

**T.C.
NEVŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE'DE
SOSYAL GÜVENLİK REFORMU UYGULAMASI VE
İŞLETMELER ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**Tezi Hazırlayan
Turan GÖKSEL**

**Tezi Yöneten
Prof. Dr. Emir ERDEN**

**İşletme Anabilim Dalı
Genel İşletme Programı
Yüksek Lisans Tezi**

**Nisan 2011
Nevşehir**

**T.C.
NEVŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE'DE
SOSYAL GÜVENLİK REFORMU UYGULAMASI VE
İŞLETMELER ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**Tezi Hazırlayan
Turan GÖKSEL**

**Tezi Yöneten
Prof. Dr. Emir ERDEN**

**İşletme Anabilim Dalı
Genel İşletme Programı
Yüksek Lisans Tezi**

**Nisan 2011
Nevşehir**

TEZ ONAY SAYFASI

Prof. Dr. Emir ERDEN danışmanlığında Turan GÖKSEL tarafından hazırlanan, “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Reformu Uygulaması ve İşletmeler Üzerindeki Etkisi” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Genel İşletme Anabilim Dalında **Yüksek Lisans** Tezi olarak kabul edilmiştir.

15 / 04 / 2011

JÜRİ:

Danışman : Prof. Dr. Emir ERDEN

Üye : Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

Üye : Yrd. Doç. Dr. Hakan KUM



ONAY:

Bu tezin kabulü, Enstitü Yönetim Kurulunun 18.04.2011 tarih ve 73 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

18 / 04 / 2011



Prof. Dr. Şevki ÖZGENER
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim boyunca bilgisi ve deneyimi ile bana yol gösteren değerli hocam, Sayın, Prof. Dr. Emir ERDEN'E ve Sosyal Bilimler Enstitüsü sekreteri Sayın, Habip İDİZ'E,

Hayatını çocuklarına ve torunlarına adayan anneannem Fatma ÖZÜRLÜ'YE, annem Leman ÖZÜRLÜ'YE, abim Mehmet GÖKSEL'E ve ablam Fatma GÖKSEL'E,

Anlayış ve desteğini sürekli gördüğüm sevgili eşim Derya GÖKSEL'E ve hayatımızın anlamı oğlumuz Ömer Tuna GÖKSEL'E

Teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

İnsanlar tarihin her döneminde, istekleri ve iradeleri dışında geleceğini tehdit eden tehlikelerin zararlarından kurtulma duygusu ve çabası içerisinde olmuştur. Günümüzde geleceğini garanti altına almak isteyen birey, riskin çok yüksek olduğu birçok sektörde sosyal güvenliğe önem vermektedir. Bu nedenle, çalışma yaşamında sosyal güvenlik hem işgörenler hem de işverenler açısından önemli sorunların yaşandığı inceleme alanlarından biridir. Bu çalışmanın amacı, sosyal güvenlik reformunun Nevşehir il merkezindeki işletmelerin performans göstergeleri üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırma sonuçları, sosyal güvenlik sistemi ve insan kaynakları yönetimi boyutlarının işletmelerin karlılığı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde insan kaynakları yönetimi boyutunun işletmelerin pazarlama performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca, işletme yönetimi ve insan kaynakları yönetimi boyutlarının insan kaynakları performansı üzerinde bir pozitif etkiye sahip oldukları tespit edilmiştir. Son olarak çalışmanın bazı sınırlamaları olduğu belirtilmiş ve gelecekte araştırmacılara bazı öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kavramlar: Sigorta, Sosyal Güvenlik, İşletme Performansı, Nevşehir

ABSTRACT

The people have always been in a struggle to preserve the uncontrollable threats and uncertainties coming from the environment throughout the history. Nowadays, the individual who wants to secure his future gives particular importance to social security in many sectors containing high risks. Therefore, the social security system having problems is the field of study in terms of both employers and employees. The purpose of the study is to examine the effects of the social security reform on the performance indicators of the firms in Nevşehir city center. The research results have revealed that human resources management and social security system have positive effects on the profitability of the firms. Similarly, it is determined that efficient and effective personnel management has positive effects on the marketing performance of the firms. Furthermore, it is presented that business and human resources management affect positively personnel management. Finally, it is stated that the study has some restrictions and offered some suggestions to the future researchers.

Key Words: Insurance, Social Security, Management Performance, Nevşehir

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xii
TABLolar LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN GELİŞİMİ, SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI VE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

1.1. TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI VE TARİHİ GELİŞİMİ ...	5
1.1.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi	7
1.1.2. Tanzimat Sonrası Dönem.....	7
1.1.3. Cumhuriyet Dönemi	8
1.2. TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI	9
1.2.1. T.C. Emekli Sandığı.....	10
1.2.2. Sosyal Sigortalar Kurumu.....	11
1.2.3. Bağ-Kur	11
1.2.4. 506 Sayılı Kanuna Göre Kurulan Sandıklar	11
1.2.5. Sosyal Güvenlik Kurumu.....	12
1.3. SOSYAL SİGORTALILIK	12
1.3.1. Hizmet Akdine Tabi Çalışanların Sigortalılığı	14
1.3.2. Bağımsız Çalışanların Sigortalılığı	14
1.3.3. Kamu Görevlilerinin Sigortalı Sayılma Şartları	15
1.4. TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ	15

1.4.1. Primli Sistem.....	15
1.4.1.1. İşsizlik Sigortası	16
1.4.1.2. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası.....	17
1.4.1.3. Hastalık ve Analık Sigortası.....	18
1.4.1.4. Malullük Sigortası.....	19
1.4.1.5. Yaşlılık Sigortası.....	20
1.4.1.6. Ölüm Sigortası	24
1.4.2. Primsiz Sistem	25
1.4.2.1. Sosyal Yardımlar.....	26
1.4.2.2. Sosyal Hizmetler	27
1.5. TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINDAKİ İŞLETMELER..	28

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK REFORMU’NUN İŞLETMELER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

2.1. SOSYAL GÜVENLİK REFORMU’NUN İŞLETME YÖNETİMİNE ETKİSİ.....	32
2.1.1. e- Devlet Uygulaması	32
2.1.2. Genel Sağlık Sigortası Sistemi Uygulaması	34
2.1.3. Genel Sağlık Sigortası Açısından İşverenlerin Sorumlulukları.....	35
2.1.4. İşletmelerce Tutulacak Kayıt ve Belgeler.....	35
2.1.5. İşletmelerin Denetlenmesi	36
2.1.5.1. Fiilen Tespit Yapılması	37
2.1.5.2. Kayden Tespit Yapılması.....	38
2.1.5.3. Kamu Kurumlarından Alınan Belgelerden Tespit Yapılması.....	39
2.1.6. Sosyal Güvenlik Reformuyla Gerçekleştirilen Yeni Düzenlemelerin İşletmelere Etkisi	40
2.2. SOSYAL GÜVENLİK REFORMU’NUN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE ETKİSİ	42
2.2.1. Sigortalılığın Başlangıcı ve Sona Ermesinde Yapılan Değişiklikler	43

2.2.2.	İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği.....	45
2.2.3.	İşletmelerde Sağlıkla ve Güvenlikle İlgili Sorunlar	46
2.2.4.	Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin İşletmelere Etkisi	48
2.3.	SOSYAL GÜVENLİK REFORMU’NUN FİNANSAL ETKİSİ.....	48
2.3.1.	Prim Belgeleri ve Primlerin Ödenmesi	50
2.3.2.	Sigortalıların Prim Ödemesi	51
2.3.3.	İşverenlerin Prim Ödemesi	52
2.3.4.	Devletin Finansmana Katılımı	54
2.3.5.	Beş Puanlık Prim İndiriminin İşletmelere Etkisi	54
2.3.6.	Özürlü İşçi Çalıştıran İşletmelerin Yararlanabileceği Prim İndirimi.....	55
2.3.7.	Genç İşçi ve Kadın İşçi İstihdam Eden İşletmelerin Yararlanabileceği Prim İndirimi	56
2.3.8.	İşletmelerin Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Kapsamında Primlerin Hazinece Ödenmesi	58
2.3.9.	İdari Para Cezalarında Yapılan Değişiklikler	59
2.4.	SOSYAL GÜVENLİK REFORMU’NUN SİGORTA KOLLARI AÇISINDAN ETKİLERİ.....	62
2.4.1.	Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Etkileri	63
2.4.2.	Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Etkileri.....	65

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK REFORMUNUN İŞLETMELER ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

3.1.	ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI	67
3.2.	ARAŞTIRMANIN SINIRLARI.....	68
3.3.	ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	69
3.3.1.	Veri Toplama.....	69
3.3.2.	Örnekleme ve Prosedür	70

3.3.3. Araştırmanın Hipotezleri	71
3.4. VERİLERİN ANALİZİ VE ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	72
3.4.1. Araştırmaya Katılan Çalışanlarla İlgili Bulgular	72
3.4.2. Araştırmaya Katılan İşletmelerle İlgili Bulgular	74
3.4.3. Sosyal Güvenliğin İşletmeler Üzerindeki Etkilerine Yönelik Araştırma Bulguları	76
3.4.4. Sosyal Güvenlik Reformunun Nevşehir İlindeki İşletmelerin Bazı Performans Göstergeleri Üzerindeki Etkileri	80
SONUÇ.....	88
KAYNAKÇA	91
EK.....	100
ÖZGEÇMİŞ.....	103

KISALTMALAR

AB	:	Avrupa Birliği
Bağ-Kur	:	Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
ES	:	Emekli Sandığı
e-Devlet	:	Elektronik Devlet
e-Sigorta	:	Elektronik Sigorta
GSMH	:	Gayri Safi Milli Hâsıla
GSS	:	Genel Sağlık Sigortası
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
İPC	:	İdari Para Cezası
MESS	:	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
OECD	:	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
SHÇEK	:	Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
SSGSS	:	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSK	:	Sosyal Sigortalar Kurumu
SPEK	:	Sigorta Primine Esas Kazanç
STÖ	:	Sivil Toplum Örgütü
SYDGM	:	Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1.1:	Reform Öncesi ve Sonrası Aylığa Hak Kazanma Koşulları.....	22
Tablo 2.1:	Asgari Ücret ve Yasal Kesintiler.....	50
Tablo 2.2:	Türkiye’de Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler.....	53
Tablo 2.3:	4/a Kapsamındaki Zorunlu Sigortalı Sayıları	57
Tablo 2.4:	İşletmelere Sosyal Güvenlik Reformu Öncesi ve Sonrası Uygulanan İdari Para Cezası Oranları	59
Tablo 3.1:	Araştırmaya Katılanların Yaş Dağılımı.....	72
Tablo 3.2:	Araştırmaya Katılanların Cinsiyet Dağılımı.....	73
Tablo 3.3:	Araştırmaya Katılanların Medeni Durumu.....	73
Tablo 3.4:	Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumu.....	73
Tablo 3.5:	Araştırmaya Katılanların Deneyim Durumu.....	74
Tablo 3.6:	Araştırmaya Katılanların İşletmelerdeki Pozisyonları.....	74
Tablo 3.7:	Araştırmaya Katılan İşletmelerdeki Çalışan Sayısı.....	75
Tablo 3.8:	Araştırmaya Katılan İşletmelerin Türü.....	75
Tablo 3.9:	Araştırmaya Katılan İşletmelerin Sektörü.....	76
Tablo 3.10:	Katılımcıların Sosyal Güvenlik Reformunun İşletmeler Üzerindeki Etkilerine Yönelik Katılım Durumları.....	77
Tablo 3.11:	Katılımcıların Sosyal Güvenlik Reformunun İşletmeler Üzerindeki Etkilerine Yönelik Performans Durumları.....	80
Tablo 3.12:	Değişkenlere İlişkin Korelasyonlar, Aritmetik Ortalamalar ve Standart Sapmalar ve Cronbach’s Alpha Değerleri.....	82
Tablo 3.13:	Sosyal Güvenlik Sistemi ve Boyutlarının İşletmelerin Karlılığı ve Pazarlama Performansı Üzerindeki Etkileri.....	85
Tablo 3.14:	Sosyal Güvenlik Sistemi ve Boyutlarının Ürün/Hizmet Kalitesi ve İnsan Kaynakları Performansı Üzerindeki Etkileri.....	87

GİRİŞ

İnsanlar yaşamlarının büyük bir kısmını çeşitli gereksinimlerini karşılamak maksadıyla çalışarak geçirirler. İşte, insanların bu tür ihtiyaçlarını gidermek amacıyla yaptıkları iş, hem işletmeleri hem de sosyal güvenlik sistemini yakından ilgilendirmektedir. İşletmeler bireylerin ve dolayısıyla tüm toplumun gereksinimlerini mal ve hizmet üreterek karşılamak üzere kurulmuş varlıklardır. İşletmelerin bu özelliği onun insanlara benzer özelliklere sahip olmasını sağlamıştır. İşletmelerin en önemli varlık nedeni olan insanlar, işletmelerin hem üreten hem de tüketen yanını oluşturmaktadır. Bu bağlamda insanlar işletmeler vasıtası ile hem üretime katılmakta hem de tüketim yapmaktadırlar.

İnsanlar, sonsuz ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile yaşamlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirirler. Bireylerin bu çalışmaları tarih içerisinde değişik şekillere bürünmüş ve değişen zamanla birlikte işletmelerin yapısı da değişmiştir. İşletmelerin yapısındaki bu değişiklik zamanla toplumların sosyal güvenlik gereksinimlerinde önemli değişikliklere neden olmuştur. Zaman içerisinde toplumların sosyal güvenceleri ilk önceleri aile içi yardımlaşma şeklinde olurken daha sonraları değişen toprak yapıları ve ülkelerin yönetim sistemlerindeki değişimler ile teknolojik gelişmeler, devletin sosyal güvenlik alanına girmesini zorunlu kılmıştır.

Türkiye’de de uzun yıllardır uygulanmakta olan sosyal güvenlik sistemi, zaman içinde çeşitli değişikliklere uğramıştır. Son olarak, 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile birlikte Türkiye’deki farklı sosyal güvenlik kurumları tek çatı altında toplanmış ve 5510 sayılı kanunla da sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortasında norm ve birliktelik sağlanmıştır. Bu anlamda çalışmamızın konusunu, sosyal güvenlik reformunun işletmeler üzerindeki etkisi oluşturmaktadır. Günümüzde birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de sosyal güvenlik önemli bir araştırma sahasıdır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, işçiler ve işverenler açısından yeni fırsatlar sunmasına karşın bazı sorunlara da yol açmıştır. Yeni yasanın ortaya çıkarabileceği sorun alanlarını tespit etmek için böyle bir çalışmaya gerek duyulmuştur.

Bunların yanı sıra, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu işletmeleri ne düzeyde ve hangi yönde etkilemektedir? Sorusuna cevap aramak da çalışmanın temel konularından biridir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, sosyal güvenlik reformu hakkında teorik bilgi vermek ve sosyal güvenlik reformunun işletmeler üzerindeki etkilerini çeşitli yönleriyle incelemektir.

Bu çalışmanın kapsamı sosyal güvenlik reformunun sadece işletme üzerindeki etkileriyle sınırlıdır. Bu reformun makroekonomik göstergeler üzerindeki etkileri kapsam dışı tutulmuştur. Ayrıca işletmelerde sosyo-kültürel boyut çalışmanın mahiyeti itibarıyla farklı bir çalışmanın konusu olabilir.

Bu tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, sigorta kavramı, sosyal güvenlik kavramı ve gelişimi, Türkiye’de sosyal güvenlik kurumları, Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi ve Türkiye’de sosyal güvenlik kapsamındaki işletmeler ele alınmaktadır. İkinci bölümde sosyal güvenlik reformunun işletmelerde insan kaynakları, pazarlama, işletme yönetimi ve mali yapı üzerindeki etkilerinin yanı sıra sigorta kolları üzerindeki etkileri ele alınmaktadır. Son bölümde ise sosyal güvenlik reformunun işletmeler üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir saha araştırmasının bulgularına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN GELİŞİMİ, SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI VE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

İnsanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çeşitli uğraş ve faaliyetlerde bulunarak geçirirler. İşte, geçmişten günümüze ihtiyaçlar ve kaynaklar arasında ki dengeyi temin ederek, ihtiyaçların tam bir biçimde giderilmesi, insanların en büyük uğraşları arasında yer almıştır. Böylece türlü ihtiyaçlarımızla ilgili mal ve hizmetlerin üretilmesine yönelik işletmeler ortaya çıkmıştır (Özgen; Öztürk; Yalçın 2001, 3-6).

Sanayi devrimine kadar olan binlerce yıllık dönemde üretim büyük ölçüde tarıma dayalı olarak yürütülmüş, tarımın dışında üretim ise el sanatlarından ve küçük imalattan oluşup, uzak bölgeler arasında kara yolu ve deniz yolu ticareti şeklinde gerçekleştirilmiştir. Bu dönemdeki ekonomik faaliyetler genel olarak pazara yönelik olarak gerçekleştirilmemiş, insanlar daha çok kendi ihtiyaçlarını üretmeye ve tüketmeye ağırlık vermişlerdir (Dinçer 2003, 5-6).

18. yüzyılın ikinci yarısında buhar makinesinin icadı ile İngiltere'de başlayan, 19. yüzyıl ve 20. yüzyılda Avrupa ve Amerika'ya da yayılan sanayi devrimi, işletmecilik ve yönetim düşüncesi bakımından son derece önemli bir olaydır. Sanayi devrimi ile ortaya çıkan fabrika sistemi, el sanatları ve ev sanayinin küçük ve dağınık üretim birimlerinin bir çatı altında toplanması ve merkezileşmesi sonucunu doğurmuştur. (Kurt 2004, 3-4).

Böylece sanayi devriminden bu yana, işletmelerin sayı ve büyüklükleri artmış, bünyeleri karmaşıklaşmış ve faaliyet alanları çeşitlenmiştir. Bu dönemde işbölümü bir zorunluluk haline gelmiş, el işinin yerini makine ile üretim almıştır.

Tüm bu gelişmelerden sonra işletmecilik bilim dalı, en önemli ve büyük gelişimini 20. yüzyılın ortalarına doğru göstermeye başlamıştır. Bilim ve teknikteki gelişmeler, sosyal hayat tarzındaki değişimler, çoğalan nüfus ve hızla artan ihtiyaçlar, bu ihtiyaçları karşılama fonksiyonunu yüklenen işletmelerin hem sayıca artmasına, hem de hacim olarak büyümesine neden olmuştur. Bunun yanı sıra, değişen zaman ve gelişen çağla birlikte işletmeler de iktisadi amaçlarına en uygun kuruluş yerlerini seçmek ve varlıklarını devam ettirmek durumunda kalmışlardır (Keskinoglu 1974, 107). İşletmeler için en uygun yer demek, işletmenin kurulduğu takdirde en çok kâr sağlayacakları alan demektir. Kârın yüksekliği ise her şeyden önce maliyet masraflarının düşük olması ile sağlanır.

Kuruluş yeri faktörleri olarak da adlandırdığımız genel faktörler; kendi içerisinde arazi ve inşaat masrafları, hammadde, enerji kaynakları, üretim, ulaştırma, pazarlama ve işçilik maliyetleri olarak sınıflandırılabilirler (Keskinoglu 1974, 111-113). Burada, işçilik maliyetinden kastedilen, işletmelerde çalışan işçilere yapılan her türlü ödemeyi ve bu işçiler adına yapılan her türlü yasal kesintiyi kapsamaktadır.

İşletmelerin kuruluş yerlerinin belirlenmesinde rol oynayan en önemli etmenlerden birisi olan işçilik maliyetleri, işletmelerin çalışanlarına vereceği ücretin yanı sıra işçiler için sosyal güvenlik sistemine ödenecek olan sosyal güvenlik prim ödemelerini de doğrudan etkilemektedir. Türkiye'yi göz önüne aldığımızda, batı bölgelerimizde yer alan illerde çalışan işçiler ile doğu ve güney bölgelerimizde yer alan illerde çalışan işçilerin aldıkları ücretler arasında ki farklılıklar bu durumun en önemli göstergelerindendir (SGK, 2010 Yılı Nisan Ayı İst.).

İşletmelerin kuruluşundan başlayarak, üretimin veya hizmetin devam ettiği sürece varlığını devam ettiren sosyal güvenlik sistemleri, belirli sosyal risklerin iktisadi sonuçlarına, yani gelir kayıpları ve gider artışlarına karşı kişilerin güvenliklerinin sağlanmasıdır (Bilgili 2008, 4).

Sosyal güvenliğin bireylerin gelir ve sağlık kaybına yönelik toplumsal bir dayanışma olması dolayısı ile kişilerin bu toplumsal dayanışmadan yararlanabilmeleri için bazı

ekonomik tasarruflara iştirak etmeleri gerekmektedir. Bu anlamda, sosyal güvenlik bireylere ekonomik güvence sağlarken diğer taraftan işletmelerin ekonomik istikrarına da katkıda bulunmaktadır. Dolayısı ile sosyal güvenlik sermaye birikimi ve üretim artışı olarak emek-işletme ilişkilerinin uyumlaştırılmasını da sağlamaktadır. Sosyal güvenliğin iş barışı ve çalışma huzuruna yaptığı katkı, aynı zamanda verimliliği ve üretim artışını da beraberinde getirmektedir (Kurt 2004, 2).

Sonuç olarak, tarihsel süreç içerisinde işletme kavramında ve buna bağlı olarak sosyal güvenlik sistemlerinde çok önemli değişiklikler yaşanmış, bu da iş ve sosyal güvenlik hukukunda önemli gelişmeleri beraberinde getirmiştir. Tarihsel gelişim açısından sanayi devriminin ilk yıllarından itibaren seri üretime geçilip standart ve çok sayıda üretimin gerçekleştiği 1950’li yıllara kadar tüm sanayileşmiş ülkelerde çalışma hayatını düzenleyen temel yasalar oluşturulmuştur. 1980’li yıllarda, işletmelerin finansman sorunu beraberinde teşvik kanunlarını getirmiştir (Bilgili 2008, 8-16). Günümüzde ise, araştırma-geliştirme (Ar-Ge) ve yenilik yapma, işletmeler için bir zorunluluk olmuş ve yapılan yasal düzenlemelerle bu tür araştırma-geliştirme faaliyetlerini düzenleyen vergi ve prim muafiyeti yasaları çıkartılmıştır.

1.1. TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI VE TARİHİ GELİŞİMİ

Sosyal güvenlik, bireylerin gelir veya sağlık kaybına yönelik toplumsal bir dayanışmadır. (Kurt 2004, 2). Bireyler, bu toplumsal yardımlaşmadan yararlanabilmek için bazı ekonomik tasarruflara iştirak etmek zorundadır. Bireyin iştirak ettiği bu tasarruflar, ihtiyaç duyduğu zaman kendisine bir takım sosyal yardımların yapılmasını sağlayacaktır.

Sosyal güvenlik, gelirleri ne olursa olsun, ülkede yaşayan herkesin, toplumun huzurunu ve refahını bozan belli sayıdaki sosyal tehlikenin verdiği zararlardan “insan hakkı” ve esas itibarıyla bir “ devlet görevi” olarak primli veya primsiz rejimlerin kullanılması suretiyle kurtarılmasını amaçlayan bir sistemdir (Şakar 1998, 20). Sosyal güvenlikte asıl amaç, çalışma gücünün herhangi bir nedenden dolayı tamamen veya geçici olarak yitirenlere

gereksinimlerini karşılayacak asgari bir kazancın temin edilmesi ile beden veya ruh sağlığını yeniden kazanmalarını sağlamaktır.

Sosyal güvenlik, çağdaş bütün toplumlarda duyulan derin ve yoğun bir özlemin adıdır. Bu özlem insan yaşamının değişik dönemlerinde güvenlik deyimini içinde ifadesini bulmuş ve gelişerek çağdaş yaşamın her aşamasında insanın ve yaşamın güvencesi olmuştur. Sosyal yardımlardan yola çıkarak günümüz toplumlarında sosyal güvenlik deyimini ile özdeşleşmiştir (Talas 1998, 5). Yani insan yaşamının değişik aşamalarında söz konusu olabilen çeşitli fiziksel, ekonomik ve sosyal toplumsal risklerin karşılanmasına yollar açan çözümlerin adı olmuştur.

Avrupa'da bugünkü anlamıyla sosyal güvenlik sistemlerinin oluşabilmesi için sanayi devriminin ve buna bağlı olarak sosyal koruma gereksinimi içinde olan bir işçi sınıfının ortaya çıkmasını beklemek gerekmiştir. Sanayileşme hareketleri ve işçi sınıfının doğuşu Avrupa'ya oranla Osmanlı devletinde çok geç başladığından, Türkler modern anlamda bir sosyal güvenlik sistemine oldukça geç kavuşmuşlardır (Gürbüz 2009, 80).

Türkiye, sanayileşme sürecine cumhuriyet döneminde, 1930'lu yıllarda girmiştir. Ancak sosyal güvenlik sisteminin hazırlayıcı koşulları çok yavaş bir gelişim seyri izlemiş, modern anlamdaki sosyal sigortaların ilk temelleri ancak 1936 tarihli iş kanunu ile atılabilmektedir. Bu yasada yer alan ilkelerin yaşama geçirilmesi ise ikinci dünya savaşından sonra olanaklı hale gelmiştir. İzleyen yıllar sosyal güvenlik alanında yoğun çabalara tanık olmuş, bütünlükten yoksun olmakla birlikte sosyal güvenlik sistemimiz ortaya çıkmıştır (Gürbüz 2009, 80).

Batı Avrupa'da, günümüzdeki anlamıyla sosyal güvenlik sistemi, sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkmıştır. Osmanlı devletinde sanayileşme ve buna bağlı olarak işçi sınıfının fazla olmaması sınırlı sayıda ve dağınık sosyal güvenlik kurumları ile sosyal güvence sağlanmasını gerektirmiştir (Kurt 2004, 3-4). Bu durum Osmanlı devletinde sosyal güvenlik sisteminin Avrupa ülkelerinden geri kalmasının en önemli nedeni olmuştur.

1.1.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

Osmanlı imparatorluğunda sosyal güvenlik fikri karşılıklı yardımlaşma ile başlamıştır. İmparatorluk zamanında emeği ile geçinenlerin sosyal güvenliği başlıca üç esasa dayanmaktaydı. Bunlar aile içi yardımlaşma, meslek teşekkülleri çerçevesinde yardımlaşma ve dini sosyal yardımlardır. Aile içi yardımlaşma sosyal güvenlik sisteminin temelini oluşturmuştur. Kuşaklar değişmekte, fakat çocuklar, çalışma yaşında olanlar ve yaşlılar sürekli olarak aile ocağında birlikte yaşamaktaydılar. Aile üyelerinden birinin çalışamaz duruma gelmesi veya ölümü halinde, tarıma dayalı üretim faaliyetleri ailenin diğer fertleri tarafından devam ettirilmekteydi (Gürbüz 2009, 81-82).

İmparatorlukta mevcut esnaf sınıfı 13. yüzyıldan itibaren zorunlu birlikler (Loncalar) biçiminde örgütlenmişlerdir. Bu birlikler de Avrupa'daki benzerleri gibi hastalık, evlenme, doğum, iş kurma, işsizlik, ölüm gibi bir takım sosyal risklere karşı mensuplarına ve aile efradına aynı ve nakdi yardım sağlayan dayanışma sandıkları kurmuşlardır (Gürbüz 2009, 82).

