SOSYAL GÜVENLİK FİNANSMANI

SEÇİLMİŞ ÜLKE UYGULAMALARI

Editörler

Mutlu YORULDU

Özgür SARAÇ

İstanbul

Eylül, 2023

EFEAKADEMİ YAYINLARI

SOSYAL GÜVENLİK FİNANSMANI

SEÇİLMİŞ ÜLKE UYGULAMALARI

Editör
Mutlu YORULDU
ORCID (0000-0002-1010-2938)

Editör
Özgür SARAÇ
ORCID (0000-0001-8029-6646)

ISBN 978-625-6796-43-0
E-ISBN 978-625-6796-44-7
1. Baskı Eylül 2023

Bu eserin; yayın, satış ve kopyalama hakları EFE AKADEMİ'ye aittir.

KÜTÜPHANE KARTI

Sosyal Güvenlik Finansmanı: Seçilmiş Ülke Uygulamaları
YORULDU, Mutlu – SARAÇ, Özgür
Anahtar Kelimeler:
1. Sosyal Güvenlik, 2. Sosyal Devlet,
3. Sosyal Güvenlik Modelleri, 4. Sosyal Güvenliğin Finansmanı,
5. Sosyal Güvenliğin Sürdürülebilirliği.

Dizgi	Mutlu YORULDU ve Özgür SARAÇ
Kapak Tasarım	Ramazan BEKTAŞ (ramazanbektasdeu1@gmail.com)
Sertifika No	49168
Matbaa Sertifika No	49168
Efe Akademik Yayıncılık	Cağaloğlu Yokuşu Cemal Nadir Sokak Büyük Milas Han No: 24/125 Fatih/ İSTANBUL 0212 520 52 00 www.efeakademi.com
Efe Akademik Yayıncılık Matbaa Adres:	Cağaloğlu Yokuşu Cemal Nadir Sokak Büyük Milas Han No: 24/125 Fatih/ İSTANBUL 0212 520 52 00 www.efeakademi.com

ÖNSÖZ

İnsan, yaşamın merkezinde yer alır. Dünya ve kâinat üzerindeki tüm yaşamsal unsurlar, insanın daha uygun koşullarda hayatını sürdürebilmesi için kurgulanmıştır. Bu kurguların bir kısmı yaradılıştan gelmekte bir kısmı ise insan çabası ile oluşturulmaktadır. Dolayısıyla *"her şey insan için insana dairdir"*. Sosyal güvenlik de bu felsefi düşüncenin bir ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira her şey insan için ve insana dair ise insanın yaşamını sürdürebilmesi için asgari refah koşullarını tasarlamak, planlamak, oluşturmak ve uygulamaya geçirmek gerekir. İnsanın bireysel güvenliğini, rasyonellik gereği düşünmesi ve sağlaması gerekirken, bunu gerçekleştirmesi çoğu zaman dışsal faktörlerden dolayı mümkün olamaz. Zira insan, diğer insanlarla, varlıklarla ve unsurlarla ilişkilerinde devamlı bir tehdit ve risk altında olduğundan sosyal güvenliğe ihtiyaç duyar. Sosyal güvenlik, insana dair, insanın yaşamını ve yaşama kalitesini etkileyen, bozan, buna öyle ya da böyle zarar veren tüm unsurlara karşı bir koruma kalkanı olarak yorumlanabilir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 22. maddesinde *"Herkes toplumun bir ferdi olarak sosyal güvenlik hakkına sahiptir, sosyal güvenlik bireyin onuru, kişiliğinin geliştirilmesi için kaçınılmaz, ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tatmin edilmesi temeline dayanır"* hükmüne yer verilmiştir. Dolayısıyla sosyal güvenlik hem temel insan hakkı olarak kabul edilmiş, hem de bunu sağlamak için devletlere sorumluluk yüklenmiştir. Sosyal güvenlik Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) yaptığı tanımlamada, sosyal güvenlik; *"insanların gelirlerine bakılmaksızın toplum huzurunu ve refahını bozan sosyal tehlikelerin verdiği zararlardan "insan hakkı" ve esas itibariyle de "devlet görevi" olarak primli ya da primsiz sistemlerin kullanılması, kişilerin sosyal tehlikelerin zararlarından kurtarılma güvencesidir"* olarak belirtilmiştir. Dünya nüfusunun çoğalması ve insan yaşamını tehdit eden faktörlerin nitelik ve nicelik olarak artması sosyal güvenlik hizmetlerinin sunumunu daha önemli hale getirmiştir. Devletler sosyal güvenlik harcamalarını kaçınılmaz olarak artırırken, bu durum beraberinde süregelen ve büyüyen yeni bir sorunu getirmiştir. Bu sorunun adı *"sosyal güvenlik finansmanı ve sürdürülebilirliği"*dir. Artan sosyal güvenlik ihtiyacını karşılamaya yönelik hizmetler nasıl ve ne şekilde finanse edilecektir? Kaynakların kıtlığı da dikkate alındığında, sürdürülebilirlik nasıl ve ne şekilde sağlanacaktır? İşte editörlüğünü üstlendiğimiz ve alanyazına büyük katkı sağlayacağını düşündüğümüz bu kitap çalışmasında, cevabını aradığımız temel sorular bunlardır. Giriş bölümü dahil toplam 40 bölümden oluşan ve 52 akademisyenin katkıları ile hazırlanan kitabımızın literatüre, ilgililerine ve okuyucularına katkı sağlamasını temmenni ederiz.

Bu kitabın telif hakları kamuoyuna aittir.

Editörler
Mutlu YORULDU
Özgür SARAÇ

"olağanüstü fedakârlıklarıyla bizlerin ilk sosyal güvencesi olan annelerimize..."

İÇİNDEKİLER

Giriş Bölümü
Sosyal Güvenliğin Finansmanı ve Sürdürülebilirliği
Mutlu Yoruldu, Özgür Saraç ve Ahmet Burçin Yereli 3-31

Bölüm 1
21. Yüzyılda Refah Devletinin Krizi ve Sosyal Güvenlik Sistemine Yansımaları
Arman Zafer Yalçın 35-54

Bölüm 2
Bir Refah Devleti İsveç'de Sosyal Güvenlik Sisteminin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi
Asuman Altay 57-72

Bölüm 3
Bulgaristan Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Ceyda Şataf 75-95

Bölüm 4
Rusya Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Serpil Ağcakaya ve Tugay Arslan 99-124

Bölüm 5
Yeni Zelanda Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Musa Gök 127-159

Bölüm 6
Azerbaycan Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Mehmet Yüce ve Imangulu Muradzade 163-183

Bölüm 7
Kırgızistan ve Özbekistan Sosyal Güvenlik Sistemleri ve Finansmanları
Gamze Yıldız Şeren 187-215

Bölüm 8
Küreselleşmenin Sosyal Güvenliğin Finansmanına Yaptığı Değişimler
Filiz Giray ve Tolga Sezdi 219-244

Bölüm 9
Çin Halk Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sisteminin Değişen Nüfus Politikaları Bağlamında Değerlendirilmesi
Gökay Yöndemli ve Alparslan Uğur 247-267

Bölüm 10
İsrail Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Güneş Çetin Gerger **271-284**

Bölüm 11
Venezuela Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Ahmet Köstekçi **287-310**

Bölüm 12
Demografik Dönüşümün Sosyal Güvenlik Sistemine ve Reformlara Etkileri: Türkiye ve OECD Ülkelerine Yansımaları
Aysun Yılmaztürk **313-341**

