

## SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLERİN MESLEKİ FAALİYETLERİNDE KARŞILAŞTIKLARI GÜNCEL SORUNLAR, BEKLENTİLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

### CURRENT PROBLEMS FACED BY PRIVATE ACCOUNTANT AND FINANCIAL ADVISORS IN THEIR PROFESSIONAL ACTIVITIES, THEIR EXPECTATIONS AND SOLUTION SUGGESTIONS

**Prof. Dr. Abitter ÖZULUCAN**  
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi  
[abitter42@hotmail.com](mailto:abitter42@hotmail.com)  
ORCID No: 0000-0002-4157-8218

**Sedat ÇAĞLAR**  
Serbest Muhasebeci Mali Müşavir  
[s\\_caglar51@hotmail.com](mailto:s_caglar51@hotmail.com)  
ORCID No: 0000-0003-0223-7258

#### ÖZ

Devletin misyonuna katkı sağlayan en önemli meslek mensuplarından birisi de 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'nu ile birlikte kamusal yetkiler de üstlenen Serbest Muhasebeci Mali Müşavir'lerdir (SMMM'lerdir.). Çünkü SMMM'ler kayıt dışı ekonominin kontrol edilmesinde, adaletli gelir dağılımının tesis edilmesinde, devletin vergi gelirlerinin artırılmasında, sosyal refahın artırılmasında ve dolayısıyla devletin asli görevlerini (güvenlik, sağlık, ekonomik kalkınma, eğitim ve altyapı yatırımları gibi) yerine getirmesinde vazgeçilemez derecede önemli bir görev üstlenmektedirler. İşte bu nedenle SMMM'lerin uygulamada karşılaştıkları sorunlar, bu sorunların çözüme kavuşturulması ve beklentilerinin karşılanması önem arz etmektedir. Her ne kadar Meslek Odaları ve Odalar Birliği konumundaki TÜRMOB, söz konusu meslek mensuplarının sorunlarına ve Meslek Odalarının beklentilerine yönelik bir takım çözümler üretse de halen çözüm bekleyen çok sayıda sorunun olduğu da bir gerçektir.

Bu çalışma, gerek mikro gerekse makro düzeyde ekonomik kaynakların tayini ve dağılımı açısından asla göz ardı edilemeyecek derecede önemli görev üstlenen SMMM'lerin mesleklerini icra ederken uygulamada karşılaştıkları mevcut sorunları ortaya koyabilmek, sorunlara çözüm önerilerinde bulunabilmek ve beklentilerini bir kez daha gündeme taşıyabilmek amacıyla kaleme alınmıştır. Bu nedenle öncelikle sahada (bire-bir/yüz-yüze) fiili olarak mesleği icra eden çok sayıda meslek mensubu ile görüşme yapıldıktan ve literatür taraması yapıldıktan sonra karşılaştıkları sorunların tespiti yapılmış ve sonrasında bu sorunların her birinin minimize edilmesine ve/veya ortadan kaldırılmasına ilişkin çözüm önerileri ile birlikte ilgili meslek mensuplarının beklentileri ifade edilmiştir. Böylece bu sorunların minimize edilmesi/ortadan kaldırılması ile birlikte hem devletin doğrudan hem de işletmelerin dolaylı olarak mevcut sorunlarının (çevresel, sosyal, mali ve ekonomik sorunlar gibi) kısa, orta ve uzun vadede önemli ölçüde azaltılabileceği kanaatine ulaşılmıştır.

#### ABSTRACT

One of the most important professionals who contribute to this mission of the state are the Independent Accountants and Financial Advisors (CPAs) who undertake public authorities along with the Law No. 3568 on Independent Accountancy, Independent Accountant Financial Consultancy and Certified Public Accountant. Because CPA's play an indispensably important role in controlling the unregistered economy, establishing equitable income distribution, increasing the state's tax revenues, increasing social welfare and therefore fulfilling the state's primary duties (such as security, health, economic development, education and infrastructure investments). they undertake. For this reason, the problems that CPA's encounter in practice, resolving these problems and meeting their expectations are important. Although TÜRMOB, which is the Union of Professional Chambers and Chambers, produces some solutions to the problems of the members of the profession in question and the expectations of the Professional Chambers, it is also a fact that there are still many problems awaiting solutions.

This study was written in order to reveal the current problems that CPA's, who undertake a very important task that cannot be ignored in terms of the determination and distribution of economic resources at both micro and macro levels, face in practice while practicing their profession, to suggest solutions to the problems and to bring their expectations to the agenda once again. For this reason, first of all, after interviewing many professionals who actually practice the profession in the field (one-on-one/face-to-face) and conducting a literature review, the problems they encountered were identified and then solutions were provided to minimize and/or eliminate each of these problems. The expectations of the relevant professionals were expressed along with their suggestions. Thus, it has been concluded that by minimizing/eliminating these problems, the current problems of both the state and the businesses indirectly (such as environmental, social, financial and economic problems) can be significantly reduced in the short, medium and long term.

**Geliş Tarihi:**  
18.08.2025

**Kabul Tarihi:**  
03.09.2025

**Yayın Tarihi:**  
31.12.2025

#### Anahtar Kelimeler

Muhasebe  
Meslek  
Mensubu,  
Vergi  
Uygulamaları,  
TÜRMOB

#### Keywords

Professional  
Accountant,  
Tax Practices,  
TÜRMOB

**DOI:** <https://doi.org/10.69851/car.1766486>

**Atf/Cite as:** Özulucan, A. & Çağlar, S. (2025). Serbest muhasebeci mali müşavirlerin mesleki faaliyetlerinde karşılaştıkları güncel sorunlar, beklentileri ve çözüm önerileri. *Kapadokya Akademik Bakış Dergisi*, 9(2), 291-310.

## 1. Giriş

13.06.1989 tarihinde 3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'nun Resmi Gazete'de yayımlanması ile birlikte SMMM'ler özgün bir mesleki düzenlemeye kavuşmuşlardır. Fakat vergi kanunlarındaki çeşitlilik (Vergi Usul Kanunu, Kurumlar Vergisi Kanunu, Gelir Vergisi Kanunu, Özel Tüketim Vergisi, Motorlu Taşıtlar Vergisi, Damga Vergisi, Emlak Vergisi ve Katma Değer Vergisi Kanunu gibi) ve yeni düzenlemeler, Türk Ticaret Kanunu'nda yapılan değişiklikler, kalifiye insan gücünün yetiştirilmesi ve temini, paket programların değişim göstermesi, ücretin yetersizliği ve tahsil konusu, dijitalleşme ve yapay zeka gibi nedenlerle kamusal yetkiler üstlenen SMMM'lerin iş tanımı ve kapsamı değişim ve gelişim göstermiştir. Halen 2023 yılı ile birlikte (birçok belirsizliklerin yaşandığı bir muhasebe ikliminde) enflasyon muhasebesinin uygulanma zorunluluğu ayrıca geriye yönelik bilanço ve gelir tablolarının güncellenme zorunluluğu SMMM'lerin iş yükünü daha da artırmıştır.

Ülkemizde vergi muhasebesi anlayışının, bilgi muhasebesi anlayışının çok üzerinde olması, mükellefleri vergi muhasebesi odaklı düşünmeye itmektir. Bunun en önemli nedeni vergi yasalarının mali yaptırımları (parasal cezalar) ve mükelleflerin finansal okur-yazarlık düzeylerinin ve bilinçlerinin düşük olmasıdır. Bu nedenle de mükellefler tarafından bilgi muhasebesi ikinci plana atılmakta, SMMM'ler de kimi zaman mükelleflerin istekleri doğrultusunda bilgi ortaya koymak zorunda kalmaktadırlar. Halbuki muhasebe bilgi sisteminin; gerçeğe uygun, ihtiyaca uygun, karşılaştırılabilir, doğrulanabilir, anlaşılabilir, zamanlı ve tarafsız bir anlayışla ürettiği bilgi, işletmelerin özellikle orta ve uzun vadede (doğru yorumlanma ve karar alma koşuluyla) gelişimlerine asla göz ardı edilemeyecek derecede ışık tutacaktır. Bu durum makro anlamda devletin anayasada yer alan sorumluluklarını daha rahat ve güçlü bir biçimde yerine getirmesine katkı sağlayacaktır.

Günümüzde SMMM'lerin mesleklerini icrasında karşılaştıkları sorunlar esas itibarıyla üç ana başlıkta toplanabilir. Hazine ve Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı kurumlar ile paydaş olarak çalışılmasından kaynaklı sorunlar, mükelleflerden kaynaklı sorunlar ve meslek mensuplarından kaynaklı sorunlardır (Çağlar, 2024). Bu sorunları detaylandırmak gerekirse bunlar arasında finansal okur-yazarlık düzeyleri düşük olan mükellefler, sürekli olarak değişen vergi kanunları, uygulama yapabilecek düzeyde olmayan veya yetersiz olan personel, kendi aralarında yaşadıkları haksız rekabet, yetersiz ücret tarifesi ve hak ettiği itibarı görmedikleri bir iş ortamında, adeta her gün zamanla yarışarak görevlerini ifa etmeye çalışmaktadırlar. Dolayısıyla bu kadar olumsuzluğun yaşandığı bir ortamda hem yapısal olarak hem de dönemsel olarak birçok sorunla karşı karşıya kalabilmektedirler. İşte bu çalışma; söz konusu bu sorunların neler olduğu, her birinin çözüm önerisinin neler olabileceği ve SMMM'lerin beklentilerini bir kez daha gündeme taşıyabilmek amacıyla kaleme alınmıştır. Bu nedenle öncelikle literatür ve saha çalışması yapılarak sorunlar ve çözüm önerileri saptanmıştır. Çalışmada söz konusu sorunların (yirmi sorun) her biri öncelikle açıklanmış, sonra da söz konusu soruna yönelik çözüm önerilerinde bulunulmuştur. Böylece farklı bir anlayışla kaleme alınan bu çalışmanın hedef kitleler tarafından daha rahat anlaşılması ile birlikte sorunların bir kez daha gündeme taşınması, çözüm yolunda adım/adımlar atılması ve beklentilere dikkat çekilmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın son kısmında ise kayıt dışı ekonomi ile mücadelede çok önemli bir misyon üstlenen SMMM'lerin sorunları özetlenerek, sorunların çözümünde meslek mensuplarının bağlı olduğu kurumlardan beklentileri de ifade edilmiştir.

## 2. SMMM'lerin Güncel Sorunları ve Çözüm Önerileri<sup>1</sup>

### 2.1. Kalifiye Personel Sorunu ve Çözüm Önerisi

SMMM'lerin en önemli sorunlarından bir tanesi, muhasebe alanında eğitim alan öğrencilerin gerek teorik gerekse uygulama yönüyle istenilen düzeyin çok altında olmasıdır.

Bu sorun personel açısından irdelediğinde;

- Üniversite ve lise düzeyinde alınan eğitimin uygulamadan önemli derecede kopuk olması,
- Meslek mensubu olabilmek için şartların zor ve uzun bir süreci gerektirmesi,
- Günlük çalışma süresinin özellikle ay ve yıl sonlarında çok uzun olması ve çalışılan bu süre için herhangi bir ücretin alınamaması,

- Mesleğe başlangıç aşamasında çok düşük ücret alınması,
- Personelin kendisinin yapmış olduğu işi sürdürülebilir olarak görmemesi ve gelecek kaygısıyla çalışması,

- Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Staja Başlama Sınavını kazananların staj yapabilecekleri SMMM Ofisi bulmakta zorlanmaları.

- Bu sorun SMMM'ler açısından irdelediğinde;
- Kalifiye personelin çok zor ve uzun bir süreç içinde yetiştirilebilmesi,
- SMMM'lerin ücretlerini kimi zaman zamanında alamamaları kimi zaman da hiç tahsil yapamamaları nedeniyle personel ücretinin kimi zaman eksik kimi zaman da geç ödenmesi,

- Personelin yıllık izin ve kıdem tazminatı sorunu,
- Personelin meslek mensubu olduğunda farklı nedenlerden dolayı ofisin zarar göreceği kaygısı,
- Yetiştirilen personelin farklı nedenlerden dolayı işi bırakması,
- Lise ve üniversite düzeyinde eğitim alan stajyer öğrenci istihdam edilirken yeterli düzeyde devlet desteğinin (maaş ve SGK primi gibi) olmaması.

