

6704 SAYILI YASAYLA GETİRİLEN İŞVEREN TEŞVİĞİ

*Yrd. Doç. Dr. Hatice Duygu ÖZER**

I. Genel Olarak Teşvik Kavramı

Sosyal güvenlik sistemimiz primli ve primsiz olmak üzere iki ana kısımdan oluşmaktadır. Primli rejimde, yükümlülerden alınan primler, 5510 sayılı Kanunun öngördüğü sosyal risklerin gerçekleşmesi halinde yapılacak sosyal sigorta yardımları ile Kurum yönetim giderlerinin karşılığı olarak, m.4/1-a ve c bendine göre sigortalı olanlar için sigortalının kazancının belli bir yüzdesi üzerinden; m.4/1-b bendine göre sigortalı olanlar için ise, prime esas alt ve üst kazanç sınırları arasından kendilerinin belirleyecekleri bir meblağ üzerinden alınan parayı ifade eder¹. Primler, 5510 sayılı Kanun'un 79. maddesinde de belirtildiği gibi sosyal sigorta yardımlarının finansman kaynağı olmasının yanı sıra, SGK'nın yönetim giderlerini de karşılamaktadır². Sosyal güvenlik sistemimizde sigortalılardan, kısa vadeli sigorta primi, uzun vadeli sigorta primi, genel sağlık sigortası primi ve işsizlik sigortası primleri alınmaktadır. Primlerin bir kısmı, işçi, işveren ve devlet taraflarının tümünden alınırken, bir kısmı da sadece işverenden alınmaktadır³. Teşvik uygulamalarının en önemli kısmını ise işverenden alınan primler oluşturmaktadır⁴. Öte yandan, sistemimizde, isteğe bağlı sigortalılık primi ve sosyal güvenlik destek primi de mevcuttur ancak bu primler hiç bir teşvik kapsamında ele alınmamaktadır.

* Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

1 **Güzel, A./Okur, A.Rıza/Caniklioğlu, N.:** Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2014, s.279; **Tuncay, C./Ekmekçi, Ö.:** Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2013, s.152; **Arıcı, K.:** Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015, s.206.

2 **Alper, Y.:** Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku, Bursa 2013, s.144.

3 **Sözer, A.Nazım:** İşçi Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul 2013, s.195.

4 İstisnai olarak bazı teşvikler hem sigortalı hem de işverenler için prim teşviki öngörmektedir.Örneğin 5510 sayılı Kanun'un ek 2. maddesine göre uygulanan teşvik bu şekildedir.Bkz. Bakanlar Kurulu'nun 2012/3305 sayılı Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararı madde 12-13.

Söz konusu prim oranlarının azaltılması veya bir kısmının Hazine tarafından ödenmesi istihdamın teşvik edilmesi için kullanılan önemli bir yöntemdir. Bunun yanı sıra, teşvikten yararlanabilme koşulları arasında kayıt dışı işçi çalıştırmama koşulunun da sayılması hiç şüphesiz kayıt dışı istihdamın da önüne geçmeye yardımcı olacaktır. Ayrıca getirilen her bir teşvik, belli bir coğrafi alandaki sigortalıları ya da toplumun desteğe ihtiyaç duyan belirli bir kesimini kapsama aldığı anda, teşvikten beklenen muhtemel yararlar o ölçüde artış gösterecektir. Tüm bu yararların elde edilmesi için sosyal güvenlik sistemimizde son yıllarda birçok teşvik türü uygulama alanı bulmaktadır. Bunlardan bir kısmı belirli bir süre için uygulanan ve süresi dolunca uygulamasına son verilen geçici nitelikteki teşvik uygulamaları iken, bir kısmı da kanun koyucunun takdirine göre belirleyeceği zamanda sona ermek üzere uygulanacak teşviklerdir.

Söz konusu teşvikler genellikle, 5510 sayılı Kanun ve 4447 sayılı Kanun gibi sosyal güvenlikle ilgili mevzuata ekleme yapılarak uygulamaya konulmakta iken, bir kısmı da 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almaktadır. İnceleme konumuzu oluşturan teşvik ise, istihdam desteği sağlayacağı gruba bağlı olarak, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kanunu'nun ilgili maddesine ek olarak çıkarılmıştır. Söz konusu teşvik ile hem ekonomik düzeyi düşük olan kişiler istihdama dâhil edilecek, hem de devlet gelir seviyesi düşük olan bu kişilere yapmakta olduğu sosyal yardımları ödeme yükümünden kurtulmuş olacaktır.

II. Uygulanan Diğer Teşvikler

İnceleme konumuzu oluşturan 6704 sayılı Kanun teşviğini ele almadan önce halen uygulanmakta olan diğer prim teşviklerini kısaca saymakta fayda vardır. Belirtmek gerekir ki, uygulama süresi dolmuş ve halen uygulanmasına son verilmiş teşviklere bu sıralamada yer verilmemiştir.

A. Beş Puanlık MYÖ Sigortalıları Teşviği

Söz konusu bu teşvik 5510 sayılı Kanun'un 81. maddesinin 1 fıkrasına eklenen (1) bendine⁵ göre, "Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıları çalıştıran özel sektör işverenlerinin⁶, kanunun bu maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre

⁵ Söz konusu ekleme RG., 26887, 26.05.2008 tarihli 5763 sayılı kanunla yapılmıştır.

⁶ 21.5.2013 tarihli 6486 sayılı Kanunun 5. maddesiyle bu maddede yer alan, "on ve üzerinde sigortalı çalıştırılan işyerlerinde" ibaresi kaldırılarak, teşvikten yararlanacakların kapsamı genişletilmiştir. Maddede yer alan bu değişikliğe yönelik açıklamalar için bkz.

malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanır"⁷. 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, bu teşvikten yararlanamayacakların kapsamı genişletilmiştir⁸.

Herhangi bir süre sınırlaması getirilmeyen bu teşvik halen uygulanmaktadır. Söz konusu teşviğin uygulanması, işyerinin prim maliyetinin %15 oranında aşağı çekilmesi anlamına gelmektedir⁹.

B. 4447 Sayılı Kanun m.50 Kapsamında İşsizlik Ödeneği Alan İşçinin İstihdamına İlişkin Teşvik

4447 sayılı Kanun'un 50. maddesinin yeniden düzenlenen 5. fıkrası¹⁰na göre, "İşsizlik ödeneği alanların işe alındığı tarihten önceki aydan başlayarak işe alan işyerine ait son altı aylık dönemde prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınması kaydıyla, 5510 sayılı Kanun'un 81. maddesinde sayılan ve 82. maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınır üzerinden hesaplanan kısa vadeli sigorta prim tutarının %1'i olmak üzere işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi, kalan işsizlik ödeneği süresince Fondan karşılanır." Maddede karmaşık bir biçimde ele alınan teşvik kapsamına giren primleri şu şekilde saymak mümkündür; öncelikle kısa vadeli sigorta koluna ait prim oranının tamamı değil sadece %1', genel sağlık sigortası ve nihayet uzun vadeli sigorta koluna ait prim oranı¹¹.

Belli bir yürürlük süresiyle sınırlandırılmamış olan bu teşviğin amacının da, Kurumun üzerinde bulunan işsizlik ödeneği alan kişiler için karşılamak zorunda olduğu hem işsizlik ödeneği hem de işsiz sigortalıya ait genel sağlık

Uluöz, Davut: "6 Puanlık İlave Sigorta Prim Desteğinde Yaşanan Problemler ve Yeni Düzenleme", Mali Çözüm Dergisi, Mayıs-Haziran 2016, S.135, s.303-305.

⁷ 5763 sayılı Kanun m.24, RG., 26.05.2008, 26887.

⁸ **Caniklioğlu, N.;** Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri, İstanbul 2011,s.23-25.

⁹ **Özdamar, M.:**Sigorta Prim Teşvikleri/İndirimleri, İSMMMO, 07.04.2014 tarihli Seminer Notları, erişim tarihi 27.07.2016.

¹⁰ Mülga beşinci fıkra, 31.05.2006-5510/106, yeniden düzenleme 11.08.2009-5921 sayılı kanun m.1.

¹¹ İşsizlik sigortası primi ise bu teşvik kapsamında değildir.

sigortası primini ödeme yükünden kurtulmak olduğunu söylemek mümkündür¹².

C. 4857 Sayılı Kanun'un 30/10. Maddesi Kapsamında Engelli İstihdamı Teşviği

İş Kanunu'nda yer alan ve işverenler bakımından zorunlu olarak uygulanması gereken engelli istihdamına yönelik uygulanan bu teşviğe göre, "Özel sektör işverenlerince bu madde kapsamında çalıştırılan 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi engelli sigortalılar ile 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanun'un 14. maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli sigortalıların, aynı Kanunun 72. ve 73. maddelerinde sayılan ve 78. maddesiyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı¹³, kontenjan fazlası engelli çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazinece karşılanır."

D. 5510 Sayılı Kanun'un Ek 2. Maddesine Göre Yatırım Yapan İşverenlere Yapılan Teşvik

Bu teşvik uygulamasında hedeflenen, tasarrufların katma değeri yüksek yatırımlara yönlendirilmesi, stratejik yatırımların özendirilmesi, bölgesel gelişmişlik farklılıklarının azaltılması gibi sonuçlara ulaşmaktır¹⁴.

Yatırımlarda Devlet yardımları hakkında kararlar çerçevesinde düzenlenen teşvik belgeleri kapsamında gerçekleştirilecek yatırımlarla istihdam edilen sigortalılar için, 81. maddede sayılan ve 82. madde uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin; işveren hisselerinin tamamına veya Bakanlar Kurulunca

¹² Bu teşvikle ilgili açıklamalar ve eleştiriler için bkz. **Caniklioğlu, N./Ocak, S.**: "5921 Sayılı Kanunla Getirilen Teşvikler", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.4, S.15, Eylül 2009, s.171 vd.

