



2008

DENETİM ELEMANLARININ AVRUPA İSTİHDAM VE SOSYAL POLİTİKASI HAKKINDA MESLEKİ EĞİTİMİ



LEONARDO
DA
VİNCİ
HAREKETLİLİK
PROJESİ

SELİM AKDENİZ
Proje Koordinatörü



"Büyük olmak için hiç kimseye iltifat etmeyeceksin: Hiç kimseyi aldatmayacaksın. Ülke için gerçek amaç ne ise, onu göreceksin, o hedefe yürüyeceksin. Herkes senin aleyhinde bulunacaktır; herkes seni yolundan çevirmeye çalışacaktır, fakat sen buna karşı direneceksin. Önüne sonsuz engeller de yığacaklardır. Kendini büyük değil, zayıf, araçsız, hiç sayarak, kimseden yardım gelmeyeceğine inanarak bu engelleri aşacaksın. Bundan sonra da sana büyük derlerse, bunu söyleyenlere güleceksin."

M.Kemal ATATÜRK

İçindekiler

ÖNSÖZ	6
PROJE EKİBİ	9
İNGİLTERE	10
A- GENEL BİLGİLER.....	12
I-DEMOGRAFİK BİLGİLER.....	12
II - EKONOMİK VE SOSYAL GELİŞMELER.....	15
III - İSTİHDAM	16
IV - ULUSLAR ARASI İSTİHDAM KARŞILAŞTIRMALARI - 2005	18
B - İNGİLTERE SOSYAL GÜVENLİK VE İSTİHDAM POLİTİKASI.....	22
I - KURUMSAL YAPI	22
II - MEVZUAT DEĞİŞİKLİKLERİ.....	24
III - SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN KAPSAMI.....	26
IV - SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ HAKKINDA GENEL BİLGİ.....	27
V- SİGORTA KOLLARI	28
VI - SOSYAL YARDIMLAR.....	30
VII - SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNİN FİNANSMANI (İKİNCİ AYAK EMEKLİLİK REJİMİ HARİÇ).....	34
VIII - MALİ DURUM.....	37
IX - İKİNCİ AYAK EMEKLİLİK REJİMİ HAKKINDA GENEL BİLGİ	37
X - İSTİHDAM.....	40
XI - İSTİHDAMI ARTIRMAYA YÖNELİK UYGULAMALAR	44
ALMANYA	47
A - GENEL BİLGİLER.....	49
B - SOSYAL GÜVENLİK VE İSTİHDAM POLİTİKASI	51
I - SOSYAL DEVLET PRENSİBİ.....	51
II - SİGORTALILIK.....	51
III - PRİMLER	53
IV - SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI	53
V- SİGORTA KOLLARI.....	54
VI - İş Teşviki.....	71
VII - MALİ TEMELLER	83
VIII - BAKIM SİGORTASI	86
AVUSTURYA	90
A - GENEL BİLGİLER.....	92
I-COĞRAFI VE NÜFUS BİLGİLERİ:	92
II - EKONOMİYE AİT BİLGİLER:	92
III - SİYASİ YAPIYA AİT BİLGİLER:.....	93
IV - AVUSTURYA'DA YAŞAYAN TÜRKLERE AİT BAZI VERİLER	94
B - SOSYAL GÜVENLİK VE İSTİHDAM POLİTİKASI	97
I - GENEL BİLGİLER	97
II - FEDERAL DÜZEYDE MEVZUATA GENEL BAKIŞ	99
III - SOSYAL GÜVENLİĞE İSTATİSTİKSEL BAKIŞ	99
IV - PRİMLER.....	100
V - DENETİM	101

VI - CEZALAR.....	102
VII - SOSYAL KAZA SİGORTASI.....	103
VIII - SOSYAL SAĞLIK SİGORTASI	109
IX - EMEKLİLİK SİGORTASI	113
X - DİĞER SOSYAL HARCAMALAR	118
XI - İŞSİZLİK SİGORTASI YARDIMLARI.....	121
İRLANDA	126
A - GENEL BİLGİLER.....	128
B - SOSYAL GÜVENLİK VE İSTİHDAM POLİTİKASI	130
I- İRLANDA SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN GENEL YAPISI:.....	130
II - ŞUBELERİN COĞRAFİ DAĞILIMI:	130
III - SİGORTALI SAYILANLAR:	131
IV - PRİMSİZ ÖDEMELER YAPISI	132
V - SİGORTA KOLLARI:.....	132
VI - İŞSİZLİK SİGORTASI:	136
VII - DUL VE YETİM YARDIMLARI:	137
VIII-PRİMSİZ ÖDEME YARDIMLARI:	137
IX - ÇALIŞMA DESTEK YARDIMLARI:.....	138
X - KATKI PAYI ORANLARI:	138
FRANSA	140
A - GENEL BİLGİLER.....	142
I -YÖNETİM.....	142
II - EKONOMİ	143
III - NÜFUS BİLGİLERİ	143
B - SOSYAL GÜVENLİK VE İSTİHDAM POLİTİKASI	144
I - HASTALIK VE ANALIK SİGORTASI.....	145
II - İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI	148
III - MALÜLLÜK (ASSURANCE İNVALİ-DİTÉ)	150
IV - YAŞLILIK VE ÖLÜM YARDIMLARI (ASSURANCE VIEİL-LESSE).....	151
V- ÖLÜM ÖDENEĞİ	153
VI - İŞSİZLİK (ASSURANCE CHÔMAGE)	154
VII - AİLE YARDIMLARI	155
BİR DEMET AVRUPA HATIRASI	157

ÖNSÖZ

Ülkemiz, Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programlarına "tam üye" olarak 1 Nisan 2004 tarihinden itibaren katılmıştır. Avrupa Birliği Eğitim Ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı (Ulusal Ajans) tarafından yürütülen Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları, 1 Ocak 2007 tarihi itibarıyla yeni bir döneme girmiştir.

2013 yılı sonuna kadar sürecektir yedi yıllık bir dönemi kapsayan Hayatboyu Öğrenim (LLP = Lifelong Learning Programme) Programları, önceki programlarda olduğu gibi AB üyesi ülkeler, EFTA ülkeleri (Norveç, İzlanda ve Lihtenştayn) ve Aday Ülkelerin (Türkiye) katılımıyla gerçekleştirilecektir. Ayrıca, Batı Balkan ülkeleri ve İsviçre'nin de önümüzdeki yıllarda programlara katılımı öngörülmektedir.

2007 yılında Hayat Boyu Öğrenim Programı kapsamındaki Leonardo Da Vinci programı için tüm Türkiye'den toplam 2838 proje başvurusu ile 34.938 kişi için 64 milyon €'luk hibe talep edilmiş, bu projelerden 401 proje başvuru desteklenmeye değer bulunmuş ve 4.278 kişi için toplam 8 milyon€'luk hibe sağlanmıştır. Mesleki eğitim okulları ve merkezleri tüm projeler arasında %58 ile projeleri desteklenmeye en fazla uygun görülen kurumlardır. Kamu Kurumları bu alanda %4 ile en az proje veren ve en az desteklenen kurumlar arasında yer almaktadır.

Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin Hayatboyu Öğrenimi (LLP = Lifelong Learning Programme) yasalaştıran 15 Kasım 2006 ve 1720/2006/EC sayılı Kararı, Hayatboyu Öğrenme Programı'nın genel amacını şöyle ifade etmektedir: "Hayatboyu öğrenme yoluyla Topluluğu ileri bir bilgi toplumu haline getirmek, daha çok ve daha iyi iş imkânı yaratmak, sosyal bütünlüğü geliştirmek; çevrenin gelecek kuşaklar için daha iyi korunmasını sağlamak; özellikle de dünyada bir kalite referansına dönüşmelerini temin etmek amacıyla Topluluk içindeki eğitim ve öğretim sistemleri arasında karşılıklı değişim, işbirliği ve hareketliliği güçlendirmek".

Hayatboyu Öğrenme Programının projeleri programa katılarak ulaşılmasına yardımcı olması beklenen farklı hedefleri aşağıda verilmiştir.

Genel Hedefler

➤ Dünya kalitesinde bir referans noktası olmaları için Topluluk içindeki eğitim ve öğretim sistemleri arasında değişim, işbirliği ve hareketliliği güçlendirmek

Özel Hedefler

- Eğitim alanındaki sistem ve uygulamalarda kaliteli bir Hayatboyu Öğrenmenin gelişimine katkıda bulunma, yüksek performans, yenilikçilik ve Avrupa boyutunu desteklemek
- Hayatboyu öğrenme için bir Avrupa alanının gerçekleştirilmesini desteklemek
- Üye devletlerdeki Hayatboyu Öğrenme fırsatlarının kalitesinin, çekiciliğinin ve erişilebilirliğinin iyileştirilmesine yardımcı olmak
- Hayatboyu Öğrenmenin sosyal uyum, aktif vatandaşlık, kültürler arası diyalog, cinsiyet eşitliği ve kişisel tatmine katkısını güçlendirmek
- Yaratıcılık, rekabetçilik, istihdam edilebilirlik ve girişimci ruhun artmasını desteklemek
- Dil öğrenimini ve dil çeşitliliğini desteklemek
- Leonardo Da Vinci programı Hayat Boyu Öğrenme Programının alt programlarından birisidir. Organizasyon ve içeriği Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin sorumluluğunda olan Leonardo da Vinci programı ile AB'ne üye ve aday ülkelerin mesleki eğitime yönelik politikalarını desteklemek ve geliştirmek için yürütülen bir programdır.

Bu program; ülkeler arası işbirliğinin kullanılarak mesleki eğitim sistemleri ile uygulamalarında kalitenin geliştirilmesini, yeniliklerin teşvik edilmesini ve Avrupa boyutunun yükseltilmesini amaç edinmiştir. Bu kapsamda gerçekleştirilen hareketlilik faaliyetleri temel düzeyde mesleki eğitim almakta olan öğrenciler (IVT) ile, işsizler de dahil olmak üzere işgücü dünyasındaki kişiler (PLM) ve mesleki eğitimden sorumlu kişilerin (VETPRO) katıldığı ülkelerarası staj ve çalışma ziyareti olarak adlandırılabilir.

Burada esas nokta, temel mesleki eğitim ve sürekli mesleki eğitimin Avrupa boyutunun güçlendirilmesi, kişilerin teori ve uygulama içeren faaliyetlerden, özellikle iş bağlantılı eğitimle deneyim kazanmaya teşvik edilmesi, dil becerilerinin, ülkelerarası bağlantıların, eğitmenler ve insan kaynakları yöneticileri için başarılı uygulamaların değişimlerinin geliştirilmesidir. Bu tür bir faaliyet alanı mesleki eğitim alanındaki tüm sosyal ortakların bir araya gelmesini sağlayarak hem ülkelerarası işbirliğinin hem de iş dünyası ile eğitim kurumları arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi için yararlıdır.

AB'ne üye ülkeler kendi sosyal koruma sistemlerine sahip olmakla birlikte; AB antlaşmasının 2. maddesinde belirtilen “sosyal korumanın yüksek düzeyde geliştirilmesi hedefi, değişen toplumsal ve ekonomik koşullarla da birleşince sosyal korumanın modernleştirilmesi ve sosyal dışlamanın önlenmesi alanlarında AB düzeyinde işbirliğinin güçlendirilmesini gerektirmiştir.

AB komisyonu tarafından “AB’nin 2010 yılına kadar istihdam ve sosyal politika alanın da geniş kapsamlı bir stratejinin belirlediği” Lizbon stratejisini canlandırmak üzere 2005-2010 dönemi için 9 Şubat 2005 tarihinde yeni bir sosyal gündem oluşturmıştır. Söz konusu gündemde tam istihdamın gerçekleştirilmesi ve herkese eşit fırsat eşitliği ilkesiyle daha uyumlu bir toplum yaratılması olmak üzere iki önceliği bulunmaktadır.

Bu gündemde yer alan önerilerle Avrupa sosyal modelinin modernizasyonu ve sosyal uyumun geliştirilmesi artan küresel rekabet ve yaşanan nüfus gibi yeni sorunlarla başa çıkılabilmesi için gerekli değişikliklerin kabul edilerek vatandaşların güvenliğinin güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

AB komisyonu bu amaçlara ulaşabilmek için gençliğe büyük önem veren kuşaklar arası yaklaşım, sosyal ortaklar ve sivil toplum arasında işbirliği ve küreselleşmenin sosyal boyutuna özel önem verilmesinin şart olduğunun altını çizmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı’nda görevli mesleki yeterlilik eğitimi devam eden müfettiş yardımcılarına yönelik mesleki eğitimlerine katkı sağlamak amacıyla bir Leonardo Da Vinci Hareketlilik Projesi hazırlanmış ve bu projeye başkanlığımızdan 29 Müfettiş Yardımcısı katılmıştır.

Projeye katılan müfettiş yardımcılarının öncelikli olarak hayatboyu beceri ve yeterlilik edinme imkânlarının geliştirilmesiyle sosyal güvenlik reformu çerçevesinde yeni ihtiyaçlara ve değişime cevap verebilmeleri amaçlanmıştır.

Kurumumuz, bu proje ile mesleki yeterlilik eğitimi devam eden denetim elemanlarının uluslararası deneyim kazanması, mesleki yabancı dil bilgilerinin geliştirilmesi, uluslararası kuruluşlar ile işbirliği ve diyalog imkânlarının geliştirilmesi, mesleki geleceklerine yönelik ufuklarının açılması, mesleki bilgi ve becerilerinin arttırılması, AB ülkelerindeki sosyal güvenlik uygulamaları ve bu alandaki tecrübeleri gözlemlemelerini, kültürler arası farklılıkları tanımalarını, yaşam boyu eğitim yönünde motive edilmelerini amaçlamıştır.

Proje ile yurtdışında her biri 9 hafta süren ve İngiltere, Fransa, Almanya, Avusturya ve İrlanda olmak üzere Avrupa Birliği'ne üye beş ülkeye ziyaretler gerçekleştirildi. Katılımcılar, bu ülkelerde kamu kurumları başta olmak üzere üniversitelere, özel kuruluşlara, emek yoğun üretim yapan fabrikalara ve sivil toplum kuruluşlarına ziyaretler gerçekleştirdi. Ziyaretler neticesinde tüm sosyal taraflarla görüşmeler gerçekleştirilerek hem ziyaret edilen ülkenin istihdam ve sosyal politikaları hem de Avrupa Birliği'nin o ülkedeki sosyal politika uygulamaları hakkında detaylı bilgi toplama fırsatı elde edildi.

Mesleki eğitim alınan özel veya resmi kuruluşlarda gerçekleştirilen görüşmelerle Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Güvenlik Politikaları hakkında bilgi alma imkânı elde edilmiştir. Aynı zamanda çok kültürlü ortamda birlikte çalışma alışkanlığı kazanılması ve ziyaret edilen ülkelerin kültürlerini tanıma fırsatı elde edilmiştir.

Sonuç olarak, farklı kültürlerle tanışmış, AB ile diyalog ve işbirliği fırsatı yakalamış, yabancı dil bilgisini arttırmış proje ekibinin mesleklerindeki etkinlik ve verimlilikleri artacaktır. Sosyal taraflara sosyal politika uygulamalarını rehberlik yaklaşımı ile aktaracak olan müfettişlerin daha nitelikli kişiler olması sosyal politikaların hayata geçirilmesini hızlandıracaktır.

Avrupa Birliği'ne üye devletlerin yakın zamanda gerçekleştirdiği reformlar ve tecrübeler ülkemizde gerçekleştirilecek sosyal güvenlik reformuna büyük katkı sağlayacağı muhakkaktır. İngiltere, Almanya, Fransa, Avusturya ve İrlanda gibi Avrupa Birliği üyesi devletlerin kayıt dışı istihdamla mücadele, emeklilik sistemi, sosyal güvenliğin finansmanı ve denetimi konularında elde ettikleri kazanımları değerlendirilmelidir. Leonardo Da Vinci Hareketlilik projeleri her yaş ve dönemde kişileri ihtiyaç duydukları alanlarda mesleki eğitim fırsatı sağlamaktadır.

Bu yayın Leonardo Da Vinci Hareketlilik projesi kapsamında yurt dışında mesleki eğitim alan müfettiş yardımcılarının Kurum Başkanlığı'na sundukları raporlardan derlenerek hazırlanmıştır. Yayınımız beş ülke için ayrı ayrı beş bölümden oluşmaktadır. İlgili bölümlerdeki bilgiler proje kapsamında görev yapan müfettiş yardımcılarının hazırladıkları raporlardan elde edilmiştir.

Proje çalışmalarında göstermiş oldukları gayret ve çalışmalardan dolayı tüm proje ekibine şükranlarımı sunuyorum.

Leonardo Da Vinci Hareketlilik Projesi kapsamında yurtdışında bir mesleki eğitim projesi gerçekleştirilmesine ve bu sayede proje katılımcılarının mesleki bilgi birikimlerinin artmasına imkân veren başta Sayın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı Fatih Acar ve Rehberlik Ve Teftiş Başkanı Mustafa Apaydın'a tüm proje ekibi adına teşekkür ediyorum.

Bu yayını başta proje hazırlık aşamasından tamamlanma aşamasına kadar büyük bir özveri ile desteğini esigemeyen eşime ve proje katılımcısı arkadaşlarımdan ailelerine ithaf ediyorum.

Selim AKDENİZ
Proje Koordinatörü

PROJE EKİBİ

PROJE YARARLANICILARI GÖREV YERLERİ

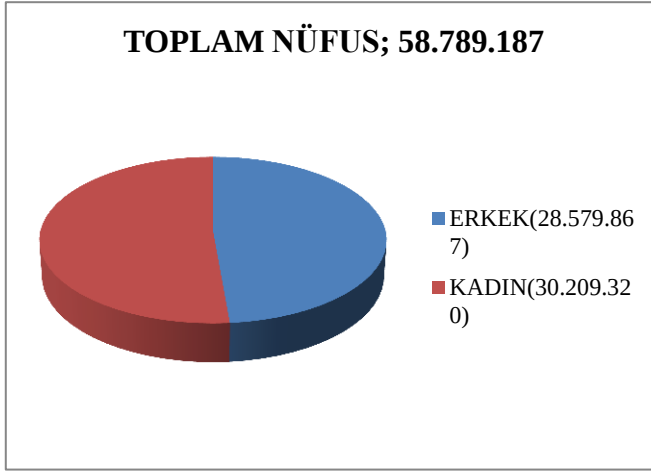
Bülent KUZU	ALMANYA	İbrahim TURASAN	AVUSTURYA
Murat SAYGI	ALMANYA	Mehmet GÜNAY	AVUSTURYA
Ebubekir Sıddık YİĞİTTÜRK	ALMANYA	Mustafa BAŞDAĞ	AVUSTURYA
Halil İbrahim MİL	ALMANYA	Oktay KONAÇ	AVUSTURYA
Bülent TARIM	ALMANYA	Recep GÜRBÜZ	AVUSTURYA
Selçuk AKMAN	ALMANYA	Kenan KOÇAK	FRANSA
Yılmaz YENİ	ALMANYA	Mehmet YİĞİTBAŞI	FRANSA
Zeki AKGÜL	ALMANYA	Mustafa ONAN	FRANSA
Arif VARHAN	İNGİLTERE	Ömer SAKA	FRANSA
Halil İbrahim DEVECİ	İNGİLTERE	Abdullah KÜÇÜKKAYA	FRANSA
Süleyman SÜRÜCÜ	İNGİLTERE	Ahmet Tufan BAT	İRLANDA
Taha Kemal KESKİN	İNGİLTERE	Ali DİKMEN	İRLANDA
Yasin ALTUN	İNGİLTERE	Ümit Kemal YILDIZLI	İRLANDA
Proje Koordinatörü; Selim AKDENİZ, İngiltere ve Almanya’da görev yapmıştır.			

İNGİLTERE



A- GENEL BİLGİLER

I-Demografik Bilgiler



2001 Nüfus Sayımına göre İngiltere'deki genel nüfusa dair bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Bu nüfus sayımı İngiltere ve Galler'i kapsamaktadır. (Söz konusu istatistiklere İskoçya dahil değildir.)

2001 Nüfus Sayımına dayalı söz konusu resmi verilere göre İngiltere ve Galler'de yaşayan Türk nüfusu 52.893'tür. Ulusal İstatistik Bürosu, bu sayının Türk vatandaşlığı esasına dayalı olmadığını, sadece Türkiye'de doğan kişileri içerdiğini belirtmektedir. Dolayısıyla, İngiltere'de

yaşayan Kıbrıslı soydaşlarımız bu rakama dahil değildir. Ancak, gerek Konsoloslüğümüze işlem yaptırmak için başvuran vatandaşlarımıza dair kayıtlar, gerekse İngiltere'deki Türk dernekleri ve kuruluşlarının tahmini rakamları, Türk nüfusunun 2001 yılı verilerinin çok üstünde olduğuna işaret etmekte ve tahminler 150.000-350.000 arasında ifade edilmektedir. Başkonsoloslüğümüz, Türk vatandaşlarının sayısını 150.000, Kıbrıslı soydaşlarımızın sayısını ise Londra'da KKTC Kıbrıs Temsilciliği'nin tahminleri doğrultusunda 120.000 olarak öngörmektedir.

Vatandaşlarımızın yaklaşık % 74'ü Londra'da bulunmaktadır. Bunu %7 ile South East (Güney Doğu) ve % 4.8 ile East (Doğu) bölgeleri izlemektedir. Diğer yerleşim bölgelerindeki Türk nüfus oranı % 2 ve altında olup nüfusumuzun en az olduğu yer Wales (Galler) bölgesidir.

➤ Çalışan Vatandaşlarımızın Sayısı



Ekonomik faaliyeti olan vatandaşlarımız kapsamında, bir işveren nezdinde veya kendi namına tam/kısmi zamanlı çalışanlar, işsizler ve tam zamanlı öğrenci olup haftada 20 saat kısmi zamanlı çalışmalarına izin verilenler yer almaktadır. Çalışan vatandaşlarımızın sayısı ise 18.179'dur. Buna göre çalışan vatandaşlarımız ekonomik bakımdan faal olan % 42.5 oranındaki grubun % 34.4'ünü oluşturmaktadırlar.

	Sayı	%
Ekonomik Bakımdan Faal Olanlar	22458	42.5
İşçi-Kısmi zamanlı	4118	7.79
İşçi-Tam zamanlı	8043	15.22
Kendi Namına Çalışan-Kısmi zamanlı	814	1.5
Kendi Namına Çalışan-Tam zamanlı	3691	6.98
İşsiz	4279	8.09
Kısmi zamanlı çalışan öğrenciler	1513	2.86
Ekonomik Bakımdan Faal Olmayanlar	23044	43.5
Emekli	935	1.76
Öğrenci	5388	10.17
Ev/Aile bakan	6671	12.59
Devamlı hasta ve işgöremez	2381	4.49
Diğerleri	7669	14.47
16-74 yaş grubunda olmayan	7389	13.94
TOPLAM	52891	100

Kaynak: Ulusal İstatistik Bürosu, 2001 Nüfus Sayımı Verileri, Türkiye doğumlulara ait ayrıntılı tablolar

➤ **Çalışan Vatandaşlarımızın Yerleşim Bölgelerine Göre Dağılımı**

Yerleşim Bölgesi	Sayı	(%)
North East	296	1.31
North West	833	3.7
Yorkshire and the Humber	718	3.19
East Midlands	624	2.77
West Midlands	596	2.65
East	7494	33.3
London	14529	64.69
South East	2217	9.87
South West	848	3.77
Wales (Galler)	307	1.36
İNGİLTERE VE GALLER TOPLAMI	22458	

Kaynak: Ulusal İstatistik Bürosu, 2001 Nüfus Sayımı Verileri, Türkiye doğumlulara ait ayrıntılı tablolar

Yukarıdaki tablonun incelenmesinden de görüleceği üzere vatandaşlarımızın yaklaşık % 65'inin Londra'da, % 33'ünün East ve % 10'unun South East'te çalıştığı görülmektedir.

➤ **Çalışan Vatandaşlarımızın İşkollarına Göre Dağılımı**

MESLEKLER	Sayı
Direktör ve üst düzey görevliler	3714
Profesyonel meslekler	1513
Yardımcı profesyonel ve teknik meslekler	1503
İdari / sekreterlik meslekleri	1137
Nitelikli ticari meslekler	2812
Şahsi hizmet meslekleri	1198
Satış ve müşteri hizmetleri meslekleri	1594
İşleme ve makina operasyonları meslekleri	1649
İlk basamak meslekler (niteliksiz)	2608
TOPLAM	17728

ENDÜSTRİ KOLU	Sayı
Tarım, hayvancılık, ormancılık	82
Balıkçılık	3
Madencilik	27
İmalat	1890
Elektrik, gaz ve su işleri	34
İnşaat	536
Toptan ve perakende ticaret	3880
Otel, yiyecek (restoran)	4415
Taşıma, depolama ve iletişim	1102
Mali aracılık	595
Emlak, kiralama vb. iş faaliyetleri	1924
Kamu yönetimi ve savunma, sosyal güvenlik	345
Eğitim	786
Sağlık	1002
Diğer	1110
TOPLAM	17731

Kaynak: Ulusal İstatistik Bürosu, 2001 Nüfus Sayımı Verileri, Türkiye doğumlulara ait ayrıntılı tablolar

Yukarıdaki tabloların incelenmesinden de görüleceği üzere vatandaşlarımızın daha ziyade ticaretle uğraştığı ve yiyecek sektöründe çalıştığı, imalat, emlak, sağlık işlerinde de kayda değer oranda vatandaşımızın bulunduğu görülmektedir.

İngiltere’de çifte vatandaşlığın kabul görmesi nedeniyle giderek artan sayıda vatandaşımız İngiltere vatandaşlığını da almaktadır.

İngiltere’ye kabul edilen kişiler arasında en üst sırada Rusya vatandaşları bulunmakta bunu Polonya ve Türkiye izlemektedir.

Türkiye, halen Avrupa ülkeleri arasında vatandaşları İngiltere’ye en çok iltica talebinde bulunan ülke konumundadır.

Resmi istatistikler (2001), çalışan vatandaşlarımızın sayısını 23.000 civarında vermekle birlikte, İngiltere istihdam piyasasında yaklaşık 65.000 vatandaşımızın bulunduğu ve bunlardan 50.000 vatandaşımızın bir işveren nezdinde veya kendi namına çalışmakta olduğu kabul görmektedir. % 65’i Londra’da, % 33’ü East’de ve % 10’u South East’te çalışan vatandaşlarımızın daha ziyade ticaretle uğraştığı ve gıda sektöründe çalıştığı, imalat, emlak, sağlık işlerinde de kayda değer oranda vatandaşımızın bulunduğu görülmektedir. Türkler arasında işsizlik oranı, özellikle uzun dönemli işsizlik, diğer yabancı gruplardaki işsizlik oranına nazaran daha azdır.

İngiltere’de yabancılar arasında en yüksek işsizlik % 20 ile Pakistanlı kadınlar arasındadır. Erkeklerde ise en yüksek işsizlik oranı Siyah Karayipli, Bangladeşli ve Siyah Afrikalı gruplar arasında görülmektedir. İngiltere’de istatistikler sadece en yoğun yabancı gruplar bakımından ayrıntılı olarak tutulmaktadır. Diğer yabancılar kategorisinde değerlendirilen vatandaşlarımız bakımından ayrıntılı istihdam/işsizlik verileri mevcut değildir. İngiltere’de vatandaşlarımızın, genellikle Türkler tarafından işletilen işletmelerde ve çoğunlukları primleri ödenmeksizin (kartsız olarak tabir edilen şekilde) kayıt dışı çalıştıkları ve sıklıkla işsizlik/maluliyet ya da benzer bir ödenek aldıkları durumda da çalışmaya devam ettikleri bilinmektedir. Bu durum, çalışan vatandaşlarımızla ilgili tahmini değerlendirmeler yapılmasını bile zorlaştırmaktadır. Çoğunlukla kayıt dışı çalışanlar da Türklerin son derece müteşebbis

oldukları ve İngiltere hazır yiyecek ve gıda sektöründe giderek büyük bir ağırlık kazandıkları tartışmasız kabul görmektedir.

II - Ekonomik Ve Sosyal Gelişmeler

Birleşik Krallık ekonomisi, ABD, Japonya, Almanya ve Çin ekonomilerinden sonra dünyanın en büyük 5. ekonomisidir. 2005 yılında 2.2 trilyon dolar olan Gayri Safi İç Hasıla, 2006 yılı Kasım ayı fiyatları bazında 1.16 trilyon Sterline tekabül etmektedir. İngiltere ekonomisi, 2006 yılının 3. çeyreğinde % 0.7 oranında büyüme göstermiştir. En fazla büyüme hizmet sektöründe gerçekleşmiştir. Yıllık büyüme oranı ise % 2.8'dir. Enflasyon, Ekim ayında % 2.4 olarak kaydedilmiştir. 2005-2006 yıllık enflasyon oranı ise % 1.9 olarak gerçekleşmiştir (Bu oran 2001/2002 döneminden 2005/2006 dönemine kadar ortalama % 2.6 idi).

Birleşik Krallık halkı dünya zenginlik sıralamasının 12. sırasında yer almaktadır. Dünya Bankası, bu ülkede yaşayan bir kişinin yıllık gelir ortalamasını 37.600 Amerikan Doları olarak tahmin etmektedir. Bu rakam, 2006 yılı Kasım ayı fiyatları itibariyle 19.840 Sterline tekabül etmektedir.

Gayri Safi İç Hasılanın çeyrek dönem ortalama büyüme oranı, AB ortalaması ile Avrupa Bölgesi (Eurozone) üyeleri ortalamasının üzerindedir. Sterlin, diğer başlıca para birimlerine göre oldukça iyi bir performans göstermiş ve Japon Yenine ve Dolarına göre son 5 yılda değer kazanmış ancak Euro'ya göre biraz değer kaybetmiştir.

Ekonomide en güçlü sektör iş ve finans hizmetleridir. Bu sektör, ekonomik çıktının % 33'üne tekabül etmekte ve payı % 14.1 olan imalat sektörünün 2 katından fazla bir büyüklüğe sahip bulunmaktadır.

Ekonomik performansı en iyi olan bölge Londra'dır. Bunu Güney Doğu İngiltere yakından izlemektedir. Bu iki bölge, toplam Brüt Katma Değer'in (Gross Value Added/GVA) yaklaşık 1/3'ünü sağlamaktadırlar. Birleşik Krallık'ta en yüksek Brüt Katma Değere İngiltere sahip olup bunu İskoçya takip etmektedir.

Birleşik Krallık'ta 1.6 milyon'un üstünde Katma Değer Vergisi kayıtlı işletme bulunmaktadır. Bu işletmelerin % 94'ü, 20'den az işçi istihdam etmektedir.

Birleşik Krallık, G8'ler ve AB'de en yüksek istihdam oranlarına sahip ülkelerden biri konumundadır. İşsizlik oranları son 50 yılın en alt seviyesindedir. Makroekonomik istikrar, iş piyasası reformları ile desteklenerek yüksek istihdam ve düşük işsizlik seviyelerine ulaşılmıştır. Halen % 74.5 olan istihdam seviyesi ile AB'de en yüksek istihdam oranına sahip 4. ülke konumunda olup, 2010 yılına kadar % 70 olarak belirlenen Lizbon istihdam hedefini şimdiden aşmıştır. Bunun yanı sıra, Lizbon'un diğer iki temel hedefi olan kadın istihdamının %60'a çıkarılması hedefini % 65.9, yaşlıların istihdamının % 50'ye çıkarılması hedefini ise % 56.9 oranları ile şimdiden aşmış durumdadır. Birleşik Krallık, çalışma yaşındaki nüfusun % 80'ini istihdam etmek gibi uzun dönemli bir hedefe sahiptir. Ortalama ücretler yüksektir ve AB ülkeleri ile kıyaslandığında daha hızlı büyümektedir. Ulusal asgari ücret, enflasyon seviyesinin oldukça üzerindedir.

Gerek ödemeler gerekse ticaret dengesi açık vermektedir. Bu durum, ülkeden finansal çıkışın, finansal girişten daha büyük olduğuna işaret etmekte (2006 yılının ikinci çeyreğindeki açık yaklaşık 8.4 milyar Sterlindir) ve ihraç edilenden daha fazla mal ve hizmetin ithal edildiğini göstermektedir (2006 yılı Eylül itibariyle açık 4 milyar Sterlindir).

Hükümet, 2005/2006 mali yılında 36 milyar Sterlin borç almıştır. Genel borç seviyesi 529.1 milyar Sterlindir. Toplam kişisel borç miktarı ise 1.258 trilyon Sterlin olup bunun 212 milyar Sterlinini kişisel tüketici kredileri, 1.046 trilyon Sterlinini ise ipotek karşılığı verilen krediler oluşturmaktadır.

Birleşik Krallığın mali pozisyonu, açık ve borç bakımından OECD ortalamasının ve G7 ortalamasının altında olup diğer ülkelerle kıyaslandığında avantajlı konumdadır.

Kayıt dışı ekonomi, Gayri Safi İç Hasılanın % 10.6'sı oranında tahmin edilmektedir. Yasa dışı faaliyetlerden elde edilen gelir, yasal olmakla birlikte beyan edilmeyen gelire kıyaslandığında Gayri Safi İç Hasılanın % 2'si oranındadır. Yasa dışı işlemleri önlemek üzere 2002 yılında 'The Proceeds of Crime Act' adlı yasa çıkarılmıştır.

Birleşik Krallığın güçlü performansının yanı sıra halen aşılması gereken sorunları bulunmaktadır. İşsiz hane halklarında yaşayan bireylerin sayısının azaltılmasına çalışılmaktadır. Yoksulluk riskiyle karşı karşıya olan hane halklarındaki çocukların sayısı her ne kadar 1997/98 yılından 2004/05 yılına kadar AB'deki en yüksek oran olan % 27'den % 22'ye düşürülmüşse de, AB- 25 ülkenin ortalaması olan % 20'nin üzerindedir.

Gelir dağılımı göstergeleri, halen gelir eşitsizliklerinin AB ortalamasının üzerinde olduğunu göstermektedir.

Yoksulluk riskiyle karşı karşıya olan emeklilerin 1997/98 yılında % 27 olan oranı 2004/05 yılında % 23'e düşmüş olmakla birlikte, bu halen % 16 olan AB 25 ülke ortalamasının çok üzerindedir.

III – İstihdam

İş piyasası güçlü bir pozisyon göstermektedir.

2006 Temmuz-Eylül arasında 25.99 milyon kişinin istihdamda olduğu tespit edilmiştir. Bu, kaydedilen en yüksek istihdam oranlarından biridir.

İstihdam oranı % 74.5 oranı olup, yıl içinde 0.3, Temmuz-Eylül döneminde ise 0.1 puanlık az bir düşüş göstermiştir.

Ekonomik faaliyet içinde olmayanların oranı % 21 olup, 1992'den beri kaydedilen en düşük orana yakındır.

ILO işsizliği % 5.6'dır. Bu, hem yıl içinde hem de sözkonusu çeyrek dönemde artış trendi göstermekle birlikte 1970'lerden beri görülmeyen ölçüde makul seviyelerde kaydedilmektedir.

Boş işler, 600 binin üzerinde yüksek bir oranda, işten çıkarmalar ise düşük bir orandadır.

Çalışan veya iş arayanların sayısı yükselirken ekonomik olarak faal olmayanların oranı azalmaktadır.

İstihdam yıl içinde 192 bin, son çeyrekte ise 56.000 artmıştır.

Daha çok sayıda insan iş aramaktadır. ILO işsizlik oranı 1.71 milyon olup, belirtilen çeyrekte 27 bin artışa ve bir önceki yıla kıyasla ise 263 bin artışa işaret etmektedir.

Ekonomik olarak faal olmama oranı son çeyrekte az bir oranda artmakla birlikte yıl boyunca düşme eğiliminde olup % 0.3 düşmüştür. Bu düşme, ILO işsizlik oranındaki artışı büyük ölçüde açıklamaktadır.

Çalışamadıkları için ödenek alan kişilerin toplam sayısı yıl boyunca büyük ölçüde istikrarlılık arz etmiştir. İşgöremezlik ödenekleri ve tek ebeveynli ailelere verilen ödenekleri talep edenlerin sayısı düşerken işsizlik ödeneği talep edenlerin sayısında artış kaydedilmiştir.

2006 yılı Ekim ayı itibariyle, İşsizlik Ödeneği alanların sayısı 961.3 bindir. Bu bir önceki aya göre 1.2 bin artışa, bir önceki yıla göre ise 70.1 bin artışa işaret etmektedir.

Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı tarafından 9 Kasım 2006 tarihinde yayınlanan farklı istatistikler ise işgöremezlik ödeneği alanların sayısının 2006 yılı Mayıs ayına kadar 54 binlik hızlı bir düşme ile 2.69 milyona, tek ebeveynli aile ödeneklerinin ise 14 binlik bir düşme ile 775 bine gerilediğini göstermektedir.

Boş işler yüksek, işten çıkarmalar ise düşük orandadır ve giderek düşmektedir.

Boş işlere dair araştırmalar, 2006 yılı Ekim ayından önceki 3 aylık dönemde 602.6 bin boş iş olduğunu göstermektedir. Bu, bir önceki çeyrek ile hemen hemen aynı orandadır. Her çalışma günü 10 binden fazla yeni boş iş, Kamu İstihdam Bürolarına bildirilmekte ve en az o kadar bir miktar da diğer istihdam kanalları yoluyla eklenmektedir.

İşten çıkarmalar rekor seviyede düşük oranlardadır. Temmuz-Eylül çeyreğinde 141 bin işten çıkarma kaydedilmiştir. Bu oran 3 ay önce 3 bin daha fazla olup ancak geçen yılın bu dönemine kıyasla 19 bin daha azdır.

Kazançlardaki büyüme Eylül ayına kadar olan dönemde %3.9 ile Ağustos ayına göre 0.3 puan daha azdır.

İkramiyeler hariç olmak üzere ortalama kazanç büyümesi % 3.5 olup bir önceki aydan 0.1 puan daha azdır.

1997 Seçimlerinden Kasım 2006 ayına kadar Değerlendirme

Çalışanların sayısı 2.5 milyondan 29 milyona çıkmıştır. Bu, G7'ler içindeki en yüksek oran, dünyadaki ise en yüksek oranlardan biridir.

Çalışma yaşındakilerin oranı 2.5 milyon artmıştır. Bu oran, % 5.8'lik bir artışa tekabül etmektedir.

İstihdam oranı % 1.8 artarak % 74.5'a ulaşmıştır. 1997 seçimlerinden itibaren istihdam edilen sayısı 2.559 milyon artarak 2006 yılı Temmuz-Eylül çeyreği itibariyle 28.986'ya ulaşmıştır.

İstihdam Birleşik Krallığın her bölgesinde artmıştır.

İşgücü piyasasındaki işlerin sayısı 1997 Mart seçimlerinden itibaren 2.86 milyon artarak Haziran ayında 31.058 olarak kaydedilmiştir.

2006 yılı Haziran ayında işlerin % 60.4'ünün hizmetlerde, % 10.7'sinin imalat, % 6.9'unun yapı işleri, kalanının ise tarım, balıkçılık, enerji ve su işlerinde olduğu kaydedilmiştir.

1997 seçimlerinden sonra işgücü piyasasındaki işlerin kamu idaresi, eğitim ve sağlık sektöründe 1.433.000, finans ve iş hizmetlerinde 1.254.000, Dağıtım, Otel ve Restaron işlerinde 508.000, Yapı İşlerinde 392.000, diğer hizmetlerde 381.000 ve Ulaştırma ve İletişim Hizmetlerinde 225.000 arttığı, Enerji ve Su işlerinde 48.000, Tarım ve Balıkçılıkta 123.000, İmalatta ise 1.161.000 düştüğü kaydedilmiştir.

ILO işsizlik oranı 339 bin, işsizlik ödeneği talep edenlerin sayısı ise 658 bin düşmüştür.

İşsizlik ödeneğindeki düşmenin işsizliğin daha önce en yüksek olduğu bölgelerde gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Uzun dönemli işsizlik ödeneği talep edenlerin sayısı da azalarak 30 yılda kaydedilen en düşük seviyeye yaklaşmıştır.

Gençlerde işsizlik ödeneği alanların sayısı 1/3 oranında azalmıştır.

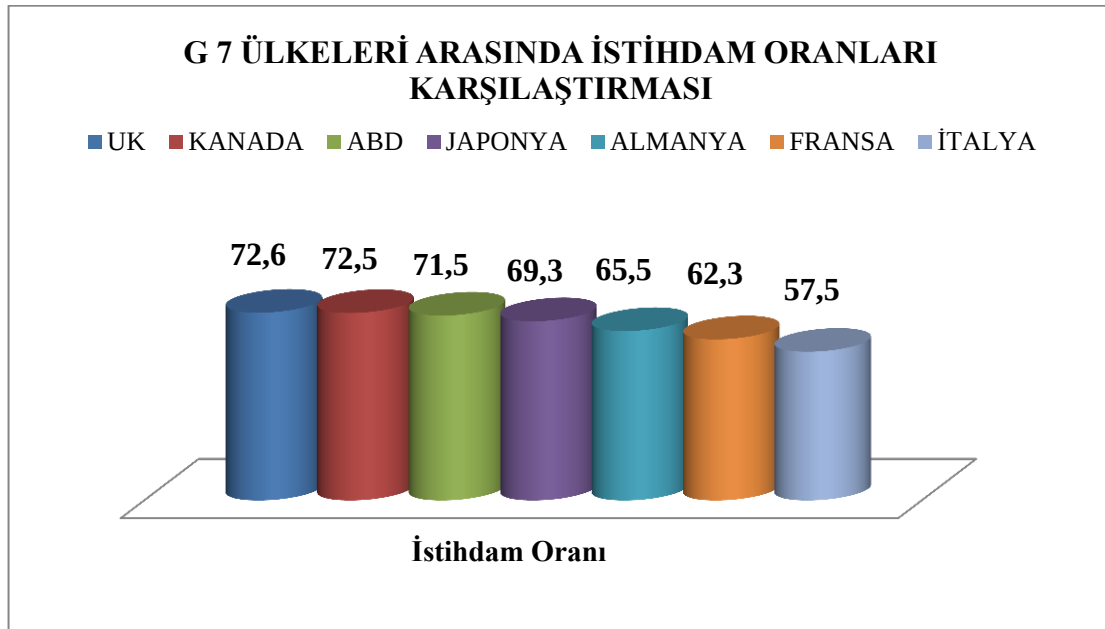
Gençlerde uzun dönemli işsizlik (6 ay ve üstü) ödeneği alanların sayısı yaklaşık 2/3 oranında azalmıştır.

Gençlerde 12 ayı aşan uzun dönemli işsizlik ödeneği alan sayısı yok denecek kadar azalmıştır.

İşgöremezlik ve tek ebeveynli aile ödenekleri alanların sayısı 139 bin azalmıştır. Bu düşmeler özellikle ödenek alma oranlarının en yüksek olduğu bölgelerde gerçekleşmiştir.

IV - Uluslar arası İstihdam Karşılaştırmaları - 2005

Birleşik Krallık, G7'ler arasındaki en yüksek istihdam oranına sahiptir.

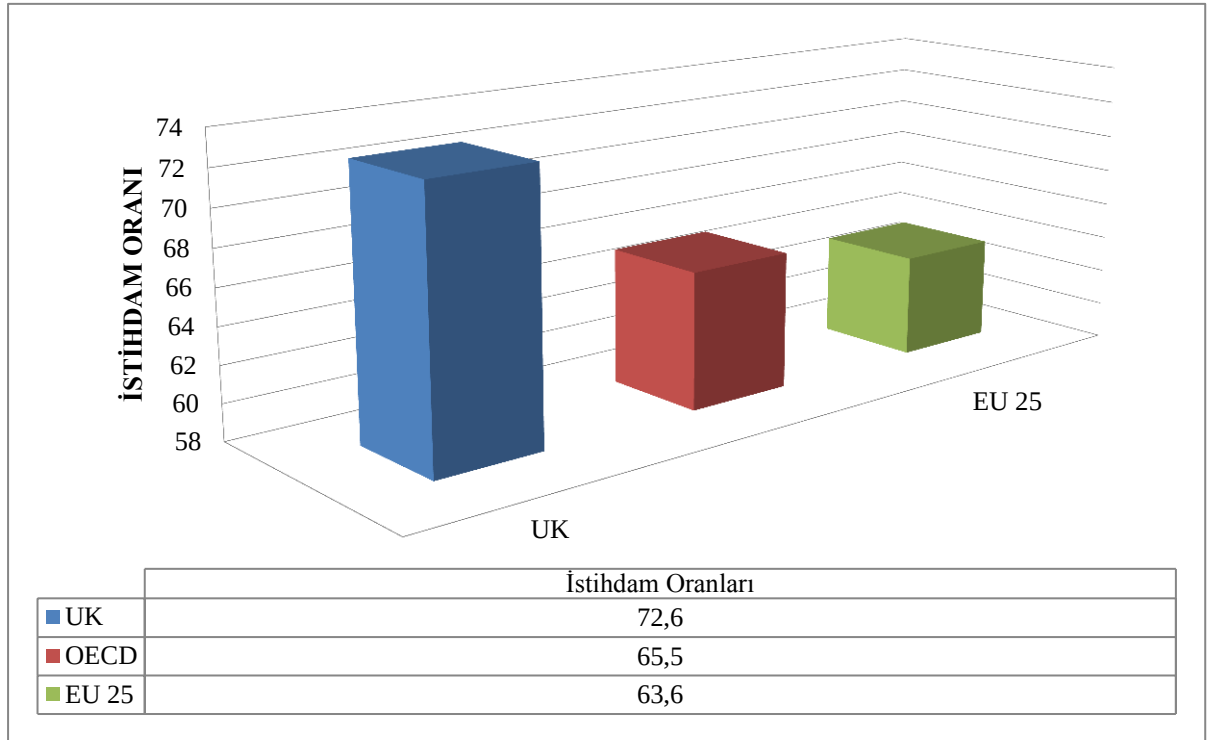


Yukarıdaki rakamlar 2005 yılına ve Birleşik Krallık ile ABD'de 16-64, diğer ülkelerde ise 15-64 yaş grubuna aittir.

Kaynak: OECD 2006. Birleşik Krallık'taki son istihdam oranı Temmuz-Eylül 2006 itibarıyla % 74.5'tir.

Birleşik Krallık 25 AB ülkesi arasında en yüksek istihdam oranına sahip 4. ülkedir.

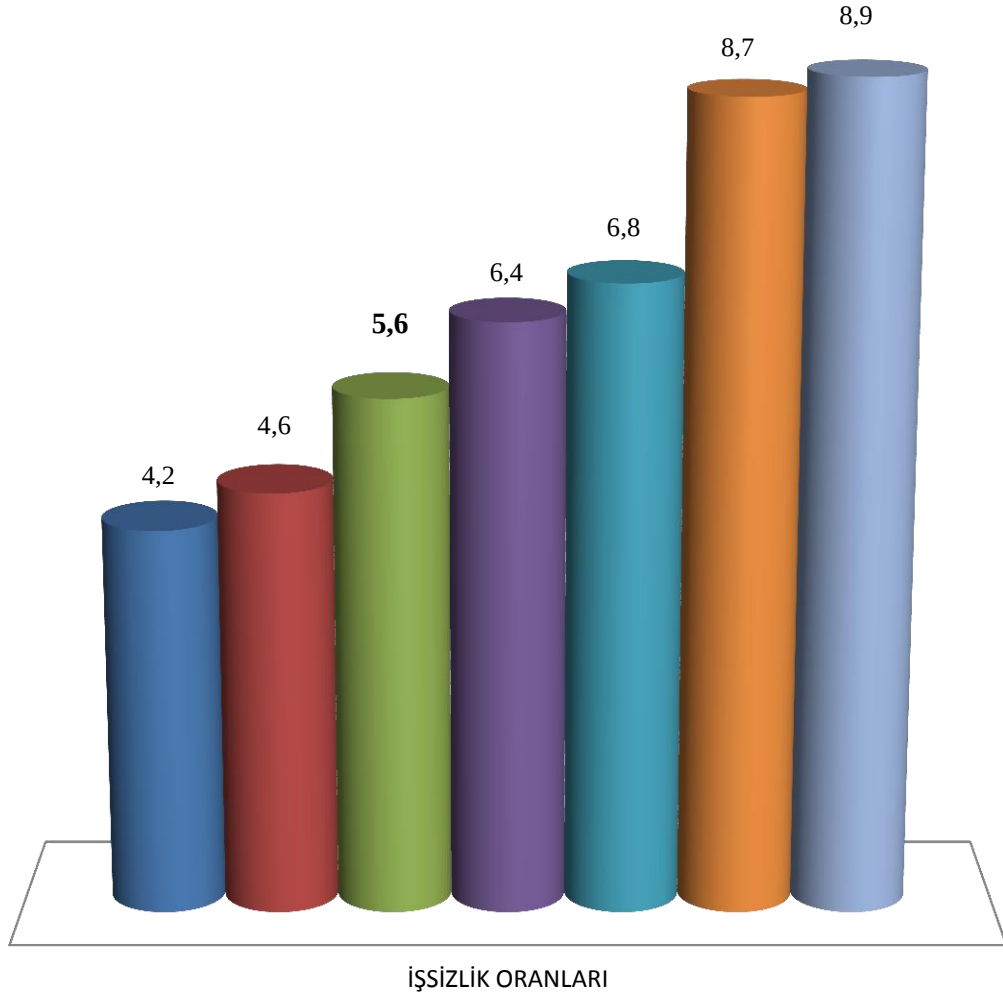
	%
1. Danimarka	75.90
2. Hollanda	73.20
3. İsveç	72.50
4. UK	71.70
5. Avusturya	68.60
6. Kıbrıs	68.50
7. Finlandiya	68.40
8. İrlanda	67.60
9. Portekiz	67.50
10. Slovenya	66.00
11. Almanya	65.40
12. Çek Cumhuriyeti	64.80
13. Estonya	64.40
14. Lüksemburg	63.60
15. İspanya	63.30
16. Letonya	63.30
17. Fransa	63.10
18. Litvanya	62.60
19. Belçika	61.10
20. Yunanistan	60.10
21. Slovakya	57.70
22. İtalya	57.60
23. Macaristan	56.90
24. Malta	53.90
25. Polonya	52.80



Rakamlar 2005 yılına ve 15-64 yaş grubuna aittir. Kaynak: Eurostat

G 7 ÜLKELERİ ARASINDAKİ İŞSİZLİK RAKAMLARI KARŞILAŞTIRMASI

■ JAPONYA ■ ABD ■ UK ■ KANADA ■ İTALYA ■ ALMANYA ■ FRANSA



Birleşik Krallık istihdam oranları OECD ve AB25 ortalamalarının üzerindedir.

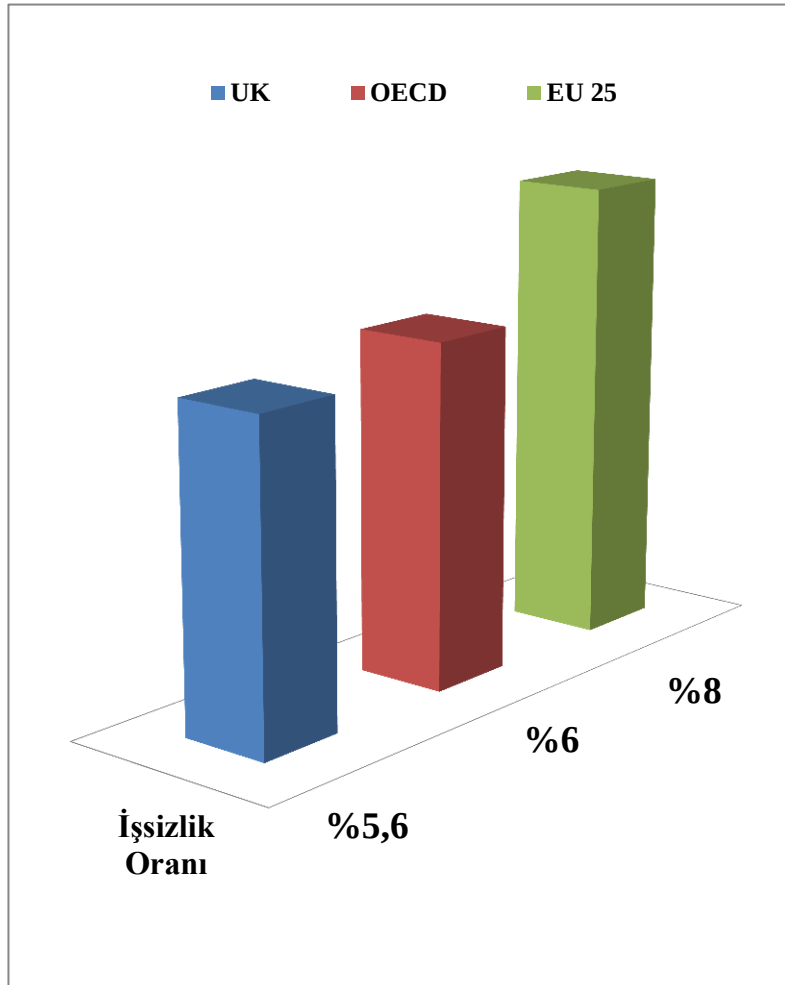
Birleşik Krallık G7'ler arasında en düşük işsizlik oranları sıralamasında 3. ülkedir.

Rakamlar, 2006 yılı Eylül itibariyle OECD Standart (ILO) işsizlik oranlarını göstermektedir. İstisnası UK (Temmuz 2006) ve İtalya'dır (Haziran 2006). Kaynak: OECD, Kasım 2006

Birleşik Krallık AB25 arasında en düşük işsizlik oranına sahip 8. ülkedir.

%			
1. Danimarka	3.5	13. Letonya	6.8
2. Hollanda	4.0	14. Çek Cumhuriyeti	7.0
3. İrlanda	4.2	15. Portekiz	7.2
4. Estonya	4.4	16. Malta	7.5
5. Avusturya	4.7	17. Macaristan	7.6
6. Lüksemburg	4.9	18. İspanya	7.9
7. Kıbrıs	5.0	19. Finlandiya	7.9
8. UK	5.6	20. Belçika	8.6
9. Slovenya	5.7	21. Almanya	8.7
10. Litvanya	6.1	22. Fransa	8.9
11. İsveç	6.3	23. Yunanistan	9.0
12. İtalya	6.8	24. Slovakya	12.8
		25. Polonya	14.1

Yukarıdaki rakamlar 2006 Eylül itibarıyla ILO işsizlik oranlarını göstermektedir. İstisnaları: UK (Temmuz 2006), İtalya ve Yunanistan (2006 2. çeyreği), İsveç (Mart 2005).
Kaynak: Eurostat, Kasım 2006



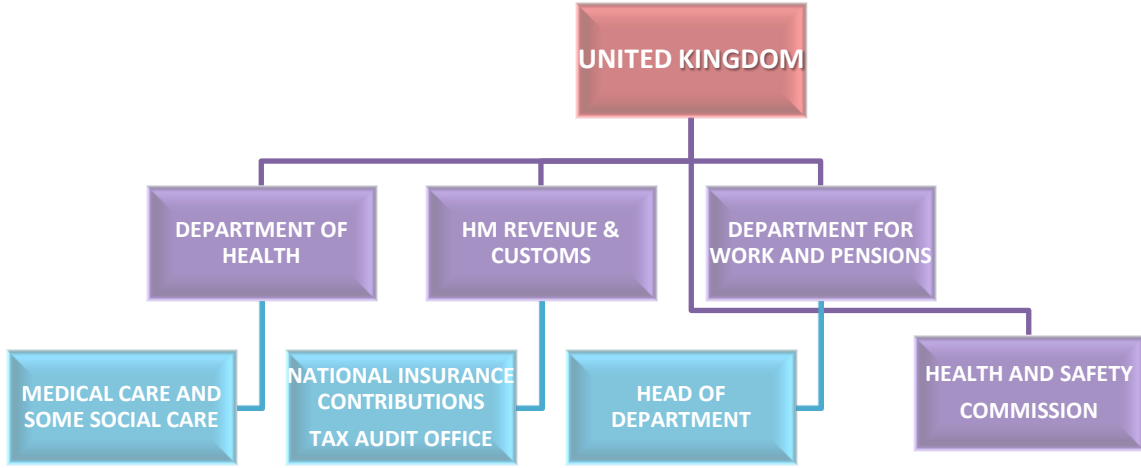
Birleşik Krallık işsizlik oranı hem OECD hem de AB25 ortalamasının altındadır.

UK % 5,6 ;
OECD % 6.0;
EU25 % 8.0

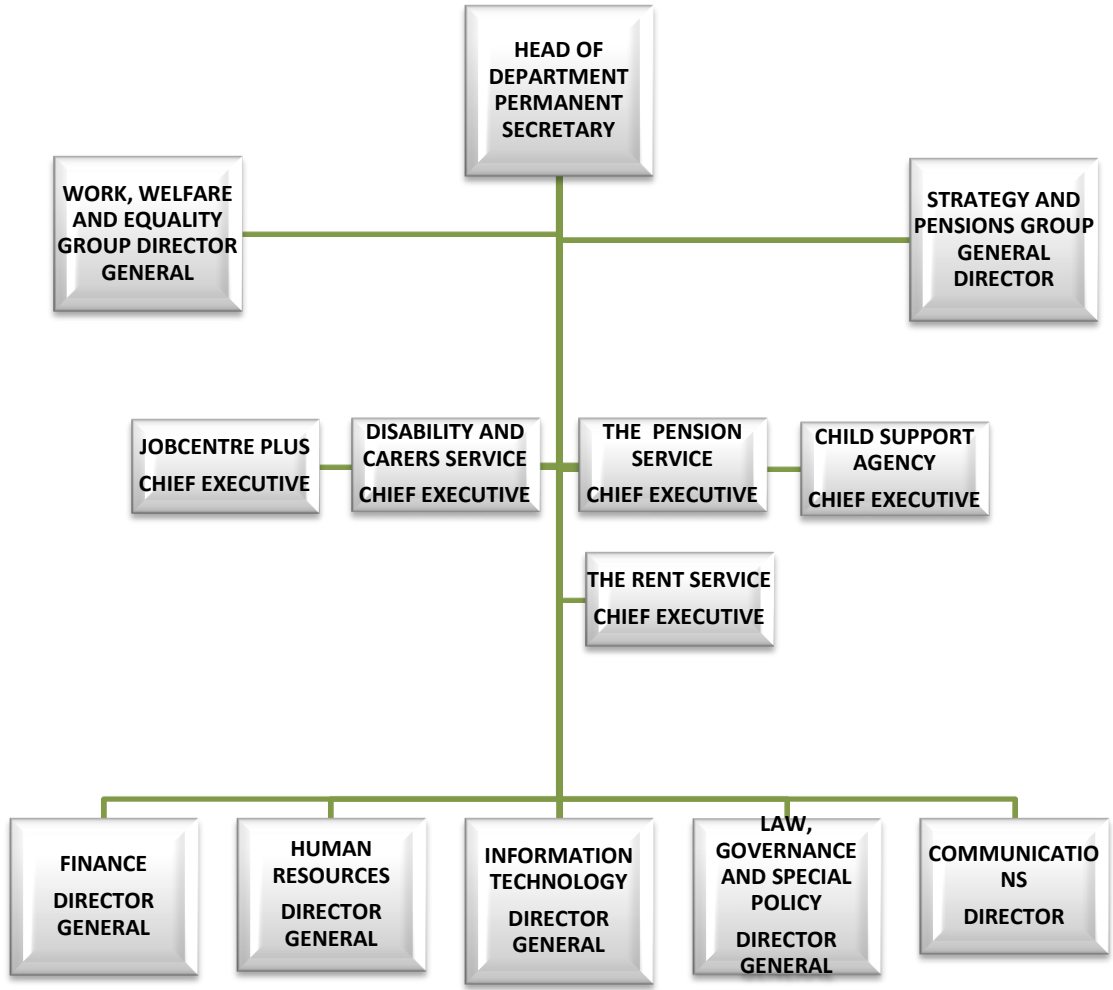
B - İNGİLTERE SOSYAL GÜVENLİK VE İSTİHDAM POLİTİKASI

I - Kurumsal Yapı

İngiltere sosyal güvenlik sistemi üç bakanlık ve bir ilgili kuruluşun ortaklaşa çalışması neticesinde yürümektedir. İlgili bakanlıklar, Department for Work and Pensions (Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı), HM Revenue and Customs (Hazine ve Gümrük İdaresinin), Department of Health (Sağlık Bakanlığı) ve ilgili kuruluş ise Health and Safety Commission (İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu)'dur.



Sosyal Güvenliğin idaresi ağırlıklı olarak Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı'nın (Department for Work and Pensions) yetki alanındadır. Bakanlık ilgili bir Devlet Bakanının denetimine tabidir. Nakit ödeme gerektiren tüm sosyal güvenlik programları ile Sosyal Fon, Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı (Department for Work and Pensions) tarafından yönetilir. Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı (Department for Work and Pensions), daha önce iki ayrı kurum olan Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Department of Social Security) ile İstihdam Kurumu'nun (Employment Service) 2001 yılında birleşmesiyle kurulmuştur. Sağlık hizmetlerinin yönetimi Sağlık Bakanlığı'nın yetkisinde olup bu hizmetin sağlanmasında Ulusal Sağlık Hizmeti bütçesinin % 75'ini kullanan İlk Bakım Tröstleri (Primary Care Trusts) büyük rol oynamaktadır. Bu tröstler, hizmetleri ya doğrudan ya da anlaşma yaptıkları sair kurumlar vasıtasıyla sağlamaktadırlar. Ulusal katkı primlerinin toplanması, yönetimi ile Çocuk Vergi Kredisi (Child Tax Credit), Çalışan Vergi Kredisi (Working Tax Credit) ve Çocuk Ödeneği'nin (Child Benefit) yönetimi Hazine ve Gümrük İdaresinin (HM Revenue and Customs) yetki alanındadır.



Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı (Department for Work and Pensions)'nın operasyonel faaliyetleri, Bakanlık personelinin görev yaptığı yürütme ajanları (Next Steps Agencies) tarafından gerçekleştirilmektedir. Bunlardan en büyüğü konumundaki İstihdam Kurumu (Jobcentre Plus) 125 bölgede 500'den fazla yerel ofise sahiptir. Çalışanların ödeneklerine dair işlemler İstihdam Kurumu tarafından yapılırken emeklilik yaşındakilerle ilgili tüm işlemler Emeklilik Kurumu (Pension Service) tarafından yürütülmektedir. Bakanlığın, ebeveynleri ayrı olan çocuklara nafaka ödemelerinin güvence altına alınmasını teminen Çocuk Destek Ajansı (Child Support Agency) bölümü de bulunmaktadır. Maluliyet ve Bakım ödeneklerinin idaresi ise Maluliyet ve Bakım Servisi (Disability and Carers Service) tarafından yapılmaktadır. Bakanlığın idari etkinliği ve kaliteyi artırmak amacıyla tüm ödenekler için bilgi veren veya talepleri değerlendiren "tek durak hizmetleri" (one stop services) olarak adlandırılan birimleri de bulunmaktadır.

II - Mevzuat Değişiklikleri

4 Temmuz 2006 tarihinde yayınlanan Sosyal Reform Yasası, Hükümetin sosyal devleti modernize etmek konusundaki planlarının gelecek aşamalarını belirlemekte ve kişilerin işe geri dönmelerinin veya işlerini korumalarının önündeki engellerin kaldırılmasını amaçlamaktadır.

Hükümetin uzun dönemli emeklilik reformu için öngördüğü planlar 29 Kasım 2006 tarihinde yayınlanan yeni Emeklilik Yasası ile birlikte hayata geçirilmiştir.

➤ **Çocuklara Bakım Yükümlülüğünün Sağlanmasında Yeni Çocuk Destek Sistemi;**

İngiltere’de Çalışma Hayatı ve Emeklilikten sorumlu Devlet Bakanı John Hutton, çocuk destek sistemi ile ilgili Sir David Henshaw’un bağımsız raporunda yer alan tavsiyeler doğrultusunda,

Ebeveynlere kendi nafaka düzenlemelerini yapmalarına imkan veren ve bunu teşvik eden, ancak bunun mümkün olmadığı durumlarda devletin kesin ve etkin müdahalesine imkan veren daha basit bir sistemin tesis edilmesi

Ebeveynlerin çocuklarına karşı mali yükümlülüklerini yerine getirmedikleri hallerde daha güçlü yaptırımlar

Çocuk Destek Ajansının yerine alacak yeni bir kurum

Hükümetin Çocuk Destek Ajansının yerine daha güçlü yaptırıma sahip yeni bir kurum kuracağını ve mevcut Ajansın kapatılacağını açıklamıştır.

➤ **Kadınların Emeklilik için Tasarruf Yapma Zorunluluğu**

Emeklilik Reformu Bakanı James Purnell, emeklilikte cinsiyetler arasındaki büyük farka dikkat çekerek kadınları emekliliklerine yatırım yapmaları konusunda uyarmıştır.

Halen mevcut devlet emeklilik oranları cinsiyete göre büyük farklılık göstermektedir. Erkeklerin % 85’i tam devlet aylığı alırken, bu oran kadınlarda sadece % 30 olarak kaydedilmektedir. Ayrıca, çalışan kadınların emeklilikleri için erkeklere nazaran halen çok daha az yatırım yaptıkları ve kadınların 3/2’sinin özel bir emeklilik programının da bulunmadığı belirtilmektedir.

Erkeklerde % 46 olan oran ile kıyaslandığında, kadınların sadece % 38’inin özel emeklilik programına katkıda bulundukları ve özel emeklilik programına ödeme yapanların da erkeklere nazaran bariz şekilde düşük prim ödemesi yaptıkları, bu miktarın erkeklerde ayda 200 Sterlin veya üzerinde iken, kadınlarda 100 Sterlin veya altında olduğu görülmektedir.

Hükümet, devlet emekliliğinin reformu sürecinde cinsiyetler arasındaki eşitsizliğin giderilmesine yardımcı olacak şekilde kadınların bakım hizmetlerini sigorta kolu olarak dikkate alacak, ayrıca, yeni bir “bireysel hesap” sistemi getirerek emeklilik için tasarrufta bulunmayı kolaylaştıracaktır.

Son emeklilik reformuna dair Beyaz Kitapta önerilen Devlet Emeklilik Sisteminde yapılacak değişiklikler, kadınlarda % 30 olan tam devlet aylığını hak etme oranının 2025 yılına kadar % 90’a çıkması anlamına gelmektedir.

➤ Maluliyet Ödeneğinin Revize Edilmesi

4 Temmuz 2006 tarihli Sosyal Reform Yasası, İşgöremezlik Ödeneğinin (Incapacity Benefit) yerine yeni İstihdam Desteği Ödeneğinin getirilmesini (new Employment Support Allowance) öngörmektedir. Söz konusu ödenek, yeni uygulamaya girecek “Kişisel İşgörebilme Değerlendirmesi” (Personal Capability Assessment) ile birlikte, bireylere daha uygun destek sağlanmasına ve onların uygun işlere yerleştirilmelerine imkan verecektir.

Yasa, ödenek sahtekarlıklarıyla mücadele edilmesi bakımından da bazı güçlü hükümler ihtiva etmektedir. Bu çerçevede, 5 yıl içinde ikinci kez sahtekarlık yaptığı tespit edilenlerin ödenekleri tamamen iptal edilecektir.

