



T Ü R M O B

**TÜRKİYE SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER
VE YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLER ODALARI BİRLİĞİ**
(UNION OF CHAMBERS OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS OF TURKEY)

**ÇALIŞMA HAYATI VE SOSYAL GÜVENLİK
UYGULAMALARINA İLİŞKİN
YAŞANAN SORUNLAR
VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİNE İLİŞKİN
RAPOR**

Ankara, 16.02.2016

GİRİŞ

Türk çalışma ve sosyal güvenlik sistemi, gelişmiş sistemler ile karşılaştırıldığında kayıtdışılık, çalışma ilişkilerindeki illegal durumlar ve istikrarsızlık, işsizlik, ödenen primler ile sağlanan haklar arasındaki tutarsızlıklar, geriye dönük sık çıkarılan af niteliğindeki borçlanma kanunları, prim afları, sosyal güvenlik kurumlarının kurumsal kapasite yetersizlikleri, sosyal güvenlik suistimalleri gibi nedenlerle 1990'ların başında açık vermeye başlamıştır. Ayrıca, yüksek kayıt dışı istihdam nedeniyle sistem, prim gelirleri kaybıyla da karşı karşıya kalmıştır.

Emeklilik sisteminde 1999 ve 2008 yıllarında yapılan kapsamlı düzenlemelerle sistemin temel parametrelerini oluşturan aylık hesaplama sistemi değiştirilmiş, emeklilik yaşı yükseltilmiş, prime esas kazançlar ve prim oranları ile ilgili değişiklikler yapılmış ve kayıtlı istihdamı artırmaya yönelik çeşitli tedbirler alınmıştır. 2006 yılında ise farklı sosyal sigorta rejimleri, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) çatısı altında toplanmıştır. Yapılan reformlara karşın sosyal güvenlik sisteminin finansman açıklarının GSYH'ya oranında ciddi bir gerileme henüz gerçekleşmemiştir. Sistemin 1999 öncesinde sigortalı olanlara karşı süregelen yükümlülükleri, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde ve sosyal güvenlik reform çalışmalarının yapıldığı dönemlerde artan emekli sayısı, emeklilik giderlerini artırmaya devam etmiştir. Diğer yandan, geriye yönelik çıkarılan af ve borçlanma yasaları, sistemin finansal açıdan sürdürülebilirliğini olumsuz etkilemektedir.

2008 yılında gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformu sonrasında her ne kadar sistemsel ve hizmete ulaşılabilirlik anlamında önemli adımlar atılsa da ne yazık ki kayıtdışı istihdam ile mücadele, işsizlik, işverenler üzerindeki prim yükü, çalışma ilişkilerindeki istikrarsızlık konularında yeterli gelişmeler gösterilememiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve TÜRMÖB çalışma hayatına ilişkin iki önemli paydaş olup her daim etkin bir işbirliği içinde olmaları vazgeçilmez bir gerekliliktir. Bakanlığın ve ilgili kuruluşlarının yapmış olduğu her düzenleme ve aldığı her karar Başkanlığımızı ve meslek mensuplarımızı direkt olarak ilgilendirmektedir. Bu kapsamda bu raporda, TÜRMÖB tarafından özellikle üyelerini ilgilendiren ancak genel olarak çalışma hayatının ve sosyal güvenlik sisteminin sorunlarını içeren hususlara değinilecektir.

1. MEVZUATTAKİ KARIŞIKLIK VE USUL KANUNU EKSİKLİĞİ

Çalışma hayatı ve sosyal güvenliğe ilişkin düzenlemeler de dahil olmak üzere ülkemizde kanun yapma alanında gözlemlenen temel yanlışları şöyle sıralayabiliriz;

- Kanun diline gereken önem ve özenin gösterilmemesi,
- Torba kanun usulü ile kanun çıkartılması,
- Kanunlaştırma çalışmalarında aceleci davranılması,
- Tasarıların kamuoyunda yeterince tartışılmasına imkan sağlanmaması,
- Yapılan kanunların hukuka uygululuğuna yeterince özen gösterilmemesidir.

2008 yılında gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformunun en eleştirel yönü, zaman içinde 5510 sayılı Kanun ve ikincil mevzuatının sürekli değiştirilmesi ve takip edilmesi zor bir hal almasıdır. Bunun sebebi de 5510 sayılı Kanun'un kazuistik bir yöntemle hazırlanmış ayrıntıcı bir düzenleme olmasıdır. Bu itibarla bu hususun tekrar ele alınarak sosyal güvenlik kanununun daha anlaşılır ve sade bir şekilde hazırlanması önemli bir gereklilik olarak karşımıza çıkarmaktadır.

Sosyal güvenlik hukukumuzun ana kaynağı hükmünde olan 5510 sayılı Kanun, sosyal güvenlik mevzuatına ilişkin çok fazla hüküm ve bilgiyi bünyesinde barındıran bir torba kanun özelliğine sahiptir. Nitekim söz konusu kanun, usul hükümlerinin yanı sıra, uygulama ve şartlar itibarıyla önemli farklılıklar arz eden yedi sigorta koluna ilişkin tüm hükümleri bünyesinde barındırmaktadır. Buna sebep teşkil eden tek kıstas ise söz konusu sigorta kollarının tümünün SGK tarafından uygulanmasıdır. Nitekim uygulayıcısı farklı olan işsizlik sigortası sigorta kolu ile ilgili ayrı bir kanun yürürlükte bulunmaktadır.

5510 sayılı Kanun içeriği itibarıyla çok geniş bir yapıya sahip olsa da kuralların ve hükümlerin yoğunluğu nedeniyle bir çok husus ihmal edilmiş ve Kanun metninde yer almamıştır. Durumun böyle olması, uygulama sürecinde birçok sorunun ortaya çıkmasına ve dolayısıyla da ikincil mevzuata (yönetmelik, tebliğ, genelge gibi) fazlasıyla başvurulmasına neden olmuştur. Bununla birlikte çıkartılan ikincil mevzuatın anlamları ve çıkartılma amaçları ile örtüşmeyen bir yapıya sahip oldukları görülmektedir. Bilindiği üzere ikincil mevzuatın, birincil mevzuatta yer bulmamış veya açıklık getirilmesi öngörülen hususlara yönelik olarak çıkartılması gerekmektedir. Ancak sosyal güvenlik hukukumuzda

birçok hususta ikincil mevzuatımız açıklık kazandırıcı nitelikte olmayıp tekrarlama fonksiyonu yüklenmiştir.