Dini sosyal yardımlar, fertten ferde tanıma ve bilme faktörüne bağlı olarak aracısız olarak yapılabildiği gibi, devlet veya ferdi iradenin ürünü olan vakıflar vasıtasıyla da yapabilmekteydi. Vakıf, bir iktisadi değer veya varlığın belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere tahsis edilmesi ve hükmi şahsiyet kazandırmasıdır. Vakıflar yalnızca bir sosyal güvenlik müessesesi olmayıp çok değişik amaçlara da hizmet edebilmekteydi (Bilgili 2008, 8-9).

1.1.2. Tanzimat Sonrası Dönem

Tanzimat sonrası dönemde, Osmanlı devletinin her alanında olduğu gibi sosyal güvenlik alanında da mevcut sistemin çözüldüğü ve fonksiyonlarını yerine getiremez hale geldiği görülmektedir. Sürekli yaşanan savaşlar ve imparatorluğun küçülmesi ile birlikte yaşanan iktisadi gerileme, dini sosyal yardımları da olumsuz etkilemiştir (Kurt 2004, 3-6).

Bu dönemde vakıfların birçoğunun gelir kaynaklarını kaybettiği de görülmektedir. Bu dönemde mevcut sosyal güvenlik müesseslerinin çözülerek sosyal güvenlik garantisi sağlama fonksiyonlarının zayıflaması ve ortadan kalkması yanında sosyal güvenlik ihtiyacını artıran gelişmelerde olmuştur. Kamu kesiminde sürekli ve ücretli memur istihdamının başlaması, sınırlıda olsa özellikle askeri fabrikalarda ve madenlerde işçi statüsünde çalışanların sayısının artmaya başlaması ve imparatorluğun kaybettiği topraklardan içe doğru olan yoğun göçler bu dönemde sosyal güvenlik ihtiyacını hem değiştirmiş hem de artırmıştır (Gürbüz 2009, 88).

1.1.3. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyetin ilanından itibaren 1961 anayasasına kadar geçen sürede oldukça çok sayıda fakat dar kapsamlı birçok yasal düzenleme yapılmıştır. 1945 yılına gelinceye kadar Türkiye’de sosyal Güvenlik sisteminin örgütlenmediğini görmekteyiz. Bu tarihe kadar oluşturulması düşünülen sosyal güvenlik sistemini ortaya koyan çeşitli çalışmalar yapılsa da bunlar kapsadıkları riskler bakımından sınırlı özellikler göstermişlerdir (Tuncay 2000, 62).

Sosyal sigorta kolları ile ilgili ilk yasa 1945 tarih 4772 sayılı iş kazaları, meslek hastalıkları ve analık sigortaları kanunudur. Bu kanunun 1945 yılında yürürlüğe girmesi ile birlikte iş kazaları, meslek hastalıkları ve analık sigortası kolları uygulanmaya başlanmıştır. Anılan kanuna paralel olarak, 16 Temmuz 1945 tarihinde 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu çıkarılmıştır. Diğer yandan 1949 tarihinde 5417 sayılı kanunla yürürlüğe giren ihtiyarlık sigortası ile uzun vadeli sigorta kolları için de önemli bir adım atılmıştır. İşçi kesiminde bu gelişmeler olurken memur kesiminde de 1949 tarih 5434 sayılı TC Emekli Sandığı kanunu o güne kadar dağınık halde bulunan bütün emeklik kanunlarını ve sandıklarını birleştirmiştir (Gürbüz 2009, 96-97).

27 Mayıs 1960 ihtilali, Türkiye’nin ekonomik ve sosyal sorunlarına yepyeni bir yaklaşımın başlangıcı olmuş ve 1961 Anayasası ile sosyal güvenlik hakkına anayasal bir nitelik

kazandırılmıştır. 1961 Anayasasının “Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler” ile ilgili 3. bölümünde sosyal güvenlik ile ilgili düzenlemelere yer verilmiş ve 48. madde de, “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatları kurmak ve kurdurmak devletin ödevlerindedir” hükmü yer almıştır (Gürbüz 2009, 99).

1.2. TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI

Türk sosyal güvenlik sistemi, sosyal sigortalar (primli rejim) ve kamu sosyal güvenlik harcamalarından (primsiz rejim) oluşan ikili bir kurumsal yapı içerisinde organize edilmiştir. Ancak sistemin temel müessesesini sosyal sigortalar oluşturmaktadır (Gürbüz 2009, 105).

Türkiye’de sosyal güvenlik reformu öncesinde, çeşitli kanunlara tabi olarak sosyal sigortacılık ilkeleriyle sosyal güvenlik hizmeti veren birçok kuruluş bulunmaktadır. Bunların başında; T.C. Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur gelmektedir. Devlet, bu kurumların aracılığı ile sigortalılara ve bunların bakmakla yükümlü oldukları eş ve çocukları ile ana ve babalarına sosyal sigorta ilkelerine uygun olarak sosyal güvence sağlanmaktaydı. Bu üç büyük kuruluşun yanında 506 sayılı sosyal sigortalar kanununun geçici 20. maddesine istinaden faaliyette bulunan Bankalar, Sigorta ve Reasürans Şirketleri, Ticaret Odaları, Borsalar veya bunların teşekkül ettikleri birliklerin personelinin sosyal güvenliğinin sağlanması amacıyla oluşturdukları yirmiden fazla sandık mevcuttur (Kurt 2004, 8).

Türkiye’de sigortalıların çalışma şekillerine ve tabi oldukları kanunlara bağlı olarak farklı sosyal güvenlik kurumlarının bulunmasının yanı sıra bu kişilerin sigortalıklarını sağlayan sosyal güvenlik kanunlarında da farklılıklar bulunmaktaydı. Bu durumun sonucu olarak en basit şekilde; bir işletmenin sahibinin tabi olduğu sosyal güvenlik kurumu ve sosyal güvenlik yasası farklıyken, bu işletme sahibinin yanında çalışan bir işçinin tabi olduğu sosyal güvenlik kurumu ve sosyal güvenlik yasası farklılık göstermekteydi.

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

1.2.1. T.C. Emekli Sandığı

Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren bazı Bakanlık ve Devletçe ekonomik ve ticari amaçlarla kurulan kamu kuruluşlarının memur ve hizmetleri için ayrı ayrı Emekli sandıkları kurulmuş ve bir kısım devlet memurlarının emekli aylıkları da devlet bütçesinden karşılanmaya çalışılmıştır. Sosyal güvenlik kuruluşlarının dağınık durumuna son verilmesine ve “sosyal güvenlikte birlik” ilkesinin gerçekleşmesini sağlamak maksadı ile ilk defa 01.01.1950 tarihinde doğru bir adım atılarak bütün tekaüt kanunlarını ve sandıklarını birleştiren 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı kanunu yürürlüğe konulmuştur. T.C. Emekli Sandığı, memurların sadece malullük, emeklilik ve ölüm gibi uzun vadeli risklerini karşılamaktadır (Alper, 2003, 46).

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

1.2.2. Sosyal Sigortalar Kurumu

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

1.2.3. Bağı-Kur

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

1.2.4. 506 Sayılı Kanuna Göre Kurulan Sandıklar

506 sayılı kanunun geçici 20. Maddesi uyarınca bankalar, sigorta ve ikili sigorta şirketleri, ticari odalar, sanayi odaları, borsalar ve bunların birlikleri kendi personelleri için ayrı ve

özel sandıklar kurmuşlardır. Vakıf statüsündeki bu kuruluşlar, 506 sayılı yasayla sağlanan haklardan az olmamak üzere hastalık, analık, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile malullük, yaşlılık ve ölüm durumlarında mensuplarına sosyal güvence sağlamaktadır (Fişek; Özsuca; Şuğle 1998, 18).

1.2.5. Sosyal Güvenlik Kurumu

Türkiye’de yıllardır yapılması planlanan ve sosyal güvenlik reformunun ilk ayağı olan tüm sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanması uygulaması 2006 yılı mayıs ayı içerisinde yasalaşan 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile gerçekleşmiştir. Bu kanun ile Türkiye’de daha önce faaliyet gösteren 3 büyük sosyal güvenlik kuruluşu olan; SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığının yanı sıra tüm banka sandıkları da Sosyal Güvenlik Kurumuna dâhil edilmiş ve tüm vatandaşların eşit norm ve standartlara sahip olması için önemli bir adım atılmıştır (Alper 2006, 40-45).

Öte yandan, 5502 sayılı kanunda Sosyal Güvenlik Kurumunun idari ve mali açıdan özerk olduğu belirtilmesine rağmen bu durumun iki açıdan tartışmalı olduğu bir gerçektir. Bunlardan birincisi; Kurum başkanına yönetim kurulu üyelerine tanınan görev süresi güvencesinin verilmemesidir. İkincisi ise yönetim kuruluna atanacak başkan yardımcısının Bakan tarafından görevlendirilmesidir. Bu bağlamda üst düzey yöneticilerin göreve getirilmeleri ve değiştirilmeleri ne kadar bağımlı ise kurumsal özerkliğinde o ölçüde zayıf olacağı belirtilmektedir (Kılıçdaroğlu, 2006, 7-12).

1.3. SOSYAL SİGORTALILIK

Sosyal sigortalar, bir ülkede çalışanların maruz kalabilecekleri belli sayıda sosyal riskleri, zorunlu olarak işçi ve işverenlerin de katılmasıyla devlet tarafından kurulup örgütlenen fakat özerk yönetilen bir kurum tarafından karşılanmasına yönelik bir sigorta tekniğidir. İlgililerin maddi katkısı ile gerçekleştirildiği için “primli sosyal güvelik” rejimleri arasında

sayılır. Genel olarak işçi, işveren ve devlet üçlüsünün desteği ile gerçekleştirilir (Gürbüz 2009, 18).

Sosyal sigorta, bir ülkede sosyal güvenlik sisteminin dayandığı en önemli araç durumundadır. Katılımın zorunlu olması, devletçe tasarım ve kontrol edilmesi, belirli sayıda riski kapsamına alması açısından özel sigortalardan ayrılır (Tuncay 2000, 12).

Sosyal sigortaların 9 ana kolu vardır. Türkiye'nin de taraf olduğu 1952 tarihli ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesine göre bunlar; I. Hastalık Halinde Sağlık Yardımları, II. Hastalık Ödenekleri, III. Analık, IV. Sakatlık, V. Yaşlılık, VI. İş kazası ve Meslek Hastalığı, VII. Ölüm, VIII. Aile Yardımları, IX. İşsizlik sigortasıdır (Tuncay 2000, 12). Sosyal sigortalar hemen her ülkede bütün kollarıyla birlikte aynı tarihte değil fakat kademeli olarak kurulmuştur. Türkiye'de ise aile yardımları hariç tüm sigorta kolları uygulanmaktadır.

Sigortalı, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi olarak tanımlanmıştır (5510 sayılı SSGSS kanunu 3. m.). 5510 sayılı kanunda hizmet akdi ile bağımlı olarak çalışanlar, kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışanlar ve memurlar ile diğer kamu görevlileri bu kapsamda sigortalı sayılmışlardır.

5510 sayılı kanunu uyarınca sigortalı olmak zorunludur. Sigortalı olmak çalışanların tercihine bırakılmamıştır. 5510 sayılı kanunun 92. maddesi birinci fıkrasına göre kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı olmasının zorunlu olduğu, bu kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümlerin geçersiz sayılacağı ifade edilmiştir (Bilgili 2008, 41-42). Anlaşılacağı üzere, sigortalı olabilmek için kişinin iradesi aranmamış, belli yasal koşulların oluşması ile sigortalılık statüsünün zorunlu olarak kendiliğinden meydana geleceği hükme bağlanmıştır.

1.3.1. Hizmet Akdine Tabi Çalışanların Sigortalılığı

Hizmet akdi ile çalışanların sigortalı sayılmaları için;

- Kural olarak iş ilişkisinin hizmet akdine dayanması,
- İşverene ait işyerinde çalışması,
- Eylemli olarak çalışması gerekmektedir (Bilgili 2008, 37-39).

5510 sayılı kanunun 4. maddesi 1. fıkrası (a) bendine göre, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılmaktadır. Bu kapsamda sigortalı sayılmada temel belirleyici hizmet akdidir. Bir başka anlatımla, sigortalı ile işveren arasında hizmet akdine dayanan, “zaman” ve “bağımlılık” unsurlarını da içeren bir iş ilişkisinin varlığı gerekmektedir (Bilgili 2008, 37).

Hizmet akdi ile çalışanın iş görme borcunu işverene ait işyerinde yerine getirmesi gerekmektedir. Ancak, buradaki işverene ait iş yeri kavramının dar bir yorumla ele alınmaması gerekmektedir. Bununla birlikte işverenin emir ve talimatı altında işin görüldüğü yerlerde bu kapsamda değerlendirilmelidir.

Yine 5510 sayılı kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılıktan söz edilebilmesi için sigortalının işverenin emir ve talimatı altında bilfiil çalışması gerekmektedir. Zira sosyal sigorta ilişkisinin başladığının kabulü için sigortalının fiilen çalışmaya başlamış olması gerektiği kabul edilmektedir (Şakar 2006, 86-100).

1.3.2. Bağımsız Çalışanların Sigortalılığı

Sosyal güvenlik reformu öncesinde 1479 sayılı Bağ-Kur kanununun 24. maddesi kapsamında sigortalı olanlar, şimdi 5510 sayılı kanunun 4. maddesi 1. fıkrası (b) bendi kapsamında sigortalı sayılmışlardır. Herhangi bir işverene tabi olmayıp, hizmet akdine tabi olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların sigortalı sayılmalarında 2 temel koşul bulunmaktadır. Bunlardan birincisi hizmet akdine bağlı olmayan bir çalışma olacak, ikincisi ise çalışan kendi adına ve hesabına bağımsız olarak çalışacaktır (Bilgili 2008, 40).

1.3.3. Kamu Görevlilerinin Sigortalı Sayılma Şartları

5510 sayılı kanunun 4. maddesi 1. fıkrası (c) bendinde, kamu idarelerinde hizmet akdi çalışmayıp yani 5510 sayılı kanunun 4. maddesi birinci fıkrası (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp, ilgili kanunlarda (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar sigortalı sayılmışlardır. Aynı şekilde, 5510 sayılı kanunun 4. maddesi 1. fıkrası (a) ve (b) bendine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86. maddesi uyarınca açıktan vekil atanarlarda sigortalı sayılmışlardır (Bilgili 2008, 40-41).

1.4. TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

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

1.4.1. Primli Sistem

Sosyal güvenlik kurumlarının sağladığı bir takım hizmetlerden yararlanabilmek için bu kurumlara, her hizmet kolu için ayrı oranlarda ödenen, katılım payı ödemek zorunludur. Bu nedenle, bu katılım payının zorunlu olduğu sigorta kollarının bütününe primli sistem denmektedir. Dünyanın hemen hemen tüm ülkelerinde ve Türkiye’de de uygulanan bu sistemde kişiler sigortalılık süreleri boyunca (emekli oluncaya kadar) kuruma prim ödemekte, bunun karşılığında sigortalılık ve emeklilik süresince belirli sigorta kollarının sağladığı hizmetlerden yararlanmaktadırlar (Güzel 2005, 61-76).

Primli sistem; işsizlik, iş kazası-meslek hastalığı, hastalık-analık, malullük-yaşlılık ve ölüm sigortalarını kapsar.

1.4.1.1. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur (Tezel 2009, 61).

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

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

- İşsizlik ödeneği; sigortalının çalıştığı sürelerde prim ödeme gün sayılarına göre 180 ile 300 gün arasında işsizlik ödeneği ödenir,
- İşsizlerin ödenek aldıkları süre içerisinde; hastalık ve analık sigorta primleri fon tarafından ödenir,
- İş bulma konusunda yardımcı olunarak; meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilir (4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu 48-49. m.).

İşsizlik Sigortası Kanununa göre, bu yardımlardan faydalanabilmek için sigortalının hizmet akdinin feshinden önceki 120 günü sürekli olmak üzere, son üç yılda en az 600 gün süre ile prim ödemiş olmaları gerekmektedir. İşsizlik sigortası kanununa göre son üç yıl içerisinde;

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

1.4.1.2. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası

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

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Bu Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır (5510 sayılı SSGSS kanunu 13. m.).

Meslek hastalığı ise, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlük halleridir (5510 sayılı SSGSS kanunu 14. m.).

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

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

5510 sayılı Kanunun iş kazası ve meslek hastalığını düzenleyen maddeleri; iş kazası sonucu gelir kaybına uğrayacak kişilerin bu kayıptan yoksun kalmamaları için bir takım tedbirler almasının yanı sıra, kişilerin özürlü ya da sakat olarak iş bulmalarının daha zor olduğu gerçeğini de göz ardı etmemiştir. Bununla birlikte iş kazası geçiren ya da meslek hastalığına tutulan sigortalıya gelir bağlanması için zorunlu olan, sigortalının iş göremezlik oranının en az %10 olması şartı da sosyal devlet mantığına aykırıdır. Şöyle ki; %10'un altında iş gücü kaybına uğrayan bir kişinin sağlam bir kişiyle istihdam piyasasında rekabet etmesi mümkün değildir. Şu halde iş kazası ve meslek hastalığı gelirinden faydalanabilmek için gerekli en az %10 iş göremezlik derecesi şartı sosyal devlet olmanın gereği kaldırılmalıdır (Caniklioğlu 2006, 50-92).

1.4.1.3. Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık sigortası; iş kazası ile meslek hastalığı sigortası dışında kalan ve bütün hastalık hallerinde belirli sağlık yardımlarının yapılmasını sağlayan bir sigorta koludur (5510 sayılı SSGSS kanunu 15. m.). Hastalık sigortasından; sigortalılar ile kurumdan sürekli iş göremezlik geliri, malullük veya yaşlılık aylığı alanlarla bunların geçindirmekle yükümlü oldukları eş, çocuk, ana ve babaları ile gelir veya aylık alan eş, çocuk, ana ve babaları yararlanırlar (Caniklioğlu 2006, 50-92).

Analık sigortası ise, 5510 sayılı kanun kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve özürülük halleri olarak kabul edilir (5510 sayılı SSGSS kanunu 15. m.).

Hastalık ve analık sigortasından sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Ayrıca, analık sigortasından her çocuk için çocuğun yaşaması şartıyla emzirme ödeneği verilir (5510 sayılı SSGSS kanunu 16. m.).

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

Şöyle ki, bu kapsamdaki çalışanların hastalık ve analık durumlarında tüm sağlık giderleri sosyal güvenlik kurumu tarafından karşılanmakta ve işletmelerin çalışanlarına yapması gereken sağlık gideri harcamaları bu sayede minimize edilmektedir. Yine hastalık ve analık sigortası kapsamındaki sigortalıların hastalık ve analık nedeniyle çalışmadıkları günler için sosyal güvenlik kurumunca bu kişilere iş göremezlik ödeneği ödenmekte ve çalışmadıkları için işletmelerinden ücret alamayan sigortalıların mağduriyeti önlenmektedir (5510 sayılı SSGSS kanunu 18. m.).

1.4.1.4. Malullük Sigortası

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

Malullük durumunda sigortalılara sağlanan en önemli hak, malullük aylığı bağlanmasıdır. Malullük aylığının bağlanabilmesi için bazı koşulların bulunması gerekmektedir. Bu koşulların başında sigortalıların 5510 sayılı kanunun 25. maddesine göre malul sayılmaları gelmektedir. Bundan başka sigortalının belirli bir süre sigortalı olması ve prim ödeme gün sayısının olması gerekmektedir.

Malullük aylığından yararlanma şartları 5510 sayılı kanunla sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı açısından ağırlaştırılmış, iş göremezlik derecesi açısından ise biraz daha hafifletilmiştir. Şöyle ki; 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda malullük aylığından yararlanma şartı; çalışma gücünün en az 2/3'ünün kaybedilmesi ve toplam olarak 1800 gün

veya en az beş yıldan beri sigortalı bulunup her yıl için ortalama 180 gün yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası primi ödenmiş olmasıdır (506 sayılı SSK kanunu 52-53 m.).

5510 sayılı kanunla malullük aylığından yararlanabilmek için, çalışma gücünün en az %60'ını kaybetmiş olmak şartıyla en az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya bakımına muhtaç derecede malul olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün prim ödenmiş olması gerekir (5510 sayılı SSGSS kanunu 26. m.).

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

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

1.4.1.5. Yaşlılık Sigortası

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

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun da, Yaşlılık Sigortası 28 ilâ 31. maddelerde düzenlenmiştir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda yaşlılık aylığına hak kazanmak için sigortalının yaşı, prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi esas

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

Yaşlılık sigortasından sigortalıya sağlanan haklar; Yaşlılık aylığı bağlanması ve yaşlılık aylığını hak etmeyen sigortalılara ödedikleri sigorta primlerinin iade edilmesini sağlayan toptan ödeme yapılmasıdır (Tezel 2009, 217).

Yaşlılık sigortasından yararlanabilmek için, gerekli olan yaş şartı; 20.05.1999 tarih 4759 sayılı kanunla, kadın için 58, erkek için 60 olarak belirlenmiştir. Ancak bu şart, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sigortası Kanunu ile kademeli olarak arttırılarak 01.01.2048 yılından itibaren kadın ve erkek için 65'e yükseltmiştir. Ayrıca yeni yasayla birlikte emekli olmak gerekli prim ödeme gün sayısı 9000 gün olarak belirlenmiştir. Ancak hizmet akdiyle çalışanlar için, istihdam ilişkilerinin sürekli çalışmayı garanti etmemesi, kısmi çalışma gibi durumlar dikkate alınarak 7200 gün sayısı kanun koyucu tarafından yeterli görülmüştür (5510 sayılı SSGSS kanunu 28. m.).

Tablo 1.1: Reform Öncesi ve Sonrası Aylığa Hak Kazanma Koşulları

	SGK (5510 Sayılı Kanun)	SSK (506 sayılı Kanun)	BAĞ-KUR (1479 sayılı Kanun)	EMEKLİ SANDIĞI (5434 sayılı Kanun)
Emeklilik Yaşı	Kadın 58 Erkek 60, 2035'den itibaren kademeli artışla 2048'de tek yaş 65	4447 sayılı Kanun ile Kadın 38 Erkek 43 'den kademeli olarak 58/60	4447 sayılı Kanun ile Kadın 38 Erkek 43 'den kademeli olarak 58/60	4447 sayılı Kanun ile Kadın 38 Erkek 43 'den kademeli olarak 58/60
Prim Ödeme Gün Sayısı	Mevcut sigortalılar için değişmiyor, yeni işe girenler 25 yıl hizmet akdine göre çalışanlar için kademeli olarak 7000 günden 9000 güne	4447 sayılı Kanun ile 5000'den 7000'e (14'den 20 yıla)	25 yıl	Kadın 20 yıl, Erkek 25 yıl
Aylık Bağlama Oran	Yeni sistemde geçecek her yıl için 2016'ya kadar %2,5, 2016 ve sonrasında %2	İlk 10 yıl %3,5 Sonra ki 15 yıl %2; Sonrasın da her yıl %1,5	İlk 10 yıl %3,5 Sonra ki 15 yıl %2; sonrasında her yıl %1,5	25 yıla kadar her yıl için %3, sonrası her yıl %1
Geçmiş Kazanç. Güncellen.	% 50 TÜFE, % 50 ücret	%100 TÜFE ve Reel GSYİH Artışı	%100 TÜFE ve Reel GSYİH Artışı	Güncelleme yok, son aylığa bağlı
Aylık Artışı	TÜFE	TÜFE	TÜFE	Memur maaş artışı
Malullük Aylığı Koşulu	10 yıldan beri sigortalı olup en az 1800 gün prim ödemesi veya; bakıma muhtaçsa 5 yıldan beri sigortalı olup en az 900 gün prim	1800 gün prim veya 5 yıldan beri sigortalı olup her yıl için 180 gün prim (900 gün)	1800 gün prim	3600 gün hizmet
Ölüm Aylığı Koşulu	En az 5 yıldan beri sigortalı olup toplam 900 gün prim	5 yıldan beri sigortalı olup en az 900 gün prim	1800 gün prim	3600 gün hizmet
Prim Tabanı	Asgari Ücret	Asgari Ücret	24 Basamaklı Gelir Tablosu	Karışık
Prim Tavanı	Kamu çalışanları için (GSS hariç) tavan yok, Diğer çalışanlar için asgari ücretin 6,5 katı	Asgari Ücret'in 6,5 katı		
Prim Oranlar	- Uzun Vadeli Sigorta Kolları %20 + %5 devlet katkısı - GSS %12,5 + %3 devlet katkısı - Kısa Vadeli %1-%6,5 arasında değişiyor - İşsizlik hariç toplam: %33,5+%8 devlet katkısı	- Uzun Vadeli Sigorta Kolları %20 - Kısa Vadeli %13,5-%19 arasında değişiyor İşsizlik hariç toplam: %33,5	- Uzun Vadeli Sigorta Kolları %20 - Kısa Vadeli %20 Toplam: %40	- Uzun Vadeli Sigorta Kolları %36

(Sosyal Güvenlik Reformu Öncesi Yeni Yaklaşım 2007, 49)

5510 sayılı kanun uyarınca, sigortalılar 65 yaşını geçmemek üzere, normal emeklilik yaş hadlerine 3 yıl eklenmek ve adlarına en az 5400 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla da yaşlılık aylığından yararlanabilirler (Okur 2006, 106-146).

Yine, sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce malûl sayılan ve bu nedenle malûllük aylığından yararlanamayan sigortalılara, en az on beş yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla, herhangi bir yaş şartı aranmaksızın yaşlılık aylığı bağlanır. Böylece ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce malul durumda olup da malullük sigortasından faydalanamayan sigortalılara hafifletilmiş şartlarla yaşlılık sigortasından emeklilik hakkı verilmektedir (5510 sayılı SSGSS kanunu 28. m.).

Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde sürekli veya münavebeli olarak en az 20 yıldan beri çalışan sigortalılarda yaş şartı 55 olarak uygulanır. 55 yaşını dolduran ve erken yaşlanmış olduğu tespit edilen sigortalılar da, yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık aylığından yararlanırlar. Bu kapsamdaki kişilere normal emeklilik yaşlarından önce emeklilik hakkı verilmesi sosyal devlet olmanın bir gereğidir. Bilindiği üzere maden işyerlerinin yer altında bulunan kısımlarında çalışan kişiler, normal çalışma hayatından çok daha zor şartlarda çalışmakta ve erken yıpranmaktadır. Bu kapsamda çalışan kişilerin ilerleyen yaşlardaki iş verimliliklerinin diğer kişilere göre daha fazla düştüğü gerçeğinde hareketle bu kapsamdaki sigortalılara erken emeklilik hakkı getirilmiştir (Okur 2006, 106-146). Bu sayede bu ve buna benzer zor çalışma koşullarına sahip işyerlerinde belirli bir sürenin üzerinde çalışan sigortalılar ile erken yaşlandıkları sağlık kurulu raporu ile ispatlanan sigortalılara normal emeklilik yaşlarından daha önce emekli olma hakkı verilmektedir.