➤ Emeklilik Reformunun Arka Planı

Emeklilik sisteminin geleceği, Birleşik Krallık'ta en çok tartışılan kamu politikası gündemini oluşturmaktadır. 2005 yılında yayınlanan ‘Yeterli ve Sürdürülebilir Emeklilik Ulusal Strateji Raporu’nu müteakiben Hükümet, 2005 yılı Eylül ayında yayınladığı Beyaz Kitap ile emeklilik reformuna dair önerilerini ortaya koymuştur. Acil müdahale gerektiren genel bir emeklilik krizi bulunmadığı ve günümüz emeklilerinin geçmiş dönemlere nazaran daha yüksek emeklilik aldıkları varsayılrsa da, gerek devlet gerek özel emeklilik fonlarında reform yapılmadığı takdirde, özellikle nüfusun yaşlanmasına bağlı olarak gelecekte sistemin sürdürülemeyeceği kanaati hakimdir. Reform 5 temel unsura dayandırılmaktadır:

Kişisel sorumluluk	•Emeklilik için tasarruf yapmayı teşvik etme
Adalet	•Yoksulları, kadınları, bakım hizmeti yapanları, tasarruf yapanları koruma ve nesiller arasında adaleti gözetme
Basitlik	•Devletin, işverenin ve bireyin rollerinin açıkça belli olması
Mali uygunluk	•Makroekonomik istikrarı muhafaza ederken devlet, işveren ve birey payları arasında adil bir dengeyi sağlamak
Sürdürülebilirlik	•Dayanıklı bir ulusal uzlaşma zemini tesis edilirken gelecekteki eğilimlere karşı esnekliği korumak

➤ Yeni Emeklilik Yasası

Hükümet, Beyaz Kitabında ortaya koyduğu öneriler temelinde yeni Emeklilik Yasasını 29 Kasım 2006 tarihinde yayınlamıştır. Yeni Yasadaki öneriler, devlet emekliliğini daha adil ve cömert kılacak, bunun yanı sıra özel tasarruf için de somut bir temel ihtiva edecek şekilde düzenlenmiştir. Yeni Yasanın temel unsurları aşağıda belirtilmiştir.

Devlet emekliliğini kazançlara endekslemek: Halen devlet emekli aylıkları yıllık olarak fiyatlara endekslenmektedir. Hükümet, mali pozisyonun uygun olmasına bağlı olarak, 2012 yılından itibaren ve her halükarda en geç gelecek Parlamento dönemi sonuna kadar emeklilik aylıklarını kazançlara endekslemeyi amaçlamaktadır.

Tam emeklilik için gereken prim ödeme yıl sayısını azaltmak: Mevcut sistemde, tam emeklilik için kadınların 39 yıl, erkeklerin ise 44 yıl prim ödeme mükellefiyetleri bulunmaktadır. 6 Nisan 2010 yılından itibaren, devlet emeklilik yaşına ulaşanlar bakımından tam aylık için gerekli olan süre kadınlar ve erkekler için eşitlenerek 30 yıla indirilecektir. 30 yıldan az prim ödeme yılı olan kişiler de prim yıllarıyla orantılı kısmi bir aylık alacaklardır. Bu tedbirler kişilerin emekli olma şartlarını kolaylaştıracak ve çocuk yetiştirme veya bakım hizmetleri gibi nedenlerle iş piyasası dışında sigortalılık süreleri olan kişilerin de devlet emekliliğinden daha iyi koşullarda yararlanmalarını sağlayacaktır. 2010 yılına kadar, devlet emeklilik yaşına ulaşan kadınların % 70'inin tam emekli aylığı alacakları beklenmektedir. Mevcut sistemde, tam emeklilik aylığı alan kadınların oranı bunun yarısı kadardır. 2025 yılında, emeklilik yaşına ulaşan kadınların ve erkeklerin % 90'ından fazlasının tam devlet emeklilik aylığına hak kazanacakları tahmin edilmektedir. Reform yapılmadan önceki oran % 80'dir.

Düşük maliyetli kişisel hesaplar: İşyeri mesleki emeklilik sistemine erişimi olmayanların da tasarrufla bulunmasına imkan vermek üzere bu kişilerin, istekleri halinde, otomatik olarak işverenlerin emeklilik programına dahil olmalarına veya düşük maliyetli yeni kişisel emeklilik tasarruf hesaplarına prim yatırımlarını sağlayacak bir mekanizmanın tesis edilmesi. Özel tasarruf hesaplarında 10 milyon civarında kişinin emeklilik tasarrufu yapacağı ve bu fonların düşük maliyetli olması nedeniyle, sözkonusu fonlara yatırım yapan kişilerin yatırdıklarından % 25 oranında daha fazla aylık alabilecekleri öngörülmektedir.

Nüfusun yaşlanmasını dikkate alacak ve uzayan çalışma yaşamını destekleyecek şekilde 2024 yılından itibaren Devlet Emeklilik Yaşının artırılması: Halen devlet emeklilik aylığına hak sahibi olma yaşı erkeklerde 65, kadınlarda ise 60'tır. (Kadın emeklilik yaşının Nisan 2010-Nisan 2020 arasında tedrici olarak 65'e çıkarılması mevcut düzenlemelerde yer almaktadır). Yeni Yasa, devlet emeklilik yaşının 2020 ile 2050 yılları arasında her 10 yılda 1 yıl artırılmasını ve her değişikliğin, her 10 yılda, birbirini takibeden iki yıl içinde yapılmasını öngörmektedir. Şöyleki, 65 yaşın 66 yaşına çıkarılması şeklindeki ilk değişiklik Nisan 2004 ile Nisan 2006 tarihleri arasında, 66 yaşın 67'ye yükseltilmesi şeklindeki 2. değişiklik, Nisan 2034- Nisan 2036 arasında, 67 yaşın 68'e çıkarılması şeklindeki 3. değişiklik ise Nisan 2044-2046 arasında gerçekleşecektir. Bu değişiklikler haliyle 5 Nisan 1959 tarihinden itibaren doğan herkesi, bir başka ifadeyle, 5 Nisan 2006 tarihi itibarıyla 47 yaşın altında olan herkesi etkileyecektir.

III - Sosyal Güvenlik Sisteminin Kapsamı

➤ Kapsamdaki nüfus

İngiltere'de mukim 16- 65/60 yaş arasındaki tüm nüfus sosyal güvenlik sistemi kapsamındadır. Ulusal sigorta primleri ödeyen kişilerin toplam sayısı ise 28 milyondur.

➤ Aktif pasif oranları

2002 projeksiyonlarına göre, yaşlılıkta bağımlılık oranı (65 yaş ve üzerindekiilerin 20-64 yaş grubundakilere oranı) günümüzde % 27 olup, 2050'de % 48'e çıkacaktır.

Toplam bağımlılık oranı (20 yaşın altında ve 64 yaşın üzerinde olan tüm nüfusun 20-64 yaş arası nüfusa oranı) düşmüştür ve halen son 40 yılın en düşük seviyesindedir.

➤ Gelecek yıllar için demografik göstergeler

65 yaş itibarıyla erkeklerde ortalama beklenen yaşam süresi 1950 yılında 12 yıl iken, şu anda 19 yıl olarak tahmin edilmektedir. Hazine İdaresi, bunun 2050 yılında 21.2 yıla çıkacağını öngörmektedir.

65 yaşında erkeklerde ortalama yaşam beklentisinin, 1980-2000 dönemindeki trendi sürdüreceği varsayıldığında, 2050 itibarıyla 27,7'ye ulaşacağı beklenmektedir.

İngiltere ve Galler’de kadın başına düşen çocuk oranı 1,7’dir. Hazine İdaresi İngiltere’de toplam doğurganlık oranının biraz artarak 2022 yılından sonra 1,75 olarak gerçekleşeceğini tahmin etmektedir. Nüfusu dengeli seviyede sürdürmek için doğurganlık oranının 2,07 olması gerekmektedir.

Devlet emekli aylıkları ve emeklilik ödenekleri için 2002 yılında Gayri Safi Yurt İçi Hasıla’nın %6,1’i ayrılmıştır.

➤ **Emeklilik yaşı ve ortalama çalışma süresi**

1950’de 67.2 olan ortalama erkek emeklilik yaşı 1995’te 63.1’e düşmüştür. Ekonomik faaliyet içinde bulunanların iş piyasasından çekilme ortalama yaşı 50’den erkeklerde 63.8, kadınlarda ise 61.6’ya yükselmiştir.

1993 yılından itibaren 50 ile devlet emeklilik yaşı arasında olanlar için istihdam oranları tedrici bir artış göstermiştir. 1993 yılında 50-64 yaş erkeklerde % 65 olan istihdam oranı, 2004’te % 72’ye, 50-59 yaş arasındaki kadınlarda 1993 yılında % 59 olan istihdam oranı ise 2004’te % 67’ye yükselmiştir.

59 yaş itibariyle kadınların sadece % 53’ü, 64 yaş itibariyle de sadece % 42’si istihdam piyasasındadır. 66 yaşındaki erkeklerin % 21’i halen çalışmaktadır.

Mevcut son verilere göre, 1997-1999 arasında 65 yaşında erkeklerde ömür beklentisi üst sosyal sınıflarda 17 yıl iken daha alt sınıflarda 13 yıldır.

IV - Sosyal Güvenlik Sistemi Hakkında Genel Bilgi

İngiltere’de geniş kapsamlı ve devlet tarafından idare edilen sosyal güvenlik rejimi tüm toplumu içermektedir. Prim katkısına dayalı ödenekler (contributory) olduğu gibi, prime dayalı olmayan (non-contributory) ve gelire bağlı (income-related) olarak verilen ödenekler de bulunmaktadır.

Prime dayalı ödenekler ve bunların idaresi işçi ve işverenlerden gelire bağlı olarak alınan zorunlu primlerle finanse edilen “Ulusal Sigorta Fonu” (National Insurance Fund) tarafından sağlanmaktadır. Ödenekler yaşlılık, geride kalan hak sahipleri, hastalık, analık ve işsizlik bakımından gruplandırılmakta olup ağırlıklı olarak sabit oranlıdır. Özellikle emekli aylığında olmak üzere bazı prime dayalı ödeneklerde kazanca bağlı bir unsur da (earnings related component) söz konusu olabilmektedir.

Prime bağlı olmayan (non-contributory) ödenekler genel vergilerden finanse edilir ve bireysel koşullara bağlıdır (özürlü olma, çocuklar vb.). Kira Yardımı (Housing Benefit), Çalışmayanlara Gelir Desteği (Income Support) ve Emekli Aylığı Bağlanma Yaşının altında olup geçim sıkıntısı içinde bulunanlara 60 yaşından sonra verilen Emeklilik Kredisi (Pension Credit) gibi gelir durumu esas alınarak (income related) verilen ödenekler ise asgari geçim güvencesi sağlama (safety net) amacıyla verilmekte olup genel vergilerden finanse edilir.

Ulusal Sağlık Sistemi (NHS-National Health Service) evrensel sağlık hizmeti sağlamaktadır. Vergilerden ve Ulusal Sigorta (NI) Fonu tarafından finanse edilen Ulusal Sağlık Hizmetlerinden İngiltere’de yaşayan herkes prim ödemeksizin yararlanmaktadır.

İngiltere’de devlet emekliliği yanısıra işyeri emekliliği ve bireysel emeklilik gibi ikinci ayak emeklilik sistemleri de mevcuttur.

Primli rejim, çalışma ve sigorta primlerini ödeme esasına dayanmakta, gelir durumuna bağlı rejimde ihtiyaç sahipliği testi (means testing) uygulanmakta, primsiz rejimde ise ikamet esas alınmaktadır. Serbest çalışanlar ve devlet memurları için tamamen ayrı rejimler bulunmayıp sadece bu gruplar için bazı uygulama farklılıkları bulunmaktadır. Örneğin, başkası namına çalışanlar, gelir dilimlerine bağlı olarak belirlenen ve 1. Sınıf (Class 1) olarak gruplandırılan primleri öderken, kendi namına çalışanlar yıllık kazançlarının belli bir miktarın üzerinde olması halinde 2. Sınıf (Class 2) olarak tabir edilen sabit oranlı bir katkı primi ödemektedirler. Kamu personelinin brüt maaşlarının % 3.5’luk bir bölümü, emeklilik keseneği olarak Kuruma yatırılmaktadır. İngiltere’de Kamu Çalışanları Emekli Sandığı (Cabinet Office Civil Service Pensions Division) adlı bir kurum da faaliyet göstermekle birlikte, bu daha ziyade dileyen kamu çalışanlarının yüksek emeklilik primleri yatırmalarına olanak sağlayan bir emeklilik kasası niteliğinde olup, Sosyal Sigortalar Kurumunun alternatifi olan bir kurum değildir.

V- Sigorta Kolları

Bu başlık altında sadece prim ödemesine dayalı olan sigorta kolları belirtilmiştir. Aşağıda belirtilen sigorta kollarının bir bölümü için (yaşlılık, işgöremezlik, işsizlik vb.) aynı zamanda prime dayalı olmayan ödenekler de bulunmaktadır.

Yaşlılık: Devlet Emeklilik Programı (State Retirement Pension Scheme), sabit oranlı temel aylık bölümü ile kazanca bağlı ikinci aylıktan oluşur. Prime dayalı emeklilik aylığı 65 yaşına gelen erkeklerle 60 yaşına gelen kadınlara en az 11 yıl prim ödemesi yapmış olma koşuluyla ödenir. 2010-2020 arasında kadınların emeklilik yaşının da tedrici olarak 65’e çıkarılması düzenlenmiştir. Tüm emeklilik aylıkları vergilendirilmektedir. 6 Ekim 2003 tarihinden itibaren, 60 yaş ve üzerinde olanlara Asgari Gelir Garantisi (Minimum Income Guarantee) yerine aynı güvenceyi sağlayan Emeklilik Kredisi (Pension Credit) uygulaması getirilmiştir.

Hastalık/İşgöremezlik: İşgöremezlik ve hastalık aynı sigorta kolu içinde değerlendirilir. İşgöremezliğin ilk 28 haftasında Hastalık Ödeneği(Statutory Sick Pay) ödenir. 28 hafta sonra işgöremezliğin devamı halinde İşgöremezlik Ödeneği (Incapacity Benefit) başlar.

İşsizlik: Prime dayalı işsizlik ödeneği (Jobseeker’s Allowance Contributory-JSAC)en fazla 6 aya kadar kişinin haftada en az 40 saat çalışabilecek durumda olması, aktif olarak iş arayan statüsünde bulunması ve Kamu İstihdam Kurumu ile İş Arayan Anlaşması (Jobseeker’s Agreement) yapmış olması koşuluyla ödenir.

Analık: İstihdam edilen hamile bayanlara 26 hafta sürekli istihdam edilmiş olma koşuluyla (bebek doğana kadarki 15 hafta süreyle istihdam edilme ve Ulusal Sigorta Primleri bakımından en az “en düşük kazanç” sınırında gelir sahibi olma) işverenleri tarafından 26 haftaya kadar “Yasal Analık Parası” (Statutory Maternity Pay) ödenir. İşverenler bu ödeneğin % 92’sini devletten geri alırlar. Küçük ölçekli işletmelerde işverenin ödeneğin tamamını devletten geri alma ve ilaveten ödeneye esas primlerden de % 4.5 oranında telafiden yararlanma imkanı vardır. Bu ödeneği alamayan kadınlar, Kamu İstihdam Kurumundan 66 haftalık sürenin en az 26 haftasında çalışmış olma koşuluyla “Analık Yardımı” (Maternity Allowance) alabilirler.

Evlat Edinme: 26 hafta süreyle çalışmış ve bir kurum vasıtasıyla evlat edinmiş olma halinde 26 haftaya kadar, Yasal Analık Ödemesi ile aynı oranlarda olmak üzere işveren tarafından Yasal Evlat Edinme Ödemesi (Statutory Adoption Pay) yapılır.

Babalık: Çocuk sahibi olan biyolojik babaya veya çocuk sahibi olan kadının eşine ya da hayat arkadaşına 26 hafta çalışmış olma koşuluyla (çocuk doğmadan önce 15 hafta) çocuk yetiştirme sorumluluğunun bir unsuru olarak bir veya arka arkaya 2 haftaya kadar işveren tarafından Yasal Babalık Ödemesi (Statutory Paternity Pay) yapılır.

Ölüm: Sigortalının ölümü halinde geride kalan kadın ve erkek eşe verilen Ölüm Ödenekleri (Bereavement Benefits) bulunmaktadır. Prime dayalı programlarda, hak sahipliği, ölen sigortalının prim ödeme kaydına göre belirlenmektedir. Geride kalanın yaşına ve bakmakla yükümlü çocukları bulunup bulunmadığına bağlı olarak farklı ödenekler mevcuttur. Geride kalan hak sahibinin ölen eşinden boşanmış olması, yeniden evlenmesi, yasal evlilik olmadan birisiyle yaşıyor olması veya hapiste ya da tutuklu olması halinde bu ödeneklerin verilmesi mümkün değildir. 3 tür ölüm ödeneği bulunmaktadır. Ölüm Peşin Ödemesi (Bereavement Payment), ölümün hemen akabindeki masraflar dikkate alınarak peşin olarak yapılan ve vergilendirilmeyen 2000 Sterlin tutarındaki bir yardımdır. Geride kalanların çocuklarının olması halinde Dul Ebeveyn Ödeneği (Widowed Parent's Allowance), geride kalan hak sahibinin 45 yaş ve üzerinde olması ve bakmakla yükümlü çocuklarının bulunmaması halinde ise 52 hafta süreyle ödenen Ölüm Ödeneği (Bereavement Allowance) ödenmektedir.

Tamamlayıcı Rejimler

Sabit oranlı temel devlet emekli aylığına ilaveten kazanca bağlı devlet ikinci emekli aylığı (state second pension) ve isteğe bağlı mesleki emeklilik, bireysel ve özel emeklilik programları bulunmaktadır.

-Ek Ödemeler/ Yardımlar

80 yaşın üzerinde olup Temel Devlet Aylığı standard oranının % 60'ından daha az bölümüne hak sahibi olan kişilere, prime dayalı olmayan bir Devlet Emekli Aylığı da (non-contributory State Pension) ödenmektedir.

İngiltere'de ikinci ayak emeklilik rejimi, geniş olarak yorumlanmakta olup bu kapsamda değerlendirilen hem devlet hem de özel ayaklı programlar bulunmaktadır. Üçüncü ayak ise tamamen isteğe bağlı özel programlardan oluşmaktadır.

İkinci ayak emeklilik rejimi içinde değerlendirilen devlet ayaklı program, sabit oranlı devlet emekli aylığına ilave olarak kazanca bağlı olan Devlet İkinci Emekli Aylığı'dır (State Second Pension).

İşverenleri tarafından mesleki emeklilik programı sağlanmayan çalışanlar ile kendi namına çalışanlar için ilave isteğe bağlı bir sistem olarak "Stakeholder Pension" programı mevcuttur.

Emeklilik Komisyonu 25 yaş ve üstünde 12.1 milyon kişinin emeklilik için yeterince yatırım yapmadığını tahmin etmektedir. Bu rakam 35 yaş ve üstü grup için 9.6 milyon olarak tahmin edilmektedir. 35 yaş ve üstündeki grupta % 54'lük kitlenin özel emekliliğe katkı yapmadığı, bu oranın 25 yaş üzeri grupta % 60 olduğu görülmektedir.

Bekar kadın emekliler, aynı yaştaki bekar erkek emeklilerden daha yoksuldur. 75 yaşın üzerinde bekar emekliler için ortalama gelir haftada 216 Sterlin iken kadınlarda 180 Sterlindir.

Evli çiftlerde de emeklilik geliri ağırlıklı olarak erkeklerle bağlantılıdır. Erkekler, devlet, mesleki ve özel emeklilikte haftada 196 Sterlin alırken kadınlar 74 Sterlin almaktadırlar.

65-69 yaş arasında Devlet Temel Aylığını alan kadınların % 69'u bunun tam aylık miktarından daha az oranda bir bölümünü almaktadırlar. Oysa erkeklerin sadece % 15'i tam aylıktan daha düşük oranda bir aylık almaktadırlar.

İhtiyaç testine dayalı Emeklilik Kredisi (Pension Credits) alanların 3/2'si kadınlardır.

Kadınların istihdam oranları 1985 yılından beri, 22 yaş üzeri tüm yaşlarda ciddi artış göstermiştir. Örneğin 30 yaşındaki kadınlarda 1985 yılında % 50 olan istihdam oranı 2004 yılında % 73'e çıkmıştır.

Mesleki emeklilik programlarının üyesi olan kısmi zamanlı çalışan kadınların oranı 15 yılda ciddi artış göstermiştir. 1989 yılında kısmi zamanlı çalışan kadınların sadece % 15'i işverenin sağladığı emeklilik programına üye olurken, bu oran 2002 yılında % 33'e yükselmiştir. 65-69 yaş arasındaki kadınların % 72'si erkeklerle aynı mesleki emeklilik gelirin sahiptir. Bu oran 1994/1995 yıllarında % 61 idi.

Kadınların emeklilikte erkeklere nazaran dezavantajlı durumunu ortadan kaldırmak amacıyla 2006 yılı Kasım ayında yürürlüğe giren Sosyal Güvenlik Reformunda kadınların emeklilikteki pozisyonunu iyileştirecek özel önlemlere yer verilmiştir.

VI - Sosyal Yardımlar

Sigorta Kolları İtibariyle Sosyal Güvenlik Ödeneği Alanların Sayısı

ÖDENEK TÜRÜ	YARDIM MİKTARI (STERLIN/HAFTALIK) ASGARI-AZAMI (2007)	YARARLANAN SAYISI
İşsizlik Yardımı (Jobseekers' Allowance)	35.65 - 92.80	837.000
İşgöremezlik ödeneği (Incapacity Benefit) ve İleri derecede maluliyet ödeneği (Severe Disablement Allowance)	35.65 - 92.80	2.64 milyon
Maluliyet Yaşam Yardımı (Disability Living Allowance)	17.10 - 64.50	2.88 milyon
İş Kazası Maluliyet Ödeneği (Industrial Injuries Disablement Benefit)	16.14 - 131.70	334.000
İş Kazası Ölüm Ödeneği (Industrial Death Allowance)	26.19-87.30	8000
Bakım Yardımı (Attendance Allowance)	43.15 - 64.50	1.51 milyon
Bakıcı Yardımı (Carer's Allowance)	48.65	465.000
Gelir Destek Ödeneği (Income Support)	35.65 - 92.80	2.12 milyon
Kira Yardımı (Housing Benefit)	46.85 - 207	4.04 milyon
Belediye Vergisi Yardımı (Council Tax Benefit)	46.85 - 207	5.1 milyon
Kamu Temel Emeklilik Aylığı (State Basic Pension)	35.65 - 92.80	11.85 milyon

Pension Credit (Emeklilik Kredisi)	119.05 - 184.70	2.73 milyon
Dulluk Ödeneği (Kadın eş için) (Widow's Benefit)	26.19 - 87.30	97.000
Dulluk Ödeneği (kadın/erkek eş için) (Bereavement Benefit)	26.19 - 87.30	59.000
Analık Yardımı (Maternity Allowance)	30 - 112.75	30.100
Yasal Analık Ödeneği (Statutory Maternity Pay)	112.75 *	156.000
Yasal Babalık Ödeneği (Statutory Paternity Pay)	112.75 *	İşverenler tarafından ödendiği için rakamlar mevcut değildir.
Yasal Evlat Edinme Ödeneği (Statutory Adoption Pay)	112.75*	İşverenler tarafından ödendiği için rakamlar mevcut değildir.
Yasal Hastalık ödeneği (Statutory Sickness Pay)	72.55 *	300.000 (tahmini)

* Ödeneği hak etmek için kazanç eşiği 87.00 Sterlin'dir.

Kaynak: İngiltere Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı 2007 istatistikleri.

Bir kişi aynı kategoride (örneğin maluliyet) birden fazla ödenekten yararlanabilmektedir. Bu nedenle ödeneklerden yararlananların toplamını vermek mümkün değildir.

İngiltere'de ödeneklerin miktarını belirlemede kişinin bekar, evli olduğu, yaşı, çocukları olup olmadığı vb. çok sayıda faktör dikkate alınmakta, bu da ödenek miktarlarının yararlanan kişinin koşullarına göre büyük farklılıklar göstermesine neden olmaktadır. Bu nedenle, ödenek miktarları verilirken azami ve asgari miktarlar belirtilmiştir. Azami/asgari miktarlara ilaveten kişilerin mağduriyet durumuna göre çeşitli prim ilaveleri de yapılabilir.

İşsizlik Yardımı: 7 Ekim 1996'da yürürlüğe giren bu yardım prim veya gelire bağlı olarak devlet emeklilik yaşının altında (65) aktif olarak en az haftada 40 saatlik iş arayanlara ödenmektedir.

İşgöremezlik Ödenekleri: Bu ödenekler, 13 Nisan 1995'te yürürlüğe giren ve çalışma gücü olmayan ve prim ödeme koşullarını yerine getiren kişilere verilen işgöremezlik ödeneği (Incapacity Benefit) ile İleri Derece İşgöremezlik Yardımını (Severe Disablement Allowance) kapsamaktadır.

Maluliyet Yaşam Yardımı: 1 Nisan 1992 tarihinden itibaren yürürlükte olan ve 65 yaşından önce malul olan ve bakım yardımına ya da hareket edebilmek için yardıma ihtiyacı olan çalışma yaşındaki kişilere verilen bir ödenektir.

İş Kazası Maluliyet Ödeneği: 5 Temmuz 1948 tarihinden itibaren yürürlükte olan ve iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olarak malul duruma düşen kişilere verilen bir ödenektir. 1 Ekim 1986'dan itibaren % 14'ün altındaki maluliyet oranı tespit edilenler ödenekten yararlanamamaktadırlar.

Bakım Yardımı: 6 Aralık 1971'den itibaren 65 yaşın üzerinde fiziksel veya zihinsel olarak ciddi mağduriyeti bulunan ve ciddi bakıma veya denetime ihtiyacı bulunanlara verilen ödenektir.

Bakıcı Ödeneği: 5 Temmuz 1976 tarihinden itibaren ciddi mağduriyeti olan kişilere haftada en az 35 saat bakmakta olan kişilere ödenmektedir.

Gelir Desteği: 11 Nisan 1998'den itibaren 16-59 yaşları arasında haftada 16 saatten az çalışan ve ihtiyaçlarını karşılayacak yeterli gelir elde edemeyen kişilere ödenmektedir.

Kira Yardımı: Düşük ücret gelirinde olan kişilere çalıştıkları veya çalışmadıkları dönemlerde kiraladıkları ev için verilen gelire dayalı ödenektir.

Belediye Vergisi Yardımı: 1 Nisan 1993 yılından itibaren, gelire bağlı olarak ödenen ve kira yardımına benzer şekilde hesaplanan, düşük gelir sahibi kişilerin belediye vergilerini ödemelerine yardımcı olmak üzere verilen ödenektir.

Kamu Temel Emeklilik Aylığı: 65 yaşını tamamlayan yeterli prim ödeme koşulunu yerine getirmiş kişilere ödenen emekli aylığıdır.

Emeklilik Kredisi: Ekim 2003 itibarıyla emeklilik döneminde yoksulluğu önlemek üzere getirilen ve 60 yaşın üzerinde yoksul ve düşük emekli aylığı alması beklenen veya 65 yaşın üzerinde düşük aylık sahibi kişilere verilen ödenektir.

Dulluk Ödeneği (Kadın): 6 Temmuz 1948'ten beri yürürlükte olan bu ödenek 11 Nisan 1988- 8 Nisan 2001 tarihleri arasında dul kalan kadınlara ödenmektedir.

Dulluk Ödeneği (Dul Kadın/Erkek Eş): 9 Nisan 2001 tarihi itibarıyla dulluk ödeneğinin yerini alan ve 9 Nisan 2001 tarihinde veya sonrasında dul kalan eşi (erkek veya kadın) ödenen ödenektir.

Yasal Analık Ödeneği (Statutory Maternity Pay): İstihdam edilen hamile bayanlara 26 hafta sürekli istihdam edilmiş olma koşuluyla işverenleri tarafından 26 haftaya kadar ödenen ödenektir. İşverenler bu ödeneğin % 92'sini devletten geri alırlar.

Yasal Babalık Ödeneği (Statutory Paternity Pay): Çocuk sahibi olan biyolojik babaya veya çocuk sahibi olan kadının eşine ya da hayat arkadaşına 26 hafta çalışmış olma koşuluyla çocuk yetiştirme sorumluluğunun bir unsuru olarak bir veya arka arkaya 2 haftaya kadar işveren tarafından verilen bir ödenektir.

Yasal Evlat Edinme Ödeneği (Statutory Adoption Pay): 26 hafta süreyle çalışmış ve bir kurum vasıtasıyla evlat edinmiş olma halinde, 26 haftaya kadar işveren tarafından verilen ödenektir. Yasal Analık Ödemesi ile aynı oranlarda verilir

Çalışana Destek Ödeneği (Working Tax Credit): Gelir düzeyi düşük işlerde çalışanların kazançlarını artırmaya yönelik olarak verilmektedir. 16 yaşın üzerinde bekar, birlikte yaşayan evli veya evlilik olmaksızın birlikte yaşayan ve ücretli işte çalışan kişiler yıllık hane gelirlerine bağlı olarak ihtiyaç testine tabi olan bu sosyal yardım ödeneğinden yararlanabilirler. Vergi Kurumu tarafından idare edilen bu ödenek genel vergilerden finanse edilir.

Bu bölümde hem primsiz (non contributory) hem de ihtiyaç testine (means testing) dayalı ödenekler belirtilmiştir.

Çocuk Ödeneği: (Child Benefit) Prime dayalı olmayan ve genel vergilerden finanse edilen ödenek bir ailede 16 yaşın altında olan tüm çocuklar için ödenmekte olup çocuğun tam zamanlı orta öğretime devam etmesi halinde 19 yaşına kadar verilmektedir. En büyük çocuk için daha

yüksek bir oran ödenmektedir. Sözkonusu ödenek, çocuğun ebeveyni olup olmadığına bakılmaksızın çocuktan sorumlu olan kişiye verilmektedir.

Bakım Ödeneği: (Attendance Allowance) 65 yaşın üzerinde malul durumda olup bakıma muhtaç kişilere maddi yardım sağlamayı amaçlayan bu ödenek vergiden muaf ve primsiz olup gelire bağlı değildir. Ödenek talebinde bulunan kişinin bakım ihtiyaçlarının belirlenmesi veya tıbbi muayeneye tabi tutulması için çok ayrıntılı bir bilgi formunu doldurması gerekebilir. Ödeneği talep edebilmek için kişinin en az 6 aydır bakıma ihtiyaç göstermiş olması beklenir. Ölümcül hastalık halinde bu bekleme süresi aranmaz ve ödeneğin daha yüksek oranlı olan bölümü derhal bağlanır. Ödeneğin, daha düşük gündüz oranı ile daha yüksek gece oranı olmak üzere iki bölümü bulunmaktadır.

Malul Yaşama Ödeneği: (Disability Living Allowance) 65 yaşın altında olup ağır maluliyet nedeniyle bakım ve hareket etme ihtiyacı olan kişilere ödenen, vergilendirmeyen bir ödenektir. Yararlanabilmek için 3 aydır ihtiyaç sahibi olmak ve en az 6 ay süreyle daha yardıma ihtiyaç göstermek koşulu bulunmaktadır. Ölümcül hastalık halinde bekleme süresi aranmadan ödeneğin bakım bölümü bağlanır. Ödeneğin kişinin bakım veya hareket etme ihtiyacına bağlı olarak bakım ve hareket etme olmak üzere iki ayağı vardır.

Bakıcı Ödeneği: (Carer's Benefit): Çalışma yaşında olup ağır maluliyeti olan bir kişiye bakan kişilere ödenen vergiden muaf, primsiz bir ödenektir. Bu ödeneği alanlar Devlet İkinci Aylığı bakımından Sigorta Kurumu tarafından çalışmış gibi sayılarak kredilendirilir. Ödeneğe hak sahibi olabilmek için haftada en az 35 saat ağır maluliyeti olan birine bakmak, 16 yaşın üzerinde olmak, tam zamanlı eğitimde bulunmamak ve haftada ücretli istihdamdan 82 Sterlinin üzerinde kazanç elde etmemek gerekmektedir.

İş Kazaları Ödeneği: (Industrial Injury Benefit) İngiltere'de İş kazalarına bağlı mağduriyetlerde sosyal yardımı sağlama amacına yönelik bir dizi ödenek bulunmaktadır. 11 Nisan 1998 tarihinden önce kocası iş kazası sonucu ölen dul kadın ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına, kadının dul kaldığı zamanki yaşına bağlı olarak verilen bir İş Kazası Ölüm Ödeneği (Industrial Death Benefit), iş kazasını veya belirlenen meslek hastalığını takibeden 90 gün boyunca malul olan kişilere, prime dayalı ödeneklere ilaveten sosyal yardım çerçevesinde ödenen İş Kazası Maluliyet Ödeneği (Industrial Injuries Disablement Benefit), 5 Temmuz 1948 tarihinden önce sonlanan bir istihdamdaki meslek hastalığına bağlı rahatsızlıklardan mağdur olanlara verilen Hastalık Ödenek Programı (Pneumonoconiosis, Byssinosis and Misc Diseases Benefit Scheme), 1 Ekim 1990 tarihinden itibaren olan iş kazası veya başlayan meslek hastalığı sonucu malul kalan kişilere ödenen Azalan Kazanç Ödeneği (Reduced Earnings Allowance), İş Kazaları Programı çerçevesinde, emeklilik yaşına gelip düzenli istihdamı bırakanlara ödenen ve vergilendirilmeyen Emeklilik Dönemi Ödeneği (Retirement Allowance) ve Kamu İstihdam Kurumu tarafından finanse edilen bir eğitim programına katılırken iş kazası geçiren ve meslek hastalığına sahip olan kişilere ödenen İş Kazaları ödeneği (Analogous Industrial Injuries Scheme) bulunmaktadır.

Vasilik Ödeneği: (Guardian Allowance) Ebeveynleri ölen veya bazı hallerde ebeveynlerinden biri ölen çocukları yetiştirmekle sorumlu olan kişilere ödenen vergiden muaf bir yardımdır. Ödenekten yararlanmak, çocuğun hukuki vasisi olmayı gerektirmez, ancak yararlanacak kişinin Çocuk Ödeneğine (Child Benefit) hak sahibi olması koşulu aranır.

İhtiyaç Testine Tabi Gelire Bağlı Ödenekler:

Geçimini sağlamak için yeterli geliri bulunmayan kişiler ihtiyaç testine bağlı olarak çeşitli sosyal yardımlardan yararlanmaktadır. Bu kategoride her bir yardım için farklı kurallar

bulunmakla birlikte sözkonusu yardımların ortak özelliği, ödenek miktarlarıyla ilgili bölgesel farklılıklar bulunmaması ve her yıl fiyat endeksine göre oranlarının artırılmasıdır. Bu ödeneklerin çeşitleri aşağıda belirtilmiştir.

Gelir Desteği: (Income Support) Haftada 16 saatten az, veya eşler için haftada 24 saatten az çalışanlar ve tüm gelirleri belirli bir düzeyin altında olanların yararlandığı bir ödenektir. 16 yaşın altında çocuğu bulunan yalnız yaşayan ebeveynler, hastalığı veya malul kişiye bakma sorumluluğu olanlar veya maluliyetinden dolayı kazancı azalanlar da bu yardımdan yararlanabilirler. Haftada 56.20 Sterlin olan yardımın miktarı, yaşa, aile büyüklüğüne veya maluliyete göre değişebilir. Tasarruflarının değeri 8000 Sterlinden fazla olup bakımevinde olanlar ödenekten yararlanamazlar. Maluliyete bağlı olarak ödenmesi ise tıbbi değerlendirmeye bağlıdır.

Sosyal Fon: Kişilere düzenli gelirlerinden karşılamakta zorlandıkları masraflar konusunda yardımcı olmak üzere oluşturulmuş bir programdır. Bu programda, yeni doğmuş bebeğin bakımına yardımcı olmak üzere 500 Sterline kadar hibe verilmesi (Sure Start Maternity Grants), Cenaze Ödemeleri (Funeral Payments), Yakacak Ödemeleri (Cold Weather Payments), Soğuk Hava Ödemeleri (Cold Weather Payments) mevcut olup, sözkonusu ödenekler çeşitli sosyal yardım ödeneklerini alanlara verilmektedir. Sosyal fondan felakete uğrayan veya acil müdahale ihtiyacında olanlara Kriz Kredileri (Crisis Loan) adı altında faizsiz geri ödemeli borçlar da verilmesi mümkündür.

Gelire Dayalı İşsizlik Yardımı: (Jobseeker's Allowance Income Based) İşsizlik Ödeneğinin, ihtiyaç testine tabi olan bölümü (sosyal yardım bölümü) kişinin veya ailenin gelirin, çocuklara ve çocukların yaşlarına bağlıdır ve ihtiyaç devam ettiği sürece ödenir. Miktarı haftada 56.20 Sterlindir.

Kira /Belediye Vergisi Yardımı : (Housing Benefit/Council Tax Benefit) Bu ödenekler kira veya belediye hizmetleri için Belediye Vergisi ödeme konusunda yardıma ihtiyacı olan kişilere ödenmektedir. Genellikle diğer sosyal yardım ödeneklerini de almaya hak kazanan kişilere verilmektedir. Kira yardımı haftalık 64 Sterlin, Belediye Vergisi Yardımı ise 14 Sterlindir.

Çalışan ve Çocuk Vergi Kredileri: (Working/Child Tax Credit) Çalışan Vergi Kredisi gelir düzeyi düşük işlerde çalışanların kazançlarını artırmaya yönelik olarak verilmektedir. 16 yaşın üzerinde bekar, birlikte yaşayan evli veya evlilik olmaksızın birlikte yaşayan ve ücretli işte çalışan kişiler yıllık hane gelirlerine bağlı olarak ihtiyaç testine tabi olan bu sosyal yardım ödeneginden yararlanabilirler. Vergi Kurumu tarafından idare edilen bu ödenek genel vergilerden finanse edilir. Çocuk Vergi Kredisi ise çocuklu aileleri desteklemeye yönelik bir sosyal yardımdır. Bir veya daha fazla sayıda çocuk sahibi olanlar gelir seviyelerine bağlı olarak bu ödenekten yararlanabilirler.

Sair Ödenekler-Genel Sağlık Sistemi Düşük Gelirliler Programı, Okul Yemekleri: Gelir Desteği veya Çalışan Vergi Kredisi alanlar, genel sağlık sistemi reçeteleri, diş tedavisi ve göz testi için herhangi bir ödemede bulunmazlar, göz reçeteleri ve hastane tedavisi için yol masraflarını karşılamak üzere yardım alırlar. Gelir desteği alanlar için 5 yaşın altındaki çocuklara ücretsiz süt, vitamin ve okul yemekleri verilmektedir. Yerel makamlarında da başkaca hizmetleri ve telafi programları bulunmaktadır.

VII - Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Finansmanı (İkinci Ayak Emeklilik Rejimi Hariç)

İngiltere'de sosyal güvenlik programının iki ana finans kaynağı vardır. Bunlar Konsolide Fon ile Ulusal Sigorta Fonudur.

Konsolide Fon: (The Consolidated Fund) Bu fon, Hazine ve Gümrük İdaresi tarafından finanse edilir ve hükümetin harcamalarının kaynağı olarak İngiltere Bankasındaki genel banka

hesabıdır. Fonun vergiler dışında çeşitli kaynakları da vardır. Bunlar arasında ikinci ayak emeklilik programlarının tescili için Emeklilik Tescil Kurumuna (Pensions Registry) yapılan ödemeler ve televizyon ruhsat ödemeleri sayılabilir.

Ulusal Sigorta Fonu: (The National Insurance Fund) İngiltere Bankasında Parlamento Arz Prosedürüne (Parliamentary Supply Procedure) tabi olmayan bu fon ulusal sigorta primleri ve yatırım geliri ile finanse edilir. 1999 yılına kadar Vergi Kurumu tarafından idare edilen Fonun denetim ve yönetimi, bu tarihten sonra Hazine ve Gümrük İdaresine devredilmiştir. Ulusal sigorta primleri her yıl, hem prime dayalı ödenekleri hem de Fonun idari masraflarını karşılayacak şekilde ayarlanır. Fonun borç alma yetkisi olmadığı için denk olması gereklidir. Fonun herhangi bir zamanlama ile fazla vermesi halinde bu miktar yatırım amacıyla Ulusal Borç Komiserine (National Debt Commissioner) aktarılır.

➤ **İşçi/işveren primleri**

İngiltere’de sigortalı kişiler için kazanca bağlı tek (global) bir prim sözkonusu olup sigorta kolları itibariyle ayrı prim oranları mevcut değildir. Primler Ulusal Sigorta Fonuna ödenir ve tüm prime dayalı ödenekler bu fon tarafından finanse edilir.

6 çeşit prim sınıfı bulunmaktadır. İşçiler ve işverenler tarafından ödenen primler 1.Sınıf (Class 1) olarak adlandırılan primlerdir. İşçiler, belirlenen alt kazanç sınırından, bunun yedi katından fazla olan üst kazanç sınırına kadarki kazançları üzerinden belirlenen oranlarda prim öderler. İşverenler için üst gelir kazanç sınırı uygulanmaz. 1. Sınıf A (Class 1 A) primleri, sadece işverenler tarafından şirket arabalarının özel kullanımı ve benzer masraflara bağlı olarak ödenmektedir. Keza 1. Sınıf B (Class 1 B) primleri de yine sair masraflarla ilgili olarak işverenler tarafından ödenen primlerdir. Kendi namına çalışanlar ise belli bir oranın üzerinde kazanca sahip olmaları halinde sabit oranlı 2. Sınıf (Class 2) primleri öderler. 2. Sınıf primler, prime dayalı işsizlik ödeneği hariç (contributory based Jobseekers Allowance) tüm primli ödenekler için hak sahipliği doğurur. Kendi namına çalışanlar, karlarının belli sınırların üzerinde olması halinde ise 4. Sınıf (Class 4) primleri öderler. İngiltere’de ayrıca isteğe bağlı prim ödemesi yapmak mümkün olup, 3. Sınıf (Class 3) olarak adlandırılan sabit oranlı bu primlere bağlı olarak ölüm ödenekleri ve emekli aylıkları sağlanır.

Sosyal sigorta ödenekleri ile sosyal yardımlardan herhangi bir prim kesintisi yapılmamaktadır.

➤ **Sosyal güvenlik primlerine esas ücret alt ve üst sınırları, varsa gelir dilimlerine uygulanan oranlar**

Belli bir seviyenin üzerinde geliri olan çalışanların prim ödeme mükellefiyetleri vardır. Bu gelir, Nisan 2006 itibariyle haftada 97 Sterlin olarak belirlenmiştir. İşverenlerin ise, yine Nisan 2006 itibariyle, çalıştırdıkları işçilerin 97 Sterlinin üzerinde gelir elde etmeleri halinde prim ödeme mükellefiyeti bulunmaktadır. Kendi namına çalışanlar ise kazançlarına göre katkıda bulunurlar. Çalışmayanların gönüllü ödeme yapmalarına imkan veren bir sistem mevcut olup hastalar ve işsizler için Sigorta Kurumunca kredilendirme yapılır (emekliliğe esas primlerin ödenmiş kabul edilmesi).

➤ **Çalışanların Ulusal Sigorta Primleri (2006-2007)**

Haftalık Kazançlar	Kazançların Yüzdesi (%)
84 Sterlinin altında	Prim kesintisi yok
84-97 Sterlin arasında	Prim kesintisi yok ancak ödenek hakkı var
97- 645 Sterlin	Kazancın % 11'i
645 Sterlinin üzeri (Üst Kazanç Limiti)	Tüm kazançların % 1'i

Çalışanların haftada 84 Sterlinin altında gelir elde etmeleri halinde prim ödeme mükellefiyetleri bulunmamaktadır. Bununla birlikte, 84 - 97 Sterlin arasında gelir elde edenler ödeneye hak kazanacak şekilde prim ödemiş sayılırlar.

➤ **İşverenlerin Ulusal Sigorta Primleri (2006-2007)**

Haftalık Kazançlar	Kazançların Yüzdesi (%)
97 Sterlinin altında	Prim kesintisi yok
97-645 Sterlin	% 12.8
645 Sterlinin üzeri	% 12.8

Kendi namına çalışanlar, yıllık kazançlarının 4.465 Sterlinden fazla olması halinde, haftada 2.10 Sterlin tutarında sabit oranlı bir katkı payı ödemektedirler. Ayrıca, yıllık karları 5.035 Sterlin ile 33.540 Sterlin arasında olan kişiler % 8 oranında kazançla bağlı bir prim ile 33.540 Sterlinin üzerindeki her türlü karları için ilave bir % 1 ödemek zorundadırlar.

➤ **İkamet yeri ve gelir durumuna bağlı olarak öngörülen istisnalar, indirimler, muafiyetler**

Alt kazanç sınırı ile temel gelir vergisi eşiği (basic income threshold) arasında kazancı olan işçiler prim ödemezler ancak ödemiş gibi muamele görür ve ödeneklere hak kazanırlar. Benzer şekilde yıllık kazancı 4.465 Sterlinden az olan kendi namına çalışanlar da prim ödemez ancak ödemiş gibi muamele görürler.

Yurtdışındaki bir işveren tarafından istihdam edilen ve normalde İngiltere'de ikamet ederek çalışmayan bir kişi, yurtdışındaki işvereni tarafından İngiltere'de istihdam edildiği ilk 52 haftalık süreyle, primden muaftır.

➤ **Devlet Katkısı**

Sigorta kolları bakımından devlet prim katkısı mevcut değildir ancak prime dayalı olmayan ve ihtiyaç analizine tabi tüm ödenekler Konsolide Bütçe tarafından finanse edilir. Ulusal Sağlık Hizmetinin tamamına yakın bir bölümü devlet tarafından (Konsolide Bütçeden), çok küçük bir bölümü ise Ulusal Fondan karşılanır.

➤ **Vergiler (Genel rejimin tamamının finansmanı ya da doğrudan sosyal güvenliğin finansmanına aktarılan dolaylı vergiler)**

Sosyal yardımlar dahil tüm primsiz ödenekler genel vergilendirmeden finanse edilmektedir. Yukarıda belirtildiği üzere doğrudan vergi ürünü sayılmayan bazı ödemeler de

(mesleki emeklilik programlarının tescili veya televizyon ruhsat ödemeleri) sosyal güvenliğin finansmanına katkı sağlamaktadır.

VIII - Mali Durum

Toplam emeklilik harcamalarının, reform ile birlikte Gayri Safi İç Hasılanın % 5.2'sinden 2050 yılında % 6.7'sine çıkacağı öngörülmektedir. 2046 yılına kadar devlet emeklilik yaşının tedrici olarak yükseltilmesi, emeklilik aylıklarının ulusal servete göre değerini korumasını sağlamayı amaçlayan reformları büyük ölçüde finanse edecektir.

Emeklilere transfer edilen Gayri Safi Milli Hasıla oranı, 1970'li yıllar ile 1990'lı yıllar arasında önemli oranda artmıştır. 1979'da %8.1 olan bu oran 2002/2003 dönemi itibariyle % 9.5 olarak gerçekleşmiş olup toplam emeklilik geliri, oransal olarak emeklilerin sayısından daha fazla artmıştır.

Yeterince finanse edilemeyen ve işverenin de ödeme aczine düştüğü için açıklarını kapayamadığı işyeri (mesleki) emeklilik programlarını kaybetme riskiyle karşı karşıya olan kişilerin, emeklilik gelirlerinin büyük bir kısmını garanti altına almak üzere 2004 yılında kurulan ve 1 Nisan 2005 tarihinde yürürlüğe giren Emekliliği Koruma Fonu'na ayrılan ödenek miktarları (The Pension Protection Fund) Hükümetin mağdur kişilere karşı taahhütlerine bağlı kaldığını göstermektedir. Emekliliği Koruma Fonu, halen yaklaşık 30.000 üyesi olan 68 mesleki emeklilik programının değerlendirmesini yapmaktadır.

Mali Yardım Programı (Financial Assistance Scheme) ise, Emekliliği Koruma Fonu kurulmadan önce emeklilik yaşına yaklaşmış ancak fonların iflası nedeniyle tasarruflarını kaybetmiş olan gruplara yardım etmektedir. Hükümet, bu fonun, 14 Mayıs 2004 tarihinde mesleki emeklilik programında 15 yılı tamamlamış kişilere de yaygınlaştırılmasına karar vermiştir. Bu, tasarruflarını kaybeden 30.000 kişinin daha yeni düzenlemelerden yararlanması anlamına gelecektir.

6 Mayıs 2006 tarihinden itibaren, emekli aylıklarının vergilendirilmesine dair karmaşık kurallar kaldırılarak yerine basit ve tek bir vergi rejimi getirilmiştir. Bu değişiklikler, emeklilik düzenlemelerini gerek bireyler, gerekse işverenler bakımından kolaylaştırmıştır. Yeni düzenlemeler uyarınca bireyin bir emeklilik programına yapacağı tasarrufların miktarı ile tasarruf yapacağı programların sayısı konusunda herhangi bir sınır bulunmamaktadır.

IX - İkinci Ayak Emeklilik Rejimi Hakkında Genel Bilgi

İkinci ayak emeklilik rejimi içinde değerlendirilen devlet aylıklı program, sabit oranlı devlet emekli aylığına ilave olarak kazanca bağlı olan Devlet İkinci Emekli Aylığı'dır (State Second Pension). 2006 yılı Kasım ayında yürürlüğe giren Sosyal Güvenlik Reformu öncesinde, devlet ikinci emeklilik programından ayrılarak bunun yerine her türlü mesleki veya bireysel emeklilik programına katılma imkanı bulunmakta, Devlet İkinci Emeklilik Programından ayrılma halinde ise ulusal sigorta primleri düşürülmekte veya kişilere prim iadesi yapılmakta idi. Yeni yasa ile bazı mesleki programlara katılmak için devlet ikinci emeklilik programından ayrılma imkanı kaldırılmıştır.

Özel sektör çalışanları için mesleki emeklilik programları, işverenler veya işveren grupları tarafından idare edilmekte ve üyelerine başlıca emekli aylığı olmak üzere ölüm halinde peşin ödeme gibi sair bazı ödenekleri sağlamaktadırlar. Mesleki emeklilik programları, Maaşa Bağlı veya Belirlenen Ödenek Programları (Salary-Related Schemes/ Defined Benefit) ile Belirlenen Prim Temelindeki Programlar (Defined Contribution Basis) olmak üzere iki ana grupta toplanmaktadır. Maaşa Bağlı Programlar, belli seviyede bir emekli aylığı ödenmesini garanti eden programlar olup, işçinin emeklilik öncesi aylığına, emeklilik programına üye

olduğu yılların sayısına ve çalışma yıllarının birikim değerine (40 yıla kadar, programa üye olunan her yıl için son aylığın genellikle 1/60'lık oranı) bağlıdır. Belirlenen Prim Temelindeki Programlar, aynı zamanda Money Purchase (Para Satın Alınan Programlar) olarak da adlandırılmakta olup, bu programlardan sağlanan ödenekler işçilerin primlerine ve bu primlerin yatırım değerlerine bağlıdır. Söz konusu programda, her işçinin emeklilik fonunda kendi hesabı bulunmakta ve emekli aylığı miktarı, emeklilik fonunun yatırımlarla ne denli büyüdüğüne ve emekli olunan zamanda yatırımlardan sağlanan yıllık gelir oranına bağlıdır. Çocuk mesleki emeklilik programı Maaşa Bağlı olmakla birlikte Belirlenen Prim Temelli (Para Satın Alınan) programların sayısı da giderek artmaktadır.

Çoğu Mesleki Emeklilik Programında ilave isteğe bağlı ödeme yapılması halinde emeklilikte daha yüksek gelir imkanı bulunmaktadır. Bu ilave prim sisteminin (Additional Voluntary Contributions-AVC) avantajı, ayrı bir emeklilik programına yatırım yapmaya kıyasla daha düşük idari masrafların söz konusu olması, ödenen ilave miktarın durdurulmasına veya değiştirilmesine imkan sağlaması ve primlerden belli oranlarda vergi indirimi yapılmasıdır. 2006 Nisan ayına kadar, bir mesleki veya bireysel emeklilik programında ne kadar tasarruf yapılacağına dair sınırlar bulunduğu için ilave isteğe bağlı primler emekli aylığını artırmanın tek yolu idi. Ancak 2006 Nisan ayından sonar yürürlüğe giren yeni kurallar çerçevesinde, her türlü emeklilik programına istenen oranda yatırım yapma ve yıllık tasarruf üst limitine tabi olarak yıllık kazancın % 100'üne kadar primlerden vergi indirimi imkanı getirilmiştir.

İşverenlerin mesleki programları sağlamaları tamamen şirket politikası ile ilgilidir. Bir başka ifadeyle, bu programların sağlanması her zaman vergi indirimleri, para piyasalarına giriş sağlama veya pazar güçleri gibi faktörler tarafından belirlenmez. Kimi zaman, bu programlar, sadece işverenlerin işçileri için bir emeklilik programı bulunmasını istemelerine bağlı olarak başlatılabilir. Emeklilik programına ve verilecek ödeneklere dair kuralların belirlenmesi de yine şirketin sorumluluğundadır.

Kamuda ise 4.25 milyon kişi kamu mesleki emeklilik programlarının üyesidir. Sayıları 200'ün üzerinde olan bu programlar, ulusal ve yerel hükümette, Ulusal Sağlık Sisteminde, Silahlı Kuvvetlerde, polis ve itfaiye işlerinde çalışanlarla öğretmenleri kapsamaktadır. Bazı kamu mesleki emeklilik programları doğrudan vergilerden sağlanırken, diğerleri üyelerin katkılarıyla finanse edilir. Bu programlarla ilgili politikalar Hazine ve Gümrük İdaresi tarafından belirlenir.

İngiltere'de, işverenleri tarafından mesleki emeklilik programı sağlanmayan işçilerin bu imkandan yararlanmadığını veya kendi namına çalışanların da mesleki emeklilik programlarından mahrum olduğunu dikkate alarak 1999 yılında yapılan Sosyal Güvenlik Reformu ile "Stakeholder Pension" olarak adlandırılan yeni bir ilave isteğe bağlı emeklilik programını uygulamaya koymuştur. Stakeholder Pension Programı, herkese açık olup, özellikle 9.000-20.000 Sterlin kazanca sahip olan ve mesleki emeklilik programında bulunmayanları hedef almaktadır. Programın daha basit bir vergi rejimi bulunmakta ve her yıl 3600 Sterlinlik bir katkının programa ödenmesine izin verilmektedir. Mesleki emeklilik programı imkanı sağlamayan işverenlerin, ilave isteğe bağlı bir program tayin ederek çalışanlarının bu programa girişlerini kolaylaştırmaları öngörülmektedir. "Stakeholder pension" programlarının tescillenmesi için gerekli idari yapıları ve minimum standartları karşılamaları gerekmektedir.

Bireysel emeklilik programları mesleki emeklilik programına üye olmayan çalışanlar, kendi namına çalışanlar, işvereni tarafından "Stakeholder Pension" programına yönlendirilmeyenler veya çalışmadığı halde emeklilik için para ayırabilecek maddi gücü bulunan kişiler için uygun olabilir. Bireysel emeklilikte her ay belli bir miktar veya peşin bir miktar fona ödenir ve fon yöneticisi tarafından kişi adına yatırım amacıyla işletilir. Bu programları yürüten şirketler kişinin biriken özel fonundan tahsil edilmek üzere belli bir masraf ücreti de alırlar. Emeklilik fonunun nihai değeri ne kadar yatırım yapıldığına ve fon yatırımlarının ne kadar

kazandığına bağlıdır. Fonda biriken tasarrufun % 25'i emeklilikte peşin ödeme olarak alınabilir. Bilahare 2 seçenek bulunmaktadır. Fonun geri kalan bölümü bir hayat sigortası şirketinden hayat boyu düzenli bir gelir almak için kullanılabilir. Ya da, fonun geri kalan kısmı yatırım amaçlı kullanılırken 75 yaşına kadar garanti edilmeyen bir emekli aylığı veya 75 yaşından sonra garanti edilen bir emekli aylığı alınır.

İkinci ayak sistemindeki devlet ya da özel ayaklı tüm programların ortak ilkesi zorunlu sistemin imkanlarını artırarak kişilere daha cazip emeklilik imkanları sunmaktır.

2006 Sosyal Güvenlik Reformu ile Devlet İkinci Emekliliği zorunlu hale getirilmiştir. Mesleki emeklilik programları hem işveren hem de çalışan için isteğe bağlıdır. Emeklilik için ilave yatırım yapmanın bir yolu olan bireysel fonlar da isteğe bağlıdır.

Mesleki emeklilik programları işverenler tarafından çalışanlara emeklilikte gelir sağlamak üzere kurulan programlardır. Mesleki emeklilik programlarını uygulayan çoğu işveren çalışanın ödediği primleri tamamlayacak şekilde sisteme katkıda bulunur.

Bireysel emeklilik programlarından ise (stakeholder pension vb) genellikle mesleki eğitim programlarına erişim imkanı olmayan veya kendi namına çalışanlar ile çalışmadığı halde emeklilik tasarrufu yapma imkanına sahip olanlar yararlanmaktadırlar. Bu tür programlar sigorta şirketlerinden, bankalardan, yatırım şirketlerinden ve süpermarket veya dükkânlar gibi bazı perakendecilerden satın alınmaktadır.

Mesleki emeklilik programlarından emeklilikten önce vefat etme halinde cömert ölüm ödenekleri almak mümkündür. Bu programlar çoğunlukla geride kalan eşe de emeklilik imkanı sağlar.

Genellikle mesleki emeklilik programları için üyelik koşula bağlı değildir. Şayet bir şirket bu tür bir emeklilik programı sağlıyorsa katılmak isteyen tüm çalışanlara açıktır.

Bireysel fonlar ve ilave isteğe bağlı stakeholder emeklilik programları Birleşik Krallıkta ikamet etmekte olan 75 yaşın altındaki herkese açıktır.

Tüm emeklilik programları üyeleri için emeklilik aylıkları sağlar. Bazıları geride kalan hak sahipleri için ölüm yardımları da sağlamaktadır ancak sağlanan imkanlar programdan programa değişmektedir.

2003 yılı itibariyle, 1- 49 işçi çalıştıran şirketlerdeki çalışanların sadece % 29'u işverenin sponsorluğunu yaptığı bir mesleki emeklilik programının üyesidir.

2003 yılında kamu çalışanlarının % 85'i bir mesleki emeklilik programına üyedir. Kamu sektöründeki mesleki emeklilik programlarının 4.7 milyon aktif üyesi bulunmaktadır.

2003 yılı itibariyle, imalat sanayiinde çalışanların % 50'si mesleki emeklilik veya Bireysel Emeklilik Programına katıldığı halde bu oran toptancı veya perakende sektörde % 41'dir.

2003 itibariyle, 25.000-39.000 Sterlin kazanca sahip çalışanların % 72'sinin işveren tarafından yürütülen mesleki bir emeklilik programına katılmaktayken bu oranın 9.500 -17.499 Sterlin kazanç diliminde olanlarda % 43 olduğu görülmektedir.

Özel Sektörde "Belirli Ödenek" (Defined Benefit) mesleki emeklilik programlarında 1995 yılında 5.2 milyon olan aktif üye sayısı, 2000 yılında 4.6 milyona gerilemiştir. Emeklilik

Komisyonu bu programlarda üye sayısının 1995'ten itibaren % 60, 2000 yılından sonra ise % 50 olarak tahmin etmektedirler. Bu düşüşe, mesleki emeklilik fonlarında son 10 yıllık dönemde yaşanan ciddi mali krizlere bağlı olarak çok sayıda kişinin mağdur olmasının neden olduğu düşünülmektedir.

26 Kasım 2006 tarihinde yürürlüğe giren Sosyal Güvenlik Reformu uyarınca, 2012 yılından itibaren çalışanlar otomatik olarak düşük ücretli bireysel emeklilik hesapları olarak adlandırılan yeni bir programa üye olacaklardır. Ancak, çalışanın isteği halinde bu program dışında kalma hakkına sahip olması öngörülmektedir. Çalışanlar, yaklaşık 5000-33.000 Sterlinlik kazanç diliminde brüt kazançlarının en az % 4'lük bir kısmı kadar katkıda bulunacaklardır. İşveren ise % 3 prim katkısının yanısıra devletten % 1 oranında vergi indirimi alacaktır.

X - İstihdam

Kamu İstihdam Kurumlarının işçilerin ve işverenlerin sürekli değişen koşullarına ve ihtiyaçlarına cevap vermek üzere çeşitli ortaklıklar kurmak suretiyle hizmetlerini nasıl iyileştirebilecekleri hususları tartışılmış, özellikle 'çeşitlilik' (diversity) kavramı, bir başka ifadeyle, modern ve proaktif bir istihdam politikasının gereği olarak yaşlılar, kadınlar, etnik gruplar ve işsizler gibi çeşitli gruplar bakımından fırsatların artırılması konusu irdelenmiştir. İngiltere istihdam ve sosyal refah reformu ile ilgili bu konular;

İş ve büyüme Avrupa'nın en öncelikli gündemidir.

Halen Avrupa'da aktif çalışma yaşında işsiz olan 90 milyon kişi bulunmaktadır.

Lizbon'da belirlenen '10 yıl içinde Avrupa Birliğini dünyanın en dinamik ve yenilikçi ekonomilerinden biri yapma' hedefi, büyüme ile iş yaratmanın birlikte gerçekleştirildiği ve kişileri çalışmaya döndürmeyi amaçlayan çok iddialı bir planın uygulanmasını gerektirmektedir.

Lizbon'un 5 yıllık değerlendirmesinde gelişmenin çok yavaş olduğu tespit edilmiştir. En büyük sorun demografi meselesidir. Avrupa yaşlanmakta ve sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği tehdit altında bulunmaktadır. Global rekabet, özellikle Hindistan ve Çin tehdidi bir başka faktördür.

Giderek rekabetin arttığı dünyamızda yeni becerilerin kazanılması büyük önem kazanmıştır.

Herkese iş imkanı sağlamak ve sosyal sistemlerimizi mağdurları koruyacak şekilde sürdürebilmek en önemli meseledir. İş sahibi olmak, kişilere ekonomik bağımsızlık, kendini değerli hissetme duyguları kazandırmakta, sosyal ilişkiler kurmalarını kolaylaştırmaktadır. Devlet, eğitim düzeyini artırmak, aktif istihdam politikaları uygulamak ve işyerinde her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak için gerekli tüm önlemleri almalıdır. Aksi takdirde, Avrupa sosyal modelinin geleceği tartışmalı hale gelecektir. Herkesin iş piyasasına girmesine çalışmak ve istihdam piyasasında çeşitliliği sağlamak hedef olarak alınmalıdır. Kadınlar, halen iş piyasasında olmaları gerektiği oranda yer almamaktadırlar. 90 milyon insan ödeneklerle yaşamaktadır.

Özürlüleri ve hastaları işe entegre etmek için yeni yollar geliştirilmelidir. Danimarka, esnek çalışma biçimleri ile işte güvence arasında dengeyi sağlamada (flexsecurity) son derece başarılı olmuş, Hollanda, Avusturya ve Almanya'da da iş yaratma konusunda önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Yeni üye devletlerde ise durum farklıdır. Bu ülkelerde halen reformların gerçekleştirilmesi çabaları devam etmektedir. Tüm iyi uygulama örnekleri paylaşılmalı, ulusal, bölgesel ve yerel düzeylerde ortaklıklar kurulmalıdır.

İngiltere’de Kamu İstihdam Kurumu’nun (JobcentrePlus) modernleştirilmesi çalışmaları sonucu ödenek almakta olan 3 milyon kişi işe yerleştirilmiştir. Müşterilerimizle iletişim kurma yolları geliştirilmeli, elektronik kanallar işletilmeli, ebeveynler için işe dönmeyi kolaylaştırıcı olanaklar sunulmalıdır. Maluliyet ödeneği alanların sayısını azaltmak üzere ödenek alan kişiler olabildiğince yapabilecekleri işlere kanalize edilmelidir.

Sonuç olarak, iş bir yük değil bir fırsat olarak görülmeli ve Avrupa’da insanların yeniden çalışması sağlanmalıdır.

1-2 Aralık 2005 tarihinde, Birmingham’da düzenlenen ‘Kamu İstihdam Kurumlarının Modernleştirilmesi-Çeşitlilik Ve İmkanların Artırılmasına Yönelik Ortaklıklar’ Seminerinde, İngiltere İstihdam Kurumu (JobcentrePlus) yöneticisi Lesley Strathie, kamu istihdam kurumunun iş piyasasında çeşitliliği artırmadaki rolü konulu bir konuşma yapmıştır. Bayan Strathie konuşmasında, İngiliz İstihdam Kurumundaki reform çalışmaları hakkında bilgi vererek aşağıda özetlenen hususları belirtmiştir:

Toplumun yaşlanması, en önemli sorunu oluşturmaktadır. 2007 yılına kadar devlet emekliliğinden yararlanan kişi sayısı ilk defa çocuk sayısından daha fazla olacaktır.

Sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilmesi için %80 oranında istihdam sağlanması gerekecektir. Bu da günümüze kıyasla 2.5 milyon daha fazla insanın istihdam edilmesi anlamındadır.

Tek ebeveynli ailelerde istihdam % 10 oranında artırılmıştır. Bu 300.000 kişinin daha istihdam piyasasına girdiğini göstermektedir.

Maluliyet ödeneğinde reform gerçekleştirilmiştir. Malul kişilerin % 50’den fazlası çalışmaktadır. Kişilerin maluliyeti değil, yapabilecekleri işler öne çıkartılmalıdır. Pilot çalışma imkanları yaratılmalı, becerilerin geliştirilmesi için erken müdahale edilmelidir.

JobcentrePlus 74.000 kişi ile hizmet vermektedir. Yıllık işletme maliyetleri 3-5 milyar pound arasında değişmektedir. Ödenekler için yılda 30 milyar Sterlinin üzerinde bir harcama yapılmaktadır. Günde 13.000 açık işin yönetimi yapılmaktadır. Yılda 1.2 milyon kişi işe yerleştirilmektedir. Her yıl 5 milyon ödenek, 120 milyon bilgi talebi alınmakta ve 20 milyonun üzerinde kişi de durum değişikliği nedeniyle talepte bulunmaktadır. JobcentrePlus, halen Avrupa’daki en büyük modernleştirme programını yürütmektedir.

JobcentrePlus, çalışabilecek durumda olanlara iş, çalışamayacak durumda olanlara ise destek sağlamaya çalışmaktadır. Bu çerçevede, kişilerin hayatında gerçek ve kalıcı değişiklik gerçekleştirmek, bireylerin potansiyellerine en uygun olan işleri araştırmak, en fazla yardıma ihtiyacı olan müşterilere destek vermek ile profesyonel ve bütünleşmiş bir takım çalışmasıyla gerçek değişikliği yaratmak olarak özetlenebilecek ilkeleri benimsemiştir.

Jobcentre’ın 2008 yılına kadar hedefi, personel sayısını artırarak 3 milyar pound tasarruf yapmak, çocuklu ve işsiz hanehalklarının sayısını azaltmak üzere çabaları yoğunlaştırmak, hizmetleri modernize etmek, iddialı performans hedeflerini gerçekleştirmek, hizmetlerin yaygınlaştırılması için güçlü işbirlikleri ve ortaklıklar kurmaktır.

İşverenlerle işbirliğinin geliştirilmesi, hizmetlerin ve inisiyatiflerin işverenlerin büyüyüp gelişmelerine yardımcı olacak şekilde düzenlenmesi amaçlanmaktadır. Bu nedenle Ulusal Satışlar Grubu, İşveren Direk Online Hizmeti, İşveren Çıktı Hedefi ve Ortaklık Kanalı gibi inisiyatifler yaratılmıştır. İşverenler de JobcentrePlus’ın iş arayanlara eşit konumdaki

müşterileridir. İşler, işveren talebine göre belirlenmektedir. İşveren istihbaratı, işverenin stratejik niyetleri çok önemlidir.