5510 sayılı Kanun'un hazırlanma sistematığı, metnin okunduğu zaman direkt anlaşılmasını zorlaştırıcı bir niteliğe sahiptir. Kanun'un birçok maddesi, başka maddelere atıfta bulunmakta ve bazen bir maddeyi tam olarak anlayabilmek için 4-5 maddeye bakmak gerekebilmektedir.

Yukarıda açıklamış olduğumuz durumlar, her ne kadar mevzuat, yoğun ve karışık olsa da, değinilmemiş ve müphem konuların bulunmadığı düşüncesini ortaya çıkarabilecektir. Ancak mevzuatın çok fazla bilgiyi bir araya toplama kaygısıyla hazırlanmış olması ve karışık olması çok önemli usul hukukuna ilişkin bazı hususların mevzuatta yer almamasına neden olmuştur. Bu durum da mevzuatın yorumlanmasında fikir ayrılıklarının doğmasına, yargıya intikal eden uygulamaların artmasına, yargı kararlarının idare aleyhine sonuçlanmasına ve bazı olayların görmezlikten gelinmesine neden olmaktadır.

5510 sayılı Kanun'da ispat, yorum, mahremiyet, ehliyet, mücbir sebep halleri, sürelerin hesaplanma şekli, sosyal parafiskal gelire ilişkin aşamaların tanımları ve hata düzeltme gibi hususlarda düzenlemelerin olmaması hukuki boşlukların bulunmasına neden olmaktadır. Bu durum da beraberinde hukuki anlamda hatalı ve eksik işlemleri beraberinde getirmektedir.

Bu itibarla sosyal güvenlik sistemimizle ilgili olarak bir usul kanununun hazırlanması gerekmektedir. Hazırlanacak usul kanunu, hem sosyal parafiskal yükümlülüklerle ilişkin usul hükümlerine, hem 6183 sayılı Kanun'dan bağımsız olarak sosyal parafiskal gelirlerin SGK tarafından tahsiline yönelik usul hükümlerini hem de sosyal sigorta kollarından doğan hakların elde edilmesi için gerek işveren gerekse de sigortalı tarafından yerine getirilmesi gereken usule müteallik yükümlülükleri (iş kazasını bildirme, emeklilik başvurusunda bulunma, sağlık karnesi çıkarma, malullük için kontrol muayenesinden geçme gibi) içerecek nitelikte hazırlanabilir.

Bunun yanı sıra ikinci bir alternatif olarak hali hazırda üzerinde çalışılan Yeni Vergi Usul Kanunu Taslağı primlere ilişkin hükümleri içerecek şekilde dizayn edilebilir. Bu sayede

yıllardır üzerinde durulan prim ve vergi tahsilatının tek çatı altında toplanması ve bildirgeler ile beyannamelerin birleştirilmesi için önemli bir adım da atılmış olacaktır.

2. İSTİHDAM TEŞVİK SİSTEMİNDEKİ KARMAŞIKLIK VE AMAÇ-SONUÇ UYUMSUZLUĞU

Ülkemiz çalışma hayatına ve mevzuat yapısına ilişkin en önemli sorunlardan birisi de istihdam teşvik uygulamaları ile ilgilidir. Hali hazırda ülkemizde 13 farklı istihdam teşviki uygulanmaktadır. Bu durum beraberinde mevzuatsal ve sistemsel sıkıntıları getirmektedir. İşverenler ve muhasebeciler mevzuattaki karışıklık ve kalabalığa yetişememekte ve maliyetleri artmaktadır. Bunun yanı sıra SGK alt yapısı ve sisteminde kontrol noktasındaki yetersizlik nedeniyle hatalı bildirimlere izin verilmekte ve daha sonra telafisi güç durumlar ortaya çıkmaktadır.

Bu sebeple ülkemizde uygulanan istihdam teşviklerinin birleştirilerek daha basit bir yapıya kavuşturulması gerekmektedir.

Ayrıca istihdam teşviki düzenlemeleri ile getirilmeye çalışılan işveren maliyetlerinin düşürülmesi, etkinlik derecesi tartışılır uygulamalardır. Bu durum göz önüne alındığında, işsizlikle mücadelede istihdam teşviklerinin Türkiye açısından ikincil derecede önem taşıdıkları söylenebilir. Nitekim istihdam teşvikleri ekonomik gelişme dönemlerinde etkilerini gösterebilmekte iken ekonomik kriz ve daralmaların yaşandığı durumlarda etkileri yok denecek kadar azdır.

İstihdam teşviklerinde dikkat edilmesi gereken en önemli noktalardan birisi de fayda maliyet analizinin çok iyi yapılması gerekliliğidir. Çünkü bu programda daha önceden teşvik edilmeden istihdam edilmiş işçilerin yerine teşvikten yararlanacak işçilerin istihdam edilmesi veya işverenin teşvikli işçileri işe alıp teşvik süresi sona erdikten sonra işten çıkarması söz konusu olmaktadır. Bununla birlikte ülkemizde, kayıtdışı çalışan işçilerin kayıt içine alınması şeklinde teşvikten faydalanılması söz konusu olmaktadır.

Sonuç olarak, istihdamının teşvikine yönelik düzenlemeler ülkemizde genellikle gerekli plan ve fayda-maliyet analizleri yapılmaksızın etkin bir siyaset malzemesi olarak kullanılmaktadır. Genç istihdamının teşviki düzenlemelerinin, reel piyasaların durumu ve ihtiyaçları değerlendirilerek, gençliğin kültürel/sosyal ihtiyaçları da göz önünde bulundurularak ve diğer teşvik düzenlemeleri ile birlikte uygulanmasına olanak sağlayacak şekilde ele alınması gerekmektedir. Ancak bu durumda bu teşvik düzenlemeleri gerçek bir aktif işgücü politikasına dönüşecek ve istihdamın artmasına katkıda bulunacaktır.

