

**İŞVERENLERE SAĞLANAN SOSYAL SİGORTA PRİM
TEŞVİKLERİNİN İSTİHDAMA ETKİSİ VE UYGULAMADA
KARŞILAŞILAN SORUNLAR: DENİZLİ ÖRNEĞİ**

Pamukkale Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Özlem İZMİRLİOĞLU

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Nagihan DURUSOY ÖZTEPE

Haziran 2019

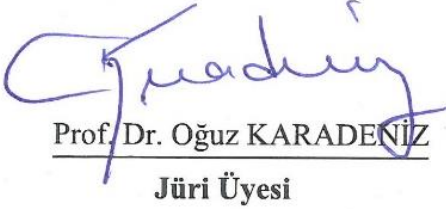
DENİZLİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı öğrencisi Özlem İZMİRLİOĞLU tarafından Dr. Öğr. Üyesi Nagihan Durusoy ÖZTEPE yönetiminde hazırlanan "İşverenlere Sağlanan Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinin İstihdama Etkisi ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar: Denizli Örneği" başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 28.06.2019 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

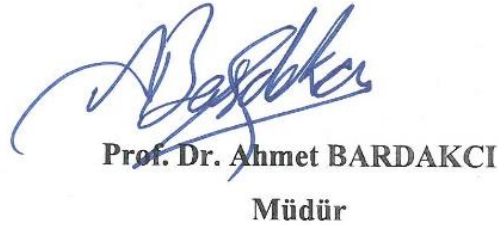

Prof. Dr. Yusuf ALPER

Jüri Başkanı


Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Jüri Üyesi


Dr. Öğr. Üyesi Nagihan Durusoy ÖZTEPE
Jüri Üyesi

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 21/08/2019..tarih ve ...32/01... sayılı kararıyla onaylanmıştır.


Prof. Dr. Ahmet BARDAKCI
Müdür

BİLİMSEL ETİK SAYFASI

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.



Özlem İZMİRLİOğLU

ÖN SÖZ

Bu tez çalışması, Türkiye’de uygulanmakta olan sosyal sigorta prim teşviklerinden nasıl yararlanılabildiği, uygulama sırasında yaşanan sorunların ve istihdam üzerindeki etkisinin ne olduğunun incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Çalışmamın her sürecinde bana değerli bilgi ve görüşleriyle yol gösteren, kıymetli zamanını bana ayırıp, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen mesleğini hakkıyla yapan değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Nagihan DURUSOY ÖZTEPE’ ye teşekkür ederim. Ayrıca yükseköğrenim hayatımın her sürecinde bilgi, öneri ve görüşlerini paylaşan ve kendisini yaşamımın her alanında örnek aldığım ve kendisinin öğrencisi olmaktan gurur duyduğum saygıdeğer hocam Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ’e teşekkürü bir borç bilirim. Çalışmamın başından sonuna kadar bana destek gösteren çok değerli arkadaşım Dr. Melike ÇALLI KAPLAN ve bu aşamada yaşadığım zorluklarda yanımda olan kıymetli eşim Ümit İZMİRLİOĞLU’ na sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

İŞVERENLERE SAĞLANAN SOSYAL SİGORTA PRİM TEŞVİKLERİNİN İSTİHDAMA ETKİSİ VE UYGULAMADA KARŞILAŞILAN SORUNLAR: DENİZLİ ÖRNEĞİ

İZMİRLİOĞLU, Özlem

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Nagihan DURUSOY ÖZTEPE

Haziran 2019, x+ 123 Sayfa

Sosyal sigortalar, sosyal güvenlik sisteminde işgücünün karşılaşılabileceği risklerin sonuçlarına karşı korunmasını sağlayan bir araçtır. Finansman kaynağı işçi ve işverenlerden sağlanan primlerdir. İşverenin üzerinde prim yükü olması, işvereni yeni istihdam oluşturmakta gönülsüz hale getirmekte, zaman zaman kayıt dışı istihdama yönelmesini cazip duruma getirmektedir. Bu durum ülke ekonomisi olumsuz etkilemekte, işsizliğin de artmasına neden olmaktadır. Türkiye’ de istihdamın genişletilmesi ve artırılması, işsizliğin önlenmesi ve işçinin işverenler üzerindeki yüksek maliyetini düşürebilmek adına düzenli olarak sosyal sigorta prim teşvik uygulamaları yürütülmektedir. Prim teşvikleri, aktif iş gücü piyasası politikalarından ücret ve istihdam sübvansiyonları arasında yer almaktadır. Ancak uygulanan bu teşviklerden işverenlerin ne kadar faydalanabildiği ya da uygulama esnasında hem işveren hem de mali müşavirlerin yaşadığı sorunların neler olduğu gündeme gelmemektedir. Çalışmanın amacı sosyal sigorta prim teşviklerinin uygulamasında karşılaşılan sorunların neler olduğunu ve teşviklerin istihdam üzerinde yarattığı etkiyi araştırmaktır. Bu amaçtan yola çıkarak araştırmada Denizli İl’inde yer alan 20 mali müşavir ve 20 işveren ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Ayrıca Denizli Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) İl Müdürlüğü’nden son 5 yıllık teşvik kullanım istatistikleri alınmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda teşvik sistemlerinin anlaşılmasının zor olduğu ve yararlanma aşamasında düzenli takip gerektirdiği, teşviklerin uygulanmasındaki sorunların önemli bir kısmının bu durumdan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Yaşanan ekonomik krizler yüzünden işverenlerin, maliyetlerini düşürebilmek adına teşvik kullanımı konusunda giderek bilinçlendiği, sigorta prim teşviklerinin kullanımının giderek arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik, Sosyal Sigorta Primleri, Teşvik, İstihdam

ABSTRACT

THE EFFECT OF SOCIAL INSURANCE PREMIUM INCENTIVES PROVIDED TO EMPLOYERS ON EMPLOYMENT AND APPLICATION PROBLEMS: DENİZLİ SAMPLE

İZMİRLİOĞLU, Özlem

Master's Thesis

Labor Economics and Industrial Relations Department

Labor Economics and Industrial Relations Programme

Advisor Of Thesis, Asst. Prof. Dr. Nagihan DURUSOY ÖZTEPE

June 2019, x + 123 Pages

Social insurance is a tool that protects against the consequences of risks that the labor force may face in the social security system. The source of funding is the premiums obtained from workers and employers. The fact that the employer has a premium burden makes the employer reluctant to create new employment, makes it attractive for him to turn to informal employment from time to time. This situation affects the national economy negatively and causes unemployment to increase. In Turkey, social security premium incentives are regularly carried out in order to expand and improve employment, prevent unemployment, and to reduce the high costs of employees on employers. Premium incentives are among the wage and employment subsidies from active labor market policies. However, how much of these incentives can be utilized by employers and what problems experienced by both employers and financial advisors during implementation do not come into question. The aim of this study is to investigate the problems encountered in the implementation of social insurance premium incentives and the impact of incentives on employment. Based on this goal, in-depth interviews were conducted with 20 financial advisors and 20 employers. In addition, incentive usage statistics of the last five years were taken from the Provincial Directorate of Social Security Institution of Denizli. As a result of the findings, it is understood that incentive systems are difficult to understand and require regular follow-up during the utilization phase, that a significant part of the problems in the implementation of incentives stem from this situation. As a result of the economic crises experienced, employers are becoming more aware of the incentives to reduce costs, the use of insurance premium incentives is increasing.

Keywords: Social Security, Social Insurance Premiums, Incentives, Employment

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	
BİLİMSEL ETİK SAYFASI	iii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ	viii
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ VE SOSYAL SİGORTA KAVRAMI

1.1. Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Gelişimi.....	3
1.2. Sosyal Sigorta Kavramı.....	10
1.3. Sosyal Sigortaların Finansmanı	12
1.3.1. Sosyal Sigortaların Finansman Kaynağı Olarak Primler.....	13
1.3.2. Türkiye’de Sosyal Sigorta Kolları ve Prim Oranları.....	14
1.4. Teşvik Kavramı.....	20
1.5. Teşviklerin Aktif İşgücü Piyasası Politikaları İçindeki Yeri.....	22

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE UYGULANAN SOSYAL SİGORTA PRİM TEŞVİKLERİ

2.1. Genel Olarak Uygulanan Prim Teşvikleri	26
2.1.1. İşveren Hissesinde Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primlerinden Beş Puanlık İndirim Teşviki.....	26
2.1.2. 4/b Kapsamındaki Bağımsız Çalışan Sigortalıların Malullük, Yaşlılık, Ölüm Sigortaları Primlerine Yönelik Beş Puanlık Prim İndirimi Teşviki.....	30
2.1.3. Asgari Ücret Desteği (5510 Sayılı Kanun’a Geçici 75. Madde ile Sağlanan Prim Teşviki)	31
2.1.4. 4447 Sayılı Kanun’un Geçici 19. Maddesine Göre Verilen Prim Teşviki	34
2.1.5. Yeni Nesil Teşvik.....	36
2.2. Dezavantajlı Grupların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşvikleri (Engelli/ Genç/ Kadın / İşsiz/ Sosyal Yardım Alanlar)	38
2.2.1. 4447 Sayılı Kanun Geçici 10. Madde Kapsamında Prim Teşviki	38
2.2.2. Sosyal Hizmet Modellerinden Faydalanmış Gençlerin Bu Hizmeti Almaları Sürerken İstihdam Edilmesinde Verilen Prim Teşviki.....	41
2.2.3. Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Durumunda Sağlanacak Prim Teşviki ..	43
2.2.4. İşbaşı Eğitim Programı’nı Bitirenlerin İstihdamı Halinde Sağlanan Teşvik (4447 Sayılı Kanun’un Geçici 15. Maddesine Göre Verilen Prim Teşviki)	44
2.2.5. 4857 Sayılı Kanun’un 30. Maddesi Dâhilinde Engelli İstihdamına Yönelik Prim Teşviki.....	47
2.2.6. 4447 Sayılı Kanun Kapsamında İşsizlik Ödeneği Alan Sigortalıların İstihdamına Yönelik Prim Teşviki	49
2.2.7. Genç Girişimci Kazanç İstisnası ve Bağ-kur Prim Desteği.....	54

2.3. Bölgeler ve Yatırım Türüne Göre Verilen Prim Teşvikleri.....	55
2.3.1. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararın Uygulanmasına Dair Uygulanan Prim Teşviki.....	55
2.3.2. Bölgesel İstihdama Dayalı İlave Altı Puanlık Prim İndirimi Teşviki	64
2.3.3. Yurt Dışındaki İşyerlerinde Çalıştırılmak Üzere Götürülen veya Gönderilen İşçiler İçin Genel Sağlık Sigortası Priminden Beş Puanlık Prim İndirim Teşviki..	68
2.3.4. 5746 Sayılı Kanun Kapsamında (Ar-Ge) Kullanılan Prim Teşviki	70
2.3.5. Kültür Yatırımları Ve Girişimlerine Yönelik İşveren Sigorta Primi Teşviki	72
2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Sağlanan Prim Teşvikleri	76
2.4.1. İşsizlik Sigortası İşveren Payı Teşviki (Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve İş Kazası Olmayan İşyerleri İçin Prim Teşviki)	76
2.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri İçin Sağlanan Destek	78
2.5. Ücret ve Mesleki Eğitim Teşvikleri	79
2.5.1 4447 Sayılı Kanun Geçici 7. Madde Kapsamında Genç Erkek ve Kadın İstihdamına Yönelik Prim Teşviki	79
2.5.2. 4447 Sayılı Kanun Geçici 9. Maddesi Kapsamında Yeni İşe Alınan Sigortalıların İstihdamına Yönelik Prim Teşviki	81
2.5.3. 4447 Sayılı Kanun'un Geçici 17. Maddesine Göre Verilen Prim Teşviki	82
2.5.4. 4447 Sayılı Kanun'un Geçici 20. Maddesine Göre Verilen Prim Teşviki	83

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL SİGORTA PRİM TEŞVİKİ UYGULASINDA KARŞILAŞILAN SORUNLARA YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI: DENİZLİ ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Kapsamı Olan Denizli'ye Genel Bakış	86
3.2. Araştırmanın Amacı, Yöntemi ve Kısıtlılıkları	89
3.3. Araştırmanın Bulguları.....	90
3.3.1. Bireysel Ve Kurumsal Sosyo Demografik Özellikler	90
3.3.2. Denizli'de Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinden Yararlanma Durumu	93
3.3.3. Mali Müşavirler ile Yapılan Görüşmelerin Değerlendirilmesi	100
3.3.4. İşverenlerle Yapılan Görüşmelerin Değerlendirilmesi.....	105
SONUÇ	110
KAYNAKLAR.....	114
EKLER	119
ÖZ GEÇMİŞ.....	122

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. 4/a Kapsamındaki Sigortalılar (işçiler) için SGK Prim Oranları	15
Tablo 2. Fiili Hizmet Süresi Eklenecek İşlerde Çalışanlar İçin Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Prim Oranları (4/I-a kapsamında hizmet akdi ile çalışanlar için).....	16
Tablo 3. Fiili Hizmet Süresi Eklenecek İşlerde Çalışanlar İçin Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Prim Oranları (4/I-c kapsamında çalışan kamu görevlileri için)	16
Tablo 4. İşsizlik Sigortası Prim Oranları	17
Tablo 5. Sosyal Güvenlik Destek Primi Oranı.....	18
Tablo 6. 4/b Kapsamındaki Sigortalılar (Bağ-kur) İçin Prim Oranları.....	19
Tablo 7. İsteğe Bağlı Sigorta Prim Oranları	19
Tablo 8. Bölgeler ve Yatırım Süreleri	56
Tablo 9. Yatırım Bölgelerine Göre İl ve İlçeler	57
Tablo 10. Bölgeler ve Yatırım Süreleri	60
Tablo 11. Desteklerin Sabit Yatırım Tutarına Oranları.....	61
Tablo 13. Kültür Girişim Belgesi Almış İşletmelerde İstihdam Edilebilecek En Fazla Sigortalı Sayısı	73
Tablo 14. Kültür Yatırımı Belgeli Tesislerde İstihdam Edilebilecek En Fazla Sigortalı Sayısı.....	74
Tablo 15. TR32 Bölgesi'nin İşgücü Durumu	88
Tablo 16. İşletmelerin Kurumsal Bilgileri ve Kullandığı Teşvikler	91
Tablo 17. 5510 Sayılı Kanun'a Göre Kullanılan 5 Puanlık Prim Teşvikinin Sonuçları	93
Tablo 18. 6486 Sayılı Kanun'a Göre Kullanılan Prim Teşvikinin Sonuçları	94
Tablo 19. 5921 Sayılı Kanun'a Göre Kullanılan Prim Teşvikinin Sonuçları (4447 Sayılı Kanun 50. maddeye istinaden İşsizlik Ödeneği Alanlar).....	95
Tablo 20. 6645 Sayılı Kanun'a Göre Kullanılan Prim Teşvikinin Sonuçları	95
Tablo 21. 4857 Sayılı Kanun'a Göre Kullanılan Prim Teşvikinin Sonuçları (5763 Sayılı Kanun'a Göre Engelli Teşviki).....	97
Tablo 22. 5746 Sayılı Kanun'a Göre Kullanılan Ar-Ge Teşvikinin Sonuçları... ..	98
Tablo 23. 2828 Sayılı Kanun'a Göre Kullanılan Prim Teşvikinin Sonuçları	98

Tablo 24. 7103 Sayılı Kanun'a Göre Kullanılan Prim Teşvikinin Sonuçları (17103 şeklinde uygulanan teşvik- 4447 sayılı Kanun, madde 19).....	99
Tablo 25. 7103 Sayılı Kanun'a Göre Kullanılan Prim Teşvikinin Sonuçları (27103 şeklinde uygulanan teşvik- 4447 sayılı kanun, madde 19)	100

SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AİPP	Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
APHM	Aylık Prim ve Hizmet Belgesi
BAĞ- KUR	Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
ÇSGB	T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DSO	Denizli Sanayi Odası
Gen.	Genelge
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İBS	İsteğe Bağlı Sigortalı
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KVSK	Kısa vadeli sigorta kolları
md.	Madde
MYÖ	Malullük, yaşlılık, ölüm
SGDP	Sosyal Güvenlik Destek Primi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SPEK	Sigorta Primine Esas Kazanç
SSGSS	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
T.C	Türkiye Cumhuriyeti
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TL	Türk Lirası
UVSK	Uzun vadeli sigorta kolları

GİRİŞ

Sosyal güvenlik, toplumdaki tüm bireylerin karşılaşılabilecekleri risklerin sonuçlarına karşı koruma sağlayan ve güvence altına almak amacıyla yürütülen sistemdir. Sosyal güvenliğin amacını yerine getirebilmesi için kullandığı araçlar sosyal sigorta, sosyal yardım ve sosyal hizmetten oluşmaktadır. Sosyal sigortalar çalışan işçilerin ve işverenlerin bireysel olarak çözümünde zorlanacağı risklerin sonuçları için kamu aracılığıyla uygulanan sistemli bir programdır ve finansmanı primlerden sağlanmaktadır. Her yıl artmakta olan sigorta primleri de işverenin maliyet yükünü arttırmakta ve işçi almaktan kaçınmasına yol açmaktadır. Bu durum da hem istihdamı hem de ekonomiyi etkilemektedir. İşsizlik problemi tüm toplumlar için ekonomik ve sosyal açıdan çözüm aranan problemlerin başında gelmektedir. Ülkeler de bu sorun üzerine politika programları uygulamaktadırlar. Türkiye’de uygulanmakta olan aktif iş gücü piyasası politikaları da işsizlik ve istihdam sorunlarına çözüm getirebilmek amacıyla yürütülmektedir.

İstihdamı teşvik politikalarından olan sosyal sigorta prim teşviki uygulamaları ücret ve istihdam sübvansiyonları içinde yer almaktadır ve işverenlere yönelik olarak 2004 yılından itibaren farklı grupların hedef alınması ile uygulamaya konulmuştur. Bunlardan bazılarının geçici süreyle yürürlükte kalacağı, bazılarının ise devamlı surette uygulanacağı kanunlarla belirlenmiş; teşvike dair açıklamalar Sosyal Güvenlik Kurumu genelgeleriyle anlaşılır hale getirilmeye çalışılmıştır.

Devletin bu teşviklerde amacı, işverenlerin maliyet yükünü azaltmak, bununla birlikte kayıt dışı istihdamın azalmasını sağlamak, dezavantajlı grupların işgücüne katılımını arttırmak ve yatırımların çoğaltılmasını destekleyerek ülke ekonomisinin kalkınmasına katkı sağlamaktır. Belli koşulların yerine getirilmesi şartıyla uygulanan sigorta prim teşvikleri sayesinde işverenin üzerindeki prim yükü azalmakta, işverenler elde ettiği maliyetle yatırımlara yönlenmekte ve bu sayede yeni istihdam yaratılabilmektedir. Bu teşviklerin uygulanmasından elde edilecek faydada işçinin niteliği, işyerinin faaliyet alanı ve bulunduğu bölge, ülkenin ekonomik durumu, bazı teşviklerin karmaşıklığı ve benzeri durumlar etkili olabilmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde, sosyal güvenliğin Türkiye’deki gelişimi üzerine durulmuş, sosyal sigorta kavramı, sosyal sigortaların finansmanında kaynak olarak kullanılan primler, iş gücü piyasası politikaları ve teşvik kavramı açıklanmıştır. İkinci bölümde, sosyal güvenlik primleri açısından Türkiye’de uygulanan teşvikler ele alınmış, sigorta prim teşvikleri konusundaki yasal düzenlemeler, yararlanma şartları ve süreleri, teşvik miktarları ilgili kanun, genelge ve tebliğler ışığında ayrıntılı olarak incelenmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise araştırmanın yöntemi açıklanarak, alan çalışmasının gerçekleştiği Denizli’nin genel özelliklerinden bahsedilmiştir. Görüşme yapılan işveren ve mali müşavirlerden elde edilen bilgilerden sigorta prim teşvikleri hakkında kullanıcıların ne denli konuya hâkim olduğu ve bu konudaki görüşleri değerlendirilmiştir. Teşviklerin istihdam yaratmadaki rolü, istihdam üzerindeki etkisi, işverene maliyet açısından katkısı bulgular ışığında açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca Denizli SGK İl Müdürlüğünden son 5 yıldır kullanılan teşviklerin istatistikî verileri alınarak ortaya çıkan sonuçlar dâhilinde değerlendirme ve öneriler yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ VE SOSYAL SİGORTA KAVRAMI

1.1. Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Gelişimi

Sosyal güvenlik kişinin anne karnında oluşumuyla başlayıp ölümünden bir süre sonra bile devam eden zamanda, geride kalan aile fertlerinin yaşamını asgari düzeyde sürdürebilmesi için uygulanan bir programdır (Gümüş, 2010: 5). Sosyal güvenlik, toplumsal risklere karşı bir koruma mekanizması olarak düşünülebilecek sosyal politikanın önemli bir aracıdır. Kavram olarak sosyal güvenlik geniş bir niteliğe sahiptir. Temelinde sosyal riskleri ve bu risklerle karşılaşan bireylerin üzerindeki etkiyi kaldırmak ve en aza indirmek, bireyleri bu faktörlerden koruma maksadıyla gerekli önlemleri almak ve sonuç olarak yarattığı olumsuzlukları en aza indirmek vardır (Güzel vd., 2012: 6).

Sosyal güvenliğin asgari standartları 1952 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 102 numaralı Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesi ile belirlenmiştir. Sosyal güvenlik de bu sözleşme dâhilinde olan konulardan biri olmuştur. Sözleşmeye göre sosyal güvenliğin temelini oluşturan dokuz risk ise hastalık, iş kazası, meslek hastalığı, analık, sakatlık, ölüm, yaşlılık, aile ödenekleri ve işsizlik olarak ortaya konulmuştur (Özşuca, 2013: 442).

Sosyal güvenlik dar anlamda tanırsa; belirlenmiş sosyal risklerin zararlarına ve sonuçlarına karşı korunma sağlanmasıdır. Bireylerin karşılaştığı tehlike sonucu gelirinde kesilme, azalma, giderinde ise beklemediği artışla karşılaşabilir. Beklenmedik bu durum karşısında muhtaçlıkta beraberinde gelebilir. Bu açıdan sosyal güvenlik kişinin gelir azalması ve gider artışı karşısında güvenliğinin sağlanmasıdır (Kitapçı, 2007: 8). Geniş anlamda sosyal güvenliği tanımlarsak; sebebinin ne oldu önemli olmaksızın muhtaçlık durumu yaratan bütün sosyal risklere karşı korumanın yanında, eğitim, kira ve gıda harcamalarının karşılanması dâhil olmakla birlikte geniş gelir transferi uygulamalarını kapsamaktadır (Arıcı ve Alper, 2016: 4).

İnsanoğlunu varoluştan bu yana kendini tehlikelerden korumak ve geleceğinden emin olmak için yeri geldi bireysel yeri geldiğinde toplu önlemler almıştır. Sosyal güvenliğe olan ihtiyaçlarını dini inanç ve görüşlerine göre, sosyal ve ekonomik durumlarına göre karşılamaya çalışmışlardır. Ancak gelişen çağ ve teknolojiler karşısında bu önlemler yetersiz kalmaya başlamış, yeni arayışlar içine girilmiştir (Şenocak, 2009: 410).

Tarihi süreç çerçevesinde sosyal güvenlik sistemleri değerlendirildiğinde Sanayi Devrimi'nin bir dönüm noktası olduğu görülmektedir. Sanayi Devrimi öncesi geleneksel dönem olarak ele alınmış, Sanayi Devrimi'nin başlamasıyla da modern anlamda sosyal güvenlik anlayışının doğuşu gerçekleşmiş ve işçi sınıfının doğması Avrupa'da sosyal güvenlik sistemlerini başlatan en büyük etken olmuştur (Yüksel, 2016: 3). Aynı zaman diliminde Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayileşmenin olmayışı beraberinde işçi sınıfı diye bir kitle de meydana getirmemiştir. Bu durumda sosyal güvenliği talep edecek bir kitle de oluşmamıştır. Ancak sosyal güvenlik sisteminin oluşmaması halkın sosyal korumaya olan ihtiyacının yok sayıldığı anlamına gelmemelidir. Gerek İslam öncesi gerek İslam sonrası bu gereksinim farklı yollarla karşılanmaya çalışılmıştır. Türk sosyal güvenlik sistemi İslamiyet'ten önceki dönemde geleneksel yardımlaşma kültürü, aile, aşiret, kabile içi dayanışma şeklinde görülmüştür (Arıcı, 1999: 168). Bununla beraber Osmanlı geleneklerinde var olan aynı zamanda İslam dini ve sünnetlerinde de yer alan hayırseverlik, misafirperverlik, karşılık beklemeden yapılan dayanışmalar da uygulamada var olmasa da sosyal politikanın bir nevi uygulandığını göstermektedir İslam dininin bir gereği olan ve vicdani duygularla verilen sadakalarda, sosyal yardımlardan birini oluşturarak sosyal güvenlik içindeki yerini almıştır (Yüksel, 2016: 20).

Türklerin İslamiyet'i kabul etmesiyle beraber Cumhuriyet Dönemine kadar olan zaman diliminde İslam dini sosyal güvenlik anlayışına yön vermiştir. İslam dininin 5 şartından biri ve maddi ibadetlerden olan zekât, sosyal yardım açısından Osmanlı döneminde etkin görev üstlenmiştir. Zekâtın sadece fakir ve yoksullara değil köle, borçlu ve yolcu kişilere de verilebilmesinden dolayı, geliri yüksek olan kesimden düşük gelirliyle doğru maddi aktarım sağlamıştır denilebilir (Tepeli, 2008: 36). Filtre ve kurban ibadetleri de aynı şekilde gelir transferi sağlayan sosyal yardımlardan sayılmaktaydı (Alper, 2016: 5). Osmanlıdaki geniş aile yapısı kuşaklar değişse de aynı çatı altında birlikte yaşama şeklindeydi. Aile fertlerinden herhangi birinin toplumda var olan risklere

karşı koruma ya da hastalık, sakatlık, yaşlılık durumlarında bakımının aile tarafından üstlenilmesi bir sistem haline gelmiştir (Güzel vd., 2012: 27).

Kurumsal olarak sosyal yardımların yapılabilmesine olanak sağlayan yardım kuruluşlarından ilki vakıflar olmuştur. Vakıflar bir iktisadi değer veya varlığın ya da bunlardan gelecek gelirin belli bir amaç doğrultusunda kullanılması amacıyla hizmet veren kurumlardır. Osmanlıda sağlık ve eğitim hizmetleri görevini üstlenerek sosyal güvenlik hizmeti veren aynı zamanda vakıf niteliği taşıyan ilk kuruluş Darü-ş Şifa'lar olmuştur. "Avarız" ve "Müessesatı Hayriye" vakıfları ise sosyal yardım amacıyla kurulmuştur. Bunlar köprü, çeşme, kütüphane, mescit, okul gibi kamu hizmetlerini karşılamakta, ihtiyaç sahibi yoksul kişilere de hastalık ve benzeri muhtaçlık durumunda yardım sağlanması amacıyla hayırseverler tarafından kurulan vakıflardır (Alper, 2016: 6).

Osmanlı imparatorluğunda halkın çoğunluğu tarım alanlarında çalışsa da belli bir kısım el sanatları ve tezgâha dayalı üretim yaparak geçimini sağlamaktaydı. Avrupa ülkelerinde esnaf ve sanatkârları belirli risklere karşı koruma ve dayanışma amacıyla kurulan esnaf ve zanaatkâr loncaları Osmanlı devletinde de görülmektedir. Yoksulluk şartına dayalı olarak; hastalanan üyelere tedavi desteği, yaşlı ve çalışacak gücü kalmamış üyelere (usta, kalfa, çırak), yoksul durumda kalan esnaf ve aile fertlerine ise maddi destek sağlanmaktaydı. Sandıkların finansmanı ise üye olan usta ve kalfaların belli aralıklarla düzenli bir şekilde ödedikleri aidat, kalfa ve çıraklardan işlerinde yükseldiklerinde alınan harçlar ve yapılan bağışlardan karşılanıyordu. Ancak 19. yüzyılda sanayileşmenin başlamasıyla birlikte loncalar zayıflamaya başlamış ve zaman içerisinde ortadan kalkmışlardır (Güzel vd.,2012: 30).

1839 tarihli Tanzimat Fermanı ile Osmanlı Devleti'nin modernleşme süreci başlamış ve Batılaşma hareketleri de hız kazanmıştır. Bu bildiri ile toplumsal, siyasal, eğitim, hukuk, askeri alanlar başta olmak üzere değişimler başlamıştır. Yeniçeri ocağı kaldırılmış, yerine yeni bir ordu kurulmuştur. Anadolu'da güvenliği koruyan Tımar sistemi kaldırılmış yerine yeni birlikler oluşturulmuştur. Posta, maliye, karantina teşkilatları kurulmuştur. Bunun dışında Osmanlı sınırları içinde yaşayan tüm vatandaşların her türlü emniyeti padişah tarafından koruma altına alınması, herkesin adalet önünde eşit sayılması için yapılan çalışmalar modern anlamda sosyal güvenliğe adım atıldığını göstermektedir (Akçalı, 2007: 47).

İlk olarak devlet idarelerinde çalışıp düzenli maaş alan memurların emeklilik zamanında yaşamını her türlü riske karşı devam ettirebilmesi adına sosyal güvenlik müessesesi oluşturulmaya başlanmıştır. Maden işlerinde çalışanların ve askerlerinde sınırlı olsa da bazı risklere karşı korunması, çalışma şartlarının düzenlenmesi ve sosyal güvenliklerini korumak amacı taşıyan düzenlemeler yapılmıştır. Asker ve memurlar için kurulan emekli sandıkları Türk sosyal güvenlik uygulamalarının başlangıcı olmuştur. Bu düzenlemeler tarihleriyle birlikte aşağıdaki şekilde belirtilmektedir (Güzel vd., 2012; 31):

- 1865 Dilaver Paşa Nizamnamesi: Bu nizamnamede işçilerin çalışma koşulları ve ücretler hakkında düzenlemeler olup, temelinde üretimin arttırılması amacı taşımaktaydı.
- 1866 tarihinde Askeri Tekaüt Sandığı: Asker, memurların hastalık ve yaşlılık durumlarında korunma altına alınması maksadı ile oluşturulmuş yardım sandıklarıdır.
- 1869 Maadin Nizamnamesi: Bu nizamname ile iş madenlerde zorla çalıştırılmaya son verilmiş, iş kazalarını önlemek adına koruyucu önlemler alınmış, madende doktor ve gerekli tıbbi malzemelerin bulundurulması zorunlu hale getirilmiştir. iş kazası sonucu hayatını kaybeden işçinin ailesine mahkemelerce kararlaştırılan tazminat ve yardım ödeneği gerçekleştirilmesi uygulamaya konulmuştur.
- Sivil Memurlar Emekli Sandığı 1881' de oluşturulmuştur.
- 1890 tarihinde Seyri Safain Tekaut Sandığı
- 1909 yılında Askeri ve Mülki Sandıklar ve Tersane-i Amireye'nin çalışanları adına emeklilik ve malullük sandığı
- 1910 yılında Hicaz Demiryolu Memur ve Müstahdemlerine kaza ve hastalık yardımı için kurulan sandığı
- 1917 yılında Şirketi Hayriye Tekaüt sandığı kurulmuştur.

1921 yılında 151 Sayılı Kanun ile işçiler açısından ilk düzenleme yapılmış, Ereğli Havzasında çalışan maden işçilerine hastalık ve iş kazası için sigorta hakkı getirilmiştir. İş kazasında ölümle sonuçlanan durumlarda işverence tazminat ödeme, hastalan veya kazaya uğrayan işçiyi ücretsiz tedavi ettirme zorunluluğu getirilmiş, işçilerin sosyal güvenliği için İhtiyat ve Teavün sandıklarını kurulmasını öngörülmüştür. Buradaki finansman işçi ve işverenlerden belirli oranlarca kesilen primlerden, işçilerden kesilen cezalardan ve bağışlardan sağlanmıştır (Güzel vd., 2012: 32).

İşçiler açısından ilk sosyal sigorta uygulaması olan Amele Birliği 1923 yılında İhtiyat ve Teavün sandıklarını birleştirilmesiyle kurulmuştur. İşçiler için koruma sağlayan bir diğer kanun maddesi ise 1930 yılında 173 sayılı Umumi Hıfzısıhha kanunu olmuştur. Bu Kanun'a göre en az işçi çalıştıran işyerlerinde mecburu doktor bulundurma ve tedaviyi sağlama zorunlu hale getirilmiş, hamile olan çalışana doğum öncesi ve sonrası izin verilmesini öngören düzenlemeler yapılmıştır. 1936 yılında kabul edilmiş 3008 sayılı İş Kanunu ile çalışma saatleri, asgari ücret, sosyal sigorta ve kıdem tazminatında düzenlemeler yapılmış, meslek hastalıkları, analık, emeklilik ve yaşlılık durumunda yapılacak yardımlar belirlenmiştir. Dünyada 1929 ekonomik krizi, ardından II. Dünya Savaşı dünya kamuoyunun sosyal güvenlik açısından bilinçlenmesine ve bu konunun öneminin idrak edilmesine bir araç olmuştur. Bu zaman diliminde Türkiye'de de gelişmeler hız kazanmıştır. Çok partili dönem başlamış, 22 Haziran 1945 yılında Çalışma Bakanlığı kurulmuş, sendika hakkı tanınmıştır (Arıcı, 1999: 301- 303).

27.06.1945 tarihinde 4772 sayılı İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Analık sigortası kanunları çıkarılmıştır. 16 Temmuz 1945 tarihinde ise 4792 sayılı İşçi Sigortası Kurumu kanunu çıkarılmış ve İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuştur. Bu kurumun ismi 506 sayılı Kanun'un 1964 yılında kabulüyle Sosyal Sigortalar Kurumu olarak değiştirilmiştir. Kamuda çalışan memurlar için 1949 yılın T.C. Emekli Sandığı kurulmuştur (Yenimalleli Yaşar vd., 2017; 242). 1949 yılında 5417 sayılı kanun ile anılan İhtiyarlık Sigortası daha sonraki yıllarda malullük ve ölüm sigortaları ile birleştirilerek yeni bir düzenleme yapılmış, 04.02.1957 tarih 6900 sayılı kanun ile Maluliyet, Ölüm ve Yaşlılık Sigortası olarak kabul edilmiştir (Güzel vd., 2012: 35).

Gazeteciler 1954 yılında Basın İş Kanunu ile sosyal sigortaların kapsamına alınmıştır. 1954 tarihinde ise gemi adamları Deniz İş Kanunu ile sosyal sigorta kapsamına dâhil edilmiştir (Alper, 2016: 17).

Türkiye'de sosyal devlet kavramı olarak ilk defa Anayasa'ya 1961 yılında girmiştir. 1961 Anayasasının 48. maddesinde toplumdaki tüm bireylerin sosyal güvenlikle ilgili konulardan yararlanabilmesi gerektiğini, bunun içinde devletin ilgili kuruluşları kurması gerektiği zorunluluğu belirtilmiştir. Anayasa mahkemesine göre asıl hukuk devletinin ancak sosyal bir devlet anlayışı içinde kendini bulabileceği ve bu şekilde sosyal güvenliği sağlama görevini yerine getirebileceğini vurgulamıştır (Güzel vd., 2012: 36). 1961 yılını takip eden yıllarda sosyal güvelik sistemi sosyal yardım ve hizmetlerden

oluşan primsiz rejim ve primli rejim ayırımına gitmiştir. Primli rejim açısından ilk gelişme 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile gerçekleşmiştir. Bu kanun ile sosyal sigorta kollarının kapsama alanı genişletilerek bir araya getirilmiştir. Ayrıca zamanla yapılan değişikliklerle sigorta yardımlarından faydalananların sayısı çoğaltılmış ve sigortaların kapsamı dışında kalanlar ise özel yasal düzenleme yapılarak sisteme dâhil edilmişlerdir (Güzel vd., 2012: 36-37).

1971 yılında bağımsız çalışan işçiler Sosyal Sigortalar Kanunu ile kurulan Bağ-Kur kapsamına alınmıştır ve bu kanun ile devamlı gelir kaybına neden olan malullük, yaşlılık ve ölüm gibi durumlarda güvence sağlanmıştır. 1977 tarihli 2100 sayılı kanun ile tarım ve orman işçilerinin bir kısmı sigorta kapsamına alınmıştır (ormanda devamlı sözleşme ile çalışanlar ve Tarım işletmelerinde ücretle çalışanlar). 1977 tarih ve 2089 Çıraklık, kalfa ve Ustalar Kanunu ile çıraklar iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı zorunlu sigortaya dâhil edilmişlerdir. 1975 tarihli 1912 sayılı kanun ile işçi emeklisinin eş ve çocuklarına SSK hastanelerinde muayene ve tedavi olma imkânı sağlanmıştır. 30 Mayıs 1978 yılında ise yurtdışında çalışmış ve ülkesine geri dönen vatandaşın, yurt dışında çalışma süresini Türkiye’de sosyal güvenlik sistemine göre kullanılmasına izin verilmiştir. Muhtarların sosyal güvenliğinin Bağ-Kur içerisine alınması ise 29 Ağustos 1977 tarih ve 2108 sayılı yasa ile gerçekleşmiştir (Arıcı, 1999: 308-309). Tarımda kendi adına ya da tarım işçisi olarak çalışanlar ise 17.10.1983 yılında sosyal güvenlik kapsamına dâhil edilmiştir (Yenimalleli Yaşar vd., 2017; 242).

Sosyal hakların düzelmesi ve iyileştirilmesinde sadece yasal düzenlemeler ve kanunlar yeterli değildir. Bunun beraberinde ülke ekonomisinin gelişmesi ve toplumsal yapısı da çok önemlidir. Bu amaçlar doğrultusunda Devlet planlama teşkilatı oluşturulmuş ve 1963 yılından sonra Türkiye’de planlı kalkınma modeli uygulanmaya başlanmıştır. Bununla birlikte ithal ikameci politikalar izlenmeye başlanmış, burada dış ticarete korumacılık, yerel üretime destek ve iç pazarda talepleri arttırmaya yönelik çalışmalar yapılmıştır (Yenimalleli Yaşar vd., 2017; 243). Dünya genelindeki küreselleşme süreci, beraberinde küresel bir ekonomik krizde başlamasına neden olmuş ve 1973 petrol krizi tüm dünya’da etkisini olumsuz bir şekilde göstermiş, sosyo-ekonomik bir kriz ortamı yaratmıştır. Türkiye de ise bu etkilerle beraber ülke içinde yaşanan siyasi çatışma ülkenin ekonomisini ve kalkınmasını olumsuz yönde etkilemiştir (Bayri, 2013: 23).

1980 Anayasası ile sosyal güvenlik hakkına dair yeni düzenlemeler yapılmış, sosyal yardım ve sosyal hizmetler alanında devlete yeni sorumluluklar verilmiş, sosyal yardım ve hizmet sisteminin kurulması için çalışmalar yapılmıştır. Ayrıca özel koruma gerektirenler için ek düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 07.11.1982 tarih ve 2709 kanun maddesi ile 61 ve 62. maddeleri kabul edilmiştir (Güzel vd., 2012: 38).

1990 yılına gelindiğinde ise Türk sosyal güvenlik sisteminde yaşanan krizler gözle görülür hale gelmeye başlamıştır. Sisteme yapılan fazla ve yanlış müdahaleler, kötü yönetim, işini doğru bir şekilde yürütemeyen dağınık kurumsal yapı sosyal güvenlik sisteminin temellerini sarsmaya başlamıştır. Gereğinden fazla yapılan prim afları, 30'lu yaşlarda başlayan emeklilikler, sistem için gerekli mali kaynakların sağlanamaması sistemi ekonomik bir krize sürüklemeye başlamıştır. İşsizlik sigortası oluşturulamamıştır. Sağlık alanında hizmet almak zorlaşmıştır. Sistemin gelir gider dengesi bozulmaya başlamıştır (Alper, 2016: 28-29).

