

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA PRİM KAVRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Murat ÇAKIR

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi

Tez Danışmanı : Yrd.Doç.Dr.Osman SARI

SAKARYA - 1999

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

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA PRİM KAVRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Murat ÇAKIR

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi

Bu tez .././19..tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Jüri Üyesi

Jüri Üyesi

KISALTMALAR

a.g.e.	: Adı geçen eser
a.g.m.	: Adı geçen makale
A.S.P.B.	: Aylık Sigorta Primleri Bildirgesi
bknz.	: Bakınız
D.A.S.P.	: Dört Aylık Sigorta Primleri Bordrosu
İ.K.M.H.	: İş Kazası Meslek Hastalığı Sigortası
İBS .	: İsteğe Bağlı Sigorta
İ.P.C.	: İdari Para Cezaları
S.G.D.P	: Sosyal Güvenlik Destek Primi
S.P.E.K.	: SİGORTA Primine Esas Kazanç
S.S.K.	: Sosyal Sigortalar Kurumu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kanunu
SSİ	: Sosyal Sigorta İlişkisi
SSİY	: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
UÇÖ	:Uluslararası alışma Örgütü

TABLolar

Tablo 1 : Prime Esas Kazançlar Listesi.....	92
Tablo 2 : Prime Esas Olmayan Kazançlar Listesi.....	93
Tablo 3 : Kamu – Özel Sektör Ayrımı Çerçevesinde İşyerleri ve Sigortalı Sayıları.....	93
Tablo 4 : İşyerlerinin Sigorta Gruplarına Göre Dağılımı.....	94
Tablo 5 : 506 Sayılı Kanununun 137.Maddesi Uyarınca Ayrılan Karşılıklar.....	94
Tablo 6 : 1997 Yılı İtibariyle Sosyal Sigortalar Kapsamındaki Nüfusun Dağılımı.....	94
Tablo 7 : İşçilik Maliyeti	95
Tablo 8 : Yıllar İtibariyle S.P.E.K. ve Asgari Ücret Listesi.....	96
Tablo 9 : Sosyal Güvenlik Kapsamında Bulunan Grupların 1997 Yılı İtibariyle Sosyal Güvenlik Kuruluşlarına Göre Dağılımı	96
Tablo 10 : Sosyal Sigortalar Kurumunun 1997 Yılı İtibariyle Toplam Gelirleri.....	97
Tablo 11 : Sigorta Kollarına Göre Prim Oranları Listesi.....	97
Tablo 12 : 1479 Sayılı Kanun Uyarınca Sigorta Kapsamındakilerin Durumu.....	98
Tablo 13 : 1997 Yılı İtibariyle Bağ – Kur Kapsamındaki Nüfusun Dağılımı.....	98
Tablo 14 : Bağ – Kur ‘un 1997 Yılı İtibariyle Toplam Gelirleri.....	98
Tablo 15 : 1997 Yılı İtibariyle 1479 SK. Göre Ayrılan Karşılıkların Durumu.....	98

GİRİŞ

Sosyal bir korumayı temin edebilmek amacıyla oluşturulan sosyal güvenlik sistemlerinde, teşkilatsız bir sosyal koruma düşünülemezdir. Bu durum; gerekli kurumların oluşturulmasını, bunların yeterli finansman kaynaklarına kavuşturulmasını ve de sosyal korumanın yeterli ve sürekli olabilmesi için uygun bir finansman yönteminin seçilmesini gerektirmektedir. Ülkemizde sosyal güvenlik sisteminin esasını,kişinin maddi katkısıyla desteklenen bir sistem olan Sosyal Sigortalar teşkil etmektedir. Bununla birlikte kamu finansman kaynakları ile finanse edilen sosyal güvenlik harcamaları da vardır.

Ancak, son yıllarda sosyal güvenlik sistemimizde birçok sorun yaşanmaktadır. Bu durumdan hem vatandaş hem de devlet rahatsızlık duymaktaysa da getirilen çözüm önerileri bir türlü uygulanma fırsatı bulamamıştır. Özellikle çalışanların mesleki statüleri göz önünde bulundurularak teşkilatlandırılmış sosyal sigortalardan, gerek sigortalılar gerekse de Kurumlar memnun değildir. Bu durumun , sistemin işleyiş esası olan üyelerin ilgili sosyal sigorta kurumlarına yapılan bildirimlerinde yaratılan uygunsuzluklardan kaynaklandığı görüşünderiz.

Bu sistemde sigortalıların kuruma intikal eden bildirimleri, aynı zamanda bu üyelerin mağduriyetlerinin olduğu dönemlerde kendilerine yapılacak yardımlara da esas teşkil etmektedir. Bundan dolayı, kuruma yapılan bildirimlerin gerçekleri yansıtması gerekmektedir. Özellikle hizmet akdine istinaden çalışanların sosyal güvenliğini sağlayan Sosyal Sigortalar Kurumu ve sigortalıları bu durumdan fazlası ile etkilenmektedir. Çünkü, burada sigortalıların bildiri, yasaya istinaden “zorunluluk” esasına bağlanmasına rağmen, işverenlerin inisiyatifine bırakılmıştır.

Sosyal güvenlik şemsiyesi içersinde en büyük kurum olma özelliğine sahip olan Sosyal Sigortalar Kurumunun işleyiş esasını ve sigortalıların sigortalı olma hak ve menfaatlerini engellemesi bakımından ,gerçek kazanç ve çalışma gün sayıları üzerinden bildirimlerde bulunulmaması hususu , sosyal sigortaların kendisinden beklenen yardım ve hizmetleri temininde önemli eksikliklerin doğmasına neden olmaktadır.

Gerçekten sigortalılar için ; gerek sosyal riskler gerekse de bağımlı çalışmalarının sonucu karşlarına çıkabilecek muhtemel riskler karşısında , sigorta tekniği çerçevesinde temin edebilecekleri yardımlardan hiç yada eksik yararlanmaları söz konusu olacaktır. Sigorta Kurumu açısından da yardım ve hizmetlerin temininde gelir kaybı ve masraf artışı olurken , İşveren açısından ise maddi bir çıkar temini yanında rekabet ortamında elverişli bir konuma gelme imkanı doğmuş olacaktır .

Bu nedenle kaleme almaya çalıştığımız bu çalışmada , konunun esasını oluşturan sosyal sigortalarda bildirim hususuna açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Konu , dört ana bölümde irdelenmiştir. Birinci bölümde ,sosyal güvenlik sistemimizin esasını teşkil eden sosyal sigortaların finansmanının nasıl temin edildiği hususu incelenmiş ve çalışmamıza destek olması için ülkemizdeki mevcut yöntemlerden de bahsedilmiştir. İkinci bölümde , sosyal sigorta ilişkisinin içeriği ve tarafları açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bölümde , özellikle küreselleşme ile ortaya çıkan ve sosyal sigorta mevzuatımız içersinde yeterince hüküm altına alınmamış atipik çalışma yöntemlerinde istihdam edilenlerin bildirimlerinde yaşanan eksikliklere de değinilmeye çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde ise , sosyal sigortalarda prim kavramı incelenmeye çalışılmış, bu amaçla primle finanse edilen sosyal sigorta kuruluşlarımız ve bu kuruluşlarımıza yapılacak prim bildirimleri ile ilgili olarak uygulanan hükümler anlatılmıştır. Nihayet dördüncü bölümde ise sosyal sigorta sistemi içinde, çalışmalarını hizmet akdine istinaden bir yada birden fazla işverenin yanında yürüten sigortalıların, gerçek çalışma gün sayıları ve prime esas kazançları üzerinden bildirimde bulunulmaları hususu , konu hakkındaki mevzuat hükümleri ve taraflar üzerindeki muhtemel etkileri alt başlıkları altında incelenmeye çalışılmıştır. Bu araştırmamızda , çalışmamıza destek olacağına inandığımız istatistiki bilgilere yer verilmeye çalışılmış ,ancak konu akışını bölmemesi amacıyla son bölümde tanzim olunarak gerekli atıflarda bulunulmuştur.

1 . SOSYAL GÜVENLİĞİN FİNANSMANI

Çağımızda sosyal güvenliğin bir devlet görevi olduğu ve kişileri sefaletten kurtarmayı amaçladığı kabul edilince, bu amacın temini yanı sıra, sosyal güvenliğı sağlayacak araçların da dikkate alınması gereğı ortaya çıkar. Sosyal bir korumayı temin edebilmek amacıyla oluşturulan sosyal güvenlik sistemlerinde, teşkilatsız bir sosyal koruma düşünölemeyecektir. Bu durum; gerekli kurumların oluşturulmasını, bunların yeterli finansman kaynaklarına kavuşturulmasını ve de sosyal korumanın yeterli ve sürekli olabilmesi için uygun bir finansman yönteminin seçilmesini gerektirmektedir.

Kapsam dahilinde bulunanların katılımı veyahut kamu harcamaları yoluyla temin edilmeye çalışılan sosyal koruma, bu amaç doğrultusunda hizmet vermek gayesiyle oluşturulan teşkilatlar ile vücut bulmaktadır. Bu teşkilatlar sosyal güvenliğin kendine özgü araçlarını kullanmaktadırlar. Bu müesseseler primle finanse edilirse “Primli Rejim”, genel vergi gelirleri ile finanse edilirse “Primsiz Rejim” olarak adlandırılmaktadırlar.

1.1. Sosyal Güvenlik Rejimleri

Sosyal koruma ihtiyacı duyan kesimlerin, sosyal güvenlik alanlarının (hastalık, ihtiyarlık vs..) kapsamına sokulmaları ve buralardan faydalanmaları söz konusudur. Sosyal güvenlik programları, kapsama dahil olan kesimlerin sağlanan fayda ve hizmetlerden yararlanmalarında katılımlarının olup olmasına göre teşkilatlandırılmıştır.

Bu teşkilatlar ; çalışmayla bağlantılı olduğu için “çalışmayla ilişkili rejim” olarak da anılan “sosyal sigortalar” ile faaliyet gösteren “Primli Rejim” ve de genel vergi gelirleri

ile finanse edilen , yabancı veya vatandaş herkesi kapsama alan “Primsiz Rejim” olmak üzere ikili bir ayırıma tabi tutulmuştur.¹ Primli rejim sosyal tehlike ortaya çıkmadan sigortalılardan, -bağımlı çalışıyorsa- işverenlerinden ve devletten alınacak mali katkılarla bir kaynağın oluşturulmasını öngörür. Sosyal riskle karşılaşan ve korunmaya muhtaç olanlara, sigortalı olma ve prim ödemiş bulunma şartı aranmaksızın, devletin genel vergi gelirleri ile finanse ettiği sosyal güvenlik programları ise Primsiz Rejim çerçevesine girmektedir. Sözü geçen yöntemlerin ayırımında temel kriter sosyal gelirlerin sağlanış yöntem ve biçimleridir.²

Ülkemizde, primli rejim programını yürüten ; Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK),T.C. Emekli Sandığı (TCES) ve Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ – Kur) olmak üzere üç ana sosyal güvenlik kurumu bulunmaktadır. Ayrıca, özel banka ve sigorta şirketleri sosyal güvenlik sandıklarını da bu kapsamda saymak mümkündür. Sosyal yardım ve sosyal hizmetler sağlamakla görevli teşkilatlar da mevcut olup, bunlar birer sosyal sigorta kurumu değil, kamu harcamaları yapan bir kamu idaresi niteliğindeki kuruluşlardır.³

Sosyal güvenlik uygulamalarında rejimin belirlenmesi bir tercih işi olmakla beraber, özellikle primli rejim uygulamaları sosyal sigorta tekniği çerçevesinde kapsam bakımından boşluk bırakabildiğinden , primli rejim uygulamalarının primsiz rejim ile tamamlandığı bir sistem tercih edilmektedir. Nitekim, ülkemiz açısından da durum budur. Konumuz gereği , finansman konusundan bahsederken sadece primli rejim üzerinde durulmaya çalışılacaktır.