Bunların yanı sıra, sosyal güvenlik reformuyla birlikte başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl çocuğu bulunan kadınlara kanun bir ayrıcalık getirmiştir. Bu kapsamdaki kadın sigortalıların çalışma süreleri boyunca ödedikleri prim ödeme gün sayılarına devlet dördte bir oranında katkı yapmakta ve kadın sigortalıların hizmetlerine

eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilerek daha erken emekli olmaları sağlanmaktadır (Bilgili 2008, 597).

Sosyal güvenlik sistemimizde yapılan bu değişiklikler kapsamında özellikle normal emeklilik yaş haddinin artırılmasıyla sigortalıların çalışma sürelerinin uzatılarak emeklilik sürelerinin kısaltılması amaçlanmıştır. Böylelikle daha fazla prim tahsilâtı yapılarak daha az emekli aylığı ödenecek böylelikle sistemin aktif/pasif dengesi sağlanacaktır. Ancak Türkiye'deki çalışma şartlarına, ortalama insan ömrüne ve hayat standartlarına bakıldığında bu değişikliğin bir takım sosyal sorunları ortaya çıkaracağı açıktır. Şöyle ki; Türkiye'deki sigortalıların büyük bir kısmı beden gücüne dayalı işlerde çalışmaktadır. Altmış yaşını geçmiş bir işçinin beden gücüne dayalı bir iş bulup çalışması, işsiz sayısının her geçen gün arttığı da düşünülürse neredeyse imkânsızdır. Bununla birlikte yaş şartında ki artış insanların emekli olacaklarına olan inançlarını azaltmakla beraber kayıt dışı çalışmayı da tetikleyecektir (Gürbüz 2009, 180-184).

1.4.1.6. Ölüm Sigortası

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

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

Ölüm sigortasından yararlanma şartları ise; 5510 sayılı kanunda; en az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartına bağlıdır. Ayrıca sosyal güvenlik sisteminde, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sigortalıların, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunmaları ve toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmaları da ölüm sigortasından faydalanabilmeleri için yeterli görülmüştür (A.Kurt 2009, 73). Sosyal Güvenlik hukukumuzda ölüm halinin, iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle gerçekleşmesi halinde iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasından, bunun dışındaki sebeplerle meydana gelmesi halinde ise ölüm sigortasından yararlanılmaktadır.

Sosyal güvenlik sistemimizde ölüm sigortasına yer verilmekle, sigortalının ölümü halinde geride kalan eş, çocuk, ana ve babanın mağduriyetlerinin önlenmesi amaçlanmıştır.

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

1.4.2. Primsiz Sistem

Sosyal güvenlik sistemlerinde primsiz sistemlerin temelini sosyal yardım ve sosyal hizmetler oluşturmaktadır. Bu sistemle devlet ve gönüllü kuruluşlar primli sisteme girme gücü olmayan yoksullara ve muhtaçlara sosyal güvenlik haklarından yararlanma fırsatı verir. Devletin bu yardımları nakdi olabileceği gibi ayni de olabilir. Dar anlamda sosyal yardım; “Yokluğa ve tehlikeye maruz kalan kişilerin kendilerinden herhangi bir katkıda bulunmaları beklenmeksizin sıhhi ve iktisadi bakımdan korunmasıdır” (Alptekin 2007, 5).

Sosyal yardım ve sosyal hizmetler, sosyal sigortaların kapsamı dışında kalan grupları ve sosyal sigortalara dâhil olmakla beraber, sosyal açıdan yeterince korunamayanları çeşitli risklere karşı korumaktadır. Bu anlamada; sosyal sigortalar ile sosyal yardım ve sosyal hizmetler arasındaki en büyük fark finansmandır. Sosyal sigortalarda sigortadan yararlananların zorunlu katılımı gerekirken sosyal yardım ve hizmetler tamamen devlet bütçesinden karşılanmaktadır (Şahin 2000, 62).

Sosyal riskle karşılaşan ve korunmaya muhtaç olanlara, sigortalı olma ve prim ödeme koşulu aranmaksızın, devletin genel vergi gelirleri ile finanse ettiği sosyal güvenlik programları olarak tanımlayacağımız bu sistem bütün topluma devletin genel gelirlerinden ayrılan paylarla sosyal güvenlik hizmeti sunulmasını amaç edinmektedir. Primsiz sistemdeki kurumlar, kamu hizmeti yapan kamu kurumu niteliğindedirler. Tamamen bütçeden karşılanan primsiz sosyal güvenlik rejimleri “sosyal yardım” ve “sosyal hizmetler” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır (Arıcı 1999, 137-138).

1.4.2.1. Sosyal Yardımlar

Sosyal yardımlar, toplumun kendi ellerinde olmayan nedenlerle yoksul ve muhtaç duruma düşen bireylere ve dar gelirlilere insanlık onuruna yaraşır bir hayat düzeyi sağlama amacıyla devlet bütçesinden yapılan parasal yardımları ifade eder (SYDGM, 2011). Muhtaç ve fakirlere yardım sosyal güvenliğin en eski yöntemlerinden biridir. İlgililerin sosyal yardımlara doğrudan bir katkısı bulunmamaktadır. Bu niteliği itibariyle, sosyal yardımlara “kamu yardımları” adı da verilir. Sosyal sigortalar gibi sosyal yardımlarda, kamu sorumluluğu ilkelerinden hareketle ortaya çıkmıştır. Ancak niteliklerinde bazı farklılıklar göze çarpmaktadır.

Bu farklılıklara baktığımız zaman; sosyal yardımlar genellikle vergilerle finanse edilmekte ve herhangi bir koşul söz konusu olmaksızın ihtiyaç içinde bulunanlara sunulmaktadır. Ayrıca sosyal yardımlar, tek taraflı olarak devlet tarafından yapılmakta ve yararlanan

kişinin herhangi bir mali katkısı söz konusu olmadığından “primsiz sosyal güvenlik” rejimi içinde yer almaktadır (Şahin 2000, 66).

Yasal düzenlemelerin dışında, yerel ölçüler içinde asgari seviyede dahi kendisini ve bakmakla yükümlü olduğu kişileri geçindirme olanağından, kendi elinde olmayan nedenlerden dolayı yoksun kalmış kişilere yönelik olarak yapılan “sosyal yardımların” kapsamına bakacak olursak;

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

1.4.2.2. Sosyal Hizmetler

Sosyal hizmetler, toplumun yoksul ve muhtaç duruma düşen ya da bedenen veya ruhen bir eksikliğe uğrayan bireyelerine, ülkenin genel şartları çerçevesinde insana yaraşır, çevreleri ile uyumlu bir hayat sürdürmesi için maddi ve manevi olarak, ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik, devlet ve özel kuruluşlarca sağlanan hizmetleri ifade etmektedir (SHÇEK, 2011).

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

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

Modern sosyal hayatta sosyal hizmetler ise; kişi, grup ve toplulukların yapı ve şartlarından doğan ya da kendi denetimleri dışında meydana gelen sosyal sorunları çözümlmek, insanların hayat standartlarını iyileştirmek ve yükseltmek için devlet veya gönüllü özel kuruluşlar tarafından sistemli bir şekilde ifa edilen hizmet programlarının bütünüdür (SHÇEK, 2011).

Bu anlamda sosyal hizmetlerin kapsamına bakacak olursak;

- Psiko-sosyal danışmanlık ve tıbbi sosyal hizmetler,
- Kurumsal bakım hizmetleri,
- Özürlülere yönelik mesleki programlar,
- Şiddetten dolayı geçici olarak harici barınma ihtiyacı duyan kadınlara ve çocuklara yönelik kurumsal bakım hizmetlerdir (Seyyar 2007, 8).

1.5. TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINDAKİ İŞLETMELER

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

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

Türkiye’de 2010 yılı mart ayı itibariyle, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun (SSGSS) 4. maddesinin (Md.) 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında hizmet akdine istinaden bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sigortalıların tabi olduğu zorunlu sosyal güvenlik kapsamındaki işletmelerin toplamı, 1.219.254’dür. Söz konusu iş yerlerinde toplam olarak 9.136.036 işçi sosyal güvenlik kapsamında sigortalı olarak çalışmaktadır (SGK, 2010 Yılı Nisan Ayı İst.).

Bu işletmeler çalışan sayılarına ve faaliyet gruplarına göre sınıflandırılmaktadır. Buna göre Türkiye’de zorunlu sosyal güvenlik kapsamındaki işletmelerden 1-3 arası işçi çalıştıran işletmelerin sayısı, 785.940’dır. 4-6 arası işçi çalıştıran işletmelerin sayısı, 182.468’dir. 7-9 arası işçi çalıştıran işletmelerin sayısı, 80.236’dır. 10-19 arası işçi çalıştıran işletmelerin sayısı, 93.192’dir. 20-29 arası işçi çalıştıran işletmelerin sayısı, 29.993’dür. 30-49 arası işçi çalıştıran işletmelerin sayısı, 24.359’dur. 50-99 arası işçi çalıştıran işletmelerin sayısı 12.713’dür. 100-249 arası işçi çalıştıran işletmelerin sayısı 7.526’dır. 250-499 arası işçi çalıştıran işletmelerin sayısı 1.996’dır. 500-749 arası işçi çalıştıran işletmelerin sayısı 459’dur. 750-999 arası işçi çalıştıran işletmelerin sayısı 163 ve 1.000 ve üzeri işçi çalıştıran işletmelerin sayısı ise 209’dur (SGK, 2010 Yılı Nisan Ayı İst.).

Genel itibariyle baktığımızda, işletmelerin çalışan sayılarına göre sınıflandırılması neticesinde Türkiye’deki toplam işletme sayısının yarısından daha fazlasının 1-3 arası işçi çalıştıran işletmeler grubunda olduğunu görüyoruz. Yine, çalışan sayılarına göre yapılan sınıflandırma neticesinde 1-3 arası işçi çalıştıran işletmeleri, çalışan sayılarına göre 4-6 arası işçi çalıştıran işletmeler takip etmekte olup, bu grubun da sosyal güvenlik sistemine dâhil olan işletmeler içerisinde %15 oranında bir paya sahip olduğu görülmektedir. Bu anlamda, Türkiye’deki sosyal güvenlik sistemine dâhil işletmelerin %80’ine yakın bir kısmı 1-6 arası işçi çalıştıran işletmelerden oluşmaktadır. Bu durum Türkiye’deki işletmelerin büyük bir kısmının küçük ölçekli işletme niteliğine sahip olduğunu göstermektedir.

Yine, 2010 yılı mart ayı itibariyle 5510 sayılı kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendi kapsamında köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve

hesabına bağımsız çalışan sigortalıların tabi olduğu zorunlu sosyal güvenlik kapsamındaki sigortalıların toplamı ise 2.888.488'dir (SGK, 2010 Yılı Nisan Ayı İst.).

Bu kapsamdaki sigortalıların arasında, köy ve mahalle muhtarları ile tarım işi yapan ve işletmeleri olmayan çiftçiler ile tek bir işletmeye ortak olan birden fazla sigortalının da olması sebebi ile bu kapsamdaki işletmelerin toplam sayısını vermek güçtür. Ayrıca kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalıların önemli bir kısmının aynı zamanda işletme sahibi olması dolayısıyla hizmet akdine istinaden işçi çalıştırmaları da kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan işletmelerin toplam sayısının tespitini zorlaştırmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK REFORMU'NUN İŞLETMELER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

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

Üretimin temel amacı bir mamul veya hizmet oluşturmaktır. Bunun gerçekleşmesi için üretim faktörleri adı verilen unsurların belirli şartlar ve yöntemlerle bir araya getirilmesi gerekir. Üretim süreci, ekonomik mal ya da hizmetlerin ortaya konulması için iş gücü, işletme maddeleri ve hammaddeden oluşan üç üretim ögesinin birleşimidir. Bu birleşim kendiliğinden oluşan bir süreç olmayıp, yöneten, planlayan ve örgütleyen insan emeğinin sonucudur. Bu itibarla, işletmelerin üretim sürecinin en önemli ögesi emek unsurudur. İşletme sahiplerinin ve işletme çalışanlarının amaca ulaşabilmek için gerek bedensel, gerekse zihinsel çabalarının tümü olan emek unsuru, aynı zamanda diğer üretim öğelerinin tamamını bir araya getiren ve yönlendiren bir öneme sahiptir. (Aksoy; Yalçiner 2008, 5-10).

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

2.1. SOSYAL GÜVENLİK REFORMU'NUN İŞLETME YÖNETİMİNE ETKİSİ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte işletmelerin iş ve işlemlerinde önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Bu kapsamda işletmelerin e-Devlet uygulamasıyla birlikte işlerini e-Sigorta kanalıyla internet üzerinden gerçekleştirebilmeleri, söz konusu kanun uyarınca sosyal güvenlik mevzuatı açısından tutmaları gereken kayıt ve belgelerin yasal sınırlarının çizilmesi ve işletmelerin Sosyal Güvenlik Kurumunca denetlenmelerinde gerçekleştirilen düzenlemeler işletmelere idari anlamda bazı değişiklikleri de beraberinde getirmiştir.

2.1.1. e- Devlet Uygulaması

Elektronik devlet (e-Devlet), vatandaşlara devlet tarafından verilen hizmetlerin elektronik ortamda sunulması demektir (Bilen 2002, 106). Bir başka tanımda ise e-Devlet, kamu kurum ve kuruluşları, vatandaşlar ve ticari kurumlar arasındaki bilgi, hizmet ve mal alışverişlerinde bilgi teknolojilerinin kullanılarak performans ve verimlilik artışını hedefleyen devlet modeli olarak tanımlanmaktadır (Yüçetürk 2002, 146).

Küreselleşmenin hızla ilerlediği ve ekonomik anlamda sınırların ortadan kalktığı bir dünya'da, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler, Türkiye ile diğer gelişmiş ülkeler arasındaki açığı artırmaktadır. Türkiye'nin bu açığı kapatıp, bilgi toplumuna ulaşabilmesi için devletin, gelişmiş teknolojiyi kullanması ve yeni bir yapılanmaya gitmesi gerekmektedir. Bu yapılanma modeli, e-Devlet olarak belirtilmektedir. Bu bağlamda, e-Devlet ile amaçlananlar;

- Devletin şeffaflaşması, hızlı ve etkin bir şekilde işleyişinin sağlanması,
- Kurumlar arası bilgi alışverişinin sağlanarak iş ve veri yinelemesinin önlenmesi,
- Kamunun, hizmet verilen kişilerin ve işletmelerin yaşantılarını kolaylaştırılması,
- Karar vericilerin bilgiye dayalı karar verme süreçlerinin geliştirilmesi ve hızlandırılması olarak özetlenebilir (Aktan 2003, 7).

Bunların gerçekleşmesi durumunda;

- Zamandan kazanç sağlanacaktır,
- Maliyetler düşecek ve verimlilik artacaktır,
- Ekonomik gelişim desteklenecektir,
- Kâğıt bağımlılığı ve kullanımı azalacaktır,
- Kamu ile olan işlemler için vatandaşın talep ettiği bilgilere bir noktadan ve doğru şekilde ulaşılacaktır,
- Hizmetin daha hızlı sunulmasıyla işletme giderlerinin azalması sağlanacaktır,
- Hem kamu hem de özel sektör için karar almada kolaylık ve hız sağlanacaktır.
- Devlet ile işletmeler arasındaki ilişki gelişecek, güven ortamı oluşarak kuvvetlenecektir (Aktan 2003, 9).

Türkiye’de, e-Devlet uygulamasının ilk adımları sosyal güvenlik reformuyla birlikte prim belgelerinin “Aylık Prim ve Hizmet Belgesi” adıyla tek belgeye indirilerek elektronik sigorta (e-Sigorta) ortamından kuruma verilmesi uygulamasının başlamasıyla atılmaya başlamıştır (Şakar 2009, 174).

Sosyal sigorta işlemlerinin elektronik ortamda yapılması geçmiş dönemde “e-bildirge” olarak adlandırılmış sonradan “e-sigorta” adını almıştır. Ancak ilk etapta sosyal güvenlik sistemine dâhil olan tüm işletmelerin internete ulaşamayacakları düşünülerek bir geçiş dönemi öngörülmüş ve ilk etapta 7 ve üzeri işçi çalıştıran işletmeler için aylık prim ve hizmet belgelerinin internet üzerinden kuruma gönderilmesi zorunluluğu başlatılmıştır. Bu uygulama zamanla genişletilerek, çalışan işçi sayısı öncelikle 5 ve üzeri olan işletmeler için daha sonrada 3 ve üzeri olan işletmeler için zorunlu hale getirilmiş ve nihayetinde 1 işçi çalıştıran işletmelerde bu kapsama alınarak tüm iş yerlerinin internet şifresi alması uygulaması zorunluluğu başlatılmıştır. Söz konusu uygulamayla birlikte, işletmelere sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan birçok iş ve işlem için sosyal güvenlik müdürlüklerine gitmeden internet ortamında çok daha hızlı ve güvenli bir şekilde mesai saatlerine bağlı olmaksızın işlerini yapabilmeleri imkânı getirilmiştir (SGK, 2010).

2.1.2. Genel Sağlık Sigortası Sistemi Uygulaması

Dünya’da genel sağlık sigortası uygulamaları çok çeşitlidir. Türkiye’de ise genel sağlık sigortası uygulaması kapsayıcı bir yapıda olup tüm kesimleri içerisinde toplamaktadır. Sistem, primli ve primsiz sistemi tek bir yönetim içinde birleştiren bütüncül bir yaklaşım getirmektedir (Arıcı 2009, 148-151).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanunu ile sağlık sigortacılığı sisteminde tasarlanan reformun amacı, sosyal sigortalar sisteminde olduğu gibi, tüm vatandaşlarımıza eşit ve adil hizmet sunulmasını sağlayacak genel sağlık sigortası rejiminin oluşturulmasıdır (Ergin 2008, 113-114).

Genel Sağlık Sigortası sosyal güvenlik sistemimizde kısa vadeli sigorta kolları kapsamında yer almakta ve iş kazası, meslek hastalıkları, hastalık ve analık halinde yapılacak sağlık ve tedavi yardımlarını karşılamaktadır.

Buna göre sigortalılar arasında hiçbir fark gözetilmeksizin herkese tüm devlet hastaneleri, üniversite hastaneleri ve özel hastanelerden sosyal güvenlik sistemi kapsamında yararlanabilme hakkı tanınmıştır. Yine, Sosyal Güvenlik Kurumuyla Türk Eczacılar Birliği arasında yapılan anlaşma gereği sosyal güvenlik sistemine dâhil olan herkesin sözleşmeli tüm eczanelerden ilaç temin edebilmeleri genel sağlık sigortasının getirdiği en önemli yeniliklerden birisidir (Sözer 2008, 147-157).

Bununla birlikte genel sağlık sigortası uygulamasının başlamasıyla sağlık alanında yapılan düzenlemeler, işletmeleri idari olarak etkilemiştir. 5510 sayılı kanun öncesinde sigortalıların iş yerlerinden alacakları vizite kâğıdıyla yalnızca SSK hastanelerine gidebilme durumları söz konusuydu. Genel sağlık sigortası uygulamasıyla birlikte çalışanların devlet hastaneleri, özel hastaneler ya da üniversite hastanelerine iş yerlerinden herhangi bir yazılı izin kâğıdı ya da vizite kâğıdı almadan doğrudan gidebilmeleri, çalışanların işletmelerine olan bağlılıklarını esnekletirmiş, işletmelerinde çalışanlarına karşı olan otoritesini azaltmıştır (Tezel 2010, 14).

2.1.3. Genel Sağlık Sigortası Açısından İşverenlerin Sorumlulukları

5510 sayılı kanuna göre işveren; kanunun 4. maddesi 1. fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır. Öte yandan, 5510 sayılı kanuna göre sigortalı sayılan kişiler aynı zamanda kanunun 60. maddesi gereğince de genel sağlık sigortalıdırlar. Genel sağlık sigortası uygulamasında işverenlerin iş kazası ve meslek hastalığı hali ile hastalık halinde bazı sorumluluk ve yükümlülükleri vardır (Bilgili 2008, 469).

Buna göre, işveren iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Öte yandan, yukarıda belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalinden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına, malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan işveren, kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür. Bunların yanı sıra iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya genel sağlık sigortalısının iş sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucu olmuşsa, kurumca yapılan sağlık hizmeti giderleri işverene tazmin ettirilecektir. İşverenin sorumluluğunun da ise kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınacaktır. Kaçınılmazlık ilkesi ise çeşitli yargı kararlarına göre, olayın gerçekleştiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınmış tüm önlemlere karşın zararın kısmen veya tamamen gerçekleşmesi olgusu olarak tanımlanmaktadır (Karakaş 2004, 114-116).

2.1.4. İşletmelerce Tutulacak Kayıt ve Belgeler

Daha önce 506 sayılı kanunun uygulamasında işverenlerin defter ve belge düzenleme yükümlülükleri ile bunların saklanması hususları kanunda düzenlenmemişti. Sosyal sigorta açısından işveren sayılanlar genel olarak vergi kanunları açısından da mükellef olduklarından düzenleyecekleri defter ve belgelerin tespiti Vergi Usul Kanununa göre yapılmaktaydı. 506 sayılı kanundaki bu açıklık yönetmeliklerle giderilmeye çalışılsa da

tartışmalar hiç eksik olmamıştır. Zira bu yükümlülükler beraberinde idari para cezası şeklinde yaptırımları da beraberinde getirmektedir (Bilgili 2008, 365).

Sosyal güvenlik reformuyla birlikte sosyal sigorta kapsamındaki işletmelerin defter tutma ve saklama yükümlülüklerinin düzenlendiğini görüyoruz. Nitekim 5510 sayılı kanunun 86. maddesine göre işveren; iş yeri defter, kayıt ve belgelerini ilgili olduğu yılı takip eden yılbaşından başlamak üzere on yıl süreyle, kamu idareleri otuz yıl süreyle, tasfiye ve iflas idaresi memurları ise görevleri süresince saklamak zorundadırlar. İş yeri kayıt ve belgelerinin kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca istenilmesi halinde ise 15 gün içinde ibrazı gerekmektedir (5510 sayılı SSGSS kanunu 86. m.).

Kanundaki düzenlemeden de anlaşılacağı üzere işverenlerin düzenleyeceği defter ve belgeler yasada tek tek sayılmamıştır. Ancak işverenlerin tutmak zorunda oldukları defterlerle, dayanağı belgeler; aylık prim ve hizmet belgesinin dayanağını oluşturan belgeler sayılmaktadır. İşverenlerin tabi oldukları ve sektörler itibari ile değişiklikler olmakla birlikte Vergi Usul Kanunu, Türk Ticaret Kanunu, Sendikalar Kanunu, Dernekler Kanunu, Kat Mülkiyeti Kanunu ve diğer tüm kanunlara göre tutulması gereken defterler ile dayanağı belgeleri bu kapsamda sayabiliriz (Bilgili 2008, 365).

2.1.5. İşletmelerin Denetlenmesi

5510 sayılı kanunun 8. maddesinin birinci fıkrasına göre, işletmeler kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında hizmet akdine istinaden sigortalı sayılan kişileri sigortalılık başlangıç tarihlerinden önce sigortalı işe giriş bildirgesi ile kuruma bildirmekle yükümlüdürler. Burada üzerine durulması gereken husus, sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmesi için sigortalının çalışmaya başlaması koşulu aranmamasına karşın kişinin aylık prim ve hizmet belgesiyle sigortalı olarak bildirilmesi için fiili olarak çalışma şartının aranmasıdır.

Bu uygulamadaki amaç, kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında kişilerin sigortalılıklarının sağlanması için işletmelerin çalışacak kişileri işe başlamadan önce

kuruma bildirmelerini sağlamaktır. Ancak bu uygulamanın bir istisnası inşaat, balıkçılık ve tarım işletmeleri için uygulanmış ve bu sektörde faaliyet gösteren işletmelerin çalıştıracakları kişilere ait işe giriş bildirgelerini aynı gün verebilmeleri imkânı getirilmiştir (5510 sayılı SSGSS kanunu 8. m.).

Hizmet akdine istinaden çalışan kişilerin, işverenleri tarafından sigortalılıklarının sağlanmaması durumunda, sosyal güvenlik kurumunca yapılacak tespitler neticesinde kişilerin sigortalılıkları sağlanabilmektedir. Ayrıca diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları denetimler neticesinde ya da SGK'ca diğer kamu kurum ve kuruluşlarından alınan bilgilerden ve belgelerden de kayıt dışı çalıştıkları tespit edilen kişilerin sigortalılıkları yapılabilmektedir (Lale 2007, 51).

2.1.5.1. Fiilen Tespit Yapılması

Sigortalılara ait olup 5510 sayılı kanun uyarınca kuruma verilmesi gereken belgeler sigortalı işe giriş bildirgeleri ile aylık prim ve hizmet belgeleridir. İşletmelerce, sigortalı sayılmayı gerektirecek şekilde çalıştırıldığı halde sigortalı işe giriş bildirgesi verilmemiş sigortalıların fiilen tespitinden kasıt, söz konusu kişilerin iş yerlerinde sosyal güvenlik kurumunun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarınca fiilen çalışmalarının görülerek tutanağa kaydedilmesi olarak tanımlanabilir (Kızılot 2004, 15).

Öte yandan, kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca iş yerlerinde fiilen yapılan tespitlerden ve diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden kayıt ve belgelere dayanmaksızın çalışan kişilerin en fazla geriye dönük bir yıllık sigortalılığın tespit edilebileceği hükme bağlanmıştır. Ancak daha uzun süreli hizmetlerin ise yalnızca kayıt ve belgelerden tespit edilmesi halinde sigortalılara verilebileceği belirtilmiştir (Olgaç 2006, 56-61).

Bu durum işletmelerin kayıt ve belgeye dayanmaksızın sigortasız işçi çalıştırmalarının tespiti halinde uygulanacak olan idari para cezalarının sınırlandırılmasına yönelik bir

düzenlemedir. Ancak bu uygulama çalışanların sosyal sigorta haklarını sınırlandırıcı etkisi nedeniyle çokça eleştirilmiştir (Kızılot 2004, 15).

5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanuna göre kayıt dışı işçi çalıştırma durumunun tespiti halinde sigortalı işe giriş bildirgesine uygulanan idari para cezasının (İPC) miktarı 1 asgari ücretten, 2 asgari ücrete çıkartılmıştır. Buna karşın geriye yönelik olarak aylık prim ve hizmet belgelerine uygulanacak olan idari para cezalarının miktarı ise 3 asgari ücretten, 2 asgari ücrete indirilmiştir (5510 sayılı SSGSS kanunu 102. m.).

2.1.5.2. Kayden Tespit Yapılması

5510 sayılı kanun uyarınca, iş yeri kayıtlarından yapılan tespitlerden çalıştığı anlaşılan sigortalılara ait olup, bu kanun uyarınca kuruma verilmesi gereken belgelerin yapılan tebligata rağmen bir ay içerisinde verilmemesi veya noksan verilmesi halinde, bu belgelerin kurumca re'sen düzenleneceği ve muhteviyatı sigorta primlerinin kurumca tespit edilerek işverene tebliğ edileceği belirtilmiştir (Günay 2007, 51).

Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları ile diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca, işletmelere ait kayıt ve belgelerden, iş yerlerinde sigortalı olarak çalışmayı gerektirir şekilde çalıştığı halde sigortalı işe giriş bildirgesi verilmemiş kişilerin tespit edilmesi mümkündür.

Buna göre, işletmelerin kanunlar gereği zorunlu olarak tutmaları gereken yasal defterlerin incelenmesinin yanı sıra işletmelere ait ücret ödeme bordroları, irsaliye faturaları, ceza makbuzları ve borç alacak senetleri gibi belgelerin de incelenmesi bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bu anlamda, gerek kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarınca ve gerekse diğer kamu kurumlarının denetim elemanlarınca yapılan kayden tespitler neticesinde, işletmelerde kayıt dışı çalışan kişilerin sigortalılığı sağlanabilir (Günay 2007, 51).

Sosyal güvenlik kurumunun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarınca yapılan fiilen tespitler neticesinde işletmelerin lehine olarak çalışanlara en fazla denetimin yapıldığı tarihten geriye yönelik olarak yalnızca bir yıllık süre sigortalılık hakkı olarak verilirken işletmelere ait kayıt ve belgelerden yapılan kayden tespitlerde herhangi bir süre sınırlaması yapılmamıştır. Bu husus her ne kadar işletmelerde kayıt dışı çalışan kişilerin lehine yapılan bir düzenleme olsa da işletmelerin aleyhine sonuçlar doğuran bir uygulamadır (Topcuk 2002, 62-68).

5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunuyla birlikte, kayıt dışı çalışmanın tespiti halinde işletmelere uygulanan idari para cezalarının miktarlarının yükseltildiği göz önüne alındığında, işletmelere kayden tespitler halinde süre sınırlaması olmaksızın geriye yönelik olarak uygulanacak idari para cezalarının miktarı fiilen tespitlere göre çok daha fazla olacaktır.

2.1.5.3. Kamu Kurumlarından Alınan Belgelerden Tespit Yapılması

5510 sayılı kanun uyarınca, kamu kurum ve kuruluşları ile bankalar tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden çalıştığı anlaşılan sigortalılara ait olup, bu kanuna göre kuruma verilmesi gereken belgelerin yapılan tebligata rağmen bir ay içerisinde verilmemesi halinde, bu belgelerin kurumca düzenleneceği ve sigorta primlerinin tespit edilerek işverene tebliğ edileceği belirtilmiştir (5510 sayılı SSGSS kanunu 59. m.).

Bu düzenleme ile işletmelerin aleyhine sonuçlar doğurabilecek durumlar söz konusu olabilecektir. Sosyal güvenlik reformuyla birlikte ruhsat vermeye yetkili kamu ve özel hukuk tüzel kişileri ile kamu idareleri ve bankalar işlem yaptıkları kişilerin sigortalı olup olmadıklarını kontrol etmek ve sigortasız olan kişileri kuruma bildirmekle hükümlü kılınmışlardır (Bilgili 2008, 208). Bu uygulama her ne kadar kayıt dışı istihdamın azaltılması amacıyla uygulanacak olsa da işletmelerde çalışmayan ve yalnızca belli bir takım işlerin takibini yapan kişilerinde sosyal güvenlik sistemi kapsamında işletmelerce sigortalı yapılmalarını zorunlu kılmaktadır.

Bunların yanı sıra, 1774 sayılı kimlik bildirme kanunu kapsamında Jandarma Genel Komutanlığınca ve Emniyet Genel Müdürlüğünce işletmelerde yapılan denetimlerde çalışanların tespitlerinin yapılarak kuruma bildirilmesi uygulaması da işletmelerin aleyhine gözüken uygulamalardan biridir. Bu uygulamayla kimlik bildirme kanunu çerçevesinde işletmelerde yapılan denetimlerde çalıştığı tespit edilen kişiler sosyal güvenlik kurumuna listeler halinde bildirilmesi ve sigortasız olduğu anlaşılan kişilerin sigortalılıklarının sağlanması öngörülmektedir (Bilgili 2008, 207).

2.1.6. Sosyal Güvenlik Reformuyla Gerçekleştirilen Yeni Düzenlemelerin İşletmelere Etkisi

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

- Sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelere çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri için işletmelere sadece kısa vadeli sigorta kolları primi ödeme yükümlülüğü getirilmiştir. Böylece söz konusu işletmelerin uzun vadeli sigorta kollarından muaf tutulmalarıyla birlikte işçilik maliyetlerinin azaltılıp, rekabet güçlerinin artırılmasının yolu açılmıştır.
- Eski sistemde SSK ve Bağ-Kur sigortalıları için ilk 10 yılın her yılı için %3,5, sonraki 15 yılın her yılı için %2, daha sonraki her yıl için %1,5 olarak belirlenen aylık bağlama oranı, çalışma süresi arttıkça azalan bir seyir takip etmekteydi. Bu durum, genç yaşta emekliliği teşvik ettiği gibi, 25 yıldan sonraki çalışmaların aylığa etkisini de azaltmaktaydı. Yeni getirilen düzenleme de her yıl için aylık bağlama oranı %2 olarak uygulanmak suretiyle, sigortalıların sistemde daha uzun süre kalmaları teşvik edilmektedir (Alper 2008, 169).

- Asgari işçilik uygulaması bağlamında, uzlaşma müessesesi getirilerek devamlı mahiyette ki işletmelerde yapılan asgari işçilik incelemesi sonucunda tespit edilen ve sigortalılara mal edilmeyen prim, gecikme cezası ve gecikme zammı ile idari para cezalarının kurum ile işverenler arasında uzlaşma yoluyla çözüme kavuşturulması sağlanmıştır (5510 sayılı SSGSS kanunu 85. m.).
- İşletme sahiplerinin % 20 malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ve % 20 sağlık sigortası primi olmak üzere toplam % 40 olan prim oranları, işin tehlike sınıf ve derecesine göre %33,5 ile %39 arasına indirilmiştir.
- İşletme sahiplerinin kazançlarıyla orantısız prim ödemelerine ve emekli aylığına hak kazanmalarına sebep olan basamak sistemi kaldırılarak, prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında olmak kaydıyla beyan usulüne göre prim ödeme usulü getirilmiştir. Böylece, prim ödemeleri işletme sahiplerinin kendi verecekleri beyana göre hesaplanacaktır.
- Birden fazla iş yeri veya ortaklığı olan işletme sahipleri için sigorta primine esas kazancın alt ve üst sınırı arasında kalmak sureti ile tek beyan yeterli sayılmış ve bu durumdaki işletme sahiplerinin her iş yeri için ayrı beyan vermeleri ve karşılığı olarak prim ödemelerinin önüne geçilmiştir (ÇSGB 2008, 13-26).

Sosyal güvenlik reformuyla tarım sektöründe çalışanlar içinde bir takım düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Türkiye’de tarım sektöründe çalışanların sosyo-ekonomik durumunu ortaya koyabilmek için tarım sektörünün yıllar içinde ülke ekonomisi içerisindeki payının düşüşünü dikkate almak yerinde olacaktır. 1980 sonrası ekonominin dışa açılma sürecinde tarım sektörünün ekonomi içerisindeki payı giderek küçülmeye başlamıştır (Karadeniz 2006, 94-95).

Bu kapsamda, sosyal güvenlik reformuyla birlikte tarımsal faaliyetler içinde yeni düzenlemeler gerçekleştirilmiş ve bu kapsamda çalışan sigortalılara yeni haklar sağlanmıştır (Arıcı 2003, 57).

Çiftçilerin sosyal güvenliğinde de tüm kesimleri etkileyebilecek iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, analık, malullük, yaşlılık, ölüm gibi riskler meydana gelebilecektir. Bununla beraber, çiftçilerin yürüttüğü işleri diğer aile fertlerinin yürütememesi durumunda meydana gelen risk çiftçiyi ve ailesini önemli ölçüde etkileyebilecektir (Savy 1987, 31).

5510 sayılı kanun ile 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlükten kaldırılmış ve bu nitelikte Bağ-Kur'lu olanlar 5510 sayılı kanunun 4. maddesi 1. fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı sayılmışlardır (Akin 2005, 23-63). Ancak tarımda kendi adına ve hesabına çalışanlardan aylık gelirleri asgari ücretin üzerinde olanlar sigortalı olarak kabul edileceklerdir. Zira kazançları bu sınırın altında olanlar, 5510 sayılı kanun gereğince sigortalı sayılmamışlardır.

2.2. SOSYAL GÜVENLİK REFORMU'NUN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE ETKİSİ

İnsan kaynakları ve verimlilik birbiriyle alakalı iki kavram olup, ülke ekonomisinde iktisadi ve sosyal gelişmeler ve değişimler bakımından önem arz etmektedirler. Bu anlamda, beşeri faktörleri kullanarak verimliliği artırmada en büyük pay çalışan iş gücüne düşmektedir. Özellikle iş gücü maliyetlerinin düşürülmesi, iş gücü verimliliğinin yükseltilmesi ile mümkündür. Aksi halde işçi ücretleri bir maliyet unsuru olduğu için, işçilikte meydana gelebilecek artışın emek unsuruna paralel olarak değişme sağlanmadığı takdirde üretim maliyetleri artmış olacaktır (Çiftlikli; Taylan 1989, 196).

İşletmelerde üretim kaynaklarının israf edilmeden en rasyonel biçimde kullanılması verimliliği artırmanın ana koşuludur. Bir başka ifadeyle, işletmeler verimlilik artışı elde etmek için ellerindeki üretim kaynaklarını daha akılcı bir şekilde kullanmak zorundadırlar. Bu durumda amaçlanan eldeki kaynaklarla daha fazla üretmek ya da aynı üretim miktarına daha az kaynak harcayarak ulaşmaktır. Üretimin tasarımı ve bileşimi her zaman aynı kalmaz, sık sık gözden geçirilir ve bir takım değişiklikler yapılır. Eğer bu değişiklikler üretimi kolaylaştırıcı, maliyeti düşürücü ve üretim akışını hızlandırıcı nitelikte ise verimlilik artar (Erdemir, 2002, 567-578).

Verimlilik ile kalite arasında çok yakın bir ilişki vardır. Üretim sürecinin çeşitli aşamalarında kullanılan girdilerin kalitesizliği, üretimde yavaşlamalara, duraklamalara, önceden belirlenmiş standartlardan sapmalara yol açarak verimliliği olumsuz yönde etkileyecektir. Aynı şekilde üretimde kullanılan girdilerin en önemlisi olan iş gücünün kalitesi de verimliliği doğrudan etkileyen faktördür (Avder 2007, 2).

İşçinin bilgi ve becerisini artırıcı hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi, üretim metodunda veya üretim sürecindeki verimliliğin yükselmesine engel olan durumların en aza indirgenmesi ve sürekli çalışmayı engelleyen iş kazası, meslek hastalığı sebeplerinin mümkün olduğunca ortadan kaldırılması, verimliliği sağlayacak en önemli etmenlerdir (Gülerman 1989, 240).

Bireylerin elde ettikleri sosyal güvenlik hakları, iş tatmininde karmaşık ve çok boyutlu bir özellik taşır. Sosyal güvenlik hakları hem bireyin temel gereksinimlerini karşılar hem de bireyin üst düzeydeki ihtiyaçlarını karşılamada bir araç vazifesi görür (Özkalp; Kırel 2007, 80).

Çalışanların iş tatmini veya tatminsizliğine neden olan faktörlerin başında; ücret, çalışma şartları, iş görenin sosyal güvenlik hakları ve iş sağlığı ile iş güvenliği yer alır (Özkalp; Kırel 2007, 81). Bu anlamda, işletmelerin çalışanlarına verdikleri ücret, sosyal haklar ve iş sağlığı ile güvenliği gibi konulara verdiği önem, işletmelerin insan kaynakları politikalarını doğrudan etkilemektedir.

2.2.1. Sigortalılığın Başlangıcı ve Sona Ermesinde Yapılan Değişiklikler

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunuyla, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi sigortalı olarak tanımlanmıştır (5510 sayılı SSGSS kanunu 3. m.). Buna göre hizmet akdi ile bağımlı olarak çalışanlar, kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışanlar ve memurlar ile diğer kamu görevlileri bu kapsamda sigortalı olmaktadır.

5510 sayılı kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan eski SSK'luların sigortalılığı, çalışmaya, mesleki eğitime veya zorunlu staja başladıkları tarihten itibaren başlar. 5510 sayılı kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan eski Bağ-Kur'luların sigortalılığı, gelir vergisi mükellefi olanlar ile şahıs şirketleri için ticaret sicil memurluklarına tescil edildikleri tarihten, gelir vergisinden muaf olanlar için ise esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı oldukları tarihten itibaren başlar. Köy ve mahalle muhtarları için ise sigortalılık bu göreve seçildikleri tarihten itibaren başlar (Bilgili 2008, 37-46).

5510 sayılı kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine göre, kamu idarelerinde hizmet akdi ile çalışmayıp kadro ve pozisyonları gereği sürekli çalışan eski Emekli Sandığı mensuplarının sigortalılığı ise göreve başladıkları tarihten itibaren başlamaktadır. Çalışma statülerine göre sigortalılık başlangıcı sigortalılar arasında farklılık taşıdığı gibi sigortalılığın sona ermesi de aynı nedenle farklılık arz etmektedir. Bu hususa, 5510 sayılı kanunun 9. maddesinde yer verilmiştir. Buna göre, 5510 sayılı kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı olanların sigortalılıkları, hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren sona erecektir.

5510 sayılı kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olanların sigortalılıkları gelir vergisi mükellefi olanlar için mükellefiyetlerini gerektiren faaliyetlerine son verdikleri tarihten itibaren sona erer. Gelir vergisinden muaf olan bağımsız çalışanlar için ise esnaf ve sanatkârlar sicilinden kayıtlarının silindiği tarihten veya aylık kazançlarının asgari ücretten az olduğunu kanıtladıkları tarihten itibaren son bulur. 5510 sayılı kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olanların sigortalılıkları ölüm veya aylık bağlanmasını gerektiren hallerde görev aylıklarının kesildiği tarihte, diğer hallerde ise görevden ayrıldıkları tarihte son bulur (Bilgili 2008, 47).

Tüm bu hususlar göz önüne alındığında sosyal güvenlik reformuyla birlikte daha önce farklı kanunlara tabi olan çalışanların sigortalılıkları ve sigortalılık süreleri yeni kanunla birlikte tek bir kanun içerisinde toplanmış ve norm birliği sağlanmıştır.

2.2.2. İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçilerin sağlığı ve güvenliği bakımından oldukça olumsuz koşullar yaratan sanayi devriminden günümüze kadar önemli bir problem alanı olarak karşımıza çıkmaktadır (Kılıç 2006, 66).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçilerin fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam bir iyilik halinin sağlanıp sürdürülmesini, çalışma koşulları nedeniyle çalışanların sağlıklarının bozulmasının önlenmesini, çalışanların mesleki risklere karşı korunmasını, çalışanların fizyolojik ve psikolojik niteliklerine uygun işlere yerleştirilmesini içermektedir. Bu anlamda iş sağlığı, çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden en iyi durumda olmalarını amaçlarken iş güvenliği, iş yerlerini işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden uzaklaştırmak ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar şeklinde tanımlanabilir (Demir 2005, 73).

Sağlıklı yaşam insanların en temel haklarından biridir. İnsanların günlük yaşamlarının çok önemli bir kısmını geçirdikleri iş yerlerinde bu hakkın korunması işletmelerin sorumlulukları arasındadır.

İşletmeler de iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem verimliliği arttırdığı gibi, işletmeler arası haksız rekabeti de önlemektedir (Kılıç 2006, 67). Bu gerçekten hareketle önceki sosyal güvenlik mevzuatlarının iş hayatındaki sağlık ve güvenlik konusunda getirdiği haklar yeni sosyal güvenlik yasasında da korunmuştur.

İşletmelerin iş sağlığı ve güvenliği kapsamında, kanunlar çerçevesinde yaptıkları harcamalar öncelikli olarak bir maliyet unsurudur. Bunun yanı sıra, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının işletmelere doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki şekilde etkisi ortaya

çıkılmaktadır. Doğrudan maliyetler makine-teçhizat hasarı, tazminat ödemeleri, ilk yardım masrafları, diğer tıbbi masraflar, doktor masrafları, ilaç masrafları, tedavi masrafları ve sosyal yardım ödenekleridir. Dolaylı maliyetler ise kaybolan iş gücü, üretim kayıpları ve yeni personelin işe alıştırılması ve eğitilmesi gibi harcamaları kapsamaktadır (Bilgili 2008, 515-524).

İş kazası ve meslek hastalıklarının işletmelere doğrudan maliyetleri genel olarak işletmelerden direkt nakit çıkışına sebep olurken, dolaylı maliyetlerde ise üretim sürecine bağlı olarak zamanla gerçekleşmektedir.

2.2.3. İşletmelerde Sağlıkla ve Güvenlikle İlgili Sorunlar

Personel, çalışma hayatında sağlık ve güvenliklerini tehdit eden birçok sorunla karşı karşıyadır. Sağlık ve güvenlik programlarının temel amacı, sağlık ve güvenlik sorunlarını gidermeden önce bu sorunlar henüz ortaya çıkmadan önlemektir. Bunu başarabilmek için sağlık ve güvenlikle ilgili sorunların neler olduğunun ve nedenlerinin çok iyi teşhis edilmesi gerekmektedir (Bilgin; Taşcı; Kağnıcıoğlu ve Diğerleri 2007, 230-250).

Bu sorunlar işletmelerin kullandıkları teknoloji, üretim sistemi, çalışanların niteliği gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak değişmekle birlikte, genel olarak bütün işletmelerde ortaya çıkan sağlık ve güvenlik problemleri ortak sebeplerle meydana gelmektedir.

Çalışanlar kaçınılmaz olarak hayatlarının belirli dönemlerinde bazı sağlık problemleriyle karşı karşıya kalırlar. Bu sorunlar fizyolojik ve kişisel özelliklerden kaynaklanabileceği gibi işle ilgili faktörlere bağlı olarak da ortaya çıkabilir. Nedeni ne olursa olsun sağlık problemleri personelin hem sosyal yaşamını hem de çalışma yaşamını olumsuz etkiler. İşletme faaliyetlerinin aksamasına ve verimliliğin düşmesine neden olur. Bu nedenle sağlıkla ilgili sorunların çözümü ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratılması işletmelerin en önemli amaçları arasındadır (Bilgin; Taşcı; Kağnıcıoğlu ve Diğerleri 2007, 233).

İşletmelerde güvenlikten söz edilince ya da iş güvenliği denilince ise ön plana iş kazaları çıkmaktadır. Genel olarak iş kazası, önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara ve üretimin bir süre durmasına yol açan olay şeklinde tanımlanmaktadır. Bu anlamda, iş kazaları sosyal ve ekonomik olarak devlet, işletme ve kazaya uğrayan kişi açısından büyük kayıplara sebep olmaktadır. (Tozan 2011, 3-18).

ILO'ya (Uluslararası Çalışma Örgütü) göre, GSMH'nin (Gayri Safi Milli Hâsıla) % 4'ü ülkelerde iş kazaları nedeniyle yitirilmektedir. İş yerlerinin kârının % 5-15'i iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle kaybolmaktadır. Türkiye ise iş kazalarında Avrupa ülkeleri arasında birinci, dünya'da ise üçüncü sırayı almaktadır. ILO araştırması göre;

- Her yıl Dünya'da 270.000.000 işçi iş kazalarında yaralanmaktadır.
- Türkiye'de ise resmi kayıtlara göre 80.000 iş kazası olmaktadır.
- Dünya'da yılda 1.825.000 işçi iş kazalarında ölmektedir.
- Türkiye'de ise yılda 1.500 işçi iş kazalarında hayatını kaybetmektedir (MEGEP 2005,31).

Yapılan araştırmalar neticesinde, iş kazalarının yaklaşık %80'inin işletmelerdeki güvensiz hareketlerden yani insani faktörlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Söz konusu insani faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim, deneyim gibi bazı demografik faktörler yanında iş tatminsizliği, güvensizlik, ihmalcilik, disiplinsizlik, tedbirsizlik, uyumsuzluk, stres, monotonluk, zihinsel yorgunluk gibi bazı psikolojik faktörleri de kapsamaktadır (Bilgin; Taşcı; Kağmcıoğlu ve Diğerleri 2007, 238).

Yine, yapılan araştırmalar neticesinde, iş kazalarının yaklaşık %20'sinin ise işletmelerdeki güvensiz şartlardan yani örgütsel faktörlerden kaynaklandığı sonucuna varılmıştır. Bu faktörler; alet ve makinelerin hatalı yerleştirilmesi, kişisel korunma araçlarının kullanılmaması, makinelerin bakımsızlığı, gürültü, ısı, ışık, radyasyon, gibi fiziki faktörler yanında işin kendisi ve iş takvimi gibi hususlardır. Bunun yanı sıra, bazı işlerin diğerlerinden tehlikeli olduğu son derece açıktır. Bir vinç operatörü bir yöneticiden çok daha fazla iş kazası riski taşımaktadır. (Bilgin; Taşcı; Kağmcıoğlu ve Diğerleri 2007, 240).

2.2.4. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin İşletmelere Etkisi

Türkiye’de de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çok sayıda yasal düzenleme ile bu yasal düzenlemelerden sorumlu olan ve gerekli hizmetleri yerine getiren birçok kurum ve kuruluş bulunmaktadır. En basit bir iş kazası olayında bile gerek sigortalıların ve gerekse işletmelerin yerine getirmek durumunda oldukları çok sayıda mevzuat hükümleri bulunmaktadır (Lale 2007, 53-54).

Bu durumun kamuya getirdiği iş yükü ve zaman kaybının yanı sıra işletmeler üzerinde de olumsuz etkileri bulunmaktadır. Aynı konu hakkında yerel yönetimler, kurum ve kuruluşlar ile bakanlıklar düzeyinde ayrı ayrı yapılan soruşturmalar işletmelerin olağan iş yükünü artırmakta ve işletmelerin tüketiciler nezdinde olan imajlarının zedelenmesine neden olmaktadır (TİSK, 2010). Ayrıca işletmelerde meydana gelen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konularda, işletmelerin birden fazla kamu kurum ve kuruluşunca kendi mevzuatları için ayrı ayrı incelenmeleri olayı da işletmelerin üretim, yönetim ve zaman kayıplarına neden olmaktadır.

2.3. SOSYAL GÜVENLİK REFORMU’NUN FİNANSAL ETKİSİ

İşletme sermayesinin finansmanı, işletmenin toplam finans politikasının bir parçasıdır. Firmanın karlılık, risk ve likidite durumları birlikte ele alınarak işletme sermayesini oluşturan varlıkların finanslamasına gidilmektedir. İşletme sermayesini oluşturan varlıklar da firmanın kendi iç kaynaklarından finanse edildiği gibi dışarıdan sağlanacak kaynaklarla da finanse edilebilmektedir (Aksoy; Yalçınar 2008, 29).

Sosyal güvenliğin finansmanı genel itibari ile işletmelerin kendi içerisinde sağlanan kaynaklarla karşılanmaktadır. Dünya’da ise sosyal güvenliğin finansmanı sigortalılardan ve işverenlerden alınan primlerle ya da tamamen devlet bütçesinden yapılan katkılarla gerçekleştirilmekle birlikte, genel uygulama sosyal güvenliğin finansmanında hem primlere hem de devlet katkısına aynı anda yer verilmesi şeklinde olmaktadır.

Devletin sosyal güvenliğin finansmanına katkıda bulunması, işletmeler üzerindeki prim yükünü hafifletirken, işçilerin ise ücretlerine artı bir miktar olarak yansımaları bakımından önem taşımaktadır. Bu sayede, işletmelerin maliyetlerinde bir azalma olurken işçilerin ise gelirlerinde bir artış söz konusu olabilmektedir. Ancak sosyal güvenlik sistemine devletin yaptığı katkıya rağmen günümüze giderek artan sosyal güvenlik hizmetlerinin sadece primlerle karşılanması mümkün görülmemektedir. Bu sebeple primlerin başka biçim ve kıstaslar dikkate alınarak toplanması da mümkündür.

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

İşletme amacının elde edilmesinde, işletme sermayesi çok önemli bir fonksiyona sahiptir. İşletme sermayesi; firmanın tam kapasite ile çalışabilmesi, üretimin kesintisiz devam edebilmesi, iş hacminin genişletilebilmesi, yükümlülüklerini karşılayamama riskinin azaltılması, kredi değerliliğinin artırılması, olağanüstü durumlarda mali yönden zor durumlara düşmenin önlenmesi, faaliyetin karlı ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi açısından gereklilik taşımaktadır (Aksoy; Yalçiner 2008, 9-10).

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

Bu anlamda, yeni sosyal güvenlik yasasının işletmeler üzerindeki etkisinin en fazla finansal alanda olduğunu görmekteyiz. Buna göre tablo 2.1'den de anlaşılacağı üzere işletmeler çalışan işçilere yaptıkları ücret ödemelerinin dışında işçi adına Sosyal Güvenlik Kurumuna sigorta primi işveren payı, işsizlik sigortası işveren payı ve damga vergisi ödemekte; ayrıca maliye'ye de gelir vergisi ödemektedirler. Bu ödemelerle birlikte işletmelerin her bir işçi adına yaptığı ödemelerin maliyeti de artmaktadır.

Tablo 2.1: Asgari Ücret ve Yasal Kesintiler

2010 Yılı II. Dönem Asgari Ücret Üzerinden	
Brüt Ücret	760,50 TL
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	106,47 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı (% 1)	7,61 TL
Gelir Vergisi Matrahı	646,43 TL
Gelir Vergisi	96,96 TL
Damga Vergisi (% 0,6)	5,02 TL
Kesintiler Toplamı	216,06 TL
Net Ücret	544,44 TL
Asgari Ücrete İşveren Katkısı	
Sigorta Primi İşveren Payı (% 19,5)	148,30 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)	15,21 TL
Primlere İşveren Katkısı Toplamı	163,51 TL
İşverene Toplam Maliyet	924,01 TL

(SGK, 2010).

Asgari ücret işveren tarafından Sosyal Güvenlik Sistemine bildirilebilecek taban rakamlar olup, asgari ücret ile asgari ücretin 6,5 katı arasındaki tutarlar işverence sigortalı adına prime esasa kazanç olarak bildirilebilmektedir (5510 sayılı SSGSS kanunu 82. m.).