Jobcentreplus, İşveren Çeşitlilik Yönetimi (Employer Diversity Managers) olarak adlandırılabilen bir inisiyatif başlatarak küçük işverenlerle ve çeşitliliği temsil eden kuruluşlar arasında uzun dönemli stratejik ilişkiler geliştirmeyi, çeşitliliğin işverenlerin istihdam ihtiyaçlarını ve imkanlarını ne denli desteklediğine dair kanaatlerin paylaşılmasını, istihdamın herkes için adil olmasını ve istihdamda dezavantajlı grupların da hedef alındığı stratejilerin geliştirilmesini amaçlamaktadır. İşveren Çeşitlilik Yönetimi İdarecileri, işletmeyi daha yaşlı işçileri istihdam etmeye teşvik etmekte, işverenleri muhtemel mevzuat değişikliklerine karşı uyarmakta, Yaşlı İstihdamı Kampanyasını desteklemektedir.

JobcentrePlus, işverenlerin maluliyet ile ilgili perspektiflerini öğrenmek üzere İşverenler Maluliyet Forumuna katılmakta ve malul kişileri istihdam edip yeniden eğitmek üzere işverenlerle daha fazla temas kurmaktadır.

JobcentrePlus ofisinin son derece modern imkanlarla donatıldığı, boş işlerin aynı gün bilgisayar sistemine girdiği ve elektronik kanallar kullanılarak çok hızlı bir şekilde işe yerleştirme yapılabildiği, ihtiyaç duyan kişilere işe yerleştirme uzmanları tarafından destek sağlanırken, buna ihtiyaç duymayan iş arayanlara doğrudan bilgisayar sistemine girerek iş arama imkanlarının sunulduğu, işverenlerin mülakata çağırdıkları iş arayanlarla rahatça görüşebilmelerini teminen özel "işveren görüşme odaları"nın tahsis edildiği gözlenmiştir.

İngiltere, Gayri Safi Milli Hasılda büyüme ile dinamik ve esnek bir iş piyasasını sürdürmeyi hedeflemektedir. Bu da işverenlerin karlarını artırması ve açık işlerin etkin ve hızla doldurulması anlamına gelmektedir ve Hükümetin, işverenin ihtiyacı olduğu becerilere sahip kişilere en geniş şekilde ulaşması ile mümkündür. Job Centre Plus, iş arayanlar ve işverenler olmak üzere 2 kilit müşteri kitlesine sahip olup, açık işlere ulaşmada zorluk çeken adaylara daha çok yardımcı olmak durumundadır.

İngiltere iş piyasası profiline bakıldığında, işgücünün yaşlanmakta olduğu, ekonomik büyümenin devam ettiği, çalışma çağındaki nüfusun % 18'inin özürlü olduğu, etnik nüfusun arttığı, işsizlik oranının şimdiye kadarki en düşük seviyede bulunduğu, tüm ülkede ihtiyaç duyuların becerilerde açık bulunduğu görülmektedir.

İngiltere, 2004 yılında işe yerleştirmedeki zaafıya bağlı olarak 12 milyar Sterlin kaybetmiştir. Bu nedenle JobcentrePlus işe yerleştirme hizmetlerini yeniden gözden geçirerek 18 ay önce 'Ortaklık Kanalı' (partner channel) olarak adlandırılan yeni bir girişim başlatmıştır. Bu inisiyatifin unsurları, özel istihdam kurumlarının tüm iletişim yollarını kullanarak tüm sektörlerde faaliyet göstermeleri ve işverenlerle yakın işbirliği kurmaları, işe yerleştirmede başarılı sonuçlar veren çeşitliliğin benimsenmesi, işverenin talebine dayalı bir strateji belirlenmesi, e-iş'in (e-business) herkes için etkin bir portal olarak kullanılması ve kamu istihdam kurumunun özel istihdam kurumlarıyla çok etkin bir işbirliği yapması olarak özetlenebilir.

Sözkonusu girişimin 18 aylık denemesi sonucunda Jobcentreplus özel istihdam kurumlarının önemini daha büyük ölçüde ayrımsamış, Geçici İstihdam Büroları Konfederasyonu (REC) ile önemli bir ilişki kurmuş, online sektörü geliştirerek küçük istihdam ajanslarını da buna dahil etmiş, İngiltere istihdam piyasasındaki kurumlardan % 70'i ile temas sağlamış, özel istihdam bürolarıyla 100 civarında ortaklık anlaşması yapmıştır.

Ortaklık Kanalı inisiyatifinin geliştirilmesi sonucu, 'İş Mağazaları' (Job Warehouse) olarak adlandırılabilen yeni ve müşteri ihtiyacına göre düzenlenmiş teknoloji platformu yoluyla 12 ay

içinde 1 milyon yeni iş ilan edilmiş, istihdam bürolarına başvuranların sayısı % 25 oranında artırılmış, istihdamda çeşitliliği artırmak üzere (farklı hedef grupların istihdamı) Özel İstihdam Büroları Konfederasyonu ile ortak 'istihdamda çeşitlilik' programı geliştirilmiş, JobcentrePlus ile özel istihdam büroları arasında çeşitli ortak pilot projeler uygulanmıştır. Özetle, Ortaklık kanalı, kamu istihdam servisinin özel iş bulma kurumlarının ihtiyaçlarına duyarlı bir yaklaşım geliştirerek iş piyasasına ayna tutan ve bürokrasiyi azaltan, kamu sektörü teknolojisinin geliştirilmesinde yenilikçi ve öncü bir girişim olarak özetlenebilir.

İngiltere, yüksek istihdam, düşük işsizlik ve diğer AB üye ülkelerinden sürekli işgücü taleplerinin alındığı esnek bir iş piyasası modeli benimsemiştir.

İngiltere % 74.8'lik istihdam oranı ile Lizbon hedeflerini karşılamıştır. Daha yaşlı işgücünün istihdam oranları, erkeklerde % 72, kadınlarda % 67 olarak gerçekleşmiştir.

İstihdam endüstrisi iş piyasası esnekliğini ve iş piyasasına katılımı sağlamada önemli bir role sahiptir. Özel istihdam bürolarına bağlı olarak geçici işlerde çalışanların % 53'ü bir yıl içinde sürekli iş bulmaktadırlar. Avrupa'da 2010 yılına kadar yılda 18 milyon kişinin istihdam endüstrisinde çalışacağı tahmin edilmektedir.

15 AB üyesi ülkede geçici/esnek iş toplam istihdamın % 2'sine tekabül etmektedir. AB ülkesi ülkelerde birçok kısıtlama mevcutken İngiltere daha liberal bir iş piyasası örneği oluşturmaktadır.

Özel istihdam büroları endüstri, eğitim, tıp, çocuk bakımı, restoran/otel, güvenlik gibi çeşitli sektörlerde uzmanlaşmaktadırlar. Bu bürolar tarafından devamlı işlere yerleştirilenlerin sayısında 2000-2004 arasında % 9.1 oranında bir artış kaydedilmiştir.

Özel istihdam bürolarının başarılarında Endüstri İyi Uygulama Kodu, düzenli brifingler ve hukuki güncellemeler, Mesleki Standartlar Birimi, Ödül ve Şikayet Mekanizmaları, Bağımsız Denetim Mekanizması ve denetimlerde mevzuatı ihlal ettiği saptananların faaliyetlerinin askıya alınması gibi çeşitli mekanizmalar büyük rol oynamaktadır.

2005 yılında REC tarafından yapılan bir araştırmada, geçici işlerde çalışanların memnuniyet oranının, memnuniyetsizlere kıyasla 4 katı daha fazla olduğu, geçici işlerde çalışanların % 50'sinin devamlı işçilerle en azından aynı ücreti aldıkları kanaatinde oldukları, geçici işlerde çalışanların % 39'unun çalıştıkları sürede eğitim aldıkları saptanmıştır.

REC'nin 2500 işçiye uyguladığı bir anket sonucunda ise, kişilerin iş ile özel hayat arasındaki dengeyi sağlamalarına imkan verdiği için geçici istihdamı tercih ettikleri, bu işlerde çalışanların % 89'unun, geçici istihdamın devamlı işe (şayet isteniyorsa) geçiş yolu olduğuna inandığını, % 84'ün geçici istihdamın bağımsızlık ve kaderlerini kontrol etme imkanı verdiği kanısında olduğunu, % 88'in ise, geçici işlerin işte çeşitlilik imkanı sunduğu ve ihtiyaç duyulduğunda iş bulma güvencesi verdiği inancında olduğunu ortaya koymuştur.

REC istihdamda çeşitliliği sağlamak için JobcentrePlus ile birlikte işverenlerle yoğun işbirliği yapmaktadır. Zira 2010 yılında kadar iş piyasasının sadece %20'si beyaz, 45 yaşın altında ve maluliyeti olmayan kişilerden oluşacaktır. Ayrıca kısa, orta ve uzun vadede beceri açıkları beklenmektedir. Bu becerilen mümkün olan her türlü kaynaktan karşılanması gerekmektedir. İstihdam endüstrisi, işyerinde ayrımcı uygulamalarla mücadele ettiği ölçüde başarılı sonuçlar alacaktır.

XI - İstihdamı Artırmaya Yönelik Uygulamalar

➤ İstihdam Programları

Sosyal Reformdan sorumlu Bakan Jim Murphy, İşe Giriş Yolları (Pathways to Work) olarak adlandırılan pilot programlar çerçevesinde 25.000 kişinin tekrar işe yerleştirildiğini ve bu programın 2008 yılı Nisan ayına kadar 4 Temmuz 2006 tarihinde yayınlanan Sosyal Reform Yasası ile getirilen Yeni İşgöremezlik Ödeneği talebinde bulunan herkese açık olacağını belirtmiştir.

Pathways Programının iş başına ortalama maliyetinin 800 Sterlin olduğu ve ödenek almaktan vazgeçen her bir kişiden yapılan 8000 Sterlinin üzerindeki tasarrufun tekrar kamu hizmetlerine ayrıldığı tahmin edilmektedir.

Pathways Programı, ülkenin en mağdur yerlerini kapsamakta olup 30 Ekim 2006 tarihinden itibaren bazı bölgelerde (Greater Mersey, Staffordshire, South Wales Valleys vb.) yeni İşgöremezlik Ödeneği talebinde bulunanlara da yaygınlaştırılacaktır. Söz konusu program, 2008 yılı Nisan ayına kadar tüm İngiltere’de uygulanacaktır.

Yaşa Dayalı Ayrımcılıkla Mücadele Mevzuatı ve İşverenlerin Daha Yaşlı İşçilerden Yararlanma İmkânı

Yaşa Dayalı Ayrımcılıkla Mücadele Mevzuatı, 1 Ekim 2006 tarihinde yürürlüğe girmiş olup yaşlıların istihdam piyasasında veya istihdam piyasasına girmede karşılaştıkları engellerle mücadele edilmesini öngörmektedir. Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı tarafından yayınlanan yeni bir araştırmada ise yaşlı işçilerin aldıkları ödeneklere dikkat çekilerek, yaşlıların istihdama teşvik edilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Emeklilik Reformundan sorumlu Bakan James Purnell, giderek yaşlanmakta olan bir nüfusa sahip olduklarını ve emekli olmaktan ziyade çalışmaya devam etme tercihinde bulunan kişilerin sayısının artmakta olduğunu, bunun, daha esnek işgücünden ve çok çeşitli becerilerden yararlanma potansiyelindeki işletmeler üzerinde olumlu etkileri olacağı kanaatinde olduklarını belirtmiştir.

Söz konusu araştırma, Yaşa Dayalı Ayrımcılıkla Mücadele Mevzuatını takiben Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı tarafından yürütülen “Yaş Pozitif” (Age Positive) Kampanyasına destek vermek üzere kullanılacaktır.

İşverenlerden, yaşa dayalı ayrımcılık yapmamaları ve yaşlı işçilerin sağlayacağı yararları gözardı etmemeleri istenmektedir.

➤ Yerel Düzeyde İşe Yerleştirme

Sosyal devlet tarafından sağlanan hizmetlerin radikal olarak gözden geçirilmesi sürecinde, Devlet Bakanı John Hutton, yerel sorunlara bireysel ihtiyaçlara yönelik programlar ve çözümler sağlamak üzere daha fazla özerklik verilecek olan 13 başarılı şehrin isimlerini açıklamıştır.

Şehir Stratejisi özel statüsü verilen başarılı şehirler, bölgelerindeki insanların iş piyasalarına girmesini engelleyen özel problemlerle mücadele etmek üzere gerekli kaynakları ve tecrübeyi sağlamak üzere planlarını sunmuşlardır. Hükümet, planların uygulamaya konması için 5 milyon Sterlin sağlayacak olup, hükümetin kabul ettiği hedefleri yerine getirmede başarılı olan bölgelere, yerel hizmetler ve önceliklere yatırım yapılabilmesini teminen ilave fonlar

ayrılacaktır. Başarılı şehirlerin listesi, Birmingham, Blackburn, Dundee, Edinburgh, Glasgow, Heads of the Valleys, Leicester, Liverpool, Manchester, Nottingham, Rhyl, Sheffield, Tyne and Wear olarak açıklanmıştır.

Başarılı şehirler, hükümet kurumlarından, yerel hükümetten, özel ve gönüllü sektörden oluşan bir konsorsiyum vesilesiyle Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı'nın mutabakatını alarak planlarını yürürlüğe koyabileceklerdir.

Uygulamalar, özellikle sosyal devlet tarafından sağlanan desteğe erişimi en zor olan bireyler üzerinde yoğunlaşacaktır. Ödenekten yararlanma ve dezavantajlı olma tanımı bölgeden bölgeye değişiklik göstermekle birlikte, işgöremezlik ödeneği talep edenlerin, tek ebeveynlerin, yaşlıların ve etnik grup mensuplarının kapsam dahilinde olacağı düşünülmektedir.

Desteğe erişimin bireyler için daha kolay olmasını sağlamak üzere, Konsorsiyum'un Kamu İstihdam Kuruluşu (Jobcentre Plus) ile Öğrenme Becerileri Konseyi'nin (Learning Skills Council) çalışmalarına katılması beklenmektedir. Konsorsiyumun, ayrıca, eğitim ve beceri geliştirmeden işyerine kadar uzanan daha açık bir rota tayin edilmesiyle, yerel işverenlerin ihtiyaçlarının daha iyi karşılanmasını sağlayacağı beklenmektedir.

➤ Özel İhtisas Diplomaları

Hükümetin "14-19 Yaş Grubu Eğitim ve Beceriler Beyaz Kitabı"nda öngörülen değişiklikler çerçevesinde, öğrencilere özel ihtisas diplomaları verilmeye başlanacaktır. Sözkonusu diplomalar, geleneksel öğrenme biçimlerine gerçek bir alternatif teşkil ederek gençlerin yüksek düzeyde genel öğretim ile uygulamalı öğrenimi birlikte almalarına imkan sağlayacaktır. Bu diplomalara sahip gençlerin, tercihlerine göre, hem daha yüksek öğrenime devam etme, hem de iş dünyasına girme imkanları bulunmaktadır. Bu bağlamda ilk 5 alandaki diplomalar (Yapım işleri, Bilgi Teknolojisi, Yaratıcı Medya, Sağlık ve Sosyal Bakım, Mühendislik) 2008 Eylül ayından itibaren yapılacak öğretim için verilmeye başlanacaktır.

2013 yılından itibaren 14-19 yaş grubundaki her öğrenci, yasal olarak ülkenin istediği yerinden sözkonusu diploma eğitimlerini alma hakkına sahip olacaktır.

➤ Asgari ve Ortalama Ücretler

2006 Çalışma Saatleri ve Kazançlar Araştırmasına göre, tam zamanlı çalışanlar için ortalama haftalık ücret, % 3.7 oranında artarak 447 Sterline ulaşmıştır. Tam zamanlı çalışan erkeklerin ücretleri haftalık 487 Sterlin, kadınlarınki ise 387 Sterlindir. Kazançlar dağılımının en üstündeki % 10'luk dilimde yer alanlar haftada 886 Sterlinden daha fazla, en alttaki % 10 dilimdekiler ise haftada 244 Sterlinden daha az kazanmışlardır.

Tam zamanlı işçiler için ortalama brüt haftalık kazançlar, en yüksek düzeyde 508 Sterlin ile 40-49 yaş grubunda gerçekleşmiştir. Bu yaş grubundaki erkeklerin en yüksek kazançları 564 Sterlin olarak kaydedilirken, kadınlar en yüksek kazançlara 449 Sterlin ile 30-39 yaş grubunda ulaşmışlardır. Belirtilen yaş gruplarından sonra kazançların düzenli olarak azaldığı tespit edilmiştir.

Londra'da tam zamanlı haftalık kazançlar 572 Sterlin ile diğer bölgelerden oldukça fazladır. Söz konusu kazançlar, diğer bölgelerde 399 Sterlin (Kuzey Doğu) ile 470 Sterlin (Güney Doğu) arasında seyretmiştir.

En yüksek kazançlar, haftada ortalama 1.038 Sterlin ile tam zamanlı sağlık mesleklerinde kaydedilmiş, bunu haftalık 688 Sterlin ile işletme müdürleri ve 662 Sterlin ile bilim ve teknoloji

mesleklerinde çalışanların kazançları izlemiştir. Tam zamanlı çalışanlar arasında en düşük kazançlar, haftalık 259 Sterlin ile satış işlerinde çalışanlarda kaydedilmiştir. Kamu sektöründe tam zamanlı çalışanlarla (Nisan 2006 itibariyle 488 Sterlin) özel sektörde tam zamanlı çalışanlar (403 Sterlin) arasındaki fark, kamu sektöründe % 2.5, özel sektörde ise % 4.5 ücret artışlarını takiben 2006 yılı Nisan ayına kadar olan dönemde azalmıştır.

İngiltere’de 1 Ekim 2006 tarihinden itibaren asgari ücret, 22 yaş ve üstündekiler için saat başına 5.05 Sterlinden 5.35 Sterline, 18-21 yaş grubundakiler için 4.25 Sterlinden 4.45 Sterline, 16-17 yaş grubundakiler için ise 3.00 Sterlinden 3.30 Sterline yükseltilmiştir.

ALMANYA



A - GENEL BİLGİLER

Almanya Orta Avrupa'da Kuzey Denizi ile Alpler arasında uzanan bir devlet. Doğusunda Çekoslovakya ve Polonya; güneyinde Avusturya, İsviçre; batısında Fransa, Hollanda, Belçika ve Lüksemburg; kuzeyinde Danimarka ve Kuzey Denizi yer alır. Almanya'nın nüfusu 83 milyon civarındadır (Mayıs 2005 tahmini rakam). Bu nüfusun yaklaşık 5 milyonunu ülkede çalışan yabancı işçiler, yabancı işçilerin çoğunluğunu da Türkler teşkil eder. Almanya'da nüfus artış oranı çok azdır. Buna rağmen nüfusun yoğunluğu bakımından Avrupa'da km² başına 222 kişi ile birinci sırayı alır. Almanya tamamen denecek kadar şehirleşmiştir. Nüfusu 2000'den az köylerde yaşayan insan sayısı beş milyonu geçmez. Genel nüfusunun üçte biri, nüfusu 100 binden fazla olan şehirlerde oturmaktadır. Almanya'da mülteciler ve yabancı işçiler dışında bütün halk Almanca konuşur. Azınlık yok denecek kadar azdır. Hristiyan olan Alman halkının yaklaşık yarısı Protestan, %44'ü ise Katoliktir. Gün geçtikçe artan Müslümanların çoğunluğunu Türkler teşkil etmektedir.

Almanlar bilime, eğitime büyük önem veren bir millettir. Bugün Almanya'nın her tarafında eğitim ve öğretim parasız olarak gerçekleştirilmektedir. Eğitim ve öğretim, çağdaş tekniğe dayalı araç ve gereçlerle donatılmış, uygulamalı metodlarla yapılır. Ülkede 6-18 yaş arasında öğrenim mecburidir. Bütün öğrenciler önce 4 senelik temel okullara giderler. Bundan sonra ya temel okulun devamı kabul edilen 5 yıllık esas okula, ya 6 yıllık ortaokula veya 9 yıllık lise arasında seçim yaparlar. Esas okulu bitirenler umumiyetle 3 yıllık mesleki okullara da giderek meslek sahibi olurlar.

Birleşik Almanya 16 eyaletten meydana gelmiş bir devlettir. Bu eyaletler eğitim, din, bayındırlık ve iç işlerinde bağımsızdır. Her eyaletin meclisi ve hükümeti vardır. Dış politika, ekonomi, ordu ve polis teşkilatı Federal hükümet tarafından, yasama gücü 4 yıl için seçilen iki meclis tarafından yürütülür.

İkinci Dünya Harbinden yenik çıktıktan sonra Almanya çok kısa zamanda ekonomik gelişmeyi gerçekleştirmiş, Avrupa'nın en büyük, dünyanın da üçüncü büyük ekonomisi durumuna gelmiştir. Avrupa Birliği içerisinde en yüksek gayri safi milli hasılaya ve en büyük nüfusa sahip olan Almanya, Avrupa'nın en önemli pazarı konumundadır. Gayri safi yurtiçi hasıla 2423 milyar Avro (2007), kişi başına düşen milli gelirse 29.455 Avro'dur Almanya, dünya ihracat şampiyonudur. Mal ihracatı 969 milyar Avro seviyesindedir (2007). Alman ekonomisi, uluslararası alanda faaliyet gösteren büyük grupların yanında orta ölçekli işletmelere de dayanmaktadır. Çalışan nüfusun %70'i bu işletmelerde istihdam edilmektedir.

Dünyada sosyal sigorta uygulamasını devlet sorumluluğu olarak başlatan ilk ülke Bismarck Almanyası'dır. İmparatorluk döneminin başbakanı Otto von Bismarck 19. Yüzyılın sonlarına doğru devlet bünyesindeki sosyal sigorta sisteminin temellerini attı; Bismarck'ın ağırlığını koymasıyla kaza ve hastalık sigortası ile engelli ve yaşlılık sigortasını düzenleyen yasa çıkarıldı. O dönemde Almanya'da halkın sadece onda biri sosyal koruma yasalarından yararlanırken bu oran bugün yaklaşık yüzde 90 düzeyindedir. 2. Dünya Savaşı'ndan sonra gelişen sosyal güvenlik sistemi ise geniş anlamda sosyal güvenlik tanımına uygun bir içeriktedir. Bismarck'ın temellerini attığı sosyal güvenlik ve sağlık sistemleri birden çok sigorta üzerinden prim toplanması esasına dayanır. Sosyal bir devlet olan Almanya, ülkede yaşayan herkesin ve çalışanların sosyal güvenliğini sıkı koruma altına almıştır. 1883 ten beri hastalık sigortası, 1884 ten beri kaza sigortası, 1889 dan beri yaşlılık sigortası, 1927 den beri işsizlik sigortası, 1995 ten beri de bakıma muhtaçlara yönelik düşünülen bakım sigortası halkın en önemli güvencesi olmuştur. Çalışan her kişi otomatik olarak emeklilik, hastalık, yaşlılık ve bakım, kaza ve işsizlik sigortalarının güvencesi altına girmektedir. İşsizler için ise devletin başka türlü sosyal yardımları olmaktadır. Bunlar işsizlik yardımı, sosyal yardımlar, kira yardımı ve çocuk yardımı (bu yardım çocuğu olan herkese çocuk 18 yaşına girinceye kadar yapılmaktadır) olarak

sıralayabiliriz. Kısacası Almanya'da çalış(a)mayan insanlar dahi geçimini sağlayacak kadar gerekli yardımı devletten almaktadır. Görüldüğü üzere Almanya'da sosyal güvenlik sistemi kapsayıcı ve ayrıntılı bir yapıdadır. Gayri safi yurtiçi hasılanın yüzde 27,6'sı kamunun sosyal giderlerine ayrılmaktadır – karşılaştırmak gerekirse ABD aynı alana yüzde 16,2 ayırmaktadır, OECD ortalaması ise yüzde 20,7 düzeyindedir.

Almanya dünyada sağlık hizmetlerinin en güçlü olduğu ülkeler arasında kabul ediliyor. Hastanelerin, doktor muayenahanelerinin ve tıbbi kuruluşların oluşturduğu geniş bir hizmet ağı herkesin sağlık hizmetlerine kolayca ulaşmasını sağlıyor. Sağlık sektörü dört milyonu aşan çalışan sayısı ile Almanya'daki en büyük işgücü sektörüdür. Toplamda gayri safi yurtiçi hasılanın yüzde 10,7'si sağlık giderlerine yöneliyor – bu rakam, OECD ülkeleri oranının yüzde 1,7 puan üstünde. Halen sürmekte olan sağlık alanındaki reformlar kapsamında çıkarılan yasalardan biri olan “masrafları düşürme yasası”nın sonucunda Almanya OECD ülkeleri içinde sağlık harcamalarının kişi başına en az yükseldiği ülke konumuna geldi. 2000 ile 2005 yılları arasında Almanya'da sağlık harcamaları her yıl için yüzde 1,3 artarken, bu oran OECD'de ortalama yüzde 4,3 düzeyinde oldu.

Bu olumlu gelişmeye rağmen reform ihtiyacı devam ediyor. Bu nedenle 2007 yılında bir reform çıkarıldı. Buradaki ana unsur, bir sağlık fonunun kurulması. 2009'dan itibaren yasal hastalık sigortası (Hastalık Sigortası) sahiplerinin prim miktarları eşitleniyor. Hastalık sigortaları her sigortalı için sağlık fonundan aynı miktarda ödenti alacaklar. Aynı zamanda, hastalık sigortalarının hizmetlerinin – örneğin çocukların primden muaf olarak sigortalanması gibi durumlar için – vergi kaynaklarından finansman yöntemine de geçilecek ve federal kaynaklardan her yıl artan miktarlarla sağlanacak finansman toplam 14 milyar Avro'ya kadar çıkabilecek. Yine 2009'dan itibaren herkes için sigorta zorunluluğu getirilecek ve özel sigorta şirketleri bir taban tarifieden herkesi sigortalamak zorunda olacaklar.

Yaşlılıktaki güvenceler konusunda da köklü değişiklikler getirildi. Gerçi yasaların öngördüğü emeklilik sigortası (Emeklilik Sigortası) gelecekte de yaşlılıktaki gelirin temel unsuru olmaya devam edecek, ama işverenlerin ve özel primlerin payı giderek daha önemli hale geliyor. “Riester emekliliği” ve serbest çalışanlara yönelik “Rürup emekliliği” olarak bilinen düzenlemelerle, özel prim ödemesine dayanan ve vergi kolaylığını kapsayan mekanizmalar yürürlüğe konmuş durumda. Kuşaklar arası adalet adına şu an emekli olanların emeklilik maaşlarında artış yapılamıyor. Reformun bir ayağı da, yasal emeklilik yaşının 65'ten 67'ye çıkarılması. Emeklilik yaşı 2012 ile 2035 yılları arasında her yıl bir ay artırılabilecek. Eş zamanlı olarak da “50 Üstü İnisiyatifi”yle ileri yaştakilerin iş bulma olanakları iyileştirilecek.

21. Yüzyılda sistemlerin konseptinde köklü değişiklikler kendini ihtiyaç olarak dayatıyor, özellikle de sistemin mali bakımdan sürdürülebilirliği buna bağlı. Nitekim yaşlıların nüfus içindeki oranının artması, buna paralel olarak doğum oranlarının düşmesi ve işgücü piyasasındaki olumsuz gelişmeler sosyal güvenlik sistemlerinin ayakta kalma koşullarını zorluyor. Siyasi sorumlular, kapsamlı reformlar yaparak bu sorunlara çözüm getirmeye çalışıyorlar ve gelecek kuşakların da sosyal koruma ağından yararlanması için sistemi toplumsal dayanışmacı anlayışla güvence altına almaya çalışıyorlar.

B - SOSYAL GÜVENLİK VE İSTİHDAM POLİTİKASI

I - Sosyal Devlet Prensibi

Almanya sosyal güvenlik sistemi imparatorluk döneminin başbakanı Otto von Bismarck tarafından 19. Yüzyılın sonlarına doğru temelleri atılmıştır. Alman anayasasının 20. maddesinde; “Federal Almanya Cumhuriyeti demokratik ve sosyal bir federal devlettir” denilmektedir. Bu madde sosyal devlet için verilen sabit karar ile değişmez bir yasa maddesidir. Bu prensip ile devletin yurttaşlarına karşı sorumluluğu vardır ve sosyal ve ekonomik düzeni insan onuruna yaraşır bir şekilde düzenlemesi ve her yurttaşın insani yaşam şartlarını mümkün kılması gerekmektedir.

Sosyal devlet ayrıca şu demektir;
Sosyal adaleti ve sosyal güvenliği sağlamak
İnsan haysiyetine saygı göstermek ve onu korumak (Anayasa 1. Mad.)
Geliri ve Serveti adaletli bir şekilde dağıtmak

Almanya’da sosyal güvenlik ile alakalı 12 tane sosyal yasa bulunmaktadır. Söz konusu yasalar oldukça kapsamlı bir şekilde düzenlenmiştir.

Sosyal Yasa I (Genel Hükümler)
Sosyal Yasa II (Temel Teminat)
Sosyal yasa III (İş Teşviki)
Sosyal Yasa IV (Sosyal Sigorta)
Sosyal Yasa V (Hastalık Sigortası)
Sosyal Yasa VI (Emeklilik Sigortası)
Sosyal Yasa VII (Kaza Sigortası)
Sosyal Yasa VIII (Çocuk ve Gençlik Yardımı)
Sosyal Yasa IX (Rehabilitasyon ve Özürlü İnsanların İştiraki)
Sosyal Yasa X (İdari İşlemler)
Sosyal Yasa XI (Bakım Sigortası)
Sosyal Yasa XII (Sosyal Yardım)

II - Sigortalılık

Almanya sosyal güvenlik sisteminde 3 durumda sigortalılık tanımlanmıştır. Bunlar şu şekildedir.

A-ZORUNLU SİGORTALILAR

I-Yasa gereği zorunlu sigortalılar

a-Çalışanlar: Çalışan kişiler bir işverene karşı hizmet akdi ile bağlı olanlar ve bir meslek eğitimi içinde olanlardır.

Ayrıca “çalışan olarak varsayılan” kimselerde sigortalılık açısından çalışanlar gibi değerlendirileceklerdir. Örneğin sakatlar atölyelerinde çalışan özürlüler ve ıslah evlerindeki gençler bu kapsamda değerlendirilmektedir.

Zorunlu sigortalıların sigortaya bildirim ve tescili şu şekilde olur. Ücretli bir işte çalışan kimseler işe girdikleri tarihten itibaren sigortalı sayılırlar. Bildirim yükümlülüğünü işveren yerine getirir. Tescil işlemini önce hastalık sigortası kasaları yapar ve bu kasalar, tescil ettikleri

sigortalıları, hemen malüllük-yaşlılık-ölüm ve işsizlik sigortası konusunda yetkili sigorta kuruluşlarına bildirirler. İlgiliye bir sigorta sicil numarası verilir. Sigortalık süreleri, sigorta yardımları ve primler bu numara üzerinden işlem görür. Kayıt işleminin tamamlanmasından sonra, malüllük-yaşlılık-ölüm sigortası kurumu, sigortalıya bir sicil kartı verir. Sigortalı bu kartı işverenine teslim eder. Sigortalı işyeri ile ilişkisini kestiğinde, işveren kartı sigortalıya iade eder.

Çalışanlara ait kazanç; nakit para ve diğer kazançlarda dahil olmak üzere çalışma karşılığı elde edilen tüm ücret unsurlarını kapsar. Elde edilen kazancın %19,9'u primdir. Bunun % 9,95'ini işveren, % 9,95'ini işçi öder.

b-Serbest Meslek Sahibi Olanlar: Herhangi bir eleman istihdam etmeden faaliyeti yürüten öğretmen, eğitici, sanatkar, yazar gibi çalışanlar, esnaf olarak faaliyet gösterenler ve küçük işyeri sahiplerinden oluşur.

Serbest meslek sahibi olan kimse % 19,9 tutarındaki primi, ortalama kazanç üzerinden veya gerçek gelir üzerinden, kendisi öder

c- Diğer Zorunlu Sigortalılar:

c.1-Çocuk yetiştirme süresinde bulunanlar

Bu kişiler çocuğun doğumundan itibaren üç yıl süreyle, sigortalılık sonucu doğuran bir işte çalışmamak şartıyla ortalama kazanç üzerinden sigortalıdırlar ve bu süreye ilişkin primler federal devlet tarafından ödenmektedir.

c.2-Aile içi bakıcılar

Aile üyelerinden bakıma muhtaç bir kimsenin bakımını konutunda yapacağını taahhüt eden bir aile mensubu sigortalı sayılır. Bakım için harcanan zamana orantılı olarak hesaplanan ortalama kazanç üzerinden sigorta primi bakım kasasınca ödenir.

c.3-Hastalık parası alanlar

Hastalıktan önceki prime esas kazancın % 80'i üzerinden hesaplanan %19,9 miktarındaki toplam prim tutarını hastalık kasası ve sigortalı yarı yarıya öder.

c.4-İşsizlik parası alanlar

İşsizlikten önceki prime esas kazancın % 80'i üzerinden hesaplanan %19,9 miktarındaki toplam prim tutarını iş ajansı (işsizlik sigortası kurumu) öder.

c.5- Askerlik hizmeti/sivil hizmet yapanlar

Federal Almanya'da her bir yurttaş askerlik hizmeti yerine sivil hizmet yaparak askerlik yükümlülüğünü yerine getirmiş kabul edilebilmektedir. Her iki tercihde de ortalama kazancın % 60'ı üzerinden hesaplanacak %19,9 tutarındaki primi emeklilik sigortası kurumuna Federal Almanya Cumhuriyeti öder ve bu vazife esnasında yurttaş sigortalı sayılmış olur.

II-Talep Üzerine Zorunlu Sigortalılar: Yasa gereği zorunlu sigortalı olma mecburiyeti olmaması halinde aşağıdaki kimseler için zorunlu sigortalılığa isteğe bağlı olarak girmek mümkündür ve primlerin hesaplanma şekli zorunlu sigortalılıkla aynıdır.

Yurtdışında çalışanlar

Serbest çalışanlar

Hastalık parası ve işsizlik parası alanlar

B-İSTEĞE BAĞLI SİGORTALILAR

Almanya' da oturuyorsanız, hangi ülkenin vatandaşı olursanız olun 16 yaşınızı doldurduktan sonra kendinizi isteğe bağlı sigortalı yaptırabilirsiniz. İsteğe bağlı sigortalı olmak için, yasal emeklilik sigortasında zorunlu sigortalı olmamak gerekir. Bu sigorta türünde prim miktarı sigortalı tarafından özgürce seçilebilir. Sigortalı ödeyeceğini beyan ettiği prim miktarını doğrudan emeklilik sigortası kurumuna kendisi öder.

C-DİĞER SİGORTALI KİŞİLER

Evlilik denkleştirmesi: Kadınların eşlerinden bağımsız bir yaşlılık güvencesi olması için daha genç çiftlere, evlilik esnasında edindikleri emeklilik haklarını birbirleriyle paylaşma olanağı tanınmaktadır. Evli olanlar ve dul kalanlar şimdiye kadarki uygulamaya göre eşler hayatta ise her biri kendi emekli aylığını alır, ilk eşin vefatı durumunda hayatta olana kendi emekli aylığının yanı sıra, eşinin haklarına göre hesaplanan bir dulluk aylığı ayrıca bağlanırdı. Şimdi ise, eşlerin uyumlu bir açıklaması ile evlilik esnasında edinilen emeklilik haklarını aralarında paylaşmaları mümkün olmaktadır.

Bu paylaşım eşler hayattayken bile (ikinci eş için de yaş itibarıyla tam emeklilik aylığının bağlanmasında olduğu gibi) geçerlilik kazanır. Emeklilik paylaşımı kadınların eşlerinden bağımsız ve daha yüksek tutarda emeklilik hakları edinmelerini sağlar. Bu haklar dulluk durumunda da gelir hesabından muaf tutulur ve yeniden evlenme durumunda kaybedilmezler. Paylaşım imkanı nitekim ancak eşlerin her birinin en azından 25 yıllık bir emeklilik süresini doldurmuş olmaları durumunda tanınır.

III - PRİMLER

Sigortalı, iş kazası ve meslek hastalıkları dışındaki sigorta kollarına ilişkin primlere katılır. Prim miktarları, ücretli çalışanlar için, aldıkları ücret üzerinden belirli oranlarda tespit edilir. İsteğe bağlı sigortalılar ve bağımsız çalışanlar, primlerin tamamını kendileri öderler. İşveren işçinin ücretinden kestiği primlerin ödenmesinden sorumludur. İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası primleri işveren tarafından, işsizlik sigortası primleri işçi ve işveren tarafından üstlenilir. Sosyal sigorta primlerinin işveren tarafından kesilen işveren ve işçi sosyal sigorta primleri (toplam sosyal güvenlik primi) işveren tarafından Hastalık kasasına ödenir. Hastalık sigortası primleri orada kalır. Hastalık kasası tarafından; Emeklilik sigortası primleri emeklilik sandığı kurumlarına; Bakım sigortası primleri bakım sigorta kasalarına; İşsizlik sigortası primleri federal iş ajansına aktarılır.

Hastalık sigortası prim oranı, belirli bir tavanı aşmamak üzere %13.6-14'tür. Sigorta Kurumlarından kaza, malüllük, yaşlılık, dul ve yetim aylığı alanlar için hastalık sigortası primi, aylığın %13.4'üne tekabül eder; %50'si aylık sahibi tarafından, %50'si Sigorta Kurumu tarafından ödenir. Bakım sigortası prim oranı %1.7' dir. Ücretli çalışanların primlerinin yarısını işveren öder. İşçilerin ve müstahdemlerin malüllük-yaşlılık-ölüm sigortası prim oranının yarısı işveren tarafından ödenmek üzere %19.5'tir. İşsizlik sigortası prim oranı ise, malüllük-yaşlılık-ölüm sigortasında nazara alınan matrah üzerinden %6.5 olarak belirlenmiştir. Prim oranları, yeni Eyaletlerde (Lander) farklıdır.

IV - SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI

Almanya'da, kural olarak, her sosyal sigorta kolu için ayrı sosyal güvenlik kurumu yetkilidir. Bu kurumlar, ulusal ve uluslararası uygulamada gerekli bütün işlemleri üstlenmişlerdir.

Almanya’da Sosyal Güvenliğin 5 dayanağı vardır.
Hastalık Sigortası (Hastalık Kasaları)
Kaza Sigortası (Kaza Sigortaları)
Emeklilik Sigortaları (Alman Emeklilik Sigortaları)
İşsizlik Sigortası (İş Acentesi)
Bakım Sigortası (Bakım Kasaları)

4.1. Hastalık ve Analık Sigortası Kurumu: Yasal hastalık ve analık sigortası kurumu sigortalıya ve ailesine hastalık durumunda güvence sunar ve gerekli tıbbi yardımı sağlar. Ancak, iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla ortaya çıkan masraflar bu yardımın dışında kalır. Hastalık sigortası, 1995’in sonuna kadar mesleğinize ya da bağlı bulunan işletmeye bağlıydı. 1 Ocak 1996’dan itibaren eğer bir yerel hastalık sigortasının, iş yeri hastalık sigortasının, meslek grubu hastalık sigortasının veya diğer yasal bir sigortanın üyesi ise, hangi hastalık sigortasına üye olacağını artık serbestçe seçebilirler. Ancak iş yeri ve meslek grubu hastalık sigortalarına üye olunabilmesi için, bu sigortaların kendi tüzüklerindeki bir kararla sigortalarını yabancı kişilere de açmış olmaları gerekmektedir. Sigortalı, çalıştığı işletme ve meslek dalına göre aşağıdaki sigorta kuruluşlarından birine sigortalanabilir:

İşletme Hastalık Kasası (BKK),
Esnaf Hastalık Kasası (IKK),
Madenciler Federal Sosyal Sigorta Kurumu (Bundesknappschaft),
Gemi Adamları Sosyal Sigorta Kurumu (Seekasse),
Tarım Kesimi Çalışanları Hastalık Kasası (LKKen).

4.2. İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kurumu: 1884 yılından beri yasal kaza sigortası vardır. Almanya sosyal güvenlik sisteminde kaza sigortası ile yetkili kurumlar Mesleki Kaza Sigortaları, Kamu İdaresine Bağlı Kaza sigortaları ve Zirai Kaza Sigortalarıdır. Sigortalı, istihdam edildiği meslek kolu ile ilgili İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası kuruluşuna (Berufsgenossenschaft-BG) üye olur.

4.3.Malüllük-Yaşlılık-Ölüm Sigortası Kurumları: Malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile ilgili olarak, aşağıdaki kuruluşlardan birinde sigortalı olmak mevzuat gereğidir:

Eyalet Sigorta Kurumları (LVA),
Müstahdemler Federal Malüllük-Yaşlılık-Ölüm Sigorta Kurumu (BfA),
Madenciler Federal Sosyal Sigorta Kurumu (Bundesknappschaft),
Gemi Adamları Sosyal Sigorta Kurumu (Seckasse),
-Demiryolu Çalışanları Malüllük-Yaşlılık-Ölüm Sigortası Kurumu (Bundesbahn-Versicherungsanstalt)
Tarım Kesimi Çalışanları Malüllük-Yaşlılık-Ölüm Sigortası Kasası.

4.4. İşsizlik Sigortası: İşsizlik sigortası ve aile yardımları için Federal Çalışma Kurumu yetkilidir.

4.5. Bakım Sigortası: Bakım sigortasını bakım kasaları finanse eder. Her Yasal Hastalık sigortasında bir bakım kasası kurulmuştur.

V- SİGORTA KOLLARI

Alman sosyal güvenlik sisteminde sigorta kolları olarak hastalık, kaza, emeklilik, işsizlik ve bakım sigorta kolları bulunmaktadır.

HASTALIK SİGORTASI:

Yasal hastalık sigortası sigortalıya ve ailesine hastalık durumunda güvence sunar ve gerekli tıbbi yardımı sağlar. Ancak, iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla ortaya çıkan masraflar bu yardımın dışında kalır. Bu durumlarda yasal kaza sigortası üzerinden sigortalı olunmaktadır.

Zorunlu hastalık sigortasından yararlananlar:

Ücretli bir işte çalışanlar, mesleki eğitim görenler, stajyerler, yüksek öğrenim görenler, Yeterli staj süresine sahip sigorta aylığı sahipleri, İşsizlik parası ve yardımı alan işsizler, Mesleğe alıştırma faaliyetlerine katılanlar, Devletçe tanınan bir atölyede çalışan veya mesleğe alıştırma faaliyetlerine katılan özürlüler, Tarım işletmecileri ve bunlara yardım eden aile bireyleri, Sanatkarlar ve gazeteciler, İsteğe bağlı sigortalılar, Aile bireyleri.

Çalışanlar ve düzenli alınan brüt kazancı ayda 400 EURO' yu aşanlar ve yılda belirli bir tavanı aşmıyorsa, otomatik ve zorunlu olarak sigortalı olurlar. 1 Ocak 2003'ten itibaren çalışanların sigortalı olma yükümlülüğü için geçerli yıllık gelir üst tabanı, şeklen emeklilik sigortası aidat tespit sınırından ayrılarak genel bir yıllık gelir sınırı ile özel hastalık sigortalı çalışanlar için ayrı yıllık gelir sınırı olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Genel yıllık gelir sınırı 2008 takvim yılında 48.150 EURO' dur. Bu önceden de olduğu gibi İşçi ve Memurların Emeklilik Sigortası yıllık aidat belirleme sınırının % 75'ine tekabül etmektedir. 31 Aralık 2002 itibariyle yıllık gelir sınırını aştıkları için hastalık sigortası zorunluluğu olmayan ve özel bir hastalık sigortası şirketinde yedek hastalık sigortası olan çalışanlar için yeni yasa, mevcut durumu ve güveni koruma amacıyla 2008 yılı için 43.200 Euro ile daha düşük bir yıllık gelir sınırı öngörmektedir. Bu değer yasal hastalık sigortasında temel alınan aidat belirleme sınırı ile aynıdır.

2 Şubat 2007 itibariyle "Yasal Hastalık Sigortası – Rekabeti Güçlendirme Yasası" ile yasal hastalık sigortasına üye çalışanların dayanışma gücünü artırma amacıyla yeni bir düzenlemeye gidildi. Buna göre çalışanların yasal hastalık sigortasında sigortalı olma yükümlülüğü ancak kazandıkları ücretin arka arkaya üç takvim yılı boyunca kendileri için geçerli sigortalı olma sınırını aşmış ve bir sonraki yıl da aşarsa, sona erecektir.

1 Nisan 2007'den itibaren hastalık durumunda herhangi bir başka hakları olmayan ve önceden en son yasal hastalık sigortalı olan kişiler için yasal hastalık sigortasına üye olma zorunluluğu vardır. Eski yasal hastalık kasalarına ya da bunun hukuki halefine ilk günden itibaren geçerli olmak üzere yurtiçinde hastalık durumunda başka sigorta güvencesi olmadan, en erken 1 Nisan 2007 itibariyle zorunlu üye olurlar. Aynı düzenleme, hiçbir zaman yasal ya da özel hastalık sigortası olmayan ve yasal hastalık sigortası kapsamına girebilen kişiler için de geçerlidir.

Hastalık Sigortası Yardımları:

Sigortalılar şu yardımlardan faydalanabilirler:

- Bazı hastalıkları önleme veya erken teşhis önlemleri, (çocuklar için ilk 6 yıl içinde ve ergenlik çağına girdiklerinde; yetişkinler için 35 yaşını doldurduktan itibaren iki yılda bir).

Kadınlar 20 yaşından, erkekler de 45 yaşından itibaren senede bir defa kanser hastalıklarının erken teşhisi için muayene olma hakkına sahiptirler.

- Çocuklar ve gençlerin özellikle grup ve bireysel önlem çerçevesinde dış hastalıklarından korunma tedbirleri,
- Tek tek hastalık sigortalarının tüzüğünde yer aldıkları sürece, meslek gereği olmayan yurt dışı gezileri için tıbbi önlem olarak yapılan aşılar,
- Sigortalılar için (genelde 18 yaşına kadar) çene kemiği ortopedik tedavileri,
- Serbestçe seçeceğiniz sözleşmeli hekim veya dış hekiminde tedavi,
- İlaç, sargı malzemesi, şifalı önlemler, ayrıca kulaklık ve tekerlekli sandalye gibi yardımcı araçlar,
- Tıbben gerekli diş protezleri veya diş kronları,
- Hastanede tedavi,
- Gerekli önleyici tedbirlerde ve rehabilitasyonlardaki masrafların tamamen üstlenilmesi ya da bunlara katkıda bulunulması.
- Gerekli önlemler ve rehabilitasyon masrafının tamamen üstlenilmesi ya da ek ödemesi,
- Hastanede kalma süresini kısaltacak veya gereksiz kılacak veya hekim tedavisini pekiştirebilecek durumlarda evde hasta bakımı.
- Kadınlar için, hamilelik ya da doğum nedeniyle evde bakım
- Ağır psikolojik hastalıklar nedeniyle tıbbi veya bir hekim tarafından belirlenen hizmetleri kullanamayan sigortalılar için sosyo tedavi.
- Hamilelik ve doğum dolayısıyla annelik parası ve annelik yardımı. (Sigortalı olduğunda, düzenli olarak doğumdan önce 6 hafta, doğumdan sonra 8 hafta boyunca annelik parası ödenir. Birden fazla çocuk doğduğunda ya da erken doğumlarda doğumdan sonraki bu süre 12 haftadır. Ödenecek miktar ise, korunma süresinin başlamasından önceki son 3 ay veya son 13 hafta içinde almış olduğunuz ortalama gelire bağlıdır. Hastalık sigortası her takvim günü için en çok 13 EUR öder. Korunma süresi boyunca ödenen annelik parası ile ortalama net gelirin arasındaki farkı işveren öder.)

Mali Temeller:

Yasal hastalık sigortası ödemelerini topladığı primlerle finanse eder. Çalışanlar, primin yarısını öder. Diğer yarısını işveren üstlenir. Zorunlu sigortalı emekliler ve emeklilik sigortası kurumları için de aynısı geçerlidir. 1 Temmuz 2005 itibariyle yasal hastalık sigortası üyeleri ayrıca gelirlerinin yüzde 0.9' u oranında bir ek ödemede bulunmaktadırlar. İşverenler ve emeklilik sigortası kurumları buna katkıda bulunmazlar. Yine 1 Temmuz 2005 itibariyle bütün yasal hastalık kasaları aidat seviyelerini 0.9 oranında düşürmek zorunda bırakıldılar. İşsizlik parası II (İşsizlik Sigortası bölümünde ayrıntılı olarak anlatılmıştır) alanlar, tüm sigortalı üyelerin dolaylı sigortalı aile fertleri gibi ek ödemeden muaf tutulmaktadırlar. Sırf yıllık ücret sınırını aştıkları için yasal hastalık sigortasında gönüllü üye statüsünde olan çalışanlar hastalık sigortası primlerini tek başına öderler. Ancak işverenlerinden zorunlu sigortalı bir çalışanın ödemesi gereken primin yarısını katkı payı olarak alırlar. Bu katkı payı fiilen ödedikleri primin yarısından fazla olamaz. Emekli aylığı alıp da gönüllü olarak yasal hastalık sigortasına ya da bir özel hastalık sigortasına üye olanlara yetkili emeklilik sigortası kurumunca katkı payı ödenir. Prim miktarı gelirinize ve hastalık kasasının prim ölçüm oranına bağlıdır. Bu bağlamda prim belirleme sınırı diye adlandırılan bir gelir tavanı kıstas alınır. Prim ölçüm oranı 2008 yılında 3.600 EURO idi. Yani yasal hastalık sigortası priminiz, daha fazla da kazansanız, en çok bu gelir üst tavanına göre hesaplanır.

Hastalık Parası:

Çalışamayacak durumda olduğunda, normal olarak işveren ücret ya da aylığınızı 6 hafta öder. Daha sonra, hastalık sigortasından hastalık parası verilir. Hastalık parası, sigorta aidatlarının hesaplandığı üst taban gelirini aşmamak üzere düzenli aldığınız brüt ücretinizin

yüzde 70 oranındadır, ancak son net gelirinizin yüzde 90'ını aşamaz. Hastalık parası 3 yıl içinde en uzun 78 hafta ödenir. Çiftçiler ise, hastalık parası yerine işletme yardımı alırlar. Sezon işçilerine, Tarım Hastalık Sigortası'na üye oldukları takdirde, bu sigorta hastalık parası öder.

Doktor raporu gereğince bakmanız gereken 12 yaşının altında her çocuk için yılda 10 güne kadar hastalık parası alma hakkı vardır. Bu parayı alabilmesi için diğer bir koşul da, aynı evde yaşayan başka bir kişinin çocuğa bakabilecek durumda olmamasıdır. Sigortalı çocuklarını yalnız büyütüyorsa, bu hak 20 güne kadar çıkar. Sigortalının birden fazla çocuğu varsa, hastalık parası hakkı takvim yılı için toplam 25 günle, çocukları yalnız büyütenler için 50 günle sınırlıdır. Yardıma muhtaç olan ve hastalanan engelli çocuklar için bu hak 12 yaştan sonra da bulunmaktadır.

Bunun dışında, çocuk tedavisi olmayan bir hastalıktan muzdaripse ve ancak birkaç hafta ya da ay ömrü kalmış ise sınırsız hastalık parası hakkı bulunmaktadır.

Aile Sigortası:

Yasal hastalık sigortasında fark ödemedenden aile sigortası da vardır. Bu nedenle eş, kayıtlı hayat arkadaşı ve çocuklar (belirli bir yaş sınırına kadar) sigortaya dahildir. Bunun için, eşin, hayat arkadaşının ve çocukların gelirlerinin 2008'de ayda 355 EURO'yu aşmaması ve bunların ayrıca sigortalı olmamaları gerekir. Düşük derecede çalışanların toplu gelirleri 400 EURO'yu aşmamalıdır. 1.1.2004'ten itibaren hastalık kasaları yasal hastalık sigortası olmayan sosyal yardım alanların tedavi harcamalarını üstlenmektedir. Bundan böyle sosyal yardım alanlarla yasal hastalık sigortası olanlar arasında sigortanın verdiği hizmetlerde eşit muamele yapılarak sosyal yardım alanlara da amaca yönelik ve ekonomik sigorta güvencesi sağlanmaktadır. Hastalık kasalarının harcamaları sosyal yardım kurumlarınca tazmin edilir. Farkında olmadan sigortalılık hakkını kaybetmemek için bütün yasal sigortalıların ekonomik, maddi ve ailevi konulardaki değişiklikleri derhal hastalık kasalarına ya da eğer işsizlik parası ve işsizlik parası II alıyorlarsa, yerel İş Ajansı'na da bildirmeleri gerekmektedir.

Analık Sigortası:

Analık sigortası şu yardımları sağlar:

Parasız tıbbi muayene ve tedaviler, hamilelik sırasında ve doğumdan sonra ebe hizmetleri,

Doğum sırasında ebe veya gereğine göre hekim hizmetleri,

İlaç, sargı bezleri ve diğer araç ve gereçler,

Hastanede doğum,

Evde hemşire hizmeti,

Analık parası ve analık yardımı.

Analık parası (mutterschaftsgeld), doğumdan önce 6 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta (bir batında birden fazla çocuk doğması halinde veya erken doğumlarda 12 hafta) için ödenir. Miktarı, son üç ayın ortalama ücretine bağlıdır; Analık parası, işverenin doğumdan önce ve sonraki süre zarfında normal ücretini vermeğe devam ettiği kadınlara ödenmez.

Sigortalıların Üstlendikleri Ek Ödemeler:

Hastalık sigortası finanse edilebilecek durumda kalmalıdır. Sigorta bu nedenle her şeyle ve en basit ağrılara kadar her türlü şikayetle muhatap olamaz. Aksi takdirde en kısa zamanda sigorta primini ödeyemeyecek hale gelir. Sigortalılar, sağlıklarından kendileri de sorumludur. Bu nedenle de belirli ödemelere katılırlar. Bu durum hastalık sigortası mevzuatında belirlenmiştir. Yasa koyucu bu uygulamayla, sigortalıların sunulan hizmetlerin masrafları konusunda bilinçli davranmalarını ve hizmetlerden faydalananırken sorumlu davranmalarını

amaçlamaktadır. Ek ödemeler gereklidir ama hiç kimseden de mali gücünü aşan ödeme yapması beklenemez. Yasa koyucu bu duruma özellikle önem vermiştir. Bu nedenle belirli koşullar altında daha az bir para ödeyebilmeniz ya da hiç ödeme yapmamanız öngörülmüştür.

Ek Ödemeden Muaf Tutulanlar:

Protez ve yol masrafı hariç, 18 yaşından küçük çocuklar ve gençler ek ödemeden muaf tutulmuşlardır.

Ek Ödemelerden Muaf Tutulma / Maddi Yük Sınırı:

Yük sınırı, dikkate alınması gereken brüt geçim gelirinin %2'sidir. Yasa koyucu bu konuda aile brüt gelirinden hareket ediyor. Bu nedenle ortak hanede kaç kişinin aynı gelirden geçinerek birlikte yaşadığı önemlidir. Çünkü ailenin her ferdi için belirli bir muafiyet miktarı dikkate alınır. Çocuklar için daha yüksek muafiyet miktarı dikkate alınır. Bu muaf miktarları brüt aile gelirinden düşürülür. Bu nedenle ailenin büyüklüğüne göre farklı ek ödeme payı olur. Ailenin ilk üyesi için temel alınan yıllık gelirin %15'i dikkate alınır. 2008 yılında bu, 4.473 EURO'dur. Daha sonraki her üye için muafiyet miktarı temel alınan yıllık gelirin %10'udur. Bu, 2008 yılında 2.982 EURO olarak hesaplanır. Çocuklar için muafiyet miktarı 3.648,-EURO'dur. Çocuklarını yalnız büyütenler için çocuk ailenin ilk üyesi sayılır. Dolayısıyla daha yüksek olan muafiyet miktarı (4.410 EURO) geçerli olur. Diğer aile fertleri için öngörülen %10 düzenlemesi sadece çiftçilerin hastalık sigortasında rol oynar.

Aile geliri olarak, geçimi sağlayan tüm brüt gelirler, yani sigortalının ve aynı evde yaşayan aile fertlerinin, geçimlerini sağlama amacıyla kullanabilecek tüm maddi geliri kastedilir. Buna, örneğin kira ya da faiz gelirleri, yani zorunlu sigortalıların hastalık sigortası prim hesabında dikkate alınmayan gelirler de dahildir. Hastalık sigortası mevzuatında brüt prensibi geçerlidir. Bu nedenle düzenli olarak ekonomik kapasite ölçümü için brüt gelir kıstas alınır. Üye primleri belirlenirken prim tutarı brüt gelir temel alınır. Bu yüzden, maddi gücün aşıp aşılmadığına karar vermek için başka bir kıstas (net gelirler) seçilmez. Sigortalı ve dikkate alınacak eşi ya da hayat arkadaşı ve çocukları, yıl boyunca yaptıkları ek ödemeleri belgelemek zorundalar. Hastalık kasaları, bir takvim yılı esnasında maddi yük sınırını aşan kişilere senenin geri kalan zamanı için muafiyet belgesi vermek zorundadırlar. Maddi yük sınırı tüm ek ödemeler için geçerlidir. Yani şimdiye kadar dikkate alınmayan ve hastane tedavilerinde ya da yatılı kontrol ve rehabilitasyon hizmetlerinde yapılan ek ödemeler de dikkate alınır.

KAZA SİGORTASI (İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları)

Çalışanların ve meslek eğitimi görenlerin - kazançları ne kadar olursa olsun - yasa gereğince kaza sigortası vardır. Genelde, bunun dışında işyerine grup halinde gidip gelenler, bu nedenle yolda normal güzergâhtan ayrılmaları gerekse bile - sigortalıdırlar.

Yasal kaza sigortası ile sigortalı olan kimseler:

Tarımda çalışanlar,
Tam günlük yuvalara giden çocuklar,
Öğrenciler,
Yüksek okul ve üniversite öğrencileri,
Kazalarda yardımcılar,
Sivil korunma görevlileri ve afetlerde yardım görevlileri,
Kan ve organ bağışında bulunanlar
Gönüllü çalışan belli kişiler

İşletmeciler, bağımsız çalışanlar ve serbest meslek sahipleri, yasa gereğince ya da tüzükte öngörülmesi dolayısıyla zorunlu sigortalı bulunmuyorlarsa, kendilerini ve birlikte

alışan eşlerini gönüllü olarak sigorta ettirebilirler. Memurlar için kazalardan korunmada özel kurallar vardır.

İşverenler işyerlerinde çalışan sigortalıların kazalara ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları için yasada öngörülen bütün önlemleri, zamanında almak zorundadırlar.

Mali Temeller

Sınai ve tarımsal alandaki yasal kaza sigortalarını finanse eden meslek birliklerinin mali kaynakları, işletmelerin ödedikleri primlerdir; tarımsal alandaki yasal kaza sigortaları devlet yardımı alırlar. Bu primlerin miktarı, yıllık maaş demelerine ve kaza tehlikesinin derecesine bağlıdır. İşçi, okul veya yüksekokul ğrencisi vs. olanlar aidat ödemezler.

demeler / Koşullar

Yasal kaza sigortası sigortalı ve ailesini mesleğini icra ederken ortaya çıkabilecek sigorta durumları (iş kazaları ve meslek hastalıkları) sonuçlarından korur. Sigorta aynı zamanda, iş kazaları, meslek hastalıklarının ve alışmanızdan kaynaklanan sağlık risklerinden tedbiren korur.

İş kazaları veya meslek hastalıklarının ortaya çıkmasından sonra sigorta şu hizmetleri sunar:

Kapsamlı tedavi tedbirleri

İş hayatına katılımı amaçlayan yardımlar mesleği teşvik eden tedbirler

Toplumsal yaşama katılımı amaçlayan ve genel olarak destekleyici yardımlar

Sigortalılara ve aile fertlerine para yardımları.

İş kazasında kimin suçlu olduğu hususu önemli değildir; yasal kaza sigortası her durumda ödemede bulunur. Bu, işletmecinin ve işletme mensupları arasındaki medeni hukuk çerçevesindeki sorumluluğun yerine devreye girer. (Buna, işletmecinin mesuliyet yükümlülüğünün devri de denir).

Sigortalı bir işte çalıştığı sürece sigortanın korumasına tabidir. İş yerine gidip gelme de bu sigortaya dahildir. Ayrıca birden fazla kişinin yolu paylaşmak üzere aynı araba ile işe gidip gelmeleri durumunda, bundan dolayı yolu uzatmaları da söz konusu olsa, bu kişiler işe gidiş gelişlerde prensip olarak sigortalıdırlar.

Tedavi

Kaza sigortası, bir sigorta durumunda (iş kazası ya da meslek hastalığı) hekim tedavisi, gerekli ilaç, sargı malzemesi, şıfa verici önlemler ve hastane ya da rehabilitasyon kurumu masraflarını üstlenir. Bu sırada söz konusu yardımlara ne kadar zaman ihtiyaınız olacağı hususu bir rol oynamaz. İlaç, tedavi ve yardımcı malzeme ve muayehane ücretlerine ek ödeme creti alınmaz.

Kaza parası

alışamayacak durumda olduğu sürece ödenen kaza parası (Verletztengeld), cret ödenmediği taktirde ve ödenmediği sürece, kaybedilen brüt kazancın yüzde 80'i tutarında, en çok net gelir kadardır. deme süresi en çok 78 haftadır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu, işgücünü, en az 26 hafta süreyle, asgari %20 oranında yitiren sigortalıya, aylık bağlanır. Miktarı, işgücündeki azalma derecesine ve önceki 12 takvim ayında alınan ücrete bağlıdır. Ağır malüllük halinde, aylık %10 artırılır. Sigortalıya, işgücü kaybının %50 oranından fazla olması koşuluna bağlı olarak, ocuk parası ödenir. İş kazası veya meslek hastalığının tedavisinde hemşire hizmeti gerekiyorsa, ilgiliye ayrıca ödeme yapılır.

İş hayatına katılımı amaçlayan yardımlar

Bir kaza ya da bir meslek hastalığı dolayısıyla o zamana kadarki işinizde çalışamayacak duruma gelirse, meslek yardımına (Berufshilfe) hak doğar. Bu ilk etapta eski işyerinin korunmasını veya yeni bir işyeri bulunmasını kapsar. Bu çabalar başarılı olmazsa, meslekle ilgili yeni bir dalda eğitime ya da başka bir meslek eğitimine katılırlar. Bu eğitim süresince, başka bir iş geliri yoksa, geçiş dönemi parası (Übergangsgeld) verilir.

Toplumsal yaşama katılımı amaçlayan ve tamamlayıcı yardımlar

Bu ödemeler, öncelikle motorlu taşıt ve konut yardımı, ev işleri yardımı, psikolojik yardım ve rehabilitasyon sporunu kapsar. Bunlar, kaza sonuçlarının gerektirdiği ölçüde, tedavi ve mesleki teşvik rehabilitasyonu yanında aynı ağırlıkla sağlanır.

Ölüm parası

Bir sigortalı iş kazası sonucu ölürse, geride kalan ailesine bir ölüm parası ödenir. Bu paranın miktarı, ölüm tarihinde geçerli olan gelirin yedide biridir.

Dul aylığı

Sigortalı iş kazası sonucu ölecek olursa, kaza sigortası ölen sigortalının eşine muhtemel bir yeniden evlenme durumuna kadar yeniden dul aylığı (Hinterbliebenenrente) bağlar. Bu aylığın miktarı, yaşa, çalışma veya meslek icra etme gücüne ve çocukların sayısına bağlıdır. Aşağıda sıralanan şartlar yerine getirildiği takdirde, yıllık dul aylığı ölen eşin yıllık kazancının yüzde 40'ı oranında olur. Söz konusu şartlar şunlardır:

- 45 yaşında ya da daha yaşlı olmak ve ölüm durumunun 1 Ocak 2012'den önce olması, ya da
- çalışacak ya da meslek icra edebilecek durumda olmamak, ya da ancak kısmen çalışabiliyor olmak,
- yetim aylığı alma hakkı olan en az bir çocuğa bakmak.

31 Aralık 2011' den sonra olan ölümlerde 45 yaş sınırı kademe kademe 47 yaşına yükseltilecektir. Bu yükseliş dul aylıklarının yasal emeklilik sigortasında tabi olduğu yaş sınırlarına göre düzenlenecektir. Sigortalı 45 yaşından (ya da 47 yaşından) daha küçükse ve ölüm sırasında çocuk yoksa, iki yıl boyunca yılda, ölen eşinizin yıllık gelirinin yüzde 30'u verilir. 1.1.2002'den önce evlenmiş olan ve birinin bu tarihte en azından 40 yaşında olduğu çiftler için emeklilik aylığı muhtemel bir yeniden evlenme durumuna kadar 2 yılın ötesinde, sınırsız süreyle ödenir.

Dul kalınan sırada kendi geliri varsa o zaman bu gelirin, vergiden muaf dinamik miktar çıktıktan sonra kalan miktarının yüzde 40'ı dul aylığından düşülür. Vergiden muaf miktar yetim aylığı alma hakkına sahip her çocuk için artar.

Yetim aylığı

İş kazası sonucu ölen sigortalı arkasında 18 yaşının altında çocuklar bırakacak olursa, bu çocuklar yetim aylığı alırlar. Anne ve babasından birini kaybetmiş olan yarı yetime, sigorta, ölen sigortalının yıllık kazancının yüzde 20'sini, hem annesini hem de babasını kaybetmiş olan tam yetime yüzde 30'unu öder. Yetim aylığının 18 yaşından sonra 27 yaşına kadar ödenmesi için şu şartlar aranır:

- çocuğun okulda olması ya da meslek eğitimi görmesi,
- isteğe bağlı olarak bir sosyal ya da ekolojik yıl hizmetinde bulunması veya
- bedensel ya da ruhsal özür dolayısıyla geçimini bizzat sağlayamaması.

18 yaşının üzerindeki yetimin kendi geliri olursa, dul aylığında olduğu gibi, bu gelirden vergiden muaf dinamik miktar çıkıldıktan sonra kalan kısmı yüzde 40'ı yetim aylığından düşülür.

Dul ve yetim aylığı toplam olarak, ölen sigortalının yıllık gelirinin en çok yüzde 80'i kadar olabilir, aksi halde aylıklar orantılı olarak azaltılır.

Emeklilik tazminatı

Çalışma gücü maluliyet dolayısıyla yüzde 40 ya da daha fazla azaldıysa ve 18 yaşını doldurmuş bulunanlar, başvuru üzerine yarım emekli aylığı 10 yıl için tazminat olarak ödenebilir. Tazminat yıllık yarım emekli aylığının en çok dokuz katı kadar olabilir. Bu taktirde 10 yıllık bir süre için tazminatın yanında emekli aylığının yarısı da alınabilir. 11. emeklilik yılından itibaren kaza sigortası tekrar tam emekli aylığı öder. Çalışma gücü yüzde 40' tan daha az azalması halinde de bir tazminat alınabilir. Ancak bu ödeme devamlı olabilir. Yani emekli aylığı bir defalık tazminat ile tamamen ödenmiş olur. Bundan sonra emekli aylığı alınamaz. Fakat sağlık durumu kaza sonucu çok bozulduğu taktirde, tazminat olarak ödenen emekli aylığından daha fazlası hak sahibine ödenir.

EMEKLİLİK SİGORTASI

Sosyal güvenlik ile emeklilik sigortası birbiri ile doğrudan bağlantılıdır. Emeklilik sigortası, uzun yıllardan beri sigortalıların yaşlılıklarında da maddi durumlarının iyi olmasına önemli derecede katkıda bulunmaktadır.

Mali Temeller

Emeklilik sigortasının giderleri esas olarak primlerle karşılanır. Çalışanlar ve işverenler geçerli prim anahtarı gereğince (1 Ocak 2007 itibariyle bu anahtar brüt gelirin veya maaşın % 19,9'dur) bu primleri yarı yarıya öderler. Prim miktarı ise, bağımlı çalışanlarda eski eyaletlerde ayda 5.300 EURO olan, yeni eyaletlerde ise ayda 4.500 EURO olan prim üst tabanına kadar ve iş ücretine göre hesaplanır. Federal Devlet, emeklilik sigortasının giderleri için kaynak tahsisi yapar.