Günümüzde kapsam ve yardım düzeyi açısından sürekli gelişme eğilimi gösteren sosyal güvenlik sistemlerinde, mevcut teşkilat birimlerinin kendilerinden beklenen fayda ve hizmetleri temini yönünde bunalım yaşanması söz konusudur. Bu durumun , sosyal koruma gereksinimi duyanların genişlemesi ve sağlanan yardımların miktarının artması yanında, yeterli finansman kaynaklarına kavuşmak ve sosyal korumayı yeterli ve sürekli

¹ **ŞAKAR Müjdat**, Sosyal Sigortalar Uygulaması,Beta Yayınları – 4.Bası , İstanbul – 1998 , s.23, **ALPER Yusuf**, Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar (SSK), Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayın No: 15, Bursa – 1997 , s.10, **SÖZER Ali Nazım** , Sosyal Sigorta İlişkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları No: 906, İzmir - 1991, s.7 – 14 .

² **DİLİK Sait** , Sosyal Güvenlik , Ankara Üniversitesi Basımevi , Ankara – 1992, s.51

kılabilmek için etkili finansman yöntemini seçmeye yönelik “Sosyal Güvenlik Planının” olmamasından kaynaklanmakta olduğu görüşüne katılmaktayız.⁴

1.2. Finansman Yöntemleri

Sosyal riskin ortaya çıkması hallerinde, sigortalılara ve bunların hak sahiplerine yapılacak olan sosyal sigorta yardımları çeşitli finansman kaynakları ile temin edilmektedir. Bu kaynakların büyük meblağlara ulaşması ve yeniden dağıtımlarının söz konusu olması, gelir kaynakları ile giderler arasında bir dengenin kurulmasını zorunlu kılmaktadır ki burada birbirinden farklı iki yöntem başvurulmaktadır. Bunlardan biri Kapitalizasyon Yöntemi, diğeri ise Dağıtım Yöntemi’dir.⁵ Bir ülkede bunlardan yalnız biri uygulanabileceği gibi her ikisinin bir arada uygulandığı Karma Sistemlerde vardır. Uygulamada hangi yöntemin kullanıldığının tespiti için ,ayrılması gereken Karşılıkların durumunun tespiti gereklidir.⁶ Her iki yöntemin tercih edilmesinde, hangisinde primlerin daha düşük ve böylece hangi yöntemin daha ucuz olduğu konusu tartışılmaktadır.

1.2.1. Kapitalizasyon Yöntemi

Bu yöntemin esası, muhtemel risklerin ileride doğuracağı yardımları temin için bir fon oluşturulmasıdır. ⁷ Belli bir dönem için toplanan primlerin yine o dönem için de dağıtımının söz konusu olmadığı bu yöntemde toplanan meblağlar büyük rakamlara ulaşmakta, fonların işletilmesi ile faiz ve benzeri adlar altında elde edilen gelirler, sosyal yardımların finansmanını kolaylaştırmaktadır.⁸ Ayrıca bu yöntem her sigortalıya, toplanmış Fondan kendisine ileride yardım yapılacağı yönünde bir “Hukuksal Güvence” de getirmektedir.⁹

³ ŞAKAR , a.g.e. , s.51

⁴ a.g.e. , s.50

⁵ DİLİK , Sosyal Güvenlik , s .246, GÜZEL Ali , Ali Rıza OKUR, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları , 5.Bası,İstanbul – 1996 ,s. 78, TUNCAY Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınları 6.Bası ,İstanbul-1994, s.132

⁶ DİLİK a.g.e. ,s. 251

⁷ a.g.e , s .247

⁸ GÜZEL / OKUR, Sosyal Güvenlik Hukuku, ,s. 78

Kapitalizasyon Yönteminin esası olan Fonların teşekkülü, Bireysel olabileceği gibi Kolektif esasa da dayanabilir. Bireysel Kapitalizasyon Yönteminde ileride sağlanacak gelirlerin kaynak tedariki için sigortalıların ödemesi gereken primler sigortalıların kişisel hesabına yazılır.¹⁰ Bireysel Fon oluşturulması, toplum fertleri açısından Dayanışma ve Risk Dağıtma ilkeleri ile ters düşeceğinden uygulanmamaktadır¹¹

Kapitalizasyon yöntemi yaşlılık, malûllük, ölüm gibi uzun süreli riskleri karşılayan sigorta kollarına uygun düşmekte ve bu sigorta kollarında uygulanmaktadır.

1.2.2. Dağıtım Yöntemi

Dağıtım Yönteminin esasını bir sigorta döneminin , genellikle bir yılın , gelirleri ile aynı yada bir sonraki dönemin giderlerinin karşılanması teşkil eder. Burada, sistemli olarak önemli bir ölçüde fon biriktirilmesi bu yönetime aykırıdır.¹²

Bu yöntemde gelir ile giderler arasında bir denge kurmak esas ve önemlidir. Aktif sigortalıların ödedikleri primler, aynı dönemdeki pasif sigortalılara veya bunların hak sahiplerine yapılacak sigorta yardımlarını karşılar. Anlaşılacağı üzere bu yöntem “ bir sosyal grubun bireyleri arasında ki dayanışma ilkesine ” dayanmaktadır.¹³

1.2.3. Türkiye’de Uygulanan Finansman Yöntemi

Kapitalizasyon ve Dağıtım Yöntemlerinden hangisinin uygulanmakta olduğunun belirlenmesinde, hangi yöntemde primlerin daha düşük ve böylece hangi yöntemin daha ucuz olduğu konusu ¹⁴ tartışılmakta , kullanılan finansman tekniğinin başlıca belirtisi olarak ayrılan karşılıkların durumu belirleyici olmaktadır.

⁹ a.g.e. , s . 79

¹⁰ **DİLİK**, a.g.e., s . 247

¹¹ **TUNCAY Can**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.132

¹² Sadece bazı hallerde , örneğin olağanüstü gider artışlarını karşılamak amacıyla sınırlı miktarda fonlar teşekkül ettirilebilir. **DİLİK**, a.g.e., s.246-247

¹³ **GÜZEL / OKUR** ,a.g.e.,s.79

¹⁴ Yöntemler arası karşılaştırmalarda değişik varsayımlar vardır. Ancak bunlar enflasyon, reel ücret artışları ... gibi dışardan gelen bozucu unsurları dikkate almadığından pratikte pekte değer taşımamaktadır. **DİLİK**, a.g.e.,s.250

Türkiye’de uygulanan finansman yönteminin belirlenmesinde Sosyal Güvenlik Kuruluşlarımızın (Sosyal Sigortalar Kurumu ,Bağ-Kur,Emekli Sandığı) ayrı ayrı değerlendirilmesi ve ayrılan karşılıkların durumunun tetkiki gerekmektedir.

Sosyal Sigortalar Kurumu , 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 137 md. Uyarınca her hesap yılı sonunda o yıl içinde elde olunan primlerden ve Kurumun diğer gelirlerinden şu karşılıkları ayırmak zorundadır.¹⁵

- ✓ Matematik Karşılık
- ✓ Ödenmiş Primler Karşılığı
- ✓ Diğer Karşılıklar
- ✓ Olağanüstü Karşılıklar

506 Sayılı Kanununun 137 maddesindeki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere bu karşılıklardan fon birikimine yol açanlar Matematik ve Ödenmiş Prim Karşılığıdır. Diğer iki karşılık türünün ise sigortacılık tekniği ve uygulanan finansman sistemleri ile bir ilgisi yoktur.¹⁶ Bunlar genel işletmecilik ve muhasebe tekniğinin gerektirdiği karşılıklardır.

Ülkemizde uygulanan finansman yönteminin belirlenebilmesi için 506 Sayılı Yasa kapsamına alınmış her bir sigorta kolunun değerlendirilip, hangi karşılıkların ayrıldığıнын tespitini yapmak gerekir.

İş kazaları ve Meslek Hastalığı Sigortası : 506 Sayılı Kanununun 12 md. uyarınca çalışma gücünü kaybeden sigortalıya , çalışmamasının geçici bir süre söz konusu olduğu hallerde veyahut işgörememezlik halinin sürekli olması hallerinde çalışmadığı hergün için Geçici İşgörememezlik Ödeneği (m.12/B), ve ikinci durumda da Sürekli

¹⁵ Matematik Karşılık: Temin edilen sosyal gelirlerin ödenmesini sağlama amacını taşır. Karşılığın miktarı söz konusu sosyal gelirlerin peşin değerine eşittir. Ödenmiş Prim Karşılığı : Malûllük,Yaşlılık,Ölüm sigortalarınca ilerde sağlanacak sosyal gelirlerin herhangi bir bilanço tarihindeki değeri ile bu sigorta kolları için iler ki yıllarda ödenecek primlerin peşin değeri arasındaki farktır. Diğer Karşılıklar : Taşınmazların onarım giderlerini, şüpheye düşen alacakları karşılamak , bir iç sigorta fonu biriktirmek gibi amaçlar ile ayrılmaktadır. Olağanüstü Karşılıklar : Her hesap yılı sonunda o yılın gelirlerinden matematik ve ödenmiş primler karşılıkları, genel giderler ve ayrılan başka karşılıklar çıkarıldıktan sonra kalan miktarlardır. **DİLİK**, a.g.e.,s.252

¹⁶ **DİLİK**, a.g.e., s.253 ,506 SK’un 137.maddesi uyarınca ayrılan karşılıklar için bkznz. Tablo 5 ,s.94

İşgöremezlik Geliri (m.12/C) adları altında paraya çevrilmiş olarak verilen yardımlar yapılır. Sigortalılara ve hak sahiplerine sağlanmakta olan sosyal gelirleri karşılamak amacı ile matematik karşılık ayrılması söz konusudur. Fakat ileride bağlanacak sürekli sosyal gelirler ve toptan ödemeler için ödenmiş primler karşılığının ayrılması söz konusu değildir. Bu risklerin finansmanı dağıtım yöntemi ile gerçekleşmektedir. O halde bu sigorta kolunda daha çok , kapitalizasyon yöntemine yaklaşan karma bir finansman tekniği ile dağıtım yöntemi birlikte uygulanmaktadır denebilir.¹⁷

Hastalık Sigortası ve Analık Sigortası : Bu sigorta kollarında bir dönemin gelirleri yine aynı dönemin giderlerine tahsis olunmaktadır. Bu nedenle finansman tekniği açısından üzerinde durulmaya değer bir fon teşekkülü yoktur. Bu sigorta kollarında tam bir dağıtım yöntemi uygulanmaktadır diyebiliriz.

Malûllük –Yaşlılık – Ölüm Sigortaları : Bu sigorta kollarında sigortalılara ve onların hak sahiplerine yapılmakta olan sürekli ödemeler için matematik karşılıktan başka , ileride bağlanacak aylık ve gelirler ile yapılacak toptan ödemeleri karşılamak üzere ödenmiş primler karşılığı da ayrılmaktadır. O halde , bu sigorta kolları açısından tam bir Kapitalizasyon Yöntemi uygulanmaktadır diyebiliriz.¹⁸

1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu da (m.79) her yıla ait gelirlerden matematik karşılık, ödenmiş primler karşılığı ve olağanüstü karşılık ve diğer karşılıklar adı altında karşılıkların ayrılmasını öngörmektedir. ¹⁹Yapılacak değerlendirmeye göre Bağ-Kur'da da uygulanan finansman yönteminin Kapitalizasyon Yöntemi olmaktadır diyebiliriz. T.C. Emekli Sandığı da finansman yöntemi olarak aynı yöntemi benimsemiştir. ²⁰

¹⁷ **DİLİK** , a.g.e., s. 254 – **TUNCAY** , a.g.e., s.134

¹⁸ **DİLİK** , a.g.e., s. 254. Günümüzde sosyal güvenlik sistemlerinin yaşadığı krizler özellikle bu sigorta kolları için ayrılmış olan fonlardan kaynaklanmaktadır. Ülkemizde de özellikle yaşlılık sigortasında sigortalılara sağlanan aşırı ve yersiz kolaylıklar , yeterince fon ayrılmaması , ayrılan fonların kullanılmalarında yaratılan eksiklikler büyük mali sıkıntılar yaratmaktadır.