Yaşanan bu sorunları düzeltmek adına Hükümet, işçi ve işveren sendikaları çözüm yolu arayışına gitmişlerdir. İlk olarak sosyal sigortaların giderlerini azaltarak giderlerini arttırma amacı taşıyan 4447 sayılı İşsizlik Kanunu 8 Eylül 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanun gereğince prim gelirlerini arttırmak için prime esasa kazançlar yükseltilmiş, prim oranları yükseltilmiş, bazı meslek gruplarında sosyal güvenlik destek primi ödeme zorunluluğu getirilmiştir. Emekliliğe hak kazanabilmek için yaş şartı kadınlarda 58, erkeklerde 60 olarak karar verilmiştir. Prim ödeme gün sayısı çoğaltılmıştır. İlk defa sigortalı olacakları 5000 günden 7000 güne, geçiş süresinde olanların 6000'e, kısmı olarak emekli aylığı alacakları ise 3600'den 4500 güne arttırılmıştır. Aylık bağlama ve gelir hesaplama sistemlerinde değişiklik yapılmış bütün sigortalılık süresini temel alan daha fazla sigortalı olan ve prim ödeyenlerin fazla emeklilik aylığı almasını sağlamıştır. İşsizlik sigortasını da yasalaştırarak uygulamaya geçirilmiştir (Özsüca, 2003:147).

Bu değişikliklerin yanında 04.10.2000 tarih ve 24190 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan 616 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile SSK bünyesinde sigorta ve sağlık işleri birimleri kurulmuştur, 617 sayılı KHK ile Türkiye İş Kurumu'nun görevleri arttırılmış, 618 sayılı KHK 11. maddesi ile Sosyal Güvenlik Kurumunun ilgili kuruluşları

SSK, Bağ-kur, Türkiye İş Kurumu olarak belirlenmiştir, 619 sayılı KHK ile Bağ-Kur düzenlenmiştir.

Türk Sosyal Güvenlik sisteminin “Sosyal Güvenlik Kurumu” adı altında tek yapı olması amacıyla 20 Mayıs 2006 tarihinde 26173 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmış 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu yürürlüğe geçirilerek Sosyal Sigortalar Kurumu, T.C. Emekli Sandığı, BAĞ-KUR tek bir kurum altında toplanmıştır. Bununla beraber 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile Sosyal Sigorta Kurumuna bağlı işçiler, 1479 sayılı BAĞ-KUR Kanunu ile kendi adına çalışanlar ve 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanun’a bağlı kamu kuruluşlarında memur statüsünde çalışanlar, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ile tarım alanında geçici işlerde bağımlı çalışanlar, 2929 sayılı Tarımda Kendi Nam ve Hesabına Çalışanlar Kanun’una bağlı olarak tarım alanında bağımsız olarak kendi hesabına çalışan kişilerin sahip olduğu sosyal güvenlik haklarının tek yasa altında birleştirilmesi amacıyla 31 Mayıs 2006 tarihinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edilmiştir (Alper, 2016: 88).

1.2. Sosyal Sigorta Kavramı

Sanayi devrimiyle beraber, işçilerin çalışma hayatında karşılaştıkları riskler için sosyal sigorta uygulamaları bir zorunluluk olarak doğmuş ve günümüz sosyal güvenlik sistemlerinin temel yapı taşı oluşturmuştur. Bismarck çalışanların içinde bulunduğu olumsuz durumu göz önüne alarak, geleneksel koruma yolları ve aile içi dayanışmanın da yetersiz kalmasından yola çıkarak işçi gelirlerinin korunması amacıyla zorunlu sosyal sigortaya dayalı bir sistem kurarak sosyal güvenlik alanındaki ilk adımı atmıştır. Böylelikle ilk kapsamlı sosyal güvenlik sistemi 1880’lerde İmparatorluk Başbakanı Otto Von Bismarck tarafından Almanya’da oluşturulmuştur. Ve üzerinde durulan bu sistem, Avrupa’yla beraber ABD’de de bu alanda öncü model olmuş kısa sürede diğer ülkelerde bu alanda gelişmeler başlamıştır (Sigerist, 1999: 475- 477). Bismarck bu konudaki ilk adımı işçilerin hastalık, iş kazası, yaşlılık, malullük durumlarında karşılaştığı zor durumları ve ekonomik yetersizlikleri göz önüne alarak işçiler için zorunlu sosyal sigorta kurma kararı alması olmuştur (Lehmann, 2016: 2).

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi primli ve primsiz rejim olmak üzere iki teknik şekilde yürütülmektedir. Primli rejim, çalışan bireylerin karşılaştıkları bazı tehlikeleri karşılamak amacıyla kurulmuş ve katılımı hem işçi hem de işveren tarafından sağlanan

bir sosyal sigorta sistemidir (Şenocak, 2009: 426). Bu sistemde katılım işçi, işveren ve devlet tarafından alınan primler sayesinde gerçekleşir. Sistemde alınan primler sayesinde karşılaşılabilecek sosyal riskler için mali bir kaynak oluşturulmaktadır (Alıcı, 2013: 48). Sosyal Güvenlik Sistemimizin diğer bir ayağını oluşturan primsiz rejim ise sosyal yardım ve sosyal hizmetlerden oluşmaktadır. Bu rejiminin primli sistemden farkı, yararlanıcıların sisteme mali bir katkısının olmayışındır. Primsiz sistemin finansmanı devlet, kamu kaynaklarınca ayrılan fonlar ve gönüllü kuruluşlarca yapılan mali aktarımlar sayesinde karşılanır. Burada primli sisteme dâhil olamayan ve yardıma muhtaç olanlar sosyal güvenlik sistemine dâhil edilmiş olmaktadır. Böylelikle sosyal güvenliğin toplumun tüm bireylerini koruma amacı gerçekleşmiş de olur (Çakar, 2008: 33).

Sosyal sigorta kavramı dar olarak ele alınır; belli bir işyerinde kayıtlı olarak çalışan işçilerin belirli sosyal risk ve tehlikelere karşı korunması amacıyla oluşturulmuş sosyal güvenlik kurumu niteliğindedir denilmektedir. Bunun yanında sosyal sigorta geniş anlamda değerlendirilmesi gereken de bir kavramdır. İlk olarak akla belli bir işyerindeki işçiler gelse de Türkiye’de kendi adına bağımsız çalışanlar, emekli sandığına bağlı çalışan memurlar, esnaf ve sanatkârlar da sosyal sigorta sistemine girmekte, böylelikle sosyal sigorta kavramı daha geniş bir anlam kazanmaktadır (Demirbilek, 2005: 34). Sosyal sigorta işçilerin çalışma faaliyetlerinin devam edebilmesi adına işgücünü korumak ve ilerideki dönemlerini güvence altına alabilmek için yürütülen, temelinde sosyal güvenliği sağlamak olan bir süreçtir. Bu sistem zorunluluk esasına dayalı bir şekilde devlet tarafından kurulan ve yönetilen sigorta tekniği şeklindedir. Sosyal sigortaların genel özelliklerini aşağıdaki şekilde belirtilmektedir (Alıcı, 2013: 23):

- Çalışan her birey için zorunlu bir sigortadır,
- Sigorta süresinde devamlılık vardır. Sosyal sigortaya tabi olan riskler kanunca belirlenir,
- Kamu hukukunca düzenlenmiş olup, amacı sosyal faydayı sağlayabilmektir,
- Prim ödemesini gerçekleştiremeyenlere de yarar sağlamaya devam eder,
- Sadece primlerle değil, devletin de genel gelirleriyle finansa edilir,
- Bireye olan katkısında işçinin talebi dışında oranlar değişebilir,
- Bir toplumda nesiller arası dayanışmayı oluşturur.

1.3. Sosyal Sigortaların Finansmanı

Bireyleri sosyal koruma altına alan, sosyal güvenliklerini sağlamakla yükümlü olan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bu görevlerini yerine getirebilmesi için gelir kaynaklarına ihtiyacı vardır. Kurum bu kaynağı, sigortalılar ve işverenler tarafından ödenen primlerin yanında, devletinde dolaylı ya da doğrudan prim ödeyerek veya katkıda bulunması ile karşılamaktadır. Ayrıca bu durum, 5510 sayılı Kanun'un 79. maddesince "prim alınması zorunluluğu" adı altında düzenlenmiş, kurumun gider ve masrafları adına ilgililerin bu ödemeleri yapmaları zorunlu kılınmıştır (Sözer, 2013: 183).

Dünya genelinde sosyal sigortaların finansmanı için iki yol belirlenmiştir. Bunlardan biri Dağıtım Yöntemi, diğeri ise Kapitalizasyon (Fon Biriktirme) Yöntemidir. Türkiye' de sosyal güvenlik sisteminde finansman olarak dağıtım yöntemi (pay-as you-go) kullanılmaktadır. Bu yöntem sayesinde belirli bir yılın gelirleri sayesinde yine aynı yılın giderleri dengelenmeye çalışılmaktadır. Bu yöntemin "pay-as you-go" olarak anılmasının sebebi ise, belli dönemde sağlanan sigorta primleri ile aynı dönem veya gelecek dönemdeki emekli maaşlarına kaynak oluşturulmaya çalışılmasıdır. Bu yöntemin temelinde nesiller arası dayanışma vardır. Bununla beraber çalışanlardan alınan primler sayesinde hem çalışmayan hem de sosyal yardım alanlara da yapılan aktarımlar sosyal dayanışmaların göstergesidir (Çalışır, 2018: 3).

Kapitalizasyon bir diğer adıyla Fon Biriktirme yöntemi olarak da bilinen finansman yönteminde ise temel esas, karşılaşılabilecek sosyal risklerin oluşturacağı masrafları ödeyebilmek adına bir fon kurulmasıdır. Burada fonun oluşturulması bireysel ya da toplu olabilmektedir. Bireysel yöntemde her bir işçi için hem kendi hem işverenden alınan primler kurum çatısı altında şahsi hesapta biriktirilir. Burada sosyal dayanışma amacı yoktur. Toplu biriktirme yönteminde ise kuruma ödenen primler ortak oluşturulmuş fonda toplanır (Güzel vd., 2012: 80).

Sosyal sigorta modelinin uygulandığı tüm ülkelerde bu sistemin başlıca finansman kaynağını, işçi ve işverenden alınan primler oluşturmaktadır. Bu anlamda, çalışma esasına dayanan bu sistemin kapsamını çalışarak prim ödeyen kesim oluşturmaktadır. Burada, prim ödeyerek sisteme dâhil olan işçi ve işverenin kişisel sorumluluk ilkesi temel alınmıştır. Prim ödeyerek sosyal sigorta sistemine dâhil olmak sigortalının tek başına yapamayacağı tasarrufu yapmasına olanak sağlamakta, bireylerin hayatları boyunca karşılaşılabilecekleri bir takım fizyolojik, ekonomik ve sosyal risklerin mali sonuçlarını

tazmin etmektedir. İşverenin ise, ekonomik kazanç ve faaliyetlerinin devamlılığı ve üretim verimliliğinin artması için işçiyi ekonomik ve sosyal risklere karşı koruması ve bir güvence sağlaması oldukça önemlidir. Bu anlamda sosyal sigorta için maddi fedakârlığa katlanılması işveren açısından da normal karşılanacak bir durumdur. Örneğin çalışanın analık hali, meslek hastalığı ya da iş kazası durumlarında sosyal güvenlik kurumları güvence sağlamasaydı tüm sorumluluk işverene ait olacak, bu durum ise işverene beklemediği bir anda yüklü maddi zararlar çıkaracaktır (Güzel vd., 2012: 77). Bu anlamda sosyal sigorta sistemine prim ödeyerek dâhil olmak hem işveren hem de sigortalı açısından tek başlarına karşılayamayacakları riskleri paylaşmak adına oldukça önemlidir.

Devletin sosyal sigorta sistemine katkısı ise, doğrudan ve dolaylı olarak farklı şekillerde görülmektedir. Devlet, ulusal bütçeden sosyal güvenliğin finansmanına katkı yapmakta; sosyal güvenlik kurumların masraflarını ödeme, bilanço açıklarını kapama, yönetim giderlerini karşılama, vergide indirim yapma gibi düzenlemelerle sisteme katkı yapmaktadır. Devletin doğrudan prim ödeyerek sosyal sigortalara finansman desteği ise, ilk defa 2000 senesinde işsizlik sigortasına üçüncü taraf olarak prim katkısı ile gerçekleşmiştir. Bu sigortanın finansmanında işçi %1, işveren %2, devlet ise %1 oranında prim desteği sağlamaktadır (Alper,2016: 172). Böylelikle işçi ve işverenden alınan primlerin belli miktarda kalması da sağlanmış olmakta, sistemin işleyişi ve devamlılığı açısından önemli rol oynamaktadır. Devlet vergi ödeme yoluyla da sosyal güvenliğin finansmanına kaynak sağlayarak sosyal yardımlara destek olmaktadır. Alınan vergiler yoluyla finansmana destek olması, ulusal dayanışma görevi adına bir nevi yüksek gelirliden az gelirliye doğru maddi aktarım sağlamaktadır (Zengin, 2008: 26). Genel olarak değerlendirirsek bu üç tarafın (işçi, işveren, devlet) sosyal güvenlik sistemi için vermiş olduğu primler, devlet tarafından idare edilen Sosyal Güvenlik Kurumu adı altında sigortalıların karşılaşacakları iş kazası, meslek hastalığı, analık, ölüm, maluliyet, yaşlılık, işsizlik, evlenme gibi sosyal risk içeren durumların olumsuz sonuçlarını tazmin etmek amacıyla toplanmaktadır.

1.3.1. Sosyal Sigortaların Finansman Kaynağı Olarak Primler

Prim, ilgili kurumların bireyleri sosyal riskler sonucu karşılaşabilecekleri ani gider artışı ya da gelir kayıpları sonucu koruma amacıyla işçinin kazancının üzerinden belli bir oranda ve işverenden alınan katkıyı ifade etmektedir. Primler sosyal sigorta yardımlarının sağlanmasında Sosyal Güvenlik Kurumun en önemli gelir kaynağıdır.

Bunun yanında primler 5510 sayılı Kanun'un 79. maddesinde yer verildiği üzere sadece bu amaç için değil, kurum giderlerini karşılamak üzere de toplanmaktadır.

Aynı zamanda bu kanun maddesince kurum tarafından tahsil edilen genel sağlık sigortası primlerinin, tahsilden sonra doğrudan kurum bütçesinden Genel Sağlık Sigortası kalemine aktarılacağı net bir şekilde belirtilmiştir. Prim oranlarının en uygun oranda karar verilmesi ve toplanması bu sistemin sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir. Prime esas kazançlar üzerinden ayrılan prim oranlarının miktarı işçiyi, işvereni ve beraberinde ülkeyi etkilemektedir. Belirlenen prim miktarlarının yanlış ya da yüksek olması işverenin maliyetini yükselterek, işvereni kayıt dışı işçi çalıştırmaya sevk etmekte ya da elindeki emek gücünü asgari düzeye indirmelerine sebep olmaktadır (Caniklioğlu, 2011: 5).

1.3.2. Türkiye’de Sosyal Sigorta Kolları ve Prim Oranları

Primli sistem olarak da tanımlayabileceğimiz sosyal sigorta sistemi 5510 sayılı kanun çerçevesince her bir sigorta kolunu, kısa vadeli sigorta kolları, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası olarak üç farklı kategoride toplamıştır. Bununla birlikte, işsizlik sigortası kanunu da 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nda düzenlenmiştir. Bu anlamda, işsizlik sigortasına ödenen primlerin tahsilâtı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılmakla birlikte, bu sigorta kolunun yürütümü İŞKUR tarafından yürütülmektedir. Kanun, sigorta kollarına ve ödeyenlere göre prim oranlarını farklı şekilde belirlemektedir.

Kısa vadeli sigorta kolları (KVSK) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Kanun’un md.3/ fıkra 4’üne göre iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ile analık sigorta kollarını kapsamaktadır. KVSK hükümleri yalnızca 4/1/a ve 4/1/b kapsamındaki sigortalılara uygulanırken, 4/1/c kapsamında çalışanlara uygulanmamaktadır. Ancak uzun vadeli sigorta kolları (UVSK) hükümleri tüm sigorta kapsamındakilere uygulanmaktadır.

5510 sayılı Kanun’un 81.maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi, 6385 sayılı SSGSS Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 1 Eylül 2013 tarihinde yürürlüğe girmesi ile kısa vadeli sigorta kollarının prim oranları değiştirilmiştir. Değişiklik yapılmadan kısa vadeli sigorta kollarının prim oranı yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı açısından gösterdiği tehlikeye göre %1 ila % 6,5 oranları arasında

farklılık göstermekte ve oran Kurumca belirlenmekteydi. Ancak yapılan değişiklikten sonra prim oranı tüm işyerleri için sigortalının prime esas kazancının %2 olarak belirlenmiştir ve bu oranın tamamı sigortalının brüt ücret tutarı üzerinden işveren tarafından ödenmektedir. Cumhurbaşkanının bu miktarı %1,5 ile %2,5 oranlarına kadar değiştirme yetkisi bulunmaktadır.

Uzun vadeli sigorta kolları ise ilgili kanun hükmünce madde 81/ a bendinde malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası olarak belirlenmiştir. UVSK' ya ödenecek prim oranı, sigortalının prime esas kazancının sigortalı için %9'u, işveren için ise %11'i olmak üzere toplam %20 olarak belirlenmiştir.

Tablo 1. 4/a Kapsamındaki Sigortalılar (işçiler) için SGK Prim Oranları

Sigorta Kolu	İşçi Payı (%)	İşveren Payı (%)	Devlet Payı	TOPLAM
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası	9	11		20
Kısa Vadeli Sigorta Kolları (iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık sigorta)	-	2		2
Genel Sağlık Sigortası	5	7,5		12,5
İşsizlik Sigortası	1	2	1	4
TOPLAM	15	22,5		37,5

Kaynak: 5510 Sayılı SSGSS Kanunu ile 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu

Sigortalının fiili hizmet süresi zammı uygulanan işlerde çalışması durumunda farklı oranlarda olmak üzere ilave fiili hizmet süresi zammı primi ödenmektedir. Fiili hizmet süresi zammı, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan sigortalının fiziksel ve ruhsal açıdan insan sağlığını kötü yönde etkileyen şartlarda çalışmalarına bağlı ve ek olarak verilen; çalışmadıkları halde, fiili çalışmış gibi görünen sürelerdir (Yetik, 2018: 58). 5510 sayılı Kanun'un md.81/b/I maddesine göre, sigortalı kişi 4/1-a kapsamında çalışıyor ise %20 olarak belirtilen malullük- yaşlılık ve ölüm sigortası primine ilgili yasanın 40. maddesindeki esaslara bağlı olarak eklenecek fiili hizmet süresi zammı, gün miktarlarına göre değişmektedir. 60 güne 1, 90 güne 1,5, 180 güne 3 olarak belirlenmiştir. Bu oranlar, 4/I-c kapsamındaki sigortalılar için 60 güne 3,33, 90 güne 5, 180 güne 10 puan eklenerek

belirlenmektedir. Fiili hizmet süresi zammına ait primlerin tümü işveren tarafından ödenmektedir (Alper, 2016: 188)

Tablo 2. Fiili Hizmet Süresi Ekleneyecek İşlerde Çalışanlar İçin Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Prim Oranları (4/I-a kapsamında hizmet akdi ile çalışanlar için)

	İşçi Payı (%)	İşveren Payı (%)	Devlet Payı (%)	TOPLAM
60 gün ekleneyecek işlerde	9	12 (%11 + %1)		21
90 gün ekleneyecek işlerde		12,5 (%11 + %1,5)		21,5
180 gün ekleneyecek işlerde		14 (%11 + %3)		23

Kaynak: 5510 Sayılı SSGSS Kanunu

Tablo 3. Fiili Hizmet Süresi Ekleneyecek İşlerde Çalışanlar İçin Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Prim Oranları (4/I-c kapsamında çalışan kamu görevlileri için)

	İşçi Payı (%)	İşveren Payı (%)	TOPLAM
60 gün ekleneyecek işlerde	9	%14,33 (%11 + %3,33)	%23,33
90 gün ekleneyecek işlerde		%16 (%11 + %5)	%25
180 gün ekleneyecek işlerde		%21 (%11 + %10)	%30

Kaynak: 5510 Sayılı SSGSS Kanunu

5510 sayılı SSGSS Kanun'una göre, genel sağlık sigortası, kişilerin sağlıklarının korunmasını ve sağlık harcamalarının karşılanması için oluşturulan sigorta koludur. Genel sağlık sigortalısı sayılanlar 5510 sayılı Kanun'un 60. maddesinde belirtilmiştir. Bu maddeye göre çalışan ve çalışma geliri üzerinden primi ödenerek veya ödeyerek GSS kapsamına dâhil olanlar, sadece prim ödeyerek GGS kapsamına dâhil olanlar (isteğe bağlı sigortalılar GSS primi ödeyerek), ödeme gücü olmayıp, primleri devlet tarafından ödenerek GGS kapsamına dâhil olanlar, Genel Sağlık Sigortası'nın kapsamında yer almaktadır (Alper, 2016: 354).

Genel Sağlık Sigortası ile ülke içinde yaşayan her vatandaş, kanunda belirtile istisnalar dışında bu sisteme dâhil edilmiştir ve herkesin GSS primi ödemesi zorunlu hale getirilmiştir. Bu prim, hizmet akdine istinaden sigortalı çalışanlar adına işverenlerce

ödenmektedir. 4/b kapsamında kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan sigortalılar ile çalışmayanlar için prim ödeme sorumluluğu genel sağlık sigortalısına aittir. Sadece GSS dâhil olan kişilere yapılacak gelir testi ile ödenmesi gereken prim hesaplanmaktadır (Kızılova, 2015: 31- 32). Ayrıca devlet, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarınca yapılan gelir testi sonucunda aile içinde kişi başı düşen gelir asgari ücretin 1/3'ünden az ise prim ödeme yükümlülüğünü üstlenerek sisteme katkı sağlar (Kızılova, 2015: 93).

GSS primi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tâbi olanlar için 82. maddenin birinci fıkrasına göre prime esas kazancın %12,5 olup, bu primin %5'i sigortalı, %7,5'i ise işveren tarafından ödenmektedir. Sadece genel sağlık sigortasına tâbi olanların genel sağlık sigortası primi, prime esas kazancın %12'sidir. (md.81/f) (Değişik: 17/4/2008-5754/48 md.). Son yapılan değişikliklere göre md. 60/1/g bendine tabi olanlar için GSS primi, prime esas kazancın %3'ü olarak belirlenmiş ve bu oranı %12'ye kadar artırmaya Cumhurbaşkanı yetkili olduğu açıklanmıştır (23/2/2017-6824/15 md.)

Türkiye'de İşsizlik Sigortası 25.8.1999 tarihinde 4447 sayılı kanun ile kabul edilmiştir. 25.06.2003 tarih 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunuyla, istihdamın korunup geliştirilmesi, işsizliğin önlenmesi adına yapılan faaliyetlere destek olmak, işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek amacıyla Türkiye İş Kurumu kurulmuştur. İşsizlik sigortasından elde edilen primlerin toplanması görevi SGK tarafından yerine getirilse de fonun yürütümüyle ilgili diğer hizmet ve işlemler İŞKUR tarafından yapılmaktadır (Sözer, 2013: 465). İşsizlik sigortasında sigortalılar, işverenler ve Devlet tarafından finansman sağlanmaktadır. Bu sigorta kolu için, sigortalıdan %1, işverenden %2, Devletten ise %1 oranında prim alınmaktadır. İsteğe bağlı olup kapsama girmeyi talep edenlerden %1 sigortalı, %2 işveren payı alınır. Burada ki isteğe bağlı sigorta, zorunlu sigortalı olarak kısmi süreli çalışanları kapsayıp, primlerini 30 güne tamamlamak için talepte bulunanlardır. Bir işyerinde çalışmadan isteğe bağlı sigortalı olanlar ise İşsizlik Sigortası kapsamına dâhil edilemez. Ayrıca korumalı işyerlerinde istihdam edilen ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilerin işsizlik sigortası işveren payı Hazine tarafından karşılanmaktadır (4447 sayılı Kanun/md. 49).

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun, bir ay içerisinde tahsil ettiği işsizlik sigortası primini, gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte ilgili ayı takip eden ayın on beşine kadar İşsizlik Sigortası Fonuna aktarma zorunluluğu vardır (Sözer, 2013: 467).

Tablo 4. İşsizlik Sigortası Prim Oranları

Yıllar	İşçi Payı (%)	İşveren Payı (%)	Devlet Payı (%)	TOPLAM
001.06.2000- 31.12.2001	2	3	2	7
01.01.2002'den itibaren	1	2	1	4

Kaynak: 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu

506 sayılı Kanun’unda emekli aylığı alıp çalışmak isteyen kişilere sisteme tekrardan prim vererek iş hayatına geri dönmeleri ve hak ettiği bu aylığı da alma şansı verilmiştir. Bu durumda tekrardan çalışmaya başlayanlardan %30 miktarında sosyal güvenlik destek primi alınması ve aylıklarının da devam etmesi hükme bağlanmıştır. Belirlenen primin 1/4’ü sigortalı,3/4’ü işveren hissesi şeklinde olduğu belirtilmiştir (Md.63/b). Ancak 5510 sayılı kanunda bu durum kabul edilmemiştir. 5510 sayılı Kanun’un 30. maddesinde yapılan değişik ile yaşlılık aylığı alanların md.4’ün I/(a) bendi kapsamında tekrar çalışmaları durumunda aylıklarının kesileceği ve diğer sigortalılardan farksız olarak çalıştıkları sürece yine gerekli primlerin alınması netleştirilmiştir. Burada belirtilmesi gereken önemli nokta bu son değişiklikten sadece sigortalılığının başlama tarihi 5510 sayılı Kanun’un kabulünün ardından gerçekleşenler için olmasıdır (Değ. 3.fıkra: 17/4/2008-5754/18 md.). Geçici madde 14’e göre %30 prim oranına ilaveten kvsk da %2 artış yapılmış, bu kişilerden toplamda %32 oranında sosyal güvenlik destek primi alınması kararlaştırılmıştır.

Tablo 5. Sosyal Güvenlik Destek Primi Oranı

Sosyal Güvenlik Destek Primi Oranı			
4/a kapsamındakiler için	7,5	22,5+2	32
4/b kapsamındakiler için	2008 % 12 2009 % 13 2010 % 14 01.01.2011 – 30.06.2015 tarihleri arası %15 01.07.2015 – 29.02.2016 tarihleri arası %10 4/c emekliler için 01.03.2016, 4/a ve 4/b emeklileri için 01.04.2016 tarihinden itibaren kaldırılmıştır.		

Sadece GSS'na Tabi Olanlar İçin GSS Prim Oranı	12
---	----

Kaynak: 5510 Sayılı SSGSS Kanun

5510 sayılı Kanun gereği 4/1-b kapsamında kendi adına bağımsız çalışanlar için; kvsk için %2, uvsk %20, GSS için %12,5 prim ödemeleri şarttır. Sigortalılar bu primleri kendilerinin ödemesi gerekmektedir. İsteğe bağlı sigortalılar dışındaki 4/1-b kapsamında çalışanlar MYÖ sigortalı priminin 5 puanlık kısmı, prim borcu olmamak şartıyla 1.10.2016 tarihinden itibaren Hazine tarafından ödenecektir.

Tablo 6. 4/b Kapsamındaki Sigortalılar (Bağ-kur) İçin Prim Oranları

	İşçi Payı (%)	İşveren Payı (%)	Devlet Payı (%)	TOPLAM
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası			20	
Kısa Vadeli Sigorta Kolları (İş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık sigorta)			1 -6,5 (İşyerinin Tehlike Sınıf ve Derecesine Göre) 01/09/2013 tarihinden itibaren %2	
Genel Sağlık Sigortası			12,5	
TOPLAM			33,50- 39	

Kaynak: 5510 Sayılı SSGSS Kanunu

5510 sayılı Kanun, madde 20 kapsamında isteğe bağlı sigortalıların toplam prim oranı %32 şeklindedir (madde 52). Bu sigortalılıkta kişi kendi iradesi hem uzun vadeli sigorta kolları hem de genel sağlık sigortasını öder ve bu bakımından sosyal güvenlik hukukunun dâhilinde olur.

Tablo 7. İsteğe Bağlı Sigorta Prim Oranları

Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortalı Primi (%)	Genel Sağlık Sigortası Primi (%)	Toplam Prim (%)
20	12	32

Kaynak: 5510 Sayılı SSGSS Kanunu

1.4. Teşvik Kavramı

En genel tanımıyla “isteklendirme, özendirme” anlamı taşıyan teşvik kavramı, genel itibariyle belirli sosyal ve ekonomik faaliyetlerin diğerlerine göre daha fazla ilerlemesine katkıda bulunmak maksadıyla, devlet aracılığıyla yapılan maddi ya da gayri maddi destek veya özendirmeler olarak ifade edilmektedir (Kabataş, 2009: 414). İktisadi anlamda teşvik kavramı ise “*belirli bir iktisadi veya sosyal amaca ulaşabilmek için maddi destek ve hukuki kolaylıklar biçiminde verilen ödül*” olarak tanımlanmaktadır (Kayım, 2017: 4). Literatürde teşvik terimi yerine “*sübvansiyon, iktisadi gayeli mali yardım, üreticiye yapılan transfer harcamaları, primler, ucuz krediler, aynı yardımlar*” gibi farklı kavramlar kullanılabilir. Temelinde ekonomik kalkınmayı arttırmayı amaçlayan teşvik politikaları, devletin sağladığı bir kolaylık ve motivasyon aracı olarak da tanımlanabilir. Bu anlamda, istihdamı arttırmak, bölgesel gelişmişlik düzeylerindeki farklılıkları dengelemek, bazı coğrafi yerlerin gelişmeye olan ihtiyacını karşılamaya yönelik olarak yatırımları o bölgelere çekmek ve oralardaki istihdama katkı sağlamak, ekonomik kalkınmaya hız kazandırmak, AR-GE/ sanayileşme ve teknolojik gelişmelere destek olmak, emeğe nitelik kazandırabilmek, verimlilik artışı sağlamak, yarım kalan yatırımların devamlılığını sağlamak teşviklerin temel amaçlarını oluşturmaktadır (Acinöroğlu, 2009: 149).

Küreselleşen dünyada ülkeler ekonomilerinde gelişim sağlamak ve küresel rekabet piyasasının içinde var olabilmek adına, yatırımları geliştirmeye çalışmakta ve kanunlarla yatırımları desteklemek, özendirmek amacıyla bazı düzenlemeler yapmaktadırlar (Buyrukoğlu, 2014: ii). Türkiye’de de yatırımlarda devlet yardım ve destek sağlarken; üretim ve yatırımı arttırmak, istihdam sağlamak, bölgesel gelişmişlik düzeylerindeki farklılıkları azaltmak, yabancı sermayeyi ülkeye çekerek ekonomiye güç kazandırmak, tamamlanamamış yatırımlara destek olmak, sanayileşmede teknolojik gelişmeleri sağlamak gibi amaçları hedef almaktadır. Türkiye’de yatırım teşvikleri adına çeşitli kanunlarla düzenlemeler yapılmaktadır (Dağ ve Çelik, 2018: 871). Yatırım teşvikiyle ilgili Türkiye adına önemli bir yere sahip olan ilk yasa 1913 yılında Osmanlı Döneminde çıkarılmış olan Teşvik-i Sanayi Kanun’u olmuştur. Zaman içerisinde bu yasa, dönemin ihtiyaçlarına göre kapsamlı hale getirilmiş ve 1942 yılında da yürürlükten kaldırılmıştır. Küresel rekabetin gerisinde kalmamak için devletin bu konuda yaptığı çalışmalar zamanla artmaya başlamış, günümüze kadar kanun ve kalkınma planları

çevresinde uygulamalar yapılmıştır. Teşvik-i Sanayi Kanun'un ardından 1954 yılında Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanun'u çıkarılmış, 1963 yılında yatırım indirimi şeklinde ilk teşvik tedbiri uygulanmış, daha sonra kalkınma planları ile uygulamalar devam etmiştir (Alata, 2014: 70-71).

1998 yılında kabul edilmiş 4325 sayılı “*Olağanüstü Hal Bölgesinde ve Kalkınmada Öncelikli Yörelerde İstihdam Yaratılması Ve Yatırımların Teşvik Edilmesi İle 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanun'unda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*”da istihdama yönelik kararlar alınmıştır. Kanun'a göre kapsam dâhilinde olan illerdeki işverenlerin, sigortalı çalıştırdıkları işçi sayılarına ilave olarak istihdam ettikleri işçiler için bu teşvikten yararlanma hakkı sağlanmıştır (4325 sayılı Kanun, md.6). 2004 tarihinde 5084 sayılı “*Yatırımların Ve İstihdamın Teşviki İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*” kabul edilmiştir. Bu kanun ile belirlenmiş illerde hem vergi hem de sigorta prim teşviklerinden yararlanılmasını sağlamak, enerji desteği vermek ve yatırımlar için karşılıksız arazi tahsis ederek yatırım ve istihdamı arttırmak amaçlanmıştır (5084 sayılı Kanun, md. 1).

01.11.2005 tarih ve 25983 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan “*Devlet Teşviklerinin Muhasebeleştirilmesi ve Devlet Yardımlarının Açıklanması (TMS 20) Hakkında Tebliğ*” de yardım ve teşvik kavramlarına açıklık getirilmiştir. Tebliğe göre devlet yardımı “*Belirli koşulları yerine getiren bir işletme veya işletmeler grubuna bir ekonomik fayda sağlamak üzere devlet tarafından yapılan faaliyetlerdir*” şeklinde açıklanmış ve bu yardımların geliştirmekte olan bölgelerdeki altyapının sağlanması ya da rakipler için herhangi bir ticari kısıtlama yapılmasına benzer ticaret koşullarını etkileyecek dolaylı sağlanan faydaları içermeyeceği belirtilmiştir. Devlet teşvikleri ise “*İşletmenin faaliyet konuları ile ilgili belirli koşulların geçmişte veya gelecekte yerine getirilmesi karşılığında işletmeye kaynak transferi şeklindeki devlet yardımlarıdır.*” şeklinde ifade edilmiştir. Ayrıca teşviklerin kapsamı olmayan durumlar, herhangi “*değer atfedilemeyen devlet yardımlarını ve işletmenin normal ticari işlemleri*” olarak belirlenmiştir.

19.02.2012 tarihinde Resmî Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe koyulan “*Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar*” ile teşvikler hakkında düzenleme yapılmış, teşvik uygulamaları genel teşvik uygulamaları, bölgesel teşvik uygulamaları, büyük ölçekli ve stratejik yatırımların teşviki uygulamaları olmak üzere dört gruba

ayrılmıştır. Bu uygulamalar dâhilinde sağlanan teşvikler ise gümrük vergisi muafiyeti, KDV istisnası, vergi indirimi, sigorta primi işveren hissesi desteği, yatırım yeri tahsisi, faiz desteği, gelir vergisi stopajı desteği, sigorta primi desteği şeklinde belirtilmiştir.

Teşviklerin, devlet tarafından öncelikle olarak özel kesim işyerlerine bazı zamanlarda ise kamu teşebbüslerine verilmesi temel özelliklerinden ilkidir. Teşviklerin kamu politikasındaki payı büyük yer tutmaktadır ve devlete belirli bir maliyeti bulunmaktadır. Ülke içindeki kaynak tahsisi kararlarını, gelir dağılımını ve harcamaların verimliliğini etkilemekte, bu nedenle nasıl ve neden kullanılması gerektiği önem arz etmektedir. Diğer taraftan devletin vergi indirimi ya da teşviki ile elde edeceği vergi gelirlerinde azalma olmakta, işverenlere sunacağı düşük maliyetli kredilerle özel kesime fon aktarımı yapılmaktadır. İlk başta Devlet açısından maddi kayıp olarak görünen bu uygulama, işverenler açısından yarar olarak değerlendirilmektedir. Ekonominin kalkınmasıyla beraber uzun vadede ülke ekonomisine geri dönüşü daha karlı olması beklenmektedir (İnce, 2008: 14).

1.5. Teşviklerin Aktif İşgücü Piyasası Politikaları İçindeki Yeri

Türkiye’de ekonomik büyümenin görülmesine rağmen istihdam oranının azalması, işsizlik oranlarının artması üzerinde durulması gereken önemli sorunların başında gelmektedir. Kayıtlı işgücünün üzerindeki vergi ve sosyal sigorta prim oranlarının yüksek olması, prim maliyetlerinin işverenin toplam maliyeti içindeki yeri, işverenler için önemli problem alanlarından biri olarak görülmüş; bu durum ise işverenin prim ödemediği kaçınma eğilimlerini arttırmıştır ve kayıt dışı çalışmanın artışını beraberinde getirmiştir. Kayıt dışı istihdam; yasal düzenlemeler dışında kalan, hiçbir sosyal hakka sahip olmadan çalışma hayatında olanları ifade etmektedir. İşçilerin Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirilmemesi veya bildirilmiş olanlardan ücret ve çalışılan gün sayılarının düşük bildirilmesi kayıt dışı istihdamın birer göstergesidir. Bu şekilde çalışan kişiler hem sağlık hem de emeklilik haklarında mağduriyet yaşamakta, işveren yasal yapıya aykırı bir şekilde üretimini devam ettirerek haksız rekabet yaratmakta, devlet ise vergi ve primleri alamamaktadır. Küreselleşme ve beraberinde getirdiği rekabet olgusu, enflasyon; işvereni elindeki sermayesini azaltmama arayışına itmektedir. Bu durum da işvereni kolayca kayıt dışı istihdam oluşturmaya sevk etmekte ve prim ödeme yükümlülüğünden sıyrılarak maliyet düşürme arayışına sebep olmaktadır. Bunun yanında yüksek işgücü maliyetleri, yeni kurulan işletmelerin ayakta kalmasında zorlayıcı etki yaratmaktadır.

İşsizlik sorunu ise boyutları farklı olsa da her ülke için en önemli sorunlardan biridir ve ülkeler için hem ekonomik hem de sosyal sorun oluşturan problemlerin başında gelmektedir. İktisadi anlamda işsizlik, işgücü talebinin işgücü arzını karşılayamaması yani işgücü arzının talep karşısında yetersiz kalması şeklinde tanımlanmıştır (Güney, 2009: 136). Bunun yanında işsizlik çalışma isteği, gücü ve çalışmaya hazır olduğu halde bireyin kendi isteği dışında iş aradığı halde iş bulamama durumu olarak tanımlanabilir. İşsiz sayılabilecek bireyler ise bir ülkede aktif nüfus içinde bulunan 15-64 yaş aralığındaki çalışma niteliği olan ve çalışmaya razı olup iş hayatına dâhil olamayanları ifade etmektedir (Menteşe, 2017: 3-4). Bireylerin işsizlikle karşı karşıya kalması, gelirinde kesilme ve beraberinde yaşam kalitesini düşürmesine neden olmaktadır. İşsizliğin sonucu olarak ortaya çıkan yoksulluk durumu ise tüketim ve üretim dengesini olumsuz etkilemektedir. Bu durumlar da beraberinde hem ülke ekonomisini etkilemekte hem de sosyal sorunların yaşanmasına sebep olmaktadır (Menteşe, 2017: 12). Ülkeler bu sorunların önüne geçebilmek adına işsizliğin azalması ve istihdam imkânlarının artırılması için çalışmalar yapmaktadırlar. İşsizlik ve istihdam birbirinden farklı tanımlar olsa da, ayrı düşünülemeyen etkenlerdir. Belli bir ücret karşılığında çalıştırılan emek faktörünü ifade eden istihdam kavramı geniş anlamda tüm üretim faktörlerinin yani emek, sermaye, girişim ve doğal kaynakların üretime dâhil olması olarak tanımlanmaktadır (Çobanoğlu, 2018: 16). Toplumlar işsizliğin ülke ekonomisi ve gelişmişlik düzeylerindeki olumsuz etkilerini en alt seviyeye çekebilmek için farklı politikalar uygulamaktadırlar. İşsizlik oranının giderek arttığı, istihdam oranlarının da düşüş gösterdiği Türkiye’de de bu durumun beraberinde getirdiği olumsuzlukları gidermek ve işsizlikle mücadele etmeyi amaçlayan aktif ve pasif istihdam politikaları yürütülmektedir (Acar ve Yabanova, 2017: 86).

