



**CUMHURİYET DÖNEMİNDEN GÜNÜMÜZE SGK PRİM ÖDEMELERİNİN
İŞVEREN ÜZERİNDE YARATTIĞI YÜKÜN ANALİZİ**

Mutlu BEYAZ

Haziran 2019

DENİZLİ

**CUMHURİYET DÖNEMİNDEN GÜNÜMÜZE SGK PRİM ÖDEMELERİNİN
İŞVEREN ÜZERİNDE YARATTIĞI YÜKÜN ANALİZİ**

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS DÖNEM PROJESİ

MALİYE ANA BİLİM DALI

VERGİ HUKUKU VE VERGİ UYGULAMALARI TEZSİZ YÜKSEK LİSANS

Mutlu BEYAZ

DANIŞMAN

PROF. DR. EKREM KARAYILMAZLAR

Haziran 2019

DENİZLİ

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Maliye Anabilim Dalı, Vergi Hukuku ve Vergi Uygulamaları Bilim Dalı öğrencisi Mutlu BEYAZ tarafından hazırlanan “Cumhuriyet Döneminden Günümüze SGK Prim Ödemelerinin İşveren Üzerinde Yarattığı Yükün Analizi” başlıklı Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Ekrem KARAYILMAZLAR

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun
..... tarih vesayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ahmet BARDAKÇI

Müdür

ETİK BEYANNAMESİ

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

Mutlu BEYAZ

ÖNSÖZ

Sosyal güvenliğin finansmanı genel itibari ile işletmelerin kendi içerisinde sağlanan kaynaklarla karşılanmaktadır.

Dünya’da ise sosyal güvenliğin finansmanı sigortalılardan ve işverenlerden alınan primlerle ya da tamamen devlet bütçesinden yapılan katkılarla gerçekleştirilmekle birlikte, genel uygulama sosyal güvenliğin finansmanında hem primlere hem de devlet katkısına aynı anda yer verilmesi şeklinde olmaktadır. Yeni sosyal güvenlik yasasının işletmeler üzerindeki etkisinin en fazla finansal alanda olduğunu görmekteyiz. İşletmeler çalışan işçilere yaptıkları ücret ödemelerinin dışında işçi adına Sosyal Güvenlik Kurumuna prim ve işsizlik sigortası işveren payı ve damga vergisi ödemektedirler. Bu ödemelerle birlikte işletmelerin her bir işçi adına yaptığı ödemelerin maliyeti de artmaktadır.

En büyük nedenlerden biri yüksek vergi takozu ile bordroluların harcanmış gelirleri önemli oranda yok olmakla birlikte, işverenler yönünden vergi takozunun yüksek olması işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin giderlerini de arttırmaktadır. İşçilerin aldıkları maaş üzerindeki giderlerin aşırı maliyetli olması işverenin de çalıştırdıkları işçilerin işçilik giderlerinin de arttırmaktadır. Bu işçilik maliyetlerini düşürmek için sosyal güvenlik sisteminde sağlanan teşvik uygulamaları devletin işletmelere sağladığı bir imkân olarak değerlendirilebilir.

ÖZET**Cumhuriyet Döneminden Günümüze SGK Prim Ödemelerinin İşveren Üzerinde Yarattığı Yükün Analizi****Mutlu BEYAZ****Yüksek Lisans Dönem Projesi****Maliye Ana Bilim Dalı****Vergi Hukuku ve Vergi Uygulamaları Tezsiz Yüksek Lisans****Prof. Dr. Ekrem KARAYILMAZLAR****Haziran 2019**

Sosyal güvenliğin finansmanı genel itibari ile işletmelerin kendi içerisinde sağlanan kaynaklarla karşılanmaktadır. Dünya’da ise sosyal güvenliğin finansmanı sigortalılardan ve işverenlerden alınan primlerle ya da tamamen devlet bütçesinden yapılan katkılarla gerçekleştirilmekle birlikte, genel uygulama sosyal güvenliğin finansmanında hem primlere hem de devlet katkısına aynı anda yer verilmesi şeklinde olmaktadır. Yeni sosyal güvenlik yasasının işletmeler üzerindeki etkisinin en fazla finansal alanda olduğunu görmekteyiz. İşletmeler çalışan işçilere yaptıkları ücret ödemelerinin dışında işçi adına Sosyal Güvenlik Kurumuna prim ve işsizlik sigortası işveren payı ve damga vergisi ödemektedirler. Bu ödemelerle birlikte işletmelerin her bir işçi adına yaptığı ödemelerin maliyeti de artmaktadır.

En büyük nedenlerden biri yüksek vergi takozu ile bordroluların harcanmış gelirleri önemli oranda yok olmakla birlikte, işverenler yönünden vergi takozunun yüksek olması işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin giderlerini de arttırmaktadır. İşçilerin aldıkları maaş üzerindeki giderlerin aşırı maliyetli olması işverenin de çalıştırdıkları işçilerin işçilik giderlerinin de arttırmaktadır. Bu işçilik maliyetlerini düşürmek için sosyal güvenlik sisteminde sağlanan teşvik uygulamaları devletin işletmelere sağladığı bir imkân olarak değerlendirilebilir.

İÇİNDEKİLER

DIŞ KAPAK.....	
İÇ KAPAK.....	
PROJE ONAY KARARI VE ENSTİTÜ ONAYI	I
ETİK BEYANNAMESİ.....	II
ÖNSÖZ.....	III
ÖZET.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
TABLolar LİSTESİ.....	VII
KISALTMALAR.....	VII

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’ DE SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI, TARİHSEL GELİŞİMİ VE SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI

1.1. Türkiye’ de Sosyal Güvenlik Kavramı ve Tarihsel Gelişimi.....	2
1.1.1. Orta Asya Dönemi.....	3
1.1.2. Anadolu Selçuklu Dönemi.....	4
1.1.3. Osmanlı Dönemi.....	4
1.1.4. Cumhuriyet Dönemi.....	5
1.2. Türkiye’ de Sosyal Güvenlik Kurumları.....	9
1.2.1. Emekli Sandığı.....	10

1.2.2. Sosyal Sigortalar Kurumu.....	11
1.2.3. Bağ-Kur	11
1.2.4. 506 Sayılı Kanuna Göre Kurulan Sandıklar.....	11
1.2.5. Sosyal Güvenlik Kurumu.....	12

İKİNCİ BÖLÜM

506 VE 5510 SAYILI SİGORTALAR KANUNUNDA

SGK İŞVEREN PRİM ORANLARI

2.1. Türkiye’ de Sosyal Güvenlik Sistemi.....	13
2.1.1. İşsizlik Sigortası.....	13
2.1.2. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası.....	14
2.1.3. Hastalık ve Analık Sigortası.....	15
2.1.4. Malullük Sigortası.....	16
2.1.5. Yaşlılık Sigortası	17
2.1.6. Ölüm Sigortası	18
2.1.7. Sosyal Yardımlar	19
2.1.8. Sosyal Hizmetler	20
2.2. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu	21
2.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	22

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**SGK PRİM TEŞVİKLERİ**

3.1. İşveren Hissesinde 5 Puanlık İndirim.....	25
3.2. İlave 6 Puanlık Prim İndirimi.....	26
3.3. Yatırımlarda Uygulanan Teşvik.....	27
3.4. İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki.....	28
3.5. Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvik.....	29
3.6. İşbaşı Eğitim Programını Tamamlayanların İstihdamına Yönelik Teşvik.....	30
3.7. Engelli Sigortalı İstihdamına Yönelik Teşvik.....	31
3.8. Ar-Ge ve Tasarım Faaliyetlerine İlişkin Teşvik	32
3.9. Sosyal Hizmetlerden Fayd. Çocukların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik.....	33
3.10. Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik.....	34
3.11. Yeni Nesil Teşviki.....	35
3.12. Bir Senden Bir Benden Teşviki.....	36
3.13. Asgari Ücret Desteği Teşviki.....	37
3.14. 4447 Sayılı Kanunun Geçici 19. Maddesi Uy. Prim Ücret Desteği Teşviki.....	38

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**SOSYAL GÜVENLİK REFORMUN İŞLETMELER****ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

4.1. Sosyal Güvenlik Reformun İşletmeler Üzerindeki Etkisi.....	40
SONUÇ.....	54
KAYNAKLAR.....	57
ÖZGEÇMİŞ.....	60

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1	: 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Prim Oranları.....	21
Tablo 2	: 5510 sayılı Kanunu Prim Oranları.....	24
Tablo 3	: Asgari Ücret ve Yasal Kesintiler.....	44
Tablo 4	: İşletmelere Sosyal Güvenlik Reformu Öncesi ve Sonrası Uygulanan İdari Para Cezası Oranları.....	51

KISALTMALAR

Bağ-Kur	: Esnaf-Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
SPEK	: Sigorta Primine Esas Kazanç
SSGSS	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
ES	: Emekli Sandığı
APHB	: Aylık Prim Hizmet Belgesi
İPC	: İdari Para Cezası

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’ DE SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI, TARİHSEL GELİŞİMİ VE SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI

İnsanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çeşitli uğraş ve faaliyetlerde bulunarak geçirirler. İşte, insanlar ihtiyaçlarını ve kaynaklarını geçmişten günümüze karşılamak için aradaki dengeyi koruyarak, ihtiyaçların tam bir biçimde halledilmesi, insanların en büyük meşguliyeti arasında yer bulmuştur. Böylece türlü ihtiyaçlarımızla ilgili mal ve hizmetlerin üretilmesine yönelik işletmeler ortaya çıkmıştır. (Özgen; Öztürk; Yalçın 2001, 3-6).

İnsanlar binlerce sene sanayi devrine kadar olan dönemde büyük ölçüde üretim tarıma dayalı olarak uygulanmış, tarımın dışında üretim ise el sanatlarından ve küçük işletmeye dayalı imalattan oluşan, uzak bölgelere kara ve deniz yolu ticareti şeklinde yapılmaktadır. Bu devirde ekonomik etkinlikler genel olarak pazara yönelik gerçekleştirilmemiş, daha çok insanlar kendi ihtiyaçlarını üretim ve tüketim olarak ağırlık vermişlerdir (Dinçer 2003, 5-6).

18. yüzyılın ikinci yarısında buhar makinesinin icadı ile 19. yüzyıl İngiltere’de başlayan ve Avrupa ve Amerika’ da 20. yüzyılda yayılan işletmecilik ve yönetim düşüncesi sanayi devrimi bakımından çok önemli bir olaydır. Ortaya çıkan fabrika sistemi tipi el sanatları sanayi devrimi ile ev sanayinin dağınık ve küçük işletmecilerin merkezileşmesi, bir çatı altında toplanması sonucunu ortaya çıkmıştır. (Kurt 2004, 3-4).

Böylece işletmelerin sayı ve büyüklükleri sanayi devriminden bu yana artmış, işletmelerin yapıları karmaşık hale gelmiş ve faaliyet alanları fazlalaşmıştır. Bu dönemde zorunluluk hale gelen iş bölümü, insan gününün yerine makine gücü gelerek üretim almıştır.

Tüm bu gelişmelerden sonra 20. yüzyılın ortalarına doğru göstermeye başlayan işletmecilik, en önemli ölçüde ve büyük değişim sağlamaya başlamıştır. Sosyal hayat üslubundaki değişimler, sürekli artan nüfus ve hızla yükselen ihtiyaçlar, bu ihtiyaçları karşılama görevlere yüklenen işletmelerin, hem hacim olarak büyümesine hem de

sayıca artmasına bilim ve teknikteki gelişmeler sebep olmuştur. Bunun yanı sıra, değişen zaman ve gelişen çağla birlikte işletmeler de iktisadi amaçlarına en uygun kuruluş yerlerini seçmek ve varlıklarını devam ettirmek durumunda kalmışlardır (Keskinoglu 1974, 107)

İşletmeler için en uygun yer demek, işletmenin kurulduğu takdirde en çok kâr sağlayacakları alan demektir. Kar marjın yüksekliği ise en önemli olan maliyet giderlerin düşük olması ile sağlanır. Kuruluş yeri faktörleri olarak da adlandırdığımız genel faktörler; kendi içerisinde arazi ve inşaat masrafları, hammadde, enerji kaynakları, üretim, ulaştırma, pazarlama ve işçilik maliyetleri olarak sınıflandırılabilirler (Keskinoglu 1974, 111-113). Burada, işçilik maliyetinden kastedilen, işletmelerde çalışan işçilere yapılan her türlü ödemeyi ve bu işçiler adına yapılan her türlü yasal kesintiyi kapsamaktadır.

1.1. TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Toplumsal bir dayanışmaya dayanan sosyal güvenlik sistemi bireylerin sağlık kaybına veya gelire yöneliktir. (Kurt 2004, 2). İnsanların sosyal yardımlar alabilmek için bireyler, çeşitli mali kısıtlamalar ortaklık yapmak mecburidir. İnsanın ortaklık yaptığı bu kısıtlamalar, kendisine gereksinim duyduğu zaman birden fazla sosyal yardımların yaptırılması sağlayacaktır.

Hayatları sürece insanlar kendi istekleriyle ya da istekleri haricinde ortaya çıkan bir takım sosyo-ekonomik, mesleki ve fizyolojik tehlikelere karşı karşıya gelmektedir. Bireyler üzerindeki etkilerinin azaltılması veya sonuçlarının onarılması için bu risklerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. İnsanların mutlu bir hayat sunacak bir yapıya ihtiyaç duyulması için artan güvenlik gereksinimlerine cevap verecek ve onlara insan gururuna yakışır sakin bir hale getirecektir.

Sosyal Güvenlik sistemi toplumun hem mali hem de sosyal hayatları bakımından şimdiki hayatın ve sonraki hayatların kontrol olayına giderilmesine hedefleyen bütün bireylerinin hiçbir ayırım ve ayrıcalık gözetilmeksizin; birbirleri arasında uyum kurulmuş ve sıkı bir birlik olan bir kontroller hepsini olarak tanımlanmaktadır. İnsanlarda sosyal güvenlik işlevini sanayi devrimi öncesi dinsel nitelikli kurumlar, yardım sandıkları ve aile içi transferler takımından olayına yapıyordu. Sanayi devrimi

ile bu olayda yeni bir hedef kitlesi getirmiştir. İşçilerin kötü çalışma koşulları sosyal politika alanında söz konusu dönem içinde devletlerin bir takım koruyucu düzenlemeler yapmalarını zorunlu kılmıştır (Kurt 2004, 2).

19 uncu yüzyılın sonlarına doğru sosyal güvenlik sistemi bugünkü anlamda yeni bir yeni yeni gerçekleşmiştir. İşçi ve işveren primleri yanında ilk kez Alman devlet adamı Bismarck, önemli bir çalışması finansmanının devlet katkılarıyla sağlandığı bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmuştur. Almanya’da yapılan sosyal sigortalar primleri, bu çerçevede ilk etapta hastalık primi(1883), iş kazası primi(1884), sakatlık ve yaşlılık primi(1889) sigortalarını kapsamıştır (Talas 1998, 5).

1942 senesinde yürürlüğü giren ve sosyal güvenliğin ekonomisini vergi kazançlarıyla giderilmesini hedefleyen bir Sosyal Güvenlik Sistemi, İngiltere’de ise “Beveridge Raporu” ile ilginç kitleler yaratılmış ve yepyeni sosyal güvenlik fikrinin yapımına büyük etkileriyle yapılmıştır.

1935 tarihli Amerikan Sosyal Güvenlik Kanununda Sosyal güvenlik kavramı ilk olarak yer almıştır. Kavram, “1944 tarihli Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Philadelphia Konferansında daha sonra 1941 tarihli Atlantik Paketi Sözleşmesinde” ve yapılmıştır. Ayrıca İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 22 nci ve 25 inci hükümlerinde sosyal güvenlik, temel hükümlerinden biri olarak hedeflenmektedir. “ILO da 1952 tarihli ve Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki 102 sayılı” hükümlerinde en kapsamlı nitelikte sosyal güvenlik tanımına yer verilmiş ve bu kapsamdaki genel planlamayı oluşturmuştur (Gürbüz 2009, 80).

1.1.1. Orta Asya Dönemi

Eski kavim Türklerinde aile yaşamları kuvvetli olduğu için önemli bir sosyal yardım niteleyerek ön plana çıkarken Orta Asya Döneminde, aile içi yardımlaşmalar, yerleşik yaşama geçişle birlikte daha kuvvetli oluşumlara niteleyerek oluşumuna hedefleyen diğer bir sosyal yardım anlayışı olarak dayanışma, iyilik, yardım için tesis edilen vakıf kurumları ortaya çıkmıştır. (Talas 1998, 5).

1.1.2. Anadolu Selçuklu Dönemi

Toplum köylü, göçebe ve şehirli olmak üzere Anadolu Selçuklu Döneminde üç gruba ayrılmış; merkezde yaşayan insanlar ticaret ve zanaatla, köyde yaşayan insanlar hayvancılık ve tarımla, göçebe hayatı yaşayan Türkmenler hayvancılıkla uğraşmışlardır. Ahi Teşkilatları ile bu teşkilat içinde zanaatkârların, şehirlerde ticaretle uğraşanlar tarafından iş kollarına göre loncalar kurulmuş, sosyal yardım amaçlı vakıf kurumları zanaatkârlar arasındaki güçlü bağ ve dayanışma ile tesis edilmiştir. Vakıf arazisi miri arazi olarak adlandırılan, devlet malı olarak kabul edilen ve topraklardan oluşan gidenlerden elde edilen kazançlar (tesis edilen bu sosyal hizmet) yardım ve dayanışma kamuların maliyetlerine aktarma yapılmıştır. (Dinçer 2003, 5-6).

Anadolu Selçuklu Devleti'nin bir devamı oluşumunda olan Osmanlı Devletinde sosyal güvenlik ekonomik ve sosyal teşkilatlanması anlamında ilk örgütlenme, 13. yüzyılda önce Ahilik, sonra 18. yüzyıla kadar etkinliğini hissettiren Gedik-Lonca (belli bir iş niteliğinde usta, kalfa ve çırakları içine alan dernek) kurumu ismi altında kamuoyuna gelmiş ve 18. yüzyılda ise Osmanlılarda sosyal güvenlik daha bir evrensellik kazandırılmış ve ilk kez 18. yüzyılda sosyal yardım hedefli vergi alınmaya geçilmiştir (Özgen; Öztürk; Yalçın 2001, 3-6).

1.1.3. Osmanlı Dönemi

Türkler modern anlamda bir sosyal güvenlik sistemine Osmanlı Devletinde sanayileşme alanları ve Avrupa'ya oranla işçi gurubun ortaya çıkışı çok geç başladığından geç kalmışlardır.