Bölüm 13
Singapur Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Habip Demirhan **345-370**

Bölüm 14
Yunanistan Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Betül Hayrullahoğlu **373-388**

Bölüm 15
Amerika Birleşik Devletleri Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Burak Ökde **391-412**

Bölüm 16
Almanya Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Ayşe Atılgan Yaşa **415-443**

Bölüm 17
Küba Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Ferhat Akbey **447-474**

Bölüm 18
Fransa Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Aslı Ceren Saral **479-510**

Bölüm 19
Şili Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Ayşe Günay Bekâr ve Ahmet Özen **513-529**

Bölüm 20
Sosyal Güvenliğin/Korumanın Finansmanı: Uluslararası Çalışma Örgütünün Yaklaşımı
Özgür Hakan Çavuş 533-554

Bölüm 21
Japonya Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Abdulkerim Eroğlu 557-569

Bölüm 22
Danimarka Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Merve Yolal Eroğlu 573-585

Bölüm 23
Finlandiya Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Zeynep Ezanoğlu 589-615

Bölüm 24
Brezilya Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Hakan Arslaner, Hatice Erol ve Abdullah Özdemir 619-651

Bölüm 25
BENELÜKS Ülkeleri Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
İsmail Sadık Yavuz 655-677

Bölüm 26
Güney Afrika Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Fatma Yapıcı Sapankaya ve Haluk Egeli 681-705

Bölüm 27
Kanada Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
R. Kutlu Korlu 709-720

Bölüm 28
Avustralya Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Ufuk Gencel 723-755

Bölüm 29
Norveç Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Servet Taşdelen 759-774

Bölüm 30
Türkiye'de Sosyal Güvenlik Kurumu Bütçesi Gelişmeleri (2013-2022)
Recep Temel 777-800

Bölüm 31
Romanya Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Serdar Çiçek **803-835**

Bölüm 32
Meksika Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Nagihan Özkanca Andıç **839-855**

Bölüm 33
Arjantin Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Ergün Pirsefa Yıldırım ve Ahmet Arslan **859-873**

Bölüm 34
Birleşik Krallık Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Deniz Abukan **877-905**

Bölüm 35
Kazakistan Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Nazmi Zarifi Gürkan **909-927**

Bölüm 36
Mısır Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Gamze Asena Akgöl ve Ufuk Gencel **931-951**

Bölüm 37
Portekiz Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Serpil Ağcakaya ve Işıl Kaya **955-976**

Bölüm 38
Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminde "Mali Kaos" Yaklaşırken
İbrahim Attila Acar **979-997**

Bölüm 39
Hindistan Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı
Haluk Tandırcıoğlu **1001-1016**

Editörler Hakkında **1017**

Yazarlar Hakkında **1018**

HİNDİSTAN SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ VE FİNANSMANI

Haluk Tandırcıoğlu
Dokuz Eylül Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
haluk.tandirci@deu.edu.tr
0000-0003-4287-549X

Özet

Hindistan çok geniş bir coğrafya da ve çok büyük bir nüfusa sosyal güvenlik hizmeti sunmaktadır. Bu hizmet merkezi idare ve eyaletler bazında farklılık gösterebilmektedir. Sosyal güvenlik sistemi karmaşık pek çok programdan meydana gelmektedir. Hindistan'da programlar katkı payları, sunan idare, sağlanan menfaatler ve örgütlenme şekline göre farklılık gösterir. Kayıt dışı ekonominin genişliği, mevzuat yetersizlikleri, sosyal güvenlik hizmetlerine ulaşmadaki fırsat eşitsizlikleri mevcut sorunların daha da büyümesinin temel nedenleri arasındadır. Ülkenin alt gelir grubuna tabi nüfusunun genişliği dikkate alındığında sosyal güvenlik sisteminin önemi kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Hindistan sosyal güvenlik sisteminin de yasal önlemlerin uygulama tarafından desteklenmesi bir zorunluluktur. İşçi, işveren, devlet ve sivil toplum kuruluşlarının uyumlu bir şekilde ve kararlılıkla hareket etmeleri ideal bir sisteme sahip olmayı kolaylaştıracaktır.

Anahtar Kelimeler: Çalışanların emeklilik planı, çalışan ihtiyat fonu, devlet tedarik fonu.

Abstract

India provides social security services to a very large geography and a very large population. This service may vary between central administrations and states. The social security system consists of many complex programs. In India, programs differ in terms of contributions, offering administration, benefits provided and organization type. The breadth of the informal economy, inadequacies in legislation, and inequalities in access to social security services are among the main reasons for the exacerbation of existing problems. Considering the size of the country's population subject to the lower income group, the importance of the social security system emerges spontaneously. It is a must for the Indian social security system to be supported by the implementation of legal measures. It will be easier to have an ideal system if workers, employers, government and non-governmental organizations act in harmony and determination.

Keywords: EPS (Employees' Pension Scheme), employee provident fund, GPF (Government Provident Fund).

GİRİŞ

Hindistan, dünya insan nüfusunun altıda birine sahip, gelişmekte olan bir ülkedir. Hindistan her zaman, arazi gibi maddi varlıklara erişim/sahiplik sahibi olması koşuluyla tüm üyelerin sosyal güvenlik ihtiyaçlarını karşılayan bir "*Ortak Aile Sistemi" ne* sahip olmuştur. Aile üyeleri ve akrabalar, kültürel geleneklerine uygun olarak her zaman birbirlerine karşı ortak sorumluluk duygusu taşımışlardır. Ailenin yararlanabileceği kaynaklar olduğu sürece, bu genellikle yaşlıların ve sağlık durumu kötü olanların özel ihtiyaçları ve bakımı için en iyi çözümdür.

Ancak artan göç, kentleşme ve demografik değişimlerle birlikte ortak aile sistemlerinde zayıflama olmuştur. İşte bu noktada resmi sosyal güvenlik sistemi önem kazanmaktadır. Ancak bilgi ve farkındalık, Sosyal Güvenlik programlarının kapsamının genişletilmesinde hayati önem taşıyan faktörlerdendir. Hindistan'daki sosyal güvenlik yardımları ihtiyaç temellidir; yani sosyal yardım bileşeni, kamu tarafından yönetilen programlarda daha fazla ön plana çıkmaktadır. Hindistan'da devlet, işgücüne ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere koruma ve yardım sağlamada öncül bir role sahiptir.

Hindistan sosyal güvenlik sistemi incelenirken öncelikle tarihsel gelişim, sosyal güvenlik sisteminin mevcut hali, örgütlenmiş ve örgütlenmemiş sektörler ayırımıyla incelenmiştir. Sosyal güvenlik sistemine ilişkin sorunlar ortaya konulduktan sonra çalışma sonuç ve önerilerle son bulmaktadır.

1. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN TARİHİ GELİŞİMİ

Hindistan'da, sosyal güvenlik, çok uzun zamandan beri devletin bir endişesi gibi görünüyor. Bilhassa, Ortak Hindu aile sisteminin tüm üyelerin güvenliğini sağlama kaygısına sahip olduğu bilinen bir gerçektir. Erken Budist döneminde başlayan ve katılımcılara insana yakışır işler sunan Mauryan sonrası dönem boyunca devam eden Lonca sistemi (Shreni) de eşit derecede önemliydi. Köle emeğinin eski Hindistan'daki emek arzının önemli bir yönünü oluşturduğu da belirtilmelidir. Kanıtlar, Mauryan döneminde kölelerin koşullarının çok daha iyi olduğunu gösteriyor. M.Ö. 4. yüzyılda hükümdar Chandragupta Maurya' nın siyasi danışmanı ve bakanı olan Kautilya, kamu yönetimi ve kamu maliyesini ele alan Ekonomi, Arthasastra adlı incelemesinde, devletin tebaaya karşı görevleri hakkında birçok hüküm kaydetti. Örneğin, sık sık alıntılanan bir sözünde şöyle der: *'Kralın mutluluğu tebaasının mutluluğundadır; onların refahında, onun refahında. Sadece kendisini memnun edeni iyi olarak görmeyecek, tebaasının hoşuna gideni kendisine faydalı olarak değerlendirecektir".* Arthasastra 'da refah kavramı, toplumsal düzenin sürdürülmesi, ekonomik faaliyetlerin artırılması, geçim kaynaklarının, nüfusun zayıf kesimlerinin, tüketicinin, çocukların ve kadınların korunması ve tebaanın taciz edilmesinin önlenmesi, gibi daha geniş bir alanı kapsamaktadır. Bu görüşe göre kamu yoksullarına yardım, kralların en önemli görevlerinden biriydi. Kral, doğal afetlere ve vebaya karşı tetikte

olmak zorundaydı: metinde yer alan

"Tehlike ne zaman ortaya çıkarsa çıksın, Kral, acı çeken herkesi bir baba gibi koruyacaktır..."

İfadesi halkın korunmasına verilen önemi ortaya koymaktadır. Metinde halkı kıtlığın etkilerine karşı korumak için bir dizi önlem de sıralanmaktaydı. Örneğin halka tohum ve yiyecek dağıtmak; kaleler inşa etmek veya sulama işleri gibi iş için gıda programlarını üstlenmek; kraliyet gıda stoklarını paylaşmak, halka dağıtım için özel yiyecek stoklarına el koymak vb. Kautilya, emekli maaşları ve bakım ödenekleri için hükümler koymuş olsa da doles (işsizlik parası) vermek kesinlikle önerilmezdi. Örneğin dul kadınları, hükümlüleri, geçindirmek devletin göreviydi. Ancak, devletin yardımı karşılığında, devlet tarafından işletilen iplik fabrikalarında çalışmaları gerektiğini savunurdu. Bir hırsız yakalanmazsa ve çalınan mal kurtarılmazsa, kurbana Kral'ın kendi kaynaklarından geri ödeme yapılırdı. Kimin malı haksız yere gasp edilirse ve iade edilmezse, ona değeri ödenirdi. Arthasastra tarafından ortaya konan refah kavramında eğitim ve sağlıkla ilgili hükümler de dikkat çekmektedir. M.S. sekizinci yüzyılda bile Hindistan'da sosyal güvenlik hükümlerinin yaygın olduğunu gösteren kayıtlar bulunmaktadır. Bu dönemde Sukracharya, adalet üzerine yaptığı incelemede, hükümdarların bu konuda aldığı çeşitli önlemleri sıralamıştır. Bu önlemler genel olarak hastalık yardımları, emekli maaşları, yaşlılık yardımları ve bakım ödeneklerini kapsamaktaydı. Örneğin hizmetlilerin hastalanmaları halinde, beş yıldan fazla hizmet verenlere, olağan ücretlerinin dörtte üçünün verileceği, ancak bu yardımların altı aydan fazla devam edemeyeceği ya da bir hizmetçinin erken ölümü halinde, efendinin ailesine maaşının yarısı oranında harçlık ödemek zorunda kalacağı gibi hükümler söz konusuydu (KP, K., & Pillai N, V., 2007: 8-9).

Paylaşılan tarihi örneklerden de görüldüğü üzere Hindistan, özellikle toplumun daha savunmasız kesimlerine yönelik uzun bir sosyal güvenlik ve sosyal yardım geleneğine sahiptir. Kendi kendine yeten köy toplulukları kurumu, ortak mülk kaynakları sistemi, ortak aileler sistemi ve dini ve hayırseverler için bağış yapma uygulaması, gerekli sosyal güvenliği ve ulusun muhtaç ve yoksullarına yardım sağladı. Aslında, kast ve dine dayalı kurumlar, seçilen kastların ve insan grubunun daha zayıf kesimlerine ihtiyaç duyulan desteğin sağlanmasında da önemli bir rol oynadı. Sosyal güvenlik önlemlerinin bu gayri resmi düzenlemeleri, sanayileşme ve kentleşmenin ardından istikrarlı ve kaçınılmaz bir aşınmaya uğradı. İngiliz yönetimi sırasında politika, temel olarak işgücünün bağlılığını ve sadakatini teşvik etmek ve sendika dışı stratejinin bir parçası olarak yalnızca şirket veya hükümet çalışanlarına yardım sağlamaktı. Bağımsızlık sonrası dönemdeyse, refah boyutu ilgi ve önem kazandı. Ancak, bağımsızlıktan sonra bile devlet, yakın geçmişe kadar daha çok örgütlü işgücü sorunlarıyla ilgilendi ve sosyal güvenlik konularında kırsal işgücünü daha fazla ihmal etti. Bağımsız Hindistan Anayasası hazırlandığında, sosyal güvenliğe ilişkin hükümler getirilerek bu alan anayasalarca teminat altına alındı. (Ayrıntılı bilgi için bkz. Anayasa VII Listesindeki III. Sosyal güvenliğin yönleriyle

ilgili Devlet Politikası Direktif İlkeleri) Hindistan anayasası dışında sosyal güvenlik sistemiyle ilgili önemli kanuni düzenlemeler gerçekleştirildi. Bunlar;

İşçi Tazminatı Kanunu (1923)

Sanayi Uyuşmazlıkları Kanunu (1947)

İşçi Devlet Sigorta Kanunu (1948)

Asgari Ücret Kanunu (1948)

Kömür Madenleri İhtiyat Sandıkları ve Muhtelif Kanunlar Şeklindeki Girişimler Hükümler Kanunu (1948)

Çalışanlar İhtiyat Sandığı ve Muhtelif Hükümler Kanunu (1952)

Assam Çay Tarlaları İhtiyat Fonları/Programı Kanunu (1955)

Annelik Yardımı Kanunu (1961)

Denizciler İhtiyat Sandığı Kanunu (1966)

Sözleşme İş Kanunu (1970)

Kıdem Tazminatı Kanunu (1972)

İnşaat ve İnşaat İşçileri Kanunu (1996) ve

Sosyal Güvenlik Kanunu (2020) vb,

Yukarıda sıralanan kanuni düzenlemeler içerisinde 2020 tarihli sosyal güvenlik kanunu ayrı bir önem arz eder. Çünkü bu kanunla sosyal güvenlikle ilgili daha önceki kanunlar birleştirilmiş ve basitleştirilmiştir. Kanunun önemli katkılarından bir diğeri hem organize hem de organize olmayan sektörlerdeki çalışanları kapsamasıdır. Bu kanun, emeklilik maaşı, yardım fonu, hayat ve maluliyet sigortası, sağlık ve işsizlik yardımları, hastalık maaşı ve izinleri ve ücretli ebeveynlik izinlerini de kapsar

2. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN SEÇİLMİŞ BİLEŞENLERİ

Hindistan'da sosyal güvenlik sistemi karmaşık ve geniş bir yapıya sahiptir ve merkezi idare ve eyaletler arasında farklılıklar gösterir. Genel olarak, devlet, özel sektör, sivil toplum kuruluşları üzerine inşa edilmiş bir sosyal güvenlik sistemi söz konusudur ve sosyal güvenlik, çeşitli hükümet kurumları ve programlarının bir kombinasyonuyla sağlanır (https://www.drishtiias.com/daily-updates/daily-news-editorials/reforming-india-s-social-security-net). Hindistan'daki sosyal güvenlik programlarının isimleri alt alta sıralandığında oldukça uzun bir liste karşımıza çıkmaktadır. Bu sosyal güvenlik sistemin başarısını olumsuz olarak etkileyen unsurların başında gelmektedir. Ancak çalışmada sosyal güvenlik sistemi açıklanırken organize (örgütlü) ve organize olmayan (örgütlenmemiş) şeklinde genel bir ayırıma gitmek açıklamalarımızı

kolaylaştıracaktır.