Aktif işgücü piyasası politikaları (AİPP) işsizliğin beraberinde getirdiği maddi kayıpları telafi amacı taşıyan, işsizliği önlemler olarak azaltmayı amaçlayan, istihdam imkânlarını arttırmaya çalışan, eğitimler sayesinde emeğin niteliğini arttırmayı, işverenlere destek olmayı, girişimciliği cazip hale getirebilmeyi hedef alan programlar bütünüdür (Çobanoğlu, 2018: 30). Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü’nün (OECD) tanımına göre “*emek piyasasını ve işçilerin işle ilgili niteliklerini geliştirmeye ve daha etkin bir emek piyasasını teşvik etmeye yönelik önlemler*” alınması aktif işgücü piyasası politikalarını ifade etmektedir. Bu programlarda hedef alınan kesim uzun dönem iş hayatına girememiş kişiler, gençler, kadın, göçmen ve engelli işsizlerdir. Emek piyasası

için yürütülen bu çalışmalarda esnek çalışma biçimlerinin daha fazla kullanılması, işgücün vasıflarının artırılması için eğitim programları, iş ve işçi arasında bağlantı kurma, uygun işe yerleştirme, üniversite öğrencisi veya yeni mezunlara iş tecrübesi kazandırma, işsizliğin fazla olduğu bölgedeki yatırımlarda ve işverenlere ücret ve istihdam sübvansiyonları sayesinde maddi destek verme gibi hizmetler bulunmaktadır (Uşen, 2007: 66). Türkiye İş Kurumu işsizliği azaltmak, var olan istihdamının devamlılığını sürdürülebilmekle beraber artırılmasına destek amacıyla çalışmalar yapmakta ve birçok programlar düzenlemektedir.

Ücret ve istihdam sübvansiyonları AİPP'yi pasif işgücü piyasası politikalarından farklı kılan programların ilkidir. Uygulanan bu sübvansiyonlar ile hem kişilerin istihdama katılımı gerçekleşmiş olmakta, hem de devletin pasif istihdam politikası içinde yaptığı işsiz kişilere yapılan gerek işsizlik ödenekleri gerek yardımlar devlet tarafından işverene aktarılmış olmaktadır. Ayrıca işverenlerin dezavantajlı grupları istihdam ederken verimlilik konusunda endişe duymakta, bu kişileri düşük ücretle çalıştırma istekleri olmaktadır. İşte bu noktada devlet dezavantajlı grupta sayılan bireylerin istidamı halinde, belli dönem için işverene katkı sağlamak ve bu kişileri de iş gücüne dâhil etmeye çalışmaktadır. Devlet aracılığıyla işverenin maliyetinin azaltılmaya çalışılması, ekonomik zorlanma dönemlerinde işçi çıkarımlarının önüne geçmek, işletmenin kapatılmasının önüne geçebilmek, yeni istihdam sağlamasına olanak sağlamaktadır. Bu destekler işverenin istihdam ettiği işçisi için vergi indirimleri, sosyal sigorta prim teşvikleri, doğrudan ücret desteği, enerji giderleri için sağlanan kamu yardımları şeklindedir (Menteşe, 2017: 23).

Ülkemizde kayıt dışı istihdamla mücadele için uygulanan caydırıcı cezaların yetersiz kalması üzerine, kayıtlı istihdama yönlendirmek amacıyla teşvik politikaları uygulanmaktadır. Sosyal sigorta prim teşvikleri de hem işsizlik sorununa çözüm amacı taşıyan hem de işverene mali olarak destek veren kayıt dışı istihdamla mücadele araçlarından biridir ve aktif iş gücü piyasası politikalarından ücret ve sübvansiyon programı içinde yer almaktadır. Teşvik kullanan firmaların istihdam yaratma potansiyelinin artması, beraberinde işsizliğin de azalması teşvik kullanımının olumlu sonuçları arasında yer almaktadır. Ülkemizde işverenlere yönelik farklı tarihlerde yapılmış sosyal sigorta primleri kapsamında çeşitli teşvikler getirilmiştir. Bunlardan bazıları geçici süreyle yürürlükte kalacağı, bazıları ise devamlı olduğu kanunlarla belirlenmiş, teşvike dair açıklamalar Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesiyle anlaşılır

hale getirilmeye çalışılmıştır. Devletin bu teşviklerdeki amacı, işverenlerin primleri düzenli ödemesini sağlamak, işverenin üzerindeki işçi maliyet yükünü düşürerek kayıt dışı istihdamın azalmasına destek olmak, genç/ kadın/ engelli yani dezavantajlı grupların veya mesleki eğitim alan kişilerin iş hayatına katılmasını sağlamak, araştırma geliştirme (ar-ge) faaliyetlerini ve kültür yatırımlarını desteklemek, gelişmekte olan bölgelere yatırım yapılmasını özendirmek, girişimciliğe destek olmak gibi farklı nedenlerle prim teşvikleri yaparak ülke ekonomisine katkı sağlamaktır. İşverene yapılan bu desteklerde hazine ve işsizlik sigortası fonunca kaynak aktarımı yapılmaktadır. İşverenlerin teşviklerden yararlanabilmesi için hem kendi hem de çalıştırdıkları sigortalılar yönünden gerekli şartlara sahip olması gerekmektedir (Alper,2016: 218).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE UYGULANAN SOSYAL SİGORTA PRİM TEŞVİKLERİ

Türkiye'de istihdamı arttırabilmek amacıyla uygulanan sosyal sigorta prim teşviklerini hedef alınan kitle, yatırım türü ve bölgesi, gerekli şartlar bakımından gruplandırmak mümkündür. Bu kapsamda prim teşviklerini (<http://www.istihdamatesvik.com>):

- Genel olarak uygulanan prim teşvikleri,
- Dezavantajlı grupların istihdamı halinde uygulanan prim teşvikleri (Engelli/ kadın/ genç/ işsiz/ sosyal yardım alanlar),
- Bölgeler ve yatırım türüne göre verilen prim teşvikleri,
- İş sağlığı ve güvenliği açısından sağlanan prim teşvikleri,
- Ücret ve mesleki eğitim teşvikleri şeklinde gruplandırılmaktadır.

2.1. Genel Olarak Uygulanan Prim Teşvikleri

2.1.1. İşveren Hissesinde Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primlerinden Beş Puanlık İndirim Teşviki

Malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları primi işveren hissesinden beş puanlık kısmının, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'unun 81. maddesinin birinci fıkrasına, 15.05.2008 tarihli ve 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 24. maddesi ile eklenen (ı) bendine göre Hazinece karşılanması prim indirim teşviki olarak hükme bağlanmıştır. Hazinesinin işverenlere bu katkısı 2016 yılında yayınlanan 6745 sayılı kanun ile prim borcu olmayan ve zamanında ödeme yapan 4/1-b kapsamındaki köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar içinde uygulanmaya başlanmıştır (Md.81/ı). Bununla beraber Sosyal Güvenlik Kurumu, teşvikten yararlanma koşullarının anlaşılacağı için 2008-93(Ek-6), 2009-139(Ek-12) ve 2011-45(Ek-16) sayılı SGK genelgeleriyle konuya açıklık getirmiştir.

Teşvikten yararlanacak işveren ve işçi için aranan şartlar farklılık göstermektedir. İşverenin teşvikten faydalanması için çalıştırılan işçinin, 5510 sayılı kanun md. 4/1-a dâhilinde uzun vadeli sigortalı kollarına tabi olarak çalışan sigortalılar olması gerekmektedir.

Bu teşvikten Sosyal Güvenlik Destek Primine (SGDP) dâhil olarak çalışanlar ve sigortalı olarak yurt dışında istihdam edilenler yararlanamamaktadır (Ek: 15/5/2008-5763/24 md.). Beş puanlık prim teşvikinin SGDP ödeyerek tekrar iş hayatına dönenler için yararlanılamaması SGDP uygulamasını işlevsiz hale getirmekte, bu nedenle de emeklilerin çalışma hayatında kayıt dışı istihdam edilme olanaklarını arttırmaktadır.

Ayrıca 2008-93 sayılı SGK genelgesinde belirtildiği gibi uzun vadeli sigorta kollarına dâhil olmayanlar içinde bu destek kullanılamamaktadır.

İşveren açısından bu teşvikin uygulanabilmesi için öncelikli olarak 5510 sayılı Kanun dâhilinde özel sektör işvereni olması gerekmektedir. Kanun'una göre teşvikten sadece özel sektör işverenlerinin faydalanabileceği açık olarak belirtilmiş, kamu idareleri teşvikin kapsamı dışında bırakılmıştır. Devletten ihale alan özel sektör veya kamu kuruluşu ile uluslar arası anlaşmalara dayanarak alım yapım işi yapılan işlerde istihdam edilen sigortalılar için, işverenlerin bu teşvikten faydalanmasının önü de ilgili kanun maddesindeki açıklama ile kapatılmıştır. Ayrıca 2008-93 Sayılı SGK Genelgesi'nin 11.1. maddesine göre özel inşaat ve ihaleli işlerde teşvik kullanılmasına dair koşullar sağlanıyorsa yararlanmalarında sakınca bulunmamaktadır.

2011-45 sayılı SGK Gen. md. 2.2 'ye göre de 4603 sayılı yasaya dâhil bankalarda çalışanlar için bu teşvik kullanılamamaktadır. Ancak bu bankalarda yapım ihalesi dışında, hizmet alım işi ihale edildiğinde 4734 sayılı Kanun'un kapsam dışında olduğundan, bu işlerde istihdam edilen sigortalılar için bu teşvikin kullanılması onaylanmıştır (2011-45 sayılı SGK Gen., md. 2.2).

5510 sayılı Kanun'a göre bu teşvikten yararlanmak için özel sektör işverenin yukarıdaki şartları taşımasının yanında, teşvikten yararlanacak işverenin ilgili kuruma prim borçlarını belirtilen ayda ödemesi ve bunlarla ilgili borç veya cezasının bulunmaması gerekmektedir (2008-93 sayılı SGK Gen., md. 3.1). Eğer bu borçlarını 6183 sayılı Kanunca yeniden düzeltilmesi ya da yapılandırılmasıyla taksitlendirilmiş olması durumunda yararlanmasında herhangi bir sakınca bulunmamaktadır (2008-93 sayılı SGK Gen., md. 3.1).

Asıl işverenin beş puanlık indirimden faydalanabilmesi için kendi borcunun bulunmaması yanında, eğer alt işvereni varsa ve onun da borcunun bulunmaması gerekmektedir. Alt işverenler ise sadece istihdam ettiklerinden dolayı sorumludur ve bu teşvikle ilgili gerekli şartları yerine getirdikleri takdirde 5 puanlık prim indirimden yararlanabilirler (2008-93 sayılı SGK Gen., md. 9). Bu anlamda, alt işverenin prim borcu asıl işverenin istihdam ettiği tüm sigortalılar açısından teşvikten yararlanmasına engel teşkil ederken, asıl işverenin prim borcunun bulunması alt işverenin teşvikten yararlanmasına engel değildir.

5 puanlık prim indiriminde asıl işveren- alt işveren ilişkisindeki durum, 5510 sayılı Kanun'un 12. maddesinde açıklık bulmaktadır. Bu maddeye göre, *“Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanun'un işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur.”* Hükmü, alt işverenlerin Kuruma olan borcundan dolayı, alt işveren ile birlikte, asıl işvereni de sorumlu tutmaktadır.

Primden yararlanacak işverenler düzenlemiş oldukları aylık prim ve hizmet belgelerini bağlı oldukları Sosyal Güvenlik Kurumu'na yasal süresi içinde teslim etmelidir (2008-93 sayılı SGK Gen., md. 3.2).

5510 sayılı Kanun'un md. 91'e göre işveren kendi isteği dışında maddi zarar görecektir bir durumla karşılaşarsa prim ödemelerinde erteleme sağlanabilmektedir. Bu anlamda, gerekli belgelerin ilgili aydan itibaren üç ay içinde Kuruma teslim edilmesi durumunda, zamanında verilmiş kabul edilir. Böylelikle işverenin teşvikten yararlanma hakkı devam eder ve mevcut borcu bir yıla kadar ertelenebilir. Ayrıca 5510 sayılı Kanun'un 91. maddesinde bu sürede zam ya da ceza verilmez (Caniklioğlu, 2011: 40-41). İşveren teşvikten yararlanabilmek amacıyla mevcut işyerini kapatması, farklı unvan veya isimi değiştirmesi ya da iş birimini farklı bir faaliyet alanına geçirmesi gibi durumlarda bu indirimden faydalanamayacağı 2008-93 sayılı Genelgenin 10. maddesinde belirtilmiştir.

Sosyal sigorta prim teşviklerindeki temel amaçlardan biri kayıtlı istihdamı arttırmaktır. Bu anlamda, birçok teşvikin uygulanması kayıt dışı işçi çalıştırmama şartına bağlanmıştır. Bu durum ilgili Kanun'un 81. maddesinde belirtilmiş ve bu tür durumlarda işverenin teşvikten yararlanmasının belirli bir süreliğine iptal edilmesi karara bağlanmıştır (Caniklioğlu, 2011: 50).

Bu teşvikten yararlanma süresi 5510 sayılı Kanun'un 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmesiyle başlamıştır. Teşvikin bitiş süresi yoktur. İşverenlerin primlerini yasal süreler içerisinde ödediği sürece, teşvik kullanımında bir zaman kısıtlaması getirilmemiştir.

Bu teşvik için, işverenin ödemek zorunda olduğu uzun vadeli sigorta kollarının (prime esas kazancın üst sınırına kadar olan brüt ücretin işveren hissesinin) beş puanlık kısmı hazinece karşılanmaktadır. Beş puanlık teşvik tutarı prime esas kazancın tamamı üzerinden hesaplanmaktadır. Ayrıca sigortalının fiili hizmet süresi dâhilinde sayılıp sayılmaması teşvikten yararlanma oranını etkilememektedir (Caniklioğlu, 2011: 47).

Örnek: 2019 Brüt asgari ücret 2.558,40 TL alan bir sigortalı çalışanından dolayı teşvikten yararlanılacak tutar şu şekilde hesaplanmaktadır.

İşveren prim hissesi %22,5

Teşvik Oranı %5

Teşvik sonrası işveren prim hissesi %17,5

$2.558,40 \times \%5 = 127,92$ TL Prim teşviki ile tasarruf edilen miktar

5510 sayılı Kanun'un md.81/I-1 bendi 01.03.2011 tarihinde 6111 sayılı kanun ile değişiklik yapılmadan önce diğer teşvik kanunlarına dayalı olarak öngörülen sigorta prim desteklerinden yararlanmakta olan işverenler, teşvik kapsamına giren çalışanları için bu beş puanlık prim teşvikinden faydalanmaları mümkün değildi. Yalnızca işverenin kendi tercih edeceği teşvikten yararlanabilme durumu söz konusuydu. Ancak yapılan değişikliklerle birlikte, işverenin aynı zaman diliminde bu destekle beraber başka prim desteğinden faydalanabilmesinin önü açılmıştır. Yapılan değişikliğe göre işveren teşvik kapsamına dâhil olan sigortalısı için ilk olarak beş puanlık prim indiriminden yararlanacak, ardından ilgili Kanunlarda öngörülen teşviklerden, işveren hissesine ait olan beş puanlık miktar düşüldükten sonra, geriye kalan işveren hissesi miktarı üzerinden faydalanması mümkün olacaktır (2011-45 sayılı SGK Gen., md.2).¹

¹ Bu şekilde kullanılacak ilgili kanun maddeleri ise 2011-45 sayılı SGK Genelgesi'nin 2. maddesinde aşağıdaki gibi belirtilmiştir;

“- 4447 sayılı Kanun'un geçici 7., geçici 9. ve geçici 10. maddesinde,

- 4857 sayılı Kanun'un 30. maddesinin 6. fıkrasında,

- 5510 sayılı Kanun'un ek 2. maddesinde,

- 5225 sayılı Kanun'un 5. maddesinde,

- 5746 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen sigorta prim destekleridir.”

Burada dikkat edilmesi gereken önemli nokta, ilk olarak 5510 sayılı Kanun'un md.81/I-1 bendinde belirtilen beş puanlık prim desteğinden faydalandıktan sonra bu kanunlarda belirtilen teşviklerden faydalanılmasıdır. Ancak 5084 sayılı Kanun'un 4.maddesinde ve 4447 sayılı Kanun'un 50. maddesinde belirtilen sigorta prim destekleri için, ilgili Kanun'unca bu desteklerden yararlananların aynı dönem içinde başka bir kanunda öngörülen destekten faydalanamayacağı belirtildiği için 5510 sayılı Kanun'un 81. maddesinde belirtilen destekten faydalanması mümkün değildir.

2.1.2. 4/b Kapsamındaki Bağımsız Çalışan Sigortalıların Malullük, Yaşlılık, Ölüm Sigortaları Primlerine Yönelik Beş Puanlık Prim İndirimi Teşviki

Sigorta prim teşvikleri işverenlere sigortalı olarak çalıştırdıkları işçileri için verilmektedir. İlk defa bu uygulamada, 5510 sayılı kanunda bağımsız çalışan sigortalılar için beş puanlık prim indirimi teşviki verilmeye başlanmıştır. İlgili hüküm 20.08.2016 tarihli 6745 sayılı *“Yatırımların Proje Bazında Desteklenmesi ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un”* 62. maddesi ile 5510 sayılı Kanun'un 81. maddesinin birinci fıkrasına eklenen j bendi ile uygulanmaya başlamıştır. 20.11.2016 tarih ve 2016-26 sayılı SGK Genelgesi ile kurum tarafından uygulamaya yönelik açıklamalar getirilmiştir.

Bu teşvik programı ile amaçlanan hedef, kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışanların sigorta primlerini belirtilen yasal süreler içinde düzenli ödemelerini sağlamak ve devamlılığını sağlamaktır.

Teşvik kapsamına giren sigortalının ilk olarak, kanun kapsamında isteğe bağlı sigortalılar hariç 4/b dâhilinde sigortalı olması ve Hazine tarafından karşılanmayan prim kısımlarının yasal süre içinde ödenmesi gerekmektedir. Sigortalının Kuruma kendi sigortalılığından doğan ödemesinin olmaması şartı vardır. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2016-26 sayılı Genelgesi ile hazine tarafından karşılanmayan sigorta priminin belirtilen yasal sürede ödenmemesi veya eksik ödenmesi hallerinde, ilgili ay içerisindeki beş puanlık teşvik tutarı ve primlerin tamamı gecikme zammı ve cezasıyla sigortalıdan tahsil edilmesine karar verilmiştir. Yine aynı genelgenin 3.3. numaralı maddesi ile 5510 sayılı Kanun'un md.81 /I-j bendinde açıklanması üzere SGK' ya olan borçların 6183 ve diğer yapılandırma ve taksitlendirme kanunlarınca taksitlendiren ve yapılandıran sigortalının işlemlerinin devamlılığı halinde uygulanan teşviklerde devam edecektir.

Ayrıca çalışanların kendi sigortalılık durumlarıyla ilgili teşvik programı olduğundan işyeri ile ilgili bir koşul ve gerekçe kanun ve genelgelerde bulunmamaktadır. Bu teşvik uygulamasından 01.10.2016 tarihinden itibaren yararlanılmaya başlanılmıştır. Sigortalının yasal süre içerisinde primleri ödemesi halinde teşvik kullanımı için bir süre kısıtlaması koyulmamıştır.

Bu teşvike dâhil olanların sigorta primlerinin tamamı kendileri tarafından ödenmektedir. Buna bağlı olarak 4/b sigortalı primleri, çalışan tarafından belirtilen kazancı üzerinden asgari ücret ve tavan ücret arasında olmak kaydıyla hesaplanmaktadır. Bu sigortalılar (isteğe bağlı olanlar hariç) en az asgari ücretin brüt tutarının %34,5'i kadar Kuruma primlerini ödemektedirler. 2016-26 sayılı SGK beyannamesine göre; 4/b kapsamındaki çalışanlar için %20 olan malullük, yaşlılık, ölüm sigortası miktarından %5 indirim yapılarak, ödenmesi gereken bu oran %15 olarak belirlenmiştir. Bu beş puanlık prim teşvik uygulaması ile kendi hesabına bağımsız çalışan sigortalı işçi toplamda en az brüt olan asgari ücretin %29,5'i kadar prim ödeyeceklerdir (2016- 26 sayılı SGK Gen., md. 4).

Teşvikten faydalananların diğer prim teşvikleri ile beraber kullanılması hususunda herhangi bir açıklama yapılmamıştır. Hazinece karşılanan bu prim tutarı, gelir ve kurumlar vergisinde gider ve maliyet unsuru olarak değerlendirilmemektedir (2016-26 sayılı SGK Gen., md. 6.4).

2.1.3. Asgari Ücret Desteği (5510 Sayılı Kanun'a Geçici 75. Madde ile Sağlanan Prim Teşviki)

Teşvikle ilgili ilk yasa, 14.01.2016 tarihinde 6661 sayılı Kanun'un madde 17'si ile 5510 sayılı Kanun'a ilave edilen geçici 68. madde hükümlerince belirlenmiş, uygulanma süresi ise 01.01.2016 – 31.12.2016 arası olarak kararlaştırılmıştır. Teşvikin uygulanmasına dair gerekli açıklamalar ise 2016-4 sayılı SGK Genelgesi ile yapılmıştır. Bu teşvik süresinin bitiminin ardından teşvikin devamı niteliğinde bir kanun maddesi daha yürürlüğe koyulmuştur. Bu yasa ise 18.01.2017 tarihinde 6770 sayılı Kanun'un 27. maddesi ile 5510 sayılı Kanun'a ilave edilen geçici 71. madde ile hükme bağlanmış, uygulama süresi ise 01.01.2017 – 31.12.2017 arası olarak kararlaştırılmıştır. Teşvikin uygulanmasına dair gerekli açıklamalar ise 2017-9 sayılı SGK genelgesi ile yapılmıştır (Yetik, 2016: 268-269).

Son olarak da bu teşvik 2018 yılında 7103 sayılı Kanun'un 73. maddesi ile 5510 sayılı Kanun'a eklenen geçici 75. madde hükümlerince yürürlükte kalmaya devam etmiş, Ocak- Eylül arası toplam 9 ay olacak şekilde uygulanmıştır. Teşvikin uygulanmasına dair gerekli açıklamalar ise 20.06.2018 tarihli 2018-20 sayılı SGK Genelgesi ile yapılmıştır. 2019 yılında ise bu teşvikin 12 ay boyunca uygulamada kalacağı açıklanmıştır. Ayrıca 20.06.2018 tarihinde Resmî Gazete'de yayınlanan 09.04.2018 tarih 2018/11668 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile bu maddede belirtilen teşvikle ilgili olarak sağlanacak destek tutarlarına açıklama getirilmiştir.

Bu teşvikten yararlanılacak işçinin 5510 sayılı Kanun'un 4/a bendi dâhilinde uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalışması gerekmektedir. Ayrıca bu teşvikte işçinin kuruma sunulan aylık prim ve hizmet belgelerinden dolayı destek alınabilecektir (2018-20 sayılı SGK Gen., md. 1.1.1).

İşverenlerin bu teşvikten yararlanabilmesi için Ocak – Eylül 2018 aylarına ait ilgili evrakları Sosyal Güvenlik Kurumu'na ve Maliye Bakanlığı'na belirtilen sürede vermeleri gerekmektedir. Belirtilen süre dışında gün sayısını arttırmak amacıyla verilen belgelerdeki sigortalıların prim gün sayıları teşvikten yararlanılacak süre için sayılmayacak, ancak yasal süre dışında gün sayısını azaltma niteliğinde verilen belgelerde olan prim ödeme gün sayıları teşvikten yararlanılacak süreden düşülerek hesaplama yapılacaktır (2018-20 sayılı SGK Gen., md. 1.3.1).

Bu belgelerin belirtilen sürede teslim edilmemesi halinde ilgili ay için teşvikten faydalanılamayacaktır. 2018 tarihiden önce tescil edilmiş işyerlerinde asgari ücret teşvikinden yararlanmak için kuruma olan vadesi geçmiş borcu önem arz etmemektedir. Ayrıca yine kuruma APHB doğan prim borçlarının ödenmiş olması zorunluluğu yoktur (2018-20 sayılı SGK Gen., md. 1.3.2). Bunun yanında 2018 yılında tescil olmuş veya olacak yerler ile 2017 tarihinden önce ilgili kanun dâhilinde olan fakat 2017'nin Ocak ve Aralık aylarında bildirim yapmamış veya bu dönemlerde hiç sigortalı işçi çalıştırmamış işletmelerde bu teşvikten faydalanabilmek için APHB veya ilgili beyannamelerin yasal süre zarfında kuruma teslim edilmesinin yanında ödeme süresi bitmiş prim ve idari cezasının olmaması ve tahakkuk edecek olan borçlarında yasal süre içerisinde ödenmiş olması gerekmektedir. Sigorta primlerinin ilgili olduğu ay ya da döneme ait ödeme yapılması gereken sürenin sonunda yapılamaması durumunda bu teşvikten

yararlanılmamaktadır (2018 -20 SGK Gen., 2.3.2). İşverenin ilgili kanunlarca yapılandırılmış ödemeleri varsa devam ediyor olması şarttır.

Teşvik kapsamında işyerinde çalışan olarak bildirilen sigortalıların fiilen işyerinde görev almaması, ayrıca çalıştırdığı işçileri sigortalı olarak kuruma bildirisinin yapılmadığının ispatı ya da prime esas kazançların yanlış bildirilmesi durumlarının ispatı halinde işverenin bu destekten yararlanması söz konusu olamaz. Bunun yanında kullanılmış teşvik tutarları gecikme zammı ve cezasıyla işverenden geri alınacaktır (2018 -20 SGK Gen., 2.3.4).

Asgari ücret desteği 2018 yılında Ocak – Eylül ayları arası olmak üzere toplam 9 ay uygulanmıştır. TBMM'nin 39 sıra sayılı Plan ve Bütçe Komisyonuna göre bu desteğin 2019 yılı için 12 ay uygulanması karara bağlanmıştır.

5510 sayılı Kanun'un geçici 75. maddesinde, işveren ve çalışan hissesindeki sigorta primlerinin Hazine'den ödeneceği hallerde işverenin ödemesi gereken primin İşsizlik Sigortası Fonundan ödenecek miktardan az olması durumunda yalnızca sigorta prim borcu kadar mahsup yani indirim işlemi yapılacağı belirtilmiştir.

Kanun'un aynı maddesince "Linyit" ve "Taşkömürü" çıkarılan işletmelerde çalışanların ücretlerinin 3213 sayılı Kanunca asgarî ücretin iki katından düşük olmaması gerektiği belirtilmiş, desteğin günlük kazancın iki kat olacak şekilde belirlenmesi ve 2017 de ilgili aya dair belge ve beyannamelerde kuruma belirtilen ödeme gün sayısının %50'sini aşmamak üzere, 2018 de ilgili aya dair teslim olan APHB veya beyannamelerinde belirtilen sigortalılara dair toplam ödenilen prim gün sayısının hesaplamaya dâhil edileceği belirlenmiştir.

2019 yılında da verilmeye devam edilen asgari ücret desteğinin uygulama usul ve esasları 22.03.2019 tarih 2019-8 sayılı SGK Genelgesi'nde açıklanmaktadır. Buna göre 2019 yılında; 2019 yılı öncesi tescil edilen işyerleri için prime esas günlük kazancı 102 TL, toplu iş sözleşmesi uygulanan özel sektör işverenlerine ait işyerleri için 203,00 TL ve Linyit ve Taşkömürü çıkarılan işyerleri için 271 TL ve altında olan, 2019 yılında tescil edilen işyerleri için ise uzun vadeli sigorta kollarına tabi tüm sigortalıların çalışma gün sayısının; 2018/ Ocak ila 2018/Kasım ayında bildirilen sigortalı sayısının ortalaması, 2019 yılında tescil edilen işyerleri için bildirim yapılan aydaki sigortalı sayısı dikkate alınarak, sigortalı sayısı 500'ün altında olan işyerleri için günlük 5 TL, 500 ve üzerinde

olan işyerleri için günlük 3,36 TL ile çarpılması sonucu bulunacak her bir sigortalı işçi için verilmektedir.

2.1.4. 4447 Sayılı Kanun'un Geçici 19. Maddesine Göre Verilen Prim Teşviki

Bu teşvikle ilgili yasa hükmü, 27.03.2018 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan 7103 sayılı "Vergi Kanunları İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" un 42. maddesi ile 4447 Sayılı Kanun'a geçici 19. madde olarak eklenmiştir.

İlgili kanun maddesinde bu teşvik "*Kuruma kayıtlı işsizler arasından 1/1/2018 ile 31/12/2020 tarihleri arasında özel sektör işverenlerince 5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında işe alınanların; işe girdikleri aydan önceki üç aylık sürede toplam on günden fazla 5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemiş olmaları ve isteğe bağlı sigortalılık hariç 5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olmamaları, işe alındıkları yıldan bir önceki takvim yılında işe alındıkları işyerinden bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerindeki veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları kaydıyla*" istihdamlarının gerçekleşmesi halinde uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

4447 sayılı Kanun'un geçici 19. maddesine ek olarak 2018/22 Sayılı SGK Genelgesi ile bu uygulamanın usul ve esasları açıklanmıştır. Sigortalı açısından bu prim desteğinden yararlanılabilmesi için (2018-22 Sayılı SGK Genelgesi, md. 2):

- İŞKUR' a kayıtlı işsiz olmalı ve işe başlangıç tarihi 01.01.2018 – 31.12.2020 tarihleri arasında olmalıdır.
- İşe alındıkları tarihten önceki son üç ayda 10 günden fazla 5510/4-a ve c bentleri kapsamında sigortalılıklarının bulunmaması ve isteğe bağlı sigortalılık hariç 5510/4 –b bendi kapsamında sigortalı olmamaları koşulu vardır.

İşveren ve işyeri açısından bu prim desteğinden yararlanılabilmesi için (2018-22 Sayılı SGK Genelgesi, md. 2):

- İşyerinin özel sektör işverenine ait olması,

- Sigortalının istihdam edildiği işyerine ait, işe girdiği tarihten bir önceki yılda Kuruma bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde kayıtlı sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak çalıştırılması,
- Aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal sürede Kuruma verilmesi ve tahakkuk eden primlerin de yasal süresi içinde ödenmesi şarttır.
- Yasal süresi içinde ödenmemiş sigorta, işsizlik sigortası primi ve idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve zammı borçlarının olanlar bu teşvikten yararlanamaz. Ancak ilgili kanunlar gereği borçlarını tecil ve taksitlendirmiş olan işverenler, yapılandırma veya taksitlendirme işlemlerinin devam ediyor olması halinde teşvikten faydalanabilmektedirler.
- Çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirdiği sigortalıları fiilen çalıştırmadığı yönünde herhangi bir tespitin bulunmaması ve böyle bir durumla karşılanırsa 5510 sayılı Kanun'un 14. Ek maddesine göre değerlendirileceğine karar verilmiştir.

Bu teşvikten yararlanma süresi 01.01.2018 – 31.12.2020 tarihleri arasında işe girişleri yapılmış; her bir sigortalı için işe başlangıç tarihinden itibaren 12 ay, 18 yaşından büyük kadın ve 18 – 25 yaş arası erkek sigortalılar ile İŞKUR' a engelli olarak kayıtlı sigortalılar için sigortalının işe başlangıç tarihinden itibaren 18 ay şeklinde uygulanır. Ayrıca teşvikten yararlanılmakta olan sigortalının destek süresini bitirmeden işten ayrılıp farklı bir işe girmesi durumunda, bu sigortalıdan dolayı süresi dolmamış teşvikin geriye kalan süresince bu destekten yararlanılabilir (4447 sayılı Kanun, Geç.17 md.).

Destek miktarı işyerinin faaliyette bulunduğu sektöre göre farklı hesaplanmaktadır. İşyerinin imalat veya bilişim sektöründe olması durumunda ilgili döneme ait günlük brüt asgarî ücretin sigortalının prim ödeme gün sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçmemek üzere, ilave edilecek her bir sigortalının 5510 sayılı Kanun'un 82. maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı tutarında, eğer işyerinin diğer sektörlerde faaliyet gösteriyorsa sigortalının 5510 sayılı Kanun'un 82. maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı tutarında işverene sigorta prim teşviki sağlanır (4447 sayılı Kanun, Geç.17 md.).

Örnek: İmalat sektöründe faaliyet gösteren bir işyeri bu teşvik dâhilinde istihdam ettiği sigortalısı için ödediği prim gün sayısı 30 olup, prime esas kazanç tutarı ise 3.000,00 TL'dir, bu sigortalı için işverenin teşvik almadan önce ödeyeceği sigorta primi ve işsizlik sigortası primi sigortalı ve işveren payı tutarı:

$$3.000,00 \times \%37,5 = 1.125,00 \text{ TL'dir.}$$

Teşvik alması durumunda en fazla $67,65 \times 30 = 2.029,50$ TL (ilgili döneme ait günlük brüt asgari ücretin sigortalının prim ödeme gün sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutar) olabileceğinden, bu sigortalı için prime esas kazanç üzerinden hesaplanan 1.125,00 TL'nin tamamı İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanacaktır (2018-22 sayılı SGK Gen., md.5).

Bu teşvikten yararlanan ayda aynı sigortalı için diğer sigorta primi teşvik, destek ve indirimlerinden yararlanılamamaktadırlar (4447 sayılı Kanun, Geç.17 md.). Bu kapsamda karşılanan tutarlar, gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gelir, gider veya maliyet unsuru olarak dikkate de alınmamaktadır (2018-22 sayılı SGK Genelgesi, md. 11.6).

2.1.5. Yeni Nesil Teşvik

Bu teşvik 7103 sayılı kanun ile 4447 sayılı Kanun'una geçici 19. madde olarak eklenen desteğe ilave olarak ücret desteği sağlanması amacıyla uygulamaya geçirilmiştir. Teşvikle ilgili karar, 22 Şubat 2019 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan 7166 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 8. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun geçici 19. maddesine eklenmiştir. Desteğin uygulanmasına yönelik usul ve esaslara 2019/7 sayılı SGK Genelgesinde yer verilmiştir. İlgili karara göre teşvikle ilgili uygulama "1/2/2019 ila 30/4/2019 tarihleri arasında işyerlerinde 2018 yılı Ocak ila Aralık ayları/döneminde aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile 5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında uzun vadeli sigorta kollarından en az sigortalı bildiri yapılan aydaki/dönemde ki sigortalı sayısına ilave olarak işe alınanların, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenlerle feshedilmesi hariç olmak üzere, işe alındıkları tarihten itibaren dokuz aylık sürede iş sözleşmesi feshedilmeksizin çalıştırılmaları halinde bu maddede belirtilen prim desteği ile birlikte sağlanır." şeklinde

açıklanmıştır. Ayrıca bu destekle işverene sağlanacak miktar, işverenin SGK' ya olan borcundan mahsup edilecektir ve işverene ödeme yapılmayacaktır.

7013 sayılı sigorta prim teşvikine ilave olarak bu teşviktan yararlanılmak istenilen sigortalı 01.02.2019 – 30.04.2019 tarihleri arasında işe girişleri yapılmalı, dokuz ay süreyle aralıksız çalışmalıdır. Teşviki kullanmak isteyen işveren özel sektörde faaliyet göstermeli, işe aldığı sigortalıyı işe giriş yılından bir önceki yıldaki kuruma bildirilen sigortala sayısının ortalamasına ek olarak istihdam etmesi gerekmektedir. Aylık prim ve hizmet belgelerini yasal sürede Kurum'a teslim etmeli, primlerini belirtilen yasal zamanda ödemelidir.

Bu koşulların yerine gelmesi durumunda 7103 prim desteğine ek, işe alındıkları ay dâhil üç aylık süre için prim ödeme gün sayılarının 67,36 TL ile çarpımı sonucu hesaplanan miktar ücret desteği olarak İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. Ayrıca 31.01.2019 ve önceki bir tarihte istihdam edilen işçi ile 01.05.2019 ila 31.12.2020 tarihleri arasında işe girişleri yapılan sigortalılar için bu ücret teşvikinden yararlanılmamaktadır, ancak bu sigortalı işçiler için 4447 sayılı Kanun'un geçici 19. maddesinde belirtilen koşulların yerine gelmesiyle sadece prim desteğinden yararlanılabilmektedir (2019/7 sayılı SGK Gen., md. 2.1.).

Örnek: 4447 sayılı Kanun'un geç. 19. maddesine göre 7103 sayılı Kanun dâhilinde olan ve 08/2/2019 tarihinde işe girişi yapılan asgari ücretle çalışan işçinin Şubat ayı için 21 gün bildirim yapılması gerekmektedir. Sigortalı için yararlanılacak ücret desteği:

$$67,36 \text{ TL} \times 21 = 1.414,56 \text{ TL olacaktır.}$$

Ayrıca 4447 sayılı Kanun'un geçici md. 19'a göre verilecek prim desteğinden ise 2018-22 sayılı SGK Gen. Göre işyeri için *"İmalat veya bilişim sektörüne ait işkolu kodlarında faaliyet göstermesi halinde, ilgili döneme ait günlük brüt asgari ücretin sigortalının prim ödeme gün sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçmemek üzere, prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı, Diğer sektörlerde faaliyet göstermesi halinde sigortalının, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı"* miktarınca prim teşvikinden yararlanılabilmektedir (2019/7 sayılı SGK Gen., md.4).

- Örnekte belirtilen kişinin imalat sanayi sektöründe çalışması ve 4447 sayılı kanun geç. 19. madde dâhilinde 21 günlük çalışması için alınacak prim teşviki:

01.01.2019 – 31.12.2019 brüt günlük asgari ücret 85,28 TL olduğundan

$85,28 \times 21 = 1.790,88$ TL'ye kadar olan sigorta primleri ile işsizlik sigortası primleri İşsizlik Sigortası Fonu tarafından verilir.

5510 sayılı Kanun dâhilinde ev hizmetlerinde on (10) gün veya daha fazla sigortalı işçi çalıştıran işverenler ile 01.02.2019 ila 30.04.2019 tarihleri arasında konut kapıcılığı için işe alınanlar için, 4447 sayılı Kanun Geç. 19. maddeye göre sağlanan ücret ve prim teşvikinden, prim desteği açısından teşvik miktarı, diğer sektör işverenleri dikkate alınarak hesaplanmaktadır (2019/7 sayılı SGK Gen., md.7).

Ayrıca 4447 sayılı Kanun Geç. 19. maddeye göre sağlanan ücret ve prim teşvikinin kapsamında olup bu destekten yararlanmamış işverenlerden, geriye dönük olarak bu teşvikten yararlanmak için talepte bulunması durumunda, *“yararlanılmak istenen ayı/dönemi takip eden altı ay içinde internet ortamında veya işyerinin bağlı bulunduğu sosyal güvenlik il müdürlüğüne/sosyal güvenlik merkezine kâğıt ortamında başvuruda bulunulması”* gerekmektedir (2019/7 sayılı SGK Gen., md.8.2).

2.2.Dezavantajlı Grupların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşvikleri (Engelli/ Genç/ Kadın / İşsiz/ Sosyal Yardım Alanlar)

2.2.1. 4447 Sayılı Kanun Geçici 10. Madde Kapsamında Prim Teşviki

Bu teşvik 13.01.2011 tarihli 6111 sayılı Kanun'un 74. maddesi ile 4447 sayılı Kanun'a Geçici 10. madde olarak ilave edilmiştir. Bu destekte genç ve kadın istihdamına yönlendirmenin yanında mesleki eğitim almış kişilerin istihdamının da teşviki sağlanmıştır.