Çözüm Önerisi;

- Meslek Odaları ile Ticaret Meslek Liselerinin, Meslek Yüksekokullarının ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinin (ve diğer paydaş tüm birimlerin) katkısı (iş birliği) ile uygulamaya yönelik eğitim ve öğretim programlarının (müfredatın) hazırlanması ve uygulamaya geçirilmesi gerekmektedir. Bu iş birliği/uzlaşma çerçevesinde eğitim alan öğrenciler iş dünyasının istediği düzeyde kalifiye personel olarak eğitebileceklerdir. Böylece söz konusu iş gücü potansiyelinin (öğrencilerin) doğru planlama yapılması ile birlikte meslek mensuplarının ofislerinde nitelikli personel ihtiyacı da ortadan kalkmış olacaktır. (Dolayısıyla bu uygulama makro anlamda istihdama da olumlu katkı sağlayacaktır.).

- İŞKUR ve KOSGEB tarafından nitelikli personel desteği sağlanmalıdır.
- Meslek Odası tarafından ofislerde istihdam edilen personel için standart maaş ve sosyal haklar belirlenmelidir. Meslek Odaları bu karara meslek mensuplarının uymasını sağlayabilmek için sürekli denetim yapmalıdır.

- Meslek Odaları ya da TÜRMOB tarafından meslek mensubu ve personel arasında imzalanacak bir iş sözleşmesi oluşturmalıdır. İş sözleşmesinde hem meslek mensubunun hem de personelin hak ve sorumlulukları güvence altına alınmalıdır. Böylelikle her iki tarafın gelecek ile ilgili iş kaygısı ortadan kalkabilecektir.

- Staja Başlama Sınavını kazanmış aday meslek mensuplarının stajlarını yapabilecek SMMM Ofisi bulabilmeleri için devlet tarafından maaş ve SGK desteği ivedilikle hayata geçirilmelidir. Ayrıca meslek mensuplarına istihdam ettikleri personel için de SGK prim desteği verilmelidir.

- Meslek Odaları personel başvurularını almalı ve bir havuzda toplamalıdır. Personel ihtiyacı hasıl olduğunda meslek mensubu bu havuzdan personel ihtiyacını karşılayabilmelidir.

<sup>1</sup> Mevzuatın sık sık değişimi ile ilgili yaşanan sorunlar, bu çalışmada belirtilen sorunlar özelinde detaylı olarak açıklandığı için, mükerrer olmaması amacıyla bu bölümde ayrı bir başlık şeklinde ifade edilmemiştir.

## 2.2. Meslek Mensuplarının Asgari Ücret Tarifesine Uymama Sorunu ve Çözüm Önerisi

SMMM'lerin zaman zaman 3568 Sayılı Kanun'a göre belirlenen ücretin altında ücret aldıkları yani "asgari ücret tarifesi"ne uymadıkları bilinen bir gerçektir. Aynı zamanda Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Ticaret Bakanlığı, Meslek Birlikleri ve Meslek Odaları tarafından belirlenen ücret tarifelerinin yetersiz olması ve söz konusu ücretin zamanında ve tam olarak tahsil edilememesi diğer bir ciddi sorundur. Bunun temel nedeni mükelleflerin böyle bir gider kalemini yeterince önemsememeleri ve meslek mensupları arasında yaşanan mükellef kapma yarışıdır. Haksız olarak bu şekilde rekabet ortamı oluşturan SMMM'ler, mesleğin saygınlığına zarar vermekle beraber, diğer meslek mensuplarını "ücret baskısı" altında bırakmaktadırlar. Haksız yere oluşturulan rekabet ortamı, tarifeye riayet eden SMMM'lerin yoğun mesai şartlarında ve ağır sorumluluk altında icra ettikleri mesleki ücretlerini tam olarak ve zamanında alamamalarına da neden olabilmektedir.

### Çözüm Önerisi;

Bu sorunun en net ve kısa yoldan çözümü, meslek mensuplarının meslek etiğini ve kişisel itibarlarını hiçe sayarak asgari ücret tarifesi altında kesinlikle iş almamalarıdır. Alınması durumunda Meslek Kanunu ve ilgili yönetmeliklerdeki cezalar/yaptırımlar sürekli olarak ciddiyetle ve herhangi bir ödün vermeden uygulanmalıdır. Örneğin; öncelikle uyarı, ilgili meslek mensubunun ifşa edilmesi, disiplin cezası verilmesi, para cezası ve son olarak meslekten men edilmesi gibi.

Meslek mensuplarının asgari ücret tarifesinin altında iş almaması için Meslek Odası Yönetim Kurulu, Haksız Rekabet Kurulu ve Etik Kurulu etkili bir şekilde farkındalık organizasyonları ve eğitim faaliyetlerinde bulunmalıdır. Yapılan eylemin maddi ve manevi anlamda sonuçları açık açık ifade edilmelidir. Örneğin; mağdur durumda olan meslek mensubunun hayat kalitesinin düşmesi ve rekabet gücünün zayıflaması gibi. Haksız rekabet ortamından yararlanan meslek mensubunun ise yasal olarak suçlu olması, meslek mensupları arasında kişisel itibarının zedelenmesi, olası bu tür teklif/tekliflere ön ayak olarak diğer meslek mensuplarını zor durumda bırakması, mesleğini itibarsızlaştırması gibi.

## 2.3. Ücretin Tahsilinde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerisi

Muhasebe meslek mensuplarının en önemli sorunlarından birisi de büyük emek ve sorumluluk altına girerek yoğun çalışma temposu altında icra ettikleri işin ücretini zamanında ve tam olarak tahsil edememeleridir. Bazı mükellefler, almış oldukları hizmetin bedeli defalarca istenilmesine rağmen bu bedeli ödememektedirler. Bunun en önemli nedeni, mükelleflerin söz konusu ücretin ödenmesini gider kalemleri arasında önemli olarak addetmemeleri ve muhasebe bilgi sisteminin kendilerine direkt ve endirekt olarak sağladıkları faydanın bilincinde olmamalarıdır. Yani finansal okur-yazarlık düzeyinin, sorumluluğunun ve bilincinin yetersiz olmasıdır.

Ücretin tahsili konusunda yaşanan sorunları aşağıdaki gibi özetlenebilir.

- Düzenli aralıklarla ödemede yaşanan sorunlar,
- Ödenmemiş ücreti ödenmiş gibi gören (zanneden) mükellef ile yaşanan sorunlar,
- Hiç tahsil edilemeyen ücret ile ilgili sorunlar,
- SMMM'lerin bağımsız hareket edebilmesini engelleyen sorunlar (örneğin, mükellefin istediği iş ve hizmetin talep ettiği şekilde yapılmaması, kimi zaman meslek mensubunun bağımsız karar vermesini ve bağımsız davranmasını zorlaştırabilmektedir),
- Mükellefin, vergi ve benzeri cezaların meslek mensubundan kaynaklandığını kabul etmesi ve ceza tutarının meslek mensubunun tahsil edeceği ücretten mahsup edilmesinin talep edilmesi ile ilgili sorunlar.

### Çözüm Önerisi

• 3568 sayılı meslek yasasının "Birliğin Görevleri" başlıklı 29. maddesinde meslek mensuplarının tahsilat sorunlarının giderilebilmesi ile ilgili gerekli düzenlemeler yapılmalı, ücretler kesinlikle Birlik (TÜRMOB) ya da Hazine ve Maliye Bakanlığı'na tahsil edilmelidir. Söz konusu bu ücretten gerekli kesintiler yapıldıktan sonra meslek mensubuna ödeme yapılmalıdır.

• Meslek mensubuna ait ücretin geç ödenmesi durumunda, kesinlikle gecikme faizi ile birlikte tahsilat yapılma yoluna gidilmelidir. Belirli bir süre ödemenin yapılmaması durumunda ise, sistemden beyanname verilmesi geçici süre durdurulmalıdır" (Arslan, 2022). Muhasebe ücretinin tahsilatı örneğin, Muhtasar Beyanname üzerinden tahakkuk ettirilebilir. Hazine ve Maliye Bakanlığı

tarafından tahsilat sağlandığında, meslek mensubunun kazancı üzerinden vergi kesintisi (stopaj) yapıldıktan sonra kalan tutar meslek mensubuna ödenir. Bu uygulama sayesinde hem kayıt dışı ekonomi azaltılabilecek hem de devlet kolaylıkla vergi tahsilatı yapmış olacaktır.

- Mevcut mevzuata göre meslek mensuplarının ofislerinde kredi kartı pos cihazı bulundurma zorunluluğu vardır. Pos cihazı yoluyla ya da direkt meslek mensubunun banka hesabına EFT/havale yoluyla ödeme yapılma zorunluluğu getirilmelidir. Böyle bir uygulama meslek mensuplarının tahsil süresini kısaltabileceği gibi kayıt dışı ekonomi ile mücadeleye de katkı sağlayacaktır.

- Düşük ücret teklifi yoluyla mükellef edinilmesini önleyebilmek için Meslek Odaları sürekli olarak denetim faaliyetlerini sürdürmelidir. Bu konuda yapılan ihbarlar mutlaka dikkate alınmalıdır. Öncelikle Meslek Odası Yönetim Kurulu ve Haksız Rekabet Kurulu, bu ve buna benzer konularda mevzuat hükümlerini kararlılıkla uygulamalıdır. Her konuda olduğu gibi bu konuda da “müeyyide mekanizması” ödün vermeden çalıştırılmalıdır.

- Ücretin tahsilinde Serbest Meslek Makbuzu ya da Tahsilat Makbuzu verilmesi/taalep edilmesi, sorunun çözümüne katkı sağlayabilecektir. Çünkü herhangi bir anlaşmazlık durumunda söz konusu belgeler, kanıtlayıcı bir unsur olarak dikkate alınabilecektir.

- Mükellefler için, muhasebe bilgi sisteminin ürettiği bilgilerin kendileri ve devlet açısından önemi hakkında bilinçlendirilmesi ve farkındalık eğitim faaliyetlerinin belli aralıklarla düzenlenmesi durumunda, bu sorunun çözümüne katkı sağlanmış olacaktır.

## 2.4. Cezalar ve Mesleki Sorumluluk Sigortası

SMMM Mesleğinde genelde cezalar Hazine ve Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı kurumlar tarafından verilmektedir. Mükelleflere ceza verilirken iki husus ön plana çıkmaktadır. Birincisi mükellefin kendi hata ve noksanlığından kaynaklanan sorunlardan dolayı verilen cezalar, ikinci ise meslek mensubunun mesleki kusur ve eksikliklerinden kaynaklanan sorunlardan dolayı verilen cezalardır.

Mükellefe ceza verilme hususu, geçmişten günümüze (kimi zaman) ülkemizin her yerinde mükellef ile meslek mensubu arasında sorunlara neden olmuştur. Mükellef kendi kusur ve noksanlıklarından dolayı ceza alsa dahi sorumluluğu kimi zaman meslek mensubunun üzerine atmak istemektedir. Aynı şekilde bazı meslek mensupları da kendi hata ve eksikliklerinden dolayı mükellefin aldığı cezalardan kendisinin değil mükellefin sorumlu olduğunu iddia edebilmektedir. Mükellef ve meslek mensubu arasındaki söz konusu ceza sorunu, zaman zaman meslek mensubunun mükellef kaybetmesine de neden olabilmektedir.

