracaktır. Ocak 2012'de başlayan bu değişiklik ile erkekler için yılda 2 ay, kadınlar için yılda 4 ay artırılarak emeklilik yaşına ulaşılabilecektir. Ayrıca tam emeklilik için 30 prim yılının da doldurulması istenmektedir.

20- Lüksemburg'da Reformlar

Özel Sektör ve Kamu Sektörü Emeklilik Planlarının Benzeştirilmesi (1997)

Kamu çalışanlarının hâlihazırda tabi olduğu emeklilik planı için geçerli olan emekli maaşı ayarlama mekanizmasının yerini özel sektör katılım planında uygulanan uyum mekanizması almıştır. İlk mekanizmada, aylıklar aktif çalışanların ücretlerindeki dalgalanmalara göre derhal ayarlanırken; ikinci mekanizmada, çalışanların geçmiş yıllarda ücretlerinde ve kazançlarında yaşanan reel dalgalanmalar dikkate alınmaktadır. Yine bu reform ile memurların emeklilik prim payları %3'ten %8'e yükseltilerek özel sektör oranları ile eşitlenmiş, ücretlerde yaşanan kayıp ise ücret hesaplama endeksindeki değişiklikle telafi edilmiştir.

Kazançlarda Genel Artırım (1998)

Emeklilik aylığı hesabında kullanılan uyum faktörü, ücret ve kazançlarda 1993-1995 yılları arasında gerçekleşen artışa eşit bir artış sağlayacak şekilde 1.166'dan 1.203'e çıkartılarak tekrar düzenlenmiştir. Ayrıca, asgari ücret ve onunla alakalı bazı eşik düzeyler de aynı oranda yani %3,2 yükseltilerek ücretler ile aylıklar arasındaki oransal fark korunmaya çalışılmıştır.

Uzun Dönem Bakım Sigortası Uygulaması (1999)

Lüksemburg Sosyal Güvenlik Sistemine, yeni bir sigorta kolu olarak uzun dönemli bakım sigortası dahil edilmiştir. Kapsamdaki sigortalılara aynı yardımlar ve nakdi yardımlar öngören uzun dönem bakım sigortası zorunludur. Sigorta programı, bireyin mesleki aktivitesini veya aylık bağlama oranını esas almakta ve sigortalının aile bireylerini de kapsamaktadır. Sistem, devlet bütçesinden ayrılan pay ve gelir temelli sosyal katkı paylarından oluşan karma bir finansman mekanizmasına sahiptir.

Asgari Gelir Teminatı Hakkında Kanun Reformu (2000)

Yürürlüğe giren yeni kanunla yaş koşulu 30'dan 25'e düşürülmüş ve ikamet şartı ise son 20 yıl içerisinde 10 yıl ikamet zorunluluğundan 5 yıla indirilmiştir. Ulusal Sosyal Faaliyet Birimi, bu yardımdan yararlanıp çalışabilir durumda olanların mesleki ve sosyal entegrasyonunu sağlaması için güçlendirilmiştir. Ayrıca teminat altına alınan asgari gelir iki ögeye ayrılarak yeniden düzenlenmiştir: Ailenin asgari geçim düzeyinde yaşayabilmesi için güncel geliri ile asgari gelir düzeyi arasındaki farktan oluşan ek ödenek uygulaması ve mesleki ve sosyal entegrasyon tedbirleri ile birlikte uygulanan entegrasyon ödeneği uygulaması.

Asgari gelir teminatı ile ilgili yapılan reform, sosyal dışlanma ile mücadele etmeyi de içeren Avrupa Sosyal Koruma Politikası ile uyumlu olarak düzenlenmiş ve sadece asgari geçim düzeyinin temini anlayışından ayrılarak çalışma yoluyla toplumsal ve mesleki entegrasyonun artırılmasını hedeflemiştir.

İşsizleri İstihdam Eden İşverenlere Teşvikler (2000)

İlgili toplu iş sözleşmesinin çalışma saatlerinde indirimle gidilerek işsizlerin istihdam edilmesine müsaade etmesi ve işsiz kişinin çalışmaya başlamadan önce İş Kurumuna kayıt yaptırmış olması kaydıyla, yeni işe alınan işsiz kişi için ödenmesi gereken primlerin en az 12 ay ve en çok 5 yıl için geçerli tutarı İş Kurumu tarafından karşılanacaktır. Ayrıca, 49 yaş üzerindeki mevcut bir çalışanın tam zamanlı çalışmadan kısmi zamanlı çalışmaya geçmesi ve yerine İş Kurumundan en az üç aydır aylık alan bir işsiz en az 18 ay süreyle istihdam edilmesi halinde, söz konusu kısmi zamanlı çalışmaya geçen işçi için ödenecek işveren primlerini İş Kurumu yedi yıla kadar üstlenmektedir. Süresiz sözleşme halinde eski işçinin hem işveren hem de işçi payına tekabül eden primleri İş Kurumunca üstlenilmektedir.

Ulusal İstihdam Eylem Planı (2000)

Bu ulusal eylem planıyla işsizlik yardımına ilişkin çeşitli düzenlemeler getirilmiştir. Buna göre; işe yerleştirme ajanslarına en az üç aydır kayıtlı olan 30 yaş ve üzerindeki iş arayanlara mesleki entegrasyon kursları verilecektir. Tam işsizlik yardımı almakta olan ve iş arayan kişiler, önemli bir sebepleri olmaksızın önerilen bir yeniden entegrasyon kursunu veya yetenek değerlendirme raporunu geri çeviremeyecek, geri çevirmesi halinde ise tam işsizlik ödeneği alma hakkını kaybedeceklerdir. Yeniden entegrasyon kursuna katılanların tam işsizlik yardım hakkı devam ederken, bu işsizlik yardımına hakkı olmayıp kursa katılanlara asgari ücrete eşit bir eğitim yardımı yapılacaktır. Mesleki entegrasyon kursları kapsamında geçen süreler işsizlik yardımına hak kazanma açısından hak doğurucu sürelerden sayılacaktır. Genç işsizler için de benzer hükümler getirilmiştir. Ayrıca, serbest çalışanlar için işsizlik sigortasından yararlanma şartları kolaylaştırılmıştır.

Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanların Katkılarının Devletçe Ödenmesi (2000)

Kamu ve özel sektör çalışanları için olduğu gibi, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların ulusal aile yardımları fonu katkılarını da artık devlet ödemeye başlayacaktır. Çiftçiler bu düzenlemenin dışındadır.

Ailevi Nedenlerle İzin Uygulaması (2000)

Çalışanlar, 15 yaşından küçük çocuklarının ciddi bir rahatsızlık ya da kaza geçirmesi halinde, her bir çocuk için her yıl 2 günlük izin kullanma hakkına sahip olacaktır. Rahatsızlığın çok ciddi boyutlarda olması halinde bu süre uzatılabilecektir. İzin hastalık izninden sayılacak ve kullanılabilmesi için doktor raporu alınması gerekecektir. İlgili kişi sağlık sigortası fonundan sağlık yardımı alacak ve bu ödemelerin finansmanı devlet tarafından karşılanacaktır.

Ebeveyn İzni Uygulaması (2000)

Ulusal istihdam planının bir parçası olarak “tekrar istihdam garantili ebeveyn izni” uygulaması başlatılmıştır. Düzenleme ile bir taraftan ailenin korunması amaçlanırken

diğer taraftan ebeveyn izni kullanan çalışanın yerine bu süre için istihdam zorunluluğu getirilerek işsizlikle mücadele hedeflenmiştir.

Kendilerine aile yardımı ödenen ve 5 yaşından küçük bir ve daha fazla çocuk yetiştirenler ebeveyn iznine başvurabileceklerdir. Başvuruda bulunan ebeveynin kazanç getiren işine ara vermesi ya da haftalık çalışma saatlerini en az yarı yarıya düşürmesi gerekecektir. Ebeveyn izni her çocuk için yarı zamanlı çalışma halinde 12 ay, işe ara verme halinde ise 6 ay olarak uygulanacaktır. Her çalışan ebeveynin ebeveyn izni olmakla birlikte, doğum ya da evlat edinme sonrası yalnızca birinin ebeveyn izni kullanma hakkı olacak, yarı zamanlı ebeveyn izni kullanımı halinde ise izin ebeveynler arasında paylaşılabilir.

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların, çocuğun doğumunda veya evlat edinilmesi sırasında sistemde olması şartı aranacaktır. Hizmet akdi ile çalışanlar ise ebeveyn izni başlangıcından önce, en az bir yıldır Lüksemburg menşeli bir firmada çalışıyor olmaları gerekecektir.

Ebeveyn izni için ödenecek ebeveyn izin parası Ulusal Aile Yardımları Fonu tarafından ödenecek ve finansmanı bütçe olanaklarıyla karşılanacaktır.

Genel Emeklilik Planı Değişiklikleri (2000)

Genel emeklilik planında yapılan değişikliklerle özellikle kadın çalışanların yararına düzenlemeler getirilmiştir. Buna göre; doğumdan ya da evlat edinmeden önceki 36 ay boyunca 12 aylık zorunlu sigorta katkısının ödenmesi koşuluyla 48 aya kadar kullandırılan ve devletin prim katkılarını ödemeyi üstlendiği “bebek yılları” uygulamasına ilişkin kurallar gevşetilmiştir.

Genel emeklilik planı altında isteğe bağlı sigortalılık imkânı getirilmiştir. Lüksemburg’da çalışan, ailevi nedenlerle kazanç getiren bir işte çalışmayan ya da çalışma sürelerini azaltan, genel emeklilik programına en az 12 ay süreyle prim ödemiş olan, 60 yaş altında ve herhangi bir emeklilik aylığına hak kazanmamış olan kişiler bu imkândan yararlanabilmektedir. Ailevi nedenlerle işini ara veren ya da çalışma saatlerini azaltanların ödeyemedikleri primlerini borçlanabilme imkânı da bu düzenlemenin bir parçasıdır. Bu uygulamanın koşulları isteğe bağlı sigorta ile aynıdır.

Kısmi zamanlı çalışanların emeklilik olanaklarını iyileştirmek amacıyla emeklilik aylığına hak kazanma için gerekli koşullarda iyileştirmeye gidilmiştir. Ödemesinde gecikme yaşanan sosyal sigorta yardımları için gecikme faizi uygulamasına da geçilmiştir.

Mesleki Emeklilik Planları Hakkında Çerçeve Kanun (2000)

Çeşitli AB direktiflerini Lüksemburg kanunlarına aktarmak amacıyla mesleki emeklilik programlarına ilişkin bir çerçeve kanun yürürlüğe konulmuştur.

Kanun, bir şirketin faaliyetlerine son vermesi veya devredilmesi durumunda işçilerin haklarını düzenlemektedir. Ayrıca çalışma hayatında cinsiyetlere eşit muameleyi ve

işçinin farklı AB ülkelerinde çalışması olması halinde haklarının devamlılığını garanti etmektedir. Kanuna göre şirketler bir mesleki emeklilik planı kurup kurmamakta serbesttir ancak kurmaları halinde kanunda belirlenmiş genel hükümlere tabi olacaklardır. Bu çerçevede, mesleki emekliliğe aktarılan kaynaklar program üyesinin yıllık gelirinin %20'sini aşmamak kaydıyla gelir vergisinden düşülebilecektir.

Kamu Sektöründe Emeklilik Reformu (2000)

Reformun amacı, kamu sektöründe emeklilik planlarının uzun dönemli finansal maliyetlerini düşürmek ve sistemi tedricen özel sektör emeklilik planlarındaki norm ve kurallara yaklaştırmaktır.

Bu anlamda eski çalışanlar için bir geçiş sistemi öngörülmüştür. Bu sistemde aylık hesabı eski sisteme göre yani memurun en son aldığı maaşa göre yapılmaya devam edilecek ancak geçiş sürecinde aylıklar kademeli olarak %13 azaltılacaktır. 1 Ocak 1999 sonrası hizmetler için aylık bağlama oranı, kademeli olarak %83.33'ten %72'ye düşürülecektir. Ancak, erken emeklilik yaşı olan kadın ve erkeklerde 55 ya da 60 yaşlarına ulaştıklarında 35 ya da 40 yıl çalışması olan kamu görevlileri normal emeklilik yaşı olan 60 veya 65 yaşına kadar çalışmaya devam etmeleri halinde eski aylık bağlama oranını koruyabileceklerdir.

Kanun sonrası çalışmaya başlayanlar için ise tamamıyla yeni bir sistem getirilmiştir. Buna göre; emekli aylıklarının hesabında son aylığa değil tüm kariyer boyunca elde edilen aylığa bakılacak, ücret ayarlamaları özel sektördekiyle aynı zamanda ve şekilde olacak, kamu emeklilik programı için ödenecek primler özel sektördeki genel programinkiyle sabitlenecektir. Ancak, sistemin eski programda yer alan prim tavanı ve emekli aylığı tavanının olmaması gibi bazı özellikleri ise korunmaktadır.

Kamu Hizmeti İdaresi, demiryolu çalışanları ve yerel hükümet çalışanları da dahil olmak üzere kamu görevlileri için getirilen bu yeni özel sistemin yönetiminden sorumlu olacaktır.

Maliyet Kısma Tedbirleri (2001)

Bütçesel anlamda dengeli bir hastalık sigortası programını temin etmek amacıyla Lüksemburg Hastalık Fonları Birliği tarafından bir takım maliyet azaltma tedbirlere uygulamaya sokulmuştur. Buna göre; daha önceden fon tarafından tamamıyla karşılanan ayakta tedaviler için hastalardan kesilmek üzere %5, belli konuşma terapileri için %20 ve hidroterapi hizmetleri için ise %10 katılım payı getirilmiştir. Hastaneler ve rehabilitasyon merkezlerinde kalınan süre boyunca günlük olarak kesilen katılım payı tutarı yükseltilmiştir. İlaçların geri ödeme oranı %80'den %78'e düşürülmüştür. Gözlüklerin yenilenme süresi 2 yıldan 3 yıla çıkarılmıştır. Sağlık hizmetlerine genel katılım payı ise %5,14'ten %5,2'ye çıkarılmıştır.

Ayrıca, devletin sağlık yardımları ve nakdi hastalık ödenekleri için vereceği mali desteğin uygulaması değiştirilerek emeklilik sigortasındaki uygulamaya benzer şekilde toplanan primlerin sabit bir oranı (%37) usulü şeklindeki destek mekanizması benimsenmiştir.

Çalışma Gücü Kaybı ve Mesleki Uyumlaştırma (2002)

Çalışma gücü kaybına uğrayıp hastalık sigortası kapsamındaki haklarını tüketen ve maluliyet sigortası için gerekli koşulları da sağlayamayan sigortalıların iş göremezlik durumu nedeniyle işsizlik yardımından da yararlanamadıkları ve büyük bir mağduriyet yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu çerçevede, bir yandan sosyal güvenlik çatısı altında bir koruma mekanizması devreye sokulmuş bir yandan da mesleki reentegrasyon tedbirleri uygulamaya alınmıştır.

Bu mekanizma dört aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada, hastalık iznindeki sigortalı Sosyal Güvenlik Sağlık Kurulu tarafından durumları değerlendirilmek üzere dört ay içerisinde çağırılmakta veya dört ay sonra tekrar değerlendirilmek üzere hastalık izinleri uzatılmakta ya da hastalık yardımı iptal edilerek işe dönmeleri ya da maluliyet yardımına başvurmaları talep edilmektedir. İkinci aşamada, maluliyetin kabulü halinde maluliyet aylığı bağlanarak iş sözleşmesi otomatik olarak sonlandırılmakta ya da maluliyet hali reddedilerek dosyası sigortalının bir önceki işine geri dönmesinin ve gerekirse rehabilitasyon prosedürünün başlatılmasının uygun olup olmayacağını değerlendirmek üzere mesleki alanda uzman hekime sevk edilmektedir. Üçüncü aşamada, sosyal taraf temsilcileri ve ilgili kamu kurum temsilcilerinden oluşan ortak komite tarafından rehabilitasyonun daha önce çalışılan şirkette mi (dahili rehabilitasyon) yoksa işgücü piyasasındaki farklı bir işletmede mi (harici rehabilitasyon) yapılacağına karar verilir. Dahili rehabilitasyonda sigortalı daha önceki maaşı ile çalışma gücü nedeniyle düşük aldığı mevcut maaşı arasındaki farkı asgari ücretin 5 katını geçmeyecek şekilde tamamlayıcı ödenek olarak alır. Harici rehabilitasyon halinde sigortalı otomatik olarak iş arayan olarak kayıt edilecek ve işsizlik yardımından yararlanacaktır. İş bulunması halinde tamamlayıcı ödenekten yararlanma hakları bu durumda da bulunmaktadır. Dördüncü aşamada, tam işsizlik yardımı alırken rehabilitasyonun sağlanamaması halinde, sigortalı maluliyet yardımı ile aynı miktarda olan ve aynı koşullarda verilen “güçlükleri aşma yardımı”na hak kazanmaktadır. Tamamlayıcı ödenek İş Kurumu tarafından verilirken güçlükleri aşma yardımı emeklilik sigortası kapsamında sağlanmaktadır.

Kanuni Emeklilik Planlarının Eşgüdümü (2002)

Özel nitelikli kamu sektörü emeklilik programları ile genel nitelikli özel sektör emeklilik programları arasındaki geçişlere ilişkin koordinasyonu sağlamaya yönelik bir yasal düzenleme hayata geçirilmiştir.

Buna göre; bir sigortalının genel nitelikli özel sektör programlarından özel nitelikli kamu geçiş programına (1 Ocak 1999 öncesi istihdam edilen kamu görevlileri için geçerli program) veya tam tersi bir geçiş yapması halinde, kişinin en son tabi olduğu kurum sorumlu kuruluş olacaktır. Bu geçiş sonrası eski kurumunda toplanan primler yeni kuruma transfer edilecek ve bu kuruluş kendi tabi olduğu mevzuat çerçevesinde hak kazanma koşullarını belirleyecek ve aylıkları hesaplayıp ödemeleri yapacaktır.

Bir kişinin hem genel hem de özel rejime aynı anda tabi olması halinde her iki programdan aylık alma hakkı olacaktır. Bu durumda, özel geçiş sistemindeki aylık tam ödenecek, genel sistemdeki aylığın ise sigortalılık süresine göre belirlenen sabit oranlı

kısmı verilmeyip sadece çalışma hayatı boyunca elde edilen mesleki vergilendirilebilir gelire göre hesaplanan orantısal kısmı ödenecektir. Bu şekilde hesaplanan aylık, özel geçiş sistemindeki ya da sosyal güvenlik kanunundaki azami emekli aylığı tutarlarından yüksek olanı geçemeyecektir.

Bir sigortalının genel programdan yeni özel programa (1 Ocak 1999 sonrası istihdam edilen kamu görevlilerini kapsayan) veya tam tersi bir geçiş yapması veyahut da her ikisinden birden yararlanması hallerinde, ana faaliyetlerini icra ettikleri son tabi oldukları kurum sorumlu kuruluş olacaktır. Bu kuruluş kendi tabi olduğu mevzuat çerçevesinde hak kazanma koşullarını belirleyecek ve aylıkları hesaplayıp ödemeleri yapacaktır. Aylıklara ilişkin masraflar tabi olunan tüm programlar arasında aylığın orantısal kısmına göre paylaştırılacaktır.

Sağlık Hizmetleriyle İlgili Maliyetlerin Karşılanmasına Dair Usul Değişiklikleri (2003)

89/105/CE sayılı AB Direktifi'nin daha önce ulusal mevzuata aktarılmış olan ilaçların pazarlanmasına ilişkin mali kısmının ardından bu yeni düzenlemeyle, ilaçların sosyal güvenlik sistemi tarafından kapsam ve geri ödemeye ilişkin süreçlerin belirlenmesini ilgilendiren bölümü de ulusal mevzuata yansıtılmıştır. Buna göre, kamu sağlık merkezleri tarafından sağlanan ilaçlar ancak Resmi Gazete'de yayınlanan geri ödeme listesinde yer almaları halinde karşılanacaktır. Bu listenin oluşturulması Sağlık Fonları Birliği tarafından nesnel ve doğrulanabilir kriterlere göre yapılacaktır. İlaçların bu listeye alınabilmesi için Lüksemburg'da satış iznine ve perakende satış fiyatına haiz olması ve satış iznine sahip firma tarafından Birliğe resmi başvuru yapılarak listeye alınmasının talep edilmesi gerekecektir.

Yaşlılık Aylıkları ile İlgili Yuvarlak Masa Kararlarının Hayata Geçirilmesi (2003)

Yaşlılık Aylıkları ile İlgili Yuvarlak Masa Kararları yasal bir düzenlemeyle uygulamaya sokulmuştur. Bu çerçevede, emeklilik fonu kaynaklarından karşılanmak üzere şu değişiklikler yapılmıştır: Orantılı bonuslarda %3,9 artış, yıl sonunda prim katkı yıllarının her biri için 42,38 avroluk ilave ödemenin yapılması, sabit oranlı bonusun %11,9 artırılması, yaş ve kariyere göre bonus miktarında azami % 2,05'e kadar artış ve asgari emeklilik aylığı seviyesinin yapılan % 7 artışla asgari ücrete denkleştirilmesi. Ayrıca, "bebek yılları"na ilişkin mevzuat 1 Ocak 1988 öncesi doğumları da kapsayacak şekilde genişletilmiş ve emeklilik sigortası altında ciddi bir süre kalmamış anneler için çocukların eğitimine verdikleri katkının tanınması amacıyla çocuk başına her ay 76,13 avro eğitim desteği uygulaması getirilmiştir.

Hastalık Fon Bütçelerindeki Düşüş Eğilimi ile Mücadeleye Yönelik Tedbirler (2005)

Yüksek Mahkemenin 1996 tarihli içtihadına göre malul sayılabilmek için kişinin son işinde çalışabilmesinin imkânsız hale gelmesi yeterli olmayıp, kişinin yetkinlik ve kabiliyetlerinin genel işgücü piyasasında değerlendirilmesinin gerektiği belirtilmiştir. Çıkarılan yasal düzenlemeyle hastalık fonlarını zarara sokan bu uygulama mahkemenin kararı doğrultusunda değiştirilmiştir.

Bu düzenleme kapsamında, sigortalının iş göremezliğinin onuncu haftasından itibaren pratisyen hekim tarafından hazırlanan ve nakdi hastalık yardımına hak kazanma koşullarının devam ettiğine dair bir rapor sunması zorunluluğu getirilmektedir. Aksi halde, yardımlar kesilecektir. Bu rapora istinaden sosyal güvenlik sağlık kurulu, kişinin nakdi yardımlarının devamı, maluliyet aylığı ya da mesleki reentegrasyon hizmeti uygulamalarından hangisi için daha uygun olacağına ilişkin bir karar verecektir. İkinci değişikliğe göre hastalık sigortasından sağlanan yardımın süresi 104 haftalık referans süresi içerisinde 52 haftayı aşamayacak şekilde sınırlandırılmıştır. Referans süresine iş göremezliğe yol açan tüm riskler dahil olacaktır.

Öte yandan kısa süreli sözleşmelerle çalışan personelin sözleşmelerinin bitimine doğru rapor alarak 52 haftalık hastalık sigortası yardımlarından yararlanma şeklinde bir suiistimale başvurduğu tespit edilmiştir. Yapılan bu usulsüzlüğü önlemek amacıyla bu tür bir durumda sigortalının yardımlardan yararlanabilmesi için sözleşmenin sona ermesinden hemen önceki dönemde kesintisiz (8 günden az kesintiler mümkün) en az 6 ay süreyle sistemde kalmış olması şartı getirilmiştir.

Son olarak, bir kaza nedeniyle hastalık sigortası nakdi yardımlarından yararlanıp işe döndükten sonra belirli bir süre geçmesinin ardından sigortalının aynı kaza nedeniyle tekrar iş göremez hale gelmesi halinde de hastalık yardımlarından yararlanabilmesinin önü açılmıştır.

Sağlık Sistemi Reformu (2010)

Lüksemburg'da 2010 yılında uygulamaya sokulan sağlık sistemi reformunun stratejik amaçları; dayanışma temelinde bir kamu sağlık sistemini korurken tamamlayıcı sağlık hizmetlerinin kalite ve koordinasyonunu artırmak, sağlık sigortasının harcamalarında yaşanan artışları sınırlandırmak, sistemin sürdürülebilirliğini sağlamak ve kapsamlılık, şeffaflık, güvenilirlik, standardizasyon, karşılaştırılabilirlik ve uyumluluk kriterlerini sağlayan bir veri yönetimi sistemine kavuşmaktır.

Reformun hedefleri dört ana başlık altında toplanmıştır: Öncelikle sağlık hizmetlerinin etkinlik ve etkililiğini artırmak için yapısal olarak dönüştürülmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda getirilen birinci basamak sağlık hizmetlerine öncelik verme, tıbbi ana koordinatör doktorun gönüllü kullanımı, bireysel sağlık dosyalarının oluşturulması, hastane hizmetlerinin yeniden koordinasyonu, hastane-doktor ilişkisinin netleştirilmesi, hastanelerin idari koordinasyonunun geliştirilmesi, jenerik ilaç kullanımının getirilmesi ve geri ödeme eşiklerinin oluşturulması ve laboratuvar hizmetlerinin adaptasyonu şeklindeki düzenlemeler bir yandan sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmayı bir yandan da harcamalardaki artışı sınırlandırmayı amaçlamaktadır.

İkincil olarak sağlık sigortasının mali stabilizasyonunun sağlanması hedeflenmektedir. Bunun için sağlık hizmetlerinin sağlanmasında etkinliğin ve şeffaflığın artırılması ile verimsiz faaliyetlerin ve duplikasyonların önlenmesi yoluna gidilecektir. Üçüncü olarak sağlık ve analık sigortası için ilave fonlama yapılmasıdır. Bunun için prim katkı tavanları kaldırılacak ya da yükseltilecektir. Sonuncu olarak, analık yardımlarının genel yardım programı kapsamına alınması planlanmaktadır. Buna göre, analık sigortasının Ulusal

Sağlık Kasası kapsamına alınmasıyla yönetimi basitleştirilmiş, önleyici faaliyetler daha uyumlu hale getirilmiş, tıbbi bakımın esnekliği artırılmış ve harcamaların gidişatının takibi kolaylaştırılmış olacaktır.