3. TEK ÇATI UYGULAMASINDA YAŞANAN SORUNLAR

Türkiye’de sosyal güvenlik idaresi, sosyal güvenlik reformu olarak da adlandırılan 5502 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesiyle organizasyon açısından önemli bir yapılandırmaya gitmiştir. Reform öncesinde sosyal güvenlik kurumları dört farklı kategoride sınıflandırılmış ve faaliyetlerini yürütmüşlerdir. Bunlardan SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı sigortalılık türü kıstas alınmak suretiyle faaliyet göstermekte iken İş-Kur ise sigorta kolu kıstas alınmak suretiyle işsizlik sigortası özelinde faaliyet göstermekteydi. Reform sonrasında sigortalılık türü kıstas alınmak üzere oluşturulan idari yapılanma terkedilmiş olup SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı tek çatı altında toplanarak Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ihdas edilmiştir. İş-Kur’un ise idari yapı ve faaliyetleri açısından yapısı korunmuştur. Dolayısıyla günümüz itibarıyla sosyal güvenlik idaresi, işsizlik sigortasını yürüten İş-Kur ile diğer tüm sigorta kollarını yürüten SGK tarafından yürütülmektedir.

Yapılan söz konusu reform ile birlikte SGK, hem bütçesi hem de etki alanı açısından çok büyük ve önemli bir yapıya kavuşmuştur. Söz konusu yapı, hem özerk bir idareyi hem de özerk bir mali yapıyı gerekli kılmaktadır. Ancak SGK içinde bulunduğu sosyal güvenlik açığı sarmalı genel bütçe transferlerini zorunlu kılmakta ve bu da beraberinde hem mali hem de idari özerkliği sadece kanunda yazılı bir tabir olmaktan öteye götürememektedir. Nitekim Anayasamızda belirtilen sosyal devlet ilkesinden ve sosyal güvenliğin yeterliliği ve genelliği ilkelerinden sosyal güvenlik açıkları nedeniyle taviz verilmekte ve çoğu sorunlar günü kurtarmak adına ertelenmektedir. İçinde bulunulan bu durum beraberinde merkezi idarenin sosyal güvenlik politikalarına doğrudan müdahalesini getirmektedir. Yapılan bu müdahaleler de sosyal güvenliği bir siyasi araç durumuna sokmakta ve idari özerkliği

ortadan kaldırmaktadır. Nitekim, idari özerklik sadece yönetimin ve uygulamanın bağımsızlığı anlamına gelmemekte olup karar alma mekanizması açısından da bağımsızlığı gerekli kılmaktadır. Öyle ki, sosyal güvenlik reformu değerlendirildiğinde sosyal güvenliğin “sosyal boyutundan” ziyade “ekonomik boyutunun” ön plana çıkartıldığı görülmektedir. Dolayısıyla ülkemizde sosyal güvenlik sistemi ile getirilmeye çalışılan tek çatı hedefi ne yazık ki sadece “SGK” isminin verilmesi ile kalmıştır. Kurum içerisinde daire başkanlıklarının oluşturulma biçimi, hedef alınan kişilerin belirlenmesinde reform öncesi uygulamaların devam etmesi ve sosyal güvenlik haklarından yararlanmadaki ayrılıklar bunun bariz göstergesidir.

Ayrıca etkin bir sosyal güvenlik sistemi ancak etkin idarelerin ve denetim yapılarının olmasıyla oluşturulabilir. Sürekli olarak ülkemizde denetimsizliğin çokluğu ve denetim elemanlarının azlığı yönünde ortaya çıkan haberler yer almaktadır. Ancak bunun çözümünün sadece denetim elemanlarının çoğaltılması olup olmadığı konusu pek tartışılmamaktadır. Denetim elemanlarının fazlaca istihdamı, maliyeti artırabileceği gibi denetimin kalitesizleşmesine ve standartlardan uzaklaşmayı da ortaya çıkartabilecektir. Bu sebeple denetimsizliği ortadan kaldırmak ve gelir kaybını en aza indirmek için öncelikle denetimde etkinliği sağlamak gerekmektedir. Denetimde etkinliği sağlamanın en maliyetsiz ve verimli yolu ise denetim koordinasyonunun sağlanmasıdır. Bu noktadan hareketle idari para cezalarının caydırıcılık özelliğinin artırılması da büyük önem taşımaktadır.

4. ASGARI İŞÇİLİK UYGULAMALARINA İLİŞKİN SORUNLAR

a) Asgari İşçilik Oranları Tebliği'nin Yetersizliği

Bilindiği üzere SGK'ya yeterli işçilik bildirilmiş olup olmadığının araştırılmasında veya meslek mensupları tarafından ihale konusu işler ile özel nitelikteki inşaat işyerlerinden dolayı işyeri kayıtlarının incelenmesi sonucunda rapor düzenlenirken ya da Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarının tespitinde dikkate alınmak üzere, Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca çeşitli işkollarına ilişkin belirlenen oranlar, Tebliğ ile yayınlanmaktadır.

Söz konusu Tebliğ'de yer alan asgari işçilik oranları listesi mevcut haliyle oldukça yetersiz seviyededir. Teknolojik gelişmeler, iş çeşitlerinin artması, esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması ve ihale konusu işlerde farklı firmalara fatura mukabilinde iş yaptırabilme imkanları asgari işçilik oranlarına ilişkin listeyi yetersiz kılmaktadır.

Bu sebeple Asgari İşçilik Tespit Komisyonuna gelen dosyalar kıstas alınmak suretiyle farklı iş çeşitlerinin ve gelebilecek benzer dosyaların önceden tahmin edilerek asgari işçilik oranlarına ilişkin listenin genişletilmesi gerekmektedir.

Böylece işverenlerimiz normalde birkaç günde sonuçlandırılacak bir dosya için aylarca beklemek zorunda kalmayacaktır. Öyle ki asgari işçilik oranı Tebliğ'de yer almadığı için dosyasını kapatamayan, bu sebeple de aylarca komisyonun kararını bekleyen ve teminatını çözdüremeyen işverenlerimiz bulunmaktadır.

b) Komisyon Çalışmalarında Adem-i Merkeziyetçi Yapıya Geçilmesi

Bir işin asgari işçilik oranlarını gösteren tebliğde karşılığının olmaması halinde dosya Asgari İşçilik Komisyonuna gönderilmekte ve oran komisyonca belirlenmektedir.