¹³ Daha önce kontenjan fazlası ya da yükümlü olmamasına rağmen engelli çalıştıran işverenler için teşvik oranı %50 olarak uygulanmakta iken, 19.02.2014 tarihli ve 28918 sayılı RG de yayımlanan 6518 sayılı Kanun'un 58. maddesiyle İş Kanunu'nda yapılan değişiklikle "tamamı" olarak değiştirilmiştir.

¹⁴ Bu teşvik uygulaması hakkında bkz. **Dokumacı, M.**: "Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Alınan Kararlarda Sigorta Primi Desteği ve SGK Uygulamaları", E-Yaklaşım Dergisi, Ekim 2012, S.238.

istatistiki bölge birimleri sınıflandırması, kişi başına düşen milli gelir veya sosyoekonomik gelişmişlik düzeyleri dikkate alınmak suretiyle belirlenen illerde işveren hisseleri ile birlikte sigortalı hisselerinin tamamına kadar olan kısmı Ekonomi Bakanlığı bütçesinden karşılanır. "

E. 5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanunu'nun 5/1-c Bendinde Öngörülen Teşvik

İşverenlerin sigorta primi işveren paylarında yapılacak indirimin yanı sıra, vergi, su, enerji bedeli desteği gibi yardımları da içeren bu teşvik, 5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanunu'nun 5. maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir¹⁵; "Sigorta primi işveren paylarında indirim, bu kanun uyarınca belgelendirilmiş kurumlar vergisi mükellefi yatırımcı veya girişimcilerin, ilgili idareye verecekleri aylık sigorta prim bordrolarında bildirdikleri, münhasıran belgeli yatırım ve girişimde çalıştıracakları işçilerin, 506 sayılı SSK'nun 72. ve 73. maddeleri uyarınca (5510 sayılı Kanun madde 79.ve 81. maddeleri) prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hissesinin yatırım aşamasında üç yılı aşmamak şartıyla %50'si, işletme aşamasında ise yedi yılı aşmamak şartıyla %25'i Hazinece karşılanır."

F. 5746 Sayılı Araştırma ve Geliştirme ve Tasarım¹⁶ Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun'un 3/3. Fıkrasında Düzenlenen Sigorta Primi Desteği

Sigorta primi desteği: kamu personeli hariç olmak üzere teknoloji merkezi işletmelerinde, ar-ge merkezlerinde, kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan veya teknoloji geliştirme projesi anlaşmaları kapsamında uluslararası kurumlardan ya da kamu kurum ve kuruluşlarından ar-ge projelerini desteklemek amacıyla fon veya kredi kullanan vakıflar tarafından veya uluslararası 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-geve 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

¹⁵ Bu teşvik uygulaması hakkında bkz. **Tiryaki**, H.; "Kültür Yatırımları ve Girişimlerinin İstihdam Boyutuyla Teşviki", E-Yaklaşım Dergisi, Ekim 2011, S.226.

¹⁶ "Tasarım" ibaresi, 16.02.2016 tarih ve 6676 sayılı Kanun'un 25. maddesiyle kanun başlığına eklenmiştir. Bu kanunla maddede başka değişiklikler de yapılmıştır.

Geliştirme Bölgeleri Kanununun geçici 2. maddesi uyarınca ücret gelir vergisinden istisna olan personelin; bu çalışmaları karşılığında elde ettikleri ücretleri üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yarısı (...)¹⁷ Maliye Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanır (m.3/3).

G.5510 Sayılı Kanun Geçici m.68'de Düzenlenen Teşvik

2016 yılında asgari ücrete yapılan artışın işverenler üzerindeki yükünü hafifletmek amacıyla 5510 sayılı Kanun'a eklenen 68. madde kapsamında tam zamanlı çalışan sigortalılar için işverenlere Hazine tarafından yapılan yardımdır¹⁸. Söz konusu teşviğin, sigortalılarda yaş, cinsiyet, sertifika gibi özellikler aramaması, faydalanılacak süre sınırının teşviklerden daha kısa olması ve işveren açısından herhangi bir başvuru şartı aramaması nedeniyle farklarının olduğu görülmektedir¹⁹.

Anılan Kanun hükmüne göre, "Bu kanunun 4/1-(a) bendi kapsamında haklarında uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanan sigortalıları çalıştıran işverenlerce, a)2015 yılının aynı aya ilişkin Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde prime esas günlük kazancı 85 TL ve altında bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısını geçmemek üzere, 2016 yılında cari aya ilişkin verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının,

b)2016 yılı içinde ilk defa bu kanun kapsamına alınan işyerlerinden bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının, 2016 yılı ocak ila aralık ayları/dönemleri için günlük 3,33 TL ile çarpımı sonucu bulunacak tutar Hazinece karşılanır²⁰.

¹⁷ Kanunun önceki halinde yer alan "her bir çalışan için beş yıl süreyle ibaresi 10.09.2014 tarih ve 6552 sayılı kanunun 114.maddesiyle kaldırılmıştır.Bu teşvik uygulamasının yeni hali ile ilgili olarak bkz., Kızılova, A.T.: "Ar-Ge Teşvikinde Sigortalı Başına Beş Yıl Kısıtlaması Kaldırıldı", E-Yaklaşım Dergisi, Aralık 2014, S.264.

¹⁸ Anılan teşviğin uygulama esaslarını belirlemek üzere, SGK, 2016/4 sayılı Genelge çıkarılmıştır.

¹⁹ Demirci, M.: "Teşvik Değil Destek", E-Yaklaşım Dergisi, Nisan 2016, S.280.

²⁰ Bu madde, 14.01.2016 tarih ve RG., 6661 sayılı Kanun'un 17. maddesiyle kanuna eklenmiştir.

H. 4447 Sayılı Kanun Geçici m.15 Gereği İşbaşı Eğitim Programlarını²¹ Tamamlayanlara Verilen Sigorta Prim Teşviki

6645 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 15. madde ile şartları sağlayan işverenlerin ödemeleri gereken primleri prime esas kazanç alt sınır üzerinden hesaplanan kısmı işsizlik sigortası fonundan karşılanacaktır. Bu teşvikle birlikte beş puanlık MYÖ prim teşviki de uygulanmaya devam edilecektir²².

"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 program tamamladıkları meslek alanında özel sektör işverenleri tarafından 5510 sayılı Kanun m.4/1-(a) bendi kapsamında işe alınması ve b) işe 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 halinde 42 ay, diğer sektörlerde ise 30 ay süre ile 5510 sayılı kanun m.81/1-(1) bendi uygulandıktan sonra kalan sigorta primlerinin işveren hissesine ait oranına göre ve aynı kanunun 82. maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan tutar Fondan karşılanır²³."

I. 4447 sayılı Kanun'un Ek 4. maddesi gereği İşsizlik Sigortası Prim Teşviği

Bu teşvik de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını desteklemek amacıyla işverenin işsizlik sigortası primine yapılmıştır. Öngörülen teşvikin iş kazası olgusuna bağlanmış olması olumlu bir uygulama olarak kabul edilmelidir. Böylece işsizlik sigortası primi işveren payında %50 oranında

21 Bu teşvikte belirtilen iş başı eğitim programı; Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizlerin yine kuruma kayıtlı işyerlerinde sahip oldukları mesleki bilgilerini uygulama yaparak pekiştirmelerini, iş ve üretim süreçlerini bizzat görerek öğrenmelerini sağlamayı amaçlayan bir işi iş başında öğrenmeyi amaçlayan, azami 160 fiili gün ve haftalık en fazla 45 saatten oluşan programdır. Bu programla işsizlik seviyesinin daha düşük düzeylere çekilmesi, kalifiye işgücünün oluşturulması, kursiyerlere mesleki deneyim ve iş tecrübesi kazandırılması amaçlanmaktadır. Bu teşvik hakkında, **Demirci, M.:** "4447 Sayılı Geçici 15. Maddesinde (İşbaşı Eğitimi) Öngörülen Sigorta Primi Desteği", Mali Çözüm Dergisi, Kasım-Aralık 2015, S.132, s.249-260.

22 Her iki teşvikin birlikte uygulanması örnekleri için bkz. **Yüksel, F.:**"6645 sayılı Kanunla Getirilen Teşvik Uygulaması", E-Yaklaşım Dergisi, Temmuz 2016, S.283.

23 Bu madde, 4.4.2015 tarih ve RG.29335 sayılı 6645 sayılı Kanun'un 28. maddesiyle kanuna eklenmiştir.

bir indirim uygulanmaktadır²⁴. Söz konusu düzenlemeye göre, "6631 sayılı Kanun kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alıp 10'dan fazla çalışanı bulunan ve 3 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 3 yıl süreyle %1 olarak alınır. Ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmesi halinde takip eden aydan itibaren bu teşvik uygulamasına son verilir²⁵...."

J. 4447 Sayılı Kanun Geçici 10. Maddesi İle Getirilen Teşvik

Genç ve/veya kadın istihdamını artırmak amacıyla getirilen bu teşvik, "31.12.2015²⁶ 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 6 aya ilişkin SGK'ya 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 Kanununun 81. maddesinde sayılan ve 82. maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır.

Bu maddede belirtilen destek unsuru;

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

1)Mesleki yeterlilik belgesi sahipleri için 48 ay süreyle

2)Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için 36 ay süreyle

²⁴ Evren, K.Ö.: "İş Kazası Bağlamında İşsizlik Sigortası İşveren Payı Teşviki Esasları", E-Yaklaşım Dergisi, Haziran 2015, S.270.

²⁵ Bu madde, 4.4.2015 tarih ve RG.,29335, 6645 sayılı Kanun'un 25. maddesiyle Kanuna eklenmiştir.

²⁶ Bu maddenin uygulama süresi, 21.12.2015 tarihli ve 2015/8321 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki kararının 1.maddesiyle 31.12.2020'ye kadar uzatılmıştır. Bu değişiklikle ilgili olarak, **Ulubey, R.:"İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Geçici 10. Maddesi Kapsamındaki Teşvik Düzenlemesinin Süresi Uzatıldı"**, Mali Çözüm Dergisi, Kasım-Aralık 2015, S.132, s.211-219.