Emeklilik Sistemi Reformu (2012)

2012 yılında hükümetin yaptığı tespite göre her ne kadar Lüksemburg sistemi halihazırda dengeli gitse de uzun vadede mali risklerle karşı karşıya kalması beklenmektedir. Buna göre, emeklilik yardımlarından yararlanan sayısının 2060 yılında 3 katına çıkması, 2020 yılından itibaren açıklarla karşılaşılması, 2035 yılında sistemin kaynaklarının tamamen tükenmesi ve sistemin sürdürülebilirliğini sağlamak için mevcut durumda % 24 olan prim yükünün 2045 yılı itibariyle % 45'in üzerine çıkması beklenmektedir. Öte yandan, toplumun yaş ortalaması giderek artmakta ve eğitim sürelerinin azalması, yarı zamanlı çalışma ve kariyere ara verme gibi nedenlerle çalışma ve prim ödeme süreleri kısalmaktadır.

Bu çerçevede, yaşlanmaya bağlı aktif pasif oranının bozulması eğilimine karşı reform, çalışanların çalışma yaşamlarını uzatmayı amaçlamaktadır. Mevcut emekli aylığı seviyelerinin korunabilmesi için bu sürenin yaklaşık üç yıl olması gerektiği hesaplanmıştır. İsteğe bağlı sigorta kapsamındaki asgari aylık prim tutarı 300 avrodan 100 avroya düşürülmektedir. Genel prim oranı ise mevcut mali bozulma eğiliminin devam etmesi halinde %24'ten %30'a çıkarılacaktır. Emekli aylıklarının değerlendirilmesinde kullanılan mekanizma ikiye ayrılmaktadır: Emekli aylığının ilk hesaplandığı zamandaki ücret hareketlerini yansıtan yeniden değerlendirme oranı ve bağlanmış olan aylıkların hayat standardındaki değişimlere ve sistemin yıllık gelir ve giderleri arasındaki ilişkiye göre belirlenecek denkleştirme faktörü.

Babalık İzni Uygulaması (2017)

İş kanununa getirilen değişiklik işverenlere, çocuğu yeni dünyaya gelen babalara doğum sonrası iki aylık süreçte 10 güne kadar izin verme zorunluluğu getirmektedir. Babalık izni olarak ilk kez uygulamaya alınan bu programa göre işveren bu dönemde çalışanın maaşını hiçbir kesintiye gitmeden tam olarak ödemek zorundadır.

21- Macaristan'da Reformlar

Emeklilik Fonlarını Arttırmak için Reform Yapılması (1997)

Yapılan bu reformla iki kısımlı bir sistem oluşturulmuştur. Sistemin ilk kısmında yine dağıtım modeli sistemi uygulanacaktır. Sistemin ikinci kısmını ise özel emeklilik fonları oluşturacaktır. Toplanan primlerin 2/3'ü dağıtım modeli sistemine, 1/3'ü ise özel emeklilik fonlarına gidecektir. Özel emeklilik fonlarına katılım, 1998 yılı ve sonrasında işgücüne katılmış olanlar için zorunludur. Eski sistemin üyeleri ödemelerini, 2009 yılına kadar aşamalı bir şekilde yeni sisteme kaydıracaktır. Emekliliğe 15 yılı kalmış kişiler eski ya da yeni sisteme üye olmak konusunda serbest bırakılmıştır.

Sosyal Güvenlik Fonlarının Kontrolünün Yeniden Devlet Tarafından Yapılması (1998)

Daha önce işveren ve işçi sendikalarından gelen temsilci ve delegelerle oluşturulmuş bağımsız bir otorite niteliğinde olan Ulusal Sağlık Konseyi ve Emeklilik Sigortası Konseyi'nin yönetimindeki Sağlık Fonu ve Emeklilik Fonu'nun yönetimi, artan fon açıkları, kötü yatırım yapılması ve yozlaşmış bir yönetim anlayışı nedeniyle merkezi devlet fonlarına devredilmiştir. Bu fonların gözetimi ise Başbakanlık Ofisi tarafından yapılacaktır.

Gönüllü Olarak Sağlık Sigortası Kapsamına Dahil Olmak (1998)

Sosyal güvenlik çerçevesinde, sağlık sigortası kapsamında olmayan kişiler için gönüllü olarak sisteme dahil olma imkânı getirilmiştir. Bu kişiler Yerel Sağlık Sigortası Fon Yönetimi'ne başvuracak ve aylık olarak elde ettikleri gelirlerinin %18'ini prim olarak ödeyeceklerdir. Beyan edecekleri gelir ise fona dahil oldukları tarihte geçerli olan asgari ücretten az olamayacaktır.

Özelleştirme Planı (2000)

Nisan 2000'den itibaren uygulanmak üzere kapsamlı bir sağlık reformu paketi kabul edilmiştir. Bu reforma göre 7000 aile hekiminin, mesleklerini kendi özel muayenelerinde yapmalarına izin verilmiştir. Reform planı ayrıca temel bakım hizmetlerini, hastaneleri ve bazı özel kuruluşları da kapsamaktadır.

Bireysel Emeklilik Fonlarının Rolünün Düşürülmesi (2002)

1998 yılında, emeklilik fonlarını arttırmak için reform yapılması kapsamında, çalışanların ve bağımsız çalışanların ikinci sütun bireysel emeklilik fonlarına katılımı zorunlu tutulmuştu. Bu zorunluluk durumu ve zorunlu bireysel emeklilik fonu üzerindeki asgari devlet yardımı garantisi kaldırılmıştır.

Evde Bakım Hizmetleri için Yeni Sigorta Sisteminin Oluşturulması (2003)

Evde bakım hizmetleri için Sağlık Sigortası Fonu'nun içinde yer alacak şekilde yeni bir sigorta kolu kurulmuştur. Bu bağlamda, sigortalılar “bakım sigortası” primi ödeyeceklerdir. Fon, prim toplamaya 1 Ocak 2004 tarihinden itibaren başlayacaktır.

Sağlık Sektöründe Reform Paketi (2005)

Hükümet vergide, işgücü piyasasında ve sağlık sigortasında uygulanmak üzere planlanan yapısal reformlarla ilgili kapsamlı bir paket hazırlamıştır. Bu reformlardan önemli bir kısmı sağlık sigortası ile ilgilidir. Reformda, sağlık sigortasının uygulama alanı açısından detaylı programlar öngörülmüştür.

Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeni Sütun (2006)

Sosyal güvenlik sisteminde dördüncü bir sütun olarak gönüllü ve hükümet tarafından sübvans edilen yeni bir sistem oluşturulmuştur. Bu bağlamda, sisteme prim ödeyecekler vergi teşvikleri getirilmiştir. Oluşturulan fon, emekli olmadan önce sistemden çekilemeyecektir. Fon ile ülke borsasında ya da Avrupa Birliği borsalarında yatırım yapmak serbest bırakılmıştır.

Emekli Aylıkları Reformu Paketi (2009)

11 Mayıs 2009'da emekli aylıklarında yeni bir reform paketi kabul edilmiştir. Paketin içeriğinde, emeklilik yaşının arttırılması, emeklilik ile ilgili yapılan ek ödemelerinin hesap yönteminin değiştirilmesi, emeklilik yardımlarıyla ilgili var olan endeks sisteminin değiştirilmesi bulunmaktadır. Reform paketinin hedefi, kamu emeklilik sisteminde uygulanan dağıtım modeli sisteminin getirdiği finansal yükün ekonomik kriz ortamında düşürülmesi olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda emeklilik yaşı kademeli olarak 62'den 65'e çıkarılmıştır. Bu değişiklik, 1957 sonrasında doğan çalışanları etkileyecektir.

Kamu Dağıtım Sistemi Programının Güçlendirilmesi (2011)

25 Ekim 2011'de yeni bir kanun kabul edilmiştir. Kanuna göre, ikinci sütun emeklilik sistemine çalışanların yaptıkları katkılar, birinci sütun kamu dağıtım modeli sistemine aktarılmıştır. Çalışanlar bundan sonra sadece birinci sütun kamu dağıtım modeli sistemine prim ödeyeceklerdir. Kanunun amacı, yaşanan finansal açıkların önüne geçmektir.

Aylık Sisteminin Gözden Geçirilmesi (2011)

13 Ocak 2011'de emekli aylıklarının yeniden yapılandırılması için büyük bir reform paketi kabul edilmiştir. Bu pakete göre, hükümetin bütçe açığını düşürmek üzere, zorunlu bireysel emeklilik fonları, kamu dağıtım sistemi modeline aktarılmıştır. Böylece 1998'de yapılan çok sütunlu emeklilik sistemi terk edilmiştir. Bu bağlamda iki sütunlu bir emeklilik sistemi oluşturulmuştur. Bunlardan birincisi genişletilmiş bir kamu dağıtım modeli sütunu, ikincisi ise tamamlayıcı nitelikte gönüllü bireysel özel emeklilik modeli sütunudur.

Bireysel Emeklilik ve Kamu Emeklilik Sisteminde Değişiklikler (2011)

Yapılan değişikliklerle, ikinci sütunda bulunan ve özel olarak yönetilen bireysel emeklilik sisteminde yer alan fona çalışanların yaptıkları ödemeler, birinci sütun kamu dağıtım modeli sistemine aktarılmıştır. İkinci sütun emeklilik sisteminde, başvuru yapılması halinde kalınması mümkün kılınmıştır. Fakat bu sistemde kalacak olanlara, daha önce birinci sütun kamu dağıtım modeli sistemine prim ödemiş olsalar bile emekli olduklarında kamu dağıtım modeli sisteminden herhangi bir maaş bağlanamayacaktır. Bu durumun bir sonucu olarak değişikliklerden etkilenen 3 milyon kişiden sadece 100 bini ikinci sütunda bulunan ve özel olarak yönetilen bireysel emeklilik sisteminde kalmayı tercih etmiştir.

Kolay Emekliliğin Kaldırılması (2012)

Mali ve ekonomik nedenlerden ötürü alınan sert önlemler sonucu, önceden en az 40 yıl sistemde bulunanlar emekli olabilmekteydi. Kolay emeklilik uygulaması 1 Ocak 2012 tarihi itibarıyla sadece özel hukuk kapsamında düzenlenmek kaydıyla geçerli oldu. Reformdan önce kazanılmış olan haklar 1 senelik bir süreç için istisna tutuldu.

Malullük Yardımlarına Kısıtlama Getirilmesi (2012)

Macar Hükümeti tarafından alınan karara istinaden, hastalık veya kaza sonucu çalışma kapasitesi azalmış olan kişilerin iş hayatına geri döndürülmesi amacı doğrultusunda malullük yardımları alanların bir kısmı rehabilitasyon yardımına yönlendirildi. Bu kapsamda, çalışma kapasitesi %60 ve altında olan kişilerden, son 5 yıl içinde 1.095 prim ödeme günü olanlara maksimum 3 yıllığına rehabilitasyon yardımı adı altında bir uygulamaya gidildi.

22- Malta'da Reformlar

Eksik Beyan ile Mücadele için Bir Bölüm Oluşturulması (2001)

Şubat 2000 yılında, eksik beyan ile mücadele için Sosyal Politika Malta Bakanlığı bünyesinde bir birim oluşturulmuştur.

Çocuk yardımları ve sosyal yardımlar gelir testine tabi olarak verilmektedir. Ancak birçok durumda, verilen gelir beyanlarının gerçekçi olmadığı saptanmıştır. Anılan birimin oluşturulmasını izleyen bir yıllık süreçte, 15.000'den fazla dosyada, başvuruda bulunanların gelirlerini olduğundan daha düşük gösterdikleri ortaya çıkarılmıştır.

Ulusal Müzakere için Emeklilik Hakkında Yayınlanan Beyaz Kitap (2005)

Malta Adalarının demografik yapısı incelendiğinde 2050 yılında nüfusun azalacağı öngörülmektedir. 60 yaş ve üstü kesimin diğer yaş gruplarına bağlı olarak katlanarak artacağı ve bu kesimin yaşam beklentisinin de aynı oranda yükseleceği görülmektedir. Diğer yandan canlı doğumlar, 1950'lerden beri giderek azalmaktadır. Bu ve benzeri faktörler, 1979 yılında tanıtılan ve henüz olgunlaşmamış olan yürürlükteki Kuşaklar arası Dağıtım Modeli (pay-as-you-go) sistemi üzerinde baskı yaratmaktadır. 1997 yılından bu yana, kendi içinde tutarlı çeşitli raporlar devreye girmiştir. Bu raporlar, yürürlükteki emeklilik sisteminin sürdürülebilir olmadığını, yardımların yetersiz kaldığını ve emeklilerin insana yakışır bir standartta yaşamlarını sürdürebilmeleri amacıyla emeklilik için tasarruf yoluyla "kendi kendine yardım" prensibinin insanlara telkin edilmesi gerektiğini göstermektedir.

Emekli Aylıklarının Yeniden Düzenlenmesi ile İlgili Reform (2006)

2006 yılında yapılan reform, gittikçe yaşlanan nüfusun getirmiş olduğu problemlere çözüm bulmak ve gelecek kuşaklar için yeterli ve sürdürülebilir emekli aylığı güvencesini sağlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu reform ile emeklilik yaş sınırı artırılmış (Emeklilik yaşı kademeli olarak erkek ve kadınlar için 65 yaş olarak belirlenmiştir.), prim ödeme süreci sıkılaştırılmış, vergiye tabii gelir üst sınırı yüksek tutulmuş ve asgari emeklilik aylığında değişiklik yapılmıştır. Reformda, özellikle 2005 yılında yayınlanan Beyaz Kitap önerilerinden yararlanılmıştır.

Malta Emeklilik Sisteminin Revize Edilmesi (2008)

2008 yılında Malta emeklilik sistemi revize edilmiştir. 1 Ocak 1962 tarihinden itibaren doğan Malta vatandaşları 65 yaşında, daha önce doğanlar doğum yılı ve cinsiyetine göre 60 ile 64 yaş arasında emekli olabilmektedirler.

Başvuru Prosedürlerinin Basitleştirilmesi (2014)

Yaşlılık aylığı başvuru usulünde, 1 Ağustos 2014'ten itibaren geçerli olmak üzere basitleştirmeye gidilmiştir. Yeni uygulamaya göre, emekli olma yaşına geldiğinde her işçi adına başvurular otomatik olarak Sosyal Güvenlik Dairesine gönderilmeye başlanmıştır.

Daha önce, işçiler emeklilik yaşını doldurmadan yaklaşık dört ay önce kendileri bizzat başvurmak zorundaydılar. Çalışanların, online veya yerel bir bölge ofisini ziyaret ederek, gerektiğinde destekleyici belgeleri (önceki yılın gelir tabloları gibi) sunmaları gerekebilecektir.

23- Polonya’da Reformlar

Zorunlu Emeklilik Fonları Sisteme Dâhil Olmuştur (1997)

Bu kanunla birlikte birinci sütun emeklilik sistemine ilave olarak, Polonya’da tamamı zorunlu fonlu bir ikinci sütun emeklilik sistemi kurulmuştur. Böylece Polonya çok sütunlu bir yapıya geçmiştir.

Yapının tasarımına ilişkin çalışma tamamlanmış olmakla birlikte, ikinci sütunun idari yapı ve yönetimi ile izlenmesi ve denetlenmesine ilişkin kanun çalışmaları devam etmektedir. Hem sistemin işleyişinin netleşmesi, hem de yönetsel belirsizliklerin ortadan kaldırılması için 1996’da kurulan Hükümet Sosyal Güvenlik Reform Ekibi çalışmalarına devam etmektedir.

1 Ocak 1999’da 30 yaşının altında olacak herkesin zorunlu olarak ikinci sütuna dâhil olması, 30–50 yaş aralığındakiler için ise seçme şansı tanınması ve eğer ikinci sütuna dâhil olursa birinci sütuna daha az prim ödeme imkânı sağlanması söz konusudur. 50 yaş üstündekiler ve emekliliği hak edenler, değişikliklerden etkilenmeyeceklerdir. Zorunlu fonlara yapılan tüm katkılar sigortalı birey tarafından yapılacak, işvereni sisteme dâhil olmayacaktır. Bu tarih itibarıyla hükümet toplam primlerin %20’sinin özel fonlara aktarılacağını tahmin etmiştir.

Prime esas kazanç, ulusal ortalama gelirin iki buçuk katıdır ve fonlara ödenen primler vergiden düşülebilmektedir. Hak etme koşulları bakımından, kadın ve erkek için emeklilik yaşı 62 olarak öngörülmüştür.

Bu değişiklikler ile gelecekte verilecek emeklilik aylıklarının %60’ının birinci, %40’ının ikinci sütundan karşılanması beklenmektedir. İkinci sütunun emekli aylıkları, fayda esaslı (Defined Contribution) olarak belirlenmiştir. İkinci sütunda maluliyet aylığı söz konusu değildir. Dul ve yetim aylığı, emekli kişinin emekliliğinde fonda toplanan parasını nasıl aldığı ile ilişkili olarak değişmektedir. Asgari aylık, ortalama gelirin %28’i olarak belirlenmiştir. Aylık miktarları fonların aktüeryal başarısı ile doğru orantılı olacaktır.

Yeni Sağlık Sigortası Fonu Uygulamaya Girmiştir (1998)

Sigortalı ve onların hak sahiplerine sağlık hizmeti sağlayabilmek için yeni sağlık sigortası fonları kurulmuştur.

Bu fonlar, işçilerin %7,5 oranında ödedikleri primlerle finanse edilmektedir. Sigorta kapsamında, muayene, ilaç ve standart hastane tedavileri bulunmaktadır. Doktor ve hastane seçimi sigortalıya aittir.

Yeni Emeklilik Sisteminin Uygulaması Ertelenmiştir (1998)

İkinci sütun emeklilik sisteminin uygulaması 1 Ocak 1999’dan 1 Nisan 1999’a ertelenmiştir. Tadil Edilen Emeklilik Sisteminin Yönetmelik Uygulaması (2002)

Bu reformla zorunlu iki sütunlu sistem takviye edilmiştir. Reform iki bileşenden oluşmaktadır: İlk bileşen, ulusal belirlenmiş katkı temeline dayanan gelire bağlı katılımcı bileşendir. İkinci bileşen ise, Açık Emeklilik Fonu (OFE) tarafından idare edilen, bireysel hesaplara yapılan belirlenmiş katkı temelli aylıktır.

Sosyal Sigorta Kurumu (ZUS) ikinci sütun emeklilik sistemine yapılan katkıları da toplamak üzere görevlendirilmiştir. ZUS, her iki sütuna dâhil olan sigortalılar için bir merkezi kayıt sisteminin devamlılığını sağlamaktan sorumludur.

Gönüllü Kişisel Emeklilik Hesapları Hayata Geçirilmiştir (2004)

1 Eylül 2004 itibarıyla kamu tarafından koordine edilen dağıtım modeli temelindeki birinci sütun emeklilik sistemine ve zorunlu bireysel ikinci sütun programına ilaveten, Polonyalı çalışanların isteğe bağlı kişisel emeklilik hesapları (IKE) oluşturmalarına izin verilmiştir.

16 ila 60 yaş arasındaki Polonyalı çalışanların isteğe bağlı olarak IKE hesaplarına katılmasına karar verilmiştir.

IKE sistemine dâhil olmak için dört kuruluş arasında seçim yapılabilmektedir. Bu kuruluşlar yatırım fonları, komisyon şirketleri, sigorta şirketleri ve bankalardır. Bu farklı kuruluşlar arasında IKE transferi yapılabilecektir.

Vergi muafiyeti amacıyla, azami yıllık katkı, ortalama ulusal aylık ücretin %150'si ile sınırlandırılmıştır. Böylece, aylık katkı miktarı 300 PLZ olmuştur. Azami yıllık katkı 2004 yılı itibarıyla 3.435 PLZ'dir.

Bireysel emeklilik hesaplarında biriken tasarruflar, üyelerin 60 yaşına ulaşmasıyla birlikte vergiden muaf olarak çekilebilmektedir. 60 yaşından önce çekilen IKE tasarrufları gelir vergisine tabidir. Ancak, aşağıda sıralanan durumlarda, yaşlı çalışanların lehine olarak, tasarrufların vergi muafiyeti ile erken çekilmesi mümkündür:

En az 55 yaşında olup, yaşlılık aylığı almaya hak kazanmış ve en az 5 yıl katkı yatırmış veya geri çekmeden önceki 5 yılda toplam katkının yarısından fazlasını ödemiş olanlar;

1945 yılı sonundan önce doğmuş olup, en az 3 yıl katkı yatırmış veya geri çekmeden önceki 3 yılda toplam katkının yarısından fazlasını ödemiş olanlar;

1946 ile 1948 yılları arasında doğmuş olup, erken emeklilik aylığına hak kazanmış, en az 4 yıl katkı yatırmış veya geri çekmeden önceki 4 yılda toplam katkının yarısından fazlasını ödemiş olanlar;

Ayrıca IKE kapsamında ertelenmiş aylık seçeneği de sunulmaktadır.

Merkezi Ulusal Sağlık Sigortası Uygulamaya Konulmuştur (2004)

Bağımsız Hastalık Kurumlarının kaldırılmasıyla 1998'de kurulan Sağlık Sigortasının kapsamı genişletilmiş, prim oranları artırılmıştır.

Ulusal Sağlık Fonu (2005)

1 Nisan 2003 itibarıyla, Sağlık Bakanlığı'nın denetiminde olan ve 16 şehirdeki şubelerden oluşan tek bir Ulusal Sağlık Fonu (NFZ), eski bağımsız sağlık sigortası kuruluşlarının yerini almıştır. Yerel hizmet sağlayıcılarının sözleşmeleri tıbbi hizmetler için devam etmekte olup, bu hizmetler için usul, gereklilik ve fiyatlar birleştirilmiştir.

Reformla ulusal sağlık idaresi üzerindeki merkezi kontrolün yeniden sağlanması, tıbbi hizmet maliyetlerinin artışının denetimi ve sağlık hizmetlerine daha iyi erişimin sağlanması amaçlanmıştır.

Ocak 2004'te ise, Anayasa Mahkemesi, Ulusal Sağlık Fonu Kanunu'nun kimi hükümlerini iptal etmiştir. İptal edilen hükümler, 31 Aralık 2004'e kadar yürürlükte kalmıştır. Daha sonra ise sağlık sistemini düzenleyen yeni bir kanun yürürlüğe girecektir. 1 Ocak 2003'te, Sağlık hizmetlerine işçilerin yaptığı katkı payları %7,75'ten %8'e yükseltilmiştir. Bu oranın 2007 yılında %9'a ulaşana kadar yıllık %0,25 artırılması öngörülmüştür.

Tarım Sigortası için İş Göremezliği İçeren Özel Düzenlemeler Yapılmıştır (2005)

14 Ocak 2005 itibarıyla yürürlüğe giren Tarım Sosyal Güvenlik Fonu'ndaki (KRUS) tıbbi bildirimlerle ilgili kanun ile birlikte, tarım sektöründe çalışan işçilerin işten kaynaqlanan özürüllük durumlarına ilişkin kurallar belirlenmiştir.

Sosyal Sigorta Kurumu (ZUS) tarafından yerine getirilen sürece benzer şekilde, KRUS için de malullük bildirimi iki aşamalıdır. İlk aşamada, bir uzman tarafından malullük onaylanmalıdır. Daha sonra ise üç üyeden oluşan tıbbi komisyon tarafından kabul olunmalıdır.

Aile Yardımı Sistemi Yenilenmiştir (2005)

28 Mayıs 2003'te kabul edilen Polonya'da aile yardımları ile ilgili kanun . 1 Mayıs 2004'ten beri uygulanmaktadır. 31 Ağustos 2006 tarihine kadar aile yardımları, farklı birimler tarafından uygulanmaktadır. Bu birimlere 31 Ağustos 2005 yılından itibaren ZUS da dâhil olmuştur.

1 Eylül 2006 tarihinden itibaren ise aile yardımları tek bir yetkili birim tarafından ödenmeye başlanmıştır. Kanundan anlaşılan söz konusu yetkili birim; ailenin ikamet ettiği bölgenin muhtarı veya belediye başkanıdır.

Aile yardımları sistemini:

- Aile yardımları ve ek ödemeleri,
 - Sağlık yardımları,
 - Çocuk yardımı,
- kalemleri oluşturmaktadır.

Tarım Sosyal Sigortası Fonuna Dönük Düzenlemeler Yapılmıştır (2005)

KRUS'un kanuni dayanağı olan Tarım Sosyal Sigorta Kanunu tashih edilmiştir. 2 Mayıs 2004'te yürürlüğe giren kanunla Bakanlık, sosyal sigorta konularında sorumlu kılınmış olup tarım sosyal sigortasını denetlemektedir. KRUS'un finansal kaynakları ve faaliyetleri, katkı fonuna ek olarak, üç ulusal hedef fonuna dayanmaktadır (erken emeklilik ve emeklilik fonu, yönetim fonu ile önleme ve rehabilitasyon fonu).

Bu düzenlemeler sonucunda, artık Polonyalı vatandaşlara ilaveten, Polonya sınırları içinde tarım sektöründe çalışan AB vatandaşları da kapsama girmiştir.

24 Ağustos 2005 itibarıyla KRUS'a tabi olup, zirai faaliyetinin yanı sıra aynı zamanda zirai olmayan bir faaliyet kolunda da çalışanları ilgilendiren düzenlemeler sonucunda, KRUS sigortalılığının devamı için şu ön koşulların sağlanması aranmaktadır:

- En az 3 yıldır aralıksız olarak sigorta kapsamında olunmalı, 1 hektardan fazla bir alanda tarımsal faaliyet yürütülmeli veya böyle bir işte istihdam devam etmeli,
- Zirai olmayan ek işe başladıktan sonra, 14 gün içinde sigorta kapsamının devamına dair başvuru yapılmalı,
- Önceki yılda zirai olmayan faaliyetin yürütülmüş olması halinde, elde edilen kazançlardan kaynaklanan gelir vergisi 2.528 PLZ'yi geçmemelidir.
- Zirai ve zirai olmayan faaliyetleri aynı zamanda yürüten KRUS sigortalıları için katkı payı, ek işle uğraşmayan çalışanlar için geçerli olan katkı oranının iki katıdır.

Kalıcı Maluliyet Aylığı Kaldırılmıştır (2006)

Kişilerin kalıcı şekilde maluliyet aylığına hak kazanmaları sistemi kaldırılmış olup kişilere 5'er yıllık geçici maluliyet aylıkları bağlanmaya başlanmıştır. Her 5 yılın sonunda kişi hala malul durumda olduğunu ispatlayacağı muayenelere girmek zorundadır.

Erken Emeklilik Uygulaması Sona Ermıştır (2009)

Yaklaşık bir milyon kişiyi kapsayan erken emeklilik uygulamaları kaldırılmıştır. Asgari emeklilik yaşı, 1 Ocak 2009'dan itibaren kadınlarda 60, erkeklerde 65 olarak uygulanacaktır. Bu uygulamanın amacı fiili emekli yaşı olan 57'yi, özellikle ikinci sütuna dâhil olanlar için yükseltebilmektir.