Asgari işçilik tespit komisyonu daha önceden merkezde İşverenler Prim Daire Başkanlığı bünyesinde bulunmakta iken Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte yapılan değişiklik ile koordinatör il müdürlükleri bünyesinde çalışmaya başlamıştır. Bu kapsamda önceden bir tane Asgari İşçilik Komisyonu varken değişiklik ile Ankara, İstanbul ve İzmir'de olmak üzere üç tane Asgari İşçilik Komisyonu oluşturulmuştur.

Bu değişiklik ile asgari işçilik oranlarının tespitine yönelik merkeziyetçi uygulama ortadan kaldırılmış olup işlemlerin daha etkin ve çabuk sonuçlandırılmasına yönelik önemli bir adım atılmıştır. Nitekim söz konusu yönetmelikte birden fazla asgari işçilik tespit komisyonunun kurulabileceği hususu yer almasına karşın yıllardır merkezde bulunan tek bir komisyonla işlemler yürütülmüş ve bürokrasi de artmıştır. Bu uygulama ile SGK yönetimi hizmetlerin ve ihtiyaçların çabuk sonuçlandırılması ve işverene daha etkin hizmet sunulması noktasında önemli bir adım atmıştır.

Ancak aldığımız duyumlardan, söz konusu uygulamadan tekrar vazgeçip yeniden merkezi anlayışa geçileceğine yönelik çalışmalar yapıldığı bilinmektedir. TÜRMÖB olarak bizler hizmetin vatandaşın ayağına götürülmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Dolayısıyla dosyası Ankara'ya gönderilmiş olan bir işverenin dosyasını takip noktasında elinin kolunun bağlı kalması, hatta birkaç kez Ankara'ya gelerek yol masrafı yapması ve komisyonun hızı da düşünülduğünde aylarca dosyasından haber beklemesi arzu edilen bir durum değildir.

Bu sebeplerle kesinlikle komisyon çalışmalarındaki mevcut ademi merkezîyetçi anlayışın korunması ve hatta mümkünse başka illerde de komisyonların kurulmasını istemekteyiz. Böylece dosyalar daha çabuk sonuçlanabilecek ve işverenler de işlerini daha kolay takip edebileceklerdir.

c) Müfettiş ve Komisyon İncelemelerinin Uzun Sürmesi

Asgari işçilik uygulamalarında işverenlerin en büyük şikayeti Asgari İşçilik Komisyonu ve müfettiş incelemelerinin çok uzun sürmesidir. Öyle ki dosyası komisyona veya teftişe intikal ettikten sonra aylarca haber alınamamaktadır. Ayrıca dosyanın akibeti noktasında da herhangi bir makamdan bilgi alınamamaktadır.

d) Muhasebecilere Ağır Yaptırımlar Bulunmakta

Bilindiği üzere meslek mensuplarımızın da ihale konusu işlerde ve özel bina inşaatlarında asgari işçilik raporu düzenleme hakkı bulunmaktadır. Ancak meslek mensuplarının raporda yapabilecekleri hatalar nedeniyle bazı yaptırımlarla karşı karşıya kaldıkları bu sebeple de bu raporları düzenleme noktasında çekingен davrandıkları görülmektedir.

Meslek mensupları, gerçeğe aykırı rapor düzenleyerek Kurum zararına sebebiyet verdikleri takdirde, oluşan Kurum zararından işveren ile müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulmaktalar. Ancak gerçeğe aykırılığın tespitinde kasıt ve kusur ayrımının yapılması gerekmektedir. Maddi hatalar nedeniyle karşılaşılabilecekleri yükler nedeniyle meslek mensupları rapor düzenlememektedir.

Halbuki meslek mensuplarının rapor düzenlemeleri SGK'nın iş yükünü de azaltacaktır.

Ayrıca düzenledikleri rapor ile Kurum zararına sebebiyet verdiği, Kurumca tespit edilen meslek mensuplarınca daha sonra düzenlenen raporlar da işleme konulmamaktadır.

e) Asgari İşçiliğe Yönelik İdari Para Cezalarında Farklı Uygulamalar

Asgari işçilik incelemeleri sonucunda işverenlere uygulanan idari para cezalarında dosyadan dosyaya farklılıklar olduğu göze çarpmaktadır.

SGK tarafından tespit edilen asgari işçilik tutarları üzerine uygulanacak olan idari para cezaları 5510 sayılı Kanun'un 85. maddesinin dördüncü maddesi ile sınırlandırılmış olup müfettişlerce, SGK'ya asgarî işçilik tutarının bildirilmediği tespit edilen işyerleri hakkında 102. maddenin birinci fıkrasının (d) bendi ile (e) bendinin (4) numaralı alt bendi uyarınca idarî para cezası uygulanması gerekmektedir.

Dolayısıyla bu durumlarda asgari işçilik incelemeleri için ücret tediye bordrosu için geçersizlik cezası uygulanmaması gerekmektedir. Buna karşın bazı dosyalarda ücret tediye bordrosu için de geçersizlik cezası uygulandığı ve işverenlerin mağdur edildiği görülmektedir. Bu sebeple uygulamadaki bu farklılığın giderilmesi gerekmektedir.

5. EKSİK GÜN BİLDİRİMİNE İLİŞKİN SORUNLAR

Bilindiği üzere 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 86 ncı maddesinin dördüncü fıkrasında; *"Ay içinde bazı işgünlerinde çalıştırılmadığı ve ücret ödenmediği beyan edilen sigortalıların, otuz günden az çalıştıklarını ispatlayan belgelerin işverence ilgili aya ait aylık prim ve hizmet belgesine eklenmesi şarttır. Kurumca belirlenen işyerlerinde bu şart aranmaz."* hükmü yer almaktadır.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 102 nci maddesinin ondördüncü fıkrasında ise *"Genel bütçeye dahil dairelerin, özel bütçeli idarelerin, döner sermayelerin, fonların, belediyelerin, il özel idarelerinin, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve"*

işletmelerin, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşların, kamu iktisadi teşebbüslerinin ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklarının, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının ve üst kuruluşlarının, sendikaların, vakıfların, 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşların işyerleri ve toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile 10 ve üzerinde sigortalının çalıştırıldığı aylara ilişkin özel sektör işyerlerinde eksik gün bildirim nedenlerinin aylık prim ve hizmet belgesinde belirtilmesi yeterlidir. Bu işyerleri için ayrıca eksik gün bildirim formu ile eki belgeler aranmaz.” hükmü yer almaktadır.