2.3.1. Prim Belgeleri ve Primlerin Ödenmesi

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 86. maddesi uyarınca işletmeler bir ay içerisinde 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendine tabi bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sigortalıları kuruma bildirmekle yükümlüdürler. Buna göre işletmeler çalışanlarının ad ve soyadlarını, kimlik numaralarını, sigortalıların prime esas kazançlarını ve prim ödeme gün sayıları ile prim tutarlarını gösteren asıl veya ek aylık prim ve hizmet belgelerini çalışmanın ait olduğu ayı takip eden ayda kurumca belirlenecek günün sonuna kadar kuruma bildirmelidirler (5510 sayılı SSGSS kanunu 86. m.).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasının uygulanmasında kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası bakımından, hizmet akdine istinaden bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar için bunların işverenleri prim ödeme yükümlüsüdür. Hizmet akdine istinaden sigortalı çalıştıran işverenler, bir ay içerisinde çalıştırdıkları sigortalıların primlerine esas tutulacak kazançları toplamı üzerinden hesaplanacak sigortalı hissesi prim tutarlarını ücretlerinden keserek ve kendilerine ait prim tutarlarını da bu tutara ekleyerek en geç kurumca belirlenecek günün sonuna kadar kuruma ödeyecekleri hükme bağlanmıştır (5510 sayılı SSGSS kanunu 88. m.).

28.09.2008 tarih 27011 sayılı resmi gazetede yayınlanan “Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Verilmesine ve Primlerin Ödenme Sürelerine Dair Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ” yayınlanmıştır.

Buna göre özel nitelikteki iş yeri işletmeleri, cari aya ilişkin olarak düzenleyecekleri asıl, ek veya iptal nitelikteki aylık prim ve hizmet belgelerini, en geç belgenin ilişkin olduğu ayı izleyen ayın 23’üne kadar kuruma e-Sigorta kanalıyla gönderebileceklerdir. Yine, söz konusu tebliğ uyarınca, işletmeler bir ay içinde çalıştırdıkları sigortalıların prime esas kazançları üzerinden hesaplanacak sigortalı hissesi prim tutarlarını sigortalıların ücretlerinden keserek, kendi hissesine isabet eden prim tutarlarını da bu tutarlara ekleyerek en geç çalışmanın olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar kuruma ödeyeceklerdir. Ödeme süresinin son gününün resmi tatil gününe rastlaması halinde ise prim tutarları en geç son günü izleyen ilk iş günü içinde ödenecektir (Aksoy; Yalçınar 2008, 5).

2.3.2. Sigortalıların Prim Ödemesi

Sigortalıların ödedikleri primler başkalarına yansıtılması oldukça güç, karşılık şartına bağlı, şahsi gelir vergisine benzeyen nitelikteki ödemelerdir. Sosyal sigortalardan, sigortalılar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler ile hak sahipleri faydalanmaktadır. Bu nedenle sigortalıların prim ödemesi normaldir (Artun 2006, 44-45).

Sigortalıların ödedikleri primler, yalnız kendilerine bir güvence sağlamakla kalmamakta, aynı zamanda kuşaklar arası ve kuşak içi bir dayanışmayı da oluşturmaktadır. Bu bağlamda sosyal güvenliğin sağladığı yardımlardan yararlanan herkes, sistemin finansmanına da belli ölçüde katılmaktadır. Buna karşın, sigortalıların sisteme ödedikleri primlerin oranı zamanla azalmıştır. Ancak gerçekte sosyal güvenlik giderlerinin büyük kısmını sigortalılar karşılamaktadırlar. Çünkü işverenler ödedikleri sosyal sigorta primlerini ürettikleri mal ve hizmetler vasıtası ile tüketiciler ve başka gruplar üzerine yansıtmaktadırlar (Kurt 2004, 363-371). Ayrıca işverenler kendi hisselerine düşen primleri çalışanların normal ücret artışlarını yavaşlatarak, durdurarak, ya da doğrudan doğruya ücretleri düşürerek sigortalıya yansıtılma imkânına sahipken çalışanların sigorta primlerini yansıtmaları bir alan bulunmamaktadır.

Bu anlamda, işletmelerin ödedikleri primler bir şekilde üretilen mal ya da hizmetlerin fiyatlarına dâhil olup tüketicilere yansıtılabilmektedir. Ancak sigortalıların böyle bir imkânlarının olmaması ve sigorta primlerinin doğrudan doğruya ücretlerinden kesinti yapılmak yoluyla alınması sigortalıların gelirlerinde bir azalmaya neden olmaktadır (Bilgili 2008, 321).

2.3.3. İşverenlerin Prim Ödemesi

Devlet, anayasadan kaynaklanan ve varlığı gereği olan birtakım sorumluluklarını yerine getirebilmek için gerekli harcamaları yapmak zorundadır. İşte, yüklendiği bu görevleri gerçekleştirebilmek amacıyla yaptığı harcamaları finanse edebilmek için de bazı gelir kaynaklarından yararlanmaktadır.

Devlet bu harcama finansmanının çok önemli bir bölümünü vergilerle ve parafiskal gelirlerden olan sosyal güvenlik primleriyle karşılar. Sosyal güvenlik sistemi iş gücü piyasasının işleyişini düzenlemekte, işletmelerin rekabet edilebilirliklerini iş gücü açısından eşitlemektedir. Herhangi bir riskten dolayı gelir güvencesini yitiren bireylere sağlanan destekler bu gereksinimlerin karşılanmaması sonucu ortaya çıkabilecek daha büyük

sorunları gidermektedir. Bu anlamda, işletmeler elde ettikleri gelirle sosyal güvenlik harcamalarının bir bölümünü üstlenmektedir (Çalgan 2007, 10-12).

Tablo 2.2’den görüleceği üzere Türkiye’de iş gücüne katılan kişilerin istihdam edildikleri sahalara bakıldığında da 2010 yılı ocak ayı itibariyle 21.164.000 olan toplam istihdamın yaklaşık %24’ünü kapsayan 5.039.000 kişisi hala tarımsal faaliyetlerde bulunmaktadır. Buna karşın toplam istihdamın %26’sını kapsayan 5.442.000 kişinin sanayi sektöründe, %50’sini kapsayan 10.683.000 kişinin ise hizmetler sektöründe çalıştığını görüyoruz (TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2010/Ocak)

Tablo 2.2: Türkiye’de Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler
(Bin Kişi 15+Yaş)
2009 OCAK **2010 OCAK**

	Sayı	%	Sayı	%
Toplam	19.904	100,0	21.164	100,0
Ücretli veya Yevmiyeli	12.109	60,8	12.825	60,6
İşveren	1.245	6,3	1.143	5,4
Kendi Hesabına	4.311	21,7	4.526	21,4
Ücretsiz Aile İşçisi	2.239	11,3	2.670	12,6
Ekonomik Faaliyetler	19.904	100,0	21.164	100,0
Tarım	4.333	21,8	5.039	23,8
Sanayi	5.144	25,7	5.442	25,7
Hizmetler	10.427	52,5	10.683	50,5

(TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2010 Ocak Dönemi Sonuçları)

Sosyal güvenlik sisteminin finansmanına hemen her ülkede işverenler de katılmaktadır. Bu katılım oranı her ülkede farklılıklar gösterir. Çoğunlukta ise sosyal güvenlik sisteminin finansmanı işçi, işveren ve devletin birlikte finansmana katılımıyla sağlanmaktadır. Ancak bu katılım sigorta kolları itibariyle farklılıklar gösterebilmektedir. Örneğin, Türkiye’de analık sigortasıyla iş kazası ve meslek hastalıkları sigortalarının priminin tamamı işverenlerce ödenirken, diğer sigorta kollarına ödenecek primler değişik oranlarda sigortalı ve işveren arasında paylaşılmaktadır (Bilgili 2008, 321).

İşverenlerin sosyal güvenliğin finansmanına katılmaları genel bir kural olarak kabul görmektedir. Çünkü sadece işçilerden alınacak primlerle sosyal güvenliğin tüm harcamalarını karşılayabilmek imkânsızdır. Ayrıca işçilerin sosyal güvencelerinin sağlanması işçilerin verimliliklerini de arttıracığı için işverenlerin ekonomik faaliyetleri bakımından primlerin ödenmesi de önem taşımaktadır. Diğer taraftan işçilerin maruz kaldıkları kazalar ve tehlikeler çoğunlukla işletmelerde yapılan işin niteliğinden kaynaklanmaktadır. Yani, işçi yaptığı iş sebebiyle sağlık sorunları yaşamakta ve gelir kaybına uğramaktadır. Bu sebeple işletmelerin işçilerin sigortalanmasında belirli bir sorumluluğa sahip olması doğal karşılanmalıdır.

2.3.4. Devletin Finansmana Katılımı

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

Devletin sosyal sigortaların finansmanına katılması prim oranlarının da belli seviyede tutulmasını sağlamaktadır. Devletin sosyal güvenlik sistemine yaptığı katkılar işçi ve işverenler üzerindeki prim yükünü azaltır. Azaltılan prim yükü işverenler üzerindeki prim yükünü hafifletirken, işçiler açısından ise ücretlerine yansımaları bakımından önem taşımaktadır. Bu sayede işletmelerin maliyetlerinde bir azalma olurken işçilerin ise gelirlerinde bir artış söz konusu olabilmektedir (Bilgili 2008, 321-322).

2.3.5. Beş Puanlık Prim İndiriminin İşletmelere Etkisi

Günümüzde gelişmiş ülkelerin neredeyse tümünde devlet, direkt olarak mal ve hizmet üretmek yerine, uygulanan ekonomik politikalarla ekonomik hayata yön vermektedir.

Ekonomik hayata yön verme araçları; vergi oranları, kamu harcamaları, teşvik politikaları ve benzeri uygulamalar olarak sıralanabilir (Süngü 2008, 137).

Sosyal güvenlik sisteminde sağlanan teşvik uygulamaları da bu kapsamda devletin işletmelere sağladığı bir imkân olarak değerlendirilebilir. Buna göre; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranının işveren hissesine ait kısımdan yapılması öngörülen beş puanlık indirimden 5510 sayılı kanunun 4. maddesinin 1. fıkrasına göre bir veya birden fazla işverene tabi olarak çalışan sigortalıları çalıştıran özel sektör işletmeleri yararlanabileceklerdir. Kamu sektörü işverenleri ise geçici ya da sürekli olarak personel çalıştırsalar da bu indirimden yararlanamayacaklardır. Bunun yanı sıra, kayıt dışı istihdamın önlenmesi amacıyla, 5510 sayılı kanun gereğince yapılan denetim ve kontrollerde çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmedeği tespit edilen özel sektör işletmelerinin de bir yıl süreyle beş puanlık prim indiriminden yararlanamayacakları öngörülmüştür (Ergin 2008, 176-177).

Sigorta priminin işveren payına 5 puanlık hazine katkısı öngören hükmünün uygulanması belirli bir süre ile sınırlandırılmamış olup süreklilik niteliği taşımaktadır. Yani, belirtilen koşulların devam etmesi halinde işverenler her zaman bu prim indiriminden yararlanabileceklerdir (Bilgili 2008, 321-322).

2.3.6. Özürlü İşçi Çalıştıran İşletmelerin Yararlanabileceği Prim İndirimi

5763 sayılı kanunun 2. maddesiyle İş Kanunu'nun 30. Maddesinde yapılan değişiklikle 50 veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işletmeleri için %6 olan özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu değiştirilmiştir. 5763 sayılı kanun ile yapılan İş Kanunu'nun 30. maddesindeki düzenlemeye göre, işverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör iş yerlerinde %3 özürlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler (4857 sayılı İş Kanunu 30. m.).

Kamu iş yerlerindeki işverenlerin ise %4 özürlü ve %2 eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırma zorunlulukları bulunmaktadır. Bu düzenlemeyle 01.07.2008 tarihinden itibaren özel sektör iş yerlerinde eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma yükümlülüğü kaldırılmıştır (5763/2).

Sosyal güvenlik uygulaması kapsamında, özürlü sigortalıların asgari ücret üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı hazine tarafından karşılanacaktır. İşçinin aldığı ücrete bakılmaksızın 01.07.2008 tarihinden itibaren asgari ücret üzerinden hesaplanan primlerin işveren payı hazine tarafından karşılanacak, bunun üzerindeki prim ise işverence ödenecektir. Bundan başka, kontenjan fazlası özürlü çalıştıran, yani yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin %50'si yine hazinece karşılanacaktır (Bilgili 2008, 326).

2.3.7. Genç İşçi ve Kadın İşçi İstihdam Eden İşletmelerin Yararlanabileceği Prim İndirimi

4447 sayılı İşsizlik kanununda yapılan düzenleme ile 18 yaşından büyük 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınların sigorta primlerinin işveren hissesinin 5 yıl boyunca işsizlik sigortası fonundan karşılanacağı hükme bağlanmıştır.

Kanun ile zorunlu istihdam yüklerinin hafifletilmesi, nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması, istihdamın teşvik edilmesi, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi, kayıt dışı istihdamın azaltılması hedeflenmiştir (SGK, 2007, 68).

Buna göre ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar 18-29 yaş arası erkekler ile 18 yaşından büyük kadınların prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin;

- Birinci yıl için yüzde yüzü,
- İkinci yıl için yüzde sekseni,

- Üçüncü yıl için yüzde altmışı,
- Dördüncü yıl için yüzde kırkı,
- Beşinci yıl için yüzde yirmisi işsizlik sigortası fonundan karşılanacaktır. (Bilgili 2008, 333).

Söz konusu uygulamayla birlikte sigortalı işçi sayılarındaki değişim tablo 2.3’de gösterilmiştir. Dünya’daki küresel krizin Türkiye’deki yansımalarına rağmen sosyal güvenlik sistemine kayıtlı sigortalı sayısındaki artış, yapılan düzenlemenin işletmelere getirdiği finansman kaynağının yansıması olarak görülebilir (Süngü 2008, 137).

Tablo 2.3: 4/a Kapsamındaki Zorunlu Sigortalı Sayıları

AYLAR	2008	Aylık Değişim %	2009	Aylık Değişim %	2010	Aylık Değişim %
OCAK	8.449.577	-0,66	8.481.011	-3,66	8.874.966	-1,72
ŞUBAT	8.474.374	0,29	8.362.290	-1,40	8.900.113	0,28
MART	8.704.188	2,71	8.410.234	0,57	9.136.036	2,65
NİSAN	10.097.779	16,01	8.503.053	1,10		
MAYIS	9.703.722	-3,90	8.674.726	2,02		
HAZİRAN	9.188.005	-5,31	8.922.743	2,86		
TEMMUZ	9.127.041	-0,66	9.013.349	1,02		
AĞUSTOS	9.117.005	-0,11	8.977.653	-0,40		
EYLÜL	9.163.639	0,51	8.950.211	-0,31		
EKİM	9.119.936	-0,48	9.046.769	1,08		
KASIM	9.022.823	-1,06	8.975.981	-0,78		
ARALIK	8.802.989	-2,44	9.030.202	0,60		

(SGK, 2010/ Nisan Ayı İst)

Bu uygulamayla, işçilik maliyetlerinin fazla olduğu emek yoğun çalışan orta ve büyük çaplı işletmeler, işçilik maliyetlerinin azaltılması için kadın işçileri ve 29 yaş altı erkek işçileri tercih edeceklerdir. Ancak ilk dönemlerde işletmelerin işçilik maliyetlerinden yapılan tasarrufa karşın, tecrübeli işçilerden yoksun olmalarının yokluğu nedeniyle uğrayacakları kayıpların miktarı ileriki dönemlerde kendini gösterecektir.

Ayrıca işletmeler kadın işçileri ve 29 yaş altı erkek işçileri işe almaları ve çalıştırmaları nedeniyle ödemeleri gereken prim tutarlarının işsizlik sigortası fonundan karşılanması sebebi ile bu fondan karşılanan prim tutarlarını gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider ve maliyet unsuru olarak gösteremeyeceklerdir. Yine işveren hissesi prim ödemelerinin işsizlik sigortası fonundan karşılandığı sigortalı işçiler için işletmeler aynı dönemde başkaca destek unsurlarından faydalanamayacaklardır.

2.3.8. İşletmelerin Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Kapsamında Primlerin Hazinece Ödenmesi

Ar-Ge personeli ve nitelikli iş gücü istihdamının artırılmasını desteklemek ve teşvik etmek amacıyla “5746 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun” yayınlanmıştır. İşletmelerin, araştırma-geliştirme ve yenilik yoluyla üründe ve üretim süreçlerinde yenilik yapılmasını, ürün kalitesi ve standardının yükseltilmesini, verimliliğin artırılmasını, üretim maliyetlerinin düşürülmesini ve rekabet öncesi işbirliklerinin geliştirilmesini teşvik etmek anlamında yapılan bu uygulama işletmelere maliyet avantajı sağlamaktadır (Bilgili 2008, 329).

Buna göre, Ar-Ge faaliyetlerinden yararlanan işletmelerde çalışanların yaptıkları çalışma karşılığı elde ettikleri ücretler üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yarısı, her bir çalışan için beş yıl süreyle hazinece karşılanacaktır.

Türkiye'nin gelişmekte olan bir ülke olduğu gerçeğinden hareketle işletmelere sağlanan bu tip teşvik unsurlarının işletmelerin araştırma ve geliştirme faaliyetlerine yapacakları yatırım miktarlarını artırması beklenebilir. Çünkü işletmelerin giderlerinde önemli bir maliyet unsuru olan gelir vergisi, damga vergisi ve sigorta primi işveren payından yapılacak olan indirimler Ar-Ge çalışmaları yapan işletmeleri diğer işletmelere karşı daha avantajlı hale getirecektir. Bu anlamda, Ar-Ge faaliyetinde bulunan işletmelere sağlanan prim indirimleri, işletmelerin, üretimden yatırıma, pazarlamadan satış sonrası faaliyetlerine kadar olan her aşamada daha kârlı olmalarına olanak sağlayacaktır.

2.3.9. İdari Para Cezalarında Yapılan Değişiklikler

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunuyla birlikte, sosyal güvenlik mevzuatının gereklerini yerine getirmeyen işletmelere uygulanmakta olan idari para cezalarının oranlarında önemli değişiklikler gerçekleşmiştir.

Buna göre kimi durumlar için uygulanmakta olan idari para cezalarında artırımlar olurken kimi durumlar için uygulanmakta olan idari para cezalarında azalışa gidilmiş ya da herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

Tablo 2.4: İşletmelere Sosyal Güvenlik Reformu Öncesi ve Sonrası Uygulanan İdari Para Cezası Oranları

İşletmelere Uygulanan İdari Para Cezalarının Nedenleri	506 Sayılı Yasaya Göre	5510 Sayılı Yasaya Göre
a) Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi ile GSS Giriş Bildirgesi; (Her bir Sigortalı İçin)		
1-Vermeyenler hakkında,	1 Asgari Ücret	1 Asgari Ücret
2-Verilmediğinin mahkeme kararından veya denetim ve kontrolle görevli memurlarca yapılan tespitlerden ya da kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde,	1 Asgari Ücret	2 Asgari Ücret
3-Bir yıl içinde, 2. Sütunda sayılan durumlardan biriyle tekrar bildirge verilmediğinin anlaşılması halinde,	Yok	5 Asgari Ücret
b) İş yeri Bildirgesi'nin verilmemesi halinde;		
1-Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için,	3 Asgari Ücret	3 Asgari Ücret
2-Diğer defterleri tutmakta zorunlu olanlar için,	2 Asgari Ücret	2 Asgari Ücret
3-Defter tutmakta yükümlü olmayanlar için,	1 Asgari Ücret	1 Asgari Ücret
c) Prim Belgelerini verilmemesi halinde; (Sigortalı Sayısı Başına)		
1-Belgenin asıl olması halinde, (506'ya göre asgari ücretin 3 katını 5510 göre asgari ücretin 2 katını geçmemek kaydıyla)	1/5 Asgari Ücret	1/5 Asgari Ücret
2-Belgenin ek olması halinde, (506'ya göre asgari ücretin 3 katını 5510 göre asgari ücretin 2 katını geçmemek kaydıyla)	1/8 Asgari Ücret	1/8 Asgari Ücret

3-Ek belgenin Kurumca re'sen düzenlenmesi durumunda, (506'ya göre asgari ücretin 3 katını 5510 göre asgari ücretin 2 katını geçmemek kaydıyla)	1/2 Asgari Ücret	1/2 Asgari Ücret
4-Belgenin verilmediğinin mahkeme kararından veya denetim ve kontrole görevli memurlarca yapılan tespitlerden ya da kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi halinde,	3 Asgari Ücret	2 Asgari Ücret
d) Kurum denetim ve kontrole görevli memurlarınca tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her ay için;	2 Asgari Ücret	2 Asgari Ücret
e) İş yeri kayıtlarının ibraz edilmemesi;		
1-Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için,	12 Asgari Ücret	12 Asgari Ücret
2-Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için,	6 Asgari Ücret	6 Asgari Ücret
f-Ücret tediye bordrolarının geçersiz olması halinde her bir ücret tediye bordrosu için,	1/2 Asgari Ücret	1/2 Asgari Ücret
g-Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin asılmaması halinde	2 Asgari Ücret	2 Asgari Ücret
h- Kurumun denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurlarının;		
Bu Kanunun uygulanmasından doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında işverenler, sigortalılar, iş yeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilerden görevlerini yapmalarına engel olanlar için,	Yok	5 Asgari Ücret
Görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, iş yeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişiler fiil daha ağır bir cezayı gerektiren ayrı bir suç teşkil etmediği takdirde,	Yok	10 Asgari Ücret

Not: Tablo 506 ve 5510 sayılı kanunların kıyaslanması yoluyla hazırlanmıştır.

01.10.2008 tarihinden geçerli olmak üzere uygulanmakta olan 5510 sayılı SSGSS kanununa göre tablo 2.4'den de anlaşılacağı üzere sigortalı işe giriş bildirgesinin yasal süresi içerisinde kuruma verilmemesi halinde uygulanmakta olan ipc miktarında herhangi bir değişiklik olmamıştır. Ancak işe giriş bildirgesinin verilmediğinin, mahkeme kararından veya SGK'nın denetim ve kontrole görevli memurlarca yapılan tespitlerden ya da kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde uygulanmakta olan ipc miktarı ise 1 asgari ücretten 2 asgari ücrete çıkartılmıştır.

Söz konusu belgenin verilmediğinin 1 yıl içerisinde 2. kez tespiti halinde ise söz konusu işletmeye 5 asgari ücret ipc uygulanacaktır. Ayrıca söz konusu ipc uygulamaları yeni sosyal güvenlik yasası ile ilk defa uygulamaya geçen genel sağlık sigortası bildireleri içinde aynı oranlar üzerinden uygulanacaktır (Bilgili 2008, 387-393).

İşletmelere iş yeri bildirgesinden dolayı uygulanmakta olan ipc miktarlarında herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir. Buna göre; kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için 3, diğer defterleri tutmakta zorunlu olanlar için 2 ve defter tutmakla yükümlü olmayan işletmeler içinse 1 asgari ücret idari para cezası uygulaması aynı şekilde devam etmektedir (5510 sayılı SSGSS kanunu 102/b. m.).

İşletmelerde çalışan kişilerin sigortalılıklarının sağlanması için sosyal güvenlik kurumuna göndermeleri gereken aylık prim ve hizmet belgelerinin verilmemesi ya da yasal süresi dışında verilmesi durumunda; sosyal güvenlik reformu öncesinde asgari ücretin 3 katını geçmemek kaydıyla sigortalı sayısı başına belgenin asıl ya da ek olması durumuna göre değişik oranlarda ipc uygulanmaktaydı (506 sayılı SSK kanunu 140. m.).

Sosyal güvenlik reformu sonrası bu miktar asgari ücretin 2 katına indirilmiştir. Ayrıca belgenin verilmediğinin mahkeme kararından veya kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan tespitlerden ya da kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi halinde de asgari ücretin 3 katı olarak uygulanmakta olan idari para cezası, asgari ücretin 2 katına indirilmiştir (5510 sayılı SSGSS kanunu 102/a. m.).

İşletmelere, kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her ay için 2 asgari ücret, iş yeri kayıtlarının ibraz edilmemesi durumunda ise defter türüne göre 6 kat ve 12 kat asgari ücret ipc uygulanmaktadır. Ayrıca ücret tediye bordrolarının geçersiz olması halinde her bir ücret tediye bordrosu için 1/2 kat asgari ücret miktarlarında ve aylık prim ve hizmet belgesinin iş yerine asılmaması halinde ise 2 kat asgari ücret olarak uygulanan ipc miktarlarında sosyal güvenlik reformu sonrası da herhangi bir değişiklik olmamıştır (5510 sayılı SSGSS kanunu 102. m.).

Sosyal güvenlik reformuyla birlikte kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının, kanunun uygulanmasından doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında işverenler, sigortalılar, iş yeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilerden görevlerini yapmasına engel olanlara asgari ücretin 5 katı tutarında ipc uygulanacaktır. Yine, sosyal güvenlik reformuyla birlikte, kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla, cebir ve tehdit kullanan işverenlere, sigortalılara, iş yeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, fiil daha ağır bir cezayı gerektiren ayrı bir suç teşkil etmediği takdirde asgari ücretin 10 katı ipc uygulanacaktır. Söz konusu 5 ve 10 katlık ipc'ler işletmelerde yapılan denetimlerin engellenmesini önlemek amacıyla sosyal güvenlik reformuyla birlikte uygulamaya başlayan hükümlerdir (Bilgili 2008, 395).

Genel itibariyle baktığımızda sosyal güvenlik reformu öncesinde uygulanmakta olan ipc'lerin miktarında önemli oranda indirime gidilmiş ve işletmelerin lehine iyileştirmelerde bulunulmuştur.

2.4. SOSYAL GÜVENLİK REFORMU'NUN SİGORTA KOLLARI AÇISINDAN ETKİLERİ

Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi; işsizlik, iş kazası ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası kollarını kapsamaktadır. Bu sigorta kollarının uygulanabilmesi için ikili bir yapının mevcudiyeti gereklidir. Bunlardan birinci unsur her türlü mal ve hizmet üretiminin gerçekleştirilebileceği bir işletmenin varlığı, ikincisi ise üretimi gerçekleştirebilecek emek unsurunun bulunmasıdır.

Dünyanın birçok ülkesinde ve Türkiye'de uygulanan bu sisteme göre çalışanlar adına iş hayatları boyunca işletmeler tarafından prim ödenmekte, bunun karşılığında da çalışanlar sosyal güvenlik sisteminden faydalanmaktadırlar. Bu anlamda Türkiye'de gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformunun sigorta kolları açısından işletmeler üzerinde bir takım etkileri bulunmaktadır (SGK 2007, 41).

2.4.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Etkileri

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunuyla birlikte sosyal güvenlik sistemimize getirilen en önemli yeniliğin daha önce 506 sayılı yasa da yer alan ve sadece işçileri kapsama alan iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasının yeni yasayla birlikte işverenleri de kapsama alması olduğunu görüyoruz.

Böylece herhangi bir iş yerinde çalışan ve yaptığı işin etkisiyle sağlık sorunları yaşayan işçilerin yanı sıra işverenlerde yeni yasayla birlikte iş kazası ve meslek hastalıkları halinde sosyal güvenlik sisteminden faydalanabileceklerdir. Daha önceki sosyal güvenlik mevzuatımızın farklılıklar içermesi dolayısıyla iş yeri çalışanları ve iş yeri sahipleri arasındaki farklı norm ve standartlar yeni sosyal güvenlik yasasıyla son bulmuştur. Ancak sosyal güvenlik mevzuatının prim gelirleri üzerine kurulan bir sistem olduğu unutulmamalıdır. Bu anlamda, sosyal güvenlik yasasında mevcut olan işverenin sorumluluğunun tespitinde ki “kaçınılmazlık ilkesinin” her durum için geçerli olmaması işletmelere altından kalkılması ağır yükler getirmektedir (Şakar 2006, 129-135).