Sadece zor koşullarda çalışan kişiler için daha erken emeklilik söz konusu olurken, bu durumdakiler için "geçiş emekliliği" adı altında yeni bir düzenleme getirilmiştir. Bu düzenleme sadece 1999 öncesinde bu işlerde çalışmaya başlayanları kapsamakta olup, bu tarihten sonra zor işlerde çalışmaya başlayanlar normal rejime tabii olacaklardır.

Emeklilik Sistemi Yeniden Yapılandırılmıştır (2011)

Birinci ve ikinci sütun arasında toplanan primlerin ağırlıkları değiştirilmiştir. Buna göre daha önce %7,3 olan ikinci sütun payı % 2,3'e düşürülmüştür. 2013'ten itibaren bu oran tekrar kademeli olarak artırılacak ve 2017'de %3,5'e yükseltilecektir.

Bu değişiklik, Polonya'nın yükselen bütçe açığını azaltabilmek gayesiyle sisteme dışarıdan bir müdahale olarak gerçekleştirilmiştir.

Emeklilik Yaşı Yükseltildi (2012)

Polonya, 2007'den bu yana, en güçlü ekonomik büyümeyi kaydeden Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkesi olmuştur. Bununla birlikte, ekonomik ve finansal krizin etkilerini hafifletmek için kabul edilen bütçe genişleme stratejisi, bütçe açığını 2007 yılında gayri safi yurt içi hasılanın yüzde 1,9'undan (GSYİH) 2010 yılında yüzde 7,8'ine yükseltti. OECD tahminlerine göre Maastricht Kriterleri kapsamında borç / GSYH oranı 2011'de %45'ten %57'ye yükseldi.

Nüfusun yaşlanması ve emekli aylığının finanse edilmesi, bütçe kısıtlamaları bağlamında giderek daha önemli hale gelmektedir. Son araştırmalara göre, Polonya'nın 38.2 milyon nüfusunun yarısından fazlası 2042'de 50 yaşının üzerinde olacak ve o zaman sadece üçte biri çalışacak (doğum oranı 1985'te 2.4 çocuktan / kadına bugün 1985'ten 1.4'e düştü).

Bu önemli zorluklar göz önüne alındığında, Haziran 2012'de emeklilik yaşını artıran bir yasa çıkarıldı. Yasaya göre, kadınlar için 60 ve erkekler için 65 olan mevcut emeklilik yaşı 2013'ten itibaren kademeli olarak artacak ve 2040 yılında erkekler için 67'ye çıkacaktır.

Kanun, emeklilik maaşının yüzde 50 azaltılmasıyla erken emeklilik (kadınlarda 62 ve erkekler için 65) öngörüyor. Ancak, emeklilik sistemine kadınlar için 35, erkekler için 40 yıllık katkı payı önkoşulu bulunmaktadır.

Bu reformla Polonya, emeklilik yaşını 67'ye çıkarmaya karar veren Danimarka, Almanya, İspanya ve Hollanda da dâhil olmak üzere diğer birçok Avrupa Birliği ülkesine katılıyor.

Bu reformun 2013'te 600 milyon PLN, 2014'te 2,4 milyar PLN ve 2015'te yaklaşık 5,5 milyar PLN'lik tasarruf yapması beklenmektedir. Ayrıca, gelecek yıllarda önemli miktarda emeklilik maaşından kaçınmaya da yardımcı olmalıdır (2011'de ortalama emeklilik maaşı PLN1'dir. 795).

Yeni Emeklilik Reformu (2013)

1 Şubat'ta, yeni bir emekli maaşı reform yasası, (1) ikinci sütun bireysel hesapların işgücüne katılan tüm yeni katılımcılar için gönüllü olmasını sağladı; (2) mevcut katılımcıların ikinci sütundan çıkmalarını ve hesap bakiyelerini kamuya açık birinci sütun olarak belirlenmiş tanımlanmış katkı (NDC) programına aktarmalarını sağladı; ve (3) ikinci sütun açık emeklilik fonları (OFE'ler) tarafından yapılan tüm devlet tahvili yatırımlarını Polonya Sosyal Sigorta Kurumu (ZUS) tarafından yönetilen ilk sütuna devretmektedir. (Yasa şu anda Anayasa Mahkemesi tarafından incelenmektedir, ancak kararları için bir zaman çizelgesi yoktur.) Finans, işçilerin emeklilikte sabit bir gelir kaynağına sahip olmasını sağlarken, ülkedeki kamu borcunu da azaltacaktır. Hükümet, daha önce OFE'ler tarafından tutulan varlıkların yaklaşık yüzde 51,5'ini oluşturan tüm

devlet tahvili yatırımlarının devredilmesinin, kamu borcunu 2014 yılında gayri safi yurtiçi hasılanın yüzde 9,3 oranında azaltacağını tahmin ediyordu.

Yeni yasa uyarınca yapılan kilit değişiklikler arasında ikinci sütuna gönüllü olarak katılmak mümkün olmuştur. İşgücüne katılan tüm yeni girenlerin ikinci ayağa katılmaları şarttır; bunu başaramayanlar sadece birinci direk NDC programına katılacaklardır. Daha önce, 31 Aralık 1968'den sonra doğan tüm ekonomik olarak aktif işçilerin için ikinci sütuna katılımı zorunluydu.

Mevcut katılımcıların ikinci sütundan çıkmalarına izin verilmesine imkân sağlanmıştır. Mevcut katılımcılar, 1 Nisan - 31 Temmuz arasında ikinci sütunda kalmak üzere yazılı bir talepte bulunmak zorundadır; Bunu yapamayanların otomatik olarak ikinci sütundaki hesap bakiyeleri ilk sütuna aktarılacaktır. (İkinci sütundan vazgeçme kararı alındıktan sonra, geri alınamaz.) Ayrıca, yasa, 2016 yılında ve daha sonra her 4 yılda bir yeniden bırakma dönemlerinin düzenlenmesini şart koşturmaktadır.

Tüm Devlet Tahvili Yatırımlarının OFE'lerden ZUS'a Transfer Edilmesi ve OFE'ler İçin Yatırım Seçeneklerinin Değiştirilmesi

3 Şubat'ta, hükümet, varlıkların (devlet tahvillerinde bulunanlar) yaklaşık 153 milyar zlotisini (50.71 milyar ABD Doları) OFE'lerden ZUS'a devretti. (Alınan tahvillerin değeri, işçilerin ilk direk alt hesaplarına yatırıldı.) Ayrıca, OFE'lerin artık Polonya hazine bonolarına yatırım yapmaları yasaklandı, ancak diğer tahvil türlerine yatırım yapmaya devam edebilmelerinin yolu açık tutulmuştur (diğer Avrupa Birliği ülkelerinden olanlar dâhil).

Kalan İkinci Sütun Varlıklarını Kademeli Olarak Emekliliğe Yakın Çalışanlar İçin Birinci Sütuna Transfer Edilmesi.

Normal emeklilik yaşına ulaşılmasından önceki 10 yıl boyunca, bireysel hesap bakiyeleri, OFE'lerde olduğu gibi işlem gören varlıklar ile birlikte ZUS tarafından yönetilen alt hesaplara kademeli olarak aktarılacaktır. Sonuç olarak, ZUS şimdi hem ilk sütun NDC emekli maaşlarını hem de bireysel hesaplardaki emekli maaşlarını ödemekten sorumludur.

Polonya, 1999 yılında, birinci sütun NDC programını, zorunlu ikinci sütun bireysel hesaplarını ve gönüllü üçüncü sütun emeklilik tasarruf hesaplarını içeren çok kademeli bir emekli maaşı sistemini uygulamaya koydu. (Mayıs 2011'de uygulanan bir yasa, daha önce ikinci ayağa yönlendirilen katkılarla finanse edilen yeni ilk sütun alt hesapları yarattı.) İkinci sütuna katılan işçiler, NDC programına yüzde 6.84 ve bireysel hesaplara yüzde 2.92 katkıda bulunur; İşverenler sadece NDC programına ek yüzde 9,76 katkıda bulunur. (İkinci sütundan vazgeçen çalışanlar NDC programına yüzde 9,76 oranında katkıda bulunur.) Normal emeklilik yaşı erkekler için 65 yaş 4 ay ve kadınlar için 60 yaş 4 aydır (kademeli olarak yükselir ve 2040'ta 67 yaş olacaktır).

24- Portekiz’de Reformlar

Portekiz’de uzun vadeli sigorta kolları ile ilgili ilk kanun, 1919 yılında kabul edilmiş ancak yürürlüğe girmemiştir. Bu alanda uygulamaya konan ilk kanun, 1935 tarihli olmuştur. Bu kanuna ek olarak, 1980 yılında primsiz sigorta kolu ve 2009 yılında malullük sigortası alanlarında düzenlemeler yapılmıştır. Hastalık ve analık sigorta kolları da uzun vadeli sigorta kolları ile aynı kaderi paylaşmış ve ilk kanunları 1935 yılında yürürlüğe konmuştur. 2004 ve 2005 yıllarında hastalık sigortası, 2009 yılında ebeveynlik yardımı konusunda değişiklik ve düzenlemeler getirilmiştir. İş kazası ile ilgili ilk kanun 1913, işsizlik sigortası ile ilgili ilk kanun 1975 tarihli. İşsizlik sigortası ile ilgili güncel kanun, 2006 yılında düzenlenmiştir. Aile yardımları ise 1942 yılında sigorta kollarına dahil olmuş, 1997 ve 2003 yıllarında ilgili kanunlar güncellenmiştir.

İşveren Katkı Payı Oranında Düşüş (1995)

1994 tarihli Devlet Maliye Kanununa göre, 1995 yılında işverenlerin payına düşen katkı payı oranlarında indirimle gidilmiş ve %0,75 oranında düşüş gerçekleştirilmiştir.

Asgari Ulusal Gelir (1996)

1996 yılında, Portekiz Hükümeti “asgari ulusal gelir” (national minimum income) kavramını ortaya koymuştur. Burada amaç, muhtaç durumda olan bireylerin ve ailelerin sosyal ve ekonomik hayata entegrasyonlarının sağlanması için böyle bir gelir ödenmesidir.

İstihdam Düzenlemesi (1996)

Aynı yıl, 16 ila 30 yaş arasında olan ve bir işverene bağlı olarak belirsiz süreli bir hizmet akdine tabi olmaksızın çalışan genç işçilerden işsiz olanların ve uzun süre işsiz kalanların sayılarının azaltılması amacıyla tedbir alınmasına karar verilmiştir.

Yardım Miktarlarında Güncelleme (1996)

Uzun vadeli sigorta kollarında verilen yardımların tüketici fiyat endeksine göre düzenlenmesi için mevzuat düzenlemesi ve 1 Ocak 1996 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere aile yardımlarının miktarında güncelleme yapılmıştır.

Ulusal Mevzuatın AB Mevzuatına Uyumlaştırılması (1996)

1996 yılında, Portekiz mevzuatının Avrupa Komitesi Direktiflerine uyum çalışmaları için reformlar öngörülmüştür.

Asgari Gelir Yardımı (1997)

1 Temmuz 1997 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere Portekiz’deki muhtaçlara, asgari geçimlerini temin edebilecekleri düzeyde nakit yardım bağlanmasına karar verilmiştir. Kişilerin bu yardımı alabilmeleri için şu koşulları sağlamaları gerekmektedir:

- 18 yaşını doldurmuş olmak,
- Portekiz’de kanuni ikamet sahibi olmak,
- Çalışma gücünün yeterli olması ve çalışmaya hazır olmak,
- Kendisi ve ailesinin ekonomik durumunu gösterir belgelerin sunulması.

Aile Yardımında Yeni Kurallar (1997)

Yine aynı tarihte geçerli olmak üzere düşük gelirli ailelere destek sağlamak için gelir testine tabi yardım yapılması konusunda reform hazırlanmıştır.

Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanların Sosyal Koruma Sisteminde Değişiklikler (1997)

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların sosyal koruma sistemi yeniden düzenlenmiş ve brüt yıllık gelirleri, kanuni asgari ücretin 6 katından az olanların başvurabilecekleri zorunlu olmayan bir sistem oluşturulmuştur. Bu sistem gönüllü sigorta temeline dayanmaktadır.

Asgari Sosyal Yardımlarda Artış (1999)

Asgari sosyal yardım miktarının hesaplanmasında kullanılan asgari ücret, 1 Ocak 1999 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere %4,1 oranında yükseltilmiştir.

Yardım Sürelerinin Prim Ödeme Süresine Göre Uzatılması (2000)

1 Temmuz 1999 tarihinde uygulanmaya başlayacak şekilde alınan bir kararla, işsizlik yardımı ve işsizlik destek yardımının ödeme süresi prim ödeme süresine göre uzatılmıştır. Buna göre;

- 30 yaşından küçük ve 12 ay işsiz kalmış kişilerin,
 - 31 ila 40 yaş arası ve 18 ay işsiz kalmış kişilerin,
 - 41 ila 45 yaş arası ve 24 ay işsiz kalmış kişilerin,
 - 45 yaşından büyük ve 30 ay işsiz kalmış kişilerin,
- yardım süreleri uzatılmıştır.

Kısmi İşsizlik Ödeneğinin Oluşturulması (2000)

İşsizlik sigortasında “kısmi işsizlik ödeneği” adlı yeni bir kavram ile reform yapılmıştır. Bu yeni ödenekten yararlanma koşulları ise şunlardır:

- İşsizlik yardımı almak,
- Yarı zamanlı iş için sözleşme yapmış olmak,
- Yarı zamanlı iş nedeniyle ödenen ücretin işsizlik yardım miktarından az olması,
- Çalışma süresinin, tam zamanlı çalışma süresinin %20’sinden fazla, %75’inden az olması.

Sosyal Güvenlik Kanun Değişikliği (2001)

Ağustos 2000 tarihinde kabul edilen ve Şubat 2001 tarihinde yürürlüğe giren yeni Sosyal Güvenlik Kanunu değişikliği ile sosyal güvenlik sisteminin temel prensiplerinde düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler şunlardır:

- Devlet, sosyal güvenlik hakkından yararlanılabilmesi için gerekli koşulları sağlamaktan sorumludur.
- Aynı koşullara sahip kişilere aynı haklar verilerek sosyal adalet sağlanmalıdır.
- Farklı risk gruplarına ve özel durumlara göre pozitif ayrımcılık mümkündür.
- Sosyal bütünleşme öncelikli hedeflerdendir.

Uzun Vadeli Sigorta Aylıklarının Hesaplanması Metodunda Değişiklik (2002)

2002 yılında uzun vadeli sigorta kollarında aylıkların hesaplanması metodunda değişikliğe gidilmiş ve son 15 yıl prim ödeme süresi içinde en yüksek 10 yıllık gelirin baz alınmasına karar verilmiştir.

Aile Yardımlarının Miktarında Güncelleme (2002)

Aynı yıl, aile yardımlarının miktarında da güncelleme yapılmıştır.

Aile Yardımlarında Reform (2003)

2003 yılında, düşük gelirlili ve çok çocuk sahibi ailelere daha aktif destek sağlanması hususunda reform yapılması adına ilk adım atılmıştır.

Yaşlılık ve Malullük Aylığında Değişiklik (2003)

Yaşlılık ve malullük aylığı ile özel sosyal yardım miktarlarında güncellemeye gidilmiştir.

İşsizlikle Mücadele Özel Tedbirleri (2003)

İşsizlik oranında yaşanan hızlı artış nedeniyle Nisan 2003'te kabul edilen ve işsizliğe karşı özel geçici tedbirleri de içeren bir program yürürlüğe girmiştir.

Yeni Sosyal Güvenlik Kanunu Düzenlemesi (2003)

Aynı yıl, bir öncekine göre daha yenilikçi tedbirler içeren yeni sosyal güvenlik kanunu düzenlemesi kabul edilmiştir. Bu sistemler; kamu sosyal güvenlik sistemi, sosyal refah sistemi ve tamamlayıcı sistemdir. Kamu sosyal güvenlik sistemi, iki taraflı (işçi ve işveren katkı payları) finansman aracı getiren, bu araçla çalışanların gelir kaybını önlemeyi ve sosyal yardımlara erişim sıkıntılarını azaltmayı amaçlayan; aile ile bağımlı ve özürülü bireyler için üç taraflı (işçi, işveren ve vergi gelirlerinin bir kısmı) finansman öngören bir yapıya kavuşturulmuştur. Sosyal refah sistemi, devlet bütçesi tarafından karşılanan bir yapıya kavuşturulmuş ve sosyo-ekonomik yetersizlik, ötekileştirme ve sosyal dışlama durumlarını önleme amacıyla yapılandırılmıştır. Tamamlayıcı sistem ise, kamu

sosyal güvenlik sisteminde tanımlanmayan ve kapsama dâhil edilmeyen durumlar için bireylerin sosyal güvenliklerinin desteklenmesi amacıyla oluşturulmuştur. Bu sistemin finansman kaynağı henüz belirlenmemiştir.

Analık ve Babalık İzin Süresinin Uzatılması İmkânı (2005)

2005 yılında yapılan düzenleme ile analık ve babalık izni (doğum izni) süresinin belirli koşullar altında uzatılması olanağı sağlanmıştır. Koşul olarak ise 120 gün olan doğum izni süresinin, normal maaş tutarının %80'ini almayı kabul etme durumunda, 150 güne kadar uzatılması şekli belirlenmiştir.

Hastalık Yardımında Değişiklik (2005)

Aynı yıl, hastalık yardımının miktarının, hastalığın devam ettiği sürenin uzunluğuna göre belirlenmesi kabul edilmiş; kronik hastalık durumunda yardım miktarının arttırılması, ilk 90 gün için ödenen yardım miktarının ise azaltılması yönünde düzenleme yapılmıştır.

Yaşlılara Yönelik Sosyal Yardım (2006)

2006 yılından itibaren uygulanacak gelir testine tabi yeni bir primsiz yardım sistemi oluşturulmuştur. Bu yardımın hedefi, yaşlılar arasındaki fakirlik düzeyinin düşürülmesidir.

Emekli Aylıkları Sistemlerinin Yakınlaştırılması (2006)

Diğer bir reform ise emeklilik aylığı sistemlerinin birbirine yakınlaştırılmasıdır. Devlet memurları için emeklilik aylıkları farklı koşullara tabidir. Yapılan düzenleme ile bu koşullar genel sosyal güvenlik sisteminin yapısına doğru kaydırılmıştır. Buna göre, devlet memurlarının emeklilik yaşı 2015 yılına kadar kademeli olarak 60'tan 65'e yükseltilmiştir. Aynı zamanda sigortalılık süreleri de yeniden düzenlenmiştir.

Portekiz Birinci Sütun Emeklilik Reformlarına Hız Verilmesi (2007)

2007 yılı, Portekiz sosyal güvenlik sistemi için oldukça önemli bir reform paketine ev sahipliği yapmıştır. Bu reforma ihtiyaç duyulmasının sebebi ise toplumsal yaşlanma hızının ve buna bağlı ekonomik sorunların artmış olmasıdır. Portekiz çok yeni "Kuşaklararası Dağıtım Modeli" (pay-as-you-go) sistemine geçmiş, ancak erken emekliliklerin önüne geçememiştir. Bu reform paketi ile emeklilik yaşı düzenlenmiş, erken emekliliğe karşı caydırıcı önlemler alınmış, emeklilik aylıklarının hesaplanma yönteminde düzenleme yapılmış, malullük aylığı için derecelendirme sisteminde yenilik yapılmış, birinci ve ikinci sütun emeklilik sistemlerinin aktifleştirilmesi için düzenlemeler yapılmıştır.

Yeni İşsizlik Yardımı Sistemi (2007)

Büyüme ve İstihdam için Ulusal Program Faaliyeti kapsamında işsizlik yardım sisteminde de düzenlemeler yapılmıştır.

Sosyal Güvenlik Sistemi Katkı Paylarında Değişiklik (2010)

16 Eylül 2010 tarihinde, “Kuşaklararası Dağıtım Modeli” (pay-as-you-go) sistemi altında katkı paylarını değiştiren bir kanun yürürlüğe girmiştir. Bu yeni kanun ile işçiler brüt kazançlarının %11’i, işverenler %23,75’i oranında katkı payı ödemeye devam edeceklerdir. Bu katkı payları, uzun vadeli sigorta kollarını, hastalık ve analık sigortasını, işsizlik sigortası ve aile yardımlarını finanse etmektedir. Yeni kanun, yaşlı ve özürlü çalışanların istihdamını da destekleyecek şekilde düzenlenmiştir.

Sosyal Güvenlik Sisteminde Mali Açığın Azaltılması için Değişiklik (2010)

30 Nisan 2014 tarihinde, daha yüksek emekli aylıkları için katkı oranının değiştirilmesi, tüm işçiler için katkı oranlarının artırılması ve emekli aylıkları için yeni bir ayarlama mekanizması getirilmesi de dahil olmak üzere, mali açığın azaltılmasına yönelik bir dizi önlem uygulamaya konmuştur. 2014-2018 Bütçe Stratejisinin bir parçası olan önlemler, 2011’de Avrupa Birliği’yle imzalanan uzlaşma anlaşması kapsamında öngörülen gayri safi yurtiçi hasıla (GSYİH)’nın yüzde 4’ünün altındaki bütçe açığı hedefine ulaşmasına yardımcı olmuştur.

1 Ocak 2015 tarihinden itibaren, emeklilik maaşı yüksek olan kişiler için 2011’de uygulamaya konan özel katkı payı yerine yeni bir sürdürülebilirlik katkısı getirilmiştir. Açığı azaltmaya yardımcı olacak diğer tedbirler arasında tüm çalışanlardan alınan katkı oranının brüt kazancın yüzde 11’inden yüzde 11,2’ye çıkarılması yer almaktadır.

Son olarak bu kapsamda emekli maaşlarını ayarlama yönteminin gelirler ve harcamalar arasındaki ilişkiye dayanarak, demografik ve ekonomik değişimleri göz önünde bulundurarak yapılacağı açıklanmıştır.

25- Romanya'da Reformlar

Romanya'da uzun vadeli sigorta kolları ile ilgili ilk kanun, 1912 yılında kabul edilmiştir. Bu sigorta kolları ile ilgili yürürlükte olan kanun yapılan reform çalışmalarıyla, 2010 yılında kabul edilen ve 2011 yılında yürürlüğe giren kanundur. Hastalık ve analık sigortası 1930 yılında çıkarılan kanun ile uygulanmaya başlamıştır. Hastalık ve analık sigortaları ile ilgili yürürlükte olan son kanunlar ise 2005 ve 2006 tarihli. İş kazası sigortası ile ilgili ilk kanun 1912, işsizlik sigortası ile ilgili ilk kanun 1991 tarihli. İşsizlik sigortası ile ilgili güncel kanun 2002 yılında düzenlenmiştir. Aile yardımları ise 1950 yılında sosyal yardım olarak dahil olmuştur, uygulanan kanun ise 2011 tarihli. Sosyal güvenlik prim oranları ile ilgili 2017 yılında yasalaşan, 2018 yılında yürürlüğe giren kanun uygulanmaktadır.

Erken Emeklilik (1996)

Yeterli sigortalılık süresine sahip olan ve kadınlar için 50, erkekler için 55 yaşını doldurmuş olan sigortalıların erken emekli olmasını sağlayacak bir kanun kabul edilmiştir. Başvuracak kişilerin işsizlik maaşı alıyor olmaları halinde bu maaşı almaya son vermeleri gerekmektedir. Bu kişiler emekli olmaları durumunda, tam zamanlı bir işte çalışamayacaklardır.

Maden İşçileri için Sigorta Fonu Oluşturulması (1997)

Bu kapsamda bir maden ticaret birliği oluşturulmuştur. Model oluşturulurken, mesleki kaza sigortası hizmeti veren Alman Yasal Kaza Sigortası Kurumu Ana Birliği (DGUV) örnek alınmıştır. Fonun kapsamında mesleki kazalar ve endüstriyel hastalıkların önlenmesi, ortaya çıkan kazaların sonucunda ise zararların tazmin edilmesi ve rehabilitasyon hizmetleri yer almaktadır. Üyelik gönüllülük esasına dayalıdır. Üyelik başvurusu yapabilecek kurumlar, madencilikle ilgili özerk devlet kurumları, işletmeler ve sendikalar. Fon kaynağını üyelerin ödedikleri primler, kanuni olarak transfer edilmiş fonlar, bağışlar, fon yoluyla yapılacak yatırımlardan elde edilecek gelirler ve üçüncü kişilere sunulan hizmetlerden elde edilen gelirler oluşturmaktadır. Üyelik primi, her girişimin risk düzeyine göre belirlenmektedir.

Yeni Sağlık Sigortası Sistemi (1999)

İşverenlerden, sigortalılardan ve devletten toplanacak primlerle finanse edilecek yeni bir sağlık sigortası sistemi oluşturulmuştur. Yeni sistemde, işçi ve işverenler sisteme ücretin %7'si oranında prim ödemektedirler. Nüfusun diğer çalışan kesimleri ise (örneğin emekliler ve tarım çalışanları) sisteme gelirlerinin %4'ü civarında bir prim ödeyeceklerdir. Sisteme katılım zorunludur.

Yönetim ve Politika Fonksiyonlarının Birbirinden Ayrılması (2001)

1 Nisan 2001'den itibaren geçerli olmak üzere sosyal güvenlik alanında yönetim ve politika fonksiyonları birbirinden ayrılmıştır. Bu kapsamda, 1 Nisan 2001'den itibaren, Ulusal Aylık ve Diğer Sosyal Sigortalar Kurumu sadece sosyal sigortanın yönetiminden

sorumlu olmuştur. Sosyal politika ise Çalışma ve Sosyal Refah Bakanlığı'nın sorumluluk alanında olacaktır.

Özel Yönetilen Emeklilik Fonları ile İlgili Kanun (2004)

İkinci sütun emeklilik sistemi oluşturmak amacıyla Özel Yönetim Emeklilik Fonları ile ilgili Kanun kabul edilmiştir. Kanun ile fonların kuruluşu, organizasyonu ve yönetimi düzenlenmiştir. Yeni sistemin temel amacı, kamudaki gibi emeklilik fonlarının oluşturulması ve işlemlerini sağlamaktır. Kanun ayrıca, özel olarak yönetilen emeklilik fonlarının yapacağı yatırımlarla ilgili ilke ve standartları belirlemiştir. Bu bağlamda, fondan kaynaklanan sorumlulukların tam olarak yerine getirilebilmesi için toplanacak fondan ayrı olarak bir ihtiyat fonu oluşturulması düzenlenmiştir. Fonun yönetimi özerk bir idari otorite eliyle yapılacaktır. Kanun Temmuz 2006'da yürürlüğe girmiştir.

Sosyal Güvenlik Sistemi Dallarının Ayrılması (2006)

Şeffaflık düzeyinin artırılması amacıyla, sosyal sigorta yardımlarının yönetimi, kamu emeklilik sisteminden alınmış ve yardımların emeklilik sisteminden ayrı olarak yönetilmesine karar verilmiştir.