Söz konusu kanun ve yönetmelik hükümleri incelendiğinde, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından belirlenen işyerlerinde, eksik gün nedenlerini gösterir belgelerin aylık prim ve hizmet belgesine eklenme şartının uygulanmayacağı belirtilmiş ve akabinde de yönetmelik ile kamu idareleri ile 10 ve üzerinde sigortalı çalıştırılan özel sektör işyerleri kapsamdan çıkartılmıştır.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 102 nci maddesinin ondördüncü fıkrasında özel sektör işyerleri için belirlenen 10 sigortalı sınırı daha önceden 30 sigortalı olup 21/8/2013 tarih ve 28742 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yönetmelik ile söz konusu değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklikte sigortalı sayısı 10 ve üzerinde olan işyerleri için önemli bir iş yükü kaldırılmıştır.

Söz konusu yönetmelik değişikliği yapılabildiği iki yıldan fazla süre geçmiş olup bu süre zarfında 10'dan az sigortalısı olan işyerleri eksik gün nedenlerini gösterir belgelerini aylık prim ve hizmet belgesi ekinde vermeye devam etmişlerdir. Bu durum küçük ölçekli işyerleri için önemli bir iş yükü anlamına gelmekte ve bir bakıma küçük işletme olmaları nedeniyle cezalandırılmaktadırlar.

Bilindiği üzere işyerleri, eksik gün belgelerini her zaman düzenlemek zorunda olup Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından istenilmesi halinde de ibraz yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu uygulama bir bakıma güven ilkesinin bir gereği olup 10 ve üzerinde sigortalısı bulunan işyerleri için bu ilke uygulanırken küçük işletmelerde uygulanmamaktadır.

Bu itibarla aynen 21/8/2013 tarihinde yapılan yönetmelik değişikliğinde olduğu gibi Kurumunuz tarafından yeni bir değişiklikle mevcut 10 sigortalı sınırının da kaldırılmasının bürokrasinin ortadan kaldırılması, prim toplama maliyetinin azaltılması ve küçük işletmelerin yükümlülüklerini daha kolay yerine getirmeleri açısından gereklidir.

6. TEŞVİK UYGULAMALARINDA GENELGE HÜKÜMLERİNE UYULMAMASI SORUNU

29/5/2013 tarihli ve 28661 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6486 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 5 inci maddesi ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81 inci maddesinin birinci fıkrasına eklenen (i) bendi gereği, 10 ve üzerinde sigortalı çalıştıran işyerlerinde uygulanmakta olan teşvik ile ilgili olarak kayıtdışı işçi çalıştırılma veya sahte sigortalılık hallerinde 1 yıl süreyle teşvikten faydalanılmaması ve teşvikten yersiz olarak faydalanıldığının tespiti hâlinde, yararlanılan teşvik tutarı işverenden gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilmesi gerekmektedir.

Bilindiği üzere Kurumunuz tarafından yayınlanmış olan 2013-30 sayılı Genelge'nin "4.3 - Çalıştırdığı Kişileri Sigortalı Olarak Bildirmediği veya Bildirilen Sigortalıları Fiilen Çalıştırmadığı Tespit Edilen İşverenlerle İlgili Yapılacak İşlemler" başlığı altında yapılan açıklamalarda da; bahse konu düzenlemenin 1/1/2013 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiş olması nedeniyle, söz konusu işlem 1/1/2013 ve sonraki sürelerle ilişkin tespitler dolayısıyla yapılabileceğinden, gerek çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği, gerekse bildirilen sigortalıları fiilen çalıştırmadığı tespit edilen tarihlerin 31/12/2012 ve önceki tarihlere ilişkin olması halinde on (10) ve üzerinde sigortalı çalıştıran işverenler için uygulanacak sigorta primi teşviki için herhangi bir yasaklama işlemi yapılmayacağı belirtilmiştir.

Birliğimize yapılan muhtelif başvurulardan, Genelge'de yer alan açıklamaya karşın bazı İl Müdürlükleriniz tarafından 31/12/2012 ve önceki tarihlere ilişkin fiiller için de sigorta primi teşvikinden **yasaklama işlemi yapıldığı dolayısıyla söz konusu hükmün yanlış yorumlandığı anlaşılmıştır.**

Ancak SGK tarafından yazılan yazıda, işverenin çalıştırdığı sigortalıları Kuruma bildirmediği veya bildirdiği sigortalıları fiilen çalıştırmadığı tespit edilen tarihlerin 31/12/2012 ve öncesi olması halinde bahse konu teşvikten yararlanılmasının mümkün olmadığı ifade edilmiştir.

Hal böyle olmakla birlikte bu uygulama neticesinde mağdur olan işverenler de yargı yoluna başvurmaya başlamışlardır. Bu konuyla alakalı Malatya 2. İş Mahkemesi 2015/340 nolu kararında aşağıdaki açıklamalara ve hükme yer vermiştir;

- Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü İşverenler Prim Daire Başkanlığı'nın 24/01/2014 tarih ve 309/44 sayılı yazısındaki gerekçenin **teşvik uygulamasıyla bir ilgisi bulunmamaktadır.**
- Kazanılmış hakkın korunması ve hukuk güvenliği ilkesi ve 03/07/1989 tarihli ve 1988/5 E., 1989/3 K. Sayılı Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulu Kararı doğrultusunda 2012 yılında işlenen bir fiilin, 2013 yılında yürürlüğe giren bir yasa nedeni ile **SGK tarafından yapılan iptal işlemi yerinde ve hukuka uygun değildir.**
- Davacı işyerinin teşvik unsurlarından yararlanmasında bir engel bulunmamaktadır.
- Davacı işverene yapılan tebligatın kaldırılması gerekmektedir.