Sigortalılar

Ücretliler ve işçiler (pek az istisnaıyla) yasal emeklilik sigortasında zorunlu sigortalıdır

Meslek eğitimi gören çıracılar, kayıtlı atölyelerde çalışan özürsüzler ve askerlik ya da sivil hizmet yapan gençler de yasal emeklilik sigortasına dahildir. Aidat üst tabanı 2008 yılında eski eyaletlerde ayda 5.300 EURO, yeni eyaletlerde 4.500 EURO' dur. Bu üst taban, sigorta zorunluluğunun ortadan kalktığı sınır değildir. Yani, daha fazla kazanan da sigortaya tabidir. Aidat üst taban deyiminin anlamı: yasal emeklilik sigortasına ödeyeceğiniz prim, daha fazla kazansanız da, en çok bu miktarla ölçülür. Düşük ücretli çalışanlar için (400.01 EURO ile 800 EURO arasında) 1 Nisan 2003'ten beri prim ödemelerinin hesaplanmasında bazı özellikler bulunmaktadır. Çalışanın kazancına göre sosyal sigorta primlerinde desteklendiği ve esnek kategori (Progressionszone) diye adlandırılan özel prim ödeme düzenlemeleri otomatik olarak devreye girmektedir. Bu esnek kategoriye giren ücretler için çalışanın toplam sosyal sigorta primi payı (ortalama %20 oranında hesaplanan hastalık, emeklilik, bakım ve işsizlik sigortası) ücretine orantılı olarak belirlenmektedir. Esnek kategori başında prim payı %9 kadarken (400,01 EURO) ücretli çalışanların tam prim payı 800 EURO' ya kadar yükselmektedir. İşveren ise ödediği ücretin tamamı üzerinden ve toplu sosyal sigorta primi ödemesindeki tam payını karşılamak zorundadır. Bu düzenlemeler eğitim görenler için geçerli değildir.

Emeklilik hesabında da sadece prim ödenen daha düşük ücret temel alındığı için çalışan işverene karşı aldığı fiili ücreti üzerinden prim ödemek istediğini belirtebilir. O zaman esnek kategoride de çalışan olarak payına düşen tam ödemeyi yapar ve emeklilik hesabında ücreti tam olarak dikkate alınır. Serbest çalışanlar arasında ancak bazı kimseler zorunlu sigortalıdır, örneğin serbest çalışan öğretmenler, öğretim görevlileri ve eğitmenler, serbest çalışan bakım görevlileri ile ebeler. Serbest çalışan zanaatkarlar da zorunlu sigortalıdır ama, 18 yıllık üyeliikten

sonra bu yükümlölükten muaf tutulabilirler. Serbest sanatçılar ve yazarlar, Sanatçılar Sosyal Sigorta Yasası uyarınca zorunlu sigortalıdır (bunlar primin sadece yarısını öderler). Aranana ön şart, serbest çalışma sonucunda yıllık gelirlerinin 3.900 EURO' yu aşmasıdır. Mesleğe yeni başlayanların geliri bunun altında kalabilir. Serbest faaliyetleri çerçevesinde sigortaya tabi başka kimse çalıştırmayan ve düzenli şekilde ve sadece tek bir müşteri için çalışan serbest çalışanlar da 1 Ocak 1999'dan bu yana zorunlu sigortalıdır. Serbest çalışanın tek bir işverene bağlı olup olmadığı sadece tek bir işverenden iş alıp almamasına bakılarak değil, ekonomik olarak da bu iş sahibine bağımlı olup olmamasına bakılarak belirlenir. Kendi işini yeni kuran ve tek bir müşteri için çalışanlar üç seneye kadar sigorta zorunluluğundan muaf tutulabilirler. Yaşları ilerlemiş kişilerin de muafiyet hakkı vardır. 1.1.2003'den 30 Haziran 2006'ya kadar daha önce İş Ajansı'ndan ücret yerini tutan bir ödeme alanlar ya da iş teşvik önlemlerine katılmış olanlar, serbest çalışmaya başladıklarında kendi işini kurma yardımı alabiliyorlardı.

Kendi işini kurma doğrultusunda sağlanan resmi teşvikin işsizlik sigortası üzerinden finanse edilmesi mevzuatı 1 Ağustos 2006 itibarıyla yeniden düzenlendi. İşsizlik durumunu sona erdirmeye amacıyla kendi işini kuranlar, bu tarihten itibaren, kuruluş aşaması için öngörülen bir ödemeye bu girişimlerinde teşvik edilebiliyorlar. Bu yeni kuruluş ödemesinden faydalananların, kendi işini kurma ödemesi alanlar gibi emeklilik sigortası yükümlölüğü olmadığı için, emeklilik sigortası güvencelerini kendilerinin düzenlemesi gerekmektedir.

Çiftçiler, ilke olarak yasal emeklilik sigortasına değil, çiftçilerin yaşlılık sigortasında zorunlu sigortalıdırlar. Bu özel emeklilik sistemi, yaptığı ödemelerle çiftçilere kısmi bir güvence sağlar.

Diğer önlemler, öncelikle işverence ödenen yaşlılık ödeneği (Altenteil) ve tarım işletmesinin sosyal sigorta ödemelerinden sağlanan gelirler, yaşlılıkta söz konusu özel emeklilik sisteminin sağladığı geliri tamamlar.

Serbest çalışanlar ve emeklilik sigortasında zorunlu sigortalı olmayanlar, serbest çalışmaya başladıklarından itibaren 5 yıl içinde emeklilik sigortasına alınmak için, başvurabilir. Bu kimseler, diğer zorunlu sigortalılarla aynı hak ve yükümlölüklere sahip olur.

Çocuk eğitim süreleri (Çocuk eğitim süreleri esnasında çocuğu yetiştiren anne ve babalar zorunlu sigortalıdır. 1.1.1992'den sonra doğan çocuklar için ilk üç yıl, daha önce doğan çocuklar için bir yıl zorunlu sigortalılık süresi kabul edilir. Primler devlet tarafından ödenir.)

Bakım personeli; En azından önemli ölçüde bakıma muhtaç bir kimseye (örneğin bir akrabaya) ev ortamında bakan kimseler için ücretli olarak çalışmadıkları bu evde bakım süresi yasal emeklilik sigortasında zorunlu sigortalı süreye eşittir. Primler bakım kasası tarafından ödenir. Dolayısıyla bu kişiler de kendileri prim ödemedi zorunlu sigortalı olurlar.

Ücret yerini tutan bir ödenek alanlar, ödeme başlamadan önceki yıl içinde sigorta zorunlulukları olduğu takdirde, bu ödemeyi aldıkları sürece sigortaya tabidirler. Bunun söz konusu olmadığı durumlarda, emeklilik sigortasında zorunlu sigortalı olmak üzere başvuruda bulunabilirler. Ücret yerini tutan ödemeler arasında hastalık parası, yaralı ve geçiş dönemi parası, işsizlik parası, işsizlik parası II, geçim parası, yaşlılık geçiş parası ve emeklilik öncesi parası vardır. Sigortalama işlemi, sosyal ödemeyi yapan kurum tarafından yapılır.

Sigorta Zorunluluğundan Muaf Olanlar

a) Düşük ücretli süresiz çalışma: Düşük ücretli süresiz çalışma maaşın düzenli olarak ayda 400 EURO' yu geçmemesi durumunda söz konusudur. Artık bir zaman sınırlaması yoktur.

Düşük ücretli çalışma koşulları yerine getirildiyse çalışanın bu iş için sigorta muafiyeti vardır. Sadece işverenin yasal emeklilik sigortasına %15 oranında götürü aidat ödeme yükümlülüğü vardır. Özel ev işlerinde söz konusu olan “Mini-Jobs” düşük ücretli çalışmanın özel bir şeklidir. Bunlar için yasal emeklilik sigortasına daha düşük, yani %5 oranında bir götürü miktar ödenir. Böyle bir işte çalışıp, henüz tam emekli aylığı almayan kimse, ödenen prime göre ek emeklilik ödenek hakkı ve bekleme sürelerinin doldurulmasında sınırlı ölçüde emeklilik avantajı edinir. İşverenlerine yazılı bir açıklamada bulunarak sigorta muafiyetinden vazgeçen düşük ücretli çalışanların sigorta yükümlülüğü olur. Düşük ücretli bir işe başlarken, yaş itibarıyla tam emekli olanlar haricinde daha başka sosyal sigorta yükümlülüğü olan bir işte çalışmayan herkesin tercih hakkı vardır. O zaman sigorta yükümlülüğü iş ilişkisinin sonuna kadar sürer. Bu durumda düşük ücretli çalışan işverenin emeklilik sigortasına ödediği götürü primi tam prim miktarına tamamlamak zorundadır (tam prim miktarı 2008 yılında %19,9 oranındadır. Özel aile yanında çalışanlar götürü %5 oranındaki primi yani %14,9 oranında bir ek ödeme ile tamamlamak zorundadırlar. Diğer tüm düşük ücretli çalışanlar ise %15 oranındaki götürü prim ödemesini %4,9 oranında tamamlamak zorundadırlar). Bu zorunlu prim ödemeleri sayesinde yasal emeklilik sigortasının sunduğu ödeme olanaklarının tamamından faydalanma hakkı kazanılır. Yaş itibarıyla olağan emeklilik hakkının yanı sıra bunlar, ana hatlarıyla: Rehabilitasyon hakkı, iş gücünün azalmasından ötürü emeklilik, malulen emeklilik ve Riester-Rente diye adlandırılan yöntemden faydalanma diye sıralanabilir. Gelir, ayda 155 EURO’ nun altındaysa, 155 EURO tutarında bir ücret temel alınarak asgari prim ödenir; bu primden işverenin ödediği prim düşürülür. İşveren, prime ek ödeme yapabilme olanağı hakkında çalışanlarına bilgi vermekle yükümlüdür.

b) Kısa süreli çalışma: Kısa süreli çalışma, iş ilişkisinin işe göre takvim yılının en çok iki ayı ya da 50 iş günü ile sınırlanması durumunda söz konusudur (yapılan işin özelliği, tabiatı ya da kapsamından hareket ederek sürenin bu kadar olacağı anlaşılır). Ya da anlaşma sonucu baştan bu sınır belirlenir (örneğin en fazla bir yıl süreli bir çerçeve anlaşması yapılır), Görülen iş mesleki olarak yapılmamalıdır. Öyle olursa, alınan para ayda 400 EURO’ yu aşmamalıdır. Kısa süreli çalışmalar için prensip olarak emeklilik sigortası aidatları ödenmez. İşveren tarafından da götürü aidat ödenmez.

c) Birden fazla işte çalışma: Aynı zamanda birden fazla düşük ücretli işte çalışıldığı takdirde (gerek ticari işlerde gerek özel ev işlerinde) 400 EURO düşük ücret sınırının aşılp aşılmadığı ücretler toplanarak denetlenir. Düşük ücretli bir iş, sosyal sigorta zorunluluğu olan bir ana işin yanı sıra yapılabilir. Ücretler toplanarak bu düşük ücretli iş için de sigorta zorunluluğu oluşmaz. Ama bir ana işin yanı sıra birden fazla düşük ücretli iş görülürse, sadece bunlardan biri (zaman olarak ilk önce başlanılanı) için alınan ücret diğer düşük ücretli olmayan iş ücretiyle toplanmaz ve bunun sigorta zorunluluğu olmaz. Diğer düşük ücretli işlerin ücretlerinin düşük ücretli olmayan ve sigorta zorunluluğu olan iş ücretiyle toplanması gerekir ve dolayısıyla bunlara sosyal sigorta zorunluluğu doğar. (İstisna: İşsizlik sigortası)

Kısa süreli işlerde iki ay ya da 50 iş günü olarak belirlenen sürelerin aşılp aşılmadığını kontrol etmek için birden fazla ve arka arkaya gelen kısa süreli işler toplanır. Böylece yeni bir kısa süreli işin başlangıcında bu işin aynı takvim yılında görülen diğer işler ile birlikte iki ay ya da 50 iş günü sınırlamasını aşıp aşmadığı kontrol edilmelidir. Toplama sonucunda geçerli düşük ücretli iş sınırları aşılsa, kural olarak sosyal sigortanın tüm alanlarında sigorta zorunluluğu doğar. Toplama kuralı aynı zamanda görülen kısa süreli iş ile düşük ücretli sürekli işler için ya da kısa süreli iş ile sosyal sigorta zorunluluğu olan ana iş için uygulanmaz.

İstisnalar: Çıraklık eğitimi görenler ya da özürölüler gibi bazı gruplar için özel düzenlemeler vardır. Bu kimseler, az çalışılan işler için geçerli koşullar mevcut olsa bile sigortaya tabidirler. Somut durumlarda sosyal sigorta mevzuatı değerlendirmesi kararını yerel yetkili hastalık kasası, düşük ücretli işler için maden işçileri federal sosyal sigorta kasası

(Bundesknaappschaft) verir. Sosyal sigorta kurumları da bilgilendirme ve danışma hizmetleri verirler.

Gönüllü Sigortalı

Sigorta zorunluluğu olmayan kimse, genelde gönüllü olarak işçi ve ücretlilerin emekli sigortasına aidat ödeyebilir. Bu öncelikle serbest çalışanlar ve ev kadınları için geçerlidir. Memurlar, yargıçlar, meslekten askerler ile süreli askerler için belirli kısıtlamalar vardır.

Emeklilik Hakkı

Emekliliğe hak kazanmak için belli kişisel ve sigorta hukuku ile ilgili koşulları yerine getirmiş olmanız gerekir. Yasal emeklilik sigortası şu emeklilik aylıklarını öder:

Yaşlılık dolayısıyla emeklilik aylığı

Çalışma yeteneğinin azalmasından ötürü emeklilik aylığı

Dulluk aylığı (Sigortalının ölümünden ötürü yakınlarına bağlanan emeklilik aylığı)

Emeklilik İçin Temel Şartlar

a) Bekleme Sürelerinin Doldurulması

Emeklilik sigortası ödemeleri ancak sigortalının en azından belli bir süre için sigortaya üye olması durumunda talep edilebilir. Bu asgari sigorta süresi bekleme süresidir. Yaşlılık dolayısıyla emeklilik, iş gücü kaybından ötürü emeklilik ve dulluk aylığı haklarını edinmek için gerekli genel bekleme süresi, prim ödenen süreler ve yedek sürelerle birlikte toplam beş yıldır. İşsizlikten ötürü ya da yaşlılık dolayısıyla yarı zamanlı çalışmadan ötürü bağlanacak emeklilik aylığı için ve 60 yaşını dolduran kadınlara bağlanacak yaşlılık dolayısıyla emeklilik aylığı için bekleme süresi yine prim ödenen ve yedek sürelerle birlikte toplam 15 yıldır. Uzun süreli sigortalılar ve ağır engelli insanlar için emeklilik aylığı 35 yıllık bekleme süresini şart koşturmaktadır. Bu süre için prim ödemedi muaf tutulan ve dikkate alınması gereken süreler de hesaba katılır. Prim ödeme muafiyeti olan süreler örneğin belli eğitim süreleri, hastalık ve işsizlik süreleridir.

b) Bekleme Süresinin Erken Doldurulması

Çalışma süresinin azalmasından ya da ölüm durumundan ötürü bağlanan emekli aylıkları için beş yıllık genel bekleme süresinin doldurulması gerekir. Fakat sigortalı bir iş kazasından ötürü ya da askerlik ya da sivil hizmet sırasında iş kazası geçirerek iş gücü kaybına uğradı ya da vefat ettiyse, genel bekleme süresi önceden de doldurulabilir. Ayrıca sigortalı eğitim gördükten sonra altı yıl içerisinde tam iş gücü kaybına uğrar ya da vefat ederse, kendisi ya da geriye kalan yakınları, sigortalının bu durumdan önceki son iki yıl en azından bir yıl zorunlu prim ödemiş olması şartıyla emeklilik hakkı edinirler. İki yıllık süre, 17 yaş doldurulduktan sonra söz konusu olan okul eğitim süreleri kapsamında ama en fazla yedi yıl daha olmak üzere uzar.

Yaş Dolayısıyla Emeklilik

Yaş dolayısıyla emeklilik hakkını ancak sigortalının kendisi edinir. Bunun için ilk önce, belirli bir yaşa ermiş (yaş sınırı) olmak gerekir. Yaş dolayısıyla sağlanan emeklilik türüne göre bunun dışında diğer koşullar da aranır. 67 yaşında emeklilik için olağan yaş sınırını demografik gelişmeye uyarlama ve yasal emeklilik sigortasının (Emeklilik Sigortası Yaş Sınırlarını Uyarlama Yasası) finansman temelini güçlendirme yasası, olağan yaş sınırını 2012 yılından 2029 yılına kadar kademe kademe 65'ten 67'ye yükseltmeyi ve diğer emeklilik türlerinde de eşdeğer uyarlamaların yapılmasını öngörmektedir.

Kesintisiz Emeklilik Aylığı İçin Yaş Sınırları

Yasal emeklilik sigortasının erken emeklilik ödemeleri dolayısıyla oluşan ek yükünü sınırlama amacıyla, kesintisiz emeklilik aylığı için gerekli yaş sınırı 65 yaşına yükseltildi. İşsizlikten ötürü ya da yaşlılık dolayısıyla yarı zamanlı çalışmadan ötürü bağlanacak emeklilik aylığı için ve kadınlara bağlanacak kesintisiz emeklilik aylığı için yaş sınırları 60'dan 65'e, uzun süreli sigortalılar için emeklilik aylığı için 63'ten 65'e, ağır engelliler için 60'dan 63'e yükseltildi. Buna rağmen bu emeklilik aylıklarının daha erken bağlanma olanağı prensip olarak bulunmaktadır. Emeklilik aylığının alındığı sürelerin uzamasıyla birlikte emeklilik sigortalarına ek yük binmektedir. Bu yükü hafifletmek için 65 yaşını doldurmadan alınan emeklilik aylığında her ay %0,3 oranında kesinti yapılır. Emeklilik aylığının bağlanması beş yıl (60 ay) önceye çekilirse, sonuçta %18 oranında bir kesinti olur. Emekliliğin 65 yaşından sonraya ertelenmesi her ay zam farkının eklenmesi ile aylığın %0,5 oranında artmasını sağlar. Kesintiler ya da zamlar, aylık alınan süre boyunca 65 yaşını doldurulmasından sonra da sürer. Dulluk aylıkları da aynı uygulamaya tabi olur. Bazı emeklilik türlerinde var olan ve yaş sınırlarının yükseltilmesinde getirilen emeklilerin sisteme olan güvenlerini koruyucu düzenlemelerin zamanı genelde dolmuştur.

Yaş dolayısıyla genel emeklilik

Şu anda 65 yaş olan yaş itibarıyla olağan emeklilik sınırını dolduran ve 5 yıllık genel bekleme zamanını yerine getiren sigortalılar yaşlılık dolayısıyla emeklilik hakkını elde ederler. Bu emeklilik şeklinde sınırsız ek kazanç olanağı tanınmaktadır. (1947'de ve daha sonra doğanlar için '67 yaşında emeklilik')

Uzun süredir sigortalılara yaş dolayısıyla emeklilik

Sigortalılar bu emeklilik şeklinden halen geçerli olağan yaş sınırı olan 65 yaşını doldurmadan, aylıkta kesinti olması şartıyla faydalanabilirler.

Şartları,

- 63 yaşını doldurmuş olmak ve
- 35 yıllık bekleme süresini bitirmektir.

Şimdiye kadar geçerli olan mevzuata göre, 1948 ve daha sonra doğanların bu emeklilik şeklinden faydalanabilmeleri için gerekli yaş sınırını iki aylık kademelerle basamak basamak 62 yaşa kadar düşürülecekti. Şimdi, bu emeklilik yaş sınırının bu şekilde en erken 62 yaşa düşürülmesi olanağı kaldırılmaktadır.

Ağır engelli insanlar için yaş dolayısıyla emeklilik

Kesintisiz yaş dolayısıyla emeklilik hakkı şartları:

- şu an geçerli yaş sınırı olan 63 yaşını doldurmak
- emeklilik başlangıcında ağır engelli olarak resmen tanınmış ve
- 35 yıl bekleme süresini doldurmuş olmak.

Şu an, bu emeklilik aylığından kesinti yapılması şartıyla zamanından önce, 60 yaşınızı doldurduktan sonra faydalanılabilir. Ağır engelli olarak resmen tanınmış olanlar, ikametleri Almanya'da ya da Avrupa Birliği üye ülkelerinden birinde olan ve en azından %50 engelli sınıflandırılması yapılan kişilerdir. Engellilik derecesini emeklilik daireleri belirler. Ağır engelli olmayan şahıslar da 1 Ocak 1951'den önce doğmuş olmaları ve mesleklerinde ya da genelde iş gücü kaybına uğramış olmaları şartıyla ağır engelliler için öngörülen emeklilik aylığına hak kazanabilirler.

İşsizlikten ya da yaş dolayısıyla yarı zamanlı çalışma için sağlanan yaş dolayısıyla emeklilik

1 Ocak 1952'den önce doğup, aşağıdaki şartları yerine getiren sigortalılar bu emeklilikten kesintili olarak faydalanabilirler:

- Yaş sınırını doldurmak,
- 15 yıl bekleme süresini doldurmak,
- Emeklilik başlangıcından 10 yıl önce sigorta yükümlülüğü bulunan bir iş ya da faaliyet için sekiz yıl zorunlu prim ödemiş olmak,
- Emeklilik başlangıcında işsiz olup 58 yaş altı ayı doldurduktan sonra toplam 52 hafta işsiz kalmış olmak ya da emeklilik başlangıcında en azından 24 ay yaş itibariyle yarı zamanlı çalışma uygulamasından faydalanmış olmak.

Bu emeklilik şeklinden şimdiye kadar en erken 60 yaşını doldurunca faydalanabiliyordu. 2006'dan 2008'e kadar bu yaş sınırı kademeli olarak 60'dan 63'e yükseltilecektir. Ocak 1946 doğumlular bu emeklilik şeklinden en erken 60 yaş ve bir ayı doldurduktan sonra faydalanabilecekler, Şubat 1946 doğumlular en erken 60 yaş ve iki ayı doldurduktan sonra vs. Sonuçta Aralık 1948 ve daha sonra doğanlar en erken 63 yaşında bu emeklilik şeklinden faydalanabilecekler. Emeklilik aylığının bağlanması bu yaş sınırından önce prensip olarak artık mümkün olmayacak. Ancak 1 Ocak 2004' ten önce iş ilişkilerini hukuki açıdan bağlayıcı olarak sona erdirmeyi kararlaştırmış olan (örneğin yaşlılıkta yarı zamanlı çalışma ya da fesih anlaşması), ya da o gün itibariyle zaten işsiz ya da çalışmıyor olan sigortalıların emeklilik sistemine güvenini sarsmamak için, bu kişilerin erken emeklilik yaş sınırı yükseltilmemektedir. Sekiz yılı zorunlu sigorta primi ödenmiş olması gereken 10 yıllık zaman dilimi, özellikle zorunlu prim ödemesi yapılmayan işsizlik dönemlerinin emeklilik hesabına dahil edilmesi gibi nedenlerden ötürü sigortalının yararına olmak üzere uzatılmaktadır. 24 takvim ayı boyunca bu şekilde çalışılmış olması, yaşlılıkta yarı zamanlı çalışma yönteminden faydalanılması anlamına gelir; İş Ajansı teşvikinin olup olmaması kıstas değildir. İşsizlik prensip olarak İş Ajansı tarafından bir belge ile kanıtlanır.

Kadınlar için yaş dolayısıyla emeklilik

1952'den önce doğmuş ve

- 60 yaşını doldurmuş
- 15 yıllık bekleme süresini tamamlamış ve
- 40 yaşını doldurduktan sonra on yıldan fazla bir süre sigortalı bir iş ya da faaliyet için zorunlu prim ödemiş kadınlar, kesinti yapılması şartıyla bu emeklilik şeklinden faydalanabilirler.

İş Gücü Kaybı Nedeniyle Emeklilik Aylıkları

Bu tür emeklilik aylıkları, sigortalının kısmen ya da tamamen iş gücü kaybına uğraması durumunda aylık kazancın yerini alır. Bunun için aranan ön şartlar şunlardır: İş gücü kaybı durumunda, sigortalının bu dönemden önceki son 5 yıl içinde (yedek bekleme süreleri, dikkate alınacak diğer süreler, çocuk eğitime dolayısıyla dikkat alınması gereken süreleri dahil olmak üzere) en az 36 ay zorunlu prim ödemiş ve iş gücü kaybına uğramadan önce 5 yıllık bekleme süresini doldurmuş olması gerekir. İstisna: İş gücü kaybı, genel bekleme süresinin yerine getirildiği sayılacak bir durum dolayısıyla meydana gelmişse, yukarıda belirtilen ön koşul aranmaz. 1984 senesinden önce genel bekleme süresini doldurmuş olup, 1984 senesinden sonra iş gücü kaybı olduğu tarihe kadar her ay için emeklilik sigortası kayıtları bulunanlar da gereken şartları yerine getirmiş sayılır. İş gücü kaybı nedeniyle ödenen emekli aylığı en fazla olağan yaş sınırı dolduruluncaya kadar ödenir, bundan sonra da sigortalının en az aynı miktarda normal emekli aylığı alma hakkı doğar.

Ölüm Nedeniyle Ödenen Aylıklar

1. Dul aylığı

Yasal emeklilik sigortasından dul aylığı hakkı, eşinin ölümünden sonra yeniden evlenmeyen eşler için, ölen eşin genel bekleme süresini doldurmuş olması halinde oluşur. Genel

bekleme süresi beş yıldır. Büyük dul aylığı, geri kalan eş 45 yaşını doldurmuş, ya da iş gücü kaybına uğramış, ya da 18 yaşını henüz bitirmemiş bir çocuk büyütüyor ya da engelli olduğu için geçimini sağlayamayan bir çocuğa bakıyor ise, ölen eşin emeklilik aylığının %55'i oranındadır (önceki yasaya göre çocuk zammı hariç, ilen eşin emeklilik aylığının %60'ı). Ayrıca büyütülen ilk çocuk için iki ücret puanı zammı yapılır. İkinci ve sonraki her çocuk başına bir ücret puanı zam yapılır. Yukarıda açıklanan şartlardan hiçbirini yerine getirilmiyorsa, en fazla 24 aylığına (eski yasaya göre herhangi bir zaman sınırlaması yoktu) ölen eşin emekli aylığının %25'i oranında bir küçük dul aylığı ödenir. Dul aylığı hesaplamasında hayatta olan eşin gelirinin bir kısmı dikkate alınır. Yasalara duyulan güvenin sarsılmaması için, nikahın 1 Ocak 2002'den önce kıyıldığı ve en azından eşlerden birinin 2 Ocak 1962'den önce doğduğu durumlarda çiftler için eski dulluk mevzuatı geçerliliğini sürdürür.

2. Yetim aylığı

Sigortalının ölümünden sonra çocukları, 18 yaşını doldurana kadar yetim aylığı alırlar. Yetim çocuk okul ya da meslek eğitimi alıyorsa, iki dönem arasında bir geçiş süresinde ise (örneğin eğitim ve yasal askerlik ya da sivil hizmet ya da diğer bir gönüllü hizmet dönemi arasında) en fazla dört takvim ayı için, gönüllü olarak bir yıl sosyal ya da ekolojik hizmette bulunuyor, ya da bedensel, zihinsel veya ruhsal engellerden ötürü kendi geçimini sağlayamıyorsa, yetim aylığı alma hakkı 27 yaşını doldurana kadar geçerlidir. Hem annesi hem babası ölen çocuklar tam emeklilik aylığının beşte birini, yarı yetimler onda birini alır. Bunun dışında ek ödeme de yapılır. 18 yaşını dolduran yetimlere ödenen yetim aylığı gelir hesaplamasına tabi tutulur.

3. Çocuk eğitime aylığı

Ölüm nedeniyle ödenen diğer bir emeklilik aylığı yetim eğitime aylığıdır. Boşanan ve çocuklarını büyüten kişiler için bağımsız bir güvence teşkil eder. Boşanılan eşin ölümüyle birlikte kaybolan ve çocuk büyütme nedeniyle alınan nafaka hakkının yerini tutar.

Sigortalılar için çocuk eğitim aylığı hakkı aşağıdaki durumlarda bulunur:

- boşanılan eşin ölmesi,
- öz çocuğun veya ölen eşin çocuğunun büyütülmesi,
- yeniden evlenilmediği takdirde,
- genel bekleme süresi boşanılan eşin ölümünden önce kendileri tarafından doldurulmuş

ve

- resmen boşanılmış ise (eski eyaletlerde: 30.Haziran 1977'den sonraki boşanmalar; yeni eyaletlerde: 31 Aralık 1991'den sonraki boşanmalar).

Emeklilik aylığı yaş dolayısıyla ödenen emeklilik aylığı gibi, doldurulan emeklilik süresi ve sigorta denkleştirmesinde aktarılan sigorta hakları üzerinden hesaplanır. Çocuk eğitim aylıkları da gelir hesaplamasına tabi tutulur. Dul aylıkları için geçerli muafiyet tutarları bu aylıklara da uygulanır.

4. Gelir hesabı

Kişiyeye özel gelir (çalışma ücreti, ücret yerine geçen ödemeler ve servet gelirleri) muafiyet tutarını geçtiği takdirde, %40 oranında arda kalanlara ödenen emeklilik aylığından düşülür. Eski yasaya göre öngörülen gelir belirleme hesabı – çalışma ücreti ve ücret yerine geçen ödemelerin dikkate alınması - güven kaybı oluşmaması için 1 Ocak 2002'den önce evlenen ve eşlerden en azından birinin 2 Ocak 1962 tarihinden önce doğmuş olduğu çiftler için geçerliliğini sürdürür. Muafiyet tutarları her yıl güncel emeklilik değerine göre uyarlanırlar.

5. Evli çiftler arasında emeklilik paylaşımı

Kadınların eşlerinden bağımsız bir yaşlılık güvencesi olması için daha genç çiftlere, evlilik esnasında edindikleri emeklilik haklarını birbirleriyle paylaşma olanağı tanınmaktadır. Evli olanlar ve dul kalanlar şimdiye kadarki uygulamaya göre eşler hayatta ise her biri kendi emekli aylığını alır, ilk eşin vefatı durumunda hayatta olana kendi emekli aylığının yanı sıra,

eşinin haklarına göre hesaplanan bir dulluk aylığı ayrıca bağlanırdı. Şimdi ise, eşlerin uyumlu bir açıklaması ile evlilik esnasında edinilen emeklilik haklarını aralarında paylaşmaları mümkün olmaktadır. Bu paylaşım eşler hayattayken bile (ikinci eş için de yaş itibariyle tam emeklilik aylığının bağlanmasında olduğu gibi) geçerlilik kazanır. Emeklilik paylaşımı kadınların eşlerinden bağımsız ve daha yüksek tutarda emeklilik hakları edinmelerini sağlar. Bu haklar dulluk durumunda da gelir hesabından muaf tutulur ve yeniden evlenme durumunda kaybedilmezler. Paylaşım imkanı nitekim ancak eşlerin her birinin en azından 25 yıllık bir emeklilik süresini doldurmuş olmaları durumunda tanınır.

67 Yaşında Emeklilik için olağan yaş sınırını demografik gelişmeye uyarlama ve yasal emeklilik sigortasının (Emeklilik Sigortası Yaş Sınırlarını Uyarlama Yasası) finansman temelini güçlendirme yasası, olağan yaş sınırını 2012 yılından 2029 yılına kadar kademe kademe 65'ten 67'ye yükseltmeyi ve diğer emeklilik türlerinde de eşdeğer uyarlamaların yapılmasını öngörmektedir.

1952'den önce doğan ve belli şartlarda kadınlar için yaş itibariyle emeklilik ve işsizlikten ötürü ya da yaş itibariyle yarı zamanlı çalışma uygulamalarının geçerli olduğu sigortalılar için yaş itibariyle emeklilik mevzuatında halen geçerli yasal düzenlemeler, dolayısıyla emeklilik aylıklarının ancak 2011'den sonra bağlanması durumunda da halen geçerli yaş sınırları temel alınacaktır.

Emekli Aylıklarının Hesaplanması

Prim ödeme süresi : Emekli aylığının miktarı, ilk etapta prim ile sigorta edilmiş olan iş ücretine ya da aylığa bağlıdır. Çocuk bakıp eğittiğiniz süreler ve bir insana gönüllü olarak bakmış olmanız da artık prim ödenen süreden sayılmaktadır. Prim ödenen sürenin değeri, yıllık brüt ücretinizin tüm sigortalıların ortalama ücretiyle hangi oranda olduğuna bağlıdır. Ancak, düşük ücretlerin sigorta edildiği bazı primli süreler de vardır. Örneğin meslek eğitimi, çocuk büyütmeye, gönüllü bakım ile askerlik ve sivil hizmet süreleri için özel düzenlemeler vardır.

Denkleştirme süreleri: Emeklilik sigortası, savaş hizmeti dolayısıyla ödenmeyen primlerden ötürü oluşan dezavantajı sosyal eşitlik çerçevesinde denkleştirme süreleri ile gidermeyi amaçlamaktadır. Eski DDR zamanında geçirilen siyasi tutukluluk süreleri de denkleştirme süreleridir.

Bakım sigortası yasasına göre evde yapılan ve ticari olmayan bakım süreleri: (haftada en az 14 saat) 1.4.1995'den itibaren yasal emeklilik sigortasında zorunlu aidat süresinden sayılmaktadır. Dolayısıyla bakım süreleri emekli aylığı tutarını yükselttiği gibi emekli aylığına hak kazanmasını sağlar. Bakım süreleri, bakıma muhtaç kişinin durumunun ağırlığına ve bakımın hangi kapsamda yapıldığına göre farklı değerlendiriliyor. Bakıma muhtaç bir yakınına ev ortamında bakınlar için yasal emeklilik sigortası primleri bakım sigortası tarafından karşılanıyor. Bu, bakımı üstlenen ama aynı zamanda - haftada 30 saati aşmama kaydıyla - ücretli bir işi olanlar için de geçerlidir. Sigorta muafiyeti olan belli çevreler - örneğin yaş itibariyle tam emeklilik aylığı alanlar - bakım sürelerini zorunlu sigortalı dönem olarak saydıramazlar. Bir yıl bakım süresi sonucunda ayda 20 EURO kadar emekli aylığı hakkı kazanılabilir.

Çocuk eğitime süreleri: .1991 tarihine kadarki doğumlarda bir yıl, 1992'den sonraki doğumlarda çocuğun ilk üç yaşına kadar çocuk eğitime zamanı tanınmaktadır. Çocuk eğitime süresi emeklilik hakkı oluşturur ve emekli aylığı tutarını yükseltir. Bu süre örneğin iş gücü kaybından ya da yaş itibariyle bağlanan emeklilik aylığını da etkiler. Dolayısıyla, çocukları 1992'den önce doğan ve 5 çocuk büyüten, ya da 2 çocuk büyütüp 3 yıl prim ödeyen bir kadın da yaş itibarıyla emeklilik hakkı kazanır. 1992 sonrası doğumlarda iki çocuk büyütmüş olmakla emeklilik hakkını edinebiliyorsunuz.

Çocuk eğitimi için dikkate alınabilecek süreler Çocuk eğitiminden ötürü dikkate alınan zaman dilimi, çocukların doğduğu gün başlar ve 10 yaşını doldurduğu gün sona erer. Bu süre, diğer emeklilik mevzuatı süreleri gibi emeklilik aylığının tutarını etkilemez ama emeklilik mevzuatında, uzun yıllar sigortalı olanların malulen emekliye ayrılmadan önce 35 yıllık hak ediş süresi, çalışma yeteneğinin azalmasından ötürü sağlanan genişletilmiş sigorta hakları, prim muafiyeti olan sürelerin değerlendirilmesi gibi konularda önem taşır.

Çocuğun ilk 10 yaşını doldurmasına kadar geçen sürede çalışan, ama bu işlerini çocuklarından ötürü daha çok yarı zamanlı gören ve düzenli olarak ortalamanın altında bir kazanç edinen ebeveynin emeklilik aylığı buna göre uyarlanır. Eğer emeklilik için geçerli toplam 25 yıllık bir süre doldurulmuş ise (çocuk eğitimi için dikkate alınacak süreler de dahil) bireysel kazanç bu bağlamda ortalama gelirin %50'sine, en çok %100'e kadar yükseltilir. On yaşından küçük en azından iki çocuk eş zamanlı büyütülmüşse, çocuk eğitim süresi sayılmayan zamanlar için yılda 0,33 kazanç puanı artı hanesine yazılır. Bu uygulama, 1992'den sonraki zamanlar için ve emeklilik mevzuatına dahil toplam 25 yıl (çocuk eğitim ve çocuk eğitimi için dikkate alınan süreler dahil) doldurulmuş ise geçerlidir. Bakıma muhtaç bir çocuğa bakan ebeveynlerin emekli sigortası primleri, bakıma muhtaç çocuğun 4 yaşına basmasından 18 yaşını doldurduğu güne kadar bakım kasası tarafından ödenir ve bu primler ortalama gelirin %50'si, en çok %100'ü oranında denkleştirilir. Bu uygulama da 1992'den sonraki zamanlar için ve emeklilik mevzuatına dahil toplam 25 yıl (çocuk eğitim ve çocuk eğitimi için dikkate alınan süreler dahil) doldurulmuş ise geçerlidir.

Hesaba katılacak süreler: Bu zamanlar özellikle şunlardır: Çalışamayacak durumda olduğu, işsiz kaldığı ve en çok 8 yıl olmak üzere, 17'ci yaşın doldurulmasından sonraki okul eğitimi.

Ek süre uygulaması: Bu süre, iş gücü kaybı ve ölüm nedeniyle ödenecek emeklilik aylıklarında önem kazanır. Genç yaşta iş gücü kaybına uğrayan ya da ölen sigortalı genelde henüz çok az emeklilik hakkı elde etmiştir. Sigortalı ya da geri kalan yakınlarına yine de uygun bir güvence sunabilmek için ek süre uygulaması yapılır. Emeklilik hakkı hesaplanırken sigortalı sanki 60'ncı yaşını doldurana kadar prim ödeyerek çalışmış varsayılmaktadır.

Emeklilik Formülü

Ücrete ve prime bağlı emekli aylıklarında şu ilke geçerlidir: Emekli aylığının miktarı öncelikle sigortalı olduğunuz dönemlerde ödediğiniz aidatla sigortaladığınız iş ücreti ve iş gelirinizin miktarına bağlıdır. Her takvim yılında prim ödeyerek sigortaladığınız iş ücreti ve gelirinizi kazanç puanı olarak hesaplanır. Prim ödemekten muaf olduğunuz yıllar da kazanç puanı olarak hesaba katılabilir. Bunların miktarı, diğer dönemlerdeki iş ücreti ve gelirinizin miktarına bağlıdır. Emeklilik türü faktörü belli bir emeklilik türünün, yaş dolayısıyla emekliliğe oranla ne gibi bir hedefi sigortaladığını belirler. Yaş dolayısıyla emekliliğe erken başlamak istediğinizde veya 65 yaşınızı doldurduktan sonra emeklilikten vazgeçtiğinizde, emekli aylığı alma süresi değişecek. Bu değişiklikten doğacak olan avantajlar ve dezavantajlar, bir giriş faktörü kullanılarak önlenir. Güncel emeklilik değeri, ortalama bir kazanç sahibi kimsenin bir yıllık prim ödemesine tekabül eden yaşlılık emekli aylığıdır. Bu faktör, emeklilik formülünün bir ögesidir. Tüm ödemelerin değerlendirilmesi Emekli aylığının miktarı pek tabii yalnız sigortalı yıllarınızda sigortaladığınız iş ücreti ve gelirine bağlı değildir. Prim ödemekten muaf tutulduğunuz ya da prim tutarının azaltıldığı süreler de dikkate alınır. (Prim ödemeden muaf olan süreler eklenen, hesaba katılan ve denkleştirme süreleridir). Burada; toplam ödeme süresi (zorunlu ya da isteğe bağlı olarak prim ödenen süreler) üzerinden bir ortalama değer hesaplanır. Gerçi sigorta hukuku gereğince prim ödenmeyen süreler aslında bu değeri azaltmaktadır, ancak ödemeden muaf süreler ile prim tutarının azaltıldığı süreler olumsuz bir etki yaratmazlar. Çocuk eğitme

dolayısıyla dikkate alınan süreler, prim ödemesinden muaf olan ve prim tutarının azaltıldığı sürelerin değerini artırmaktadır.

Emekli Aylıklarında Uyum

Düzenli olarak her yıl 1 Temmuz itibariyle güncel emeklilik değerinin (Doğu) değişim temel alınarak emekli aylıklarında uyarlama yapılır. Yeni güncel emeklilik değeri emeklilik formülünün diğer faktörleri ile çarpılarak emeklilik aylığının uyarlanmış brüt aylık tutarı elde edilir. Emekli aylıklarında uyum sağlanması için ilk önce aktif sigortalıların yasal ve özel emeklilik yatırımları ile (brüt) gelir durumları arasındaki orantı, emekli sigortasının gelir gelişmesi dikkate alınarak ölçüt alınır. Emekli aylıklarının uyarlanmasında, çalışanların yasal emeklilik sigortası (prim tabanı) ve özel emeklilik sigortasına yaptıkları yatırımlar da ele alınır (yaşlılık güvencesi payı). Sürdürülebilirlik faktörü göz önünde tutularak emekliler ve aktif prim ödeyenler arasındaki sayı orantısı da dikkate alınmaktadır. Prim ödeyenlerin sayısı azaldığı zaman emeklilik aylıkları zammı genelde daha düşük olur. Prim ödeyen sayısının artması durumunda ise emeklilik aylıklarındaki zamlar da genelde daha yüksek olur. Sürdürülebilirlik faktörü ile insan ömrünün uzaması dikkate alındığı gibi, doğum oranlarındaki ve istihdam pazarındaki gelişmelerin yasal emeklilik sigortasının maliyetine olan etkileri de kısmen emeklilere yansıtılmaktadır.

İŞSİZLİK SİGORTASI

Ücret karşılığı çalışan kişiler, müstahdemler ve mesleki eğitim gören çıraklar, kural olarak işsizlik sigortası kapsamındadırlar. 65 yaşını dolduran işçi veya müstahdemler, tatilde çalışan öğrenciler, işsizlik sigortası kapsamı dışındadır.

İşsizlik sigortasını Federal Çalışma Kurumu yürütür. Federal Çalışma Kurumu, yaptığı işsizlik yardımları yanında, işsizlerin ve iş arayanların işe yerleştirilmelerinde aracılık yapar; öğrencilere, işsizlere ve çalışanlara iş hayatı konusunda “danışma hizmeti” verir; özürölüler için mesleki rehabilitasyon önlemlerini uygular; ayrıca “çocuk parası” ödemelerini yapar.

Alman mevzuatına göre, işsizlik sigortasından iki yardım sağlanır:

İşsizlik parası (Arbeitslosengeld),

İşsizlik yardımı (Arbeitslosenhilfe).

İşsizlik Parası:

Kural olarak, ücretli bir işte çalışan işçi ve müstahdemlerle mesleki eğitim gören çıraklar, işlerini kaybettiklerinde aşağıdaki koşullarla işsizlik parasına hak kazanırlar:

Çalışma Dairesine iş istemiyle başvurmuş ve işsizlik parası talebinde bulunmuş olmak,

Duruma uygun bir işte çalışabilir olmak,

İş almaya hazır olmak,

Son 3 yıl zarfında, en az 360 gün zorunlu sigorta primi ödemiş olmak.

İşsizlik parası ödeme süresi, yaşa ve prim ödeme süresine bağlıdır. Son 3 yılda 360 gün çalışmış olan 42 yaşını doldurmamış kimseler, 156 gün ve son 7 yılda 1920 gün çalışmış olan 54 yaşını doldurmuş kimseler, 832 gün işsizlik parası alırlar. Aşağıdaki hallerde, başvuru tarihinden itibaren azami 12 hafta süre için işsizlik parası ödenmez:

İş sözleşmesinin, haklı bir neden olmaksızın sigortalı tarafından feshedilmesi veya işveren tarafından bildirimsiz fesih hakkına dayanılarak feshedilmesi,

Sigortalının duruma uygun iş önerildiğinde reddetmesi,

Sigortalının mesleki eğitim, meslekte ilerleme veya yeni bir meslek öğrenme önlemlerine katılmayı reddetmesi.

İşsizlik Yardımı:

Sigortalılık süresini doldurmamış oldukları için “işsizlik parası” talep hakları olmayan işçilerle bu haklarını kullanmış olan işsizler, “muhtaç” durumda olmaları halinde “işsizlik parası” için aranan koşulları yerine getirmeleri kaydıyla “işsizlik yardımı” alabilirler.

İşsizlik Parası ve Yardımı Alanların Yükümlülükleri:

İşsizlik yardımının kesilmemesi için, Çalışma Dairesinin her çağrısına uymak zorunludur. Aksi halde, işsizlik parası ve yardımı iki hafta süre için kesilebilir. İzleyen 14 günde çağrıya uyulmadığında bir kez daha çağrı yapılır ve yanıt alınamazsa, işsizlik parası ve yardımı en az 4 hafta süre için askıya alınır.

Sözkonusu yardımları almakta olan kimse, kendi ve aile bireylerinin durumunda yardımları etkileyebilecek nitelikteki bütün değişiklikleri Çalışma Dairesine derhal bildirmek zorundadır.

Diğer Yardımlar:

İşsizlik süresi zarfında, işsizlik sigortası, işsiz kimse adına, zorunlu hastalık sigortası ve malüllük-yaşlılık-ölüm sigortası primlerini öder.

VI - İş Teşviki

Federal Almanya’da mümkün olduğu kadar çok kadın ve erkeğin çalışması amaçlanıyor. İşte bu nedenden ötürü Teşvik Yasası (Sosyal Yasa Üçüncü Kitabı – SGB III) ile işsizlerin çalışma şansını yükseltmek ve iş piyasasında dengenin daha rahat sağlanması hedef alınıyor. Nürnberg’deki Federal İş Ajansı kendisine bağlı yerel İş Ajansları ile birlikte SGB III’ü hayata geçiriyor. Federal İş Ajansı hem çalışanlara hem de işverenlere hizmet verir.

Ödemeler/ Koşullar

Federal İş Ajansı’nın ana görevleri başlıca şunlardır:
Meslek danışmanlığı ve mesleki yönlendirme
İş ve meslek eğitim yeri bulunması için aracılık
İstihdam olanaklarının iyileştirilmesi için destek sağlama
Meslek hayatına girişi teşvik eden diğer önlemler
Ücrete eşdeğer ödemeler
İşverenler için danışma hizmeti

Sağlanan hizmetler:

☐☐

İşsizlere ve iş arayanlara yönelik,
Meslek seçiminde,
İş ve eğitim yeri, ya da personel ve eğitim gören arayışında,
İş yerlerinin korunması ve yaratılması için,
Meslek eğitimi ve meslek içi eğitimde,
Mesleki açıdan mobilite sağlanması için,
☐İş hayatına katılım için,
Uzun süreli işsizliğin önlenmesi için,
Kendi işini kurmaya yönelik,
☐İşverenin ödeme yapamama durumundaki ödemelerden oluşur.

Federal İş Ajansı'nın bazı hizmetlerinden, daha önce prim ödeyip ödemediğinizden bağımsız olarak her halükarda faydalanabilirsiniz. Örneğin meslek danışmanlığı ya da mesleki yönlendirme, iş ve eğitim yeri bulma yönünde sağlanan aracılık hizmetleri. İşsizlik parası gibi diğer hizmetlerden faydalanmak için daha önce bir işverene bağlı ve sigortalı olarak çalışmış olmanız gerekmektedir.

Mesleki Yönlendirme

Sistematik bir mesleki yönlendirme, meslek seçimine hazırlığı, dolayısıyla gençler ve yetişkinlerin meslek hayatlarını olumlu bir şekilde etkileyebilmektedir. Ayrıca meslek seçimine, mesleklere, bunlar için hangi koşulların yerine getirilmesi gerektiği ve hangi olanakların bulunduğu, meslek eğitimi sağlayan farklı yollar ve teşvik olanaklarına, işletmelerde, idarede ve iş piyasasında mesleki açıdan önemli olan gelişmelere dair kapsamlı bilgilerin sunulmasıyla danışma süreci kolaylaştırılmış olur. Bunun için okulun son ya da sondan bir önceki sınıflarında ya da Mesleki Bilgilendirme Merkezlerinde (BİZ) düzenlenen mesleki yönlendirme toplantıları ya da Federal İş Ajansı (BA) tarafından kullanıma sunulan dijital ve yazılı basın ürünleri faydalı olmaktadır. İş Ajansları bunun ötesinde genel öğrenim öğrencilerini mesleki yönlendirme ve meslek seçimine hazırlık için yoğun bir şekilde destekleyebilmektedirler.

Meslek Danışmanlığı

Meslek danışmanlığı gençleri ve yetişkinleri hedef alır. Özellikle meslek seçimi, meslekler ve koşulları üzerine, teşvik edilme ve meslek eğitimi olanakları, iş dünyasındaki önemli gelişmeler, iş piyasasındaki durum ve gelişmeler üzerine ve meslek eğitim yeri ve iş yeri arama süreçleri için öneriler ve bilgiler sunar. Üniversite eğitimi almak isteyenler gençler için İş Ajansları tarafından özel bir danışma hizmeti sunulur. Öğrenim dalının belirlenmesi, kayıt şartları ve koşulları, bu daldaki iş olanakları ve öğrenim giderlerinin karşılanması konularında İş Ajanslarının lise mezunlarına hizmet veren danışmanları bulunmaktadır. Kendileri, ilgi duyan gençler ve genç yetişkinlerle birlikte hedeflerini ve mesleki olanak ve seçeneklerini değerlendirmektedirler.

İş Piyasası İle İlgili Danışmanlık

İş Ajansının iş piyasasına dair danışmanlık hizmeti işverenlere hitap eder ve işvereni eğitim verme ve istihdam amaçlı işe alımlarda desteklemeyi amaçlar. Bu çerçevede işverenler özellikle iş piyasasının ve mesleklerin durumu ve gelişmeleri, iş yerinin, çalışma koşullarının ve mesai saatlerinin düzenlenmesi, meslek eğitimi ve meslek içi eğitim, yardım almaya muhtaç eğitim görenler ve çalışanların iş piyasasına kazanımı konularında bilgilendirilmektedirler.

Meslek Eğitim Yeri ve İş Bulmada Aracılık

İşsiz kaldığı için ya da meslek değişikliğine gitmek isteyen herkes İş Ajansı'nın aracılık hizmetlerinden faydalanabilmektedir. Meslek eğitim yeri arayan genç insanlar da destek alabilirler. Aracılık hizmeti, İş Ajanslarının ana görevidir. Diğer istihdam yardımları ve teşvikleri, bunlar olmadan iş piyasasına girişin mümkün olmayacağı durumlarda yapılır. İş Ajansları, meslek hayatına kazanılması bu şekilde kolaylaşacaksa, aracılık ya da aracılığı destekleyici görevleri kendilerinden başka üçüncü kurumlara da aktarabilirler. Altı aydan daha fazla işsiz kalanlar İş Ajanslarından, aracılık hizmetleri için üçüncü bir tarafın görevlendirilmesini talep etme hakkını kazanırlar. Belli koşullarda işsizlerin, İş Ajansı tarafından ödenmek suretiyle, özel bir iş bulma kuruluşunun aracılıkla görevlendirilmesine dair bir aracılık çeki alma hakları doğar.

Danışmanlık ve Aracılık Hizmetlerinin Desteklenmesi

İşsiz olanlar ya da işsizlik ihtimali olan iş arayanlar ve meslek eğitim yeri arayanlar, İş Ajansı tarafından danışmanlık ve aracılık desteği alabilirler. Bunlardan faydalanmak için başvuruda bulunduğunuz işveren tarafından benzeri hizmetlerin verilmemesi gerekmektedir.

Teşvik gören masraflar:

Başvuru belgelerini hazırlayıp postalamak için yılda 260 €'ya kadar başvuru masrafları ile

Meslek danışmanlığı, aracılık hizmetleri, yetenek tespiti ve iş görüşmeleriyle bağlantılı olarak genel kamu ulaşım araçlarının ulaşım ücretlerine eşdeğer tutarda seyahat masrafları. Bir günden fazla süren yolculuklarda ayrıca geceleme ve yol harcırahı da alınabilir.

Uyum sağlama olasılığının yükseltilmesi
Yetenek tesbitine yönelik önlemler, eğitimler

İşsizlerin ya da işsiz kalma ihtimali olduğu için iş arayanların iş pazarına uyum şanslarını iyileştirmeyi amaçlayan kurslar ya da uygulamalar bu başlık altında ele alınır. Bu eğitimler, kişinin istihdam edilmeye ne kadar istekli olduğunu ya da çalışamamazlık durumunun olup olmadığını da ölçebilir. Verilen eğitimler aşamalı sürelerle verilir. Programa göre süre iki ile sekiz, en fazla oniki hafta arasında değişir. İşsiz ya da işsiz kalma ihtimali olduğu için iş arayanların bilgi ve becerilerinin, performans güçlerinin ve mesleklerinde kendilerini yetiştirme olanakları olup olmadığının ve ayrıca uyum sağlayabilmeleri için önemli olabilecek diğer faktörlerin de ortaya çıkarıldığı ve iş pazarının durumu da dikkate alınarak bu kişilerin hangi meslek alanında etkin bir şekilde teşvik alması gerektiğini belirleyen eğitimlere teşvik sağlanır. Bu şekilde yapılan bir uygunluk tesbiti programı genelde dört hafta sürer.

İşe başlama teşviki

Mobilite yardımları

İşsizler ve işsizlik ihtimali olan iş arayanlar, sigortalı bir işe başladıklarında, eğer işe başlayabilmeleri için gerekli ise mobilite yardımı alabilirler.

Bunlar;

İlk ücret ödemesine kadar geçimi sağlamaya yönelik 1000 €'ya kadar yapılabilecek kredi ödemesi (geçiş dönemi yardımı) ve

İş kıyafeti ve iş malzemeleri (donanım yardımı) için 260 €'ya kadar varan ödemelerden ibarettir. İkametinizden farklı yerde işe başlarsanız,

İşe başlamak için 300 EUR'ya kadar seyahat masrafları (seyahat masrafları yardımı)

Evinizle işyeriniz arasındaki günlük yolculuklar için ilk altı aylık masraflar (yolculuk yardımı),

İkinci bir ev tutmak zorundaysanız, ilk altı ay için ayda 260 EUR (ayrı ev açma yardımı),

Taşınmanın, işe başlamanızdan sonra en geç iki yıl içerisinde gerçekleşmesi (eşyalarınızın nakliye ücreti) ve günlük gidiş gelişin mümkün olduğu mesafeden uzakta yeni bir işe başlamanızdan ötürü gerekli olması suretiyle (taşınma masrafları yardımı) karşılanan giderler kapsamındadır.

Kendi işini kurmaya yönelik teşvikler

İş Kurma ödemeleri işsizlik durumundan hareket ederek kendi işini kuranlara yapılan ödemelerle ilgili mevzuat olduğu gibi yenilendi. Ağustos 2006'da şimdiye kadar var olan teşvik olanakları – Kendi işini kuranlara yönelik ('Ich-AG' olarak adlandırılan) ek ödemeler ve geçiş dönemi parası İş Kurma Ödemeleri başlıklı tek tip bir teşvik uygulaması bünyesine alındı.

Teşvik şartları

Serbest çalışmaya başlayarak işsizlik durumlarına son verenler, kendi işlerini kurduktan sonraki sürede geçimlerini ve sosyal güvencelerini sağlamak için İş Kurma Ödemesi alma hakkını kazanırlar. İş Kurma Ödemesi, kendi işini kuran kişinin kuruluş aşamasında en azından 90 gün daha işsizlik parası alma hakkına sahip olması şartıyla bağlanır. Teşvikten faydalanabilmek için girişimcinin kurduğu işle ilgili gerekli bilgi ve becerilerini açıklaması gerekmektedir. Ayrıca İş Ajansı'na konuyla ilgili bir uzman kuruluşun girişim ile ilgili bir değerlendirmesini sunmaları gerekmektedir. Değerlendirme, Sanayi ve Ticaret Odaları, Esnaf Odaları, ilgili birlikler ya da kredi kuruluşları tarafından hazırlanabilir. Teşvik gören kişiler, 65 yaşını doldurdukları aydan bir sonraki ayın başından itibaren geçiş dönemi parası alma haklarını kaybederler. Eğer daha önce teşvik gördüğünüz bir serbest işin bitiminden sonra henüz 24 ay geçmemiş ise, yeni kurduğunuz iş için İş Kurma Ödemesi alamazsınız.

Teşvik tutarı ve süresi

İş Kurma Ödemesi iki kademede ödenir. Dokuz ay boyunca geçimi sağlamak üzere son alınan işsizlik parası tutarında bir ödeme ile sosyal güvence giderlerini karşılamak için 300 EUR bağlanır. Ayrıca, iş hacminin yoğunluğu ve yapılan işin yanı sıra başka bir işte çalışılmadığı kanıtlanırsa altı ay daha sosyal güvence giderleri için ayda 300 EUR alınabilir.

Meslek Eğitim Teşviki

İş piyasası için nitelikli bir (ilk) meslek eğitiminin alınmış olmasının önemi giderek artmaktadır. Çünkü kalifiye olmayan iş gücüne ihtiyaç giderek azalmaktadır. İş Teşvik Yasası bu nedenden ötürü, meslek eğitimi almak isteyen gençlere yönelik çok yönlü olanaklar öngörmektedir.

Resmi olarak tanınan eğitimli bir meslek için işletme içi ya da işletme dışı bir eğitim alınmasını mümkün kılmak için, eğitimleri esnasında eğitim gördükleri işletmenin uzakta olmasından ötürü anne ve babalarının yanında kalamayan eğitim görenlere İş Ajansı tarafından Meslek Eğitim Yardımı bağlanır. 18 yaşın üstünde, henüz ya da daha önce evli olan ya da en azından bir çocuk sahibi olan eğitim görenler, anne ve babalarının yanında yaşamıyorlarsa da Meslek Eğitim Yardımı alabilirler.

Meslek Eğitim Yardımı'nın tutarı barınma şekline, eğitim görenin eğitim süresinde aldığı ücrete, anne ve babasının, eşinin ya da hayat arkadaşının yıllık gelirine göre belirlenir. Bu çerçevede geçim, yol, çocuk bakım masrafları ile öğrenim gereçleri ve iş giyimi için gerekli giderler belli oranda dikkate alınır. Bunun ötesinde Meslek Eğitim Yardımı ile mesleğe hazırlayıcı bir eğitim programına katılım da teşvik edilir. Mesleğe hazırlayıcı eğitim programlarında seminer, yol ve çocuk bakım masrafları ile öğrenim gereçleri ve iş kıyafeti giderleri gelirden bağımsız olarak karşılanır.

Mesleğe hazırlayıcı programlar (BvB)

Çeşitli nedenlerden ötürü henüz meslek eğitimi alamamış olan gençler İş Ajansları tarafından mesleğe hazırlayıcı programlar yolu ile teşvik edilebilirler. Bu programlar mesleki yönlendirme, meslek tercihi ya da belli bir meslek eğitimine hazırlanma olanaklarını sunarlar.

Meslek hayatına giriş için kalifikasyon

Meslek hayatına giriş için kalifikasyona sağlanan teşvik ile iş çevrelerinin ileri gelen örgütlenmelerinin Eğitim Antlaşması'nda söz verdikleri gibi işletmelerde kalifikasyon vermek üzere yılda 40.000 istihdam yeri açma girişimleri desteklenmektedir.

Meslek hayatına giriş için kalifikasyon programları yolu ile özellikle, bireysel nedenlerden ötürü kendilerine yer bulunması zor olan gençler için pratikte ilk mesleki deneyimlerini kazanma şansı verilerek bir işletmede eğitim yeri bulabilme olanağı açılmaktadır. Fakat bu şekilde, meslek eğitimi almak üzere gerekli beceriye sahip olmayan ya da öğrenme engelli ya da sosyal açıdan dezavantajlı konumda olan gençler için de meslek eğitimine başlamak üzere bir köprü kurulmuş olmaktadır.

Yetkili İş Ajansı tarafından işverene, bir genci meslek hayatına giriş kalifikasyonu sağlamak üzere 6 ile 12 ay arasında bir süre için istihdam etmesi şartıyla ayda 192 EURO' ya kadar varabilen bir tutar ile toplu sosyal sigorta primleri ödenir.

Meslek eğitimini destekleyici yardımlar (abH)

İşletme temelinde alınan meslek eğitimi sırasında eğitim görenlere belli şartları yerine getirmeleri durumunda destekleyici dersler ya da sosyo pedagojik destek şeklinde ek yardımlar sağlanabilir.

İşletme dışı kurumlarda meslek eğitimi (BaE)

Bireysel zorluklardan ötürü işletme temelinde bir meslek eğitimi yapamayan genç insanlar, resmi olarak tanınan bir meslek eğitimine işletme dışı bir kurumda başlayarak duruma göre, eğitimlerini diploma alana kadar burada sürdürebilirler.

Geçiş yardımları

Eğitimlerini yarıda bıraktıktan sonra ya da başarılı olarak bitirdikten sonra eğitim görenler öğrenimlerini destekleyici ek ders yardımı alabilirler.

Etkinleştirici yardımlar

Meslek eğitimi, mesleki kalifikasyon ve istihdam öncesi sunulan ve başka türlü ulaşılamayan gençleri mesleki kalifikasyon doğrultusunda motive edebilecek programlar teşvik edilmektedir.

İstihdama eşlik eden mesleğe giriş yardımları

Teşvik görme hakkına sahip çalışanlara destek olan kuruluşlara, bu kişilerin bir işletmede çalışmaya başlamalarını mümkün kılmaları ve uzun vadede meslek hayatına girme olasılıklarını yükseltmeleri durumunda ek ödeme yapılabilir.

Eşlik edici sosyo-pedagojik önlemler ve kurumsal destek

Küçük ve orta ölçekli işletmeler, sosyal açıdan dezavantajlı ya da öğrenme engelli eğitim görenlere meslek eğitim yeri sunmaları durumunda idari ve kurumsal destek alabilirler. Bu şekilde sağlanan desteklerden ve sosyo pedagojik önlemlerden meslek hayatına giriş için kalifikasyon edinme çerçevesinde ya da Meslek Eğitimi Yasası'na göre bir işletme bünyesinde meslek eğitimine hazırlık sürecinde olan gençler de faydalanabilmektedirler.

Meslek İçi Eğitim Teşviki

Şartlar:

Meslek içi eğitim programına katılan çalışanlar, aşağıda sıralı koşullar yerine getiriliyorsa, program masrafları karşılanılarak teşvik görürler:

- a) Meslek içi eğitimin işsizlikten çalışır duruma geçmek, işsizlik tehlikesine karşı korunmak, ya da meslek diploması yerine kabul ettirmek için gerekli görülmesi,
- b) Meslek içi eğitime başlamadan önce İş Ajansı'ndan danışmanlık hizmeti alınmış olması,
- c) Gerek meslek içi programa, gerek programı gerçekleştiren kuruma resmi teşvik onayının verilmiş olması.

Kalifiye olmayan çalışanlar da, istihdam edilme olasılıkları uzun vadede daha yüksek olacaksa bu şekilde sağlanan teşvik erden faydalanma hakkına sahiptirler. Konuyla ilgili bilgileri İş Ajanslarının işverenlere hizmet veren birimlerinden edinebilirsiniz.

Teşvik şekli ve kapsamı

Teşvik hakkına sahip kişilere yönelik eğitim çeki diye adlandırılan bir uygulama yapılmaktadır. Eğitim çeki genelde belli bir eğitim amacıyla ve belli bir coğrafi bölgede geçerli olmak üzere verilir. Meslek içi eğitim görmek isteyenler bu eğitim çeki ile, resmi olarak tanınan programlar ve programı sunanlar arasında tercihte bulunurlar. İş Ajansı, mevcut imkanlar üzerine bilgi verir (örneğin internet veri bankası KURS üzerinden). Eğitim sunanlar arasından kimi seçeceğine ise tamamen eğitim çeki sahibi kendisi karar verir. Eğitim çeki daha sonra tercih edilen kuruma teslim edilir. Kurum, program maliyetinin karşılanması için İş Ajansı ile doğrudan temasa geçer.

Meslek içi eğitime katılma durumunda İş Ajansı tarafından üstlenilebilen masraflar:

- a) Seminer maliyeti (gerekli ders malzemeleri dahil olmak üzere seminer ücreti, iş kıyafeti, yasalarca belirlenen ya da genel olarak tannan ara sınavlar ya da bitirme sınavı ücretleri, sınav için gerekli ödevler) ve katılım öncesinde yapılacak bir kabiliyet sınavı harcamaları (örneğin sağlık muayenesi).
- b) Yol masrafları
- c) Kalacak yer ve yiyecek içecek masrafları
- d) Çocuk bakım giderleri (çocuk başına ayda 130 €).

Bunun dışında yabancılar ya da göçmen asıllı diğer kişiler, IQ-Beratung durch Qualifizierung“ adlı ve Almanya genelinde mevcut özel danışma ve bilgilendirme ağından faydalanarak meslek hayatına uyum sağlayabilmeleri için kendilerine hangi özel imkanların sunulduğunu öğrenebilirler. Engelli insanların iş hayatına katılımını teşvik etmek İş hayatına katılmaları ya da katılımlarını sürdürmeleri SGB'nin IX. kitabının 2.maddesinin, 1. bentine göre belirlenen engellilik halinin niteliği ya da ağırlığından ötürü sadece geçici olmayan bir şekilde ve önemli derecede etkilenen, dolayısıyla iş hayatına katılımları için yardıma ihtiyaç duyan kişiler, SGB'nin III. kitabı uyarınca engelli olarak tanımlanırlar. Öğrenim engellisi kişiler de buna dahildirler. Yukarıda belirtilen sonuçlara yol açacak engellere maruz kalacakları tehlikesi altında olan kişiler de engelli kişilerle eşit tutulurlar. SGB'nin IX. kitabının 2. maddesinin 1. bendine göre fiziksel özellikleri, beyin gücü ya da ruh sağlığı büyük ihtimalle altı aydan uzun bir süre için yaşlarına göre tipik sayılan durumdan sapma gösteren ve dolayısıyla toplumsal hayata katılımları sınırlanan kişiler engelli sayılmaktadırlar. Bu şekilde bir sınırlama bekleniyor ise engelli olma tehlikesinden söz edilir. Verilen hizmetler arasında danışmanlık ve aracılık, iş hayatına katılım olanaklarını geliştirme, istihdam edilme ya da serbest bir meslek edinme yönünde teşvikler olduğu gibi, meslek eğitiminin ve meslek içi eğitimin desteklenmesi de gelmektedir. Meslek eğitimi ve meslek içi eğitim mesleki uyum için kurulan özel kurumlarda da

sağlanmaktadır. SGB'nin III. kitabı uyarınca engelli insanlar için mevcut bir atölyedeki mesleğe hazırlık ve meslek eğitim programları teşvik edilmektedir.

Ücret Yerine Geçen Ödemeler

İşsizlik Parası

İş ilişkinizin sona ereceğini öğrenir öğrenmez, iş ilişkiniz bitmeden önce İş Ajansı'na şahsen giderek kendinizi iş arayan olarak bildirmeniz gerekmektedir. Bildiriminizi iş ilişkinizin sona ermesinden en geç üç ay önce yapmanız gerekir. İş ilişkinizin sona ereceğini öğrenmeniz ile fiilen sona ermesi arasında üç aydan daha kısa bir süre bulunuyorsa, sona erme tarihini öğrenmenizle birlikte üç gün içerisinde İş Ajansı'na bildirimde bulunmanız gerekir. Müddeti kaçırmamak için telefon ederek sözlü bildirimde bulunmanız da daha sonra bizzat kendiniz giderek bildiriminizi yapmak üzere randevu almanız şartıyla kabul edilir.