19. yüzyılda Darüşşafaka (yoksul, öksüz ve yetimler için okul) Darülaceze (düşkünler yurdu), gibi kamuların oluşmaya geçilmesiyle birlikte Loncaların yardımlaşma sandıkları yok olmaya hedeflenmiş şekilde, yine de yüzyılın sonuna kadar hayatlarını korumuşlardır. (Bilgili 2008, 8-9).

Tanzimat sonrasında işçilerle ilgili Osmanlıda tekaüt (emekli) ve teavün (yardımlaşma) sandıkları ile 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi sosyal güvenlik alanında yapılan sınırlı kapsamlı toplumsal politika düzenlemelerinin yer aldığı önemli gelişmelerdendir. Ayrıca, 1866 tarihinde Askeri Tekaut Sandığı ve 1881 tarihinde Sivil Memurlar Emekli Sandığı kurulmuştur. 1876 tarihli Kanun-i Esasi ve 1908'de tekrar

yürürlüğe giren Kanun-i Esasinin yapmış olduğu en önemli yenilik hareketi ve gelişmeler kişi hak ve özgürlüklerine düşkün olması gereken konularda anılan kanunlarda sosyal haklara ve ekonomik olarak bahsedilmemiştir. (Gürbüz 2009, 81-82).

Amele Birliği, ülkemizin kanun ile kurulan ve üyeliği zorunlu olan ilk sosyal güvenlik kuruluşu olan “1921 yılında 151 sayılı Ereğli Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” ile kurulmuştur. (Gürbüz 2009,82).

13. yüzyıldan itibaren imparatorlukta mevcut esnaf sınıfı zorunlu birlikler biçiminde örgütlenmişlerdir. Avrupa’daki bu birlikler benzerleri gibi iş kurma, işsizlik, ölüm, hastalık, evlenme ve doğum gibi bir takım sosyal risklere karşı üyelerine ve aile efradına nakdi ve ayni yardım sağlayan dayanışma sandıkları kurmuşlardır (Gürbüz 2009, 82).

Bireyden bireye anlama ve anlayabilme unsuruna bağlı olarak dini sosyal yardımlar, taşeronsuz ile birlikte oluşabildiği gibi, devlet veya insan gücü faktörü olan vakıflar sayesinde de yapabilmekteydi. Vakıf; varlığın belirli bir amacı gerçekleştirmek veya bir iktisadi değerın etkisine yer verilmesi öngörölmüş ve hükmü kişilik kazandırmasıdır. Vakıflar yalnızca bir sosyal güvenlik müessesesi olmayıp çok değişik amaçlara da hizmet edebilmekteydi (Bilgili 2008, 8-9).

1.1.4. Cumhuriyet Dönemi

1921 tarihli Teşkilatı Esasiye Kanunu devletin ilk Anayasası olan devletin var olduğu devrede siyasi ve sosyal durumu ve ekonomik sebebiyle hak ve özgürlüklere yer verilmediğinden hükmü yok sayılmıştır. 1924 Anayasasında ise kişi hak ve özgürlükleri bahsedilmiş olup, diğer sosyal hak ve özgürlükler ve ekonomik ile siyasi hak ve özgürlüklerden söz konusu bile olmamıştır.

Sosyal sigortalara benzeyen ancak bireyler ve faktörler çerçevesinde çok dar boyut olmasına karşın nicelik olarak çok fazla olan birtakım yardımlaşma ve emeklilik sandıklarının kuruluşu Cumhuriyetin ilk yıllarında çıkarılmıştır. “1926 tarihli ve 895 sayılı Kanunla kurulan İmalatı Harbiye Teavün ve Sigorta Sandığı, 1934’de 2454 sayılı Kanunla kurulan Devlet Demir Yolları ve Limanlar İdaresinin Memur ve Müstahdemleri Tekaiüt Sandığı, 1935’de kurulan Telgraf ve Telefon İdaresi Biriktirme ve Yardım Sandığı, 1935’de kurulan PTT Telgraf ve Telefon İdaresi Biriktirme ve

Yardımları Sandığı kuruluşudur. 1937'de 3137 sayılı Kanunla kurulan Deniz Yolları ve Akay İşletmeleriyle Fabrika ve Havuzlar İdareleri Memur ve Müstahdemleri Tekaiüt Sandığı. 1937'de 3202 sayılı Kanunla kurulan T.C. Ziraat Bankası Memurları Tekaiüt Sandığı, 1938'de Emlak ve Eytam Bankası Memurları Tekaiüt Sandığı. T.C. Merkez Bankası Memurları Tekaiüt Sandığı”, Devlet Hava Yolları Umum Müdürlüğü Memur ve Müstahdemleri Tekaiüt Sandığı bu alanda çıkarılan yasalar ve oluşturulan sandıklardan bir kısmı şeklinde açıklanabilir. (Kurt 2004, 3-6).

Türkiye’de sosyal sigortaların kuruluşu 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile ilk kez ve sosyal sigortalara ilişkin temel faktörler bahsedilmiştir. İkinci Dünya Savaşının araya girmesi sebebiyle kanunda öngörülen sistem, 1945 yılına kadar oluşturulamamıştır.

27.06.1945 tarihli ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları sosyal sigorta kolları ile ilgili ilk kanundur. Bu Kanunun yürürlüğe girmesi ile Analık Sigortası, İş Kazaları, Meslek Hastalıkları uygulanmaya başlamıştır. 16.07.1945 tarihinde 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu, anılan kanuna eş değer olarak ortaya çıkmıştır. Bu Kanunun 01.01.1946 tarihinde yürürlüğe dahil olmasıyla 1945 yılına kadar kurulan İşçi Sigortaları Kurumu birden fazla olan sandığın da birleştirilmesi olarak hedeflenmiştir. İşçi Sigortaları Kurumu kurulduğu yıl, ilk önce 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu kapsama alınmıştır. Daha sonra ise, 1951’de 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu, 1950 yılında 5417 sayılı yaşlılık Sigortası Kanunu ve 1957’de de 6900 sayılı Maluliyet, yaşlılık ve Ölüm Sigortası Kanunu kabul edilmiştir (Tuncay 2000, 62).

1961 Anayasası olan sosyal güvenlik alanında bahsedilen bu düzenlemelerin dışındaki en önemli gelişmedir. 1961 Anayasasıyla, “sosyal güvenlik” kavramı ilk kez sosyal politikalara ve çalışma hayatına ilişkin anayasal terminolojiye girmiştir. 1982 Anayasasının “sosyal güvenlik” başlıklı 60 ıncı maddesinde, 1961 Anayasasının sosyal güvenlikle ilgili 48 inci maddesine benzer hükme yürürlükteki de yer verilmiştir. Söz konusu maddede herkes sosyal güvenlik hakkına sahip olmalıdır. Devlet bu sosyal güvenliği sağlayarak gerekli öngörülen önlemleri alır ve teşkilatı kurar.” bahsedilmek sebebiyle, sosyal güvenlik alanında Devlete önemli yetkiler verilmiştir.

1963 yılından itibaren başlanmaya çalışılmış planlı kalkınma dönemine, kalkınma planlarında sosyal güvenlik; insanları, önlerine çıkabilecek tehlikelere karşı korumak ve kollamak nedeniyle çeşitlendirilen garantiler düzeneği olarak kabul görmüştür.

Sosyal güvenlikle ilgili birbirine bire bir benzer şartlar taşıyan kalkınma planları, günümüzde yeni ve çok önemli olarak görülen bazı gelişmeler eskiden itibaren beri kalkınma ve yenilenme planlarında yer almıştır. Örneğin, Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (1963-1967) sigortalıların özel faydaları ve şartları göz önünde bulundurulmak şartı ile sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesi düşüncesine ilk kez yer verilmiş ve devletin sosyal politikası olarak topluma açıklanmıştır. (Gürbüz 2009, 96-97).

Sosyal güvenlikle ilgili özel şartlar içeren 1961 Anayasası tarihsel süreç içerisinde, işçi pozisyonu şeklinde sigortalılara ilişkin sigorta kollarına ait çeşitli kanunlara dağılmış bulunan düzenlemeler, yürürlüğe girmesini ile birlikte yeniden gözden geçirilmiştir. 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile birleştirilmiştir. İşçi Sigortaları Kurumu 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe giren bu Kanunla, Sosyal Sigortalar Kurumu adını almış, işçi pozisyonundaki çalışanların sosyal güvenlikleri alanında yeni haklar ve korumalar bahsedilmiştir.

Modern anlamda bütüncül bir sosyal güvenlik yapısı 08.06.1949 tarihinde kabul edilen ve 01.01.1950 tarihinde yürürlüğe giren 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile sayıları 11'i bulan mevcut emeklilik sandıkları ortadan kaldırılmış, sigortalılardan ve işverenlerden sigorta primleri alınması hükmüne dayalı oluşturulmuştur. T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü bu yapının tek elden yürütülmesi için kurulmuştur.

02.09.1971 tarihli ve 1479 sayılı Kanun ile kurulan Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur) Kanununun sigortalılıkla ilgili hükümleri 01.10.1972 tarihinde uygulamaya konulmuş, 01.01.1986 tarihinden itibaren de bu Kanuna bağlı sigortalılara sağlık sigortası primi yardımları verilmeye başlanmıştır. 10.09.1977 tarihli ve 2108 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Yasasıyla köy ve mahalle muhtarlarının Bağ-Kur kapsamında zorunlu sigortalı primleri olmaları sağlanmıştır. 04.05.1979 tarihli ve 2229 sayılı Kanunla herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olmayan Türk vatandaşlarıyla ev kadınlarına Bağ-Kur

kapsamında isteğe bağı sigortalı olma hakkı verilmiştir. Bu sigortalıların da zorunlu sigortalılarla aynı hak ve özgürlüklere yükümlülük tabi olması sağlanmıştır (Gürbüz 2009, 88).

2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ve 1983 yılında 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu kabul edilerek tarım sektöründe çalışma hayatı olanların sosyal hayatlarındaki güvenliklerinin sağlanmasına yönelik önemli gelişmeler sağlanmaya çalışılmıştır.

Ülkemizde; devlet memuru olarak çalışanların 5434, kendi nam ve hesabına çalışanların 1479, hizmet akdiyle çalışanların 506, tarımda kendi nam ve hesabına çalışanların 2926, tarımda hizmet akdiyle çalışanların 2925, sayılı kanunlara tabi olarak sosyal güvenlikleri hedeflenmekteydi. Söz konusu, sigortalıların sosyal güvenlik hakları beş ayrı yasa ile çıkartılmaya çalışılmıştır. Ayrıca, bu tarz bir sosyal güvenlik sistemi farklı sosyal güvenlik kanunlarına tabi olarak çalışanların hak ve yükümlülükleri arasındaki norm ve standart hedefindeki düzenlerini ortadan kaldırmaktaydı Ancak, kendi vakıf senetlerine göre 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesindeki sandıklara tabi olanlar sosyal güvenliklerini sağlamaktaydı.

Sosyal güvenlik reformu yapılması söz konusu norm birliği hedefinin oluşturulması ve hayat boyu yaşanabilir bir sosyal güvenlik sistemi hedeflenmesi amacıyla olumlu kanunlar ve hükümler çıkartılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü ve Bağ-Kur Genel Müdürlüğünü aynı çatı altında toplayan Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, yukarıda tarihsel süreçleri özetlenen 20.05.2006 tarihli ve 26173 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5502 sayılı Kanunla kurulmuştur. Sigorta hak ve yükümlülüklerinin eşitlendiği bu reformla, ekonomik olarak yaşam boyu hedeflenen ve tek bir emeklilik ve sağlık sigortası primi düzeneğinin oluşturulması hedeflenmiştir.

Nüfusun tamamına hedeflenen bir şekilde eşit, kolay ulaşılabilir ve kaliteli sağlık hizmeti sunumunu öngören reform ile aynı zamanda genel sağlık sigortası primi sisteminin oluşturulması hedeflenmiştir. 31.05.2006 tarihinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edilmiş, 01.01.2007 tarihinde de yürürlüğe girmesi hedeflenmiştir. Ancak 5510 sayılı Kanununun bazı maddelerinin Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi, kanuna ek ve değişiklik getiren mevzuatın

çıkarılması gibi nedenlerle yürürlük tarihi; önce 01.07.2007 tarihine, sonra 01.01.2008 tarihine ertelenmiş ve en son 5510 sayılı Kanun 01.10.2008 tarihinde tüm hükümleri ile yürürlüğe girmiştir. 5510 sayılı Kanun ile sosyal sigortalar alanında birçok alanda norm ve standart birliği hedeflenmiş ve uygulamaya hayatına başlamıştır. (Gürbüz 2009, 99).

Sosyal yardımların merkezi olarak, dağınık bir halde yürütülen reform, öngörülebildiği ve gerçekçi faydalanma hedeflerine dayalı bir sosyal yardımlar düzeneğinin hedeflenmesi amaçlanmıştır.

Çalışmalarını tüm personelinin dahil olmasıyla bireysel ve kurumsal objektif hedeflerini ortaya koyan Sosyal Güvenlik Kurumu, insanların daha kaliteli hizmet vermek vizyonuyla faaliyetini hedeflemektedir. Ayrıca, insanların kaliteli hizmet, kolay ve hızlı hizmet alabilmeleri faydalanmak sebebiyle e-devlet uygulaması hayata geçilmiştir.

1.2. TÜRKİYE' DE SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI

Türkiye' de sosyal güvenlik modeli, sosyal sigortalar primi ve kamu sosyal güvenlik harcamalarından oluşan ikili organize içerisindeki bir kurumsal yapıdır. Ancak sistemin temel müessesesini sosyal sigortalar oluşturmaktadır (Gürbüz 2009, 105).

Türkiye'de sosyal güvenlik reformu öncesinde, sosyal sigortacılık prensipleriyle çeşitli kanunlara tabi olarak sosyal güvenlik hizmeti veren birçok kuruluş var olmaktadır. Bunların başında; Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur gelmektedir. Devlet, bu kurumların aracılığı ile sigortalılara ve bunların bakmakla yükümlü oldukları eş ve çocukları ile anne ve babalarına sosyal sigorta prensiplerine uygun olarak sosyal güvence sağlanmaktaydı. 506 sayılı sosyal sigortalar kanununun geçici 20. maddesine istinaden faaliyette bulunan Bankalar, Sigorta şirketleri, Ticaret Odaları, Borsalar veya bunların teşekkül ettikleri birliklerin çalışanların bu üç büyük kuruluşun yanında sosyal güvenliğinin sağlanması amacıyla oluşturdukları sandık mevcuttur (Kurt 2004, 8).

Türkiye'de sigortalıların çalışma şekillerine ve tabi oldukları kanunlara bağlı olarak farklı sosyal güvenlik kurumlarının bulunmasının yanı sıra bu kişilerin sigortalılıklarını sağlayan sosyal güvenlik kanunlarında da farklılıklar bulunmaktaydı. Bu durumun sonucu olarak en basit şekilde; bir işletmenin sahibinin tabi olduğu sosyal

güvenlik kurumu ve sosyal güvenlik yasası farklıyken, bu işletme sahibinin yanında çalışan bir işçinin tabi olduğu sosyal güvenlik kurumu ve sosyal güvenlik yasası farklılık göstermekteydi.

Bunların yanı sıra kamuda görev alan memurlar, banka ve sigorta şirketlerinde çalışanlar, kendi hesabına çalışan tarım çalışanları ile başkası adına çalışan tarım işçilerinin tabi oldukları sosyal güvenlik kanunları farklılıklar içermekteydi. İşte tüm bu farklılıkları gidermek ve tüm ülke vatandaşlarının tabi olduğu sosyal güvenlik kurumunda ve sosyal güvenlik yasalarında norm ve eşitlik sağlamak adına tüm sosyal güvenlik kurumlarını tek bir yasada birleştiren Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur (Başesgioğlu 2006, 10). Bu sayede işletmelerin sosyal güvenlikle ilgili iş ve işlemlerinin azaltılmasının yanı sıra sigortalıların da kurumdan hizmet alımları kolaylaştırılmıştır.

1.2.1. Emekli Sandığı

Bakanlık ve Devletçe ekonomik ve ticari amaçlarla kurulan kamu kuruluşları Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren bazı memur ve hizmetleri için ayrı ayrı Emekli sandıkları kurulmuştur. Devlet memurlarının emekli maaşları da devlet bütçesinden ödenmeye sağlanmıştır. Sosyal güvenlikte birlik ilkesinin gerçekleşmesini sağlamak amacıyla sosyal güvenlik kuruluşlarının hep bir arada olmayışı ve düzensiz oluşumuna son verilmesine ve ilk defa 01.01.1950 tarihinde doğru bir adım hayata geçirerek bütün tekaüt kanunlarını ve sandıklarını birleştiren 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı kanunu yürürlüğe girmiştir. Emekli Sandığı, memurların sadece malullük, emeklilik ve ölüm gibi uzun vadeli tehlikelerini sağlamaktadır (Alper, 2003, 46).

Kamu kurumlarında çalışan 18 yaşını bitirmiş, devlet memuru niteliğine haiz Türk vatandaşları, T.C. Emekli sandığı iştirakçisi sayılmaktadır. Çalışan memurların ve aile üyelerinin sağlık sigortaları işveren konumundaki devlet ve ilgili kamu kurumlarınca karşılanmaktayken, emekli memurların sağlık harcamaları ise Emekli Sandığı tarafından karşılanmaktadır. T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğünün taşrada tüm illerde şube müdürlüklerinin olmaması ve yalnızca bazı büyük kentlerde bölge müdürlüğü şeklinde teşkilatlanması üyelerinin merkeze bağlı olmalarını gerektiriyordu (Fişek; Özsuca; şugle 1998, 16).

1.2.2. Sosyal Sigortalar Kurumu

İşçi Sigortaları Kurumu adı altında kurulan kurum daha sonra Sosyal Sigortalar Kurumu adını almış 1964 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı yasa ile Sosyal Sigortalar yine bu kanunla bütün sigorta kolları tabi bir arada düzenleme yapılarak insanlara sosyal güvence sağlamaya çeşitli kanunlar altında sosyal güvenlik hizmeti başlanılmıştır. SSK bu kanunla, bir hizmet akdine tabi olaraktan herhangi bir işverenin yanında işçi olarak çalışanların kısa (iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık) ve uzun vadeli (malullük, yaşlılık, ölüm) sigortacılık hizmetlerini vermeye başlamıştır. Ayrıca kurum 2925 sayılı tarım işçileri sosyal sigortalar kanunu ile süreksiz olarak tarım işlerinde çalışanların da isteğe bağlı olaraktan sigortacılık faaliyetlerini yerine getirmiştir (Fişek; Özsucu; şugle 1998, 17-18).