¹⁹ 1997 Yılı İtibariyle 1479 SK. Göre Ayrılan Karşılıkların Durumu için bkz. Tablo 15 , s.98

²⁰ Ancak bu yöntemde de çeşitli sapmalar olmuş, ilk sapma 8.7.1971 tarih ve 1425 sayılı kanun ile 5434 sayılı Kanuna eklenen geçici 146 maddeyle ortaya çıkmıştır. Söz konusu hüküm , Sandığın nakit açığının Maliye Bakanlığı bütçesinin sosyal transferler bölümüne konulacak ödenekle karşılanmasını

Görüldüğü üzere Türkiye’de Kapitalizasyon Sistemi ağır basan bir *Karma Yöntemin* uygulandığı söylenebilir. Ancak bu yöntem yüksek enflasyon ve sık sık yaşanan devalüasyonlar nedeniyle kendinden beklenen yararı tesis edememektedir. Bu nedenle “*sosyal güvenlik kuruluşlarımızın finansmanı açısından dağıtım yöntemi benimsenmelidir*” fikri tartışılırken²¹ uygulamada tüm sigorta dallarında kapitalizasyon sistemi terk edilerek dağıtım yöntemine geçilmiştir.²²

1.3. Finansman Kaynakları

Sosyal sigortaların finansmanı konusu günümüzde hem iktisadi hem de sosyal açıdan önemli bir sorun haline gelmiştir. Sorunun ilk boyutu olan ve daha önce değinmeye çalıştığımız finansman kaynaklarının kullanımı yanında sosyal gelirlerin temin edilmesine vesile olan finansman kaynakları bir diğer boyutu oluşturmaktadır.

Sosyal sigortaların finansmanında, primler ve devlet katkıları dikkate alınan başlıca finansman kaynaklarıdır. Finansman kaynaklarının tercih edilmesinde iki temel görüş hakimdir. Kişinin sosyal bakımdan güvenliğinin sağlanmasında toplumu sorumlu kabul edenler vardır ki bunlar giderlerin tümü ile devletçe karşılanması gerektiği görüşündedirler, bir de kişiyi kendi sosyal güvenliğini sağlamada sorumlu kabul edenler vardır ki bunlar da devletin sosyal güvenliğe katılmasının doğru olmayacağı görüşündedirler.²³ Ancak uygulamada çokça her iki kaynaktan da yararlanan karma yollar izlenilmektedir.

1.3.1. Prim

Sosyal güvenliğin sağladığı yardımlardan yararlanan herkes , sistemin finansmanına da belirli ölçüde katılmalıdır. Sadece yaptığı işten dolayı değil ,fizyolojik ve sosyo-ekonomik açıdan da riskler altında olan işçiler yanında , kar sağlamak için işletme

öngörmektedir. Böylece devlet garantisi altında dağıtım yöntemi fiilen benimsenmiş olmaktadır. **GÜZEL -OKUR** , a.g.e., s. 80

²¹ Bu görüş DPT – Sosyal Güvenlik Alt Komisyon raporunda da ifade edilmiş, Kurumun nakit para açığı sıkıntısının olduğu , tedbir olarak prime esas kazançlarda tavanın kaldırılmasının acil meydana görüldüğü belirtilmiştir. **GÜZEL / OKUR** , a.g.e., 80. Nitekim , 09.07.1987 tarih ve 3395 sayılı Kanun ile prime esas kazançların tavanı , üst gösterge tablosunun teşekkül edilmesi ile önemli ölçüde yükseltilmiştir. Gösterge tespit tabloları hakkında bilgi için bkz. **ALPER Yusuf.**, Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar (SSK), s.251

²² **TUNCAY** , a.g.e. , s. 134

²³ **DİLİK** , a.g.e., s. 211

kuran işverende, verimliliğini düşündüğü ve düzenli olarak mesleki faaliyetine ihtiyaç duyduğu işçisinin maruz kaldığı riskler karşısında temininde güçlük çektiği sosyal yardımlar için , sosyal sigorta ilişkisi içersinde prim ödeyen taraf olarak yerini almaktadır.

Prim, mahiyeti itibariyle sosyal sigortaların en önemli gelir kaynağını oluşturmaktadır. Türk sosyal sigorta kurumları da primle finanse edilen sosyal güvenlik kurumları olarak kurulmuşlardır. 4792 Sayılı Sosyal Sigorta Kurumu Kanunu' nun 19.maddesinde, Kurumun gelirleri arasında 9 tane gelir kalemi sayılmıştır. Bunlar :

- ✓ Prim gelirleri ,
- ✓ Menkul kıymet gelirleri ,
- ✓ Kurumun sahibi veya ortağı bulunduğu işletmelerden elde edilecek gelirler ,
- ✓ Genel bütçeden yapılacak yardımlar ,
- ✓ Gayrimenkul kira gelirleri ,
- ✓ 17.7.1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre alınan idari para cezaları ,
- ✓ 25.8.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanununa göre uygulanan para cezalarından Bakanlıkça kuruma verilmesi uygun görülen pay ,
- ✓ Gerçek veya tüzel kişiler tarafından yapılacak bağışlar ve vasiyetler,
- ✓ Sair gelirler ,

olarak sıralanmıştır. Ancak bu gelir kalemleri arasında en önemli gelir kaynağını , SSKK.m.19/ A 'da belirtilen işçi sigortaları hakkındaki kanunlara göre genel olarak işverenlerin ve bazı sigorta kolları için ayrıca işçi ve hizmetlilerin ödeyeceği primler oluşturmaktadır. 1993 yılından itibaren devlet bütçesinden yapılan transferler bir yana bırakılırsa , diğer gelir kalemleri tali nitelikteki gelir kaynakları şeklindedir.²⁴ 1997 yılı itibarıyla SSK 'nun prim gelirleri toplamı 721.279.779.600.000.- TL olup , gelir toplamına oranı % 79.72 dir.²⁵

506 Sayılı kanunun 72. Maddesi uyarınca , sosyal sigortaların yapacağı her türlü yardım ve ödemelerle her çeşit yönetim giderlerini karşılamak üzere Kurumca , işveren ve

²⁴ ALPER , a.g.e. , s.106

²⁵ SOSYAL SİGORTALAR KURUMU , 1997 Faaliyet Raporu , SSK. Genel Müdürlüğü Yayın No:606 , Ankara – 1997,bknz. Tablo 10 , s.97

sigortalılardan prim alınması söz konusudur.²⁶ Sosyal sigortaların doğuşuyla beraber sigorta primleri işçi ve işverenlerden ortak olarak alınmaya başlanmıştır. İlk dönemlerde aşağı yukarı aynı oranda prim ödeyen bu tarafların durumu , daha sonra sosyal politika anlayışı gereği işçi lehine değişmiştir. Hatta bazı durumların niteliği gereği, taraflardan yalnız birinin prim miktarına katılmaları söz konusudur. ²⁷ Bununla birlikte işçilerin sosyal sigortaların finansmanına katılmaları , kişinin kendi güvenliğini taşımada sorumluluk taşıması gerektiği düşüncesine dayanmaktadır.²⁸

1.3.1.1. Prim Ödeme Yöntemleri

Sosyal sigortalar tarihsel olarak tedrici kurulup geliştikleri için , her sigorta kolu ya da risk için ayrı ayrı yada bütün sigorta kolları için tek prim alınması sistemleri kuramsal alanda tartışılmaktadır. Bu durumu bir bakıma sözü edilen kuruluş ve gelişim sürecinin bir sonucu olarak görmek mümkündür.

a-) Çok Prim Yöntemi : Sosyal sigortalar , başlangıçta bütün kolları ile birlikte aynı zamanda ortaya çıkmış olmadıkları , kademeli olarak gerçekleştiği için bu yöntem uygulanıyordu. Her sigorta kolu için ayrı ayrı prim belirlenen bu yöntemde , bazı sigorta kollarında birden fazla riskin karşılanmasına rağmen her risk için ayrı prim alınması yoluna gidilmez.²⁹ Bu yöntem , bizim gibi kalkınmakta olan ülkelerde uygulanmaktadır. Her sigorta kolu için prim alınan bu yöntemde , bunların özel olarak gelirlerinin bilinmesi, harcamaların buna göre yapılması, böylece israfın önlenmesi , yönetimin daha basit ve az masraflı olması , psikolojik bakımdan da prim toplanmasının kolaylaşması gibi faydalar elde edildiği belirtilmektedir. ³⁰

b-) Tek Prim Yöntemi : Bütün sigorta kolları için tek prim alınan bu yöntemi , yeni yöntemleri daha çabuk benimseyebilen ileri ülkeler kabul etmektedir. Bir çok işlemi birleştirdiğinden sade, hesaplaması ve denetimi kolay olan , yönetim ve denetimde kolaylık sağlayan , zamandan ve paradan tasarrufu sağlaması gibi faydalarından sözü

²⁶ 506 Sayılı Kanununun prim kavramı ile ilgili düzenlemelerine III- Bölümde değinilecektir.

²⁷ Kuramsal olarak yalnız işçi veya işverenden prim almak mümkündür. Ancak , yalnız işçiden prim alınması durumu uygulamada az rastlanan bir durumdur. **DİLİK** , a.g.e. , s. 212

²⁸ **TUNCAY** , a.g.e. , s. 141. , **GÜZEL – OKUR** , a.g.e. , s. 71.

²⁹ İş kazası-Meslek hastalığı , Malûllük – Yaşlılık- Ölüm sigortalarında karşılanan riskler birden fazla olmasına karşın genellikle tek prim alınmaktadır.

edilen bu yöntem, ancak bu taktirde vergiye benzediğinden , tahsili hususunda psikolojik bir hoşnutsuzluk yaratmakta olduğu belirtilmektedir.³¹

Buna göre ülkemizdeki Sosyal Sigortalar Kurumunda , her sigorta kolu³² için ayrı ayrı olmak üzere sabit oranlı³³ çoklu prim yöntemi benimsenmiştir diyebiliriz.

1.3.1.2. Primlerin Hukuksal Niteliği

Sigortalılık koşulları gerçekleştiğinde , yasa gereği bir yandan çalıştırılan ile Kurum , diğer yandan çalıştıran ile Kurum arasında prim ilişkisi kurulur. Belirtilen bu ilişki Kamu Hukuku karakterlidir. Dayandığı hukuki temel kamu hukuku karakterli olunca , ödenen sosyal sigorta primlerinin de kamu hukuku karakterli olması kaçınılmazdır diyebiliriz.³⁴ Bu veriden yola çıkarak primi Kamu Hukuku karakteri taşıyan , vergi ile benzer nitelikli bir ödeme olarak değerlendirmek mümkündür. Nitekim , özellikle tüm vatandaşların prim ödemek zorunda olduğu sosyal güvenlik sistemlerinde bu sonuca varmak daha kolaydır.³⁵

Primlerin ödenmesindeki oran ve matrahın yasada belirlenmiş olması ve tahsilinde uygulanan usul dikkate alındığında primlerin bir tür vergi olarak düşünülebileceği söylenmektedir. Ancak , primin tahsil edildiği amaç için kullanılması , tahsilatın devletçe değil bağımsız kurumlarca ve yıllık değil aylık yapılması , primlerin gerçek anlamda bir vergi olarak nitelenmesini engelleyici özelliklerdir.³⁶

³⁰ **DİLİK** , a.g.e. , s. 215. , **TUNCAY** , a.g.e. , s.141

³¹ **DİLİK** , a.g.e. , s. 215. , **TUNCAY** , a.g.e. , s.142

³² Türkiye 'de Hastalık ve Analık riskleri hariç , İş Kazası – Meslek Hastalığı ve Malüllük – Yaşlılık – Ölüm riskleri için sigorta kolları oluşturulmuştur. Buna göre Türkiye'yi hastalık ve analık sigortasındaki özel durum bir yana bırakılacak olursa , karşılanan risklere göre değil , sigorta kollarına göre ayrı prim alan bir ülke olarak görmek mümkündür. **DİLİK** , a.g.e. , s.215