İşsizlik Parası için Koşulan Şartlar:

- a) İşsiz olmak
- b) İşsiz olduğunuza dair şahsi bildirimde bulunmak
- c) Haketme süresini doldurmak

Hiç çalışmayan, ya da bir iş yerine bağlı ya da serbest olarak haftada 15 saatten daha az çalışan herkes işsiz sayılır. İşsizlik durumunda şahısların iş bulma yönünde çaba göstermesi ve İş Ajansları'nın aracılık çabalarına destek vermesi beklenilir. İşsizlik durumunun şahsi bildirimini için kişinin bizzat kendisinin İş Ajansı'na giderek işsiz kaldığını bildirmesi gerekmektedir. Bildirimin telefonla ya da yazılı olarak yapılması geçerli olmaz.

Hakediş süresi, işsizlik bildiriminden önceki son iki yıl içerisinde (çerçeve müddet) en azından 12 ay (360 gün) çalıştığınız işyeri üzerinden ya da diğer bir sebepten ötürü (örneğin hastalık parası aldığınız için) Federal İş Ajansı'nda sigortalı olmanız durumunda doldurulmuş sayılır. 1 Şubat 2006'dan itibaren, bir yakınına bakan, haftada en az 15 saat olmak üzere serbest çalışan, ya da Avrupa Birliği (AB) üyesi veya AB ile ortaklık anlaşması bulunan ülkeler dışında bir ülkede çalışanlara işsizlik sigortasına gönüllü üyelik imkanı tanınmaktadır. Dolayısıyla, yasal olarak sigortalı kapsamına girmeyen bu şahıslara, gönüllü olarak düşük bir prim ödemeleri şartıyla işsizlik sigortalarını sürdürebilme olanağı tanınmaktadır. İşsizlik parasının tutarı genel olarak, ödemeyi haketme zamanından önceki son yılda (hesaplama zamanı) sigortaya temel alınan ortalama ücret doğrultusunda hesaplanır. Bu denkleme göre elde edilen brüt tutardan (hesaplanan tutar) götürü kesintiler düşülür. Örneğin, hesaplanan tutarın yüzde 21'i oranında sosyal sigorta primi, vergi kesintisi ve dayanışma vergisi. Vergi yasasındaki tanımlara göre en azından bir çocuk sahibi bir işsiz, işsizlik parası olarak bu şekilde hesaplanan net götürü ödemenin (ödeme tutarı) yüzde 67'sini, diğerleri ise yüzde 60'ını alır. İşsizlik parası alınan zamanlarda İş Ajansı işsiz kişi adına hastalık, bakım ve emeklilik primlerini öder. İşsizlik parası her ay sonunda işsiz kişi tarafından bildirilmiş olan hesaba havale edilir. İşsizlik parası hakkı, işsiz kişinin haketme zamanını yeniden doldurması durumunda sona erer. Hakedilen tutarın artan payı yaşa göre belirlenen tavan sınırını geçmeme şartıyla yeniden hakedilen işsizlik parasına eklenir.

İşsizlik parası alma süresi temel olarak, üç yıl uzatılan çerçeve müddet içerisindeki sigortalı zamana ve talepte bulunan işsiz kişinin doldurduğu yaşına göre hesaplanır:		
Sigortalı sayısı	asgari ay	Doldurulan yaş
12		6
16		8
20		10
24		12

30	55	15
36	55	18

Kısa Çalışma Parası

İşletmeler örneğin ekonomik nedenlerden ötürü iş saatlerini geçici olarak azaltarak kısa çalışma dönemini ilan ederlerse, yasalar uyarınca İş Ajansı kısa çalışma parası öder. Kısa çalışma parasının ödenmesi için ödeme sonucunda söz konusu çalışanların istihdam yerlerinin muhafaza edilmesi şart koşulmaktadır.

Kısa çalışma parası alabilmek için;

- a) Azalan iş saatinden ötürü ya hiç, ya da düşük bir ücret alıyor olmanız,
- b) Mesai saatlerinde önemli derecede düşüşün olması,
- c) İşletme bazında ve kişisel koşulların yerine getirilmiş olması ve

d) Mesai saatlerindeki düşüşün işveren ya da iş yeri temsilciliği tarafından İş Ajansı'na bildirilmiş olması şartları koşulmaktadır.

Mesai saatlerindeki düşüşün geçici ve önlenemez olması ve işletmede çalışanların bir takvim ayında en azından üçte birinin aylık brüt ücretinin kişi başına yüzde 10'dan fazla kesintiye uğraması durumunda mesai saatlerinde önemli derecede düşüş kaydedildiği varsayılır. Kısa çalışma parası genelde işletme tarafından ödenir ve işverenin ya da işyeri temsilciliğinin başvurusu üzerine İş Ajansı tarafından iade edilir. Kısa çalışma parası az çalışılan zaman alınan brüt ücretle tam çalışma karşılığında alınan brüt ücret arasındaki net ücret farkına göre hesaplanır.

Eğer

- a) Vergi yasasındaki tanımlamaya göre en azından bir çocuğunuz varsa tam ücretinizin yüzde 67'sini
- b) Vergi yasasındaki tanımlamaya göre çocuğunuz yoksa tam ücretinizin yüzde 60'ını alırsınız.

İflas Parası

İşverenin ödeme yapamadığı, çalışanın hakkı olan ücretlerini alamadığı durumlarda iflas parası ödenir. Çalışanın, iflas bildiriminden, ya da iflas bildiriminin yetersizlikten ötürü reddedildiği ya da işletmenin, iflas bildiriminde bulunmadığı ve iflas bildiriminin yetersizlikten ötürü söz konusu olmadığı için tamamen kapatılmasından önceki son üç aylık ücretini alma hakkı vardır. İflas parası, eğer brüt gelir primler için geçerli tavan değeri (2008: ayda 5.300€/Batı, 4.550€/Doğu) geçmiyor ise, içerde kalan net ücrete eşittir. İş Ajansı, yasal hastalık, emeklilik ve bakım sigortasına olduğu gibi Federal İş Ajansı'na ödenmesi gereken primleri de son üç ay için karşılar. İflas parası, iflas bildiriminden, bildirimin yetersizlikten ötürü reddedilmesinden, ya da işletmenin kapatılmasından en geç 2 ay sonrasına kadar talep edilebilir.

Sezona bağlı kısa çalışma parası

İnşaat, çatı yapımı ve bahçe ile manzara mimarisi şirketlerinde kötü hava dönemlerinde (1 Aralık ile 31 Mart arasında) iş hacmindeki düşüşten ötürü oluşan ücret kaybı yerine işsizlik sigortası fonu üzerinden finanse edilen sezona bağlı kısa çalışma parası bağlanabilir. Sezona bağlı kısa çalışma parası kısa çalışma parası tutarına eşittir. Bağımlı çalışanlar ve işverenler tarafından birlikte finanse edilen kış dönemi zamlı ödemeleri aşağıda sıralı durumlarda yapılabilir:

a) Bağımlı çalışanlara yönelik 15 Aralık ile Şubat ayının son gününe kadar fiilen çalışılan iş saati başına 1,00 EUR (net) olağanüstü çalışma şartları zammı.

b) Bağımlı çalışanlara yönelik, çalışılmayan saatlerin fazla mesai zamanlarıyla denkleştirildiği her saat başına 2,50 EUR (net).

İşverene sezona bağlı kısa çalışma parası alanlar için karşıladıkları sosyal sigorta primleri iade edilir. Dolayısıyla işverenlerin, çalışanlarını kış aylarında işten çıkarmamakla oluşan giderlerinin çoğu tazmin edilmektedir. Sezona bağlı kısa çalışma parası ve zamlı ödemeler genelde işletme tarafından ödenir ve işverenin ya da iş yeri temsilciliğinin başvurusu üzerine yetkili İş ajansı tarafından iade edilirler. 29 İşkele kurma branşındaki geçiş dönemi düzenlemelerinden ötürü 31 Mart 2010'a kadar daha önceki kış dönemi uygulamaları geçerlidir. 2006/2007 ve 2007/2008 yıllarındaki kötü hava şartları zamanlarında, sezona bağlı kısa çalışma parası ve zamlı ödemelerin işsizlik sigortasını ve federal bütçeyi nasıl etkilediği incelenecektir. İnceleme sonuçlarının olumlu olması durumunda teşvik sistemi toplu sözleşme taraflarının da onayı ile diğer branşlara da yansıtılacaktır.

Geçiş dönemi ödemeleri

Geçiş dönemi kısa çalışma parası

İşletmede bir değişiklikten ötürü uzun vadeli ücret kaybına uğramaları kaçınılmaz olacak, işletmedeki değişiklik personel sayısında değişikliğe yol açacak, işletme içersinde (çoğunlukla Geçici Kuruluş diye adlandırılan) tek bir birimde toplanılan ve üretim süreci dışına çıkartılan çalışanlar, gerekli kişisel koşulları yerine getirmeleri ve uzun vadeli iş kaybının işletme ya da iş yeri temsilciliği tarafından İş Ajansı'na bildirilmesi şartıyla geçiş dönemi kısa çalışma parası alma hakkına sahiptirler. Amaç, çalışanların varolan işlerinden bir başka işe arada işsiz kalmadan geçiş yapabilmeleridir. Geçiş dönemi kısa çalışma parası kısa çalışma parası tutarına eşittir. An fazla 12 ay boyunca ödenir. Ödeme esnasında işveren, çalışanlara iş tekliflerinde bulunmalı ve kalifikasyon eksikliği varsa, iş bulma olasılığını yükseltecek önlemler sunmalıdır. Avrupa Sosyal Fonu üzerinden karşılanan kalifikasyon maliyetlerine İş Ajansları, bütçelerinin el verdiği çerçevede katkıda bulunabilirler. Geçiş dönemi kısa çalışma parası genelde işletme tarafından ödenir ve işverenin ya da iş yeri temsilciliğinin başvurusu üzerine iade edilir.

Geçiş dönemi önlemleri

İşletmedeki değişikliklerden ötürü ya da sözleşmeli bir meslek eğitimini tamamladıktan sonra işsiz kalma tehlikesi ile karşı karşıya kalan çalışanlar

- a) Önlemin üçüncü bir taraf üzerinden gerçekleştirilmesi
- b) İşverenin maliyete uygun katkıda bulunması
- c) Öngörülen önlemin çalışanın iş piyasasına katılımına hizmet etmesi ve
- d) Kalite kontrol sisteminin uygulanması şartıyla geçiş dönemi önlemlerinden

faidalanma ve bunun teşvik edilmesi hakkını kazanırlar.

Geçiş dönemi önlemleri ile, işverenleri iş akdinin feshi süresinde çalışanların iş hayatına kazanılması için varolan anlamlı önlemlerin maliyetine katkıda bulunmayı cazip kılmayı amaçlanmaktadır. İş Ajansı önlemlerin maliyetinin karşılanmasında yarı yarıya katkıda bulunur. Katkısı teşvik gören çalışan başına en fazla 2.500 EUR ile sınırlıdır.

Çalışanların İş Hayatına Uyum

Uyum Ek ödemeleri

Teşvik şartları

İş bulmada kişiye özel nedenlerden ötürü sorunlu olan işsizlerin iş hayatına uyumu için İş Ajansı kendilerini çalıştıran işverene ücret ödemesinde katkıda bulunur. Bu katkı miktarı, çalışanın performansının ortalamasının ne kadar altında olduğuna ve uyum koşullarına bağlı olarak belirlenir. 30 Uyum ek ödemeleri işveren tarafından düzenli olarak yapılan ve toplu sözleşmeye ya da bölge genelindeki ortalamaya göre ödenen ücretler ve sosyal sigorta primlerinin götürü tutarı üzerinden hesaplanır. Bir kereye mahsus ödenen bir ücret dikkate

alınmaz. İşverenler, daha önce üç aya kadar ya da sigortalı olmadan kendileri için çalışmış olan bir kişiyi işe almaları durumunda da uyum ek ödemelerinden faydalanabilirler.

Teşvik tutarı ve süresi

Uyum ek ödemesi, toplam sosyal sigortası işveren prim payı dahil, dikkate alınan ücretin yüzde 50'sini geçmeme ve teşvik süresinin oniki aydan fazla olmaması şartıyla yapılır.

a) Ağır engelliler ya da diğer engelli insanlar için teşvik tutarı toplam sosyal sigorta işveren prim payı dahil dikkate alınan ücretin yüzde 70'ine kadar çıkabilir ve en fazla 12 ay verilir. Oniki aylık sürenin bitiminden sonra, teşvik devam ediyorsa, uyum ek ödemesi iş gücünün artışına göre uyarlanır.

b) 50 yaşını dolduran çalışanlar için uyum ek ödemesi 36 aya kadar uzatılabilir. Oniki ay sonra uyum ek ödemesi yılda yüzde on oranında azaltılır. Teşvik sonrası işe devralma yükümlülüğünden feragat edilir. Daha yaşlı çalışanlar için varolan bu düzenleme 2009 yılına kadar geçerlidir.

Durumları özel ağır engelli insanlara yönelik uyum ek ödemeleri

Teşvik şartları

İşverenler, SGB'nin IX. kitabının 104. maddesinin 1. bentinin 3. fıkrasında a şıkkından d şıkkına kadar olan tanımlama doğrultusunda durumları özel olan ağır engelli sayılan insanları işe aldıklarında uyum ek ödemesinden faydalanabilirler. SGB'nin IX kitabının 2. maddesinin 3. bentine göre İş Ajansları tarafından durumları özel ağır engelli kişilere eşit tutulan kişiler için de aynı ek ödeme sağlanabilir. Uyum ek ödemesi aynı işverende daha önce teşvik edilen bir iş akdi yapılmış ise de (ABM gibi) mümkündür.

Teşvik tutarı ve süresi

Ödeme, dikkate alınan ücretin en fazla yüzde 70'ine kadar yapılabilir ve süresi 36 ayı geçemez. 50 yaşını doldurmuş ve durumları özel ağır engelli insanlar için teşvik süresi 60 aya kadar uzatılabilir. Durumları özel ağır engelli ve 55 yaşını doldurmuş kişilerde teşvik süresi en fazla 96 aydır. Teşvik tutarı ve süresini belirlerken aynı işverende daha önce teşvik edilen ve süreli bir iş akdi olduysa, bunun uygun bir şekilde dikkate alınması gerekir. Karar aşamasında, ağır engelli kişinin yasal yükümlülük ya da SGB'nin IX kitabının 2. bölümündeki istihdam yükümlülüğü olmasa da işe alınıp istihdam edilip edilmeyeceği de önem taşır. Oniki aylık sürenin dolmasıyla birlikte (durumları özel ağır engelli kişilerde 24 ay sonra) uyum ek ödemesi, çalışanın iş gücünün ne kadar artacağına beklenildiğine göre yılda en azından yüzde 10 oranında azaltılır. 50 yaşını doldurmuş kişilerde işverenin talep edilen tutarları geri ödeme ve tekrar işe alma yükümlülüğü ortadan kalkar.

Daha genç çalışanlara yönelik uyum ek ödemeleri

25 yaşın altında olan ve meslek eğitimini tamamlamış daha genç çalışanlara uyum ek ödemesi en fazla 12 ay boyunca yapılabilir. Sağlanan teşvikin dikkate alınan ücretin %25'inden az, %50'sinden fazla olmamalıdır. Dikkate alınan ücret en fazla 1.000 EUR olarak sınırlanır. 31 Daha genç çalışanlara yönelik kalifikasyon ek ödemesi de aynı şekilde 25 yaşından küçük, ama meslek eğitimini tamamlamamış ve altı aydan uzun bir süre işsiz kalan kişileri işe alan işverenlere yönelik bir uygulamadır. Ek ödeme, yine azami 1.000 EUR olmak üzere dikkate alınan ücretin %50'sine eşittir. Ek ödeme, çalışana ödenen ücret maliyeti ile kendisinin kalifikasyon kazanması için ödenen katkılardan oluşmaktadır. Ödemenin en azından %15'inin kalifikasyon kazanma için kullanılması gerekmektedir. Teşvik süresi çalışanın uyum sağlama gereksinimlerine göre belirlenir ve 12 ayı aşmamalıdır. SGB III'e göre yapılan ve meslek

diploması edinmeyi amaçlayan önlemlerin kalifikasyon için yapılan ek ödemelere göre öncelik sahibi olduğunun dikkate alınması gerekmektedir. Kalifikasyon için yapılan ek ödeme işletmedeki günlük çalışma ile eşzamanlı kalifikasyon edinme olanağını sunmaktadır. Daha genç çalışanların uyum ek ödemeleri ile teşvik edilmesi ve daha gençlere yönelik kalifikasyon ek ödemesi 31.12.2010'a kadar başlanılan iş ilişkileri için geçerlidir.

Yeni iş kuruluşlarında işe alım için ek ödemeler

İşverenlerin yerine getirmesi gereken şartlar

Kendi işlerini kurmalarının üstünden henüz iki yıl geçmemiş olan işverenler, daha önce işsiz olan ve teşvik hakkı olan bir kişiyi yeni açtıkları bir istihdam yerine süresiz olarak işe aldıklarında ödeyecekleri ücret için belli bir ek ödeme alabilirler. Bu şekilde yeni bir iş yerinin kuruluş aşamasının ve sürecinin desteklenmesi amaçlanmaktadır. AB Komisyonu'nun haksız rekabet kaygılarından ötürü, hassas olarak nitelendirilen, özellikle tarım ve ulaştırma gibi branşlardaki yeni iş kuruluşlarına teşvik sağlanamıyor. Teşvik alan işletmede beş kişiden fazla personelin çalışmaması gerekmektedir.

Çalışanların yerine getirmesi gereken şartlar

Teşvik gören çalışan için, işe alınmadan önce en azından üç ay boyunca

a) İşsizlik parası ya da transfer olmak üzere kısa çalışma parası almış olması,

b) İş Ajansı tarafından teşvik edilen bir ABM kapsamında çalışmış olması

c) Meslek içi eğitime katılmış, ya da

d) Meslek içi eğitim ya da iş hayatına katılım için varolan teşviklerden faydalanma koşullarını yerine getiriyor olması ve bu ödeme yapılmadan iş pazarına ya hiç uyum sağlayamayacak, ya da uzun vadede uyum sağlayamayacak olması gerekmektedir.

Uyum ek ödemesi aynı zamanda en çok iki çalışana birden sağlanabilir. Söz konusu kişinin diğer bir ücret maliyeti desteği alması durumunda kendisi için ayrıca uyum ek ödemesi şeklinde teşvik verilmesi mümkün olmaz.

İş Oluşturma Önlemleri (ABM)'in Teşviki

Federal İş Ajansı, iş oluşturma önlemleri kapsamında hizmet veren kuruluşları, kendilerine gönderilen çalışanları istihdam ettikleri için teşvik edebilir. Bunun için, çalışanların, kamu çıkarına hizmet eden ve ekonomiyi kısıtlayıcı olmayan ek işlerde istihdam edilmeleri gerekmektedir. Çalışanların teşviki ve belirlenmesi prensip olarak İş Ajanslarının bağımsız kararına bağlıdır. İstihdam eden kuruluş ve çalışan arasında imzalanan sosyal sigorta yükümlülüğü bulunan iş ilişkileri (işsizlik sigortasına dahil olmak zorunlu değildir) ücret maliyetine ve işverenin diğer giderlerine götürü bir tutarla katkıda bulunarak teşvik edilir. ABM kapsamına alınmanız için işsiz olmanız, istihdam edilmeniz ancak bu yolla mümkün ve işsizlik ya da iş hayatına katılım ödemelerine hak kazanmış olmanız gerekmektedir. Belli koşulların yerine getirilmesi durumunda yukarıdaki teşvik şartlarını yerine getirmeyen kişiler de desteklenebilirler. Örneğin meslek eğitimi bitirmemiş ve 25 yaşın altında olan işsiz gençler, ABM uygulamaları için gerekli eğitimci ve danışmanlar ve ancak bir ABM uygulaması sonucunda mesleki açıdan istikrar sağlayabilecek ya da vasıflandırılacak ağır engelliler. Bunun ötesinde, yüzde 10 kota uygulaması yapılır. Yani ABM uygulamasına alınanların yılda yüzde 10'u, yukarıda sayılan teşvik kıstaslarına istisna oluşturanlardan olabilmektedir. Söz konusu programa alınanların daha sonra iş pazarına giriş fırsatlarının önemli derecede artacağı düşünülüyor programlara öncelik tanınır. ABM önlemlerini gerçekleştirenler kendilerine iletilen çalışanlar için ücret maliyet desteği alırlar. Bu ek ödemeler götürü olarak sağlanır. Ödeme tutarı, teşvik alan çalışanın yaptığı işe göre değişir.

Aylık ek ödeme tutarları:

- a) Yüksek okul ya da üniversite diploması gereken işlerde azami 1.300 EUR.
- b) Meslek içi eğitim almış olmanızı gerektiren işlerde azami 1.200 EUR.
- c) Meslek eğitimi tamamlayarak diplomalı meslek sahibi olmanızı gerektiren işlerde azami 1.100 EUR.
- d) Meslek eğitimi gerektirmeyen işlerde azami 900 EUR.

İş Ajansı, götürü olarak hesaplanan ek ödemeyi bölgesel ve işin tabiatında olan belli özelliklerden ötürü yüzde 10 oranına kadar yükseltebilir. Bunun yanı sıra, eğer program maliyeti aksi taktir de karşılanamayacaksa ve programın gerçekleştirilmesi iş piyasası açısından özel öneme sahipse, ABM programı esnasında oluşan malzeme maliyetleri, işverenin götürü prim ödemesi ya da katkı payı, ve aracı olunan çalışanların kalifikasyonu için çalışan ve teşvik edilen ay başına 300 EUR'ya kadar ek ödeme sağlanabilir. Teşvik süresi genelde 12 aydır. Programın sürdürülmesi iş piyasası açısından özel öneme sahip ise, ya da programı gerçekleştiren işveren, ABM kapsamında çalışanları daha sonra kadrolu olarak devralacağını taahhüt ederse, bu süre 24 aya kadar uzatılabilir. 55 yaşını dolduran daha yaşlı çalışanlar teşvik süresi 36 aya kadar uzatılabilir.

Daha yaşlı çalışanlara yönelik ücret güvencesi

Daha yaşlı çalışanların istihdam olanaklarının iyileştirilmesi gerekiyor. 50 yaşını dolduran kişilere mümkün olduğu kadar erken zamanda işsizlik durumundan teşvik görmeyen bir işte çalışmaya geçmek ya da işsiz kalmamak için önlemler almak için cazip imkanlar sunuluyor. Yeni istihdam yeri önceki işlerinde aldıkları ücretten düşük bir ücret sağlıyorsa, aradaki net ücret farkı belli bir süreyle sınırlı olmak üzere bir ek ödemeyle kısmen karşılanıyor. Aynı dönemde yasal emekli sigortası primleri de ödeniyor. Böylece emekli aylığının yeni istihdam yerinden ötürü daha düşük olmaması için katkıda bulunuluyor. Ücret güvencesi için yapılan ödemeler için yeni bir işyerine başlamadan önce İş Ajansı'na başvurulması gerekir.

Teşvik şartları

Ücret güvencesi,

- a) 50 yaşını dolduran,
- b) İşsiz kaldıkları için en azından daha 180 gün için işsizlik parası alma hakkına sahip olanlar ya da işsiz kalma tehlikesi olan (fesih akdi bildirimi yapılmış, ya da süreli iş akdi yakında sona eriyor) ve en azından aynı süre boyunca işsizlik parası alma hakkı olan
- c) ve yeni istihdam yerinde toplu sözleşme ya da bölge ortalamasına göre ücret alacak olan çalışanlara sağlanır.

Yeni istihdam yerinin ayda 400 EUR ile sınırlı 'Minijob' diye adlandırılan iş kategorisine girmemesi ve kapsamlı sosyal sigorta yükümlülüğü olması gerekir. Daha yaşlı çalışan eğer son dört yıl içerisinde üç aydan fazla bir süre sigortalı olarak çalıştığı bir işveren tarafından tekrar işe alınıyorsa, teşvik alamaz. Ancak ağır engelli ve kendilerine eşit tutulan kişiler için, aynı işyerinde daha önce süreli olarak çalışmış olsalar da teşvik verilir. Yeni istihdam yeri ABM kapsamına giriyor ya da daha yaşlı çalışanlar bir taşeron firma tarafından işe alınıyorlarsa, teşvik verilmez. Bu tarz istihdama iş teşviki mevzuatının farklı fonlarından kaynak ayrılmaktadır. Daha yaşlı çalışanlara yönelik ücret güvencesi sınırlı bir zaman için sağlanır. Teşvik ancak, işsizlik parası hakkı 31 Aralık 2007'ye kadar oluşmuş ise sağlanır. Ödemeler ise en çok 31 Aralık 2009'a kadar alınabilir.

Teşvik tutarı ve süresi

Ücret ek ödemesi daha önceki istihdam yeri ile yeni istihdam yeri arasındaki net ücret farkını yarı yarıya dengeler. Net ücret farkı 50 EUR'dan az ise denkleştirme yapılmaz. Hesap

temeli, söz konusu istihdamdan doğan işsizlik parası hakkı için ölçüt alınan götürü net ücrettir. Götürü net ücretler SGB'nin III.kitabındaki iş ücretleri yönetmeliğine göre tayin edilir: Hesaplama Noel, ya da izin parası gibi bir defaya mahsus ödemeler de dahil tutulur. Ücrete yapılan ek ödeme vergiden muaf tutulur ve her ay sonunda ödenir. Emeklilik sigortasına yapılan ek ödeme yeni istihdam yerinde ödenen primleri tamamlar ve yaşlılık güvencesini, işsizlikten önce alınan brüt ücretin % 90'ı üzerinden ödenen primle sağlanan seviyeye yükseltir. Ek ödeme tutarı, işsizlik parası için ölçüt alınan ücretin yüzde 90'ı ile yeni işyerindeki brüt ücret arasındaki farka göre belirlenir. Emeklilik sigortasına yapılan prim ek ödemesi (Çalışan ve işveren payları) Federal İş Ajansı tarafından emeklilik sigortası kurumuna doğrudan ödenir. Eski ve yeni iş yerinde mesai saatleri farklı ise, ücret güvencesi hesabında dikkate alınır. Ücret güvencesinin her iki ödemesi işsizlik parası alanların en azından henüz 180 günlük işsizlik parası hakları olması durumunda ve bu süre için ödenir. İşsizlik ihtimali olanlarda ise bu ödeme işsizlik parası alma haklarının olduğu süre boyunca yapılır. Daha yaşlı çalışanlarda ücret güvencesi şeklinde teşvik edilme hakkı işsizlik parası haklarından ötürü ve bir defaya mahsus olarak doğar. Ancak, işverenin değişmesi, süreli iş akdinin sona ermesi ya da benzeri nedenlerden ötürü çalışma süresi kesintiye uğrarsa, ödemenin geri kalan bölümü yeni bir işyerinde tekrar alınabilir.

VII - Mali temeller

Federal İş Ajansı çoğunlukla primler üzerinden finanse edilir. Bunun dışında işverenler ya da meslek kooperatifleri üzerinden aldığı kaynaklar vardır. Gerek çalışanlar (memurlar, işçiler, meslek eğitimi görmek üzere işe alınanlar ve evden çalışanlar) gerek işverenler prim ödemekle yükümlüdür. Prim tutarı belirlendikten sonra (2008'de: brüt ücret ya da maaşın yüzde 4.2'si) taraflarca paylaşılır. Prim tutarına ölçüt alınan birim için üst sınır 2008'de eski eyaletlerde ayda 5.300 EUR, yeni eyaletlerde ayda 4.500 EUR olarak belirlenmiştir.

İş Arayanlar İçin Temel Güvence (İşsizlik Parası II / Sosyal Para)

Sosyal Yasanın ikinci kitabının (SGB II) ödemelerle ilgili ve işsizlik yardımı ile sosyal yardımı yeni 'İş Arayanlar İçin Temel Güvence' başlığı altında birleştiren düzenlemeleri 1 Ocak 2005 itibariyle yürürlüğe girdi. İş arayanlara yönelik temel güvence ile birlikte ilk defa ya işleri olmadığı ya da geçimlerini sağlamak için yeterli gelirleri olmadığı için yardıma muhtaç olan bütün istihdam edilebilir kişiler için tek tip bir hizmet oluşturuldu. İş arayanlar için temel güvence sağlayan kurumlar, Federal İş Ajansı ve bağımsız il ve belediyelerdir (yerel kurumlar).

a) Yerel kurumlar özellikle barınma ve ısınma, çocuk bakımı hizmetleri, borçlu olanlar ve madde bağımlılarına yönelik danışma hizmetleri ve psikolojik destekten sorumludurlar.

▣b) Federal İş Ajansı özellikle istihdam piyasasına uyum sağlamak ve sosyal sigorta primleri dahil geçim güvencesi için yapılan ödemelerden sorumludur.

c) 69 yetkili yerel kurum deneme düzenlemesi çerçevesinde İş Ajansları'nın sorumluluğunda olan görevleri de üstlenmişlerdir.

Mevcut yasalara göre (SGB III md. 44b) İş Ajansları'nın belediyelerle olan işbirliği için ARGE'lerin kurulması öngörülmektedir. Çalışma gruplarında İş Ajansı ve yerel kurumlar birlikte çalışarak görevlerini birlikte yerine getirirler.

Yetkili yerel kurumlar

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı (BMAS) çıkarttığı bir kararname 69 yerel kuruma 1 Ocak 2005 tarihi itibariyle SGB III ile ilgili hizmetler için yetki onayını verdi. Kararname 28 Eylül 2004 itibariyle yürürlüğe girdi.

'Teşvik ve talep' ilkesi

Yeni İş Arayanlar için Temel Güvence Yasası'nın hedefi, istihdam edilebilir ve yardıma muhtaç olanların ve kendileriyle birlikte bir hanede yaşayanların kendi sorumluluklarının

bilincinde olmalarına destek sağlamak ve geçimlerini kendi kaynaklarından ve kendi güçlerine dayanarak sağlayabilmelerine katkıda bulunmaktır. Yasanın, istihdam edilebilir ve yardıma muhtaç olanların bir işe başlayabilmelerini ya da yaptıkları işi sürdürebilmelerini desteklemesi ve geçimlerini kendileri sağlayamıyorlarsa, geçimleri için temel güvence sağlaması amaçlanmaktadır. İstihdam edilebilir ve yardıma muhtaç kişilere "iş arayanlar için temel güvence" sisteminde danışma, aracılık ve uyum hizmetleri tek kanaldan sunulmaktadır. İşsizlik parası II'den faydalananlara Sosyal Yasa'nın III. kitabında (SGB III) tanımlanan uyum hizmetleri sunulur. Kişiye özel danışmanlık yoluyla yardıma muhtaç kişilere daha iyi ve etkin hizmet verilmektedir. Yardıma muhtaç kişinin ve ailesinin özel durumları da dikkate alınarak iş arayan ve İş Ajansı arasında iş piyasasına giriş için sarfedilecek karşılıklı çabalara dair bağlayıcı bir anlaşmaya varılır. İşsizlik parası II ödenen vergilerle, yani kamu kaynaklarından finanse edildiği için toplum bir taraftan uyum teşviklerinin en iyi şekilde yapılmasını, diğer taraftan iş arayanların kendilerinin inisiyatif kullanmasını ve etkin katkıda bulunmalarını talep eder. Teşvik ve talep birarada gelir. İşsizlik parası II alanların, devlet yardımına olan bağımlılıklarını – dolayısıyla topluma neden oldukları maddi yüke – en kısa zamanda son vermek için ellerinden geleni yapmaları beklenir.

İşsizlik parası II kime bağlanır?

15 yaşından büyük, 65 yaşından küçük, istihdam edilebilir ve yardıma muhtaç kişilere işsizlik parası II bağlanır. Genel iş piyasasının olağan şartları altında günde en azından çalışabilen kişiler istihdam edilebilir sayılır. Kendisiyle bir hanede yaşayan yakınlarının ve kendi geçimini ne kendi kaynakları (gelir ve servet) ve gücüyle, ne başkalarının yardımıyla sağlayabilenler yardıma muhtaç sayılırlar. İstihdam edilemeyen ve yardıma muhtaç olup işsizlik parası II hakkı olan bir kişiyle aynı hanede yaşayanlara sosyal para ödenir. Her iki ödeme (işsizlik parası II ve sosyal para) esas itibarıyla birbirlerine eşdeğerdir. Aylık olarak ay başında ödenir ve genelde altı ayda bir onaylanırlar.

Gençlerin iş arayanlar için temel güvence hakları var mıdır?

Meslek hayatına girişte herkese eşit fırsatların tanınması için 25 yaşın altında olan gençlere özel danışma hizmeti verilir. 25 yaşın altında olup işsizlik parası II başvurusunda bulunan herkese doğrudan bir eğitim, iş, staj, kalifikasyon, mesleğe hazırlayıcı program ya da iş imkanı sunulmalıdır. Yardıma muhtaç olmaları durumunda istihdam edilebilir gençlere 15 yaşını doldurmaları şartıyla geçimlerini sağlama amacıyla işsizlik parası II ödenir. İstihdam edilebilir değerlendirmesi için (bknz. yukarıdaki tanımlama) gencin örneğin okula gittiği için çalışmıyor olması değil, teorik olarak bir işi yapabilir güce sahip olup olmadığı önemlidir.

Her iş kabul edilmek zorunda mıdır?

SGB II, madde 10'da düzenli olduğu gibi, temelde her iş kabul edilebilir niteliktedir. Ancak fiziki, beyinsel ya da ruhsal nedenlerden ötürü ya da bir iş karşılığındaki ücretin düşüklüğü iş ahlakını ihlal ettiği için istisnalar olabilir. Üç yaşından küçük çocukların ya da yakınların bakımı da bir işi reddetme nedeni olabilir. Ayrıca genel eğitim veren bir okula gidilmesi gibi diğer önemli nedenler de öne sürülebilir. Kabul edilebilir olmasına rağmen bir eğitimi, iş imkanını, stajı ya da bir uyum programını reddedenlerin, işsizlik parası II'nin kesintiye uğrayabileceğini hatta işsizlik parasının tamamen kesilebileceğini bilmeleri gerekir. Bu durumda ilk aşamada üç ay boyunca ödemelerde 100 € kadar kesinti yapılabilir. Bir yıl içerisinde yükümlülüklerinizi üç defa ihlal ederseniz işsizlik parası II hakkını tamamen iptal olur. İşsizlik parasından işsizlik parası II'ye geçiş döneminde yapılan süreli ek ödeme de işsizlik parası II'nin kesintiye uğraması ya da tamamen kesilmesi durumunda aynı şekilde kesilir. 25 yaşın altında olan gençlerde daha sert yaptırım olanakları bulunur. Çünkü işsizlik parası II gençlerde, yükümlülüklerini ikinci defa ihlal etmeleri durumunda tamamen kesilir. İstihdam edilebilir ve

yardıma muhtaç kişi sonradan, yükümlülüklerini yerine getireceğine dair açıklamada bulunursa, somut olay incelenerek yaptırım uygulanan süre altı hafta ile sınırlanabilir.

İşsizlik parası II'nin tutarı, ödeme süresi ve şekli

İşsizlik parası II'nin tutarı belirlenirken, daha önceki işsizlik yardımında olduğu gibi ücret yerine yapılan bir ödemenin değil, devlet tarafından karşılanan ve sadece ihtiyaca yönelik ve muhtaç olanlara yapılan bir ödemenin sözkonusu olduğunu dikkate almak gerekir. İşsizlik parası II (ALG II) dolayısıyla daha önce alınan net iş ücretine göre değil, istihdam edilebilir ve yardıma muhtaç kişinin ve kendisiyle aynı hanede yaşayanların (eşi/ hayat arkadaşı ve 25 yaşını doldurmayan çocukları) somut gereksinimlerine göre hesaplanır. İstihdam edilebilir ve yardıma muhtaç kişilere işsizlik parası II kapsamında ev ve ısınma masrafları dahil geçimlerini sağlayabilecekleri kadar ödeme yapılır. Dikkate alınması gereken gelir ve servet, ödeme tutarını azaltır. İstihdam edilebilir ve yardıma muhtaç kişilere yapılan standart geçim ödemesi, beslenme, vücut temizliği, ev eşyaları ve günlük gereksinimlerin yanı sıra çevre ile ilişkileri ve kültürel yaşama katılımı da kapsamaktadır. Standart ödeme, düzenli ve bir defaya mahsus gereksinimleri karşılar. Elektrik, sıcak su, otobüs ya da araba giderlerinin de bu ödemeden karşılanması gerekir. Tam standart ödeme (%100) hakkı yalnız yaşayanlar, çocuklarını yalnız büyütenler ve partnerleri reşit olmayanlara tanınır. Ödeme alma hakkına sahip olanlara bu şekilde, gereksinimlerini karşılamak üzere belli bir para ödeniyor. Standart ödemeden karşılanamayan ek masraflar (gereksinim fazlası) belli şartlarda üstlenilebiliyor:

- a) 13. hamilelik haftasını dolduran anne adayları için
- b) Çocuk sayısı ve yaşına göre, çocuklarını yalnız yetiştirenler için
- c) Engelli insanlar için
- d) Beslenme için (tıbbi nedenlerden ötürü daha pahalı gıda maddelerinin gerekli olduğu kanıtlanırsa)

Ek masrafların toplamı ölçüt alınan standart ödeme miktarını aşmamalıdır. Aylık para ödemesi bağımsız ve dolayısıyla alanın kendi sorumluluğunda idare etmesi gereken bir bütçeyi oluşturuyor. Ödemeler buna rağmen yeterli gelmiyorsa, takviye edici kredi söz konusu olabilir. Standart ödemenin ötesinde ayrıca özel ödemeler

- 1. ev aletleri dahil evin ilk döşenmesi,
- 2. ilk temel giyim eşyaları, hamilelik ve doğum için ilk temel gereksinimler ve
- 3. okul yasalarının öngördüğü bir günden fazla süren sınıf gezileri için masraflar üstlenilir.

Yardıma muhtaç olunmadığı için geçim güvencesi ödemeleri yapılmıyor ama mevcut gelir gereksinimi tam karşılamaya yetmiyorsa da bir defaya mahsus ödeme hakkı doğar. Barınma masrafları: İşsizlik parası II uygulamasıyla birlikte artık kira yardımı için ayrı başvuruda bulunmanız gerekmiyor. Barınma ve ısınma giderleri belediyeler tarafından hane halkının tümü için işsizlik parası II/sosyal para düzenlemesi çerçevesinde üstlenilir. Soğuk su ve atık su giderleri de buna dahildir. Aksi taktirde evsiz kalınacak ve dolayısıyla somut olarak mevcut bir istihdam ihtimali kaybolacaksa, kira borçları da taksitle geri ödenilmek üzere belediye tarafından üstlenilebilir. Takdir hakkı belediyelerin yetki alanına girer. Gereksiz büyüklükte ya da pahalı bir evde yaşayan kişi için masraflar eğer önceden taşınması mümkün değil ya da kendisinden beklenilemiyorsa ve kiracı olarak giderler düşürülemiyorsa ilk aşamada en fazla altı ay için karşılanır. Altı ay sonra somut duruma göre masrafların sadece uygun bir bölümünün mü ödeneceğine karar verilir.

Duruma göre belediye, taşınma zorunluluğunu da getirebilir. Bu durumda taşınma masraflarını, yeni bir evin bulunması için harcamaları ve kira depositini belediye üstlenmek

zorundadır. Taşınmanın başka nedenlerden ötürü gerekli olması ve uygun bir zaman içerisinde başka bir yerin bulunması aksi taktirde mümkün olmaması durumunda da masraflar yine belediye tarafından karşılanır. İşsizlik parasından iş arayanlar için temel güvence uygulamasına geçişte maddi sıkıntıları dengeleme amacıyla iki yılla sınırlı bir ek ödeme yapılır. Bu ek ödeme ile eski işsizlik parası alan kişinin çoğu zaman, ödeme almadan önce zaman uzun yıllar çalışmış olarak işsizlik sigortasında hak edindiği dikkate alınır. Süreli ek ödeme kira yardımı dahil en son alınan işsizlik parası ile işsizlik parası II/sosyal para (ek ödemesiz) arasındaki farkın üçte ikisine tekabül eder. İlk yılda ek ödeme tutarları:

- a) Yalnız yaşayanlar için en çok 160 €,
- b) Ayrı yaşamayan eşler için toplam en çok 320 €,
- c) Ek ödemeye hak sahibi ile yaşayan çocuk başına en çok 60 €.

İkinci yılda ek ödeme yarı yarıya kesilir ve işsizlik parasının sona ermesinden sonra geçen ikinci yıldan sonra tamamen kesilir.

VIII - Bakım Sigortası

İnsanlar yaşamlarını istedikleri gibi önceden belirleyemezler. Elimizde olmayan pek çok şey cereyan eder. Bugün bakıma muhtaç olan kimseler için de bakıma muhtaç hale geldikleri güne kadar çoğu zaman her şey yolunda gitmişti. Bakıma muhtaç olan pek çok kimse ve bunların aileleri bir günden bir güne bakımın getirdiği her türlü yüke ve çeşitli sonuçlarına katlanmak zorunda kalmışlardır. Bir insana bakan kimse, kendini çoğu kez tamamen bu işe verir. Bu durum, altından kalkamaz hale gelinceye kadar sürer. Bakım çoğu kez mali olanakları da yer bitirir. Böyle bir duruma karşı şimdiye değin pek az kimse sigortalı idi. Bakıma muhtaç olma durumunun ne büyük bir sorun olduğunu şu birkaç sayı da ortaya koymaktadır: Bugün Federal Almanya'da devamlı şekilde bakıma muhtaç olan yaklaşık 2 milyon insan yaşıyor. Bu sayı, Hamburg kentinin nüfusu kadardır. Bakıma muhtaç yaklaşık 0,63 Milyon kişi bakım yurdunda yaşıyor. Geriye kalan yaklaşık 1,37 milyon kişiye evinde bakılıyor. Bu kimselerle aile üyeleri, komşular, gönüllü yardımcıları ve meslekten bakıcıları ilgileniyorlar. Yüzbinlerce kadın ve erkek bakıcı, kendine bakacak durumda olmayan kimselere gece gündüz gerçekten takdire layık ve çoğu zaman büyük fedakârlık isteyen hizmetlerde bulunmaktadır.

Sigorta zorunluluğunda şu ilke geçerlidir: Bakım sigortası hastalık sigortasını izler. Bu sırada yasal hastalık sigortasına zorunlu sigortalı olarak mı, yoksa aile sigortası çerçevesinde mi, emekli ya da isteğe bağlı olarak mı dahil bulunuyorsunuz, bu hiçbir rol oynamaz – otomatik olarak sosyal bakım sigortasına da sigortalı olursunuz. Yasal Hastalık Sigortası'na gönüllü üye olanlar, sosyal bakım sigortasında sigortalı olma yükümlülüğünden muafiyet talep edebilirler. Başvurularına bir özel bakım sigortası şirketinde eşdeğer bir anlaşma yaptıklarına dair bir belge eklemeleri gerekir. Bakım kasasına muafiyet başvurusu, gönüllü üyeliğin başlangıcından sonraki üç ay içerisinde yapılmalıdır. Özel hastalık sigortası olan herkesin 1 Ocak 1995 tarihinden itibaren özel bakım sigortası yaptırmaları gerekmektedir. İlerde sosyal bakım sigortasında zorunlu sigortalı olmanız halinde özel anlaşmanızı sigorta zorunluluğunun başladığı gün itibarıyla feshedebilirsiniz. Özel bakım sigortası, hizmetlerinin sosyal bakım sigortası ile eşdeğer olmasını sağlamakla yükümlüdür. Özel bakım sigortasının aileler ve daha yaşlı sigortalılar için de uygun şartlar ve primler sunması gerekmektedir. Memurlar da yasal hastalık sigortasına dahil olmadıkları taktirde - bir özel bakım sigortası yaptırmakla yükümlüdür. Burada söz konusu olan, memurlara yapılan yasal yardımla tamamlanacak bir ek sigortadır.

Ödemeler/ Koşullar

Sigortalı olarak bakıma muhtaç hale gelecek olunursa ödenen primler sayesinde yardım görme hakkını kazanılır. Bu hak ekonomik durumunuzla ilgili değildir. Günlük yaşamda düzenli şekilde tekrarlanan hareketlerde, muhtemelen en az altı ay önemli ya da çok büyük ölçüde yardıma muhtaç olan bir kimse bakıma muhtaç sayılır. Bakıma muhtaç olmanın saptanması dört

alanı kapsar: Vücut bakımı, beslenme, hareket yeteneği ve ev işleri. Yardım, başka bir insanı günlük yaşamın akışındaki gerekli hareketlerde desteklemek, bu işlerini tamamen ya da kısmen üstlenmek, kontrol etmek ve yardımcı olmaktır. Yardımın hedefi, kişinin yardıma muhtaç işlerini mümkün olduğu kadar bağımsız olarak bizzat üstlenebilmesini mümkün kılmaktadır.

Günlük yaşamın akışında düzenli olarak tekrarlanan normal hareketler:

1. Vücut bakımı alanında; yıkanmak, duş yapmak, banyo yapmak, diş fırçalamak, saç taramak, tıraş olmak, bağırsakların ve idrar torbasının boşaltılması,
2. Beslenme alanında; yemeği lokma halinde hazırlamak veya yiyebilmek,
3. Hareket alanında; kendi kendine ayağa kalkmak ve yatmak, giyinip soyunmak, yürümek, ayakta durmak, merdiven çıkmak ya da evden çıkıp tekrar eve dönmek,
4. Ev işleriyle ilgili olarak; alışveriş yapmak, yemek pişirmek, evi temizlemek, bulaşık yıkamak, çamaşır ve elbiseleri değiştirip yıkamak, soba yakmak.

Bakıma muhtaç kimseler yardımı, aşağıda sıralanan üç bakım sınıfına ayrılır:

a. Bakım sınıfı I, önemli ölçüde bakıma muhtaç kimselerdir: Bunlar, vücut bakımı, beslenme ve hareket alanlarından birinde ya da birkaçında en az iki iş için en az bir kez ve ayrıca ev işlerinde haftada birkaç kez yardıma ihtiyacı olan kimselerdir.

b. Bakım sınıfı II, ağır yardıma muhtaç kimselerdir: Bu gruba her gün en az üç kez günün çeşitli saatlerinde vücut bakımı beslenme veya hareket için, ayrıca haftada birkaç kez ev işleri için yardıma muhtaç olan kimseler dahildir.

c. Bakım sınıfı III, en ağır yardıma muhtaç kimseler: Bunlar bütün gün ve geceleri de vücut bakımı, beslenme ya da hareket için, ayrıca haftada birçok kez ev işleri için yardıma ihtiyacı olan kimselerdir.

Bakım işini yapan bir akraba veya bakım işi için eğitilmemiş bir kimsenin temel bakım ve ev işleri için harcayacağı zaman, Bakım sınıfı I' de günde ortalama en az 90 dakikadır; bu zamanın en az 45 dakikası temel bakımı. Bakım sınıfı II' nin kabul edilebilmesi için bakım ihtiyacının en az üç saat olması, bunun da en az iki saatinin genel bakımı gerekir. Bakım sınıfı III' de söz konusu işlere en az beş saat ihtiyaç gösterilmeli, bu zamanın en az dört saati temel bakımı karşılamalıdır. Çocuklar bu üç bakım sınıfından birine dahil edilirken, aynı yaşta sağlıklı bir çocuğun yardım ihtiyacına kıyasla gereken daha fazla zaman dikkate alınır. Bakım ihtiyacının bulunup bulunmadığı, varsa bu ihtiyacın hangi ölçüde olduğu hastalık sigortasının tıp servisi (medizinischer Dienst der Krankenversicherung) tarafından saptanır. Bunun için servis, bakıma ihtiyacı olan kimseyi yaşamakta olduğu yerde muayene eder. Bakıma muhtaç kimsenin evinde ya da bir bakım kuruluşunda bakımı Bakım sigortasının ödemeleri bakım sınıfına ve bakıma muhtaç kimsenin evinde veya bir bakım kuruluşunda bakılmasına bağlıdır. Bu hususta iki ilkedden hareket edilir: „Bakımdan önce önleme ve rehabilitasyon (bakım ihtiyacını ortadan kaldırmaya, azaltmaya ve daha kötüye gitmesini önlemeye yarayacak tüm önlemler)” ve „bir bakım kuruluşunda bakımdan önce evde bakım.” Bakım sigortası evde bakım için 1 Nisan 1995'ten bu yana, bir bakım yurdunda devamlı bakım için 1 Temmuz 1996 tarihinden beri yardım ödemektedir.

Evde Bakım

Eskiden olduğu gibi bugün de aile milletin en büyük bakım hizmetidir. Evinde yaşayan yardıma muhtaç kimselerin büyük kısmına aile üyeleri bakar. Gerçekten iyi bir durum bu çünkü, bakıma muhtaç olan kimse genellikle mümkün olduğu kadar uzun zaman alıştığı çevrede yakınlarıyla bir arada yaşamak ister. Bu nedenle evde bakım, bakımevine yerleştirilmeden önce gelmelidir. Bunun için de yasa, evde bakımı düzelterek ve bakan kimsenin yükünü hafifletecek koşullara önem vermiştir.

Evde bakım ödemelerinin miktarı bakım sınıfına bağlıdır. Sosyal Bakım Sigortası'nda bakıma muhtaç kimseye hizmet yardımı (bakım önlemleri bakım kasasının anlaşmalı bir ortağı, örneğin sosyal merkez vasıtasıyla veya evde bakım hizmeti) ile para yardımı (bu parayla bakıma

muhtaç kimse gerekli bakımı bizzat sağlar, örneğin aileden biri yardımıyla) arasında seçim hakkı verilmiştir. Hizmet yardımı ile para yardımının birleştirilmesi de mümkündür. Bu taktir de yardımlar, bakıma muhtaç kimsenin kişisel ihtiyacına göre düzenlenebilir.

Bakım sigortasının bunun dışındaki yardımları şunlardır:

- Bakım eşyası (örneğin hasta yatağı),
- Evin yapısında bakımın gerektirdiği değişikliğin yapılması. Burada daha başka finansman imkânları olmadığı taktirde, belirli uygun bir miktarda öz katılım dikkate alınarak her önlem için 2.557 EUR'ya kadar bir para ödenir.
- Aile üyeleri ve gönüllü bakım personeli için ücretsiz bakım kursu. Özel Bakım Sigortası'nda (private Pflegeversicherung) hizmet yardımı yoktur, sadece para yardımı vardır. Hizmet yardımı yerine aynı miktarda masraf ödentisi verilir. Memurlar Yasası hükümleri veya ilkelerine göre hastalık ve bakım durumunda yardıma ("Beihilfe" ya da "Heilfürsorge") hakkı olan sigortalılar, sosyal bakım sigortasında sigortalı oldukları taktirde, hakları olan ödemelerin yarısını alırlar. Bu nedenle ödenecek aidat yarıya bölünür. Özel bakım sigortası olan memurlar, sözü geçen tüm ödemeleri, memurlara ödenen yardım hakkına orantılı olarak zorunlu özel bakım sigortalarından alırlar. İzin zamanı için bakım ve vekâleten bakım Bir insanın evinde bakımını yapan kişi seyahate çıktığı ya da daha başka bir nedenle bu işi yapamadığı zaman, bakıma muhtaç kimsenin, yılda dört hafta kadar bakım işini vekâleten yapacak birini (Urlaubs-Pflegevertretung) isteme hakkı vardır. Ancak bunun için eski bakıcının, bakıma muhtaç kimseye evinde, vekâlet edecek kimse lâzım olmadan önce en az on iki ay bakmış olması şartı vardır.

Kısmen bakım yurdunda yatılı ve kısa süre bakım Evde bakım yeteri kadar sağlanamazsa O zaman bakıma muhtaç olan kimseye gündüz ya da gece bakım kuruluşlarından birinde kısmi yatılı olarak bakılır. Bu da yetismeyecek olursa, kısa süre bakım evine götürülür. Bu sırada kendisini bakım sigortası destekler: Sigorta belirli bir zamanla kısıtlı olmadan gündüz veya gece bakım kuruluşlarındaki temel bakım, sosyal ilgi ve tedavi bakımı masraflarını – bakım gereksinimine göre - ayda 384, 921 veya 1.432 EURO'ya kadar ve kısa süre bakımında takvim yılı içinde toplam 4 hafta için 1.432 EURO'ya kadar üstlenir.

Bakım personelinin sosyal güvenliği:

Bakıma muhtaç bir kişiye evinde bakan kimse, büyük bir yük üstlenmektedir. Bu kimse - çoğu kez kadınlar bu işi yapar - kendi mesleğini kısmen ya da tamamen bırakmaktadır. Bu nedenle yasa, bakım işini üstlenen kimselerin sosyal güvenliğini daha iyi hale getirmektedir. Bakımı üstlenenler, bakım işleri süresince ayrıca yasal kaza sigortasının koruması altına alınırlar. Bir insana bakan ve haftada en çok 30 saat başka bir işte çalışan ya da hiç çalışmayan bir kimse yasal emeklilik sigortasında sigorta edilir. Aidatı bakım sigortası üstlenir. Aidatın miktarı, bakım ihtiyacının derecesine ve bakıcının gerekli bakım için harcayacağı zamana bağlıdır. Bakıma muhtaç bir kimseye, meslekten olmadan haftada en az 14 saat olmak üzere hastanın evinde bakan kişi, bakıcı tanımlamasına girer.

Finansman

Sosyal bakım sigortasının giderleri prim ödemeleri üzerinden aidatlar ile finanse edilir. Prim miktarı, gelirine bağlıdır. Ancak burada hastalık sigortasının azami kazanç sınırı geçerlidir. Bu sınır 2008 senesinde hem yeni hem eski eyaletlerde ayda 3.600 EURO'dur. 1 Ocak 1995 tarihinden itibaren Almanya'nın her tarafında aynı şekilde aidat hesabında yüzde 1 oranı uygulanıyordu, 1 Temmuz 1996 tarihinde evde bakım yardımının başlamasıyla aidat oranı aidata tabi gelirin yüzde 1,7'sine çıkarılmıştır. Aidatın ödenme şekli yasal hastalık sigortasında olduğu gibidir: İşveren parayı doğrudan ücret ya da aylıktan kesip hastalık sigortasına havale eder. Tüm federe eyaletlerde (Saksonya hariç) bakım sigortasına yapılan ödemelerin işverenlere getirdiği yükü denkleştirmek için yasal tatil günü olan « Buss- und Bettag » kaldırılmıştır.

Böylece aidatın yarı yarıya üstlenilmesi ilkesi geçerli kalmış oluyor: yüzde 1,7'nin yüzde 50'ini işveren öteki 50'ini de çalışan üstleniyor. Tatil gününün kaldırılmadığı Saksonya'da ise çalışanlar aidatın yüzde 1,35'ini, işverenler de yüzde 0,35'ini ödüyorlar. 01.04.2004'ten itibaren emekliler sosyal bakım sigortası primlerini tek başına karşılamak zorundalar. Şimdiye değin primin yarısını ödeyen emeklilik sigortasının bu katkısı ortadan kalkmıştır.

İsteğe bağlı olarak yasal hastalık sigortasında sigortalı olan çalışanlar, ücret ya da aylığından bakım sigortasına ödemesi gereken primin yarısını işvereninden prim yardımı olarak alırlar. Aynı miktarda prim yardımını özel bakım sigortasında özel olarak sigortalı bulunan çalışanlar da alır; ancak yardımın miktarı, çalışanın özel bakım sigortası için ödemesi gereken miktarın yarısı ile sınırlıdır.

Nafaka hakkı olan çocuklar ve aile fertleri aylık gelirleri düşük gelir seviyesini geçmediği sürece aile sigortası kapsamında primden muaftırlar. Bu düşük gelir seviyesi 01 Ocak 2008 itibarıyla ayda 355 EURO olarak belirlenmiştir. Düşük gelir kategorisinde çalışanlar ayda 400 EURO kazanç sınırına kadar primden muaf tutulurlar.

İşsizlik parası, işsizlik parası II ve nafaka alanların primlerini Federal İş Ajansı, rehabilitasyonda bulunanlarınkini rehabilitasyonu finanse eden kurum, kuruluşlardaki engellilerin primlerini kuruluşu finanse eden kurum ve geçimi için herhangi bir sosyal yardım alanlarınkini de yetkili sosyal yardım kurumu öder.

Özel bakım sigortasının primleri gelire bağlı değildir. Bu primler, sigortaya giriş tarihindeki yaşa bağlıdır. Prim tavanı yasayla saptanmıştır. Bu tutarın sosyal bakım sigortasındaki en yüksek aidattan fazla olmaması gerekir. 1.1.1995 tarihinden sonra bir özel sigortaya üye olanlar için en yüksek prim sigortadan önceki beş yıllık dönemde özel hastalık ya da bakım sigortasındaki en yüksek prim tutarı ile sınırlıdır. Bakım yardımına hakkı olan memurlar bakıma muhtaç oldukları zaman bu en yüksek miktarın yarısından fazlasını ödemezler. Primler, kadın ve erkekler için aynıdır. Evli çiftlerde eşlerden yalnız biri kazanç sahibi ise ya da bu kazancı önemsiz kazanç sınırının altında kalıyorsa, özel bakım sigortasına ödenen prim sosyal bakım sigortasındaki en yüksek prim tutarının yüzde 150 oranından daha fazla olamaz. Eşler için tanınan bu indirim, 01.01.1995'te yürürlüğe giren bakım sigortasından sonra özel sigortalı olan kişilere uygulanmaz. Çocuklar sosyal bakım sigortasında olduğu gibi prim ödemediği sigortalıdırlar.

AVUSTURYA



A - GENEL BİLGİLER

Avusturya, 27 Temmuz 1955 tarihinde bağımsızlığını kazanmış, 1 Ocak 1995 tarihinde Avrupa Birliği üyesi olmuştur. Başkenti; Viyana'dır.

I-Coğrafi Ve Nüfus Bilgileri:

Avusturya Orta Avrupa'da, İtalya ile Slovenya'nın kuzeyinde yer alır. 47 20 Kuzey enlemi, 13 20 Doğu boylamında bulunur. Yüzölçümü; toplam: 83,870 km²dir. Bu yüzölçümünün 82,444 km²'si ni kara 1,426 km²'sini su oluşturmaktadır. Sınırlarının toplam uzunluğu 2,562 km dir. Çek Cumhuriyeti 362 km, Almanya 784 km, Macaristan 366 km, İtalya 430 km, Liechtenstein 35 km, Slovakya 91 km, Slovenya 330 km, İsviçre 164 km lik sınırı bulunmaktadır. Batı ve güneyinde Alpler, doğu ve kuzey kısımlarda çoğunlukla düzlükler yer alır Doğal kaynakları; Demir, kereste, magnezit, kurşun, kömür, linyit, bakır, hidro enerji'dir. Arazi kullanımını; tarıma uygun topraklar: %17, daimi ekinler: %1, otlaklar: %23, ormanlık arazi: %39, diğer: %20 (2005 verileri) olarak ayırmak mümkündür.

Nüfusu, 8.316.487 (2007)'dir. Nüfusun %93'ü Avusturyalı, geri kalanı ise Slav, Hırvat, Macar, Sloven ,Çek ve Türklerden oluşmaktadır. Nüfusun 18,6'sı 1-4 yaş, %61,6'sı 15-59, %19,8'i 60 ve üzeri yaştadır. Şehirlerde yaşayanların oranı %68, okuma yazma oranı ise %98'dir, nüfus artış oranı,%0.09'dır. (2006) Mülteci oranı; 1.94 mülteci/1,000 nüfus (2006) Cinsiyet oranı, doğumlarda: 1.05 erkek/kadın 15 yaş altı: 1.05 erkek/kadın, 15-64 yaşlarında: 1.01 erkek/kadın, 65 yaş ve üzeri: 0.68 erkek/kadın toplam nüfusta: 0.95 erkek/kadın (2006)'dir. Bebek ölüm oranı, 4.6 ölüm/1,000 doğan bebek (2006) Ortalama hayat süresi toplam nüfusta 79.07 yıl, erkeklerde: 76.17 yıl, kadınlarda: 82.11 yıl (2006)'dir. Ortalama çocuk sayısı: 1.36 çocuk/1 kadın (2006) HIV/AIDS hastalıklarına yakalanan yetişkin sayısı; %0.3 (2003),HIV/AIDS hastalığı olan insan sayısı ise 10,000 (2003) HIV/AIDS - hastalıklarından ölenlerin sayısı ise 100 den azdır. (2003) Din; Roma Katolikleri %73.6, Protestanlar %4.7, Müslümanlar ve diğer %21.7,'dir. Diller; Almanca (resmi), Macarca, Slovence, Hırvatça'dır. Okuryazar oranı: 15 yaş ve üzeri için veriler toplam nüfusta: %98'dir.

II - Ekonomiye Ait Bilgiler:

GSYİH: Satın alma Gücü paritesi: 265.8 milyar \$ (2005 verileri), Enflasyon oranı (tüketici fiyatlarında): %5.2 (2005 verileri)'dir. İş gücü: 3.49 milyondur. (2005), İşsizlik oranı: %5.2'dir.(Aralık 2005) Bütçe: gelirleri; 148.6 milyar \$, giderler: 154.5 milyar \$ (2005)

Endüstrisini, İnşaat, makine, araçlar ve parçaları, gıda, kimyasallar, kağıt ürünleri, iletişim araçları, turizm oluşturmaktadır. Endüstrinin büyüme oranı; %4.7'dir.(2005 verileri) Elektrik üretimi;63.69 milyar kWh'tir. (2004) Elektrik üretimi için kaynakların dağılımı ise fosil yakıtlar %29.53, hidro %67.65, nükleer %0, diğer: %2.82'dir.(2004) Elektrik tüketimi; 64.78 milyar kWh (2004), elektrik ihracatı; 13.53 milyar kWh (2004), elektrik ithalatı: 16.63 milyar kWh'tir. (2004)

Tarım ürünleri: Hububat, patates, şeker pancarı, şarap, meyve, süt ürünleri, sığır, domuz, kümes hayvanıdır.

İhracat tutarı, 122.5 milyar \$ (2005 verileri) olup, ihracat ürünleri; makine ve parça, kağıt ürünleri, metal eşyalar, kimyasallar, demir - çelik, tekstil, gıda maddeleridir. İhracat ortakları; Almanya %31.2, İtalya %8.7, ABD %5.8, İsviçre %5.2, Fransa %4.2 (2005)'dir. İthalat tutarı; 118.8 milyar \$ (2005 verileri) olup, ithalat ürünleri; makine ve parça, kimyasallar, metal eşyalar,

gıda maddeleridir. İthalat ortakları; Almanya %45.9, İtalya %6.6, İsviçre %4.5 (2005)'dir. Dış borç tutarı; 510.6 milyar \$'dır. (2005) Para birimi, Euro'dur. (EUR)

Avusturya AB ülkeleri arasında en yüksek istihdam oranına sahip 5. ülkedir.

	Ülke Adı	İstihdam Oranı (%)
	Danimarka	75.90
	Hollanda	73.20
	İsveç	72.50
	UK	71.70
	Avusturya	68.60
	Kıbrıs	68.50
	Finlandiya	68.40
	İrlanda	67.60
	Portekiz	67.50
	Slovenya	66.00

Avusturya, AB ülkeleri arasında en düşük işsizlik oranına sahip 5. ülkedir.

	Ülke Adı	İşsizlik Oranı (%)
	Danimarka	3.5
	Hollanda	4.0
	İrlanda	4.2
	Estonya	4.4
	Avusturya	4.7
	Lüksemburg	4.9
	Kıbrıs	5.0
	UK	5.6
	Slovenya	5.7
	Litvanya	6.1

III - Siyasi Yapıya Ait Bilgiler:

Ülke demokratik federal bir cumhuriyettir. Ülkenin eyaletleri ; Burgenland, Karintiya, Aşağı Avusturya, Yukarı Avusturya, Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg ve Viyana'dır.

Yürütme; Devlet Başkanı, Federal Cumhurbaşkanı sıfatı taşır. Anayasa, altı yıllık bir devre için devlet başkanının halk tarafından seçilmesini şart koşturmuştur. Federal Cumhurbaşkanı dış meselelerde devleti temsil eder. Anlaşma ve kanunları imzalar, şansölye, yardımcı şansölye, bakan ve diğer yetkilileri tayin eder. Başkan aynı zamanda meclisi toplar, fesheder ve tatile sokabilir. Hükümet başkanı ise Şansölye olarak da bilinen Federal Başbakan'dır.

Yasama Parlamento iki kamaralıdır: Bundesrat (Eyaletler Meclisi), eyalet parlamentoları tarafından seçilen 62 milletvekilinden; Nationalrat (Millî Meclis)) ise nisbi temsil ile doğrudan

seçilen 183 üyeden oluşmaktadır. Nationalrat adaylarının en az 19 yaşını doldurma şartı vardır. Bundesrat'ta hangi eyaletin kaç parlamenterle temsil edileceği, eyaletin nüfusuna bağlı olarak belirlenir. Bu meclis sadece danışman fonksiyonuna sahip olmasına karşın, kimi yasaların çıkmasını geciktirebilir. Avusturya'da oy kullanma yaşı 16'dır.

IV - Avusturya'da Yaşayan Türklere Ait Bazı Veriler

1. GENEL, YABANCI VE TÜRK NÜFUS

(31.12.2004 tarihi itibariyle)

Cinsiyet	Genel	Yabancı	Türk
Erkek	3.986.296	409.201	63.690
Kadın	4.220.228	379.408	53.192
Toplam	8.206.524	788.609	116.882

Kaynak: Avusturya İstatistik Dairesi

2. ALIşAN VATANDAşLARIMIZIN SAYISI VE CİNSİYETLERİNE GÖRE DAğILIMI

Cinsiyet	31.12.2005 tarihi itibariyle	31.12.2004 tarihi itibariyle
Erkek	36.185	36.250
Kadın	15.836	15.825
Toplam	52.021	52.075

Kaynak: Avusturya Sosyal Sigortalar Birliği

Not: Sayılara işsizler dahil değildir.

3. ALIşAN VATANDAşLARIMIZIN İşKOLLARINA GÖRE DAğILIMI

İşkolları	İşçi sayısı	
	31.12.2005	31.12.2004
Tarım, orman ve balıkçılık	250	225
Madencilik	66	73
Gıda üretimi	2.734	2.919
Tekstil	1.487	1.800
Giyim imalatı	513	564
Dericilik	96	95
Ağaç işleme	649	656
Kağıt, karton üretimi	503	535
Grafik ve baskı işleri	264	273
Kimya ve lastik sanayi	1.482	1.590
Cam ve seramik imalatı	562	606

İşkolları	İşçi sayısı	
	31.12.2005	31.12.2004
Metal işleme	3.522	3.692
Makine imalatı	977	955
Bilgisayar, elektronik	295	325
TV, radyo, haberleşme	207	221
Tıp, optik	180	177
Motorlu araç ve parça üretimi	571	578
Mobilya, müzik aletleri, oyuncak	637	736
Atık değerlendirme	81	82
Enerji ve su işleri	14	11
İnşaat	5.885	5.898
Oto ticareti ve tamiri	8.570	8.483
Konaklama ve lokantacılık	6.359	6.220
Ulaştırma ve haberleşme	3.430	3.510
Kredi ve sigorta	311	312
Emlakçı	539	568
Taşınabilir malların kiralanması	105	107
Bilgi işlem, araştırma-geliştirme	211	162
Hizmet sektörü	7.117	6.319
Kamu, savunma, sosyal sigorta	869	831
Eğitim	495	524
Sağlık hizmetleri	867	827
Temizlik, çöp	192	209
Cenaze işleri	540	498
Kültür, spor, eğlence	243	248
Diğer hizmet sektörü	1.165	1.154
Temizlikçi, bakıcı	15	18
Diğerleri	18	74
Toplam	52.021	52.075

Kaynak: Avusturya Sosyal Sigortalar Birliği

4. YABANCILAR VE VATANDAŞLARIMIZ ARASINDAKİ İŞSİZLİK DURUMU VE ORANI

(30.12.2005 tarihi itibarıyla)

	Oranı (%)	Kadın	Erkek	Toplam
Genel	8,7	113.041	194.241	307.282
Yabancı	13,5	16.810	40.777	57.587
Türk	17,2	2.862	7.972	10.834
Yugoslav	16,3	7.129	21.961	29.090
Alman	6,4	1.415	2.078	3.493
Polonyalı	15,5	655	1.450	2.105
Macar	6,9	398	689	1.087
Romen	12,8	705	850	1.555
Çek ve Slovak	10,2	588	944	1.532
Diğerleri	10,7	3.058	4.833	7.891

Kaynak: Avusturya Çalışma Dairesi

5. SERBEST ÇALIŞAN VATANDAŞLARIMIZLA İLGİLİ VERİLER

Serbest çalışan vatandaşlarımızın büyük bölümünün Avusturya vatandaşı olmaları nedeniyle bu konuda sağlıklı istatistikî veri bulunmamaktadır. Bu nedenle serbest çalışan vatandaşlarımızla ilgili olarak aşağıda yer alan bilgiler, Viyana Büyükelçiliği Ticaret Müşavirliği'nin tespit ve değerlendirmelerine dayanmaktadır.