3) 1 ve 2 numaraları alt bentlerde sayılan belge ve niteliklere sahip olmayanlar için 24 ay süreyle

b) 29 yaşından büyük erkeklerden a bendinin 1 ve 2 numaralı alt bentlerinde sayılan belge ve niteliklere sahip olanlar için 24 ay süreyle

c) a ve be bentleri kapsamına girenlerin Türkiye İş Kurumu kayıtlı işsizlerden arasından işe alınmaları halinde ilave olarak 6 ay süreyle

ç) 5510 sayılı kanunun 4/1-a bendi kapsamında çalışmakta iken, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra mesleki yeterlilik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi bitirenler için 12 ay süreyle,

d)18 yaşından büyüklerden bu fıkranın a, b ve ç bentlerine girmeyenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde 6 ay süreyle uygulanır...."

III. 6704 Sayılı Yasada Yer Alan Teşvik

26.04.2016 tarihli "65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" torba yasa ile 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu'na eklenen ek 5. maddeyle aşağıda açıkladığımız şartları taşıyan işverenlere yeni bir teşvik getirilmiştir.

Kanunun gerekçesine bakıldığında, ilgili kanun maddesinin çıkarılmasındaki amaç, kapsamı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca belirlenen sosyal yardımlardan yararlanmakta olan kişileri istihdam eden işverenlere sigorta primi desteği verilmek suretiyle, bu kişilerin iş hayatına kazandırılarak istihdamlarının sağlanması olarak ifade edilmiştir²⁷.

Özellikle sosyal yardım sisteminin daha işlevsel hale getirilmesi için çalışabilecek durumda olan muhtaç kişilerin kendi kendilerini geçindirebilecek seviyeye gelmesi amacıyla bu kişilere vasıf kazandırıcı mesleki eğitimler verilmesi ve bu kişilerin işe yerleştirilmeleri için işverenlere teşvik sağlanması gerekliliği öteden beri dile getirilen bir eksiklik²⁸.

²⁷ TBMM 6704 sayılı Kanun gerekçesi, s.7, https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=196928, erişim tarihi, 23.07.2016.

²⁸ Işık, H.: "Federal Almanya'da Uygulanan Sosyal Yardım Sistemi, Türkiye Karşılaştırması ve Türkiye'deki Uygulamalara Yönelik Öneriler", Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi, Ankara 2014, s.143.

Diğer teşviklerde olduğu gibi bu teşvik bakımından da uygulama detaylarını açıklamak amacıyla ilgili kurumların işbirliği ile hazırlanacak yönetmelik veya genelge gibi bir düzenleme yapılacaktır. Ancak belirtmek gerekir ki, çalışmamızın kaleme alındığı tarih itibarıyla henüz böyle bir mevzuat çıkarılmamıştır.

A. Teşviğe Hak Kazanma Koşulları

1. Sigortalı Bakımından

a. Sosyal Yardımlardan Yararlanmış Olmak

İşverenin teşvikten yararlanabilmesi için sigortalıda bulunması gereken ilk koşul, işe başlamadan önce ekonomik açıdan iyi durumda olmadığından devletten bir takım yardımlar almış olmasıdır. Bu durum da kanunda, "İşe başladığı tarihten önceki son bir yıl içerisinde Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulu tarafından belirlenen nakdî düzenli sosyal yardımlardan en az bir defa yararlanmış olanlar.." biçiminde ifade edilmiştir.

Bilindiği üzere sosyal güvenlik sistemimizin bir parçası olan primsiz rejim gereği, devletimiz bazı sosyal yardımlar yapmakta ve sosyal hizmetler vermektedir. Sosyal yardımlar, toplumda çalışamayan ve çalışmadığı için sosyal sigorta kapsamına giremeyen veya çalıştığı halde elde ettiği ücret çok düşük olan bireylere yönelik programlardır²⁹. İşte bu sosyal yardımlardan en önemlilerinden biri de muhtaç vatandaşları korumaya yönelik olanlardır. İşte sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik fonu bu noktada karşımıza çıkmaktadır.

Öncelikle Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulu'nu ve kimlere hangi yardımlarda bulunduğunu açıklamak gerekmektedir. 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kanunu³⁰'nun ilk maddesinde, " fakru zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan vatandaşlar ile gerektiğinde her ne suretle olursa olsun Türkiye'ye kabul edilmiş veya gelmiş olan kişilere yardım etmek, sosyal adaleti pekiştirici tedbirler olarak gelir dağılımının adilane bir şekilde tevzi edilmesini sağlamak, sosyal yardımlaşma ve dayanışmayı teşvik etmek" amacıyla kabul edilmiş olduğu düzenlenmiştir. Kanun kapsamında yardım alacak kişiler ise, kanunun 2. maddesinde, önce "Fakrî zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan,

²⁹ Bulut, M.: Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Sosyal Yardım Yaklaşımı ve Türkiye'de Durum, Yardım ve Dayanışma Dergisi, Cilt:2 Sayı:3, Ocak-Haziran 2011, s.61.

³⁰ RG., 19134, 14.06.1986.

kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olmayan ve bu kuruluşlardan aylık ve gelir almayan (...) vatandaşlar ile geçici olarak küçük bir yardım veya eğitim ve öğretim imkânı sağlanması halinde topluma faydalı hale getirilecek, üretken duruma geçirilebilecek kişiler" olarak belirlenmiş daha sonra kanuna yapılan eklemelerle çok daha geniş kitleler kapsama dahil edilmiştir. Anılan gruplar, maddenin 2., 3. ve 4. fıkralarında şu şekilde sayılmıştır.

"...5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 60. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde sayılan genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin 5510 sayılı Kanun gereği ödedikleri katılım payları bu Kanun kapsamındadır. Ancak yıl içinde ödenen tutarlar, takip eden yılda Hazine tarafından Fona geri ödenir³¹.(2. fıkra)

Ayrıca, kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olmakla veya bu kuruluşlarca aylık veya gelir bağlanmış olmakla birlikte, Fon Kurulunca belirlenecek ölçütlere göre; hane içindeki kişi başına düşen geliri, onaltı yaşından büyükler için belirlenen aylık net asgari ücretin 1/3'ünden az olan kişilerden fakir ve muhtaç durumda bulunanlar da bu Kanun kapsamındadır³².(3. fıkra)

Her türlü acil durum ve afetten zarar görenler ve şehit yakınları ile gaziler ise, Fon Kurulu ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarınca belirlenecek kriter ve süreler çerçevesinde bu Kanun ile sağlanacak haklardan yararlandırılır³³.(4.fıkra)

Belirtilen kapsamdaki kişilere bu kanunda öngörülen hizmetlerin gerçekleştirilmesi için Başbakanlığa bağlı ve T.C. Merkez Bankası nezdinde Sosyal Yardımlaşmayı ve Dayanışmayı Teşvik Fonu kurulmuştur (m.3). Ayrıca bu kanunun amacına uygun faaliyet ve çalışmalar yapmak ve ihtiyaç sahibi vatandaşlara ayni ve nakdi yardımda bulunmak üzere her il ve ilçede toplam 973 sosyal yardımlaşma ve dayanıma vakfı kurulmuştur (m.7).

Görülüyor ki, vakıf biçimde kurulan ve oluşturulan fonla finanse edilen oluşum maddi durumu iyi olmayanlara ayni ve nakdi yardımlar yapmaktadır.

31 Ek: 30/5/1997 - KHK - 572/17 md.; Değişik ikinci fıkra: 17/4/2008-5754/77 md.

32 Ek fıkra: 4/7/2012-6353/17 md.

33 (Ek fıkra: 4/7/2012-6353/17 md.

Söz konusu yardımlar aile yardımları³⁴, barınma yardımları³⁵, sağlık yardımı³⁶, engelli yardımları³⁷, eğitim yardımlarıdır.³⁸

Bunların yanı sıra ihtiyaç sahiplerine düzenli merkezi yardımlar da yapılmaktadır.³⁹ Ayrıca yardıma muhtaç kişilerden çalışabilir durumda bulunanların üretken hale getirilmesine yönelik olarak proje destekleri verilmektedir⁴⁰.

Sosyal yardımlar sağlama noktasında sayılan görevleri bulunan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının, sosyal yardımlar ile istihdam bağlantısının etkinleştirilmesi çalışmaları kapsamında 2011 yılından itibaren Türkiye İş Kurumu ile anılan vakıflar arasında yapılan protokol ve yetkilendirmelerle tüm vakıflarda İŞKUR hizmet noktası kurulmuştur. Bu kapsamda sosyal yardım alan kişilerden çalışabilir durumda olanların, vakıflardaki istihdam görevlileri tarafından İŞKUR sistemine iş arayan kayıtları yapılabilmekte, bu kişiler durumlarına uygun aktif işgücü programlarına ve işgücü taleplerine yönlendirilmektedir⁴¹.

Bu yardımlara hak kazanabilmek için gerekli koşulları sağladığını düşünen kişi başvuruda bulunmaktadır. Bunun üzerine vakıf yetkililerince

34 Bunlar; gıda yardımı, giyim yardımı, nakit yardımı, yakacak yardımudur. Sosyal yardımlarla ilgili olarak ayrıca bkz. **Korkusuz, R./Uğur, S.**; Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa 2013, s.108-116.

35 Kira yardımı, ev eşyası yardımı ve oturulmayacak derecede eski ve sağlıksız evlerde yaşayan muhtaç vatandaşlara evlerinin bakımı ve onarımı için yapılan ayni veya nakdi yardımudur.

36 Bunlar ilaç ve tedavi destek yardımları olup, 01.01.2012 tarihinden itibaren bu vatandaşların tedavi ve sağlık hizmet bedelleri 5510 sayılı Kanun gereği genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır.