3. ÖRGÜTLENMİŞ SEKTÖRLERDE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

Hindistan'da hükümet kontrolündeki sosyal güvenlik yapısı nüfusun yalnızca küçük bir kısmı için geçerli olup ülke nüfusunun büyük bir kısmı örgütlenmemiştir. Örgütlenmiş sektörde çalışan işgücü ve işverenler, devletin yürüttüğü çeşitli sosyal güvenlik programlarına girme hakkına sahiptir. Mensubu olunan programa göre katkı payları değişkenlik göstermektedir. Bu programlarda işçi, işveren ve devlet katkısının bir ya da birkaçı bir program içinde uygulanabilmektedir (https://social.un.org/ageing-working-group/documents/tenth/Social-Security-in-India-2019.pdf). Bu programların temel özellikleri şu şekildedir.

3.1. Çalışan İhtiyat Sandığı Organizasyonu (EPFO)

Bu, *Çalışan İhtiyat Fonu Planını*, *Çalışan Emeklilik Planını* ve *Çalışan Mevduatına Bağlı Sigorta Planını* yöneten yasal bir organdır. Bu programlar, organize sektördeki çalışanlara emeklilik maaşı, yardım fonu ve hayat ve maluliyet sigortası sağlamaktadır. EPFO programının temel özelliklerini aşağıdaki tablodaki gibi özetlemek mümkündür;

Tablo 1: EPFO Programları

Program	**Katılım Şekli**	**Katkı Payı**	**Kimleri Kapsıyor**
Çalışan İhtiyat Fonu (EPF) Planı	Zorunlu	İşveren: %1,67-3,67 Çalışan: %10-12 Devlet: Yok	+20 çalışanı olan firmalar
Çalışan Emeklilik Planı (EPS)	Zorunlu	İşveren: %8,33 Çalışan: Yok Devlet: %1,16	+20 çalışanı olan firmalar
Çalışanlar Mevduatına Bağlı Sigorta Planı (EDLI)	Zorunlu	İşveren: %0,5 Çalışanlar: Yok Devlet: Yok	+20 çalışanı olan firmalar

Kaynak: https://labour.gov.in/general-overview

Tablodan da görüldüğü üzere bu programa katılım zorunlu olup yirmi ve üzeri çalışanı olan firmalar bu planın parçası olmakta, işveren payı ise her üç program da karşımıza çıkmaktır. Çalışan Emeklilik Planı (EPS) devlet katkısının olması ve çalışan katkısının bulunmaması yönüyle diğer planlardan ayrılmaktadır.

Çalışan Yardım Fonu (EPF) İşveren, EPF karşılığında temel maaşın yüzde 12'sine

kadar katkıda bulunur. Bu işveren açısından yasal bir yükümlülüktür. EPF planına katkı, çalışanın ayda 15.000 Hindistan Rupisine (INR) kadar kazanması durumunda hem işveren hem de çalışan için zorunlu, çalışanın bu tutardan fazla kazanması durumunda ise isteğe bağlıdır. Herhangi bir çalışanın ücretinin bu tutarı aşması durumunda, işverenin ödeyeceği katkı payı yalnızca ilk 15.000 INR tutarında ödenecek tutarla sınırlı olacaktır.

Çalışma ve Çalışma Bakanlığına bağlı Çalışan İhtiyat Sandığı Teşkilatı (EPFO) tarafından bildirilen belirli şartları taşıyan veya 20'den az çalışanı olan işyerlerinde, katkı payı oranı hem çalışan hem de işveren için yüzde 10 ile sınırlıdır. Sırasıyla 250.000 INR ve 500.000 INR' yi aşan katkıları olan özel sektör ve devlet çalışanları vergi ödemekle yükümlü olacak. En yüksek yüzde 30'luk vergi diliminde yer alan bireysel vergi mükellefleri için- 250.000 INR' nin üzerindeki katkı payına ilişkin faiz geliri, marjinal vergi oranı üzerinden vergilendirilecektir (https://www.india-briefing.com/doing-business-guide/india/human-resources-and-payroll/social insurance#:~:text=Social%20security%20for%20international%20workers,12%20percent%20of%20the%20salary).

3.2. Çalışanların Devlet Sigortası (ESI)

Bu, hastalık, analık, engellilik ve işsizlik durumunda çalışanlara tıbbi bakım ve nakit yardım sağlayan, kendi kendini finanse eden bir sosyal güvenlik planıdır. Organize sektörde belli bir eşiğin altında kazanan çalışanları kapsamaktadır. Ancak ESI tüm nüfus için ücretsiz tıbbi bakım şeklinde değildir. ESI, çalışanlara ve ailelerine tıbbi bakımın yanı sıra hastalık ve doğum sırasında nakdi yardım sağlamak ve fabrikalarda ve en az 10 çalışanlı işyerlerinde çalışanlara ölüm veya sakatlık durumunda aylık ödeme sağlamak için bir fon oluşturur (https://www.india-briefing.com/doing-business-guide/india/human-resources-and-payroll/social-insurance#:~:text=Social%20security%20for%20international%20workers,12%20percent%20of%20the%20salary).

2023 itibarıyla ESI programının sigortalılara sağladığı faydalar şu şekildedir (https://labour.gov.in/general-overview):

***(i) Tıbbi Yardım*:** Program, çalışanlara, ailelerine hastaneye yatırma, sevk tedavisi ve yapay uzuvlar, takma dişler vb. temini de dâhil olmak üzere tam ve kapsamlı tıbbi tedavi sağlar. Bu yardım, çalışanların sigortalı istihdama girdikleri tarihten itibaren mevcuttur ve daha sonra da devam eder. 6 aylık katkı payı süresinde 78 gün katkı payı şartının yerine getirilmesi zorunludur.

***(ii)Hastalık Yardımı*:** Program kapsamında maaşın %70'i oranında yılda 91 gün hastalık yardımından yararlanma hakkı bulunur. Kronik hastalık durumunda bu süre 2 yıla kadar uzatılır ve ödenen yardım oranı maaşının % 80 'i civarındadır. Bu faydanın sağlanması için fikri mülkiyet sahiplerinin 6 aylık katkı süresi içerisinde en az 78 gün boyunca Programa katkıda bulunmuş olmaları gerekir.

(*iii) Annelik Yardımı*: Program, hamilelik, doğum vb. nedenlerden kaynaklanan

hastalık durumunda 12 hafta boyunca tam ücret artı bir ay daha analık ödeneği ödenmesini öngörür. Sigortalı kadının 70 gün boyunca iki katkı payı ödemesi yapması gerekir.