³³ Türkiye'de , prim tür ve oranları önceden kanunla tespit edilip, kanunla değiştirilmektedir. 506 Sayılı Kanunun 73 maddesi uyarınca tespit edilmiş olan bu prim oranları sabittir. Prime esas kazancın her seviyesinde aynı prim oranının uygulanması söz konusudur. Vergi mevzuatımızda yer alan ve vergi matrahı yükseldikçe , her bir matrah dilimine uygulanacak vergi oranının ve ortalama vergi miktarının da artmasını içeren Artan Oranlı Tarife uygulaması sigorta mevzuatımızda yer almamaktadır.Ancak , kuramsal olarak primlerin gelir vergisinde olduğu gibi artan yüzelere göre hesaplanması mümkündür. Nitekim benzeri bir şekil Almanya'da bir süre yüksek gelir gruplarındaki büro personeli hakkında uygulanmıştır.**DİLİK** , a.g.e. ,s.214

³⁴ **SÖZER** , Sosyal Sigorta İlişkisi , s. 59

³⁵ Anglosakson sisteminde vergi – prim ayırımının sadece tarihi nedenlere dayandığı , stratejik ve psikolojik sebeplerden muhafaza edildiği görüşü yaygındır. Örneğin , İngiltere ve ABD' de sosyal güvenlik vergisi terimi kullanılır , **TUNCAY** , a.g.e. , s.107

Diğer yandan , primlerin aslında ücret olduğu iddia edilmiştir. Belirtilen bu görüşe göre, işverenler işçiye ödenecek ücretin bir kısmını ona değil , prim olarak Kuruma yatırmakla yükümlüdür. ³⁷ İşçinin aldığı ücretin bir kısmı sosyal sigorta harcamalarına ayrıldığı için primler hakkında “ geri bırakılmış ücret ” ³⁸, “ dolaylı ücret ”, “ sosyal ücret ” gibi terimler de kullanılmıştır.³⁹ Primlerin ücretten çok vergiye benzediğini söyleyebiliriz. Özellikle toplumun tümünü kapsadığı , tek prim yönteminin uygulandığı durumlarda bu iddia daha bir güç kazanmaktadır. Hele işverenin ödediği primin ücretle ilgisi bulunmamaktadır. Bu tam anlamıyla bir vergidir.⁴⁰

1.3.1.3. Primin Özellikleri

Özel sigorta sözleşmelerinde prim miktarı ; risk ve prim , ayrıca , prim ve edim arasında yakın ve sıkı bir ilişki bulunduğundan ⁴¹ riskin büyüklüğüne göre ayarlanmaktadır. Buna karşın , söz konusu uygulama sosyal sigortalarda prensip olarak geçerli değildir. Sosyal sigortalarda , ödenecek prim miktarı sigortalıların kişisel rizikosuna , örneğin ; yaş ,cinsiyet, sağlık,aile durumu ...gibi , göre değil elde edilen gelirin⁴² yüksekliğine göre ayarlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, muhatap olunan tehlike derecesi ne olursa olsun, aynı gelir düzeyindekiler aynı miktarda prim ödeyeceklerdir. ⁴³ Neticede , sağlıklı ve bekar bir sigortalı , aynı gelir düzeyindeki sağlıksız ve çok çocuklu bir aile reisi ile aynı miktarda hastalık sigortası primi öder.

Sosyal sigortalarda prim ödeyen sigortalılar , özel sigorta kapsamındaki sigortalıların aksine , ödedikleri primin yüksekliği yada düşüklüğüne bakılmadan , sosyal sigortanın temin ettiği edimler bakımından aynı derecede hak sahibidirler. Bu , sosyal telafi ve

³⁶ **DİLİK** ,a.g.e. s.219, **SÖZER** ,a.g.e., s.60 , **TUNCAY** , a.g.e., s.142

³⁷ **SÖZER** , a.g.e., s.60

³⁸ **TUNCAY** , a.g.e.,s.142

³⁹ **DİLİK** , a.g.e., s.220 ,

⁴⁰ **TUNCAY** , a.g.e. , s.142 , Primler modern toplumlarda bir kamu hizmeti niteliğini kazanan sosyal güvenliğin en önemli finansman kaynaklarından biri olduğu için vergiye daha yakındır , **DİLİK** , a.g.e., s.220

⁴¹ **SÖZER** , a.g.e. ,s. 60

⁴² Prim miktarının hesaplanmasında esas alınabilecek işçi sayısı ,işletme geliri, sermaye yoğunluğu , brüt yada net katma değer ... gibi başka kriterler de mevcut olmakla beraber , bu konuya mevcut sosyal sigorta mevzuatımızdaki prime esas kazanç kavramı bölümünde değinilecektir.

⁴³ 506 Sayılı Kanun uygulamasında iş kazalarıyla meslek hastalığı sigortası bu prensibin istisnasını teşkil eder. Çünkü bu sigorta kolunda prim , yapılan işin gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre tespit edilmektedir. (md.74/1)

dayanışma prensiplerinin bir gereğidir.⁴⁴ Ancak , para edimleri söz konusu olduğunda , edim prim miktarına göre değişebilmektedir.⁴⁵

1.3.2. Devlet Katkıları

Sosyal sigortaların finansmanı dünyada esas itibarıyla üçlü mali katkıya , yani sigortalıların ve işverenlerin ödedikleri primlerle devlet yardımlarına dayanır. Devletin sosyal güvenliğin finansmanına katkısı ; primlere benzer biçimde ödemelerde bulunarak, sağlanan sosyal gelirlerle ilgili ödemelere katılarak , sosyal güvenlik kurumlarının yönetim giderlerini karşılayarak , anılan kurumların bilanço açığını kapatarak, vergi indirimi ve başka kolaylıklar tanıma gibi yöntemlerle söz konusu olabilmektedir.⁴⁶

Son dönemlerde ülkelerin bir çoğunda devlet katkılarının artma eğilimi gösterdiği dikkate çarpmaktadır. Bu duruma , devletin sosyal güvenliğin finansmanına katılması gerektiği yolundaki görüşler⁴⁷ yanında , son yıllarda ortaya çıkan mali bunalımlar⁴⁸ da neden teşkil etmektedir.

Türkiye’de devletin sosyal güvenliğin finansmanına katılımı ilkesi kabul edilmekle beraber , gerçekte devletin finansmana doğrudan katılımı söz konusu değildir. Tam aksine Sosyal Sigortalar Kurumunun Devlete katkısı bulunmaktadır. 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun 19 maddesi uyarınca , Kurumun gelir kaynakları arasında genel bütçeden yapılacak katkılardan , 20 maddesi uyarınca da Kurumun her yıl ayıracağı yedek akçeleri milli bankalara , gelir ortaklığı senetlerine ve devlet tahvillerine yatırmak zorunluluğundan bahsedilmektedir. Bir de Kurumca yapılacak

⁴⁴ **SÖZER** , a.g.e. , s.61

⁴⁵ 506 Sayılı Kanun , Madde 88/ 1

⁴⁶ **DİLİK** ,a.g.e. ,s.235

⁴⁷ Bunların en önemlisi , vatandaşlara sosyal güvenlik hakkı tanınmanın devlete anayasal bir görev olarak verilmiş olmasıdır. Bununla beraber , devletin katkısı , aynı zamanda çeşitli gruplar arasındaki dayanışmanın da zorunlu bir sonucudur. Bu durumda sosyal güvenliğin finansman yükü adil bir biçimde dağılmış olacaktır. **GÜZEL – OKUR** , a.g.e. , s.75

⁴⁸ Sistemdeki yapısal mali dengesizlik , hızla artan miktarda devlet katkısını zorunlu kılmaktadır. Bu konuda , Hazine Müsteşarlığı bünyesinde yapılan araştırmalar sonucu elde edilen bilgiler ışığında değişik projeler üretilmiştir. Bu tetkikler neticesinde tüm sosyal güvenlik kuruluşlarımıza yapılan bütçe transferleri , 1993 yılı itibarıyla (Milyar TL) 20.500. - TL iken 1996 yılı itibarıyla 369.000.- TL olmuştur. Mevcut koşulların devamı halinde 2000 yılı itibarıyla sosyal güvenlik sistemi açığımız konsolide bütçe açığımızı aşacaktır. **KENAR Necdet– Ahmet Tuncay TEKSÖZ – Ahmet Haydar ÇOŞKUN** , Sosyal Güvenlik Sistemimiz ve Reform Projesi , Hazine Dergisi Ağustos 1996 – Özel Sayı, s. 8 .

işlemlerin vergi , resim ve harçtan muaf tutulması (506 SY. DM/ 126) dolaylı da olsa bir devlet katkısı olarak değerlendirilebilirse de , bu tür faaliyetleri devletin sosyal sigortaların finansmanına katılımı vardır şeklinde değerlendirmek yersiz olacaktır. Sonuçta bu durum tam bir kriz içine düşmüş olan Sosyal Sigortalar Kurumunun açıklarının devlet bütçesinden yapılacak transferler ile kapatılmasına yol açmaktadır. Belirtelim ki ülkemizde devletin sosyal güvenliğin finansmanına katkısı sadece Emekli Sandığı ile sınırlandırılmıştır. 1425 sayılı kanun ile 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanuna eklenen geçici 146 madde ile , sandığın gelirlerinin giderlerini karşılamaması halinde , aradaki farkın hazinece karşılanacağı öngörülmüştür.

2 . SOSYAL SİGORTA İLİŞKİSİ

Bilindiği üzere sanayi devrimi ile işçi kesiminin güvenliği konusu gündeme gelmiş ve böylece sosyal sigortalar kavramı oluşturulmuştur. Ancak ,1930 ‘lu yıllardan sonra Amerika Birleşik Devletler Başkanı F.D. Roosevelt ‘in yaşlılık ve ölüm sigortası yasasını Sosyal Güvenlik Yasası olarak adlandırmasıyla ayrıca sosyal güvenlik kavramı ortaya çıkmıştır. Daha sonra Lord Beveridge ‘nin 1942 yılında İngiliz Parlâmentosu’ na sunduğu raporla belirginleşen bu kavram , II. Dünya savaşından sonra Birleşmiş Milletler İnsan Hakları beyannamesinde de düzenleme konusu yapılmıştır.⁴⁹

Sosyal Güvenlik , her şahsın bir toplum üyesi olarak , toplumdan talep hakkına sahip olduğu güvenlidir. Sosyal güvenlik Hukuku ise , kamu karakterli sosyal edimler ve onu sağlayan kurumların hukuk düzeninden oluşur. ⁵⁰

Hukukumuzda kapsamındaki kişiler , risk halleri , sağlanan edimler ve edimi sağlayan kurumlar dikkate alınarak benzer tanımlar yapılmıştır. Örneğin , Tunçomağ’ın tanımına göre , “ *Sosyal Güvenlik gelirleri ne olursa olsun kişilere belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlama görevine sahip kurum veya kurumlar topluluğudur.*”⁵¹ Talas’a göre ise bu terimin “ *bir ülke halkının bu gününü ve yarınını güvence altına almayı amaçlayan ve birbiri arasında sıkı bir birlik ve uyum kurulmuş olan bir kurumlar bütünü* ” olarak anlaşılması gerekir ⁵². Yazgan ise sosyal güvenliği , “*irade dışı zararlardan kurtarıcı , insan haysiyetine yaraşır bir asgari hayat seviyesi temin etmekle mükellef ,kanuni , bütün milleti kapsamı altına almayı gaye edinen , devletin yüklendiği yada garanti ettiği bir görevdir*” şeklinde değerlendirmektedir.⁵³

⁴⁹ Sosyal Güvenlik Sistemlerinin tarihi gelişimleri ve güncel gelişimleri için bkz. **TUNCAY** , a.g.e., 20 –34 , **GÜZEL / OKUR** , a.g.e. , 15 – 50 .

⁵⁰ **SÖZER** , a.g.e. , 6 .

⁵¹ **TUNÇOMAĞ Kenan** , Sosyal Güvenlik , 1987, s.5.