Geçici 10. maddeye göre bu teşvik *“31/12/2015 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere, bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren özel sektör işverenlerince işe alınan ve fiilen çalıştırılanların; işe alındıkları tarihten önceki altı aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları, aynı döneme ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen prim ve hizmet*

belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları ve bu maddede belirtilen diğer koşulları da sağlamak kaydıyla, 5510 sayılı Kanun'un 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır” şeklinde açıklanmıştır.

Teşvikin uygulanmasına yönelik usul ve esaslar ilgili kanun maddesi ile birlikte 2011-45 sayılı SGK Genelgesinde açıklanmıştır. Teşvikten yararlanmak için gerekli koşulları gerine getirmek şarttır, bu koşullardan birini olmaması destekten faydalanmamaya sebep olur.

Teşvik kapsamına giren sigortalı teşvikin kabul edildiği tarihi takip eden 01.03.2011 tarihi ile geçici 10. maddede belirtilen 31.12.2015 tarihleri arası işe girişlerinin yapılması gerekir. Sigortalı 18 yaşından büyük olmalı ve işe girişinin yapıldığı tarihten önceki altı aylık dönemde işsiz olmalı yani Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde kaydının olmaması gerekmektedir (2011-45 Sayılı SGK Genelgesi, madde 4.1).

Sigortalı işyerinde uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak ve fiilen çalışması gerekmektedir (Topalhan, 2018: 63). Aynı sigortalı için bu teşvik sadece bir kez kullanılabilir (4447 sayılı Kanun, geç. m. 10). Bu teşvik 5510 sayılı Kanun kapsamında bulunanlarla aynı şartları taşıması koşuluyla 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesine dâhil sandıkların statülerine tabi çalışanları için de kullanılabilir (4447 sayılı Kanun, geç. md. 10)

İşverenin teşviki kullanabilmesi için gerekli olan şartlar 4447 sayılı Kanun'un Geçici 10. maddesinde açıklanmıştır. İlgili kanun maddesine göre işveren özel sektörde olmalı, işçi işyerinin ortalama sigortalı sayısına ek olarak işe başlamalı, işyerinin yasal ödeme süresi geçmiş prim, idari para cezası ve bunlardan dolayı herhangi bir cezasının olmaması gerekmektedir. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumuna yasal süresi içerisinde aylık prim ve hizmet belgelerinin verilmesi ve teşvik miktarı dışında kalan primlerin ödenmesi gerekmektedir. Kayıt dışı işçi tespiti halinde 1 yıl süreyle işveren bu desteği kullanamamaktadır.

21.12.2015 tarih ve 2015/8321 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın 1. maddesi ile bu desteğin uygulama süresi 31.12.2020 olarak belirlenmiştir. Buna göre teşvik

01.03.2011 ile 31.12.2020 tarihleri arasında istihdam edilen sigortalılar için geçerli olacaktır. Bu destekten yararlanma süresi ise istihdam edilen sigortalının sahip olduğu bazı mesleki belgelere ve sigortalının niteliğine göre değişmektedir.

Bu süreler 4447 sayılı Kanun'un Geçici 10. maddesinde sigortalıların yaşına ve cinsiyetine göre 2 grupta incelenmiştir. Bunlar ilgili kanun maddesine göre;

“a) 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan;

1) Mesleki yeterlik belgesi sahipleri için kırk sekiz ay süreyle,

2) Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için otuz altı ay süreyle,

3) (1) ve (2) numaralı alt bentlerde sayılan belge ve niteliklere sahip olmayanlar için yirmi dört ay süreyle,

b) 29 yaşından büyük erkeklerden (a) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentlerinde sayılan belge ve niteliklere sahip olanlar için yirmi dört ay süreyle,

c) (a) ve (b) bentleri kapsamına girenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde ilave olarak altı ay süreyle,

ç) 5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışmakta iken, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi bitirenler için on iki ay süreyle,

d) 18 yaşından büyüklerden bu fıkranın (a), (b) ve (ç) bentlerine girmeyenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde altı ay süreyle, uygulanır. Bu maddede sayılan belge ve nitelikler nedeniyle destek unsurundan yararlanabilmek için sigortalıların sahip oldukları mesleki yeterlik, mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretim kurumları veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarına ilişkin belgelerde belirtilen meslek ya da alanlarda işe alınmaları ve/veya çalışıyor olmaları gerekir.” Şeklinde belirtilmiştir.

Bu teşvik uygulamasında diğer teşviklerden farklı olarak işverenin sigorta prim hissesi için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak denmemiştir ve teşvik

miktarı üst sınırı geçmeyecek şekilde sigortalıya ödenecek ücretin tamamı üzerinde hesaplanacaktır (Topalhan, 2018: 67).

5510 sayılı Kanun'un 81.maddesinin 1/ 1 bendinde belirtilen “*Bu fıkra ve diğer ilgili mevzuatla sağlanan sigorta prim desteklerinin aynı dönem için birlikte uygulanması halinde, bu destek öncelikle uygulanır.*” Şeklinde yapılan açıklamaya binaen bu teşvik kapsamına sigortalı için ilk olarak 5 puanlık prim teşvikinden daha sonra bu geçici 10. maddede belirtilen teşvikten faydalanılabilecektir. Ayrıca belirtilmesi gereken nokta 5510 sayılı kanunda belirtilen bu teşvikten faydalanılmış olan kısım düşülerek, kalan işveren hissesi üzerinden tahakkuk eden primler için yararlanılacaktır (2011-45 sayılı SGK Gen., md. 4.2.).

Örnek: Bu teşvik dâhilinde 4 sigortalı çalıştıran, kvsk prim oranı %2 olan bir A işletmesinde, bu sigortalılara ait aylık prim ödeme gün sayısı 120 olup, prime esas kazanç miktarı ise 6.372 TL olarak belirtilmiştir. Bu bilgilere göre ilk olarak 5510 sayılı Kanun'a göre 5 puanlık prim teşvikinden yararlanılacak miktar hesaplanır.

$$6.372,00 \times \%5 = 318,60 \text{ TL}$$

Daha sonra 4447 sayılı Kanun'un geçici 10. maddesinde belirtilen işveren hissesine ait miktar hesaplanır.

$$\text{Burada işveren } \%11 \text{ MYÖ} + \%7,5 \text{ GSS} + \%2 \text{ kvsk prim oranı} = \%20,5$$

$$\%20,5 - \%5 \text{ (5 puanlık teşvik kullanıldığı için düşülür)} = \%15,5$$

$6.372,00 \times \%15,5 = 987,66 \text{ TL}$ Sigorta primi işveren hissesinden yararlanılacak miktar.

$6.372,00 \times \%14 = 892,08 \text{ TL}$ İşveren tarafından ödenecek olan sigortalı hissesi miktarı

2.2.2. Sosyal Hizmet Modellerinden Faydalanmış Gençlerin Bu Hizmeti Almaları Sürerken İstihdam Edilmesinde Verilen Prim Teşviki

Bu teşvikle ilgili yasa hükmü 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanun'a, 19 Şubat 2014 tarihinde resmi Gazete'de yayınlanan 6518 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı

kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 20. maddesi ile ek madde 1 olarak eklenmiştir. Teşvike dair usul ve esaslar 2018/7 sayılı SGK Genelgesi'nde yer almaktadır.

İlgili kanun maddesine göre bu teşvik kullanımı ilgili kanun ya da 5395 sayılı Kanun'a göre haklarında korunma ve bakım tedbir kararı verilen fasılalı olarak geçen yararlanma süreleri dâhil iki yıldan az olmamak şartı ile, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının sosyal hizmet modellerinden faydalanan çocuklardan reşit olduğu tarihten sonra bu hizmetlerden faydalanmaya devam edenlerin istihdam edilmeleri durumunda sağlanacaktır ve bu teşvikten yararlanmak için belli şartların olması mecburidir.

Bu teşvik kapsamına giren sigortalı diğer sosyal sigorta prim teşviklerinde olduğu gibi 5510 sayılı Kanun'un madde 4/1-a bendi dâhilinde çalışmalıdır. 2828 sayılı ve 5395 sayılı Kanun kapsamında haklarında korunma veya bakım tedbiri kararı alınan aynı zamanda bu durumun 2 yıldan az olmamak şartıyla ilgili Bakanlığın sosyal hizmet modellerinden faydalanmış olması gerekmektedir. Ayrıca reşit olmasına rağmen bu hizmeti almaya devam ediyor olması şarttır. Bu teşvik ile yararlanılan haklar sadece bir kez kullanılabilir ve Kamu kuruluşlarına yerleştirilmiş olanlar bu hakkı kullanmış sayılırlar (2828 sayılı Kanun, ek madde 1).

İşyerinin bu teşviki kullanabilmesi için gerekli şartlar 2828 sayılı Kanun, ek madde 1'e göre aşağıdaki şekildedir:

- İşverenin özel sektörde faaliyet gösteren işyerinin olması gerekmektedir.
- Belirtilen yasal zamanda aylık prim ve hizmet evraklarını ilgili Kuruma teslim etmesi koşulu vardır.
- İşyerinde çalışan sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin ödemesinin yasal zaman içerisinde olması şarttır.

Destekten yararlanma süresi sigortalının işe giriş tarihinden itibaren 5 yıldır ve bu zaman zarfında yararlanılacak tutar Hazine tarafından ödenir. Bu teşvik dâhilinde istihdam edilen sigortalı için Hazine tarafından ödenecek kısım ilgili Kanun'un ek madde 1'de; Prime esas kazancın alt sınırında hesaplanan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi, kısa vadeli sigorta kolları primi ve genel sağlık sigortası primi, Sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanun'unda madde 49/ fıkra 1'e göre ödenmesi gereken işsizlik sigortası primi, sigortalı ve işveren hissesinin tamamı,

olarak belirtilmiştir.²Bu teşvikin kullanılması durumunda aynı sigortalı için, başka bir teşvikin kullanılabileceğine dair herhangi bir açıklama mevcut değildir.

Ayrıca sosyal hizmet modellerinden yararlanan ve 2828 sayılı Kanun ek madde 1 dâhilinde olanlardan; istihdam haklarından daha önce yararlanmamış, bu hakkı kullanmış ancak memuriyet ilişkisi kesilmişler ya da kamu kurumlarında istihdam edilmemiş kişiler içinde prim teşvikinden yararlanılabilir (2018/7 sayılı SGK Gen., md.2.) teşvik kapsamına giren sigortalı için yararlanma süresi işe giriş tarih itibariyle beş yıldır (2018/7 sayılı SGK Gen., md.3.)Prime esas kazanç alt sınır üzerinden hesaplanan sigorta primi, işsizlik sigortası priminin sigortalı ve işveren hissesinin tamamı Hazine tarafından karşılanmaktadır (2018/7 sayılı SGK Gen., md.4.)

2.2.3. Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Durumunda Sağlanacak Prim Teşviki

Bu teşvikle ilgili yasa hükmü, 14.04.2016 tarihinde kabul edilen 6704 sayılı “65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un 11. maddesi ile 29.5.1986 tarihli ve 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanun’una ek madde 5 olarak eklenmiştir.

Bu destekten yararlanma şartları, ilgili kanun maddesi ve 22.06.2017 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan “Sosyal Yardım Yararlanıcılarının İstihdamına İlişkin Yönetmelik” de açıklanmıştır. Teşvik kapsamına giren sigortalılara dair şartlar 30104 sayılı Sosyal Yardım Yararlanıcıların İstihdamına İlişkin Yönetmeliğin 4. maddesinde aşağıdaki şekilde açıklanmıştır;

- İşçinin istihdamı gerçekleşmeden son 1 yıllık sürede, ikamet ettiği ailesinden en az 1 kişi adına sosyal yardımlardan nakdi şekilde faydalanmış olması gerekmektedir.
- GSS Kanun’unca md. 60/1-c’ nin 1 numaralı alt bendine dâhil olmalıdır.

² 2019 SPEK Alt sınırından teşvik tutarı %20.5 (524.47 TL)

- İş-Kur'a kaydının bulunması gerekmektedir.
- İstihdam edilme tarihi 26.04.2016'den sonra özel sektörde faaliyette olan işverenince olmalıdır.

Teşvik kapsamına giren işyerine ilişkin koşullar 30104 sayılı Sosyal Yardım Yararlanıcıların İstihdamına İlişkin Yönetmeliğin 5. maddesinde aşağıdaki şekilde açıklanmıştır;

- İşyerinin özel sektörde faaliyette olması gerekmektedir.
- Sigortalı, işe girişinin yapıldığı tarihten önceki son bir yıllık dönemdeki kayıtlı sigortalı sayısının ortalamasına ek olarak istihdam edilmelidir.
- Belirtilen yasal zaman içerisinde aylık prim ve hizmet evraklarını ilgili Kuruma verilmesi gerekmektedir.
- İşyerinde çalışan sigortalıların tamamına ait sigorta primlerini ve teşvik kullanılan sigortalıların Bakanlıkça ödenmeyen sigorta primlerinin zamanında ödenmesi zorunludur.
- Yasal zamanda ödemesi olmayan sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bu ödemelere dair cezaların olmaması gerekir.
- Kayıt dışı sigortalı çalıştırılmamalıdır.

Bu destekten yararlanma süresi sigortalının istihdamından itibaren 1 yıl şeklindedir (30104 sayılı Yönetmelik, md. 6.3.). Teşvikin kullanılma zamanına dair bir kısıtlama getirilmemiştir.

5510 sayılı Kanun'un 81. maddesinde sayılan ve 82. maddesinde belirtilen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak sigorta primlerinin işveren hisselerine ait miktarın tümü Bakanlık tarafından ödenir (30104 sayılı Yönetmelik, md. 6.1). Bu teşvik miktarı hesaplanırken ilk olarak 5 puanlık prim indirimi kullanılır, ardından bu teşvik tutarı hesaplanır (30104 sayılı Yönetmelik, md. 6.2).

2.2.4. İşbaşı Eğitim Programı'nı Bitirenlerin İstihdamı Halinde Sağlanan Teşvik (4447 Sayılı Kanun'un Geçici 15. Maddesine Göre Verilen Prim Teşviki)

İşbaşı eğitim programı da İŞKUR tarafından düzenlenen aktif işgücü programı arasında yer almaktadır. Genel olarak aktif işgücü piyasası politikaları işsiz kişilerin iş

hayatına daha kolay uyum sağlayabilmesi ve tercih edilebilirliklerini arttırmak hedefi taşıyan programlardır (Yazıcı, 2015:198). Dünya genelinde yapılan birçok araştırmada ise uygulanan işbaşı eğitim programları ile çalışılacak ortamda işe uyumu sağlanan kişilerin, eğitimden sonrada işverenler tarafından işe alımının olduğunu göstermektedir. Çalışma ortamında yapılan eğitimlerin kursiyer üzerinde aktif öğrenmeyi teşvik ettiği, eğitim ve pratik çalışmayı aynı anda yaparak işe adaptasyonunun daha fazla ve hızlı olmasına katkı sağlamaktadır (Grossman and Salas, 2011: 111).

İşbaşı Eğitim Programı ile işverenlere teşvik sağlayan bu yasa hükmü 04.04.2015 tarihinde kabul edilen 6645 sayılı Kanun'un 28. maddesi ile 4447 sayılı Kanun'a geçici 15. madde ile eklenmiştir. İlgili kanun maddesine göre bu teşvik;

“18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük olanlardan Türkiye İş Kurumu tarafından 31/12/2016 tarihine kadar başlatılan işbaşı eğitim programlarını tamamlayanların;

a) Programın bitimini müteakip en geç üç ay içinde programı tamamladıkları meslek alanında özel sektör işverenleri tarafından 5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında işe alınması ve

b) İşe alındıkları yıldan bir önceki takvim yılında işyerinden bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olması kaydıyla, işe alındıkları işyerinin imalat sanayi sektöründe faaliyet göstermesi hâlinde 42 ay, diğer sektörlerde ise 30 ay süre ile 5510 sayılı Kanun'un 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendi uygulandıktan sonra kalan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait oranına göre ve aynı Kanun'un 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan tutar Fondan karşılanır.” şeklinde açıklanmıştır.

Teşvikin uygulanmasına dair usul ve esaslar hem ilgili kanun maddesinde hem de 2016-1 sayılı SGK Genelgesi'nde açıklanmıştır. Teşvik kapsamına giren sigortalılar ilgili genelgenin 2. maddesinde aşağıdaki şekilde açıklanmıştır;

- Destek kapsamına giren sigortalılar cinsiyet ayrımı olmaksızın 18-29 yaş aralığında olmalıdır.
- Sigortalının bu teşvikin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren işe girişinin yapılması gerekir.

- İŞKUR tarafından 31.12.2018 tarihine kadar başlatılmış olan işbaşı eğitim programını bitirmiş olması ve bu programın bitimini takip eden 3 ay içerisinde istihdam edilmesi şarttır.
- Bitirdiği iş başı eğitim programına dair olan meslek alanında istihdamın olması gerekir.

İşveren açısından teşvikten yararlanma şartları ise yine bu genelgenin 2. maddesinde aşağıdaki şekilde açıklanmıştır;

- İşyeri, özel sektörde faaliyet göstermeli ve özel şahıs işverenin olmasıdır.
- İşçinin işe girişinin olduğu yıldan bir önceki yılın (Ocak – Aralık ay/dönemi), kuruma bildirilen kayıtlı işçi sayısına ortalama olarak istihdam edilmesi şarttır.
- İşyerinin ödeme süresi bitmiş prim, ceza ve bunlardan ötürü herhangi bir cezasının olmaması koşulu vardır.
- Teşvik dışında kalan prim ödemelerinin yasal zamanda SGK' ya ödenmesi mecburidir.
- Sigortasız işçi çalıştırılmamalıdır. Ve bu durumun tespitinde işveren 1 yıl bu teşviki kullanamaz.

Bu destekten yararlanma süresi teşvikin yürürlüğe girdiği 23.04.2015 tarih olup bitiş süresi 2017/11174 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki Karar ile 31.12.2018 tarihi olara belirlenmiştir (4447 sayılı Kanun, Geç. 15.md. / dipnot 1). Ancak 31.12.2018 tarihine kadar başlatılan işbaşı eğitim programını tamamlayanlar yönünden teşvik uygulaması devam etmektedir. Sigortalının istihdam edildiği sektörün imalat sanayi alanında olması halinde 42 ay, farklı bir alanda olması halinde 30 ay süreyle bu teşvikten yararlanılmaktadır (4447 sayılı Kanun, Geç. 15).

Teşvik tutarı hesaplanırken ilk olarak 5510 sayılı Kanun'un 81. maddesinin fıkra 1/(1) bendinde belirtilen prime esas kazanç üst sınıra kadar olan kazançlar üzerinden hesaplanacak 5 puanlık prim indirimi, ardından prime esas kazanç alt sınırına kadar olan kazançlar üzerinden kalan işveren hissesine karşılık gelen tutarın toplamı kadar yararlanılmaktadır (2016-1 sayılı SGK Genelgesi, md. 4).

Örnek: 2019 yılında brüt 3.000 TL maaş alan ve teşvik kapsamına giren bir sigortalısı için işverene sağlanacak destek miktarını hesaplarken

İlk olarak 5510 sayılı kanunca ön görülen 5 puanlık prim teşviki hesaplanır

$3.000 \times \% 5 = 150,00$ TL (Hazine tarafından karşılanır)

Ardından Geçici 15. madde gereği sağlanacak destek miktarı hesaplanır

$2.558,40$ (2019 yılı brüt ücret) $\times \% 15,5 = 396,552$ TL (İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanır)

$150,00$ TL + $396,552$ TL = $546,552$ TL İşverene sağlanacak toplam teşvik miktarı

2.2.5. 4857 Sayılı Kanun'un 30. Maddesi Dâhilinde Engelli İstihdamına Yönelik Prim Teşviki

5378 sayılı Engelli Hakkında Kanun'un 3. maddesinin c bendinde engelli tanımı bireyin "*fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum*" olarak yapılmıştır. Engellerin toplum içinde var olabilmeleri, maddi ve manevi yaşam şartlarını düzeltmek amacıyla bu bireylere yönelik kamusal politikalar geliştirilmektedir. Engelli istihdamına yönelik yapılan bu teşvikler de bu tür vatandaşlarımızın sosyal hayata katılımlarını desteklemektedir (Genç ve Çat, 2013: 373). Çalışabilme kapasitesine sahip engelli bireyleri herhangi birine muhtaçlık hissetmeden hayatına devam edebilmesi için yapılabilecek en iyi hizmet onların çalışma kapasitelerine göre istihdama katılabilmelerini sağlamaktır.

Ancak işverenlerin çalışma ortamlarında engelli birey çalıştırmaları çok nadir bir durumdur. Bu nedenle kanunlarımız bu konuda işverenlere hem sorumluluk yüklemekte hem de teşviklerle işverenlerin engelli birey istihdamındaki maddi yükünü bir nebze üstlenmektedir (Şişman, 2011: 192). Bu teşvikle ilgili yasa hükmü ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesine, 15.05.2008 tarihinde 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 2. maddesi ile eklenen düzenlemelerle yapılmıştır. 4857 sayılı Kanun'un 30. maddesinin 1. fıkrasında işverenlere yüklenen engelli birey çalıştırma koşulu açıklanmıştır. Bu fıkra göre elli ve üstü sayıda işçisi bulunan işletmelerde %3 engelli, kamuda %4 engelli ve %2 eski hükümlü istihdam etme zorunluluğu vardır. İşverene sağlanacak sigorta prim teşviki ise aynı maddenin 6. Fıkrasında ister bu konuda zorunluluğu olsun ya da olmasın engelli istihdam eden bir işveren bu işçisi için spek alt sırandan belirlenen işveren hissesinin

tamamı devlet tarafından ödeneceği belirlenmiştir. Bu teşvik süreli bir destek olmayıp, engelli sigortalının işten ayrılmasına kadar devam etmektedir.

Teşvikten yararlanma şartları ilgili kanun maddesi ile birlikte SGK tarafından yayınlanan 2008-77 sayılı genelgede açıklanmıştır. Teşvik kapsamına giren sigortalıya ilişkin şartlar 4857 sayılı Kanun'un 30. maddesine göre aşağıdaki şekildedir;

- Bu destekten yararlanılacak sigortalı 5510 sayılı Kanun'un 1. Fıkrasının a bendi kapsamında ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalışması gerekmektedir.
- Sigortalının engelli olması şartı vardır.
- Engelli sigortalıların yer altı ve su altı işlerinde çalışması yasaktır.
- Ayrıca 2008-77 sayılı SGK Genelgesi madde 3.6' ya göre kamu birimlerinde, SGDP ödeyerek çalışanlarda, yurt dışına götürülen işçilerde, aday çırak, çırak ve ayrıca öğrencilerde bu teşvikten yararlanılamaz.

Teşvik kapsamına giren işyerine ilişkin şartlar ise aşağıdaki şekildedir;

- İşyeri özel sektörde faaliyet göstermelidir (4857 sayılı K., md.30/ fıkra 6).
- İşverenin bu teşviki kullanabilmesi için çalıştıracağı engelli sigortalının çalışma gücü kaybının en az %40 olduğunu sağlık kurulu raporu ile belgelendirmesi gerekmektedir (Yurt içinde işe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik madde 3/ e).
- İşveren istihdam edeceği engelli bireyleri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile iş almalıdırlar (4857 sayılı K., md.30/ fıkra3).
- Aynı il içindeki iş yerlerinde toplam 50 veya daha fazla sigortalı çalıştıran özel sektör iş yerleri olmalıdır (4857 sayılı K., md.30/ fıkra 1).
- İşyerine ait diğer gruplar ise 5378 sayılı Kanun'a göre korumalı işyerleri, kontenjan fazlası engelli sigortalı ya da yükümlü olmadığı halde engelli sigortalı çalıştıran iş yerleri olmalıdır. (4857 sayılı K., md.30/ fıkra 6).
- İşyerleri yasal süre dolmadan aylık prim ve hizmet belgelerini ilgili Kuruma teslim etmeli, hazineden karşılanması yapılmayan sigorta primlerini de zamanında ödemelidir. Ayrıca bu teşvik 506 sayılı Kanun'un geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de kullanılabilir (4857 sayılı K., md.30/ fıkra 6).

Korumalı işyerlerinde, işverenin engelli sigortalıyı yasal zorunluluk ya da isteğe bağlı istihdam etmesi durumunda prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazine tarafından ödenir (4857 sayılı Kanun, md.30/ fıkra 6). 6111 sayılı kanun yürürlüğe girmeden bu teşviki kullanırken aynı sigortalı için farklı bir destekten yararlanamazdı. Ancak 6111 sayılı kanunla yapılan yeni düzenleme ile işverenin aynı dönemde aynı sigortalılar için ilk olarak 5510 sayılı Kanun'a göre belirlenen 5 puanlık sosyal sigorta prim indirimden, ardından bu teşvikten yararlanması mümkün hale gelmiştir.

Örnek: 2019 Nisan ayında kısa vadeli sigorta kolları prim oranı %2 olan bir işyerinde 3.000 TL ücret alan engelli sigortalı için Hazineden karşılanacak miktar:

(İşveren primlerini düzenli ödediği için ilk olarak 5510 sayılı Kanun'a göre 5 puanlık prim indirimi yapılır)

$$3.000 \times \%5 = 150 \text{ TL}$$

İşverenin ödemesi gereken sigorta prim oranı %20,5 iken, %5 prim oranı indirimi kullandığından 15,5 üzerinden hesaplanacaktır.

2.558,40 (2019 yılı brüt ücret) x %15,5 = 396,552 TL Engelli İstihdamı Teşvik Miktarı

$$150,00 \text{ TL} + 396,552 \text{ TL} = 546,552 \text{ TL İşverene sağlanacak toplam teşvik miktarı}$$

Ayrıca iş yerinin geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması gerekmektedir. Eğer bu borçlar ilgili kanunlar dâhilinde yapılandırılmış veya 6183 sayılı Kanun'un 48 inci maddesine istinaden tecil ve taksitlendirilmiş olması durumunda borcu yok kabul edilir ve teşvikten yararlanılabilir. Bunun yanında işverenin kayıt dışı ya da sahte sigortalı yapmama koşulu vardır.

2.2.6. 4447 Sayılı Kanun Kapsamında İşsizlik Ödeneği Alan Sigortalıların İstihdamına Yönelik Prim Teşviki

Bu teşvikle ilgili yasa hükümleri 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanun'unun 50.maddesine, 01.10.2009 tarihinde yürürlüğe giren 5921 sayılı "*İşsizlik Sigortası Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'unda Değişiklik*

Yapılmasına Dair Kanun”la eklenen mülga 5. fıkra ile düzenlenmiştir. Bu kanun maddesine göre; işsizlik ödeneği alanların istihdamı halinde, işe girdikleri tarihten önceki son altı aylık dönemdeki işyerine ait bildirilen ortalama işçi sayısına ek olarak işe girişinin yapılması gerekmektedir. İşsizlik maaşının tutarı ve alınma süresi 4447 sayılı Kanun’un 50.maddesinde açıklanmıştır. Madde hükmüne göre iş sözleşmesi sona ermeden son 120 gün fiili olarak hizmet akdine istinaden çalışmış ve 3 yıl içerisinde işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlerden 600 gün sigortalı çalışanlara 180 gün yani 6 ay, 900 gün sigortalı çalışanlara 240 gün yani 8 ay, 1080 gün sigortalı çalışanlara 300 gün yani 10 ay bu ödenek işsizlik sigortası fonu tarafından verilmektedir. Bu destekteki amaç işsizlik ödeneği alanların istihdama katılmasını sağlayarak hem işverene kolaylık sağlamak hem de Türkiye İş Kurumunun kendine kayıtlı işsizleri iş hayatına yönlendirmedeki sorumluluğunu azaltmaktır (Caniklioğlu, 2011: 153). SGK tarafından hazırlanan 2009-149 sayılı genelge ile bu teşvikin uygulanmasına yönelik açıklamalar getirilmiştir. Bu teşvik kapsamına giren kişiler 5510 sayılı Kanun’un 4. maddesinin 1. fıkrasının a bendine istinaden ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalışıyor olması gerekmektedir (Topalhan, 2018: 44).

Sigortalının 01.10.2009 tarih ya da sonraki bir tarih itibariyle istihdam edilmesi ve işe giriş tarihinde işsizlik ödemesinden yararlanıyor olması koşulu vardır (2009-149 sayılı SGK Gen., md. 2).Bu teşvikten yararlanabilmek için işsizlik ödeneği almaya hak kazanılmış zamanın kalan kısmı için faydalanılabileceğinden bu zaman dolmadan istihdam edilmiş olması şarttır (Caniklioğlu, 2011: 163).

Bu teşvikten yararlanılacak sigortalı çalışan işçi için diğer kanunlarda öngörülen işveren hissesi sigorta prim desteklerinden faydalanılmaması gerekmektedir. Ayrıca sosyal güvenlik destek primine tabi sigortalılar, yurt dışındaki sigortalı çalışanlar, aday çırak, çırak ve öğrenciler için bu teşvik kullanılamamaktadır (2009-149 sayılı SGK Gen., md. 11.1).

İşveren açısından teşvik hükümlerinin uygulanabilmesi için işveren ve işyeri özel sektörde olmalıdır. 4447 sayılı Kanun’un 50. maddesinde belirtildiği üzere 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 30. maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerlerinde yani kamu idarelerinde çalışanlar için bu teşvik kullanılamamaktadır (Caniklioğlu, 2011: 154).

Sigortalının istidam edildiği tarihten önceki son altı aylık dönemde kuruma bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerindeki ortalama çalışan sayısına ek olarak işe girişinin yapılması şarttır. Ayrıca sigortalının işsizlik maaşına hak kazanmadan önce çalıştığı işyeri haricindeki bir işyerinde işe başlamış olması gerekmektedir (2009-149 sayılı SGK Gen., md. 2). 2009-149 sayılı SGK genelgesinin 3. maddesinde, işverenin istihdam ettiği işsizlik ödeneği alan kişinin bu işsizlik ödeneğini almaya başladığı tarihi, alma süresini ve işe girdiği andan itibaren geriye kalan kazanılmış gün sayısını bağlı olduğu Türkiye İş Kurumu Müdürlüğü'ne belgelemek şartı ile başvuruda bulunması gerektiği belirtilmektedir.

İşveren aylık prim ve hizmet belgeleriyle, prim hizmet beyannamelerini yasal süresi içerisinde ilgili kuruma teslim etmeli, ayrıca bu belgelerde belirttiği primlerin teşvik dışında kalan yani İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmayan kısmı ile işsizlik sigortası primlerinin tamamının yasal süresi içinde ödenmesi gerekmektedir (2009-149 sayılı SGK Gen., md 6).

4447 sayılı Kanun'un 50. maddesinde belirtildiği üzere söz konusu primlerin fondan aktarılabilmesi için *“varsa prime esas alt kazanç sınırı ile prime esas kazanç arasındaki fark ve kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin prim tutarı farkı ile işsizlik sigortası primlerini Sosyal Güvenlik Kurumuna ödemiş olması şarttır.”* Burada ödenmesi gereken primler bu teşvik dâhilinde istihdam edilen sigortalılar için geçerlidir. Bunun yanında belirtilmesi gereken diğer bir husus sigortalıların prime esas kazançlarının tamamı değil, alt sınır üzerinden ödenecek primlerin teşvik dâhiline alınmasıdır. Burada işçinin kazancı prime esas alt sınırın üstünde ise işveren aradaki farkı kuruma ödemek şartıyla bu teşvikten faydalanabilir (Caniklioğlu, 2011: 160).

Teşvikten yararlanma süresi 01.10.2009 tarihinden itibaren işe alınmış işsizlik ödeneği alan sigortalının, geriye kalan ödeme alma gün sayısı kadardır. (2009-149 sayılı SGK Genelgesi, madde 4).

Örneğin; işsizlik ödeneğini 600 gün almaya hak kazanan bir kişi, 120 günlük işsizlik ödeneği almasının ardından, özel sektör işvereni tarafından altı aylık ortalama çalıştırdığı sigortalı sayısına ilave olarak istihdam edilirse, bu işveren işe aldığı işsizlik ödeneği almakta olan sigortalı için geriye kalan 480 günlük işsizlik ödemesi süresince yani 16 ay bu teşviki kullanabilmektedir (Caniklioğlu, 2011: 169).

İşveren ilgili kanun maddesince açıklanan şartlara uyan ve belirtilen tarihten sonra işe aldığı sigortalılar için her zaman bu teşviki kullanabilir. Teşvikin bitiş tarihi yoktur. İlgili SGK Genelgesinin 4.1. sayılı maddesinde işsizlik ödeneği alan sigortalının bu destek dâhilinde birden fazla işyerinde çalışmaya başlaması durumunda, bu teşvikten ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe girdiği ilk işyeri işverenince yararlanılabileceği belirtilmiştir. Ayrıca aynı genelgenin 4.2. sayılı maddesince; işsizlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalının bu süre içinde ilgili kanunlar dâhilinde çalışmaya başlamasından sonra ve yine işsizlik ödeneğine hak kazandığı süre içerisinde iş sözleşmesinin yeniden bitmesiyle tekrar gerek işten ayrıldığı yerde gerekse (işsizlik ödeneği almaya hak kazanmadan önce son çalıştığı işyeri hariç) farklı bir işyerinde yeniden çalışmaya başlaması durumunda ilgili kanun maddesince istenen şartların olmasıyla birlikte bu sigorta prim desteğinden geriye kalan süre için yararlanması mümkün görülmüştür.

İşsizlik ödeneği almakta iken yeni bir iş yerinde çalışmaya başlayan kişi, yine bu işsizlik ödeneği süresi bitmeden işten ayrılırsa, önceden hak ettiği işsizlik ödeneğinin süresi bitene kadar ödemesini almaya devam edecektir (4447 sayılı Kanun, md.50). İşsizlik ödemesi almaya devam eden bir sigortalının, istihdam edildiği süre zarfında aldığı ödeneğin süresi içerisindeki çalışma zamanlarında istirahat raporu, kısmi zamanlı çalışma, ücretsiz izin gibi farklı sebeplerle ücret almadan çalışmadığı süreler teşvikten faydalanacağı sürenin hesaplamasından sayılmamaktadır (2009-149 sayılı SGK Genelgesi, madde 4.3). Örneğin, bu teşvik kapsamına giren bir sigortalı çalıştığı işyeri ile her ay 20 gün çalışmak üzere iş sözleşmesi yaptığında, bu sigortalı için her ay 10 gün işsizlik ödeneği alıyor gibi işlem yapılacak ve 120 günlük işsizlik ödemesi hakkı olduğunu sayarsak 6 ay boyunca 20 gün üzerinden bu destekten yararlanılabilecektir. Ayrıca bu sigortalı için ilgili aylar içerisinde başka bir işverenin yanında aylık çalışmayı tamamlayacak gün kadar çalışması durumunda bu diğer işverende söz konusu teşvikten yararlanabilecektir (Caniklioğlu, 2011: 169).

4447 sayılı Kanun'a göre işverene bu teşvik için İşsizlik Fonundan karşılanacak miktar, 5510 sayılı Kanun'un madde 81'de belirtilen ve madde 82'ye göre belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan kısa vadeli sigorta priminin 1 puanlık kısmı, malullük yaşlılık ve ölüm sigortası priminin tamamı, Genel sağlık sigortası priminin tümüdür ve Fon tarafından karşılanmaktadır (2009-149 sayılı SGK Genelgesi, madde 5).

5510 sayılı Kanun'una göre kısa vadeli sigorta prim oranı, yapılan işin tehlikesine göre %1 ile %6,5 arasında farklılık göstermektedir (5510 sayılı Kanun md.81/I-c). Ancak bu teşvikte fon tarafından sadece %1'lik kısım ödenecek, işin niteliğine göre farklı değer alabilecek kısa vadeli sigorta prim oranlarında arasındaki fark ise işveren tarafından tahsil edilecektir (Caniklioğlu, 2011: 166). Teşvikin kullanılması sırasında hesaplanacak ortalama sigortalı sayısı ise, sigortalının çalışmaya başladığı işyerindeki işe başlangıç tarihinden önceki son altı ayda Kuruma bildirilmiş olan toplam sigortalı sayısının, aynı zaman zarfındaki ay sayısına bölünmesi ile hesap edilecektir (Topalhan, 2018: 46).

Örnek: İşsizlik ödeneği alan bir A ve B sigortalıları, kısa vadeli sigorta kolları prim oranı %3 olan C işyerine 12.10.2009 tarihinde işe alınmıştır. 2009/Kasım ayında A sigortalısı 25 günlük çalışma için 800 TL, B sigortalısı 30 günlük çalışma için 900 TL ücret almışlardır.

C işyerinin son 6 ayda çalıştırdığı sigortalı sayısı aşağıda belirtilmiştir.

2009/Nisan ayında	: 4
2009/Mayıs ayında	: 8
2009/Haziran ayında	: 8
2009/Temmuz ayında	: 10
2009/Ağustos ayında	: 8
2009/Eylül ayında	: 10

Verilen bilgilere göre bu işletmenin son 6 aydaki ortalama sigortalı sayısı

$$4+8+8+10+8+10= 48 \text{ kişi} \quad 48/ 6 = 8 \text{ (ortalama sigortalı sayısı)}$$

Bu teşvikten 12.10.2009 tarihi itibariyle en az 8 sigortalının çalışıyor olması şartıyla, 8 ve üzere sigortalı çalıştığı aylarda faydalanacaktır.

$$23,10 \text{ TL (2009 yılında Prime Esas Kazanç Alt Sınırı) x 55 gün} = 1.270,50 \text{ TL}$$

Uzun vadeli sigorta primi %20 / Kısa vadeli sigorta primi %3

Genel Sağlık Sigortası Primi %12,5 olmak üzere toplam **%33,5'tir.**

1.270,50 x 33,5/100 = 425,62 TL İşsizlik Sigortası Fonundan Karşılancak Olan Tutar

4447 sayılı Kanun'un 50. maddesi hükmünce sağlanacak destekten yararlanmak için başka teşvik hükümlerinden yararlanmamak gerekmektedir. Aynı anda aynı sigortalı için birden çok teşvik kullanılamamaktadır. Teşvik kapsamına giren sigortalının işsizlik ödeneğinden yararlanma süresi bittiği ayda, işveren gerek kendi gerek sigortalı adına diğer kanunlarca öngörülen başka bir teşvik şartların sahip olma durumunda diğer indirim ve teşvik uygulamalarından yararlanabilmektedirler (2009-149 sayılı SGK Genelgesi, madde 5).

2.2.7. Genç Girişimci Kazanç İstisnası ve Bağ-kur Prim Desteği

Bu teşvikle ilgili yasa 18 Mayıs 2018 tarih ve 30425 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 7143 sayılı "Vergi Ve Diğer Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun"un 22. maddesinin (k) bendi ile hükme bağlanmıştır. İlgili kanun maddesine göre teşvikin kapsamı "*31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanun'unun mükerrer 20 nci maddesi kapsamında genç girişimcilerde kazanç istisnasından faydalanan ve mükellefiyet başlangıç tarihi itibarıyla 18 yaşını doldurmuş ve 29 yaşını doldurmamış olanlardan, bu Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında 1/6/2018 tarihinden itibaren ilk defa sigortalı sayılan gerçek kişilerin primleri, 1 yıl süreyle 82 nci madde uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınır üzerinden Hazinece karşılır. Adi ortaklıklar ve şahıs şirket ortaklıklarında sadece bir ortak bu fıkra hükmünden yararlandırılır.*" şeklinde açıklanmıştır.