Avusturya'da turizm firmaları hariç Türk işletme sayısı 3.000 civarındadır. Bu işletmelerin çoğu gıda sektöründe olmak üzere takriben 2.000'i perakendeci firmalar, yaklaşık 350-400'ü büfeler de dahil olmak üzere lokantacılık alanında faaliyet gösteren işletmeler, takriben 100'ü de ithalatçı/toptancı firmalardır.

Vatandaşlarımız tarafından kurulmuş işletmelerde çalışanların sayısı 7.000 (% 97'si Türk) dolayındadır.

Çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren ithalatçı/toptancı firmaların yıllık cirolarının 120 Milyon Avro civarında, perakendeci işletmelerin yıllık cirolarının da 225 Milyon Avro seviyesinde olabileceği, bu durumda Türk işletmelerin toplam yıllık cirolarının 350 Milyon Avro tutarında gerçekleşebileceği tahmin edilmektedir.

6. TÜRKİYE'DE İKAMET EDEN VATANDAŞLARIMIZA YAPILAN SOSYAL GÜVENLİK ÖDEMELERİ

(2005 yılı)

Sigorta Kurumu	Sayı	Ödeme
Emeklilik Sigorta Kurumu	11.219	43.486.117,33 €
Madenciler ve Demiryolları Sigorta Kurumu	12	100.620,64 €
Serbest Çalışanlar Sigorta Kurumu	18	78.806,23 €
Toplam	11.249	43.665.544,20 €

Kaynak: Avusturya Sosyal Sigortalar Birliği

7. AİLE YARDIMLARI

Türkiye-Avusturya Sosyal Güvenlik Sözleşmesinin iptal edilmesi nedeniyle 01.10.1996 tarihinden bu yana Türkiye'deki çocuklar için çocuk parası ödenmemektedir.

8. TÜRK DERNEKLERİNE İLİŞKİN SAYISAL BİLGİLER

Avusturya'da vatandaşlarımız tarafından kurulmuş olan derneklerimizin sayısı 130 civarındadır. Bunların 54'ü Avusturya Türk İslam Kültür ve Sosyal Yardımlaşma Birliği'ne (ATİB) bağlı derneklerdir. Diğer federasyon ve birliklerin başında Avusturya Türk Dernekleri Birliği, Avusturya İslam Kültür Merkezleri, Avusturya Alevi Birlikleri Federasyonu, Avusturya Türk Veliler Birliği gelmekte olup, serbest meslek sahipleri Avusturya Türk İşadamları ve Sanayicileri Derneğinde, doktorlar ve sağlık elemanları da Avusturya-Türkiye Sağlık Derneğinde organize olmuşlardır.

B - SOSYAL GÜVENLİK VE İSTİHDAM POLİTİKASI

I - Genel Bilgiler

Avusturya sosyal güvenlik sistemi (ASG) 19.yy ortalarında kurulmuştur. 1939-1947 yılları hariç kurulduğu günden itibaren özerkliğini korumuştur. Sosyal sigorta kurumları özerk olup, hükümetin etkisi yok denecek kadar azdır ve siyasi baskıdan uzaktır. Özerklik; devletin görevlerini bu görevle doğrudan ilgili kişilerden oluşan gruplara devretmesi demektir.

Sosyal sigortanın özerkliğinin şu etkileri vardır:

Devlet idaresine bağlı olmamak

Toplumun önemli güçlerini de içine almak

Demokratik ve sigortalılara dönük idare

Bürokratik olmayan düşük masraflı idare

Dayanışma bilincinin artması

Devlet idaresinin yükünü azaltmak ve desantralize etmek, anlamına gelmektedir.

Sosyal sigortanın temeli dayanışmadır.

Prim tarafında çok kazananla az kazanan arasında ayarlama sağlanır

Hizmet tarafında yardıma çok ihtiyacı olanla yardıma az ihtiyacı olanlar arasında ayarlama sağlanır

Sosyal ayarlama yoluyla birçok aile fertleri de ücretsiz olarak sosyal sigortadan yardım alabilmektedir

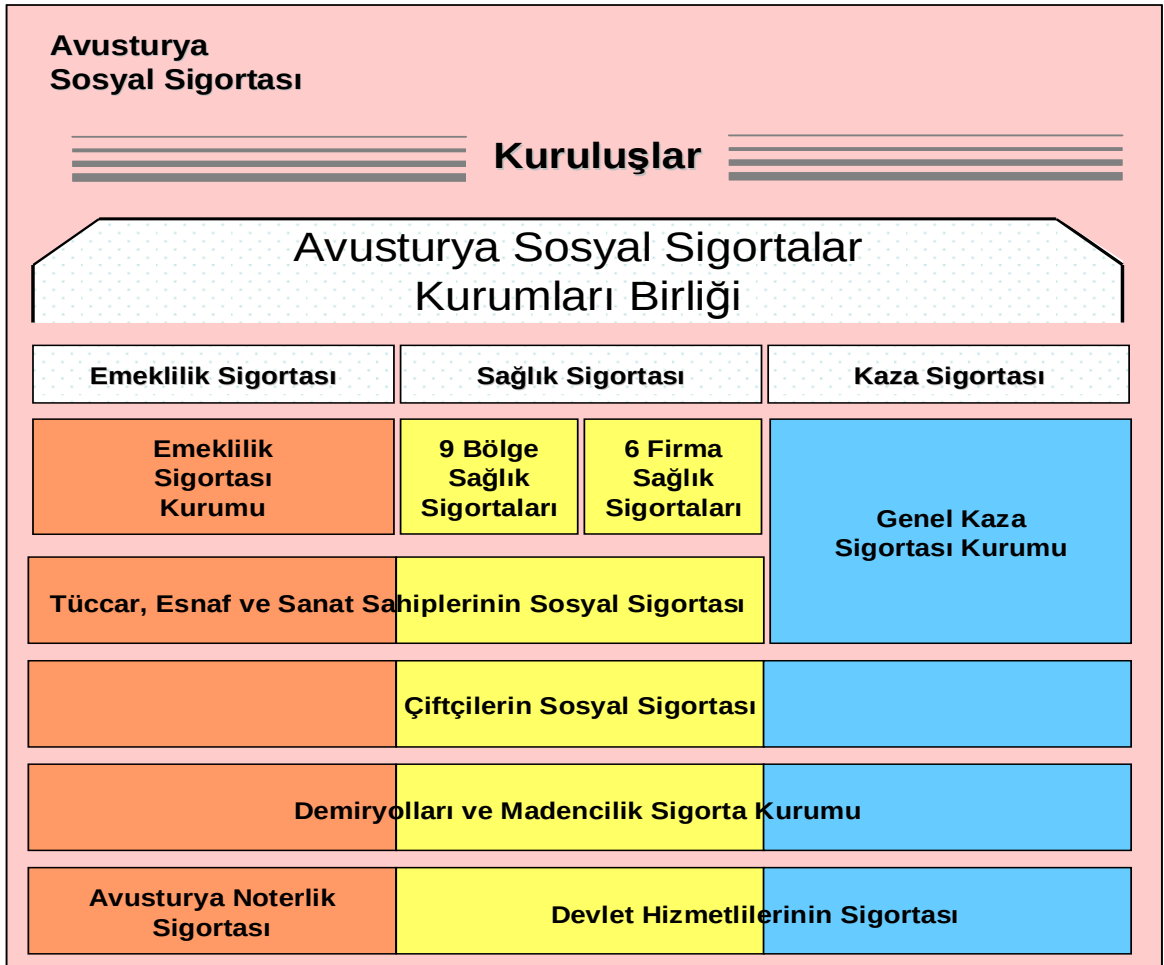
Emeklilik sigortasında ayar çalışanlarla emekli olanlar arasında nesiller sözleşmesiyle sağlanır

Çalışanlar ve işverenler finansmana kendi katkılarını prim ödeyerek yaparlar

Avusturya sosyal sigortası sağlık, kaza ve emeklilik sigortalarından oluşan üç kuruluşuyla geniş çerçevede bir güvence vermektedir. Avusturya nüfusunun yaklaşık tümü Avusturya sosyal sigortasının en azından bir kuruluşu tarafından kapsanmıştır.

Her eyaletin kendi içerisinde riskler bazında ayrılmış, sosyal sigorta kuruluşları mevcuttur. Ancak, ülke çapında bütün sosyal sigorta kuruluşlarının eşgüdümünü sağlayan Avusturya Sosyal Sigortalar Kurumları Birliği (ASSB) bulunmaktadır. Avusturya Sosyal

Sigortalar Kurumları Birliği'nin yönetim yapısında işçi ve işveren temsilcileri yani sosyal taraflar (muhataplar) yer almaktadır. Devletin denetim hakkı saklıdır ancak kararlara karışma hakkı bulunmamaktadır. Yönetim kurulu başkanını kurul üyeleri seçmektedir. Görev süresi 5 yıldır. Bir kişi birden fazla bu göreve atanabilir. Bu kurumda çalışan kişiler memur ya da sözleşmeli personel değil, işçi statüsündedir. 1996'dan önce işe başlayan kişilerde kadrolu memur olarak alınırken, 1996'dan sonra işe alınanlar işçi statüsünde çalışmaktadır. Kişiler kuruma personel alım ilanı sonucunda alınmaktadır. ASSB yönetim kurulu başkanlığı iki başlı hale getirilerek bir başkanlığa 2009 yılından sonra AB üyesi ülke vatandaşı olan bir kişi de seçilebilecektir. ASSB, kar amaçlı bir kurum değildir ve bu durum yasal olarak da engellenmiştir. Buna karşın kurum aktüeryal dengeyi sağlamak durumundadır. Hâlihazırda ASSB'nin 350 milyon Euro açığı bulunmaktadır. Bu açığın önemli bir kısmını hastalık sigortasından yapılan yardımlar oluşturmaktadır. Bu açığın temeli, nüfusun yaşlanmasına bağlı gelir kaybı ve yaşlı insanlar için yapılan sağlık hizmetlerinin fiyatlarının yüksek olmasıdır. Kurumun personel harcaması bütçesinin %2,2'si düzeyindedir. Özel şirketlerin personel harcaması bütçelerinin %6'sıdır. Bu durum toplanan primlerin büyük oranda amacı doğrultusunda kullanıldığının göstergesi olmaktadır. ASSB ülke düzeyindeki tüm sosyal sigortalar kurumu üzerinde yer almakta ve hizmet alınacak kurumlarla (Özel hastaneler ve doktorlarla paket antlaşma) hizmet alım sözleşmesi yapmaktadır. Sigorta kurumu bununla ilgili özel bir fon kurulmuştur ve ödeme buradan yapılmaktadır. Sigorta kurumu kişilere o yıl içerisinde kendisi adına yapılan giderleri gösteren bir bilgi notu göndermekte ve kişilerin bu yol ile bilinçlendirilmesi sonucu oluşan otokontrol mekanizması ile gider denetimi yapılmaktadır. Memurlar ve bağımsız çalışanlarla ilgili yasalarda katılım payı alınması öngörüldüğü için otokontrol bu yolla zaten yapılmaktadır. ASSB, bütçesi en büyük olan kurumlardan biri olup, 2009 yılında holding şeklinde örgütlenmesi planlanmaktadır. Her siyasi iktidar ASSB'nin tek çatı altında toplanması için çalışmaktadır.



II - Federal Düzeyde Mevzuata Genel Bakış

Avusturya Sosyal Güvenlik Sistemi'nin en önemli özelliği zorunlu sigortalılık ilkesidir. Avusturya'da çalışan herkes sigortalı olmak zorundadır.

Mecburi sigorta,
Sigorta ilişkisinin yasal olması,
Sigorta korumasının sigortanın başladığı andan itibaren başlaması,
Sigortalı sayısının çok yüksek olması rizikonun en geniş çapta dağılmasına yol açması,
Belirli aile fertlerinin prim ödemediği sigorta kapsamına alınması,
Primin yüksekliğinin rizikoya bağlı olmaması,
Bağlı olunan sigorta kurumunun büyüklüğünün sigortanın hasımlarına (doktorlar, eczacılar...) karşı açılacak davalarda sigortalıların pozisyonunu güçlendirmesi, anlamına gelmektedir.

Sosyal Güvenlikle ilgili federal yasalar şunlardır.

Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) Genel sosyal sigorta yasası: Sözleşmeli olarak çalışanlar, çıraklar, işçi olarak çalışanların tabi olduğu 1956 tarihli bir yasadır. Kaza sigortası, hastalık sigortası ve emeklilik sigortasını içeren bir yasadır. Bu yasa belli bir riske karşı da sigortalı olma imkânı vermektedir. Öğrencilerin kaza sigortasına, emeklilerin sağlık sigortasına dâhil olması gibi.

Beamten Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (BKUVG) Memurları kapsayan yasa: Bu yasa kapsamında sadece hastalık sigortası ve kaza sigortası bulunmaktadır. Memurların emekliliğine ilişkin yasal düzenleme sosyal güvenlik sistemi dışında kabul edilerek ayrı bir düzenlemenin konusu yapılmıştır. Memurlara emekli oldukları dönemde ödenen maaş emekli maaşı olarak değerlendirilmemektedir. Memurlar son aldıkları maaşın %80'ini emekli maaşı olarak almaktadır. Bu sebeple devlet memuru sayısında azaltmaya gidilmesi gündemdedir.

Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG) Serbest çalışanlarla ilgili yasa: Hastalık ve emeklilik sigortasını ihtiva etmektedir. Kaza sigortası ASVG çerçevesinde sağlanmaktadır.

Bauern Sozialversicherungsgesetz (BSVG) Çiftçilerle ilgili yasa: Kaza sigortası, hastalık sigortası ve emeklilik sigortasını içeren bir yasadır

Vazife malulleri ve gazilerin sosyal güvenliğinin sağlanması için ayrı bir yasal düzenleme ve örgütlenme söz konusudur. Bu kişilerin sosyal güvenlik giderleri genel vergilerle finanse edilmektedir. Dolayısıyla bu görevi ifa eden kuruluş devletin denetimi altında olup, sosyal güvenlik kurumunun sahip olduğu özerklik konumuna sahip bulunmamaktadır.

Bütün bunlar dışında hiçbir yerden gelir ve/veya yardım almayan kişilere sosyal yardım (sozialhilfe) yapılmaktadır. Sosyal yardımlar da genel vergilerle karşılanmakta ve eyaletler düzeyinde yönetilmektedir.

Yasalar arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır. Bu yasalar dışında 43 tane ikili antlaşma, 3 tane çok taraflı antlaşma sosyal güvenlik sistemi için önem taşımaktadır. Ayrıca, Avrupa Birliği (EU) mevzuatından kaynaklanan düzenlemeler bulunmaktadır.

III - Sosyal Güvenliğe İstatistiksel Bakış

Avusturya’da 70 milyar Euro dolayında sosyal güvenlik sisteminde harcama yapılmakta, bu rakam GSMH’nin %28,8’ine tekabül etmektedir. Bu %28,8’lik pay; emeklilik harcaması 10.7, hastalık %4.8, kaza sigortası 0.6 ve diğer sosyal yardımlar (aile yardımı, işsizlik sigortası vb.) 12.7 olarak dağılmaktadır. 2007 yılında 34,8 milyar Euro prim toplanmış, 4.5 milyar Euro devlet katkısı, 3,4 milyar Euro diğer gelirleri sağlanmasına karşın 28,3 milyar Euro emeklilik sigortası, 13,2 milyar Euro hastalık sigortası, 1.3 milyar Euro kaza sigortası gideri yapılmış bulunmaktadır.

Avusturya’da 8,1 milyon kişi sağlık sigortasından yararlanmaktadır. Bu rakama aktif çalışanlar ile onların bakmakla yükümlü olduğu kişiler de dâhildir. (TNO: %98,5) I. Ve II. Dünya Savaşları arasında kalan dönemde devlet özel şirketlere sağlık kasası (Krankenkasse) kurma izni vermiş ve bu esnada kurulan 6 kasa ve her eyalette kurulan 9 tane hastalık kasası bulunmaktadır.

5,8 milyon kişi kaza sigortasından yararlanmaktadır. (TNO: %70): Öğrenciler ve işçi olarak çalışanlar bu gruba dâhildir.

3,2 milyon emeklilik sigortası kapsamındadır. (TNO: %39)- Eş durumundan hak sahibi sıfatıyla maaş alanların sayısı 2 milyon civarındadır. Sayı olarak en az ama maliyet olarak en çok yer kaplayan kesimdir. Malullük aylığı alanlar da bu gruba dâhildir. 2006 yılında 82 bin, 2007 de 87 bin kişi emekli olmuştur. Maliyet olarak çok büyük bir yük getirdiği düşünüldüğünden;

Emeklilik yaşının yükseltilmesi,

Emekli yaşını doldurmadan emekli olanların maaşını düşürülmesi,

Emekli maaşının hesaplama yöntemi değiştirilmesi gündemdedir.(Hâlihazırda emekli maaşı hesaplanırken en iyi 15 yılın ortalaması alınırken, ilk tedbir olarak bu en iyi 15 yılın 18 yıla çıkarılması daha sonra ise tüm çalışma süresinin ortalamasının alınması uygulamasına geçilmesi düşünülmektedir.)

IV - Primler

Sigortalı olarak çalışmaya başlayan kişilerin 01.01.2008’den tarihinden itibaren işveren tarafından işe başlatmadan önce Kurum’a bildirilmeleri gerekmektedir. 01.01.2008 tarihinden önce bu bildirim işe başladığı tarihten itibaren 7 gün içerisinde yapılabilmekteydi. Bildirimler fax, internet ve hatta telefonla bile yapılabilmektedir. %90 oranında internet üzerinden bildirim yapılmaktadır. İşe başlamadan önce yapılan bildirimde sadece kişinin adı, soyadı, çalışmaya başladığı tarih, çalıştığı işyerinin unvanı gibi bilgilere yer verilmektedir. Alacağı ücret ve diğer detaylı bilgiler ise 7 gün içerisinde de bildirilmektedir.

Primlerin hesaplanmasında kişilerin elde ettiği gelir ya da ücret baz alınmaktadır. Ücretin bankadan ödenmesi yönünde bir zorunluluk bulunmamakla birlikte büyük bir oranda ücret ya da maaşların ödemesi banka kanalı ile yapılmaktadır. SPEK üst sınırı 3.930 Euro’dur. (İşçilere Noel parası ve tatil parası adı altında fazladan 2 aylık ücret ödenmesi sonucunda 14 ay ücret almış oldukları kabul edildiğinden bu üst sınır işçiler için 4.585 Euro’ya yükselmektedir.) 2008 yılı içerisinde 349,01 Euro’nun altında çalışan kişiler için işveren yalnızca kaza sigortası yaptırmak zorunda olup, hastalık ve emeklilik sigortaları primi ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Primlerin hesaplanmasına ilişkin düzenlemeler yasalar bazında ele alınacak olursa;

ASVG: Prim matrahı, alınan ücret/maaş üzerinden SPEK üst sınırına göre belirlenmektedir.

B-KUVG: Prim matrahı, alınan ücret/maaş üzerinden SPEK üst sınırına göre belirlenmektedir.

GSVG: Vergi bildirimi matrah olarak kabul edilmektedir.

BSVG: Çiftçiler için iki sistem uygulanmaktadır. 1) Beyan usulü (Kişinin kazancına ilişkin yaptığı beyan esas alınmaktadır.) 2) Karine usulü (Kişinin sahip olduğu arazinin büyüklüğü, niteliği, sahip olduğu tarım gereçleri vb. kriterler esas alınmaktadır.

AVSG

Risk	İşçi	İşveren	Toplam
HASTALIK	3,82	3,83	7,65
*FreieDienstnehmer	3,6	3,5	7,1
İKM	-	1,4	1,4

B-KVUG

Risk	İşçi	İşveren	Toplam
HASTALIK	4,1	3,55	7,65
İKM	-	0,47	1,4

Ücret dışında yapılan ödemelerden herhangi birisinin prime tabi tutulmayacağı hususunda ölçüt, yapılan ödemenin sosyal nitelikte olup olmadığı ve işyerindeki herkese ödenip ödenmediğidir. Yemek yardımı prime tabidir. Ancak işin tehlikesine göre ödenen yıpranma tazminatı ve aynı yardımlar da prime tabi değildir.

Prim oranı kişinin özelliklerine göre değişmemektedir. Yani önceden hasta olan bir kişi bile sisteme girse ödeyeceği prim oranı aynı olmaktadır. İKM primi; işçi, serbest çalışanlar ve tarım sektöründe farklılık göstermektedir. Dolayısıyla sektörlere göre değişen İKM prim oranı bulunmamakta, İKM prim oranının belirlenmesinde yapılan işin tehlike sınıf ve derecesi etkili olmamaktadır.

Sigorta Primine Esas Kazanç (SPEK) tutarını ihtiva eden prim belgesi (Auszahlungsjournal) internet üzerinden ilgili olduğu ayın sonuna kadar verilir ve ilgili olduğu ayı takip eden ayın 15.gününe kadar ödenmesi gerekir. Kurumca, verilen prim belgesini teyit eden aylık kontrol hesap çizelgesi (Eitragekontrollabrechnung) düzenlenmektedir.

İşveren tarafından primlerinin 6 ay boyunca ödenmemesi halinde banka hesaplarına, araçlarına ve malvarlığına mahkeme kararıyla el konulmaktadır. Sigorta kurumları şirketin iflasını isteyebilmektedir. İflas sonucunda da prim alacağı tahsil edilemezse "iflas fonu" adı verilen ve işverenler tarafından finanse edilen fondan alacak temin edilmektedir. Prim alacağının öncelikli olduğuna dair bir yasal düzenleme bulunmamaktadır.

V - Denetim

Kayıtdışı istihdamla ilgili yapılan denetimlerde 2002 yılı bir dönüm noktası olarak kabul edilebilir. Bu yıla kadar sosyal güvenlik müfettişleri ve maliye müfettişleri tarafından ayrı ayrı denetim yapılmakta idi. 2002 yılından sonra hem sosyal güvenlik müfettişleri hem de maliye müfettişleri birer yıl arayla vergi ve sosyal güvenlik mevzuatını içerecek şekilde denetim yapmaktadır. Bu şekilde düzenleme yapılmasının sebebi, muhatabın aynı denetim elemanı ile ikinci kez karşılaşması sonucu oluşabilecek suiistimallerin önüne geçilmesini sağlamaktır.

İncelemeye çıkacak denetim elemanı vergi ve sosyal güvenliğe ilişkin bilgileri ilgili birimlerden temin eder ve kendileri için hazırlanmış özel bir programa bu bilgileri girerek o gerçek ya da tüzel kişinin yeterli oranda vergi matrahı ve sigorta primine esas kazanç bildiriminde bulunup bulunmadığını kontrol eder. Eğer bu veriler (şirketin kar miktarı, işçi maaşı, benzer işletmelerde çalışan işçi sayısı, o tarihe kadar yapılan bildirimler vb.) ışığında edinilen bilgiler sonucunda çıkan değer, ortalamanın (normalin) altında ise denetim yapılır. Bu sayede risk odaklı denetim söz konusu olmaktadır. Yapılan inceleme sonucunda hangi kişinin, ne kadar süreyle ve hangi ücretle çalıştığı tespit edilebildiği takdirde prim borcu re'sen tahakkuk ettirilmekte yani "kişi bazlı asgari işçilik" olarak adlandırılabilir bir uygulamaya yer verildiği görülmektedir. Sonuç olarak, kişi bazında tespit yapılamadığı sürece asgari işçilik uygulaması yapılmamaktadır. Bu planlı denetim dışında plansız denetimler de sistem içerisinde yer almaktadır.

Denetim elemanlarının üniversite mezunu olması şart olmamakla birlikte muhasebe eğitimi almış olmaları zorunludur. Muhasebe eğitiminin resmi veya özel eğitim kurumlarından alınmış olması arasında bir farklılık bulunmamaktadır. İşe giriş aşamasında ve Kurum içi eğitim sonunda sınav yapılmaktadır. İşe alınan kişilere sigorta, vergi ve iş hukuku alanında eğitim verilmekte; bu eğitim, 2 yıl maliye birimlerinde 2 yıl da sosyal güvenlik kurumlarında düzenlenmektedir. Müfettişler belirli bir görev planı çerçevesinde çalışmaktadır. Re'sen denetim yapma yetkisi ise istisnai olarak bulunmaktadır. Müfettişler eğer çalışma izni olmayan kişilere yönelik bir denetim yapacaksa kolluk kuvvetlerinden yardım alabilmektedir. Bunun dışında genel olarak kolluk kuvvetlerinden özel olarak yardım isteme yetkisi bulunmamaktadır. Ancak, müfettişin görevini yapmasına engel olunması halinde genel ceza uygulanmaktadır.

Sigorta müfettişleri doğrudan işe alındığı kurumdan özlük haklarını almaktadır ve sözleşmeli olarak çalışmaktadırlar. Maliyede çalışan müfettişlerin bir kısmı memur bir kısmı sözleşmeli memur statüsündedir.

VI - Cezalar

Sosyal sigorta kuruluşlarınca uygulanacak cezalar genelde iki başlık altında toplanabilir:

- Sigortasız işçi çalıştırılması nedeniyle uygulanacak cezalar.
- Denetim görevinin yapılmasına engel olunması nedeniyle uygulanacak cezalar.

a) Sigortasız işçi çalıştırma ile ilgili cezalar

İki bölümde ele alınabilir.

Genel Ceza (Toplumsal Sorumluluktan Kaynaklanan Ceza): Sigortasız olarak işçi çalıştırdığı ilk defa tespit edilen işyerlerine asgari sınırı 730 Euro, azami sınırı 2180 Euro arasında olmak kaydıyla mahkemeler tarafından verilen ceza genel ceza olarak adlandırılabilir. Buradaki ceza, vaka başına olup denetim esnasında sigortasız olarak çalıştırılan kişi sayısına bağlı değildir. Ancak yapılan denetim sırasında yakalanan sigortasız işçi sayısı mahkemenin asgari ve azami düzeyde vereceği ceza üzerinde -hakimin takdir yetkisi- etkili olmaktadır. İkinci defa sigortasız çalıştırıldığı tespit edilen işyerleri hakkında ise azami sınır 5000 Euro'ya çıkmaktadır. Cezanın ödenmemesi halinde 2 haftaya kadar hapis cezası da verilmektedir.

Kurumca verilen ceza: Eğer yapılan denetim sonucunda kayıt dışı çalıştırılan tespit edilirse her kişi için 500 Euro ceza verilmektedir. Bu cezanın yanı sıra bir de Kurum'un işlem yapması nedeniyle 800 Euro ceza verilmektedir. Ancak, 800 Euro tutarındaki bu ceza müfettişin işyeri hakkındaki kanaati çerçevesinde %50 oranında azaltılabilmektedir. Bu cezanın uygulanması sırasında mükerrer olarak suçun işlenip işlenmediğinin önemi bulunmamaktadır.

b) Denetim görevinin yapılmasına engel olunması nedeniyle uygulanacak ceza

Bir önceki bölümde açıklanan genel ceza uygulanmaktadır.

Avusturya'da da iş müfettişliği (labourinspector) bulunmakta ve işçiyi koruma yasalarını uygulamaktadır. (Özellikle işçi sağlığı ve güvenliği hususları, fazla mesai, tatil izinleri vb.) İş kazası sonucunda gerekli incelemeler de bu müfettişlerce yapılmakta işverenin kusuru olduğuna dair yeterli ve inandırıcı delil varsa Kurum işveren aleyhine dava açma yetkisine sahip olmaktadır.

VII - Sosyal Kaza Sigortası

1. Sağlanan Yardımlar

İş kazalarının önlenmesi ve meslek hastalıkları
Mesleki tıbbi bakım
Kazalar için işyerinde ilk yardım
Kazalardan sonra tıbbi bakım
Rehabilitasyon
İş kazalarından ve meslek hastalıklarından sonra tazminat

1887 yılında kaza sigortası ağır işçiler için zorunlu hale getirildi. O günden bugüne her geçen gün daha fazla sektörel nüfus sosyal kaza sigortası koruması altına alındı- sosyal güvenlik sistemi toplumun ihtiyaçlarını karşılamaya adapte edildi. Bugün 5 milyondan fazla insan eğitim öğretimde veya her türlü çalışma alanında kaza sigortası kapsamına alınmıştır.

Sosyal Kaza Sigortası Kurumları	Sigortalı İnsanlar	Kazalar
Avusturyalı İşçiler Tazminat Kurulu(AVUVA)	2.7 Milyon Aylık Ve Ücret Alanlar	123.400
	1.3 Milyon Öğrenciler	54.200
	272.000 Kendi Adına Bağımsız Çalışanlar	3.300
	Kaza Durumunda Korunan Diğer Kişiler	1.400
	Yaklaşık 4.3 Milyon Sigortalı	Toplamda yaklaşık 182.000 kaza olayı
Çiftçiler için Sosyal Sigorta Kurumu(SVB)	1.110.000 Tarımda ve orman işlerinde kendi adına çalışanlar ve onlara tabi olanlar	7.000
Avusturya Demiryolları Sigorta Kurumu(VAÖE)	72.000 Avusturya demiryolları ve Viyana Ulaşım Otoriteleri Çalışanları	4.200

Sosyal Kaza Sigortası Kurumları	Sigortalı İnsanlar	Kazalar
Kamu Hizmetinde Ücretli ve Aylıklı Çalışanlar için Sigorta Kurumları(BVA)	269.000 ulusal, vilayet düzeyinde ve yerel otoriteler düzeyinde çalışan sürekli devlet memurları.	6.000
Tüm Kaza Sigortalıları	Kazalara karşı yaklaşık 5.7 milyon sigortalı -3 Milyon Çalışan -1.4 Milyon Kendi Adına Bağımsız Çalışan -1.3 Milyon Öğrenci	Sosyal Sigorta tarafından kapsanan yaklaşık 199.200 kaza

2. Kazaların Önlenmesi

Avusturya ekonomisi her yıl kazalar nedeniyle çalışan her bir insan başına ortalama 2 aylık ücret kaybetmektedir.

Birçok nedenin yanında bütün bu kazaların tek ana nedeni olarak insanların davranışsal hataları göze çarpmaktadır. Elbette sadece kaza kurbanı değil, ofis ve çalışma yeri planlayıcıları, geliştiricileri ve üreticileri de hatalar yapmaktadırlar.

a) Güvenliğin Yönetimi

İşyerinde yollarda ve özel yaşamda güvenlik insan davranışlarına bağlıdır. Bu nedenle güvenliğe yönelik ve sağlık odaklı davranışları teşvik etmek önemlidir. Ulusal kaza sigortası servisinin güvenlik uzmanları yılda çeyrek milyon kaza olayını araştırmaktadırlar: insan hataları ana sebep, kurallar önemsenmemekte, güvenlik ekipmanları kullanılmamakta, dikkatsizlik ve sorumsuzluk üzücü ki bayram etmektedir. Bununla birlikte güvenlik uzmanları pes etmemektedir, çünkü onlar herkesin uzun vadede güvenli ve başarılı yaşamaları için çalışmaktadırlar. Söz konusu kişilerin kişisel sorumluluk ve inisiyatifleri olmadan güvenlik artırılmaz. Öğretmenler ve öğrenciler, üreticiler ve tüketiciler katılabilirler ve katılmak zorundadırlar. İşyerinde güvenlik her şeyden önce liderlik sorumluluğudur ve belki de en önemlisi budur. Ve hatta bu verimliliğe de hatırı sayılır bir katkı yapmaktadır.

b) Güvenliğin Sorumluluğu

Bütün düzeydeki yöneticiler ve gözlemciler üretimin ve ürünlerin güvenliği için sorumluluğu ne güvenlik uzmanlarına ne de sigorta kurumlarına devredebilirler. İhmalkarlık tamamıyla kanıtlandığı zaman yetki verme ilkesi söz konusu olur. Bu nedenle güvenlik için üç önemli tartışma vardır: verimlilik, insanlık ve yasaya uygunluk.

c) Güvenliğin Kontrolü

Güvenlik önlemleri açık talimatlar yoluyla ve yönetim tarafından tam kontrol yapılarak uygulanabilir. Sonuçlar ölçülebilir- işyerindeki her bir kaza ve sağlığa karşı zararlar yönetimin yetersizliğinin açık belirtileridir. Ciddi kaza olaylarında başarısız olan güvenlik subapları değil

yönetimdir. Her yönetici şu düşünceyi aklında tutmalıdır: “Burada yapılan iş güvenli mi? Eğer değilse sadece mümkün olan bir tek karar var: Bir saniye bile daha fazla çalışma- çünkü ben güvenlikten sorumluyum.”

d) Mesleki Tıp

Mesleki tıbbın bir amacı işyerinde zararlı etkilere karşı koruma sağlamaktır ancak bundan daha da öteye gider- modern mesleki tıp bütün şahsı kapsar. Meslek hastalıkları tarafından tehdit edilen sigortalı kişilere sağlığını koruması için önlenabilir tedavi, muayene ve aşılama yardımı verilir.

Bütün işyerleri(2000 yılından itibaren küçük girişimleri de kapsayacak şekilde) kendilerine ulaşabilecek tıp ve güvenlik uzmanlarına sahip olmuştur. Avrupa standartları çizgisindeki yeni Çalışanı koruma yasası(ASchG) işyerlerinde daha fazla insani koşullar için temel oluşturacaktır. (ASCHG)’nin yasalaşması Kaza Sigortası Kurumuna küçük ve orta boy işletmeleri(50 işçiye kadar olan işyerleri) koordine etme sorumluluğu yüklemiştir.

3. İşyerlerindeki Kazalar

İşyerlerindeki kazalar kendi sebeplerinin yanında yer ya da zaman, sağlanan eğitim veya meslekle bağlantılıdır. Sigortanın kapsamı meslek ya da eğitimle ilgili aktiviteleri ve yolculukları da içine almaktadır. Şüpheli bir durumda çalışan işvereni hemen haberdar etmek zorundadır çünkü işveren de kaza sigortası kurumunu kazadan haberdar etmek zorundadır. Belirli kazalara, kaza sigortası olmayan kişileri kapsasa bile sanki işyerinde olan kazalar gibi bakılır. Bunlar hayatı tehlikede olan birisini kurtarıırken meydana gelen kazaları ya da kan bağışi yapılırken olan kazaları, kurtarma ekibinin üyelerinin veya yardımcılarının başına gelen kazaları da kapsar. Kişi işveren temsilcisi olarak görev alırken meydana gelen kazalar ya da mesleki eğitimde yer alırken meydana gelen kazalar tıpkı işyerinde olmuş kazalar gibi değerlendirilir.

4. İlk Yardım

İlk yardım insanlık vazifesidir. Ancak bir kimse yaralı birisine yardım etmek için temel bilgilere sahip olması gerekir. Bu nedenle kaza sigortası servisi ilk yardım kursları düzenlemektedir.

Her yıl 44.000 ilk yardımcı eğitilmektedir. Çalışma yerleri acil durum yardımlarını donatma konusunda uyarılırlar, modern araçlarla ambulans servisleri sağlanır. Kaza kurbanlarının en optimal rehabilitasyonu etkili bir ilk yardımla başlar. Kurtarma zincirinin mükemmelliği- ilk yardımcı, acil durum servisi, ambulans, acil durum doktor arabası, kurtarma helikopteri, yüksek kalitede tedavi- ölümle yaşam arasında belirleyicidir.

5. Meslek Hastalıkları

Meslek hastalıkları sigortalı olunan işten kaynaklanan sağlık bozukluklarıdır. ASVG mevcut 52 adet farklı meslek hastalığı belirlemiştir. ASVG listesinde bulunmayan hastalıklar da genel sigorta kapsamındadır ancak sigortalı meslekten kaynaklandığı kanıtlanmak zorundadır.

Meslek hastalıkları çalışma koşulları ile birlikte değişim göstermektedir. Çalışma dünyasında yeni malzemelerin sebep olduğu yeni tehlikeler sadece yeni teşhis ve tedavi tipleri değil yeni önleyici önlemler de gerektirmektedir. Önleme her şeyden önce mesleki tıbbın ana endişesidir. Sağlığın bozulması sadece ergonomik olarak dizayn edilmiş çalışma yerleri ve daha fazla insani çalışma koşulları ile engellenebilir. Bu yüzden sosyal sağlık sigortası meslek

hastalıklarına karşı önleyici tedbirler almak konusunda da yetkilendirilmiştir. Buna ek olarak kapsamlı mesleki tıp servisi sağlık yönlü hayat tarzına katkı sağlamalıdır.

6. Kazalardan Sonra Terapi

Tıbbi araştırma sağlık için ve en şiddetli yaralanmalarda bile yaşamın kurtarılması için gereklilik arz eder. Bu önlemler etkin ilk yardımdan, kaza sonrası tedaviden ilerleyen yaşlara kadar şoklarla mücadele etmeyi, yoğun bakımı, mikro-cerrahiyi, sinir tedavilerini, protezleri ve tıbbi rehabilitasyonu kapsar.

Gittikçe artarak devam eden kaza kurbanlarının yoğun bakımı ölüm oranlarında ve sakat kalan insanların sakatlık aylığı taleplerinde ciddi bir düşüşe yol açtı ki bu da sadece insani açıdan değil ekonomik açıdan da pozitif bir gelişmedir.

Her yıl Avusturya da ortalama 650.000 kaza kurbanına tıbbi tedavi yapılmaktadır. Tüm çalışma günlerinin % 20 si hastalık nedeniyle kaybedilmekte ve ölümlerin yaklaşık %3 ü kazalar nedeniyle olmaktadır.

Kaza sonrası terapi, mevcut tüm araçları kullanarak, işteki kazaların ve meslek hastalıklarının sebep olduğu sağlık bozukluklarını veya yaralanmaları ve bunun sonucu olan kazanma gücünde meydana gelen azalmaları önlemek üzere dizayn edilmiştir. Kaza sonrası terapi, yaralanma ve hastalığı takip eden daha öte kötüleşmeleri engellemede de sorumludur. Tıbbi yardım, ilaçla tedavi, değişik türdeki sağlık yardımları ücretsizdir.

Kaza sigortası kurumları hastanelerde özellikle kaza hastanelerinde bakım da sağlar.

Eğer kaza ya da meslek hastalığının etkileri azaltılabilirse ya da çalışma kapasitesi geliştirilebilirse ya da durumun daha da kötüleşmesini engellemek için bakım gerekli olduğu zaman kaza sonrası terapi gerekli olduğu uzunlukta ve sıklıkta sağlanır.

AUVA Avusturya da 7 tane kaza hastanesi, 1 tane iç mesleki hastalıklar hastanesi ve kaza kurbanlarının tedavisi için 4 adet rehabilitasyon merkezi işletmektedir.

7. Rehabilitasyon

Şiddetli bir yaralanmadan sonra kişi acil tıbbi tedavinin ötesinde yardıma ihtiyaç duyar. Kişi hem zihnen hem de fiziki olarak iyileştirilmelidir. Rehabilitasyon daha geniş manada iş kazası hastanelerinde başlar. Sosyal danışman yaralının kişisel problemleriyle, işiyle ve aile durumuyla ilgilenir. İdeal olarak rehabilitasyon merkezindeki tedavi, tıbbi tedavinin bittiği yerde hemen başlar. Bir uzman takım sakat kişiye ailesindeki, mesleğindeki ve toplumdaki alıştığı yeri tekrar bulmasına yardım eder.

Toplumdan gelen yardım özellikle önemlidir. Sakat insanlara işteki, okuldaki veya özel yaşamadaki insani yaklaşım rehabilitasyonu daha da kolaylaştırır.

Rehabilitasyon sigortalıya önceki işinde veya daha başka bir işte çalışmayı ve toplumsal hayatta mümkün olduğunca bağımsız bir şekilde yer almayı sağlamalıdır.

Mesleki eğitim süresince sakat insanlar önceki gelirinin en az % 60'ına tekabül eden geçiş dönemi yardımı alır.

İş bulmada yardım devlet istihdam ofisleriyle yakın bir işbirliği içerisinde verilir ve bu yardım işyerine uygun bir şekilde alışmaya kadar uzanır.

Eğer sigortalı işe geri döner ve sadece belli bir eğitim periyodundan sonra ya da belli bir kabiliyet derecesine ulaştıktan sonra tam ödeme alırsa, Kaza Sigortası Kurumu bu geçiş safhası için uygun bir ilave gelir ödemesi yapabilir. Eğer gerekliyse, bu ekler iş elbisesi ve ekipmanları almak içinde verilebilir.

8. Sakatlar İçin Spor Faaliyetleri

Başarılı bir rehabilitasyon için spor önemli bir faktördür: spor faaliyetleri sağlığı, sosyal bağları ve başarıyı ilerletir. Sosyal kaza sigortası halk kitleleri için sporu ve üst düzey sporcuları destekler ve rehabilitasyon merkezlerinde sakatlar için spor organizasyonlarıyla birlikte çalışarak spora büyük önem atfeder.

9. Finansal Tazminat

a) Maluliyet Aylığı

Eğer işyerindeki kaza veya meslek hastalığı çalışma kabiliyetinin en az %20'sinin 3aydan fazla süre ile azalmasıyla sonuçlanırsa, kaza sigortası maluliyet aylığı ödemek zorundadır.

Tam aylık %100 yetersizlik durumunda verilir. Bu temel gelirin üçte ikisine eşittir. Kısmi aylık azalan yeteneğin daha aşağı derecesine tekabül eder.

Maluliyet aylığı yıllık gelir olarak hesaplanır fakat yılda 14 defa aylık taksitler halinde ödenir. En az % 50 maluliyeti olanlar en ağır sakatlar olarak değerlendirilir. Bunlar maluliyet aylıklarının % 20'si tutarında ek aylık ve 18 yaşından küçük çocukları için aylığın (ek aylığı da kapsar) %10'u tutarında çocuk ek yardımı alırlar. Belirli durumlarda çocuk ek yardımı çocuğun 18. yaşının ötesine kadar uzatılır (eğer çocuk tam zamanlı eğitimde ya da mesleki eğitimde ise ya da kazanma gücüne sahip değilse).

Geçici olarak ödenmesi muhtemel olan maluliyet aylığı, sosyal kaza sigortası tarafından muhtemel masraflar tutarında bir tazminat paketi olarak verilmek üzere kararlaştırılabilir. Toplam tazminat periyodunun sonunda herhangi bir aylık hakkı için talepte bulunma zorunludur.

b) Aylığın Hesaplanması

Maluliyet aylığı değerlendirme kaynaklarına ve iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle meydana gelen çalışma kabiliyetindeki azalmanın boyutuna göre hesaplanır.

c) Değerlendirme Kaynakları

Kural olarak, değerlendirme kaynağı kazadan önce veya meslek hastalığının başlangıcından önceki yılın en yüksek katkı temeline göre toplam kazancıdır.

d) Bütünlük Tazminatı

Sosyal kaza sigortası projesinin hizmetleri 1 Haziran 1990 yılından itibaren bütünlük tazminatının başlamasıyla genişletildi. Aşağıdaki koşullar karşılanmak zorundadır.

Sigortalanan olay (İş kazası veya meslek hastalığı) 3. şahsın işçiyi koruma kurallarının vahim derecede dikkate alınması sebebiyle meydana gelmiş olması gerekir.

Sigortalının fiziki veya zihni bütünlüğü şiddetli ve sürekli bir şekilde kaza ya da meslek hastalığı sonucu bozulmuş olması gereklidir.

Sigortalı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu maluliyet aylığına uygun olmalıdır.

Bütünlük tazminatı sadece bir kez ödenir ve sigortalının bütünlüğüne gelen zararın şiddetine göre hesaplanır.

e) Bakım Sosyal Yardım Parası

Eğer iş kazası veya meslek hastalığı sonucu, hemşirelik bakımının 6 aydan fazla süre için gerekeceği muhtemel görülürse, Bakım sosyal yardım parası hastaya eğer tam aylık tahsis edilmişse Federal Sosyal Yardım Parası Yasası çerçevesinde ödenir.

f) Bakmakla yükümlü olunan kimselerin aylıkları

Eğer sigortalı kişi iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölürse (Hatta bu nedenle ölüm yıllar sonra gelse bile) Kaza sigortası,

Dula kadına ya da dul erkeğe aylık

Yetim aylığı

Geliri olmayan kardeşlere ve ihtiyaç durumundaki ana babaya aylık

Ödemesi yapar.

Dul kadın ya da dul erkeğin aylığı değerlendirme kaynağının yüzde yirmisidir(%20). Eğer dul kadın ya da dul erkeğin kazanma gücü yarıya düşerse veya dul kadın 60 yaşına dul erkekte 65 yaşına gelirse aylık değerlendirme kaynağının yüzde kırkına(%40) çıkar. Tekrar evlenme durumunda yıllık aylığın 2.5 katına kadar nakit ödeme yapılır ve bu tutarın daha sonra düşürülür. Yetim aylığı ebeveyn varsa her bir yetim için değerlendirme kaynağının yüzde yirmisidir(%20). Eğer ebeveyn yoksa değerlendirme kaynağının yüzde otuzudur(%30). Bu her yetime 18 yaşına kadar ödenir. Bundan sonra çocuk sadece tam zamanlı eğitimde veya mesleki eğitimde ise ya da hastalık ya da maluliyet sebebiyle kazanacak güze sahip değilse aylık ödenmeye devam edilir. Bakmakla yükümlü olunanlara verilen aylıkların toplamı hepsi beraber alındığı zaman değerlendirme kaynağının yüzde seksenini(%80) aşmamalıdır.

g) İlave ve ekler, Cenaze masraflarının kısmi ödemesi

Eğer şiddetli şekilde malul olan kişinin dul karısı ya da kocası sigortalının ölümünün iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle olmaması sebebiyle dul aylığı talebinde bulunmazsa, değerlendirme kaynağının yüzde kırkı(%40) tutarında sadece tek bir ek ödeme alır.

Eğer sigortalının ölümü iş kazası ya da meslek hastalığı sebebiyle olmuşsa kaza sigortası cenaze masraflarının bir kısmını kapsar. Bu bir yıllık değerlendirme kaynağının 1/15'i tutarındadır.

10. Öğrencilerin Korunması

1977'den bu yana öğrenciler sosyal kaza sigortası planına dahil edildi. Eğitim yada öğretimle bağlantılı bulunan kazalar sosyal kaza sigortası yardımlarının faturasını arttırmaya başladı. Bu kazalar, ders esnasında meydana gelen kazaları, gezilerde, okul kamplarında ve diğer okulla bağlantılı olaylarda meydana gelen kazaları içine kapsamaktadır. Sigorta okula veya üniversiteye gidip gelirken ve yukarıda bahsi geçen yerlere gidip gelirken meydana gelen kazaları da içine almaktadır.

Aşağıdakiler sigorta kapsamındadır:

Genel zorunlu okullardaki,

Mesleki okullar ve akademilerdeki,

Genel zorunlu yüksek okullardaki,

Bedensel eğitim öğretim kolejlerindeki,

Tarım ve orman kolejlerindeki,
Üniversiteler, Sanat kolejleri ve İlahiyat akademilerindeki,
Öğretmen okullarındaki öğrenci ve okul çocukları.

Öğrenci vakalarında milliyet aranmamaktadır. Öğrenciler Avusturya vatandaşı ise veya Sosyal güvenlik anlaşması olan ülkelerin vatandaşı ise kaza sigortasının kapsamındadırlar. Diğer öğrenciler eğer Avusturya'daki bir yüksek okuldan mezun olmuşlarsa ya da ebeveynleri en az 5 yıl Avusturya Gelir Vergisi sistemine tabi iseler sigorta kapsamına alınırlar. Yüksek okullarda okumak için giriş sınavlarına hazırlanmakta olan öğrenciler de sigortalanırlar. Sigortalı katkı payı ödemek zorunda değildir, sigorta işverenlerin ve Aile Yükünü Ayarlama Zamları Fonunun katkılarıyla fonlanır.

a) Yardımlar

Yardım talep edilebilmesi için Avusturya İşçileri Tazminat Kurulu ilgili eğitim kurumu tarafından kazadan haberdar edilmek zorundadır. Okul yada Eğitim Kurumunun Müdürünün kazaları kayda alma konusunda yasal görevi bulunmaktadır.

b) Maluliyet Ödemesi

Eğer kaza nedeniyle çalışma kapasitesi azalma oranı en az yüzde yirmi(%20) olursa ve sağlıkta bozulma 3 aydan fazla devam ederse iş göremezlik ödeneği verilir.

c) Maluliyet Aylığı

Eğer kazanma kapasitesindeki düşüş en az yüzde elli(%50) olursa ve bu durum en az 3 aydan fazla devam ederse, sigortalı maluliyet aylığı talep etme hakkına sahiptir (Yılda 14 kez). Bu aylık sigortalının okul eğitimini bitireceği ve çalışmaya başlayacağı bakış açısıyla verilmektedir. Aylığın miktarı değerlendirme kaynağına ve çalışma kapasitesinin azalma derecesine bağlıdır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonrası bakıma ihtiyaç duyan öğrenciler daha önce maluliyet aylığı almasalar bile Avusturya İşçileri Tazminat Kurulundan bakım yardımı almaktadırlar. Ölüm durumunda cenaze masraflarının kısmi ödemesi de yapılmaktadır. Geride kalanlar eğer uygulanabilirse aylıkta alırlar.

Sosyal Güvenlik Kurumlarınca sağlanan bütün hizmetlerin bir bölümü olarak, bir Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan bütün başvurular, bilgiler ve haber vermeler diğer bir Sosyal Güvenlik Kurumunun ilgili bünyesine de bildirilir.

VIII - Sosyal Sağlık Sigortası

1. Hastalık Sigortası

a) Sağlık Yardımları

i. Yararlananlar (Uygulama Alanı):

Ücretli bir faaliyet icra eden tüm kişiler, çıraklar,
Aylık sahipleri (İş Kazaları Sigorta Kurumundan aylık alanlar hariç),
İşsizlik sigortasından yardım alan kimseler,
Mesleki uyum önlemlerine katılanlar,
Askerlik hizmeti yapmakla yükümlü kimseler ve askerlik hizmeti yerine sivil hizmet yapanlar,
Bir bağımsız çalışanın işyerinde çalışan aile bireyleri,

Öğretmenler, müzisyenler ve sanatkarlar gibi bazı bağımsız çalışanlar, Ücretli mukavelesine benzer bir işyeri mukavelesi düzenleyen kimseler, Hastalık Kasasına isteğe bağlı hastalık sigortası primi ödeyenler, Geliri belirli bir miktarın (2008 yılı itibariyle, ayda 349,01 Euro altında olan kimseler) (Bu kimseler için zorunlu sigortalılık yoktur).

ii. Ücret tavanı:

2008 yılı için sigorta primine esas kazanç üst sınırı 3.930 Euro'dur.

iii. Hak sahipleri:

Şahsen sigortalı olmayan eş ve çocuklardan ibarettir. Çocuklar için yaş sınırı sözkonusudur.

iv. Özel Kurallar:

Hastalık Kasaları finansmanlarını üyelerinden kesilen aidatlardan sağlamaktadır.

Bu aidatlar, ücretli çalışanlarda %3,82 işçi ve %3,83 oranında işveren payı; memurlarda %3,55 işveren, %4,1 memur payı; serbest çalışanlarda %7,65; çiftçilerde %7,65 oranında olup, emeklilerde %3,75'dir. Avusturya'da sosyal güvenlik sistemi içindeki bütün primler Hastalık Kasaları tarafından alınmakta ve ilgili kuruluşlara dağıtımı yapılmaktadır.

v. Yararlanma Koşulları

Tahsis: İsteğe bağlı sigortada daha önce zorunlu sigortaya tabi olarak çalışılmış ve zorunlu sigorta sona erdikten sonra hastalık kasasına aidat ödenmiş ise staj koşulu yoktur. Daha önce zorunlu sigortalılık yoksa 6 aylık staj koşulu uygulanır.

Yardımların Başlangıcı: Yardımlar hastalığın başlamasından itibaren sağlanır (Hamilelik hariç).

Yararlanma Süresi: Süre sınırı yoktur. Yalnız bir ve aynı hastalık için sigortalılığın sona ermesinden sonra dahi yardım sağlanır.

vi. Teşkilat:

Hekimler

Anlaşmalı: Hekimlerle sigorta kuruluşları arasındaki ilişkiler genellikle yerel tabip odaları ile sigorta kuruluşu arasında düzenlenen sözleşmeler çerçevesinde bireysel sözleşmelerle düzenlenir.

Ücret: Belirtilen sözleşmeler çerçevesinde belirlenir. Belirleme kişi başına veya her hastalık olayı veya her tıbbi müdahale için ya da karma olarak yapılır.

Sağlık Tesisleri: Kamu sağlık tesisleri ile çoğu kar amaçlı olarak çalışan özel kesim tesisleri arasında düzenlenen sözleşmeler sözkonusudur. Kamu sağlık tesisleri tarifelerin genel gruplandırmalarına giren herkesi kabul eder. Sigorta kuruluşları tesislere olay başına ve her gün için tedavi giderleri tarifesine göre dış konsültasyonla ilgili giderleri ve Sağlık Tesisleri İşbirliği Fonu için gerekli aidatı öderler. Bu aidattan elde edilen toplam gelir ilgili hastanelere payları oranında dağıtılır. Kamu yararına çalışan sağlık tesisleri ayrıca VERGİ yoluyla finanse edilen başka aidatları da alırlar. Bu aidatlar sağlık tesislerinin işletme giderlerini karşılamaya tahsis edilir.

vii. Yardımlar:

Hekim seçimi ve ödeme: Sözleşmeli hekim seçimi mümkündür. Sigortalı için katılım payı sözkonusu değildir.

Tıbbi giderlere katılım: İşçiler yıllık 10 Euro servis ücreti öderler. Memurlar ve serbest çalışanlar doktor masrafının %20'sini kendileri öderler. Çiftçiler ise doktor masrafının her dörtte biri için 7,52 Euro öderler.

Yatarak tedavi: Kamu veya özel kesim hastanelerinde yapılan tedavi giderlerini sigorta kuruluşları üstlenir.

Sanatoryum: Gereğine göre sanatoryumda tedavi mümkündür. Muhtaç kimseler bu katılımdan bağıştıktır.

Kürler: Gereğine göre mümkündür. Kür tedavileri sigorta kuruluşlarının bağılı tesislerinde, sözleşmeli tesislerde veya mali katılım şeklinde yapılır. Muhtaç kimseler bu katılımdan bağıştıktır.

Diş tedavileri: Diş tedavileri ve zorunlu protezler statülere göre sağılanır. Diş tedavileri, koruyucu tedavilerle diş çekimlerini, ortodonti müdahalelerini içerir.

İlaçlar: İlaç listesinde yazılı olan ve hekimce tavsiye edilen ilaç bedelleri ödenir. Diğer ilaçlar Başhekim veya Kontrol Komisyonunun onayına bağılıdır.

Protezler, işitme veya görme cihazları: Yeterli gelire sahip olmama durumu hariç, sigortalının katılımı % 10'dur.

Diğer yardımlar:
Gençlerin tıbbi muayeneleri,
Koruma önlemleri,
Ana ve çocukla ilgili muayeneler,
İkametgahta tedaviler (Hekim tavsiyesi üzerine/Nitelikli kişiler tarafından muayeneler) (Azami tedavi süresi 4 hafta),
Psikoterapik tedaviler,
Nakliye giderleri/Yol giderleri.

b) Para Yardımları

i. Yararlananlar:

Uygulama alanı: Haftalık sağılık yardımlarından yararlanan ücretliler.

Ücret tavanı: Yoktur.

ii. Koşullar:

Hastalık nedeniyle işgöremez duruma düşmek.

Ücretin korunması: İşçiler asgari 14 gün çalışma süresine sahip olmalıdırlar.

iii. Bekleme süresi

Hastalık ödeneğı: 3 gün. İşgöremezlik durumu bir hafta zarfında bildirilmezse, para yardımı bildirim tarihinde başlar.

iv. Yardımlar

Yardım süresi:

Hastalık ödeneğı: Genel olarak, asgari yardım süresi 52 haftadır. Sigorta kuruluşunun statüsüne göre, hastalık ödenekleri 79 haftaya kadar ödenebilir.

Yardım miktarı:

Hastalık ödeneği: Brüt ücretin % 50'si, Hastalığın 43. gününden itibaren % 60'ı.

Hastalık halinde ücretin korunması: İşçiler için ücretin korunması; çalışma süresine göre 4 ile 10 hafta, müstahdemler için 6 ile 12 hafta arasında ücretin tam olarak alınmaya devam edilmesi biçimindedir. Bu süre sonunda, müstahdemler 4 hafta süre ile ücretin yarısını alırlar. Ücretin % 100 oranında korunduğu süre zarfında hastalık ödeneği ödenir. % 50 indirimli ödenir.

Diğer yardımlar: Cenaze yardımı ödenmesi kaldırılmıştır.

v. Vergi yükümlülüğü

Para yardımlarına vergi uygulaması: Hastalık ödeneği ve ücretin korunması kendi miktarları içinde vergiye tabidir.

Vergi indirimi için gelir tavanı: Genel olarak, sosyal güvenlik yardımları vergi yükümlülüğü bakımından ücretle aynı kurallara tabidir. Vergi sosyal güvenlik primi kesintisinden sonra uygulanır.

Vergiden bağışık aylık miktar: Bireysel vergi özellikle uygulanan indirilebilir miktara bağlıdır. Bu miktarlar ödenecek yıllık vergilerden düşülür.

2. Analık Sigortası

a) Uygulama Alanı:

i. Sağlık Yardımları için:

Sigortalı kadınlar (bkz. Hastalık sağlık yardımları),
Sigortalının aile bireyleri,

ii. Para Yardımları için:

Analık ödeneği (bkz. Hastalık para yardımları)

Doğum ödeneği: 01.01.1997 den sonra doğan çocuklar için, doğum ödeneği ödenmez.

b) Koşullar:

Yok

c) Yardımlar:

i. Sağlık yardımları:

Bkz. Hastalık para yardımları. Ayrıca; ebe, tıbbi yardım, bir sağlık tesisinde veya doğumevinde bulunma, bir çocuk bakıcısı tarafından sağlanan yardım, ilaçlar vb.

ii. Para yardımları:

Analık ödeneği (bkz. yalnız ücretin alınmaması durumunda) Doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta (erken veya çoğuz doğum halinde veya sezeryanlı doğum halinde 12 hafta) süre ile veya ücretin alınmasının yasak olduğu süre içinde sağlanır.

d) Miktar:

Analık ödeneği: Son 13 hafta veya son 3 ay zarfında alınan ortalama net ücrete eşittir.

e) Vergilendirme:

i. Para yardımlarına vergi uygulaması

Analık ödeneği: Tamamı vergiye tabidir.

ii. Vergi indirimi için gelir tavanı

Bkz. Hastalık para yardımları

IX - Emeklilik Sigortası

Avusturya Sosyal Güvenlik Sistemi özü kazanç amaçlı değil sosyal amaçlıdır. Başlangıç olarak emeklilik biçimlerine geçmeden, emeklilikte ön koşul olan sigortalılık sürelerine ait bazı kavramlar hakkında kısaca durmakta fayda var. Emeklilik için gerekli sigorta süresi iki şekilde adlandırılmaktadır. Birincisi çalışarak elde edilen sigortalılık (Beitragszeiten), ikincisi prim ödenmeden elde edilen yedek süre (Ersatzzeiten). Prim ödenerek elde edilen sigortalılık süresi; çalışılan süre içindeki sigortalılık ve gönüllü olarak ödenen prim sürelerini kapsarken, yedek sigortalılık süresi ise; işsizlik (işsizlik parası, mağduriyet yardımı, doğum izni vb.) ve hastalık sigortasından (hastalıktan dolayı çalışamama süresinde alınan istirahat parası, doğum öncesi alınan lohusalık parası) alınan paraların süreleri, çocuk büyüme, askerlik, okul ve öğrenim süreleri yedek sürelere dahildir.

Emeklilik hakkını kazanabilmek için yerine getirilmesi gereken şartlardan birisi de yukarıda belirtilen sigortalılıklardan asgari bir süreye sahip olmak ve yaş haddini doldurmuş bulunmak gerekmektedir. Bu şartlar ise ayrıntılarla da belirteceğimiz üzere emeklilik biçimlerinde farklı farklı olacaktır.

Emeklilik Biçimleri:

Normal emeklilik (normale Alterspension)

Uzun süreli çalışmışlıktan dolayı erken emeklilik (vorzeitiger Alterspension bei langer Versicherungsdauer)

Uzun süreli işsizlikten dolayı erken emeklilik (vorzeitiger Alterspension bei Arbeitslosigkeit)

İşgücü kaybindan dolayı erken emeklilik (vorzeitiger Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit)

Dul ve Yetim Aylığı (Witwen/Witwer-Waisenpension)

Tazminat (Abfindung)

1- Normal Emeklilik (Alterspension)

Normal emeklilik için, belli bir çalışma süresine sahip olmak ve yaş haddini doldurmuş olmak gerekmektedir. Yaş haddi kadınlarda 60, erkeklerde ise 65'tir.

Yaşın dışında belli bir sigortalılık süresini doldurmuş olmak gerekir. Bunlar: Ya son 30 yıl içinde 15 yıllık sigortalılık süresine (primle elde edilen sigortalılık ve yedek süreler) sahip olmak, ya toplam tüm yaşam boyunca 15 yıl çalışarak elde edilmiş sigortalılık süresine, ya da gene tüm yaşam süresinde 25 yıllık prim ve yedek süreyle elde edilmiş sigortalılık süresine sahip olmak gerekmektedir. Yaşlılık emekliliğinde iş ilişkisini bozmak zorunluluğu yoktur; istenilirse çalışmaya devam edilebilir. Emeklilik için müracaat etmek gerekmektedir; otomatikman emeklilik maaşı bağlanmaz.

Yaklaşık 3,3 milyon çalışanın emeklilik sigortası vardır. Ayda 2 milyon emekli maaşı ödenmektedir. Sosyal yaşlılık sigortası Avusturya'da yaşlılara emniyet sağlayan en önemli bir sigortadır, yaşlılıkta hayat standardının geniş ölçüde emniyet altına alınmasını sağlar.

2- Uzun Süreli Çalışmışlıktan Dolayı Erken Emeklilik (vorzeitiger Alterspension bei langer Versicherungsdauer)

Bu emeklilik biçimindeki şartlar:

- a) Kadınların 56,5 yaşını, erkeklerin ise 61,5 yaşını doldurmuş olmaları,
- b) veya 420 ay sigortalı olarak çalışmış olması, gerekmektedir.

01.01.1941 öncesi doğumlu erkek ve 01.01.1945 öncesi doğumlu kadın sigortalılarda istisnai durumlar sözkonusudur.

31.12.1936 (erkek sigortalıda) ve 31.12.1941 (kadın sigortalı için) öncesi doğumluların toplam 420 aylık sigortalılık sürelerinin bulunması yeterlidir.

1941 tarihi sonrası doğumlu erkek ve 01.01.1946 tarihi sonrası doğumlu kadın sigortalılar, bu emeklilik için toplam 450 ay (37,5 yıl) sigortalılık süresine sahip olmaları gerekmektedir.

Emekli olan kadınların 60, erkeklerin 65 yaşını doldurdıklarında, emekliliklerinin normal emekliliğe dönüştürülmesi için ayrıca başvuruda bulunmalarına gerek yoktur. Emeklilik biçimi yaşı dolduğunda normal emekliliğe dönüşür, emeklilikte bir artış olmaz. O andan itibaren de ek bir işte çalışma izni vardır.

3- Uzun Süreli İşsizlikten Dolayı Erken Emeklilik (Vorzeitige Alterspension Bei Langer Arbeitslosigkeit)

Şartlar:

Erkek sigortalının 61,5, kadın sigortalının ise 56,5 yaşını doldurmuş bulunmaları, asgari sigortalılık süresi ve erkeklerde 61,5, kadınlarda 56,5 yaşının dolmasına kadarki sürede, son 15 ay içerisinde en az 52 hafta işsizlik parası, mağduriyet yardımı (Notstandshilfe) ve hastalık parası gibi paralardan birisini veya birkaçını almış olmak gerekmektedir.

Asgari sigortalılık süre şartları:

a) Sigortalının bütün hayatı boyunca en az 240 ay (20 yıl) çalışmış olması, (Burada yedek sürelerden doğan sigortalılık ve borçlanma ile elde edilen sigortalılık süreleri kastedilmemektedir.)

b) Veya emeklilik yaşının dolmasından önceki 30 yıl içerisinde 20 yıllık (240 ay) sigortalılığın bulunması.(Borçlanarak elde edilmiş sigorta süresi burada dikkate alınmamaktadır)

c) En az 15 yıl (180 ay) çalışarak elde edilmiş sigorta süresinin bulunması.

d) Emeklilik yaşının dolduğu tarihten geriye dönerek, son 15 ay içerisinde işsizlik veya hastalık sigortasından en az 52 hafta para almış olmak gerekmektedir, burada herhangi bir para alınmadan İş ve İşçi Bulma Kurumuna (Arbeitsmarktservice) 52 hafta iş arar konumunda kayıtlı olarak bulunmak da yukarıdaki şartı yerine getirememişler için aynı şekilde işlem görür.

4- İşgücü Kaybından Dolayı Erken Emeklilik (Vorzeitige Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit) Şartlar:

a) Sağlık açısından son 15 yılda ağırlıklı olarak yapılan işin yapılamama durumunun bulunması, başkaca yapılabilecek bir işin bulunup bulunmadığı dikkate alınmaz.

b) Her yıl yeniden belirlenen, "Geringfügigkeitsgrenze" denilen sınırın üstünde çalışmamak gerekmektedir.

c) Erkeklerin 57, kadınların ise 55 yaşını doldurmuş olmaları gerekir.

d) Asgari sigortalılık süresinin bulunması. Bu süre birincisi ya yaşam boyunca 20 yıllık çalışmışlıktan doğan sigortalılık süresi veya son 30 yıl içinde en az 15 yıl çalışmışlıktan doğan sigortalılık süresidir.

e) Son 15 yıl içerisinde en az 36 ay çalışmış olmaktan dolayı sigortalılık süresinin bulunması gerekmektedir.

5- Malülen Emeklilik (Invaliditätspension, Berufsunfähigkeit)

Malulen emeklilik son yıllarda en fazla başvurulmuş ve elde edilen emeklilik biçimidir.

Son 15 yıl içinde ağırlıklı olarak yapılmış olunan iş, sağlık nedenlerinden dolayı yapılamıyorsa, malullük sözkonusudur. Bu konuda kararı ise emeklilik sigortasından sorumlu olan kurumun, "Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter" ya da "Angestellte"nin doktorları tarafından verilir. Mahkemeye (Arbeits- und Sozialgericht) müracaat edildiği takdirde mahkemenin görevlendirdiği yeminli tabiplerin vereceği karar esas alınır.