⁵² **TALAS Cahit** , Sosyal Ekonomi , Ankara – 1976 ,s.528 .

⁵³ **SÖZER** , a.g.e., 6.Ayrıca , Sait **DİLİK** sosyal güvenliği ,” belirli sosyal risklerin iktisadi sonuçlarına , daha açık bir deyişle , yol açabilecekleri gelir kayıpları ve gider artışlarına karşı kişilerin güvenliklerinin sağlanmasıdır.” şeklinde tanımlamaktadır. **DİLİK** , a.g.e. ,s.10.

Sosyal Güvenlik Hukuku ; genelde ve özelde de ülkemizde sosyal yardımlar , sosyal hizmetler ve sosyal sigortalar şeklinde tasnif edilmektedir. Sosyal yardım ve sosyal hizmetlerde , ihtiyaç halinde bulunmak koşuluyla şahıslara insan haysiyetine yaraşan bir hayat seviyesi sağlamak amaçlanır ve vergilerle karşılanan söz konusu yardımlar içersinde sosyal yardımların temini için ihtiyaç sahibinin iktisadi durumu , iş görebilme yeteneği , sağlığı , yaşı ,ailevi durumu değerlendirilirken , sosyal hizmetlerde , önceden saptanmış olan belirli edimler şahısların özel durumları dikkate alınmaksızın , sadece korunmaya neden olan olayın varlığı değerlendirilerek sağlanır.⁵⁴

Sosyal yardım ve sosyal hizmetlerden farklı olarak sosyal sigortalarda , kişiler prensipte zorunlu olarak ödedikleri primler yoluyla kendileri ve bakmakla yükümlü oldukları kişilere güvence sağlamaktadırlar. Sosyal sigortalar esas olarak sigortacılık ilkeleri ile çalışır ve tehlikenin yol açacağı zararların fertler arasında peşinen paylaşılması felsefesine dayanan bir işleyiş esasına sahiptir. Özel sigortalarda ki bireysel eşitlik esasının hakim olmasının aksine ,sosyal sigortalarda karşılıklı dayanışma ve yardımlaşma esası hakim bulunmaktadır.⁵⁵

Bir sosyal güvenlik müessesesi olarak sosyal sigortaların belirgin özelliklerini ;

- ✓ Devlet tarafından kurulmaları ve devletin gözetim ve denetiminde bulunmalarını ,
- ✓ Sigortalılığın zorunlu olmasını ,
- ✓ Primle finanse edilmesi ve finansmana iştirakin zorunlu olması ,
- ✓ Çalışma hayatında olanları ve geliri olanları kapsamına alması ,
- ✓ Ödenen primler ile alınan sosyal güvenlik garantisi arasında kuvvetli bir ilişkinin olması ,
- ✓ Özellikle uzun vadeli sigorta kolları için sigorta yardımlarından faydalanmanın belirli süre sigortalı olma veya prim ödemiş olma şartına bağlanmış olması ,
- ✓ Sigorta kurumlarının faaliyetlerinde kamu hukukunun ağır basması ,

⁵⁴ Ülkemizde uygulanan sosyal güvencenin nasıl sağlandığı açıklayan önemli bir kaynak bulunmaktadır. Buna göre bu sistemde çalışanlar için sosyal sigorta , kamunun sorumluluğunda olan zarara uğrama halleri için sosyal tazmin , muhtaçlık hallerinde sosyal yardım ve sosyal hizmet , nihayet kişiliğın serbest gelişimi için sosyal teşvik yöntemlerinden yararlanılmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **SÖZER Ali Nazım** , Türkiye’de Sosyal Hukuk , Sosyal Tazmin – Sosyal Hizmet - Sosyal Yardım - Sosyal Teşvik , Türk Tarih Kurumu Basımevi , ANKARA – 1994

⁵⁵ **Kenan TUNÇOMAĞ** , Sosyal Sigortalar Kavramı ve Özellikleri , Reasürör Dergisi ,Milli Reasürans T.A.Ş. , Sayı: 23 – Ocak 1997.

✓ Kurulan sosyal sigorta örgütünün kendi kendini yönetme hakkına sahip oluşu,

gibi unsurlar oluşturmaktadır⁵⁶. Çalışma prensiplerindeki üstünlükler dolayısıyla sosyal sigortalar , ülkemizde dahil olmak üzere bir çok ülkede sosyal güvenlik sistemlerinin temel müesseselerini oluşturmuştur.

Sosyal sigorta ilişkisi de sosyal hukuk ilişkisi kavramı içinde ele alınması söz konusu olan bir hukuki kurum olarak ortaya çıkmaktadır⁵⁷. Bir tanıma göre SSİ ,iki veya daha fazla taraf arasında kurulan bir kamu hukuku borç ilişkisidir.⁵⁸ Burada ilişki işçi,üçüncü şahıs (bağımlı çalışanın işvereni) arasında kurulur ve yasa tarafından düzenlenen hak ve yükümlerden oluşur. Bu ilişkiye ayrıca , sigortalının aile üyeleri de dahildir.⁵⁹ Bu ilişki özel sigortalarda olduğu gibi sigorta garantisi ile primler arasındaki karşılıklılık esasına dayanır. Şu kadar ki garanti altına alınan her risk meydana gelmeden önce primi mutlaka ödenmiş olması gerekli değildir⁶⁰

Ayrıca , SSİ ‘nin, taraflar arasındaki prim ilişkisi , üyelik ilişkisi , edim ilişkisi ...gibi ne türdeki hukukî ilişkileri kapsamakta olduğu da tartışılmaktadır. Bu noktada üç görüş ortaya atılmıştır. İlk görüşe göre , sigortalı olma ile başlayan prim ve üyelik ilişkisinin dışında ayrıca edim ilişkisi de SSİ kavramına dahildir. İkinci görüşe göre, SSİ prim ve adaylık ilişkisini kapsar iken ,edim ilişkisi kapsam dışında kalır. Üçüncü ve son görüş ise , tamamen aksi yönde bir tutumla SSİ’nin edim ilişkisi olduğu kanısındadır⁶¹

2.1 Sosyal Sigortaların Hukuki Mahiyeti

Bir sigorta ilişkisinde aslanan ve birbirine uyması gereken iki unsur birlikte gözönünde tutulmalıdır. Bunlar da (sigorta tekniği yönünden) denklik esası ve (edimle karşı edim arasındaki) uygunluk esasıdır. Şu halde , sigorta şu iki unsuru birlikte içermek durumundadır diyebiliriz. Bunlardan birincisi , tehlike ortaklığıdır ; yani aynı

⁵⁶ ALPER ,a.g.e., s.11 , DİLİK , a.g.e. , s.59 , SÖZER, , Sosyal Sigorta İlişkisi, s.11

⁵⁷ SÖZER , Sosyal Sigorta İlişkisi ., s.14

⁵⁸ a.g.e., s.22

⁵⁹ a.g.e., s.16.

⁶⁰ TUNCAY , a.g.e. ,s.116

⁶¹ SÖZER , a.g.e., s. 16

tehlikelere maruz kişilerin bir arada toplanmış olmasıdır. İkincisi , tehlike ortaklığı içinde bağımsız talep hakları ile rizikonun denkleştirilmesi (bölünmesi) dir. Bu iki esas her şeyden önce özel sigortalarda uygulanır. Bu durum bizi sosyal sigorta olayları ile ilgili uygulamaların hukuki dayanağını anlamaya yöneltmektedir.

2.1.1. Sosyal Sigortaların Sigorta Olduğu Görüşü

Sosyal sigortaların hukuki açıdan gerçek bir sigorta olarak kabul edilmesi gerekir. Bu yüzden , sosyal sigortalar , özel sigortalar gibi , sigorta üst kavramı altında yer alırlar. Her ne kadar özel sigortaların bütün esasları sosyal sigortalara uygulanamaz ise de , temel düşünceler her ikisinde de aynıdır. Bu husus yasa koyucunun sigorta terimini bütün sosyal sigorta mevzuatında bilerek kullanmış olmasından da anlaşılmaktadır.⁶²

2.1.2. Sosyal Sigortaların Kamu Hukuku Kurumu Olduğu Görüşü

Sosyal sigorta ilişkisinin sigorta ile ortak bir yanı bulunmadığı inancını taşıyan görüşlerde bulunmaktadır. Gerçekten bunlara göre , sosyal sigortalar bir kamu hukuku kurumudur ve sosyal siyaset aracı'dırlar ; yoksa hukukî anlamda sigorta değildirler. Çünkü özel sigorta sözleşmesi , yanlardan birine , diğerinin ödeyeceği prim karşılığında (tesadüfi ve belirsiz ,fakat tahmin edilebilir) can ve malvarlığı kayıplarını karşılama borcunu yükleyen , iki yanlı karşılıklı ve bağımsız bir hukuki ilişkidir.⁶³

Oysa sosyal sigortalarda edim ve karşı edim arasında bir karşılıklılık (denklik) yoktur. Gerçekten sosyal sigorta yardımları , sigorta ilişkisinin kurulduğu zamanda varolan ve dolayısıyla haklarında hiçbir belirsizlik bulunmayan risklere de uygulanır. Nihayet sosyal sigortaların amacı , sadece zararları tazmin ve sağlık yardımları yapmak değil de aynı zamanda sigortalıyı ,örneğin hastalık tehlikesine karşı da korumaktır. Oysa bu nitelik , hukuki anlamda sigortaya tamamen yabancıdır.⁶⁴

⁶² TUNÇOMAĞ , a.g.m., s.7

⁶³ a.g.m. ,s. 8

⁶⁴ SÖZER , Türkiye 'de Sosyal Hukuk , s.26

Sosyal sigortaların hukuki mahiyetine ilişkin bu görüşlerden sigorta görüşü , daha isabetli bir görüş olarak değerlendirilmektedir⁶⁵. Bu anlamda , sosyal sigorta ; muhtemel bütünlüğü içinde ölçülebilen zararların örgütlenmiş bir çoğunluğa bölünmesini anlatır denmektedir.⁶⁶ Fakat bu durum , sosyal sigortaların özel sigortalar karşısında önemli bazı farklar göstermelerine de engel olmaz. Gerçekten sosyal sigortalar , daha çok özel türden bir sosyal güvenliktir. Sosyal sigortalarda rizikonun denkleştirilmesi yanında , sosyal denkleştirme de önem taşır. Zaten bu yüzden sosyal sigorta da primlerin yüksekliği,kural olarak ,sigorta edilen riske göre değil de sigortalının ödeme gücüne göre saptanır ve aynı şekilde yapılan yardımlar da ödenen primlere uygun olarak değil de , sosyal görüşler göz önünde tutularak saptanır.⁶⁷

Kısaca sosyal politikanın sigorta metotları uygulayan kısmı olarak ifade edilen sosyal sigorta daha net bir ifade ile şöyle tanımlanabilir : Devletçe organize edilmiş , kendi kendine yönetim esasına göre işleyen , Kamu Hukuku karakterli , baskın olarak zorunluluk esasına dayanan , çalışan nüfusun büyük kısmını gelir elde etme yeteneğinin kaybı, ölüm ve işsizlik hallerine karşı koruyan, kendine özgü bir sigortadır.⁶⁸

2.2. Sosyal Sigorta İlişkisinin Kuruluşu

Bu bölümde sosyal sigorta ilişkisinin doğuşu konusu ; zorunlu sigorta , isteğe bağlı sigorta, topluluk sigortası başlıkları altında irdelenmeye çalışılacaktır.