İş kazası ve meslek hastalıkları halinde, söz konusu işletmelerde inceleme ve denetimler yapılmakta ve olayın öncelikli olarak gerçekten iş kazası veya meslek hastalığı olup olmadığı araştırılmaktadır. Araştırma neticesinde olayın gerçekten iş kazası veya meslek hastalığı olduğunun tespiti halinde, işletmelerin ve üçüncü kişilerin kusur oranına bakılmakta ve kurumca yapılan tüm sağlık giderleri ve çalışanın iş göremez hale gelmesi durumunda o kişiye bağlanan iş göremezlik ödeneği “peşin sermaye değeri” adı altında işletmelere rücu edilmektedir (5510 sayılı SSGSS kanunu 21. m.).

Bu sebeple, sigortalamanın amacının her konuda belirli risklerin etkisinden kurtulmak olduğu gerçeğinden hareketle işletmelerin iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasının priminin tamamını yatırmalarına rağmen olayın sonucunda yine de tüm sağlık ve sigorta masraflarını karşılamaları işletmeler adına önemli bir gider kaybı olmaktadır. 5510 sayılı kanunda işletmelerin bu yöndeki mağduriyetini giderici bir hükmün olmaması sosyal güvenlik reformunun önemli bir eksikliği olarak görülmektedir.

Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumunun yanı sıra bazı özel şirketlerin sosyal yardım sandıkları sosyal güvenliği sağlamak amacıyla faaliyette bulunmaktadır. Bunlar iş yerinde kazaya uğrayan işçi ve personelin bu kaza sebebiyle uğradığı zararı belirli ölçüde karşılamaktadır. Ancak zarara uğrayan işçinin, bu kurumlardan aldığı tazminatı aşan zararları için işletmeden tazminat talep etme hakkı devam etmekte, ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu da yaptığı sağlık ve sigorta masraflarını kusurlu işletmeye rücu ederek yaptığı ödemeleri geri talep etmektedir.

İşte, bu ve buna benzer sebeplerle gerek Türkiye’de, gerekse diğer ülkelerde işletmeler işveren sorumluluk sigortası aracılığı ile işletmelerini iş kazası ve meslek hastalıkları gibi durumlar karşısında Sosyal Güvenlik Kurumuna sigortalıya ve üçüncü kişilere karşı sigorta kapsamına almaktadırlar (Karatekin 2006, 14).

Ancak Türkiye’de işletmelerin sosyal güvenlik sistemine ödedikleri iş kazası ve meslek hastalıkları priminden belirli durumlar hariç yararlanamamaları ve işveren sorumluluk sigortasını yaptırmak durumunda olmaları, işletmelerin iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta kolu haricinde kaynak aktarmak durumunda oldukları önemli bir maliyet unsuru olmaktadır (Şakar 2006, 129-135). Bununla birlikte, daha önce işverenlere sağlanmayan bu haktan yeni sosyal güvenlik yasasıyla birlikte eski adıyla Bağ-Kur sigortalıları ve yeni kanundaki 4/b sigortalıları da faydalanma hakkına kavuşmuşlardır. Böylece aynı iş yerinde çalışıp da işçilerden daha az sosyal güvenlik hakkına sahip olan işverenlerde hastalık ve analık halinde çalışmadıkları süre boyunca sosyal güvenlik kurumundan iş göremezlik ödeneği alma imkânına sahip olmuşlardır. Aynı iş yerinde çalışıp da farklı sosyal güvenlik sistemlerine dâhil olmaları dolayısıyla farklı haklara sahip olan çalışanlar arasındaki dengenin bu yolla sağlanması çalışanlar arasındaki hak birlikteliğinin oluşturulması anlamında önemli bir uygulamadır.

Sosyal güvenlik reformuyla birlikte, sigortalıların sağlık hizmetlerinden faydalanabilmeleri için iş yerlerinden almaları gereken vizite kâğıdı uygulamasına son verilmiştir. Sigortalıların ve hak sahiplerinin iş yerlerinden vizite kâğıdı almadan sağlık hizmeti sunucularına gidebilmeleri çalışanlar adına olumlu bir adım olarak değerlendirilebilir.

Ancak vizite kâğıdının kalmasıyla birlikte, daha önce iş yerlerinden izin alma durumunda olan çalışanlar, yeni düzenlemeyle iş yerlerinden habersiz olarak sağlık hizmeti sunucularına başvurma hakkına sahip olmuşlardır. Daha önceki uygulamada bir anlamda işletmenin iznine tabi olan ve işletmenin otoritesini ortaya koyan vizite kâğıdı uygulamasının sona ermesi, yeni şekliyle birlikte işletmelerin otoritesinin ortadan kalkmasına neden olabilecektir (Canıklıoğlu 2006, 50-92).

2.4.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından Etkileri

Sosyal güvenlik reformuyla birlikte uzun vadeli sigorta kolları olan malullük-yaşlılık ve ölüm sigortalarından çalışanlara aylık bağlanması için gerekli olan yaş ve prim ödeme gün sayısı şartları ağırlaştırılmıştır.

Emeklilik yaş sınırının artmasıyla birlikte, işletmelerde belli bir yaşın üzerine gelmiş ve iş verimliliği düşmüş çalışanların zorunlu olarak emekliliğe ayrılmaları uygulaması da sona erecektir. Bu durum özellikle banka, sigorta şirketi ve ulusal çaptaki işletmelerin insan kaynakları politikalarında önemli değişiklikleri beraberinde getirecektir. En başta genç işçi almak isteyen işletmeler mevcut kadroların dolu olması ve çalışanlarının emeklilik yaşlarının dolmaması sebebi ile istihdam politikalarını işletmelerinin menfaatleri doğrultusunda şekillendiremeyeceklerdir. Ayrıca uluslararası alanda faaliyet gösteren işletmeler de rekabet güçlerinde avantajlı konumlarını yitireceklerdir.

Bir işletmenin çalışanlarından alabileceği en verimli yaş sınırının 25-40 yaş arası olduğu düşünüldüğünde, ileriki yaşlardaki çalışanların gerek iş verimlerinin gerekse çalışma isteklerinin fazla olmayacağı bir gerçektir (Avder 2007, 7).

Bu sebeple iş garantisi olan sektörler hariç işletmelerin ileriki yaşlardaki çalışanları iş yerlerinde tercih etmeleri pek mümkün görünmemektedir. Aynı işi daha az ücrete ve daha verimli yapabilecek nitelikteki genç işçilerin çok olması işletmelerin kıdemli işçileri işten çıkartmalarını doğrudan etkilemektedir.

Ancak burada unutulmaması gereken nokta, işletmelerin yeni işçileri işe almalarının getirdiği verimlilik artışının, işletmelerdeki personel devir oranlarının artmasının getirdiği maliyeti aşp aşmadığıdır.

Bununla birlikte, hizmet akdine istinaden bir veya birden fazla işverene tabi olarak bağımlı çalışan işçilerin kamu görevlileri ve diğer bağımsız çalışan esnaf ve sanatkârlar gibi ay içerisinde tam süreli çalışıp 30 gün sigortalı bildirilme mecburiyetleri yoktur. Bu anlamda ay içerisinde kısmi süreli çalışan işçiler için işletmelerin 30 günden daha az süreli sigortalı bildirebilme imkânları bulunmaktadır. Bu durum, işletmelerin sosyal güvenlik sistemine yaptıkları ödemelerde bir azalışa sebep olmakta ve işletmelerin işçilik maliyetlerini azaltmaktadır (Tuncay 2006,68-75).

Yine sosyal güvenlik reformu kapsamında uzun vadeli sigorta kolları olan malullük-yaşlılık ve ölüm sigorta kollarından faydalanabilmek için gerekli olan prim ödeme gün sayısı ve yaş şartının artırılması çalışanların 5510 sayılı kanunla sayılan haklardan faydalanabilmeleri için daha uzun süre sigortalı çalışmalarını gerektirmektedir. Bu durum çalışanların sigortalı olma isteklerini artırmakla kalmamış işletmeler üzerinde de çalışanların sigortalılıklarının sağlanması anlamında bir baskı unsuru oluşturmuştur.

Bu uygulamayla işletmelere bir yandan çalışanlarının sigortalılıklarının sağlanması anlamında daha uzun süre prim ödeme zorunluluğu getirilirken bir yandan da işletmelerin ödemeleri gereken primlerin işveren hissesine düşen kısımlarının hazinece karşılanması uygulamasıyla teşvik edilmeleri sağlanmaktadır (Okur 2006, 106-146).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK REFORMU'NUN İŞLETMELER ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA

Bu bölümde; sosyal güvenlik reformunun işletmeler üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılan araştırmanın konusunun önemi ve amacı, araştırmanın sınırları, araştırmanın yöntemi ve verilerin analizi hakkında bilgilere yer verilmektedir. Ayrıca elde edilen bulguların değerlendirilmesi de yine bu bölüm kapsamında ele alınmıştır.

3.1. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI

Türkiye’de, 2008 yılında gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformuyla işletmelerin sosyal güvenlik sisteminden kaynaklı hak ve yükümlülüklerinde önemli bir takım değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Yapılan yasal düzenlemelerle işletmelerin sosyal güvenlik sistemine ödemeleri gereken sigorta prim oranlarında indirimle gidilmesi ve işletmelere uygulanan idari para cezası oranlarının azaltılması, işletmelerin lehine olan uygulamalar olmuştur. Bunun yanı sıra, işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği açısından iş yerlerinde almaları gereken kazayı önleyici tedbirlerin artırılması ve e-Sigorta uygulamasına geçilmesi nedeniyle sosyal güvenlikle ilgili bütün işlemlerin internet üzerinden gerçekleştirilecek olmasının işletmelere olan maliyeti gibi nedenlerle, sosyal güvenlik reformunun işletmeler üzerinde bir takım doğrudan etkileri olmuştur. Bu sebeple sosyal güvenlik reformunun işletmeler üzerindeki etkileri incelenmesi gereken önemli bir konudur. Bu bağlamda çalışmanın amacı, sosyal güvenlik reformunun bugünkü koşullarda Nevşehir il merkezindeki işletmelerin bazı performans göstergeleri üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerini ortaya koymaktır.

3.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLARI

Araştırmanın konusu, 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformunun işletmeler üzerindeki etkisiyle sınırlıdır. Bu kapsamda, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanununun sosyal güvenlik reformu öncesinde yürürlükte bulunan sosyal güvenlik yasalarından farklılıkları ve işletmeler üzerine getirdiği olumlu ve olumsuz etkileri, araştırmanın konu bakımından sınırlarını oluşturmaktadır. Ayrıca araştırmada sosyal güvenlik sisteminin makro ekonomik göstergeler, sosyal ve kültürel yapı üzerindeki etkileri başka bir araştırmanın konusu olabilir.

Türkiye’de bütün işletmeleri temsil edebilecek nitelikteki bir örnek grubunun üzerinde anket uygulamasının getireceği zorluklar neden ile araştırma bölgesi olarak sadece Nevşehir ili seçilmiştir. Araştırma Nevşehir il merkezinde bulunan işletmelerde uygulanmıştır.

Anketin yapıldığı her işletmeden sadece 1 çalışanla (işçi ya da işveren) anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Böylece, işletmelerle ilgili bilgiler toplanırken aynı işletmenin mükerrer olarak birden fazla kez değerlendirme kapsamına girmesi önlenmiştir.

Ankete katılanların küçük bir kısmının biraz çekingen davranarak soruları tam olarak cevaplamamaları araştırmanın sağlıklı olması yönünden bir sınırlama olarak kabul edilebilir. Benzer şekilde işletme sahip ve çalışanlarının araştırma için uygulama şansı tanımamaları ve araştırmaya zaman ayıramamaları önemli bir kısıt olmuştur.

Sosyal güvenlik sistemi ile ilgili tespit edilen boyutlar hakkında yapılan araştırmalara çok nadir rastlanmaktadır. Bu nedenle araştırmamızın bir takım eksiklikleri olabilir.

3.3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu kısımda; araştırmanın veri toplama yöntemi, örnekleme ve prosedürü ile araştırmanın hipotezlerine değinilmiştir.

3.3.1. Veri Toplama

Araştırmada temel olarak birincil ve ikincil veriler olmak üzere iki tür veri kullanılmıştır. Araştırmada birincil veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Araştırmamızın birincil kaynağını oluşturan anket formu üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sosyal güvenlik reformunun işletmeler üzerindeki etkileri ile ilgili ifadeler yer verilmiş; ikinci bölümde ise işletmelerin sosyal güvenlik reformu öncesine göre performansları ve son bölümde ise işletme ve katılımcılarla ilgili tanıtıcı bilgiler ve demografik özelliklere ilişkin sorulardan oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçekler aşağıdaki gibidir:

Sosyal Güvenlik Ölçeği: Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmada bizzat araştırmacılar tarafından geliştirilen Sosyal Güvenlik Ölçeği 34 ifadeden oluşmaktadır. Bu ölçek 5'li Likert ölçeği (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2= Katılmıyorum; 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum; 4=Katılıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde geliştirilmiştir. Sosyal güvenlik ölçeğinin güvenilirliği 0,95'tir. Bu ölçek 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçeğin boyutlarının güvenilirliği $0.73 < \alpha < 0.82$ arasında değişmektedir. Bu oran 0.70'den büyük olduğu için ölçek bilimsel açıdan güvenilirdir. (Nunnally, 1978).

Performans Ölçeği: Ankette Nevşehir ilindeki işletmelerin bazı performans göstergelerini ölçmek için 5'li likert ölçeği (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2= Katılmıyorum; 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum; 4=Katılıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum) esas alınarak geliştirilen 11 ifadeden oluşan ölçeğin güvenliği 0.92'dir. Bu ölçek karlılık, pazarlama performansı, ürün/hizmet kalitesi ve insan kaynakları performansı boyutlarından oluşur. Karlılık, satışlardaki büyüme, pazar payının büyümesi, kalite yönetimi ve pazarlama

performansı, müşteri elde etme ve işgücü ile ilgili performans göstergelerini ölçmek için geçmişte yapılmış bazı çalışmalardan yararlanılmıştır (Fawcett and Clinton, 1996; Erdil, Kitapçı ve Turan, 2005; Dönmez, 2007; Ağdelen ve Erkut, 2008 ve Avcı, Madanoğlu ve Okumus, 2011).

Anketin son bölümü; işletme ve katılımcılarla ilgili tanıtıcı bilgiler, işletme ve çalışanlarla ilgili genel sorulardan oluşmaktadır. Bu bölümdeki sorularla; katılımcıların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, iş deneyimi ve işletmedeki pozisyonu ile işletmelerdeki çalışan sayısı, işletmenin türü ve işletmenin bulunduğu sektör ile ilgili bilgilerin elde edilmesi amaçlanmıştır.

İkincil veriler belgesel kaynak toplama yöntemi ile derlenmiştir. Bu amaçla, çeşitli kütüphanelere gidilerek ve internet kullanılarak literatür taraması yapılmış ve konu ile ilgili daha önce yapılan araştırmalar, yayınlanan makaleler ve kitaplar incelenerek araştırmanın amaçları doğrultusunda değerlendirilmiştir.

3.3.2. Örneklem ve Prosedür

Bu çalışma için gerekli olan veriler, Nevşehir il merkezindeki imalat ve hizmet işletmelerinin sahipleri ve işgörenlerden toplanmıştır. Araştırmada ana külte hacmi belli olmadığından kartopu örnekleme yöntemiyle 384 işletme örneklem olarak kabul edilmiştir. Bizzat araştırmacı tarafından işletmeler anket formu dağıtılmış ve kişisel görüşme tekniği ile yapılmıştır. Sonuçta bilimsel açıdan kullanılabilir toplam 110 anket formu elde edilmiştir. Dolayısıyla, anketlerin geri dönüş oranı %28.6 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran, bilimsel yeterlilik açısından kabul edilebilir düzeydedir (Bkz. Lewin vd., 1995: 83-101).

Araştırmada toplanan verilerinin analizinde izlenen prosedür şöyledir:

—Alan çalışmasına konu olan işletmeler, yöneticiler ve işgörenlerin demografik özelliklerini ortaya koymak için frekans(sayı) ve yüzde dağılımlarından yararlanılmıştır.

—Anket formu ile elde edilen bilgilerin ne ölçüde güvenilir olduğunu ortaya koymak için Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır.

—İşletmelerin sosyal güvenlik reformu ile ilgili eğilimlerini ortaya koymak için yüzde dağılımı, aritmetik ortalama, standart sapma gibi merkezi eğilim ölçülerinden yararlanılmıştır.

—İşletmelerin performans göstergelerini ölçmek için yüzde dağılımı, aritmetik ortalama, standart sapma gibi merkezi eğilim ölçülerinden yararlanılmıştır.

—Her bir değişken ile ilgili aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar hesaplanmış ve değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve kuvvetini test etmek için korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Ayrıca, sosyal güvenlik sistemi ve boyutlarının Nevşehir il merkezindeki işletmelerin bazı performans göstergeleri üzerindeki etkilerini ortaya koymak için basit regresyon analizi yapılmıştır.

3.3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada elde edilen verileri analiz etmek için çeşitli araştırma sonuçları dikkate alınarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir. Bunlar;

H1: Sosyal güvenlik sistemi boyutu, işletmelerin karlılığı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H2: İşletme yönetimi boyutu, işletmelerin karlılığı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H3: İnsan kaynakları yönetimi boyutu, işletmelerin karlılığı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H4: Finansal boyut, işletmelerin karlılığı üzerinde negatif etkiye sahiptir.

H5: Sosyal güvenlik sistemi boyutu, pazarlama performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H6: İşletme yönetimi boyutu, pazarlama performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H7: İnsan kaynakları yönetimi boyutu, pazarlama performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H8: Finansal boyut, pazarlama performansı üzerinde negatif etkiye sahiptir.

H9: Sosyal güvenlik sistemi boyutu, ürün/hizmet kalitesi üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H10: İşletme yönetimi boyutu, ürün/hizmet kalitesi üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H11: İnsan kaynakları yönetimi boyutu, ürün/hizmet kalitesi üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H12: Finansal boyut, ürün/hizmet kalitesi üzerinde negatif etkiye sahiptir.

H13: Sosyal güvenlik sistemi boyutu, insan kaynakları performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H14: İşletme yönetimi boyutu, insan kaynakları performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H15: İnsan kaynakları yönetimi boyutu, insan kaynakları performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

H16: Finansal boyut, insan kaynakları performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

3.4. VERİLERİN ANALİZİ VE ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde işletmelere ilişkin tanıtıcı bilgiler, araştırmaya katılanların demografik özellikleri ve araştırmanın temel bulguları yer almaktadır.

3.4.1. Araştırmaya Katılan Çalışanlarla İlgili Bulgular

Bu kısımda; araştırmaya katılanların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, iş deneyimi ve işletmedeki pozisyonları ile ilgili bilgilerin yüzdesel dağılımları yer almaktadır.

Tablo 3.1: Araştırmaya Katılanların Yaş Dağılımı

Yaş Durumu	Kişi Sayısı	Yüzde
25 ve Aşağısı	9	8,2
26-35 arası	31	28,2
36-45 arası	36	32,7
46-55 arası	30	27,3
56 ve daha fazla	4	3,6
Toplam	110	100,0

Yukarıda tabloda genel dağılıma bakıldığında; katılımcıların yaşları 26-55 yaş arasında yoğunlaşmaktadır. Buna göre katılımcıların %88,2'si 26-55 yaş arası çalışanlardan oluşurken, %8,2'si 25 yaş ve aşağısını, %3,6'sı ise 56 yaş ve yukarısı çalışanları kapsamaktadır.

Tablo 3.2: Araştırmaya Katılanların Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Kişi Sayısı	Yüzde
Erkek	76	69,1
Kadın	34	30,9
Toplam	110	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin %69,1'i erkek, %30,9'u ise kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo 3.3: Araştırmaya Katılanların Medeni Durumu

Medeni Durum	Kişi Sayısı	Yüzde
Evli	85	77,3
Bekâr	25	22,7
Toplam	110	100,0

Araştırmaya katılanların çoğunluğu (%77,3) evliyken, yaklaşık olarak 1/5'i (22,7) bekârdır.

Tablo 3.4: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Kişi Sayısı	Yüzde
İlköğretim	9	8,2
Lise	63	57,3
Meslek Yüksekokulu	11	10,0
Fakülte	25	22,7
Yüksek lisans-doktora	2	1,8
Toplam	110	100,0

Yukarıdaki tabloya göre örnek kapsamında yer alan 110 katılımcının 9'u (%8,2) İlköğretim, 63'ü (%57,3) Lise, 11'i (%10) Meslek Yüksekokulu, 25'i (%22,7) Fakülte, 2'si (1,8) Yüksek Lisans-Doktora mezunudur. Bu durum katılımcıların çoğunluğunun ortaöğretim ve üzeri eğitim durumuna sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.5: Araştırmaya Katılanların Deneyim Durumu

Deneyim Durumu	Kişi Sayısı	Yüzde
1 yıldan az	3	2,7
1-5 yıl arası	26	23,6
6-10 yıl arası	24	21,8
10 yıldan daha fazla	57	51,8
Toplam	110	100,0

Araştırmaya katılanların çalışma hayatlarındaki deneyim sürelerini belirlemek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplara göre; 110 katılımcıdan 57'si (%51,8) 10 yıl ve daha fazla iş deneyimine sahip kişilerden oluşmaktadır. Buna karşın katılımcılardan yalnızca 3'ü (%2,7) 1 yıldan az deneyime sahiptir.

Tablo 3.6: Araştırmaya Katılanların İşletmelerdeki Pozisyonları

Çalışanların Pozisyonu	Kişi Sayısı	Yüzde
İşveren	46	41,8
İşçi	64	58,2
Toplam	110	100,0

Yaptığımız araştırmaya katılan 110 kişiden 46'sı (%41'8) işveren konumunda iken 64'ü (%58,2) işçi pozisyonunda çalışmaktadır.

3.4.2. Araştırmaya Katılan İşletmelerle İlgili Bulgular

Bu kısımda; araştırmaya katılan işletmelerdeki çalışan sayısı, işletmenin türü ve işletmenin bulunduğu sektör ile ilgili bilgilerin yüzdesel dağılımları yer almaktadır.

Tablo 3.7: Araştırmaya Katılan İşletmelerdeki Çalışan Sayısı

Çalışan Sayısı	İşletme Sayısı	Yüzde
1-5 kişi	43	39,1
6-10 kişi	24	21,8
11-15 kişi	21	19,1
16-20 kişi	8	7,3
21 kişi ve üzeri	14	12,7
Toplam	110	100,0

Katılımcıların çalıştıkları işletmelerdeki çalışan sayısına göre yapılan değerlendirme sonucuna göre; 1-5 arası işçi çalıştıran 43 işletme bulunurken (%39,1), bunu 6-10 arası işçi çalıştıran 24 işletme (%21,8) takip etmektedir. 21 ve üzeri işçi çalıştıran işletme sayısı ise 14 olarak (%12,7) belirlenmiştir.

Tablo 3.8: Araştırmaya Katılan İşletmelerin Türü

İşletme Türü	İşletme Sayısı	Yüzde
Anonim şirket	10	9,1
Limited şirket	34	30,9
Diğer	66	60,0
Toplam	110	100,0

Araştırmaya katılan 110 işletmeden sadece 10 tanesi (9,1) Anonim Şirket niteliğine sahipken, 34 işletme (30,9) Limited Şirketten oluşmaktadır. Buna karşın araştırmaya katılan işletmelerin büyük çoğunluğunu oluşturan 66 işletme (%60) ise diğer şirket türlerinden (Komandit Şirket, Kolektif Şirket ve Şahıs Şirket) oluşmaktadır.

Tablo 3.9: Araştırmaya Katılan İşletmelerin Sektörü

İşletmelerin Sektörü	İşletme Sayısı	Yüzde
Turizm	14	12,7
Sanayi	29	26,4
Ticaret	30	27,3
Hizmet	16	14,5
Eğitim	9	8,2
Sağlık	8	7,3
Güvenlik ve Temizlik	4	3,6
Toplam	110	100,0

Araştırmaya katılan işletmelerin sektörel dağılımına baktığımızda katılımcı 110 işletmeden 30'u (%27,3) ticaret işletmesi, 29'u (%26,4) sanayi işletmesi, 16'sı (%14,5) hizmet işletmesi, 14'ü (%12,7) turizm işletmesi, 9'u (%8,2) eğitim işletmesi, 8'i (%7,3) sağlık işletmesi, 4'ü ise (%3,6) güvenlik ve temizlik işletmelerinden oluşmaktadır.

3.4.3. Sosyal Güvenliğin İşletmeler Üzerindeki Etkilerine Yönelik Araştırma Bulguları

Sosyal güvenlik reformunun işletmeler üzerindeki etkilerine yönelik tanımlayıcı istatistikler Tablo 3.10'da sunulmuştur. Araştırma sonuçları söz konusu reformun hem çalışanları hem de emeklileri önemli ölçüde etkilediği (%78) görülmektedir. Kimlik numarası ile sağlık hizmeti alabilmeleri sağlık hizmeti alımlarını kolaylaştıracağı (%77), İşçilerin sağlık problemleri dolayısı ile çalışmadıkları dönemlerin ücretini işletmelerin SGK'dan almalarının işletmelerin finansal yükünü hafifleteceği (%76), Bağ-kur'da basamak sisteminin kaldırılarak iş yeri sahibinin beyanına göre prim alınması uygulamasının başlamasının, işletmelerin finansal açıdan lehine olacağı (%74), işe alınan kadınlar ve 18-29 yaş arası erkeklerin işletmelere düşen sosyal güvenlik prim kesintilerinin işsizlik sigortası fonundan karşılanması iş gücü maliyetlerini azaltacağı (%74) Sosyal Güvenlik

Kurumunca işletmelere uygulanmakta olan idari para cezası oranlarında yapılan indirimler işletmelere olumlu yansıtacağı (%73) ve sosyal güvenlik reformu kapsamında gerçekleştirilen teşvik uygulamaları kayıtdışı çalışmayı engelleyeceği (%72) düşünülmektedir. Buna karşın, Sigorta ve Bağ-Kur prim borçlarının sürekli olarak takside bağlanması ve gecikme cezalarının affedilmesi işletmelerin düzenli prim ödemelerini engelleyeceği (%75) ve sosyal güvenlik reformu kapsamında yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli olan yaş ve prim ödeme gün sayısının artırılmasının işletmelerin finansal yükünü artıracığı (%61) düşüncesi hâkimdir.