37 Bunlar da, sosyal güvenceden yoksun özürli vatandaşlara sağlanacak engelli araç yardımları engelli cihaz yardımları ve nihayet engelli protez yardımlarıdır.

38 Eğitim materyali yardımı, şartlı eğitim yardımı, taşınabilir eğitime tabi olanlar için öğlen yemeği yardımı, ücretsiz kitap yardımı, öğrenci barınma, taşınma ve iaae yardımı, engelli öğrencileri okullarına ücretsiz taşınması ve nihayet yüksek öğrenim burslarıdır.

39 Bu yardımları özetle şöyle sıralamak mümkündür; şartlı gebelik yardımı, eşi vefat etmiş kadınlara yapılan yardım, muhtaç asker ailesi yardımı. Tüm bu yardımları alabilmek için aranan ortak koşul kişinin SGK'dan hiçbir sosyal güvencesinin olmamasıdır. Bunlardan başka bir de 2022 sayılı Kanun gereği, 65 yaş aylığı, engelli aylığı ve engelli yakını aylığı da verilmektedir.

40 **Işık**, s.78-93.

41 Madde gerekçesi, S.Sayı 273, s.8, https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tasari_teklif_sd.onerge_bilgileri?kanunlar_sira_no=196928, erişim tarihi 24.07.2016.

durumunun tespiti için ikamet adresinde inceleme yapılır ve yapılan değerlendirme sonucu yardımlara hak kazanıp kazanamayacağına karar verilir⁴².

Belirtmek gerekir ki, teşvikten yararlanabilmek için söz konusu sigortalının 3294 sayılı Kanun kapsamında yardımlardan sadece bir kez yararlanmış olması yeterli kabul edilmiş olup, yapılan yardımın miktarı ve niteliğinin bir önemi bulunmamaktadır. Ancak yukarıda görüldüğü üzere vakıflardan aynı ve nakdi yardımlar alınabilmekteyken, teşviğe ilişkin kanunda açıkça nakdi düzenli sosyal yardımlar ifadesi kullanılmış olduğundan örneğin kömür yardımı gibi aynı bir yardım alınmış olması, kanuna göre teşvik almayı engelleyecektir.

Öte yandan yardımdan yararlanmada kanunun aradığı bir diğer şart da sigortalının işe giriş tarihinden itibaren son bir yıl içinde yardım almış olmasıdır. Bu nedenle bir yıldan eski tarihli yardımlar teşvik almayı engelleyecektir.

Bu koşulun gerçekleşmesi için gereken bir diğer durum da, sadece sigortalının bu yardımları şahsen almış olmasının gerekmemiş, "bu yardımdan yararlanmış olanların ikamet ettiği hanede" bulunmak dahi yeterli görülmüştür. Aynı hanede ikamet edenler arasındaki yakınlık derecesinin ne olacağı hakkında kanunda açık bir hükme yer verilmemiştir. Bu ifadeden aynı hanede ikamet eden ve bakmakla yükümlü olunan kişiler mi anlaşılmalıdır?

Kanaatimizce "aynı hanede ikamet etme" kavramı yerine 5510 sayılı kanunun tercih etmiş olduğu aile kavramı kullanılabilir. Aile kavramına kimlerin dahil olduğu 60. maddenin 6. fıkrasında, "aynı hane içinde yaşayan eş, evli olmayan çocuk, büyük ana ve büyük baba" olarak tanımlanmıştır. Böylece yardımlardan yararlananların kimlerle sınırlı olacağı hususuna açıklık getirilmiş olacaktır.

Kanun koyucunun sadece yardım alan kişiyle sınırlamayan bu tercihini kanaatimizce teşvikten yararlanacakların kapsamını genişletme amacına hizmet ettiğinden isabetli bulmak mümkündür.

Nihayet belirtmek gerekir ki, bu madde kapsamına hangi yardımların gireceği hususu ek m.5/son'da ifade edilmiş olduğu gibi, Maliye Bakanlığı,

⁴² Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu, <http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/hakkimizda/sosyal-yardimlasma-ve-dayanismayi-tesvik-fonu/sydtf-gorevler>, erişim tarihi,20.08.2016.

Sosyal Güvenlik Kurumu ile Türkiye İş Kurumunun görüşleri alınarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca belirlenir.

b. 5510 SK.m.60/c-1 Kapsamında Sigortalı Olmak

Sigortalı bakımından aranan ikinci koşulu şu şekilde açıklamak gerekir. 5510 sayılı Kanun'un 60/1-c-1 bendinde ifade edilen sigortalı grubu şunlardır; "Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin 1/3'ünden az olan vatandaşlar ile gelir tespiti yapılmaksızın genel sağlık sigortalılığı ya da bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklardır." Daha açık bir ifade ile aile içinde kişi başına düşen gelir miktarı asgari ücretin 1/3'ünden az olduğundan⁴³, kanunkoyucu tarafından maddi durumu yetersiz görülüp, gelir testine tabi olmaksızın genel sağlık sigortalısı sayılanlardan olmak gerekmektedir.

Öte yandan, bu madde kapsamında istihdam edilecek kişiler bakımından aranan bir diğer koşulun da "Türk Vatandaşı olma" olduğu ifade edilebilir. Gerçekten 3294 sayılı Kanuna göre sosyal yardım alabilecek kişilerde Türk vatandaşı olma şartı aranmaması, teşvik kapsamında işe alınacakların yabancı ülke vatandaşı veya sığınmacı statüsünde de olup olamayacağı sorusunu akla getirmekteydi⁴⁴. İncelediğimiz bu madde hükmü, söz konusu kişilerin sadece Türk vatandaşı olması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

c. Türkiye İş Kurumu'na Kayıtlı İşsizler Arasında Olmak

Türkiye İş Kurumu, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak amacıyla hizmet etmektedir (TİKK.m.1). Bu bağlamda ülkemizde iş arayan kişiler kuruma işsiz olduklarına dair kayıt yaptırmakta⁴⁵ ve hem işsizler için uygulanan eğitim, kurs gibi olanaklardan yararlanmakta hem de kendileri için uygun olan işlere yerleştirilmektedir.

⁴³ 2016 yılı asgari ücret 1.647 TL olup, kişi başına düşen gelir 549 TL'nin altında olanlar gelir testine tabi tutulmamaktadır.

⁴⁴ Örneğin uluslararası koruma başvurusu veya statüsü sahibi ile vatansız olarak ifade edilen kişiler, 5510 sayılı Kanun'un 60/1-c-2 alt bendine göre genel sağlık sigortalısı sayılmaktadırlar.

⁴⁵ İŞKUR'a kayıt yaptırmak isteyen işsizlerde aranan koşullar, 14 yaşını doldurmuş olma ve fiilen askerlik görevinde bulunmamaktır.(işkur.govtr)

Bu koşul kapsamında işsizliğin ne kadar sürmüş olduğunun bir önemi bulunmamaktadır. Maddede sadece kuruma kayıtlı olma şartı aranmış olduğundan, kurumdan işsizlik ödeneği almaya da gerek bulunmamaktadır.

İŞKUR'a yapılan başvurularda Türk vatandaşı olma koşulu açıkça aranmakta olduğundan, çalışma izni olsa dahi yabancı bir işsizin Kuruma kayıt yaptırıp, işverenin bu teşvikten yararlanmasını sağlaması mümkün görünmemektedir.

Özel istihdam bürolarına kayıtlı işsizler açısından ise bu olanağın mevcut olmadığını söylemek mümkündür.

2. İşveren Bakımından

a.Özel Sektör İşvereni Olmak

Bu teşvikten yararlanabilmek için işveren açısından aranan ilk koşul, işverenin özel sektör işvereni olmasıdır. Bu nedenle kamu sektörü işverenleri bu açık ifade karşısında, diğer teşviklerde olduğu gibi bu teşvikten de yararlanamamaktadır. Hangi işverenlerin özel sektör işvereni olduğunu belirlemede kullanılacak kriter 3294 sayılı Kanun'un ek m.5. maddesinde "5335 sayılı Kanun'un 30/2 hükmüne tabi olmamak" biçiminde ortaya konulmuştur⁴⁶. Burada sayılan kuruluşlar kamu kurumu niteliği taşıdığından bunlar dışında kalan işverenlerin özel sektör işvereni olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Öte yandan, hangi kuruluşların kamu kurumu olduğunu sigorta mevzuatımız gereği o işyerine verilen işyeri sicil numarasından da anlamak mümkündür⁴⁷. Ancak belirtmek gerekir ki, diğer teşvik uygulamalarına

⁴⁶ 5335 sayılı Kanununun 30. maddesinin 2. fıkrasında aslında emeklilik ve yaşlılık aylığı kesilmeksizin tekrar çalışılmayacak kurumlar sayılmaktadır.Madde hükmü şu şekildedir; "genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler(katma bütçe kavramı 2003 yılında çıkarılan 5018 sayılı kanunla kaldırılmış olduğundan, bunun yerine özel bütçeli idareler kavramı kullanılmaktadır.), döner sermayeler, fonlar, belediyeler, il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler, sosyal güvenlik kurumları, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin %50sinden fazlası kamuya ait olan ortaklıklardır."

⁴⁷ **Caniklioğlu**, s.27. SSİY'ne göre işyerlerinin kamu ya da özel sektör işyeri olduğu işyeri mahiyet kodlarından anlaşılır. SSİY m.28'e göre, "Mahiyet kodu; yapılan işin özel veya kamu sektörüne ait daimi veya geçici olduğunu belirtmeye yönelik olup tek hane rakamdan ibarettir. '1' rakamı kamu sektörüne ait devamlı işyerlerini, '2' rakamı özel sektöre ait devamlı işyerlerini, '3' rakamı kamu sektörüne ait geçici işyerlerini, '4' rakamı özel sektöre ait geçici işyerlerini ifade eder."

ilişkin Kurum genelgelerinde bazı işyerlerinin özel sektörde bulunmalarına karşılık yine de teşvikten yararlanamadıkları da görülmektedir.