***(iv)Engelli Yardımı*:** Mesleki hastalıklar da dahil olmak üzere iş kazası nedeniyle sakatlık durumunda tedavi için işten uzak durulan süre boyunca maaşının yaklaşık %90'ı oranında yardım hakkına sahiptir. Bu yardıma ilişkin herhangi bir katkı şartı bulunmamaktadır. Tedavi bittikten sonra, eğer kalıcı sakatlık durumu varsa, Sağlık Kurulu günlük tazminat miktarını tam ücretin yüzdesi olarak belirler.

***(v)Bağımlı Yardımı*:** İş kazası nedeniyle ölüm durumunda, aile, maaşın yaklaşık %90'ı oranında bağımlı yardımından yararlanma hakkına sahiptir. Bu yardıma ilişkin herhangi bir katkı şartı bulunmamaktadır.

***(vı)Cenaze Giderleri*:** IP'nin ölümü durumunda cenaze masraflarının karşılanması için 10.000 INR ödenir.

***(vıı)İşsizlik Ödeneği Programı*:** Yaşam boyu en fazla 24 ay olmak üzere ilk 12 ay için ortalama günlük ücretlerin %50'si, sonrasında son 12 ay için %25'i oranında ödenir.

(vıı) Doğum Giderleri: Sigortalı bir kadın veya eşi ile ilgili bir doğumun ESI Programı kapsamında gerekli tıbbi tesislerin bulunmadığı bir yerde gerçekleşmesi durumunda, doğum masraflarıyla ilgili destek sağlanır.

3.3. Ulusal Emeklilik Sistemi (NPS)

Bireylerin emeklilikleri için tasarruf yapmalarına olanak tanıyan, gönüllü, tanımlanmış katkılı bir emeklilik planıdır. Tüm Hindistan vatandaşlarına açıktır- örgütlenmemiş kesim dâhil- Çoklu yatırım seçenekleri ve vergi avantajları sunar. NPS, Emeklilik Fonu Düzenleme ve Geliştirme Kurumu (PFRDA) tarafından yönetilir ve düzenlenir. NPS, pazara bağlı, tanımlanmış bir üründür. NPS kapsamında, bireysel aboneler için Merkezi Kayıt Tutma Kurumu (CRA) tarafından bir kalıcı Emeklilik Hesap Numarası oluşturulur. NPS, Seviye-I ve Seviye-II olmak üzere iki tür hesap sunar (https://npstrust.org.in/about-nps#featureBenifits).

Seviye -I: Hesap, para çekme işlemlerinin kısıtlandığı emeklilik hesabıdır.

Seviye-II: Yatırımlar ve para çekme işlemleri için likidite sunan gönüllü bir hesaptır.

Katkı payları, piyasaya bağlı getirilerle birlikte emekliliğin büyümesine kadar belirli bir süre boyunca birikir. Çıkış/emeklilik durumunda, zorunlu olarak birikimin en az %40' ı bir hayat sigortası şirketinden yıllık gelir satın alınarak ömür boyu emekli maaşı temin etmek için kullanılır ve geri kalan toplu olarak ödenir. NPS hükümet, şirketler ve vatandaşlar için katkı oranlarının değiştiği farklı modeller sunar.

Sistemde Seviye I için NPS kapsamındaki abonelik süresinin tamamı boyunca en fazla üç kez kendi katkı paylarının %25'ine kadarını geri çekebilir. En az on yıl katkıda bulunduktan sonra Seviye I den kısmi çekilmelere art arda çekilmeler arasında en az beş yıllık bir boşluk olması koşuluyla izin verilebilir (https://financialservices.gov.in/pension-reforms-divisions/National-Pension-System).

ESI Programı, sağlık koruması, işsizlik sigortası, hastalık yardımları vb. dâhil olmak üzere 6 tür yardımla Hindistan'ın tüm eyaletlerinde 132 milyondan fazla yararlanıcıyı kapsamaktadır. Temel olarak yaşlılar için gelir koruması sağlamaya odaklanan EPFO ise 252 milyon yararlanıcıyı kapsamaktadır (https://labour.gov.in/autonomous-organisations).

3.4. Ulusal Sosyal Yardım Programı (NSAP)

NSAP, yoksulluk sınırının altındaki hanelerde yaşayan, geçimini sağlayan asıl kişinin ölümü durumunda yaşlılara, dullara, engellilere ve yaslı ailelere destek sağlayan bir sosyal güvenlik ve refah programıdır. NSAP, ülkedeki nakit transferi niteliğindeki ilk ulusal program olarak kabul edilir. Program, sınırlı da olsa, ülke çapındaki yoksul ve yaşlı insanlara bir miktar sosyal koruma sağlanmasını sağlamak amacıyla yüzde yüz merkezi olarak finanse edilir. Program üç faydayı kapsayacak şekilde başlatılmıştır:

(i) Ulusal Yaşlılık Emeklilik Planı (NOAPS)*:* Başvuru sahibi, kendi gelir kaynaklarından ya da bir başkasının desteği yoluyla çok az düzenli geçim kaynağına sahip olan ya da hiç geliri olan kişileri kapsar.

(ii) Ulusal Aile Yardımı Programı (NFBS): Program, geçimini sağlayan asıl kişinin ölümü üzerine Yoksulluk Sınırının Altındaki haneleri hedefler ve başvuru sahipleri 18 ila 65 yaş aralığında olmalıdır.

(iii) Ulusal Doğum Yardımı Programı (NMBS): Yoksulluk sınırının altında (BPL) kalan hanelerde hamile kadınlara, 19 yaş ve üzeri olmaları koşuluyla ilk iki canlı doğuma kadar destek sağlanmaktadır.

(iv)Mahatma Gandhi Ulusal Kırsal İstihdam Garantisi Yasası (NREGA): ülkenin kırsal bölgelerindeki hanelerin geçim güvenliğini" artırmak amacıyla 2005 yılında Hindistan parlamentosu tarafından kabul edilmiştir. Hükümetin en az 100 gün istihdam sağlamasını zorunlu kılar. Bu destek programı Topluluk ve yerel altyapı geliştirme projelerinde vasıfsız el işçiliği yapmaya istekli yetişkin üyelere yönelik bir nakit transferi programı olarak görülebilir (https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/14736489.2015.1001275?needAccess=true&role=button).

Bu ana sınıflandırmanın dışında katılımcı grubun geliri, yaşı, hangi meslek grubuna tabi olduğu gibi kriterlere göre farklı programlar söz konusudur. Bu programlar aşağıdaki tablodaki gibi özetlenebilir.