### Çözüm Önerisi

Meslek mensubunun kendi hatasından dolayı mükellefe verilen cezalar için meslek mensubu “Mesleki Sorumluluk Sigortası” yaptırabilmektedir. Böylece verilen cezalar sigorta kapsamı dikkate alınarak sigorta tarafından karşılanabilmektedir. Bu nedenle Mesleki Sorumluluk Sigortasının Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlik Mesleği için zorunlu hale getirilmesi sağlanmalıdır. Böylece meslek mensubundan kaynaklı verilen cezalar hem meslek mensubuna hem de mükellefe (kısmen de olsa) külfet olmaktan çıkabilecektir.

## 2.5. Meslek Mensubu Olmayan Kişilerin Ruhsat Kiralayarak Faaliyette Bulunması ve Çözüm Önerisi

Muhasebe meslek mensuplarının haksız rekabete neden olacak davranışlardan kaçınmalarını sağlayabilmek için, mesleki dayanışma sorumluluğu bilincinin benimsenmesi şarttır. Mesleki dayanışma bilinci olan bir meslek mensubu başka bir muhasebeci ile anlaşması olan mükellefe hizmet veremez. Fakat diğer iş kollarında olduğu gibi maalesef muhasebe mesleğinde de haksız rekabet sorunu yaşanmaktadır. Söz konusu sorun nedeniyle mükellefler, vergi ve muhasebeciye ödenen ücret açısından avantaj sağlayabilmek amacıyla kimi zaman henüz ruhsat almamış meslek mensuplarını tercih edebilmektedirler. Tabii ki mükelleflerin bu tercihinin haksız rekabete yol açtığı da kesindir. Uygulamada kimi zaman bu olumsuzluklara ilaveten; müşteriden kaynaklı ya da tabela, reklam ve ilan ile yapılan haksız rekabet, bağımsız denetim firmalarınca yapılan ya da şubelerce yaratılan haksız rekabet ve ruhsat kiralama ya da kaçak büro kullanımı ile yapılan haksız rekabet ile de

karşılaşılabilmektedir. Ayrıca nadirde olsa zaman zaman Yeminli Mali Müşavirlerin (YMM'lerin) SMMM'lerin işlerini yapmaları nedeniyle haksız rekabete neden oldukları bilinmektedir (Fırat, 2001).

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Ofisinde çalışmış ve meslek mensubu olamamış kişiler, ruhsat sahibi olan fakat ofisi bulunmayan meslek mensuplarının ruhsatlarını kiralayarak mesleki faaliyette bulunabilmektedirler. Böyle bir durum en başta meslekte etik sorununu doğurmaktadır. Aynı zamanda haksız rekabeti de ilgilendiren önemli bir konudur. Mesleki yeterliliği ve ruhsatı olmadan mesleki faaliyette bulunan kişiler, korsan olarak bu mesleği yapabilmektedirler. Ruhsat sahibi olabilmek için (ilgili) fakülte/yüksekokul bitirmiş, staja giriş sınavını kazanmış, staj sürecinde eğitim faaliyetlerini tamamlamış ve SMMM Yeterlilik Sınavlarını başarıyla tamamladıktan sonra ruhsat almaya hak kazanmış 125.941 meslek mensubunun hakkına girilmektedir. Korsan bir şekilde mesleki faaliyette bulunanlar, mesleğin saygınlığına ve itibarına da zarar vermektedirler.

### Çözüm Önerisi;

Meslek mensubu olabilmek için zorlu ve uzun bir süreçten geçilmesi gerekmektedir. Bütün bu sürece katlanmadan SMMM ruhsatı kiralayarak mesleki yeterliliği olmayan insanların ahlak ve etik dışı davranışla mesleki faaliyette bulunması kabul edilemez. TÜRMOB başta olmak üzere Meslek Odaları korsan bir şekilde mesleki faaliyette bulunanları tespit etmelidir. Ruhsatını kiralayan meslek mensuplarına disiplin süreci işletilmelidir. Ayrıca korsan faaliyette bulunanların faaliyetlerinin sonlandırılması için de yasal süreç başlatılmalıdır. Bununla birlikte Esnaf ve Sanatkarlar Odaları, Ticaret ve Sanayi Odaları ile Meslek Odaları iletişime geçerek mükelleflerin korsan meslek mensuplarına defter tutturmalarını engellemelidir. Söz konusu denetim süreci ödün vermeksizin ve aralıksız olarak kesinlikle hayata geçirilmelidir. Yapılan tespitlerin ispat edilmesi durumunda bu tür faaliyette bulunan kişilere yasal müeyyideler kesinlikle verilmelidir.

## 2.6. Kadın Meslek Mensuplarının Mesleğin İcrasında Karşılaştığı Sorunlar ve Çözüm Önerisi

Türkiye'de hem erkek hem de kadın meslek mensuplarının yaşadıkları sorunların birçoğu ortak olmasına rağmen, kadın meslek mensuplarına mahsus sorunların da olduğu yapılan çeşitli araştırmalar ve bilimsel çalışmalar ile ortaya konulmuştur. Özellikle kadınlara mahsus bu sorunları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür.

- Kadın meslek mensuplarının erkek meslek mensuplarına nazaran mükellef bulmakta ikili ilişkilerin daha zor kurulması nedeniyle zorluk yaşamaları,
- Kadın meslek mensuplarının erkek meslektaşlarına göre zaman zaman cinsiyet ayrımcılığı ile karşı karşıya kalmaları ve bu mesleğin erkek mesleği olduğu gerekçesiyle kadına karşı duyulan önyargı,
- Kadınların mesleğe girişlerini erkek meslek mensuplarının hoş karşılamamaları, muhasebe mesleğinin kadınların çalışması için uygun olmadığı yönünde yapılan telkinler." Bu nedenle de cinsiyete bağlı ayrımcılık yapılması sonucunda kadın meslek mensubu sayısının az olması (Güler, 2019),
- Kadınların mesleğe başlarken yeterince destek görmemeleri ve dolayısıyla ikinci planda bırakılmalarıdır. Başka bir ifadeyle kadınların meslek mensubu olma yolunda staja başlarken ve meslek elemanı olarak çalışırken dahi erkek meslek mensuplarının baskılarıyla karşı karşıya kalabilmeleri,
- Mükelleflerin çok farklı kültürde olmaları nedeniyle kadın meslek mensupları iletişim kurmakta erkek meslek mensuplarına nazaran daha çok zorluk çekebilmektedirler. Bu durumun gelir düzeylerini olumsuz etkilemesi,
- Mükelleflerin çok önemli bir kısmının erkek olması nedeniyle kadın meslek mensuplarının erkek meslek mensupları kadar girişken davranmamaları sonucunda mükellef sayısının azalması, elde edilen gelirin ise mesleki ve ailevi giderlerini idame ettirmek için yeterli seviyelere ulaşamaması (Ağca, 2009),
- Meslek mensubu olma şartlarının zor olması ve uzun bir süre gerektirmesi nedeniyle, kadın meslek mensuplarının ileri bir tarihte evlenmeleri ve/veya çocuk sahibi olmaları durumunda işlerinin ortada kalabileceği kaygısı ve mükelleflerin bayan meslek mensubu ile çalışma isteklerinin bu nedenle önemli ölçüde azalması,

- Mesleğin iş yükünün ve dinamizminin fazlalığı nedeniyle kadınların ev işleri ile birlikte iş yüklerinin daha da fazla artması,
- Kadın meslek mensuplarının erkek meslek mensuplarına göre ücretin tahsili konusunda (bazı mükelleflerin kadın meslek mensuplarını daha az dikkate almaları nedeniyle) yaşadığı ekstradan zorluklar,
- Kadının bu mesleğe girişini erkek meslek mensuplarının olumlu karşılamaması, bu mesleğin çalışma koşullarının kadınlara uygun olmaması, bu mesleğin erkek egemenliğinde bir meslek olduğu yönünde yapılan propagandalar.
- Güncel verilere göre Türkiye’de faaliyet gösteren toplam erkek meslek mensubu sayısı 84.686 iken, kadın meslek mensubu sayısı 41.255’dir. Rakamlar dikkate alındığında, SMMM mesleği erkek egemen bir meslek olarak karşımıza çıkmaktadır.

#### Çözüm Önerisi

- TÜRMOB başta olmak üzere meslek odaları meslekte cinsiyet farklılığı olmaması konusunda farkındalık organizasyonları/faaliyetleri düzenlemelidir. Yani İş hayatında cinsiyet farklılığından dolayı kadınlara karşı negatif tutumun ortadan kaldırılabilmesi için eğitim ve bilinçlendirme çalışmaları yürütülmelidir.
- Kadın meslek elemanlarının SMMM meslek mensubu olabilmeleri için teşvik edici projeler hayata geçirilmelidir.
- Kadınların iş hayatının genelinde daha aktif olabilmeleri için kadın girişimcileri teşvik edici projeler artırılmalıdır. Bu sayede kadın meslek mensubu sayısı da artabilecektir.
- Meslek Yüksekokulları ve Fakültelerde SMMM Mesleği öğrencilere etkili bir şekilde anlatılmalıdır.
- Meslekte erkek egemenliğine ve cinsiyet farklılığına neden olacak tavır ve davranışlar için yetkili kurumlar önlem almalıdır.
- Meslek mensuplarının mükellef bulma zorunda kalmamaları durumunda, başka bir ifadeyle “mükelleflerin meslek mensupları üzerine merkezi bir irade ile atanması” durumunda, kadın meslek mensuplarının yukarıda sıralanan sorunlarının birçoğunun kendiliğinden çözülebileceği düşünülmektedir.

### 2.7. Paket Program Kullanımındaki Sorunlar

Günümüzde teknolojinin çok hızlı gelişmesi ve iş hayatının yoğunluğu nedeniyle muhasebe programları yaygın bir şekilde tercih edilmek zorunda kalmaktadır. Bu programlar sayesinde meslek mensuplarının bir taraftan iş yükü azalırken diğer taraftan verimlilikleri artmaktadır. Örneğin mükelleflerin vergi beyannamelerinin hazırlanması ve takibi için söz konusu programlar meslek mensuplarına büyük kolaylıklar sağlamaktadır. Ancak, tercih edilen muhasebe programının yetersiz olması durumunda, SMMM’lerin meslek hayatı olumsuz etkilenmektedir. Muhasebe programlarının yeterlilik düzeylerinin düşük olması, öncelikle SMMM’lerin iş yükünü arttırmaktadır. Programlar yeterli olmadığı için, SMMM’ler ofis programları ile defter tutmak zorunda kalabilmekte veya programlar tarafından yapılan işlemleri manuel olarak düzeltmek zorunda kalabilmektedirler. Bu durum, SMMM’lerin zamanını almakta ve iş yükünü arttırmaktadır. Ayrıca, programların yeterliliği düşük olduğunda, hataların oluşma ihtimali de artmaktadır. Bu durum, SMMM’lerin daha fazla kontrol etmelerini ve söz konusu işlemleri düzeltmelerini gerektirmektedir. Bununla birlikte, kullanılan programların yeterliliği düşük olduğunda, SMMM’lerin mesleki itibarı da olumsuz etkilenmektedir. Sonuç olarak meslek mensuplarının mesleklerini icra etmelerinde paket programlar hayati öneme sahiptir. Paket programların ihtiyaçlara cevap verebilme yeterliliği, meslek mensuplarının mesleki iş kalitelerinin artmasına doğrudan etki edebilecektir. Meslek mensuplarının paket program ile ilgili sorunları aşağıdaki gibi özetlenebilir.

- Paket programlarının yeterli seviyede alt yapıya sahip olamaması,
- Paket programlarda sistemsel sorunların yaşanması,
- Paket programların çağın gereklerine göre yani yeterli düzeyde geliştirilememesi,
- Paket programlarının E-Beyan ve E-Bildirge Sistemleri ile istenilen düzeyde uyumlu çalışmaması,
- Paket programlarının E-Defter uygulamaları ile istenilen düzeyde uyumlu olmaması,

- Paket programlarının E-Fatura uygulamaları ile ilgili istenilen düzeyde uyum sağlayamaması,
- Paket programlarında ticari muhasebe ile vergi muhasebesi arasında entegrasyonun tam olarak sağlanamaması,
- Meslek mensubunun başka bir paket programdan alınan datayı kendi programına yükleyememesi,
- E-Beyan ve E-Bildirge Sistemlerinde yer alan güncellemelerin zamanında paket programa entegre edilememesi,
- Paket programların kendisini virüslere karşı yeterli düzeyde koruyamamasıdır.