Çok Sütunlu Aylık Sisteminin Kurulması (2006)

1 Ocak 2005'de yürürlüğe giren iki kanuna göre, emeklilik sisteminde ikinci ve üçüncü sütunu oluşturması hedeflenen mesleki aylıklar ve emeklilik fonlarının tam olarak işlemediği kanıtlanmıştır. Bu sistemin işlememesinin nedeni olarak yürütmede standart birliğinin sağlanmaması, sistemin karışık olması ve uygulamadaki bazı kısıtlayıcı nedenler görülmüştür. Bu bağlamda yeni bir kanun tasarısı yapılmıştır.

Özel Emeklilik Fonları Değerlendirme Komitesi'nin Kurulması (2006)

Özel emeklilik fonlarının fonksiyonlarını belirlemek ve denetlemek amacıyla, 9 Temmuz 2005'te parlamentonun gözetiminde bir Özel Emeklilik Fonları Değerlendirme Komitesi kurulmuştur.

Aylık Sisteminin Yeniden Yapılandırılması (2007)

2006 yılında kabul edilen iki kanun ile birlikte ikinci ve üçüncü sütun emeklilik sistemleri kurulmuştur. Bu durum, Romanya emeklilik sisteminde çok büyük bir değişiklik anlamına gelmektedir.

Bu bağlamda, ikinci sütun emeklilik sistemi, 35 yaş ve altında olup da birinci sütun emeklilik sistemine dahil olan sigortalılar için zorunlu bir hale getirilmiştir. 35-45 yaş arasındaki sigortalılar için ise katılım gönüllü niteliktedir. Primlerden oluşacak fonun yönetiminin, özel yatırım şirketleri tarafından yapılması planlanmıştır. Sistem, yönetim giderleri de hesaba katılarak hesaplanmış emekli maaşının, emekliliğe hak kazanmış kişinin sigortalılık süresince ödemiş olduğu toplam primlerden daha az olamayacağını garanti etmektedir.

Üçüncü sütun emeklilik sistemleri ise gönüllü katılımı öngörmektedir. Yönetimi yine özel yatırım firmaları tarafından yapılmaktadır. Sistemin finansmanı, elde edilen ücretten %15'e kadar ödenecek olan primlerle yapılacaktır.

Bütçe Açıklarını Azaltmak İçin Kamu Emeklilik Sisteminin Yapılandırılması (2010)

Sosyal güvenlik sisteminde oluşan finansman açıklarını gidermek ve sürdürülebilirliği sağlamak amacıyla, 2011 yılında uygulamaya giren yasal düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre kadınlar için emeklilik yaşı kademeli olarak artırılmış, 2030 yılında 63 yaşa çıkarılmıştır. Ayrıca prim ödeme yıl sayısı yine kademeli olarak 30 yıldan 2030 yılında 35 yıla yükseltilmiştir.

Bununla birlikte aylık bağlamada formüller değişmiş ve erken emeklilikte sunulan teşvikler azaltılmıştır.

Ebeveyn İzin Yardımı ve Sosyal Yardımların Düzenlenmesi (2010,2011)

Ülkedeki doğurganlık hızını ve nüfusu artırmak amacıyla 2010 yılında ebeveyn izin yardımı, çocuk bakım parası, 2011 yılında ısınma parası ve çeşitli sosyal yardımlar düzenlenmiştir.

Özel Emeklilik Fonlarını Garanti Altına Alma (2012)

2012 yılında yürürlüğe giren yasal düzenleme ile Romanya'da bulunan özel emeklilik fonları, iflas riskine ve sigortalıların ödedikleri primlerin geri ödenmemesi riskine karşı garanti fonu oluşturularak devlet garantisine alınmıştır. Kurulan garanti fonu, özel emeklilik fonları yönetimleri ve yararlanıcıları tarafından finanse edilecektir. Fonun yönetiminde Maliye Bakanlığı, Özel Emeklilik Fonları Yönetim Komisyonu ve Romanya Emekli Aylıları Birliği yer almaktadır.

Sosyal Güvenlik Prim Oranlarının Değiştirilmesi (2017)

2018 yılının Ocak ayında yürürlüğe giren yasa ile sosyal güvenlik prim oranları %39,25'den %37,25'e düşürülmüştür. Buna göre, sosyal güvenlikteki işçi payı uzun vadeli sigorta kolları için %25, sağlık için %10 olarak belirlenmiştir. İşveren payları sistemden kaldırılarak işverenlerin sadece "işçi sigortası payı" altında kısa vadeli sigorta kolları ile işsizlik sigortasını finanse etmek adına %2,25 oranında prim ödemesi yapması gerekmektedir. Bununla birlikte, zor işlerde çalışanların emekliliği için %4 ile %8 oranında (Türkiye'deki fiili hizmet zammına benzer) ilave prim alınmaktadır.

26- Slovakya'da Reformlar

Tamamlayıcı Emeklilik Kasalarının Kurulmasına Karar Verilmiştir (1996)

Tamamlayıcı emeklilik kasalarının kurulmasına ilişkin kanun kabul edilmiştir. Başlangıçta pilot uygulamaların yapılmasına, işçi ve işveren temsilcilerinin aralarında yapacakları görüşmeler sonucu kurulacak kasa sayısının 7'den fazla olmamasına karar verilmiştir. Tamamlayıcı emeklilik sigortası fonuna işverenin ve işçinin verdiği payların vergiden indirilmesi ve devletin bu fonları destekleyip kontrolünü yapması yönünde karar alınmıştır.

Sağlık Kasalarının İdari Kanununda Değişiklik Yapılmıştır (1996)

Sağlık kasalarının kuruldukları ilk yıl 50.000 sigortalı sayısına, takip eden yıl içerisinde ise 300.000 sigortalı sayısına ulaşması durumunda, kayıtlı kasalar olarak kabul edilmesine karar verilmiştir. Mevcut şirketlerin iki yıl içerisinde 300.000 sayısına ulaşması durumunda, aynı haktan yararlanabilmeleri hükmü getirilmiştir. Ayrıca kasaların idari gider oranlarının, ilk iki yıl için %5, sonraki yıllar için ise %3'ten fazla olamayacağı hükme bağlanmıştır.

Ebeveyn ve Çocuk Yardımlarında Değişiklik Yapılmıştır (2002)

Ebeveynlerin her ikisinin de eş zamanlı olarak ebeveyn yardımı alabileceği hükmü getirilmiştir. 6 yaşına kadar engelli çocuğu olanlar için ebeveyn yardımları miktarı artırılmıştır. 25 yaşına kadar bağımlı her çocuk için çocuk yardımı yapılmasına, düşük gelir düzeyinde olan aileler için bu yardımın miktarının artırılmasına, ayrıca lise ve daha yüksek eğitim görmekte olan çocuklar için daha yüksek yardım yapılmasına karar verilmiştir.

Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanlar için İsteğe Bağlı İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası (2002)

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların isteğe bağlı prim ödeyerek bu sigorta kolundan yararlanabilmelerine olanak sağlanmıştır.

Sosyal Güvenliğin Bazı Temel Taşlarında Değişiklik Yapılmıştır (2002)

Yaşlılık ve iş kazası-meslek hastalığı sigortalarında hak kazanma koşulları zorlaştırılmıştır. Alınacak yardım miktarı ile prim ödeme gün sayıları arasında bağ kurulmuştur. Emeklilik yaşı, herkes için 60 olarak belirlenmiş, dul ve yetim aylıklarına hak kazanma koşullarında norm birliği sağlanmıştır.

İşsizlik Sigortasında Değişiklik Yapılmıştır (2002)

Bu sigorta kolu için son 3 yıl içerisinde 24 ay prim ödemiş olma şartı getirilmiştir. Mevsimlik işlerde çalışanlar için bu süre, son 3 yıl içerisinde 6 ay olarak belirlenmiştir. İşsizlik yardımlarının, ilk 3 aylık prim ödeme dönemlerindeki gelirin %50'si, diğer aylarda

ise bu gelirin %45'i olması kararlaştırılmıştır. İşsizlik ödeneği 15 yıldan az prim ödeme süresi olanlar için 6 ay, 15 yıldan fazla prim ödeme süresi olanlar için ise 9 ay olarak belirlenmiştir. İşverenlerin bu sigorta koluna yaptığı katkı miktarı %2.75'e çıkarılmıştır. Ayda 90 saatten fazla danışmanlık hizmeti veren kişilere, isteğe bağlı prim ödeyerek işsizlik sigortasından yararlanma olanağı getirilmiştir.

İkinci Sütun Emeklilik Sistemi Kurulmuştur (2003)

Birinci sütun emeklilik sigortası için toplanan gelirin yarısının aktarılması yöntemiyle ikinci sütun emeklilik sistemi kurulmuştur. Emekliliğine 5 yıl kalanlar bu sistem dışında bırakılmıştır. Bu kanunun çıkartılmasından sonra çalışma hayatına başlayanların bu kanuna tabi olduğu, fakat sistemden çıkmak için başvuruda bulunabilecekleri hükmü getirilmiştir. Bu kanun çıkartıldığı sırada, halihazırda çalışanlar için seçme hakkı tanınmıştır. Bu kanunun 1 Ocak 2005'ten itibaren uygulamaya konmasına karar verilmiştir.

Sosyal Güvenlik Sisteminin Kanuni Çerçevesi Değiştirilmiştir (2003)

1 Ocak 2004'ten itibaren uygulanan yeni düzenleme ile;

Emeklilik sistemi iki bağımsız sistem olarak organize edilmiştir. Bunlardan ilki, emekli aylıkları (erken emeklilik dahil) ve dul ve yetim aylıkları ile ilgili iken ikinci sistem maluliyet aylıkları ile ilgilenecektir. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile isteğe bağlı emeklilik, ilk sisteme ek olacak şekilde dizayn edilmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun Ulusal İstihdam Bürosundan işsizlik sigortasını devralmasına karar verilmiştir. Emekli aylığı alma yaşının kadın ve erkek için kademeli olarak artırılarak 2021 yılında 62 olarak eşitlenmesine karar verilmiştir.

Çocuk Yardımlarına İlişkin Kanun Değişikliği Yapılmıştır (2004)

Yeni düzenleme ile daha önce çocuğun yaşına ve ailenin ekonomik durumuna göre değişen çocuk yardımları bu değişkenlerden bağımsız kılınarak sabitlenmiştir.

Sosyal Güvenlik Kanunu Değiştirilmiştir (2004)

Yeni kanun ile aşağıdaki değişiklikler yapılmıştır:

Emekli aylığına hak kazanmak için en az 10 yıllık sigortalılık süresi öngörülmüştür. Emeklilik aylığı için çalışanlardan %4 işverenden ise %16 oranında prim alınmasına karar verilmiştir.

Maluliyet sigortası prim oranları çalışanlar ve işverenler için %3 olarak belirlenmiştir. İsteğe bağlı sigortalıların ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kişilerin emeklilik prim oranlarının %20, maluliyet prim oranlarının ise %6 olmasına karar verilmiştir. Emekli aylıklarını hesaplayan sistem düzenlenmiştir.

Sağlık Sisteminde Yer Alan Kuruluş ve Kişiler için Kanuni Düzenlemeler Uygulamaya Konulmuştur (2005)

Yeni kanuni düzenlemeler ile kamunun sağladığı sağlık yardımlarının kapsamı, hastalık kasalarının ve hastalık sigortası şirketlerinin yapısı düzenlenmiştir. Ayrıca sağlık sektöründe çalışan kişilerle ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

Aile Yardımlarında Değişiklik Yapılmıştır (2006)

Çocuğa bakan ebeveyn dışındaki diğer ebeveyne bir kereye mahsus verilen yardım kaldırılmıştır. Koruyucu ailelere verilen yardım uygulamasına son verilmiştir. Aile yardımı miktarı yeniden düzenlenmiştir.

Özel Emeklilik Kanunu Çıkarılmıştır (2006)

Özel emeklilik kanunu ile birlikte emeklilik primlerinin işveren paylarının %9'luk kısmı kesilip, özel emeklilik fonuna aktarılmaya başlanmıştır. Bu sisteme göre kurulacak olan özel emeklilik şirketlerinin 18 ay içerisinde 50.000 sigortalı sayısına ulaşması gerekmektedir. Aksi halde, şirketin lisansı Finans Piyasası Otoritesi tarafından iptal edilecektir. Ayrıca, bu kanuna göre kurulacak olan özel emeklilik şirketlerinin idari giderleri için de kısıtlamalar getirilmiştir.

Söz konusu kanun çıkarıldığı sırada, henüz emeklilik sigortası bakımından daha önceki sisteme kayıtlı olmayanların bu kanuna tabi olmaları zorunluluğu getirilmiştir. Bu kanun çıktığı zaman, eski sisteme prim ödemesi yapmış kişilere 18 aya kadar iki sistem arasında seçim yapma hakkı getirilmiştir.

Krizden Korunma için Finansal Önlemlerin Alınması (2009)

İkinci sütun emeklilik sigortalılarını, yaşanan finansal krizin etkilerinden korumak için yapılan bu kanuna göre, emeklilik şirketlerinin %0,065 olan idari gider tavan limiti %0,025'e indirilmiştir. Emeklilik şirketlerinin her bir sigortalının hesabı için sigorta hesabı oluşturmaya karar verilmiştir. Şirketlerin 6 aylık karlılık oranları incelenecek ve kar açısından pozitif bir durum söz konusu ise garanti sigortasının %5,6'sı teşvik amacıyla şirkete bırakılıp geriye kalan %94,4'ü sigortalıların hesapları arasında paylaşılacaktır. Şirket 6 aylık dönemde zarar etmiş ise, sigortalıların birikimlerinin önceki dönemin gerisine düşmemesi için bu birikimlere garanti sigortasından aktarma yapılmasına karar verilmiştir.

Emekli Aylıklarına Yönelik Yeni Yaklaşım, İkinci Sütun Emeklilik Primlerinin Düşürülmesi (2012)

Sisteme yeni girenler için ikinci sütun emeklilik sistemi zorunlu hale getirilmiştir. Ancak söz konusu kişiler ilk 2 yıl içinde istekleri üzerine kapsam dışı kalabilmektedir. 1,5 milyona yakın işçiden 60 bininin sistem dışına çıkması öngörülmüştür. Yeni sistemde sigortalıların fonları risk-getiri kuralına göre 3 ayrı seçenekte değerlendirilmektedir. Reformda ayrıca ikinci sütun emeklilik primleri %9'dan %4'e düşürülmüştür, birinci sütun oranları ise hükümetin kamu harcamalarını %3'ün altına düşürmek için %9'dan %14'e çıkarılmıştır.

27- Slovenya'da Reformlar

Slovenya'da uzun vadeli sigorta kolları ile ilgili ilk kanun, 1922 yılında kabul edilmiştir. Bu sigorta kolları ile ilgili yürürlükte olan kanun, yapılan reform çalışmalarıyla, 2012 yılında kabul edilen ve 2013 yılında yürürlüğe giren Emeklilik ve Malullük Sigortası Kanunu'dur. Hastalık sigortası 1922 yılında çıkarılan kanun ile, analık sigortası ise 1949 yılında çıkarılan kanun ile uygulanmaya başlamıştır. Hastalık ve analık sigortaları ile ilgili yürürlükte olan son kanunlar ise 2014 tarihli Ebeveynlik Bakımı ve Aile Yardımları Kanunu ile 2006 tarihli Sağlık Hizmetleri ve Sağlık Sigortası Kanunu'dur. İş kazası sigortası ile ilgili ilk kanun 1922, işsizlik sigortası ile ilgili ilk kanun 1927 tarihlidir. İşsizlik sigortası ile ilgili güncel kanun 2010 yılında düzenlenmiştir. Aile yardımları ise 1949 yılında sigorta kollarına dahil olmuştur, uygulanan kanun ise 2014 tarihlidir.

Emekli Aylıklarının Hesaplanması Yönteminde Değişiklik (1996)

Şubat 1996 yılında, emeklilik aylıklarının hesaplanmasında kullanılan yöntem ile ilgili değişiklik yapılmıştır. Daha önceden emeklilik aylıkları, maaş seviyesine göre hesaplanırken, bu tarih itibarıyla ortalama maaşa göre hesaplanmıştır.

Emeklilik Aylıklarının Düzenlenmesi Yönteminde Değişiklik (1998)

1998 yılında, emekli aylıklarının düzenlenmesi yönteminde değişikliğe gidilmiştir. Uzun vadeli sigorta kollarında aylıklar, ortalama maaşlardaki değişikliklere göre düzenlenirken, 1 Ağustos 1998 tarihinden itibaren ortalama maaşlardaki artış %1,5'ten fazla olursa aylıkların düzenlenmesine karar verilmiştir.

İşsizlik Sigortasına Daha Aktif Bir Yaklaşım (1998)

1998 yılında kayıt dışı ekonomi ve işsizlikle mücadele kapsamında bir kanun tasarısı gündeme alınmıştır. Bu kapsamda, işgücünün hareketliliğinin artırılması, işsizlerin en kısa sürede iş bulabilmeleri ve yeni iş imkânlarının yaratılması amaçlanmıştır.

Emekli Yaşı ve Malullük Aylığı Reformu Kanun Tasarısı (1998)

1998 yılında gerçekleştirilen diğer bir önemli reform ise emeklilik yaşı ve malullük aylığı ile ilgilidir. Bu reform ile aylığa hak kazanma koşulları yeniden tanımlanmış, emeklilik erteleme teşvik edilmiş ve ücret ile emeklilik aylığı arasında yeni bir telafi oranı belirlenmiştir. Emeklilik yaşı kadınlar için 63, erkekler için 65'e yükseltilmiş ve erken emeklilik zorlaştırılmıştır.

Yeni Emeklilik Aylığı ve Malullük Sigortası Kanunu (2000)

Aralık 1999 tarihinde kabul edilen ve 1 Ocak 2000 yılında yürürlüğe giren Yeni Emeklilik Aylığı ve Malullük Sigortası Kanunu, sistemde büyük oranda değişiklik yapmıştır. Böylece sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı özel emeklilik hükümleri getirilmiştir. Yeni kurullarla, uzun süreli çalışma hayatı teşvik edilmekte ve erken emeklilik için şartlar zorlaştırılarak erken emeklilik durumunda, aylık miktarı düşürülmektedir.

Ayrıca, özürliülerin işgücüne dönüşleri için yeni teşvikler oluşturulmakta ve özürliülük tanımı yenilenmektedir. Bu yeni kanun ile “devlet emeklilik aylığı” isimli yeni bir primsiz yardım sistemi ve ayrıca gönüllü sigorta sistemi oluşturulmuştur.

Tamamlayıcı Sigorta Kolunun Oluşturulması (2001)

2001 yılında, zorunlu devlet emeklilik aylığı sigorta kolunun sağladığı temel korumayı güçlendirmek için, “Tamamlayıcı Sigorta Kolu” ortaya çıkarılmıştır. Kabul edilen yeni bir kanun ile uzun vadeli sigorta kollarında üç sütunlu sistem kurulmuştur. Buna göre;

Birinci sütunda, “Kuşaklararası Dağıtım Modeli” (pay-as-you-go) sistemine dayanan ve devlet tarafından yönetilen zorunlu emeklilik aylığı sigortası mevcuttur.

İkinci sütunda, sağlığa zarar veren ve yaş sınırlaması olan işlerde çalışanlar için zorunlu tamamlayıcı emeklilik aylığı sigortası mevcuttur.

Üçüncü sütunda, özel sigorta şirketleri tarafından yönetilen, işçilerin ve isterse işverenlerin katılabileceği gönüllü tamamlayıcı emeklilik aylığı sigortası mevcuttur.

Emekli Aylıkları ile İlgili Yeni Kanun (2001)

Kanun kapsamında, erkeklerin yaşlılık aylığı hak kazanma koşulları değişmemiş; ancak kadınların erkeklerle aynı koşullara tabi olması için 2014 yılına kadar kademeli yaş artışı getirilmiştir. Erkekler için yaşlılık aylığı koşulları ise şunlardır:

- 58 yaş ve 40 yıl prim ödeme süresi,
- 63 yaş ve 20 yıl prim ödeme süresi,
- 65 yaş ve 15 yıl prim ödeme süresi.

Sağlık Hizmetleri Reformu (2004)

Kasım 2003 tarihinde hükümet; Ekonomi ve Sosyal Konsey’e adalet, ulaşılabilirlik, kalite ve etkinlik değerlerini temel alan sağlık reformunu tanıtmıştır. Bu sağlık hizmetleri reformunda amaç, gönüllü tamamlayıcı sağlık sigortası primlerini zorunlu sağlık sigortası sistemine aktarmaktır. Reformun diğer amaçları ise aşağıda belirtildiği şekildedir:

- Sağlık hizmetlerinde mali araçların kullanımında adalet,
- Mali kaynakların vatandaşların ihtiyaçlarına göre dağıtılması,
- Sağlık hizmetlerine daha kolay erişim,
- Bütünleşmiş eşitlik sisteminin geliştirilmesi,
- Sağlık hizmetleri sisteminin yönetilmesi ve düzenlenmesinde etkinlik,
- Kamu sağlık sektörünün güçlendirilmesi.

Kamu Emeklilik Sisteminde Reform (2013)

Emeklilik aylığı sisteminde, uzun vadeli sürdürülebilirlik için adım atılması, yaşlı işçilerin işgücüne katılım oranının artırılması, aktif işgücü piyasasının geliştirilmesi ve

kadınlar ve erkekler için emeklilik aylıklarına hak kazanma yaş sınırının eşitlenmesi reformlarını da kapsayan düzenleme 2012 yılında kanunlaşan ve 2013 yılında yürürlüğe giren yasa ile hayata geçirilmiştir.

Emeklilik ve Malullük Sigortası Kanunu ile kamu emekli aylığına hak kazanma yaşı kadın ve erkek için eşitlenmiş ve 65 yaşına yükseltilmiştir. Ayrıca emekli aylığını hesaplamada kullanılan aylık bağlama oranlarında da değişiklikler yapılmıştır. Yeni kanun ile sigortalıların emekli olmaya hak kazandıktan sonra da çalışmaları teşvik edilmektedir.

Aile Yardımlarında Reform (2014)

2014 yılında aile yardımlarında ve ebeveyn yardımında düzenlemeler yapılmıştır.

28- Yunanistan'da Reformlar

Ulusal Asgari Ücret Anlaşması (1996)

Sosyal Güvenlik hizmetleri asgari ücrete bağlanmıştır.

İşsizlik Ödeneğinde Önemli Bir Artış (1997)

1 Ocak 1997 itibarıyla işsiz kalanlara veya kalacak olanlara Çalışma Bakanlığı tarafından %10'luk bir işsizlik ödemesi zammı yapılmıştır.

Sağlık Hizmetlerinde Maliyet Öncelikli Önlemler (1999)

1998 yılındaki sağlık harcama tahminlerinin 1 trilyon drahmiye çıkması üzerine, ilaç ve reçete listeleri gözden geçirilerek maliyetlerin %25 ile %30 kadar düşürülmesi hedeflenmiştir.

Emekli Aylıklarında Kısıtlamalar Öngörülmüştür (1999)

Ocak 2001'den itibaren 55 yaşın altındakilere emekli maaşı tedariki durdurulmuştur. 55 yaş üzerinelere ise maaşlarının %70'i verilmiştir.

Serbest Çalışan İşçiler için Hizmet Birleştirmesi Hakkı (1999)

Ustalar, tacirler, motor sektöründe çalışanlar, serbest meslekten (kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan) sayılmıştır. Böylece kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların sayısı 850.000'e ulaşmıştır.

Memurlar için Birleşik Emeklilik Fonu Uygulaması (1999)

1 Nisan 1999 itibarıyla, bakanlıklarda ve çeşitli sektörlerde çalışan yaklaşık 300.000 devlet memuru sigorta kapsamına alınmıştır.

Yaşlılık Aylıkları için Kanun Tasarısı (1999)

Birçok emeklilik fonunun %20 ila %23 arasında değerlendirilmesi için kanun tasarısı yapılmıştır. Yatırım politikaları için 2001 yılı itibarıyla özel bir komisyon öngörülmüştür. 56 yaş ve üzerinelere, eğer başka bir işte daha çalışacaklarsa aylıklarının %70'ini almaları uygun görülmüştür.

İkinci Ulusal İstihdam Eylem Planı (2000)

Etkili ve fırsatta eşitlikçi; ayrıca yeniden dağılımı gözetilen bir istihdam politikası öngörülmüştür.

Emeklilik Reformu Askıya Alınmıştır (2001)

Hükümet 2006'dan önce emeklilik aylığında ve yaşında herhangi bir artış olmayacağını bildirmiştir.

Erken Emekliliğin Kolaylaştırılması (2002)

Geçici veya sürekli tüm işçiler için 5 yıllık bir emeklilik indirimi sağlanmıştır.

Ulusal Elektronik Bilgi Sistemi Kurulmuştur (2002)

Sosyal güvenlik kapsamındaki herkesi içine alması için bir online sistem kurulmuştur. Herkese bir kayıt numarası tahsis edilmesi öngörülmüştür.

Meclisin Emeklilik Kanununu Onaylaması (2002)

Sosyal güvenlik sisteminin yeniden yapılandırılması ve uzun dönemde sürdürülebilirliği çerçevesinde Yunan parlamentosu tarafından Emeklilik Kanunu onaylanmıştır. 1993 yılından itibaren hizmete başlayan kadınların emeklilik yaşının 65'e yükseltilmesi, 1992 yılından sonra çalışmaya başlayanların normal emekli maaşının %70'e çekilmesi gibi değişiklikler öngörülmüştür. Değişikliklerin 2008 ila 2017 yılları arasında yapılmasına karar verilmiştir.

Askerlik Sürelerinin Emeklilik Hesabında Kullanılması (2002)

AB üyeliğinden önce Yunanistan'da askerlik sürelerinin emekli aylığı hesabında kullanılması söz konusu olmamıştır. Üyelikten sonra 1358/53 sayılı kanunun 1. maddesi kapsamında askerlik süresinin emeklilikte kullanılmasına icazet verilmiştir.

Uzun Süreli İşsizler için İsteğe Bağlı Sigorta İmkamı (2003)

2874/2002 sayılı kanunun 10. maddesi kapsamında isteğe bağlı sigortalılık öngörülmüştür. Uzun süreli işsizliğin süresi asgari 12 ay olarak belirlenmiştir.

Yaşlılık Aylığının Hesaplanmasında Değişiklik (2005)

Ocak 2005 öncesinde sigortalının tüm sigortalılık süresi ve son 5 yıllık maaşı göz önüne alınmaktadır. 3032 sayılı Kanunla birlikte, sigortalının son 10 yılındaki en fazla kazanç getiren 5 yılı göz önünde bulundurulmaya başlanacaktır.