1.2.3. Bağ-Kur

01.10.1972 tarihinden itibaren esnaf, sanatkâr, 1971 tarih 1479 sayılı Esnaf Ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu kanunu ile diğer bağımsız çalışanlarında sosyal güvencesi sağlanmıştır. Bağ-Kur; iş kazası, meslek hastalığı, malullük, yaşlılık, sağlık ve ölüm tehlikelerine karşı hizmet akdine tabi olmaksızın kendi adına bağımsız çalışanların ve her hangi bir sosyal güvenlik kapsamında olmayan ev kadınlarının sigortacılık hizmetlerini vermektedir. Ayrıca kurum 2926 sayılı kanuna göre, sosyal güvenlik kurumları kapsamında olmayan ve herhangi bir işverene tabi olmadan tarımsal faaliyetlerde bulunan kimselerin de sosyal güvenlik gereksinimlerini karşılamaya çalışmıştır (Fişek; Özsucu; şugle 1998, 16-17).

1.2.4. 506 Sayılı Kanuna Göre Kurulan Sandıklar

506 sayılı kanunun geçici 20. Maddesi uyarınca sigorta, bankalar ve ikili sigorta şirketleri, ticari odalar, borsalar, sanayi odaları ve bunların birlikleri kendi personelleri için ayrı ve 12 özel sandıklar kurmuşlardır. Vakıf statüsündeki bu kuruluşlar, 506 sayılı yasayla sağlanan hastalık, analık, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile malullük, yaşlılık ve ölüm durumlarındaki haklardan az olmamak üzere mensuplarına sosyal güvence sağlamaktadır (Fişek; Özsucu; şugle 1998, 18).

1.2.5. Sosyal Güvenlik Kurumu

Türkiye’de yıllardır yapılması planlanan ve sosyal güvenlik reformunun iki başlangıcı olan tek faaliyet içerisinde birleştirilmesini amaçlayan uygulaması tüm sosyal güvenlik kurumlarının 2006 yılı mayıs ayı içerisinde yasalaşan 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile gerçekleşmiştir. Türkiye’de daha önce faaliyet gösteren üç büyük sosyal güvenlik kuruluşu olan; Emekli Sandığı, SSK, Bağ-Kur ve yanı sıra tüm banka sandıkları da Sosyal Güvenlik Kurumuna dâhil edilmiş ve tüm vatandaşların eşit norm ve standartlara sahip olması için önemli bir adım atılmıştır (Alper 2006, 40-45).

5502 sayılı kanunda Sosyal Güvenlik Kurumunun mali ve idari açıdan özerklik olduğunu belirtilmesine rağmen bu durumun her açıdan tartışmalı olduğu bir gerçektir. Bunlardan biri; Sosyal Güvenlik Kurum başkanına, yönetim kurulu üyelerine tanınan görev süresi teminatının verilmemesidir. Bir diğeri ise Bakan tarafından Sosyal Güvenlik yönetim kuruluna atanacak başkan yardımcısının görevlendirilmesidir. Söz konusu üst düzey yöneticilerin değiştirilmeleri ve göreve getirilmeleri ne kadar tabi ise kurumsal özerkliğinde o oranda zayıf olacağı belirtilmektedir (Kılıçdaroğlu, 2006, 7-12).

İKİNCİ BÖLÜM

506 VE 5510 SAYILI SİGORTALAR KANUNUNDA

SGK İŞVEREN PRİM ORANLARI

2.1. TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

Türkiye'deki sosyal güvenlik sistemi başlıca iki gruba ayrılabilir. Bunlardan ilki, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarını kapsayan sistem, ikincisi ise sosyal yardım ve sosyal hizmetleri kapsayan sistemdir.

2.1.1. İşsizlik Sigortası

Bir özel sektörde iş yaparken sağlık ve güvencesinde yapmasına karşın, çalışma arzusu, yetenek, kendi istekleriyle ve hatası dışında iş hayatını sonlandıranlara, karşılaştıkları maddi kayıplarını az da olsa karşılayarak kendilerinin ve aile bireylerini maddi açıdan yoksun hale getirmelerini engelleyen, sigortacılık taktiği ile uygulama gösteren, kamu tarafından yapılan zorunlu bir sigorta koluna işsizlik sigortası denir. (Tezel 2009, 61).

İşsizlik sigortası; sosyal devlet olmanın, sosyal gelişmenin, adil ve dengeli gelir dağılımının bir zorunluluğudur. İşsizlik sigortasının bireylere geçici de olsa sağladığı gelir garantisi; işsizlerin niteliklerine uygun iş arama süresinin genişlemesi ve bunun sonucu olarak piyasada doğru işe doğru elemanın yerleştirilmesi, gelir kaybı nedeniyle bireylerde, ailelerde ve toplumda oluşacak olumsuzlukların önlenmesi açısından önemlidir.

İşçinin sigorta primine asıl aylık brüt kazancı üzerinden hesaplanan, işçi primi (%1), işveren primi (%2) ve devletin (%1) katkılarıyla oluşturulan işsizlik sigortası fonundan sağlanan yardımlar şunlardır; (Tezel 2009, 62).

- İşsizlik ödeneği; sigortalının çalıştığı sürelerde prim ödeme gün sayılarına göre 180 ile 300 gün arasında işsizlik gelir primi ödenir,

- İşsizlerin karşılık aldıkları zaman içerisinde; hastalık primi ve analık sigorta primleri fon tarafından ödenir,
- İş bulma konusunda yardımcı olunarak; meslek yetiştirme, edindirme ve geliştirme eğitimi verilir (4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu 48-49. m.).

İşsizlik Sigortası Kanununa göre, bu yardımlardan faydalanabilmek için sigortalının çalıştığı süresi işi bıraktığı tarihten önceki 120 günü devamlı olmak üzere, son üç yılda en az 600 gün süre ile prim ödemiş olmaları gerekmektedir. İşsizlik sigortası kanununa göre işi bıraktığı tarihten geriye yönelik son üç yıl içerisinde;

- “600 gün süre ile prim ödeyen sigortalılar 180 gün,
- 900 gün süre ile prim ödeyen sigortalılar 240 gün,
- 1080 gün süre ile prim ödeyen sigortalılar 300 gün süre ile işsizlik sigortasından faydalanabilirler” (4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu 50. m.).

2.1.2. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine göre iş kazası;

- “İşçinin işyerinde geçirdiği sürede,
- Çalışan faaliyette olduğu iş sebebiyle, şahsi hesabına ve hesabından bağımsız çalışıyorsa, patron tarafından faaliyette olan iş sebebiyle,
- Bir patrona bağlı olarak iş yapan işçinin, görevli olarak işyeri dışındaki başka bir yere gitmesi sebebiyle kendi işini yerine getirmeksizin geçtiği sürelerde,
- Emziren anne işçinin, kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki, iş mevzuatı hükmüne göre bebeğine süt emzirmek için geçen sürelerde,
- İşçilerin, işyeri tarafından sağlanan bir taşıtla işin geçtiği yere gidip gelirken, meydana gelen ve işçiye o anda veya sonrasında fiziken ya da psikolojik özürülük sebebi problemdir.” (5510 sayılı SSGSS kanunu 13. m.).

“Meslek hastalığı ise, işçinin işini yaptığı veya yaptığı işin görevlerinden dolayı tekrar yapan bir nedenle veya işin gerektirdiği hükümleri sebebiyle geçirdiği geçici veya

kalıcı hastalık, fiziksel veya psikolojik özürlülük olaylarıdır.” (5510 sayılı SSGSS kanunu 14. m.).

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası prim oranı; işletmelerdeki işin niteliğine ve ağırlığına göre belirlenmekte ve sigortalılarla, işletme sahiplerine herhangi bir iş kazası ve meslek hastalığı durumunda sağlama almaktadır. (Tozan 2011, 17-18).

İş kazası ve meslek hastalıkları sigortası koluna göre, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan sigortalılara kurumca belirli bir zamana bağlı olmaksızın, sağlık problemin gerektirdiği zamanda sağlık yardımı (sigortalının kullanacağı protez, araç ve gereçler ile yurtdışına tedaviye gönderilmesi dahil) sağlanır. Bunun yanında sigortalının istirahatlı olduğu devamlı için sürekli iş göremezlik ödeneği, çalışma hayatını etkileyecek sürekli arızasının (sürekli iş göremezlik derecesinin %10'nun altında olmaması şartıyla) olması halinde ise sürekli iş göremezlik ödeneği ödenir (Bilgili 2008, 499).

5510 sayılı Kanunun iş kazası ve meslek hastalığını düzenleyen maddeleri; iş kazası sonucu gelir kaybına uğrayacak kişilerin bu kayıptan yoksun kalmamaları için bir takım tedbirler almasının yanı sıra, kişilerin özürle ya da sakat olarak iş bulmalarının daha zor olduğu gerçeğini de göz ardı etmemiştir.

Bununla birlikte iş kazası olayı geçiren ya da meslek hastalığına yakalanan işçiye gelir bağlanması için zorunlu olan, sigortalının iş göremezlik oranının en az yüzde on olması şartı da sosyal devlet mantığına aykırıdır. Şöyle ki; %10'un altında iş gücü kaybına uğrayan bir kişinin sağlam bir kişiyle istihdam piyasasında rekabet etmesi mümkün değildir. Şu halde iş kazası ve meslek hastalığı gelirinden faydalanabilmek için gerekli en az yüzde on iş göremezlik derecesi şartı sosyal devlet olmanın gereği kaldırılmalıdır (Caniklioğlu 2006, 50-92).

2.1.3. Hastalık ve Analık Sigortası

Dışında kalan iş kazası ile meslek hastalığı sigortası ve bütün hastalık olaylarında nitelikli sağlık yardımlarının karşılanmasını amaçlayan bir sigorta türüne hastalık sigortası denir. (5510 sayılı SSGSS kanunu 15. m.).

Hastalık sigortasından; işçiler ile sosyal güvenlik kurumundan sürekli iş göremezlik aylığı, malullük veya yaşlılık geliri alanlarla bunların bakmakla zorunlu oldukları eş, çocuk, anne ve babaları ile gelir veya aylık alan eş, çocuk, anne ve babaları faydalanırlar. (Caniklioğlu 2006, 50-92).

Analık sigortası ise, 5510 sayılı kanun kapsamındaki çalışan işçinin kadının veya çalışan işçinin erkeğin sigortalı olmayan hanımı, hamile kaldığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık olarak. Ancak ikiz veya daha fazlası hamilelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan hamilelik ve analık haliyle ilgili hastalık ve engellilik halleri olarak kabul edilir. (5510 sayılı SSGSS kanunu 15. m.).

“Hastalık ve analık sigortasından işçiye hastalık veya analık olaylarına sebep nedeniyle ortaya çıkan iş göremezlik zamanında, günlük sürekli iş göremezlik geliri verilir. Ayrıca, analık sigortasından her çocuk için çocuğun yaşaması halinde bir defaya mahsus olmak üzere emzirme geliri verilir” (5510 sayılı SSGSS kanunu 16. m.).

Hastalık ve analık sigortaları sosyal güvenlik kanunumuzda ayrı birer sigorta kolu olarak düzenlenmelerine karşın, bu sigorta kollarından sosyal güvenlik kapsamındaki kişilere sağlanan sağlık ve sigorta yardımları aynıdır. Türkiye’deki yaşam koşullarının gereği olarak hastalık ve analık sigortası kapsamındaki kişilere sağlanan sağlık yardımları ve sigorta hakları işletmeleri büyük bir mali yükten kurtarmaktadır.

2.1.4. Malullük Sigortası

Malullük; kelime anlamıyla, sağlam olmayan, sakat manalarına gelir. Malullük sigortası anlamında ise sigortalının çalışabilir durumda olmaması belirleyici olmaktadır (Bilgili 2008, 557).

Malullük durumunda sigortalılara sağlanan en önemli hak, malullük aylığı bağlanmasıdır. Malullük aylığının bağlanabilmesi için bazı koşulların bulunması gerekmektedir. Bu koşulların başında işçilerin 5510 sayılı kanunun 25. maddesine göre malul sayılmaları gelmektedir. Bundan başka işçinin belirli bir zaman sigortalı olması ve prim ödeme gün miktarının hesaplama yapılarak belli bir oran gerekmektedir.

Malullük aylığından yararlanma şartları 5510 sayılı kanunla sigortalılık zamanı ve prim ödeme gün sayısı faktöründen ağırlaştırılmış, iş göremezlik derecesi açısından

ise biraz daha hafifletilmiştir. Şöyle ki; 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda malullük aylığından yararlanma şartı; çalışma kudretinin en az 2/3'ünün kaybedilmesi ve toplam olarak 1800 gün veya en az beş yıldan bu yana sigortalı olması her yıl için ortalama 180 gün yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası primi ödenmiş olmasıdır. (506 sayılı SSK kanunu 52-53 m.).

“5510 sayılı kanunla malullük aylığından yararlanabilmek için, çalışma kudretinin en az %60'ını kaybetmiş olmak şartıyla en az on seneden beri sigortalılığı var olup, toplam olarak 1800 gün veya bakımına muhtaç derecede malul olan işçiler için ise sigortalılık zamanı bakılmaksızın 1800 gün prim ödenmiş olması gerekir.” (5510 sayılı SSGSS kanunu 26. m.).

Diğer taraftan, malul sayılmayı gerektiren halin sigortalılık süresi içerisinde meydana gelmesi gerekmektedir. Burada amaç kişinin çalışmaya başladıktan sonra malul duruma gelmesi durumunda o kişiye sosyal güvence sağlamaktır. Sigortalının çalışma hayatının normal şartlarla sona ermesinden önce çalışamaz duruma gelmesi halinde kişiye normal emeklilik tarihinden önce maaş bağlanmakta ve kişi tüm sağlık yardımlarından faydalandırılmaktadır (Okur 2006, 106-146).

Türkiye'nin, anayasamızda da belirtildiği üzere sosyal bir hukuk devleti olmasının gereği olarak malullük hali sosyal güvenlik kanunumuzca güvence altına alınmıştır. Malullük hali nedeniyle çalışamaz duruma gelen kişilerin iş göremez duruma gelecekleri ve yaşamlarını idame edemeyecekleri gerçeğinden hareketle sosyal güvence kapsamına alınan malullük sigortası, yalnızca çalışanlara değil işletmelere de fayda sağlamaktadır. Sigortalıların gelir, işletmelerin ise gider kaybı malullük sigortasıyla önlenmektedir (Kurt 2006, 144-152).

2.1.5. Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık sigortası; sosyal güvenlik kurumlarına belirli bir süre boyunca prim ödeyen ve kanunlarda öngörülen emeklilik yaşını dolduran sigortalıların işinden ayrılarak emekliye ayrılmasıdır (Tuncay; Ekmekçi 2005, 331).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun da, Yaşlılık Sigortası 28 ilâ 31. maddelerde düzenlenmiştir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda yaşlılık maaşına hak kazanmak için işçinin yaşı, prim ödeme gün zamanı ve sigortalılık

süresi esas alınmıştır. 5510 sayılı kanunda ise yaşlılık maaşına hak kazanmada sadece işçinin prim ödeme gün sayısı ve yaşı esas alınmış olup, sigortalılık süresinin bu konuda bir önemi kalmamıştır (Ergin 2008, 178).

Yaşlılık sigortasından işçiye verilen haklar; Yaşlılık maaşı verilmesi ve yaşlılık aylığını hak etmeyen sigortalılara ödedikleri sigorta primlerinin iade edilmesini sağlayan toptan ödeme yapılmasıdır (Tezel 2009, 217).

Yaşlılık sigortasından yararlanabilmek için, gerekli olan yaş şartı; 20.05.1999 tarih 4759 sayılı kanunla, kadın için 58, erkek için 60 olarak belirlenmiştir. Ancak bu şart, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sigortası Kanunu ile sıralı olarak arttırılarak 01.01.2048 yılından itibaren kadın ve erkek için 65'e yükseltmiştir. Ayrıca yeni yasayla birlikte emekli olmak gerekli prim ödeme gün sayısı 9000 gün olarak belirleme yapılmıştır. Ancak hizmet akdiyle sigortalılar için, istihdam işbirliğinin sürekli iş hayatında çalışmayı hedef kitle hale getirmemesi, yarı zamanlı iş hayatı gibi olaylar göz önünde bulundurularak 7200 gün sayısı kanun koyucu tarafından yeterli görülmüştür (5510 sayılı SSGSS kanunu 28. m.).

2.1.6. Ölüm Sigortası

Sigortalının ölümü olayı da, geçimleri ölen işçi tarafından sağlananlar yönünden koruma altına alınması gereken bir problemdir. Uzun vadeli sigorta kolu olarak ölüm sigortası genel olarak, sigortalının ölümü sonrası geride kalan ailesinin sosyal açıdan korunması gereği oluşturulmuş bir sosyal sigorta koludur (Bilgili 2008, 621).

Ölüm sigortası; ölen işçinin bakmakla yükümlü olduğu eş, çocuk, anne, babasına ölüm aylığı bağlanması, aylık bağlanması için gerekli koşulların oluşmaması halinde ölüm toptan ödemesi yapılması ve ölen sigortalı için cenaze masrafı karşılığı verilmesini kapsar. Bunun yanında ölen sigortalının hak sahiplerine sağlık hizmetlerinden yaralanma hakkı ile aylık alan kızın evlenmesi ve talep etmesi halinde bir kereye verilmek üzere aylığının iki yıllık bedelinin toplamının evlilik yardımı adı altında ödenmesini de kapsar (Tezel 2009, 236-238).

Ölüm sigortasından yararlanma şartları ise; 5510 sayılı kanunda; en az 1800 gün yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları primi yapılmış olması şartına bağlıdır. Ayrıca sosyal güvenlik sisteminde, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işyeri tarafından

sigortalı olarak gösterilen işçilerin, her türlü borçlanma zamanları hariç en az 5 yıldan bu yana sigortalı bulunmaları ve toplam 900 gün yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmaları da ölüm sigortasından faydalanabilmeleri için yeterli görülmüştür. (A.Kurt 2009, 73).