Tablo 3.10: Katılımcıların Sosyal Güvenlik Reformunun İşletmeler Üzerindeki Etkilerine Yönelik Katılım Durumları

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Sosyal Güvenlik Sistemi Boyutu							
1. SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı'nın 5502 sayılı kanunla Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altında birleşmesi işletmelerin hizmet alımını kolaylaştırmaktadır.	10,9	22,7	26,4	27,3	12,7	3,082	1,205
2. SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı kanunlarının 5510 sayılı kanunla birleştirilmesi işletmelerin mevzuatı daha iyi anlamalarına olanak sağlamaktadır.	8,2	16,4	32,7	30,9	11,8	3,219	1,112
3. İl ve büyük ilçe merkezlerinde Sosyal Güvenlik Merkezlerinin açılması işletmelere işgücünden ve zamandan tasarruf etme imkânı sağlamaktadır.	8,2	13,6	25,5	36,4	16,4	3,391	1,158
4. Sosyal güvenlik reformuyla işletmelerin bürokratik işlemleri azalmaktadır.	2,7	20,9	28,2	38,2	10,0	3,318	1,004
5. Sosyal güvenlik reformu kapsamında "Alo 170" bilgi ve ihbar hattının kurulması işletmeleri sigortalı işçi çalıştırmaya yönlendirmektedir.	8,2	10,0	27,3	36,4	18,2	3,463	1,147
6. Sigortalıların ve bakmakla yükümlü oldukları kimselerin sağlık karnesi yerine T.C. kimlik numarası ile sağlık hizmeti alabilmeleri sağlık hizmeti alımlarını kolaylaştırmaktadır.	7,3	3,6	24,5	35,5	29,1	3,755	1,135
7. Genel Sağlık Sigortası uygulaması kapsamında sigortası olmayanların muayene, tedavi ve ilaç masraflarının da sosyal güvenlik sisteminde karşılanması çalışanları kayıtdışı çalışmaya yönlendirmektedir.	1,8	18,2	21,8	40,0	18,2	3,546	1,046
8. Aile hekimliği uygulamasının başlaması sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmaktadır.	8,2	20,9	23,6	33,6	13,6	3,236	1,173

İşletme Yönetimi Boyutu							
9. Sosyal güvenlik reformu çalışanlar ve emeklileri olduğu kadar işletmeleri de etkilemektedir.	1,8	8,2	24,5	55,5	10,0	3,636	0,843
10. Çalışanların sigortalılığı işletme yönetiminin sorumluluğunu azaltmaktadır.	3,6	14,5	24,5	42,7	14,5	3,500	1,029
11. İşletmemizde işyeri sahipleri kendi sigortalılıkları kadar çalışanların sigortalılıklarını da önemsemektedir.	1,8	18,2	35,5	30,9	13,6	3,364	0,993
12. Elektronik sigorta (e-sigorta) uygulamasının başlaması işletmelerin zamandan ve işgücünden tasarruf etmelerini sağlamaktadır.	4,5	11,8	28,2	36,4	19,1	3,537	1,072
13. Sigortalılığın bildirimi, tescili ve sona ermesi ile ilgili işlemlerin e-sigorta uygulaması ile gerçekleştirilmesi işletmeleri sigortalı işçi çalıştırmaya teşvik etmektedir.	2,7	20,9	23,6	40,0	12,7	3,391	1,041
14. Sosyal güvenlik reformuyla, işletmelerde gerçekleştirilen denetimlerinin artırılması, çalışanların sigortalılıklarının sağlanmasını gerektirmektedir.	3,6	13,6	25,5	34,5	22,7	3,591	1,095
15. Sosyal güvenlik reformuyla iş yeri kayıtlarının 10 yıl boyunca saklanma zorunluluğu getirilmesi işletmeleri muhasebe bürolarına yönlendirmektedir.	3,6	13,6	31,8	40,0	10,9	3,410	0,980
İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutu							
16. Yeni yasa işletmelerin insan kaynakları yönetimine önem vermesini gerektirmektedir.	2,7	20,9	47,3	22,7	6,4	3,090	0,894
17. Çalışanların sigortalılığının sağlanması işletmenin iş verimliliğini artırmaktadır.	6,4	11,8	37,3	35,5	9,1	3,291	1,008
18. İşletmemizin iş sağlığı ve güvenliğine önem vermesi, işçi bulmamızı kolaylaştırmaktadır.	4,5	13,6	35,5	40,9	5,5	3,291	0,933
19. İşletmemizde çalışanların sosyal güvenceleri ile ilgili olarak kendilerine bilgi verilmektedir.	8,2	11,8	36,4	33,6	10,0	3,255	1,062
20. Çalışanların sigortalılıklarını internet ortamında takip edebilmeleri işletmeleri sigortalı işçi çalıştırmaya yönlendirmektedir.	4,5	16,4	19,1	46,4	13,6	3,482	1,064
21. Sigortalıların muayene ve tedavi amacıyla sağlık hizmeti sunucularına başvurmaları için gerekli olan vizite kâğıdı uygulamasına son verilmesi işletmelerin işçiler üzerindeki otoritelerinin zayıflamasına neden olmaktadır.	8,2	14,5	26,4	35,5	15,5	3,355	1,154
22. Sosyal güvenlik reformuyla birlikte işletmelerde çalışan sigortalı sayısı artmaktadır.	8,2	18,2	18,2	37,3	18,2	3,391	1,212
Finansal Boyut							
23. İşletmemizde çalışanların kazançları gerçek değerleri üzerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmektedir.	11,8	19,1	21,8	33,6	13,6	3,182	1,235
24. Sosyal güvenlik reformu kapsamında gerçekleştirilen teşvik uygulamaları kayıtdışı çalışmayı engellemektedir.	2,7	11,8	26,4	44,5	14,5	3,564	0,972
25. Sosyal güvenlik reformu kapsamında yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli olan yaş ve prim ödeme gün sayısının artırılması işletmelerin finansal yükünü artırmaktadır.	6,4	14,5	36,4	30,0	12,7	3,282	1,0678
26. İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumunun yaptığı sağlık ve sigorta harcamalarının işletmelere kusurları oranında rücu edilmesi işletmelere finansal yük getirmektedir.	7,3	15,5	23,6	32,7	20,9	3,446	1,193

27. Sigorta ve Bağ-Kur prim borçlarının sürekli olarak takside bağlanması ve gecikme cezalarının affedilmesi işletmelerin düzenli prim ödemelerini engellemektedir.	3,6	9,1	25,5	34,5	27,3	<u>3,727</u>	1,074
28. e-sigorta uygulaması kapsamında işletmelerin sosyal güvenlik ile ilgili iş ve işlemlerini zorunlu olarak internet üzerinden gerçekleştirecek olmaları dolayısı ile iş yerlerinde bilgisayar ve internet bağlantısı bulundurma zorunlulukları işletmelere mali yük getirmektedir.	5,5	18,2	35,5	27,3	13,6	3,255	1,079
29. Bağ-kur'da basamak sisteminin kaldırılarak iş yeri sahibinin beyanına göre prim alınması uygulamasının başlaması, işletmelerin finansal açıdan lehine olmaktadır.	3,6	9,1	26,4	45,5	15,5	<u>3,600</u>	0,979
30. Sosyal Güvenlik Kurumunca işletmelere uygulanmakta olan idari para cezası oranlarında yapılan indirimler işletmelere olumlu yansımaktadır.	1,8	10,9	29,1	45,5	12,7	<u>3,564</u>	0,914
31. İsteğe bağlı sigortalı olabilmek için gerekli olan 1080 gün prim ödeme şartının kaldırılması, işletmelerin sahte sigortalı bildirimlerini azaltmaktadır.	3,6	12,7	30,0	42,7	10,9	3,446	0,973
32. İşletme sahiplerinin sağlık hizmetlerinden faydalanabilmeleri için gerekli olan 240 günlük sürenin 30 güne indirilmesi işletme sahiplerinin sağlık harcamalarını azaltmaktadır.	2,7	14,5	26,4	41,8	14,5	3,509	1,002
33. İşçilerin sağlık problemleri dolayısı ile çalışmadıkları dönemlerin ücretini işletmelerin yerine Sosyal Güvenlik Kurumundan almaları işletmelerin finansal yükünü hafifletmektedir.	-	12,7	23,6	47,3	16,4	<u>3,673</u>	0,900
34. İşe alınan kadınlar ve 18-29 yaş arası erkeklerin işletmelere düşen sosyal güvenlik prim kesintilerinin işsizlik sigortası fonundan karşılanması iş gücü maliyetlerini azaltmaktadır.	1,8	8,2	31,8	40,9	17,3	<u>3,636</u>	0,926

Sosyal güvenlik reformundan sonraki dönemde Nevşehir il merkezindeki işletmelerin performans göstergeleri incelendiğinde genelde bütün göstergelerin olumlu yönde olduğu söylenebilir. Son üç yılda performans durumları incelendiğinde işgücü verimlilik düzeyi (%58.2), ürün/hizmet kalitesi (%55.4), pazarın büyüme hızı (%47.3) ve çalışma yaşamı kalitesi (%46.4) iyileşme gözlenmektedir. Buna ilaveten, personelin devamsızlığı (%54.5) ve personelin devir hızı (%50) azalma göstermiştir. Ancak işgücü maliyetlerinin arttığı (%48.2) anlaşılmaktadır.

Tablo 3.11: Katılımcıların Sosyal Güvenlik Reformunun İşletmeler Üzerindeki Etkilerine Yönelik Performans Durumları

2008 YILI İÇERİSİNDE GERÇEKLEŞTİRİLEN SOSYAL GÜVENLİK REFORMU ÖNCESİNE GÖRE İŞLETMENİZİN DURUMU;	Çok kötü	Kötü	Aynı	İyi	Çok iyi	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
	1	2	3	4	5		
1. Yeni müşteri kazanma düzeyi	0,9	10,0	67,3	19,1	2,7	3,128	0,651
2. Karlılık düzeyi	1,8	12,7	52,7	30,0	2,7	3,191	0,760
3. Satışlardaki artış düzeyi	0,9	7,3	55,5	31,8	4,5	3,318	0,716
4. Pazar payında büyüme hızı	2,7	5,5	44,5	40,0	7,3	3,436	0,819
5. Ürün/hizmet kalitesi	-	3,6	40,9	41,8	13,6	3,655	0,760
6. İşgücü verimlilik düzeyi	0,9	3,6	37,3	50,9	7,3	3,600	0,719
7. Personelin devamsızlık düzeyi	0,9	7,3	37,3	42,7	11,8	3,573	0,830
8. Personelin devir hızı	2,7	5,5	41,8	42,7	7,3	3,464	0,824
9. Nitelikli personel bulma düzeyi	0,9	13,6	39,1	41,8	4,5	3,355	0,808
10. İşgücü maliyetlerinin artış düzeyi	0,9	13,6	37,3	40,9	7,3	3,400	0,848
11. Çalışma yaşamının kalitesi	7,3	7,3	39,1	37,3	9,1	3,336	0,998

3.4.4. Sosyal Güvenlik Reformunun Nevşehir İlindeki İşletmelerin Bazı Performans Göstergeleri Üzerindeki Etkileri

Sosyal güvenlik reformu ile ilgili olarak tespit edilen boyutlar ile Nevşehir il merkezindeki işletmelerin bazı performans göstergeleri arasındaki ilişkileri analiz etmek için Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizine ilişkin araştırma bulgular Tablo 3.12’de verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre sosyal güvenlik sistemi ($r= 0,337$; $p<0.01$) ve insan kaynakları yönetimi ($r= 0,317$; $p<0.01$) boyutları ile karlılık düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşletme yönetimi boyutu ve finansal boyut ile karlılık arasında pozitif, ancak istatistiksel açıdan anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir.

Buna karşın, Tablo 3.12 incelendiğinde sosyal güvenlik sistemi ve bütün boyutları ile pazarlama performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Benzer şekilde işletme yönetimi boyutu ($r= 0,182$; $p>0.01$) hariç sosyal güvenlik sisteminin diğer boyutları ile ürün/hizmet kalitesi arasında pozitif yönlü ilişki olduğu analiz sonuçlarından

anlaşılmaktadır. Son olarak sosyal güvenlik sisteminin işletme yönetimi ($r= 0,364$; $p<0.01$), insan kaynakları yönetimi ($r= 0,370$; $p<0.01$) ve finansal ($r= 0,320$; $p<0.01$) boyutları ile insan kaynakları performansı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 3.12: Değişkenlere İlişkin Korelasyonlar, Aritmetik Ortalamalar ve Standart Sapmalar ve Cronbach's Alpha Değerleri

Değişkenler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Sosyal Güvenlik Sistemi Boyutu	3,37	0,75	(0.82)							
2.İşletme Yönetimi Boyutu	3,48	0,62	,463**	(0.73)						
3.İKY Boyutu	3,30	0,68	,657**	,555**	(0.78)					
4.Finansal Boyut	3,49	0,54	,463**	,432**	,593**	(0.77)				
5.Karlılık	3,19	0,76	,337**	,129	,317**	,096	(N.A)			
6.Pazarlama Performansı	3,29	0,59	,352**	,196*	,393**	,217*	,661**	(0.74)		
7.Ürün/Hizmet Kalitesi	3,65	0,75	,202*	,141	,263**	,199*	,433**	,438**	(N.A)	
8.İnsan Kaynakları Performansı	3,55	0,59	,182	,364**	,370**	,320**	,283**	,278**	,266**	(0.80)

* Korelasyon, $p < .05$ seviyesinde anlamlı (Çift yönlü)

** Korelasyon, $p < .01$ seviyesinde anlamlı (Çift yönlü)

Ayrıca sosyal güvenlik reformunun, Nevşehir ilindeki işletmelerin bazı performans göstergeleri üzerindeki etkisini analiz etmek için basit regresyon analizi uygulanmıştır. Bu çalışma açısından Tablo 3.13 regresyon analizi sonuçlarını sunmaktadır. Çoklu bağıntı sorununu incelemek için her bir regresyon denklemi açısından Varyans Büyütme Faktörü (Variance Inflation Factors-VIFs) değerleri hesaplanmış ve tüm modellerdeki maksimum VIF değerleri en üst sınır olarak kabul edilen 10'un çok aşağısındadır. Yine bütün modellerde Durbin-Watson katsayısı 2 civarındadır. Bu nedenle basit regresyon modelinde çoklu bağıntı sorunu bulunmamaktadır.

Tablo 3.13'te bağımsız değişkenler olarak sosyal güvenlik reformuna ilişkin tespit edilen dört boyutu ile bağımlı değişken olarak karlılık ve pazarlama performansının kabul edildiği iki modele ilişkin veriler yer almaktadır.

Görüldüğü üzere Model I istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2=0.152$; $F= 4,713$; $p<0.05$). Modele göre bağımsız değişkenler, bağımlı değişkendeki varyansın %15.2'sini açıklamaktadır. Modelde sosyal güvenlik sistemi ($\beta= 0,260$; $p< 0.05$) ve insan kaynakları yönetimi ($\beta= 0,285$; $p< 0.05$) boyutlarının işletmelerin karlılığı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Yani H1 ve H3 hipotezlerinin araştırma bulguları tarafından desteklendiği söylenebilir. Buna karşın işletme yönetimi ve finansal boyutların işletmelerin karlılığı üzerinde negatif etkiye sahiptir. Ancak bu etki istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Bu durumda H2 ve H4 hipotezleri red edilmiştir.

Model II de bağımsız değişkenler (sosyal güvenlik sistemi boyutu, işletme yönetimi boyutu, insan kaynakları yönetimi boyutu ve finansal boyut) ile pazarlama performansına ilişkilerin analizine ilişkin basit regresyon analizi bulguları sunulmuştur. Model II istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($R^2=0.416$; $F= 5,495$; $p<0.01$). Model II'de dört bağımsız değişken, bağımlı değişken olan pazarlama performansı ile ilgili varyansın % 41.6'sını açıklamaktadır. Bu modelde İnsan kaynakları yönetimi boyutunun işletmelerin pazarlama performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($\beta= 0,327$; $p< 0.05$).

Buna göre H7 kabul edilmiştir. Model II de sosyal güvenlik sisteminin işletmelerin pazarlama performansını pozitif yönde etkilerken, işletme yönetimi ve finansal boyutun pazarlama performansını negatif yönde etkilediği görülmektedir. Ancak bu etkiler istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Bu nedenle H5, H6 ve H8 hipotezleri araştırma bulguları tarafından desteklenmemiştir.

Tablo 3.13: Sosyal Güvenlik Sistemi ve Boyutlarının İşletmelerin Karlılığı ve Pazarlama Performansı Üzerindeki Etkileri

Bağımsız Değişkenler	MODEL-I ^(a)					MODEL-II ^(b)				
	β	Standart Hata	St. β	t değeri	Anlam Düzeyi	β	Standart Hata	St. β	t değeri	Anlam Düzeyi
(Sabit)	2,377	,493		4,823	,000	2,203	,380		5,798	,000
Sosyal Güvenlik Sistemi Boyutu	,261	,122	,260	2,144	,034**	,140	,094	,178	1,487	,140
İşletme Yönetimi Boyutu	-,098	,134	-,081	-,731	,466	-,049	,103	-,052	-,478	,634
İKY Boyutu	,314	,153	,285	2,061	,042**	,282	,118	,327	2,396	,018**
Finansal Boyut	-,219	,157	-,158	-1,393	,166	-,040	,121	-,037	-,332	,740
R	,390					,416				
R ²	,152					,173				
Düzeltilmiş R ²	,120					,142				
Tahmini standart hata	,71316					,54981				
F	4,713					5,495				
Anlam düzeyi	,002					,000				
Durbin-Watson	1,718					1,869				

^(a)Bağımlı Değişken: Karlılık

^(b)Bağımlı Değişken: Pazarlama Performansı

*p< 0.01.

**p< 0.05.

Tablo 3.14 Sosyal güvenlik sistemi ve boyutlarının ürün/hizmet kalitesi ve insan kaynakları performansı üzerindeki etkilere dair bulguları içermektedir. Sosyal güvenlik sisteminin 4 boyutunun bağımsız değişken olarak ve ürün/hizmet kalitesinin bağımlı değişken olarak girdiği Model III istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($R^2=0.271$; $F=2.080$; $p>0.05$). Dolayısıyla Model III ile ilgili olarak kurulan H9, H10, H11 ve H12 hipotezleri red edilmiştir. Buna karşın sosyal güvenlik sistemi, işletme yönetimi, insan kaynakları yönetimi ve finansal boyutun bağımsız değişken, insan kaynakları performansının bağımlı değişken olduğu Model IV istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2=0.445$; $F=6.474$; $p<0.01$). Bu modelde bağımsız değişkenler bağımsız değişken olan insan kaynakları performansındaki varyansın yüzde 44.5'ini açıklamaktadır. Söz konusu modelde işletme yönetimi ($\beta=0.260$; $p<0.05$) ve insan kaynakları yönetimi ($\beta=0.260$; $p<0.05$) boyutlarının insan kaynakları performansı üzerinde bir pozitif etkiye sahip oldukları saptanmıştır. Yani H14 ve H15 kabul edilmiştir. Buna karşın, sosyal güvenlik sisteminin insan kaynakları performansını negatif, finansal boyutun insan kaynakları performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir. Ancak insan kaynakları performansına ilişkin bu etkilerin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu yüzden H13 ve H16 araştırma bulguları tarafından desteklenmemiştir.

Tablo 3.14: Sosyal Güvenlik Sistemi ve Boyutlarının Ürün/Hizmet Kalitesi Ve İnsan Kaynakları Performansı Üzerindeki Etkileri

Bağımsız Değişkenler	MODEL-III ^(c)					MODEL-IV ^(d)				
	β	Standart Hata	St. β	t değeri	Anlam Düzeyi	β	Standart Hata	St. β	t değeri	Anlam Düzeyi
(Sabit)	2,524	,515		4,905	,000	1,925	,378		5,096	,000
Sosyal Güvenlik Sistemi Boyutu	,048	,127	,048	,376	,707	-,131	,093	-,166	-1,406	,163
İşletme Yönetimi Boyutu	-,028	,140	-,023	-,200	,842	,222	,103	,232	2,165**	,033
İKY Boyutu	,226	,159	,205	1,420	,159	,234	,117	,270	2,004**	,048
Finansal Boyut	,091	,164	,066	,553	,582	,149	,121	,136	1,235	,220
R	,271					,445				
R ²	,073					,198				
Düzeltilmiş R ²	,038					,167				
Tahmini standart hata	,74487					,54660				
F	2,080					6,474				
Anlam düzeyi	0,089					0,000				
Durbin-Watson	1,855					1,902				

^(c)Bağımlı Değişken: Ürün/Hizmet Kalitesi

^(d)Bağımlı Değişken: İnsan Kaynakları Performansı

*p< 0.01.

**p< 0.05.

SONUÇ

Tarihsel süreç içerisinde, işletmelerde meydana gelen değişim ve gelişimlerin sosyal güvenlik sistemlerine olan etkisinin yanı sıra, sosyal güvenlik sistemlerinde meydana gelen değişimlerin de işletmeler üzerinde etkileri olmuştur. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunuyla birlikte, sigortalıların emekli olmaları için gereken emeklilik yaş şartının yükseltilmesi, prim ödeme gün sayısının artırılması ve aylık bağlama oranının değiştirilmesi, çalışanların daha uzun süre sosyal güvenlik sistemi içerisinde kalmalarını gerektirmektedir. Bu durum sigortalıların daha uzun süre çalışmalarını gerektirirken, işletmelerin ise sigortalılar adına daha uzun süre sigorta primi ödemeleri anlamına gelmektedir. Aynı zamanda, sosyal güvenlik, sürekli ortaya çıkan riskler sonucu bireylerin yaşam kalitesinde meydana gelen olumsuzlukları önlemeye yönelik olarak ortaya çıkmakla birlikte, işletmelerin devamlılığını da katkıda bulunmaktadır.

Bu çalışmada, Türkiye’de 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun temelini oluşturduğu sosyal güvenlik reformunun işletmeler üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde söz konusu reformun hem çalışanları hem de emeklileri önemli ölçüde etkilediği görülmektedir. Kimlik numarası ile sağlık hizmeti alınabilmesinin sağlık hizmeti alımlarını kolaylaştıracağı; İşçilerin sağlık problemleri dolayısı ile çalışamadıkları dönemlerin ücretini işletmelerin SGK’dan almalarının işletmelerin finansal yükünü hafifleteceği; Bağ-Kur’da basamak sisteminin kaldırılarak iş yeri sahibinin beyanına göre prim alınması uygulamasının başlamasının işletmelerin finansal açıdan lehine olacağı; işe alınan kadınlar ve 18-29 yaş arası erkeklerin işletmelere düşen sosyal güvenlik prim kesintilerinin işsizlik sigortası fonundan karşılanmasının iş gücü maliyetlerini azaltacağı; Sosyal Güvenlik Kurumunca işletmelere uygulanmakta olan idari para cezası oranlarında yapılan indirimlerin işletmelere olumlu yansıtacağı ve sosyal güvenlik reformu kapsamında gerçekleştirilen teşvik uygulamalarının kayıtdışı çalışmayı engelleyeceği düşünülmektedir. Buna karşın, Sigorta ve Bağ-Kur prim borçlarının sürekli olarak taksitli bağlanması ve gecikme cezalarının affedilmesi işletmelerin düzenli prim ödemelerini engelleyeceği ve sosyal

güvenlik reformu kapsamında yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli olan yaş ve prim ödeme gün sayısının artırılmasının işletmelerin finansal yükünü artıracığı tespiti yapılmıştır.

Performans göstergelerine ilişkin araştırma sonuçları sosyal güvenlik reformunun Nevşehir il merkezindeki işletmelerde işgücü maliyetlerini artırması dışındaki bütün performans göstergelerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Geçmişte yapılan çalışmalar bulguları desteklemektedir. Özellikle son üç yılda işgücü verimlilik düzeyi (%58.2), ürün/hizmet kalitesi (%55.4), pazarın büyüme hızı (%47.3) ve çalışma yaşamı kalitesinde (%46.4) iyileşme gözlemlendiği ve ayrıca personelin devamsızlığı (%54.5) ve personelin devir hızı (%50) azalma gösterdiği belirlenmiştir.

Nevşehir ilindeki işletmeler açısından sosyal güvenlik sisteminin boyutları ve bazı performans göstergeleri arasındaki ilişkileri analiz etmek için Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre, sosyal güvenlik sistemi ve insan kaynakları yönetimi boyutları ile karlılık düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın, sosyal güvenlik sistemi, işletme yönetimi, insan kaynakları yönetimi ve finansal boyut ile pazarlama performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde işletme yönetimi boyutu hariç sosyal güvenlik sisteminin diğer boyutları ile ürün/hizmet kalitesi arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ortaya konmuştur. Son olarak sosyal güvenlik sisteminin işletme yönetimi, insan kaynakları yönetimi ve finansal boyutları ile insan kaynakları performansı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır.

Sosyal güvenlik reformunun Nevşehir ilindeki işletmelerin bazı performans göstergeleri üzerindeki etkisini analiz etmek için basit regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre, sosyal güvenlik sistemi ve insan kaynakları yönetimi boyutlarının işletmelerin karlılığı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde insan kaynakları yönetimi boyutunun işletmelerin pazarlama performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca, işletme yönetimi ve insan kaynakları yönetimi boyutlarının insan kaynakları performansı üzerinde bir pozitif etkiye sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu alanda daha önce yapılmış çalışmaların sonuçları da bu bulguları desteklemektedir (Çetinel, 2007; Tiyekli, 2008; Gümüş, 2010).

Sonuç olarak, 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun temelini oluşturduğu sosyal güvenlik reformu, geneli itibari ile işletmeler için sosyal güvenlik alanında önemli bir dönüm noktası teşkil etmiştir.

Bu çalışmanın bir takım kısıtları bulunmaktadır. Birincisi araştırmacılar tarafından geliştirilen sosyal güvenlik reformu ölçeğinin güvenilirliği şüphelidir. Bu ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesi için farklı ortam ve sektörlerde yeni çalışmalara ihtiyaç vardır. İkincisi bu araştırma Nevşehir ilindeki küçük bir örneği esas almaktadır. Bu nedenle araştırmanın bulgularını genellerken dikkatli bir şekilde yorumlanmalıdır. Bu çalışmanın sonuçlarını destekleyecek daha geniş örnekleme temsil edecek araştırmaların yapılması gereksinim duyulmaktadır.

Tüm bunlarla birlikte, yapmış olduğumuz çalışmayla, sosyal güvenlik reformunun işletmeler üzerindeki etkileri genel olarak ele alınmıştır. Ancak ileriki zamanlarda yapılacak çalışmalarda, sosyal güvenlik reformunun işletmelere yönelik getirdiği çeşitli teşvik uygulamalarının da inceleme konusu olabileceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, işletmelerde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde kurumun sigortalıya yaptığı tüm sağlık ve sigorta harcamaların, işletmelere kusurları oranında “peşin sermaye değeri” adı altında rücu edilmesinin işletmeler üzerindeki etkileri de inceleme konusu olabilecek diğer bir konu başlığını oluşturmaktadır.