2.2.1..Zorunlu Sigorta

Sosyal sigortaların kamu hukuku özelliğinin bir sonucu da sigorta ilişkisinin yasaca kendiliğinden otomatik olarak kurulmasıdır⁶⁹. Nitekim SSK md.6'ya göre *“çalıştırılanlar , işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı olurlar. Sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümleri sigortalının işe alındığı tarihten başlar. Bu suretle sigortalı olmak hak ve yükümünden kaçınılmaz ve vazgeçilmez.*

⁶⁵ Yasa koyucunun bütün sosyal sigortalar mevzuatında sigorta terimini kullanması yanında , ayrıca sosyal sigorta ilişkisinin mahiyetide onun gerçek anlamda bir sigorta olarak kabulünü zorunlu kılmaktadır denilmektedir **TUNÇOMAĞ** , a.g.m. ,s.8

⁶⁶ a.g.m. , s.8

⁶⁷ Bu durum Dayanışma İlkesi ve Sosyal Denkleştirme İlkesi gibi Sosyal Sigortaları biçimlendiren temel ilkelerden kaynaklanmaktadır **TUNCAY** , a.g.e. , s.115

⁶⁸ **SÖZER** ,Sosyal Sig... , s.12

Sözleşmelerde sosyal sigorta yardım ve yükümlülüklerini azaltmak veya başkasına devretmek yolunda hükümler konulamaz.” Bu hüküm kamu düzenine ilişkin bir hüküm olup sigortalının sosyal sigortalar mevzuatı çerçevesinde işverenden herhangi bir hak talep etmeyeceğine ve işvereni ibra ettiğine dair feragatname düzenlemesinin geçersiz olduğuna ilişkindir.⁷⁰

Zorunluluk esası gereği, sigortalı olmak kişi için yalnızca bir hak değil aynı zamanda bir yükümlülüktür.⁷¹ Kişi istemese de belirli koşulların⁷² varlığı halinde sigortalı olmak zorundadır. Ayrıca ilişkinin kuruluşu belli işlemlerin gerçekleşmiş olmasına bağlı değildir. Örneğin işverence işyerinin (506 SK. Md.8) ve sigortalının (md.9) bildirilmemiş , primlerin yatırılmamış olması SSI'nin kuruluşunu engellemez. Görülüyor ki , sigortalı olmak için çalışanın bir irade açıklamasına dahi gerek yoktur. Örneğin , sigortalı çalıştırılmaya başlandığının süresi içerisinde dahi kuruma bildirilmemesi halinde sigorta olaylarına maruz kalan ilgililerin sigorta yardımları Kurumca sağlanır.(md.10) Bununla birlikte zorunlu sigorta ilişkisinin kuruluşu açısından çalışanın mutlaka reşit ve mümeyyiz olması da aranmamaktadır.⁷³

Belli başlı özelliklerinden biri de zorunluluk esası olan sosyal sigortalarda , bir kamu hukuku borç ilişkisi içersine giren sigortalılar , çalışma hayatı içersinde hizmet akdine dayanarak , memuriyet ilişkisine dayanarak veyahut istisna akdine dayanarak çalışmaktadırlar. Sosyal sigorta ilişkisi içersinde kapladığı önemden dolayı bu konuya ilerki bölümlerde Sosyal Sigortaların Kişiler Açısından Uygulama Alanı başlığı adı altında değinilecektir.

⁶⁹ Sosyal sigortalar , zorunluluk ilkesi çerçevesinde , işveren – sigortalı ve kurum arasında emredici hükümlerle düzenlenmiş bir hukuksal ilişki olarak karşımıza çıkar , **SÖZER** , a.g.e. , 30

⁷⁰ Yarg. 10. HD., 01.02.1985 , E.85/223, K. 85/418 , **SÖZER** , a.g.e. , s.31.

⁷¹ **GÜZEL / OKUR** , a.g.e. , s.107

⁷² Zorunlu sigorta ilişkisinin kuruluşu açısından yasada öngörülen koşullar 506 SK kapsamında bir çalışan olmak (md. 2 – 3) ve işe alınmak (md. 6) olarak belirlenmiştir. Ancak doktrinde işi işverene ait işyerinde görmek koşuluda aranmaktadır. **TUNÇOMAĞ** , a.g.e. , s.129. **ÇENBERCİ Mustafa** , Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi , Ankara – 1977 , s.90.

⁷³ “ Mahkemece 18 yaşından küçüklerin sigortalı olamayacakları ... gerekçesiyle dava reddedilmiştir...Küçüğün 506 sayılı kanunun 3. Maddesinde belirlenen sigortalı sayılmayanlardan bulunmadığı , tersine anılan maddenin 1. Fıkrasının (B) bendinin karşıt kavramına göre sigortalı sayılması gerek ”tiği hususu açıktır , Yarg. 10. H.D. 10.10.1974 T., 4878 / 6038 , **SÖZER** , Sos. Sig. , s.32

2.2.2. İsteğe Bağlı Sigorta

Sosyal sigortalar ilişkisinde yer alıp , sigortanın önemli özelliklerinden biri olan zorunluluk esasının istisnai durumlarından biri de isteğe bağlı sigorta uygulamasıdır. Hukukumuzda çeşitli sosyal güvenlik kurumları bakımından isteğe bağlı sigortayı düzenleyen birçok yasa mevcuttur.⁷⁴ 506 sayılı SSK. da md. 85 ‘te düzenlenen isteğe bağlı sigorta , bir süre sosyal sigortalara tabi bir işte çalışmış olup da artık çalışmayan sigortalıya belirli şartlar ile sigorta ilişkisini devam ettirme yolunu açan bir sigorta türüdür. İsteğe bağlı sigortalılık 1479 sayılı Bağ – Kur Kanunu uygulamasında 2229, 3165 ve 3396 sayılı kanunlar ile değişik 79.maddesi ve Bağ – Kur İsteğe Bağlı Sigorta Yönetmeliği ile düzenleme altına alınmıştır. Mevcut yasalarımızda İBS halinin düzenlenmesi “ *sosyal sigortalara tabi işlerden ayrılan ve Malûllük - Yaşlılık ve Ölüm sigortalarını kendi istekleriyle devam ettirmek isteyen sigortalılara bu imkanın sağlanması suretiyle yaşlılık ve malûliyetlerinde kendilerinin , ölümlerinde ise aile efradının müzayakaya düşmeleri önleneceği ve istikbal teminatına kavuşturulmuş olacakları* ” şeklindeki hükümet gerekçesine dayanmaktadır.⁷⁵

506 SK md.85 ile düzenlenen İBS. hali , 09.07.1987 tarih ve 3395 Sayılı Kanun ile değişikliğe uğratarak son haline getirilmiştir⁷⁶. Bu düzenleme ile artık İBS ‘lı olabilmek için belli bir süre sigortalı ve prim ödemiş olma şartı gerekmemektedir. Yeni düzenleme ile İBS için Kuruma başvurulduğu tarihten önce 506 sayılı kanuna göre tescil edilmiş olmak önemli oranda yeterli hale getirilmiştir. Ancak bu yeni düzenleme

⁷⁴ Sigorta ilişkisi içinde isteğe bağlılık olayı önceki sigortanın devamına yönelik olabileceği gibi (1479 S.’lı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar sosyal Sigortalar Kurumu Yasası md.79/4 , 2108 S.’lı muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Yasası md.4/1.) yeni bir ilişki kurmaya yönelikte (2925 S.’lı Tarımda Kendi Adına Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Yasası md.60 , 1479 S.’lı Bağ – Kur Yasası md.79/1)olabilmektedir.

⁷⁵ **SÖZER** , Sos.Sig., s.41

⁷⁶ Maddenin önceki şekline göre , sosyal sigortalara tabi işlerden ayrılanlar , en az 5 yıllık sigortalılık süresine sahipse ve ayrıca en az 750 gün Malûllüyet , Yaşlılık ve Ölüm sigortası primi ödemiş durumdaysalar İBS’lilik için talepte bulunma hakkına sahiptirler.

İBS uygulamalarının Sosyal Sigorta Denetimleri⁷⁷ içerisinde önemli yer tutmalarına yol açmaktadır.⁷⁸

Zorunlu sigorta kapsamına girmeyen bazı şahıs gruplarının sosyal güvenlik ihtiyacını kapsayan İBS⁷⁹ , zorunlu sigortalılık ile aynı hukuki karaktere sahiptir. Yani o da bir Kamu hukuku müessesesidir.⁸⁰ Sosyal sigorta mevzuatında zorunlu sigortaya bağlı kişilerin isteğe bağlı sigortadan yararlanamayacakları temel kural olup, bu durum sosyal güvenlik sistemindeki teklik ilkesinin doğal sonucudur.⁸¹

2.2.3. Topluluk Sigortası

Topluluk sigortası , zorunlu sigorta kapsamı dışında kalan kişilerin sosyal güvenlik ihtiyaçları dikkate alınarak ve İBS'nin bir türü olarak düzenlenmiştir. Hükümet gerekçesine göre “ *sosyal sigortalar memleketimizde henüz bütün vatandaşlara ve hiç değilse bütün çalışanlara şamil hale getirilememiştir. Bu sebeple , sosyal sigortalara mecburi olarak tabi bulunmayanlardan isteyenlerin grup halinde bu sigortalara girebilmeleri ve böylece sosyal güvenliklerinin sağlanabilmesi için bu madde kaleme alınmıştır.*”⁸²

Topluluk sigortası 506 Sayılı Kanunda md. 86 da yer almakta olup , isteğe bağlı olarak tanzim edilmekle beraber belirli meslek grupları için zorunlu hale de getirilmiştir.⁸³ Bu sigorta da Kurum , SSK md.2 ve 3'e göre sigortalı sayılmayanlar için uygulanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca onaylanacak genel şartlar

⁷⁷ Sosyal sigorta denetimi ile ,SSK'nın prim kayıplarının önlenmesi , çalışanların sosyal güvenceye kavuşturulması, SSK hizmetlerinden yersiz yararlanmaların önlenmesi , işçi – işveren ve 3.kişinin sosyal sigorta mevzuatı hakkında bilgilendirilmeleri ve sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması amaçlanır . **KURT Resul** , Sosyal Sigortalarda Denetim ve Sigorta Müfettişliği Müessesesi , Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi , Sigorta Müfettişleri Derneği Yayını , Yıl:2, Sayı :3,ANKARA – 1999 , s.85

⁷⁸ Bu konuda özellikle İBS kapsamında prim ödeyen sigortalıların , sigorta hizmetlerinden haksız yararlanmalarına engel olabilmek için , eğer İBS'lilik kısa dönemli çalışmadan ileri geliyorsa , mevzubahis işyerindeki çalışmalarının fiili olup olmadığı araştırılmaktadır. **SOSYAL SİGORTALAR KURUMU**, Sigorta Müfettişleri Eğitim Notu ve Çalışma Talimatı,Ankara-1998.

⁷⁹ Kurum uygulamasını yönlendiren Genel Yazı ve genelge için bknz. ,Genel Yazı 12.04.1991 tarih 034/301220 sayı ,Genelge 12 – 63 Ek, 24.05.1995 tarih V – 031 /381439 sayı, **TEZEL Ali , Resul KURT** , Yargı Kararları ile Donatılmış Sosyal Sigorta Mevzuatı ve Bağ – Kur Yasası , Alfa Yayınları,İstanbul – 1998 , s.330.