Malatya 2. İş Mahkemesi'nin vermiş olduğu bu karar her ne kadar sadece söz konusu davacı hakkında uygulanacak olsa da zaman içinde diğer işverenler tarafından açılan davaların da aynı şekilde sonuçlanacağı açıktır. Bu itibarla; mağduriyetlerin yaşanmaması, Kurumunuzun yargı giderlerini ödemekle karşı karşıya kalmaması ve uyuşmazlıkların daha ileri aşamaya taşınmadan çözümlenmesi açısından konunun 2013/30 sayılı Genelge hükümleri doğrultusunda tekrar değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

7. KISA VADELİ SİGORTA KOLLARINA İLİŞKİN BİLDİRİM SORUNLARI

Bilindiği üzere 01/09/2015 tarihinde SGK resmi internet sitesinde “6645 Sayılı Kanunda yer alan Kısa Vadeli Sigorta Uygulamaları” başlıklı 2015/22 sayılı Genelge yayımlanmıştır. Başkanlığımızca söz konusu Genelge üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda meslek mensuplarımızı ve işverenleri ilgilendiren bazı tereddütlü hususlar tespit edilmiştir.

Tespit edilen hususlar aşağıda belirtilmiş olup bunlarla ilgili gerekli düzeltmelerin ve/veya açıklamaların Genel Müdürlüğünüzce yapılmasının yerinde olacağı düşünülmektedir.

a) 5510 sayılı Kanun’un 13 üncü maddesinin ikinci fıkrasında; iş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve **Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde** bildirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Aynı hükme 6331 sayılı Kanununun 14 üncü maddesinin ikinci fıkrasında da yer verilmiş ve iş kazasının Kuruma kazadan sonraki üç iş günü içinde bildirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

5510 ve 6331 sayılı Kanunlarda yer alan bu hükümlere karşın 2015/22 sayılı Genelgenizin “3.1. İş Kazasının Bildirim Süresi” başlığı altındaki açıklamalarda “*İdari para cezasına esas olan bildirim sürelerinin tespitinde; işveren için öngörülen 3 günlük sürenin başlangıcında iş kazasının meydana geldiği tarih, ... dikkate alınacaktır.*” ifadesi yer almaktadır. Yani iş kazasının bildirim süresinin iş kazasının olduğu tarihten başlatılacağı ifade edilmiştir.

Halbuki gerek 5510 sayılı Kanun’da gerekse de 6331 sayılı Kanun’da açık bir şekilde bildirim süresinin kazadan sonraki işgününden başlatılacağı ifade edilmektedir. Bu sebeple Genelgede yer alan bu hususun düzeltilmesi gerekmektedir.

b) 5510 sayılı Kanun’un 13 üncü maddesinin ikinci fıkrasında; iş kazasının bildirimini Sosyal Güvenlik Kurumu’na ve kolluk kuvvetlerine yapılması gerektiği belirtilmiştir. Aynı şekilde 6331 sayılı Kanun’da da iş kazasının Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirileceği belirtilmiştir.

5510 ve 6331 sayılı Kanunlarda yer alan bu hükümlere karşın 2015/22 sayılı Genelgenizin “4.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığının İşveren Tarafından Bildirilmemesi Halinde İdari Para Cezası Uygulanması” başlığı altındaki açıklamalarda, iş kazasının aynı zamanda Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne de bildirimini yapılması gerektiği yazılmıştır.

Halbuki bürokratik uygulamaların azaltılması maksadıyla iş kazalarının Sosyal Güvenlik Kurumu dışında başka yere bildirilmesi uygulamasına son verilmiştir. Bu sebeple Genelgede yer alan bu hususun da düzeltilmesi gerekmektedir.

c) 2015/22 sayılı Genelgenizin “3.2. Meslek Hastalığının Bildirim Süresi” başlığı altındaki açıklamalarda, “İşveren tarafından yapılacak meslek hastalığı bildirimlerinde; sigortalının öncelikle Kurum Sağlık Kurulu tarafından sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğu tespit edilecektir. Daha sonra dosyanın gönderildiği sosyal güvenlik il müdürlüğü/sosyal güvenlik merkezi tarafından işverene tebligat gönderilerek, işverenden tespit edilen meslek hastalığının Kurumumuza bildirilmesi istenilecektir. Bu bildirim, tebligatın tebellüğ edildiği tarihten itibaren üç iş günü içerisinde Kuruma yapılıp yapılmadığı hususu tespit edilecektir.” ifadesine yer verilmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu Genelge’de yer alan bu ifade ile tespit etmiş olduğu meslek hastalığının ayrıca bir de işveren tarafından kendisine bildirilmesini istemektedir. Yani haberdar olduğu bir konuda işverene yersiz bir yükümlülük getirilmektedir. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu bu açıklamayla zaten bilgi sahibi olduğu bir husus bildirilmediği için idari para cezası da uygulayacaktır.

8. GENEL SAĞLIK SİGORTASI SİSTEMİNE İLİŞKİN SORUNLAR

“Genel Sağlık Sigortası (GSS)” uygulaması normalde herkesin Anayasa’nın 56. maddesinde yer alan sağlık hakkından kayıtsız ve şartsız faydalanabilmesini mümkün kılan bir sistem olması gerekirken bu şekilde uygulanmamaktadır. Çünkü GSS ile getirilen gelir testi uygulaması düşünüldüğü gibi sağlıklı işlememektedir.

Mevcut durumda; çalışmayan, sigortalı olmayan, hiçbir sosyal güvenlik kurumundan gelir veya aylık almayan ve çocuklarda 18 yaşını, liseye gidiyorsa 20 yaşını, yükseköğrenim görüyorsa 25 yaşını tamamlayarak ailesinin bakmakla yükümlü olduğu kişi statüsünden çıkan kişiler gelir testi yaptırmak zorunda iken 6663 sayılı Torba Kanun ile iki yıllık bir geçiş süreci tanınmıştır.

Ayrıca GSS prim borçlarının silinmesi sık sık gündeme gelmekte ve bu da kişileri gelir testi yaptırma ve prim ödeme noktasında isteksiz kılmaktadır.

Nitekim getirilen yapılandırma ve süre uzatımları GSS sistemindeki gelir testi uygulaması için bir çözüm niteliğinde değildir. Bu yöntemle ancak günlük ve geçici bir çözüm üretilmiş olsa da yıllar geçtikçe, tekrardan gelir testi yapmayanların arttığını görülecektir.