Sigortalının bu prim teşvikinden faydalanabilmesi için kanuni süre de işe başlama tarihini bildirmiş olması gerekmektedir. Kendisinin işte aktif olarak çalışması ya da sevk ve idare için kendisince yapılmalıdır. Ortaklık durumunda, tüm ortakların teşviki alması için şartları taşıyor olması gerekmekte, ancak teşviki sadece en genç olan ortak kullanabilmektedir. İşin eş ve çocuklarca ölüm sebebiyle devralınması durumu hariç, işi durdurulmuş ya da devam etmekte olan işletmenin eş, en fazla üçüncü dereceden kan veya kayın akrabalarından birince devralınmaması gerekmektedir (2018/28 sayılı SGK Gen., md.3)

2.3. Bölgeler ve Yatırım Türüne Göre Verilen Prim Teşvikleri

2.3.1. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararın Uygulanmasına Dair Uygulanan Prim Teşviki

14 Temmuz 2009 tarih ve 2009/15199 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile “Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar”ın yürürlüğe konulmuştur. Bu kararın uygulanmasına dair açıklamalar 28.07.2009 tarih 27302 sayılı 2009/1 sayılı Tebliğ ile belirtilmiştir. Daha sonra bu Tebliğde 2010/1, 2010/2, 2011/1 tebliğ ile değişiklik yapılması yönüne gidilmiştir. SGK tarafından teşvikle ilgili olarak 2011-45 sayılı genelge hazırlanmıştır.

2009/1 sayılı Tebliğ ile yatırımlar için yararlanılabilecek teşvikler çeşitlilik göstermektedir. Bu teşvikler; gümrük vergisi muafiyeti, katma değer vergisi (KDV) istisnası, vergi indirimi, sigorta primi işveren hissesi desteği, yatırım yeri tahsis, faiz desteği, tekstil /hazır giyim, deri ve deri mamulleri sektörlerine taşınma desteği, ithal/ yerli makine ve teçhizat listesi değişikliği talepleri şeklinde uygun görülmüştür.

Yatırımlarda sigorta prim teşvikiyle ilgili yasa hükmü olarak; 11/8/2009 tarihli 5921 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun’unda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 3. maddesi ile 5510 sayılı Kanun’a eklenen ek 2. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; 5510 sayılı Kanun’un 81 ve 82. maddelerinde belirtilen prime esas kazancın alt sınırından hesaplanacak olan işveren hissesine düşen sigorta primlerinin tamamı Hazine tarafından karşılanmaktadır. Bu teşviklerden faydalanacak iller dört bölgede toplanmış ve bölgelere teşvik verilecek süreler 2009/15199 sayılı Bakanlar Kurulu kararında belirtilmiştir. Ancak Hazine müsteşarlığınca hazırlanan 2011/1 sayılı Tebliğ ile bu sürelerin geçerliliği başlangıç 01/10/2011 olmak üzere aşağıdaki gibi değiştirilmiştir.

Tablo 8. Bölgeler ve Yatırım Süreleri

Bölgeler	31/12/2011 tarihine kadar başlanılan yatırımlar	1/1/2012 tarihinden itibaren başlanılan yatırımlar
I	2 yıl	-
II	3 yıl	-
III	5 yıl	3 yıl
IV	7 yıl	5 yıl

Kaynak: 2011-1 Sayılı Hazine Müsteşarlığı Tebliği

Son olarak teşvikle ilgili kanun maddesi 16/06/2012 tarihinde yayınlanan 6322 sayılı Kanun'un 32. maddesince günümüzde kullanılan son halini almıştır. Değiştirilen hükümce spek alt sınırından belirlenen primlerin tamamı veya illerin bulunduğu sınıflandırmaya göre işveren ve sigortalıya ait olan tutar, Ekonomi Bakanlığı tarafından ödeneceği kararlaştırılmış. Bakanlar Kurulunun da ödenecek olan miktarın oranını, kapsamını ve süresini; yatırımın yapıldığı ile, sektöre veya büyüklüğüne göre değiştirmeye yetkili olduğu belirtilmiştir. Değişiklikteki önemli noktalardan biri desteğin Hazine bütçesinden değil, Ekonomi Bakanlığının bütçesinden karşılanması kararıdır.

Teşvikle ilgili olarak 2012-30 sayılı SGK genelgesi ve bu genelgede değişiklik yapılan 2012-37 sayılı SGK genelgesi ve Bakanlar Kurulunun 2012/3305 sayılı kararı yürürlüğe koyulmuştur. Bakanlar kurulunun ilgili kararı ile bölgeler bazında yapılan sınıflandırma 4'den 6'ya çıkarılmıştır. Yatırım bölgelerinin kapsam alanı arttırılmış, bazı bölgelerde gerekli şartların yerine getirilmesiyle gümrük vergisi muafiyeti, KDV istisnası, vergi indirim, sigorta primi işveren hissesi desteği, yatırım yeri tahsisi, faiz desteği (3 üncü, 4 üncü, 5 inci ve 6 ncı bölgelerdeki yatırımlar için), gelir vergisi stopajı desteği (6 ncı bölgede gerçekleştirilecek yatırımlar için), sigorta primi işçi hissesinin asgari ücrete tekabül eden kısmının teşvik olarak verilmesi kararlaştırılmıştır.

2012/3802 sayılı Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Kararın 1. maddesi ile 2012/3305 sayılı kararda yapılan değişiklikle 6. Bölgede yapılan yatırımlara yapılacak teşvik desteğinin yatırımın %15'ini aşmaması koşulu kaldırılmıştır (Türker, 2014: 125-126).

Değişiklik sonrası bölgelere göre il ve ilçeler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 9. Yatırım Bölgelerine Göre İl ve İlçeler

1. Bölge	2. Bölge	3. Bölge	4. Bölge	5. Bölge	6. Bölge
Ankara	Adana	Balıkesir	Afyonkarahisar	Adıyaman	Ağrı
Antalya	Aydın	Bilecik	Amasya	Aksaray	Ardahan
Bursa	Bolu	Burdur	Artvin	Bayburt	Batman
Eskişehir	Çanakkale	Gaziantep	Bartın	Çankırı	Bingöl
İstanbul	Bozcaada ve	Karabük	Çorum	Erzurum	Bitlis
İzmir	Gökçeada	Karaman	Düzce	Giresun	Diyarbakır
Kocaeli	İlçeleri Hariç)	Manisa	Elâzığ	Gümüşhane	Hakkâri
Muğla	Denizli	Mersin	Erzincan	Kahramanmaraş	Iğdır
	Edirne	Samsun	Hatay	Kilis	Kars
	Isparta	Trabzon	Kastamonu	Niğde	Mardin
	Kayseri	Uşak	Kırıkkale	Ordu	Muş
	Kırklareli	Zonguldak	Kırşehir	Osmaniye	Siirt
	Konya		Kütahya	Sinop	Şanlıurfa
	Sakarya		Malatya	Tokat	Şırnak
	Tekirdağ		Nevşehir	Tunceli	Van
	Yalova		Rize	Yozgat	Bozcaada ve
			Sivas		Gökçeada İlçeleri

Kaynak: 2012-30 Sayılı SGK Genelgesi md.5

Devlet destekleri ile yetkili mercilerle belirlenmiş illerde, teşvik dâhilinde yapılacak yatırımlar için işverenler üstündeki istihdam yükünün bir nebze olsun düşürülmesi amaçlanmıştır. Sigortalı çalışandan doğan, işveren ve sigortalı hissesi tutarlarının bir bölümünün devlet tarafından karşılanıp ilgili bölgelerde işverenin istihdam maliyetini düşürerek, istihdamın artırılması hedeflenmektedir.

2012/3305 sayılı Kararın md. 12/ fıkra 1'e göre büyük ölçekli yatırımlar, stratejik yatırımlar ve bölgesel teşvik uygulamaları kapsamında teşvik belgesi hazırlanarak desteklenen işletmelerin, sigorta primi işveren hissesinin asgari ücrete tekabül eden kısmı

Bakanlık bütçesinden karşılanır. Aynı kararın md. 13/ fıkra 1'e göre bu işletmelerin 6. Bölgede olması şartı ile sigorta primi işveren hissesine ek olarak işçi hissesinin asgari ücrete tekabül eden kısmı da işveren adına Bakanlık tarafından karşılanmaktadır.

Teşvikle ilgili 2012/1 sayılı Tebliğin 14. maddesinin 1. fıkrasına göre; komple yeni yatırımlar için teşvik belgesi dâhilinde yapılan yatırımlarda gerçekleştirilen istihdam için, diğer yatırım türlerinde ise mevcut olan sigortalıya ek olarak işe alınan sigortalılardan dolayı sigorta prim teşvikinden faydalanabilirler. Komple yeni yatırım haricindeki yatırımlarda, aylık olarak düzenlenen prim hizmet belgelerinde gösterilen sigortalı sayısının, yapılan istihdamdan az olması durumunda ilgili ay için bu prim teşviki uygulanmayacağı belirtilmiştir. Bu teşvikten 5335 sayılı Kanun'un 30. maddesinin 2. fıkrası kapsamında olan kurum ve kuruluşlara ait işyerleri ile yurt dışında istihdam edilen işçiler ve sgdp ödeyerek çalışanlar için yararlanılamamaktadır (6322 sayılı Kanun, md.32).

2012-30 sayılı SGK genelgesinde ise madde 4'de konuyla ilgili, “*Ekonomi Bakanlığı tarafından tespit edilen ve teşvik belgelerinde gösterilen ilave işçi sayısı kadar olanlardan dolayı, diğer yatırım cinslerinde (modernizasyon, tevsi, ürün çeşitlendirmesi yatırımlarında ise Ekonomi Bakanlığınca tespit edilen mevcut sigortalı sayısının üzerinde sigortalı çalıştırmak kaydıyla yine Ekonomi Bakanlığınca tespit edilecek sayıdaki ilave sigortalıdan dolayı yararlanılabilecektir.*” Şeklinde açıklama yapılmıştır.

Örnek (2012-30 sayılı SGK Genelgesi):

<u>Yatırım Cinsi</u>	: Komple yeni yatırım
<u>Mevcut İstihdam Edilen Sigortalı İşçi Sayısı</u>	: 0
<u>İlave İstihdam Edilen İşçi Sayısı</u>	: 30

Olduğunu düşünürsek, komple yeni yatırım olmasından dolayı, bu teşvikten yararlanma durumunda var olan sigortalı sayısı şartı olmadığından, bu işveren yeni işe aldığı 30 sigortalı işçinin tamamı için sigorta prim desteğinden faydalanabilir.

Başka bir örnekte;

<u>Yatırım Cinsi</u>	: Modernizasyon
<u>Mevcut İstihdam Edilen Sigortalı İşçi Sayısı</u>	: 26

İlave İstihdam Edilen İşçi Sayısı : 39

Olan bir iş yerinde 26 sigortalı işçiye ilave işe alınan 39 işçiden dolayı sigorta prim desteğinden faydalanabilir.

Teşvik kapsamına giren işletmeler 2012/3305 sayılı karara göre; büyük ölçekli yatırımlar, stratejik yatırımlar, üçüncü olarak bölgesel destek dâhilinde verilen teşvik belgesince yararlanılan yatırımlar olarak belirlenmiştir. İşletmelerin bu teşviki kullanabilmesi için 01.01.2012 den itibaren teşvik belgesine sahip olması ve belgenin sigorta primi destek unsurları içinde yer alması ve tamamlama vizesinin Ekonomi Bakanlığınca yapılması gerekmektedir. Belgenin 01.01.2012 tarihinden önce alınması halinde ise tamamlama vizesinin 01.01.2012 tarihinden sonra yapılmış olması durumunda bile bu teşvikten 2012/1 sayılı Tebliğe göre değil, 2009/1 sayılı Tebliğe göre faydalanabileceklerdir (212-30 sayılı SGK Gen., md. 2).

Gemi yatırımları içinde bu teşvikten yararlanılmak istenirse, konuyla ilgili teşvik belgesini almış olması yeterli sayılacaktır, tamamlama vizesi işlemleri dikkate alınmayacaktır. İşverenin birden fazla işyeri bulunması halinde, vizesi yapılmış teşvik belgesi hangi işyeri adına düzenlenmiş ise bu işyeri için teşvikten faydalanabilecektir (2012-30 sayılı SGK Gen., md. 2). Ayrıca bu teşvik hükümlerinin, 5335 sayılı Kanun'un madde 30, fıkra 2 dâhilinde olan işyerlerinde uygulanmayacağı 6322 sayılı Kanun'un 32. maddesinde belirtilen ek 2 maddesinde belirtilmiştir.

İşverenin yasal süre içerisinde aylık prim ve hizmet belgelerini ilgili Kuruma teslim etmesi ve Ekonomi Bakanlığı tarafından ödenmeyen işçi hissesine ait sigorta prim miktarını ödemesi gerekmektedir. Eğer işveren kendi ödemesi gereken miktarı geciktirmesi durumunda Ekonomi Bakanlığında SGK' ya aktarılacak ödemenin aksamasından doğan gecikme zammı işverenden tahsil edilecektir (2012/3305 sayılı Karar, md.12/2).

2012-30 sayılı SGK genelgesinin 6.2. maddesinde belirtildiği üzere; 2012/1 sayılı Tebliğ dâhilindeki işyerlerinin bu teşvikten faydalanabilmesi için, ülke içinde süresi geçmiş sigortalılık ile ilgili olan borç, cezasının bulunmaması gerekmektedir. Eğer bunlara ilişkin yapılandırmaları varsa ödemelerini yapıyor olması koşulu vardır.

Ayrıca bu madde ile ilgili işverenin, Türkiye kapsamındaki ödeme süresi aşılmış prim ve ceza borçlarının belirlenmesinde "*kendi adına tescil olan işyerleri ile ortak, üst*

düzy yönetici, işveren vekili ve aracı olarak işlem gördüğü işyerlerinden doğan prim ve ceza borçlarına"; işverenin gerçek kişi olması durumunda kendi sigortalılık işlerinden kaynaklanan "5510/4-b dâhilindeki ödeme süresi geçmiş" borcuna bakılacağı belirtilmektedir.

İşverenin "E-Borcu Yoktur" aktivasyon işleminin yapılması şarttır (2012/30 sayılı SGK Genelgesi, md. 6.2). İlgili kanun ve kararlar dâhilinde bu sigorta prim teşvikinden yararlanmak isteyen işverenin Maliye Bakanlığının ilgili birimlerine borcunun bulunmaması ya da yapılandırılmış işlemlerin ödemelerinin de bozulmadan yapılması gerekmektedir (2012/30 sayılı SGK Gen., md. 6.3).

2012/1 sayılı Tebliğin 4. Maddesinde "*Gerçek kişiler, adi ortaklıklar, sermaye şirketleri, kooperatifler, birlikler, iş ortaklıkları, kamu kurum ve kuruluşları (genel ve özel bütçeli kurum ve kuruluşlar, il özel idareleri, belediyeler ve kamu iktisadi teşebbüsleri ile bunların sermaye bileşimindeki hisse oranları yüzde elliye geçen kurum ve kuruluşlar) ve kamu kuruluşu niteliğindeki meslek kuruluşları, dernekler ve vakıflar ile yurt dışındaki yabancı şirketlerin Türkiye'deki şubeleri teşvik belgesi düzenlenmesi için müracaat edebilir.*" şeklinde bir açıklama yapılarak sigorta primi işveren hissesi teşvikinden faydalanmak için başvurabilecek şirketlerin statüsü belirtilmiştir.

Teşvikten yararlanacak illerdeki işverenlerin yararlanacağı süreler, başlama tarihinin yanında içinde bulunduğu bölgeden dolayı da farklılık göstermektedir. Bu destek uygulamasından yararlanacak işverenler aldığı teşvik belgelerinin vizelerinin tamamlanmasından sonra, işyerine ait bilgilerin Bakanlık tarafından elektronik ortamda SGK' ya aktarıldığı tarihi takip eden aybaşı başlangıç olmak üzere teşvikten yararlanmaktadırlar.

Gemi inşa yatırımlarında teşvikin başlangıç tarihi, Bakanlık tarafından SGK' ya bildirim yapılmasıyla teşvik evraklarının düzenlendiği tarihi takip eden aybaşı başlangıç olmak üzere teşvikten yararlanılmaktadır. Burada evrakların 01/01/2012 tarihinden sonra düzenlenmesi koşuluyla, teşvik evrakları üzerinde bu desteğin yer alması şartına bağlı olarak geriye dönük şekilde teşvikten faydalanabilmektedirler. Bu destekten yararlanılabilecek süreler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 10. Bölgeler ve Yatırım Süreleri

Bölgeler	31/12/2013 tarihine kadar (bu tarih dâhil) başlanılan yatırımlar	1/1/2014 tarihinden itibaren başlanılan yatırımlar
1	2 yıl	-
2	3 yıl	-
3	5 yıl	3 yıl
4	6 yıl	5 yıl
5	7 yıl	6 yıl
6	10 yıl	7yıl

Kaynak: 2012-30 Sayılı SGK Genelgesi md.5

Stratejik yatırımlarda ise yatırıma başlangıç zamanının önemi olmayıp, altıncı bölgede 10 yıl, diğer bölgelerde 7 yıl olarak uygulanacaktır. Başlama tarihi Ekonomi Bakanlığınca belirlenmektedir. Ayrıca bu süre tersanelerin gemi inşa çalışma alanlarında her gemiye ayrı teşvik belgesinin hazırlandığı tarihteki ayın başından itibaren 18 ayı geçmeyecek şekilde yararlanması öngörülmektedir (2012/30 sayılı SGK Genelgesi, md. 5).

2012-3305 sayılı Bakanlar Kurulu kararının 12. maddesine göre sigorta primi işveren hissesi desteği komple yeni yatırımlar için teşvik belgesi dâhilinde yapılan yatırımda sağlanan istihdam sayısı kadar, diğer yatırım türlerinde ise başvurudan önceki son ay aylık dönemde SGK' ya verilen hizmet ve prim belgelerinde belirtilen ortalama işçi sayısına ilave edilen istihdam sayısına kadar olan kısmı için, işverenlerin sigorta priminde kendi paylarına düşen ve asgari ücrete karşılık olan miktarın Ekonomi Bakanlığınca karşılanması netleşmiştir.

Komple yeni yatırımlar için teşvik belgesi dâhilinde yapılan yatırımlarda gerçekleştirilen istihdam için, diğer yatırım türlerinde ise mevcut olan sigortalıya ek olarak işe alınan sigortalılardan dolayı sigorta prim teşvikinden faydalanabilirler. Tamamen yeni yatırım haricindeki yatırımlarda, aylık olarak düzenlenen prim hizmet belgelerinde gösterilen sigortalı sayısının, yapılan istihdamdan az olması durumunda ilgili ay için bu prim teşviki uygulanamayacağı belirtilmiştir (Topalhan, 2018: 36).

Tablo 11. Desteklerin Sabit Yatırım Tutarına Oranları

	Bölgesel Teşvik Uygulamaları	Büyük Ölçekli Yatırımlar
Bölgeler	Sigorta Prim Desteğinin Sabit Yatırım Tutarına Oranı (%)	Sigorta Prim Desteğinin Sabit Yatırım Tutarına Oranı (%)
1	10	3
2	15	5
3	20	8
4	25	10
5	35	11

Kaynak: 2012-37 Sayılı SGK Genelgesi

Tabloda belirtilen sigorta primi işveren hissesi destek tutarları, belirtilen yatırımların oranını geçemez (2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, md.12/4).

2012-37 sayılı SGK genelgesi ile Stratejik yatırımlar da ise bölgeler arası fark aranmaksızın yararlanılabilecek en fazla işveren hissesi teşvik miktarının, sabit yatırım tutarının %15'ini geçemeyeceği belirtilmiştir.

2012-30 sayılı SGK genelgesinde 6. Bölgede yatırım yapacak büyük ölçekli yatırım, stratejik yatırım ve bölgesel teşvik uygulamaları kapsamında teşvik belgesi dâhilinde gerçekleştirilecek yatırımlarda işverenlerinin sağladıkları ilave işçi alımı için, vize işlemleri yapılmış teşvik evraklarında belirtilen istihdam sayısını geçmemek şartıyla, işverenin ödemesi gereken işçi hissesine düşen sigorta primin asgari ücrete karşı gelen kısmı tabloda belirtilen oranlara tabi olmadan 10 yıl süreyle Ekonomi Bakanlığı tarafında ödenebileceği belirtilmiştir (2012-30 sayılı SGK Gen., md.5).

Kanun, alınan karar ve genelgelere göre:

- İşverenin 5. Bölgeye kadar olan illerde yatırım yapması halinde kapsama giren sigortalı çalışanı için işveren hissesi prim tutarının hepsi,
- İşverenin 6. Bölgede yatırım yapması durumunda hem sigortalı hem de işveren hissesinin hepsi,

- İşverenin yatırımın gemi üzerine olması durumunda bölge fark etmeksizin işveren hissesi prim tutarının hepsi Ekonomi Bakanlığı tarafından ödenir.

Destek dâhilinde olan işçi için ilk olarak 5510 sayılı kanunca öngörülen beş puanlık prim indirimi, daha sonra bu teşvik uygulanır.

Örnek: Modernizasyon yatırımına ilişkin teşvik belgesi ile 1. Bölgede yer alan Kocaeli ilinde faaliyet gösteren A şirketinin, kısa vadeli sigortalı kolları prim oranının % 2 olduğunu ve mevcut sigortalı sayısına ek olarak işe alınan bir sigortalıdan dolayı 2012/Temmuz ayındaki;

Prim ödeme gün sayısı: 30

Prime esas kazanç tutarının ise: 2.000,00 TL olduğu varsayıldığında, işe alınan sigortalı için öncelikli olarak 5510 sayılı Kanun'un 81. maddesine istinaden 5 puanlık prim indiriminden yararlanılacak tutar miktarı belirlenir.

$2.000,00 \times \%5 = 100,00$ TL olacaktır.

Daha sonra 2012/1 sayılı Tebliğde belirtilen teşvikten faydalanacağı miktar hesaplanır. Ancak burada beş puanlık prim indirimi için yararlanılmış olan 5 puan, %20,5 olan işveren hissesinden düşülecek ve işyerinin 1. bölgede faaliyet göstermesi nedeniyle %15,5 oranı üzerinden tahakkuk eden sigorta primi işveren hissesi Ekonomi Bakanlığınca karşılanacaktır.

Buna göre, 2012/1 sayılı Tebliğ kapsamında yararlanılacak destek tutarı;

$940,50 \times \%15,5 = 145,78$ TL olacaktır.

Sonuç olarak bu sigortalı için $2.000,00 \times \%34,5 = 690,00$ TL (toplam sigorta primi)

Toplam sigorta priminden 100,00 TL tutarındaki kısmı Hazine Müsteşarlığınca, 145,78 TL tutarındaki kısmı Ekonomi Bakanlığınca karşılanacak,

$690,00 - (100,00 + 145,78) = 444,22$ TL tutarındaki kısmı işveren tarafından ödenecektir.

İşsizlik sigortası primi açısından herhangi bir destek olmadığından, A işvereni tarafınca $2.000,00 \times \%3 = 60,00$ TL işsizlik sigortası primi ödenecektir.

İşverenin kayıt dışı sigortalı çalıştırdığı veya bildirilen sigortalının aktif olarak çalışmadığının tespiti halinde bir yıl süre boyunca bu teşvikle sağlayan yardımlardan faydalanamazlar. Ayrıca bu desteği hak etmediği halde kullanan işverenden teşvik miktarınca gecikme zammı ve cezası tahsil edilmektedir (5510 sayılı Kanun, ek md.2).

2.3.2. Bölgesel İstihdama Dayalı İlave Altı Puanlık Prim İndirimi Teşviki

İllerin gelişmişlik düzeyleri temel alınarak o bölgelerdeki hem üretim hem de istihdamı arttırmak amacıyla ilgili kanunlarca 6 puanlık ilave prim teşviki getirilmiştir. İlgili yasa hükmü 21.05.2013 tarih 6486 sayılı Kanun'un 5. maddesiyle kabul edilerek 5510 sayılı Kanun'a ilave edilmiştir.

Kanunda ilk olarak 10 ve üzeri işçi şartı yer almış bu durum zaman zaman sıkıntılara neden olmuş, uygulamada sorunlar yaşanmıştır. Daha sonra teşvik kullanımında ön koşul olan on ve üzeri sigortalı çalıştırma şartına düzenleme getirilmiştir. Böylelikle teşvikten faydalanmak için belli sayıda işçi çalıştırma şartı ortadan kalkmıştır. Bu teşvikle, beş puanlık prim desteğine ek bu altı puanlık indirimde eklenmiştir (Uluöz, 2016: 303). Teşvike dair 2013/4966 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile 2013-30 ve 2016-8 sayılı SGK Genelgeleri düzenlenmiş, Bakanlar Kurulu Kararına göre teşvikten yararlanabilecek iller sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeylerince ayrı liste olarak ayrılmış ve uygulama süreleri belirtilmiştir.

Bu destekle devlet farklı bölgelerde faaliyet gösteren işverenlere içinde buldukları bölgenin durumlarına göre verdiği teşvikle, yatımlara özendirmeyi ve beraberinde gelecek istihdam oluşturma aşamasında ülke ekonomisi için bir anahtar oluşturmuştur. Genel olarak düşünürsek yatırımcılara verilen destekler hükümet ve işverenin arasındaki bağı güçlendirerek sermayenin hareketliliğini arttırmayı hedef almıştır denilebilir. Bu noktada da prim teşvikleri de bir basamak teşkil etmektedir (Thomas, 2007; 4)

Tablo 12. İlave 6 Puan Sigorta Prim Teşvikinden Yararlanacaklar İller

(I) SAYILI LİSTE (4 yıl)	(II) SAYILI LİSTE (5 yıl)	(III) SAYILI LİSTE (6 yıl)
Afyonkarahisar	Adıyaman	Ağrı
Amasya	Aksaray	Ardahan
Artvin	Bayburt	Batman
Bartın	Çankırı	Bingöl
Çorum	Erzurum	Bitlis
Düzce	Giresun	Diyarbakır
Elazığ	Gümüşhane	Hakkâri
Erzincan	Kahramanmaraş	İğdır
Hatay	Kilis	Kars
Karaman	Niğde	Mardin
Kastamonu	Ordu	Muş
Kırıkkale	Osmaniye	Siirt
Kırşehir	Sinop	Şanlıurfa
Kütahya	Tokat	Şırnak
Malatya	Tunceli	Van
Nevşehir	Yozgat	Bozcaada-Gökçeada ilçeler
Rize		
Sivas		
Trabzon		
Uşak		

Kaynak: 2013/ 4966 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı

Teşvik kapsamında 2013/ 4966 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında açıklanan ve yukarıda tabloda gösterilen I, II, III numaralı listelerde olan il ve ilçelerde özel sektör olmak şartıyla faaliyette olan işyerlerinden, 5510 sayılı Kanun'a göre beş puanlık teşvikten faydalananlar ilave prim teşviki olarak kullanabilmektedirler.

Tablo 1'deki liste I' de 19 il mevcuttur. Bu illere verilen teşvik süresi ilk olarak 01.01.2013 tarihi başlangıç olmak üzere 4 yıl şeklinde belirlenmiştir. Ancak 2018-11190

sayılı Bakanlar Kurulu Kararınca teşvikin kullanma zamanı 31.12.2018 tarihine kadar uzatılmıştır. II sayılı listede ise 16 il vardır. Bu illere verilen teşvik süresi 01.01.2013 tarihi başlangıç olup beş yıldır. III sayılı listede belirtilen 17 il vardır. Bu illere verilen teşvik süresi 01.01.2013 tarihi başlangıç olup 6 yıldır. Ancak 26.12.2018 tarihli 30637 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 2018/503 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı’yla Teşvik süresi; tablo 1’de belirlenen tüm iller dâhil olmak üzere belirtilen yerlerde faaliyet gösteren işyerleri için 31.12.2019 tarihine kadar uygulanması karara bağlanmıştır.

Teşvikten yararlandırılacak işçiler 4/I-a dâhilinde ve özel sektör işyerlerinde istihdam ediliyor olmalıdır. Ayrıca bu teşvik kapsamına alınamayacaklar ise sgdp ödeyerek çalışanlar, yurt dışında istihdam edilmiş olanlar, 3308 sayılı Kanun’a göre eğitimi aday çırak, çırak ve mesleki işletmelerde olanlar, mesleki bir lise ya da yüksek öğrenimi sırasında stajı zorunlu sayılanlar, sadece işsizlik sigortasına dâhil olanlar, harp malulleri ve ilgili kanunlar dâhilinde vazife malullüğü hak edenler ile kvsk dâhil olanlar şeklinde belirlenmiştir (2013-30 sayılı SGK Gen.).

Teşvikten yararlanmak isteyen işverenler ve işyerleri Bakanlar Kurulu Kararında gösterilen il ve ilçelerde yer alması gerekmektedir ve işveren özel sektöre tabii çalışmalıdır (Ek fıkra: 21/5/2013-6486/5 md.). Aylık prim ve hizmet belgesinin yasal süre içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi gerekmektedir (2013-30 sayılı SGK Gen., md. 4.1).

Bu illerde faaliyet gösteren işverenin çalıştırdığı sigortalıdan doğan herhangi bir sigortalılık borcu toplamının, brüt olan aylık asgari ücreti geçmemesi durumunda teşviklerden yararlanabilmektedirler. Bunların dışında işverenin Türkiye sınırları içinde kurumla ilgili borcunun bulunmamasıyla birlikte eğer bu borçlarını ilgili kanunlar gereğince yapılandırmışsa tekrar bozmaması gerekmektedir (2013-30 sayılı SGK Gen., md. 3.6). İşverenin ilave altı puanlık prim indiriminden yararlanabilmesi için, Türkiye genelinde yasal ödeme süresi içinde gecikmiş borcunun bulunup bulunmasının ispatı için her ay düzenli olarak denetiminin olması gerektiğinden, işyerinin bağlı olduğu Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuru yapılarak “e-Borcu Yoktur” aktivasyon işleminin gerçekleştirilmesi gerekmektedir (2013-30 sayılı SGK Gen., md. 3.6).

Hazine tarafından sigorta primlerinin ödenmeyen tutarının, belirtilen yasal süre zarfında tamamlanmaması hallerinde bu tutar zamlı ve cezalı olarak daha sonra ödenme durumu olsa bile belirtilen ay için ilgili teşvik indirimden faydalanamayacağından,

Hazinenin ödeyeceği tutarda ilave edilerek hem zamlı hem de cezalı olarak işveren tarafından ödenmektedir (2013-30 sayılı SGK Gen., md. 4.2).

2016-8 sayılı genelgede belirtildiği üzere ilgili listelerde yer alan iller için, 5510 sayılı Kanun md. 81/1/1' ya göre verilen beş puanlık prim teşvikinden yararlanan işyerleri için ilave altı puanlık prim indirimi teşvikinden de yararlanılacağı belirtilmiştir. Yani buradan da anlaşılacağı üzere altı puanlık prim indirimi teşvikini alma şartının biri de, beş puanlık prim teşvikini almaya hak kazanıp yararlanıyor olmasıdır.

Bu teşvikten faydalanmak üzere bildirim yapılan sigortalı çalışanın belirtilen işyerinde fiili görev almamasına rağmen aynı işyerinin teşvik dâhilinde olmayan diğer illerdeki işyerlerinde çalıştığının tespiti durumunda ve çalıştırdığı işçileri sigortalı olarak bildirimini yapmayan işverenlere bir yıl süre boyunca bu teşvikleri kullanması yasaklı hale getirilecektir. Ayrıca bu durumların ispat tarihine kadar kullanılan teşvik miktarı da gerekli görülen ceza ve zam ile geri alınması kararlaştırılmıştır (2016-8 sayılı SGK Genelgesi).

Asıl işverenin ilave altı puanlık indirimden faydalanabilmesi için Türkiye sınırları içinde kendi borcunun bulunmaması yanında, eğer alt işvereni varsa ve onun da SGK' ya ilgili borcunun bulunmaması gerekmektedir (2013-30 sayılı SGK Gen., md. 3.8). Ayrıca hazinece karşılanan bu prim tutarları, gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider ve maliyet unsuru olarak kullanılamamaktadırlar (2013-30 sayılı SGK Gen., md. 4.4). Bu sigorta primi teşviki kullanılırken ilk olarak 5 puanlık prim indirimi yapılır, sonra ilave olarak prime esas kazanç alt sınırına kadar olan kazançlar üzerinden yani asgari ücret üzerinden, 6 puanlık indirim kullandırılmaktadır.

Örnek: Brüt 3.000 TL ücret alan bir sigortalı çalışan için faydalanılacak toplam teşvik tutarı aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır.

Daha öncede açıklandığı üzere uzun vadeli sigorta kolları olan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı sigortalıların SPEK toplamının % 20'sidir. Bu primin % 9'u sigortalı, % 11'i ise işveren hissesidir. Eğer işveren bu teşviklerden yararlanmıyor olsa ise toplamda işveren hissesi payı olarak;

$$3.000 \times \%11 = 330,00 \text{ TL ödeyecekti.}$$

Teşviklerden faydalanması durumunda ise işveren hissesi payından ilk olarak 5 puanlık prim teşviki düşülecek,

$$3.000 \times \%5 = 150.00 \text{ TL (beş puanlık indirim)}$$

Ardından brüt asgari ücret üzerinden hesaplanacak ilave 6 puanlık indirim yapılacaktır,

$$2.558,40 \times \%6 = 153,504 \text{ TL (altı puanlık ilave indirim)}$$

Hazine tarafından karşılanacak toplam teşvik miktarı,

$$150.00 + 153,504 = 303,504 \text{ TL (yararlanılan toplam tutar)}$$

Bu teşvik 5 puanlık prim indirimi ile kullanıldığından, başka teşviklerle birlikte kullanılması durumu söz konusu olmamıştır.

2.3.3. Yurt Dışındaki İşyerlerinde Çalıştırılmak Üzere Götürülen veya Gönderilen İşçiler İçin Genel Sağlık Sigortası Priminden Beş Puanlık Prim İndirim Teşviki

Bu teşvikle ilgili yasa hükmü 5510 sayılı Kanun'a 6486 sayılı Kanun'un 5. maddesiyle eklenen i bendine göre düzenlenmiştir. Bu teşvikteki amaç işverenin yurt dışındaki işyerlerinde de istihdam ettiği işçiler için desteklerden yararlanmasıdır. Buradaki ön koşul işçinin yurt içinden götürülmesidir. 2013-30 sayılı SGK Genelgesi ile yurt dışında çalışanlar için hangi koşulların sağlanması halinde teşvikten yararlandırılacağı hükme bağlanmıştır. 2013-30 sayılı SGK genelgesi ile bu desteğin sağlanma şartlarına açıklık getirilmiştir.

Teşvik kapsamına giren sigortalılar için, yurtdışında çalıştığı zaman içerisinde 5510 sayılı Kanun'un (1) bendinde belirtilen uzun vadeli sigorta kolları primlerinde 5 puanlık indirimini kullanılamayacak sadece GSS primlerinde bu teşviki kullanabilecektir (2013-30 sayılı SGK Gen., md. 2.1).

Burada sigortalı Türk işçinin, yurt içinden yurt dışındaki işyerinde çalışması amacı ile götürülmesi şartı temel alınmıştır. İşçinin gideceği ülkenin 5510 sayılı Kanun'un md.5/I-g bendi dâhilinde sosyal güvenlik adına bir anlaşması olmaması gerekir. Ayrıca yine bu Kanun'un 10. maddesine göre sosyal güvenlik için sözleşme olan

ya da olmayan yerlere geçici görevle giden işçinin yurt içindeki sigortalılığından dolayı genel sağlık sigortasına da tabi olması şarttır. Almanya'ya götürülecek işçiler için ise bu ülke ile yapılmış “*İstisna Akdi*” sözleşmesi dâhilinde gidilmelidir. Belirtilen koşulları sağlayan sigortalılar için genel sağlık sigortası primlerinde beş puanlık prim indiriminden faydalanılması mümkündür (2013-30 sayılı SGK Gen., md.2.1).

Bu teşvikten yararlanılamayacak kişiler ise 2013-30 sayılı SGK genelgesinin 2. maddesinde “*SGDP ödeyerek çalışanlar, Libya’da çalışanlar,3308 sayılı Kanunda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerden, Meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrencilerden, 4046 sayılı Kanun’un 21 inci maddesi kapsamında iş kaybı tazminatı alanlardan, Harp malulleri ile 3713 ve 2330 sayılı Kanunlara göre vazife malullüğü aylığı alanlar*” şeklinde belirlenmiştir.

İşyerinin ve işverenin bu teşvikten yararlanabilmesi için özel sektörde faaliyette olması gerekmektedir. Sigorta işlemleri için gerekli olan belgeleri Sosyal Güvenlik Kurumu’na, Maliye Bakanlığı ile ilgili olanları ise ilgili kuruma belirtilen yasal zamanda teslim şartı vardır (Topalhan, 2018: 18).

İşverenin kuruma, muaccel sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara dair gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının olmaması, bununla birlikte yine işverenin muaccel sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara dair gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması, söz konusu borçların çeşitli kanunlar çerçevesince baştan yapılandırılmış veya 6183 sayılı Kanun’un 48. maddesine istinaden tecil ve taksitlendirilmiş olması veya yapılandırma ve taksitlendirme işlemlerinin devam ediyor olması gerekmektedir (2013-30 sayılı SGK Gen., md. 2.5.). Teşvikten yararlanmak isteyen işverenin kayıt dışı işçi istihdam etmemesi gerekmektedir (2013-30 sayılı SGK Gen., md. 3.3).

Teşvikten yararlanma süreci 01.06.2013 tarihi ile başlamış ve teşvikin bitiş süresi yoktur. İşverenlerin primleri yasal süre içerisinde ödemesi içerisinde teşvik kullanımında kısıtlama öngörülmemiştir (2013-30 sayılı SGK Gen., md. 2.3).

Bu kapsam dâhiline giren işçiler adına ödenecek tutar genel sağlık sigortası primlerinin prime esas kazanç miktarından hesaplanır. Ücretin hesaplanmasında sınır ilgili dönemdeki prime esas kazancın üst sınırıdır. Prim esas kazancın üst sınırına kadar

olan brüt ücretin GSS priminin beş puanlık kısmı Hazinece karşılanmaktadır (2013-30 sayılı SGK Gen., md. 2.4). Bu teşvikin kullanılması durumunda aynı anda başka bir teşvikin kullanılması mümkün görülmemiştir.

Örnek: 4.000 TL ücret alan bir sigortalı çalışanı, sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan bir ülkeye götüren A firmasının bu teşvikten yararlanacağı tutar:

$4.000 \times \%5 = 200$ TL Genel Sağlık Sigortası teşvik tutarı

Ödenecek Genel Sağlık Sigortası priminin %12,5 olduğu durumda

İşveren ve sigortalı payı toplamı $4.000 \times \%12,5 = 500$ TL olması gerekirken

Teşvik nedeniyle $500 - 200 = 300$ TL'ye düşmektedir.

Sonuç olarak Genel Sağlık Sigortası priminin 200TL'lik kısmı Hazinece ödenecektir.

2.3.4. 5746 Sayılı Kanun Kapsamında (Ar-Ge) Kullanılan Prim Teşviki

Bu teşvikle ilgili yasa 28.02.2008 tarihli 5746 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun'un madde 3, fıkra 3'de sigorta prim desteği konusuyla ele alınmıştır. İlgili kanun maddesine göre bu teşvikle ilgili açıklama

“Kamu personeli hariç olmak üzere teknoloji merkezi işletmelerinde, Ar-Ge merkezlerinde, kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan veya teknoloji geliştirme projesi anlaşmaları kapsamında uluslar arası kurumlardan ya da kamu kurum ve kuruluşlarından Ar-Ge projelerini desteklemek amacıyla fon veya kredi kullanan vakıflar tarafından veya uluslar arası fonlarca desteklenen ya da TÜBİTAK tarafından yürütülen Ar-Ge ve yenilik projeleri ile rekabet öncesi işbirliği projelerinde ve teknogirişim sermaye desteklerinden yararlanan işletmelerde çalışan Ar-Ge ve destek personeli, bu Kanun kapsamında yukarıda sayılan kurum ve kuruluşlar tarafından desteklenen tasarım projelerinde ve tasarım merkezlerinde çalışan tasarım ve destek personeli ile 26/6/2001 tarihli ve 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanun'unun geçici 2 nci maddesi uyarınca ücreti gelir vergisinden istisna olan personelin; bu çalışmalarını karşılığında elde ettikleri ücretleri üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissесinin yarısı Maliye Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanır” şeklinde yapılmıştır. Teşvikin

uygulanmasına yönelik usul ve esaslar 5746 sayılı Kanun'un 3. maddesine ek olarak aynı Kanun'un 4. maddesinde, 2008-85 ve 2009-21 sayılı SGK Genelgeleri ile ayrıntı bir şekilde anlatılmıştır.