Tablo 2: Hindistan Sosyal Güvenlik Programları

Pradhan Mantri Shram Yogi Maan-Dhan Yojana (PM-SYM) (Yaşlılık Koruması)	
Yararlanma Kriterleri	**Sağlanan Menfaatler**
18-40 yaş aralığında ve aylık gelir 15000 rupinin altındaki örgütsüz İşçiler (sokak satıcıları, tarımla ilgili işler, şantiye işçileri, deri endüstrilerinde çalışanlar, el tezgâhı, öğle yemeği, çekçek veya araba tekerleği işçisi, paçavra toplama, marangoz, balıkçı vb. olarak çalışanlar)	60 yaşını doldurduktan sonra, yararlanıcılar asgari aylık 3000 rupi tutarında garantili emekli maaşı alma hakkına sahiptir. Yararlanıcının ölümü halinde eş, aylık %50 oranında emekli maaşına hak kazanır. Eğer karı koca her ikisi de programa katılırsa 6000 Rupi aylık emekli maaşı almaya hak kazanır.
Tüccarlar ve Serbest Meslek Sahipleri için Ulusal Emeklilik Planı (NPS)	
Yararlanma Kriterleri	**Sağlanan Menfaatler**
18-40 yaş aralığında, Hindistan vatandaşı ve 15 milyon rupiden fazla olmayan esnaflar veya küçük veya küçük dükkanlar, restoranlar, oteller, emlak komisyoncuları vb.	Programlar kapsamında, yararlanıcılar 60 yaşını doldurduktan sonra aylık minimum 3000 rupi tutarında garantili emekli maaşı almaya hak kazanıyor.
Pradhan Mantri Jeevan Jyoti Yojana (PMJJBY)	
Yararlanma Kriterleri	**Sağlanan Menfaatler**
Otomatik ödemeye katılmaya/etkinleştirmeye izin veren, banka hesabı olan 18 ila 50 yaş grubundaki kişiler	Herhangi bir nedene bağlı ölüm durumunda 20000 rupi ödeme.
Pradhan Mantri Suraksha Bima Yojana (PMSBY)	
Yararlanma Kriterleri	**Sağlanan Menfaatler**
18 ila 70 yaş grubunda yer alan Hindistan vatandaşı ve banka hesabı sahibi olan kişiler	Kazayla ölüm ve tam sakatlık için 200000 Kısmi sakatlık için 100000 Hindistan rupisi ödeme
Atal Pension Yojana	
Yararlanma Kriterleri	**Sağlanan Menfaatler**
18-40 yaş arasında Hindistan vatandaşı olmalı Aadhaar'a bağlı banka hesabına sahip olan kişiler	Bağışta bulunan kişi, tercihine göre 1000-5000 rupi arasında bir emekli maaşı alabileceği gibi, ölümünden sonra da emekli maaşının birikmiş tutarını alabilir.
PDS	
Yararlanma Kriterleri	**Sağlanan Menfaatler**

Yoksulluk sınırının altındaki 15 ile 59 yaş aralığındaki Hindistan vatandaşı olmak Engelli bir üyesi olan bir aile yardımlardan da yararlanma hakkına sahiptir Sürekli bir işi olmayan ve yalnızca gündelik işlerle uğraşanlar	Her ay 35 kg pirinç veya buğday, yoksulluk sınırının Göçmen işçilerin çalıştıkları her yerde gıda tahıllarını alabilmelerini sağlamak için ONORC adı verilen gıda dağıtım şubeleri tarafından uygulanır
Pradhan Mantri Awaas Yojana – Gramin (PMAY-G)	
Yararlanma Kriterleri	**Sağlanan Menfaatler**
Yoksulluk sınırının altındaki 15 ile 59 yaş aralığındaki Engelli bir üyesi olan Hint vatandaşlarından oluşan aileler.	Faydalanıcıya düz alanlarda 12000 ve Tepelik Alanlarda 13000 rupi tutarında yardım sağlanır.
National Social Assistance Programme (NSAP) -Old age Protection	
Yararlanma Kriterleri	**Sağlanan Menfaatler**
Kendi gelir kaynağından veya aile üyelerinden veya diğer kaynaklardan maddi destek yoluyla çok az veya hiç düzenli geçim kaynağı olmayan Hindistan vatandaşları	Farklı yaş grupları için 300-500 rupi merkezi katkı. Aylık emekli maaşı devletin katkısına bağlı olarak 1000 rupi ile 3000 rupi arasında değişir
Ayushman Bharat-Pradhan Mantri Jan Arogya Yojana (AB-PMJAY)	
Yararlanma Kriterleri	**Sağlanan Menfaatler**
16-59 yaş arası erkek üyesi olmayan Planlanmış kast ve kabile evlerinde yaşayanlar aileler- Dilenciler ve sadakayla hayatta kalanlar	İkinci ve üçüncü basamakta ücretsiz hastaneye yatış için aile başına yılda 50000 rupi.
Health Insurance Scheme for Weavers (HIS) Dokumacılara Yönelik Sağlık Sigortası Programı (HIS)	
Yararlanma Kriterleri	**Sağlanan Menfaatler**
Sağlık Sigortası Programı" kapsamına girme hakkına sahip gelirinin en az %50'sini el tezgâhı dokumacılığından elde eden Erkek veya kadın tüm dokumacılar "	Yararlanıcılar, hem önceden var olan hastalıkları hem de yeni hastalıkları içeren 15.000 rupilik bir paketten yararlanır.
Pradhan Mantri Kisan Mandhan Yojana	
Yararlanma Kriterleri	**Sağlanan Menfaatler**

18 ila 40 yaş aralığında Hindistan Vatandaşı olan küçük ve marjinal çiftçiler -arazi kayıtlarına göre 2 hektara kadar ekilebilir arazi sahibi olanlar.	Hindistan Hükümeti'nin 3000 rupi aylık garantili emekli maaşı
(NSKFDC)Ulusal Safai Karamcharis Finans ve Kalkınma Şirketi	
Yararlanma Kriterleri Çöpçü olarak görev yapan Hindistan vatandaşları	**Sağlanan Menfaatler** Çöpçülere ve onların bakmakla yükümlü olduğu kişilere eğitim dahil olmak üzere uygulanabilir gelir getirici planlar için mali yardım sağlar.
Çöpçülerin Rehabilitasyonu için Serbest Meslek Programı	
Yararlanma Kriterleri Hindistan Vatandaşı olduğu belirlenen, her aileden bir kişi olmak üzere çöpçüler	**Sağlanan Menfaatler** Çöpçüler ve bakmakla yükümlü oldukları kişilere (Ulusal Safai Karmacharis Finans ve Kalkınma Kurumu (NSKFDC) tarafından zaman zaman düzenlenen bu tür eğitimler listesinden kendi seçtikleri 3000 Rupi'ye kadar beceri eğitimi ücretsiz olarak sağlanır

Kaynak: https://eshram.gov.in/social-security-welfare-schemes

4. ÖRGÜTLENMEMİŞ SEKTÖRDE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

Hindistan sosyal güvenlik sisteminde örgütlenmemiş sektördeki işçiler ve nüfusun diğer yoksul kesimleri için, özel programlar aracılığıyla ve daha sonra sosyal yardım programları üzerinde durulmuştur (Sülzer, R., 2008: 216).

Örgütlenmemiş sektörde, yaşlılık geliri çoğunlukla gönüllü tasarruflarla sınırlı kalır. Yeni Emeklilik Sistemi, emekli maaşını bir yaşlılık varlığı haline getirse de, yoksullara yönelik sosyal güvenlik hükümleri konusunda yetersizdir (Hassanwalia & Dewalla, 2016: 76). Örgütlenmemiş sektörlerle ilgili büyük fotoğraf olumsuz görülse de aşağıda da açıklanan koruma programlarının kapsamı genişletilmesi suretiyle iyileşmelerin sağlanması mümkündür.

Hindistan'da örgütlenmemiş kesimlerin sosyal koruma kapsamının iki kurul aracılığıyla genişletilmesine yönelik özel bir kurumsal yapılanma bulunur: İnşaat ve inşaat işçileri için İnşaat İşçileri Sosyal Yardım Kurulları ve örgütlenmemiş (gayri resmi) işçiler için Devlet Örgütsüz İşçiler Kurulu. İlave olarak yoksulları, kayıt dışı sektör çalışanlarını ve serbest meslek sahiplerini hedef alan, primsiz temelli programlara dayalı başka sosyal transfer biçimleri ve gıda ve beslenmeyi desteklemek gibi ayni tedbirler de vardır (https://www.social-protection.org/gimi/ShowCountryProfile.action?iso=IN). Örgütsüz işçilere yönelik sosyal güvenlik tedbirlerini aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür (Dhas, A. C., & Helen, M. J., 2008: 9-10).