Dullar için Dul ve Yetim Yardımı (2005)

12 Şubat 2004 tarihli ve 3232 sayılı Kanunun 4. maddesine göre dul ve yetimler için dul ve yetim yardımı sağlanması öngörülmüştür.

Sosyal Sigorta Yardımları Hakkında Yetki Düzenlemeleri (2005)

19 Ağustos 2005 tarih ve 3385 sayılı Kanunla 65 yaş üstündeki malullere, 150 güne kadar; ayrıca emekli aylığı bağlanana kadarki süreç için 50 günlük bir yardım sağlanması öngörülmüştür. Ayrıca, 2676 sayılı kanunla dul ve yetim aylıkları söz konusu olmuştur. Bu durumda aylık alan kişilerin aylıkları, başka yardım alıp almamalarına göre %50'ye kadar düşürülebilmektedir.

Emekli Aylığı Reformu Hakkında Öneriler (2008)

27 Kasım 2007'de Yunan Hükümeti emekli aylıkları üzerine bir dizi reform teklifi sunmuştur. Söz konusu teklif, işgücü piyasasının uzun vadede istikrarından, çalışan annelerin erken yaşta emekli olmasının önüne geçilmesine kadar pek çok konuyu içermektedir. Çalışma Bakanı, parlamenterlere reformun mevcut haklarda herhangi bir kayba neden olmayacağını dile getirmiştir. Avrupa Komisyonu, daha önce halkın yoğun tepkisinden dolayı birçok kez ertelenen emekli aylığı reformunun uygulanması hususunda Yunanistan'a baskılara devam etmektedir.

Emeklilik Reformunun Kabul Edilmesi (2008)

Emeklilik reformu 20 Mart 2008'de Yunan Parlamentosu tarafından az bir farkla kabul edilmiştir.

Yunan Sosyal Güvenlik Reformu (2008)

Nisan 2008 itibarıyla, Yunan Sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini ve vatandaşları için kapasitesinin artırılmasını sağlamak amacıyla yeni bir sosyal güvenlik kanunu kabul edilmiştir. Kanunla 133 kuruluş ve 13 sosyal güvenlik kuruluşu kapsama dahil edilmiştir. Avrupa'nın en erken emeklilik hakkı tanıyan sistemlerinden biri olan Yunan sosyal güvenlik sistemi revize edilmiştir. Ayrıca analık statüsünü koruma konusunda düzenlemelere de yer verilmiştir. Nesiller arası Dayanışma Fonu (AKAGE) kurulmuştur. Özelleştirmelerin %10'u, KDV'nin %4'ü, sosyal politika kaynaklarının %10'u bu fona tahsis edilmiştir.

Yeni Emeklilik Reformu Tasarısı Kabul Edilmiştir (2010)

AB ve IMF'nin görüşleri doğrultusunda, finansal ve mali krizlere karşı 110 milyar avroluk bir kurtarma fonu oluşturulmuştur. Diğer AB ülkeleri gibi Yunanistan da yaşlı nüfus, yoğun erken emeklilik akımı, işsizlik gibi tehditlerle karşı karşıya kalmaktadır. 2010 yılında emeklilik sistemi açığı 4 milyar avrodur. Erken emeklilik yaşı 53'ten 60'a çekilmiş, 13 sosyal güvenlik kuruluşu İşçiler, Çiftçiler ve Küçük İşletmeler adı altında üç birleşik kuruluş olarak birleştirilmiştir.

Tasarruf Tedbirleri (2011)

2011 Haziran ayı sonunda Yunanistan, 2011-2015 yıllarını kapsayan tasarruf tedbirleri planını onamıştır. Tedbir paketi kapsamında, söz konusu yıllar için 5,1 milyar

avroluk bir sosyal güvenlik tasarrufu öngörülmüştür. Paketin gelir ayağında ise 3,2 milyar avroluk bir artış beklentisi söz konusudur. Önceki birleşimlere rağmen Yunan emeklilik sistemi hala karışık ve parçalanmış izlenimi vermeye devam etmektedir. Yardımlar aylıklara nazaran cömert görünmektedir.

Emekli Aylığı Giderlerini Düşürmek için Tedbirler (2013)

2013 yılı Kasım ayında parlamento, Avrupa Komisyonu, Avrupa Merkez Bankası ve Uluslararası Para Fonu ile bir kurtarma anlaşmasının bir ön şartı olarak bir dizi yasa arasında emeklilik tedbirlerini onaylamıştır. Bu tedbirler şu şekildedir:

- Tam emeklilik maaşı almak için yasal emeklilik yaşının 65'ten 67'ye çıkartılması,
- 2020 yılından başlayarak, erkekler ve kadınlar için yasal emeklilik yaşının, yaşam beklentisindeki değişiklikleri yansıtmak üzere otomatik olarak ayarlanması (her 3 yılda bir),
- 1.000 €'dan daha yüksek aylık emekli maaşlarında, yüzde 5 ila 15 arasında (gelirlere bağlı olarak) bir azalma sağlanması,
- Emeklilik maaşlarında 2011 yılından başlayarak 2015 yılına kadar genel bir dondurma yapılması,
- Aylık emeklilik maaşı 2,500 Avronun altında olan kamu emekçilerine ödenen sabit oranlı emeklilik ikramiyelerinin %83'e varan oranlarda azaltılması,
- 2011 yılında, yüksek gelirliler için mevsimsel ikramiyelerin ortadan kaldırılması ve düşük gelirliler için daha az cömert, sabit oranlı bir ikramiye sisteminin getirilmesi.



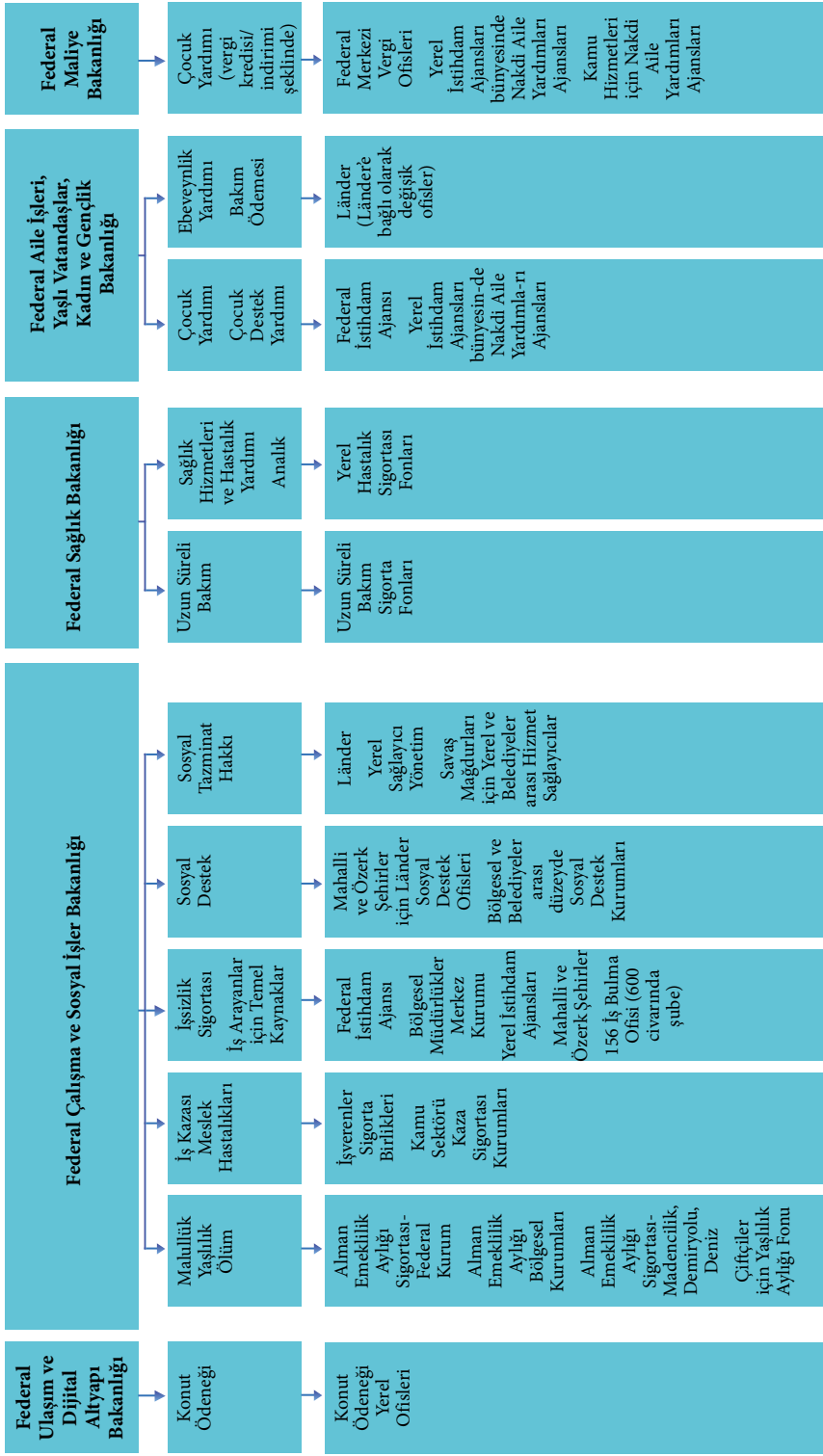


EK

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE SOSYAL GÜVENLİK TEŞKİLAT YAPISI²⁶

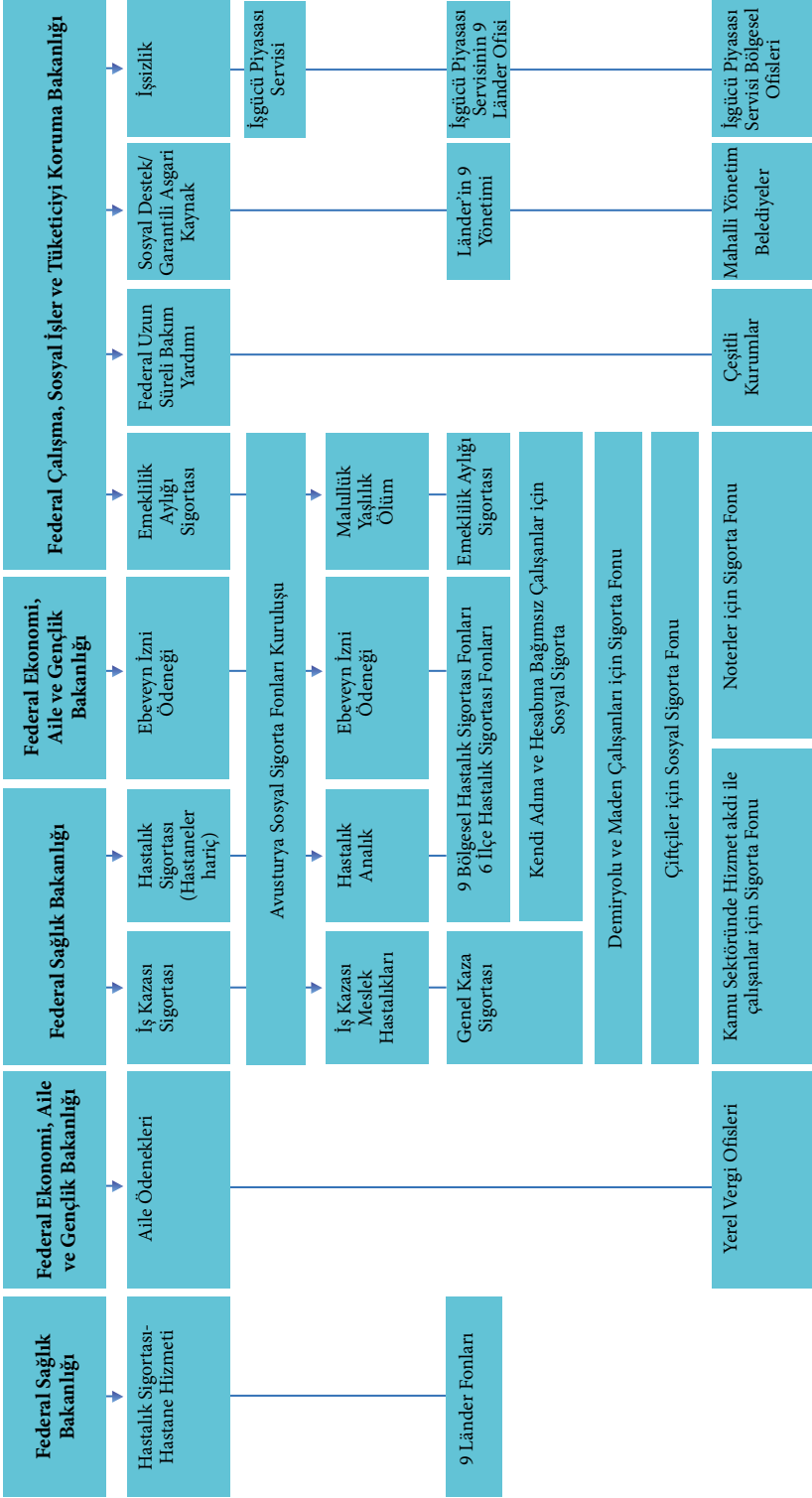
²⁶ Avrupa Birliği çatısı altında üye ülkelerin tabi oldukları tek bir sosyal güvenlik sistemi bulunmamaktadır. Her üye devlet sosyal güvenlik alanında kendi sistemini oluşturmakta ve uygulamaktadır.

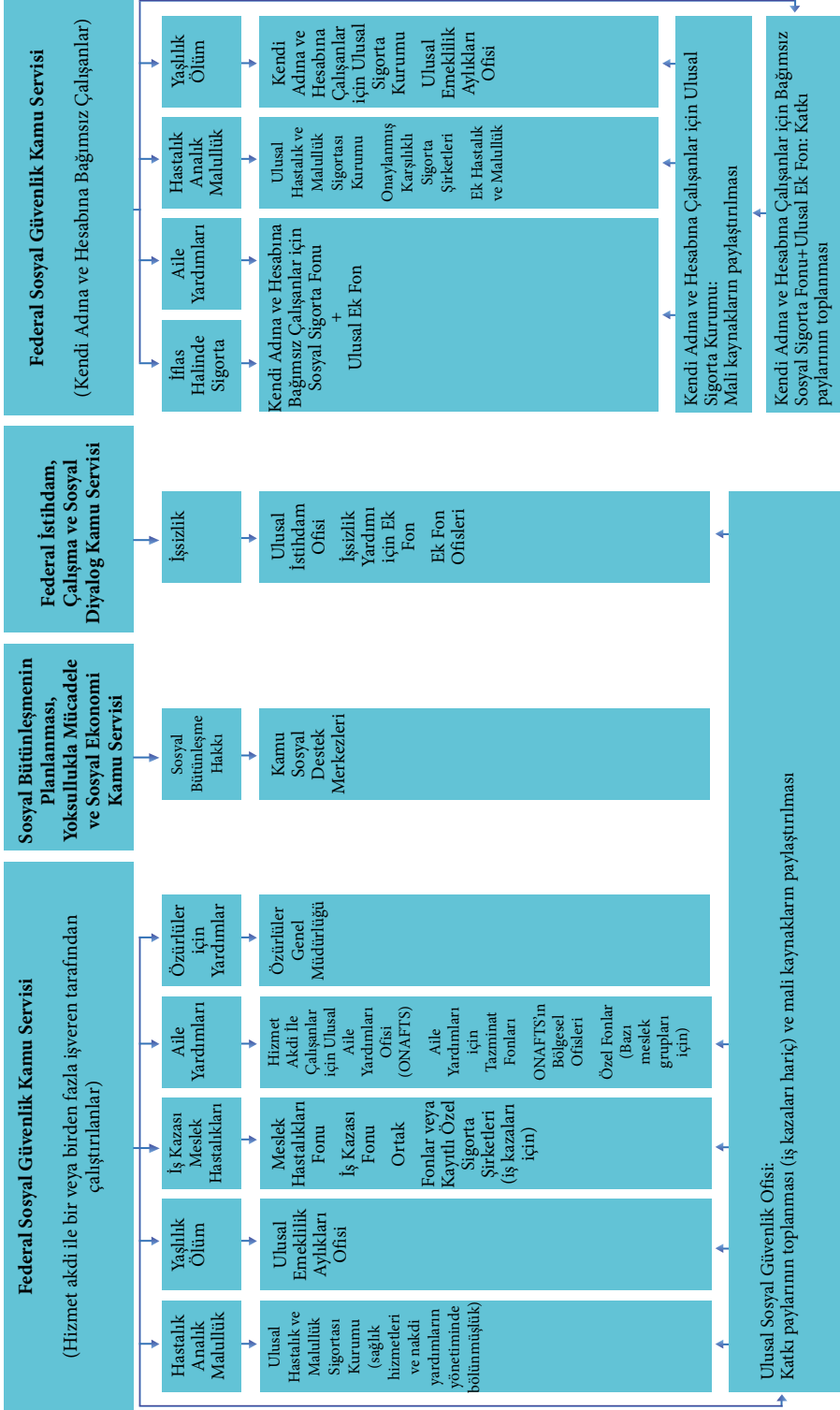
330 EK: AB ÜLKELERİNDE SOSYAL GÜVENLİK TEŞKİLAT YAPISI
ALMANYA



Federal Sigorta Ofisi: Kontrol Organı

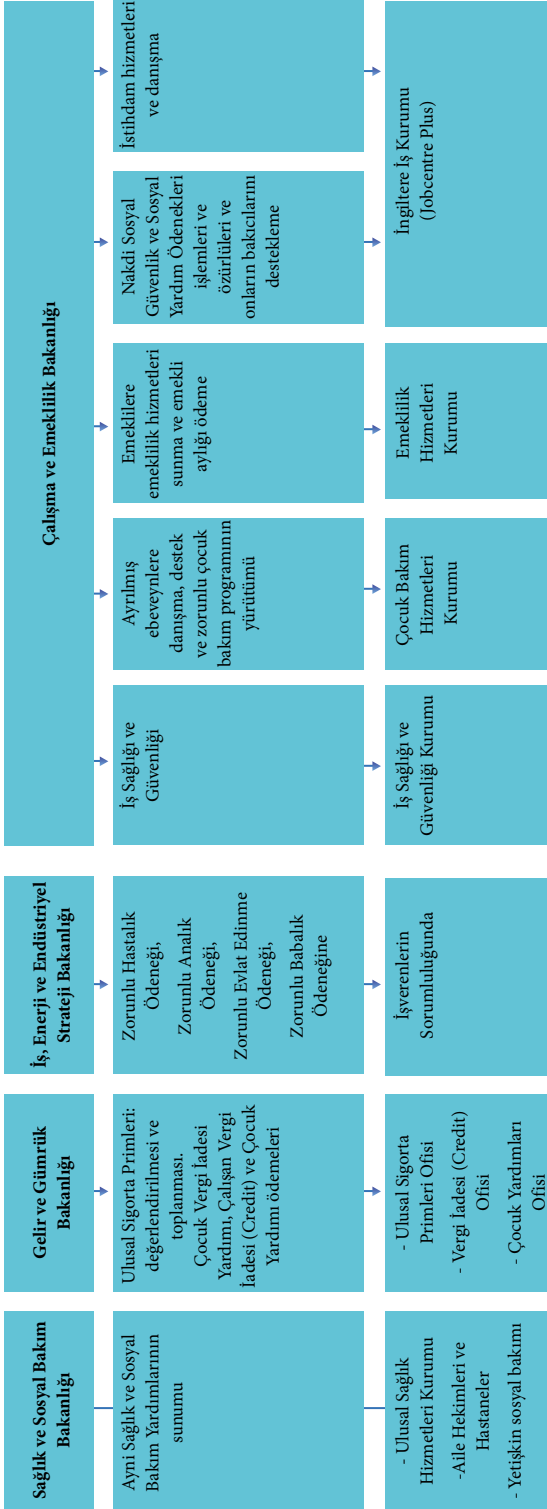
AVUSTURYA

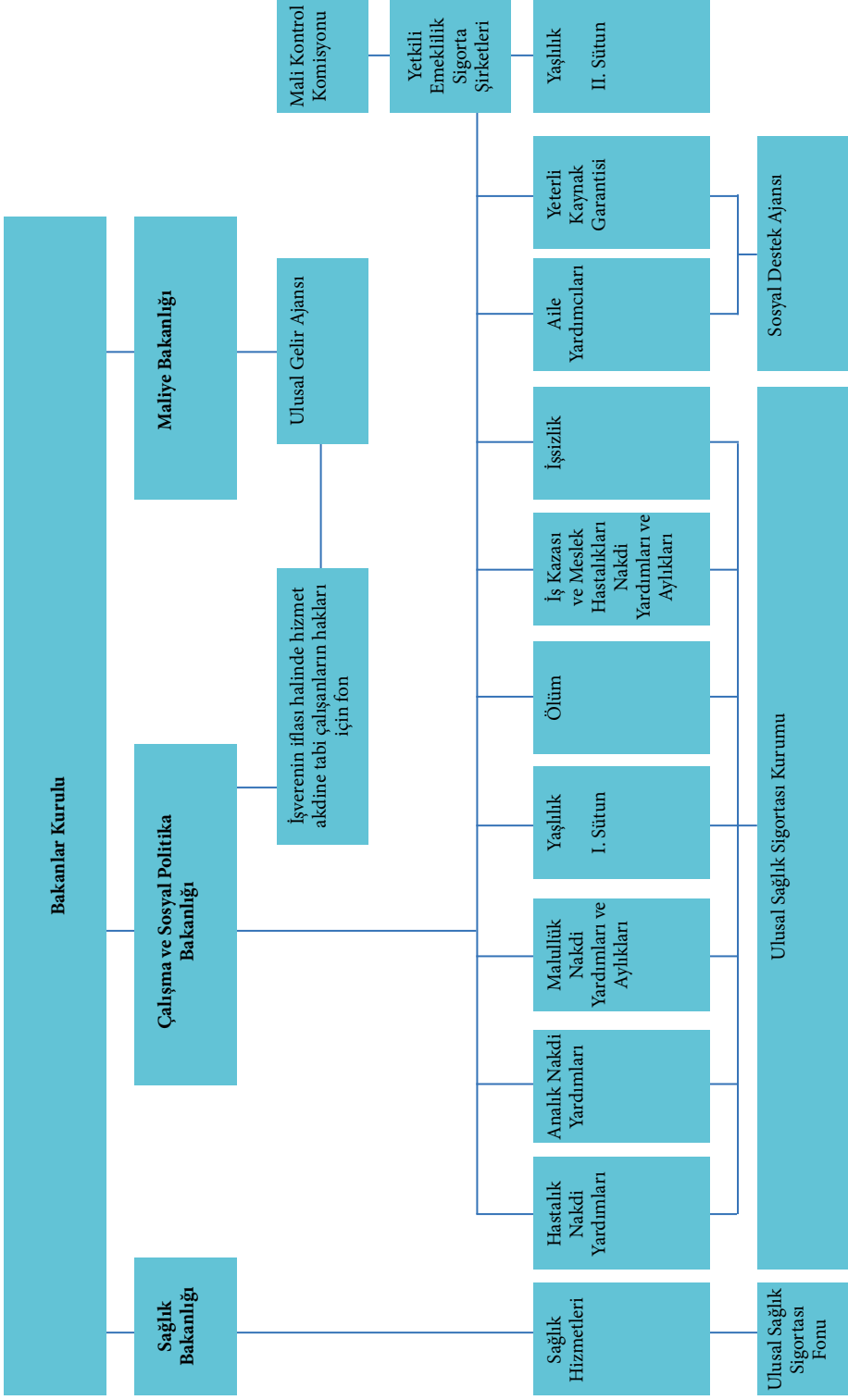


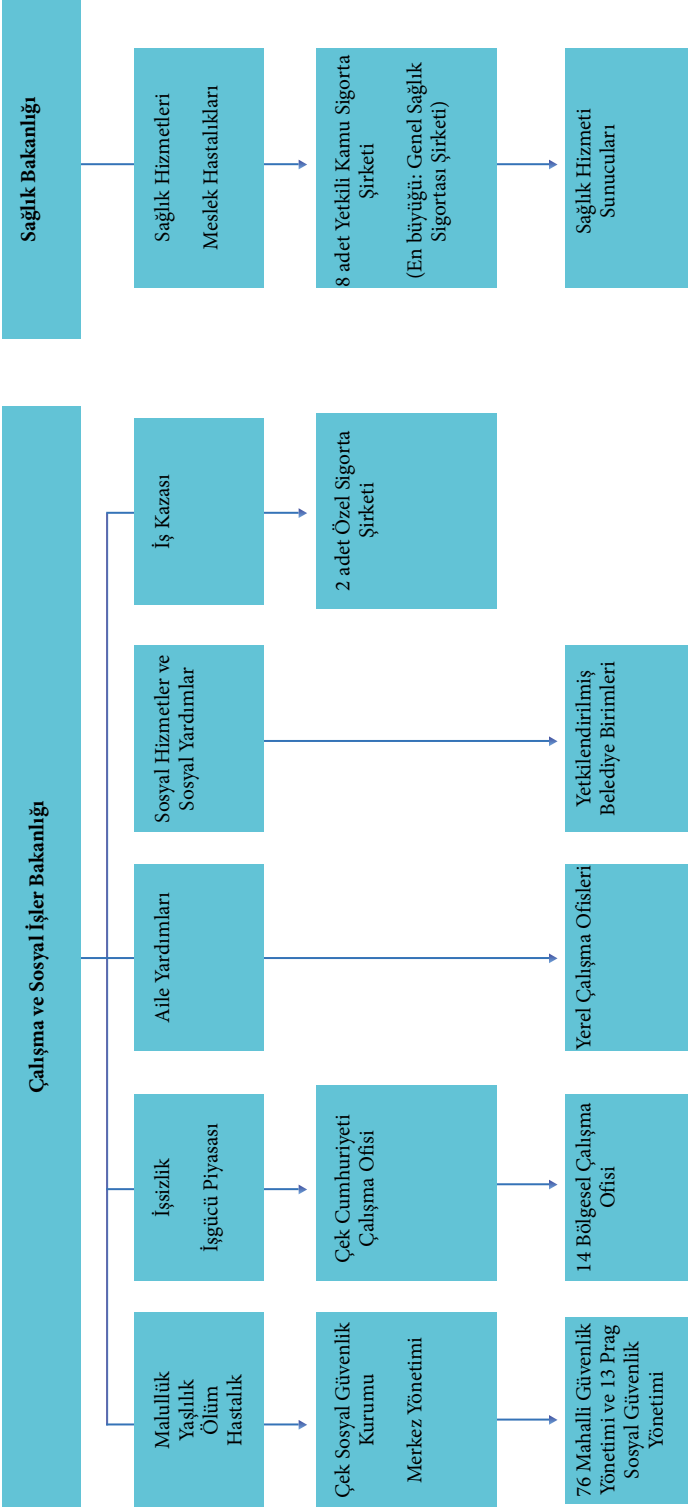


Ulusal Sosyal Güvenlik Ofisi:
Katkı paylarının toplanması (iş kazaları hariç) ve mali kaynakların paylaşılması