Sosyal Güvenlik hukukumuzda ölüm halinin, iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle gerçekleşmesi halinde iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasından, bunun dışındaki sebeplerle meydana gelmesi halinde ise ölüm sigortasından yararlanılmaktadır. Sosyal güvenlik sistemimizde ölüm sigortasına yer verilmekle, işçinin vefat etmesi halinde geride kalan eş, çocuk, ana ve babanın mağduriyetlerinin önlenmesi amaçlanmıştır.

506 sayılı kanunda ölüm sigortasından yararlanma şartı; en az beş yıldan bu yana sigortalı olup 900 gün yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları primi ödenmiş yapılması şeklinde düzenlenmekteydi (506 sayılı SSK kanunu 66. m.). Ancak 5510 sayılı kanunla yapılan yukarıdaki değişiklik, ölüm sigortasından yararlanma koşullarını zorlaştırmıştır. Yapılan bu değişikliklerle sosyal güvenlik sisteminin finansman dengesinin korunması hedeflenmiş ama sosyal devletin en temel ilkelerinden olan gelir kaybının giderilmesi ilkesi zedelenmiştir (Olgaç 2008, 172-173).

2.1.7. Sosyal Yardımlar

İnsanların kendi iradelerinde olmayan sebeplerle yoksul ve muhtaç duruma düşen insanlara ve az maaş alanlara insanlık gururuna yakışır bir hayat standardı sağlama amacıyla devlet gelirlerinden yapılan maddi yardımlara sosyal yardımları ifade eder (SYDGM, 2011). Muhtaç ve fakirlere yardım sosyal güvenliğin en eski yöntemlerinden biridir. İlgililerin sosyal yardımlara direk bir etkisi bulunmamaktadır. Bu tanımlı sebebiyle, sosyal yardımlara devlet yardımları adı da verilir. Sosyal sigortalar gibi sosyal yardımlarda, kamu sorumluluğu ilkelerinden hareketle ortaya çıkmıştır. Ancak niteliklerinde bazı farklılıklar göze çarpmaktadır.

Bu farklılıklara baktığımız zaman; sosyal yardımlar genellikle vergilerle nakit olarak sağlanmakla ve herhangi bir koşul söz konusu olmaksızın ihtiyaç içinde bulunanlara sunulmaktadır. Ayrıca sosyal yardımlar, tek taraflı olarak kamu tarafından

yapılmakta ve yararlanan bireyin herhangi bir maddi katkısı söz konusu olmadığından primsiz sosyal güvenlik rejimi içinde yer almaktadır (Şahin 2000, 66).

Yasal düzenlemelerin dışında, yerel ölçütler içinde en az düşük oranda dahi kişinin kendisini ve bakmakla yükümlü olduğu bireyleri bakmakla olduğundan, kendi elinde olmayan sebeplerden nedeniyle yoksul bırakılmış bireylere yönelik olarak yapılan sosyal yardımların kapsamına bakacak olursak;

- Aile yardımları kapsamında; gıda, yakacak ve barınma yardımı,
- Sağlık yardımları,
- Eğitim yardımları kapsamında; taşınmalı eğitim, yüksek öğrenim bursu, özürülere yapılan eğitim yardımı,
- Özürülü yardımları kapsamında, özürülü öğrencilerin okullarına ücretsiz taşınması, özürülü ihtiyaç yardımları,
- İşsizlik, doğal afet, terör, yangın gibi nedenlerle mağdur olanlara özel amaçlı yardım kapsamında çeşitli yardımların yapılmasıdır (SYDGM, 2011).

2.1.8. Sosyal Hizmetler

Sosyal hizmetler, toplumun yoksul ve muhtaç duruma bırakılan ya da fiziken veya psikolojik bir ihtiyaç eksikliğine uğrayan insanlara, ülkenin genel şartları çerçevesinde bireye yakışır, çevreleri ile uyumlu bir hayat sürdürmesi için maddi ve manevi olarak, sosyal ihtiyaçlarının ve ekonomik düzenlemenin korunmasını amaçlayan, devlet ve özel kuruluşlarca sağlanan hizmetleri ifade etmektedir. (SHÇEK, 2011).

Sosyal hizmetler uygulaması ve amacı bakımından sosyal yardımlara benzemektedir. Ancak burada yardım daha çok para yerine hizmetle yapılmaktadır. Buradaki amaç gelirlerin refahı ile içerisinde buldukları toplumun refahı arasındaki sağlıklı dengenin kurulabilmesini sağlamaktır (Seyyar 2007, 3).

Günümüzde nüfusun yaşlanması, yetişkin çocukların evlerinden uzakta iş bulma eğilimlerinin artması, ücretli olarak çalışan kadın sayısındaki artış, evliliklerde yaşanan boşanma sayısındaki artışlar, işsizlik oranının sürekli artması ve aile hayatındaki bozulmalar sosyal hizmetlerin önemini her geçen gün artırmaktadır.

2.2. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu

İşçileri çalıştıran gerçek veya tüzel kişilere 506 sayılı kanunun 2. maddede belirtilen tanıma göre işveren denir. İşveren iş kazalarıyla meslek hastalıkları, analık, hastalık, yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarının oluşturduğu her türlü yardım ve gelirlere her türlü faaliyet ihtiyaç maddi giderini karşılamak üzerededir. Devletçe bu kanun gereğince göre prim alınır. İşçi ve işverenden tahsil edilen ve genelde hak edilen maaşın belli bir yüzdesi üzerinde alınan bir finansman kaynağı olan sosyal güvenlikte primidir. Dünya’da işveren, işçi ve devletten tahsil edilen prim veya katkı payları sosyal güvenliğin finansmanı genel olarak sağlanmaktadır.

Tablo 1: 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Prim Oranları

	İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI PRİMİ	HASTALIK SİGORTASI PRİMİ	YAŞLILIK SİGORTASI PRİMİ	İŞSİZLİK PRİMİ	TOPLAM
İŞVEREN	% 1 - % 6,5	% 6	% 11	% 2	% 20 - 25,5
SİGORTALI	-	% 5	% 9	% 1	% 15
TOPLAM	% 1 - % 6,5	% 11	% 20	% 3	% 35 - 40,5

Kaynak: Sgk, (506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Madde 73).

Yapılmakta olan işin iş kazası ve meslek hastalığı faktöründe yapılan risklerinin sınıfına göre iş kazası ve meslek hastalığı primi belirlenir. Tehlikenin sınıflarına göre iş kolları, sınıflara, bu sınıflar da özel iş hükümlerine ve tehlikeyi engellemek için alınmış olan korumalara göre çeşitlere ayrılır. Tehlike sınıfına göre sektörler;

- Az tehlikeli sınıflar; sağlık ocakları, restoranlar, moteller, okullar, pansiyonlar, perakende mağazalar, marketler, siteler, büroda hizmet verenler...
- Tehlikeli sınıflar; berberler, organizatörler, besihaneler, ayakkabıcılar ve mobilya gibi bazı fabrikalar...
- Çok tehlikeli sınıflar; inşaat sektörleri, maden ocakları, metal – kimya sanayi, hastaneler...

2.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanununun 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançları aşağıdaki şekilde belirlenir;

a) Kazanca esas maaşların hesaplanmasında;

1) İşçinin çalışmasından kaynaklı hak edilen maaşların,

2) Bu belgedeki her türlü prim, kazanç ve ikramiye o ay süresinde yapılan maaşların ve patronlar tarafından işçiler için bireysel emeklilik sistemine ve özel sağlık sigortalarına ödenen giderler,

3) Devlet veya yargı makamlarınca verilen karar gereğince yukarıdaki (1) ve (2) numaralı alt bentlerde belirtilen maaşlar sebebiyle olması gereken işçilere o ay süresinde aktarılan maaşların, brüt toplamı esas alınır.

b) Doğum, ölüm ve evlilik sosyal yardımları, aynı yardımlar ve iş harcırahları, gezici iş tazminatı, kıdem tazminatı, iş bitimi tazminatı veya kıdem tazminatı tutarındaki keşif ücreti, kasa tazminat ihbar ve toplu ödeme ile devlet miktarları seneler itibarıyla yapılacak çocuk, yemek ve aile zamları, patronlar tarafından işçiler için bireysel emeklilik sistemine ödenen ve özel sağlık sigortalarına ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu aşmayan özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları ücretleri, prime esas ücrete dahil edilmez.

c) Kanunun uygulanmasında diğer kanunlardaki prime tabi dahil edilmesi sebebiyle dair muaf tutulması ve istisnalar dahilinde bu dikkate alınmaz. (b) bendinde belirtilen sebepler dışında her ne isimle yapılsa yapılsın tüm ücretler ile aynı yardım yerine yapılmak üzere yapılan maddi ücretler prime esas kazanca dâhil edilir.

d) Sigorta primlerinin, devlet idareleri veya yargı makamların kararlarının kesinleşme tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenmesi halinde, gecikme cezası ve gecikme zammı alınmaz olup, 102 nci madde hükümleri uygulanmaz. Sonradan ödenen maaş dışındaki ücretlerin hizmet akdinin yer olmadığı veya askıda olduğu bir tarihte ödenmesi

durumunda toplu iş sözleşmelerine tabi işyerleri işverenlerince veya devlet idareleri veya yargı makamları verilen kararlara istinaden, 82 nci madde hükmü de nazara gelmek sebebiyle prime esas kazancın tabi olduğu en son zamanın ücretine dahil edilir. Prime maaşlar hak edildikleri aya mal edilmek sebebiyle dâhil edilir. Ücret dışındaki bu maaşların olduğu zamanda üst sınırın geçmesi sebebiyle prime tabi olmayan kısmı diğer maaşlar ise öncelikle ödeme yapıldığı ayın ücretine dâhil edilir ve ödemenin aktarıldığı ayı takip eden aydan başlamak sebebiyle iki ayı geçmemek üzere üst sınırın altında kalan ücretlerin sonraki ayların prime esas ücretlerine dâhil edilir.

e) 82 nci madde hükmüne göre haftalık, günlük, saatlik veya aylık olarak belirli bir fiyata belirlenmiş olmasa da kâra dahil olma gibi tutarsız zaman, komisyon ücreti ve miktar hesabı üzerinden maaş alan işçilerin prim ve maaşların hesabında esas tutulacak günlük ücretler, belirlenmesi gereken alt sınırdır.

f) Belirli maaşın dışında ayrıca (c) bendi kapsamında maaş alması halinde bir işverene tabi olarak çalışan işçinin, prime esas günlük kazancı hepsinin kazancından toplamından olmaktadır.

g) Günlük kazancın çalışmadığı günler için maaş almamış işçilerin günlük maaşı ve hesabına esas tutulan zaman içindeki bazı zamanlarda çalışması olmamış, ücret aldığı gün sayısına o ay için prime esas tutulan maaşın bölünmesi suretiyle hesaplanır. İşçinin, bir ay için prime esas tutulan maaşın primlerin hesabına esas tutulacak günlük maaşın, otuzda biridir.

h) Çalışan arasında kısmî süreli hizmet sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununa göre işveren ve yazılı olarak yapılmış olması şarttır. Çalıştığı saat karşılığında maaş alan işçinin zaman oluşumunda günün bazı zamanlarında çalışması gereken ve hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi zaman hesabındaki prim ödeme gün sayısı, zaman hesabındaki toplam çalışma saati zamanının belirlenen haftalık çalışma süresine göre suretiyle bulunur. Aynı zamanda, işçinin günlük maaşların hesabında esas tutulan gün zamanlarını, bunların prim ödeme gün zamanlarını gösterir. Bu şekildeki hesaplama yöntemindeki gün azalmaları bir gün kabul edilmesi gerekir.

ı) İhbar üzerine çalışmaya dayalı yazılı iş sözleşmesinde işçi ve işveren arasında taraflar arasında çalışma süresi ay, hafta ve gün olarak tespit edilmemiş ise, haftalık çalışma

süresi en az yirmi saat ayarlanmış sayılarak işçinin ay içindeki prim ödeme gün sayısı (h) bendi hükmüne göre hesaplama yapılır.

i) Ay içerisinde 30 günden az prim ödeme gün miktarlarına ait eksik bildirdiği günlerin 88 inci maddenin dördüncü fıkrasına göre genel sağlık sigortası primleri, eksik çalışma zamanları dikkate alınarak sebebiyle hesaplama yapılır.

Bu Kanun gereğince alınacak sigorta prim oranları aşağıdaki şekildedir:

Tablo 2: 5510 sayılı Kanunu Prim Oranları

	İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI PRİMİ	HASTALIK SİGORTASI PRİMİ	YAŞLILIK SİGORTASI PRİMİ	İŞSİZLİK PRİMİ	TOPLAM
İŞVEREN	% 2	% 7,5	% 11	% 2	% 22,5
SİGORTALI	-	% 5	% 9	% 1	% 15
TOPLAM	% 2	% 12,5	% 20	% 3	% 37,5

Kaynak: Sgk, (5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Madde 81)

Asgarî maaşın otuzda biri, üst sınırı ise 16 yaşından büyük işçilerin işçilerin yaşlarına uygun günlük kazanç alt sınırının 7,5 katıdır. Her türlü gelirlerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek, olması gerekir.

1 Eylül 2013 tarihinden geçerli olmak üzere 5510 sayılı Kanunun Prim oranları ve Devlet katkısı başlıklı 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendindedir. Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı 19.01.2013 tarihli ve 28533 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6385 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile, işçilerin prime esas kazancının yüzde ikisidir. Bu primin hepsine işveren tarafından ödenir. Bakanlar Kurulu Bu oranı yüzde bir buçuk oranına düşürmeye ya da yüzde iki buçuk oranına çoğaltmaya yetkilidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SGK PRİM TEŞVİKLERİ

Sigortalı çalıştıran özel sektör işyeri işverenlerine 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında, kayıtlı işçi istihdamının çoğaltılması, kadınlar, gençler ve engelliler gibi olumsuz insan faktörlerin istihdamının çoğaltılması, stratejik yatırımların özendirilmesi, bölgesel ve ulusal gibi yatırımlar ile çeşitli kanunlarda yer alan sigorta primi teşvik bölgesel gelişmişlik farklılıklarının azaltılmasını sağlanarak, destek ve indirimlerden faydalanabilme imkanı sağlanmıştır.

3.1. İşveren Hissinden 5 Puanlık İndirim

Özel sektör işverenleri 01.10.2008 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, iş yaptırdıkları işçilerin faktörü üzerinden işçinin prime esas kazancı üzerinden hesaplanan yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları primlerinin işveren hissesi oranı üzerinden beş puanlık oranına yerindelik faktörü miktar üzerinden indirimden teşvikinden faydalanabilir. Sigorta priminin işveren payına 5 puanlık hazine katkısı öngören hükmünün uygulanması belirli bir süre ile sınırlandırılmamış olup süreklilik niteliği taşımaktadır. Yani, belirtilen koşulların devam etmesi halinde işverenler her zaman bu prim indiriminden yararlanabileceklerdir.

Teşvikten Yaralanma Şartları

- Kuruma yasal süresinde aylık prim ve hizmet belgesinin verilmiş olması,
- Kanuni zamanı içinde prim ödemelerinin yapılması,
- Kanuni zamanında idari para cezası, prim ve bunlarla beraber prim gecikme zammı ve prim cezası borcu bulunmaması,
- İşverenlerin Prim borcu bulunursa, bu prim borçlarının taksitlendirilmiş veya yapılandırılmış olması gerekir,
- Yapılandırılmış ve ya taksitlendirilmiş prim borçların düzenli ve zamanında bir düzende borcun ödenmesine imkan sağlanmalı,
- İşveren sigortalıyı sahte sigortalı olarak bildirmemeli ve ya işveren çalıştırdığı işçiyi kayıt dışı olarak bildirmemeli,

- 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası hükmünde olan veya giren kamu kurum ve kuruluşlar teşvikten ve ya indirimden faydalanamaz,
- 4734 sayılı Kanununun 3. maddesi kapsamında alım ve yapım işi üstlenen özel sektör işverenleri ve 2886, 4734 sayılı Kanunlar ile uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işi alan özel sektör işverenleri, ihale konusu iş zamanında bu teşvikten ve ya indirimden faydalanamaz.

Örnek: 2019 yılı brüt asgari ücret 2.558,40-TL üzerinden;

Teşviksiz tutar % 37,5	Teşvik Tutarı % 5	Teşvik Sonrası Tutar % 32,5
959,40 – TL	127,92 – TL	831,48 - TL

3.2. İlave 6 Puanlık Prim İndirimi

Türkiye’ deki 51 il ile Bozcaada ve Gökçeada ilçelerinde faaliyet gösteren özel sektör işverenleri için 01.01.2013 ile 31.12.2018 dönemleri arasında geçerli olmak üzere yaşlılık, malullük ve ölüm sigorta primlerinde beş puanlık indirim öncelikle prime esas kazanç üst sınırına kadar olan giderler üzerinden hesaplama yapılarak faydalanmaktadır. Yaşlılık, malullük ve ölüm sigorta primlerinde altı puanlık indirim ardından prime esas kazanç alt sınırına kadar olan giderler üzerinden hesaplanan faydalanmaktadır.

Teşvikten Yaralanma Şartları

- Kuruma yasal süresinde aylık prim ve hizmet belgesinin verilmiş olması,
- Kanuni zamanı içinde prim ödemelerinin yapılması,
- Kanuni zamanı idari para cezası, prim ve bunlarla beraber prim gecikme zammı ve prim cezası borcu bulunmaması,
- İşverenlerin Prim borcu bulunursa, bu prim borçlarının taksitlendirilmiş veya yapılandırılmış olması gerekir,
- Sahte sigortalı bildiriminde bulunan ya da kayıt dışı sigortalı çalıştıran işyeri olmaması gerekir,
- 5 yıl ya da 6 yıl olarak yararlanma süreleri şehirlerin gelişmişlik fonksiyonlarına göre değişme göstermektedir. 2016/Mart ayından itibaren özel sektör işyerinde ilgili dönemde on ve daha fazla sigortalı çalıştırma hükmü kaldırılmıştır.

- 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası hükmünde olan veya giren kamu kurum ve kuruluşlar teşvikten ve ya indirimden faydalanamaz.
- 4734 sayılı Kanununun 3. maddesi kapsamında alım ve yapım işi üstlenen özel sektör işverenleri ve 2886, 4734 sayılı Kanunlar ile uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işi alan özel sektör işverenleri, ihale konusu iş zamanında bu teşvikten ve ya indirimden faydalanamaz.
- Beş puanlık indirim sigortalı prime esas kazancı üzerinden, ilave altı puanlık indirim ise asgari ücret hesabı üzerinden faydalanmaktadır.