#### Çözüm Önerisi

- Paket programların kapasiteleri ve gelişmişlik düzeyleri meslek mensubunun iş kalitesini doğrudan etkilediği için, ilgili paket programlarının meslek mensubunun ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde geliştirilmesi ve yeniliklere göre güncellenmesi gereklilikten öte zorunluluktur.
- Paket program, E-Beyan ve E-Bildirge Sistemleri başta olmak üzere E-Defter ve E-Fatura gibi sistemlerle yeterli düzeyde uyumlu çalışabilmelidir. Bu programların yapmış oldukları değişiklikleri en kısa zamanda kendisine adapte edebilmelidir (Tekbaş vd., 2018). Stok, cari, banka ekstreleri gibi benzer verileri kendi bünyesinde entegre edebilmelidir. Bu nedenle bu alanda çalışmalar sürekli olarak yapılmalıdır.
- Başka muhasebe programları ile data paylaşımını hızlı ve eş zamanlı yapabilmelidir. Söz konusu programlar, ihtiyaçlar ve olası değişikliklere anında entegre olacak şekilde dizayn edilmelidir.
- SMMM'lerin mesleki yeterliliklerini artırabilme amacıyla yeni nesil programları öğrenebilmeleri ve kendilerini güncel bilgiler ile donatılı tutabilmeleri için düzenli aralıklarla ve sürekli olarak programların kullanımı hakkında eğitim almaları sağlanmalı, hatta zorunlu olmalıdır.
- Programların karmaşıklığı giderilmeli, yani kullanımı daha basit hale getirilmelidir.
- Programdan yararlananın maliyetleri makul/kabul edilebilir düzeyde olmalıdır. Aksi takdirde söz konusu programın tercih edilmemesi, meslek mensuplarının iş yükünü ve maliyetini olumsuz etkilemektedir” (Tekbaş vd., 2018). Meslek mensuplarının maliyetlerinin artması da kendi vergi matrahlarını düşürmekte, dolayısıyla devletin vergi gelirleri olumsuz etkilenmektedir.

## 2.8. Mükelleflerin Vergi ve Prim Borçlarını Meslek Mensuplarına Ödetme Sorunu ve Çözüm Önerisi

SMMM'lerin ortak sorunlarından bir diğeri, mükellefin vergi borcunu zamanında ve belirlenen tarife üzerinden ödemesi konusunda yaşanan zorluklardır. Meslek mensupları ödenmesi gereken verginin tahsilatını kendilerinin yapmayacaklarını mükelleflerine ilettiklerinde, başka SMMM'lerin vergi tahsilatı yaptıklarını söyleyebilmektedirler. Bu sorunun çıkmaza girmesinin ana nedeni, aslında yine meslek mensuplarıdır. Bu sorunları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür.

- Vergi tahsilatı için mükelleften alınan paranın meslek mensubunun yetki ve sorumluluk sınırının dışında olduğunun mükellefler tarafından bilinmemesi ya da bilinmek istenmemesi,
- Vergi bedelinin ve verilen muhasebe hizmet bedelinin birbirine karışması,
- İleri bir tarihte mükellefe ait vergi borcunun çıkması durumunda, mükellefin söz konusu vergi tutarını meslek mensubuna verdiğini iddia etmesi,
- Mükellefin vergi ödeme işini meslek mensubunun bir görevi gibi görmesi.

#### Çözüm Önerisi

- Vergi ve prim ödemelerinin meslek mensuplarına yaptırılmak istenmesi sorununa bulunacak en kalıcı ya da kesin çözüm, bütün meslek mensuplarının bu talebi (istisnasız) reddetmesidir.
- TÜRMOB ve Meslek Odaları bu konu ile ilgili meslek mensuplarına disiplin işlemleri başlatmalı ve gerekirse meslek mensubuna para cezası verebilmelidir.
- Mükellefler için (düzenli aralıklarla) bilinçlendirme eğitimi verilmelidir.

## 2.9. Mükelleflerin Meslek Mensuplarından Yetki ve Sorumlulukları Dışında İş Yapmaları Talebinde Bulunma Sorunu ve Çözüm Önerisi

Mükellefler kimi zaman SMMM bürolarını vergi, SGK primi ve defter tutma işleri dışında bütün resmi dairelerle olan işleri yapmakla yükümlü olan bir yer olarak görebilmektedirler. Adeta iş takip bürosuna benzer bir tanımlama yapılabilmektedir. Bu sorunun ortaya çıkmasındaki faktörlerden bir tanesi, maalesef meslek mensuplarının tavır ve davranışlarıdır. Bazı meslek mensupları diğer meslek mensuplarıyla rekabet edebilmek için görev, yetki ve sorumluluklarının dışına çıkabilmektedirler.

Bir başka faktör ise, kurumlarda çalışan memurların mükellefleri buna benzer işler için SMMM bürolarına yönlendirmeleridir. Bu nedenle de bazı mükellefler bizzat kendileri bütün kamu kurum ve kuruluşları ile ilgili işlemleri meslek mensubuna yaptırmak istemektedirler. Bütün bunlar meslek mensubunu kendi mesleğini icra etmekten uzaklaştırmaktadır. Mesailerini mesleği haricinde olan işlere harcamaktadırlar. Bu durum SMMM'ler açısından gereksiz (angarya) ve verimsiz bir iş yoğunluğuna neden olabilmektedir.

### Çözüm Önerisi

- Her şeyden önce meslek mensupları mesleki yetki ve sorumluluklarını kendilerini sürekli yenileyerek ve yapılacak eğitimlere katılarak geliştirmelidirler.
- TÜRMOB ve Meslek Odaları da bu konuda farkındalık çalışmaları yapmalıdır. Mesleğin saygınlığına ve itibarına zarar verecek her konuda, meslek mensuplarının birlikte hareket etmeleri yönünde her türlü faaliyetin içinde olmalıdırlar. Aksine hareket eden meslek mensuplarına disiplin/para cezası verilmelidir.
- Bütün meslek mensupları, mükellefin başka meslek mensubuna gideceği kaygısıyla, mesleki görev alanında olmayan işleri yapmayı reddetmelidir. Böylece mesleğin hak ettiği refah seviyesine (zaman ve mali açıdan) ulaşılabilecektir. Aksi takdirde sorunun çözümünü başka yerlerde (yasal düzenlemeler, ilgili Bakanlık, TÜRMOB, Oda Yönetimi veya mükellef gibi) arayarak çözüm üretilmesi, mevcut uygulamalar çerçevesinde çok zordur. Bu şekilde davranıldığında SMMM ofisleri daha kurumsal bir imaja bürünebilecek, dolayısıyla da meslek mensupları her yönden hak ettikleri daha saygın bir konuma gelebileceklerdir.

## 2.10. E-Beyan ve E-Bildirge Sistemlerinin Altyapı ve Çalışma Sorunları ve Çözüm Önerisi

Hazine ve Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığının E- Beyan Sistemi ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının E- Bildirge Sistemi bütün beyan ve bildirgelerin tahakkuk ettirildiği sistemdir. Ülke genelindeki bütün E- Beyan ve E-Bildirge kullanıcıları bu Sistemi kullanmaktadır.

Yeni düzenlemeler ve uygulamalar nedeniyle bu Sisteme olan talebin artması ile birlikte kullanıcıların karşılaştığı sorunlar da artmıştır. Bu sorunları aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür.

- Beyanname yapısında gerçekleştirilmesi gereken güncellemelerin zamanında yapılmamasından ve/veya geç yapılmasından dolayı beyanname gönderme zaman aralığı kısalmaktadır.
- Beyanname yapısında gerçekleşen güncellemelerin paket programlarına entegrasyonu zaman alabilmektedir. Bu durumda beyanname gönderme zaman aralığı kısalmaktadır.
- Beyanname ve bildirge gönderme son tarihi yaklaştığında sistemleri kullanan SMMM sayısının artmasından dolayı, sistemler belirli zaman dilimlerinde kullanım dışı kalabilmektedir.
- Bakanlıklara ait sistem alt yapılarının yeterli olmaması ve kimi zaman sistemin çökmesi, ağır sonuçlara neden olabilmektedir. En ağır sonuçların başında da beyanname gönderilemediğinden dolayı cezai işlem yapılmasıdır. Meslek mensupları son gün beyanname ve bildirge gönderemediklerinden dolayı kaygı ve stres yaşayabilmektedirler. Bu durumda meslek mensupları, mesleki tükenmişlik sendromu ve psikolojik rahatsızlıklar ile karşı karşıya kalabilmektedirler.
- Matrah artırımı ve af gibi başvurularda sistemin karışık ve sadelikten uzak olması da sistemin kolay ve rahat kullanılmasını engellemektedir.

Sonuç olarak ilgili Bakanlıkların altyapı sorunları, zaman zaman SMMM'lerin verimliliklerini olumsuz etkilemektedir. Teknolojik altyapıya ihtiyaca uygun seviyede yatırım yapılmaması sonucunda, dijital dönüşümde sorunlar yaşanabilmekte ve yapılan işlemler gecikebilmektedir. Söz konusu

altyapının güçlendirilmesi ile birlikte SMMM'ler ile birlikte makroekonomiye de olumlu yönde katkı sağlanacaktır (<https://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/erhanyasar/001>).

#### Çözüm Önerisi

- E- Beyan ve E-Bildirge Sistemlerinin altyapı çalışması ile ilgili sorunlarının çözüm yeri Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. E-Beyan ve E-Bildirge Sistemlerinin siber saldırılar başta olmak üzere savunma mekanizmaları (alt yapıları) güçlendirilmelidir. Ayrıca depolama alanları da kullanım kapasitesi göz önüne alınarak sürekli olarak arttırılmalıdır. Böylelikle sistemin donması, sistemin çalışmaması ve sistemsel kopmaların önüne geçilmesi ya da bu türden sorunların minimize edilmesi mümkün olabilecektir.

- Beyan süresinin uzatılması ve söz konusu beyannamelerde içerik düzenlemelerinin zamanında titizlikle yapılması durumunda SMMM'lerin iş yükü azalacaktır.

- Dijitalleşmeden yararlanıldığı ölçüde yapılan işlemlerin hızı ve doğru yapılma olasılığı da artabilecektir. Böylece manuel (el ile) yapılan kayıtlama ve beyanname gibi işlemlerin azaltılması nedeniyle zaman tasarrufu sağlanacak dolayısıyla iş yoğunluğu önemli ölçüde azalacaktır.

### 2.11. E- Deftere Geçiş Sürecindeki Karmaşıklıklar ve E-Defter Uygulamalarında Sistem Alt Yapı Sorunu ve Çözüm Önerisi

E-Defter uygulaması, söz konusu defterlerin elektronik dosyalara kaydedilmesini ve saklanmasını gerektirmektedir. VUK 1 No'lu Genel Tebliğ ve 3 No'lu VUK Genel Tebliği'ne göre elektronik defter tutma yükümlülükleri bulunan mükellefler, yevmiye defteri ve büyük defter (Elektronik Defter Genel Tebliğ) tutmak zorundadırlar.

Bu konu ile ilgili Karaman'da faaliyet gösteren meslek mensupları (138 kişi) arasında yapılan bir anket çalışmasında; E-Uygulamalar ile ilgili eğitim ve seminerlerin çoğunlukla Karaman Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası tarafından verildiği, meslek elemanlarının % 10,8'nin E-Dönüşüm konusunda herhangi bir eğitim almadıkları, E-Dönüşüm uygulamalarının muhasebe meslek mensuplarının iş yükünü çoğalttığı, hata yapma olasılığının ise iş performansını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Mevzuat değişikliklerinin zamanında yapılmaması, GİB Portala erişimde sorunlar yaşanması alt yapı sorunu olarak görülen diğer konu başlıklarıdır. Bu çalışmada E-Dönüşümün getireceği maliyetlere ve nitelikli eleman eksikliğine de dikkat çekilmiştir (Karasioğlu ve Garip, 2019).