Ancak bu noktada akla gelen soru, kamu-özel sektör ortaklıklarının da bu teşvikten yararlanıp yararlanamayacaklarıdır. Aşağıda da açıklanacağı gibi 5335 sayılı kanun'un 30/2 hükmünde ifade edildiği üzere sermayesinin %50'den fazlası kamuya ait olan ortaklıklar bu teşvikten yararlanamayacaktır.

Ayrıca özel sektör işverenin ekonomik açıdan büyük ya da küçük ölçekli olmasının bir önemi bulunmamaktadır.

b.Geçmiş Yılın Sigortalı Ortalamasına İlave Olmak

İşverenlerin çalıştırdıkları işe alındıkları yıldan bir önceki takvim yılında işyerinden bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olması gerekmektedir (Ek m.5/2). Bu koşul daha önceki teşvik uygulamalarından da benzer biçimde aranmaktaydı. Şöyle ki, 6111 sayılı yasayla getirilen teşvikte de, "sigortalının işe alındığı tarihten önceki altı aylık ortalama sigortalı sayısına ilave olmak" ibaresi yer almaktadır. Bu kanun döneminde yapılan açıklamaları incelediğimiz teşvik için de uygulamak mümkündür. Söz konusu dönem için SGK tarafından yapılan açıklamaya göre, yapılacak ilk şey, sigortalının işe alındığı tarihten itibaren 1 yıl geriye giderek, bu süreçte her bir ay için işyerinden verilen aylık prim ve hizmet belgelerine bakılarak işyerinde çalışan sayısını tespit etmektir. Daha sonra 12 ay için belirlenen çalışan sayıları toplanıp 12'ye bölünecek çıkan bu sayıya bir ilave edilecektir⁴⁸. Böylece bu sayının üzerindeki işçiler bakımından işveren teşvikten yararlanacaktır⁴⁹.

c. Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinin Kuruma Verilmesi

Bu teşvikten yararlanmak isteyen işverenler aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na vermelidir (Ek m.5/2). Aylık prim ve hizmet belgesi, işverenlerin işyerlerinde çalıştırdıkları

⁴⁸ Sgk E-Bildirge, "4447 sayılı Kanun'un geçici 10.maddesinde öngörülen sigorta prim desteğinden yararlanılması sırasında ortalama sigortalı sayısının tespitine ilişkin açıklama", duyuru-1, https://ebildirge.sgk.gov.tr/WPEB/jsp/duyuru/20110712_duyuru1.htm, erişim tarihi 25.07.2016.

⁴⁹ Bu konuda hesaplama örnekleri ve açıklamalar için bkz. **Keleş, M.:** "6111 sayılı Yasayla Getirilen Teşvikten Yararlanmak için Ortalama İşçi Sayısı Nasıl Tespit Edilecektir?", Lebib Yalkın, <http://www.lebibyalkin.com.tr/mevzuat/diger/makale/6111-sayili-yasayla-getirilen-tesvikten-yararlanmak-icin-ortalama-isci-sayisi-nasil-tespit-edilecektir.html>, erişim tarihi, 25.07.2016.

sigortalılar ile prim ödeme gün sayıları ile prime esas kazançları ve prim tutarlarını Kuruma beyan ettikleri belge olup, bu belge sayesinde hem kurum çalışanların kaydını tutmakta ve kayıt dışı çalışmaların önüne geçilmektedir hem de sigortalının prime bağlı haklarında ne kadar çalıştığının tespitinde önem arz etmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 86. maddesine göre, "İşveren bir ay içinde 4 üncü ve 5 inci maddeye tâbi çalıştırdığı sigortalıların ve sosyal güvenlik destek primine tâbi sigortalıların; a) Ad ve soy adlarını, T.C. kimlik numaralarını, b) 80 inci maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlarını, c) Prim ödeme gün sayıları ile prim tutarlarını, gösteren ve örneği Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenen asıl veya ek aylık prim ve hizmet belgesini,..... ait olduğu ayı takip eden ayda Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma vermekle.....yükümlüdür⁵⁰.

d.Sigortalı Primlerinin Yasal Süresi İçinde Ödenmesi

Aranan bir diğer şart da sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca karşılanmayan tutarının yasal süresi içinde ödenmiş olmasıdır (Ek m.5/2). Diğer teşviklerde olduğu gibi bu teşvik için de primlerin ödenmiş olması gerekmektedir. Böylece işverenlerin Kuruma yapmaları gereken prim ödemelerinin desteklenmesi amaçlanmaktadır. Primlerin hangi süre içinde Kuruma ödeneceği de sigortalılık türüne göre farklılık teşkil etse de 5510 sayılı Kanun'un 88. maddesinde yer alan genel düzenleme gereği, her ayın sigorta primleri, ertesi ayda Kurumca belirlenecek günün sonunda ödenmiş olmalıdır⁵¹.

e. Kuruma Borcu Olmamak

Kapsama giren sigortalının işe alındığı işyerinden dolayı SGK'ya prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması gerekmektedir (Ek m.5/2). Hangi borçların teşvik almayı engellediği sınırlayıcı bir biçimde maddede sayılmış olduğu için bunlar

50 Bu kapsamda özel nitelikteki işyeri işverenleri cari aya ilişkin olarak çalıştırdıkları sigortalıların bildirim ile ilgili düzenleyecekleri asıl nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerini en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23üne kadar Kuruma göndermekle yükümlüdür.(B.Kerem **Göktaş**, E-Bildirge Klavuzu, İstanbul 2014, s.25); **Sözer**, s.122-125.

51 Primlerin ödeme süresi hakkında, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, m.108, ayrıca **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s.353-356; **Alper**, s.170-173; **Tuncay/Ekmekçi**, s.198.

dışında kalan örneğin kurumun sigortalıya yapmış olduğu ödemelere ilişkin işverenin ödemesi gereken rücu borcu teşvik almayı engellemektedir⁵².

Maddenin açık ifade ediliş biçiminden anlaşılan, teşvikten yararlanan işverenin birden fazla işyeri bulunması durumunda, tüm işyerleri değil sadece sigortalının işe alındığı işyeri açısından borcunun olmaması şartı aranmaktadır.

Bir de işverenin kendi sigortalılığı nedeniyle ortaya çıkan prim borçları söz konusu olabilmektedir. Kendi sigortalılığı nedeniyle kuruma borcu olan işverenlerin de teşvikten yararlanamaması gerektiği kabul edilmektedir⁵³. Bu görüş, ilgili tebliğde Kurumun da aynı yönde görüş bildirmiş olduğunu ifade etmiştir⁵⁴. Ancak kanaatimizce Kurum kanunda olmayan bir hükmü tebliğle getirmiş olmaktadır. Zira ilgili maddede, "kapsama giren sigortalının işe alındığı işyerinden dolayı Sosyal Güvenlik Kurumu'na prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması şarttır." denilmektedir. Bu ifadeden anlaşılan işverenin tüm işyerleri için değil sadece ilgili sigortalının çalıştığı işyeri bazında borcunun olmamasıdır. Oysa işverenin 4/1-b sigortalılığı nedeniyle ödemek zorunda olduğu primleri tek tek işyerleri için değil, işveren statüsüne sahip olduğu için tümünün birlikte değerlendirildiği kabul edilmelidir. Bu nedenle kanaatimizce, işverenin kendi sigortalılığından doğan borçlar teşvik almasını engellemelidir.

Belirtmek gerekir ki, işverenin Kuruma daha önce var olan borçlarının bulunup da bunlarla ilgili olarak yeniden yapılandırma⁵⁵, taksitlendirme ve

52 Caniklioğlu, s.42-43.

53 Caniklioğlu, s.43.

54 İşverenlere Verilen Devlet Yardımı Teşvik ve Desteklerde SGK'dan Alınacak Borcu Yoktur Belgesinin Düzenlenmesine İlişkin Usul ve Esaslara Dair Tebliğ, RG., 27011, 28.09.2008.Tebliğin 5. maddesinde, kapsama giren borçlar, "tüzel kişiliği haiz olan ve tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş işverenlerinin çalıştırdığı sigortalılardan, gerçek kişiliği haiz işverenlerin ise, gerek kendi sigortalılığı gerekse çalıştırdığı sigortalılardan dolayı..." ortaya çıkanlar olarak ifade edilmiştir.

55 Ödenmemiş prim borçlarına belirli aralıklarla çıkarılan yasalarla ödeme kolaylığı getirilmektedir. Bu konuda, **Canbolat**,Talat: Sosyal Güvenlik Prim Alacaklarının Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin 5458 sayılı Kanunun Uygulaması Üzerine Bir Değerlendirme, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y.2006, S.12, s.1356, ayrıca 11.09.2014 tarihli 6552 sayılı torba yasaya göre, 4/1-a kapsamında sigortalı çalıştıran işverenler açısından 2014 öncesi için ödenmemiş prim vs. borçlarına yeniden yapılandırma olanağı getirilmiştir.

tecil⁵⁶ gibi olanaklardan yararlanması durumunda da teşvikten yararlanabilecektir. Bu husus, "Sosyal Güvenlik Kurumu'na olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının 6183 sayılı Kanun'un 48. maddesine göre tecil ve taksitlendirilmiş veya ilgili kanunlar uyarınca prim borçlarının yeniden yapılandırılmış olması, bu tecil, taksitlendirme ve yeniden yapılandırma devam ettiği sürece işverenlerin bu madde hükmünden yararlanmasına engel teşkil etmez." biçiminde ilgili maddede ifade edilmiştir.

Bundan başka, ilgili tebliğde, borcun miktarına da şu şekilde bir sınır getirilmiştir; "Türkiye genelinde yazının verildiği tarih itibariyle toplamı 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu gereğince 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen aylık asgari ücretin brüt tutarından fazla olan ve muaccel olan borçlar" dikkate alınacaktır⁵⁷. Böylece düşük miktarda borcu olanların teşvikten yararlanamamasının önüne geçilmiştir.