(i)Gıda Güvenliği: Gıda güvenliği, sosyal güvenliğin önemli bir bileşeni olarak kabul edilmektedir. Kuraklık, sel ve kıtlık dönemlerinde ve benzeri doğal afetler nedeniyle kırsalda çalışanlar ve toplumun daha zayıf kesimleri kötü etkilenir. Hindistan Eyaletlerinde uygulanan Kamu Dağıtım Sistemi (PDS) bu yönde örnek bir girişimdir. Hükümet, PDS aracılığıyla, piyasa fiyatlarının çok altında fiyatlarla kesintisiz tahıl tedariki sağlayarak yoksul kesimlerin gerçek satın alma gücünü korumaya çalışır. PDS' nin başlangıçta sadece kentsel alanlara tanıtıldığı, ancak 1970'lerden beri kırsal alanların da kapsandığına dikkat edilmelidir.

(ii)Beslenme Güvenliği: Gıda kadar önemli beslenme de çok önemlidir. Toplumun zayıf kesimleri ve örgütsüz işçiler besin alımı konusunda bilinçli değiller. Özellikle çocuklar ve kadınlar, hamileler ve yaşlılar yeterli besin gereksinimini alamamaktadır. Besin eksikliği, zayıf büyümeye, kötü sağlık ve hastalığa, düşük performansa ve daha kısa ömre yol açar.

***(iii)Sağlık Güvenliği*:** Sağlık güvenliği, düşük riske maruz kalmanın sağlanması ve tıbbi bakım ve ilaç için ödeme yapabilmenin yanı sıra sağlık hizmetlerine erişim sağlanması olarak tanımlanabilir. Bu sağlık güvencesi tüm vatandaşlara sağlanmalıdır.

***(iv)Barınma Güvenliği*:** Barınma, her bireyin ve ailenin temel ihtiyaçlarından biridir. Örgütsüz işçilerin ve yoksulların barınma ihtiyaçları, ortak aile sisteminin çürümesi, göç ve kentleşme bağlamında giderek artmaktadır. Ev kira ödenekleri oluşturmak veya Barınma Kurulları aracılığıyla ev sağlamak, ya da kırsal konut programı ve Gecekondu Tasfiye Kurulu kapsamında evleri inşa etmek barınma güvenliği kapsamındaki çabalara örnek gösterilebilir.

***(v)İstihdam Güvenliği*:** Örgütlenmemiş işçiler, istihdam fırsatlarının mevsimsel doğasından büyük ölçüde etkilenir. Eksik istihdam ve işsizlik sorunu büyük ölçüde örgütlenmemiş sektörlerde devam etmektedir. Swarnajayanti Gram Swaeozgar Yojna (SGSY), Pradhan Manntri Gran Sadak Yojana (PMGSY), Sampoorna Gramin Rozgar Yojana (SGRY), Ulusal İş İçin Gıda Programı (NFFWP), Indra Awass Yojna (JAY), Integrated Wastelands (IWDP), Kuraklığa Eği(v)limli Alanlar Programı (DPAP) ve Çöl Geliştirme Programı (DDP), Hindistan kırsalında istihdam fırsatları oluşturmak için başlatılan programlara örnektir.

***(vı)Can ve Kaza Güvenliği*:** Bir işçinin ölümü, ailenin kalıcı gelir kaybı nedeniyle geride kalan ailenin hayatta kalması sorununu gündeme getirir. Benzer şekilde, bir kaza da kayıt dışı çalışan için gelir kaybına ve tedavi masraflarına yol açtığı için önemli bir sorundur. Kaza kalıcı veya kısmi sakatlığa yol açarsa, mali kayıp çok ağır boyutta olacaktır. Örgütlenmemiş işçileri bireysel, aile ve grup sigorta programları kapsamında kapsayarak tek başına can ve kaza güvenliği sağlayabilir.

***(vıı)Yaşlılık Güvencesi*:** Örgütsüz sektör çalışanları, kendileri için

çalışamayacakları yaşlılık evresine geldiklerinde sosyal güvenceye sahip olmama sorunuyla karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle, kaybolan ortak aile sistemi bağlamında yaşlı örgütsüz işçilerin yaşlılık güvencesi çok daha önemli bir hal almaktadır.

5. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN SORUNLARI

Hindistan'ın sosyal güvenlik sistemi, açıklamalardan da görüldüğü üzere bir dizi plan ve programdan oluşmaktadır. Devlet kontrolündeki sosyal güvenlik sistemi nüfusun yalnızca küçük bir kısmı için geçerlidir. Hindistan'daki sosyal güvenlik sistemi, yalnızca sigorta primlerinin devlet fonlarına ödenmesini değil, aynı zamanda toplu ödeme işveren yükümlülüklerini de içerir. Diğer bir ifadeyle finansman devlet, işveren ve işçi paylarından oluşur.

Hindistan sosyal güvenlik sistemi bağımsızlık sonrası dönemde ulaşmak istediği özellikler yönüyle ideal bir sosyal güvenlik sistemine sahip olmak istediğini ortaya koyar. Örneğin 1944'te yayımlanan Adarkar Raporu'nda sosyal güvenlik sistemi: (i) zorunlu; (ii) katkıda bulunan; (iii) yönetimi basit; (iv) minimum sorunla uygulanan; (v) genişletilmiş (vı) mali açıdan sağlam ve uygulanabilir; (vıı) minimum anlaşmazlıkla yürütülen ve (vııı) esnek olmalıdır (Rajan, S. I., 2007: 21).

Gerek ulaşılmak istenen hedefler gerekse sahip olduğu geçmişe rağmen sistem hala pek çok sorunu bünyesinde barındırmaktadır. Hindistan sosyal güvenlik sisteminin öne çıkan sorunları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Sülzer, R. 2008: 218, Asher, M., 2009: 14-15, https://thelawbrigade.com/wp-content/uploads/2019/05/Harshit-Shivani-1.pdf).

• Hintli politika yapıcılar finansal profesyonellik, çeşitlilik ve emeklilik fonlarının da bir varlık olarak değerlendirilebileceği inancının olmaması

• Karmaşık programların anlaşılabilirliğinin zayıf olması

• Sosyal güvenlik sisteminde hizmetten herkesin eşit şekilde yararlanamaması

• Şeffaf olmayan yapı ve sistemin açıklanması ile ilgili çabaların yeterli düzeyde olmamasına bağlı asimetrik bilgi sorunu;

• Zor karayolu bağlantısı, parasal ödeme kanallarının zayıflığı vb. nedenlerle kırsal alanların sosyal güvenlik hizmetlerinden kısmen dışlanması

• Yoksul kesimlere ulaşmadaki yüksek işlem maliyetleri;

• Sürdürülemez program hesaplamaları ve tahminleri;

•Sosyal güvenlik sistemlerini Hindistan'daki genel ekonomik, sosyal, insan kaynakları ve siyasi yönetimin ayrılmaz bir parçası olarak görülmemesi

•Dijital imkânlara ulaşma yönündeki yetersizlikler

• Mikro emeklilik* ürünlerinin nispeten düşük gelirli ve kendi hesabına çalışanlara, özellikle kadınlara ulaşmak için yeterince kullanılmaması

• Farklı programlar arasında koordinasyonun sağlanamaması

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Gelişmiş bir ülkede sosyal güvenlik ağı, yaşlı nüfusun ihtiyaçlarının karşılanmasına katkısı açısından oldukça geniştir; İşgücünün büyük bir kısmı organize sektörde yer alır ve iş kanunlarının kapsamından yararlanır. İşçileri ve bakmakla yükümlü oldukları kişileri fiziksel (ve/veya zihinsel) engelliliğe, işsizliğe karşı ve dolayısıyla gelir ve sağlık risklerini teminat altına alır. Ancak gelişmişlik seviyesi geriledikçe bu kapsam ister istemez daralır.