Yapılan anket çalışmasında da tespit edildiği üzere, meslek mensuplarından bazılarının E-Defter uygulamalarını eksiksiz yapabilmeleri için sahip oldukları mesleki bilgi yeterli değildir. Bunun yanı sıra bilgisayar yazılım ve E-Dönüşüm bilgilerine de hakim olmak zorundadırlar. Her meslek mensubunun belirli düzeyde bilgisayar ve yazılım konusunda eğitilmiş olması şarttır.

Meslek mensuplarının E-Deftere geçiş sürecindeki karmaşıklıkları ve E-Defter uygulamalarında sistem alt yapısı ile ilgili sorunlar şu şekilde sıralanabilir.

- E- Defter gönderme son gününe yakın E- Defter Sistemi kullanım yoğunluğundan dolayı yavaşlıyor. Bu nedenle uzun süre bekleme zorunluluğu ortaya çıkabilmektedir.

- E - Defter onayı ve gönderiminde her firma için mali mühür ve E- İmza girişi yapılmak zorundadır. Bu uygulama da meslek mensupları için ayrı bir zaman kaybına neden olmaktadır.

- E - Defter gönderme son günü geçtiği zaman bir hata tespit edildiğinde, hatalı defter silinip doğrusu yüklenememektedir.

- Meslek mensupları E- Defter hazırlanması, onayı ve gönderilmesinde yeterli bilgisayar ve yazılım bilgisine sahip olmadıkları için, bu ve benzeri işleri entegratör firmalarına yaptırabilmektedirler. Bu durum, meslek mensupları için ayrı bir maddi yük getirmektedir.

- E- Defterin yüklendiği alt yapı zaman zaman sistem hatası verdiği için dolayı defter yüklemeye zorluklar yaşanmaktadır.

- E-Deftere geçiş hadleri ve tutarları oldukça karmaşıktır. Geçiş tarihleri Ocak ayı ve Temmuz ayı olarak mükelleflerin içinde buldukları sektörlerle ve cirolarına göre değişmektedir.

#### Çözüm Önerisi

- E- Deftere geçiş sürecindeki karmaşıklık ve E-Defter uygulamalarında sistem alt yapı sorununa çözüm oluşturacak yetkili kurum Hazine ve Maliye Bakanlığıdır. Hazine ve Maliye Bakanlığı ivedi olarak bu konuda altyapıyı geliştirmek ve kapasite arttırmak için gerekli çalışmaları yapmalıdır.

- Kağıt ortamında (örneğin; bazı dernekler, kooperatifler gibi) defter tutma yükümlülüğü tamamen ortadan kaldırılmalıdır.
- E-Defter Sistemi daha da kolaylaştırılmalı ve sadeleştirilmelidir.
- Meslek mensuplarının teknolojik ve dijital konularda çok daha fazla eğitime tabi tutulmaları ve ek destek almadan defter gönderebilmeleri sağlanmalıdır.

## 2.12. Meslek Mensuplarının Bağımsızlık Sorunu ve Çözüm Önerisi

SMMM'lerin çalışma alanları incelendiğinde, önemli ölçüde kamu hizmeti verdikleri görülmektedir. SMMM'ler, özellikle verginin tarhi, tebliği ve tahakkukunda devletin en büyük geliri olan vergi gelirinin tespitinde kritik bir role sahiptirler. SMMM'ler bu ve benzeri faaliyetleri ile adeta bir kamu çalışanı niteliği taşımakta ve bunun karşılığında da ücret almaktadırlar. Mevcut uygulama SMMM Mesleğinde bağımsızlık ve tarafsızlık sorununu beraberinde getirmektedir. Meslek mensubunun mükellefi memnun etme duygusu ve mükellef kaybetme kaygısından dolayı, bazı mükelleflerin az vergi ödeme isteğini yerine getirme riski ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Böyle bir uygulama, zaman zaman devletin vergi gelirlerinin azalmasına da neden olabilmektedir. Ülkemizde meslek mensuplarının bir kısmı serbest bürolarda çalışırken, diğer bir kısmı ise özel sektörde faaliyette bulunmaktadır. Serbest bürolarda çalışan muhasebeciler yasalar çerçevesinde faaliyetlerini sürdürebilmekte ve bağımsızlıkları açısından önemli bir sorun yaşanmamaktadır. Ancak özel sektörde faaliyet gösteren meslek mensupları aynı zamanda bir patron ya da yöneticiden emir aldıkları için, bağımsızlıkları teknik olarak devam etse, zaman zaman sorun/sorunlar yaşanabilmektedir (<https://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/doganyalcinkaya/001/>).

### Çözüm Önerisi

SMMM mesleğini icra eden meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerini bağımsız bir şekilde icra etmeleri için her şeyden önce mükellef kaybetme kaygısından kurtulmaları gerekmektedir. Bunun yanı sıra mesleki faaliyetlerinden dolayı hak ettikleri ücreti mükelleften değil kamudan almalıdırlar. Meslek mensubu ücretini mükelleften aldığı anda, "patron-eleman" ilişkisine benzer bir durum ortaya çıkabilmektedir. Bu sorunun çözümünde şu iki öneri etkili olabilir. Bunlar;

- Birincisi, meslek mensubunun hizmet vereceği mükellef, Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından elektronik sistem üzerinden atanabilir. Böylece meslek mensubunun mükellef elde etme, mükellefin de meslek mensubu seçme kaygısı ortadan kalkacaktır.
- İkincisi, Muhtasar Beyanname üzerine eklenecek bir kulakçık ile meslek mensubunun hak ettiği ücreti Hazine ve Maliye Bakanlığı tahakkuk ve tahsil etmelidir. Ücret tahsil edildikten sonra Hazine ve Maliye Bakanlığı meslek mensubunun bu ücreti üzerinden elde ettiği gelirden dolayı ödeyeceği KDV ve gelir vergisini otomatik olarak kestikten (mahsup ettikten) sonra, meslek mensubunun hesabına yatırmalıdır.

Bu uygulamanın SMMM mesleğine bağımsızlık getireceği ve kayıt dışı ekonomi ile mücadelede katkı sağlayacağı da düşünülmektedir.

## 2.13. Mükellef Sayısına Göre SMMM Ofisi Açılması Gerekliliği ve Çözüm Önerisi

Her işletmede olduğu gibi her SMMM ofisinde de mesleğin icra edilmesinde sabit ve işletme giderlerine katlanma zorunluluğu vardır. Bu giderler/maliyetler arasında; kira, amortisman, personel, vergi, kırtasiye, enerji (elektrik ve doğalgaz gibi), ikram ve ağırlama giderleri, Odaya aidat, paket programı lisans bedeli, internet gideri, demirbaş edinme maliyeti gibi unsurlar yer almaktadır. Bu giderlerin/maliyetlerin karşılanması için belirli bir düzeyde gelire sahip olunması gerekmektedir. Ayrıca her SMMM ofisinin açılmasındaki ana amaç, yeterli düzeyde kar elde edebilmektir. SMMM ofislerinin açılması düşünülen bazı gelişmişlik derecesi düşük illerde, yeteri kadar mükellef sayısının bulunmaması, meslek mensuplarının yeteri kadar gelir elde edememesine ve kendi (öz) rutin ihtiyaçlarını karşılayamamasına neden olabilmektedir.

### Çözüm Önerisi

Bazı mesleklerde yeni iş yerlerinin açılması, hizmet verecekleri nüfusa göre belirlenmektedir. Bu meslekler arasında örneğin eczaneler ve noterler yer almaktadır. Bu uygulamanın amacı, ilgili işyerlerinin belirli bir gelir düzeyine ulaşmalarını sağlamaktır. Aynı uygulama SMMM ofisleri için de

yapılmalıdır. İl/ilçedeki mükellef sayısı ile SMMM ofisi sayısı önceden belirlenen oran ya da kotayı aşmamalıdır. Mükellef sayısına göre SMMM ofis sayısının üst limiti kesinlikle belirlenmelidir. Bu üst limitin aşılmasına yani yeni bir SMMM ofisinin açılmasına izin verilmemelidir. Yeni SMMM ofislerine; emeklilik, il/ilçe dışına taşınma, ölüm, işi bırakma, malulen ayrılma, ildeki/ilçedeki mükellef sayısının artması ve benzeri nedenlerle izin verilmelidir. Böylelikle SMMM ofislerinin belirli bir gelir/refah seviyesi korunmuş/artırılmış olacaktır.

#### **2.14. Yeni Meslek Mensuplarının Mükellef Bulamama Sorunu ve Çözüm Önerisi**

Yeni meslek mensuplarının ofis açmalarına engel teşkil eden en büyük sorun, ilk etapta (belirli süre için) ofislerini mali anlamda idare edebilecek kadar mükellef sayısına ve dolayısıyla gelir seviyesine ulaşamamalarıdır. Yeni açılan SMMM ofisleri, kendi (öz) ihtiyaçlarını (kira, amortisman, personel, vergi, kırtasiye, enerji (elektrik ve doğalgaz gibi), ikram ve ağırlama giderleri, Odaya aidat, paket programı lisans bedeli, internet gideri, demirbaş edinme maliyeti gibi unsurlar yer almaktadır.) karşılayabilecek kadar mükellef sayısına (ve dolayısıyla gelire) ulaşmaları zaman alabilmektedir. Bu zaman içerisinde ofis giderlerini meslek mensubu çeşitli yollarla karşılamak zorunda kalmaktadır.

##### **Çözüm Önerisi**

- Meslek Odaları; Hazine ve Maliye Bakanlığı, TÜRMOB ve Esnaf ve Sanatkarlar Odalar Birliği ile protokol imzalayarak yeni mükellefleri (belirli bir seviyede) yeni SMMM ofislerine yönlendirmelidirler. Yani Meslek Odaları yeni açılan SMMM ofislerine mükellef bulma desteğinde bulunmalıdırlar.
- Meslek Odaları ile bankalar arasında, yeni faaliyete başlayan SMMM'lere uygun koşullarda kredi sağlanması hususunda protokol yapılmalıdır.

#### **2.15. Meslek Mensupları İçin Emeklilik Yaş Sınırının Belirlenmesi ve Çözüm Önerisi**

SMMM'lerin bir diğer sorunu ise, bazı meslek mensuplarının ileri yaşlarda olmalarına rağmen mesleği icra etmeye devam etmeleridir. Belirli bir yaşa erişen meslek mensupları, sağlık ve ileri yaşa bağlı çeşitli sorunlardan dolayı mesleğini yeteri kadar icra edememektedirler. Bu nedenle de kendi yapacakları işleri daha tecrübesiz elamanlarına yaptırabilmektedirler. Bütün bu koşullara rağmen mesleğini yapmaya devam etmektedirler. Bu durum çeşitli sorunlar doğurmaktadır. Bu sorunları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür.

- Yaşı ilerlemiş olan meslek mensuplarının kendilerini teorik ve teknolojik çerçevede yeterince yenileyememeleri nedeniyle mükelleflerin ihtiyaçlarına cevap verememeleri,
- Sürekli değişen ve gelişen teknolojik ve dijital yenilikler ile yasal değişiklikler karşısında tükenmişlik sendromu yaşamaları ve kendilerini mutsuz ve huzursuz hissetmeleri,
- Yaşlanmaya bağlı olarak sağlık sorunları yaşandığında ilgili meslek mensubunun ofisten uzaklaşmak zorunda kalması.

Söz konusu bu sorunlar; işin kalitesi, hızı ve ödenecek vergi tutarının tespiti gibi konularda zaman zaman sorunlarla karşı karşıya kalınmasına neden olabilmektedir.