Örnek: 2018 yılı brüt asgari ücret 2.029,50-TL üzerinden;

Teşviksiz tutar % 37,5	Teşvik Tutarı % 5 + % 6	Teşvik Sonrası Tutar % 26,5
761,06 – TL	223,25 – TL	537,81 - TL

3.3. Yatırımlarda Uygulanan Teşvik

İşverenlerin çalıştırdıkları işçilerin prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplama yapılarak sigorta primlerinin, 01.10.2009 tarihinden itibaren yürürlüğe girmek üzere; kişi başına düşen milli gelir veya sosyoekonomik gelişmişlik düzeyleri dikkate alınmak biçimiyle Bakanlar Kurulunca istatistiki bölge birimleri sınıflandırması işveren hisselerinin tamamına ve ya belirlenen illerde işveren hisseleri ile birlikte çalışan hisselerinin tamamına kadar olan kısmı Sanayi ve Ticaret Bakanlığı mali bütçesinden faydalanmaktadır.

Teşvikten Yaralanma Şartları

- Kuruma yasal süresinde aylık prim ve hizmet belgesinin verilmiş olması,
- Kanuni süresi içinde prim ödemelerinin yapılması,
- Kanuni zamanı içinde idari para cezası, prim ve bunlarla beraber prim gecikme zammı ve prim cezası borcu bulunmaması,
- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığınca hazırlanan teşvik belgesi verilmiş olmalı,
- İşverenlerin Prim borcu bulunursa, bu prim borçlarının taksitlendirilmiş veya yapılandırılmış olması gerekir
- Teşvik belgesinin bitirme vizesinin ve ya belgesinin yapılmış olması (gemi yatırımları hariç),

- Sahte sigortalı bildiriminde bulunan ya da kayıt dışı sigortalı çalıştıran işyeri olmaması gerekir,
- Hazine ve Maliye Bakanlığı'na 6183 sayılı Kanununun 22/A maddesi uyarınca başvuru tarihinden önceki 15 gün içinde ödeme süresi geçmiş vergi prim borcu bulunmamalıdır.
- 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası hükmünde olan veya giren kamu kurum ve kuruluşlar teşvikten ve ya indirimden faydalanamaz.
- Yurtdışında çalıştırılan sigortalılardan ve Sosyal güvenlik destek primine tabi çalışan işçilerden ve yurtdışında götürülen işçilerden sebebiyle da bu destekten ve ya indirimden faydalanamayacaktır.
- İlave 6 puanlık indirimle uygulanan teşvik yine aynı dönem için faydalanmaz.

Örnek: 2019 yılı brüt asgari ücret 2.558,40-TL üzerinden;

Teşviksiz tutar % 37,5	Teşvik Tutarı % 5 + % 15,5	Teşvik Sonrası Tutar % 17
959,40 – TL	524,47 – TL	434,93 - TL

3.4. İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki

İşverenler çalıştırdıkları işçiler için alana dahil edilen sigortalı için 01.10.2009 tarihinden geçerli olmak üzere işsizlik parasına hak kazanacağı zaman süresince prime esas kazanç alt sınır faktöründen hesaplama yapılan genel sağlık sigortası priminin tamamı, kısa vadeli sigorta primlerinin %1'i ile uzun vadeli sigorta primleri ve geride kalan primin işsizlik parası zamanında işsizlik sigortası fonundan faydalanmaktadır.

Teşvikten Yararlanma Şartları

- Kuruma yasal süresinde aylık prim ve hizmet belgesinin verilmiş olması,
- Kanuni zamanı içinde prim ödemelerinin yapılması,
- İşçinin, işe başladığı tarihten önceki son altı aylık zamanda Kuruma gönderilen işçi sayısının ortalamasına ilave ek olarak işe başlaması ve çalışması,
- İşçi 01.10.2009 tarihinde veya sonraki bir tarihte işe başlamış olması,
- İşçi işe başladığı tarihi itibarıyla işsizlik parası almaya hak kazanmış olmalı
- İşçi, işsizlik ödeneği almaya hak kazanmadan önce son çalıştığı işyeri hariç olmak üzere başka bir işyerinde işe başlamış olmalıdır,
- Uygulanan bu teşvik beş puan indirim teşviki ile birlikte faydalanmaz.

- 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası hükmünde olan veya giren kamu kurum ve kuruluşlar teşvikten ve ya indirimden faydalanamaz.
- 4734 sayılı Kanununun 3. maddesi kapsamında alım ve yapım işi üstlenen özel sektör işverenleri ve 2886, 4734 sayılı Kanunlar ile uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işi alan özel sektör işverenleri, ihale konusu iş zamanında bu teşvikten ve ya indirimden faydalanamaz.

Örnek: 2019 yılı brüt asgari ücret 2.558,40-TL üzerinden;

Teşviksiz tutar % 37,5	Teşvik Tutarı % 33,5	Teşvik Sonrası Tutar % 4
959,40 – TL	857,06 – TL	102,34 - TL

3.5. Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvik

01.03.2011 – 31.12.2020 tarihleri arasında geçerli olmak üzere Özel sektör işverenlerine, sigorta primine esas kazançları üzerinden 01.03.2011 - 31.12.2020 dönemleri arasında işe başladıkları işçiler için hesaplama yapılan sigorta primi işveren hissesinin tamamının İşsizlik Sigortası Fonundan aktarılmasına imkân tanınmıştır. Kanun ile nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması, zorunlu istihdam yüklerinin hafifletilmesi, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi, istihdamın teşvik edilmesi, kayıt dışı istihdamın azaltılması amaçlanmıştır.

Teşvikten Yaralanma Şartları

- Kuruma yasal süresinde aylık prim ve hizmet belgesinin verilmiş olması,
- Kanuni zamanı prim ödemelerinin yapılması,
- Kanuni zamanı içinde idari para cezası, prim ve bunlarla beraber prim gecikme zammı ve prim cezası borcu bulunmaması,
- İşverenlerin Prim borcu bulunursa, bu prim borçlarının taksitlendirilmiş veya yapılandırılmış olması gerekir
- Yapılandırılmış/taksitlendirilmiş prim borçların düzenli ve zamanında bir şekilde ödenmesine imkan sağlanmalı,
- İşçi, 01.03.2011 ila 31.12.2020 dönemlerinde bildirilen işe başlaması gerekir,
- Sigortalı 18 yaşından büyük olması gerekir,
- Sigortalı işe başladığı tarihten önceki altı aylık zamanda işsiz olması gerekir,
- Sigortalı, çalıştırdıkları işçilerin ortalama sigortalı sayısına ilave olmalı,

- 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası hükmünde olan veya giren kamu kurum ve kuruluşlar teşvikten ve ya indirimden faydalanamaz,
- 4734 sayılı Kanununun 3. maddesi kapsamında alım ve yapım işi üstlenen özel sektör işverenleri ve 2886, 4734 sayılı Kanunlar ile uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işi alan özel sektör işverenleri, ihale konusu iş zamanında bu teşvikten ve ya indirimden faydalanamaz.

Örnek: 2019 yılı brüt asgari ücret 2.558,40-TL üzerinden;

Teşviksiz tutar % 37,5	Teşvik Tutarı % 20,5	Teşvik Sonrası Tutar % 17
959,40 – TL	524,47 – TL	434,93 - TL

3.6. İşbaşı Eğitim Programını Tamamlayanların İstihdamına Yönelik Teşvik

Türkiye İş Kurumu tarafından 23.04.2015 tarihinden itibaren başlamak şartı ile sigortalı olmak üzere, 31.12.2018 dönemine kadar işe başlayan işbaşı eğitim seminerlerini bitiren İşsizlik Sigortası Fonundan üç ay içinde işe başlayan özel sektör patronları işe alındıkları tarih. Bu tarihten itibaren bu işçiler için, çalıştırdıkları işlerin sigorta primine esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplama yapılarak sigorta primi işveren primi hissesinin tamamının karşılanmasına imkân tanınmıştır.

Teşvikten Yararlanma Şartları

- Kuruma yasal süresinde aylık prim ve hizmet belgesinin verilmiş olması,
- Kanuni süresi içinde prim ödemelerinin yapılması,
- Kanuni zamanı idari para cezası, prim ve bunlarla beraber prim gecikme zammı ve prim cezası borcu bulunmaması,
- İşverenlerin Prim borcu bulunursa, bu prim borçlarının taksitlendirilmiş veya yapılandırılmış olması gerekir,
- İşe başlayan işçinin bir önceki dönem takvim senesinde gönderilen işçi sayısının ortalama sayısına ek olmalı,
- İşbaşı eğitim programını tamamlamış ve 31.12.2018 dönemine kadar başlayan olmalıdır,
- İşbaşı eğitim programının bitirdiği ay takibinin en fazla üç ay içinde işe başlaması
- Sigortalı 23.4.2015 tarihinde ve sonraki dönemde işe başlamış olmalı,
- Sigortalı 29 yaşından küçük, 18 yaşından büyük olmalı,

- Meslek alanında işe başlamalı ve bitirdiği işbaşı eğitim programına ilişkin başlamalı,
- 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası hükmünde olan veya giren kamu kurum ve kuruluşlar teşvikten ve ya indirimden faydalanamaz.
- 4734 sayılı Kanununun 3. maddesi kapsamında alım ve yapım işi üstlenen özel sektör işverenleri ve 2886, 4734 sayılı Kanunlar ile uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işi alan özel sektör işverenleri, ihale konusu iş zamanında bu teşvikten ve ya indirimden faydalanamaz.
- Sigortalı beş puanlık indirim sigortalı prime esas kazancı üzerinde hesaplama yapılarak, kalan miktarın % 15,5 işveren hissesi ise asgari ücret miktarından hesaplama yapılmaktadır.

Örnek: 2019 yılı brüt asgari ücret 2.558,40-TL üzerinden;

Teşviksiz tutar % 37,5	Teşvik Tutarı % 20,5	Teşvik Sonrası Tutar % 17
959,40 – TL	524,47 – TL	434,93 - TL

3.7. Engelli Sigortalı İstihdamına Yönelik Teşvik

Engelli işçilerin özel sektöre ait işyerlerinde çalıştırılması takdirde 01.07.2008 döneminden itibaren geçerli olmak üzere, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplama yapılarak sigorta primi işveren priminin ödeme yapılması hepsinin Hazinece tarafından ödenmesi getirilmiştir.

Teşvikten Yaralanma Şartları

- Özürlü işçi çalıştırılması gerekir,
- Kuruma yasal süresinde aylık prim ve hizmet belgesinin verilmiş olması,
- Kuruma kanuni zamanı içinde prim ödemelerinin yapılması,
- Yurtdışında çalışan işçilerin topluluk sigortasına tabi çalışan ile sosyal güvenlik destek primine tabi çalışan, çırak aday ve öğrencilerden sebebi bu destekten ve ya indirimden faydalanılamaz.
- Sigortalı prime esas kazancın üzerinden 5 puanlık destek, kalanı üzerinden % 15,5 işveren oranı ise asgari ücret faktöründen hesaplanma yapılmaktadır.

Örnek: 2019 yılı brüt asgari ücret 2.558,40-TL üzerinden;

Teşviksiz tutar % 37,5	Teşvik Tutarı % 20,5	Teşvik Sonrası Tutar % 17
959,40 – TL	524,47 – TL	434,93 - TL

3.8. Ar-Ge ve Tasarım Faaliyetlerine İlişkin Teşvik

01.04.2008 – 31.12.2023 tarihleri arasında geçerli olmak üzere giderleri faktöründen hesaplama yapılarak sigorta primi işveren oranının yarısı, 4691 sayılı Kanununun geçici 2 nci maddesi uyarınca Ar-Ge ve ya tasarım ve destek personeli ile maaşı gelir vergisinden muaf olan işçinin 31.12.2023 tarihine kadar Hazine ve Maliye Bakanlığı bütçesine konularak ödenekten faydalanmaktadır..

İşletmelere sağlanan bu tip teşvik unsurlarının işletmelerin araştırma ve geliştirme faaliyetlerine yapacakları yatırım miktarlarını artırması ve Ar-Ge çalışmaları yapan işletmeleri diğer işletmelere karşı daha avantajlı hale getirecektir. Bu anlamda, Ar-Ge faaliyetinde bulunan işletmelere sağlanan prim indirimleri, işletmelerin, üretimden yatırıma, pazarlamadan satış sonrası faaliyetlerine kadar olan her aşamada daha kârlı olmalarına olanak sağlayacaktır.

Teşvikten Yararlanma Şartları

- Kuruma yasal süresinde aylık prim ve hizmet belgesinin verilmiş olması,
- Kuruma kanuni zamanı içinde prim ödemelerinin yapılması,
- Sigortalı; 4691 sayılı Kanun uyarınca, Ar-Ge işçi sayısının % 10'u aşmamak koşulu ile ve Ar-Ge ve ya tasarım personeli veya destek personeli maaşı gelir vergisinden muaf tutulmuş işçi olması gerekir,
- Sigortalı prime esas kazancın üzerinden 5 puanlık destek ve kalan prim üzerinden %15, 5 işveren prim oranının yarısı (% 7,75) faktöründen hesaplanma yapılmaktadır.

Örnek: 2019 yılı brüt asgari ücret 2.558,40-TL üzerinden;

Teşviksiz tutar % 37,5	Teşvik Tutarı % 12,75	Teşvik Sonrası Tutar % 24,75
959,40 – TL	326,20 – TL	633,20 - TL

3.9. Sosyal Hizmetlerden Faydalanan Çocukların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik

İşçi prime esas kazanç alt sınır faktöründen hesaplama yapılarak sigorta primi ve işsizlik sigortası primi oranının 19.02.2014 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere sigortalı ve işveren hissesinin tamamı Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından faydalanacaktır.

Teşvikten Yararlanma Şartları

- Sigortalı 19.02.2014 döneminden sonra işe başlamış şartı gerekir,
- 2828 sayılı Kanunun Ek 1 inci maddesinin birinci fıkrasının kapsamında olup; istihdam faktöründen yararlanmış ancak memuriyet ile ilişkisi kesilenler istihdam hakkından henüz yararlanmamış olanlar, devlet memuru olma hükümlerine sahip olmamaları nedeniyle kamu kurumlarında istihdamı yer almayan hak sahibi olması gerekir,
- Kuruma yasal süresinde aylık prim ve hizmet belgesinin verilmiş olması,
- Kuruma kanuni zamanı içinde prim ödemelerinin yapılması,
- Kuruma yasal zamanı içinde idari para cezası, prim ve bunlarla beraber prim gecikme zammı ve prim cezası borcu bulunmaması,
- Teşvikten yararlanma zamanı sigortalı işe giriş tarihinden itibaren 5 yıldır.

Örnek: 2019 yılı brüt asgari ücret 2.558,40-TL üzerinden;

Teşviksiz tutar % 37,5	Teşvik Tutarı % 37,5	Teşvik Sonrası Tutar % 0
959,40 – TL	959,40 – TL	0,00 - TL

3.10. Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik

26.04.2016 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere sigortalı prime esas kazanç alt sınır faktöründen hesaplama yapılarak sigorta primi işveren teşviki oranının tamamını Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından faydalanacaktır.

Teşviklerden Yararlanma Şartları

- Sigortalı 26.04.2016 tarihinde ve sonrasında işe başlamış olması gerekir,

- Sigortalı işe giriş döneminden önceki son bir yıl zamanında maddi istikrarlı sosyal yardımlardan en az bir kere faydalanmış yapılanların oturduğu evde bulunmak,
- Sigortalı Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olması gerekir,
- Sigortalı 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında olmak,
- Kuruma yasal süresinde aylık prim ve hizmet belgesinin verilmiş olması,
- Kuruma kanuni zamanı içinde prim ödemelerinin yapılması,
- Kuruma yasal zamanı içinde idari para cezası, prim ve bunlarla beraber prim gecikme zammı ve prim cezası borcu bulunmaması,
- İşverenlerin Prim borcu bulunursa, bu prim borçlarının taksitlendirilmiş veya yapılandırılmış olması gerekir,
- Yapılandırılmış ve ya taksitlendirilmiş prim borçların düzenli ve zamanında bir faktöründe ödeme yapılmasına imkan sağlanmalı,
- İşverenler sahte sigortalı tespitinde bulunan ya da kayıt dışı sigortalı çalıştıran işyeri olmaması gerekir,
- İşçi işe başladığı seneden önceki takvim senesinde Kuruma gönderilen ortalama işçi sayısına ek olarak bildirilmesi
- Teşviklerden yararlanma zamanı bir yıldır.

Örnek: 2019 yılı brüt asgari ücret 2.558,40-TL üzerinden;

Teşviksiz tutar % 37,5	Teşvik Tutarı % 20,5	Teşvik Sonrası Tutar % 17
959,40 – TL	524,47 – TL	434,93 - TL

3.11. Yeni Nesil Teşvik

Sigortalı kapsama giren işçiler için 1.1.2018 ila 31.12.2020 dönemleri senesinde işe alınmalıdır. Brüt asgari ücreti geçmemek üzere imalat veya bilişim sektöründe içinde bulunan işyerleri için; Diğer sektörlerde icraat içinde bulunan işyerleri için; prime esas kazanç alt sınırı oranından hesaplama yapılarak prime esas kazanç faktörü hesaplanarak işçi ve işveren oranı primlerinin tamamı sigortalı primi ve işveren oranının primlerinin tamamı İşsizlik Sigortası Fonu tarafından faydalanmaktadır.

Teşvikten Yararlanma Şartları

- Sigortalı 1.1.2018 ila 31.12.2020 dönemleri süresinde işe başlamış olması,

- Sigortalı Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olması gerekir,
- Kuruma gönderilen aylık prim ve hizmet belgelerinde sigortalı işe başladıkları tarihten önceki üç aya ilişkin 10 günden fazla 5510 sayılı kanunun 4/1- a,b ve c bentleri kapsamında kayıtlı olması gerekir,
- Kuruma bildirilen sigortalı sayısının sigortalının işe başladığı yıldan bir önceki takvim yılında ortalama hesaplamasına ek olarak başlatılması
- Kuruma yasal süresinde aylık prim ve hizmet belgesinin verilmiş olması,
- Kuruma kanuni zamanı içinde prim ödemelerinin yapılması,
- Kuruma yasal zamanı içinde idari para cezası, prim ve bunlarla beraber prim gecikme zammı ve prim cezası borcu bulunmaması,
- İşverenlerin Prim borcu bulunursa, bu prim borçlarının taksitlendirilmiş veya yapılandırılmış olması gerekir,
- Yapılandırılmış ve ya taksitlendirilmiş prim borçların düzenli ve zamanında bir faktöründe yapılmasına imkan sağlanmalı,
- İşverenler sahte sigortalı tespitinde bulunan ya da kayıt dışı sigortalı çalıştıran işyeri olmaması gerekir,
- Teşvikten yararlanma zamanı bir yıldır. Bu süre, işe giriş tarihi itibarıyla Türkiye İş Kurumuna engelli olarak kayıtlı sigortalılar 18 yaşından büyük 25 yaşından küçük erkek, 18 yaşından büyük kadın, sigortalılar ile işçinin işe başlama döneminden itibaren 18 Ay'dır. Ancak teşvik zamanı hiçbir zaman 31.12.2020 tarihini geçemez.