Nihayet, 6736 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Kanun⁵⁸un 8/1-a hükmü gereği, prim borçlarının bu kanunda belirtilen biçimde ödenmesi durumunda borçlara bağlı gecikme cezası gecikme zammı gibi ferî alacakların tahsilinden vazgeçilecektir. Çıkarılan borçların yeniden yapılandırılmasına ilişkin bu kanun da Kuruma borcu olan işverenlerin teşvikten yararlanabilmelerini kolaylaştıracaktır.

2. Teşvik Kapsamı Dışındakiler

Teşviğe ilişkin şartları düzenleyen ek m.5'de teşvik kapsamı dışında tutulan işyerleri ve sigortalılar şu şekilde belirlenmiştir.

56 5510 sayılı Kanun'un 91. maddesinde, afet durumlarında zarar gören ve ödeme aczine düşen işverenlerin 3 aylık prim borçlarının 1 yıl süreyle ertelenebileceği hükmü düzenlenmiştir.

57 Bu hüküm ilgili tebliğe, RG. 14.11.2009, 27406 sayılı değişiklikte eklenmiştir.

58 RG., 29806, 19.08.2016. İlgili maddeye göre, "2016 yılı Haziran ayı ve önceki aylara ilişkin olup bu kanunun yayımlandığı tarihten önce tahakkuk ettiği halde bu kanunun yayımlandığı tarih itibariyle ödenmemiş olan 5510 sayılı Kanunun 4/1-a,b ve c bentleri kapsamındaki sigortalılık statülerinden kaynaklanan; sigorta primi emeklilik keseneği ve kurum karşılığı, işsizlik sigortası primi, sosyal güvenlik destek primi asıllarının ödenmesi halinde bu alacaklara uygulanan gecikme cezası ve gecikme zammı gibi ferî alacakların tahsilinden vazgeçilecektir."

a. 5335 Sayılı Kanun'un 30. Maddesi Kapsamındaki İşyerleri

Bu kanunda düzenlenen işyerlerinin işverenleri özel sektör işvereni sayılmayacağından, bu maddede ifade edilen kurum ve kuruluşlara ait işyerleri ile bu işyerlerinin yaptırdığı her türlü alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri teşvik kapsamının dışında tutulmuştur. Söz konusu işyerleri 5335⁵⁹ sayılı Kanun'un 30/2. fıkrasında şu şekilde sayılmıştır⁶⁰; "...genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, döner sermayeler, fonlar, belediyeler, il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler, sosyal güvenlik kurumları, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin %50 sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklar".

Dikkat edilmesi gereken, sadece bu işlerin yapıldığı işyerleri değil, bu işyerlerinin dışarıdan hizmet alımı yoluyla yaptırdığı işlere ilişkin işyerleri de teşvik dışında bırakılmıştır. Bu noktada söz konusu alım ve yapım işlerinin ihale ya da herhangi bir usulle alınmış olmasının bir önemi bulunmamaktadır.

b. Sosyal Güvenlik Destek Primine Tabi Çalışanlar

Sosyal güvenlik destek primi, belirli yaş, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı şartını yerine getirip emeklilik ve yaşlılık aylığı bağlanan sigortalıların yaşlılık aylığı kesilmeden hizmet akdine tabi çalışmaları halinde işverenlerinden, kendi nam ve hesabına çalışmaları halinde kendilerinden alınan primdir⁶¹. 5510 sayılı Kanun'a göre, ilk kez 2008 yılı itibariyle çalışmaya başlayanlar bakımından sosyal güvenlik destek primi

⁵⁹ Yaşlılık aylığı alırken, aylığı kesilmeksizin tekrar hangi kurumlarda çalışılmayacağını düzenleyen 5335 sayılı kanun, RG., 25798, 27.04.2005.

⁶⁰ Ayrıca bkz. s.12.

⁶¹ Sosyal güvenlik destek primi kesintisi; 4/1-a'lı sigortalılar için %2'lik kısa vadeli sigorta kolları primi işveren payı, %22, 5 SGDP işveren payı ve %7,5 SGDP işçi payı olmak üzere toplam %32'dir. Bağımsız çalışan sigortalılar için ise, %15 olarak uygulanmakta iken, 6645 sayılı Kanun ile temmuz-2015 tarihinden itibaren %10'a düşürülmüştür. Daha sonra, 6663 sayılı Kanun'la 5510 sayılı Kanun'un 6.maddesine eklenen (n) bendi ile, yaşlılık aylığı almakta iken 4/1-b bendine göre çalışmaya başlayanlar sigortalı sayılmamaya başladığından, bunlar için SGDP uygulaması 6663 sayılı Kanun'un yürürlük tarihi olan 10.02.2016'dan itibaren son bulmuştur. SGDP hakkında ayrıca bkz. Üvedi, E.: "Sosyal Güvenlik Destek Primi Tarihe Karışıyor", E-Yaklaşım Dergisi, Mart 2016, S.279; aynı yönde, Demir, V.: "Emekliyken Bağ-Kur'lu Olarak Çalışanlarda SGDP Kaldırıldı", E-Yaklaşım Dergisi, Mart 2016, S.279.

kesilmesi uygulaması sona ermiş olsa da, bu tarihten önce sigortalı olanlar bakımından uygulama halen devam etmektedir.

Sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanların bu teşvikten yararlandırılmama sebebi ise, sosyal güvenlik sistemimizin öncelikle genç işsizlere çalışma olanağı sağlamak olduğundan, yaşlılık aylığı alırken tekrar çalışmaya başlayıp sosyal güvenlik destek primi ödeyenleri çalıştıran işverenler bu desteğin kapsamı dışında tutulmuştur⁶².

c. Yurt Dışında Çalışan Sigortalılar

Kanun koyucunun yurt dışında çalışan sigortalıları teşvik kapsamı dışında tutmasındaki amaç, yurt içinde bulunan işsizlere yeni iş olanakları oluşturmaktır. Ancak yurt dışında çalışan sigortalı kavramından ne anlaşılması gerektiği açık değildir. Daha önceki beş puanlık MYÖ teşviğinde de aynı hükme yer verilmiştir. O teşviğe ilişkin yapılan açıklamalara bakıldığında, yurt dışında çalışan sigortalı kavramının ilk olarak akla, sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde Türk işverenleri tarafından çalıştırılanları getirdiğini söylemek mümkündür⁶³. 5510 sayılı Kanun'un 5/g maddesinde, bu sigortalıların 4/1-a bendi kapsamında, kısa vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortasına dahil oldukları belirtilmiş, uzun vadeli sigorta kolları açısından ise isteğe bağlı sigortalı olarak kabul edilmişlerdir. İsteğe bağlı sigorta primleri sigortalının kendisi tarafından ödendiği için beş puanlık MYÖ prim teşviğine ilişkin Kurum genelgesinde, bu primlerin teşvik kapsamı dışında tutulduğu belirtilmiştir⁶⁴. Ancak 5510 sayılı Kanun'un 81. maddesinin birinci fıkrasının (i) bendine yapılan ekleme ile," (Ek: 21/5/2013-6486/5 md.) Özel sektör işverenlerinin yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere 4. maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olarak yurt içinden götürülen sigortalılar için, bu maddenin (f) bendine göre prime esas kazanç üzerinden ödenecek primin işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanır." hükmü getirilmiştir. Bu maddeye göre, söz konusu çalışanlar, genel sağlık sigortası priminin beş puanlık kısmı teşvik kapsamına alınmışlardır⁶⁵.

⁶² Caniklioğlu, s.37-38.

⁶³ Yurt dışında çalışan sigortalı olmamak ifadesi hakkında ayrıca bkz. Caniklioğlu, s. 33-37.

⁶⁴ Genelge 2008/93, 11.1.

⁶⁵ Bu sigortalıların, %7,5 olan gss primi işveren hissesinin %2,5'i işveren tarafından, %5'i ise Hazine tarafından karşılanmaktadır, (Çolak, M.: "Türk İşverenlerinin Yurt Dışındaki

İncelemekte olduğumuz bu teşvik açısından da, aynı sonuca ulaşmak için kanaatimizce bu şekilde açık bir yasal düzenleme bulunmadığından, bu sigortalılar yurt dışında çalışan sigortalı kavramına dahil olmaya devam etmektedir.

Öte yandan, ülkemizle ikili sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış yabancı ülkede çalışan sigortalılar bakımından ise, öncelikle söz konusu sözleşmede hüküm bulunup bulunmadığına bakılmalıdır. Şayet sigortalı çalışmakta olduğu ülkenin sosyal güvenlik sistemine dahil ise, Türkiye'de uygulanan prim teşviğinden yararlanamaması varılacak olağan sonuçtur. Bir başka olasılık ise Libya'da çalışıp da primleri Türkiye'ye transfer edilenlerdir. Bunlarla ilgili ikili sosyal güvenlik sözleşmesi⁶⁶ne göre, yurt dışında çalıştıkları için 5 puanlık prim teşviğinin kapsamına alınmamışlardır. İncelediğimiz teşvik kapsamında da sayılmamalıdır.

3. Teşviğin Süresi

Teşviğin uygulama süresi, sigortalının işe başladığı tarihten itibaren 1 yıl olarak belirlenmiştir. Ayrıca Bakanlar Kurulu bu süreyi bir yıl daha uzatmaya yetkilidir. Burada açıklığa kavuşturulması gereken husus, bir yıllık sürenin işyeri açısından mı yoksa sigortalı açısından mı getirildiğidir. Kanaatimizce, aynı sigortalı için toplam bir yıllık bir teşvik öngörülmüş olduğundan, sigortalının 1 yıl dolmadan işyerinden ayrılıp başka bir işyerine girmesi durumunda, sigortalının eski işvereni teşvik kapsamında yeni bir işçi işe aldığı an, bir yıllık süre işveren açısından tekrar başlayacaktır. Bir yıl dolmadan işten ayrılıp yeniden işe giren işçi açısından bakıldığında ise, bir yılın yeniden başlamayıp, eski işyerinde işten ayrıldığı için tamamlanamayan bir yıldan artı kalan süreyi kullanması mümkün olmalıdır.