⁸⁰ **TUNCAY** , a.g.e. , s.120

⁸¹ a.g.e. , s.366

⁸² **SÖZER** , Sos. Sig. , s.47

ile iş kazaları meslek hastalığı , hastalık , analık , malûllük , yaşlılık ,ölüm sigortalarından birine veya birkaçına veya hepsine toplu olarak tabi tutulmaları için , işverenler ile, veya dernek , birlik ,sendika vs. teşekküller ile sözleşme yapabilir.⁸⁴

Kurum , topluluk sigortasının tarafını teşkil eden kuruluşla sözleşme yapıp yapmamakta serbesttir.⁸⁵ Bu da sosyal sigortaların kamu hukuku karakterine ters düşer. Ancak bazı gruplar açısından topluluk sigortası yapmak bir zorunluluk haline getirilmiştir. Bu zorunluluğa Kurum da dahildir. Yani burada taraflar açısından bir sözleşme yapma zorunluluğu vardır denebilir.⁸⁶

Avukatlar, noterler ,gümrük komisyoncuları , sigorta prodüktörleri SSK. md . 86'nın tanıdığı olanaktan yararlanarak , topluluk sigortası kurmuşlardır. Ancak avukatların ve noterlerin malûllük , yaşlılık , ölüm sigortaları bakımından topluluk sigortasına girmeleri kendi özel kanunları gereğince zorunlu olup ,iş kazaları ,meslek hastalığı ve analık sigortası kapsamına girmeleri isteğe bağlıdır. (1136 sayılı Avukatlık Kanunu md.186, 1512 sayılı Noterlik Kanunu md.201)

Bununla birlikte , Sosyal Güvenlik Sözleşmesi akdedilmemiş ülkelerde Türk İşverenler tarafından istihdam edilen Türk işçilerinin sosyal güvenliğinin sağlanması amacıyla da ; 506 Sayılı Kanununun 86 maddesi uyarınca Topluluk sigortası uygulanmaktadır. Ancak,Topluluk Sigortası genel şartları ; dernek , sendika, birlik gibi kuruluşlar ile sözleşme yapılacağı göz önüne alınarak düzenlendiğinden , Sosyal Güvenlik Sözleşmesi akdedilmemiş ülkelerde Türk işçisi çalıştıran işverenler ile yapılan Topluluk Sigortası Sözleşmesinin yurtiçi uygulamaları doğrultusunda yürütülmesi için Malûllük – Yaşlılık – Ölüm Topluluk Sigortası Genel Şartlarında , değişiklik yapılmış , bu değişiklikler Sosyal Güvenlik Bakanlığınca da onanmıştır.⁸⁷

2.3. Sosyal Sigortalarda Tarafların Yükümlülükleri

⁸³ Topluluk Sigortası kapsamında isteğe bağlı ve zorunlu topluluk sigortası şartlarının dökümü için bkz. **ALPER**, a.g.e. , s.86.

⁸⁴ Malûllük,Yaşlılık ve Ölüm Topluluk Sigortası Tip Sözleşmesi Örneği için bkz. **TEZEL – KURT** , a.g.e. ,s.350.

⁸⁵ **ÇENBERCİ** , a.g.e., 693

⁸⁶ a.g.e., 694

Sosyal Sigorta İlişkisinin kurulduğu andan başlayarak , son bulduğu ana kadar uzanan zaman kesiminde tarafların birbirine karşı bazı yükümlülükleri doğmaktadır. Devamlı bir borç ilişkisi olan SSİ'nden kaynaklanan bu yükümleri temel ve yan hükümler diye tasnif ederek incelemek mümkündür. Koruma ilişkisi sürerken işçinin temel yükümü priminin ücretinden kesilmesine katlanmak , işverenin temel yükümü işçi prim payını işçinin ücretinden kesip kendi prim payı ile birlikte sigorta Kurumuna ödemek , Kurumun temel yükümü ise sigortalının adaylığını korumaktır.⁸⁸

Bu temel yükümlülüklerin uygulanmasında özellikle çalışan kesimin sigortalılığının temini ve etkinliğinin sağlanmasında sorunlar yaşanabilmekte, bu durum hizmet akdine dayalı çalışan kesimin sosyal korumasını sağlayan ve 506 sayılı Kanun çerçevesinde uygulama imkanı bulan mevzuatta daha belirgin halde hissedilmektedir. Bu öneminden dolayı işverene , sigortalıya ve Kuruma yüklenen temel yükümlülükler açıklanmaya çalışılacaktır.

2.3.1. İşveren Tarafının Yükümlülükleri

Sosyal Sigortalar Kanunu , sosyal sigortaların amacına uygun ve düzenli bir biçimde uygulanmasını sağlamak amacıyla işverene birçok ve önemli görevler yüklemiştir.⁸⁹

Bunları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz :

- ✓ İşyerini bildirme yükümlülüğü
- ✓ Sigortalıları bildirme yükümlülüğü
- ✓ Sigortalılara ait belgenin işyerinde asılması
- ✓ Aylık Sigorta Primleri Bildirgesinin verilmesi yükümlülüğü
- ✓ Defter tutma ,saklama ,gösterme yükümlülüğü
- ✓ Primlerin kesilip ödenmesi yükümlülüğü
- ✓ İlk sağlık yardımı yapma yükümlülüğü
- ✓ İş Kazasını bildirme yükümlülüğü
- ✓ Meslek Hastalığını bildirme yükümlülüğü
- ✓ İşçiye sağlık muayenesi için belge verme yükümlülüğü

⁸⁷ 05.01.1996 tarih ve 12 – 70.Ek Genelge .bknz. **TEZEL / KURT** , a.g.e. , s.348

⁸⁸ **SÖZER** , Sosyal Sig..., s.57

⁸⁹ 506 sayılı Kanunun işverene yüklediği ödevlerin açıklaması ile ilgili olarak ayrıntılar için bknz.,**TUNCAY** , a.g.e. , s.183 – 194 .

- ✓ İşçiden sağlık raporu isteme yükümlülüğü
- ✓ Aracıları bildirme yükümlülüğü
- ✓ İhaleleri bildirme yükümlülüğü
- ✓ Ücretlerden kesinti yapılamayacağı

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda yer bulan bu temel yükümlülükler içerisinde , SSI'nin mahiyetine etki eden ve ağırlıklı olarak önem taşıyan yükümlülükler bulunmaktadır. Bunlar ise ,işveren tarafından ;

- ✓ İşyerinin Bildirilmesi ,
- ✓ Sigortalıların Bildirilmesi ,
- ✓ Aracıların Bildirilmesi' dir .

Sosyal sigorta uygulamaları içerisinde kapsama alınması gerekli olan yer ve kişilerin belirlenmesi , temin edilmesi söz konusu olan hizmet ve yardımların tahakkuku açısından bu bildirimlerin zamanında ve eksiksiz olarak yapılması gerekmektedir. Mevcut mevzuat hükümlerimiz çerçevesinde bu yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren , 506 sayılı kanunun 3910 sayılı kanun ile değişik 140 md. uyarınca idari para Cezasına çarptırılmaktadır.⁹⁰

Gerçekten bugün sosyal sigorta uygulamalarında dört değişik şekilde bildirim yapılması söz konusudur. Bunlar ⁹¹;

- ✓ Tam Bildirme
- ✓ Hiç Bildirmeme
- ✓ Eksik Bildirme
- ✓ Sahte Bildirme 'dir.

Sigortalılar ile ilgili olarak; Çalışma Gün Sayılarının , Prime Esas Kazanç Toplamlarının ve Sigortalı Sayısının bildiriminde yaşanan bu tür gerçeği yansıtmayan uygulamalar , SSI'nin taraflarını oluşturan her bir kesim için ayrı ayrı da olsa bir öneme

⁹⁰ İdari para cezaları, 06.05.1993 tarih ve 3910 sayılı Kanun ile değiştirilerek asgari ücrete endekslenmiştir. Kurum uygulamasına yön veren genelge için bkz. 28.5.1993 tarih 402287 sayılı 16 – 63 Ek Genelge , TEZEL – KURT , a.g.e. , s.263.

⁹¹ **KARADENİZ Oğuz , SOYSAL İbrahim** ; Kayıtdışı İşçilik ve Sebepleri , Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi ,Sosyal Sigortalar Kurumu Sigorta Müfettişleri Derneği Yayını, Yıl:1 Sayı:2 ,Ankara – 1998.

sahiptir. Gerçekten sigortalılar için gerek sosyal riskler gerekse de bağımlı çalışmalarının sonucu olarak ortaya çıkabilecek riskler karşısında , sigorta tekniği çerçevesinde temin edebilecekleri yardımlardan hiç yada eksik yararlanmaları söz konusu olacaktır. Sigorta Kurumu açısından yardım ve hizmetlerin temininde gelir kaybı ve masraf artışı olurken , İşveren açısından ise maddi bir çıkar temini yanında rekabet ortamında elverişli bir konuma gelme imkanı doğmuş olacaktır.

2.3.2. Sigorta Kurumunun Yükümlülükleri

Sosyal Sigortalarda , Sigorta Kurumunun da aşağıda belirttiğimiz gibi bazı görevleri bulunmaktadır. Bu görevlerin temini hem sigortalılar hem de bunları çalıştıranlar için önem teşkil etmektedir. Gerçekten günümüzde Küreselleşme ile birlikte uluslar arası ticaret ve rekabetin ortaya çıkması , işyerlerinde kalite anlayışının yükselmesini doğurmuştur.⁹² Bu kalitenin temini için ise verimliliğin yüksek olduğu bir üretim anlayışının devreye sokulması gerekmektedir.⁹³ Sigorta kurumu tarafından sigortalılara ve onların bakmakla yükümlü oldukları kimselere verilen sigorta hizmetlerinin kalitesi , hem çalışanların işyerlerindeki verimliliğini hem de özel hayatlarındaki huzurlarını etkilemektedir. Sigorta Kurumunun yüklediği görevleri yerine getirmesi çalışanların ve onları çalıştıran işverenlerin Kuruma karşı olan güvenlerinin sağlamlaşmasına vesile olacaktır.

Sosyal Sigortalar Kurumunun Başlıca Yükümlülükleri ⁹⁴;

- ✓ İşyerini Kapsama Alma
- ✓ Sağlık Tesisleri Kurma ve İşletme
- ✓ İşyerlerini Denetleme
- ✓ Parasal Sigorta Yardımları Sağlamak
- ✓ Sigortalılara Eşit İşlem Yapmak ve Dürüstlük Kuralına Uygun Davranmak ‘tır.

⁹² **EKİN Nusret** , Küreselleşme ve Gümrük Birliği , İstanbul Ticaret Odası , Yayın No: 32 , İstanbul – 1996.

⁹³ **AKSU Ömer** , Ücretler ve Verimlilik , İstanbul Üniversitesi Yayın No: 3693 , Fakülte Yayın No : 538, İstanbul – 1993.

⁹⁴ 506 sayılı Kanunun Sosyal Sigortalar Kurumu’na yüklediği ödevlerin açıklaması ile ilgili olarak ayrıntılar için bkz.,**TUNCAY** , a.g.e. , s.199 – 203.

Bugün , Sosyal Sigortalar Kurumunun içinde bulunduğu sıkıntıların başında yüklenmiş olduğu bu görevleri tam ve eksiksiz olarak yerine getirememesi yüzünden , kendisine üyelik bağı ile bağlı olan 5.066.745 sigortalının ve onları çalıştıran 781.911.işyerinin duyduğu güvensizlik ve yaşadıkları hoşnutsuzluktur.⁹⁵ Kurumun bu durumda olması yaşadığı mali kriz yanında , personel açısından nicelik ve nitelik olarak geri kalmış olmasından dolayıdır.

2.3.3. Sigortalı Tarafın Yükümlülükleri

Sosyal Sigorta işlerinin düzen içinde yürümesi ve yersiz masraflara yol açmaması için sigortalılara da bazı yükümler yüklenmiştir. Bunlar⁹⁶ ;

- ✓ İş Kazasını Bildirme
- ✓ Sağlık Tesislerine Başvurma
- ✓ Hekim Tavsiyelerine Uyma
- ✓ Gebelik Halinde Muayene ve Tedavi Yaptırma
- ✓ Aylık Bağlandıktan Sonra Kontrol Muayenesi Yaptırma
- ✓ Sigorta Haklarını Zamanında Alma 'dır.

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda ayrı yer bulan bu yükümlülüklerin sigortalılar tarafından yerini getirilmesi sırasında , bir takım aksaklıklar yaşanmaktadır. Bu aksaklıklar, mevcut düzenlemelerin sigortalılar tarafından hiç yada eksik bilinmesinden kaynaklanmaktadır. Bu durumun sebebi ise gerek Kurumun gerek devletin gerekse de ilgili oda , dernek ,birlik ,sendika gibi kuruluşların bu konuya duyarsız kalmalarıdır.