Çözüm ise sağlık hakkının uygulamada sosyal güvenlik hakkı içine sıkıştırılmış bir olgu olmaktan çıkartılıp münhasır bir politikaya bağlanması, akabinde ise primli rejiminden kopartılarak herkesin ücretsiz bir şekilde faydalanmasıdır.

Bununla birlikte sosyal güvenlik hukukumuzdaki usule yönelik bir hata ise genel sağlık sigortası ile ilgilidir. 5510 sayılı Kanun'da yer alan primler ve oranları incelendiğinde sağlık yardımları ile alakalı olarak iki farklı prim uygulamasının söz konusu olduğu görülmektedir. Öyle ki bir sigortalıdan (4/c kapsamında sigortalı olanlar ile isteğe bağlı sigortalılar hariç) hem %2 oranında kısa vadeli sigorta kolları primi, hem de %12,5 oranında genel sağlık sigortası primi alınmaktadır. Yapılan bu düzenleme sosyal güvenlik hukukumuzda amaçlanan durumun aksine genel sağlık sigortası uygulamasını bir sigorta kolu gibi yansıtmaktadır. Oysa ki genel sağlık sigortası, bir sigorta kolu değil sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin usul ve esasların belirlendiği bir düzenlemedir. Nitekim hastalık ve analık sigorta kolları iş kazaları ve meslek hastalıkları sigorta kollarıyla birlikte kısa vadeli sigorta kolları arasında sayılmıştır. Zaten kısa vadeli sigorta kolu prim oranı olarak belirlenen oranın içinde sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu değil, aynı zamanda hastalık ve analık sigorta kolları için sağlanan yardımların karşılığı da bulunmaktadır. Dolayısıyla sosyal güvenlik hukukumuzda genel sağlık sigortası primi alınmak suretiyle aynı konu veya aynı sigorta kolu üzerinden bir çifte prim uygulaması yapılmaktadır. Bu uygulamanın hukuka aykırı olduğu kanaatindeyiz.

9. 4/b KAPSAMINDAKİ SİGORTALILARA İLİŞKİN SORUNLAR

5510 Sayılı Kanun'a göre 4/b kapsamında sayılan sigortalılar birçok açıdan dezavantajlı konumda bulunmaktadır. Nitekim TÜRMOB'un üyesi olan meslek mensupları da 4/b kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar.

4/b kapsamındaki sigortalılar için en önemli dezavantajlardan birisi emeklilik için 9000 gün prim gün sayısının istenmesidir. Halbuki bu süre 4/a kapsamında sigortalı sayılanlar için 7200 gündür. Sosyal güvenlikte eşitlik ve tek çatı ilkesi doğrultusunda bu ayrımın kaldırılması gerekmektedir.

Ayrıca en son getirilen asgari teşvik desteği uygulamasında 4/b kapsamında bulunan sigortalılar ihmal edilmiştir. Getirilen düzenleme ile 4/a kapsamında çalıştırılan sigortalılar için aylık 100 TL prim indirimi uygulaması getirilmişken 4/b kapsamındaki sigortalıların priminde değişiklik olmamıştır. Bu sebeple söz konusu hususun tekrar değerlendirilmesi 4/b primlerine de aynı desteğin verilmesi yerinde olacaktır.

5510 sayılı Yasada A.Ş ortakları dışında kalan diğer şahıs ve sermaye şirketlerinde ortakların tamamı şirketi temsile yetkili olsun ya da olmasın sigortalı sayılmıştır. Bu düzenlemelerin yeniden gözden geçirilerek sadece şahıs ve sermaye şirketlerinin tamamında sadece şirketi temsile yetkili ortakların sigortalı sayılması yararlı olacaktır. Çünkü sadece kar payı elde eden ortakların sigortalı kapsamına alınması hakkaniyete uygun düşmemektedir. Kaldı ki yönetici olmayan ortaklara herhangi ücret ödenmesi de söz konusu değildir.

10. GECE ÇALIŞMA YAPILAN İŞYERLERİ İLE İLGİLİ FAZLA ÇALIŞMA SORUNU

Gece çalışması birçok sektörün vazgeçilmez unsurlarındandır. Turizm, sağlık, özel güvenlik, imalat sektörü gibi birçok alanda işçiler vardiyalı olarak çalıştırılmakta ve dolayısıyla da gece çalışması yapılmaktadır. 2015 başında Resmi Gazete’de yayımlanan torba yasada gece çalışması ile ilgili bir madde yer almıştır.

Maddeye göre bazı sektörlerde bundan böyle gece çalışanlara fazla mesai yaptırılabilir. Ancak yapılan düzenlemede önemli bir hata bulunmaktadır.

Gece çalışmasında fazla mesai yaptırılmasına ilişkin düzenleme ile İş Kanunu’nun 69. maddesinde bir değişiklik yapıldı. Yasal değişiklik yapılmadan önceki maddeye göre işçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemiyordu. Dolayısıyla fazla mesai yaptırılması da mümkün değildi.

Ayrıca İş Kanunu’nun 41. maddesine göre, gece çalışmasında fazla çalışma yaptırılmasının yasak olduğu açık olarak ifade edilmiştir.

Gece çalışmasına ilişkin yapılan değişiklik ile İş Kanunu’nun 69. maddesine bir cümle eklendi. Buna göre, gece çalışmalarının 7,5 saati geçemeyeceği kuralına bir istisna getirildi ve bazı sektörlerde yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılmasına izin verildi. Buna göre gece çalışmalarında fazla mesai yapılabilecek sektörler şöyle belirlendi;

- a) Turizm Sektörü
- b) Özel Güvenlik sektörü
- c) Sağlık Hizmeti Sektörü

Ancak söz konusu değişiklik teknik olarak hatalı ve eksiktir. Çünkü İş Kanunu’nda fazla çalışmaya ilişkin tek madde 69. madde değil. Ayrıca 41. maddede fazla çalışmaya ve fazla çalışma ücretine ilişkin hükümler vardır. Bu maddeye göre de gece çalışmalarında fazla mesai yaptırılması yasaklanmıştır.

Yani işçilerin geceleri fazla mesai yapması isteniyorsa mutlaka İş Kanunu'nun iki maddesinde birden değişiklik yapılması gerekmektedir.