##### **Çözüm Önerisi**

Bu sorunların çözümünde izlenebilecek en iyi yol, meslek mensubunun mesleği icra etmesine ilişkin üst yaş sınırının ve sağlık koşullarına ilişkin rapor alma zorunluluğunun getirilmesidir. Belirli bir yaş almış olan meslek mensubunun mesleğini icra etmesine izin verilmemeli ve emekliye ayrılması sağlanmalıdır. Bu yaş sınırı (bazı devlet memurlarında olduğu gibi) en fazla 65 olmalıdır. Böyle bir uygulama aynı zamanda yeni SMMM ofislerinin açılmasına da imkan tanıyacaktır.

#### **2.16. Yapay Zekanın SMMM Mesleğini Bitirebilme Riski ve Çözüm Önerisi**

Bir bilgisayarın veya bilgisayar kontrollü robotun, genellikle akıllı varlıklarla ilişkili görevleri yerine getirme yeteneği, yapay zeka olarak tanımlanabilir. Yapay zeka sıklıkla akıl yürütme, anlam keşfetme, genelleme veya geçmiş deneyimlerden öğrenme gibi insanlara özgü entelektüel süreçlerle donatılmış sistemler geliştirmek amacıyla kullanılmaktadır (<https://cbddo.gov.tr/sss/yapay-zeka/>).

Günümüzde bilgi teknolojilerindeki baş döndürücü gelişmeler, muhasebe mesleği ile birlikte hayatımızda da önemli değişikliklere neden olmaktadır. Yapay zekanın etkinliğinin artması ile birlikte birçok meslek, ortadan kalkma riski ile karşı karşıyadır. Bu meslekler arasında muhasebe mesleğinin de ortadan kalkacak meslekler arasında ilk sıralarda olduğu belirtilmektedir (<http://www.muhasebetr.com/yazarlarimiz/ertugrulkilic/002/>). Halen gündelik hayatımızda yapay zeka adeta hayatımızın bir parçası olmuş, Amazon şirketinin kasiyersiz marketleri, ünlü mağazaların satış danışmanları, avukatlar, hakimler, doktorlar, cerrahlar, TV spikerleri ve son olarak geçtiğimiz aylarda bir okulda ders veren yapay zeka öğretim üyesi artık hayatımızın içinde yerini almıştır (Yücel ve Adiloğlu, 2019).

Yapay zeka, insanların yaptığı bazı görevleri daha fazla veriden yararlanarak daha hızlı bir şekilde yapabilme yeteneğine sahip olduğu için, hayatımızı kolaylaştırmaktadır. Bu nedenle, yapay zeka; sesli asistanlar, dil çevirileri, öneri sistemleri, navigasyon, sosyal güvenlik, sağlık hizmetleri, e-ticaret ve yardımcı robot uygulamalarıyla günlük hayatımızın bir parçası olmuştur. Ayrıca siber güvenlik ve savunma sanayi gibi sektörlerde de yapay zekadan yararlanılmaktadır (<https://cbddo.gov.tr/sss/yapay-zeka/>). Dolayısıyla yapay zekadan kaynaklanan tehdit ve fırsatlar diğer hizmet alanlarında olduğu gibi gelecekte muhasebe mesleği için de geçerlidir. Yani yapay zeka, bir taraftan insanoğlunun hayatını kolaylaştırırken, diğer taraftan insanoğluna birçok açıdan zarar verme riski (tehdit) taşımaktadır.

Endüstri 4.0 ile birlikte, yapay zeka teknolojisinin etki alanı her geçen gün artmaktadır. Yapay zeka marifetiyle (aracılığıyla) genel olarak insan gibi düşünen makinelerin üretilmesi (imal edilmesi) ve söz konusu bu makinelerden yararlanarak üretim aşamasında insan unsurundan kaynaklanabilecek kayıpların ve dolayısıyla maliyetlerin en aza indirilmesi hedeflenmektedir. Yapay zeka teknolojisinin gündelik hayatımıza girmesi ile birlikte, insan iş gücünün yerini, insan gibi düşünen makineler almıştır. Son zamanlarda yapılan araştırmalarda, Endüstri 4.0 ve dolayısıyla yapay zekanın kullanım alanının artması sonucunda muhasebe mesleğinin de değişime uğrayacağı; muhasebenin geleneksel görevleri arasında yer alan kaydetme işlevini bundan böyle daha analitik düşünebilen ve yorumlayabilen yapay zeka teknolojisi tarafından yapılacağı öngörülmektedir (Gacar, 2019).

Yapay zeka konusunda yaşanan teknolojik gelişmeler nedeniyle muhasebe alanında; verilerin girişi, fatura düzenlenmesi, mizanın ve mali tabloların en az hata ile hazırlanması, bütün bunlara ilaveten yapay zeka destekli muhasebe yazılım programları kullanılarak mali tabloların analizi de mümkün hale gelmiştir (Ayça, 2024). Yani; dijital ortamda fatura düzenlenebilmesi, vergi beyanname ve SGK'ya yönelik düzenlenen bildirgelerin E-Beyan Sistemine gönderilebilmesi, söz konusu bu bilgi ve belgelerden yararlanarak Büyük Defter, Yevmiye Defteri ve Envanter Defter düzenlenmesi de mümkün olmuştur. Bütün bu gelişmeler SMMM'lere olan ihtiyacı önemli ölçüde azaltmaktadır.

Yapay zekanın şu an için başaramayacağı tek şey özgünlük olarak görülmektedir. İnsanın özgün olması ve özgün bir şekilde kanaat oluşturması mesleği belki kurtarabilecektir. Yapay zeka verilere dayanarak analiz yapabilme yeteneğine günümüzde ulaşmış durumdadır. Ancak şu an için insanın sezgi ve kanaatlerini başaramayacağı düşünülmektedir.

#### Çözüm Önerisi

Yapay zekayı insan zekasından ayıran bir takım özellikler vardır. Bunlar arasında; yapay zekanın kalıcı olması, paylaşılabilmesi, daha kolay elde edilebilmesi, tutarlı ve kayıtlı olması gibi özellikleri saymak mümkündür (İTÜ, 2020). Fakat unutulmamalıdır ki, yapay zeka da insan zekasının bir ürünüdür. Bu nedenle yapay zekanın insan zekasına her zaman ihtiyaç duyduğu/duyacağı asla göz ardı edilmemelidir. Yapay zekanın mesleki bilgi, tecrübe ve yeteneklerle kanaat oluşturma ve karar verme yetisinin kısıtlanması ya da yapay zeka ile elde edilen sonuçların mutlaka insan denetiminden ve onayından geçirilmesi gerekmektedir. Çünkü her konuda olduğu gibi muhasebe işlemleri ve raporları konusunda da yapay zekanın en azından şu anki (mevcut) durum itibarıyla hata ya da eksik işlem yapma ve aynı zamanda verileri kaybetme olasılığı bulunmaktadır.

### 2.17. Mali Tatilin Uygulanmasındaki Sorunlar ve Çözüm Önerisi

5604 Sayılı Mali Tatil İhdas Edilmesi Hakkında Kanun Hükümleri gereği her yıl 1-20 Temmuz aralığında yer alan günler mali tatil olarak belirlenmiştir. Ancak Temmuz ayında düzenlenmesi gereken beyannamelerin ibrazı ileri bir tarihe ertelenmemektedir. Temmuz ayında verilmesi gereken Muhtasar

Beyanname ve SGK Bildirgesi, KDV Beyannamesi, GEKAP Beyannamesi, Konaklama Vergisi Beyannamesi ve diğer beyannameler ileri bir tarihe ertelenmeden düzenlenmesi gerekmektedir. Hal böyleyken meslek mensupları 20 gün olan mali tatil uygulamasından faydalanamamaktadırlar. Her ay olduğu gibi Temmuz ayında da benzer çalışma takvimindeki çalışmalar devam etmektedir. Bütün bu olanlar; resmiyette var olan mali tatilin fiilen aslında tam anlamıyla var olmadığını göstermektedir.

#### Çözüm Önerisi

Temmuz ayında uygulanan mali tatilde vergi beyannameleri ve SGK Bildirgeleri ertesi ay yani Ağustos ayı ile birleştirilebilir. Böylelikle meslek mensupları resmiyette olan mali tatillerini gerçekte de yapabilirler. Bu konuda Hazine ve Maliye Bakanlığı ve TÜRMOB birlikte çalışarak yeni bir düzenleme geliştirebilir. Halen 125.941 meslek mensubunu ve bir o kadar da meslek çalışanını ilgilendiren bu konuda karar verme yetkisi Hazine ve Maliye Bakanlığı'ndadır.

### 2.18. Meslek Mensuplarının Kamunun Verdiği Bazı Haklardan/İmkanlardan Faydalanamaması Sorunu ve Çözüm Önerisi

SMMM'ler, Hazine ve Maliye Bakanlığı başta olmak üzere birçok kurum ve kuruluşun ortak paydaşı olarak mesleki faaliyetlerini icra etmektedirler. Vergi Dairesi Müdürlükleri ve SGK Müdürlükleri bu kurumların başında gelmektedir. Ancak meslek mensupları bu kurumların çalışanlarına verdikleri imkanlardan faydalanamamaktadırlar. Örneğin, avukatlar Adalet Bakanlığının sosyal tesisleri başta olmak üzere hakimler ve savcılara sunulan birçok hizmetten faydalanabilmektedirler. Son yapılan kanun değişikliklerine göre mesleğinde 15 yılı doldurmuş avukatlara "Yeşil Pasaport" sahibi olma hakkı verilmiştir. SMMM'ler de tıpkı avukatlar gibi kamu faaliyeti icra eden serbest meslek erbaplarıdır. Avukatların Adalet Bakanlığı başta olmak üzere diğer kamu kurum ve kuruluşlarında sahip oldukları benzer imkanlara SMMM'ler de sahip olmalıdırlar.

#### Çözüm Önerisi

SMMM'ler kamu hizmeti veren ve kamu adına çalışan meslek elemanları arasında yer almaktadırlar. SMMM'ler mesleklerini icra ederlerken mesleğin bütün risklerini ve sorumluluklarını da üstlenmektedirler. Bu risk ve sorumluluklara katlanıldığına göre ortak paydaş olan kurum ve kuruluşların imkanlarından da faydalanmalarını sağlayacak düzenlemeler hayata geçirilmelidir. Bu imkanlar şu şekilde sıralanabilir.

- SMMM'lere Yeşil Pasaportun verilmesi,
- Meslek mensuplarına Hazine ve Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı başta olmak üzere paydaş olan kurum ve kuruluşların personellerine tanıdıkları imkanlar sağlanmalıdır. Bu imkanlar arasında; sosyal tesisleri, misafirhaneleri ve benzeri yerleri saymak mümkündür.

### 2.19. Karşıt İnceleme Sorunu ve Çözüm Önerisi

Vergi iadelerinden kaynaklı karşıt inceleme konusu; kimi zaman YMM, SMMM ve mükellef üçgeninde sorun oluşturabilmektedir. SMMM'lerin görev yetki ve sorumlulukları arasında olmamasına rağmen YMM'ler karşıt incelemeleri SMMM'lere yaptırmak isteyebilmektedirler. SMMM'ler ise zaten yoğun ve yıpratıcı mesleki faaliyetlerinde bir de karşıt inceleme ile uğraşmak istememektedirler. Çünkü SMMM'ler yaptıkları bu hizmetten dolayı ayrıca bir ücret almamaktadırlar. YMM'ler ve SMMM'ler arasında yaşanan bu sorun nedeniyle kimi zaman mükellefler de olumsuz olarak etkilenebilmektedir. Sonuç olarak, karşıt inceleme SMMM ve mükellef arasında yeni bir soruna neden olabilmektedir.

#### Çözüm Önerisi

Dijital dönüşümün yaşandığı çağımızda karşıt incelemeye konu olacak bütün bilgilere E- Arşiv Fatura, E- Fatura ve E-Defter sayesinde ulaşılabilir. GİB'de ve interaktif vergi dairesinde zaten mevcut olan bilgiler tekrardan istendiğinde, meslek mensupları üzerinde kırtasiye yükü ve verimsiz mesai yoğunluğu oluşmaktadır. Elektronik ortamda zaten ulaşılan karşıt incelemeye dair bilgilerin istenmemesi gerekmektedir. Bu nedenle karşıt inceleme uygulamasının kaldırılması, tüm taraflara fayda sağlayabilecektir.