Örnek: 2019 yılı brüt asgari ücret 2.558,40-TL üzerinden;

Teşviksiz tutar % 37,5 959,40 – TL	Teşvik Tutarı % 37,5 959,40 – TL	Teşvik Sonrası Tutar % 0 0,00 - TL
---------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------

3.12. Bir Senden Bir Benden Teşviki

Teşvikten kapsama giren sigortalılar 1.1.2018 ila 30.11.2018 dönemlerinde süresinde işe başlaması ve sigortalı prime esas kazanç alt sınırı faktörü hesaplama yapılarak işçi primi ve işveren hissesi primlerinin tamamı İşsizlik Sigortası Fonu tarafından faydalanacaktır.

Teşvikten Yararlanma Şartları

- Sigortalı 1.1.2018 ila 30.11.2018 dönemlerinde süresinde işe başlamış olması gerekir,
- Patronun birinci derece kan veya kayın hısmı ya da eşi olmaması; işçinin işe başladığı tarihi itibarıyla olması,
- Sigortalı Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olması gerekir,
- Sigortalı işe başladığı dönemi süresiyle 18 yaşından büyük 25 yaşından küçük olması gerekir
- 5510 sayılı kanunun 4/1- a,b ve c bentleri kapsamında Sigortalı işe alındıkları dönemden geriye üç aya süresinde 10 günden fazla sigortalı olmamalı,
- 2017 yılında Kuruma bildirilen sigortalı sayısının sigortalının işe alındığı işyerine ait ortalamasına ilave olarak başlatılması,
- Kuruma yasal süresinde aylık prim ve hizmet belgesinin verilmiş olması,
- Kuruma kanuni zamanı içinde prim ödemelerinin yapılması,
- Kuruma yasal zamanı içinde idari para cezası, prim ve bunlarla beraber prim gecikme zammı ve prim cezası borcu bulunmaması,
- İşverenlerin Prim borcu bulunursa, bu prim borçlarının taksitlendirilmiş veya yapılandırılmış olması gerekir,
- Yapılandırılmış ve ya taksitlendirilmiş prim borçların düzenli ve zamanında bir faktörü biçiminde imkan sağlanmalı,
- İşverenler sahte sigortalı tespitinde bulunan ya da kayıt dışı sigortalı çalıştıran işyeri olmaması gerekir,
- Özel sektör işvereni olarak imalat sektöründe uygulama içinde olması,
- Ustalık belgesi olarak imalat sektöründe sahibi olması gerekir,
- 2017 yılında SGK ya gönderilen aylık prim hizmet belgesinde işyerine ilişkin kayıtlı işçi sayısı ortalamasına ek bir ila üç olması gerekir,
- Teşvikten yararlanma zamanı bir yıldır. 31.12.2018 dönemine kadar süreli gönderilmek üzere; Ancak destek; her durumda 31.12.2018 tarihinde destek veya teşvik bitecektir.

Örnek: 2018 yılı brüt asgari ücret 2.029,50-TL üzerinden;

Teşviksiz tutar % 37,5	Teşvik Tutarı % 37,5	Teşvik Sonrası Tutar % 0
761,06 – TL	761,06 – TL	0,00 - TL

3.13. Asgari Ücret Desteği Teşviki

01.01.2016 döneminden itibaren süreli olmak üzere 5018 sayılı kanunun 1 nolu cetveli hariç olmak üzere tüm işverenlerin, çalıştırdıkları sigortalılara ilişkin sigortalının esas gün sayısının tespiti dikkate alınarak, prime esas günlük kazanç miktarı 110 TL, aynı fıkra uyarınca teşvike günlük esas tutar 3,33 TL olarak karşılanacaktır. Asgari ücret desteği teşviki 2016 ve 2017 yılının tamamı, 2018 yılı için ilk 9 ay faydalanma şartı getirilmiştir. 2019 yılı için, 2018 yılında sigortalı sayısı olarak en az çalıştırdığı aydan daha az çalıştırmamak koşulu ile 2019 yılı tamamı karşılanacak hükmü getirilmiştir.

Teşvikten Yararlanma Şartları

- Kuruma yasal süresinde aylık prim ve hizmet belgesinin verilmiş olması,
- Kuruma kanuni zamanı süresinde prim ödemelerinin yapılması,
- Kuruma yasal zamanı süresinde idari para cezası, prim ve bunlarla beraber prim gecikme zammı ve prim cezası borcu bulunmaması,
- İşverenlerin Prim borcu bulunursa, bu prim borçlarının taksitlendirilmiş veya yapılandırılmış olması gerekir,
- İşverenler sahte sigortalı tespitinde bulunan ya da kayıt dışı sigortalı çalıştıran işyeri olmaması gerekir,

Örnek: A firması 2016 yılı ocak ayı için tüm sigorta kollarına tabi ve günlük prime esas kazanç miktarı 110 TL nin altında olan 1 işçinin toplam gün sayısı 30 gün olduğunu varsayarsak işverenin bu sigortalı için ödeyeceği prim tutarı;

2016 yılı asgari ücret: 1.647,00-TL

30 gün x 3,33-TL = 99,90 – TL asgari ücret teşviki

Teşviksiz tutar % 37,5	Teşvik Tutarı	Teşvik Sonrası Tutar
617,63 – TL	99,90 – TL	517,73 - TL

3.14. 4447 Sayılı Kanunun Geçici 19. Maddesi Uyarınca Prim Ücret Desteği Teşviki

5510 sayılı 4. Maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında uzun vadeli sigorta kollarından en az işçi kuruma gönderimi bildirilen 2018 yılı ocak ila aralık

aylarında 01.02.2019 – 30.04.2019 tarihleri arasında işyerlerinde dönemdeki sigortalı sayısına ilave olarak işe başlamaları, işe başladıkları döneminden geçerli olmak üzere ilk dokuz aylık zamanda iş sözleşmesi fesih edilmeksizin çalışmalarını takdirde prim desteği ile işe başladıkları ay dahil ilk üç aylık zaman için prim ödeme gün miktarının 67,36-TL çarpımı ile miktar İşsizlik fonundan karşılanmak üzere destek olarak faydalanacaktır.

Teşvikten Yararlanma Şartları

- Sigortalı 01.02.2019 – 30.04.2019 dönemleri süresinde işe başlamış olmaları
- Sigortalı Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olması gerekir,
- Sigortalı toplam 10 günden fazla hizmeti işe giriş tarihinden önce 3 aylık zamanda olamaması
- 5510 sayılı 4. Maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında uzun vadeli sigorta kollarından 2018 yılı Ocak ila Aralık aylarında en az işçi gönderimi bildirilen dönemdeki işçi miktarına ek olarak işe başlaması gerekir,
- Kuruma yasal süresinde aylık prim ve hizmet belgesinin verilmiş olması,
- Kuruma kanuni zamanı süresinde prim ödemelerinin yapılması,
- Kuruma yasal zamanı süresinde idari para cezası, prim ve bunlarla beraber prim gecikme zammı ve prim cezası borcu bulunmaması,
- İşverenlerin Prim borcu bulunursa, bu prim borçlarının taksitlendirilmiş veya yapılandırılmış olması gerekir,
- İşverenler sahte sigortalı tespitinde bulunan ya da kayıt dışı sigortalı çalıştıran işyeri olmaması gerekir,

Örnek: 2019 yılı brüt asgari ücret 2.558,40-TL üzerinden;

A firması 2018 yılı en az sayıda çalıştırdığı dönem Ocak ayında 5 sigortalı çalışan bulunmakta, 01.02.2019 tarihinde 2019 yılı Şubat ayı için 6. sigortalı olarak işe alınan bir sigortalının prim teşviki;

Teşviksiz tutar % 37,5	Teşvik Tutarı % 37,5	Teşvik Sonrası Tutar % 0
959,40 – TL	959,40 – TL	0,00 - TL

Ücret desteği teşviki;

30 gün x 67,36 –TL = 2.020,80 –TL ilk üç ay (şubat-mart-nisan) fondan karşılanacaktır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK REFORMUN İŞLETMELER ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

4.1. Sosyal Güvenlik Reformun İşletmeler Üzerindeki Etkisi

İhtiyaçlarını karşılamak için insanlar fayda yaratmak, başka bir ifadeyle, hizmet ve mal üretmek veya geliştirmek zorundadırlar. Mal ve hizmetlerin üretilmesi için ise işletmelerin varlığı ve devamlılığı gereklidir. Bu anlamda üretim, işletmenin amaçlarına ulaşabilmesi için insanların gereksinimlerini karşılayacak olan mal ve hizmetlerin oluşturulma işlemi ve süreci olmaktadır (Alpugan; Demir; Oktay ve Diğerleri 1997, 3-4).

Üretimin temel amacı bir hizmet veya mal yaratmaktır. Üretim faktörleri bunun yapılabilmesi için üretim faktörleri adı verilen öğelerin belirli koşullar ve seçeneklerle bir araya getirilmesi gerekir. Üretim süreci, ekonomik mal ya da hizmetlerin ortaya konulması için iş gücü, işletme maddeleri ve hammaddeden oluşan üç üretim ögesinin birleşimidir. Bu birleşim kendiliğinden oluşan bir süreç olmayıp, yöneten, planlayan ve örgütleyen insan emeğinin sonucudur. Bu itibarla, işletmelerin üretim sürecinin en önemli ögesi emek unsurudur. İşletme patronlarının ve işletme çalışanlarının amaca ulaşabilmek için gerek fiziksel, gerekse psikolojik yöntemlerin tümü olan alın teri ilkesi, aynı zamanda diğer üretim öğelerinin tamamını bir araya getiren ve ifadelerinden bir öneme sahiptir. (Aksoy; Yalçın 2008, 5-10).

Dolayısıyla işletmelerin en önemli ögesi olan emek unsurunun yani işletme sahiplerinin ve işletme çalışanların her türlü sosyal hakları doğrudan doğruya işletmeleri etkilemektedir. Bu anlamda sigortalıların sosyal güvenlik haklarında yapılan her türlü değişiklik olumlu veya olumsuz bir şekilde işletmelere de yansımaktadır. 5510 sayılı sosyal güvenlik yasası da çalışanların sosyal haklarında ve yükümlülüklerinde önemli değişiklikler içermekte olup çeşitli bakımlardan işletmeleri etkilemektedir. Bunlar arasında işletmeleri en çok ilgilendiren hususlardan öne çıkanları; işletme yönetimi

bakımından, insan kaynakları yönetimi bakımından, finansal bakımdan ve sosyal sigorta kolları bakımından yapılan düzenlemelerdir.

Türkiye’de uygulamaya konulan sosyal güvenlik reformu uygulamasından, yalnızca sigortalılar değil işverenler ve dolayısıyla işletmelerde etkilenmiştir. Bu bağlamda işletmeleri, ekonomik bir birim olarak ele almak ve toplumsal olaylardan etkilenen birer varlık olarak görmek doğru olacaktır.

İşletmelerin toplumsal birer varlık olmaları gereği dış çevreden etkilenmelerinin yanı sıra dış çevreyi etkileyen yönleri de bulunmaktadır. Bu anlamda Türk sosyal güvenlik sisteminin en önemli uygulama alanı olan işletmeler, hem sosyal risklerin ortaya çıkmasına neden olmakta, hem de bu risklerin ortaya çıkardığı gereksinimlerin karşılanmasını finanse etmektedirler. Bu sebeple Türk sosyal güvenlik yapısı sisteminde işletmelerin vazgeçilmez bir yeri bulunmaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunuyla birlikte sosyal güvenlik sistemimizde önemli değişiklikler gerçekleştirilmiş olup, yapılan söz konusu değişikliklerin bir kısmı Türkiye’deki sosyal güvenlik sisteminin en önemli uygulama alanı olan işletmelere bazı yenilikler getirmiştir. Sosyal güvenlik reformuyla yapılan düzenlemelerin işletmelere getirdiği bu uygulamalar aşağıda belirtilmiştir (ÇSGB 2008, 13-26).

- Çalıştırılmak üzere gönderilen Türk çalışanları sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelere işletmelere yalnız kısa vadeli sigorta kolları primi ödeme yükümlülüğü getirilmiştir. Böylece söz konusu işletmelerin uzun vadeli sigorta kollarından muaf tutulmalarıyla birlikte işçilik maliyetlerinin azaltılıp, rekabet güçlerinin artırılmasının yolu açılmıştır.
- Yeni getirilen düzenleme de her yıl için maaş bağlama oranı %2 faktörü etkilenmek amacıyla, işçilerin yapılan uzun daha sürede olmaları destek yapılmaktadır. Daha önceki dönemlerde SSK ve Bağ-Kur işçileri için ilk 10 yılın her sene için %3,5, sonraki 15 yılın her sene için %2, daha sonraki her sene için %1,5 yapması uygulanan maaş bağlanma hissesi, çalışma zamanı yükseldikçe azalan bir sistem devam etmekteydi. Bu olay, erken yaşta emekliliği destek sağladığı gibi, 25 yıldan sonraki süreleri maaşa faktörünü de azaltmaktaydı. (Alper 2008, 169).

- Devlet ile işverenler arasında anlaşma yöntemiyle çözüme asgari işçilik uygulaması bağlamında, uzlaşma prosedürü geliştirilerek devamlı mahiyette ki işletmelerde uygulanan asgari işçilik araştırması faktöründe tespit edilen ve işçilerin tespit olmayan prim, gecikme cezası ve gecikme zammı ile idari para cezalarının soruşturulması sağlanmıştır (5510 sayılı SSGSS kanunu 85. m.).
- İşletme sahiplerinin % 20 sağlık sigortası primi ve % 20 yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası primi olmak üzere toplam % 40 olan prim oranları, işin tehlike sınıf ve derecesine göre %33,5 ile %39 arasına indirilmiştir.
- İşletme sahiplerinin kazançlarıyla dengesiz prim ödemelerine ve emekli maaşına hak kazanmalarına neden olan basamak uygulaması ortadan yok olmasına sağlanarak, prime esas kazancın alt ve üst sınırı faktöründe olmak şartıyla beyana dayalı göre prim ödeme usulü getirilmiştir. Böylece, prim ödemeleri işletme sahiplerinin kendi verecekleri beyana göre hesaplanacaktır.
- Birden fazla iş yeri veya ortaklığı olan işletme sahipleri için sigorta primine esas kazancın alt ve üst sınırı faktöründe olmak sureti ile bir beyan yeterli sayılmış ve bu durumdaki işletme sahiplerinin her iş yeri için ayrı beyan vermeleri ve karşılığı olarak prim ödemelerinin önüne geçilmiştir (ÇSGB 2008, 13-26).

İşletme sermayesinin finansmanı, işletmenin toplam finans politikasının bir parçasıdır. İşletme sermayesini oluşturan varlıkların işletmenin risk, karlılık ve nakit durumları birlikte ele alınarak ekonomik olarak gidilmektedir. İşletme sermayesini oluşturan varlıklar da firmanın kendi iç kaynaklarından finanse edildiği gibi dışarıdan sağlanacak kaynaklarla da finanse edilebilmektedir (Aksoy; Yalçınmer 2008, 29). Sosyal güvenliğin finansmanı genel itibari ile işletmelerin kendi içerisinden sağlanan kaynaklarla karşılanmaktadır. Dünya’da ise sosyal güvenliğin finansmanı sigortalılardan ve işverenlerden alınan primlerle ya da tamamen devlet bütçesinden yapılan katkılarla gerçekleştirilmekle birlikte, genel uygulama sosyal güvenliğin finansmanında hem primlere hem de devlet katkısına aynı anda yer verilmesi şeklinde olmaktadır.

Devletin sosyal güvenliğin finansmanına katkıda bulunması, işletmeler üzerindeki prim yükünü hafifletirken, işçilerin ise ücretlerine artı bir miktar olarak yansımaları bakımından önem taşımaktadır. Bu sayede, işletmelerin maliyetlerinde bir azalma olurken işçilerin ise gelirlerinde bir artış söz konusu olabilmektedir. Ancak

sosyal güvenlik sistemine devletin yaptığı katkıya rağmen günümüze giderek artan sosyal güvenlik hizmetlerinin sadece primlerle karşılanması mümkün görülmemektedir. Bu sebeple primlerin başka biçim ve kıstaslar dikkate alınarak toplanması da mümkündür.

Örneğin; işçi sayısı, işletmelerin geliri veya sermaye yoğunluğu, enerji tüketimi ve imalat miktarı gibi ölçütler üzerinden prim alınmasını benimseyen görüşler de vardır. Bu görüşlere göre, primler her işletmenin yaptığı işin niteliğine, büyüklüğüne ve kar oranına göre farklı oranlarda ve miktarlarda olmalıdır (Artun 2006, 42-43)

İşletme sermayesi çok önemli bir işlevi işletme amacının elde edilmesine sahiptir. İşletmenin üretimin kesintisiz devam edebilmesi, tam kapasite ile çalışabilmesi, sorumluluklarını etkilememe faktörün yok edilmesi, olağanüstü zamanlarda maddi etkisi zor faktörlerinde azalmanın yok olması, iş yükünün genişletilebilmesi, kredi değerliliğinin artırılması, sektörün verimli ve ekonomik bir sebeple yürütülebilmesine işletme sermayesi faktöründen gereklilik önem arz etmektedir (Aksoy; Yalçınar 2008, 9-10).

İşletme sermayesinin devamlılığının sağlanabilmesi için işletme yönetimi her alanda planlamalar yapmak durumundadır. Çünkü iyi bir planlama, işletmelerin bütünü için olduğu kadar idari ve mali bölümleri içinde hedeflerin tespit edilmesini ve gerekli hazırlıkların yapılmasını sağlar (Sürgit 1972, 24-25).