Hindistan, beşeri gücü ve doğal kaynakları yönüyle değerlendirildiğinde çok daha yüksek bir refah seviyesine sahip olmalıdır. Ancak ne yazık ki hala istenilen gelişmişlik seviyesine ulaşılamamıştır. Kırsalda yaşayan Hindistan nüfusunun yaklaşık dörtte üçü yoksulluk, cehalet, sağlıksızlık, işsizlik, düşük yaşam kalitesi ve benzeri sorunlarla boğuşur haldedir. Kaynakların verimli kullanılamadığı, kalkınma planlarındaki hedeflerden giderek uzaklaşıldığı ve bunun faturasının yoksul kesimlerde derin bir şekilde hissedildiği bir ülke konumundadır. Gelişmiş ülkelerdeki gibi bir sosyal güvenlik sistemine sahip olmayı bekleyen Hindistan vatandaşları *"Fiziksel ve zihinsel verimliliğine uygun bir yaşam standardını sürdürememesi olarak adlandırılan Yoksulluk"* durumunu dramatik şekilde yaşamaya devam ediyor. Yoksullukla beraber sosyal güvenliğinde yetersiz olması gelecekte güvensizlik duygusunun artmasına neden oluyor

Hindistan'ın işgücü büyük ölçüde, emeklilik hükümlerinin çoğunlukla gönüllü nitelikte olduğu örgütlenmemiş sektörde çalışıyor. Aslında bu sektörün büyüklüğü Hindistan'daki yaşlı yoksullara yönelik sosyal güvenlik hizmetlerinde de bir darboğaz oluşturuyor. Mevcut yardımlar ve programlar ihtiyaçları karşılayacak düzeyde değildir. Hindistan'daki resmi sektör emeklilik planı düşük bir performans sergilemektedir. Keza sağlık harcamaları oldukça yetersizdir. En son yaşanan Covid-19 krizinde bu olumsuzluk kendisini çok daha fazla hissettirmiştir.

Hindistan sosyal güvenlik sistemi iyileştirici yönde yasal ve kurumsal pek çok adım atmıştır. Ancak nüfusun büyüklüğü, kayıt dışı ekonominin boyutları, asimetrik bilgi

* Bir mikro emeklilik planı, uzun bir süre boyunca biriktirilen ve profesyonel bir fon yöneticisi tarafından finansal ve sermaye piyasaları aracılığıyla aracılık edilen gönüllü tasarruflara dayanmaktadır. Birikmiş toplam tutar, katkılara (daha az izin verilen emeklilik öncesi para çekme işlemlerine) ve idari, yatırım yönetimi ve diğer giderler hariç yatırım getirilerine bağlıdır. Üzerinde anlaşmaya varılan para çekme yaşında (genellikle 58 veya 60), birikmiş bakiyeler toplu olarak, aşamalı para çekme, yıllık ödeme veya bu yöntemlerin bir kombinasyonu halinde çekilebilir. Ayrıntılı Bilgi için (Bkz: Asher, M. G. & A. S. Bali, 2010: 399-423).

sorunu, dijital imkanlara ulaşmadaki yetersizlikler ve sosyal güvenliğe dair program sayılarının fazlalığı nedeniyle hala önemli sorunlar yaşamaya devam etmektedir. Hindistan sosyal güvenlik sistemiyle ilgili daha güçlü politika uygulamalarına, fonların doğru tahsisine, kaynakların şeffaf kullanımına ve etkin denetim mekanizmalarına ihtiyaç bulunmaktadır

Sosyal güvenlik sisteminin sorunları nitelikli işgücünün başka ülkelere göçmelerinin gerekçelerinden birisini oluşturmaktadır. Pek çok Hintli ailenin göçmen dövizi ile yaşamlarını finanse etse ve sosyal güvenlik sisteminin sağlayamadığı imkanlara bu şekilde ulaşsa da bu yaklaşımın çok sağlıklı olmadı da aşikardır.

Bu temel sorunları aşabilmek için yeni programların uygulanması, mevcut programların geliştirilmesi, mevzuatın kapsamlı şekilde yeniden düzenlenmesi ve örgütsüz sektör çalışanlarına ve kayıt dışılıkla mücadeleye yönelik adımlar atılsa da bu çabalar yeterli düzeyde değildir ve Hindistan sosyal güvenlik sistemi için katedilmesi gereken uzun bir yol söz konusudur.

KAYNAKÇA

Asher, M. (2009). Pension Plans, Provident Fund Schemes and Retirement Policies: India's Social Security Reform Imperative. *ASCI Journal of Management*, *39*(1),

Asher, M. G. & A. S. Bali (2010), 'India's Social Security Systems : an Assessment', in Asher, M. G., S. Oum and F. Parulian (eds.), Social Protection in East Asia – Current State and Challenges. ERIA Research Project Report 2009-9, Jakarta: ERIA. pp.399-423

Dhas, A. C., & Helen, M. J. (2008). Social Security for Unorganised Workers in India.Sayfa:9-10

Hassanwalia H. & Dewalla S.(2016) Socıal Securıty: A Comparatıve Study Between Indıa, Chına And Usa, Journal Of Legal Studıes And Research Volume 4 Issue 2 – April 2018

KP, K., & Pillai N, V. (2007). Social Security in India: The long Lane Treaded and the Longer Road Ahead Towards Universalization.sayfa:8-9

Rajan, S. I. (2007). Population Ageing, Health and Social Security in India. *Centre for Development Studies Discussion Paper*, *3*.sayfa:21

Sülzer, R. (2008). Social Security in India–A System in the Making. *The Social and Ecological Market Economy–A Model for Asian Development*, 211-229.

https://eshram.gov.in/social-security-welfare-schemes

https://financialservices.gov.in/pension-reforms-divisions/National-Pension-System

https://labour.gov.in/autonomous-organisations

https://labour.gov.in/general-overview

https://labour.gov.in/general-overview

https://npstrust.org.in/about-nps#featureBenifits

https://social.un.org/ageing-working-group/documents/tenth/Social-Security-in-India-2019.pdf

https://thelawbrigade.com/wp-content/uploads/2019/05/Harshit-Shivani-1.pdf

https://www.drishtiias.com/daily-updates/daily-news-editorials/reforming-india-s-social-security-net

https://www.india-briefing.com/doing-business-guide/india/human-resources-and-payroll/social-insurance#:~:text=Social%20security%20for%20international%20workers,12%20percent%20of%20the%20salary

https://www.social-protection.org/gimi/ShowCountryProfile.action?iso=IN

https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/14736489.2015.1001275?needAccess=true&role=button