Yardımcı işçiler (Hilfsarbeiter) ancak düzenli bir işte çalışamayacakları tesbitine varıldığında malul olarak kabul edilirler. Meslek öğrenmemiş ve ağırlıklı olarak o mesleği yerine getirmemiş kalifiye olmayan işçiler, meslek korumasına tabi olmadıklarından, böyle bir emekliliğin kabul edilmesi için, başvuruyu yapan kişinin hiç bir işte düzenli olarak çalışmasının mümkün olmaması gerekmektedir.

Emeklilik müracaatının mutlaka bir kararla (Bescheid) red veya kabul edilmesi gerekir. Bu her türlü emeklilik için geçerlidir. Malulen emeklilik için yapılan başvuruya red cevabı verildiğinde, kararın tevdi edildiği tarihten itibaren üç ay içinde "Arbeits- und Sozialgericht"te (İş ve Sosyal Mahkemesi) dava açılabilir. Dava açıldıktan sonra mahkemenin görevlendireceği yeminli doktorların düzenlemiş oldukları raporlara itiraz eden kişiye gönderilir. Gönderilen bu raporlar ve çalışmış olunan firmalardan ne işler yapıldığını gösterir çalışma belgeleri ile bulunulan yerde İşçi Odasına (Arbeiterkammer) danışılabilir ve onlardan avukat istenilebilir. Yapılacak bir değerlendirme sonucunda avukat verilip verilmeyeceği konusunda olumlu ya da olumsuz bir cevap verilir.

Bu emeklilik şartlarının yerine getirilmesi halinde, esas itibarıyla malulen emeklilik (1 Temmuz 1996 tarihinden beri) 2 yıllık süre ile sınırlı olarak tanınmaktadır. Emekliliğin devam etmesi isteniyorsa, bu sürenin bitiminden sonra yeniden emekliliğin devam etmesi için başvuruda bulunulması gerekir. İşlemler emeklilik sigortası tarafından otomatikman başlatılmaz. Malulen emekliliğe müracaat sırasında işsizlik sigortasından para alınıyorsa, yapılan ödemenin adı emeklilik avansı olarak değiştirilir ve ödenen para biraz aşağı indirilir. Aradaki fark ise daha sonra ödenmez.

Bu emeklilik işçi ve hizmetlilerde (büro elamanları/Angestellte) farklı biçimde adlandırılmaktadır. İşçilerde, "Invaliditätspension", hizmetlilerde ise, "Berufsunfähigkeit" olarak adlandırılmaktadırlar.

Şartlar:

- a) Asgari sigortalılık süresinin dolmuş olması,
- b) Malullüğün bulunması,
- c) Başka bir emeklilik hakkının dolmuş olması.

Peki Asgari sigortalılığın bulunması ne demektir?

Burada sigorta süresi yaşa göre farklı olmakla beraber, son on yıl içinde en az 5 yıl sigortalılık süresinin bulunması gerekir. 50 yaşını doldurduktan sonra müracaat edenlerde sigortalılık süresinin sistemli olarak daha fazla olması gerekmektedir. Asgari sigortalılık süresi dolmadan yapılan bir emeklilik müracaatı reddedilebilir.

Malullük ve çalışamama bir iş kazasından kaynaklanıyorsa, bu durumda çalışmışlık süresinde belirli bir sigortalılık süresi aranmaz.

Gerekli sigortalılık süresine örnek:

1-) 27 yaşın altında müracaat için en az 6 aylık sigortalılığın bulunması yeterlidir.

2-) 60 yaşını doldurmuş birisinin son otuz yıl içinde en az 15 yıl sigortaya sahip olması gerekmektedir.

Gerekli sigortalılık süresi her durumda yaşam boyunca 15 yıllık çalışmışlıktan doğan sigortalılık varsa dolmuş demektir.

6- Dul ve Yetim Aylığı (Witwen-Witwer-Waisenpension)

Sigortalının vefat etmesi halinde, geride kalan aile bireylerine (eş ve çocuklara) dul ve yetim aylığı bağlanır.

Bu paranın bağlanması için şartlar: ölen kişinin yaşına bağlı olarak belli bir sigortalılık ve evlilik süresi aranır. Bu paranın ödenmesi çocuklar için 18 yaş, okul veya bir meslek eğitiminde bulunuyorlarsa, 27 yaşına kadardır.

Emeklilik şartı sigortalılık süresinin azlığından dolayı geride kalan aile bireylerin bir para bağlanmadığı durumda, bir defaya mahsus olmak üzere "Abfindung(Tazminat)" diye bir ödeme yapılır.

7- Denkleştirme Parası (Ausgleichzulage)

Emeklilik parasının miktarı her yıl belirlenen "Ausgleichzulage" (Denkleştirme Parası) rakamının altında olduğunda ve emekli Avusturya'da yaşadığı sürece emeklilik parası denkleştirme parası ile yükseltilir.

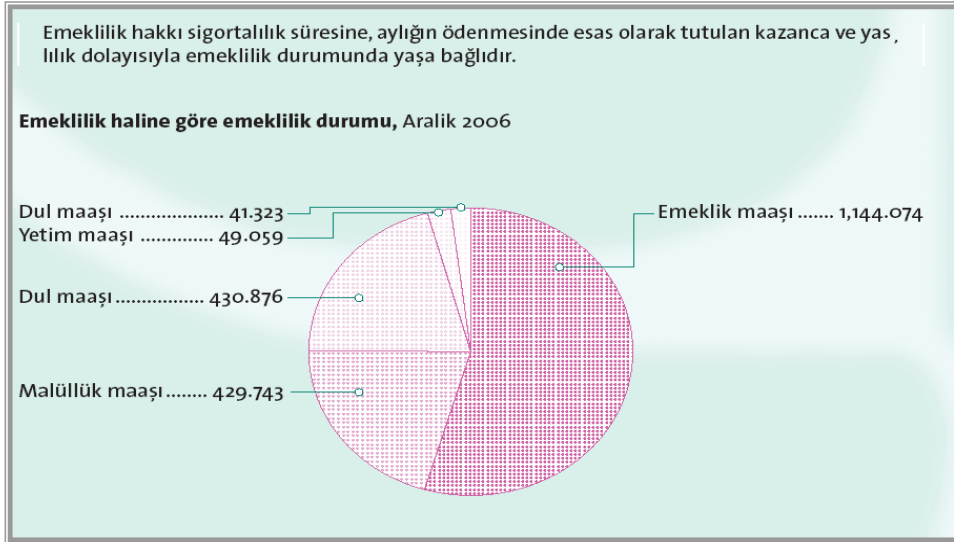
Avusturya'da asgari emeklilik aylığı yoktur. Bu durumda emeklinin toplam gelirleri dikkate alınarak emeklilik parası denkleştirilir ve aradaki kalan fark denkleştirme zammı olarak ödenir. Emekli evli ise, eşinin gelirleri de toplam gelirler içerisinde hesaplanır.

2007 yılı denkleştirme zammı esasları	
Yalnız yaşayanlar için	726,00 €
Evli çiftler için	1.091,14 €
Dul aylıkları dışında çocuk başına ek olarak	76,09 €
Yetim aylıkları için ilgili yaş sınırlarının doldurulması halinde	
Yarı yetimler 24 yaşına kadar	267,04 €
Tam yetimler 24 yaşına kadar	400,94 €
Yarı yetimler 24 yaş üzeri	474,51 €
Tam yetimler 24 yaş üzeri	726,00 €

Denkleştirme parası hesaplanırken, çiftin her türlü geliri dikkate alınmaktadır. Hatta yurt dışında ödenen emeklilik varsa, bu da denkleştirme parası hesabının kapsamı içine alınmaktadır.

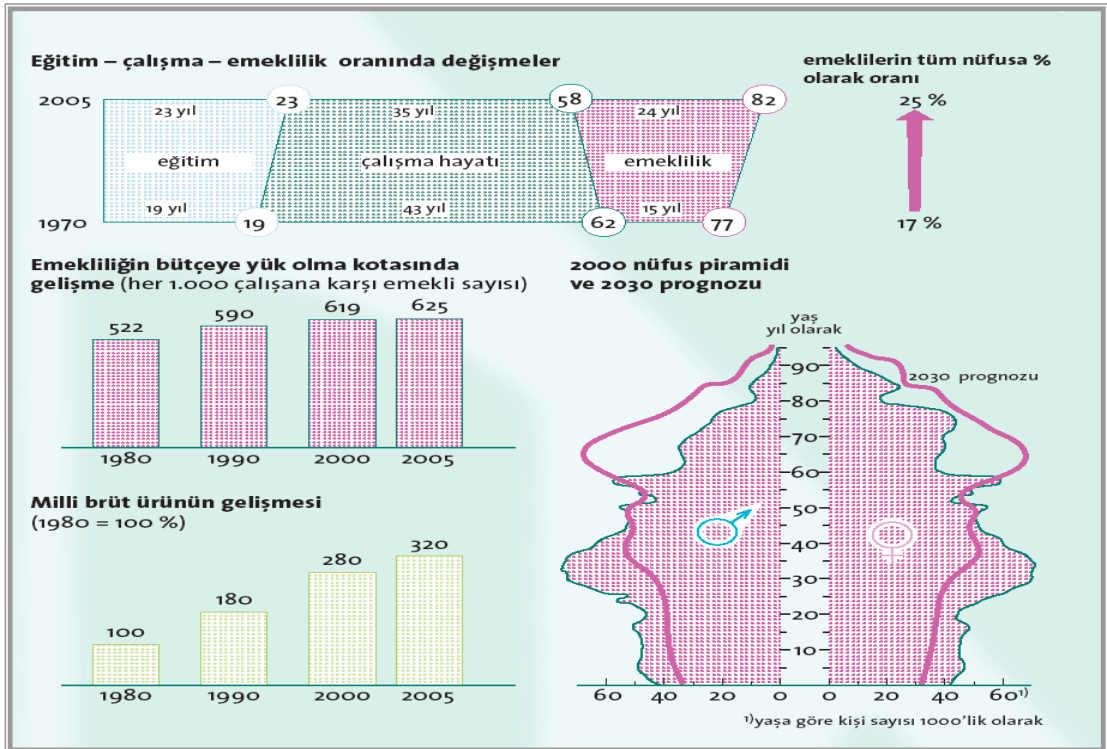
Avusturya Sosyal Güvenlik Sisteminde yukarıda açıklandığı üzere, emeklilik yapısı hakkında bilgiler verilmiştir. Bu sistemi daha iyi tanıyabilmek için, yukarıda anlatılanları grafiğe döktüğümüzde, bu sistem daha anlaşılır olacaktır. 2006 yılı itibarıyla Avusturya Sosyal Güvenlik Sistemi emeklilik türüne tasnif edildiğinde, emekliliğin (normal emeklilik) pastada en büyük

dilime sahip olduğu, malullük yüzünden emeli olanların ise ikinci en büyük dilime oluşturduğu ortaya çıkmaktadır.

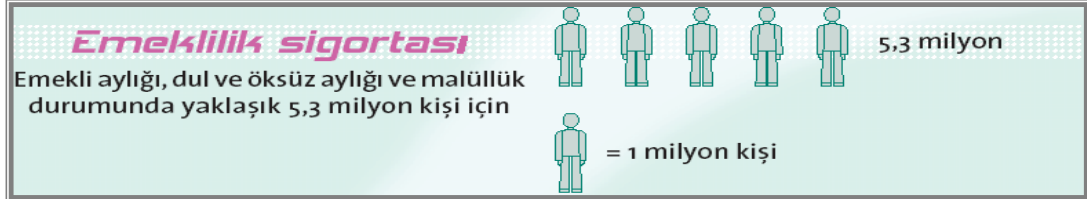


Aynı zamanda yaşam süresinin uzaması ve doğum oranlarının düşük olması, Avusturya Sosyal Güvenlik Sisteminde yapısal değişikliklere gidilmesi gereğini doğurmuş ve emekli oranın yüksek olması bu sistemin uzun süreli finansmanı noktasında soru işaretleri ortaya çıkarmıştır.

Bu durum eğitim-çalışma-emeklilik grafiğinde de net bir şekilde görülmektedir.



Avusturya Nüfusunun yaklaşık 6,3 milyonu (Emekli aylığı, dul ve öksüz aylığı ve malüllük durumunda) emeklilik sigortası kapsamına girmektedir. Avusturya, Emeklilik Sigortası açısından 20 sene önceki dönem esas alındığında, bugün kadar güçlü bir finansal yapıya sahip olmadığı gözükmemektedir.



Bunun yanında Avusturya Sosyal Güvenlik Kuruma 2005 yılı itibariyle Milli Gelirden ayrılan oran %28,8 oranında olmuştur. Bu ayrılan oranın %10,7 si emeklilik sigortası na (pensionsversicherung) aktarılmıştır. Tutar olarak ise 2007 yılında 28,3 Milyar Euro emeklilik sigortası için kullanılmıştır.



X - Diğer Sosyal Harcamalar

Avusturya sosyal güvenlik sistemindeki sosyal ağ; sosyal sigorta, sosyal bakım ve sosyal yardım çerçevesinde kurulmuştur.



Aile Hizmetleri

"Aile yardımı" (Familienbeihilfe) her çocuk için ödenen bir yardım parasıdır; ödeme miktarı ve ödeme süresi çocuğun yaşına ve yaşam durumuna da bağlıdır. Çocuğun ilk yaşam yıllarında "Çocuk Bakım Parası" (Kinderbetreuungsgeld) ödenir. Vergi mükellefi olan az gelirli kişiler için ayrıca "Çocuklar için vergi indirim tutarı" (Kinderabsetzbetrag) da bulunmaktadır.

a) Aile Yardımı (Familienbeihilfe)

Aile yardımı, ailenin büyümesi nedeniyle ortaya çıkan ek masrafları karşılamakta zorlanan ebeveynlere yardım olarak tasarlanmıştır. Bu yardımla her çocuğun beslenmesinin, giyiminin, barınmasının, eğitiminin ve terbiyesinin güvence altına alınmasının sağlanması hedeflenmektedir. Aile yardımı için başvuru, ikametini olduğu yer yetkili vergi dairesinde yapılması gerekmektedir.

i. Hakediş şartları

Ebeveynlerin hakediş şartları:

Esas olarak ebeveynler, yaşamlarının odak noktasının Avusturya'da olması (sürekli ikamet) ve çocuğun da onlarla aynı evde yaşaması, yani onunda sürekli olarak Avusturya'da ikamet etmesi halinde, gelir seviyelerine bağlı olmaksızın aile yardımı alma hakkına sahiptirler. Kesin yasal düzenlemeler gereğince, aile yardımını öncelikli olarak alma hakkı anneye aittir.

Yalnız bir çocuğun ebeveynlerden hiç biriyle aynı evde kalmaması durumunda, çocuğun bakım giderlerinin büyük ölçüde üstlenilmesi nedeniyle aile yardımı talep edilmesi mümkündür.

Büyük anne-baba, üvey anne-baba, evlat edinen anne-baba ve bakımı üstlenmiş olan anne-baba da yasa anlamında ebeveyn sayılırlar.

Çocuğun kendi kendisi için aile yardımı talep edebilmesi yalnız istisnai durumlarda mümkündür. Bu yalnız ebeveynlerin bakım yükümlülüklerini yerine getirmemeleri halinde söz konusu olabilir.

Çocukla ilgili hakediş şartları:

Reşit olmayan çocuklar

Reşit olmayan çocuklar için, başka ek şartlar yerine getirilmesi gerekmeden 18 yaşını doldurana kadar aile yardımı alma hakkı bulunmaktadır.

Reşit olan çocuklar

Rüştüne erdikten sonra bir meslek eğitimi gören çocuklar için 26 yaşını doldurana kadar aile yardımı alınabilir. Ancak bu çocukların askerlik, sivil hizmet veya eğitim hizmeti yapmış ya da bir çocuk doğurmuş olmaları halinde, aile yardımı alma hakkı 27 yaşını doldurana kadar uzayabilir. Eğer 26 yaşını doldurulduğu gün hamile ya da yüksek derecede özür nedeniyle zamlı aile yardımı alınıyorsa da aynı uygulama geçerlidir.

Askerlik, sivil hizmet ya da eğitim hizmeti süreleri için ve evli çocuklar için aile yardımı alma hakkı yoktur.

ii. Avrupa Ekonomik Sahası (EWR), AB ve İsviçre dışı ülke vatandaşları

Avrupa Ekonomik Sahası ülkesi, AB ülkesi ve İsviçre vatandaşı olmayan diğer ülke vatandaşları, yasal ve sürekli olarak Avusturya'da ikamet ediyorsa, aile yardımı alma hakkına sahiptirler. Esas olarak, geçerli olan bir oturma izninin ibraz edilmesi gerekmektedir.

2005 iltica yasası gereği geçici koruma statüsü tanınmış olan şahıslar, serbest meslek sahibi olarak ya da işçi olarak çalıştıkları takdirde ve temel gereksinimlerin karşılanmasından yararlanma hakları yoksa, aynı statü tanınmış olan çocukları için aile yardımı alma hakkına sahiptirler.

b) Çocuk Bakım Parası (Kinderbetreuungsgeld)

Çocuk bakım parası (KBG), 1 Ocak 2002 tarihinden itibaren doğan bütün çocuklar için geçerlidir (Bakıma alınan çocuklar ve evlat edinilen çocuklar için de). Bu para, çalışmayan ya da zorunlu sigortalı olmayanlara da olmak üzere bütün ebeveynlere ödenir.

Çocuk bakım parası yalnız başvuru yapılması halinde ödenir.

Bir çocuğun daha dünyaya gelmesi durumunda yeni bir başvuru dilekçesinin verilmesi gerekir - KBG daima en küçük çocuk için ödenir.

Başvuru dilekçesinin gecikmeli olarak verilmesi halinde KGB geçmişe dönük olarak en fazla 6 ay için ödenir.

i. Şartlar:

Çocukla aynı evde oturulması

Aile yardımı alma hakkının olması

Genelde, aile yardımı alma hakkı olmayan bir ebeveyn, aynı evde yaşayan diğer ebeveynin aile yardımı alma hakkı bulunuyorsa, KBG (yani çocuk bakım parası) alabilir

Eğer ebeveynlerin ikisinin de aile yardımı alma hakkı yoksa, çalışma nedeniyle belirli sigortalı sürelerin mevcut olması halinde yine de KBG ödenebilir

Anne-Çocuk-Cüzdanı muayenelerinin yapılması:

Hamilelik sırasında beş, çocukla beraber beş muayene

Muayeneler, çocuk 18 aylık olana kadar belgelenmelidir – aksi halde çocuğun 21. ayından itibaren yalnız yarım KBG ödenebilir

Ek gelir, yıllık 14.600,- € sınırını aşmamalıdır

ii. Çocuk bakım parasının miktarı:

günlük 14,53 €

aylık takr. 436,- €

Böylelikle aylık meblağ – ayın 30, 31 ya da 28 gün olmasına bağlı olarak biraz değişebilir.

iii. Ödendiği süre:

Esas olarak çocuk 30. aylık olana kadar

Bakımın paylaşılması durumunda: azami 36. aya kadar uzatılabilir

Anneler ve babalar en fazla iki kez dönüşümlü olarak KBG alabilirler, yani sonuçta en fazla üç parça oluşabilir ve bu parçalardan birinin en az üç ay süreli olması gerekir

Loğusalık parası ödendiği sürece KBG ödemeleri durur

Loğusalık parasının KBG 'den daha az olması halinde, loğusalık parası ile KBG arasındaki farkı alma hakkı bulunmaktadır.

iv. İkiz ya da daha fazla bebeğin dünyaya geldiği doğumlar

1 Ocak 2004 tarihi itibarıyla ikiz veya daha fazla çocuğun dünyaya geldiği doğumlarda çocuk bakım parası artmıştır. İkinci, üçüncü ve sonraki her çocuk için yüzde 50 oranında, yani günlük 7,27 € tutarında bir artış gerçekleştirilmiştir.

Bu, 1 Ocak 2004 tarihinden itibaren gerçekleşen doğumlar için geçerlidir. Çocukları 1 Ocak 2002 tarihi ile 31 Aralık 2003 (31 Aralık dahil) arasında dünyaya gelmiş olan ebeveynler de, Ocak 2004'den itibaren bu yeni düzenlemeden faydalanabilirler.

Yabancı ülke vatandaşları için ücretli çalışmaları ya da Avusturya'da en az 60 ay ikamet etmeleri gerekmektedir. Çocuk için yabancı bir ülke tarafından ödenen benzeri bir yardımdan yararlanılıyorsa ya da çocuk sürekli olarak Avusturya dışında ikamet ediyorsa, aile yardımı/çocuk bakım parası alma hakkı yoktur.

XI - İşsizlik Sigortası Yardımları

1. İşsizlik Parası (Arbeitslosengeld)

İşsizlik Parası hakkına, İşsizlik Sigortasını kapsayan bir işte asgari bir süre çalıştıklarını kanıtlayan ve İşsizlik Parası alırken iş almaya hazır olan kişiler sahiptirler. İşsizlik Parasının miktarı ve alma süresi, gerek gelire ve çalışma süresine gerekse yaş ve aile durumuna bağlıdır.

a) İşsizlik Parasına hak kazanabilmek için gerekli olan çalışma süreleri

İşsizlik Sigortasında tanınan haklardan ilk defa yararlanıldığında, başvuru tarihinden önceki son iki sene içinde 52 haftalık İşsizlik Sigortasını kapsayan çalışma süresi gereklidir.

İşsizlik Sigortasında tanınan haklardan tekrar yararlanıldığında, başvuru tarihinden önceki son bir sene içinde 28 haftalık İşsizlik Sigortasını kapsayan çalışma süresi gereklidir.

Daha 25 yaşını doldurmamış genç işsizlerde ise başvuru tarihinden önceki bir sene içinde sadece 26 hafta İşsizlik Sigortasını kapsayan çalışma süresi yeterlidir.

b) İş almaya hazır olmak şartı

Kişinin, iş piyasasında olağan bir iş teklifini kabul etmesi, çalışabilecek durumda, çalışmaya istekli ve işsiz olması gerekir.

Çocuk Bakım Parası alan ve aynı zamanda da İşsizlik Sigortasından yararlanmak isteyen kişilerin tamamen iş almaya hazır olmaları şarttır. Ayrıca çocuğa uygun bakımın veya bakım yerinin sağlandığı ispatlanmalıdır.

İşsiz kişilerin haftalık normal 20 saatlik iş almaya hazır olmaları gerekir. 10 yaşına kadar veya özürlü çocuk bakmakla yükümlü işsiz kişilerin, haftalık normal 16 saatlik iş almaya hazır olmaları gerekir.

Yabancı işsizler, Yabancılar Çalışma Yasası açısından bir işyerinde çalışmalarında herhangi bir engel yoksa İşsizlik Parası alma hakkına sahiptirler. Özellikle yasal bir ikamet hakkının olması gereklidir. Normal olarak sözkonusu kişilerin Yerleşme İzinlerinin olması şarttır. Bundan farklı bir ikamet hakkına sahip olan işsizler, belli şartlar altında İşsizlik Parası alabilirler.

İkamet adresi ve işyeri arasındaki yol mesafesinin, günlük çalışma süresinin ¼ 'i kadarı olması uygun görülür. Hatta bazı durumlarda bu iş yolu mesafesi daha da uzun olabilir. Genelde tam gün çalışıldığı takdirde, iki saatlik bir iş mesafesi uygun görülür. Tam gün olmayan bir işte 1 ½ saatlik bir yol zamanı uygun görülür.

c) İşsizlik Parası alma süresinde, işsiz kişilerin işe yerleştirilmelerinde ücret seviyesini koruma hakkı

İşsizliğin ilk 100 günü içerisinde, başka bir çalışma alanında iş teklifi yapılabilmesi için, kişinin bu yeni alanda çalışmasından dolayı, şimdiye kadar çalışmış olduğu alanda gelecekte çalışmasına herhangi bir zorluk çıkmamalıdır.

İşsizliğin ilk 120 günü içerisinde, başka bir meslekte çalışma veya kısmi günlük iş tekliflerinin yapılması uygundur. Ancak işten alınacak maaşın, İşsizlik Parasının son hesaplama bazının 80 % 'i kadar olması gerekir.

Geri kalan İşsizlik Parası süresinde ise, başka bir meslekte çalışma veya kısmi günlük iş teklifleri yapılması uygundur. Ancak bu işten alınacak maaşın, İşsizlik Parasının son hesaplama bazının 75 % 'i kadar olması gerekir.

Özel durumlarda işe yerleştirilmede korunma hakkı: eğer İşsizlik Parasının hesaplanmasında dikkate alınan zaman diliminin en az yarısı tam günlük iş değil ise (normal iş zamanının $\frac{3}{4}$ den az ise), iş ücreti son tespit edilen hesaplama düzeyinde olmak zorundadır.

d) İşsizlik Parasının süresi

İşsizlik Parasını alma süresi, başvuruyu yapan kişinin önceki çalışma sürelerine ve yaşına göre tespit edilir:

En kısa İşsizlik Parası süresi 20 haftadır.

Eğer son 5 sene içinde 156 haftalık (üç sene) çalışma süresi varsa, İşsizlik Parası 30 hafta için verilir.

40 yaşından büyüklerde, son 10 sene içinde 312 haftalık (altı sene) çalışma süreleri varsa, İşsizlik Parası 39 hafta için verilir.

50 yaşından büyüklerde, son 15 sene içinde 468 haftalık (dokuz sene) çalışma süreleri varsa, İşsizlik Parası 52 hafta için verilir.

İş kurumu tarafından eğitim-çalışma kurslarına gönderildiğinde, İşsizlik Parasının süresi, kurs süresine oranla uzatılır. İşsizlik Parasını almaya ara verildiğinde, ara verilen günden itibaren 3 sene içinde geri kalan İşsizlik Parasını almak mümkündür. Eğer yeterli bir çalışma süresinden sonra yeniden İşsizlik Parası almaya hak kazanılırsa, daha önceden kalmış kısmi hak kaybolur.

e) İşsizlik Parasının miktarı

İşsizlik Parası aşağıdaki miktarlardan oluşur:

- Ana Miktar
- Aile Bireyi Ödeneği
- Ek Ödenek

i. Ana Miktar: Günlük net gelirin 55 % ine eşittir. Net gelir, Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğünde kayıtlı olan Yıllık Hesaplama Bazları dikkate alınarak hesaplanır. 30 Haziran'dan önce yapılan başvurulardaki hesaplamada bir önceki takvim yılının toplam geliri, 30 Haziran'dan sonra yapılan başvurularda ise son takvim yılının toplam geliri dikkate alınır. Doğum izni veya çocuk bakma izni, hastalık, gebelik veya çıraklık zamanları Yıllık Prim Bazlarının hesaplanmasında dikkate alınmazlar. Eğer Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğünde toplanmış Yıllık Prim Bazı yoksa son altı ay içinde alınmış olan brüt gelirin ortalaması (yılbaşı ve izin paraları da pay olarak) hesapta dikkate alınır. Eğer işsiz kişi 45 yaşını doldurmuşsa, tespit edilmiş olan Yıllık Hesaplama Bazı daha yüksek yeni bir Yıllık Hesaplama Bazı elde edilinceye kadar kullanılır.

ii. Aile Bireyi Ödeneği: Evli eşler veya hayat arkadaşları, çocuklar, torunlar, evlatlıklar ve bakımı üstlenilmiş çocuklar için 2008 senesinde fert başına günlük 0,97 Euro ödenir. (Eğer İşsizlik Parası alan kişi tarafından bu şahısların geçimleri karşılanır ve de çocuklarda çocuk parası hakkı var ise) Aile Bireyi Ödeneği sadece Avusturya' da yaşayan aile bireyleri için yapılır. Eğer rüştünü doldurmamış veya özürli çocuklar için ödenek alınıyorsa, evli eşler veya hayat

arkadaşları için de ödenek verilir. Aile Bireyi Ödeneği aynı anda her iki ebeveynin de almaya hakkı vardır.

iii. Ek Ödenek: Eğer Aile Bireyi Ödeneği alınmıyorsa ve Ana Miktar Sosyal Yardım Zammı miktarının (2008 senesi için 747,00 Euro) altındaysa, eksik olan miktar Sosyal Yardım Zammı miktarına tamamlanır. Ancak İşsizlik Parasının toplam miktarı günlük net ücretin % 60'ını aşamaz.

Aile Bireyi Ödeneği alınmıyorsa, buna rağmen Ana Miktarla Aile Bireyi Ödeneğinin toplamı Sosyal Yardım Zammı miktarının altındaysa, eksik olan miktar Sosyal Yardım Zammı miktarına tamamlanır. Ancak İşsizlik parasının toplam miktarı günlük net ücretin % 80'ini aşamaz.

2. Zor Durum Parası (Notstandshilfe)

Aşağıdaki şahıslar Zor Durum Parası alma hakkına sahiptir:

İşsizlik Parası veya Geçiş Parası hakkını kullanmış olanlar

İş almaya hazır olan kişiler

Zor durumda olanlar

Aşağıdaki şahıslar her zaman iş almaya hazır olarak kabul edilirler:

Avusturya vatandaşları ve onların aile bireyleri

Avrupa Birliği ve Avrupa Ekonomik Topluluğu vatandaşları ve onların aile bireyleri

İsviçre vatandaşları ve onların aile bireyleri

Mülteciler

5 seneden fazla Avusturya'ya yerleşmiş olanlar

Henüz 5 seneden beri Avusturya da yaşamayan ve yukarıda sıralanan gruba dahil olmayan işsizler bazı şartlar altında Zor Durum Parası alabilirler. Örneğin:

Ortaklık anlaşmasına (Assoziationsabkommen) uyan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları

Avusturya'da ailevi bağları bulunanlar v.s.

Yukarıdaki guruba dahil olmayan işsiz kişiler belli koşullarda, en fazla bir sene süreyle, İşsizlik Parası ve/veya Zor Durum Parası alabilirler.

İş Kurumu, zor durumun söz konusu olup olmadığını tespitinde, işsiz kişinin ve kendisiyle aynı evde ikamet eden eşinin veya hayat arkadaşının, tüm gelirlerini dikkate alır. Zor Durum Parası, İşsizlik Parasının ana miktarının % 92 si veya % 95 i kadardır. Fakat kişinin hesaplanabilir geliri ile aynı evde ikamet eden eşinin/hayat arkadaşının geliri bu miktardan çıkarılır. Ancak eşlerin/hayat arkadaşlarının gelirlerinin tespitinde gelirin belli bir miktarı dikkate alınmaz. Bu dikkate alınmayan gelir miktarı (eşler için € 472,-, çocuk başına € 236,-), belirli şartlarda iki veya üç katına çıkabilir. Zor Durum Parası alanlar için Ek Ödenek yoktur.

Eğer Zor Durum Parasının bağlanmasından önce İşsizlik Parası 20 veya 30 hafta süreyle alınmışsa, Zor Durum Parası bağlandıktan 6 ay sonra Ana Miktar günde 24,90 veya 29,03 Euro'ya düşürülür. Eğer İşsizlik Parası 39 veya 52 hafta süreyle alınmışsa, kesinti söz konusu değildir. İşsiz olan kişi 45 yaşını tamamlamışsa, Zor Durum Parasının tespitinde, alınmış olan en uzun süreli İşsizlik Parası baz alınır.

Zor durum parası için başvuru, İşsizlik Parası hakkı bittikten sonra en geç üç sene içerisinde yapılmalıdır ve 52 hafta süreyle alınır.

3. Emeklilik Avansı (Pensionsvorschuss)

Malülen Emeklilik, Normal Emeklilik, Gece Vardiyalı Ağır İş Yasasına mahsus Özel Emeklilik Maaşı için başvuru yapan işsiz kişilere, emeklilik işlemleri devam ettiği sürece, İşsizlik

veya Zor durum Parası yerine Emeklilik Avansı ödenir. Emeklilik Avansı alan kişiler iş tekliflerini kabul etmek veya çalışmaya hazır olmak zorunda değildirler. Bu süre içinde kendilerine iş teklifi yapılmaz.

Emeklilik Avansının miktarı Zor Durum veya İşsizlik Parasının miktarına eşittir, fakat ortalama olarak verileceği tahmin edilen günlük emeklilik maaşının 1/30 ini geçemez. Bu miktar Normal Emeklilik için günlük 34,17 Euro ve Malulen Emeklilik için 28,20 Euro'dur. Eğer emeklilik maaşının miktarı belli olmuşsa ve bu miktar Emeklilik Avansından daha azsa, Emeklilik Avansı bu miktara düşürülür. Emeklilik başvurusu kabul edildiği takdirde, verilmiş olunan Emeklilik Avansı o zamana kadar toplanmış emekli maaşından kesilir ve İş Kurumuna geri ödenir. Emeklilik başvurusu red edildiğinde ise Emeklilik Avansı ve İşsizlik (veya Zor durum) Parası arasındaki fark miktarı kesinlikle geri ödenmez.

Eğer Emeklilik Avansı alınıyorsa, maaş kesilmeden üç aya kadar yurt dışında kalma hakkı vardır. Ayrıca hastanede yatma sürelerinde, hastalık parası hakkı tükenmiş olsa bile, Emeklilik Avansı almaya devam edilir.

4. Geçiş Parası (Übergangsgeld)

Erken emeklilik yaşının yükseltilmesinden dolayı 2004 ile 2009 yılları arasında emekli olamayan kişiler, normal emeklilik yaşlarına gelinceye kadar, eğer İşsizlik Parasını hak etmişlerse, son 15 ay içinde en az 12 hafta İşsizlik Parası almışlarsa ve tüm çabalarına rağmen iş bulamamışlarsa, Geçiş Parası alma hakları vardır. Bu süre (yani son 15 ay içinde 52 hafta) hastalık ve loğusalık parası alındığında veya herhangi bir tedavi veya bakım merkezinde kalındığında uzar.

Geçiş Parası hakkı başvuru tarihinden önceki son 25 sene içerisinde 780 hafta İşsizlik Sigortalı çalışılmışsa da verilir. Bu 25 senelik süre İşsizlik Sigortasının olmadığı çocuk bakımı süreleri oranında uzatılabilir (15 yaşın sonuna kadar).

Geçiş Parasının miktarı:

Geçiş Parası, İşsizlik Parasının Ana Miktarı + bunun % 25'i ve varsa Aile Bireyi Ödeneği dikkate alınarak belirlenir. Eğer İşsizlik Parasının tutarı Ek Ödeneklerden dolayı Geçiş Parasından yüksekse, en az İşsizlik Parası miktarında ödenir.

Eğer İşsizlik parası alan kişinin yakın gelecekte bir iş bulma umudu yoksa İş Kurumu bu kişinin sürekli iş almaya hazır olmasının zorunda olmadığına karar verebilir. Bu kişiler İş Kurumuna bildirdikleri takdirde yurtdışında kaldıkları sürelerde de Geçiş Parası alabilirler.

5. Yan Gelir (Nebenvverdienst)

İşsizlik Parası alındığı zaman Yan Gelir elde edilebilir. İşsizlik Parasını almadan önceki işverenin yanında çalışarak Yan Gelir sağlamak ancak bir aylık aradan sonra mümkündür.

Bir aydan uzun bir çalışma süresi için, aylık Yan Gelir miktarı 349,01 Euro'yu geçmemelidir.

Bir aydan kısa süreli iş anlaşması için ise, brüt kazancın günlük azami 26,80 ve aylık 349,01 Euro'yu geçmemesi gerekir. Eğer böyle bir kısa süreli işte çalışmaktan dolayı yukarıdaki kazanç sınırları aşılsa, İşsizlik Sigortasındaki haklar etkilenir.

Yukarıda bahsedilen haklardan yararlanmak için başvuruların, İş Kurumunun yetkili yerel şubelerinde yapılması gerekir. Ayrıca, gelir, hastalık, adres, yurt dışında ikamet gibi tüm değişikliklerin, zaman geçirilmeden, en geç bir hafta içinde İş Kurumuna bildirilmesi şarttır. Verilen kontrol randevularına gitmemek, uygun şartlı bir iş teklifini veya öngörülen bir eğitim-çalışma programını reddetmek, alınan hizmetin kaybına neden olur.

İRLANDA



A - GENEL BİLGİLER

İrlanda, Avrupa'nın batı ucunda yer alan, yüzölçümü bakımından ikinci büyük Britanya adasıdır. 1921 yılında İngiltere ile yapılan anlaşma ile adadaki 32 eyaletten 26'sına bağımsızlık tanınmıştır. Geri kalan altı eyalet, İngiltere'nin bir parçası olan Kuzey İrlanda'yı (Ulster) oluşturmuştur. 19. yüzyıldan 20. yüzyılın ilk yarısına kadar İngiltere'ye karşı bağımsızlık mücadelesi veren İrlanda'da, ekonomik sorunlar ve kıtlık sebebiyle çok sayıda İrlandalı ABD'ye göç etmiştir. 1922 yılında bağımsız bir devlet statüsünü kazandığında İrlanda'nın 3 milyon civarında olan nüfusu, sonraki yıllarda göç yüzünden düşmeye devam etmiştir.

Ülkenin nüfusu yaklaşık 4.240.000'dir. Toplam yüz ölçümü de 70.282 km² dir. Ülkede toplam toplam iş gücü sayısı 2.200.000 dir. İşsiz sayısı da yaklaşık olarak 99.000 dir. Aralık 2007 itibariyle yıllık enflasyon oranı %4.7 olup yıllık büyüme oranı da 2007 yılı itibariyle %5.4 dür.

Ülke, 19.yy'ın başından itibaren önemli bir dış göç olayıyla karşı karşıyadır. Geçen yüzyıl başında yaşanan kıtlık bu dış göç sürecini daha da hızlandırdı. Günümüzde İrlanda'nın yarısından fazlasının yaşadığı ABD'nin ve Büyük Britanya'nın batısına doğru göçler yaşandı. Hala sürmekte olan bu göçlerden en fazla İngiltere nasibini aldı. Limerick, Cork ve nüfusun dörtte birini barındıran Dublin dışında İrlanda şehirleri nüfus yoğunluğu oldukça küçük merkezlerdir. Şehirleşmişlik oranı %57,5 tir. Ortalama ölüm yaşı erkeklerde 73 kadınlarda 78 dir.

Nüfusun ancak %5'i günlük yaşamda İrlanda' nın resmi dili olan Galce' yi birinci dil olarak kullanmaktadır, %95'i ise günlük yaşamda sürekli İngilizce kullanır. Toplam nüfus içerisinde % 10' luk bir oranın her iki dili de kullandığı söylenebilir. İrlanda dilindeki tonlama ve vurgulama özellikleri İrlandalıların konuştuğu İngilizce de dikkat çeken bir şive özelliği oluşturmaktadır.

İrlanda 6 Aralık 1921' de İngiltere' den bağımsızlığını almıştır. 29 Aralık 1937' de yürürlüğe giren anayasasında çok partili parlamenter rejimle yönetilen bir Cumhuriyet olarak tanımlanmaktadır. İrlanda'da 4 eyalet vardır: Leinstet, Munster, Connact ve Ulster başkent Dublin' dir. İrlanda Cumhuriyeti bugün idari açıdan 27 bölge konseyine bölünmüştür. İrlanda adasının Katolik ve Protestan şeklinde ikiye bölünmesi İrlanda'nın siyasi yaşamını etkileyen en önemli faktördür.

İrlanda'da, ekonomik açıdan kendine yeterli olabilmek ve siyasi bağımsızlığını kazanmak amacı ile ilk olarak içe dönük ve korumacı bir dizi politika belirlenmiştir. Yüksek gümrük tarifeleri, çoğunluğu yabancı olan mülkiyet ve sanayinin yasaklanması ve ekonomi alanında devlet eliyle yönetilen kuruluşlarının kurulması bu döneme denk gelmektedir. Olumsuz sonuçlarına rağmen bu politikalar 1950'lere kadar takip edilmiştir. Ekonomi durgunlaşmış ve dış ticaret çoğunlukla Birleşik Krallıkla sınırlı kalmıştır.

Planlı ekonomiye ve ihracata dayalı ekonomiye geçiş için ilk adımların atıldığı 1958 yılı İrlanda ekonomisi için önemli bir dönüm noktası olmuştur. 1950'lerde ülke ekonomisinin geri kalmışlığı ile ortak pazarın kurulması birleşince, devletin tutumunda belirgin değişiklikler gözlenmiştir. İhracat potansiyeli bulunan sanayilerde dış yatırıma olumlu yaklaşılmaya başlanmıştır. 1956 yılında yeni yatırımcıların ihracattan elde ettiği kazançlar 15 yıllık bir dönem için vergiden muaf tutulmuştur. İhracat potansiyeli bulunan sanayiler için düşük maliyetli ithal mallarının önemi anlaşıldığından, gümrük tarifelerinin yarattığı engeller azaltılmıştır.

İrlanda ilk serbest ticaret anlaşmasını 1965'te İngiltere'yle imzalamıştır. İrlanda için bu serbest ticaret anlaşması, ülkeyi AB üyeliğine hazırlayan bir ara aşama olmuş, 1973'te İngiltere'yle birlikte AB'ne katılmıştır.

Daha sonra ülke 1979 yılında Avrupa Para sistemine dahil olmuş, böylece İrlanda Poundu'nun Sterling'e bağımlılığı sona ermiş, mali piyasalar gelişmeye başlamıştır. 1980 yılından başlayarak, Uluslararası Mali Hizmetler Merkezinin ve İrlanda "Future and Options" Borsasının kurulması bu gelişmelerin sonucudur.

1958 yılında tasarlanarak yürürlüğe konan stratejinin, AB'ne katılım ve Euro'ya geçişin etkisiyle, 1950-1980 yılları arasında İrlanda ekonomisi dışa açılma ve ekonomik entegrasyon konusunda büyük ilerleme kat etmiştir. Yabancı sermaye açısından, özellikle üretimlerinin büyük bir kısmını Avrupa'ya ihraç eden ABD'li firmalar için cazip hale gelmeye başlamıştır.

Tüm gelişmelere rağmen, 1973'te o günkü adıyla AET'ye girdiğinde Topluluk içerisindeki en yoksul ülke olan İrlanda, 1980'li yılların başlarında İspanya, Portekiz ve Yunanistan'la birlikte Avrupa Birliği'ne üye ekonomik açıdan en geri olan dört ülkeden biriydi. 1980'lerin başında İrlanda, Batı Avrupa'nın "hasta adamı" olarak nitelendirilmekteydi. Hızlı nüfus artışına rağmen, uzun süre reel GSMH'da önemli artışlar kaydedilememiştir. OECD ortalamasının oldukça altında kalan işgücü katılma oranı ve önemli miktarda dış göçe rağmen, istihdam hacmi sürekli olarak düşmüş ve işsizlik oranı yüzde 17'ye ulaşmıştır. Kamu maliyesinde konsolidasyon çabalarına ve 1982 yılında uygulamaya konan makroekonomik istikrar programına rağmen kritik durum devam etmiş ve kamu kesimi açığı GSMH'nin yaklaşık yüzde 12'sine erişmiştir. Sonuçta, kamu borcu GSMH'nin yüzde 130'una doğru yükselmiş olup, istikrar politikası sonucu cari işlemler açığı hızla küçülmesine rağmen GSMH'nin yüzde 3,5'u gibi endişe verici bir düzeyde kalmıştır.

Günümüzde, son yıllardaki iktisadi performansından dolayı İrlanda ekonomisi için "Kelt Kapıları" unvanı kullanılmaktadır. İrlanda ekonomisi, 1990'larda rekor seviyede büyümüştür. 11 Eylül olaylarından sonra dünya ekonomisinde yaşanan durgunluğa rağmen, İrlanda'nın ekonomik büyüme oranı AB üyesi ülkelere kıyasla daha olumlu seyretmiş, AB ortalamasının üç katı büyüme oranına ulaşmıştır. Nüfusu yaklaşık dört milyona yaklaşan İrlanda'da, GSYİH 2002 yılında 120 milyar dolar gibi rekor bir seviyeye ulaşmış, kişi başına düşen GSYİH 31 bin dolar olmuştur. Bu, Avrupa Birliği ülkeleri içinde Lüksemburg'dan sonra ikinci en yüksek değerdir. 1998 - 2002 Yılları arasında İrlanda'nın ortalama büyüme oranı yüzde 8'i geçmiştir. Bu oran, OECD ve AB ortalamasının yaklaşık 3.5 katıdır.

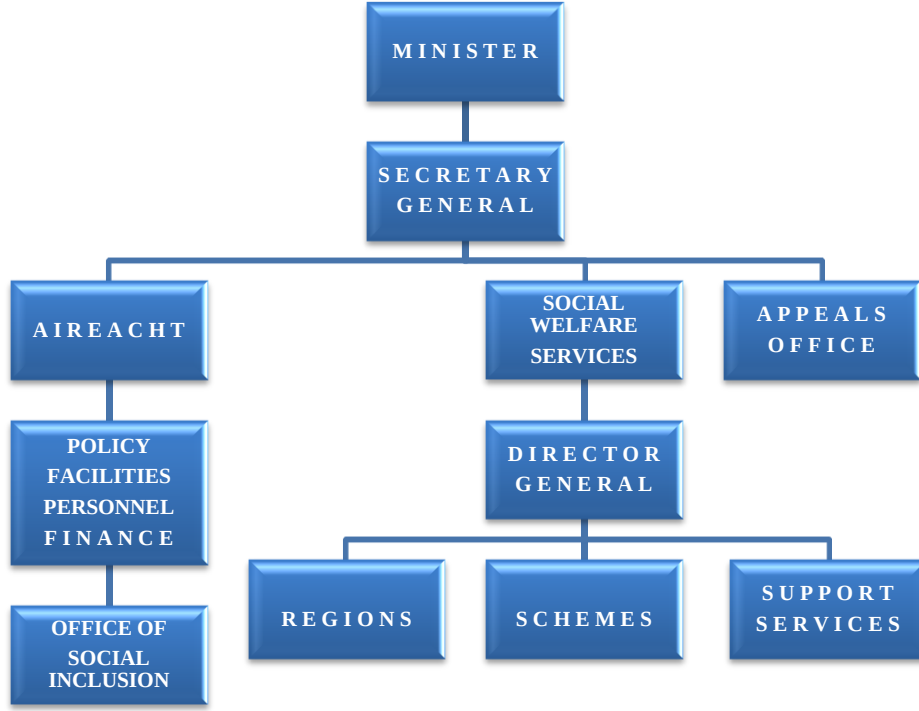
I - İrlanda'nın Temel Ekonomik Göstergeleri

YIL	GSYİH (MİLYAR USD)	KİŞİ BAŞINA GELİR(USD)	BÜYÜME ORANI(%)	ENFLASYON ORANI	İHRACAT (MİLYAR USD)	İTHALAT (MİLYAR USD)
2001	104,9	26.897	6,2	4,9	77,6	50,3
2002	123,3	30.825	6,1	4,7	84,6	51,1
2003	157,5	39.375	4,4	3,5	88,6	51,7
2004	184,8	45.073	4,5	2,2	99,8	60,2
2005	198,1	47.166	5,5	2,4	99,4	64,7
2006	221,5	52.738	6,2	3,9	120,3	84,8

B - SOSYAL GÜVENLİK VE İSTİHDAM POLİTİKASI

I- İrlanda Sosoyal Güvenlik Sisteminin Genel Yapısı:

Sosyal sigortalar sistemi “ödenilen prim kadar katılım” temeli üzerine kurulmuştur. Primler çalışanlar, işverenler ve bağımsız çalışanlar tarafından karşılanmaktadır. Hükümet ise yıl içinde ortaya çıkan açıkları karşılamaktadır. 1995 yılından beri, ekonomi ve istihdamın artısına bağlı olarak yıllık bazda gelirlerin harcamalardan az miktarda da olsa fazla olduğu gözlenmektedir.



Yönetim departmanı politika ve yönetim servisleri ile yapılandırılmıştır. Yaklaşık olarak 4950 çalışanı vardır. Çalışanlardan 900 ü paylaşımlı olarak çalışmaktadır. 4400 kişide ful time çalışmaktadır.

Aireacht (İrlandaca Bakanlık) adlandırılmaktadır. Ayrıca personel fonksiyonlar ve finansmanla ilgilenmektedir. Sosyal refah servisi olarak bilinen yönetim departmanı yönetim ve sosyal refah dağılımı ile ilgilenmektedir.

Başvuru servisi, departmanın kararlarından memnun olmayan kişilerin iddiaları ile ilgilenmektedir.

II - Şubelerin Coğrafi Dağılımı:

Merkez ofisi Dublin'dir. Fakat diğer ofisleri yönetsel projelerle ilgilenmektedir.

Ofislerden bazıları hükümetten yerel yönetim politikası olarak bazı illere kurulmuştur. Örneğin Longfard da yaklaşık olarak 260 personel çalışmaktadır. Buradaki personeller uzun vadeli hastalık sigortası ile ilgilenmektedir. Siligo şehrinde yaklaşık olarak 540 personel vardır. Bunlar yaşlılık ve dul aylığı ile ilgilenmektedir. Letterkeriy şehrinde yaklaşık olarak 190 personel bulunmaktadır. Bunlar çocuk ve tedavi yardımı ile uğraşmaktadırlar.

Bölgesel Yapı

Departmanda toplam on yerel bölge bulunmaktadır. Her bölge bölgesel müdür ve bölgesel yönetim takımına sahiptir. Bölgesel ofislerin kadrosu sivil yardımcılardan oluşmaktadır. Şube ofisleri küçük kasabalarda kurulmuştur. Şube müdürleri çalışanlarla anlaşma yapmakta. Bütün çalışma kararları bölgesel ofise iletilmektedir. Bölgesel ofis sayısı 58 şube sayısı 69 dur.

Bölgesel Ve Yerel Ofislerin Fonksiyonları

Yerel ofis çalışanları bazı şikâyetleri araştırmakta ve karar vermektedir. Araştırmaların esasını işsizlik ailelerin ve çiftçilerin şikâyetleri oluşturmaktadır. Emeklilik ve hastalık yardımları ile ilgili şikâyetler gibi diğer şikâyetler merkez tarafından karara bağlanmaktadır. Pirimsiz ödemeler ve ödenek talebinde bulunan kişilerle görüşmeler iddiada bulunan kişinin evinde ve ya da yerel ofiste yapılmaktadır.

Yerel müfettişler sosyal sigorta katkı paylarının doğru ödenip ödenmediğini işverenleri ziyaret ederek kontrol etmektedirler.

Yerel ofisteki meslek sağlayıcıları (just facilitator) insanların işe tekrar dönmeleri için eğitim vermekte ve yardım etmektedirler.

III - Sigortalı Sayılanlar:

Genel olarak 16-66 yaş üzerindeki bir işverene bağlı olarak çalışan her işçi ve her bağımsız çalışan bu sosyal sigortalar sisteminde zorunlu olarak sigortalı olurlar. Sosyal sigortalar sistemi “ödenilen prim kadar katılım” temeli üzerine kurulmuştur. Primler çalışanlar, işverenler ve bağımsız çalışanlar tarafından karşılanmaktadır. Hükümet ise yıl içinde ortaya çıkan açıkları karşılamaktadır. 1995 yılından beri, ekonomi ve istihdamın artmasına bağlı olarak yıllık bazda gelirlerin harcamalardan az miktarda da olsa fazla olduğu gözlenmektedir.

İrlanda’da ilk kez çalışmaya başlayan kimse bulunduğu yerin primler/Aidatlar bürosuna gider ve kendisini sosyal güvenliğe kaydettirmek için bir 12/A formüleri düzenler. Sonra, buradan bir vergi ve sosyal güvenlik sicil numarası alır. (Number RSI) Bu numara hem PRSİ (Sosyal sigorta) primleri hem de gelir vergisi için geçerli olan tek numaradır.

İlgilinin ve işverenin bu sigorta kaydından emin olmaları gerekir. Çünkü primler ve vergiler değişik numaralara yatırılmakla kişi için olumsuz sonuçlar doğması mümkündür. Bu numara vergi ve prim servislerine gidildiğinde işlem dosyasının hemen bulunmasında yardımcı olur.

1- İrlanda Sosyal Güvenlik Sistemi 3 Çeşit Yardım İçermektedir:

- 1.)Primli yardımlar (ücretle oranlı sosyal sigorta (Pay Related Social Insurance- PRSI/Her yardım bir PRSI primini gerektirir.
- 2.)Primsiz yardımlar (Talep sahibinin gelir durumu üzerinde yapılan tespite bağlı sosyal yardım)
- 3.)Sınırlı sayıda yaygın hizmet (örneğin, gelir koşuluna ve prim ödeme koşuluna bağlı olmayan aile ödenekleri)

Herkes, koşulları taşımak koşulu ile sosyal güvenlikten yardım talep edebilir. PRSI veya gelir koşuluna ilişkin uygulama hariç, yardımın mahiyetine göre diğer koşulların yerine getirilmesi gerekir.

2 - PRSİ(Pay Related Social Insurance) Prim Koşulları:

Sağlık yardımları, iş kazaları ve meslek hastalıkları ve aile ödenekleri için prim ödeme koşulu yoktur. Diğer yardımlar için bazı koşulları yerine getirmek zorunludur.

Ücretliler için PRSİ (Pay Related Social Insurance- Ücretle Oranlı Sosyal Sigorta) Primleri:

PRSİ primleri (Ücretliler için ücrete dayalı primler) ücretlinin haftalık brüt kazancının belirli bir yüzdesine eşittir. İşçi ve işveren işçinin ücreti üzerinden prim öderler. Fakat bazı küçük düzeyde ücretler prime tabi değildir. İşveren PRSİ primlerinin tamamının ödenmesinden sorumludur. Prim ödeme tarihinde ücretlinin primini ücretten keser. Ücretliler tarafından normal olarak ödenen PRSİ prim payı üç farklı unsuru içerir:

Sosyal sigorta (Ücret üzerinden belirli bir tavana kadar kesilir)

Sağlık primi,

İstihdam ve formasyon kesintisi (Bütün ücretlerden)

Prim oranları mesleki faaliyetin türüne göre değişir. Bunlara "prim grupları" denilir. Sağlık primi ile istihdam ve formasyon kesintileri aşağıdaki kimseler için zorunlu değildir.

Sağlık Yardımı Kartına sahip olan ve sağlık hizmetlerinden parasız olarak yararlanan ücretliler,

Dul kadın aylığı, terke dilmiş eş aylığı alan veya bazı sosyal yardımlardan ya da AT üyesi ülkelerden veya İrlanda ile sözleşme düzenlemiş ülkelerden dul kadın aylığı alan kadınlar

3-Bağımsız Çalışanlar İçin(Pay Related Social Insurance- Ücretle Oranlı Sosyal Sigorta):

Bağımsız çalışanlar için, PRSİ primi “ brüt gelir eksi emekli aylığı “ tutarının belirli bir yüzdesini ve vergi yönünden izin verilen amortismanları temsil eder. Sigortalının geliri yıllık bildirge vermeyi gerektirmeyecek ölçüde yetersizse PRSİ primlerini Sosyal İşler Dairesine yatırır.

IV - Primsiz Ödemeler Yapısı

Gelir araştırması yapılarak bağlanan primsiz ödeme aylıkları genel vergilendirmeden karşılanırken primli ödeme aylıkları Sosyal Sigorta Fon’undan karşılanmaktadır. Primsiz ödemeler için varılan harcama yetkisi primli ödemeler için öngörülen harcama yetkisinden yaklaşık olarak %10 daha az olmaktadır. Halihazırda tüm sene boyunca yapılan harcamalar nazara alındığında, primsiz ödemeler için yapılan harcamalar sosyal sigortalar sistemi için yapılan harcamalardan biraz daha fazla olmasına rağmen uzun dönem eğilimi sosyal sigorta harcamaları yetkisinin sosyal yardım harcamaları üzerindeki talebin yerini alacağı yönündedir.

V - Sigorta Kolları:

1- HASTALIK SİGORTASI:

İrlanda da ikamet eden herkes hastalık sigortasından faydalanmaktadır. Gelir düzeyi belli miktarın altında kalanlar bütün yardım türlerinden faydalanmaktadır. Hastalık sigortasından sigortalı ile geçindirmekle yükümlü olanlar kişiler faydalanmaktadır. Hastalık sigortasından

faýdalanmanın tek koşulu İrlanda da ikamet etmektir. Hastalığın anlaşıldığı tarihten itibaren tedavi sürecinin sonuna kadar hastalık sigortasından faydalanılmaktadır.

İrlanda da Kamu sağlığı ile ilgili tedaviler bölge sağlık idareleri ve dinsel hizmet gören hayır kurumları tarafından yürütülür Özel hastaneler kamu sağlık hizmeti görmezler. Kamu hastanelerinde uzman hekimler ücretsiz olarak tedavi etmektedirler.Tam korumadan yararlanan hastalar tedavi gördükleri süresince katılım payı ödemezler.

Ancak özel hastaneler ve tedavi merkezlerinde tedavi görmekte olan kişiler bazı merkezler hariç buralarda yapılan giderleri hasta kendisi karşılar.Bulaşıcı hastalıkların tedavisinde herhangi bir ücret alınması söz konusu değildir.

Hastalık Sigortası Yanında Yapılan Diğer Tedaviler:

Diş Tedavileri:

6 yaşın altındaki çocuklar ve 14 yaşa kadar resmi okul talebeleri için tam koruma çerçevesinde katılım yoktur.

Sigortalı gerekli koşulları taşıyorsa, diş muayeneleri, diş parlatma ve temizliği için katılım payı ödemez. Dolgu, çekim ve diğer müdahaleler için sınırlı katılım uygulanır.

İlaçlar:

Tam korumalı tedavilerde katkı payı ödenmektedir.

Protezler, İşitme ve Görme Cihazları:

6 yaşın altındaki çocuklar ve resmi okul talebeleri için, tam korumada sigortalının katılımı yoktur. Prim ödeme ile ilgili bazı koşulları yerine getiren sosyal sigortalılar için sınırlı katılım vardır.

Hastalık Sigortası Para Yardımları (Cash Sickness Benefit):

İş görmezlik ödenekleri her hafta için sigortalılara iş göremez durumda oldukları sürece ödenir. İş kazası meslek hastalığından dolayı meydana gelen iş göremezliklerde de aynı suretle ödenek verilir. Geçici iş görmezlik ödeneklerine hak kazanmak için aşağıdaki koşulların yerine getirilmiş olması gerekir:

- İş göremez durumda olmak,
- Prim ödeme koşullarını yerine getirmiş bulunmak.

Hastalık sigortası para yardımları normal olarak hastalığın dördüncü gününden ödenmeye başlanılmaktadır. İş göremezlik ödenekleri ilgilinin geçindirmekle yükümlü olduğu kimsesi varsa zamlı ödenir. Ödemeler posta kanalı ile haftalık çekler aracı ile yapılır.

2- ANALIK YARDIMLARI (MATERNİTY BENEFİT):

Analık yardımları Ücretli Kadınların Analıklarının korunması hakkında 1981 tarihli kanun uyarınca bu kanunda yazılı olan ve analık izinleri sonunda aynı işveren emrinde yeniden çalışma hakkına sahip olan ücretli kadınlara ödenir. Yardımlar aynı zamanda belirli süreli bir hizmet sözleşmesi ile istihdam edilen veya kısmi süreli bazı işerde çalışan kadınlara da sağlanır.

3- İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI :

İş kazaları ve meslek hastalıkları yardımları iş kazasına veya meslek hastalığına tutulan sigortalılara sağlanır.İş kazası ve meslek hastalığı ödenekleri ile malullük ödeneklerini iş göremezlik ek ödeneğini ,sağlık yardımlarını ve her nevi tıbbi tedaviyi ve gerektiğinde hak

sahiplerine ilişkin yardımları kapsar.İş Kazası ve Meslek hastalığı ödenekleri olayın meydana geldiği tarihten başlanarak 26 hafta süre ile ödeme yapılmaktadır Ancak iş görmezliğin bu süreden sonra devam etmesi halinde ödeme devam eder.

İş kazasına uğrayan sigortalı durumdan hemen işverenini haberdar etmek zorundadır.

Hak Sahiplerine Yardımlar: Hak sahiplerine bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm halinde yardımlar sağlanır:

- Dul kadın aylığı,
- Yetim aylığı,
- Geçindirilen dul erkek aylığı veya maktu toplu ödeme,
- Geçindirilen kimse aylığı,
- Cenaze ödeneği(funeral grant)

4- MALÜLLÜK

Malüllük aylığı, sürekli iş göremez durumda bulunan ve PRSI(Pay Related Social Insurance) prim koşullarını yerine getirmiş olan sigortalılara, iş göremezlik ödenekleri yerine tahsis olunur.

Sürekli İş Göremezlik Hali:

- *Çalışma kapasitesinde sürekli ve geçici olduğuna dair gözle görülür kaybın olması,
- *60 yaş üzeri ve ciddi hastalık veya kapasite kaybının olması,
- *12 ay hasta veya 12 ayda çalışmayacağını belgelemiş olması gerekmektedir.

Malüllük aylığına hak kazanma şartları:

- *260 hafta prim ödemiş olmak,
- *En az 48 haftadır veya son vergi yılından beri aidat veya prim ödüyor olmak

Ancak geçmiş yıl boyunca hastalık yardımı veya başkaca bir sosyal yardımdan hak talep ediyorsa normal olarak istifade edecektir.

Normal şartlarda Maluliyet Aylığı Ödeme Miktarları:

	Kişisel Ödeme	Ehliyetli Yetişkin	Ehliyetli Çocuk
65 Yaş Altı	203,30 Euro Haftalık	145,10 Euro Haftalık	
66 Yaş Üstü		200- Euro Haftalık	
65-80 Yaş	223,30 Euro Haftalık		
80 Yaş Üstü	223,30 Euro Haftalık		
18 Yaş Altı veya 22 Yaş Altı Eğitim Gören			24,00- Euro Haftalık

5- YAŞLILIK AYLIKLARI (Old – Age Pensions) :

Emeklilik aylığı 65 yaşını dolduran, gerekli sigortalılık şartlarına sahip ve çalışmasını bitirmiş kişilere yapılır. 66 yaşını dolduran bir kimseye ise çalışmasını bitirip bitirmediğine bakılmaksızın Yaşlılık Aylığı ödenmektedir. Emeklilik Aylığı önceleri 70 yasından sonra uygulanmakta iken 1970 lerde aşamalı olarak aşağıya çekilmeye başlanmıştır. Yaşlılık aylığı bağlanma koşulları emeklilik aylığı bağlanma şartlarından daha esnektir bu sebeple 66 yaşta bu sisteme transfer olmak daha avantajlı olmaktadır. Fakat birçok insan için sağlanan haklar aynı olduğundan emeklilik aylığı almaya devam etmektedirler.

Gelir düzeyi araştırılarak bağlanan aylıklar 66 yaş üzerinde olup kendisine aylık bağlanmasını sağlayacak özelliklere sahip olmayan ve kişisel gelirleri belirlenen sınırın altında olan kişilere yapılır; örneğin yaşlılık sigortasından aylık alan bir kimsenin kendisi de küçük bir geliri olan esi, aylık alan kişiye yapılandan daha fazla oranda bir ödemeye hak kazanabilir.

Eğer 55 yaş üstü bir kişi issizse ve bir yıldan daha uzun süredir sosyal yardım için başvuruda bulunuyor ise bu kişi erken emekli olmaya karar verebilir ve 66 yaşına kadar Emeklilik Öncesi Ödenek'ten faydalanabilir. Bu ödenek de gelir düzeyine bağlı olarak bağlanmaktadır. Bu ödenek bir kişinin iş bulma imkânı zor ise uygulamaya konulmakta ve kişinin iş bulma imkânları artsa bile kesilmemektedir. Ancak son zamanlarda bu ödeneye başvuranlar işsiz kalmaktansa iş bulma ve meslek içi eğitim almaya teşvik edilmektedirler.

Yıllar içinde yaşlıları toplum içinde ayakta ve temasta tutmak adına bazı ek yardımlar oluşturulmuştur:

Emekli aylığı yaşlılık aylığını hak kazanma yaşından sonra, yani primli yaşlılık aylığına hak kazandıktan sonra ödenmez.

Ödeme usulü malüllük aylığı gibidir. Aylığı geçindirmekle yükümlü olduğu yükümlü olduğu artışı (zamlı) olarak ödenmekte olan bir aylık sahibinin ölümünde dul eş (erkek veya kadın) otomatik olarak ölen eşin aylığı üzerinde ölüm aylığına hak kazanır.

Yıllar içinde yaşlıları toplum içinde ayakta ve temasta tutmak adına bazı ek yardımlar oluşturulmuştur:

Ücretsiz Seyahat: Bu yardım 66 yaş üstünde İrlanda'da yaşayan herkese gelir düzeylerine bakılmaksızın yapılan bir yardımdır. Bu yardımdan faydalanan kişilerin şehir içi ve şehirlerarası ulaşım ücretleri yıllık olarak devlet tarafından ilgili kurumlara ödenmektedir.

Hane Halkı Yardımı: Bu yardım yaşlı kimselerin elektrik ve telefon faturalarının devlet tarafından ödenmesini kapsamaktadır. Asil olarak bu yardımlar hane ahlakının içinde bulunduğu şartlara göre yapılmaktadır ancak hali hazırda uygulanan yenilikler çerçevesinde, uygulamanın kapsamının genişletilmesi ve ödeme yapısının aynı hale getirilmesi yoluyla idari giderlerin azaltılması hedeflenmektedir.

Yakıt Yardımı: Bu yardım emeklilik aylığına ek olarak yapılan bir ödemedir ve yılın hava şartlarının sert ve soğuk geçtiği 7 ayında yapılmaktadır. Yapılan yardımın hedefi ve kapsamı emeklilik aylığı alan insanlardır.

Yalnız Yasayanlara Yapılan Ödenek: Bu yardım yalnız yasan bir kimsenin ek ev harcamaları olduğunun tespiti halinde yapılmaktadır.

Bunların dışında ödenek alan kişinin 80 yaş üzerinde olması halinde ek bir ödenek de verilebilmektedir.

Genel bütçe harcamalarının içerisinde yıldan yıla emekli aylık ödemelerinin miktarlarında artış içindedir.

YILLAR İTİBARIYLA YAŞLILIK AYLIĞINDAN FAYDALANANLARIN SAYILARI

Yıl	Primli Ödemeler	Geçiş-Ara Ödemeler	Primsiz Ödemeler	Toplam
1997	70,022	71,793	98,835	240,650

2006	139,724	91,086	97,404	328,214
2007	237,599	5,851	97,726	341,176

6- ÖLÜM AYLIĞI:

Ölüm Aylığı (Survivor Pension): Bu aylık yaşı ne olursa olsun hak sahibinin veya ölen sigortalının prim ödeme koşullarını yerine getirmiş olmaları halinde dul erkek veya dul kadına bağlanır.

Aylık, hak sahibi dul erkek veya kadının eşdeğer veya daha yüksek miktarda emekli aylığına veya yaşlılık aylığına hak kazanmasına kadar yeniden evlenmemesi koşulu ile ödenir.

Aylık eşin ölüm tarihini izleyen 3 ay içinde talep olunur. Talep usulü diğer aylıklar için olduğu gibidir.

Ölüm Ödeneği (Death Grant): Ölüm ödeneği, sigortalının kendisinin, eşinin (erkek veya kadın), 18 yaşın altında ki çocuğunun ölümü halinde tahsis edilen bir yardımdır. Bir yetişkin öldüğünde prim siciline kayıtlı kredi durumuna dayanılarak ödenek verilir. Ölenin kendisinin veya sağ kalan eşinin ödediği primler nazara alınır. Bir çocuğun ölümünde, ebeveyninden biri veya çocuğun kendisiyle yaşadığı kimse PRSİ ödeme koşullarına yerine getirmişse yardım sağlanır.

Yardım talebi diğer yardımlar için olduğu gibi (ölüm tarihini izleyen 3 ay içinde) yapılır. izleyen 3 ay içinde) yapılır.

*Emeklinin veya eşin veya emeklinin eşinin

*Emekliye bağımlı çocuğun veya yetimin ölümü halinde ve 156 hafta prim ödemesi var ise 850 Euro miktarında ölüm yardımı yapılmaktadır.