Bu anlamda, yeni sosyal güvenlik yasasının işletmeler üzerindeki etkisinin en fazla finansal alanda olduğunu görmekteyiz. Buna göre tablo 3'den de anlaşılacağı üzere işletmeler çalışan işçilere yaptıkları ücret ödemelerinin dışında işçi adına Sosyal Güvenlik Kurumuna sigorta primi işveren oranı, işsizlik sigortası primi işveren oranı ve damga vergisi ödemekte; ayrıca maliye'ye de gelir vergisi ödemektedirler. Bu ödemelerle birlikte işletmelerin her bir işçi adına yaptığı ödemelerin maliyeti de artmaktadır.

Asgari ücret işveren tarafından Sosyal Güvenlik Sistemine bildirilebilecek taban rakamlar olup, asgari ücret tutarı ile asgari ücretin 7,5 katı arasındaki tutarlar işverence işçi adına prime esasa kazanç olarak bildirilebilmektedir. İşveren bir sigortalı için en az

asgari ücret yani 2019 yılı için 2.558,40–TL bildirebilir ya da en fazla asgari ücretin 7,5 katına kadar 2019 yılı için 19.188,00-TL (2.558,40-TL x 7,5) bildirim yapabilirler.

Tablo 3: Asgari Ücret ve Yasal Kesintiler

2019 Yılı Asgari Ücret Üzerinden	
Brüt Ücret	2.558,40 - TL
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	358,18 - TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı (% 1)	25,58 - TL
Gelir Vergisi Matrahı	2.174,64 – TL
Gelir Vergisi	326,20 - TL
Asgari Geçim İndirimi Sonrası Gelir Vergisi	134,32 - TL
Damga Vergisi	19,42 - TL
Kesintiler Toplamı	537,50 - TL
Net Ücret	2.020,90 - TL
Asgari Ücrete İşveren Katkısı	
Sigorta Primi İşveren Payı (% 20,5)	524,48 - TL
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)	51,17 - TL
Primlere İşveren Katkısı Toplamı	575,65 - TL
İşverene Toplam Maliyet	3.134,05 - TL

Kaynak: Sgk, (2019).

Sosyal sigortaların ekonomisine işverenle ve işçi ile birlikte devletin de dahil olması genel bir kural haline gelmekte, devlet katkılarının önemi gittikçe artmaktadır. Devlet sosyal güvenliğin finansmanında üçüncü bir taraftır. Esasen devletin sosyal güvenlik harcamalarına işçi ve işverenle birlikte katılması o ülke halkının sınıfları arasındaki dayanışmanın da bir sonucudur.

Devletin sosyal sigortaların finansmanına katılması prim oranlarının da belli seviyede tutulmasını sağlamaktadır. Devletin sosyal güvenlik sistemine yaptığı katkılar

işçi ve işverenler üzerindeki prim yükünü azaltır. Azaltılan prim yükü işverenler üzerindeki prim yükünü hafifletirken, işçiler açısından ise ücretlerine yansımaları bakımından önem taşımaktadır. Bu sayede işletmelerin maliyetlerinde bir azalma olurken işçilerin ise gelirlerinde bir artış söz konusu olabilmektedir (Bilgili 2008, 321-322).

Vergi takozu iş gücü piyasasının işverene maliyeti (devlet yükleri dâhil) ile işgücünün faktöründe etkilenen net maaşı (nakit uygulamalar dâhil) arasındaki tutarın toplam işgücü giderleri dönemindeki yüzdesi olarak var olmaktadır. Bu nedenle, işgücü giderleri etkisindeki vergi ve sosyal güvenlik miktarların primi söz konusu vergi takozun etkilenmesinde önemli rol bildirilmektedir. Bu faktörde örneğin Türkiye’de asgari ücret etkisinde sebep olarak ortaya çıkan vergi takozunda, (işçi faktöründen) işçinin kazanç vergisi ve damga vergisi ile işçinin devlete verdiği sigorta primi ve işsizlik sigortası kesintisi ve (işveren faktöründen) işveren etkisi işçinin adına devlete aktarılan sigorta primi ve işsizlik sigortası primi muafiyeti (toplamı) önemli rol belirlemektedir.

Patronlar açısından vergi takozunun aşırı maliyetli olması yüksek vergi takozu faktörü ile çalışanların yok olan kazançları önemli etkide yıpranmaya etkilenmekte, işçilik maliyetlerini arttırmaktadır. İşverenin de işçilik maliyetlerini yükseltmekte olup, maaş üzerindeki kesintilerin yüksek olmasıdır. Kayıt dışı çalışmayı özellikle yeni çalışma hayatına girenler ya da büyük ölçüde vergi, sigorta oranı vb emeklilik yaşına daha fazla etkisi zamanı olanlar, ücretlerinin maddi etkilerini ayırmak sebebiyle ve daha fazla net maaş alabilmek sebebiyle patronla anlaşma sağlayıp, kabul etmeleridir. Anlaşıldığı gibi, daha fazla net maaş alabilmek sebebiyle kayıt dışı çalışmaya, patronlar işgücü giderlerini yok etmek için kayıt dışı istihdama yönlendirirken işçiler de, kabul etmektedirler.

Vergi takozun yükselişi sürdürülebilirliği asgari ücret artışı ve buna bağlı değildir. Patronlar bu vergi takozun yükünü kaldıramaz, ya rekabet edemez hale gelir kapanır veya kayıt dışına istihdama yönelir. Patronlar için gerçekten önündeki bir engel olarak vergi takozu olur. Ülkemiz’ de vergi takozunun kayıt dışı istihdam üzerindeki olumsuz etkilerini aşılmasına yönelik etkenler aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz;

- Vergi adaletinin sağlanması, verginin tabana yayılması ve maaş üzerindeki maddi sorumluluklarının azaltılması,
- Yapılandırma ve sosyal güvenlik prim affi ümitlerinin ortadan kaldırılması,
- Kayıt dışı istihdama yönelik mali içinde çalışmalarını yürüten aktörler için idari para cezaların caydırıcı hale getirilmesi,
- Bürokratik işlemlerin azaltılması gibi önlemler alınabilir.

Patronlar daha az prim oranı yapsınlar, ekonomik olarak ücretleri ellerinde bırakılsın diye Sosyal Güvenlik Reformu ile çok fazla miktarda destek sağlandı. Ancak, sistemde yaşanan sorunlar, desteklerden yararlanmak için patronun Sosyal Güvenlik Kurumu işleyişlerini ve faaliyetlerini sağlayan devlet memurları, işleri çoğalmasın diye bu teşviklerden işverenleri bilgilendirme yapmıyor ya da uygulamıyor.

Türk veya yabancı çalışanlar için uygulayabileceği en başta aşağı yukarı bütün işverenlerin yüzde beş prim indirimi teşviki vardır. Normal bir işveren çalışanı için Sosyal Güvenlik Kurumu' na yüzde yirmi faktöründe prim yatırır ama sağlanan değişiklikle ile yüzde yirmi değil beş puan desteği yapılarak ile yüzde on beş prim ücreti yapılabilirliği vardır. Türkiye' de en fazla kullanılan yüzde 5 puanlık teşviktir. Çünkü hem anlaşılır hem de diğer teşviklere oranla basit bir teşvik olup, işveren yüzde 5 puan teşvik kullanarak oluşturduğu teşviki hatalı bir teşvik oluşumuna engel oluyor. İşverenlere daha çok indirim sağlayan teşvik kullanırlarsa ve diğer teşvik daha karmaşık olduğundan, bu teşvik hatalı duruma düşerse SGK işverenlerden kullandığı teşvikle beraber gecikme zammı ile gecikme cezası ile birlikte geri alacağından daha az olan ve basit olan 5 puanlık teşvik kullanmayı tercih ediyorlar.

Örnek: Bir A firmasının 10 çalışanı olsun her bir çalışan asgari ücret aldığını sayarsak;

2019 yılı asgari ücret brüt: 2.558,40-TL

İşçi primi (%15) + işveren primi (%22,5) = toplam %37,5

İşveren 5 puanlık teşvik kullanmazsa ödeyeceği SGK primi;

2.558,40-TL x %37,5 = 959,40-TL x 10 kişi = 9.594,00-TL prim ödemek zorunda kalır.

İşveren 5 puanlık teşvik kullanırsa ödeyeceği SGK primi;

$$2.558,40\text{-TL} \times \%32,5 (\%37,5 - 5) = 831,48\text{-TL} \times 10 \text{ kişi} = 8.314,80\text{-TL}$$

$$9.594,00\text{-TL} - 8.314,80\text{-TL} = 1.279,20\text{-TL} \text{ daha az prim öder.}$$

Dolayısıyla, bundan daha fazla sayıyla kazanç elde sağlayacağımız destekler de var. Yapılan değişlikle bazı hükümleri sağlayan patronlara bazı hükümler etkileyen çalışanların faaliyetleri etkisinde destek sağlanmıştır. Bununla birlikte 6111 sayılı kanunla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na geçici 10. Madde eklenmiştir. Destekle ilgili çalışmaların iyi ifade edilmesi ve fayda sağlanması daha az ücret aktarılması sebebiyle her ay daha fazla kazanç sağlanması sebebiyle ifadesine anlaşılmaktadır.

Örnek: Bir A firmasının 10 çalışanı olsun her bir çalışan asgari ücret aldığını sayarsak;

2019 yılı asgari ücret brüt: 2.558,40-TL

İşçi primi (%15) + işveren primi (%22,5) = toplam %37,5

İşveren 4447/10 madde teşvikini kullanmazsa ödeyeceği SGK primi;

$$2.558,40\text{-TL} \times \%37,5 = 959,40\text{-TL} \times 10 \text{ kişi} = 9.594,00\text{-TL} \text{ prim ödemek zorunda kalır.}$$

İşveren 4447/10 madde teşvikini kullanırsa ödeyeceği SGK primi;

$$2.558,40\text{-TL} \times \%17 (\%37,5 - 20,5) = 434,93 \text{-TL} \times 10 \text{ kişi} = 4.349,30\text{-TL}$$

$$9.594,00\text{-TL} - 4.349,30\text{-TL} = 5.244,70\text{-TL} \text{ daha az prim öder.}$$

Söz konusu işverenlere örneklerde gördüğümüz gibi daha az prim ödesinler diye birçok teşvik getirildi. Ancak bu teşviklerden en çok kullanılmalı 5 puanlık teşvik; çünkü daha basit ve SGK tarafından fazla iş yükü getirmeyeceği bir teşviktir. Öte yandan işveren hissesinin tamamını karşılayan işverenler daha az prim ödeten bir teşvik olmasına rağmen kurum tarafından fazla bilgilendirme yapılmadığı için işverenler tarafından bilinmemektedir. SGK tarafından işverenlerin işlemlerini ve faaliyetlerini yürüten devlet memurları, işimiz çoğalmasın diye bu teşviklerden ve uygulamalardan işverenleri bilgilendirmiyorlar.

Özellikle SGK tarafından uygulanan yüksek idari para cezaları, işverenlerin SGK tarafından yürütülen teşviklerden korkmasına sebep olmaktadır. Çünkü en yüksek

2019 yılı idari para cezası brüt asgari ücretin 15 katına kadar çıkmaktadır. Örneğin $2.558,40\text{-TL} \times 15 = 38.376,00\text{-TL}$ olduğundan işverenler teşviklerden yararlanmaktan vazgeçmektedirler. Bu durumun önüne geçilmesi için yersiz teşvikten yararlanma halinde gecikme zammı ve cezalarının bir miktar indirilmesi yerinde olacaktır. Özellikle, ülke ekonomisinin lokomotifi olarak sayılan sektörlerde istihdam arttırılmalı ve kayıt altına alınmalıdır. Bunun için turizm, inşaat, sağlık gibi sektörler özellikle teşvik edilmeli, fiili hizmet zammına tabi sigortalıların ek prim yükleri işverenler tarafından değil, devlet tarafından karşılanmalıdır.

Sosyal sigortalar prim teşvikleri, aktif istihdam politikaları içerisinde yer almaktadır. Sigorta prim teşvikleri, ücretler üzerindeki mali bir yük olan zorunlu sigorta prim oranlarında düşüş sağlayarak, mevcut istihdamı korumayı ve arttırmayı, istihdamı kayıt altına almayı, dezavantajlı grupların istihdamını kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Sigorta prim teşvikleri bunu ücretler üzerinde sigorta prim yükünü azaltarak yerine getirmektedir. Ancak, sadece sigorta prim teşvikleri ile istihdamın sağlanması güçtür. Bu noktada çıkarılması gereken sonuç, sosyal sigortalar prim teşvikleri uygulanmaya devam ederken, diğer aktif istihdam politikalarının da bu hızda gelişmesi ve yapısal sorunlara çözüm aranması gerektiğidir.

Türkiye’ de teşvik uygulamaları çok sağlıklı olmayıp sadece fikir vermektedir. Çünkü Türkiye’de uygulanan teşvikler finansmanın farklı kurumlar aracılığı ile sağlanması ve sosyal güvenlik prim teşviklerinin istihdam üzerinde yarattığı etkilerinin ekonometrik, iktisadi ve sosyal analizi kısıtlı olarak yapılmaktadır. Birçok ülkede teşvik sağlayıcı kurumlarda teklik ilkesi benimsenmiş ve değerlendirilmesi kolaylaşmıştır. Bu itibarla Türkiye’de de teşviklerin tek merkezden yürütülmesinin sağlanması gerekmektedir. Teşviklerin daha çok bilinebilir hale gelmesi ve uygulanması için Teşvik Danışmanlığı’ mesleği getirilmeli ve bu danışmanlar sektörel olarak hizmet vermeli ve sektörel bazda uzmanlaşmaları sağlanmalıdır. Teşvikler tek bir merkezden yürütülmeli ve ayrıştırılabilir olmalıdır.

Her ülkenin teşvik uygulamalarının sosyal sorunları ve ekonomik şartları farklı olduğundan verinle teşviklerde farklı olması gerekmektedir. Gelişmiş ülke teşvik uygulamaları, yerel şartlar dikkate alınmadan model alınırsa olumsuzlukla sonuçlanabilmektedir.

Siyasi otoritenin kararları Türkiye’de teşvik uygulamalarına büyük ölçüde etkilenmektedir. Özellikle seçim öncesi dönemlerde uygulanan destekler her zaman ekonomik faaliyetlerden uzak olup üretim ve geliştirici faaliyetler etkisine siyasal alanlara genişletici maliye politikası aracı olarak en fazla teşvikler uygulanarak etkilenmektedir. Bu faaliyetiyle destekler en çok beklentiler içerisinde elde edilen faaliyetin etkisinde gelmektedir

Destek sistemindeki çok başlı kurumsal yapı denetimde faaliyeti zayıflatmaktadır. Destek etkisine dâhil çok sayıda kamu kurum ve kuruluş olması dolayısıyla kuruluşlar arası iletişim noksanlığı söz konusu nedenliğinde performans, değerlendirme ve izleme sonuçları sağlıklı bir etkisinde ölçülememekte ve geliştirememektedirler. Çoğu zaman dolaylı vergilerden oluşan mali ücretlerin önemli bir kısmı desteklere yönlendirildiği bütçe dengesine etkisi olumsuz bir tablo sergilenmekte, açık bütçe sebebiyle yeni finansman gereksinimi ortada var olmaktadır. Ortada var olan finansman açığı mevcut vergilerin artırılması, yeni vergilerle ve yeni borçlanma ile karşılama yapılmaktadır. Böyle yapılırsa destek sisteminin faaliyeti, vergi almak yerine destek vermek ya da borçlanmak destek vermek derecesine gelmektedir.

Verilen teşviklerle elde edilen kazanımlar ölçülebilir ve şeffaf olmadığından verimlilik hükümlerine uyma etmeksizin desteklerin anlaşılabilirliği tam olarak ortaya konulmamakla birlikte fazla bilinmemektedir. Örneğin işverenlere uygulanan desteklerin ekonomik hedef büyütmeyi, ihracatı, istihdamı, uygulama kullanım miktarlarını ve diğer makro ekonomik çeşitlilik kapasitede uyguladığı tam olarak bilinmemektedir.

Çalışma hayatında asgari ücret, yine birlikte askerlik, doğum ve hizmet borçlanmasında idari para cezalarına kadar fazla miktarda giderin uygulayıcısı olan önemli bir değişkendir. Asgari ücret gerek işverenlerin bütçeleri gerekse işçiler açısından çok önemlidir. Diğer yünden, asgari ücret belirlenirken çok önemli bir etkenin kurulması uygulanması hedeflenir. İşverenler açısından istihdam kararını ve asgari ücret verilen işçiler yönünden bir hayat geçim kaynağı olayı olan asgari ücret, belirleyici bir unsur. 2019 yılı için aylık asgari ücret tutarı, brüt 2.558,40 TL ve net 2.020,90 TL olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla, bir önceki seneye göre yüzde 26 zam yapılmıştır. Bu nedenle özel sektör işveren giderlerin çoğalmasında etkenine yönlendirildiğinden işverene

daha önceki senelerde uygulanan asgari ücret teşviki sisteminin 2019 yılında da verilmesine karar verilmişti.

Türkiye’de sosyal sigortalar prim teşvikleri uygulamasının oldukça karmaşık ve bürokratik bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Teşvik mevzuatının dağınık olması, teşvikten yararlanma şartlarının güçlüğü ve teşviklerin tek elden yürütülmemesi, girişimcilerin teşviklere ulaşmasındaki önemli engellerdendir. Sosyal sigortalar prim teşviklerinden en fazla yararlanan teşvikin beş puanlık prim teşviki olması bunun bir sonucudur. Söz konusu teşvikten yararlanma şartlarının asgari düzeyde olması ve ekstra bir şart, belge ya da tanımlama gerektirmeksizin uygulanması, teşvikin büyük bir kitleye yayılmasını sağlamıştır. Sosyal sigorta primlerini düzenli ve süresinde ödeyen patronlar teşvik edilmeli, borç ödemesini geciktirmeyen işverenlerin düzenli olarak ödediği prim miktarlarında indirim sağlanmalıdır. Sadece vergi ve sosyal sigortalar prim teşvikleri ile destek sağlanmamalı, firmanın üretim yapabilmesi için üretimi sağlayan ekipman yardımı da sağlanmalıdır.

Kayıt dışı istihdamı mevcut iş faaliyetlerinde çalışanlara verilen net maaş dışında, maaşlar etkisinden verilen vergiler, işveren ve işçi sigorta primleri, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı vb. ilkelerine bazı özel sektör işverenleri tarafından sağlanan yüksek işçilik gideri olarak anlaşılmakta ve tercih etmektedirler. İşveren kayıtlı istihdamı tercih eden işyerlerinde kayıt dışı istihdamla çalışmakta olan işyerleriyle rekabet yapabilmek için az de olsa kayıt dışı istihdamla çalışmakta olan işyerleri, kayıtlı istihdamla çalışan özel sektör işyerlerine göre rekabet avantajı kar yapabildikleri düşündüklerinden, kayıt dışı istihdama yönelmektedir.