Teşviğin uygulama süresine ilişkin açıklık getirilmesi gereken bir başka husus ise, teşvik uygulamasının devam etmesi için söz konusu sigortalının ay içinde fiilen çalışıyor olmasının zorunlu olup olmadığıdır. Hastalık nedeniyle alınan istirahat izinleri, doğum izni, yıllık ücretli izin gibi sigortalının fiilen çalışmadığı sürelerle ilişkin prim teşvik ödemesi yapılıp yapılmayacağına ilişkin olarak kanunda açık bir hüküm yoktur. Ancak daha önce uygulanan teşviklerden olan 4447 sayılı Kanun'un geçici 9. maddesinde yer alan teşvikte, açıkça sigortalının fiilen çalışıyor olması koşulunun maddede yer

İşyerlerinde Çalıştırılmak Üzere Götürülen Türk İşçilerin Sosyal Güvenlik İşlemleri", E-Yaklaşım Dergisi, Haziran 2016, S.282).

⁶⁶ T.C ile Libya Arasındaki Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, yürürlük tarihi, 01.09.1985.

aldığı görülmektedir. O teşviğe ilişkin Kurum genelgesinde⁶⁷, yıllık ücretli izin döneminde çalışanlara ücret ödenmeye devam edildiğinden, bu sürelerde fiili çalışma olmasa da teşvik ödenecek, ancak istirahat nedeniyle fiili çalışmanın olmadığı sürelerde, bu durum aylık prim ve hizmet belgesine eklenecek ve teşvik ödenmeyecektir⁶⁸.

Kanaatimizce, incelemekte olduğumuz teşvik açısından kanun açık bir biçimde fiili çalışma koşulu aramadığından, ay içinde fiili çalışmanın olmadığı ancak ücretin ödenmeye devam edildiği sürelerde de teşvik ödenmeye devam edilmelidir.

Zorlayıcı bir sebeple işyerinde işin bir haftadan fazla süreyle durması ve grev veya lokavt hallerinde ise, sigortalı adına Kuruma prim ödemesi yapıp yapılmadığına göre cevap vermek gerekir. Örneğin grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda olduğundan, 6356 sayılı Kanunun 67. maddesi gereği işçiye ücret ödemesi yapılmamakta, bu nedenle Kuruma da sigortalı adına prim ödemesi yapılmamaktadır⁶⁹. Bu nedenle bu süreç için işverene teşvik verilmeyecektir. Zorlayıcı bir sebeple işyerinde işin durması⁷⁰ olasılığında ise, bir haftaya kadar bir bekleme süresi öngörülmüş olup, bu sürenin sonunda taraflara fesih hakkı tanınmıştır. Ancak bu süre içinde, İş Kanunu'nun 40. maddesi gereği işçiye yarım ücret ödenecektir⁷¹. Yarım ücret ödenen sigortalının primleri de bu oranda yatırılacaktır. Ancak bu durumda anılan sürece ilişkin teşviğin de yarısının ödenmesi gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Ancak bu durumun konunun uygulamasına ilişkin çıkarılan mevzuatta açıkça ortaya konulması gerekir.

4. Teşviğin Miktarı

6704 sayılı Kanun'a göre işverenlere sağlanacak teşvik, 5510 sayılı Kanun'un 81. maddesinde sayılan ve 5510 sayılı Kanun'un 82. maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarının tamamıdır (Ek m.5/1).

⁶⁷ 2011/45 sayılı Genelge.

⁶⁸ 2011/13 sayılı Genelge.

⁶⁹ **Tuncay, C./Savaş Kutsal, B.:** Toplu İş Hukuku, İstanbul 2015,s.396

⁷⁰ İş Kanunu madde 24/III, 25/III.

⁷¹ Bu bir haftalık sürenin askı halı sayıldığı yönünde, Süzek, S.: İş Hukuku, İstanbul 2014, s.502 ; **Yuvalı, E.:** "İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri", Kamu-İş Dergisi, Y.2012, C.12, S.3, s.17.

Kapsama giren sigortalıların asgari ücrete kadar olan sigorta primi işveren hissesinin tamamı bir yıl boyunca Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca karşılanacaktır⁷². Ancak teşviğin prime esas kazancın tamamına değil de, alt sınırına kadar kısmına verilmesi kanaatimizce sigortalılar açısından olumsuz bir sonuç olup, işvereni asgari ücretten daha yüksek ücretle işçi çalıştırmamaya sevk edecek bir sonuç doğuracaktır. Öte yandan, sigorta primi işveren hissesinin tamamının teşvik kapsamında olması ise diğer teşviklere kıyasla işveren bakımından oldukça olumlu bir durumdur.

Asgari ücretle çalışan bir sigortalı açısından teşvik miktarına ilişkin örnek bir hesaplama yapacak olursak; 2016 yılı ilk altı ayı için brüt 1.647 TL alan bir sigortalının; %20,5 olan işveren hissesi 337,64 TL olarak hesaplanacak ve bu miktar Devlet tarafından karşılanacaktır.

%17,5 olan işçi hissesi ise, 279, 99 TL olup, bu miktarda (%1'lik kısmı işsizlik sigortası primi işçinin ücretinden kesilmek kaydıyla) (%14 sigorta primi ve %3 işsizlik sigortası primi) işveren tarafından ödenecektir⁷³.

5. Teşvikten Yasaklılık ve Yersiz Faydalanılması

Teşviğe ilişkin kanunda teşvik almayı engelleyecek bazı hükümlere de yer verilmiştir. Kayıt dışı çalışmayı da engellemeyi amaçlayan bu hükme göre, "Yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmedigi tespit edilen işverenler bir yıl süreyle bu maddeyle sağlanan destek unsurlarından yararlanamaz (EK m.5/4)." Dikkat edilirse sadece teşvikten yararlanan çalışan açısından değil, işverenin çalıştırdığı tüm sigortalılar bakımından sigortasız işçi çalıştırmama yükümlülüğü söz konusudur. Kayıt dışı çalışmanın Kurumca tespit edilmesini takiben gelecek bir yıllık süre içinde işverenin teşvikten yararlanması yasaklanmıştır.

Şayet işveren teşvikten yararlanırken kayıt dışı işçi çalıştırmış ancak bu durum Kurumca tespit edilememişse, daha sonra yapılan tespitten ardından işverene yapılan teşvik ödemelerinin geri alınıp alınamayacağı sorusu da akla gelmektedir. Bu konuya ilişkin olarak da kanunda şu hükme yer verilmiştir; "Destekten yersiz olarak faydalandığının tespiti hâlinde, yararlanan teşvik tutarı 5510 sayılı Kanun'un 89. maddesi uyarınca

⁷² **Bedir**, G.: "İşverenlere Yeni Bir Sigorta Prim Teşvik İmkânı Getirildi", E-Yaklaşım Dergisi, Ağustos 2016, S.284.

⁷³ **Uzunoglu**, S.: "İşverenlere Yeni Bir Sigorta Prim Teşvik Müjdesi-6704 Sayılı Kanun Teşviki", E-Yaklaşım Dergisi, Haziran 2016, S. 282.

gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte işverenden tahsil edilir (ek m.5/6).

Böylece kayıt dışı işçi çalıştıran işveren almış olduğu desteği, "Prim Borçlarına Halef Olma, Gecikme Cezası ve Gecikme Zammı İle İadesi Gereken Primler" başlıklı 5510 sayılı Kanun'un 89. maddesinde belirlenen gecikme cezası ve gecikme zammı ile ödemekle yükümlüdür⁷⁴. Bu maddede, "Kurumun prim ve diğer alacakları süresi içinde ve tam olarak ödenmezse, ödenmeyen kısmı sürenin bittiği tarihten itibaren ilk üç aylık sürede her bir ay için % 3 (% 2) oranında gecikme cezası uygulanarak artırılır. Ayrıca, her ay için bulunan tutarlara ödeme süresinin bittiği tarihten başlamak üzere borç ödeninceye kadar her ay için ayrı ayrı Hazine Müsteşarlığınca açıklanacak bir önceki aya ait Yeni Türk Lirası cinsinden iskontolu ihraç edilen Devlet iç borçlanma senetlerinin aylık ortalama faizi bileşik bazda uygulanarak gecikme zammı hesaplanır. Ancak, ödemenin yapıldığı ay için gecikme zammı günlük hesaplanır. Bakanlar Kurulu, ilk üç ay için uygulanan gecikme cezası oranını iki katına kadar artırmaya veya bu oranı % 1 oranına kadar indirmeye, yeniden kanunî oranına getirmeye ve uygulama tarihini belirlemeye yetkilidir. Dava ve icra takibi açılmış olsa bile, prim ve diğer Kurum alacaklarının ödenmemiş kısmı için gecikme cezası ve gecikme zammı tahsil edilir" hükmü yer almaktadır.

Belirtmek gerekir ki, teşviğe hak kazanmaya yönelik koşulları sağlamadığı halde yersiz olarak teşvik alıp da daha sonra durumu tespit edilenler açısından da bu hüküm uygulama alanı bulacaktır.