Diğer teşviklerde olduğu gibi bu teşvikten yararlanacak sigortalı da 5510 sayılı Kanun'un madde 4/ fıkra 1/a bendi kapsamında ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalışması gerekmektedir. Bu işletmelerde görev alan kişiler kamu personeli olup Ar-Ge personeli ya da destek personeli olması durumu bile olsa bu teşvikten yararlanamamaktadırlar (2008-85 sayılı SGK G., md.6).

Bu teşvikten yararlanacak destek personeli sayısı Ar-Ge personel sayısının %10'u olarak hesaplanacaktır. Sonucun küsuratlı çıkması halinde sonuç tamamlanarak bulunacaktır. Destek personeli sayısının Ar-Ge personel sayısının %10'undan çok olması durumunda bu destekten ilgili aydaki brüt ücreti en az olan destek personeli çalışanı için faydalanılacaktır.

5746 sayılı Kanun'un 3. maddesinin 3. fıkrasında açıklanan teşvikten yararlanabilecek işyerleri ise teknoloji merkezi işletmeleri, Ar-Ge merkezleri, Ar-Ge ve yenilik projelerinde göstermekle birlikte, söz konusu faaliyetleri kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan vakıflar veya uluslar arası fonlarca desteklenen işletmeler, Ar-Ge ve yenilik projeleri TUBİTAK tarafından yürütülen işletmeler, rekabet öncesi işbirliği projeleri bulunan işletmeler, Tekno girişim sermaye desteği alan işletmeler, 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu Kapsamında ücreti gelir vergisinden istisna tutulan personel çalıştıran işletmeler şeklindedir (2008-85 sayılı SGK Gen., md. 2) İşverenlerin bu teşvikten yararlanabilmesi için kanunda belirtilen koşulları taşımasının yanında diğer teşviklerde olduğu gibi aylık prim ve hizmet belgelerini belirtilen yasak zamanda ilgili kuruma teslim etmesi şarttır (2008-85 sayılı SGK Gen., md.9).

Bu teşvikin uygulanma süresi 01.04.2008 tarihi ile 31.12.2023 tarihleri arasındadır (5746 sayılı Kanun, madde 6). Teşvik kapsamına giren her bir sigortalı için yararlanma süresi ilk olarak 5 yıl olarak belirlenmiştir, daha sonra 10.09.2014 tarihli 6552 sayılı Kanun'un 144. maddesiyle bu süre sınırlaması kaldırılmıştır (5746 sayılı Kanun, madde 3/fıkra 3/dipnot 1). 5746 sayılı Kanun'un madde 3.3' e göre işverene sağlanan sigorta prim teşviki miktarı, ilgili personelin kanunca belirtilen işlerde çalışması karşılığı aldıkları ücret üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yarısıdır ve bu tutar Maliye Bakanlığı tarafından karşılanacaktır. 6111 sayılı kanun ile yapılan değişiklikler

sonucu aynı dönem içinde aynı sigortalı için 5 puanlık prim indirimi ve bu teşvikin kullanılması uygun görülmüştür. Bunun sonucunda ücret dışı kazançlar (prim ve ikramı gibi), destek dâhilinde tutulmayan süreler ve bu sürelerle dair kazançlar 5 puanlık prim teşviki hesaplamasında sayılabilecektir (Topalhan, 2018: 100).

Örnek: 3.000,00TL brüt ücret verilen Ar-Ge personeli için işveren payının %20,5 olduğu belirtilirse. Bu teşvik için işverene sağlanacak destek miktarı için ilk olarak 5 puanlık prim teşviki kullanılır.

$$3.000,00 \times \%5 = 150,00 \text{ TL}$$

Daha sonra $3000,00 \times 15,5 / 2$ (İşveren payının yarısı teşvik kapsamına girdiğinden) = 232,50 TL (5746 sayılı teşvik dâhilindeki destek miktarı)

$$150,00 + 232,50 \text{ TL} = 382,50 \text{ TL işverene sağlanan toplam destek miktarı}$$

Kanun'un yürürlüğe girdiği tarih itibariyle bu teşvik kapsamına giren sigortalılar için aynı dönemde farklı bir teşvikten yararlanılması mümkün değildi. Ancak 6111 sayılı kanunla beraber yapılan yeni düzenlemelerle işveren ilk olarak 5510 sayılı kanunla sağlanan 5 puanlık prim indirimi teşvikini kullanacak ardından bu teşvikten yararlanabileceklerdir (Topalhan, 2018: 100). Ayrıca işveren bu destek kapsamına girmeyen diğer personelleri için uygun sigorta prim teşviklerini kullanabilmektedirler (2008-85 sayılı SGK G., md.12).

2.3.5. Kültür Yatırımları Ve Girişimlerine Yönelik İşveren Sigorta Primi Teşviki

Bu teşvikle ilgili yasa hükmü 21.07.2004 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan 5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanun'unun 5. maddesi ile açıklanmıştır. İlgili kanun maddesinin c bendine göre bu teşvik "*Kanun uyarınca belgelendirilmiş kurumlar vergisi mükellefi yatırımcı veya girişimcilerin, ilgili idareye verecekleri aylık sigorta prim bordrolarında bildirdikleri, münhasıran belgeli yatırım veya girişimde çalıştıracakları işçiler*" için uygulanmaktadır. Bunun yanında aynı Kanun'un 6. Maddesinde teşvike dair esaslar yer almaktadır. Ayrıca bu destekle ilgili 14.07.2006 tarihli Kültür Yatırım ve Girişimlerine Gelir Vergisi Stopajı, Sigorta Primi İşveren Payı ve Su Bedeli İndirimi İle Enerji Desteği Uygulamasına Dair Yönetmelik mevcuttur (2010-109 sayılı SGK Gen., md. 1).

Teşvikten yararlanma şartlarına dair usul ve esaslar 2010-109 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu genelgesinde açıklanmıştır. Bu teşvik kapsamında çalıştırılabilecek sigortalı sayısı 28.01.2009 tarihinde Resmî Gazete’de yayınlanmış olan 27124 sayılı Kültür Yatırımı ve Girişimlerinde Teşvik Kapsamında Çalıştırılacak Personele İlişkin Usul Esaslara Dair Tebliğ’de belirtilmiştir. Bu tebliğe göre 5225 sayılı Kanun’a istinaden sağlanacak teşvikten yararlandırılacak en fazla işçi sayısı işletmenin girişim ya da yatırım belgesine göre farklı sayıdadır. Aşağıdaki iki tabloda bu sayılar ilgili tebliğe dayandırılarak gösterilmiştir.

Tablo 13. Kültür Girişim Belgesi Almış İşletmelerde İstihdam Edilebilecek En Fazla Sigortalı Sayısı

KAPSAM	ÖLÇÜT	KİŞİ
Kültür Merkezlerinde	A Sınıfı Kültür Merkezleri	100 kişi
	B Sınıfı Kültür Merkezleri	60 kişi
	C Sınıfı Kültür Merkezleri	50 kişi
Çok Amaçlı Salonlarda	A Sınıfı Çok Amaçlı Salonlar	50 kişi
	B Sınıfı Çok Amaçlı Salonlar	30 kişi
	C Sınıfı Çok Amaçlı Salonlar	20 kişi
Müzelerde	250 m ² 'den küçük	4 kişi
	250 m ² -500 m ² arası	8 kişi
	501 m ² -1000 m ² arası	20 kişi
	1001 m ² -2000 m ² arası	40 kişi
	2000 m ² 'den büyük	80 kişi
Kütüphane, Arşiv ve Dokümantasyon Merkezlerinde	Doküman miktarı 5.000-10.000 adet olan	5 kişi
	Doküman miktarı 10.001-50.000 adet olan	10 kişi
	Doküman miktarı 50.001-100.000 adet olan	15 kişi
	Doküman miktarı 100.000 adetten fazla olan	40 kişi
Sanat Galerilerinde	100 m ² -250 m ² arası	3 kişi
	251 m ² -500 m ² arası	5 kişi

	501 m ² -1000 m ² arası	20 kişi
	1000 m ² ' den büyük	50 kişi
Sanat Atölyelerinde	Bir sanat dalı için	3 kişi
	Her ilave sanat dalı için	+1 kişi
Sinemalarda	250 koltuktan az	8 kişi
	250 -750 koltuk	15 kişi
	751 -1250 koltuk	30 kişi
	1251-2000 koltuk	40 kişi
	2000 koltuktan fazla	50 kişi
Araştırma, Eğitim ve Uygulama Merkezlerinde	500 m ² 'den küçük	20 kişi
	500 m ² -1000 m ² arası	30 kişi
	1001 m ² -2000 m ² arası	40 kişi
	2000 m ² 'den büyük	80 kişi

Kaynak: Kültür Yatırımı ve Girişimlerinde Teşvik Kapsamında Çalıştırılacak Personele İlişkin Usul Esaslara Dair Tebliğ, madde 4.

Tablo 14. Kültür Yatırımı Belgeli Tesislerde İstihdam Edilebilecek En Fazla Sigortalı Sayısı

ÖLÇÜT	KİŞİ
500 m ² 'den küçük yatırımlarda	35 kişi
500 m ² -1000 m ² arası yatırımlarda	50 kişi
1001 m ² -2000 m ² arası yatırımlarda	80 kişi
2001 m ² -4000 m ² arası yatırımlarda	120 kişi
4001 m ² -6000 m ² arası yatırımlarda	150 kişi
6000 m ² 'den büyük yatırımlarda	200 kişi

Kaynak: Kültür Yatırımı ve Girişimlerinde Teşvik Kapsamında Çalıştırılacak Personele İlişkin Usul Esaslara Dair Tebliğ, madde 4.

Bu destekten yararlanacak işverenlerin kurumlar vergisi mükellefi olmanın yanında Turizm Bakanlığından 'Kültür Yatırım Belgesi' veya 'Kültür Girişim Belgesi' almış olmaları gerekmektedir (2010-109 sayılı SGK Gen.,md. 2).İşyerinin teşvikten

faydalanabilmesi için Kültür ve Turizm Bakanlığından aldıkları gerekli belgeler ve vergi mükellefi olduklarına dair aldıkları belgeyi işletmelerinin bağlı olduğu SGK' ya sunmaları gerekmektedir (2010-109 sayılı SGK Gen.,md. 3).Destekten yararlanma süresi işyerinin yatırım aşamasında 3 yıl, işletme aşamasında 7 yıl s reyledir (5225 sayılı Kanun, md. 5/ c).

Bu teşvikte işverene sağlanacak destek miktarı, işyerinin Kültür Yatırım Belgesi alması durumunda istihdam edilen sigortalının prime esas kazançları üzerinden hesaplan sigorta primi işveren hissesinin %50'si 3 yıl olmak üzere, Kültür Girişim Belgesi alması durumunda istihdam edilen sigortalının prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin %25'i 7 yıl boyunca Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından ödenir (5225 sayılı Kanun, md. 5/ c). Bu desteği hesaplamak için öncelikle işverenin başka bir teşvikten yararlanıp yararlanmadığına bakılması gerekmektedir. Bu teşvik ilk yürürlüğe girdiği zaman başka bir teşvikle aynı dönem içerisinde kullanılması mümkün değildi. Ancak 6111 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle teşvik kullanımında da değişiklikler yapılmıştır. Yeni uygulamaya göre işverenin aynı dönemde 5510 sayılı Kanun'a göre belirlenen 5 puanlık sosyal sigorta prim indiriminden de yararlandırılması mümkün hale getirilmiştir. Buna göre işveren ilk olarak 5 puanlık prim indirimi kullanacak akabinde bu teşviki kullanacaktır.

 rnek: Kültür Yatırım Belgesi alan ve bu teşvikten yararlanma şartlarına sahip bir A işletmesinin sigorta kolları prim oranı %3 olup, Haziran 2018 ayına dair olan APHB kayıtlı sigortalılarının prime esas kazanç tutarlarının toplamının 8.000,00 TL olduğu var sayıldığında işveren ilk olarak 5 puanlık prim indirimi teşvikini kullanacak

$$8.000 \times \%5 = 400 \text{ TL}$$

Sigortalı hissesine ait işveren tarafından ödenecek miktar;

$$\text{Uzun vadeli sigorta kolları primi işveren hissesi } \%11 + \%3 = \%14$$

$$8.000 \times \%14 = 1120 \text{ TL}$$

$$8.000 \times \%21,5 = 1720 \text{ TL işveren hissesi}$$

1.720 x %50 = 860 TL İşveren hissesine ait Kültür ve Turizm Bakanlığınca desteklenecek miktar.

400 + 860 = 1.260 TL İşverene sağlanacak toplam teşvik miktarı.

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Sağlanan Prim Teşvikleri

2.4.1. İşsizlik Sigortası İşveren Payı Teşviki (Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve İş Kazası Olmayan İşyerleri İçin Prim Teşviki)

İşsizlik sigortası işveren payı teşviki ile ilgili yasa hükümleri, 04.04.2015 tarihli 6645 sayılı Kanun'un 25. maddesi ile ek madde 4 şeklinde 4447 sayılı Kanun'a ilave edilerek belirlenmiştir. İlgili kanun maddesine göre bu teşvik *“20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren payı teşvik olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olarak alınır”* şeklinde hükme bağlanmıştır. Teşvik kullanım sırasında ölüm ya da sürekli iş göremezlik durumları ile sonuçlanan bir iş kazası olduğunda teşvik kullanımı durdurulur. Ancak işveren gerekli şartlar tekrar yerine getirilir ve yeniden başvuru yapılırsa teşvikten yararlanmaya devam etmektedirler.

Teşvikten yararlanma şartlarına dair hususlar 30642 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Tebliğde açıklanmıştır. Teşvike dâhil edilecek işçiler uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalıştırılması gerekmektedir (Topalhan, 49: 2018).

Teşvik kapsamına giren işyerleri için aranan şartlar 30642 sayılı Bakanlar Kurulu Tebliğinin 4. maddesinde aşağıdaki şekilde açıklanmıştır. Buna göre;

- Teşvikten yararlanmak isteyen işyerleri 6331 sayılı Kanun'un 9. maddesi dâhilinde çok tehlikeli sınıfta bulunması gerekir.
- İşverenin Türkiye genelinde yer alan diğer çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde her ay toplamda ondan fazla çalışanı bulunması şarttır.
- İşletmenin son üç yılında gerçekleşen iş kazalarında ölüm ya da sürekli iş göremezlikle sonuçlanan bir durum olmaması gerekir.
- İşyerinin iş güvenliği uzmanıyla beraber işyeri hekimi veyahut ilgili kanunla yetkilendirilmiş bir kurum ile sözleşmesinin olması koşulu vardır.

Alt işvereni bulunan asıl işyerlerinde, teşvikten yararlanmak için gerekli koşulların yerine getirilmesi gereken başvurudan önceki son 3 yıllık süre ile teşvikten yararlanılacak 3 yıllık zaman içerisinde alt işverene ait işyerinde ölümlü ya da sürekli iş göremezlikle son bulan bir iş kazasının gerçekleşmemesi koşulu vardır (30642 sayılı Bakanlar Kurulu Tebliği, md. 4/2).

Teşvikten yararlanma süresi, 3 yıl içerisinde ölüm veya iş göremezlik durumu ile son bulan bir olay meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren payı teşvik olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 şeklindedir (4447 sayılı Kanun Ek md. 4)

Teşvikten yararlanmaya başlayabilmek için gerekli şartların yerine getirilmesi koşulu teşvikle ilgili kanun maddesinin yürürlüğe girdiği tarih olan 23.04.2015 tarihinden itibaren başlar ve 3 yıl sürer. Teşvikin başlaması ise bu 3 yılın tamamlanmasını izleyen takvim yılı başından itibaren hesaplanır. Örneğin bu 3 yıllık sürenin bitişi ocak ayı dışındaki bir ayda ise ilk defa tescil edilen işyerleri için tescil edildiği tarihi takip eden yılın Ocak ayından başlar (Topalhan, 2018: 49). Bu teşvik süresiz bir teşvik olup, teşvikten yararlanılacak süre belirlenmemiştir.

İşverenin bu teşvikten yararlanabilmesi için öncelikli olarak 10 ve üzeri çalışanın olması koşulunu yerine getirmesi gerekmektedir. 30642 sayılı Bakanlar Kurulu Tebliğinin 7. maddesine göre işverenin çalışan sayısını belirlemede Türkiye genelindeki çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde toplam çalışan sigortalı sayısı hesaplanır. Alt işvereni olan yerlerde ise toplam sigortalı sayısı hesaplanırken, ne alt işverene ait toplam sigortalı sayısı asıl işverenin toplam çalışan sayısına nede asıl işverene ait sigortalı sayısı alt işverenin toplam çalışan sayısına dâhil edilmez.

Bu teşvikte çalışanlara ait işsizlik sigortası işveren payı 3 yıl süreyle prime esas kazançlar üzerinden %1 şeklinde alınır.³

30642 sayılı Bakanlar Kurulu Tebliği madde 4/3'e göre bu desteğin başka bir teşvikle kullanımını "4447 sayılı Kanun'un geçici 19 uncu maddesi, 24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanun'unun ek 1 inci maddesi kapsamında prim

³ 2019 SPEK Alt sınırdan 25,58 TL
2019 SPEK Üst sınırdan 191,88 TL

desteğinden veya işsizlik sigortası primini kapsayan diğer sigorta prim teşviki, destek veya indirimlerden yararlanan işverenler aynı ayda aynı sigortalı için bu maddede belirtilen teşvikten yararlanamaz.” şeklinde açıklanmıştır.

Örnek: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta bulunan ve teşvikten yararlanan bir işyerinin Ocak 2019 ayında her biri 30 gün çalışan 20 sigortalıyı toplam 90.000,00 TL üzerinden bildirmesi durumunda;

Ocak 2019 ayında bu sigortalılara ilişkin $90.000,00 \times 0,01 = 900,00$ TL işsizlik sigortası primi işveren hissesi teşvikinden faydalanılabilecektir

2.4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri İçin Sağlanan Destek

Bu destek ile kamu kurum ve kuruluşları hariç olmak üzere ondan az çalışanı bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine, 20.06.2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'unun 7. maddesine göre iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin sağlanması için yapılan giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarımı ile SGK aracılığıyla finans edilmektedir. Burada Bakanlar Kurulu, işçi sayısı ondan az olan az tehlikeli sınıftaki işyerleri içinde bu destekten yararlanmasına karar verebilmektedir. Bu desteğe dair yasal düzenlemeler “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'unda, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik ve Tebliğ'de, Strateji Geliştirme Başkanlığının 8/5/2014 tarihli, 2421113 sayılı Genel Yazısı, Strateji Geliştirme Başkanlığının 24/7/2014 tarihli, 3819784 sayılı Genel Yazısı” ile yapılmıştır(<http://www.istihdamatesvik.com>).

Destek miktarı işyerinin kuruma bildirdiği sigortalı işçi sayısı ve çalışılan gün sayısı esas alınacak şekilde her iş yeri için ayrı tespit edilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelinin bir sigortalı için günlük tutarı 16 yaşından büyükler için tehlikeli sınıf için prime esas kazanç alt sınırının %1,4'ü, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri için prime esas kazanç alt sınırının %1,6'sıdır. Ve sağlanacak destek miktarı belirtilen oranların kuruma bildirilen prim ödeme gün sayısının çarpımı ile hesaplamaktadır (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik, md. 5). Bu ödemeler üçer aylık şekilde hesaplanır. Kurum bu tutarları takip eden ikinci ayın sonunda işverenlere yapar, ancak işverenin kuruma borcu bulunması halinde bu destek miktarı borca mahsup

edilmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik, md. 6).

İşverenlerin bu destekten yararlanabilmesi için aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süre içerisinde kuruma vermeleri gerekmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik, md. 8).

2.5. Ücret ve Mesleki Eğitim Teşvikleri

2.5.1 4447 Sayılı Kanun Geçici 7. Madde Kapsamında Genç Erkek ve Kadın İstihdamına Yönelik Prim Teşviki

Bu teşvik 5763 sayılı Kanun'un 20. maddesi ile kabul edilmiş ve 4447 sayılı Kanun'a 15.05.2008 tarihinde geçici 7. madde olarak eklenmiştir. Teşvikli ilgili 2008-73, 2009-52, 2011-45 sayılı SGK Genelgesi yayımlanmıştır. Bu teşvikle kadın ve genç işsizliği önlemek amaçlanmıştır.

İlgili kanun maddesinde işverenin bu teşvikten yararlanabilmesi için istihdam edeceği kişinin bu maddenin yürürlük tarihinden önceki 6 aylık dönemde kuruma verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmaması şartıyla birlikte yürürlük tarihinden önceki bir yıllık dönemde kuruma bildirilen belgelerdeki ortalama sigortalı sayısına ilave olarak, bu teşvikin yürürlüğe koyulduğu tarihten itibaren iki yıl içinde işe girişleri yapılmış 18-29 yaş arası erkek, yaş şartı olmadan 18 yaşından büyük kadın sigortalı çalıştırması gerekmektedir.

Bu teşvik sadece belirli tarihler arasında işe alınanlar için uygulanmış, günümüzde sona ermiştir. Burada prim teşvikinin her yıl azalarak verilmesi de teşvikin olumsuz özelliği olmuştur. Teşvikten yararlanma şartları 2008-73 sayılı SGK Genelgesi ile açıklanmış, daha sonra 25.03.2009 tarihinde yayınlanan 2009-52 sayılı SGK Genelgesi ile gerekli görülen yerler uygun bir şekilde değiştirilmiştir.

Her teşvikte olduğu gibi burada da sigortalı 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. Fıkrasının (a) bendi kapsamında çalıştırılması gerekmektedir (Topalhan, 52: 2018). İlgili kanun maddesinde de net bir şekilde belirtildiği üzere bu teşvik için yaş şartı vardır. Erkeklerde 18-29 yaş arası olması koşulu, kadınlarda yaş şartına bakılmaksızın 18 yaşından büyük olması gerekmektedir. Sigortalının 2008/Ocak ila 2008/Haziran

aylarında ya da 2008/Aralık ve 2009/Ocak aylarına ait Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmaması gerekmektedir (2009-52 sayılı SGK Genelgesi).

Sigortalının işe başlangıç tarihi 01.07.2008 ile 30.06.2010 tarihleri arasında olmalı ve fiilen çalışıyor olması gerekmektedir (2009-52 sayılı SGK Genelgesi). Bu teşvik kapsamında olmayanlar ise 2008-73 sayılı SGK Genelgesinin 10.5. maddesinde SGDP ödeyerek çalışanlar, topluluk sigortasına dâhiller, yurt dışında çalışanlar, aday çırak, çırak ve öğrenciler olarak belirlenmiştir.

01.07.2008 – 30.06.2010 tarihleri arasında işe başlayan sigortalıların, 2007/Temmuz ila 2008/Haziran aylarında Kuruma bildirilen toplam sigortalı sayısının, aynı dönemdeki bildirim yapılan ay sayısına bölünmesiyle hesaplanan ortalama sigortalı sayısına, ilave olarak işe alınmış olması gerekmektedir (2009-52 Sayılı SGK Genelgesi).

Sosyal Güvenlik Kurumuna yasal süresi içerisinde aylık prim ve hizmet belgelerinin verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın yasal süresi içerisinde ödenmiş olması şarttır (4447 sayılı Kanun, Geçici 7. madde)

Kayıt dışı sigortalı çalıştırdığının tespiti halinde 1 yıl uygulanmamaktadır (4447 sayılı Kanun Geçici 7. madde, d). Kamu idareleri ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu ile 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan hizmet ve yapım konulu işyerlerinde bu teşvik hükümlerinden yararlanamamaktadırlar (4447 sayılı Kanun, Geç. md. 7, e- f).

İşverenler bu teşvikten sigortalının belirtilen tarih aralıklarında işe başlaması koşulu ile işe başlangıç tarihinden itibaren 5 yıldır (4447 sayılı Kanun, Geçici 7. Madde). İşverenin bu teşvikten yararlanacağı miktar 4447 sayılı Kanun'un Geçici 7. maddesine göre prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hissesinin birinci yıl için yüzde yüzü, ikinci yıl için yüzde sekseni, üçüncü yıl için yüzde altmışı, dördüncü yıl için yüzde kırkı, beşinci yıl için yüzde yirmisi şeklinde belirlenmiştir. Bu teşvikten yararlanmak isteyen işverenler başka bir teşvikle aynı anda bu desteği kullanmamaktadırlar. Kendileri tercih edeceği şekilde tek bir destekten yararlanabilmeleri mümkün görülmüştür (2011-45 sayılı SGK Genelgesi, madde 3).

2.5.2. 4447 Sayılı Kanun Geçici 9. Maddesi Kapsamında Yeni İşe Alınan Sigortalıların İstihdamına Yönelik Prim Teşviki

Bu teşvik hükmü 18.08.2009 tarih ve 5921 sayılı Kanun'un 2. maddesi ile 4447 sayılı Kanun'a Geçici 9. madde olarak eklenmiştir. Teşvikle ilgili olarak 2009-113 ve 2010-33 sayılı SGK Genelgesi bulunmaktadır. Bu teşvik 4447 sayılı Kanun'un geçici 7. maddesince açıklanan teşvikten sonra yaş ve cinsiyet farkı gözetmeden sadece ilave istihdam amacı güderek oluşturulmuş ve bu teşvik 31.12.2010 tarihine dek işe alınanlarda geçerli olduğundan günümüzde son bulmuştur (Caniklioğlu, 2011: 140).

Bu teşvik kapsamına giren sigortalının 18.08.2009 ile 31.12.2010 tarihleri arasında işe alınmış olması gerekmektedir (2010-33 sayılı SGK Genelgesi, madde 1). İşe alınmasından 3 ay önceki dönemde işsiz olmalı ve işe girişinden itibaren o işyerinde fiilen çalışması şarttır (2009-113 sayılı SGK Genelgesi, madde 2). Bunların dışında sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ile yurt dışında çalışan sigortalılar için bu teşvikten yararlanılamayacağı ilgili kanun maddesinde belirtilmiştir (4447 sayılı Kanun, Geçici 9. Madde/III,f). Ayrıca aday çırak, çırak ve öğrencilerden dolayı da bu teşvikten yararlanılamamaktadır (2009-113 sayılı SGK Genelgesi, madde 9).

İşverenin teşvikten faydalanması için Sosyal Güvenlik Kurumuna yasal süresi içerisinde aylık prim ve hizmet belgelerini vermesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın yasal süresi içerisinde ödenmesi gerekmektedir (4447 sayılı Kanun, Geçici 9. madde) .506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıkların kamu idareleri dışında olması gerekmektedir (Topalhan,2018: 58). İşe alınan sigortalının Nisan 2009 ya da Ekim 2009 ayına ilişkin düzenlenmiş aylık prim ve hizmet belgelerinde bildirilen sigortalı sayısına ilave olarak istihdam edilmesi şarttır (2010-33 sayılı SGK Genelgesi, madde 2). Bu teşvik kapsamına giren sigortalılar için işyerinin bağlı olduğu Kuruma başvuruda bulunulması gerekmektedir (2009-113 sayılı SGK Genelgesi, madde 4).

İş yerinin kayıt dışı işçi çalıştırdığı tespiti halinde, tespitin yapıldığı ay itibariyle bu destekten faydalanamamaktadırlar (2009-113 sayılı SGK Genelgesi, madde 8). Bu teşvikten yararlanma süresi sigortalının işe girişinin yapıldığı tarihten itibaren 6 aydır (2009-113 sayılı SGK Genelgesi, madde 5). Başka bir kanunla açıklanan teşviklerden

birini kullanan işverenler aynı anda bu teşvikten yararlanamazlar (2009-113 sayılı SGK Genelgesi, madde 10).

2.5.3. 4447 Sayılı Kanun'un Geçici 17. Maddesine Göre Verilen Prim Teşviki

Bu teşvikle ilgili yasa hükmü 09.02.2017 tarihinde Resmî Gazete'de yayınlanan 687 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 3. maddesi ile 4447 sayılı Kanun'una geçici 17.madde olarak eklenmiştir. İlgili kanun maddesine göre bu destek;

“31/12/2017 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere, 1/1/2017 tarihinden itibaren özel sektör işverenlerince Kuruma kayıtlı işsizler arasından işe alınanların; işe alındıkları tarihten önceki üç aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları ve 2016 yılı Aralık ayına ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısına ilave olmaları kaydıyla işe alındıkları tarihten itibaren 31/12/2017 tarihine kadar geçerli olmak üzere sigortalının aylık prim ödeme gün sayısının 22,22 TL ile çarpılması sonucunda bulunacak tutar, bu işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeyecekleri sigortalı hisseleri dâhil tüm primlerden mahsup edilmek suretiyle işverene destek ödemesi yapılır ve destek tutarı Fondan karşılanır.” Şeklindedir.

Teşvikten yararlanma şartları ve teşvike dair açıklamalar ilgili kanun maddesiyle beraber 2017-10, 2017-17, 2017-18, 2017-24 sayılı SGK Genelgeleriyle yapılmıştır. Kapsama giren sigortalıya ilişkin şartlar 2017-24 sayılı SGK Genelgesinin 2. maddesinde aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- Teşvikten yararlanılacak sigortalı Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı işsiz olması şarttır.
- Sigortalının 01.06.2017- 31.12.2017 tarihleri arasında işe girişinin yapılması gerekir.
- İşe başladığı tarihten önceki üç aya ilişkin 5510 sayılı Kanun'un 4.maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında Kuruma verilmiş aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde ne istihdam edildiği yerden ne de başka bir işyerinden 10 günden fazla bildirilmemesi gerekir.

Bu destek kapsamına giren işveren veya işyerine ilişkin şartlar 2017-24 sayılı SGK Genelgesinin 2. maddesinde aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- İşyerinin özel sektör işverenine ya da 5510 sayılı Kanun'un ek 9. maddesinin 1. Fıkrası kapsamındaki işverene ait olması gerekir.
- Sigortalının istihdam edildiği işyerine ait Aralık 2016 ayına dair olan aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısına ilave olarak çalıştırılması koşulu vardır.
- İşyerinin yasal ödeme süresi geçmiş prim, idari para cezası ve bunlara dair gecikme ceza ve zammının olmaması gerekmektedir. Geçmiş borç ve cezalara ilişkin belirtilmesi gereken önemli bir durum ise geçici 17. madde de bu ödemeleri yapılandırarak düzenli ödeme yapanların bu teşvikten yararlanmasına olanak tanınması şeklinde belirtilmiştir.
- İşverenin yasal süresi içerisinde aylık prim ve hizmet belgelerinin bağlı olduğu Kuruma vermesi gerekir.
- Çalışanların tamamına ait sigorta primlerinin teşvik dışında kalan kısımlarının yasal sürede ödenmesi gerekir.
- Yapılan denetim ve kontroller sonucu çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak Kuruma bildirmediği ya da sigortalı olarak gösterdiği kişilerin o işyerinde aktif olarak çalışmadığının tespiti durumunda bu teşvik kesilir ve gecikme cezası ve zammı ile birlikte işverenden geri tahsil edilir.

Bu teşvik süreli bir destek olup uygulama tarihleri 01.02.2017-31.12.2017 olarak belirlenmiştir. Geçici 17. madde kapsamına giren sigortalılar için işverene sağlanacak destek miktarı yararlanılacak dönemdeki prim ödeme gün sayısının 22,22 TL ile çarpımıyla hesaplanır ve İşsizlik Sigortası Fonu tarafından ödenmektedir. Bu teşvikten yararlanan işverenler aynı sigortalı için başka bir teşvikten faydalanamamaktadırlar (4447 sayılı Kanun, Geç. md. 17).

2.5.4. 4447 Sayılı Kanun'un Geçici 20. Maddesine Göre Verilen Prim Teşviki

Bu teşvikle ilgili yasa, 27.03.2018 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan 7103 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik

Yapılması Hakkında Kanun'un 43. maddesi ile 4447 sayılı Kanun'una geçici 20. madde eklenmiştir.

İlgili yasa hükmü “2017 yılında Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalı sayısı ortalaması 1 ila 3 olan, imalat sektöründe faaliyet gösteren ve bu sektörde ustalık belgesi sahibi olunan özel sektöre ait işyerlerince, işe giriş tarihi itibarıyla 18 yaşından büyük ve 25 yaşından küçük sigortalılardan ve Kuruma kayıtlı işsizler arasından olmak kaydıyla 1/1/2018 tarihinden itibaren 5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında işe alınanların; işe girdikleri aydan önceki üç aylık sürede toplam on günden fazla 5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemiş olmaları ve isteğe bağlı sigortalılık hariç 5510 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olmamaları, 2017 yılında işyerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde kayıtlı sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları kaydıyla, işe alındıkları tarihten 2018 yılı Aralık ayı/dönemine kadar geçerli olmak üzere” verileceği şeklindedir.

Bu teşvik süreli bir teşvik olup, yararlanma süresi Aralık 2018 tarihi itibarıyla son bulmuştur. Teşvikten yararlanma şartları 4447 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesi ve 2018/21 sayılı SGK Genelgesi ile açıklanmıştır. Sigortalı için destekten yararlanma şartları 2018-21 sayılı SGK Genelgesinin 2. maddesinde aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

- Sigortalının işe başlangıç tarihi 01.01.2018- 30.11.2018 tarihleri arasında olmalıdır.
- Sigortalı İŞKUR' a kayıtlı olmalı ve işe alım bu kurum üzerinden yapılmalıdır.
- Sigortalının 18-24 yaş aralığında işe başlamalıdır.
- Sigortalının istihdam edilmesinden önceki üç aylık zaman içerisinde 5510 sayılı Kanun'un madde 4/ fıkra 1/ a ve c bentleri dâhilinde SGK' ya girişlerinin yapılmaması ve bunun yanında isteğe bağlı sigortalılık hariç 5510 sayılı Kanun'un madde 4/1/b' ye göre sigortalı olmamaları gerekmektedir.
- Diğer önemli konu ise sigortalının işe başlama tarihinde işveren ya da ortaklarından herhangi biriyle 1. Derece akraba veya kayın hısımları ve eş durumu

olması yasaktır. Ancak işe girdikten sonra akrabalık ilişkisinin gerçekleşmesi sorun teşkil etmez.

Bu destekten yararlanacak işveren ve işyerine dair şartlar 2018-21 sayılı SGK Genelgesinin 2. maddesinde aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

- İşverenin faaliyet alanı imalat sektöründe olmalı ve o alanda ustalık belgesine sahip olmalıdır.
- İşyerinin 2017 yılına ait ortalama sigortalı sayısı 1 – 3 olması şarttır ve işe alınan sigortalının ortalama sigortalı sayısına ilave olarak alınması gerekir.
- Aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal sürede Kuruma verilmesi ve tahakkuk eden primlerin de yasal süresi içinde ödenmesi şarttır.
- Yasal ödeme süresi geçmiş sigorta, işsizlik sigortası primi ve idari para cezası ile bunlarla ilgili gecikme cezası ve zammı borçları bulunanlar bu teşvikten yararlanamaz. Ayrıca işyerinde kayıt dışı işçi çalışmaması gerekir.

Bu destek miktarı 5510 sayılı Kanun'un 82. maddesine göre prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı olacak şekildedir. Ve destek İşsizlik Sigortası Fonundan ödenir. Bir işyeri en fazla iki sigortalı çalışanından dolayı bu teşviki kullanabilir (2018/21 sayılı SGK Gen., md. 5).

4447 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesine istinaden sigorta prim indiriminden yararlanan işveren aynı dönemde aynı sigortalı için herhangi bir teşvik veya destekten yararlanamamaktadırlar. Ayrıca bu teşvikin kullanılmadığı ayda teşvik dâhiline giren sigortalılardan ötürü, 5510 sayılı Kanun'un madde 81/1-1 bendi ile yine bu maddenin 2. Fıkrasında olan prim indirimi haricindeki başka bir sigorta prim teşviki ya da desteklerden faydalanılamazlar (4447 sayılı Kanun, geçici md. 20).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL SİGORTA PRİM TEŞVİKİ UYGULASINDA KARŞILAŞILAN SORUNLARA YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI: DENİZLİ ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Kapsamı Olan Denizli'ye Genel Bakış

Denizli Ege Bölgesi'nde yer alan; doğusunda Burdur ve Afyon, batıda Aydın ve Manisa, kuzeyde Uşak, güneyde Muğla illeri ile komşu bir ildir. Cumhuriyet döneminden bu yana Türkiye'nin gelişen ve önemli şehirlerinden biri olan Denizli, günümüzde hem sanayi ve ticaret hem de turizm sektörlerinde ülkenin ekonomik yapısı içinde değer arz eden bir kent haline dönüşmüştür (Belge, 2018; 171-172). Cumhuriyetin ilk yıllarından 1950'lili yıllara kadar tarım ve dokuma sanayisinde küçük çaplı faaliyet gösteren işletmeler, 1955 yılında Denizli- İzmir Karayolu'nun açılması ve elektrik açısından yaşanan gelişmeler sayesinde kapasitelerini arttırmaya başlamıştır. El tezgahları yerini motorlu tezgahlara bırakmış, dokuma sanayi gelişmeye başlamıştır. 1953 yılında Devlet kuruluşu olarak açılan Sümerbank Bez Fabrikası, 1960'lı yıllarda açılan Sarayköy Pamuklu Dokuma Sanayi, Akseller Pamuklu Mensucat ve Denizli Basma Boyama Sanayi gibi işletmeler dönemin istihdam yaratan büyük fabrikaları olmuştur. 1973 yılında Denizli'nin kalkınma öncelikli iller kapsamına dâhil edilmesi, şehrin yatırımlarının artmasına aracı olmuştur (Durusoy Öztepe, 2017: 166-167). 1980'li yıllarda tekstilin iç ve dış pazarlarda yer almasıyla yeni istihdam alanları oluşmaya başlamış, beraberinde şehir işgücü açısından önem kazanmıştır (Belge, 2018; 177). 1990'lı yıllarına gelindiğinde küreselleşmenin sonuçlarından etkilenmeye başlayan Denizli 2000'li yıllarda ise küresel krizden olumsuz etkilenmiş, krizle baş edemeyen firmalar kapanmış, bazı büyük firmalarda yatırımını üretimin ve işgücünün ucuz olduğu başka ülkelere kaydırmaya başlamış ve beraberinde işsizlik artış göstermiştir (Savaş Yavuzçehre, 2013; 209). 2009 yılından itibaren Denizli sanayi ve üretim sektörü toparlanmaya başlamış, resmi sayısal verilere göre ekonomisinde düzenli bir büyüme eğilimine girdiği, sanayi kollarında farklı alanlarda gelişme içinde olduğu görülmektedir (Durusoy Öztepe, 2012; 167).

Türkiye İstatistik Kurumu adrese dayalı nüfus kayıt istatistikleri 2018 nüfus bilgilerine göre Denizli'nin nüfusu 1.027.782'dir ve nüfus büyüklüğü olarak 23. sıradadır. Üretim sisteminin temelini oluşturan değerlerden biri olan nüfus, hem sayısal değeri hem de özellikleri açısından önem arz etmektedir. Belli bir bölgenin ya da ilin ekonomisinin, sanayisinin veya diğer alanlarda ilerleme sağlayabilmesinde nüfusun niteliksel özellikleri (nüfus artış hızı, doğum-ölüm oranları, cinsiyet surumu, eğitim durumu, göç alma oranı) rol oynamaktadır. Denizli de nüfus ve demografik özellikleri açısından avantajlı şehirlerden biridir (Çağlar, 2017: 23).