## 2.20. Enflasyon Muhasebesinin Meslek Mensuplarının Mevcut İş Yükleri Üzerindeki Olumsuz Etkileri ve Çözüm Önerisi

“Enflasyon Düzeltmesi” kavramı, paranın değer kaybetmesine ve fiyatlar genel seviyesindeki sürekli artışa bağlı olarak mali tabloların gerçeği yansıtacak/gerçeğe uygun değerleri gösterecek şekilde yeniden düzenlenmesi olarak tanımlanabilir.

Ülkemizde yıllar sonra 2023 yılı sonu itibarıyla mali tablolarda enflasyon düzeltmesi yapılmıştır. Bu uygulama 2024 yılı için de geçerliliğini korumuştur. 2023 yılında enflasyon düzeltmesinden dolayı mükellefler herhangi bir vergi ödemesine tabi tutulmamışlardır. Ancak Hazine ve Maliye Bakanlığı 2024 yılı ile birlikte her 3 aylık geçici vergi döneminde enflasyon düzeltmesinin uygulanacağını ve yapılan düzeltmeye göre mükelleflerin geçici vergi matrahında artışa bağlı olarak vergi ödeyeceklerini beyan etmiştir. Ayrıca “Dönemsellik Kavramı”na aykırı olarak her 3 aylık geçici vergi beyannamesine bilanço ekleneceği konusunda da düzenleme yapılmıştır.

Muhasebe meslek mensuplarından ve iş dünyası temsilcilerinden gelen tepkiler üzerine birinci üç aylık geçici vergi döneminde Hazine ve Maliye Bakanlığı enflasyon düzeltmesi yapılmamasını kabul etmiştir. Ancak ikinci üç aylık geçici vergi dönemi geldiğinde muhasebe meslek mensuplarının bağlı olduğu Odalar ve Odalar Birliğinin yanı sıra iş dünyası temsilcilerinin de tepkileri duymazdan gelinerek enflasyon düzeltmesinin gerçekleştirileceği bildirilmiştir. İlk olarak geçici vergi beyannamesinin son gönderilme tarihi iki defa uzatıldıktan sonra bir Tebliğ yayınlanmış, cirosu 50 milyon TL’yi geçmeyen mükelleflerin ikinci ve üçüncü dönem geçici vergi beyannamelerinde bilanço oluşturmalarına ve enflasyon düzeltmesi yapmalarına gerek olmadığı kararı alınmıştır. Ancak bu süreye kadar hemen hemen bütün muhasebe meslek mensupları enflasyon düzeltmelerini yapmışlar ve bilanço oluşturarak geçici vergi beyannamelerini GİB’e göndererek onaylatmışlardır. Hazine ve Maliye Bakanlığı, 563 Sayılı Vergi Usul Kanunu Genel Tebliğ ile enflasyon düzeltmesi yaparak geçici vergi beyannamelerini düzenleyen meslek mensuplarından enflasyon düzeltmesinin düzeltilmesini istemiş ve son olarak bir süre daha uzatma vermiştir. Enflasyon düzeltmesinden dolayı gelir tablosunda 658 Enflasyon Düzeltme Zararları Hesabında bulunan tutarı geçici vergi beyannamesinde Kanunen Kabul Edilmeyen Giderler kutucuğuna eklenmesi istenmiştir. Bu durum geçici vergi beyannamesi üzerinde vergi matrahında artışa neden olmuş ve mükelleflere büyük bir vergi yükü getirmiştir.

Enflasyon düzeltmesinden dolayı vergi alınması iş dünyasında bulunan herkes tarafından tepkiyle karşılanmıştır. Stokta ve rafta bulunan satılmayan malın vergisi talep edilmiştir. Enflasyon düzeltmesiyle stokta bulunan ticari malların, ilk madde ve malzemelerin, yarı mamullerin, mamullerin, taşınır ve taşınmaz malların değerlendirilmesi yapılarak fark 648 Enflasyon Düzeltmesi Karı hesabına aktarılmıştır. Ödenmiş sermaye, geçmiş yıl karları ve sermaye fon hesaplarındaki farklar ise 658 Enflasyon Düzeltmesi Zararı hesabına aktarılmıştır. Sermaye yapısı güçlü olan işletmeler ticari kar yapsalar dahi gelir tablosunda zarar etmiş gibi sonuçlar elde edilmiştir. Sermaye yapısı zayıf fakat ticari malları ile taşınır ve taşınmazları olan işletmeler zarar etseler dahi kar etmiş gibi bir sonuca ulaşıldığı için, gerçekleştirmedikleri karın vergisini ödemek zorunda kalmışlardır. Mevzuat ve muhasebe uygulamaları ikliminde birçok belirsizliklerin olması nedeniyle mükellefler ile meslek mensupları söz konusu belirsizliklerden dolayı zaman zaman da olsa karşı karşıya gelmişler ve yaşanan belirsizlikler beraberinde meslek mensuplarının iş yüklerini, iş heveslerini ve motivasyonlarını olumsuz yönde etkilemiştir.

### Çözüm Önerisi

- Diğer muhasebe uygulamalarına yön veren mevzuatta olduğu gibi enflasyon muhasebesinin uygulanması konusunda da mevzuat değişiklikleri zamanında ve çok daha az değişikliklere neden olabilecek olgunlukta (kesinlikle ilgili paydaşların görüşleri alınarak) titizlikle yapılmalıdır (555 VUK).
- Enflasyon düzeltmesi geçici vergi dönemlerinde kesinlikle uygulanmamalıdır. Başka bir ifadeyle geçici vergi dönemlerinde bilanço düzenlemesi uygulamasından vazgeçilmelidir.
- Enflasyon düzeltmesi dönem sonunda yapılmalı ve gelir tablosu ile bilançoda enflasyon farkları ancak dönem sonunda gösterilmelidir.
- Enflasyon düzeltmesinden kaynaklı farklardan dolayı kesinlikle vergi matrahında artış olmamalıdır. Aksi takdirde birçok işletmenin faaliyetini sürdürmesi ya imkansızlaşacak ya da çok zor

olacaktır. Bu sonuçlar orta ve uzun vadede, mikro çerçevede işletmelere makro çerçevede ise devlet gelirlerine zarar verebilecektir.

## Sonuç

Günümüzde SMMM'ler 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu'nu ile birlikte kamusal yetkiler de üstlenen meslek mensupları arasında yer almaktadırlar. Vergi gelirlerinin tayininde ve mükelleflerin kamuya karşı çeşitli sorumluluklarını (vergi beyannamelerinin verilmesi, SGK Bildirgelerinin verilmesi, TÜİK verilerinin oluşturulması, ticaret sicil işlemlerinin MERSİS Sistemi üzerinden yapılması gibi) yerine getirmelerinde önemli bir misyon üstlenen SMMM'ler, kayıt dışı ekonominin önlenmesinde ve devletin sosyal, siyasi, güvenlik, ekonomik ve mali (vb.) yükümlülüklerini yerine getirmesinde de kuşkusuz çok önemli bir görev ifa etmektedirler. Dolayısıyla SMMM'ler söz konusu görevlerini yerine getirirken kimi zaman yapısal kimi zaman da dönemsel olarak ortaya çıkan sorunlar ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Her ne kadar Meslek Odaları ve Odaların Birliği konumundaki TÜRMOB, SMMM'lerin sorunlarına ve Meslek Odalarının beklentilerine yönelik çözümler üretse de halen çözüm bekleyen çok sayıda sorun vardır. İşte bu çalışma; söz konusu meslek mensuplarının uygulamada daha çok öne çıkan sorunlarını, bu sorunlarını bertaraf edebilmek için çözüm önerilerini ve beklentilerini ortaya koyabilmek amacı ile kaleme alınmıştır.

Hem literatür yönüyle hem de sahada yapılan araştırmalar sonucunda tespit edilen sorunları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür. Bunlar;

- Mevzuatın sık sık değişimi ve beyanname sayısının çokluğu ve süresi ile ilgili yaşanan sorunlar,
- Kalifiye personelin yetiştirilmesi ve temin edilmesi ile ilgili sorunlar,
- E- Beyan ve E- Bildirge Sistemlerinin altyapı ve çalışması ile ilgili sorunlar,
- E-Fatura ve E-Arşiv Fatura uygulamasının mükellefler tarafından meslek mensuplarına yaptırılması ile ilgili sorunlar,
- Staj ile ilgili sorunlar,
- Muhasebe paket programlarının kullanımı ile ilgili sorunlar,
- Enflasyon muhasebesinde yaşanan hızlı gelişmeler ve bir dizi belirsizlikler ile ilgili sorunlar,
- Ücret tahsili ile ilgili yaşanan sorunlar ve tahsilden dolayı meslekte yaşanan bağımsızlık sorunu,
- Meslek mensubu olmayan kişilerin ruhsat kiralayarak faaliyette bulunması ile ilgili sorunlar,
- Tekdüzen Muhasebe Sistemi'nin mevcut uygulamalarda yetersizliği ile ilgili sorunlar,
- Kariyer ilerlemesi ile ilgili sorunlar,
- Mükelleflerin yeterli bilgi ve belge vermemeleri ya da zamanında vermemeleri ile ilgili sorunlar,
- Meslek mensuplarının yetki ve sorumlulukları dışında mükelleflerin iş talebinde bulunmaları ile ilgili sorunlar,
- Yeni meslek mensuplarının mükellef bulamaması ile ilgili sorunlar,
- Mükellef sayısına göre SMMM ofisi açılmasının planlanmaması ile ilgili sorunlar,
- Meslek mensupları için emeklilik yaş sınırının belirlenmesi sorunu,
- Yapay zekanın SMMM mesleğini bitirebilme olasılığı ile ilgili sorunlar,
- Mali tatilin uygulanmasındaki sorunlar,
- Mesleki sorumluluk sigortası ve cezalar ile ilgili sorunlar,
- Karşıt inceleme sorunu,
- Meslek mensuplarının kamunun verdiği bazı haklardan/imkanlardan faydalanamama sorunu,
- Kadın meslek mensuplarının mesleğe girme ve görev ifa etmeleri ile ilgili sorunlar,
- Mükelleflerin kanun dışı davranışlarda bulunma talepleri ile ilgili sorunlar,
- Mükelleflerin muhasebe mesleğine yeteri kadar önem vermemeleri ile ilgili sorunlar,

- Mükelleflerin muhasebecilik mesleğine mensup kişilere yeteri kadar güvenmemeleri ile ilgili sorunlar,

- Mükellef bulabilmek için SMMM'lerin mesleki düzenlemelerden ve etik anlayışından ödün vermeleri ile ilgili sorunlar.

SMMM'lerin beklentileri ise aşağıdaki gibi özetlenebilir.