6. Teşvik Kapsamındaki Çalışanların Bütünleşik Sosyal Yardım Sistemi ile İlişkilendirilmesi

Söz konusu teşvik, toplumun maddi durumu düşük olan kesimine istihdamda öncelik verilmesi amacıyla getirilmiş olduğundan, ilgili kanun maddesinin devamında, Türkiye İş Kurumu tarafından kendisine iş bulunan ve teşvik kapsamına girecek nitelikte olup da bunu kabul etmeyenler bakımından da tedbir alınmıştır. Beşinci maddenin 6. fıkrasında, "Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulu tarafından belirlenen nakdî düzenli sosyal yardımlardan işe başladığı tarihten önceki son bir yıl içerisinde en az bir defa yararlanmış olanların ikamet ettiği hanede 5510 sayılı Kanun'un 60. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında bulunanlardan çalışabilir durumda olanlar, Aile ve

⁷⁴ Sigorta primlerinin süresinde ödenmemesi ve yaptırımı hakkında bkz. **Balci, M./Yılmaz, H.:** Sosyal Sigorta Prim Alacaklarının Takip ve Tahsili, Ankara 2014, s.36-38.

Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından bütünleşik sosyal yardım sistemi⁷⁵ üzerinden Türkiye İş Kurumu sistemine kaydedilir. Bu kişiler Türkiye İş Kurumu tarafından mesleki eğitime veya diğer aktif iş gücü programlarına tabi tutulur. Mesleki eğitimi veya aktif iş gücü programlarını ya da Türkiye İş Kurumu tarafından teklif edilen işi üçüncü kez kabul etmeyenlerin Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulu tarafından belirlenen nakdî düzenli sosyal yardımları, durumun bütünleşik sosyal yardım sistemi üzerinden Türkiye İş Kurumu veri tabanından tespit edilmesini takip eden aybaşından itibaren bir yıl süreyle kesilir." hükmü yer almaktadır.

7. Diğer Teşviklerle Birlikte Uygulanıp Uygulanmayacağı

Bu konuda teşviği düzenleyen ek m.5'de bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak 5 puanlık MYÖ indirimi olarak adlandırılan teşvik uygulamasını düzenleyen 5510 sayılı Kanun m.81/(I)-son bendinde, "bu fıkra ve diğer ilgili mevzuatla sağlanan sigorta prim desteklerinin aynı dönem için birlikte uygulanması halinde, bu destek öncelikle uygulanır." hükmü yer almaktadır. Ancak söz konusu destek işveren prim hissesinden sadece beş puanlık indirim sağlamaktayken, incelemekte olduğumuz teşvik işveren sigorta prim hissesinin tamamını karşıladığından, kanaatimizce öncelikli olarak bu teşvik uygulanmalıdır.

Sonuç

İstihdamı teşvik etmek ve işverenleri bu konuda desteklemek adına son yıllarda işverenlerin ödemekle yükümlü oldukları sigorta primleri üzerinde teşvik uygulamalarının ülkemizde yaygınlaştığı görülmektedir. Bu durum çalışma hayatı açısından pek çok olumlu sonucun ortaya çıkmasına vesile olmaktadır. Bu teşviklerden sonuncusu ise, 26.04.2016 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 6704 sayılı Kanunda düzenlenen ve istihdam artışını sağlamayı hedefleyen teşviktir.

Özellikle ekonomik durumu kötü olduğu için devletten yardım alan kişilerin istihdama kazandırılmasının amaçlandığı bu teşvik ile devlet hem bu kişilere ödemekle yükümlü olduğu sosyal yardımları ödeme borcundan

⁷⁵ Bütünleşik sosyal yardım bilgi sistemi, başvuruda bulunan kişilerin tüm sosyo-ekonomik verilerinin ve diğer kurumlardan aldığı yardım ve ödeme bilgilerinin, GSS kapsamının ve gelir testi sonuçlarının tutulduğu bir sosyal refah envanterinin oluşturulduğu bir sistemdir. Sistem, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığıyla beraber 22 kamu kurumu ile entegre olmuş durumdadır. Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü, <http://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/projeler/butunlesik-sosyal-yarim-bilgi-sistemi>, erişim tarihi, 25.07.2016.

kurtulacak hem de toplumda istihdama en fazla ihtiyaç duyan kesim çalışma hayatına kazandırılacaktır.

Bunu sağlamak adına çıkarılan kanunda diğer teşvik uygulamalarına kıyasla işverenlere daha yüksek miktarda bir destek sağlanmış olacaktır. Zira bu işverenlerin sigorta prim hisselerinin tamamı teşvik kapsamına alınmıştır. Bu noktada teşviğin en fazla, asgari ücret üzerinden hesap edilmesi yerine sigortalının prime esas kazancının tamamı üzerinden ödenmesi işverenler bakımından daha olumlu sonuçlar doğurabilirdi.

Öte yandan incelediğimiz teşviğin uygulamaya konulması için Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve İŞKUR'un ortak çalışması olan bütünleşik sosyal yardım sistemi gibi önemi bir veri paylaşımı sisteminden yararlanılacak olması da teşvikle ilgili önemli bir alt yapı çalışmasının var olduğunu göstermektedir.

Yukarıda kısaca değindiğimiz diğer teşvikler ve incelemekte olduğumuz teşvik açısından ortak bir sorun ise kanaatimizce, teşvik uygulamalarının mevzuatımıza torba yasa adı verilen yasalarla dahil edilmesidir. Bu şekilde yapılan düzenleme ile teşvikler mevzuata karmaşık bir şekilde yerleştirilmiş olmakta hatta bazı teşviklerin uygulama süresinin dolup dolmadığını tespit etmek dahi güçlük arz etmektedir. Bunun yerine tüm teşviklerin tek bir mevzuatta toplanması hem teşvikten yararlananlar hem de uygulayıcılar açısından daha isabetli olacaktır.

KAYNAKÇA

- Alper, Y.:** Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku, Bursa 2013.
- Arıcı, K.:** Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015.
- Bedir, G.:** "İşverenlere Yeni Bir Sigorta Prim Teşvik İmkanı Getirildi", E-Yaklaşım Dergisi, Ağustos 2016, S.284.
- Bulut, M.:** Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Sosyal Yardım Yaklaşımı ve Türkiye'de Durum, Yardım ve Dayanışma Dergisi, Cilt:2 Sayı:3, Ocak-Haziran 2011.
- Canbolat, Talat:** Sosyal Güvenlik Prim Alacaklarının Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin 5458 sayılı Kanunun Uygulaması Üzerine Bir Değerlendirme, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y.2006, S.12.
- Caniklioğlu, N.:** Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri, İstanbul 2011.
- Caniklioğlu, N./Ocak, S.:** "5921 Sayılı Kanunla Getirilen Teşvikler", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y.4, S.15, Eylül 2009.
- Çolak, M.:** "Türk İşverenlerinin Yurt Dışındaki İşyerlerinde Çalıştırılmak Üzere Götürelen Türk İşçilerin Sosyal Güvenlik İşlemleri", E-Yaklaşım Dergisi, Haziran 2016, S.282.
- Demir, V.:** "Emekliyken Bağ-Kur'lu Olarak Çalışanlarda SGDP Kaldırıldı", E-Yaklaşım Dergisi, Mart 2016, S.279.
- Demirci, M.:** "Teşvik Değil Destek", E-Yaklaşım Dergisi, Nisan 2016, S.280.
- Demirci, M.:** "4447 Sayılı Geçici 15. Maddesinde (İşbaşı Eğitimi) Öngörülen Sigorta Primi Desteği", Mali Çözüm Dergisi, Kasım-Aralık 2015, S.132.
- Dokumacı, M.:** "Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Alınan Kararlarda Sigorta Primi Desteği ve SGK Uygulamaları", E-Yaklaşım Dergisi, Ekim 2012.
- Göktaş, B.:** E-Bildirge Klavuzu, İstanbul 2014.
- Güzel, A./Okur, A.Rıza/Caniklioğlu, N.:** Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2014.
- Işık, H.:** "Federal Almanya'da Uygulanan Sosyal Yardım Sistemi, Türkiye Karşılaştırması ve Türkiye'deki Uygulamalara Yönelik Öneriler", Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi, Ankara 2014.

Kızılova, A.T.: "Ar-Ge Teşvikinde Sigortalı Başına Beş Yıl Kısıtlaması Kaldırıldı", E-Yaklaşım Dergisi, Aralık 2014, S.264.

Korkusuz, R./Uğur, S.; Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa 2013.

Özdamar, M.:Sigorta Prim Teşvikleri/İndirimleri, İSMMMÖ, 07.04.2014 tarihli Seminer Notları, erişim tarihi 27.07.2016.

Sözer, A.Nazım: İşçi Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul 2013.

Süzek, S.: İş Hukuku, İstanbul 2014.

Tuncay, C./Ekmekçi, Ö.: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2013.

Tuncay, C./Savaş Kutsal, B.: Toplu İş Hukuku, İstanbul 2015.

Tiryaki, H.; "Kültür Yatırımları ve Girişimlerinin İstihdam Boyutuyla Teşviki", E-Yaklaşım Dergisi, Ekim 2011.

Tiryaki, H.; "Kültür Yatırımları ve Girişimlerinin İstihdam Boyutuyla Teşviki", E-Yaklaşım Dergisi, Ekim 2011.

Ulubey, R.:"İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Geçici 10. Maddesi Kapsamındaki Teşvik Düzenlemesinin Süresi Uzatıldı", Mali Çözüm Dergisi, Kasım-Aralık 2015, S.132.

Uluöz, Davut: "6 Puanlık İlave Sigorta Prim Desteğinde Yaşanan Problemler ve Yeni Düzenleme", Mali Çözüm Dergisi, Mayıs-Haziran 2016, S.135

Uzunoğlu, S.: "İşverenlere Yeni Bir Sigorta Prim Teşvik Müjdesi-6704 Sayılı Kanun Teşviki", E-Yaklaşım Dergisi, Haziran 2016, S. 282.

Üvedi, E.: "Sosyal Güvenlik Destek Primi Tarihe Karışıyor", E-Yaklaşım Dergisi, Mart 2016, S.279.

Yuvalı, E.: "İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri", Kamu-İş Dergisi, Y.2012, C.12, S.3.

Yüksel, F.:"6645 sayılı Kanunla Getirilen Teşvik Uygulaması", E-Yaklaşım Dergisi, Temmuz 2016, S.283.