11. SGK'YA YAPILAN BİLDİRİMLERİN YETERLİ SAYILMAMASI SORUNU

Kimlik Bildirim Kanunu gereğince personel çalıştıran işyerlerinde personele ait kimlik bildirimlerinin en yakın kolluk kuvvetlerine bildirilmesi zorunluluğu sadece jandarma bölgesinde uygulanmakta iken artık tüm il ve ilçelerde uygulanmaya başlanmıştır.

Çeşitli kurum ve kuruluşlara, işyerlerinde çalıştırılan personelin ayrı ayrı bildirilme zorunluluğu 5838 sayılı Kanun ile kaldırılmış olup sadece SGK'ya yapılan bildirimler yeterli hale gelmiş, ilgili diğer kurumların SGK'dan bu bilgileri elektronik olarak almaları sağlanmıştır.

Hal böyleyken işyerlerinde çalıştırılan personelin en yakın kolluk kuvvetlerine bildirilme zorunluluğu tüm illerde uygulanacak olması iş yükünün artmasına neden olacaktır.

Bu sebeple kanuni süresinde SGK'ya yapılan işçi giriş ve çıkış bildirimlerinin kolluk kuvvetlerine de yapılmış sayılması yönünde İşçileri Bakanlığı ile SGK tarafından bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır.

12. BİLGİ İŞLEM ALT YAPISI İLE İLGİLİ SORUNLAR

- Bildirim listeleri sosyal güvenlik kurumu sitesinde verildiğinden ilgili kuruluşların bu giriş ve çıkışları temin ederek meslek mensuplarından ikinci bir bildirim istememesi (İş Kur'un meslek mensuplarından liste istemesi vb.) için gerekli alt yapı çalışmaları tamamlanmalıdır.
- İşyeri bildirgesi elden verilmektedir. İşyeri bildirgelerinin de elektronik ortamda verilmesi için gerekli alt yapı çalışması tamamlanmalıdır. Böylece aynı gün işyeri sicil numarası da alınabilecektir.
- Aylık prim ve hizmet belgesi ile muhtasar beyannamenin birleştirilmesi ve sistem üzerinde verilebilmesi çalışması yapılmalıdır.
- Borç sorgulama ve borç döküm yazıları ile ilgili sorunlar çözülmelidir.
- MOSİP sisteminde gerçekleşen sistem hataları ortadan kaldırılmalıdır.
- Teşvik uygulamaları ile ilgili SGK sisteminin kontrol sıkıntısı çözülmelidir.

12. KIDEM TAZMİNATI FONU KURULMALIDIR

Kıdem tazminatı, çalışma hayatının en fazla tartışılan ve en sorunlu konularından birisidir. Son 5 yıldır ise sürekli olarak değiştirilip fon haline getirilmesi gündeme gelmektedir.

Halbuki, 4857 sayılı İş Kanunu 2003 yılında yayımlanmıştır ve çıkarıldığı tarihte Geçici 6. maddesinde kıdem tazminatı fonu kurulması öngörülmüştür. Ancak bugüne kadar somut bir adım ne yazık ki atılmamıştır. Şu ana kadar kıdem tazminatı fonu ile ilgili sadece taslaklar hazırlanmış ancak hiçbiri Meclise gelememiştir.

Mevcut kıdem tazminatı uygulaması pek çok açıdan sıkıntılar içermekte ve bu konuda bir reform yapılması gerekmektedir. Bu sorunları şöyle sayabiliriz:

- Öncelikle kıdem tazminatı alabilen ve sistemden faydalanabilen işçi sayısı çok düşüktür. Yapılan açıklamalara göre 100 işçiden sadece 15-20'si kıdem tazminatından faydalanabilmektedir.
- Mevcut kıdem tazminatı sistemi ile kayıtdışı istihdam arasında kısır bir döngü vardır. Kayıtdışı istihdamın %35 seviyesinde olduğu ülkemizde her 100 işçiden 35'i zaten

direkt olarak kıdem tazminatı sisteminin dışına atılmış olmaktadır. Ayrıca kıdem tazminatı uygulaması başlı başına kayıtdışı istihdamın bir sebebi olarak gösterilmektedir.

- Kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli olan en az 1 yıl çalışma şartı birçok işverence istismar edilmekte ve işçiler bir yılı dolmadan işten çıkartılmaktadır.
- İşçiler kıdem tazminatları ödenmediği zaman haklarını arama noktasında oldukça mağdur ve yetersizdirler. Ayrıca kıdem tazminatının ödenmemesi halinde işverene caydırıcı bir yaptırım da uygulanmamaktadır.
- Son olarak işçilerin gerçek ücretleri üzerinden bildirilmemeleri kıdem tazminatının tutarını da gerçek bedelinden aşağıya düşürmektedir.

Saydığımız sorunlar nedeniyle kıdem tazminatı fonunun kurulması büyük önem arz etmektedir. Kurulacak kıdem tazminatı fonu ile işçi ve işveren kıdem tazminatı alacağı açısından karşı karşıya gelmeyecekler ve işçinin muhatabı devlet olacaktır. İşveren ise aynen işsizlik sigortasında olduğu gibi fona prim ödemesi yapacaktır. Bu durumda Devlet desteğinin olup olmayacağı ve olacaksa miktarı önem arz etmektedir.

Burada önemli olan husus ise hem işçi hem de işveren tarafının mağdur edilmemesi ve her iki tarafın temsilcilerinin görüşlerinin alınarak çalışmaların tamamlanmasıdır.

13. SGK YÖNETİM KURULUNDA TÜRMÖB TEMSİL EDİLMELİDİR

Sosyal Güvenlik Kurumu ve TÜRMÖB çalışma hayatına ilişkin iki önemli paydaş olup her daim etkin bir işbirliği içinde olmaları vazgeçilmez bir gerekliliktir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yapmış olduğu her düzenleme ve aldığı her karar Başkanlığımızı ve meslek mensuplarımızı direkt olarak ilgilendirmektedir.

Bu itibarla mutlak surette 5502 sayılı Kanun'da bir değişikliğe gidilerek SGK Yönetim Kurulunda TÜRMÖB'un da bir temsilci bulundurmasının sağlanması gerekmektedir.