- Enflasyon muhasebesi gibi karmaşık alanlarda belirsizliklerin giderilerek daha net ve uygulanabilir düzenlemelerin (tebliğ, sirküler ve diğer mevzuatların) ivedilikle hayata geçirilmesi,

- Beyannameler ve yeni dijital uygulamalar konusundaki teknik sorunların azaltılması,

- Beyanname süreçlerinin basitleştirilmesi, E-Beyan sistemlerinde kesintisiz hizmet sunulması ve dijital uygulamalara uyum sağlanması için meslek mensuplarına yönelik eğitim ve desteklerin artırılması,

- Beyan sürelerinin artırılması ve mükelleflerin son gün taleplerine karşı meslek mensuplarını koruyacak düzenlemelerin uygulamaya geçirilmesi,

- SMMM'lerin ekonomik koşullara uyum sağlamak adına büro masraflarını düşürecek teşvikler, personel maliyetlerini hafifletecek SGK destekleri ve elektronik dönüşüme yönelik hibelerin hayata geçirilmesi,

- SMMM'lerin karşılaşması beklenen zorlukları aşabilmesi ve mesleki standartları yükseltmesi için; “dijital dönüşüm hızlandırılmalı” (Yapay zeka uygulamalı muhasebe ve beyan yazılımlarının daha etkin ve kullanıcı dostu hale getirilmesi, meslek mensupları yararına çalışma yükünü hafifletebilir.), “Hazır Beyan Sistemine geçilmeli”, (2027'ne kadar MSUGT hesap planının değiştirilerek Gelir ve Kurumlar Vergisine Esas teşkil edilecek (gerektiğinde nazım hesapları) 8 no.lu grubun kullanımı sağlanmalı ve e-defter yükleyerek KDV, Geçici Vergi ve Kurumlar Vergisinde hazır beyan sistemine geçilmeli ve meslek mensuplarının işi kolaylaştırılmalı), “MSUGT tebliği güncellenmeli”, (Bazı hesaplara örneğin; 257 Birikmiş amortisman alt hesaplar açılması günümüzün şartlarına göre Canlı Varlıklar, Devam Eden Projeler gibi yeni hesaplar oluşturulmalıdır.), “eğitim ve sertifikasyon”, (Mevzuat değişikliklerine uyum sağlayacak etkin ve verimli eğitim programlarının yaygınlaştırılması ve sertifikasyonların teşviki gerekir.),

- Meslek odaları için “Muhasebe Akademisi” kurulmalı.

- Hukuki/mevzuat (Kurumlar ve gelir vergisi, KDV, Damga Vergisi, Harçlar gibi) düzenlemelerdeki değişikliklerde (oran, tutar, istisna, muafiyet gibi) meslek mensuplarının ivedilikle haberdar edilmesi için online/mail aracılığıyla hizmet sunulmalı,

- Ücret tarifesinin tüm meslek mensupları arasında aynı duyarlılıkta uygulanması, denetlenmesi ve tahsili konusunda yaptırım gücü yüksek düzenlemelerin getirilmesi,

- Mükelleflerin finansal okur-yazarlık düzeyinin ve bilincinin son derece yetersiz olması nedeniyle, bu konuda düzenli aralıklarla Meslek Odaları tarafından seminer ve konferansların verilmesi,

- Muhasebe mesleği ile ilgili ihtiyaç duyulan konuların tamamında Meslek Odalarının üyelerine danışmanlık hizmeti sunması,

- BAĞ-KUR, Sosyal Sigortalar ve benzeri kurumlar ile meslek mensupları arasında yaşanan sorunların çözümünde Meslek Odalarının aktif görev almaları, mükellef ile meslek mensupları arasında yaşanan sorunlarda Meslek Odalarının yardımcı olması.”

Sonuç olarak kamusal yetkiler üstlenen ve kamu hizmeti de gören SMMM'lerin makro ve mikro ölçekte çok önemli bir görev ifa ettikleri gerçektir. Bu kadar önemli görevi ifa eden SMMM'lerin kimi zaman yapısal kimi zaman da dönemsel (geçici) sorunlar yaşadıkları aşikardır. Bu sorunları esas itibarıyla; yasal düzenlemelerin sık sık değiştirilmesinden kaynaklanan sorunlar, teknolojik ve dijital alt yapının yetersizliği ile ilgili sorunlar, mükelleflerin finansal okur-yazarlık düzeyinin ve bilincinin yetersizliği ile ilgili sorunlar, bizzat meslek mensuplarının (SMMM'lerin) kendilerinden kaynaklanan sorunlar, paket programlarından kaynaklanan sorunlar, aday meslek mensuplarının almış oldukları eğitimin uygulamadan önemli derecede kopuk olması ile ilgili yaşanan sorunlar şeklinde kategorize etmek mümkündür. Unutulmamalıdır ki bu sorunların çözümü ya da minimum düzeye indirilmesi (önce eğitim sonra da müeyyide mekanizmasının sürekli aktif/işler olması koşuluyla) her zaman mümkündür. Bu da devleti temsil eden kurumların, SMMM'lerin, mükelleflerin bir araya gelmeleri/belli bir platformda buluşmaları ve empati anlayışı içerisinde samimi iletişim kurmaları ile her zaman mümkündür.

## Kaynakça

- Ağca, A. & Yalçın, N. (2009). “Muhasebe Mesleğinde Kadın Olmak Bir Sorun Teşkil Eder mi?”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24.
- Arslan, İ. (2022). “Muhasebe Mesleğinin Temel Sorunları ve Çözüm Önerileri”, *Erciyes Akademi*, 36(1), 1-18.
- Ayça, G. (2024). “Muhasebe Alanında Yapay Zeka ve Blokzincir ile İlgili Makalelerin Görsel Haritalama Yöntemi ile Analizi” Meltem Keskin, (Editör), *Muhasebe Alanında Akademik Analizler*.
- Çağlar, S. (2024). *Muhasebe Meslek Mensuplarının Sorunları ve Çözüm Önerileri*, Bursa.
- Doğan, Z. ve Özulucan, A. (2004). *Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, Ankara.
- Gacar, A. (2019). “Yapay Zeka ve Yapay Zekanın Muhasebe Mesleğine Olan Etkileri: Türkiye’ye Yönelik Fırsat ve Tehditler. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi (EUREFE’ 19)*, 389–394.
- Güler, E. (2019). *Cam Tavan Sendromunun Bursa’daki Kadın Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirler Üzerine Etkisi*. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Muhasebe ve Denetim Bilim Dalı, Bursa.
- Karasioğlu, F.ve Garip, O. (2019). E-Muhasebe Uygulamaları Kapsamında Güncel Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Karaman’da Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 433- 446.
- Yücel, G. ve Adiloğlu, B. (2019). Dijitalleşme - Yapay Zeka ve Muhasebe. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, Temmuz (17).
- 213 Sayılı Vergi Usul Kanunu
- 3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu
- Elektronik Defter Genel Tebliğ Sıra No: 1, 19.10.2019 Resmi Gazete Sayısı: 30923.
- <https://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/doganyalcinkaya/001/> (Erişim tarihi: 04.01.2025) (Fırat, H. (2001). *Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Açısından Muhasebe Mesleğinin Misyonu ve Vizyonu, Beşinci Muhasebe Denetimi Sempozyumu*, 5-6 Mayıs 2001.)
- <https://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/erhanyasar/001/> (Erişim Tarihi: 28 Ocak 2025) (İsmail Tekbaş, Ersin Kurnaz, Murat Azaltun; “Dijital Muhasebe Okuryazarlığı: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma,” 5. Uluslararası Muhasebe ve Finans Araştırmaları Kongresi, 223-238, İzmir, Türkiye, ss. 223-238, 2018.)
- <https://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/erhanyasar/001/> (Erhan Yaşar; *Dijital Dönüşüm Sürecinde Yönetim Muhasebesinin Geleceğini Etkileyen Faktörlere Kavramsal Bir Bakış, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*.)
- <https://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/doganyalcinkaya/001/> (Erişim tarihi: 30.12.2024 )
- <https://cbddo.gov.tr/sss/yapay-zeka/> (Erişim tarihi: 30.12.2024)
- Muhasebetr:<http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/ertugrulkilic/002/> (Erişim tarihi: 30.12.2024)
- İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ). Yapay Zeka. [Erişim: 01.12.2020, [https://web.itu.edu.tr/~sonmez/lisans/ai/yapay\\_zeka\\_icerik1\\_1.6.pdf](https://web.itu.edu.tr/~sonmez/lisans/ai/yapay_zeka_icerik1_1.6.pdf)]’den aktaran Mahmut Yardımcıoğlu - Başak Şıtak; “Yapay Zeka Teknolojisinin Muhasebe Alanına Yansımaları: Literatür İncelemesi”, *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (2), 2020, 344-345.
- <https://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/necdetsaglam/029/> (Erişim tarihi: 28 Aralık 2024).

## EXTENDED SUMMARY

Certified Public Accountants (CPAs), who also assume public responsibilities under Law No. 3568 on Certified Public Accountants and Sworn Financial Advisors, play a crucial role in determining tax revenues and fulfilling taxpayers' various responsibilities to the public (such as submitting tax returns, submitting social security declarations, compiling Turkish Statistical Institute (TÜİK) data, and conducting trade registry transactions through the MERSİS system). Furthermore, CPAs are vital in preventing the informal economy, securing state funding, fulfilling essential duties such as security, healthcare, economic development, education, and infrastructure investments, and increasing social welfare.

Therefore, documenting the problems experienced by Certified Public Accountants (CPAs) in the field, keeping them on the agenda, and contributing to their solution is of great importance. For this reason, we first conducted interviews with numerous professionals who are actively practicing the profession in the field (one-on-one/face-to-face), and then carried out a literature review. The aim is to identify the problems these professionals actually experience in the field and to present their suggestions for these problems, their expectations from relevant stakeholders, and other findings we have made.

In our country, the understanding of tax accounting far outweighs that of information accounting, pushing taxpayers towards a tax accounting-focused approach. The most important reason for this is the financial penalties (monetary fines) imposed by tax laws and the low level of financial literacy and awareness among taxpayers. Therefore, information accounting is relegated to the background by taxpayers, and certified public accountants (CPAs) are sometimes forced to provide information according to the taxpayers' requests. However, the information produced by an accounting information system—which is accurate, relevant, comparable, verifiable, understandable, timely, and unbiased—will shed undeniable light on the development of businesses, especially in the medium and long term (provided it is interpreted correctly and used for decision-making). This will contribute to the state's ability to fulfill its constitutional responsibilities more easily and effectively on a macro level.

In conclusion, some of the problems identified for Certified Public Accountants (CPAs), who undertake a vital mission in the state's social, political, security, economic, and financial (etc.) obligations, in determining tax revenues, and in preventing the informal economy, can be summarized as follows:

- Problems related to frequent changes in legislation and the large number and deadlines for declarations,
- Problems related to training and securing qualified personnel,
- Problems related to the infrastructure and operation of e-declaration and e-report systems,
- Problems related to taxpayers having their E-invoices and E-archive invoices processed by accounting professionals,
- Problems related to internships,
- Problems related to the use of accounting software packages,
- Problems related to rapid developments and a number of uncertainties in inflation accounting,
- Problems related to fee collection and the resulting independence issues in the profession,
- Problems related to individuals who are not accounting professionals operating by renting licenses.

- Problems related to career advancement,
- Problems related to the lack of planning for opening CPA offices based on the number of clients,
- The problem of determining the retirement age limit for professionals,
- Problems related to the possibility of artificial intelligence ending the CPA profession,
- Problems in the implementation of tax holidays,
- Problems related to professional liability insurance and penalties,
- The problem of counter-examination,
- Problems related to women entering and performing duties in the profession,
- Problems related to clients' requests for illegal behavior,

The expectations of Certified Public Accountants (CPAs) can be summarized as follows:

- Reducing technical problems related to declarations and new digital applications,
- Simplifying declaration processes, providing uninterrupted service in e-declaration systems, and increasing training and support for professionals to adapt to digital applications,
- Extending declaration deadlines and implementing regulations to protect professionals against taxpayers' last-minute demands,
- Implementing incentives to reduce office expenses, social security support to alleviate personnel costs, and grants for electronic transformation to help CPAs adapt to economic conditions,
- Accelerating digital transformation (Making AI-powered accounting and declaration software more effective and user-friendly can lighten the workload for professionals.)
- An "Accounting Academy" should be established for professional chambers.
- Online/email services should be provided to promptly inform professionals about changes in legal/regulatory regulations (such as corporate and income tax, VAT, stamp duty, fees, etc.) regarding rates, amounts, exemptions, and waivers.
- Regulations with strong enforcement power should be introduced to ensure the application, supervision, and collection of fee schedules with the same level of sensitivity among all professionals.
- Due to the extremely insufficient level of financial literacy and awareness among taxpayers, professional chambers should regularly provide seminars and conferences on this subject.
- Professional chambers should provide consultancy services to their members on all necessary topics related to the accounting profession.