VI - İşsizlik Sigortası:

İşsizlik ödeneği (unemployment benefit) sigortalılara işsiz kaldıkları süre zarfında aşağıdaki koşullarla her hafta ödenir:

Gerekli PRSİ(Pay Related Social Insurance) primlerini ödemiş olmak,

Çalışabilir durumda ve çalışmak üzere hazır bulunmak,

Gerçek bir iş arayan kimse olmak.

Bununla birlikte, ilgilinin, İrlanda'ya geldikten veya döndükten sonra prim ödemiş olması kaydı ile, başka bir Avrupa Topluluğu üyesi ülkede geçen sigortalılık süreleri ve eşdeğer süreler nazara alınır.

Kişisel kusuru nedeniyle işine son verilen veya uygun bir işte çalışmayı reddeden kimseye ödenek ödenmez.

Ödeme işsizliğin başladığı tarihten 4 gün sonra başlar. Bununla birlikte, evvelce 13 hafta zarfında hastalık veya işsizlik yardımı talebinde bulunmuş olan sigortalı ödenekten işsizliğin ilk gününden itibaren yararlanır.

Genel kural olarak, en çok 360 gün süre ile ödenir ancak bazı durumlarda işsizlik ödeneği 15 aya kadar uzatılmaktadır. Ancak, 66 yaşından (emeklilik yaşı) yukarı kimselere ücretli çalışan sıfatıyla en az 156 ay prim ödemiş olmaları halinde ödenek ödeme süresi uzatılabilir.

Ödenek talebi işsizliğin ilk gününden itibaren yapılır.

İstihdama son verilmesi sonucu işini kaybeden sigortalı gerekli koşulları taşıyorsa maktu bir meblağ alır. Bunun miktarı ilgilinin işine son veren işvereni emrinde çalıştığı süreye, yaşına ve işine son verildiği tarihte almakta olduğu ücrete bağlıdır.

Sözü edilen kimse bu durumu iş yerinin tam veya kısmi olarak kapatılması kendisinin yaptığı işi veya o işteki becerisine artık ihtiyaç kalmaması veya azalan bir derecede ihtiyaç duyulması sonucu düşmüşse “istihdamına son verilen kişi” olarak kabul edilir.

VII - Dul Ve Yetim Yardımları:

Yetim Aylığı, iki velisini de ölüm, kaybolma veya bakım görevini yerine getirmeme gibi sebeplerden dolayı kaybeden çocuklara yapılan ödemedir. Yetim ödeneği ebeveynlerden ikisinin ölümü veya biri çocuğu terk etmişse ikisinden birinin ölümü üzerine, yetime ödenir. Yeniden evlenme halinde ebeveynlerden birinin eşinin de aynı tutarda prim ödemesi durumunda yetime aynı miktarda aylık bağlanır.

Dul yardımları da Primli ve Primsiz Dul Yardımları olarak ikiye ayrılmaktadır. Dul yardımından faydalanmak için;

- *Dul olmak,
- *Tekrar evlenmemiş olmak,
- *Nikâhsız olarak biriyle beraber yaşamamak,
- *Katılım şartlarının yerine getirilmesi gerekmektedir.

Dul Yardım Miktarı:

66 Yaş Altı	203,30- Euro Haftalık
66 Yaş Üstü	223,30-Euro Haftalık
80 Yaş Üstü	223,30-Euro Haftalık

Bakıcı Ödemeleri:

Öz velisi, üvey velisi veya evlatlık edinen velisi ile yaşamayan çocuk, anne ve babası vefat etmiş veya bilinmiyor, terk edilmiş ve bakılmamış ve 18 yaş altı yahut 22 yaş altı ve full time eğitim görenler için bakıcı ödeneği ödenmektedir.

Bakıcı ödemelerinden faydalanma şartları:

- *26 Hafta prim ödemiş olmak,
- *Öz veli veya üvey veli üzerine kayıtlı olunması gerekmektedir.
- *Çocuk başına haftalık 170-Euro ödenmektedir.

VIII-Primsiz Ödeme Yardımları:

Gelire bağlı olarak 18 ile 66 yaş arası kişilere yapılan yardımlar şunları kapsamaktadır:

İşgöremezlik Ödeneği; fiziksel yahut ruhsal rahatsızlıklarından dolayı iş sahibi olamayan kişilere yapılmaktadır.

Bakım Aylığı; bakıma muhtaç hasta veya yaşlı bir kimsenin bakımını üstlenmek için işini bırakan kimseye -15 aylık Bakım Yardımının bitiminden itibaren yahut yeterli bir maaş alamıyor ise- yapılan yardımı içermektedir.

İşgöremezlik Ödeneği; her hangi bir sosyal sigortadan yardım almayan kişilere iş sahibi oluncaya kadar ödenen yardımdır.

Çiftçi Yardımı; yeterli geçimi olmayan çiftçilere yapılan ödemedir.

Kör Ödeneği; görme engellerinden dolayı çalışamayanlara yapılan yardımdır.

İşe Geri Kazandırma Ödeneği; hasta veya işsiz kalan kişileri işe geri dönmeyi kolaylaştırmak için yapılan bir ödemedir.

Eğitime Geri Dönme Ödeneği; eğitimini tamamlamak için okula geri dönen kişilere iş hayatına tekrar kazandırmak üzere yapılan ve işsizlik yardımının devamı niteliği olan bir ödenektir.

IX - Çalışma Destek Yardımları:

Çalışma destek yardımları primsiz ödemler olup kanundan bağımsız bir yapılanma içerisinde.

5 çeşit çalışma destek yardımları vardır:

- 1.İşe geri dönüş ödeneği,
- 2.Girişimcileri geri teşvik ödeneği,
- 3.Eğitime geri dönüş ödeneği,
- 4.Aile gelir desteği,
- 5.PRSI muafiyetidir

Yukarıda sayılan her türlü yardımlar ve ödenekler

*Kişisel Ödeme Emri(PPO)-İrlanda Postanelerinden yapılır

*Elektronik fon Transfer ve diğer genelge çek ile yapılmaktadır.

X - Katkı Payı Oranları:

İşverenler çalışanlara verdikleri ücretlerin %8.5 veya %10.75'i oranında sosyal sigorta ödemesi yaparlarken işçiler %4 veya %6 oranında ödeme yapıyorlardı.

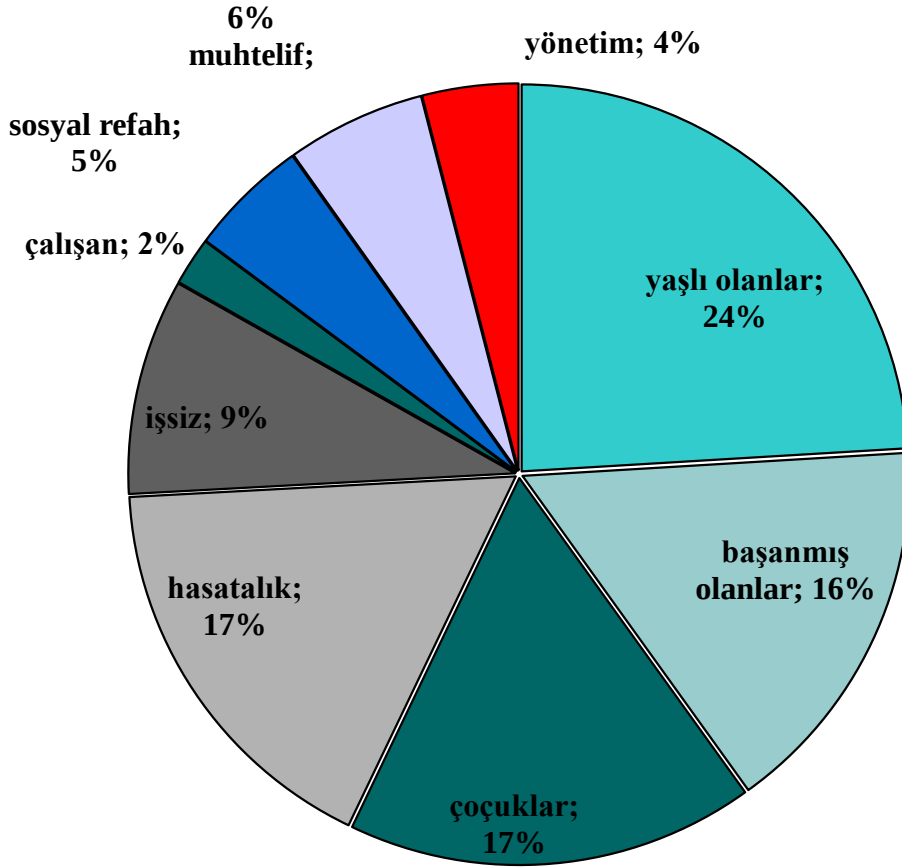
Bağımsız çalışanlar kazançlarının %3 veya %5'i oranında prim ödemektedirler.

Eğer haftalık 500 Euro fazla ek gelir elde edildiği durumda hastalık sigortasına ek olarak % 2 oranı daha ödenmektedir.

Katılımcıların ödediği prim oranları kazançlarına göre değişmesine rağmen sağlanan yardımlar -ana iki yardımı hariç- sabittir. Ayrıca bir önceki kazanç düzeyi saplanan açık bir şekilde standart yardımların altında bir düzeyde ise aradaki farklar ödenmektedir.

Ödemelerdeki artışlar, gelir araştırması yapılarak, talep sahibinin esine ya da bağı çocuklarına yapılabilir.

Talep edilen aylık ve yardımlar için normal olarak iki türlü prim ödeme şekli vardır. Bunlardan ilki haftalık yapılan ödemeler iken diğeri kişilerin çalışma hayatları üzerinden hesaplanan yıllık ortalama ödeme (yaşlılık aylığı alanlar için geçerlidir) veya hastalık ve işsizlik gibi kısa vadeli ödemelerin yapıldığı son yıl üzerinden hesaplanan ödemelerdir.



İşsizlik, hastalık veya diğer yardımlar yapılmakta ise prim ödemeleri haftalık olarak hesaplanmaktadır.

Birçok iş kazası yardımı belirli bir süre prim ödenmesini gerektirmemektedir ancak bu ödemelerin yapılabilmesi için kaza geçiren kişinin kaza tarihinde sigortalı olma vasfına sahip olması gerekmektedir.

1995'e kadar katkı paylarını geçen harcamalar sosyal sigorta fonundan sağlanıyordu ancak 1995 öncesi sosyal güvenlik açıkları hükümet bütçesi tarafından sağlanıyordu.

İrlanda yasalarında eğer kişi ülkeden ayrıldığı durumda ödemiş olduğu katkı paylarının geri ödenmesi konusunda herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır.

İrlanda Sosyal Güvenlik Sisteminde Harcama Programı

2006 Yılı İtibariyle Harcama Miktarları:

Primli Ödemeler: 1.294 Milyar Euro

*Devlet Ödemeleri (Geçiş): 1.145 Milyar Euro

*Primsiz Ödemeler: 728 Milyon Euro

FRANSA



A - GENEL BİLGİLER

Fransa (Fransızca: France -) ya da resmî olarak Fransa Cumhuriyeti (République française), anakara toprakları batı Avrupa'da bulunan ancak dünyanın pek çok bölgesinde de denizaşırı toprakları olan bir ülkedir. Kıta Fransası, güneyde Akdeniz'den kuzeyde Manş Denizi ve Kuzey Denizi'ne, doğuda Ren Nehri'nden batıda Atlas Okyanusu'na kadar yayılan topraklarda yer alır. Avrupalı Fransızlar, Fransa topraklarının biçiminden ötürü L'Hexagone (Türkçe: Altıgen) olarak adlandırılırlar. Fransa, yönetimde yarı-başkanlık sisteminin uygulandığı üniter bir devlettir. Ülkenin başkenti Paris'tir. Ülkede şu an yürürlükte olan anayasa 28 Eylül 1958 anayasasıdır. Ülkede 22 farklı idari bölge bulunmaktadır Ülkenin başlıca ilke ve ülküleri İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi'nde açıklanmıştır.

Fransa'nın Avrupa kıtasındaki komşuları Belçika, Lüksemburg, Almanya, İsviçre, İtalya, İspanya, Monako ve Andorra'dır. Sahip olduğu denizaşırı illerde de, Fransız Guyanası aracılığıyla Brezilya ve Surinam'a, Saint Martin Adası aracılığıyla da Hollanda Antilleri'ne sınırı vardır. Fransa, Manş Denizi'nde deniz yüzeyinin altından geçen Manş Tüneli'yle Birleşik Krallık'a bağlanmaktadır.

Fransa, 17. yüzyılın ikinci yarısından bu yana dünya genelinde uluslararası ilişkiler alanında önde gelen ülkelerden olmuştur. 18. ve 19. yüzyıllar arasında, Fransa dönemin en büyük sömürge imparatorluklarından birini kurmuştur. Bu dönemlerde Fransa'nın sınırları batı Afrika'dan, güneydoğu Asya'ya kadar uzanmış, etki ettiği bölgelerdeki toplumların kültür ve siyasetlerinde belirgin izler bırakmıştır. Fransa, dünya sıralamasında altıncı sırada bulunan nominal gayrisafi yurtiçi hasılası ve sekizinci sırada yer alan satın alma gücü paritesi ile ileri bir ekonomiye sahiptir ve gelişmiş ülkeler sınıfında yer almaktadır. İş gezileri için gelenler dâhil, ülkede yirmi dört saatten az kalanlar hariç tutulmak üzere, yıllık olarak ağırladığı yaklaşık 82 milyon turistle Fransa, dünyada en çok ziyaret edilen ülkedir. Fransa, Avrupa Birliği adlı siyasi ve ekonomik örgütlenmenin kurucu üyelerinden biridir ve birlik üyesi ülkeler içinde yüzölçümü en büyük olanıdır. Ülke, bunun yanında Birleşmiş Milletler'in de kurucu üyelerinden, Frankofon'un, G8 Zirveleri'nin, Latin Birliği'nin ve NATO'nun da katılımcılarından. Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi'nin beş sürekli üyesinden biridir. 360 etkin savaş başlığı ve 59 nükleer santraliyle tanınmış bir nükleer güçtür.

I –Yönetim

Fransa Cumhuriyeti, yarı başkanlık sistemiyle yönetilen, köklü bir demokrasi geçmişine sahip üniter bir devlettir. Beşinci Fransa Cumhuriyeti olan günümüz Fransa' sının Anayasası 28 Eylül 1958 yılında yürütülen bir halkoylaması sonucu onaylanmıştır. Bu anayasa parlamentoya oranla devlet başkanının yetkilerini arttıran yasalar içerir. Fransa'da devlet yönetiminin iki kanadı vardır: Fransa Cumhurbaşkanı ve Hükümet. Ülkenin Cumhurbaşkanı ülke çapında 18 yaşını doldurmuş ve oy kullanma hakkı olan tüm seçmenler tarafından beş yıllık dönem için (eskiden yedi yıl) seçilir. Hükümet ise Cumhurbaşkanı tarafından atanan bir başbakan tarafından yönetilir.

Fransız Parlamentosu iki meclisli bir yasama organıdır: Fransa Ulusal Meclisi (Assemblée Nationale) ve Senato (Sénat). Ulusal meclisteki milletvekilleri geldikleri yerel seçim bölgesini temsil ederler ulusal seçimlerde 5 yıllık süre için seçilirler. Seçilen 577 milletvekili Bourbon Sarayı'nda toplanır. Ulusal meclisin bakanlar kurulunu düşürme yetkisi vardır bu nedenle partilerarası koltuk dağılımı hükümetin kararına doğrudan etki eder. 331 senatör ise tüm Fransa çapında halk tarafından seçilmiş olan belediye meclisi üyelerinden, il (département) yerel meclis

üyelerinden, Bölge (Région) yerel meclis üyelerinden oluşan seçmenler tarafından dokuz yıllık bir süre için seçilir. Senato seçimleri her 3 yılda bir yapılır ve her seçimde senatonun üçte biri yenilenir 2010'dan itibaren senatörler 6 yıllık bir süre için seçilecektir ve yine her üç yılda bir yapılan seçimlerde yarısı yenilenecektir. Senato Lüksemburg Sarayı'nda (Palais du Luxembourg) toplanır. Senato'nun yasama gücü sınırlıdır: Senato ile ulusal meclis arasında anlaşmazlık olması durumunda son söz ulusal meclis'e aittir. Meclisin gündemini belirlemede hükümetin büyük etkisi vardır. Ulusal meclis ve senato birlikte, Versailles şatosunda toplanıp Fransa Parlamentosunu oluştururlar. Yalnızca anayasa değişikliğiyle ilgili olarak ve uluslararası bazı anlaşmaları onaylamak amacıyla toplanırlar.

II - Ekonomi

Fransa, Avrupa'nın iktisadi açıdan güçlü ülkelerinden olmakla birlikte, yakın dönemde uygulanmaya başlanan iktisadi dünya pazarına uygulama siyasetinde güçlüklerle karşılaştığını 1976-1971 dönemi arasında ticaret bilançosunun 1986 yılı dışında sürekli açık vermiş olması da kanıtlamaktadır. Bu olumsuz nokta bir yana bırakılırsa Fransa, tarım ürünleri bolluğu ve çeşitliliği ile Avrupa Ekonomik Topluluğu içinde birinci sırada, süt ürünleri açısından da dünyada dördüncü sırada (nitekim Fransa tarım- besin sanayi ürünleri dışsatımında dünya ikincisidir) yer almasının yanı sıra, sanayisi de çok güçlü bir ülkedir.

Endüstri, ülke gelirinin çeyreğini ve ticaret kazancının %80'inden fazlasını karşılar. Devlet 1990' ların başından beri Fransa Telecom, Fransız Havayolları ve bankalar gibi diğer endüstrilerdeki hisselerini elden çıkarmaya başlamıştır. Yüksek orandaki işsizlik hala Fransa için sorun işgal etmektedir. Fransa, geniş refah imkanlarını ve muazzam devlet bürokrasisini kesmekten kaçınmış ve bütçe açığını kapatmak için savunma harcamalarını kesmeyi ve vergileri yükseltmeyi tercih etmiştir. Fransa, 1 Ocak 1999'daki Euro sistemi referandumuna diğer on Avrupa ülkesi ile birlikte katılmıştır.

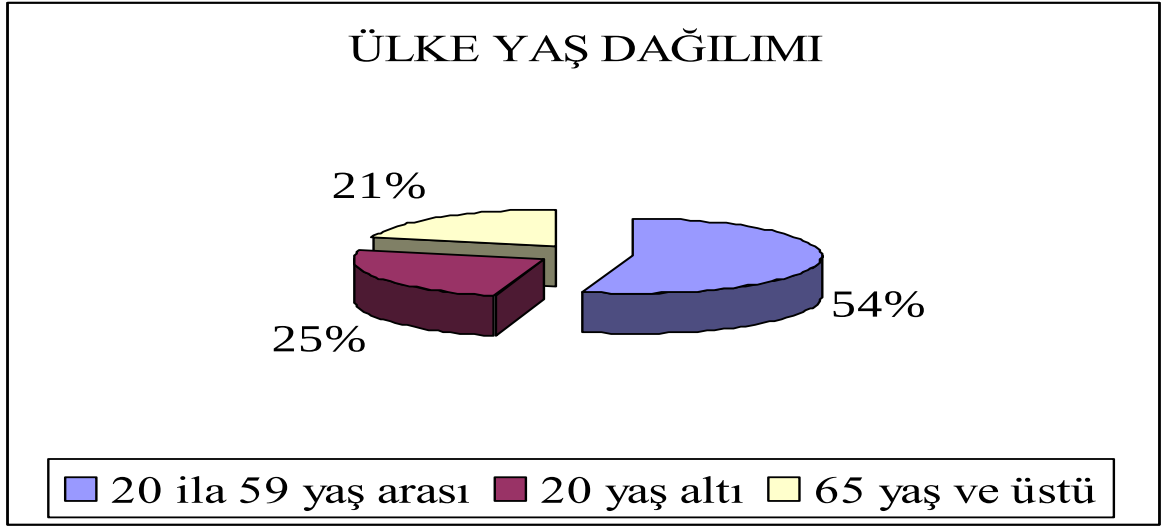
Ülkedeki satın alma gücü paritesi 1.871 trilyon \$ olup, reel büyüme oranı %3.1'dir. Ülkenin %3.3'ü tarım, %26.1'i sanayi, %70.6'sı hizmet sektöründe çalışmaktadır. Enflasyon oranının tüketici fiyatlarında %2.3 olduğu ülkede iş gücü 27.88 milyon civarındadır. Ülkedeki işsizlik oranı %9.1'dir. Bununla beraber sanayi, makine, kimyasal ürünler, otomobil, metalürji, uçak, elektronik, tekstil, gıda ürünleri, turizm üzerine dayalıdır. Sanayinin büyüme oranı yaklaşık %1.5'tir. Ülkedeki tarım ürünleri buğday, tahıl, şeker pancarı, patates, üzüm, sığır, süt ürünleri, balık gibi alt bölümlere ayrılmaktadır.

Ülkede ihracat miktarı 490 milyar \$ olup, ülke; makine ve taşımacılık araçları, uçak, plastik ürünler, kimyasallar, eczacılık ürünleri, demir - çelik, meşrubat gibi ürünler satmaktadır. Ülkenin en çok ihracat yaptığı ortakları, Almanya %14.7, İspanya %9.7, İtalya %8.7, Birleşik Krallık %8.3, Belçika %7.1, ABD %7.1 şeklindedir. Aynı şekilde ülkedeki ithalat miktarı 529.1 milyar \$ olup, ülke; makine ve parçaları, araçlar, ham petrol, uçak, plastik ürünler, kimyasal ürünler almaktadır. Ülkenin ithalat ortakları Almanya %18.9, Belçika %10.7, İtalya %8.3, İspanya %7, Hollanda %6.6, Birleşik Krallık %5.9, ABD %5.1 şeklindedir. Ülkenin dış borç tutarı 3.461 trilyon \$ kadardır. Para birimi Avro olan ülkenin mali yılı takvim yılına göre hesaplanmaktadır.

III - Nüfus bilgileri

Ülke nüfusu 62,752,136 olup, ülke nüfusu her yıl %0.35 oranında artmaktadır. Ülkede her 1000 kişiden 0.66'sı mültecidir. Ülkede ortalama yaşam süresi yaklaşık 79.73 yıldır. Ülkede her kadına 1.84 çocuk düşmektedir. Ülkede okur yazar oranı %99'dur. Ülkede Fransızca

konusulmaktadır. Ancak ülkede Oksitanca, Bretonca, Felemenkçe, Almanca, Valonca, İspanyolca ve Katalanca konuşan kesimler yer almaktadır. Ülkede din değişkenlik gösterdiği gibi, nüfusun çoğunluğu Roma Katoliği'dir.



B - SOSYAL GÜVENLİK VE İSTİHDAM POLİTİKASI

Ticaret ve sanayi alanında çalışan ücretlilere uygulanan Fransız sosyal güvenlik genel rejimi aşağıdaki sigorta branşlarını içerir:

Hastalık-analık sigortası,
İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası,
Malüllük sigortası,
Yaşlılık sigortası,
Ölüm sigortası,
İşsizlik sigortası,
Aile yardımları.

Tarımda çalışanlar, maden işyerlerinde çalışanlar vb. için başka rejimler vardır. Bu rejimlerle ilgili olarak, yardımlar, koşullar ve işlemler bazı hallerde genel rejime kıyasla farklıdır.

Sosyal Güvenliğe Tabi Olma: Fransa'da ücretli olarak bir mesleki faaliyet icra etmeye başlayan kişiler için sosyal güvenliğe tabi olma işlemlerini işverenler yerine getirir. Sosyal güvenlik kurumu bunlara birer Sicil Kartı verir. Bu kart ilgilinin sicil no.sunu gösterir ve her yardım talebinde ilgili merciye gösterilmesi zorunludur. Sigortalılığa kayıt; sigortalının hastalık sigortası sandığı tarafından sigortalılar listesine resmen kayıtlı edilmesi ile başlar ve tek bir defa yapılır.

Primler: Primler genellikle diğer ülkelerde olduğu gibi işveren tarafından ücretlinin kazancı üzerinden kesilir ve primleri tahsil eden kuruluşa yatırılır.

İtirazlar: Bir sosyal güvenlik sandığı tarafından alınan kararlara ilgilinin bağlı olduğu İtiraz Komisyonu nezdinde itiraz etmesi mümkündür. İtiraz ilgili kararın bildiri tarihinden itibaren 2 ay içinde yapılır. Sandık kararını bir ay içinde bildirmezse talep reddedilmiş sayılır. Sigortalı ikinci itirazını iki ay içinde yetkili Sosyal İşler Mahkemesi nezdinde yapar. Bu süre içinde itirazda bulunmayan sigortalı için verilmiş olan Komisyon kararı kesinleşmiş olur.

I - Hastalık Ve Analık Sigortası

Fransa'da hastalık sigortası aşağıda ayrıntılı olarak belirtildiği gibi sağlık ve para yardımlarını sağlar ve analık sigortası ayrı bir rejimi uygular.

➤ Hastalık Sigortası (assurance maladie)

Hastalık sigortası ayni ve nakdi yardımlarından genel kural olarak sigortalının kendisi, ayni yardımlardan ise sigortalının alt ve üst soyu (usul-füru) ile sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu bütün diğer kişiler Fransa'da ikamet etmeleri halinde faydalanırlar. İkili ve çok taraflı sözleşmelerde aksine bir hüküm yoksa Fransa dışında yapılmış sağlık giderleri sigorta kurumunca karşılanmaz. Topluluk üyesi ülkelerde tedavi görmüş sigortalı AB Hukuku çerçevesinde sağlık yardımlarından yararlanır.

Sağlık Yardımları:

Yararlananlar-Uygulama Alanı :

- Bütün ücretliler, ücretsiz çalışanlar ve (bazı özel rejimlere tabi ücretliler genel rejim kapsamında değildir),
- Aylık sahipleri,
- İşsizler,
- İş kazası rantı alanlar,
- Gençler,
- Askerlik hizmetin muaf olan gençler,
- Sakatlar,
- Yalnız yaşayan ebeveyn yardımı alanlar,
- Mesleki eğitim stajyerleri.

Aşağıdaki kimseler genel rejime bağlıdırlar:

- API, AAH, RMI yardımlarından yararlananlar,
- Yüksek öğrenim öğrencileri,
- Dinsel topluluklara mensup kişiler,
- Tutuklular ve hak sahipleri (Tutukluluk süresince),
- Kişisel sigortaya tabi olanlar gibi.

Hak sahipleri (ayants droit) :

- Bazı koşullarla sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu eş ve çocukları;
- Üst ve Alt soydan olanlar (usul ve fûrular), yan hısımlar, sigortalı ile birlikte yaşayan ve onun geçindirmekle yükümlü olduğu kimseler
- En az birbirini izleyen 12 aydan beri sigortalı ile birlikte yaşayan ve onun geçindirmekle yükümlü olduğu (metres dışındaki) kimse.

Aylık sahipleri için özel kurallar:

- Sorumluluk oranının %100'ü üzerinden yardım gören malullük aylığı sahipleri,
- %66,66'nın üstünde iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası sonucu %100 üzerinden yardım gören gelir sahipleri ve bunların hak sahipleri,

Koşullar: Sigortalının sağlık yardımlarından yararlanabilmesi için hasta olduğu tarihten önceki bir ay içerisinde asgari saat ücretinin 60 katı üzerinden prim ödemiş olması veya 60 saat çalışmış olması; hastalık tarihinden önceki 3 ay içinde asgari saat ücretinin en az 120 katı üzerinden prim ödemiş olması ya da 120 saat çalışmış olması; hastalık tarihinden önceki bir yıl

içinde asgari saat ücretinin en az 2030 katı üzerinden prim ödemiş olması veya 1200 saat çalışmış olması gerekir.

Yardım hastalığın başlamasından itibaren verilir. Yardım süresizdir veya yardımın sigortalılığın sona ermesinden sonra 12 ay süre ile devam eder.

Sigortalı yaptığı sağlık masraflarını genelde bizzat kendisi öder. Harcamalara ilişkin belgeler hastalık sandığına gönderildiği tarihten itibaren 15 gün içinde masraflar sigortalıya iade edilir. Ancak sağlık harcamalarının tamamı sigortalıya iade edilmez. Bir kısmı sigortalı tarafından karşılanır.

Teşkilat:

Hekimler:

- Anlaşmalı: Mesleğini icra eden bütün nitelikler hekimlerle anlaşma yapılır.
- Ücret: Hekim ücret tarifeleri ulusal sözleşme ile veya Bakanlıklar arası kararlarla tespit edilir. "Serbest tarifeli hekimler" olarak adlandırılan veya 1980' den önce özel bir beceri kazanmış olan hekimler için tarife üstünde ücret ödemeye olanak vardır.
- Sağlık Tesisleri: Kamu hastaneleri: Tarifeler kamu mercilerince sabit rakamlarla tespit edilir.
- Özel tesisler: Bölge Komisyonunun muvafakati veya kısmen sandıklarla imzalanan tarifeli sözleşmelerle özel tesislerden yararlanılabilir.

Yardımlar:

- Hekim seçimi ve ödeme: Hekim seçimi mümkündür. Sigortalı hekim ücretini peşin öder. Ödediği miktar kendisine sözleşmeli tarife üzerinden veya resen iade edilir.
- Sağlık giderlerine katılım: Sigortalının katılımı kanunla öngörülmüştür.
- Hekim muayene ücretlerinin % 30'u,
- Yataklı tesislerde dış konsültasyon ücretinin % 25 i,
- Hastanede kalınan süre içinde yapılan tedavi giderlerinin% 20'si sigortalı tarafından ödenir. Bazı hastalıklar için katılım kaldırılmıştır.
- Yatarak tedavi :Kamu sağlık tesisleri veya sözleşmeli özel tesisler arasında seçim serbesttir.

Sigortalının giderlere katılımı:

- Genellikle % 20;
- Hastanede kalınan 31. Günden sonra ve K50 nin üstündeki hastane hizmetleri veya hizmetler dizisi için, söz konusu değildir.
- Hastane gideri çıkış günü dahil günde 70 FF (11 ECU).
- Yardımları üstlenme süresi ilke olarak sandığın muvafakati ile süreklidir.
- Sanatoryum : Sandığın ön izni ile katılım yoktur.

Kürler : Sandığın ön izni ile termalde tıbbi muayene giderleri ve tedavi giderleri sigortalıya iade edilir. İlke olarak, sandığın sağlık ve sosyal eylem planı hariç, günlük ödenek ödenmez.

Diş tedavileri : Önleyici ve koruyucu tedaviler dahil ve sandığın ön izni ile diş çekimi ve ortodonti giderleri ödenir.

Gider iadesi tıbbi giderler için olduğu gibi yapılır.

Sigortalının katılım oranı % 30 dur.

- İlaçlar : Başlıca hastalıklar ve rahatsızlıklar için(ağır hastalıklar hariç) verilen ilaçların % 35 veya 65 ine katılım söz konusudur.
- Konfor ilaçlar için gideri sigortalı % 100 olarak kendisi öder.
- Uzun süreli hastalıklarda katılım yoktur.
- Protezler, işitme ve :Sandığın öz izni ile, belirlenen tarifenin % 65 i ve büyük

görme cihazları

cihazlar bedelinin % 100 ü sigortalıya iade edilir.

- Diğer yardımlar : Yardımcı sağlık hizmetleri,
Hastaneye nakil,
Koruyucu hekimlik hizmeti,
Sandığın sağlık ve sosyal eylem planı çerçevesinde ek sosyal yardımlar,
Rehabilitasyon ve kaplıca masrafları.

➤ **Günlük Ödenekler:** Bütün ücretli çalışanlar bir hastalıktan ileri gelen iş göremezlik süresi boyunca hastalık ödeneği alırlar. İşsizler de işsizlik ödeneği aldıkları süre zarfında ve işsizlik ödeneğinden yararlanma haklarının sona ermesinden sonra 1 yıl süre ile hastalık ödeneği alırlar.

Yararlanma Koşulları : Günlük ödenekler ilke olarak hastalığın başladığı tarihten itibaren azami 6 ay için ödenir. İlginin hastalığın meydana gelmesinden önceki son üç takvim ayında en az 200 çalışma saatinin bulunması veya hastalıktan önceki son 6 ay zarfında elde edilen ücret üzerinden asgari ücretin (SMIC) en az 1015 katına eşit miktarda prim ödemiş bulunması gerekir. Eğer hastalığın meydana gelmesinden önceki son 12 ay zarfında sigortalı en az 800 çalışma saatine sahipse (ki bunun 200 saatinin anılan sürenin ilk üç ayı zarfında geçmesi gerekir) veya hastalıktan önceki 12 ay zarfında asgari ücretin 2030 katına eşit miktarda prim ödemişse (ki bunun 1015 katının anılan sürenin ilk 6 ayında ödenmiş olması gerekir) ilk 6 aydan fazla bir süre ile ödenek alır.

Ayrıca, sigortalının hastalığını beyan ettiği ayın ilk gününden en az 12 ay önceki süre zarfında sosyal güvenliğe tescil edilmiş olması zorunludur. Bu çalışmama süreleri (Örneğin, ücretli izin süreleri, irade dışı işsizlikte geçen süreler, hastalık izni süreleri vb.) çalışma sürelerine eşdeğer kabul edilir.

Avrupa Topluluğunun başka bir üye devletinde geçen çalışma veya prim ödeme süreleri gerektiğinde yukarıdaki koşulların yerine gelmesinde nazara alınır. Bu süreler E104 nolu bir topluluk formülleri ile kanıtlanır.

Ödeneklerden yararlanmak için her şeyden önce iş göremezlik tıbben tespiti gerekir.

Ödeneklerin miktarı: Hastalık günlük ödeneğinin miktarı sabit bir tavanla sınırlı olmak üzere, ilginin son çalışma ayındaki ortalama günlük ücretinin yarısına eşittir. Bu miktar ilginin geçindirdiği kimselerin bulunması halinde artırılır.

İşin bırakıldığı ilk üç gün için ödenek verilmez. Uzun süreli bazı hastalıklarda ödeneklerden azami 3 yıl süre ile yararlanılabilir. Hastalık sigortası günlük ödeneği hiçbir durumda sosyal güvenlik primine esas yıllık tavan ücretin 1/720'sinden daha yüksek olamaz. İstirahat süresinin kesintisiz olarak 6 aydan fazla sürmesi durumunda günlük ödenek tutarı ücretlerde meydana gelen genel artışa göre ya da toplu sözleşmeye bağlı olarak yeniden düzenlenir.

İstirahat süresinin kesintisiz olarak 6 aydan fazla sürmesi halinde ise günlük ödeneğin tutarı malüllük aylığı alt sınırının 1/365'inden daha düşük olamaz.

Hastalık sigortası günlük ödeneği, iş günü olsun veya olmasın, sigortalının çalışmadığı sürenin her günü için işi bıraktığı 4. Günden itibaren en fazla 3 yıl süre ile hastalık sigortası sandığı tarafından ödenir. Hastalık sigortası günlük ödeneğinin diğer günlük ödeneklerle (iş kazası, işsizlik yardımı gibi) aynı anda ödenmesi mümkün değildir.

Sigortalı kurumu tarafından istirahatlı olduğu sürede denetlenebilir.

Gerekli belgeler: Sigortalı hastalığında durumdan hemen işvereni haberdar eder. Aynı zamanda, 48 saat içinde bağlı olduğu sandığa (Hastalık Sandığı) işi bıraktığını belirten bir hekim raporu gönderir. Hastalık süresinin her uzatılmasında sandığa aynı süre koşulu ile her seferinde "İş Bırakmanın Uzatılması" belgesini göndermek zorundadır. Yine aynı sandığa, ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğinin hesabında dikkate alınmak üzere, işverence sigortalının işini bıraktığını ve ödeneye esas ücretinin ne olduğunu belirten bir belge gönderilir.

➤ Analık Yardımları

Analık Sigortası (assurance maternité) : Analık sigortası çalışan sigortalının hamilelik, doğum ve doğum sonrası meydana gelen tedavi ve hastane masraflarını karşılar, doğum yapan sigortalı kadına çalışmadığı günler için ödeme yapar.

Çalışmakta olan veya işsizlik ödeneği alan kadın sigortalılar, emekli kadınlar, erkek sigortalının geçindirmekle olduğu eş ile öz veya evlatlık kız çocukları ve sigortalı ile birlikte yaşayan kişi ödenekten yararlanırlar.

Yararlanma koşulları: Kadın sigortalının veya karısı sigortalı olmayan erkek sigortalının doğumdan önceki en az 10 ay zarfında sigortalı olması ve doğum tarihinde hastalık ödenekleri için belirtilen koşulları taşıması gerekir. Ayrıca analık halinin belgelerle kanıtlanması gerekir.

Sağlık Yardımları: Aşağıdaki yardımlar % 100 oranında sağlanır:

Doğumdan önce ve sonra tıbbi muayene ve tetkikler,

Gebelik kemeri,

Ağrısız doğuma hazırlık seansları (6 ders),

Makut doğum yardımı (12 gün tıbbi kontrolü içerir),

Çocuğun tıbbi kontrolü (24. Aya kadar 12 muayene).

Günlük Ödenekler: Günlük ödenekler bir baz miktara göre hesaplanır. Ekseri hallerde, ilgilinin işini bıraktığı tarihten önceki ayın brüt ücreti nazara alınır. Günlük ödenek miktarı, bir tavanla sınırlı olmak üzere, belirtilen çalışma süresinin ortalama günlük ücretinin % 84'üne eşittir.

Analık sigortası günlük ödeneğinden sadece çalışan sigortalı kadının yararlanması söz konusu olup, sigortalı kadın doğum tarihinden önceki 10 aydan sigortaya kayıtlı olması koşuluna ilaveten hastalık sigortası yardımlarından yararlanabilme şartlarını da yerine getirmiş olmalıdır.

Ödenek süresi normal koşullarda 6 haftası doğumdan önce 10 haftası doğumdan sonra olmak üzere 16 haftadır. Günlük ödeneğin alt sınırı bir Kararname ile belirlenir. Ödenek tutarı da geçindirmekle yükümlü olunan çocuk sayısına göre bir artış yapılmaz. Bu ödenek gelir vergisinden muaftır. Hastalık ve analık sigortası günlük ödenekleri belirli şartlarda genel ücret artışlarına veya toplu sözleşmeye dayalı artışlara bağlı olarak arttırılır. İşlemler için aile ödenekleri sandığına başvurulur. Yer değiştirmelerde veya başka Topluluk üyesi ülkelere gitme durumunda aynı sandığa bilgi verilir.

II - İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları

Bu sigorta kolu ücretli çalışan herkesi hangi unvanda ve nerede olursa olsun bir veya daha fazla işverende veya işletmede çalışanları kapsar. Aynı zamanda aşağıdaki grupları da kapsama alır:

teknik okul öğrencilerini,

mesleki eğitim gören stajyerleri,
çalıştırılan tutukları,
işsizleri.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası şu riskleri kapsar:
İşin ifası sırasında meydana gelen kazalar,
İşin neden olduğu kazalar,
İşe gidiş gelişte meydana gelen kazalar,
Meslek hastalıkları listesinde yazılı olup mesleki faaliyetin icrasında ileri gelen meslek hastalıkları,

Bölge komitelerinin meslek hastalığı olarak kabul ettiği hastalıklar.

Kaza halinde iş verene (varsa görgü tanıklarının isim ve adresleri ile birlikte) hemen bilgi verilir. İş veren sigortalıya yardımlardan yararlanma hakkı veren bir kaza formülleri düzenler. Meslek hastalıkları iş kazalarında sağlanan yardımlara hak kazandırır. Hastalığın, iş göremezliğin ilk 15 günü içinde iki nüsha hekim raporunun eklendiği bir belge ile ilgili sandığa bildirilmesi zorunludur. Gerekli tetkikleri yaptıktan sonra sandık kararını bildirir.

İş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde sağlık yardımları, günlük ödenekler ve ölüm halinde aylık tahsis olunur. Sağlık yardımları ile günlük ödeneklerinden yararlanabilmede sigortalılık süresi aranmaz.

Sağlık yardımları ve diğer ilgili yardımlar için hastalık sigortasında uygulanan koşullarla (tavan hariç) işlem yapılır. Bazı hallerde, işe alıştırma ve yeniden başlama eğitimleri uygulanır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları primi yapılan işin riskine göre belirlenir. İş bırakma olsun veya olmasın sigortalının ilaç, doktor, ortopedi ve protez aletleri, ulaşım ve rehabilitasyon masraflarının tamamı sigortası kurumu tarafından karşılanır. Sigortalı sakatlık tamamen iyileşinceye veya sabit hale gelinceye kadar iş kazası sağlık yardımlarından yararlanmaya devam eder. Hastalığın iyileşme tarihi sigortalı tedavi eden hekimin raporu doğrultusunda hastalık sigorta sandığı tarafından tespit edilir. İş kazasının meydana geldiği iş gününün ücreti işveren tarafından tam olarak ödenir. İş kazasına uğrayan sigortalıya işin durdurulduğu birinci günden itibaren hastalık sigortası sandığınca iş günü olsun veya olmasın çalışmadığı sürece iş kazası günlük ödeneği ödenir. İş kazasına uygulanan hükümler meslek hastalıklarına da uygulanır. Hastalığın başlangıcı doktor raporu tespit edilir. Meslek hastalıkları ilke olarak meslek hastalıkları listesinde yer alan hastalıklardır.

Günlük Ödenek: Bu risklerle ilgili günlük ödenekler iş göremezliğin başladığı günden geçerli olarak ödenir. Miktar 28. güne kadar günlük gelirlerin % 60' ına, 29. güne kadar % 80' ine eşittir.

Rahatsızlığın nüks etmesi halinde kaza formüllerini işveren değil, hastalık sandığı düzenler. Günlük işgöremezlik ödeneği sigortalının günlük çıplak kazancından fazla olamaz. İşgöremezlik halinin 3 aydan fazla sürmesi durumunda günlük ödenek iş kazasından sonraki tarihlerde ücretlerde yapılan artışlara bağlı olarak arttırılır. Günlük ödenekler sigortalıya 16 iş gününün aşmayan sürelerle ödenir. Diğer ödeneklerle birleştirme yöntemi hastalık sigortası ile aynıdır ve her türlü vergiden muaftır.

Sürekli İşgöremezlik Geliri: Sigortalıya kazanın yol açtığı iş kaybından dolayı rahatsızlığının kalıcı hale geldiğini izleyen ilk günden itibaren ömür boyu ödenecek olan sürekli işgöremezlik geliri bağlanır. İşgöremezlik oranının %10'nun altında olması halinde mevzuatla belirlenen bareme göre toptan ödeme yapılır.

Sürekli işgöremezlik geliri genel olarak, yıllık baz ücretin sürekli işgöremezlik oranına çarpımına eşittir. Sürekli işgöremezlik oranı, sigortalının yaşı, fiziki ve ruhi durumu gibi kriterler göz önünde bulundurularak tespit edilir. Yıllık baz ücret, sigortalının iş kazasından önceki 12 ay esnasında aldığı toplam kazancından oluşur. Sürekli işgöremezlik geliri her yıl 1 Ocaktan itibaren arttırılır. Günlük yaşamını sürdürebilmek için üçüncü bir kişinin bakımına muhtaç olan sigortalının sürekli işgöremezlik geliri gelirinin %40'ı oranında arttırılır.

Sürekli işgöremezlik geliri üç aylıklar halinde hastalık sigortası sandığınca ödenmekle birlikte işgöremezlik oranının en az %66,66 veya üstünde olması halinde, sigortası ya aylık olarak ödenir.

En az %66,66 oranında işgöremezlik kaybına uğramış gelir sahibi sigortalı hastalık ve analık sigortası aynı yardımlarına, masraflarına katılmaksızın hak kazanır ve kazandırır.

Ölüm Halinde Aylık: Sigortalının hak sahiplerine (eşe, çocuklara ve bazı koşullarla ebeveyne) belirlenen koşullarda gelir bağlanır, ölüm yardımı yapılır ve cenaze masrafları karşılanır.

Cenaze Masrafı: Hastalık sigortası sandığı, yapılan cenaze masraflarının sigorta primine esas yıllık tavan ücretin en fazla 1/24'üne eşit kısmını karşılar.

Hak Sahiplerine Gelir Bağlanması: İş kazasının ölümle sonuçlanması halinde; geride kalan eşe (sigortalının yıllık kazancının %30, eş 55 yaşında veya işgöremez durumda ise %50), çocuklarına (bir çocuk için sigortalının yıllık kazancının %15'i, iki çocuk için %30'u, ilave her çocuk için %10'u), üst soyuna (belirli şartlarda, sigortalının yıllık kazancının %10'u), oranında gelir bağlanır.

Hak sahiplerine bağlanan iş kazası gelirlerinin toplamı, sigortalının yıllık baz kazancının %85'ini aşamaz.

Fransa Dışında Yapılan Ödemeler: Bazı koşullarla, yukarıda sözü edilen aylıklar ve ödenekler Topluluğun başka bir ülkesine gidildiğinde, ikamet in oraya naklinde veya geçici bulunmalarda ilgili ülkeye ihraç olunabilir. Bu ihraçla ilgili olarak, Topluluk hukukunun bilinmesinde yarar vardır.

III - Malüllük (assurance invali-dité)

Malüllük sigortası ilgilinin maruz kaldığı çalışma ve kazanma gücü kaybını karşılamaya yönelik olarak aylık tahsisini gerektirir. Ayrıca ilgilinin kendisinin ve geçindirmekle yükümlü olduğu kimselerin tedavi ve muayene giderlerini karşılar. Fransız sisteminde malüllük aylığı her zaman geçici olarak bağlanır ve malüllük hali her zaman tıbbi kontrole tabidir. Aylıktan yalnız sigortalı kimseler yararlanır.

Yararlanma Koşulları: Aylığa hak kazanmak için aşağıdaki 6 koşulun birlikte yerine getirilmesi gerekir:

En az 2/3 oranında çalışma gücü veya kazanma gücü kaybına maruz kalmak, 60 yaşın altında olmak,

Çalışmanın bırakıldığı veya malüllük halinin tespit edildiği ayın ilk gününde en az 12 aydan beri sigortalı olmak,

Önceki 12 ay zarfında belirli sayıda çalışma saati bulunmak (200 saati ilk 3 ay içinde olmak üzere 800 saat) ve bu süre içinde asgari saat ücretinin en az 2030 katı tutarı üzerinden prim ödemiş olmak (gereğine göre, sürelerin tamamlanmasında Topluluğun başka bir üye devletinde geçen süreler nazara alınır),

Malullük hali tıbben onaylanmak,
Gerekli bütün tıbbi kontrollere uymak,
Hastalık sigortasınca karşılanan tedavi süresi 3 yılı aşmak,
Hastalığın kalıcı olduğu tespit edilmiş olmak.

Aylığın Miktarı: Malullük aylığının miktarı kalan iş gücüne bağlıdır. İlgili kimse ücretli bir faaliyeti icra edebilecek durumda malül ise (1. grup kısmi malullük) aylık belirli bir tavanla sınırlı olarak en çok gelir elde ettiği 10 yılın gelir ortalamasının %30'una eşittir. Eğer ilgili kimse çalışmayacak durumda malülse (2. grup kısmi malullük), aynı koşullarla aylık anılan ücretin %50' sine eşit olur.

Aylık ilgilinin üçüncü kişinin bakımına muhtaç durumda malül olması halinde (3. grup kısmi malullük) artırılır.

Aylık, tıbbi nedenlerle yeniden gözden geçirilir. Askıya alınır veya kaldırılır.

Aynı suretle, belirli bir kazanç getiren bir mesleki faaliyete yeniden başlama halinde de askıya alma veya indirim yapma mümkündür. İlgilinin 60 yaşına ulaşmasında "iş göremezlik nedeniyle" yaşlılık aylığına çevrilme işlemi uygulanır. Bu aylık ikame aylığı sayılır. Yaşlılık veya malûliyet aylığı sahibi sigortalının ölümü halinde, kendisi de sürekli işgöremez durumda malül olan dul eş, dulduk yardımına hak kazanır. Malûliyet aylığı ödemeleri aylık dönemler halinde bağlı olunan hastalık sigortası sandığınca yapılır. Malûliyet aylığı bazı durumlarda diğer ödeneklerle birleştirilebilir.

İlgili kimse iki veya daha fazla AT ülkesinde çalışmışsa aylığın miktarı Topluluk sosyal güvenlik mevzuatını içeren 1408/71 sayılı AET Konsey Tüzüğü kurallarına göre belirlenir. Topluluk kuralları aynı zamanda aylık sahibinin ve/veya aile bireylerinin AT ülkelerinde yer değiştirmesi, ikametlerini nakletmesi veya geçici olarak bulunmaları halinde uygulanır.

Malullük Aylığının Yaşlılık Aylığına Dönüştürülmesi: Malullük aylığı malul kimsenin 60 yaşına ulaştığı ayı izleyen ayın ilk gününde kesilir.

Sağlık Yardımları: Malullük aylığı alan kimselere hastalık veya analık nedeniyle kendilerinin ve aile bireylerinin yaptıkları sağlık yardımı giderleri iade edilir. İlgilinin kendisi için bu iade %100 olarak (hekim ücretleri için de geçerli olmak üzere) ödenir. Ödemelerde anlaşmalı hekimlerle düzenlenen sözleşmelerde belirtilen tarifeler göz önünde tutulur.

IV - Yaşlılık Ve Ölüm Yardımları (assurance vieil-lesse)

Fransız sosyal güvenlik rejimi yaşlılık sigortası branşı iki yardım türünü öngörmektedir: Primli sigorta olarak adlandırılan sigorta yardımlarına tekabül eden yaşlılık ve ölüm yardımları,

Primsiz yardımlar (gelir koşuluna bağlı olarak sağlanan sosyal yardımlar/ödenekler).

Yaşlılık Aylığı: Yaşlılık aylığının hesaplanmasında üç unsur göz önünde tutulur:

Baz ücret, sigortalılık süresi, aylık tahsis oranı.

Baz ücret 1948 den sonraki en elverişli 10 yılın ortalama yıllık kazancıdır. (bu yıl sayısı 2008 yılına kadar her doğum yılı için 1 yıl ilerletilerek 25 yıla çıkartılacaktır).

Sigortalılık süresi için, en az 1 trimestr (üç ay) ve en yüksek 150 trimestr (37,5 yıl) nazara alınır. 2003 yılından itibaren en yüksek süre 160 trimestr (40yıl) olacaktır. Hesaplama prim ödeme süreleri ile eşdeğer süreler nazara alınır. Tam aylık 150 trimestr için bağlanır. Daha az süreler için orantılı olarak indirim yapılır.

Yaşlılık aylığı sabit olmayıp yaş, ortalama gelir ve 3 aylık (trimestr) dönemleri itibariyle ödenmiş olan primlere göre hesap edilmektedir. Yaşlılık aylığı, yaşlılık sigortası primlerine esas tavan ücretin %50'inden fazla olamaz. Yaşlılık aylığı, 3 çocuk yetiştirmiş olan erkek veya kadın sigortalı için %10 oranında arttırılır. Ayrıca eş ve üçüncü şahıslar için de artış söz konusu olabilmektedir.

Yaşlılık aylığının hesaplanmasında sigortalının hastalık, analık, malûliyet ve iş kazası nakdi yardımlarından yararlandığı dönemler, işsizlikte geçen süreler, askerlikte geçen dönemler, geçici tutukluluk dönemi, 1962'den önce Cezayir'de ücretli olarak çalışılan dönemler, primi ödenmiş süreler (eşdeğer süreler) olarak dikkate alınır.

Sigortalı 65 yaşın altında ise ve yukarıdaki nitelikleri taşııyorsa, %50 oranında eksik her yıl için %5 indirim uygulanarak aylık alır. 65 yaşında sigortalılık süresi ne olursa olsun %50 oranına hak kazanılır.

En Düşük ve En Yüksek Aylıklar: Aylığı tam oran üzerinden hesaplanan her sigortalı 150 trimestrin altındaki süreleri için belirli bir alt sınıra tabi aylığa hak kazanır. Bu alt sınır genel rejimde geçen fiili sigortalılık süresine göre hesaplanır. İlginin gelir durumu nazara alınarak indirimli oranlarda hesaplanan aylıklar 65 yaşına ulaştığında arttırılarak ödenir.

60 yaşından itibaren tahsis edilen aylık prime esas tavan ücretin yarısına eşit olarak tespit edilen azami bir miktarı aşamaz.

Bazı koşullarla aylık ilginin üç veya daha fazla çocuğa sahip olması halinde eşinin 65 yaşına ulaşmasında veya bir sosyal yardıma ihtiyacının bulunmasına göre arttırılır.

Ölüm Aylığı: Dul kadınlara ve 55 veya daha fazla yaşta erkekler gelirlerinin belirli bir sınırın altında olması ve ölüm tarihinde eşinin aylığa hak kazanması koşulu ile RÜCU AYLIĞI (veya dönüşüm aylığı) olarak adlandırılan bir aylık bağlanır. Bu aylık belirli bir sınıra kadar şahsi yaşlılık yardımları ve malullük yardımları ile birlikte ödenebilir.

"Dul kadın veya dul erkek aylığı" olarak adlandırılan başka bir aylık eşlerinin ölümü tarihinde sürekli sakat durumda bulunan dul kadınlara ve dul erkeklere, eşlerinin bir yaşlılık veya malullük aylığının hak kazanmış olması koşulu ile, ödenir. Bu aylık aynı zamanda henüz 55 yaşına ulaşmamış hak sahiplerine de bağlanır.

Primsiz Yardımlar: Fransız sisteminde yaşlılık aylığına ek olarak ödenen primsiz yardımlar da vardır. Bu yardımlar şunlardır:

- Eski yaşlı işçilere ödenen ödenek (AVTS),
- Aile analarına (aile reisi işlevi gören analar) ilişkin ödenek,
- Aylığı belirli bir sınırın altında olan aylık sahiplerine ek ödenek,
- Ömür boyu yardım,
- Ulusal dayanışma fonu (FNS) ek ödeneği,

Ek ödeneğin dışında bu ödenekler aşağıdaki koşullarla ödenir:

65 yaşında (iş göremez durumda ise 60 yaşında) olmak,

Fransız vatandaşı veya AT üyesi bir ülkenin vatandaşı veya karşılıklılık esasına göre ikili sözleşme düzenlenmiş bir üçüncü ülke vatandaşı olmak, Fransa'da oturmakta olmak, geliri belirli bir tavanı aşmamak,

Belirli bir süre zarfında ücretli veya ücretsiz çalışan olarak çalışmak.

Ulusal Dayanışma Fonu Ek Ödeneği, gelir durumu elverişsiz kişilerin yaşlılık yardımlarını tamamlamak üzere yukarıdaki ortak koşulların yerine getirilmiş olması kaydıyla ödenir. Ödenek yaşlılık aylığını ödeyen kurumca sağlanır.

Öte yandan, Fransız sisteminde zorunlu ek aylık türlerinden kısa adı ARCO ve AGIRC olan yardımlar da söz konusudur. ARCO işçiler için, AGIRC yöneticiler ve büro personeli vb. için uygulanır. Her iki ek yardım türü primli olup devletle işçi ve kamu sendikalarının en yüksek temsilcileri arasında düzenlenen sözleşmelerle yürütülür.

Her iki sistemden Avrupa Birliği üyesi ülkelerin vatandaşları gibi Fransa ile ikili sosyal güvenlik anlaşması bulunan Türkiye vatandaşlarının da Fransa'da yasal çalışma izni ile sosyal güvenlik kapsamında olmaları halinde sözü edilen yardımlardan yararlanmaları mümkündür.

Taleplerin Yapılacağı Kurumlar: Yaşlılık aylığı, eski yaşlı işçi ödenekleri, dul erkek ve kadın aylığı, rücu aylığı ömür boyu yardım ve FNS ek ödenekleri ile ilgili talepler Paris ve Paris bölgesi için Ücretli Çalışanlar Yaşlılık Sigortası Ulusal Sandığına, taşra için hastalık sigortası bölge sandıklarına, Strasburg için Strasburg Yaşlılık Sigortası Bölge Sandığına yapılır.

Başka bir AT ülkesinde oturanlar oturdukları ülkenin aylık sigortasından kurum aracılığı ile talepte bulunabilirler.

Diğer Yardımlar: Bir yaşlılık aylığı veya ödeneği alan kimseler kendileri ve aile bireyleri için sağlık yardımlarından yararlanırlar. Bu yardımlar ilgilinin bulunduğu yerin bağlı olduğu Hastalık Sigortası İlk Sandığı tarafından talep halinde sağlanır. Talepte aylık makbuzu veya son ödeme dip koçanın ibrazı gerekir.

V- Ölüm Ödeneği

Ölüm sigortasından sigortalının ölümünde maktu miktarda bir ölüm ödeneği ödenir. Bu ödenek tercihen eşe (boşanmamış ve ayrılmamış eş), alt ve üst soya ödenir. Ölen sigortalının diğer hak sahipleri eğer sigortalının fiilen ve sürekli olarak baktığı kimseler idiyse yardımdan yararlanırlar.

Talep ölümü izleyen ay içinde yapılır. Bu kişilerden başka kimse ödenek talebinde bulunmamışsa ödenek boşanmamış veya ayrılmamış olmak koşulu ile tercihen eşe, alt ve üst soya (ilgilinin geçindirmekle olduğu kimseler olmasalar dahi) ödenir.

Ödenekten yararlanma koşulları hastalık sağlık yardımlarından yararlanma koşulları ile aynıdır. Bu koşulların sağlığında ölen sigortalı tarafından yerine getirilmiş olması gerekir (bkz, yukarıda 2/A paragrafı).

Gerekli Belgeler: Ödenek talebi bu yardım için öngörülen formüllerle yapılır. Bu belge hastalık sandığından temin edilir. Belgeye, ölüm kağıdı sigortalının son kazancını tasdik eden bir bildirge, ile Medeni Hal belgesi ve gereğine göre ilgilinin ölüm tarihinde fiilen bakmakta olduğu kimseleri gösteren bir belge ilştirilir.

Ödenek Miktarı: Ölüm ödeneği hastalık ödeneklerinde olduğu gibi belirlenen günlük ücretin 90 katına eşittir.

Dulluk Ödeneği: Fransız sosyal güvenlik sisteminde bu ödenek sigortalının ölümünden itibaren 3 yıl içinde veya hak sahibi eşin sigortalı eşinin ölümünde 50 yaşında idiyse 55 yaşına basmasına kadar giderek azalan miktarda ödenir.

Birinci yıl 3037 F. İkinci yıl 1995 F. Üçüncü yıl 1519 F. Ödeme aylığından yararlanacak dul eşin gelir durumu göz önünde tutularak sağlanır. 55 yaşın altındaki dul eşin yeniden evlenmemesi veya metres hayatı yaşamaması, 16 yaşından önce 9 yıl süre ile bir çocuğu yetiştirmiş veya yetiştirmekte olması gerekir. Cinsiyet ayırımı söz konusu değildir.

VI - İşsizlik (assurance chômage)

İşin geçici olarak durdurulması, çalışma sürelerinde zorunlu olarak azaltmaya gidilmesi, iş kontratının sona ermesi veya işveren tarafından işten çıkarma hallerinde işsiz kalanlara işsizlik sigortası tarafından yardım yapılır.

İşsizlik sigortası;
Sanayi Ticarete İstihdam İçin Mesleklerarası Ulusal Birlik (UNEDIC),
Sanayi ve Ticarete İstihdam İçin Dernek (ASSEDIC), tarafından yönetilmektedir. İşsizlik sigortasının finansmanı, işçi ve işverenden kesilen işsizlik sigortası primlerinin yanında, işçi çıkaran işverenlerden alınan kesintilerden sağlanır. İşsizlik sigortası primi 1999 yılı için %5,13'ü işveren, %3,01'i işçi payı olmak üzere toplam %8,14'tür.

İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları: Ödenekten yararlanmak için aşağıdaki koşulların yerine getirilmesi gerekir.

İşini iradesi dışında bırakmış olmak,

İş arayan kimse olarak kaydını yaptırmak ve sürekli olarak kontrol altında bulunmak,
60 yaşını veya (bu yaşta koşulları taşııyorsa) 65 yaşını aşmamış olmak,

Son üç yıl zarfında ücretli çalışan olarak istihdam sürelerinin bulunduğunu kanıtlamak (bu süre ne kadar uzun olursa ödenek süresi o kadar uzun olur. Başka bir AT ülkesinde geçen süreler E301 formleri ile kanıtlanır),

İşsizlik yardımlarından yararlanabilmek için en az 4 aydan beri sigorta primi ödemiş olmak gerekir.

Ödeneklerin Ödenme Süresi ve Ödeneklerin Düzeyi: İşsizlik ödeneklerinin ödenme süresi iş arayan kimsenin sigortalılık süresine ve yaşına bağlıdır. İşsizlik yardımlarının miktarı her yıl başında belirlenen günlük referans ücreti ile orantılı olarak belirlenir ve giderek azalır. İşsizlik yardımları için her yıl başında alt ve üst sınırlar tespit edilir.

Genel olarak, 50 yaşından yukarı kimseler 50 yaşın altında bulunan kimselerden daha uzun süre yardım alırlar. Asgari 4 ay süre ile ödenek alabilmek için, son 8 ayda 4 ay sigortalı olmak veya 676 çalışma saati bulunmak şarttır. En uzun ödenek süresi 60 ay olup, 55 yaşın üzerindeki 27 aydan fazla sigortalılık süresi bulunan ve son 3 yıl içinde 4563 saat çalışmış olan kişilere tahsis olunur. İşsizlik yardımları sigortalının işsizlik sigortasına tabi olduğu süreler ve yaşı da göz önünde bulundurularak, en az 4, en fazla 33 ay süre ile ödenir.

İşsizlik yardımı gelir vergisine tabi değildir. Ayrıca, yeterli çalışma süresi olmayan veya işsizlik sigortasından yararlanma hakkının sona ermesi nedeniyle işsizlik sigortası kapsamı dışında kalan ve yeterli geliri olmayıp iş arayan işsizlere, finansmanı büyük ölçüde devlet tarafından karşılanan dayanışma sistemi kapsamında yardım yapılır. Bu yardımların en önemlileri; Uyum yardımı ve Dayanışma Yardımıdır. 6 aylık bir dönem için ödenen bu yardımlar gerekli hallerde yenilenebilir.

Ödenek süresi, normal (tam) oranlı ödeme süresi ile giderek azalan oranlı süreyi içerir. Normal olarak birinci süre toplam ödenek süresinin 1/3 ile yarısı arasında bir süreyi, ikincisi kalan süreyi kapsar.

Normal günlük ödenek miktarı ilgilinin önceki brüt gelirinin belirli bir oranı üzerinden hesaplanır. Bu oran gelirin nispeten yüksek olmasına göre %57,4 ve nispeten düşük olmasına göre %75 arasında değişir. Birinci süre sona erdiğinde normal ödenek oranında genel olarak her 4 ay için %15 indirim uygulanır. Bununla birlikte, devletçe belirlenen bir asgari geçim düzeyinin altında bir miktara indirilemez. Bu konuda bilgi için ASSEDIC'e başvurulması gerekir.

Kısmi İşsizlik: Ödenekler, herhangi bir nedenle (doğal afet, iş durumu, gelir getirme gücünün veya başka bir neden) işyerinin sigortalının işini askıya alması veya kazancında azalmaya yol açacak bir uygulamaya tevessül etmesi hallerinde kısmi işsizlik söz konusu olur.

İnşaat işçileri ile kamu bayındırlık hizmetleri işçileri şantiyelerde meydana gelen benzeri olaylar nedeniyle geçici işsiz duruma düşerler ve özel ödenekten yararlanırlar. Bu tür ödenekleri işverenler işçilerine bildirirler.

Başka Bir Ülkede İş Arama: Fransa'ya gelen bir AT üyesi ülke vatandaşının Fransa'da veya bir Fransız işçisinin başka bir AT ülkesinde iş aramak üzere yer değiştirmesinde uygulanacak kurallar tümüyle topluluk hukuk kuralları olup 1408/71 sayılı Tüzüğün işsizlik sigortasına ilişkin hükümleri arasında bütün ayrıntılarıyla gösterilmiştir.

VII - Aile Yardımları

Fransız mevzuatına göre aşağıdaki aile yardımları sağlanır:

Asıl aile ödenekleri,
Genç çocuk ödeneği,
Aile ek ödeneği,
Lojman ödeneği,
Özel eğitim ödeneği Aile destek ödeneği,
Okula giriş ödeneği,
Yalnız yaşayan kişi ödeneği,
Yetim ödeneği,
Aile eğitim ödeneği.

Yararlanma Koşulları: En az bir çocuğa fiilen ve sürekli bakmakla yükümlü bulunan ve aileleri Fransa'da oturan sigortalılar aile yardımlarına hak kazanırlar. Diğer ödeneklerden yararlanmak için gelirin belirli bir tavanı aşmaması gerekir. Asıl aile ödenekleri ilgilinin geçindirmekle yükümlü olduğu ikinci çocuktan itibaren ödenmeye başlanır. Bununla birlikte aile ek ödeneği, yetim ödeneği, lojman ödeneği ve okula giriş ödeneği ile özel eğitim ödeneği bir tek çocuk için de ödenebilir. Aile yardımı sigortası primi sadece işverenlerden alınmakta olup, 1999 yılı için %5,40'tır. Aile yardımları her yardım için özel hükümler hariç, çocuğun bakımını fiilen ve sürekli üstlenen kişiye ödenir.

Eşi çocukları ile birlikte başka bir AT ülkesinde oturan, fakat kendisi o ülkede çalışmayan sigortalı aile eğitim ödeneği, lojman ödeneği ve genç çocuk ödeneği hariç, Fransa'da ücretli veya ücretsiz çalışan durumunda ise veya işsizlik ödeneği alıyorsa yardımları gelir koşulsuz alır. Aksine olan, eşi diğer AT ülkesinde çalışan sigortalıya o ülkenin aile ödeneklerinden yararlanma hakkı tanınmışsa, Fransa kendisine gereğine göre bir ek miktar ödeyebilir.

Yararlananlar: Aile ödenekleri 16 yaşından küçük çocukları bulunan (çocukların 6-16 yaş arasında olmaları gerekir) kimseler ödenir. Birinci çocuk için aile ödeneği verilmez. Bazı hallerde (ilk kez iş arayan çocuklar, çıraklar, öğrenimde bulunan çocuklar vb. için) yardımlar 16 yaşın üstünde de sağlanabilir. Zamlar ikinci çocuktan itibaren 10 veya 15 yaşından yukarı çocuklar için ödenir. Ancak, en az üç çocuklu aileler bütün çocuklar için zam alırlar. Aile yardım sandıkları tarafından yapılan 15 çeşit yardım, ailenin geliri, çocuk sayısı, çocukların sağlık durumu, ödenen kira gibi çok sayıda kritere bağlı olup her birinin hesap ediliş şekli ve miktarı ortak kriterler dışında farklıdır.

Aile yardımları vergiden muaftır.

İşlemler: Ödeneklerden yararlanmak için ailenin bulunduğu yerin Aile Ödenekleri Sandığına başvurulması gerekir. Hangi belgelerin talebe ekleneceği konusunda bilgi için sandıkların hazırlattıkları kılavuzlara bakılmalı veya duruma göre bulunulan yerin Tarım Sosyal Mütualite Sandığı ile temas edilmelidir.

BİR DEMET AVRUPA HATIRASI



İngiltere Proje Ekibi, Luton Lordu Sayın Bill McKenzie'yi İngiltere Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı'ndaki ofisinde ziyaret etmiştir.



İngiltere Proje Ekibi, İngiltere Emeklilik Kurumu yetkililerinden seminer alırken...



Almanya Proje Ekibi, Emeklilik Kurumunda seminer alırken...



Almanya Proje Ekibi, Münih Başkonsolosu Ali Rifat Köksal'ı ziyaret ederken...



Avusturya Proje Ekibi, Avusturya Sosyal Sigortalar Birliği yetkililerinden bilgi alırken...



İrlanda Proje Ekibi, Department Of Family and Social Affairs yetkililerinden Philip Merville ile





Fransa Proje Ekibi, MAURY IMPRIMEUR S.A. fabrikasında yetkililerden bilgi alırken