BİRLEŞİK KRALLIK

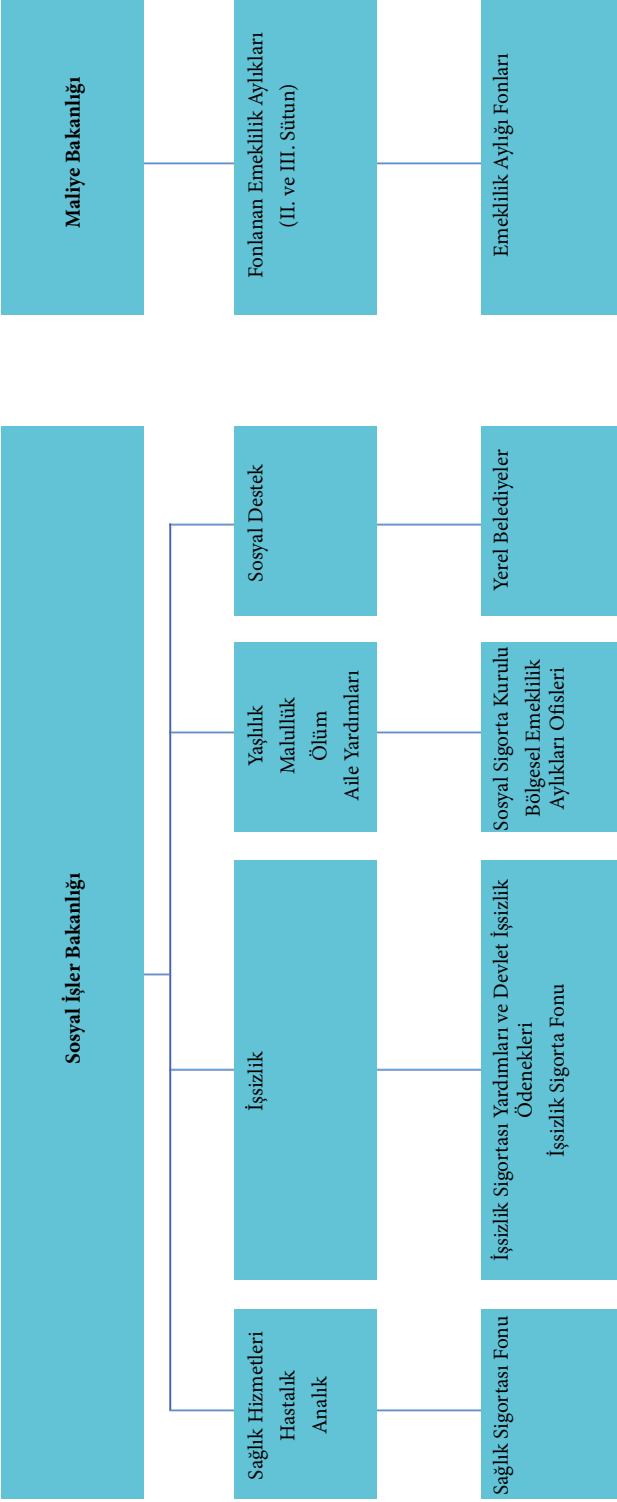






İstihdam Bakanlığı	Çocuk ve Sosyal İşler Bakanlığı	Sağlık Bakanlığı	Vergilendirme Bakanlığı	Göç ve Entegrasyon Bakanlığı	Ulaşım, İnşaat ve Ev Hizmetleri Bakanlığı
İşsizlik	Tamamlayıcı Emeklilik Aylığı	Hastalık ve Sağlık Bakımı	Genel Aile Yardımları	Entegrasyon Yardımı (Asgari Kaynaklar)	
Hastalık	Aktivasyon	Cenaze Ödeneği		Ev Hizmetleri	
Rehabilitasyon-Yeniden Eğitim	Uzun Dönem Bakımı	Uzun Dönem Bakımı			
Analık/Babalık Nakdi Yardımları					
Aile Yardımları					
Tamamlayıcı Emekli Aylıkları Ajansı	Sosyal Hizmetler Ulusal Kurulu	Danimarka Sağlık Birimi	Ulusal Gümrük ve Vergi Kurumu		
Danimarka İş Bulma Kurumu		Danimarka Hasta Güvenliği Kurumu			
İşgücü Piyasası Sigortası					
Danimarka İşgücü Piyasası ve İş Bulma Ajansı					
İşsizlik Sigortası Fonu					
Kayıtlı Özel Sigorta Şirketleri					
Bölgesel ve Yerel Birimler	Bölgesel ve Yerel Birimler	Bölgesel ve Yerel Birimler	Bölgesel ve Yerel Birimler		Bölgesel ve Yerel Birimler

ESTONYA



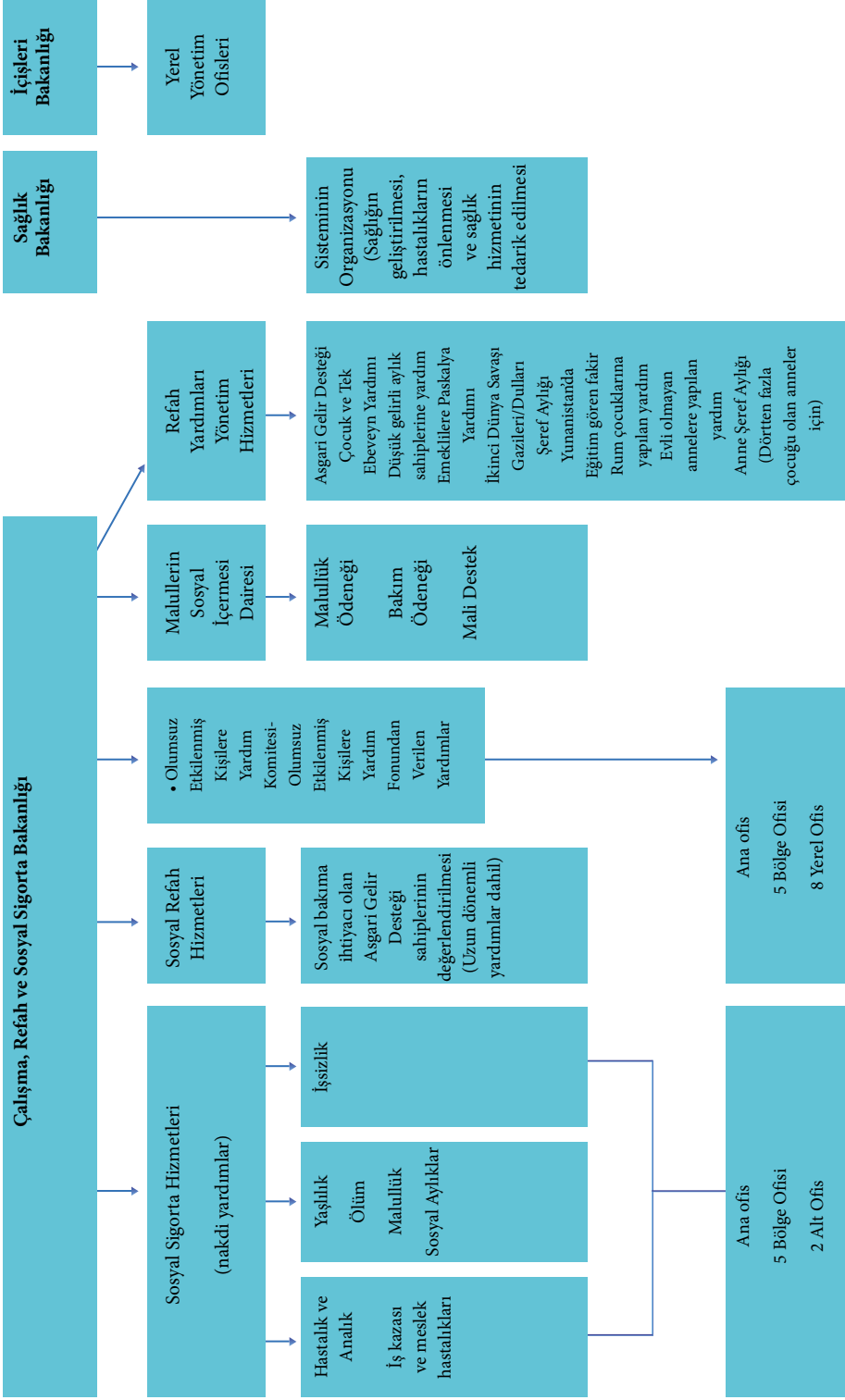
Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı

<ul style="list-style-type: none"> Yaşlılık Malullük Ölüm 	<ul style="list-style-type: none"> İş Kazası Meslek Hastalıkları 	İşsizlik	Sağlık Hizmetleri	Hastalık ve Analık (Nakdi Yardımlar)	Aile Yardımları	Konut Ödenekleri	Sosyal Destek ve Sosyal Hizmetler
<ul style="list-style-type: none"> Ulusal Emeklilik Aylıkları için: <ul style="list-style-type: none"> Sosyal Sigorta Kurumu Kazanca bağlı Emeklilik Aylıkları için: <ul style="list-style-type: none"> Özel Sektör Emeklilik Aylığı Sigortası Kurumu ve Kamu Sektörü Yasal Kazanca Bağlı Emeklilik Aylıkları Kurumları Merkez Organ 	<ul style="list-style-type: none"> Özel Sigorta Şirketleri Merkezi Organ: Kazası Sigortası Kurumları Federasyonu 	<ul style="list-style-type: none"> İşsizlik Sigortası Fonları Sosyal Sigorta Kurumu 	<ul style="list-style-type: none"> Yerel Makamlar Özel Sektör Servisleri Sosyal Sigorta Kurumu 	Sosyal Sigorta Kurumu	Sosyal Sigorta Kurumu	Sosyal Sigorta Kurumu	<ul style="list-style-type: none"> Yerel Makamlar Özel Sektör Servisleri

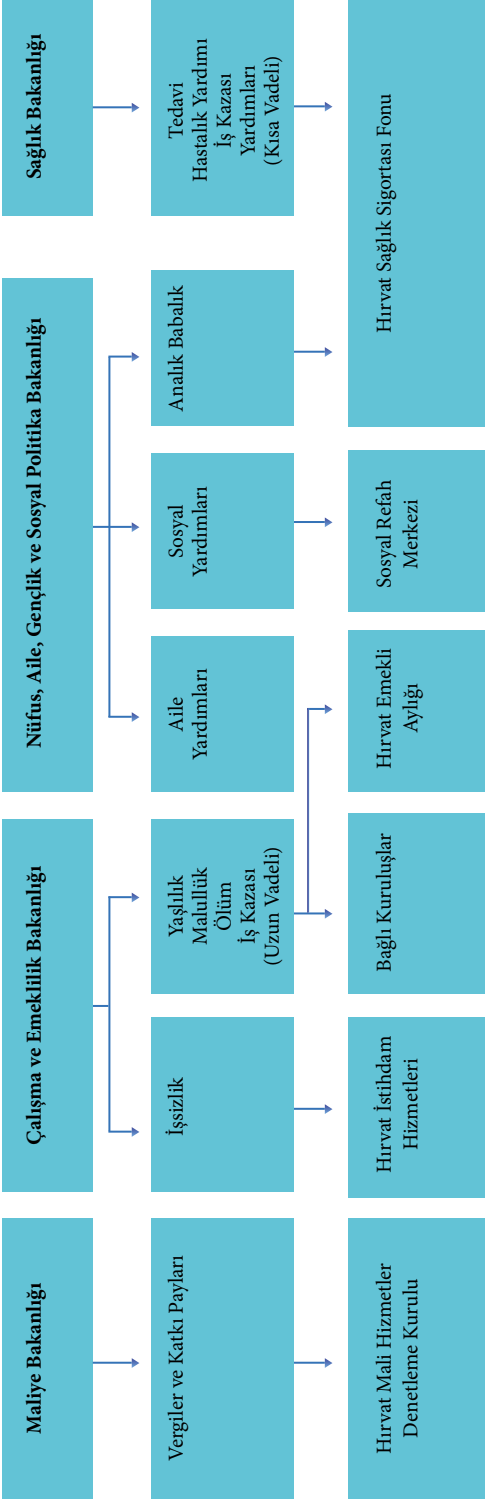
FRANSA

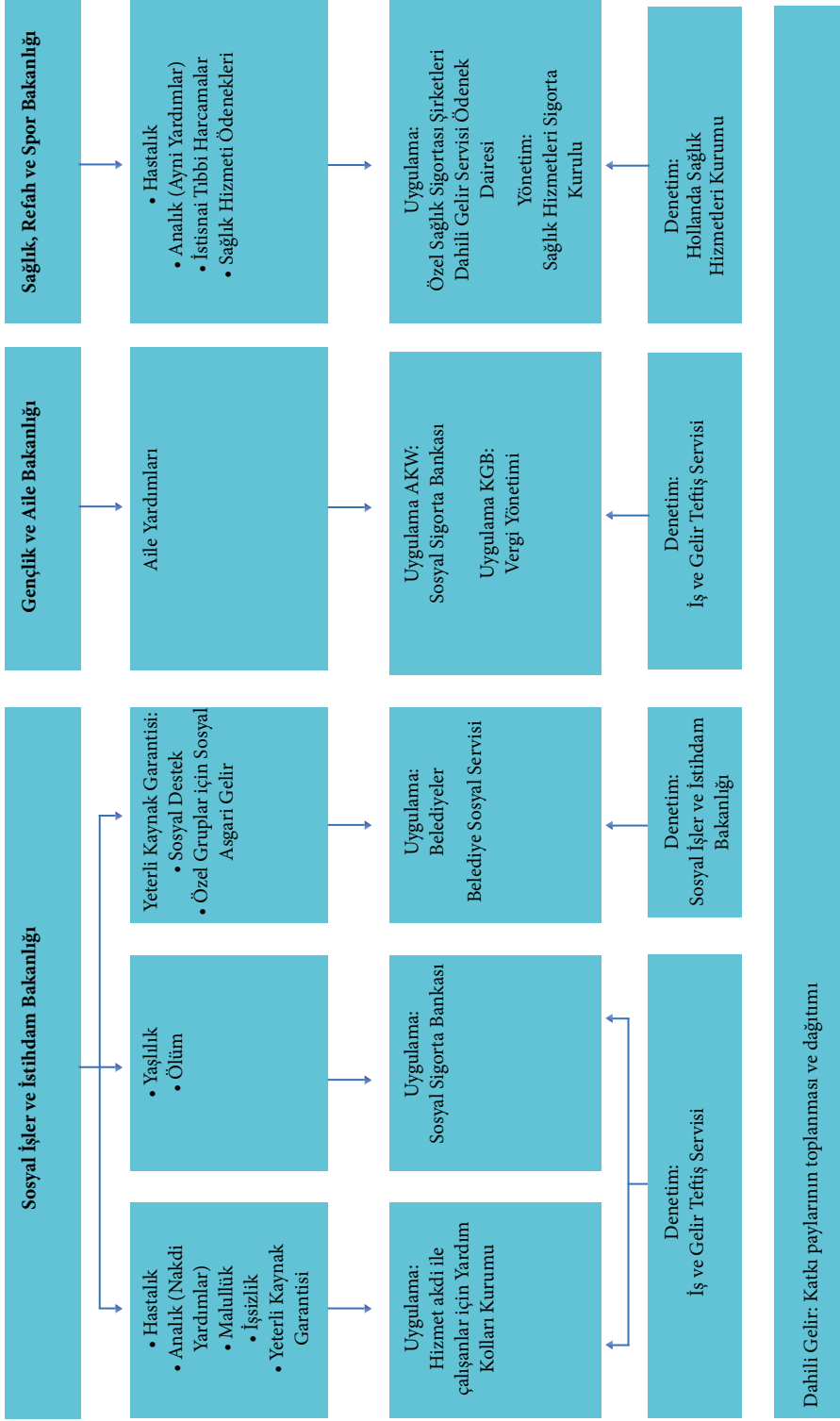
Bakanlıklar	Çalışma, İş ve Sağlık Bakanlığı	Çalışma, İş ve Sağlık Bakanlığı	Ziraat, Gıda, Balıkçılık, Kırsal Kesim ve Arazi Kullanım Planlaması Bakanlığı	Çalışma, İş ve Sağlık Bakanlığı
Bakanlıklar	Çalışma, İş ve Sağlık Bakanlığı	Çalışma, İş ve Sağlık Bakanlığı	Ziraat, Gıda, Balıkçılık, Kırsal Kesim ve Arazi Kullanım Planlaması Bakanlığı	Çalışma, İş ve Sağlık Bakanlığı
Bütçe, Kamu Muhasebesi ve Devlet Reformu Bakanlığı	Bütçe, Kamu Muhasebesi ve Devlet Reformu Bakanlığı	Bütçe, Kamu Muhasebesi ve Devlet Reformu Bakanlığı	Bütçe, Kamu Muhasebesi ve Devlet Reformu Bakanlığı	Bütçe, Kamu Muhasebesi ve Devlet Reformu Bakanlığı
Dayanışma ve Sosyal Bağlılık Bakanlığı	Dayanışma ve Sosyal Bağlılık Bakanlığı	Dayanışma ve Sosyal Bağlılık Bakanlığı	Dayanışma ve Sosyal Bağlılık Bakanlığı	Dayanışma ve Sosyal Bağlılık Bakanlığı
Hizmet akdi ile çalışanlar ve herhangi bir mesleki grup altında sigortalı olmayanlar için aynı yardımlar	Hizmet akdi ile çalışanlar ve herhangi bir mesleki grup altında sigortalı olmayanlar için aynı yardımlar	Hizmet akdi ile çalışanlar ve herhangi bir mesleki grup altında sigortalı olmayanlar için aynı yardımlar	Hizmet akdi ile çalışanlar ve herhangi bir mesleki grup altında sigortalı olmayanlar için aynı yardımlar	Hizmet akdi ile çalışanlar ve herhangi bir mesleki grup altında sigortalı olmayanlar için aynı yardımlar
Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar	Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar	Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar	Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar	Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar
Tüm ikamet edenler	Tüm ikamet edenler	Tüm ikamet edenler	Tüm ikamet edenler	Tüm ikamet edenler
Tamamlayıcı emeklilik aylıklarını kapsamında tarım sektöründekiler dahil hizmet akdi ile çalışanlar	Tamamlayıcı emeklilik aylıklarını kapsamında tarım sektöründekiler dahil hizmet akdi ile çalışanlar	Tamamlayıcı emeklilik aylıklarını kapsamında tarım sektöründekiler dahil hizmet akdi ile çalışanlar	Tamamlayıcı emeklilik aylıklarını kapsamında tarım sektöründekiler dahil hizmet akdi ile çalışanlar	Tamamlayıcı emeklilik aylıklarını kapsamında tarım sektöründekiler dahil hizmet akdi ile çalışanlar
Yaşlılık Maluliyet Cezası	Yaşlılık Maluliyet Cezası	Yaşlılık Maluliyet Cezası	Yaşlılık Maluliyet Cezası	Yaşlılık Maluliyet Cezası
İşsizlik	İşsizlik	İşsizlik	İşsizlik	İşsizlik
İşsizlik ve Hizmet akdi ile çalışanlar için Tamamlayıcı Emeklilik Aylıklarını hariç tüm riskler	İşsizlik ve Hizmet akdi ile çalışanlar için Tamamlayıcı Emeklilik Aylıklarını hariç tüm riskler	İşsizlik ve Hizmet akdi ile çalışanlar için Tamamlayıcı Emeklilik Aylıklarını hariç tüm riskler	İşsizlik ve Hizmet akdi ile çalışanlar için Tamamlayıcı Emeklilik Aylıklarını hariç tüm riskler	İşsizlik ve Hizmet akdi ile çalışanlar için Tamamlayıcı Emeklilik Aylıklarını hariç tüm riskler
UNEDIC İstihdam Servisi	UNEDIC İstihdam Servisi	UNEDIC İstihdam Servisi	UNEDIC İstihdam Servisi	UNEDIC İstihdam Servisi
İstihdam Servisi	İstihdam Servisi	İstihdam Servisi	İstihdam Servisi	İstihdam Servisi
UNCAM	UNCAM	UNCAM	UNCAM	UNCAM
CNAMTS ARS CARSAT CPAM	CNAMTS ARS CARSAT CPAM	CNAMTS ARS CARSAT CPAM	CNAMTS ARS CARSAT CPAM	CNAMTS ARS CARSAT CPAM
CCMSA ARS CAF	CCMSA ARS CAF	CCMSA ARS CAF	CCMSA ARS CAF	CCMSA ARS CAF
Bölgesel veya Yerel Düzeyde Sosyal Faaliyet için Birim CAF	Bölgesel veya Yerel Düzeyde Sosyal Faaliyet için Birim CAF	Bölgesel veya Yerel Düzeyde Sosyal Faaliyet için Birim CAF	Bölgesel veya Yerel Düzeyde Sosyal Faaliyet için Birim CAF	Bölgesel veya Yerel Düzeyde Sosyal Faaliyet için Birim CAF
RSI'nın Ulusal Fonu CNAVPL CNBF RSI'nın Bölgesel Fonları	RSI'nın Ulusal Fonu CNAVPL CNBF RSI'nın Bölgesel Fonları	RSI'nın Ulusal Fonu CNAVPL CNBF RSI'nın Bölgesel Fonları	RSI'nın Ulusal Fonu CNAVPL CNBF RSI'nın Bölgesel Fonları	RSI'nın Ulusal Fonu CNAVPL CNBF RSI'nın Bölgesel Fonları
CNAV AGIRC ARRCO CARSAT CNAV	CNAV AGIRC ARRCO CARSAT CNAV	CNAV AGIRC ARRCO CARSAT CNAV	CNAV AGIRC ARRCO CARSAT CNAV	CNAV AGIRC ARRCO CARSAT CNAV
Tamamlayıcı Emeklilik Aylığı Kurumları	Tamamlayıcı Emeklilik Aylığı Kurumları	Tamamlayıcı Emeklilik Aylığı Kurumları	Tamamlayıcı Emeklilik Aylığı Kurumları	Tamamlayıcı Emeklilik Aylığı Kurumları
CNAF (başlıca) CAF	CNAF (başlıca) CAF	CNAF (başlıca) CAF	CNAF (başlıca) CAF	CNAF (başlıca) CAF
UNCAM RSI'nın Ulusal Fonu ARS RSI'nın Bölgesel Fonları OC	UNCAM RSI'nın Ulusal Fonu ARS RSI'nın Bölgesel Fonları OC	UNCAM RSI'nın Ulusal Fonu ARS RSI'nın Bölgesel Fonları OC	UNCAM RSI'nın Ulusal Fonu ARS RSI'nın Bölgesel Fonları OC	UNCAM RSI'nın Ulusal Fonu ARS RSI'nın Bölgesel Fonları OC
OC	OC	OC	OC	OC

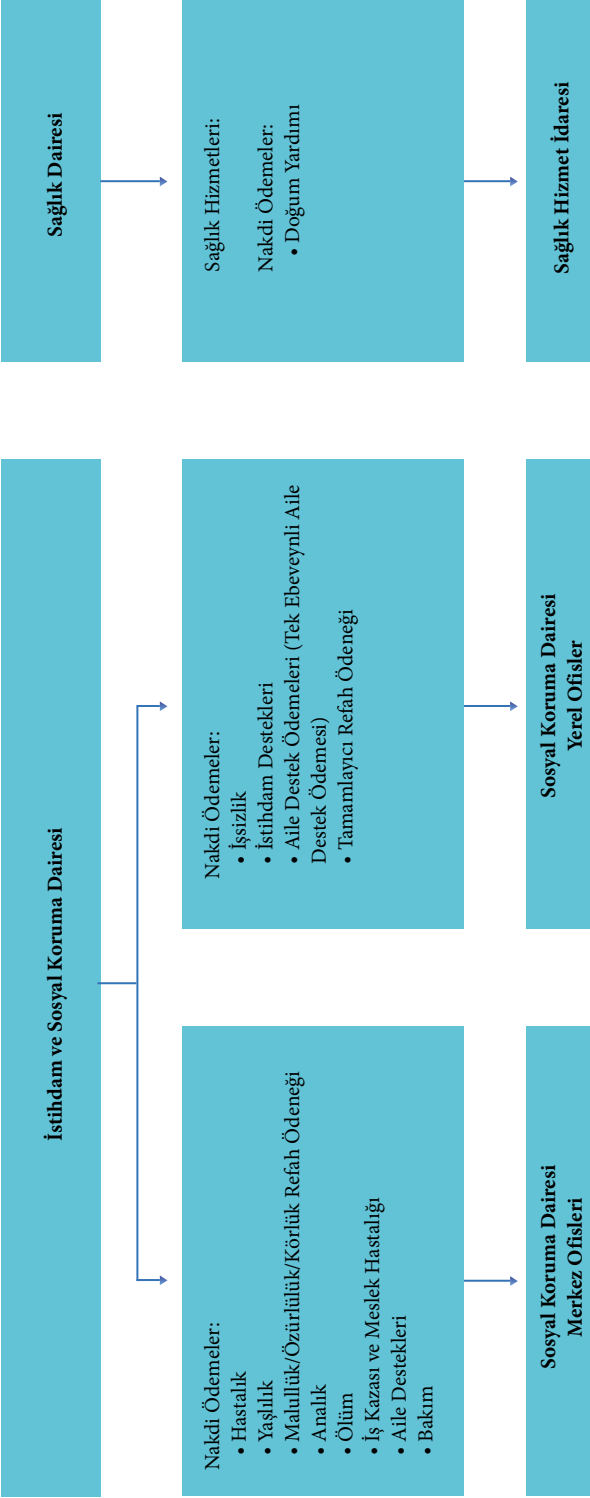
Başlıca Kurumlar:
Koordinasyon Kurumları
Ulusal Düzeyde
Bölgesel Düzeyde
Yerel Düzeyde