Bu anlamda;

- İşletmelerin Ar-Ge faaliyetlerinin desteklenmesi kapsamında primlerin hazinece ödenmesinin işletmelere etkisi,
- Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin işveren hissesinin beş puanlık kısmının hazinece karşılanmasının işletmelere etkisi,
- Gelişmekte olan illerde uygulanmakta olan, 10 ve üzeri işçi çalıştıran işletmelere yönelik sosyal güvenlik prim ödemelerinin işveren hisselerinin hazinece ödenmesinin işletmelere etkisi,
- İş kazası ve meslek hastalığı sonucu, işletmelere kusurları oranında rücu edilen “Peşin Sermaye Değerinin” işletmelere olan etkilerinin de inceleme konusu olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA**Kitaplar**

AKSOY, Ahmet; Kürşat YALÇINER; İşletme Sermayesi Yönetimi, 4. Baskı, Gazi Kitapevi, Ankara, 2008.

AKTAN, C.Can; Etkin Devlet, Çizgi Kitapevi, Konya, 2003.

ALPER, Yusuf; Sosyal Sigortalar, Ekin Kitapevi 4. Baskı, İstanbul, 2003.

ALPUGAN, Oktay; M. Hulûsi DEMİR; Mete OKTAY ve Diğerleri; İşletme Ekonomisi ve Yönetimi, İstanbul, 1997.

BİLEN, Mahmut; Cahit ŞANVER (2002); “Genişleyen Devletin Bunalımı ve E-Devlet”, I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Kitabı, Kocaeli, 10-11 Mayıs 2002, s. 101-117.

BİLGİLİ, Özkan; Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması, Ankara SMMM Odası, Yayın No:60, Ankara, 2008.

BİLGİN, Leman; Deniz TAŞÇI; Deniz KAĞNICIOĞLU ve Diğerleri; İnsan Kaynakları Yönetimi, 1. Baskı, TC. Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1747, Eskişehir, 2007.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, Sosyal Güvenlik Reformu, Ankara, Mart 2008.

DEMİR, Tunçbilek; İş Güvenliği Kültürü, Legal Yayınları, İstanbul, 2005.

DİNÇER, Ömer; İşletme Yönetimine Giriş, 6. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. İstanbul, 2003.

ERDEMİR, Erkan (2002); “İnsan Kaynakları Yönetimine Geçişin İşletmeler ve Birim Yöneticilerince Algılanması Üzerine Eskişehir ve Çevresinde Nitel Bir Araştırma”, I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Kitabı, Kocaeli, 10-11 Mayıs 2002, s. 567-578.

GAZİ ÜNİVERSİTESİ, İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ; 3. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 1. Baskı, Ertem Matbaacılık, Ankara, 1989.

GÜMÜŞ, Erdal (2010), Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi: Mevcut Durum, Sorunlar ve Öneriler, Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları (SETA) Vakfı, No: 24.

GÜRBÜZ, Recep; Sosyal Güvenliğin Finansmanı, SGK Strateji Geliştirme Başkanlığı, Yayın No:9, Ankara, 2009.

KESKİNOĞLU, Suat; Genel İşletme Ekonomisi, 5. Baskı, İstanbul Matbaası, İstanbul, 1974.

KILIÇ, Leyla; İşverenin İş Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006.

KURT, Ayhan; Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Sosyal Güvenlik, SGK Strateji Geliştirme Başkanlığı, Yayın No:10, Ankara, 2009.

KURT, Resul; İş Hukuku Ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul Ve Esaslar, 3. Baskı, İSMMMO Yayın No. 37/3, İstanbul, 2004.

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI, “Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi”, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Ankara, 2005.

NEWMAN, H. William; Kenan SÜRGİT; İşletmelerde ve Kamu Yönetiminde Sevk ve İdare, Sevinç Matbaası, Ankara, 1972.

NUNNALLY, Jum C., (1978), *Pshychometric Theory*, McGraw- Hill, New York.

ÖZGEN, Hüseyin; Azim ÖZTÜRK, Azmi YALÇIN; Temel İşletmecilik Bilgisi, Adana, 2001.

ÖZKALP, Enver; Çiğdem KIREL; Örgütsel Davranış, 4. Baskı, TC. Anadolu Üniversitesi Yayın No:1468, Eskişehir, 2007.

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU; Sosyal Güvenlik Reformu Öncesi Yeni Yaklaşım, Ankara, 2007.

ŞAKAR, Müjdat; Sosyal Sigortalar Uygulaması, Beta Yayınları, 4. Baskı, İstanbul, 1998.

TEZEL, Ali; Sosyal Güvenlik Reformu Yorum ve Açıklaması, İstanbul, 2009.

TOZAN, Celal; İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Uygulamaları, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), Ankara, 2011.

TUNCAY, A. Can; Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, 9. Baskı, İstanbul, 2000.

TUNCAY, A.Can; Ömer EKMEKÇİ; Sosyal Güvenlik Hukuku Ders Notları, Beta Yayınları 11. Baskı, İstanbul, 2005.

YÜCETÜRK, E. Elif (2002); “Türk Kamu Yönetiminde E-Devlet Uygulamaları ve Tabana Yayılabilme Yeteneği Bakımından Bir Değerlendirme: Bolu Örneği”, I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Kitabı, Kocaeli, 10-11 Mayıs 2002, s. 145-164.

Sürelî Yayınlar

AĞDELEN, Zafer; Haluk ERKUT, “Firma Kurumsal ve Yönetimsel Özelliklerinin İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerindeki Etkisinin Analizi”, GAU J. Soc. & Appl. Sci., 3(6), 2008, pp.37-55.

AKIN, Levent; Sigortalılık Kavramı Açısından Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Değerlendirilmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Şubat 2005, s.23-63.

ALPER, Yusuf; 5510 Sayılı Kanun'da 4/1-a Kapsamındaki Sigortalılar Bakımından Prime Esas Kazançlar, TÜRKİYE METAL SANAYİCİLERİ SENDİKASI, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 12, Aralık 2008, s.161-175.

ALPER, Yusuf; Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform: Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu: Değişiklikler, Yenilikler ve Kurumsal Değerlendirme Analiz, Mercek, Temmuz 2006, s:40-45.

ARICI Kadir, Türkiye’de Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların (Çiftçilerin) Sosyal Güvenliği, Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, 2003, s.57.

ARICI, Kadir; Türk Genel Sağlık Sigortası Sisteminin Yeterliliği Sorunu, TÜRKİYE METAL SANAYİCİLERİ SENDİKASI, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 13, Mart 2009, s.148-157.

AVCI, Umut; Melih MADANOGLU and Fevzi OKUMUS, Strategic orientation and performance of tourism firms: Evidence from a developing country, *Tourism Management*, Vol. 32, Issue 1, 2011, pp.147-157.

BAŞESGİOĞLU, Murat; Sosyal Güvenlik Reformu İle Sosyal Güvenlik Sisteminde Yapılan Köklü Değişimler, Sosyal Güvenlik Dünyası, Kasım-Aralık 2006.

CANIKLIOĞLU, Nurşen; Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Çalışma ve Toplum, 2006/1, S:8, s:50-92.

DÖNMEZ, Mehmet Kenan; İşletmelerde Bilişim Teknolojileri ve İşletme Performansı Üzerine Etkileri: Bişkek’te Seyahat Acentaları Üzerine Bir Uygulama, Kırgızistan–Türkiye Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bişkek, 2007.

ERDİL, Oya; Hakan KİTAPÇI ve Ergin TURAN, Örgüt Kültürünün Kalite Algısına ve işletme Performansına Etkisi, Atatürk Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 19 Nisan 2005 Sayı: 1, ss.259-273.

ERGİN, Hediye; Yeni Sistemde Yaşlılık Aylığı, TÜRKİYE METAL SANAYİCİLERİ SENDİKASI, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 10, Haziran 2008, s.178-190.

ERGİN, Hediye; Genel Sağlık Sigortasında Geline Son Durum, TÜRKİYE METAL SANAYİCİLERİ SENDİKASI, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 11, Eylül 2008, s.112-130.

ERGİN, Hediye; İşverenlere Getirilen Beş Puanlık Prim İndirimi, TÜRKİYE METAL SANAYİCİLERİ SENDİKASI, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 12, Aralık 2008, s.176-186.

FAWCETT, Stanley E. ve Steven R. CLINTON, “Enhancing Logistics Performance to Improve the Competitiveness of Manufacturing Organizations,” *Production and Inventory Management Journal*, 37(1), 1996, pp.40-46.

GÜNAY, Serdar; İlk Görüş Karinesi ve Sosyal Güvenlik Hukukundaki Yeri, E-Yaklaşım, Ekim 2007.

GÜZEL, Ali; Türk Sosyal Sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm mü?, Çalışma ve Toplum, 2005/4 s:61-76.

KARADENİZ, Oğuz; Türkiye’de Çiftçilerin Sosyal Güvenliği ve Sosyal Güvenlik Reformunun Çiftçiler Üzerine Olası Etkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 8, Sayı 4, 2006.

KARAKAŞ, İsa; İş Kazası Olaylarında Kaçınılmazlık Hallerinde İşverenin Sorumluluğunun Sınırları, Maliye Postası, 15.07.2004, s.114-116

KILIÇDAROĞLU, Kemal; Sosyal Güvenlik Reformu mu?, Mercek, Temmuz 2006, S:43, s:7-12.

KIZILOT, Şükrü; Kaçak İşçi Çalıştırmanın Dayanılmaz Cazibesi, Hürriyet, 08.12.2004, s.15.

KURT, Resul; Sosyal Güvenlik Reform Kanunlarının Çalışanlara Etkileri, Mercek, Temmuz 2006, S:43, s:144-152.

LEWIN, Arie Y., Tomoaki SAKANO, Carroll U. STEPHENS and Bart VICTOR. "Corporate Citizenship in Japan: Survey Results from Japanese Firms", *Journal of Business Ethics*, 14, 1995, pp.83-101.

OLGAÇ, Cüneyt; SSK'da Fiilen Tespite Getirilen Sınırlama Kurumsal Zarara ve Kayıt Dışı İşçi Çalıştıranlara Teşvik Getirmiş midir?, *Sosyal Güvenlik Dünyası*, Ocak-Şubat 2006, S:35, s:56-61.

OLGAÇ, Cüneyt; Yeni Sosyal Güvenlik Sisteminde Sigortalının Ölümü Halinde Bağlanacak Ölüm Aylığı İçin Gereken Şartlarda Yapılan Değişiklikler, *Yaklaşım*, Eylül 2008, S:189, s:172-173.

OKUR, Ali Rıza; Sosyal Güvenlik Reformu: Uzun Dönemli Sigorta Dalları, *Çalışma ve Toplum* 2006/1 S:8, s:106-146.

SAVY, Robert; Tarımda ve Kırsal Kesimde Sosyal Güvenlik, Çeviren Yusuf ALPER; *Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayını*, Yayın No:77, İstanbul, 1987, s.31.

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU; Aylık İstatistik Bülteni, Nisan 2010 Sayısı, ANKARA, 2010.

SÖZER, Ali Nazım; Genel Sağlık Sigortasında Sunulan Edimler: Kapsam ve Yararlanma Koşulları, *Sicil*, Haziran 2008, S:10, s:147-157.

SÜNGÜ, Yakup; Yeni İstihdam Paketi ve Sosyal Sigortalarda Uygulanan Teşvikler, *TÜRKİYE METAL SANAYİCİLERİ SENDİKASI, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 11, Eylül 2008, s.131-141.

ŞAKAR, Müjdat; SGK Bizi Gözetliyor!, *TÜRKİYE METAL SANAYİCİLERİ SENDİKASI, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 13, Mart 2009, s.174-180.

ŞAKAR, Müjdat; İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortalıların İşverene Rücuunda kusur Şartının Sınırlanması Sorunu, *Sicil*, Haziran 2006, S:2 s.129-135.

ŞAKAR, Yusuf; SSK'lıların adı 4/a'lı Oldu, *Mercek*, Temmuz 2006 S:43, s:86-100.

TALAS, Cahit; Bir Kez Daha Sosyal Güvenlik Üzerine, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Sayı 2, Ankara, Ekim-Kasım-Aralık 1998.

TEZEL, Ali; Vizite Kâğıdı Kaldırıldı, Habertürk, 06.04.2010.

TOPCUK, Yılmaz; Sosyal Sigortalarda Bitmeyen Hurafe: Kayden Tespit, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Sayı 13, Ankara, Ocak-Mart 2002.

TUNCAY, A. Can; yeni Sistemde fiili Çalışma İlişkinine Dayanmayan Sigortalılık, Sayı 43, Mercek, Temmuz 2006

Tezler

ARTUN, Hasan; Konsolide Bütçe İçerisinde Sosyal Güvenlik Açıklarının Yeri ve Gelişimi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2006.

ÇALGAN, Ahmet Talha; Türkiye’de İstihdam Üzerindeki Mali Yükler ve İstihdama Etkileri, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, 2007.

ÇETİNEL, Ahmet; Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumları Birleşme Proje Analizi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul, 2007.

KARATEKİN, Neslihan Sündüz; İşveren Sorumluluk Sigortasının Sosyal Güvenlik Sistemindeki Yeri ve Sigorta Sektöründe Uygulanması, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2006.

LALE, Süleyman; Sosyal Güvenlik Sistemimizde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2007.

TİYEKLİ, Mustafa; Sosyal Devlet İlkesi Bakımından Türkiye’de Sosyal Güvenlik Uygulaması ve Sosyal Güvenlikte Reform Arayışları, Niğde, 2008.

Mevzuat

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu; 29.07.1964 tarih ve 11779 sayılı Resmi Gazete.

1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu; 14.09.1971 tarih ve 13956 sayılı Resmi Gazete.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu; 08.09.1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazete.

4857 sayılı İş Kanunu; 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu; 16.06.2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete.

Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Verilmesine ve Primlerin Ödenme Sürelerine Dair Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ; 28.09.2008 tarih 27011 sayılı Resmi Gazete.

İnternet

ALPTEKİN, Kamil (2007); “Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Sosyal Devlet ve Sosyal Hizmetlerin Görünümü”, [http://www.sosyalhizmetuzmani.org/kuresellesme sosyaldevlet.doc](http://www.sosyalhizmetuzmani.org/kuresellesme_sosyaldevlet.doc), s. 2-5 (Erişim Tarihi: 12.01.2010).

AVDER, Erdoğan (2010); “Sosyal Sigortaların İşletmeler Üzerindeki Etkileri”, <http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/erdogan/007/>, (Erişim Tarihi: 24.06.2010).

SEYYAR, Ali (2007); “Sosyal Hizmetler Nedir?”, [in:http://www.sosyalseyaset.com/documents/sh.htm](http://www.sosyalseyaset.com/documents/sh.htm), s. 3-8, (Erişim Tarihi: 12.01.2010).

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU, (2010), “Mali İstatistikler”, http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/16170d8041afda5f8325a78d6f306d3e/mali_2010_01.xls?MOD=AJPERES, (Erişim Tarihi: 29.04.2010).

SOSYAL HİZMETLER VE ÇOCUK ESİRGEME KURUMU (2011), “Ayni ve Nakdi Yardımlar”, <http://www.shcek.gov.tr/ayni-ve-nakdi-yardimlar.aspx>, (Erişim Tarihi: 27.01.2011).

SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2011), “Sosyal Yardımlar”, <http://www.sydg.gov.tr/tr/html/224/SYDTF/>, (Erişim Tarihi: 27.01.2011).

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU (2010), “İşletmelerde Güvenlikle İlgili Sorunlar”, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1396>, (Erişim Tarihi: 10.05.2010).

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (2010), “Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2010 Ocak Dönemi Sonuçları”, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=6229>, (Erişim Tarihi: 25.03.2010).

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (2010), “Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2010 Ocak Dönemi Sonuçları”, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=6229&tb_id=2 (Erişim Tarihi: 22.03.2010).

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (2010), “Hanehalkı İşgücü Araştırması 2010 Ocak Dönemi Sonuçları”, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=6229&tb_id=1 (Erişim Tarihi: 22.03.2010).

EK

ANKET FORMU

Sayın Yetkili,

Bu anket, "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Reformu Uygulaması ve İşletmeler Üzerindeki Etkisi" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamayı amaçlamaktadır. Bilimsel nitelikteki araştırmanın amacına ulaşması özenle vereceğiniz cevaplarla sağlanacaktır. Araştırmaya yapacağınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Prof. Dr. Emir ERDENTez Danışmanı
Nevşehir Üniversitesi**Turan GÖKSEL**Yüksek Lisans Öğrencisi
Nevşehir Üniversitesi
tgoksel81@mynet.com

A. Aşağıda, sosyal güvenlik reformunun işletmeler üzerindeki etkileri ile ilgili olarak bazı ifadelere yer verilmiştir.

Lütfen ifadelere katılma derecenizi kutucuklara "X" işareti koyarak belirtiniz.

İFADELER	Kesinlikle				
	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum
Sosyal Güvenlik Sistemi Boyutu					
1. SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı'nın 5502 sayılı kanunla Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altında birleşmesi işletmelerin hizmet alımını kolaylaştırmaktadır.					
2. SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı kanunlarının 5510 sayılı kanunla birleştirilmesi işletmelerin mevzuatı daha iyi anlamalarına olanak sağlamaktadır.					
3. İl ve büyük ilçe merkezlerinde Sosyal Güvenlik Merkezlerinin açılması işletmelere işgücünden ve zamandan tasarruf etme imkânı sağlamaktadır.					
4. Sosyal güvenlik reformuyla işletmelerin bürokratik işlemleri azalmaktadır.					
5. Sosyal güvenlik reformu kapsamında "Alo 170" bilgi ve ihbar hattının kurulması işletmeleri sigortalı işçi çalıştırmaya yönlendirmektedir.					
6. Sigortalıların ve bakmakla yükümlü oldukları kimselerin sağlık kartesi yerine T.C. kimlik numarası ile sağlık hizmeti alabilmeleri sağlık hizmeti alımlarını kolaylaştırmaktadır.					
7. Genel Sağlık Sigortası uygulaması kapsamında sigortası olmayanların muayene, tedavi ve ilaç masraflarının da sosyal güvenlik sisteminde karşılanması çalışanları kayıtdışı çalışmaya yönlendirmektedir.					
8. Aile hekimliği uygulamasının başlaması sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmaktadır.					
İşletme Yönetimi Boyutu					
9. Sosyal güvenlik reformu çalışanlar ve emeklileri olduğu kadar işletmeleri de etkilemektedir.					
10. Çalışanların sigortalılığı işletme yönetiminin sorumluluğunu azaltmaktadır.					
11. İşletmemizde işyeri sahipleri kendi sigortalılıkları kadar çalışanların sigortalılıklarını da önemsemektedir.					
12. Elektronik sigorta (e-sigorta) uygulamasının başlaması işletmelerin zamandan ve işgücünden tasarruf etmelerini sağlamaktadır.					

13. Sigortalılığın bildirim, tescili ve sona ermesi ile ilgili işlemlerin e-sigorta uygulaması ile gerçekleştirilmesi işletmeleri sigortalı işçi çalıştırmaya teşvik etmektedir.					
14. Sosyal güvenlik reformuyla, işletmelerde gerçekleştirilen denetimlerinin artırılması, çalışanların sigortalılıklarının sağlanmasını gerektirmektedir.					
15. Sosyal güvenlik reformuyla iş yeri kayıtlarının 10 yıl boyunca saklanma zorunluluğu getirilmesi işletmeleri muhasebe bürolarına yönlendirmektedir.					
İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutu					
16. Yeni yasa işletmelerin insan kaynakları yönetimine önem vermesini gerektirmektedir.					
17. Çalışanların sigortalılığının sağlanması işletmenin iş verimliliğini artırmaktadır.					
18. İşletmemizin iş sağlığı ve güvenliğine önem vermesi, işçi bulmamızı kolaylaştırmaktadır.					
19. İşletmemizde çalışanların sosyal güvenceleri ile ilgili olarak kendilerine bilgi verilmektedir.					
20. Çalışanların sigortalılıklarını internet ortamında takip edebilmeleri işletmeleri sigortalı işçi çalıştırmaya yönlendirmektedir.					
21. Sigortalıların muayene ve tedavi amacıyla sağlık hizmeti sunucularına başvurmaları için gerekli olan vizite kâğıdı uygulamasına son verilmesi işletmelerin işçiler üzerindeki otoritelerinin zayıflamasına neden olmaktadır.					
22. Sosyal güvenlik reformuyla birlikte işletmelerde çalışan sigortalı sayısı artmaktadır.					
Finansal Boyut					
23. İşletmemizde çalışanların kazançları gerçek değerleri üzerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmektedir.					
24. Sosyal güvenlik reformu kapsamında gerçekleştirilen teşvik uygulamaları kayıtdışı çalışmayı engellemektedir.					
25. Sosyal güvenlik reformu kapsamında yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli olan yaş ve prim ödeme gün sayısının artırılması işletmelerin finansal yükünü artırmaktadır.					
26. İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumunun yaptığı sağlık ve sigorta harcamalarının işletmelere kusurları oranında rücu edilmesi işletmelere finansal yük getirmektedir.					
27. Sigorta ve Bağ-Kur prim borçlarının sürekli olarak taksitli bağlanması ve gecikme cezalarının affedilmesi işletmelerin düzenli prim ödemelerini engellemektedir.					
28. e-sigorta uygulaması kapsamında işletmelerin sosyal güvenlik ile ilgili iş ve işlemlerini zorunlu olarak internet üzerinden gerçekleştirecek olmaları dolayısı ile iş yerlerinde bilgisayar ve internet bağlantısı bulundurma zorunlulukları işletmelere mali yük getirmektedir.					
29. Bağ-kur'da basamak sisteminin kaldırılarak iş yeri sahibinin beyanına göre prim alınması uygulamasının başlaması, işletmelerin finansal açıdan lehine olmaktadır.					
30. Sosyal Güvenlik Kurumunca işletmelere uygulanmakta olan idari para cezası oranlarında yapılan indirimler işletmelere olumlu yansımaktadır.					
31. İsteğe bağlı sigortalı olabilmek için gerekli olan 1080 gün prim ödeme şartının kaldırılması, işletmelerin sahte sigortalı bildirimlerini azaltmaktadır.					
32. İşletme sahiplerinin sağlık hizmetlerinden faydalanabilmeleri için gerekli olan 240 günlük sürenin 30 güne indirilmesi işletme sahiplerinin sağlık harcamalarını azaltmaktadır.					

33. İşçilerin sağlık problemleri dolayısı ile çalışmadıkları dönemlerin ücretini işletmelerin yerine Sosyal Güvenlik Kurumundan almaları işletmelerin finansal yükünü hafifletmektedir.					
34. İşe alınan kadınlar ve 18-29 yaş arası erkeklerin işletmelere düşen sosyal güvenlik prim kesintilerinin işsizlik sigortası fonundan karşılanması iş gücü maliyetlerini azaltmaktadır.					

B. Aşağıda işletmenizin performans göstergelerine ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen, her bir ifadeyi **işletmenizin bugünkü performansı ile 2008 yılı içerisinde gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformundan önceki performans düzeyini kıyaslayarak** değerlendiriniz. Lütfen kutucuklardaki rakamlara "X" işareti koyarak cevap veriniz.

İFADELER	Çok kötü	Kötü	Aynı	İyi	Çok iyi
	1	2	3	4	5
2008 YILI İÇERİSİNDE GERÇEKLEŞTİRİLEN SOSYAL GÜVENLİK REFORMU ÖNCESİNE GÖRE İŞLETMENİZİN DURUMU;					
1. Yeni müşteri kazanma düzeyi	1	2	3	4	5
2. Karlılık düzeyi	1	2	3	4	5
3. Satışlardaki artış düzeyi	1	2	3	4	5
4. Pazar payında büyüme hızı	1	2	3	4	5
5. Ürün/hizmet kalitesi	1	2	3	4	5
6. İşgücü verimlilik düzeyi	1	2	3	4	5
7. Personelin devamsızlık düzeyi	1	2	3	4	5
8. Personelin devir hızı	1	2	3	4	5
9. Nitelikli personel bulma düzeyi	1	2	3	4	5
10. İşgücü maliyetlerinin artış düzeyi	1	2	3	4	5
11. Çalışma yaşamının kalitesi	1	2	3	4	5

1. Yaşınız : 25 ve daha az 26-35 arası 36-45 arası 46-55 arası 56 ve daha fazla

2. Cinsiyetiniz : Erkek Kadın

3. Medeni Durumunuz: Evli Bekâr

4. Eğitim Durumunuz: İlköğretim Lise Meslek Yüksekokulu Fakülte Yüksek Lisans/Doktora

5. İş Deneyiminiz : 1 yıldan daha az 1-5 yıl arası 6-10 yıl arası 10 yıldan daha fazla

6. İşletmedeki Pozisyonunuz: İşveren İşçi

7. Çalışan Sayısı : 1-5 kişi 6-10 kişi 11-15 kişi 16-20 kişi 21 kişi ve üzeri

8. İşletmenin türü : Anonim şirket Limited şirket Diğer:.....

9. İşletmenin Bulunduğu Sektör/işletmenin Faaliyet Kolu:.....

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Turan GÖKSEL
Doğum Yeri : Ürgüp
Doğum Tarihi : 1981
Ana Adı : Leman
Baba Adı : Hüseyin
Medeni Hali : Evli
Nüfusa Kay. Old. Yer : Ürgüp / Nevşehir

EĞİTİM BİLGİLERİ

İlkokul : Atatürk İlköğretim Okulu 1987-1992
Ortaokul : Mehmet Diker İlköğretim Okul 1992-1995
Lise : Ürgüp Lisesi 1995-1998
Üniversite : Anadolu Üniversitesi 2002-2006

Kurslar : Halk Eğitim Merkezi Bilgisayar Kursu 1995

Sınavlar : 2000 ÖSYS İstanbul Üniv. Türk Dili Ve Edebiyatı Bölümü
 2002 ÖSYS Niğde Üniv. Türkçe Öğretmenliği Bölümü
 1999 DMS Ortaöğretim alanında Türkiye 1993.'sü
 2004 KPSS Önlisans alanında Türkiye 608.'si
 2006 KPSS Lisans Alanında Türkiye 6152.'si

İŞ BİLGİLERİ

SSK İstanbul Sigorta İl Müdürlüğü : 1999 Yılında yapılan Devlet Memurluğu Sınavı sonucu Şubat 2001'de Memur olarak İstanbul'da göreve başladım.

SSK Ankara Sigorta il Müdürlüğü : Kasım 2002'de Ankara'ya tayinim gerçekleşti. Burada Memur ve V.H.K.İ. kadrolarında çalıştım.

SGK Nevşehir İl Müdürlüğü : Aralık 2007'de yapılan sınavımı kazanarak Nevşehir'de Mart 2008'de Sosyal Güvenlik Kontrol Memuru olarak göreve başladım.

ASKERLİK DURUMU

313. kısa dönem erbaş olarak 2006/Aralık - 2007/Mayıs döneminde Kütahya Erbaş Eğitim Tabur Komutanlığı ve Merzifon Merkez Komutanlığında askerlik görevimi tamamladım.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Ev Adresi : Merkez / NEVŞEHİR
İş Adresi : SGK İl Müdürlüğü / NEVŞEHİR
Cep Tel: 0532 746 96 20 **İş Tel** : 0384 213 36 40/3003
e-Posta: tgoksel@sgk.gov.tr tgoksel81@mynet.com tgoksel81@gmail.com