Asgari düzeyde geçimlerini sağlayabilmek için işçiler, asgari ücretli veya düşük ücret düzeyinde sigortalıların bir kısmı ise, kayıt dışı istihdamla çalışmak için ikna etmektedirler. Söz konusu kayıt dışılık olarak veya bugün veya gelecekte kar yapabilecekleri sosyal sigorta haklarına tercih ederek, zamanında kar yapacakları sosyal sigorta maliyetlerinin bir kısmını veya tamamını, kayıt dışı çalışma konusunda patronlarla anlaşma yapmaktadırlar. Bu nedenle çalışanlar uzun dönemde faaliyet elde edebilecekleri sosyal sigorta haklarından hiç düşünmeden vazgeçmekte olup, az dönemde daha fazla kazanç kar yapabilecekleri; patronlar ise sadece net maaş vererek veya sigorta primlerinin tamamını veya bir miktarını çalışanlara ödeyerek maaşlar üzerindeki diğer giderlerden kaçmaktadırlar.

Sosyal sigorta programlarının kapsamının biraz daha genişletilebilmesi için kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınarak, sigorta primleri düzenli ve tam yatırılan çalışan ve serbest işçilere asgari ücret miktarında vergi imtiyazı tanınmaktadır. Böylece, asgari ücret düzeyinde geçim hayatı sağlayan hedeflerden bir miktarı vergiden imtiyaz olan maaşlara imtiyaz sağlanmış olur. Asgari ücretli ve düşük ücretli etkisindeki vergi yükü asgari geçim hayatı sağlayan indiriminin sağlanması asgari ücret kitlesinde hedeflenmesiyle ve bu nedenle asgari maaşın vergi dışı bırakılması hedeflenmekte olup, kısmen veya tamamen bırakılmış olacaktır.

İşverenin üzerinde işçi primlerin git gide artması sebebiyle kayıt dışı istihdam işverenler tarafından çok sık başvurulan bir yöntemdir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunuyla birlikte, sosyal güvenlik mevzuatının gereklerini yerine getirmeyen işletmelere uygulanmakta olan idari para cezalarının oranlarında önemli değişiklikler gerçekleşmiştir. Buna göre tablo 4'den de anlaşılacağı üzere Buna göre kimi durumlar için uygulanmakta olan idari para cezalarında artırımlar olurken kimi durumlar için uygulanmakta olan idari para cezalarında herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. İşverenler işçi primlerinden kaçmak için kayıt dışına yönelmelerinde daha çok devlete prim, gecikme zammı ve idari para cezaları ödemek durumunda kalıyorlar. Aşağıdaki tablodan anlaşılacağı üzere SGK'nın idari para cezaları 506 sayılı yasaya göre oranla 5510 sayılı yasadaki idari para cezaları artmış işverenlerin üzerine daha bir yük ve baskı oluşturmaktadır.

Tablo 4: Sosyal Güvenlik Reformu Öncesi ve Sonrası Uygulanan İPC Oranları

İşletmelere Uygulanan İdari Para Cezalarının Nedenleri	506 Sayılı Yasaya Göre	5510 Sayılı Yasaya Göre
Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi (Her bir Sigortalı için)		
Vermeyenler hakkında	1 Asgari Ücret	1 Asgari Ücret
Mahkeme kararından veya denetim ve kontrolle denetmen ve ya Müfettişçe yapılan tespitlerden verilmediğinin ya da kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan resmi bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde	1 Asgari Ücret	2 Asgari Ücret
Bir yıl içinde, yukarıdaki sütunda sayılan durumlardan biriyle tekrar bildirme verilmediğinin anlaşılması halinde	Yok	5 Asgari Ücret

İş yeri Bildirgesi'nin verilmemesi halinde		
Kamu kurumları ile bilanço esasına tabi defter tutmak zorunda olanlar için	3 Asgari Ücret	3 Asgari Ücret
İşletme defterleri tutmakta zorunlu olanlar için	2 Asgari Ücret	2 Asgari Ücret
İşletme defteri tutmakta sorumlu olmayanlar için	1 Asgari Ücret	1 Asgari Ücret
Prim Belgelerini verilmemesi halinde (Sigortalı Sayısı Başına)		
Belgenin asıl olması halinde, (506'ya göre asgari ücretin 3 katını 5510 göre asgari ücretin 2 katını geçmemek kaydıyla)	1/5 Asgari Ücret	1/5 Asgari Ücret
Belgenin ek olması halinde, (506'ya göre asgari ücretin 3 katını 5510 göre asgari ücretin 2 katını geçmemek kaydıyla)	1/8 Asgari Ücret	1/8 Asgari Ücret
İş yeri kayıtlarının ibraz edilmemesi		
1-Bilanço esasına tabi defter tutmakla yükümlü olanlar için	12 Asgari Ücret	12 Asgari Ücret
İşletme defterleri tutmakla yükümlü olanlar için	6 Asgari Ücret	6 Asgari Ücret
İşletme defteri tutmakla yükümlü olmayanlar için	3 Asgari Ücret	3 Asgari Ücret
Ücret tediye bordrolarının geçersiz olması halinde her bir ücret tediye bordrosu için	1/2 Asgari Ücret	1/2 Asgari Ücret
Kurumun denetim ve kontrole görevlendirilmiş Denetmenler veya Müfettişler		
Bu Kanunun uygulanmasından doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında işverenler, sigortalılar, iş yeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilerden görevlerini yapmalarına engel olanlar için	Yok	5 Asgari Ücret
Görevlerini yapmasını engellemek sebebiyle silah ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, iş yeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişiler fiil daha ağır bir cezayı gerektiren ayrı bir suç teşkil etmediği takdirde	Yok	10 Asgari Ücret

Kaynak: Sgk, 2014. (Not: Tablo 506 ve 5510 sayılı kanunların kıyaslanması yoluyla hazırlanmıştır.)

Kazanç dağılımının daha düzenli ve adaletli etkin hale gelmesi için asgari ücretin vergi dışı sonlandırılmasıyla, kayıt dışı istihdamın önemli bir kısmının kayıt altına alınması, istihdamın artması ve vb. bölümlerdeki önemli şartlar aktif hale getirebilir. Kayıt dışı çalışanları kayıt altına almak isteyen çalışanlar, asgari ücretin vergi dışı sonlandırılmasıyla çalışan maaşları etkisindeki vergi yükün azalması veya yok olmasıyla, kayıt dışı istihdam aksine sigortalı bir işyerinde çalışmayı daha fazla etkin eden işçiler, patronlar daha fazla miktarda işçi çalıştırmak isteyebilir. Bu sebeple çalışanlarda asgari ücret üzerindeki vergi yükünün kalkmasıyla gerçekleşmektedir,

Vergiden kaçınmak için, işveren ve çalışanın kayıt dışı istihdam faktöründe anlaşma sağlayarak hem vergi hem de sosyal sigorta prim oranını ödeme yapmamak etkinliğinde anlaşma sağlayabilmeleri büyük miktarda kesilmiş olur. Sosyal sigortanın kapsamı geniş kitlelere hem de sosyal sigorta kazançlarındaki artış olacağından, istihdam hayatının giderek artması ve kayıt dışı istihdamın kayıt altına hedeflenerek yok olmasıyla olacaktır. Devletin vergi gelirlerinde azalma, asgari ücretin vergi dışı bırakılmasıyla oluşurken; sosyal sigorta kazançlarında da artış olacaktır. Bu sebeple vergi gelirlerindeki azalışın devlet finansman dengesi etkisinde çok fazla miktarda dezavantaj etki yaratma olmayacağı sosyal sigorta hedeflerinin cari açıklarının vergilerle ekonomik finansmanında azalış yönünde hedefleneceği için söylenebilir.

SONUÇ

Tarihsel süreç içerisinde, işletmelerde meydana gelen değişim ve gelişimlerin sosyal güvenlik sistemlerine olan etkisinin yanı sıra, sosyal güvenlik sistemlerinde meydana gelen değişimlerin de işletmeler üzerinde etkileri olmuştur. Ödemelerle birlikte işletmelerin her bir işçi adına yaptığı ödemelerin maliyeti de artmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminde sağlanan teşvik uygulamaları devletin işletmelere sağladığı bir imkân olarak değerlendirilebilir. Bu teşvikler sayesinde işletmelerin Ar-Ge faaliyetlerinin desteklenmesi kapsamında primlerin hazinece ödenmesinin işletmelere etkisi, işveren hissesinin beş puanlık kısmının hazinece karşılanmasının işletmelere etkisi çok büyüktür.

Türkiye’de uygulamaya konulan sosyal güvenlik reformu uygulamasından, yalnızca sigortalılar değil işverenler ve dolayısıyla işletmelerde etkilenmiştir. Bu bağlamda işletmeleri, ekonomik bir birim olarak ele almak ve toplumsal olaylardan etkilenen birer varlık olarak görmek doğru olacaktır.

İşletmelerin toplumsal birer varlık olmaları gereği dış çevreden etkilenmelerinin yanı sıra dış çevreyi etkileyen yönleri de bulunmaktadır. Bu anlamda Türk sosyal güvenlik sisteminin en önemli uygulama alanı olan işletmeler, hem sosyal risklerin ortaya çıkmasına neden olmakta, hem de bu risklerin ortaya çıkardığı gereksinimlerin karşılanmasını finanse etmektedirler. Bu sebeple Türk sosyal güvenlik sistemi içerisinde işletmelerin vazgeçilmez bir yeri bulunmaktadır.

İşverenler üzerinde vergi takozu olarak isimlendirilen gelir vergisi primi, damga vergisi ve sosyal güvenlik ile ilgili bir takım maliyetler mali anlamda kayıt dışı istihdamı teşvik etmektedir.

İşverenlerin vergi takozu maliyetlerinden kaçarak daha fazla kar elde etme çabası kayıt dışı istihdamın boyutunu artırmıştır. Bu artışa paralel olarak kayıt dışı istihdamın maliyeti de artış göstermiş olup devletin kayıpları giderek büyümüştür. Türkiye’ de vergi takozunun kayıt dışı istihdam etkisindeki dezavantaj etkilerini giderilmesi yönelik etkiler aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz;

- Vergi adaletinin sağlanması, verginin tabana yayılması ve maaş üzerindeki maddi sorumluluklarının azaltılması,

- Yapılandırma ve sosyal güvenlik prim affi ümitlerinin ortadan kaldırılması,
- Kayıt dışı istihdama yönelik mali içinde çalışmalarını yürüten aktörler için idari para cezaların caydırıcı hale getirilmesi
- Bürokratik işlemlerin azaltılması gibi önlemler alınabilir.

Türkiye’de teşvik uygulamaları çok sağlıklı olmayıp sadece fikir vermektedir. Çünkü Türkiye’de uygulanan teşvikler finansmanın farklı kurumlar aracılığı ile sağlanması ve sosyal güvenlik prim teşviklerinin istihdam üzerinde yarattığı etkilerinin ekonometrik, iktisadi ve sosyal analizi kısıtlı olarak yapılmaktadır.

Birçok ülkede teşvik sağlayıcı kurumlarda teklik ilkesi benimsenmiş ve değerlendirilmesi kolaylaşmıştır. Bu itibarla Türkiye’de de teşviklerin tek merkezden yürütülmesinin sağlanması gerekmektedir. Teşviklerin daha çok bilinebilir hale gelmesi ve uygulanması için Teşvik Danışmanlığı’ mesleği getirilmeli ve bu danışmanlar sektörel olarak hizmet vermeli ve sektörel bazda uzmanlaşmaları sağlanmalıdır. Teşvikler tek bir merkezden yürütülmeli ve ayrıştırılabilir olmalıdır.

Her ülkenin teşvik uygulamalarının sosyal sorunları ve ekonomik şartları farklı olduğundan verinle teşviklerde farklı olması gerekmektedir. Gelişmiş ülke teşvik uygulamaları, yerel şartlar dikkate alınmadan model alınırsa olumsuzlukla sonuçlanabilmektedir.

Siyasi otoritenin kararları Türkiye’de teşvik uygulamalarına büyük ölçüde etkilenmektedir. Özellikle seçim öncesi dönemlerde uygulanan destekler ve prim indirimleri çoğu zaman mali hedeflerden uzak durması üretim ve geliştirici faaliyetler aksine siyasal alanlara genişletici maliye politikası aracı olarak en fazla teşvikler uygulanarak yapılmaktadır. Bu sebeple destekler en çok beklentiler içerisinde elde edilen faaliyetlerin başında yapılmaktadır.

Türkiye’de sosyal sigortalar prim teşvikleri uygulamasının oldukça karmaşık ve bürokratik bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Teşvik ve uygulanan prim indirimlerinin yapısının mevzuatın dağınık ve karmaşık olması, teşvikten yararlanma şartlarının güçlüğü ayrıca teşviklerin ve uygulanan prim indirimleri tek elden yürütülmemesi, girişimcilerin teşviklere ve uygulanan prim indirimlere ulaşmasındaki önemli engellerdendir. Sosyal sigorta primlerini düzenli ve süresinde ödeyen patronlar

teşvik edilmeli, borç ödemesini geciktirmeyen işverenlerin düzenli olarak ödediği prim miktarlarında indirim sağlanmalıdır. Sadece vergi ve sosyal sigortalar prim teşvikleri ile destek sağlanmamalı, firmanın üretim yapabilmesi için üretimi sağlayan ekipman yardımı da sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Alper, Y. (2017). Sosyal Güvenlik Reformu (2008-2016): Kapsamla İlgili Gelişmeler, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı:68, Yıl:2015.
- Bayri, O. (2013). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Kurum ve Kapsam Olarak Gelişimi ve Sosyal Güvenlik Adaleti, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:3, Sayı:2
- Karagöz, E. (2015). Sosyal Sigortalar Prim Teşvikleri ve İstihdama Etkisi, İstanbul Üni. SBE, Yüksek Lisans Tezi.
- Leba Tansöker, R. (2017). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Takoza Açısından Değerlendirilmesi, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 30.
- Topçu, U. (2010). Sigorta Primlerinin Ödenme Usülleri, Mali Çözüm Dergisi, Temmuz-Ağustos.
- Göksel, T. (2011). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Reformu Uygulaması ve İşletmeler Üzerindeki Etkisi, Nevşehir Üni. SBE Yüksek Lisans Tezi.
- Dam, M., Ertekin, Ş. ve Kızıllıca N. (2018), Türkiye’de kayıt dışı İstihdamın Boyutu, Dokuz Eylül Üni. İİBF Dergisi, Cilt: 33 Sayı : 1
- Gümüş, E. (2010), Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi: Mevcut Durum, Sorunlar ve Öneriler, Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları (SETA) Vakfı, No: 24.
- Çelik, E. ve Güney, A. (2017), Kayıt Dışı İstihdam Olgusu ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam, İktisadiyat Dergisi, Cilt: 1, Sayı:1
- Genç, S. ve Fidan H. (2013), Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği, Mehmet Akif Ersoy Üni. SBE Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 9
- Çalgan, T.A. (2007). Türkiye’de İstihdam Üzerindeki Mali Yükler ve İstihdama Etkileri, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi.
- Çiçek, S. (2012). Ücretliler Üzerindeki Kamusal Yüklerin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi, Hacettepe Üni. SBE, Doktora Tezi.

- Cural, M. (2016). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Mali Yapısı ve Sisteme Yapılan Bütçe Transferlerinin Ekonomik Yansımaları, Süleyman Demirel Üni. İİBF Fakülte Dergisi, Cilt : 21 Sayı : 2
- Sadettin, O. (2017). İstihdam Teşvikleri Etkili oluyor mu ?, İş ve Sosyal Güvenlik Atölyesi, 19.09.2017.
- Bulut, M. (2018). Genç Girişimcinin Primi Devletten, İş ve Sosyal Güvenlik Atölyesi, 28.05.2018.
- Çelik, E. ve Güney, A. (2017). Kayıt Dışı İstihdam Olgusu Ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam, İktisadiyat, 1(1), s. 213-248
- Uslu, C. (2007). Yabancı Sermaye Yatırımlarına Sağlanan Vergisel Teşvikler ve Örnek Çalışma, Ankara Üni. SBE Yüksek Lisans Tezi.
- Tezel, A. Sosyal Güvenlik Reformu Yorum ve Açıklaması, İstanbul, 2009
- <https://aliteznel.com.tr/> (20.04.2019)
- İstanbul Sanayi Odası; İstihdama Yönelik İşveren Sigorta Primi Teşvikleri, İstanbul, 2010
- Sosyal Güvenlik Kurumu; Sosyal Güvenlik Reformu Öncesi Yeni Yaklaşım, Ankara, 2007.
- 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu; 29.07.1964 tarih ve 11779 sayılı Resmi Gazete.
- http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/mevzuat/mulga_mevzuat (12.04.2019)
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu; 16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete
- http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/mevzuat/konu_bazli_mevzuat/sosyal_sigortalar/isveren (14.04.2019)
- Sosyal Güvenlik Kurumu web sitesi
- Sgk,http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/mevzuat/yururlukteki_mevzuat/kms (05.04.2019)

Sgk, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/mevzuat/konu_bazli_mevzuat (12.04.2019)

Sgk, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz/tarihce> (01.05.2019)

Sgk,

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/isveren/isverenlerin_prim_odeme_islemleri/isverenlerin_prim_odeme_islemleri (15.05.2019)

ÖZGEÇMİŞ**KİMLİK BİLGİLERİ**

Adı Soyadı : Mutlu BEYAZ
Doğum Yeri : Denizli
Doğum Tarihi : 29.01.1991
E-posta : mutlubeyaz@hotmail.com.tr

EĞİTİM BİLGİLERİ

Lise : Denizli Cumhuriyet Lisesi
Ön Lisans : Pamukkale Üni. Honaz MYO / İşletme Yönetimi
Lisans : Gazi Üniversitesi İİBF / İşletme
Yüksek Lisans : Pamukkale Üni. SBE / Vergi Hukuku ve Vergi Uyg.
Yabancı Dil ve Düzeyi: İngilizce (orta düzeyde)

İŞ DENEYİMİ : 31.07.2013 tarihinde KPSS ile Denizli Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne memur olarak atandım ve halen aktif olarak görev yapmaktayım.

HOBİLERİ : Doğa güzelliklerini ile tarihi ve ören yerlerini gezmek görmek.