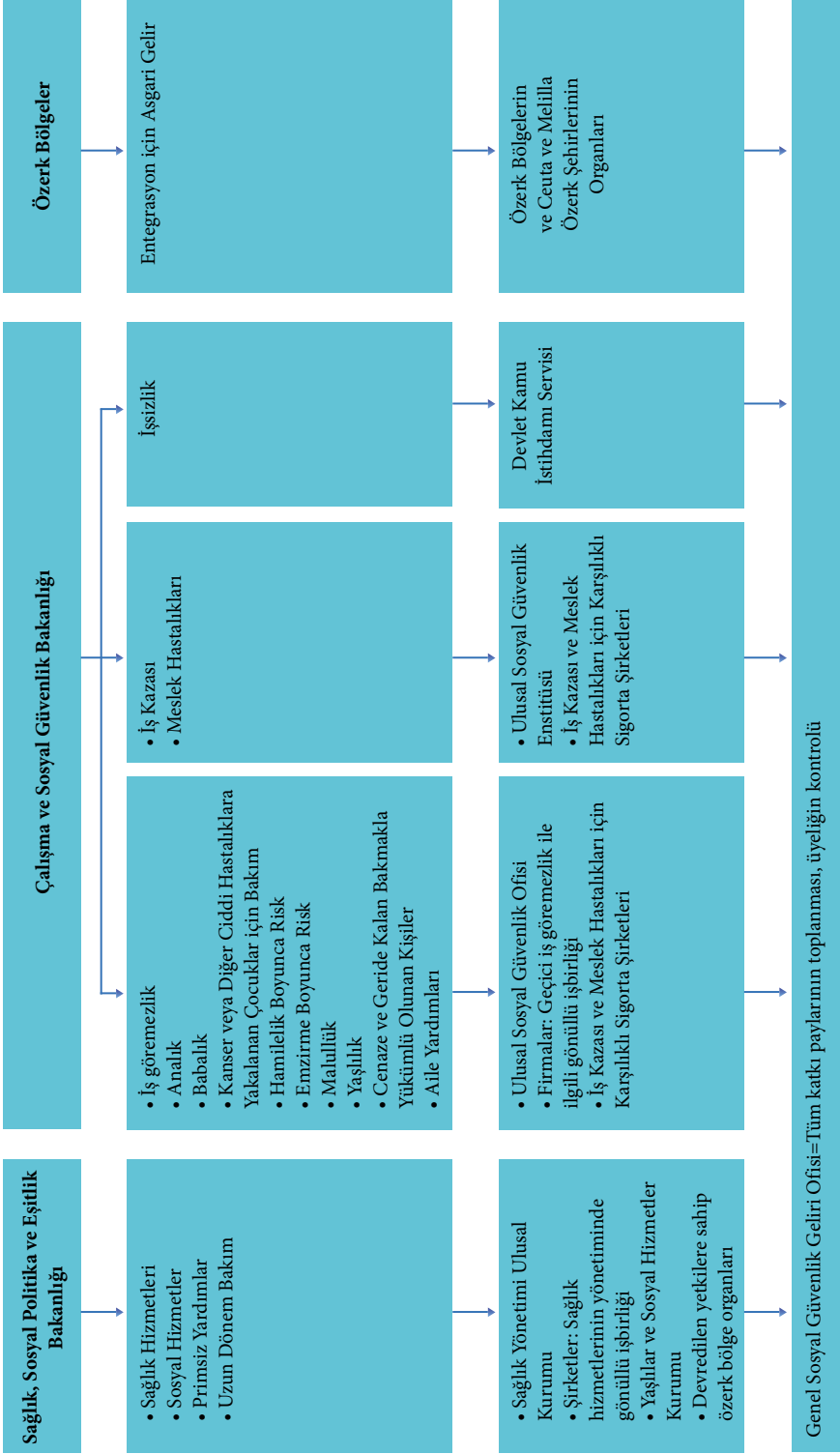


HIRVATİSTAN

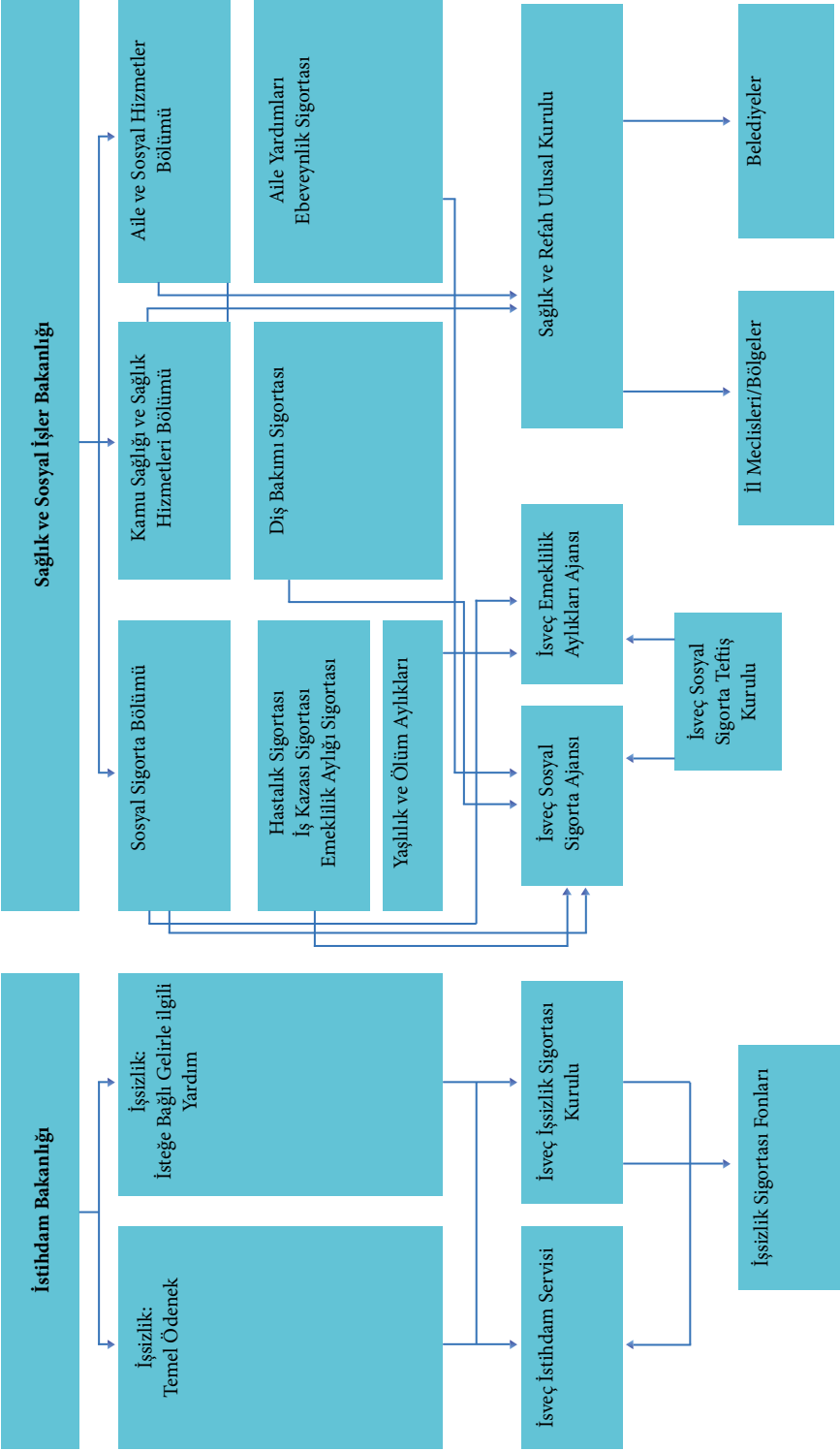








İSVEÇ



Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı

Sağlık Bakanlığı

İçişleri Bakanlığı

Matullük
Yaşlılık
Ölüm

Hastalık
Analık

İşsizlik

Aile
Yardımları

İş Kazası
Meslek
Hastalıkları

Yeterli Kaynak
Garantisi

Sağlık

Yeterli Kaynak
Garantisi

Ulusal Sosyal
Güvenlik
Kurumu

Ulusal Sosyal
Güvenlik
Kurumu

Ulusal Sosyal
Güvenlik
Kurumu

Ulusal Sosyal
Güvenlik
Kurumu

İş Kazalarına
Karşı Ulusal
Sigorta Kurumu

Ulusal Sosyal
Güvenlik
Kurumu

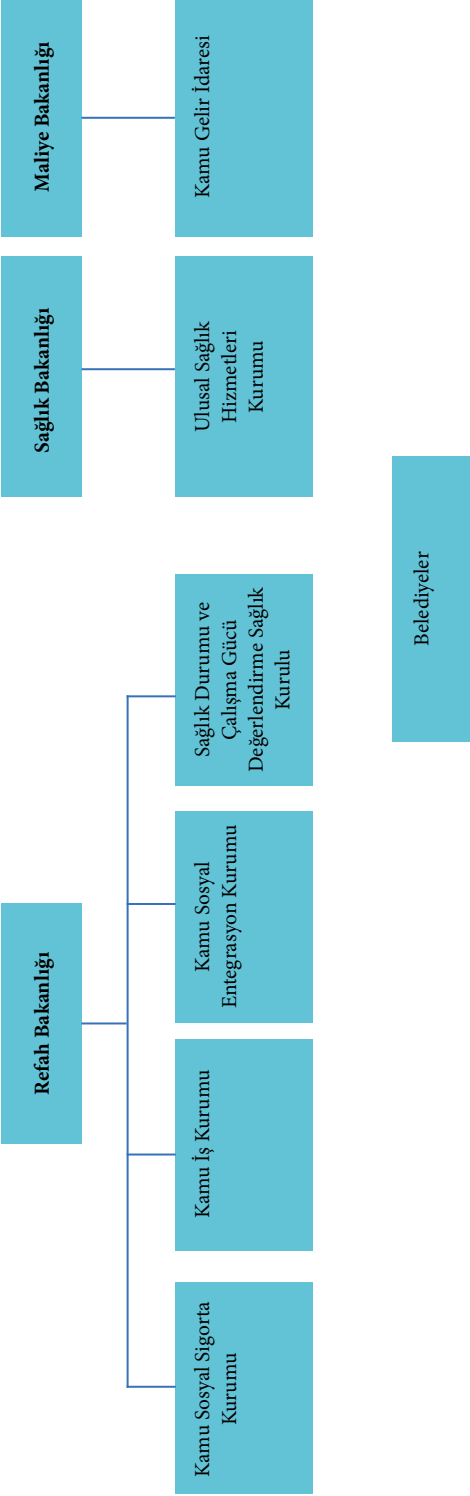
Bölgesel ve
Belediye
Düzeyinde
Makamlar

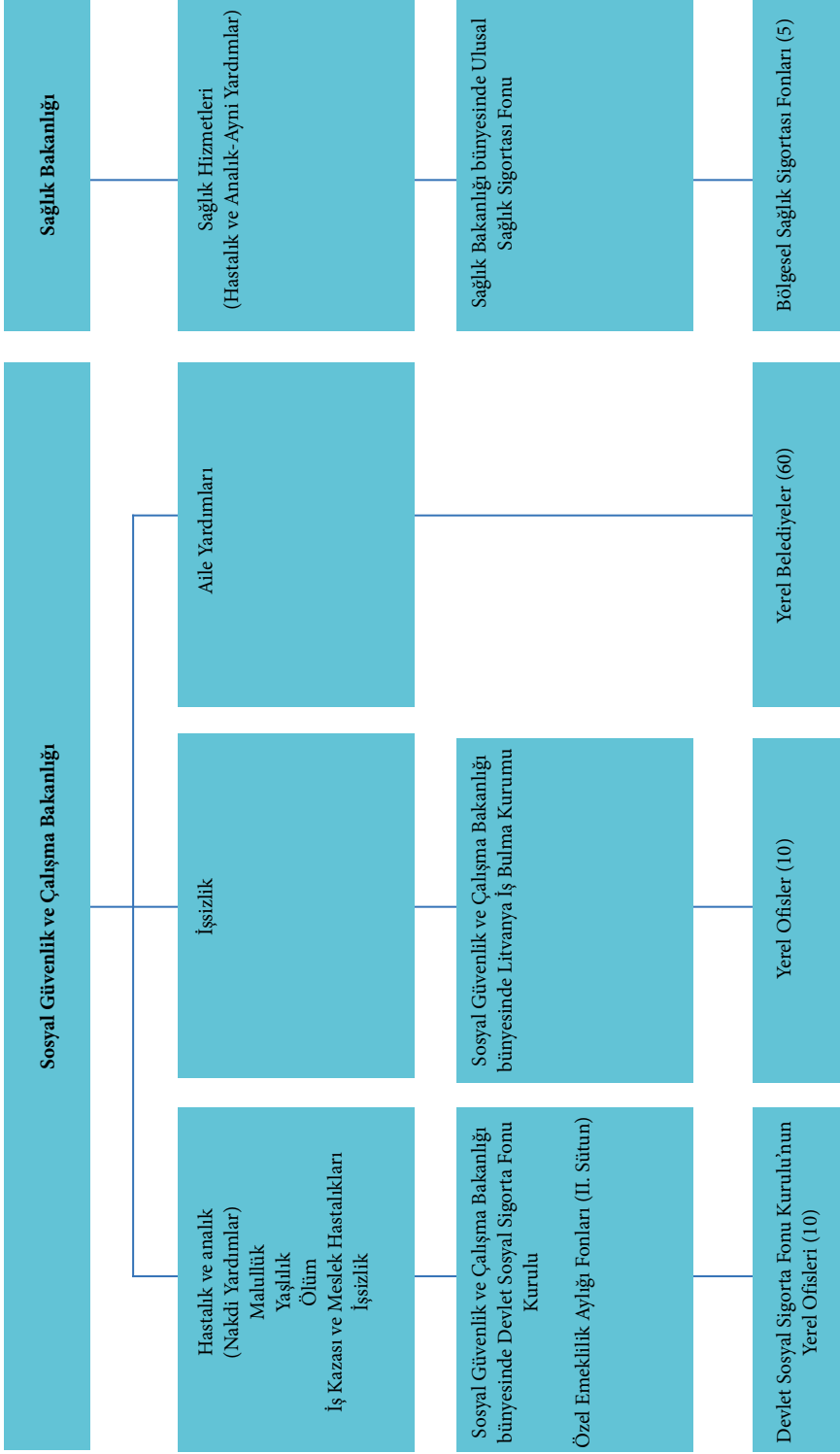
Bölgesel ve
Belediye
Düzeyinde
Makamlar

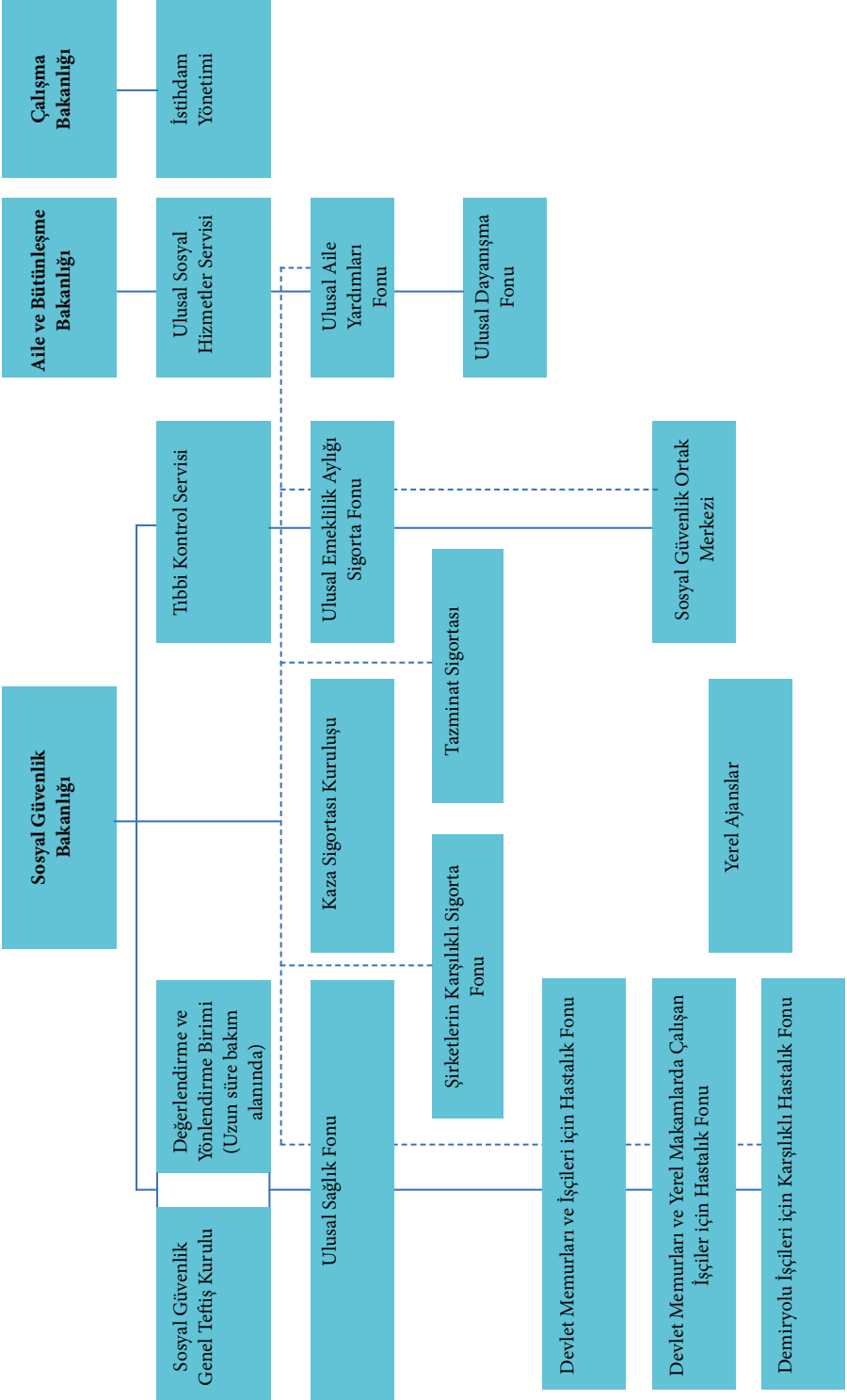
İtalyan Gazeteciler
için Ulusal Sosyal
Güvenlik Kurumu

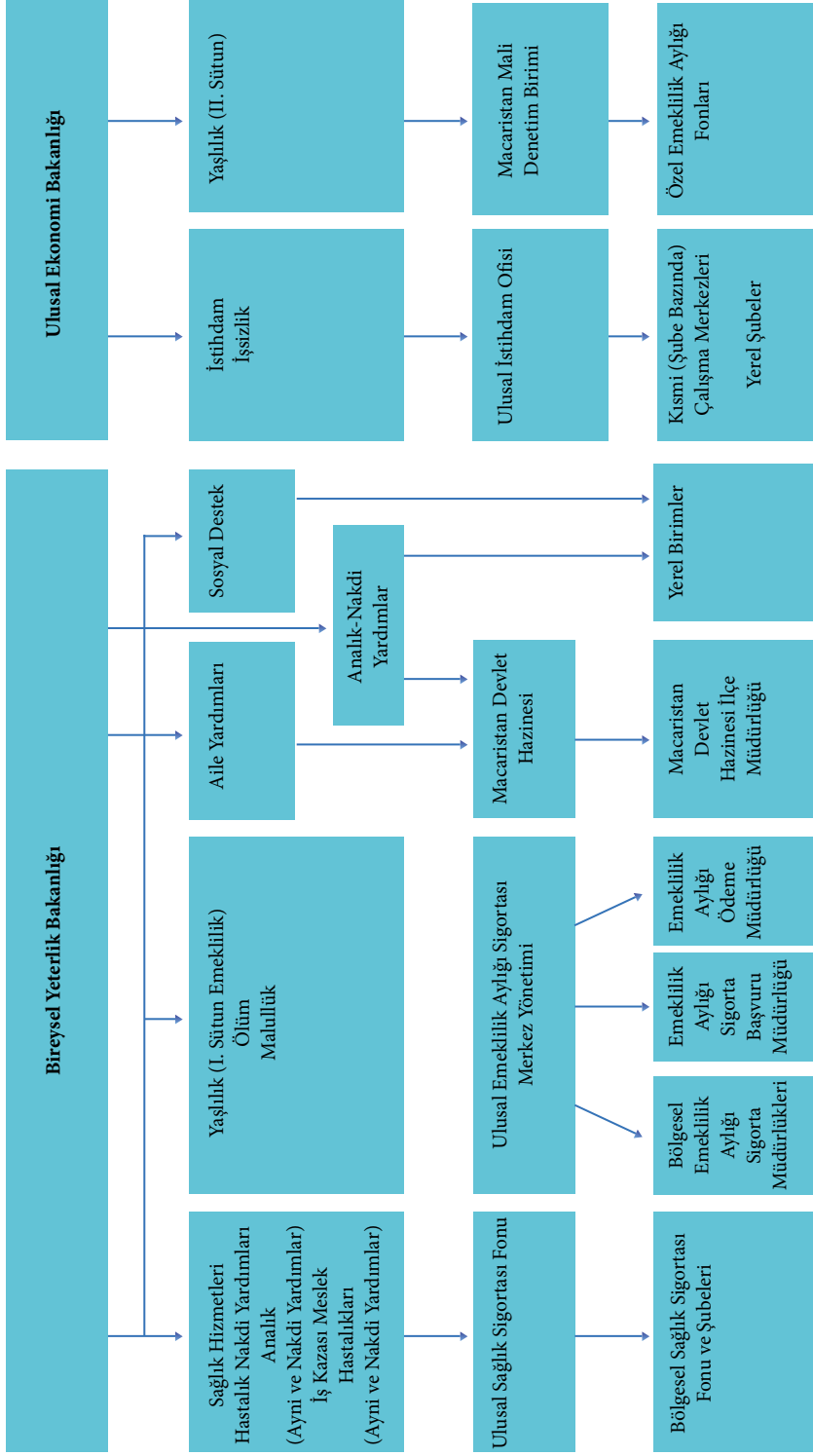
Aktif İstihdam
Politikaları
Ulusal Ajansı