Sektörel çeşitliliğin artmakta olduğu Denizli'de, tekstilin dışında metal, mermer, kablo, beton, kağıt, cam sanayi alanlarında da gelişme görülmektedir (Karaalp Orhan, 2018: 3).İstanbul Sanayi Odası'nın her yıl belirlediği Türkiye'nin en büyük ilk 500 ve ikinci 500 firması arasında Denizli'den 12 firma ilk 500'e, 13 firma ise ikinci 500'lük kısımda yer almaktadır. Denizli ekonomisi tekstil ve konfeksiyon sektörlerinin dışında mermer, çimento, cam sanayi, yem ve gıda, metal ve metal işleme gibi alanlarda da gelişmektedir. İlk 500'deki firmaların 5'i kablo/ bakır sektöründe,2'si tekstil ve konfeksiyon sektöründe, 2'si haddecilik, 1'i enerji sektöründe üretim yapmaktadır. İkinci 500'deki firmaların 5'i tekstil ve konfeksiyon, 3'ü metal bakır işleme ve kablo sanayi, 3'ü çimento ve hazır beton, 1'i gıda sektöründe yer almaktadır (DTO Yayınları, 2018; 34-35).

Hem sektörün genişliği hem de nüfus oranının giderek artması sigortalı işçi sayılarını da etkilemektedir. SGK istatistik yılları/ işyeri ve sigortalılara ait istatistiklerinden alınan aktif sigortalı işçi sayıları 2017 yılında 228.759, 2016 yılında 214.637, 2015 yılında 200.732, 2014 yılında 192.324 olarak açıklanmıştır.

Denizli Sanayi Odasından alınan sayısal verilere göre 2018 yılında 188.845 kişi aktif olarak sigortalıdır. Bu sayısal verilere göre Denizli'deki yıl itibariyle aktif olarak sigortalı çalışan işçi sayılarının arttığı net bir şekilde görülmektedir. Ancak 2018 yılındaki azalış ise ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durumdan kaynaklandığı belirtilmektedir. Krizin etkileri yeni açılan ve kapanan firma sayılarında da kendini göstermektedir. Denizli Sanayi Odası İstatistik verilerine göre 2018 de açılan firma 1.408, kapanan firma 531 şeklindedir. Ocak- Mart 2019 tarihlerinde açılan firma 313, kapanan firma sayısı 174'dür. Denizli'nin son yıllar için resmi kaynaklar aracılığı ile işgücü istatistikleri açıklanmamıştır. TÜİK göstergeleri son olarak 2013 yılına ait il düzeyinde iş gücüne

katılma, işsizlik ve istihdam oranlarını göstermektedir. İşgücü piyasasındaki son veriler bölgesel ayırım şeklinde belirtilmiştir. Bu kapsamda Denizli, TR32 Bölgesi'nin (Aydın,Denizli,Muğla) kapsamı içindedir (Çağlar ve Kumaş, 2018: 34).

Tablo 15. TR32 Bölgesi'nin İşgücü Durumu

	2018	2017	2016
15 ve Üzeri Yaştaki Nüfus	2.368	2.339	2.266
İşgücü	1.348	1.296	1.221
İstihdam	1.256	1.205	1.139
İşgücüne katılma oranı	56,9	55,4	53,9
İşsizlik oranı	6,9	7,1	6,7
Tarım dışı işsizlik oranı	8,9	9,2	8,8
İstihdam oranı	53	51,5	50,3

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, Temel İstatistikler

Tablo 15'deki bilgilere ek olarak İŞKUR'un son yayınladığı istatistik yıllık verilerine göre 2017 yılı/ 15-65 yaş arası, Denizli'deki kayıtlı erkek işsiz sayısı 14.236, kadın sayısı 16.604 kişidir. 2016 yılı/ 15- 65 yaş arası kayıtlı erkek işsiz sayısı 13.620, kadın sayısı 15,862 kişidir. 2015 yılı/ 15-65 yaş arası kayıtlı erkek işsiz sayısı 11.844, kadın sayısı 13.723 kişidir. Sayısal veriler genel olarak değerlendirildiğinde Denizli'deki işgücüne ve istihdama katılma oranları artış göstermektedir ve Türkiye ortalamasından fazladır. İşsizlik oranı ise Türkiye ortalamasının altındadır (Durusoy Öztepe, 2017; 182).

Bu gelişmelerin yanında, resmi olarak 1992 yılında kurulan Pamukkale Üniversitesi'nin de Denizli ekonomisi ve gelişimi açısından katkıları vardır. Üniversitenin kurulması ile birlikte gelen istihdam ihtiyacı, işgücüne katılımı olumlu etkilemektedir. Öğrencilerin ihtiyaçlarına yönelik oluşturulan üretim alanları da şehrin ekonomisi için bir katkı yaratmaktadır. Akademik personellerin bilimsel faaliyetleri ve kurumlarla yaptığı işbirliği çalışmaları da Denizli sanayi sektörüne destek olmaktadır (Savaş Yavuzçehre, 2016: 243).

3.2. Araştırmanın Amacı, Yöntemi ve Kısıtlılıkları

Çalışmanın amacı Türkiye’de yürürlükte olup uygulanmakta olan sosyal sigorta prim teşviklerinden, mali müşavir ve işverenlerin ne denli bilgi sahibi oldukları ve teşviklerin uygulanması sırasında yaşanan problemlerin neler olduğu, bunun yanında kullanılan teşviklerin istihdam üzerinde bir etkisi olup olmadığını ortaya koymaktır. Bununla birlikte, uygulanan prim teşviklerinin işverene yeterli düzeyde bir maliyet avantajı yaratıp yaratmadığı, bir maliyet avantajı varsa elde edilen bu tasarrufun ne ölçüde istihdam ve yatırımlara yönlendirildiği açıklığa kavuşturulacaktır. Çalışmada nitel araştırma deseni tercih edilmiş, Denizli sınırları için de aktif olarak çalışan 20 mali müşavir ve 20 işveren ile derinlemesine görüşme yapılmıştır. Açık uçlu sorularla, katılımcıların düşüncelerini özgür bir şekilde aktarması amaçlanmıştır; “neden? ve nasıl?” gibi açık uçlu sorularla görüşmecilerin fikirleri sınırlandırılmadan ayrıntılarıyla alınmıştır (Horzum vd., 2016: 496). Bu yöntem bireylerin duygu, düşünce ve sosyal sigorta prim teşviklerine olan algısını ortaya koymasına kolaylık sağlamıştır (Yıldırım, 1999: 10).

Alan araştırmasında görüşmeye katılan mali müşavirler ve işverenler rastgele seçilmiştir. Sadece 3 işverene randevu alıp görüşme sağlanabilmiştir. Diğer görüşmecilere randevusuz gidilmiş ve görüşmeyi kabul etmişlerdir. Son olarak Denizli Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü’nden son 5 yılda kullanılan teşviklerin sayısal verileri alınmıştır. Çalışmanın bulgusu, bu veriler ve görüşmeler değerlendirilerek, öneriler sonuç kısmında belirtilmiştir.

SGK’ dan alınan yıllık istatistik bilgilerine göre ise 2017 yılına ait Denizli’deki İşyeri sayısı 26.548 şeklindedir. İstatistiklere göre 2018 mali müşavir sayısı 1227 olarak kayıtlarda geçmektedir. Elde edilen bu sayısal bilgiler dâhilinde alan araştırmamızın hedef kitlesini oluşturan mali müşavir ve işverenlerin tamamına ulaşmamız mümkün olmadığından, derinlemesine görüşme sağlayacağımız sayı 20 mali müşavir ve 20 işveren olarak belirlenmiştir. Ayrıca katılımcılar rastgele seçilmiş, derinlemesine görüşmeler gönüllülük esasına istinaden gerçekleşmiştir. 12 mali müşavir görüşmeye olumlu yaklaşmış ve fikirlerinin yetkili yerlere iletilip değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. 8 katılımcı ise iş yoğunluğundan dolayı ve fikirlerinin bu konuyu yöneten taraflar ya da politika yapıcılar açısından bir önem arz etmediğini söyleyerek görüşmeye biraz zor ikna olmuşlardır. Görüşmeye katılanların 8’i işverenin yoğunluğu

ve bu konularda yetkiyi işveren temsilcisine vermesinden dolayı temsilciler, 12'si ise işverenin kendisi olmuştur

3.3. Araştırmanın Bulguları

Denizli sınırları içinde gerçekleştirilen alan araştırmamız aktif olarak iş hayatında yer alan olan mali müşavirler ve işletmeleri fiili olarak hizmet vermekte olan işverenler ya da işveren temsilcileriyle derinlemesine görüşme ve gözlem olarak gerçekleşmiştir. Görüşmeye katılan mali müşavirlerin tamamı daha önce bu konuda kendileriyle bir araştırma gerçekleştirilmediğini belirtmiş, görüşmeler sonunda tüm katılımcılar bu çalışmanın daha fazla mali müşavir ve muhasebeciyle yapılabileceğini ilgili mercilere iletilmesini talep etmişlerdir.

Mikro ve küçük işletme sahipleri görüşmeye tedirgin olarak başlamışlardır. Görüşmeye katılan mikro işletmeler ilk olarak, bu görüşme sonunda ilgili kurumlarca inceleme mi geçireceğiz fikriyle bize yaklaşmışlar, görüşme sonunda fikirlerinin olumlu olarak değiştiği gözlemlenmiştir. Teşvik kullanımları hakkında kendileriyle daha önce görüşme gerçekleşmediğini dile getirmişlerdir. Orta ve büyük işletmeler ise bizi daha samimi karşılamış, teşvikler hakkında bizden bilgi almışlar, yürürlükte olan bazı teşvikleri hiç duymadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca yapılan bu çalışmada fikirlerinin yer almasını talep etmişlerdir.

3.3.1. Bireysel Ve Kurumsal Sosyo Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan 10 mali müşavir 20 yıldan uzun süredir, 5 mali müşavir 10 yıldır, 1 mali müşavir 8 yıldır, 4 mali müşavir 7 yıldır mükelleflerine hizmet vermektedirler. Görüşmeye katılanların 5'i kadın, 15'i erkektir.

Görüşme sağlanan işverenlerin istihdam ettiği işçi sayıları 1 ila 450 arasında değişmektedir. İşletmelerden 4 tanesi mikro işletme, 8 tanesi küçük işletme, 7 tanesi orta işletme, 1 tanesi büyük işletme (taşeronlarla birlikte toplam eleman sayısı alınır) şeklindedir.

Tablo 16. İşletmelerin Kurumsal Bilgileri ve Kullandığı Teşvikler

	İşletmenin Faaliyetini Devam Ettirdiği Yıl	Toplam Çalışan Sayısı	Yararlandığı Teşvik Kanun Numaraları
İşveren 1	8	71	-5510 sayılı Kanun 81. madde -6111 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanun'a Eklenen 10. madde -4857 Sayılı Kanun 30. madde -4447 sayılı Kanun Geç. md. 19
İşveren 2	31	145	-5510 sayılı Kanun 81. madde -4857 Sayılı Kanun 30. madde
İşveren 3	4	3	-5510 sayılı Kanun 81. madde
İşveren 4	32	96	-5510 sayılı Kanun 81. madde -4857 Sayılı Kanun 30. madde
İşveren 5	4	11	-5510 sayılı Kanun 81. madde -4447 sayılı Kanun Geç. md. 19
İşveren 6	10	20	-5510 sayılı Kanun 81. madde -5510 sayıl Kanun Geç. 75. madde
İşveren 7	3	8	Prim borcu olduğundan teşvik kullanamıyor
İşveren 8	29	65	-5510 sayılı Kanun 81. madde -5510 sayıl Kanun Geç. 75. madde -4857 Sayılı Kanun 30. madde
İşveren 9	5	1	Prim borcu olduğundan teşvik kullanamıyor
İşveren 10	21	44	-5510 sayılı Kanun 81. madde

İşveren 11	9	43	-5510 sayılı Kanun 81. madde -5510 sayılı Kanun Geç. 75. madde
İşveren 12	7	4	-5510 sayılı Kanun 81. madde
İşveren 13	23	21	Prim borcu olduğundan teşvik kullanamıyor
İşveren 14	38	64	-5510 sayılı Kanun 81. madde -6111 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanun'a Eklenen 10. madde -4447 sayılı Kanun Geç. md. 19 -4857 Sayılı Kanun 30. madde
İşveren 15	15	19	-5510 sayılı Kanun 81. madde -6111 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanun'a Eklenen 10. madde
İşveren 16	25	212	-5746 sayılı Kanun 3. madde -5510 sayılı Kanun 81. madde -4857 Sayılı Kanun 30. madde -6111 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanun'a Eklenen 10. madde -4447 sayılı Kanun Geç. md. 19 -5510 sayılı Kanun Geç. 75. madde
İşveren 17	13	80	Prim borcu olduğundan teşvik kullanamıyor
İşveren 18	30	177	-5510 sayılı Kanun 81. madde -4857 Sayılı Kanun 30. madde -6111 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanun'a Eklenen 10. madde

İşveren 19	26	450 (Taşeronla beraber)	-5510 sayılı Kanun 81. madde -4857 Sayılı Kanun 30. madde
İşveren 20	10	39	5510 sayılı Kanun 81. madde

4 işverenin sigorta prim borcu olmasından dolayı teşvik kullanamadığı, sigorta prim borcu olmayan 16 işverenin teşviklerden yararlandığı tespit edilmiş ve kullanılan teşvik çeşitleri aşağıdaki şekilde belirtilmektedir:

- 16 işveren- 5510 sayılı Kanun'a istinaden İşveren Hissesinde Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primlerinden 5 Puanlık İndirim Teşviki
- 1 işveren – 5746 Sayılı Kanun Kapsamında Araştırma ve Geliştirme (Ar-Ge) Faaliyetlerinin Desteklenmesine Yönelik Sigorta Prim Teşviki
- 8 işveren – 4857 Sayılı Kanun'un 30. maddesi Dâhilinde Engelli İstihdamına Yönelik Prim Teşviki
- 6 işveren – 7103 Sayılı Kanun'a İstinaden Verilen Asgari Ücret Desteği
- 5 İşveren – 6111 sayılı Kanun'un 74. maddesi ile 4447 sayılı Kanun'a Geçici md.10 Olarak İlave Edilen Teşvik (Genç, Kadın ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki)
- 3 işveren – 4447 Sayılı Kanun'un geç. md. 19'a istinaden sağlanan ücret ve prim desteği
- 3 işveren – 5510 sayılı Kanun'un Geçici 75. maddesine istinaden verilen asgari ücret desteğinden yararlanmaktadır.

3.3.2. Denizli'de Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinden Yararlanma Durumu

SGK Denizli İl Müdürlüğünden son 5 yılda il sınırları içinde kullanılan teşviklerin sayısal verileri alınarak aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 17. 5510 Sayılı Kanun'a Göre Kullanılan 5 Puanlık Prim Teşvikinin Sonuçları

Yıl	İşyeri Sayısı	Sigortalı Sayısı	Tahakkuk
2014	17.301	135.800	8.433.712,33

2015	17.686	138.594	9.709.942,66
2016	17.915	137.524	11.869.611
2017	18.601	139.294	13.488.477,33
2018	20.377	145.212	15.073.281,55

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu Denizli İl Müdürlüğü

Tablo 17'ye göre 2014 yılından itibaren son 5 yıllık teşvik kullanımına baktığımızda, 5 puanlık prim teşvikinin hem işyeri hem de sigortalı işçi açısından yararlananların sayısının arttığı görülmektedir. Teşviklerden yararlanma şartı olan prim borçlarının zamanında ve düzenli ödenmesi koşulu, işverenlerce önem arz etmeye başlamıştır. İşveren bu sayede hem teşviklerden faydalanıp kendi işgücü maliyetini düşürebilecek hem de devletin gelir kaynaklarından biri olan primler vaktinde ödenmiş olacaktır. Buradan 5 puanlık prim teşvikin amacının prim borçlarının vaktinde ödenmesi denilebilir. Teşvikleri kullanan işyeri sayısındaki artışta bu durumun sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 18. 6486 Sayılı Kanun'a Göre Kullanılan Prim Teşvikinin Sonuçları

Yıl	İşyeri Sayısı	Sigortalı Sayısı	Tahakkuk
2014	1	34	32.932,95
2015	1	23	34.680,20
2016	-	-	-
2017	-	-	-
2018	1	1	131,89

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu Denizli İl Müdürlüğü

Tablo 18'ye göre uygulanan teşvikte, yurt içinden yurt dışına çalışması amacıyla götürülen işçi için işveren hissesinden 5 puanlık prim teşviki kullanılmaktadır. Yıllık verilere bakıldığında 2014 ve 2015 yılında bu teşviki sadece 1 firma, 2018 yılında ise yine 1 firma 1 kişi kullanmıştır. Bu teşvik kullanımının bu kadar az olmasındaki etkenin ne olduğu tam olarak bilinmemektedir. Ancak teşvik kullanımının ilk şartı olan prim borcu, çok ortaklı şirketlerde teşvik kullanımını olumsuz etkilemektedir. 2013/30 sayılı SGK Genelgesi madde 3.6'da prim borcu konusundaki "Türkiye genelinde yasal ödeme süresi geçmiş prim ve idari para cezası borcunun bulunup bulunmadığının tespiti sırasında, işverenlerin kendi adına tescil edilmiş tüm işyerleri ile ortak, üst düzey yönetici, işveren vekili ve aracı olarak işlem gördüğü işyerlerinden kaynaklanan prim ve

idari para cezası borçlarına, işverenin gerçek kişi olması halinde, ayrıca kendi sigortalılığında kaynaklanan 5510/4-1-b kapsamındaki yasal ödeme süresi geçmiş prim borçlarına bakılmaktadır” şeklinde yapılan açıklamada prim borcunun sadece işyeri için değil, diğer ilgililer içinde geçerli olması; bu teşvikin yararlanma şartlarını zorlaştırmaktadır. Nitekim Denizli gibi sanayisi iç ve dış piyasalarda gelişme gösteren bir şehirde bile teşvik kullanımını 2018 yılında sadece 1 kişi için gerçekleştirmiştir.

Tablo 19. 5921 Sayılı Kanun’a Göre Kullanılan Prim Teşvikinin Sonuçları (4447 Sayılı Kanun 50. maddeye istinaden İşsizlik Ödeneği Alanlar)

Yıl	İşyeri Sayısı	Sigortalı Sayısı	Tahakkuk
2014	-	-	-
2015	3	119	48.551,96
2016	2	236	128.004,90
2017	-	-	-
2018	-	-	-

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu Denizli İl Müdürlüğü

Tablo 19’e baktığımızda işsizlik ödeneği almakta iken istihdam edilen işçiler için yararlanılabilen teşvikten sadece 2015 ve 2016 yıllarında yararlanılmıştır. 2017 yılından itibaren hiç kullanılmaması da dikkat çekici bir durumdur. Bu teşvikin kullanılmamasındaki etkenin işsizlik maaşı alanların, maaşlarını alma süresince işe girmeme istekleri olduğu düşünülebilir. Burada hem işverenlerin hem kişinin bilgi eksikliği bu duruma sebebiyet vermektedir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun 50. maddesine bu konuya açıklık getirilmiş, sigortalının aldığı işsizlik ödeneğinin süresi dolmadan tekrar işe girer ve bu süre bitmeden yeniden işsiz alırsa, önceden hak ettiği ödeneğin hak ettiği süre kadar kişiye ödeneceği belirtilmiştir. Bu ayrıntının çoğu kişi tarafından bilinmemesi, kişiyi yeni bir işe başlamakta gönülsüz hale getirmekte, hak ettiği ödeneği yeniden alamayacağı düşüncesi oluşturmaktadır.

Tablo 20. 6645 Sayılı Kanun’a Göre Kullanılan Prim Teşvikinin Sonuçları

Yıl	İşyeri Sayısı	Sigortalı Sayısı	Tahakkuk
2014	-	-	-
2015	-	-	-

2016	49	427	98.797,99
2017	122	1458	357.000,35
2018	168	1864	528.531,16

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu Denizli İl Müdürlüğü

Tablo 20'a göre 6645 sayılı Kanun'a istinaden ondan çok işçisi olan ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine verilen işsizlik sigortası işveren payı teşviki 2015 yılı itibariyle yürürlüğe girmiştir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işverenlere yüklediği maliyetin azımsanmaması gerekmektedir. İşçi sayısı arttıkça bu maliyet de artış göstermekte, işverene diğer giderler de eklendiğinde bu hizmetin bedeli yükselmektedir. Küçük ve orta ölçekli işletmeler için ise bu giderler daha fazla maliyet oluşturmaktadır. Bu işletmelerin üretimlerinin daha az teknoloji, daha fazla emek gücü kullanarak üretim yapması getirilerini kısıtlamaktadır. Devletin bu teşvik ile sağladığı yarar hem mali açıdan hem de işverenlerin bu konuya önem vermesi ve özenli davranması açısından önem arz etmektedir (Karadeniz, 2018: 173). Bu teşvik sayesinde işverenlerin iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemede daha özenli olmaya yönlendirildiği ve teşvik kullanım oranlarına da bunun yansıdığı düşünülebilir.

Görüşme yapılan işverenlerden biri çok tehlikeli sınıfta yer almakta ve 71 işçisi bulunmaktadır. İşveren ilgili Kanun'a istinaden verilen teşvikten yararlanmadığını, bu konuda da mali müşavirin bilgilendirme yapmadığını dile getirmiştir. Teşvikle ilgili bilgisi olmadığını da aktarmıştır. Aynı işverenin mali müşaviri ile de irtibata geçilmiş, işverenin gerekli şartları sağladığı ve bu teşviki kullanabileceği bilgisi verilmiştir. Mali müşavirin cevabı ise şu şekilde olmuştur:

“Sosyal sigorta prim teşviklerinden genel olarak işverenlerin haberi yok, olsa da bilgi eksikliği var. Bütün yük bizde oluyor. Bazı teşvikleri atlayabiliyoruz.” M.m. 5.

İşveren mükellefligi yapan bir mali müşavirin bu konulara özensiz davranması, iş yükünden kaçınması, işverenlerinde bu konuda bilinçlenmesi gerektiğinin göstergesidir. İşgücü maliyetlerini düşürme arayışında olan işverenlerinde kanuni olarak haklarından haberdar olması, kendine fayda sağlayacak bir durumdur.

Karadeniz'in (2018) çalışmasında da bu teşvikle ilgili 2338 işyeri, 10550 sigortalıdan sorumlu 44 mali müşavirler ile alan araştırması yapılmış, işverenlerin bu konudaki bilgi eksikliğinden ve mali müşavirlerin iş yükünün fazla olmasının yanında bu işlemlerin kendilerine getirisi olmadığından dolayı teşvik işlemlerine gerekli önemi

vermedikleri ve bu konuda gönülsüz oldukları gözlenmiştir ve bu bulgular da bu çalışmayı desteklemektedir (Karadeniz, 2018: 174).

Tablo 21. 4857 Sayılı Kanun’a Göre Kullanılan Prim Teşvikinin Sonuçları (5763 Sayılı Kanun’a Göre Engelli Teşviki)

Yıl	İşyeri Sayısı	Sigortalı Sayısı	Tahakkuk
2014	491	1315	204.697,259
2015	545	1483	264.093,565
2016	569	1514	359.663,637
2017	617	1541	405.403,161
2018	651	1454	427.684,329

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu Denizli İl Müdürlüğü

Tablo 21’ye göre engelli istihdamında işverene sağlanan teşvikleri kullanan işveren ve yararlanan engelli işçi sayısı zamanla daha da artmıştır. Engelli işçi çalıştırma zorunluluğu dışında da engelli bireyleri istihdam eden işverenlerinde bu teşvikten yararlanması, bu noktadaki işgücüne katılımı arttırmaktadır. Çalışma gücünden % 40 oranında kaybı olan ve yetkili sağlık kuruluşlarından bu durumunu belgeleyen kişilerden çalışma isteği olanlar, İŞKUR’ a engelli niteliğinde başvuru gerçekleştirebilirler. İstihdam ihtiyacını da İŞKUR aracılığı ile karşılayan her işveren bu teşvikten yararlanabilmektedir. Örneğin diyabet (şeker) hastası olan bir kişinin engellilik oranı, 30692 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan “Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik” esaslarına göre %40 ve üzeri ise, işveren bu kişi için teşvikten yararlanabilir. Bu tip engeli olan bireylerinde ofis içi işlerde çalışması hem işveren hem de işçi için iyi bir avantaj olmaktadır. Buna benzer fırsata dönüştürülebilecek durumların olmasının yanında, katılımcı olan işverenlerin zorunluluk dışında engelli işçi buldurmaya gönüllü olmadıkları izlenmiştir. Bu durumun sebebinin ise işverenlerin kanun ve yönetmelikleri takip etmemesinden dolayı kaynaklanan bilgi eksikliği olarak

düşünülebilir. Her engelli sayılan bireyin işletmenin verimliliği açısından olumsuz etki yaratacağı düşünülmemelidir.

Tablo 22. 5746 Sayılı Kanun'a Göre Kullanılan Ar-Ge Teşvikinin Sonuçları

Yıl	İşyeri Sayısı	Sigortalı Sayısı	Tahakkuk
2014	310	1110	164.709,12
2015	299	972	172.036,56
2016	413	1115	241.116,15
2017	541	3919	975.000,02
2018	659	6197	1.769.299,18

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu Denizli İl Müdürlüğü

Tablo 22'e göre kullanılan Ar-Ge teşviklerinin 2014-2017 yılları arasında normal seyirde arttığı ancak 2018 yılında yararlanan işveren sayısı %20 artış göstermiş buna oranla işçi sayısı %58.12 şeklinde bir artış göstermiştir. Denizli'de Ar-Ge alanındaki gelişmelerde ve işverenlerin bu konuda bilinçlenmesinde hem üniversite akademik personelinin hem de Pamukkale Üniversitesi ortaklığında kurulmuş Pamukkale Teknokent' in önemli bir rolü vardır (Savaş Yavuzçehre, 2016: 245). Denizli'nin ilk tasarım merkezi de 2017 yılında Pamukkale Teknokent ile işbirliği yapan Aslı Tekstil bünyesinde kurulmuştur. 5746 sayılı Kanun dâhilinde özgün tasarım üretilmesi için kurulan bu merkeze verilecek destekler sigorta prim desteği, vergi indirimi, gelir vergisinden stopaj desteği, damga vergisi şeklindedir. Bu destek ve girişimlerde diğer sanayi ve üretim sektörlerine örnek teşkil etmektedir (Denizli Gazetesi,2017).

Tablo 23. 2828 Sayılı Kanun'a Göre Kullanılan Prim Teşvikinin Sonuçları

Yıl	İşyeri Sayısı	Sigortalı Sayısı	Tahakkuk
2014	-	-	-
2015	-	-	-

2016	-	-	-
2017	-	-	-
2018	1	1	1341,5

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu Denizli İl Müdürlüğü

Tablo 23'ye göre 2828 sayılı Kanun'a istinaden sosyal hizmet modellerinden yararlanmış kişilerin istihdamı halinde 2018 yılında sadece 1 kişi yararlandırılmıştır. 19 Şubat 2014 yılında kabul edilen bir teşvik olmasına rağmen uygulamaya geçilememiştir. Teşvike dair ilgili SGK Genelgesi 15.02.2018 tarihinde 2018/07 sayılı genelge olarak yayımlanmış ve bu destekten yararlanılmaya başlanmıştır. Toplumumuzda sosyal hizmetlerden faydalanan bireylerin sayıları azımsanmayacak kadar fazladır. Ancak bu kişiler için özel sektörde neden teşvik kullanılmıyor sorusu hem işverene hem de mali müşavirlere yönlendirdiğimizde fikir edindiğimiz genel bulgu, bu bireylerin özel durumunu işe girişlerde bildirmemesi olmuştur. Katılımcı olan işverenlerin tamamının bu teşvikten haberi yoktur. İşverenlerden biri bu konudaki fikrini şu şekilde açıklamıştır.

“İş başvuru formlarında kişinin sosyal hizmetlerden yararlanıp yararlanmadığını öğrenebileceğimiz net sorular olmuyor. Kendisi mülakatlarda da belirtmemişse haberimiz olmuyor.” İ.9.

İlgili kanuna tabi olan gençlerin özel sektörde çalışmaları durumunda, işsizlik sigortası primi, sigortalı ve işveren hissesinin tamamı, sigortalının işe giriş tarihinden itibaren 5 yıl süreyle Hazine tarafından ödenmektedir. Bu destek işverenin işgücünü maliyetini ciddi oranda düşürmesini sağlamaktadır.

Tablo 24. 7103 Sayılı Kanun'a Göre Kullanılan Prim Teşvikinin Sonuçları (17103 şeklinde uygulanan teşvik- 4447 sayılı Kanun, madde 19)

Yıl	İşyeri Sayısı	Sigortalı Sayısı	Tahakkuk
2014	-	-	-
2015	-	-	-
2016	-	-	-
2017	-	-	-
2018	275	1123	771.712,89

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu Denizli İl Müdürlüğü

Tablo 24'e göre kullanılan prim teşviki 01.01.01.2018 – 31.12.2020 tarihleri arasında işe girişleri yapılan sigortalılar için uygulandığından ilk veriler 2018 yılına aittir. Buradaki

işyerleri imalat ve bilişim sektöründe faaliyet gösterip bu teşvikten yararlandığı için SGK ekranında 17103 kanun numarası ile tanımlama yapılır. Bu teşvik küçük işletmelerin gelişimi ve büyümesini destekleyen önemli bir istihdamı teşvik çalışmasıdır. 01.01.2018 – 31.12.2020 tarihleri arasında yeni istihdam edilecek kişiler için, bu kanunla beraber işverene sağlanacak prim desteğinin yanında gelir ve damga vergisi desteği de sağlanmaktadır. İşverenler için sağlanan bu destekler gerekli şartların yerine getirilmesi halinde verilmektedir.

Tablo 25. 7103 Sayılı Kanun’a Göre Kullanılan Prim Teşvikinin Sonuçları (27103 şeklinde uygulanan teşvik- 4447 sayılı kanun, madde 19)

Yıl	İşyeri Sayısı	Sigortalı Sayısı	Tahakkuk
2014	-	-	-
2015	-	-	-
2016	-	-	-
2017	-	-	-
2018	700	1598	737.434,32

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu Denizli İl Müdürlüğü

Tablo 25’e göre kullanılan prim teşviki de 01.01.01.2018 – 31.12.2020 tarihleri arasında işe girişleri yapılan sigortalılar için uygulandığından ilk veriler 2018 yılına aittir. Buradaki işyerleri imalat ve bilişim sektörü dışında faaliyet gösterip bu teşvikten yararlandığı için SGK ekranında 27103 kanun numarası ile tanımlama yapılır. 7103 sayılı Kanun kapsamında verilen bu teşvikler ile sadece imalat ve bilişim sektörü ayrı tutulmamıştır. Diğer sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde bu kanun içerisine dahil edilmiştir. Böylelikle hedef kitlenin işgücüne katılması, genç ve nitelikli kişilerin istihdam edilmesi, belli yaş aralığındaki işsizlik oranlarının düşürülmesi ve işverenin prim ödeme yükünün azaltılması amaçlanmaktadır.

3.3.3. Mali Müşavirler ile Yapılan Görüşmelerin Değerlendirilmesi

Mali müşavirlerle gerçekleştirilen görüşme ilk olarak sosyal güvenlik prim teşvikleri hakkında kendilerine, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından düzenli bilgilendirme yapılıp yapılmadığı ve güncel teşviklerden nasıl bilgileri olduğu yönünde başlamıştır. Görüşme yapılan mali müşavirlerin tamamı Sosyal Güvenlik Kurumu

tarafından kendilerine düzenli bilgilendirme yapılmadığını, Mali Müşavirler Odası tarafından bilgilendirme yapıldığını belirtmişlerdir. Genel olarak mali müşavir ve muhasebeciler konuyla ilgili gelişmeleri kanun, mevzuat, genelge, tebliğ, resmi gazete ve ilgili internet siteleri, meslek odasınınca düzenlenen toplantıları takip ettiklerini ve işleri gereği böyle olması gerektiği düşüncesindedirler. Görüşmecilerden 1 tanesi bu bilgilere ek olarak aşağıdaki açıklamayı dile getirmiştir.

“Herkes gibi resmi kaynaklardan takibi yapsam da, forum sitelerinden yeri geldiği zaman faydalanıyorum. Ayrıca teşviki kullanan meslektaşlarım sayesinde de duyum alıyoruz.” M.m. 1.

“Mali müşavirler Odasından bilgilendirme alıyoruz. Sadece buna bağlı kalmayıp resmî gazete ve internet sitelerini de takip halindeyiz.” M.m. 2.

Mali müşavirler ellerinden geldiğince bu konuları takip etmeye öğrenmeye çalıştıklarını belirtse de teşvik kullanımında isteksiz oldukları gözlenmiştir. Son bir yıldır Türkiye'nin yaşadığı ekonomik kriz nedeniyle mükellefi olduğu çoğu işverenlerin faaliyetlerini devam ettirebilmek adına küçülmeye gittiğini belirtmiştir. İşverenin işçileri için kullanacağı teşvikin, işlem sırasında ve takibi açısından kendilerine fazladan iş yükü oluşturduğunu ve bunun yanında mali müşavirin yaptığı işin, işverenin gözünde bir değeri olmadığını ve kendilerine maddi getirisinin var olmadığını söylemişlerdir. İşverenlerden kendi ücretlerini almaya zorlandıklarını ayrıca işverene kullandırabildiği teşvik için maddi bir beklentide olmalarının, işverende olumlu iz bırakmayacağına açıklık getirmişlerdir.

“Kanun ve uygulamalarda istikrar olmadıkça mükellefi olduğum işverenleri teşvike yönlendirmiyorum. Teşviklerin amacına uygun kullanıldığını düşünmüyorum. Teşvikleri hakkıyla kullanan firma vardır ancak evde oturan eşini, akrabasını İŞKUR' a gönderip, işe girişini yapıp teşvik alanların sayısı küçümsenmeyecek kadar var ama bunlar araştırılmıyor. Bu ülkede adaletsizlik ve ekonomik kriz varken teşviklerin ülkeye herhangi bir katkısı yok. Bence asıl teşviki hükümet yancıları alıyor.” M.m. 10

“Mükellefi olduğum işverenlerden birine, işyerinizde fazla sirkülasyon olduğu için teşvik işlemlerinize ayrıca zaman ayırmam lazım ve bu yüzden ücretimi

arttırmam gerek dedim ve işverenden aldığım cevap işin değil mi yapacaksın ya da başka mali müşavir ile çalışırım oldu.” M.m. 5.

Yine aynı katılımcı ilerleyen zaman içinde kendisine maddi bir getirisi olmadığı, fazladan iş yükü olduğunu düşünmesinden dolayı mükellefi için belli teşvikleri kullanmamış ve işverenin de teşviklerden bilgisi olmadığı için kendisine bu konuda geri dönüş yapmadığını belirtmiştir.

İşverenleri teşvikten faydalandırabilmek için, bu konuda doğru bilgi ve düzenli takip gerektirmenin şart olması, aksi bir durumda hatalı işlem sonucu ceza olarak maddi kayıp yaratan durumların mali müşavirler için ön yargı oluşturduğu gözlemlenmiştir.

Bu fikirde olan bir mali müşavir başına gelen olayı ve izlediği yolu şu şekilde anlatmıştır.

“Kullandığım ilave istihdam teşvikinden dolayı her ay firmanın eleman ve ortalama sayısını kontrol etmem gerek. Bende iş yükümden dolayı takibi aksattım ve geri dönük ceza aldık. Bu olaydan sonra karışık ve zaman olacak teşvikleri işverenlerime sunmuyorum ve kullanmıyorum.” M.m. 8.

Görüşmeye katılan 4 mali müşavir ise, mükelleflerini en doğru teşvikten yararlandırmak için teşvikler konusunda uzman danışmanlık şirketlerinden destek aldığını söylemişlerdir. İş yüklerinin fazlalığına ve kendilerine ek bir mali yük getirmesine rağmen etik olarak bunu yapmaları gerektiğini ifade etmişlerdir.

“İş yükümüz fazla ve karışık. Bizde işler hata kabul etmiyor. Arkadaşımın danışmanlık şirketi var. Bu işi onlar yapıyor. Resmî kurumlarla onlar irtibata geçiyor. Bana gerekli bilgileri zaten gönderiyorlar. Bu hizmeti dışarıdan almam bana hem zaman kazandırıyor hem de işverenlerim teşviklerden doğru faydalıyor.” M.m. 3.

Mali müşavirlere, işverenlerin genel olarak sosyal sigorta prim teşviklerinden ne kadar haberdar oldukları sorusu yönelttiğinde ise işverenlerin çoğunun, kulaktan dolma bilgilerle teşvikler hakkında bilgi sahibi olduklarını aktarmışlardır. Görüşme yapılan mali müşavirlerin tamamı, küçük işletmelerin teşviklerden net bilgilerinin olmadığını, etrafındaki kişilerden duyduklarını belirtmişlerdir.

“Mükellefi olduğum bazı işverenler sınırlı bir şekilde ofise geliyor ve böyle bir teşvik varmış biz neden faydalanmıyoruz ya da sen neden bana bahsetmiyorsun şeklinde bana sitemde bulunuyorlar.” M.m. 6

Mali müşavirler büyük işletmelerde ise durumun, görev alan insan kaynakları departmanları ya da muhasebe biriminde çalışanların teşvikleri takip etmeye çalıştığını; ancak onlarında iş yükünün fazlalığından dolayı konuya ayrıntılı olarak ele alamadıklarını belirtmişlerdir.

İşveren ortalama işçi sayısına ek teşvik kullanmak istemiş. Muhasebecileri benle irtibata geçti. Bende kullanalım ancak bu teşviklerde aylık takip şart aksi durumda büyük cezalar alabiliriz şeklinde teşvikin karmaşıklığından bahsettim. Bu ay ben yapayım diğer aylar siz takipte olun dediğimde, bizde de iş yükü çok var takip edemeyebiliriz, ceza alırsak patrona ne diyeceğiz demişlerdir. M.m. 9.

Katılımcılardan biri mükellefi olduğu büyük firmaların bu konuda bilinçli ve takipte olduğunu belirtmiş buna ek olarak, piyasadaki genel kanının teşvik alındığı zaman, ilgili kurumların o işletmeyi muhakkak denetleyeceği ve bir şekilde devletin verdiği teşvikin geri alınacağı fikri olduğunu söylemiştir.

Mükelleflerden bazıları bize, teşvik kullanalım ama sigortadan bizi denetlemeye gelirler mi, sonra başımıza iş almayalım diye tedirginlikleri olmuştur. M.m. 7.

Mali müşavirler işverenlerin teşvik kullanma noktasında bilgilerinin kısıtlı kalmasından dolayı, işçilerinin özel durumuna göre hangi teşviki kullanabileceğini iş yüklerinin el verdiğince işverenlere anlatmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca 10 mali müşavir, işverenlerin bu konuda herhangi bir talebi olmadığını, diğerleri ise işverenlerin kendi araştırmaları sonucu ya da etraftan aldıkları duyum ile talepte bulunulduğunu belirtmişlerdir.

Mali müşavirler mükellefi oldukları işverenlerin sigorta prim borcu olmaması durumunda, hepsinin işe aldıkları her sigortalı için 5510 sayılı Kanunca verilen 5 puanlık prim indiriminden yararlandıklarını belirtmişlerdir.

En az 50 çalışanı bulunan mükellefi olduğu işverenlerin ise zorunlu olmasından dolayı engelli işçi çalıştırdıkları ve bu kişiler için 5 puanlık prim indirimine ilaveten 4857

sayılı Kanun'un 30. maddesine istinaden engelli istihdamı teşviki kullandığını söylemişlerdir.

İşverenlerin eğer işe aldıkları işçinin şartları tutuyorsa kullanılan diğer teşviklerden birinin 7103 sayılı Kanun'un 42. maddesi ile belirlenip, geçici 19. madde ile 4447 Sayılı Kanun'a ilave edilen teşvik olduğunu belirtmişlerdir.

Gruptaki katılımcıların 4 tanesi teşvik kullananların sayısını tam olarak belirtemeyeceğini söyleseler de 5510 sayılı Kanun Geçici madde 75 ile Sağlanan Asgari Ücret Desteği Teşviki kullanan işverenlerinde var olduğunu aktarmışlardır.