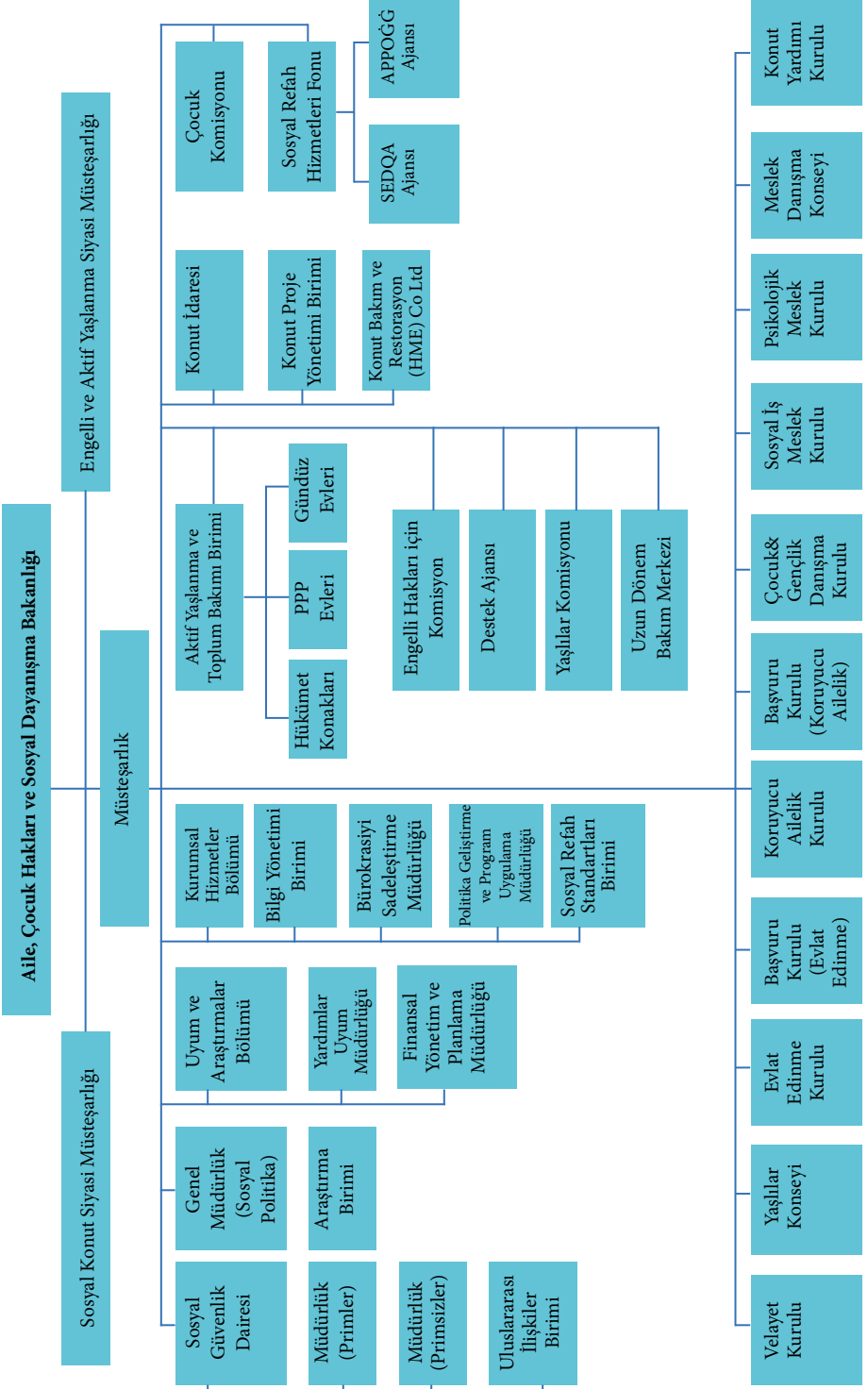
LETONYA

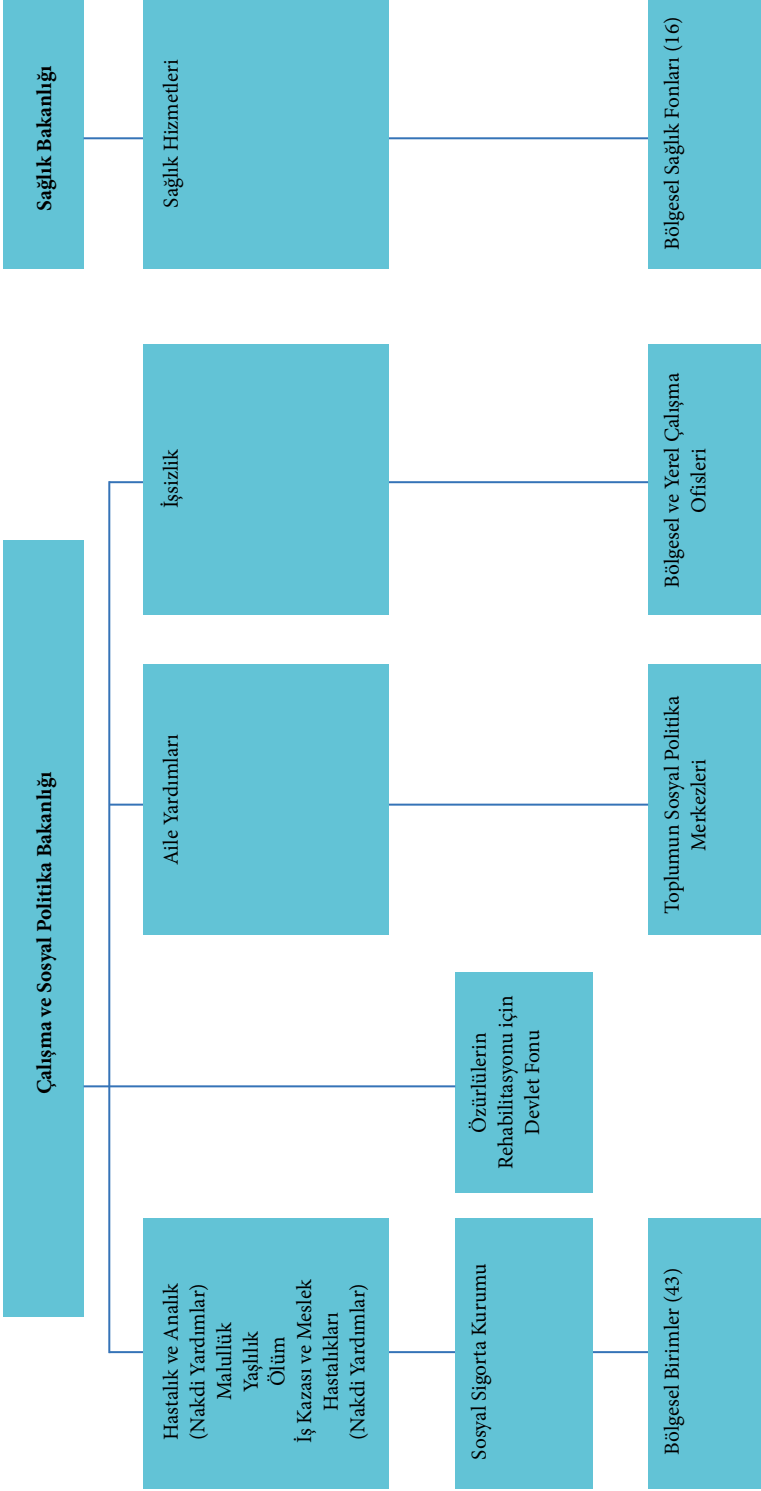




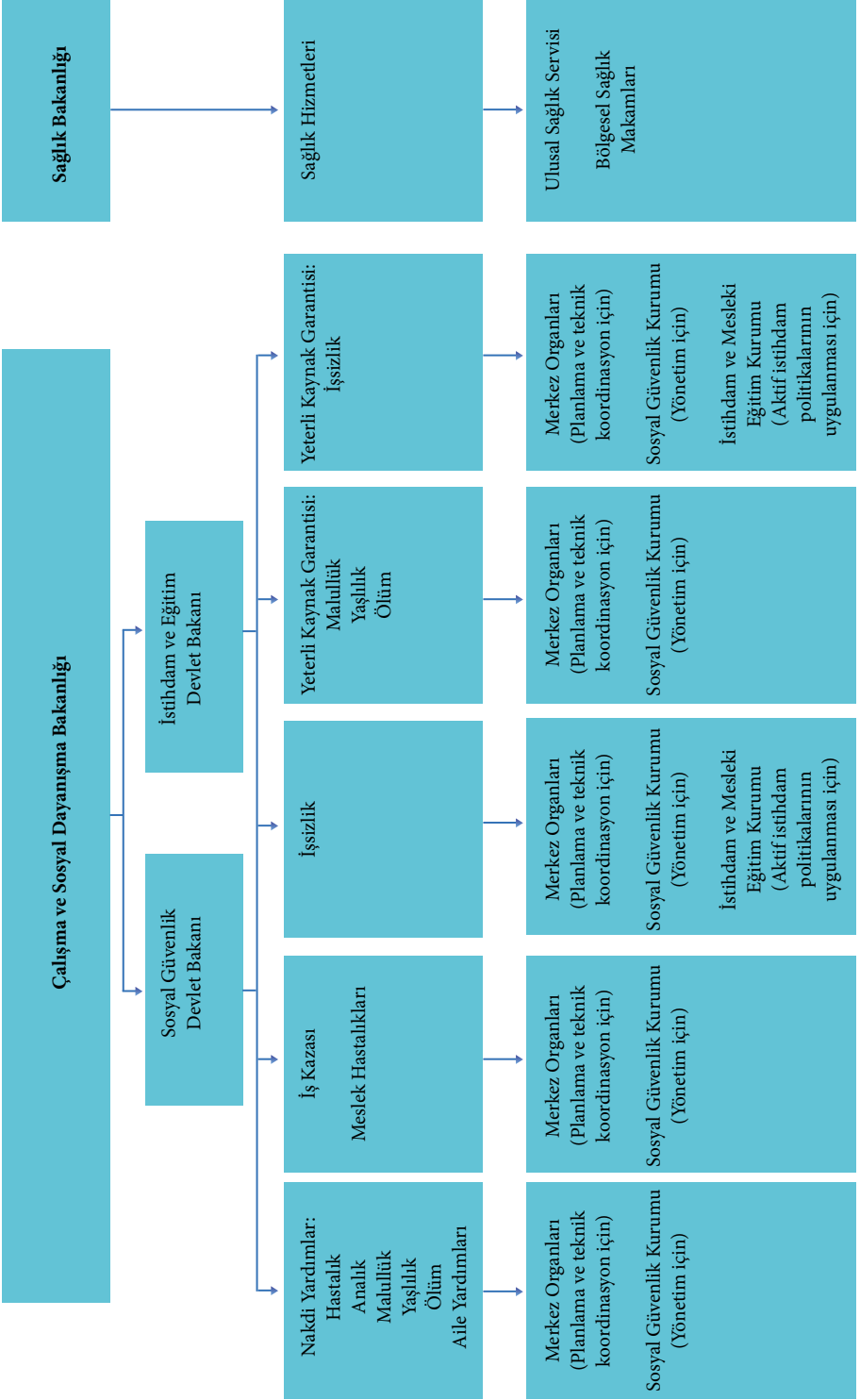




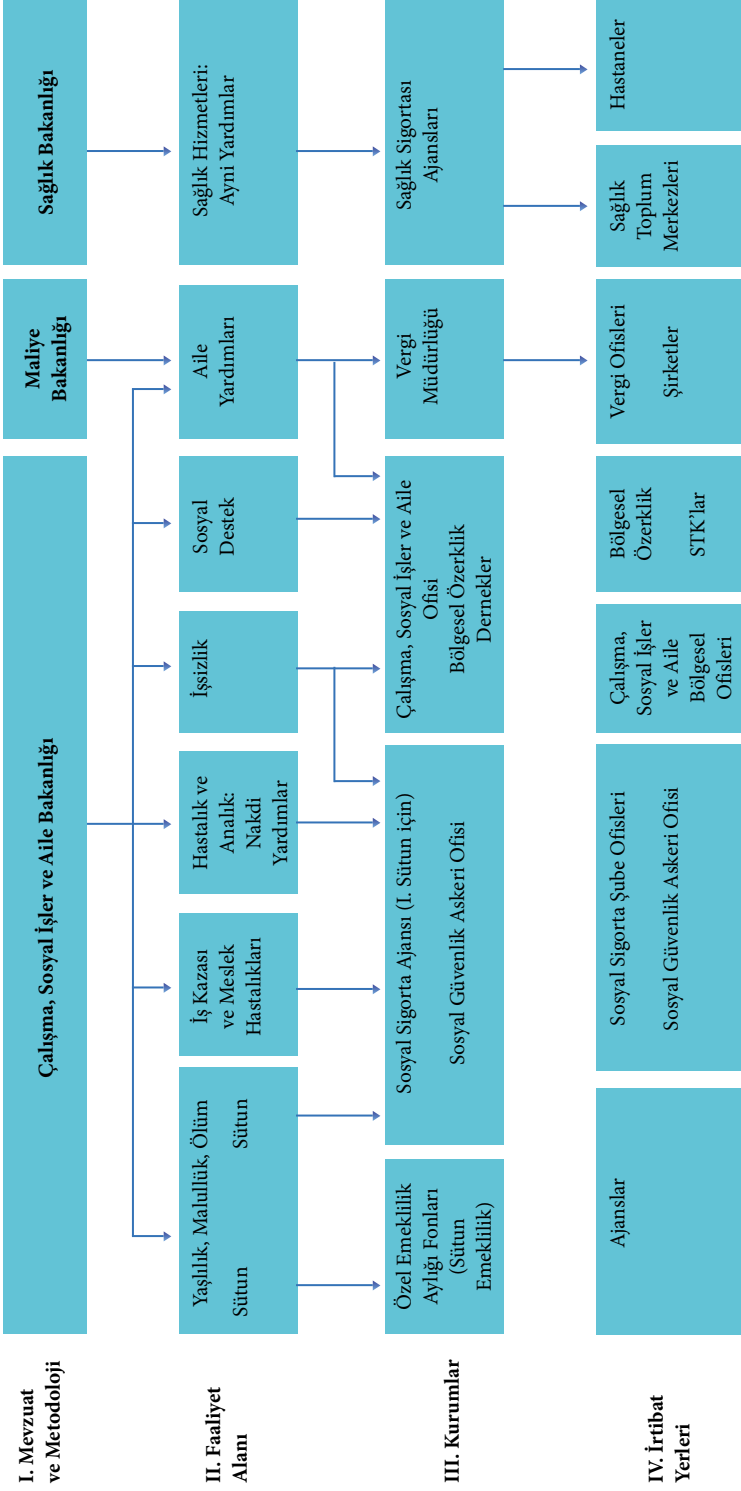


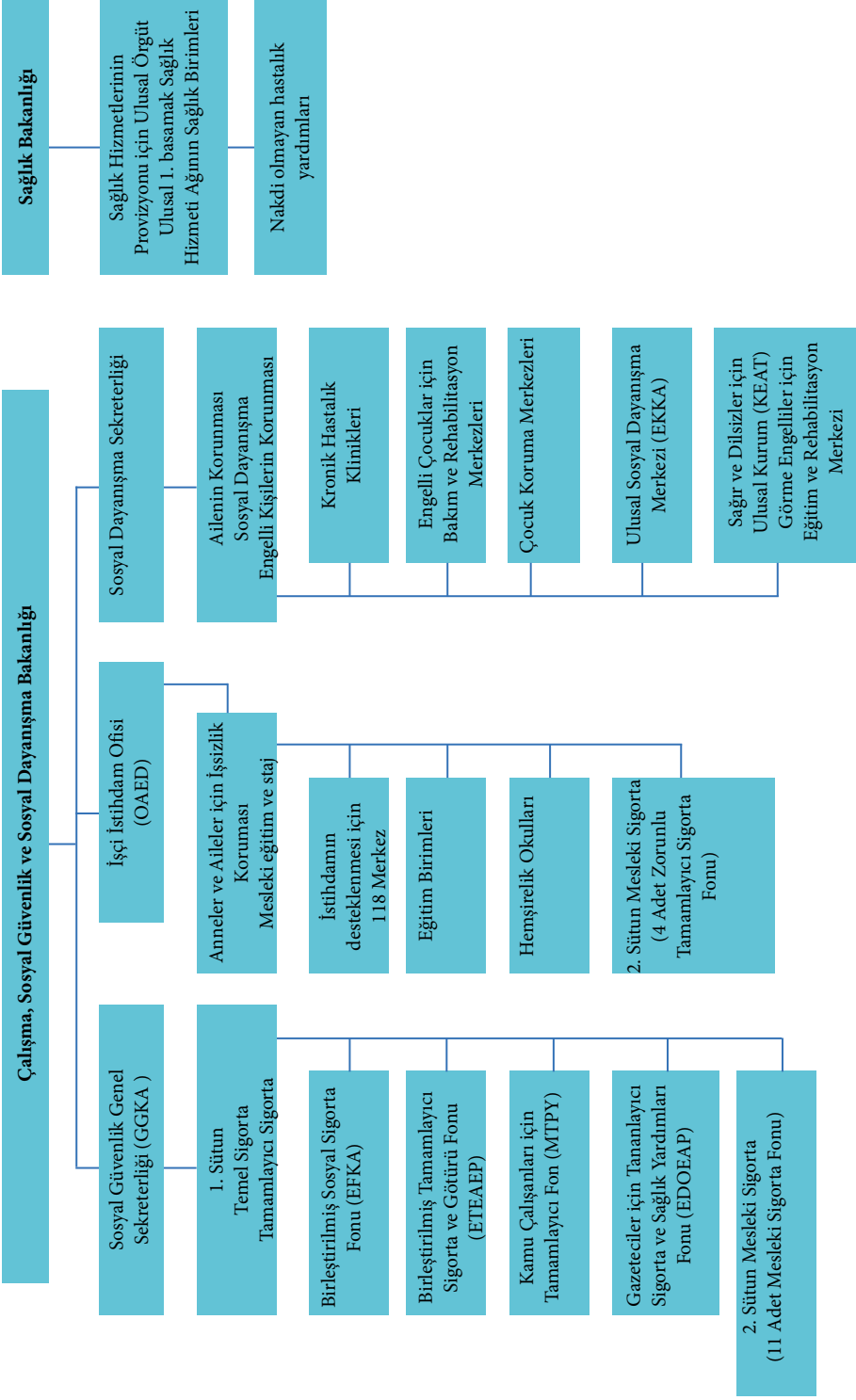


PORTEKİZ



SLOVAKYA





KAYNAKÇA

Avrupa Birliği Başkanlığı, **Avrupa Birliği Anlaşması ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma**, <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf> (Erişim Tarihi, Mart 2018)

Avrupa Birliği Başkanlığı, **Avrupa Birliğinde Yasama ve Karar Alma Süreçleri**, (https://www.ab.gov.tr/_46220.html) (Erişim Tarihi: Mart 2019).

Avrupa Birliği Başkanlığı, <https://www.ab.gov.tr/46220.html> (Erişim Tarihi: 19/04/2019)

Avrupa Komisyonu, **Avrupa Birliği Nasıl Çalışır? AB Kurumları İçin Rehberiniz**, Lüksemburg, 2006.

Avrupa Komisyonu, <https://ec.europa.eu/social/main.en?catId=849&newsId=2699&furtherNews=yes> (Erişim Tarihi: 11/04/2019)

Avrupa Komisyonu, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=849&langId=en> (Erişim Tarihi: 10/04/2019)

Avrupa Komisyonu, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=23> (Erişim Tarihi:11/04/2019)

Avrupa Komisyonu, **Your Rights Country by Country**, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en> (Erişim Tarihi: Ocak 2019)

Avrupa Komisyonu, **Your Social Security Rights in the United Kingdom**, Brüksel, 2018

Avrupa Komisyonu, **Your Social Security Rights in Latvia**, Brüksel, 2018

Avrupa Komisyonu, **5133/99 SOC 5 – COM (98) 779 sayılı Avrupa Komisyonu Teklifi**

Avrupa Komisyonu, **883/2004 sayılı Tüzük**, (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:166:0001:0123:EN:PDF>)

Avrupa Komisyonu, **987/2009 sayılı Tüzük**, (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:284:0001:0042:EN:PDF>)

Avrupa Birliği Parlamentosu ve Konseyi, **2018/957 Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi**, (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1555331810556&uri=CELEX:32018L0957>) (Erişim Tarihi: 15/04/2019)

Avrupa Birliği Parlamentosu ve Konseyi, **2011/24 sayılı Direktif**, (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:088:0045:0065:EN:PDF>) (Erişim Tarihi: 15/04/2019)

Avrupa Birliği Parlamentosu, <http://www.europarl.europa.eu/portal/en> (Erişim Tarihi: 11/04/2019)

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-113/89 sayılı Dava (Rush Portuguesa)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-43/93 sayılı Dava (Vander Elst)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-319/06 sayılı Dava (Komisyon – Lüksemburg)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-341/05 sayılı Dava (Laval)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-346/06 sayılı Dava (Rüffert)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-253/96 sayılı Dava (Kampelmann)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-109/00 sayılı Dava (Tele Denmark)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-313/02 sayılı Dava (Wippel)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-55/07 ve C-56/07 sayılı Davalar (Michaeler, Subito ve Volgger)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-212/04 sayılı Dava (Adenelar)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-303/98 sayılı Dava (Simap)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-151/02 sayılı Dava (Jaeger)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-14/04 sayılı Dava (Dellas)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-437/05 sayılı Dava (Vorel)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-173/99 sayılı Dava (Bectu)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C- 131/04 ve C-257/04 sayılı Davalar (Steele)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-43/75 sayılı Dava (Defrenne 2)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-80/7 sayılı Dava (Defrenne 1)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-262/88 sayılı Dava (Barber)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-139/91 sayılı Dava (Katsikas)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-343/98 sayılı Dava (Collino)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-4/01 sayılı Dava (Martin)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-101/87 sayılı Dava (Bork)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-449/83 sayılı Dava (Rockfon)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-55/02 sayılı Dava (Komisyon-Portekiz)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-383/92 sayılı Dava (Komisyon-Birleşik Krallık)**

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı, **C-188/03 sayılı Dava (Junk)**

Birleşik Krallık E-Devlet Sitesi; <https://www.gov.uk/browse/benefits> (Erişim Tarihi: Ocak 2019)

BUĞRA, Ayşe, **Yoksulluk ve Sosyal Haklar**, Sivil Toplum Geliştirme Merkezi Derneği için Hazırlanan Danışman Raporu”, 2005(www.spf.boun.edu.tr).

Croatia.eu, **Society And Way Of Life, Social Security**, <http://croatia.eu/article.php?lang=2&id=45> (Erişim Tarihi: Ocak 2019)

DUR, Varol, **Avrupa Birliği'nde Esnek Güvence ve Türkiye Uygulamaları**, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, SGK, Ankara, 2011.

European Commission Employment, Social Affairs &Inclusion, <https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en> (Erişim Tarihi: Kasım 2018-Mart 2019)

European Union, **ESPN Flash Report 2018/66 - Malta - New social measure initiatives in Malta's 2018 Budget: European Union Policies And Activities: Croatia**, 2018 https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=MALTA&mode=advancedSubmit&catId=22&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0 (Erişim tarihi: Mart 2019)

European Trade Union Confederation (ETUC), **The Revised Parental Leave Framework Agreement an ETUC Interpretation Guide**, https://www.etuc.org/sites/default/files/The_Revised_Parental_Leave_Framework_Agreement_EN_1.pdf (Erişim Tarihi: 17/04/2019)

Expat-Finland.com, Finnish Social Security, https://www.expat-finland.com/living_in_finland/social_security.html (Erişim Tarihi: Kasım 2018)

Finlandiya Sosyal Güvenlik Kurumu İnternet Sitesi, <https://www.kela.fi/web/en/about-kela> (Erişim Tarihi: Aralık 2018)

Finnish Centre For Pensions (Eläketurvakeskus), <https://www.etk.fi/en/> (Erişim Tarihi Kasım 2018)

Finnish Centre For Pensions, Your Guide to Earnings-related Pensions: supplement 2019, <https://www.etk.fi/wp-content/uploads/Your-Guide-to-Earnings-related-Pensions-Supplement-2019.pdf> (Erişim Tarihi: Şubat 2019)

International Social Security Association ve Social Security Administration, **Social Security Programs Throughout the World: Europe**, , Washington, DC, 2018. <https://www.issa.int/en/ssptw> (Erişim Tarihi, Mart 2019)

International Social Security Association, **Social Security Country Profiles: Finland**, <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=FI®ionId=EUR&filtered=false> (Erişim Tarihi: Ocak 2019)

International Social Security Association, **Social Security Country Profiles: Croatia**, <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=HR®ionId=EUR&filtered=false> (Erişim Tarihi: Ocak 2019)

International Social Security Association, **Social Security Country Profiles: Malta**, <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=MT®ionId=EUR&filtered=false> (Erişim Tarihi: Mart 2019)

InfoFinland.fi, Finnish Social Security, <https://www.infofinland.fi/en/living-in-finland/as-an-immigrant-in-finland/finnish-social-security> (Erişim Tarihi: Aralık 2018)

International Social Security Association, ISSA: **Social Security Country Profiles**: <https://www.issa.int/en/country-profiles> (Erişim Tarihi: Mart 2019)

Malta Department Of Social Security, <https://socialsecurity.gov.mt/en/Pages/default.aspx>, (Erişim Tarihi: Mart 2019)

Malta Department Of Social Security,, Socialsecurity. gov. mt, (2019) The History of Social Security in Malta, <https://socialsecurity.gov.mt/en/Documents/The%20History%20of%20Social%20Security%20in%20Malta%20-%202019.pdf> (Erişim Tarihi: Mart 2019)

Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), <https://www.missoc.org/> (Erişim Tarihi, Mart 2019)

Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), **Social Protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland: Organization Of Social Protection Charts and Descriptions**, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs and Inclusion Unit, Brussels, Mart 2011.

Mutual Information System on Social Protection (MISSOC),**Social Protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland**, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs and Inclusion Unit, Brussels,2011. ([http:// ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en)).

Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), **Your social security rights in Croatia**, 2013, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1104> (Erişim Tarihi: Ocak 2019)

MUNTEANU, Florentina, ILIE, Gabriela: “Tax & Legal Weekly Alert”, Deloitte, 16 – 20 Temmuz 2018. (https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ro/Documents/tax/english/Tax%20Legal%20Alert_EN_16-20%20July.pdf) (Erişim Tarihi: 15/04/2019)

Romanya Ulusal Emeklilik Kurumu internet sayfası, <https://www.cnpp.ro/en/web/guest/home> (Erişim Tarihi: Aralık 2018)

Romanya Ulusal Sağlık Sigortası Kurumu internet sayfası, <http://www.cnas.ro/> (Erişim tarihi Aralık 2018)

Social Security Administration, <https://www.ssa.gov/> (Erişim Tarihi: Kasım 2018-Nisan 2019)

Sosyal Güvenlik Kurumu: **Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı**, Sosyal Güvenlik Kurumunun Kapasitesinin Arttırılması Projesi, Ankara, Mart 2011.

Stubbs, Paul, **Croatia: The Challenges Of Reforming Social Benefits**, European Social Policy Network, Espn Flash Report 2018/52

Sosyal Güvenlik Kurumu: **Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenliğin Koordinasyonu**, Ankara, 2013.

trESS, **The trESS European Report 2007**, EU-Funded Project, Ghent University. (www.tress-network.org).

5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

www.baskent.edu.tr (Erişim Tarihi: Mart 2019)

<https://www.entitledto.co.uk> (Erişim Tarihi: Ocak 2019)

www.tress-network.org (Erişim Tarihi: Mart 2019)

www.working-in-germany.com (Erişim Tarihi: Mart 2019)

International Social Security Association ve Social Security Administration, **Social Security Programs Throughout the World: Europe**, , Washington, DC, 2018. <https://www.issa.int/en/ssptw> (Erişim Tarihi: Mart 2019)

International Social Security Association, **Social Security Country Profiles: Finland**, <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=FI®ionId=EUR&filtered=false> (Erişim Tarihi: Ocak 2019)

International Social Security Association, **Social Security Country Profiles: Croatia**, <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=HR®ionId=EUR&filtered=false> (Erişim Tarihi: Ocak 2019)

International Social Security Association, **Social Security Country Profiles: Malta**, <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=MT®ionId=EUR&filtered=false> (Erişim Tarihi: Mart 2019)

InfoFinland.fi, Finnish Social Security, <https://www.infofinland.fi/en/living-in-finland/as-an-immigrant-in-finland/finnish-social-security> (Erişim Tarihi: Aralık 2018)

International Social Security Association, ISSA: **Social Security Country Profiles**: <https://www.issa.int/en/country-profiles> (Erişim Tarihi: Mart 2019)

Malta Department Of Social Security, <https://socialsecurity.gov.mt/en/Pages/default.aspx>, (Erişim Tarihi: Mart 2019)

Malta Department Of Social Security,, Socialsecurity. gov. mt, (2019) The History of Social Security in Malta, <https://socialsecurity.gov.mt/en/Documents/The%20History%20of%20Social%20Security%20in%20Malta%20-%202019.pdf> (Erişim Tarihi: Mart 2019)

Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), <https://www.missoc.org/> (Erişim Tarihi, Mart 2019)

Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), **Social Protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland: Organization Of Social Protection Charts and Descriptions**, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs and Inclusion Unit, Brussels, Mart 2011.

Mutual Information System on Social Protection (MISSOC),“**Social Protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland**”, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs and Inclusion Unit, Brussels,2011. ([http:// ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en)).

Mutual Information System on Social Protection (MISSOC), **Your social security rights in Croatia**, 2013, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1104> (Erişim Tarihi: Ocak 2019)

MUNTEANU, Florentina, ILIE, Gabriela: “Tax & Legal Weekly Alert”, Deloitte, 16 – 20 Temmuz 2018.
(https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ro/Documents/tax/english/Tax%20Legal%20Alert_EN_16-20%20July.pdf) (Erişim Tarihi: 15/04/2019)

Romanya Ulusal Emeklilik Kurumu internet sayfası,
<https://www.cnpp.ro/en/web/guest/home> (Erişim Tarihi: Aralık 2018)

Romanya Ulusal Sağlık Sigortası Kurumu internet sayfası, <http://www.cnas.ro/> (Erişim tarihi Aralık 2018)

Social Security Administration, <https://www.ssa.gov/> (Erişim Tarihi: Kasım 2018-Nisan 2019)

Sosyal Güvenlik Kurumu: **Avrupa Birliği’nde Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı**, Sosyal Güvenlik Kurumunun Kapasitesinin Arttırılması Projesi, Ankara, Mart 2011.

Stubbs, Paul, **Croatia: The Challenges Of Reforming Social Benefits**, European Social Policy Network, Espn Flash Report 2018/52

Sosyal Güvenlik Kurumu: **Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenliğin Koordinasyonu**, Ankara, 2013.

trESS, **The trESS European Report 2007**, EU-Funded Project, Ghent University. (www.tress-network.org).

5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

www.baskent.edu.tr (Erişim Tarihi: Mart 2019)

<https://www.entitledto.co.uk> (Erişim Tarihi: Ocak 2019)

www.tress-network.org (Erişim Tarihi: Mart 2019)

www.working-in-germany.com (Erişim Tarihi: Mart 2019)



T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU
Strateji Geliştirme Başkanlığı
Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler
Daire Başkanlığı

Adres: Ziyabey Caddesi
No:6 06520 Balgat / ANKARA
Telefon: 0 (312) 207 80 41

ANKARA, 2019