Kullanılan teşviklerin süresinin uzun olmasının daha önemli olduğunu düşünen 10 katılımcı bunun nedenini ise uzun süreli teşviklerin sirkülasyon olmayan işyerlerinde ve elemanın istihdamının devamlı olacağını düşünenler için daha avantajlı geldiğini belirtmişlerdir. Ayrıca 1 mali müşavir bu konudaki fikrini bize şu şekilde anlatmıştır.

“Uzun sürede verilen teşvikin işvereni psikolojik açıdan da rahatlatacağını birkaç mükellefime konuşurken hissettim. Neden olarak da işveren, işçi işten çıkmazsa tekrar tekrar teşvik başvurusu yapmak zorunda olmayacağını, mali açıdan işletme için daha iyi olacağı dile getirmişti.”M.m. 11.

9 mali müşavir ise sigorta prim teşviklerinde süreden ziyade miktarın fazla olmasının işveren için daha önemli olduğunu vurgulamıştır. İşveren zaman uzadıkça hem işletmenin hem de işverenin nasıl bir durumda olacağını öngörmeyebilmektedir. Ya da işe aldığı işçisi ani bir kararla işten ayrılabilir, işten çıkarılabilir, erkek işçilerde askere gitme durumu ile karşılaşılabilir şeklinde özetlemişlerdir. Bu 9 katılımcıda aynı fikirde olup süre uzarsa riskin büyüyeceğini bu nedenle kısa vadede ne kadar miktarı yüksek teşvik kullanılırsa işveren için daha avantajlı durum olacağını savunmuşlardır.

Bu görüşlerin yanında 1 mali müşavir ise fikrini aşağıdaki şekilde dile getirmiştir.

“Teşvik süresinin uzunluğu ya da miktarı konusunun işverenin içinde bulunduğu sektöre göre faydası değişebilir. Mesela mükellefi olduğum inşaat firması belli dönemde aldığı işin aşamaları ve süresine göre sirkülasyon yaşıyor, uzun vadede alınan işlerde ve işçinin ustalık statüsüne göre süresi uzun olan teşviki tercih etse de, ustalık gerektirmeyen işlerde daha fazla sirkülasyon olacağını bildiğinden

dolayı bu işi yapan işçisi için miktarı yüksek ama süresi kısa olanı tercih ediyor.”

M.m.12

Mali müşavirlerden 15 tanesi teşvikler konusunda işverenlerin ya da işyerindeki muhasebe biriminin varsa insan kaynakları departmanlarında görev alanların teşvikler hakkında daha fazla bilgi edinmeleri, kanun ve genelgesi takipte olmaları gerektiğini önermişlerdir. Ayrıca 1 mali müşavir aşağıdaki sözlerle fikrini bize anlatmış ve bu önerisinin yapılan toplantılarda ya da bilgilendirme seminerlerinde işverenlere iletilebileceğini belirtmiştir.

“Büyük işletmelerin teşvik kullanımı için özel danışmanlık şirketleriyle anlaşma yaptıklarını biliyoruz. Bunun yerine biz zaten bu işi biliyoruz ancak iş yükümüz ve bize getirisinin olmadığından ve teşvikler fazladan emek ve dikkat istediğinden bazen üzerinde duramıyoruz ya da özel takip gerektiren teşviki sirkülasyon fazla olan işyerleri için kullanmıyoruz. Çünkü gözden kaçan küçük bir hata, kullanılan teşvikin cezası ile işverenden geri alımı oluyor. Bu işletmeler bizden teşvik kullanım noktasında yüksek meblağ olmadan ödeme yapsalar, bu işlerini de ayrıca takip etmemizi isteseler bizler için daha iyi olur. Ama işveren diğer şirket danışmanlık şirketi, bu alanda daha iyi diye onlara yöneliyor. Bizlerde bu konuda bize düşeni yapıyoruz zaten ve danışmanlık şirketleri kadar bilgiye sahibiz, olmakta zorundayız. Ancak işverenden olumlu geri dönüş görmememiz bizi bu işi yapmada isteksizliğe itiyor. Bunu sadece ben değil bu konuda mükelleflere talep etmeseler de çevremdeki meslektaşlarımda kendi aralarında konuşuyor.” M.m.18

Diğer 4 mali müşavir ise işverenin konuyla ilgili sadece kulaktan dolma bilgiyle kendine geldiği ve teşviklerle ilgili bilgisi olmadığından konuyla ilgili fikir ayrılığına düştüklerini bu sebeple arada sorun olduğunu söylemiştir. Bu katılımcıların genel fikri kendileri mükellefi olduğu işverene işçisinin niteliğine göre teşvikleri kullandıracakları, ancak işverenin bu konuda asılsız duyularla kendilerine gelmemeleri olmuştur.

3.3.4. İşverenlerle Yapılan Görüşmelerin Değerlendirilmesi

Alan araştırmamızın işveren açısından bulgusunu oluşturan ilk etmen sigorta prim teşviklerinin, işveren tarafından ne kadar bilindiği, teşvikleri değerlendirme noktasında

çabalarının olup olmadığını anlamak adına başlamış, görüşme esnasındaki oluşan samimi ortamla karşı tarafın görüşleri net olarak kayıtlara alınmıştır.

Görüşmeye katılan işveren ya da temsilcilerin tamamı sosyal sigorta prim teşviklerinden haberlerinin olduğunu, kendileri ayrıntılı olarak araştırmaya da bağlı olduğu mali müşavirlerin kendisine bilgilendirme yaptığını belirtmişlerdir.

Bir görüşmeci bu konuyu araştırırken neyle karşılaştığını ve düşüncesini şu şekilde belirtmiştir:

“Teşvikler için ilgili kanunu açtım, okudum okudum çözemedim. Tamam işveren olarak bu konuda bilgimiz olsun isteriz ama uzun ve karışık olmasın. Mali müşavirde şu teşvik var diyor ama bizim için doğru teşviki kullanıyor mu araştırmak istesem de zor. Bu yüzden sorgusuz güveniyoruz artık mali müşavirimize” İ.5.

Görüşme yapılan işverenlerden 16 tanesi işçileri açısından uygun olan teşvikleri kullandıklarını belirtmiş, 4 işveren ise prim teşviki kullanabilmek için ön şart olan prim borcu olmaması koşulunu yerine getiremediklerinden dolayı hiçbir teşviki değerlendiremediklerini açıklamışlardır. Sigorta primlerinin işverenlerde oluşturduğu maliyet yükünün fazla gelmesi, zaman zaman SGK’ ya ödemelerin vaktinde yapılamamasına ya da ertelenmesine yol açmaktadır. Bu durumda işveren kullandığı prim teşviklerinde de yararlanamamakta veya yeni bir teşviki kullanmaya başlayamamaktadır.

Katılımcılardan 3 işveren defterlerini tutan mali müşavirlerinin bu konuda kendilerine bilgilendirme yapsa da ayrıca teşvikleri düzenli takip ve yararlanabilme adına özel danışmanlık şirketleriyle anlaşması olduğunu belirtmişlerdir. Bir görüşmeci bu konuya aşağıdaki şekilde dile getirmiştir:

“Toplamda 96 çalışanın var ve bunlardan 81 kişi mavi yakalı, dönem dönem işçilerimizde sirkülasyon oluyor. Buda teşvik kullanımında düzenli takip isteyen işler. Bünyemdeki muhasebe biriminde çalışanların iş yükü fazla. Teşvik kullanımını takipte bulunacak eleman istihdam edersem, bu işçinin bana olan aylık maliyeti işletmem için fazla olacak. Bunun yerine danışmanlık şirketi ile anlaştık. Zaten firma olarak prim borcumuz olmadığından teşvik kullanabiliyoruz. Ama daha fazla teşvik kullanırsak tasarruf sağlamış oluruz.”İ.4.

“Biz büyük bir işletmeyiz. İş yükümüz sadece işçileri ve teşvikleri takip etmekle bitmiyor. Bizde devletin sağladığı desteklerden en iyi nasıl yararlanılır diye araştırırken, tavsiye üzerine teşvik kullarımlarını takip eden güvenilir bir firma ile anlaştık. Bir yıldır danışmanlık hizmetini özel olarak alıyorum. Şirket Ankara’da ve üst düzey resmi kurumlarla irtibatları Denizli’dekilerden daha iyi, çalışanlar bilgi ve iş bitiriyorlar. Şirkete ödeme yapsak da bize geri dönüşü daha yüksek. Anlaşmada bir sorun olmazsa bu şirketle çalışmaya devam ederiz.” İ. 1.

Görüşme yapılan işverenlerden 15 tanesi sigorta prim teşvik politikaların birçoğunun belli grupları hedef almasından dolayı her zaman kullanılmadığını, bu yüzden istihdamı arttırmada etkisinin dönem dönem değişebileceğini söylemişlerdir. Ayrıca Ülke’nin son 1 yıldır yaşadığı ekonomik krizin, işverenleri belirsizliğe soktuğunu ifade etmiştir. İşçi çıkarmak istemediklerini kullandıkları 5 puanlık teşvikin buna yetmediğini bizlere aktarmışlardır. Bir işveren bu konuda fikrini şu şekilde açıklamıştır.

“Devlet teşvikleri istihdama katkı sağlamak amacıyla yapsa da, işverene hep bir şart koşma oluyor, sigorta primi zamanında ödensin, yok personel sayın değişmesin, personel sayısı değişirse bunu hemen bildir ki ceza yeme. Bunlarla uğraşmak bize külfet geliyor. Eminim ben değil yurdun her köşesinde benim fikrimde olan işveren vardır. Eğer teşviklerin amacı işverene yardımcı olmaksız önce primlerini düzenli ödeyenlere ilave teşvik yapsınlar. Zaten ülkenin durumu belli. Elimizdeki işçimizi de işsiz bırakmak istemeyiz. En azından 5 puanlık teşvik 20 puan olsun ki, bari istihdamı düşürmeyelim.” İ.16.

İşverenlerin istihdam sağlarken, işçilerin niteliğinden dolayı teşvik kullanabilecekleri için tercih edilmedikleri de araştırmanın bir diğer bulgusu olmuştur. İşverenler işçi alımlarında ihtiyaç duyulan işi, kim yapabilecekse onu seçtiklerini bu konuda işçinin yeterliliğinin alınacak teşvikten daha önemli olduğunu belirtmişlerdir. İşverenlerden bazıları bu konudaki fikrini ve işyerinde uyguladığı politikayı şu şekilde söylemiştir:

“İşe aldığım eleman için teşvik kullanmayı tabi isterim. Başvuru yapan iki eleman arasında tercih yapacak olursam, işinde deneyimli olan ya da uzun vadede bizimle çalışacak elemanı, niteliğine göre teşvik yoksa da teşvikli olup tecrübesiz olana tercih ederim.” İ.8.

“Teşvik kullanmak bizim için iyi bir şey. Ama şimdi ben dokumacı alacağım diyelim. Devletin verdiği kullanabilmek için işi bilmeyeni işe aldığımda, bu işçiye iş öğreteceğim diye hem zaman hem mali kayıp yaşarım. Harcı borcunu geçer. Bu yüzden işi bilen kişi tercih ederim. Paketleme için birini alacak olsaydım teşvikliyi seçerdim.” İ.5.

Katılımcıların tamamı vasıf gerektiren işlerde teşvik kullanmak adına vasıfsız işçilerin tercih edilmeyeceğini belirtmişlerdir. Teşviklerin işveren üzerindeki işçi maliyetlerini azaltması yönündeki bulgular ise, yararlanan bu desteklerin işverene tasarruf sağladığı yönündedir. İstihdam edilen işçinin niteliği veya işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre göre azımsanmayacak miktarda teşvikler verilmekte ancak bunları kullanabilmek için işvereninde devlete karşı görevini yerine getirmesi gerekmektedir. İşletmenin verimliliği ve devamlılığı için önemli bir konu ise işgücünün niteliği, tecrübesi ve becerisidir. İşveren istihdam oluştururken, işçinin kendisine sağladığı kazancı, ona yüklediği maliyetten fazla olması durumunda hem karını arttırmış olacak hem de yeni istihdam sağlamaya yönelebilecektir. Bu bulguya ek olarak işsizliği azaltmak ve kayıtlı istihdamı teşvik etmek amacıyla uygulanan teşviklerde elde ettiğimiz bir başka görüş ise, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durumda işverenin teşviklerle maliyetini düşürmeyi sağlasa da bu tasarrufla yatırımını büyütmeyi düşünmedikleri ve beraberinde yeni bir istihdamın çok zor gerçekleştiği olmuştur. Bu konuda işverenlerin aşağıdaki konuşmaları bize durumu açıklamaktadır:

“Orta ölçekli bir işletme sahibiyim. Prim borcum olmadığından genel 5 puanlık teşvikin dışında, başka teşviklerde kullanıyoruz. İşçi sayım fazla olduğundan maliyetimi düşürmede katkısı büyük. Ancak burada sağladığım kazançla şu an sadece elemanlarımın istihdamını sabit tutmaya çalışıyorum. İşverende sadece sigorta prim borcu yok ki, vergisi var, KDV var, var da var...” İ.19.

“Biz küçük işletmeyiz 11 işçi ile atölyemizi ayakta tutmaya çalışıyoruz. SGK’ya prim borcum olmasından dolayı teşvik kullanamıyorum. Prim borçlarını eninde sonunda af ya da taksitlendirme oluyor. Ama şu an aldığım dokuma makinesinin borcu var, o daha önemli. Devlet bizde ayakta kalmaya çalışan işletmenin prim borcu olması durumunda teşvik verse, belki yeni eleman alırım. Benim için yeni eleman fazla iş demek.” İ.5.

Elde edilen bilgilerden de görülebileceği gibi işverenlerimiz genel olarak 5 puanlık prim teşvikinden yararlanmaktadır. Diğer teşvikleri kullanımları, istihdam ettiği işçinin niteliğine göre ve faaliyet alanlarına göre değişmektedir.

İşverenlerle yapılan görüşmeler esnasında engelli eleman istihdamına yönelik elde edilen bulgu ise bu statüdeki işçilerin sadece zorunluluk durumlarında tercih edildiği yönünde olmuştur. Görüşme esnasında zorunluluk dışında engelli bir eleman istihdam edildiğinde bu teşvikten faydalanılabileceği görüşmecilere aktarılmıştır. Ancak işverenlerin 18 tanesi bu konuda zorunluluk dışında engelli birey istihdam etmek istemediğini vurgulamıştır. Neden olarak ise genel görüşlerini; engelli bireyin kendi durumunun farkında olup zorunluluk esasına dayalı işe aldığımız için kendisine verilen işi ya beğenmezler ya da işi eksik yaparlar. Bazıları aldığı parayı beğenmez, bazıları işe gelmeden maaşını almanın derdine düşer şeklinde açıklamaları olmuştur. Bu görüşlerin dışında tüm işverenlerimiz engelli bir bireyi istihdam etmenin zorunluluk dışında insanlık görevi olduğunu düşündüklerini üstüne basarak belirtmişlerdir. Ancak çoğunun iyi niyetlerinin suistimal edildiklerini düşündüğünden böyle bir istihdama yönelmek istemediği gözlemlenmiştir. Görüşme yaptığımız 2 işveren engelli statüsünde istihdam ettiği engelli işçilerinden memnun olduğunu, işletmede çalışan sayısı 50 altına düşüp zorunluluk şartı ortadan kalksa bile bu işçilerle çalışmaya devam edeceklerini ayrıca böyle vatandaşların maddi özgürlüklerini elde etmeleri için bu teşviklerin çeşitlendirilip arttırılabileceği fikrindedirler.

Bu bilgilere ek olarak bünyesinde 60 iş güvenliği uzmanı bulunan bir Ortak Sağlık Güvenlik Biriminde çalışan iş güvenliği uzmanı ile 6331 sayılı Kanun'a göre ondan az çalışanı bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan anlaşmalı işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için sağlanan destekten yararlanıp yararlanmadığı konusunda bilgi alınmıştır. Uzmanın ifadelerine göre; çalıştıkları işyerlerinden Kanun'a ait şartları taşıyan işverenlerden bu teşvike dair bilgisi olanların sağlanan destek miktarını az gördüklerini ve gerekli işlemler için uğraşmak istemediklerinden dolayı bu teşviki kullanmadıklarını, teşvikten bilgisi olmayanlarında mali müşavirlerinin bu konuda ne bir bilgilendirme ne de teşvik kullanımı gerçekleştirmediğini ifade etmiştir.

SONUÇ

Dünya genelinde küreselleşme ile başlayan ekonomik sorunlar, beraberinde istihdamı üzerinde durulması gereken önemli bir yere getirmiştir. Devletler ekonomilerini canlandırmak, krizler sonucu yaşanan işsizliği azaltabilmek adına politikalar oluşturmaktadırlar. Türkiye’de de oluşturulan istihdam politikaları sayesinde işsizliğin azaltılması için uzun yıllardır farklı çalışmalar yapılmış, işsizliğin önüne geçebilmek adına aktif ve pasif istihdam politikaları oluşturulmuştur (Akyıldız,2019; 109).

İşsizlik bir ülke ekonomisi için en büyük sorunların başında gelmektedir. İstihdam sorunu ise devamlılığı olan bir süreç şeklinde bu döngüde yer almaktadır. Sosyal sigorta prim teşvikleri de istihdama yönelik yapılan teşvik politikaları olarak bu soruna çözüm sunmayı hedeflemektedir. İşverenin üzerinde ağır bir etkisi olan sosyal sigorta primleri yeri geldiğinde, işçiyi işsizlikle karşı karşıya bırakmaktadır. İşverenin maliyet yükü arttıkça ve beraberinde işletme üretimi sekteye uğradıkça istihdama yönelememektedir. İşte bu noktada sosyal sigorta prim teşvikleri; işverenin işçi maliyetlerini azaltmakta, istihdam yaratmaya destek olacak yeni yatırımlara yönlenmesine destek olmaktadır.

İstihdamı arttırabilmek için öncelikli olarak bir ülke ekonomisinin olumlu büyüme içinde olması gerekmektedir ve burada büyümeyi destekleyen en önemli unsurlardan biri devletin uygulayacağı politika araçlarından olan teşviklerdir (Acinöroğlu, 2009;148) Teşviklerin ülkenin kamu harcamaları içerisinde hem rolü hem de payı büyük yer almakta ve ülkenin refah seviyesine katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle kullanım nedeni ve nasıl kullanıldığı önem arz etmektedir. Sosyal sigorta prim teşvikleri aktif istihdam politikalarından biri olan ücret ve istihdam sübvansiyonlarından biridir. Bu uygulamayla devlet, işverenlere sübvansiyon programı ile desteklenen gruptaki işsizleri işe almaları halinde vergi indirimi veya ücret katkısı yapmakta ve işverenin iş gücü maliyeti azaltmayı amaçlamaktadır (Biçerli, 2004; 49).

Devlet, ekonomiyi canlandırmak, istidamı artırarak işsizliğin önüne geçmek, dezavantajları grupların iş hayatına kazandırılmasını teşvik etmek, yatırımların arttırılmasını sağlamak amacıyla sosyal sigorta prim teşviklerini arttırarak, işletmelerin

bazı maliyet unsurlarını kısmen veya tamamen düşürerek, işverene bu şekilde destekte bulunmaya devam etmektedir. Uygulanan prim teşviklerin diğer amacı ise işverenlerin teşvik kullanmasındaki ön koşul olan sigorta prim ödemelerinin zamanında yapılmasını sağlamak, böylelikle tahsilât işlemlerini bu şekilde kolaylaştırmaktır. Bu teşviklerden yararlanmak için hem işveren hem de sigortalı açısından bazı şartlar vardır. Teşvik uygulama esasları ve kullanım koşulları; ilgili kanun, SGK Genelgesi, tebliğ veya yönetmeliklerde açıklanmış ve çalışmanın ikinci bölümünde ele alınmıştır.

Yürürlükte olan sosyal sigorta prim teşviklerinin uygulama sırasında hem işveren hem de mali müşavirler açısından yaşanan sorunlar ve teşviklerin istihdam üzerindeki etkisinin hangi boyutta olduğu, araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırma dâhilinde ilgili taraflarla derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Uygulanan teşviklerin olumlu sonuçlarıyla beraber görüşmelerde ortaya çıkan bulgular neticesinde arada istisnaların olması dışında, işverenlerin peşinden gittiği teşviklerin, sonuç olarak ne mali müşavirleri nede işverenleri memnun etmediğini söyleyebiliriz. Temel hedefinde işverene verdiği destekle istihdamı korumak, hatta artırarak güçlü bir ekonominin yapı taşlarından sayılan teşvikler, yapısında bulunan karmaşıklık yüzünden uygulama aşamasında sorun yaşanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle teşvikler yeniden değerlendirilerek yalın hale getirilmeli ve kullanılabilirliğinde aranan şartlar hafifletilmelidir.

Mali müşavirler sosyal sigorta prim teşvikleri konusunda bağlı olduğu odalar tarafından kendilerine bilgilendirme yapılsa da, bunun yeterli olmadığını teşvikler hakkında güncel bilgileri ve değişimleri resmi gazete, kanun, genelge, internet siteleri, meslektaşlarından elde ettiklerini belirlemişlerdir. Bağlı olduğu odalar dışında SGK tarafından yıl içinde yeterli sayıda ve düzenli aralıklarla eğitimler düzenlenmemesinin eksiklik olduğu kanısına varılmıştır.

Teşviklerden yararlanan zaman içerisinde düzenli takip gerektirmesi ve uygulama esnasında zaman almasıyla birlikte, işverenlerden bu konuda mali müşavirlere maddi ya da manevi bir geri dönüş olmaması, bu meslek grubundakileri teşvik kullanım noktasında gönülsüz hale getirmiştir.

İşgücü sirkülasyonu az olan işletmelerde uzun süreli olan teşviklerin kullanılması süresince, yaşanan sorunların olmadığı gözlenmiştir. Ancak fazla işgücü sirkülasyonu yaşanan işletmelerde kısa süreli ama miktarı yüksek olan teşvikten yararlanabiliyorsa

bunun tercih edildiği görülmüştür. Çünkü işçi değişimi fazla olan işlerde teşviklerin takibinde aksaklık yaşandığı zaman, alınan teşvik cezası ile birlikte geri ödenmektedir. Bu olayda işverenin teşviklere olumsuz bakmasına ve tekrar kullanmaya yanaşmadığını sebep olmaktadır.

Mali müşavirlerin mükellefi olduğu işverenlerin, teşvik konusunda sınırlı bilgisi olduğunu bu nedenle teşvikler konusunda sorumluluğun mali müşavirlerde olduğu anlaşılmıştır. Orta ve büyük ölçekli işletmeler teşvikler konusunda bilinçli olduğu ancak, bazı işverenlerin iş yüklerinden teşvik takiplerine zaman ayıramadıkları ve özel danışmanlık şirketlerinden hizmet aldığı ortaya çıkmıştır.

Teşvikten yararlanan işverenlerin, bu sayede elde ettiği tasarrufla hem işletmenin işgücü maliyetini düşürmesine destek olduğu hem de işletmenin ihtiyacı durumunda yeni bir işçiyi istihdam edebilmesine katkı sağlayabilecektir. Bunun yanında işverenlerin teşviklerden sağladığı tasarruflar sayesinde yatırımını büyütme isteği olmaktadır. Ancak bu amacı ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum ve belirsizlikler içinde askıya alındığı, işletmelerin iş hacmini düşürmemeye ve istihdamı azaltmamaya çalıştığı ortaya konulmuştur. İşverenin işçi alımlarında önceliği, teşvikli elemandan ziyade nitelikli ve işte devamlılık sağlayabilecek eleman olduğu netleşmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan alınan verilere baktığımızda ise elde ettiğimiz sonuç teşviklerin giderek kullanımının arttığıdır. Buda işverenlerimizin giderek bilinçlendiği, maliyetlerini düşürebilmek adına arayış içinde olduklarını, elde ettiği tasarruflara istihdam oluşturma eğilimi gösterdikleri sonucu çıkarılabilmektedir.

Elde edilen bulgular çerçevesinde sosyal sigorta prim teşvikleri hakkındaki öneriler aşağıda sunulmuştur:

- Uygulanan sigorta prim teşvikinin etkinliğinin ve kullanılabilirliğinin artırılabilmesi açısından alan araştırmaları daha kapsamlı hale getirilmedi. Elde edilen bulgular ve ilgililerin görüş ve fikirleri, politika yapıcılar tarafından değerlendirilmelidir.
- Teşviklerin anlaşılabilirliğini arttırmak için Kanunlar daha yalın hale getirilmeli, genelgeler daha açıklayıcı olmalıdır.
- İşveren ve muhasebecilere ilgili kurumlar tarafından düzenli aralıklarla ve devamlılığı olan destek eğitimler sağlanmalıdır.
- Genç ve yeni istihdam edilenler için teşvik miktarı ve süresi uzatılmalıdır.

- Yeni iş kuran işverenler için tüm işçilerinden belli süre prim teşviki alınmaması işletmeye mali açıdan fayda sağlayacak, devamlılığının korumasına destek olacaktır.
- Prim borcunu düzenli yatıran işverenler için devamlılığı olan teşviklerin miktarı arttırılmalı. Böylelikle prim ödemelerini askıya alanlar özendirilmelidir.
- Süreli teşviklerde, teşvik süresi dolmadan işverene uyarı mesajları gelmeli, takipsizlikten ya da gözden kaçan hatalar yüzünden işverenin kullandığı teşvik kesilip, cezası alınmamalıdır.
- Teşvik kullanımında mali müşavirlerde olan iş yükünün olumsuz etkisini azaltmak adına, mükelleflerine düzenli ve cezasız teşvik kullandırması neticesinde, yanlarında çalışanlara ait sigorta primlerinin alınmaması mali müşavirlere maddi manevi ödül olabilir ve bu noktadaki gönülsüzlüğü ortadan kaldırabilir.
- Teşvik kullanımında yaşanacak sorunları azaltabilmek adına sosyal tarafların daha çok işbirliği içinde olması, etkinliğinin artırılmasına destek olacaktır.
- İşveren ve SGK İl Müdürlükleri arasında sosyal diyalogların geliştirilmesi, kayıt dışı işçi çalıştırmamaya yönelik toplantıların arttırılması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Acar, O. K., Yabanova, K. E. (2017). “Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İŞKUR’u Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İncelenmesi”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2, 85-111.
- Acinöroğlu, S. (2009), “Genel Olarak Vergi Teşviklerinin Ekonomi Üzerine Etkinliği”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Cilt:1, Sayı:2, 147-168.
- Akçalı, Y. (2007). *12 Eylül’den Günümüze Türkiye’de Demokrasi Kültürü: Toplumsal ve Siyasal Dönüşümü Etkileri*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Konya.
- Akyıldız, Y. (2019). “İşsizlik ve İŞKUR’ un Aktif İstihdam Politikaları”, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 71, 94-119.
- Alata, G. (2014). *Devlet Yardımlarının Ekonomik Büyümeye Etkisi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Alıcı, Ö. (2013). *Son Değişiklik ve Reformlar Işığında Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin İncelenmesi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Alper, Y. (2016). *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku*, Dora Yayıncılık, Bursa.
- Arıcı, K., Alper, Y. (2016). *Sosyal Güvenlik*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Arıcı, K. (1999). *Sosyal Güvenlik Dersleri*, Sargın Ofset, Ankara.
- Bayri, O. (2013). “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Kurum ve Kapsam Olarak Gelişimi ve Sosyal Güvenlik Adaleti”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, 18-60.
- Belge, R. (2018). “Denizli Kent Kimliğini Oluşturan Coğrafi Öğeler”, *Ege Coğrafya Dergisi* 27 (2), 167-181.
- Bıçerli, M. K. (2004). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Buyrukoğlu, S. (2014). *Yatırım Teşvik Politikaları ve Makroekonomik Etkileri: Türkiye Üzerinde Ampirik Bir İnceleme*, (Basılmamış Doktora Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Caniklioğlu, N. (2011). *Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Çağlar, A. (2017). Denizli’nin Nüfusu ve Demografik Yapısı. Yayla, N., Uzun, Ö., Çağlar, A. (Edi.), *Denizli Kent Ekonomisi* içinde, (ss. 23- 40), Pamukkale Üniversitesi Yayınları No:32, Denizli.

- Çağlar, A., Kumaş, H. (2018). TR32 Bölgesi'nin (Aydın, Denizli ve Muğla) İşgücü Piyasası Özellikleri: Türkiye ve Ege Bölgesi Karşılaştırmalı Bir Analiz. Karadeniz, O., Durusoy Öztepe, N. (drl.), *Denizli İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma kitabı* içinde (ss. 33- 61). Gazi Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Çakar, E. (2008). *Türk Sosyal Güvenli Sisteminde Primsiz Rejim*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çalışır, C. Y. (2018). *Sosyal Güvenliğe Giriş Ders Notları. Ders 11: Sosyal Güvenliğin Finansmanı*, (Teksir), Ankara Üniversitesi Açık Ders Malzemeleri, AYAŞ Meslek Yüksek Okulu, Ankara.
- Zengin, G. Ç. (2008). *Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Kayıt dışı İstihdam ile Mücadelede Sosyal Güvenlik Destek Primini Uygulamasının Etkisi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çobanoğlu, M. (2018). *Türkiye'de Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Mesleki Eğitim Kurslarının İstihdama Katılım Sonuçlarının Değerlendirilmesi: Tekirdağ Örneği*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- Dağ, M., Çelik, M. (2018). "Yatırım Teşvikleri Nedir? Kavram ve Kapsamı Üzerine Bir Değerlendirme". *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 7, 863-875.
- Demirbilek, S. (2005). *Sosyal Güvenlik Sosyolojisi*, Legal Yayıncılık, İstanbul.
- Durusoy Öztepe, N. (2012). *Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Denizli Örneği*, (Basılmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Durusoy Öztepe, N. (2017). Denizli İşgücü Piyasasının Genel Görünümü. Yayla, N., Uzun, Ö., Çağlar, A. (Edi.), *Denizli Kent Ekonomisi içinde*, (ss. 165-185), Pamukkale Üniversitesi Yayınları No:32, Denizli.
- Horzum, T., Şahin, F. vd. (2016). "Sosyal Bilimler Alanlarında Hazırlanan Tezler için Raporlaştırma Önerileri: Bir Tez Nasıl Yazılmalıdır? Reporting Proposals for Writing Thesis in the Social Sciences: How to Write a Thesis?", *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 36, Sayı:3, 489-521.
- Genç, Y., Çat, G. (2013). "Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi", *Akademik İncelemeler Dergisi (Journal of Academic Inquiries)*, Cilt:8, Sayı:1, 363- 393.
- Gümüş, E. (2010). "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi: Mevcut Durum, Sorunlar ve Öneriler", *Seta Analiz Dergisi*, Sayı:24.
- Güzel, A., Okur, A. R., Caniklioğlu, N. (2012). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Grossman R. And Salas E. (2011). *International Journal of Training and Development*, 15:2 ISSN 1360-3736, 103-120.
- İnce, Mahir G. (2008). *Yatırım Teşviklerinin Yatırım Kararına Olan Etkisi ve Türkiye Uygulaması*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kabataş, Y. (2009). “Sosyal Güvenlik Kanunu ile Getirilen Bazı Teşviklerin Türkiye Finansal Raporlama Standartları Açısından İncelenmesi ve Muhasebeleştirilmesi”, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: XXVII, Sayı: II, 413-427.
- Karaalp Orhan, H. S. (2018). Denizli Ekonomisinin Genel Görünümü. Karadeniz, O., Durusoy Öztepe, N. (drl.), *Denizli İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma kitabı* içinde (ss.3- 31), Gazi Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Karadeniz, O. (2018). Ekonomik Teşviklerin İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Etkisi Denizli İli Örneği. Karadeniz, O., Durusoy Öztepe, N. (drl.), *Denizli İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma kitabı* içinde (ss.169- 184), Gazi Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Kayım, H. (2017). *Ücret Sübvansiyonu Özelinde İstihdam Teşvikleri, Ülke Örneklerinin İncelenmesi Ve İŞKUR İçin Öneriler*, (Uzmanlık Tezi), T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Kızılova, A.T. (2015). *Türkiye’de Genel Sağlık Sigortası: Gelişimi, Uygulanması Ve Sorunları*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Kitapçı, İ.(2007). *Sosyal Devlet Işığında Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Reform Arayışları*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Lehmann-Hasemeyer, Sibylle/Streb, Jochen (2016). “Does Social Security Crowd Out Private Savings? The Case of Bismarck’s System of Social Insurance”, Experience and Expectation. Historical Foundations of Economic Behaviour, Berlin.
- Menteşe, F.G. (2017). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşsizlik ve İşgücü Piyasası Politikaları*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Özsuca, Ş. (2003). “Küreselleşme ve Sosyal Güvenlik Krizi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 133-152.
- Özsuca, T., Ş. (2013). *Sosyal Güvenlik*, Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Aydoğdu Ofset, 441-456, Ankara.
- Savaş Yavuzçehre, P. (2013). “Küreselleşmenin Artan Etkisinde Denizli”, *İdeal Kent Dergisi*, Sayı: 8, 200-227.
- Savaş Yavuzçehre, P. (2016). “Üniversitelerin Kentlerine Etkileri: Denizli Pamukkale Üniversitesi Örneği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 1, 235-250.
- Sigerist, H. E. (1999). “From Bismarck to Beveridge: Developments and Trends in Social Security Legislation.” *Journal of Public Health Policy*, 20(4), 474. Doi:10.2307/3343133.
- Sözer, Ali N. (2013). *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, Beta Basım Yayım, 1. Baskı, İstanbul.

- Şenocak, H. (2009). “Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:56 , 409-468.
- Şişman, Y. (2011). “Türkiye’de Özürlülere Yönelik Yasal Düzenlemeler”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:60, 169-221.
- Tepeli, U. (2008). *Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması Çerçevesince Reform Sürecinin Değerlendirilmesi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Maliye Anabilim Dalı, İzmir.
- Türker, Ş. (2014). *Dünya’da ve Türkiye’de İstihdam Teşvik Sistemleri ve Türkiye İçin Uygulanabilir Teşvik Modeli*, (Basılmamış Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Thomas, K.P. (2007). *Investment incentives: Growing use, uncertain benefits, uneven controls*. Thomas University of Missouri-St. Louis 117ort he Global Subsidies Initiative (GSI) of the International Institute for Sustainable Development (IISD) Geneva, Switzerland.
- Uluöz, D. (2016). “Altı Puanlık İlave Sigorta Prim Desteğinde Yaşanan Problemler ve Yeni Düzenleme?”, *Mali Çözüm Dergisi*, 303-309.
- Uşen, Ş. (2007). “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi Hukuk Dergisi*, 2007/2 (13), 65-95.
- Yazıcı, N. (2015). “İşbaşı Eğitim Programları ve Teşvikler”, *İş ve Hayat Dergisi*, 1 (2), 197-203.
- Yenimahalleli Yaşar, G., Göksel, A., Birler, Ö. (2017). *İnsana Karşı Piyasa Türkiye’de Sağlık ve Sosyal Güvenlik*, Nota Bene Renas Yayıncılık, İstanbul.
- Yetik, M. (2018). *Sosyal Güvenlik Hukukunda Primler ve Prim Teşvikleri*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, A. (1999). “Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi”, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, S.1, v.23, n.112, apr. 1999. ISSN 1300-1337.
- Yüksel, H. (2016). *Sosyal Güvenlik Hukuku Primli&Primsiz Rejim*, Ekin Basım Yayın, Bursa.

Elektronik Dergilerden Alıntı

- Türkiye İstatistik Kurumu, (2010) . “Bölgesel Göstergeler 2010, TR32 Aydın, Denizli,Muğla”,http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=0&KITAP_ID=191 (02.07.2019).

Denizli Ticaret Odası Yayınları (2018). “Ekonomik Yönüyle Denizli 2018”, <https://www.dto.org.tr/> (03.07.2019).

Siteden Alıntı

<http://www.istihdamatesvik.com/> (21.07.2019)

Gazeteler

“Denizli’nin İlk Tasarım Merkezi Kuruldu”, (19 Ocak 2017), *Denizli Gazetesi*.

EKLER

Ek-1: Mali Müşavir Ve Muhasebecilere Yönelik Görüşme Soruları

1. SGK' dan sizlere düzenli bilgilendirme yapılıyor mu? Ya da teşvikleri düzenli olarak takip edebiliyor musunuz?
2. Güncel teşviklerden nasıl haberdar oluyorsunuz?
3. Her işverenin çalışanlarının durumlarına göre teşvik kullanma şansı var. Sizler bu konuda gerekli yönlendirmeyi işverene yapıyor musunuz? Yoksa işverenin talepleri doğrultusunda mı hareket ediyorsunuz?
4. İşverenler bu konuda ne kadar bilinçli?
5. Teşviklerden yararlanabilecekken, yararlanmayan işvereniniz var mı? Bu noktada sizin mi ona bilgilendirme yapmanız gerek yoksa bu konuda onun mu size talebi olması gerek?
6. İşverenler en çok hangi teşvikten yararlanıyor?
7. Yararlanmak istediği teşviki nasıl belirliyor?
8. Sizce işverene göre teşvikin süresi mi yoksa miktarı mı daha önemli?
9. Siz olsanız işvereni nasıl yönlendirirsiniz?

Ek- 2: İşverenlere Yönelik Görüşme Soruları

- İşletme kaç yıldır faaliyet göstermekte:
- İşletmedeki toplam çalışan sayısı kaçtır? Bunların ne kadarı mavi yakalı, ne kadarı beyaz yakalı çalışandır?

Erkek çalışan sayısı:

Kadın çalışan sayısı:

Engelli çalışan sayısı:

1. Yaralandığınız teşvikler hangileri?
2. Kaç yıldır bu teşvikten ya da teşviklerden yararlanıyorsunuz?
3. Kaç kişi için teşviklerden yararlanıyorsunuz?
4. Teşviklerin işletmeniz için mali açıdan katkısı olduğunu düşünüyor musunuz?
(teşvikler sayesinde maliyetinizi düşürebildiniz mi?)
5. Teşviklerin istihdamı arttırmada etkisi oldu mu? / işvereni yönlendirdiğini düşünüyor musunuz?
6. Kendi bünyenizdeki muhasebeciniz ya da bağlı olduğunuz muhasebeci, teşvikler konusunda size gerekli bilgilendirmeyi yapıyor mu?
7. İşletmeniz ve çalışanlarınız açısından doğru teşvikleri kullandığınızdan emin misiniz? Bu konuda güncel kanun ve mevzuatları takip ediyor musunuz?
8. Hangi teşvikten yararlanacağınıza nasıl karar veriyorsunuz?
9. Teşvik kullanırken çalışanlarınızın özel durumlarına göre mi teşviklerden faydalanıyorsunuz?
10. Hangi tür teşvikler sizin için daha cazip? Süresi uzun olanlar mı? Miktarı yüksek olanlar mı? Neden?
11. Kullandığınız teşvikin işletmeniz açısından en faydalı teşvik olduğuna emin misiniz?
12. Kullandığınız teşvik olmasaydı yine bu kişi ve kişileri işe alır mıydınız?
13. Eğer siz bir politika yapıcı olsaydınız, işverenlere yönelik nasıl bir teşvik uygulardınız?
14. Sosyal sigorta prim teşvikleri konusunda size yönelik neler yapılırsa, hem üretimi hem istihdamı arttırabilirsiniz?

ÖZ GEÇMİŞ

KİMLİK BİLGİLERİ

Adı Soyadı : Özlem İZMİRLİOĞLU
Doğum Yeri : Denizli
Doğum Tarihi : 16.05.1985
E-posta : ozlem1605@gmail.com

EĞİTİM BİLGİLERİ

Lise : Cumhuriyet Lisesi / Denizli
Ön Lisans : Dumlupınar Üniversitesi / Tavşanlı Meslek Yüksek Okulu
(İthalat – İhracat Bölümü)
Lisans : Pamukkale Üniversitesi
(Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü)
Yüksek Lisans : Pamukkale Üniversitesi
(Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü)
Yabancı Dil ve Düzeyi: İngilizce – 41,25
İŞ DENEYİMİ : Pamukkale Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi
(2009 – 2015)

ARAŞTIRMA ALANLARI: Sosyal Politika, Sosyal Güvenlik