2.4. Kişiler Açısından Uygulama Alanı

Türk Sosyal Güvenlik Sistemi , Sosyal Sigortalar ve Kamu Sosyal Güvenlik harcamalarından oluşan ikili bir kurumsal yapı içinde organize edilmiştir. Ancak ,

⁹⁵ 1997 yılı itibariyle Sosyal Sigortalar Kapsamındaki kişi ve işyerleri için bkz. Tablo 3 , s. 93

⁹⁶ 506 sayılı Kanunun sigortalıya yüklediği ödevlerin açıklaması ile ilgili olarak ayrıntılar için bkz.,TUNCAY , a.g.e. , s.194 – 198.

sistemin temel müessesesini sosyal sigortalar oluşturmaktadır ve sosyal güvenlik sistemimizi sosyal sigortalar karakterize etmektedir . Bunların dışında , yeterince gelişmemiş olmakla birlikte tamamlayıcı ve geleneksel sosyal güvenlik müesseseleri de bulunmaktadır.⁹⁷

Türkiye’de sosyal sigortalar, çalışanların mesleki statü farklılıkları esas alınarak teşkilatlanmıştır. Bağımlı çalışanlar ve bağımsız çalışanlar için ayrı ayrı sosyal güvenlik kurumları oluşturulurken , bağımlı çalışanlar için de memurlar ve hizmet akdi ile çalışanlar için farklı sosyal sigorta kurumları kurulmuştur. Bir ayırımda sektör kriteri dikkate alınarak yapılmış ve tarım kesiminde çalışanlar için ayrı sosyal sigorta kanunları çıkarılmıştır.

Ayrıca , son yıllarda ortaya çıkan ve Yeni Dünya Düzeni olarak adlandırılan Küresel Rekabet ortamının yeni iş ilişkileri yarattığı görülmektedir⁹⁸. Bu yeni iş ilişkileri karşısında , dinamik bir özelliğe sahip olmakla beraber, bizim gibi gelişmekte olan ülkelerde , çalışma ilişkilerinin statik bir yapıda tanzim ettirilmesi , çalışma hayatını kontrol eden yasaların dar ve kısıtlı bir yapıda oluşmasına yol açtığından⁹⁹ , bu durum mevcut 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun kişiler açısından uygulama alanının yetersiz kalmasına yol açmıştır . Bu durumun varlığı da , Sosyal Sigortalar Kurumunun Kurum içi uygulamalarının yetersiz kalmasına , SSI’ndeki tarafların bu durumdan zaman ve maddiyat açısından zararlı çıkmasına yol açmaktadır.

2.4.1.Bağımlı Çalışan İşçilerin Sigortalılığı

Daha öncede açıklanmaya çalışıldığı gibi , hizmet akdine dayalı bağımlı çalışanlar için oluşturulan Sosyal Sigortalar Kurumu , en büyük sosyal sigorta kuruluşu olarak karşımıza çıkmaktadır. 09.07.1945 tarih ve 4792 sayılı Kanun ile İşçi Sigortaları İdaresi adı ile kurulan bu kurum , 01.03.1964 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı Kanun ile

⁹⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. **SÖZER Ali Nazım** , Türkiye’de Sosyal Hukuk , Sosyal Tazmin – Sosyal Hizmet - Sosyal Yardım - Sosyal Teşvik , Türk Tarih Kurumu Basımevi , ANKARA – 1994

⁹⁸ **KURTULMUŞ Numan** , Sanayi Ötesi Dönüşüm , İstanbul – 1996 .

⁹⁹ **KORAY Meryem** , Endüstri İlişkileri , İzmir – 1992 , s.216.

Sosyal Sigortalar Kurumu adını almıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olan bu kurum , mali ve idari bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun temel amacı , hizmet akdine dayanarak çalışan herkesi kanun kapsamına almaktır. Ancak , sosyal güvenliğin dinamik özelliği gereği bu ilkeye mutlak bir biçimde bağlı kalmak , toplumun tüm bireylerini sosyal güvenceye kavuşturma eğilimine ters düşmek anlamına gelecektir.¹⁰⁰ İşte belirtilen bu etken , sosyal sigortaların bu prensibinin bazen genişletilmesini bazen de daraltılmasına yol açılarak uygulanmasına yol açmıştır. Bu doğrultuda , bir yandan hizmet akdinden başka bir hukuki ilişki içinde çalışanlar da kapsama alınırken , öte yandan hizmet akdiyle çalıştığında kuşku bulunmayan bir kısım kişiler ise kapsam dışı bırakılmıştır.

Ülkemizde , bağımlı çalışanların büyük bir kesiminin sosyal güvenliği 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu çerçevesinde “ sosyal sigorta tekniği ” ile sağlanmaktadır . Anılan yasanın uygulama alanı *neye ,kime ve nereye* soruları ışığında üçlü bir ayırımı tabi tutularak incelenebilir. 506 sayılı kanunun , “Kanunun Amacı” kenar başlıklı 1.maddesi , özde , yasanın konu itibariyle uygulanma alanını belirlemektedir. Yasanın kişiler açısından uygulama alanını ise 2.madde belirlemiş , onu izleyen 3.madde ise kimi istisnaları düzenlemiştir. Yasanın nerede uygulandığının yanıtı ise 5.madde de işyeri olarak verilmiş bulunmaktadır.

Sosyal sigortaların kişiler açısından uygulama alanına bakıldığında sigortalılar yanında sigortalıların bakmakla yükümlü oldukları kimselerin de kapsam dahilinde oldukları görülecektir.¹⁰¹ Bununla birlikte sigortalı çalıştıran işverenler ile işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran araçlarda bu kanun uygulamasında bir taraf olarak sorumlu tutulmaktadırlar.

506 sayılı Kanunun kişiler açısından uygulama alanı, kural olarak hizmet sözleşmesi ölçütü çerçevesinde bağımlı çalışanlar ile sınırlandırılmıştır. Anılan Kanun , kişiler açısından kapsamını belirlerken ilke olarak , hizmet akdinden hareket etmiş, bu bağlamda sigortalı sayılanları kapsamına almıştır. (506 SK.md 2/I). Ne var ki , aynı madde içinde bu ilkedan ayrılarak , koruma bekçileri ile sigortalının aile bireylerinin de,

¹⁰⁰ GÜZEL / OKUR , a.g.e. , s. 81

sigorta yardımlarından yararlanacakları öngörülmüştür (md.2/II). Bu durum , tüm toplumun bireylerini sosyal güvenceye kavuşturma eğilimi gereği , hizmet sözleşmesi ölçütüne bağlı kalınmayarak,sosyo-ekonomik koşullar doğrultusunda , sosyal koruma gereksinimi içinde bulunanların,değişik ilke ve yöntemlerle sosyal sigortaların kapsamına alınmasından dolayıdır.¹⁰²

Kanunun 3.maddesi bir istisna hükmü getirerek , hizmet sözleşmesine dayanarak çalışanlar dahil ,bazı kimselerin sigortalı sayılmayacaklarını öngörmüştür. Başlangıçta çok geniş tutulan bu bölüm , daha sonraki değişiklikler ile , zamanla daralırken , sosyal sigortalardan yararlananların kapsamı konusundaki temel kuralın uygulanma alanı da böylece genişlemiştir. Bununla birlikte , “İsteğe Bağlı Sigorta” ve “Topluluk Sigortası” teknikleri ile sosyal güvence kapsamına alınanların genişletilmesi , sadece sigortalılar ile bunların geçindirmek ile yükümlü oldukları aile bireylerinin değil , bu niteliği sona erenler ile bunların aile bireylerinin de sigorta yardımlarından yararlandırılmalarının sağlanması , sosyal sigortalarda uygulama alanı içinde olan kesimin büyüklüğünü göstermektedir.¹⁰³

2.4.1.1. Sigortalı Kavramı

506 sayılı Kanununun 2 maddesi uyarınca “ *bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılırlar*”. Verilen bu tanım, 1475 sayılı İş Kanununun “işçi” tanımına benzemekle beraber , iki kavram arasında mutlak bir özdeşlikten söz edilemez. Başka bir deyişle , İş Kanununa göre işçi kabul edilenlerin sigortalı kabul edilmemeleri , işçi sayılmayan kimsenin sigortalı sayılması olanağı vardır. Bunun gibi , sigortalı sayılmak için ücret ile çalışmak ta zorunlu değildir (506 SK. Md.78/II); bir kimsenin ücret almadan çalışması , onun sigortalı sayılmasına engel değildir.¹⁰⁴

¹⁰¹ 1997 yılı itibariyle Sosyal Sigortalar kapsamındaki nüfusun dağılımı için bkz. Tablo 6 , s.94

¹⁰² **GÜZEL / OKUR** , a.g.e. , s.82

¹⁰³ Bknz. Tablo VI , s.94 ; Ayrıca sosyal güvenlik kapsamında bulunan grupların 1997 yılı itibariyle sosyal güvenlik kuruluşlarına göre dağılımı için bkz. Tablo 9 , s.96

¹⁰⁴ “*Sigortalı olmak için ücret şart değildir*” Y.21.HD., 20.06.1996, E.1996/250,K.1996/409,**ERTÜRK Erkan** , Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması, Turhan Kitabevi, Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik

Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında sigortalı niteliğini kazanmanın koşullarını , Yargıtay'ın istikrar kazanmış içtihatları çerçevesinde , üç başlık altında toplayabiliriz ¹⁰⁵;

- ✓ *Çalışma yada İş İlişkisinin kural olarak Hizmet Sözleşmesine dayanması,*
- ✓ *İşin İşverene ait İşyerinde Yapılması,*
- ✓ *Çalışanın SSK.3'te sayılanlar arasında bulunmamasıdır.*

Şu halde , “sigortalı sayılmak için bu üç koşulun aynı anda gerçekleşmesi zorunludur, birinin eksik olması , 506 sayılı Kanun anlamında sigortalı sayılmaya engeldir” diyebiliriz.¹⁰⁶ Bununla birlikte özellikle Yargıtay kararlarında, sahte sigortalı bildirimlerini engellemek amacıyla, fiilen çalışma olgusu da 2.maddenin unsurları arasında değerlendirilmektedir. ¹⁰⁷

Bununla birlikte , getirilen bazı düzenlemeler ile bu kanun uygulamasında sigortalı kavramı genişletilmiştir. 10.07.1948 tarih 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkındaki Kanuna göre çalıştırılan Koruma Bekçileri ile bunların eş ve çocukları , ölümleri hakkında hak sahipleri olan kimseler bu kanun da belirtilen sigorta yardımlarından yararlanırlar denmektedir. Ayrıca ,29.06.1978 tarih ve 2167 sayılı Kanun ile 506 sayılı Kanuna eklenen 1 madde ile , bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları, müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar, düşünür ve yazarlar ile yine 2167 sayılı Kanun ile 506 sayılı kanuna eklenen 4.madde uyarınca 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununda belirtilen genel kadınlarda SSK hükümlerine tabi kılınmıştır. O halde denebilir ki , SSK

Hukuku Uygulamaları : 4 , Ankara - 1999 , s.20; Konu hakkındaki değerlendirmeler için bknz. **SÖZER** , Sosyal Sig.,s.37 .

¹⁰⁵ Bu konuda en fazla tartışma yaratan husus İşin İşverene Ait İşyerinde Yapılması hususudur. Belirtmek gerekir ki bu konuda yasal bir zorunluluk mevcut olmadığı gibi Yargıtay ve bazı yazarlarca kabul edilen bu anlayış isabetli değildir. **AKYİĞİT Ercan**, “Ödünç İşçinin Sosyal Güvenliği” , İş Hukuku ve İktisat Dergisi,Cilt:13 Sayı:5 , Mayıs – 1995 . s.18, Yargıtay'ın bu konuda verdiği karar değerlendirmeleri için bknz. **GÜZEL / OKUR** , s.83.

¹⁰⁶ **GÜZEL / OKUR** , a.g.e. , s.84.

¹⁰⁷ Y. 10. HD., 22.11.1983, E.5784 , K.5914 , **ŞAKAR** , a.g.e., s.89 , Y.21. HD., 09.03.1998, E.1998/1008, K.1998/1594 , **ERTÜRK** , a.g.e., s.13

anlamında “sigortalı” kavramı, İş Kanunları anlamında “işçi” kavramından ayrı ve bağımsızdır.¹⁰⁸

Bu durumda , 506 sayılı Kanun anlamında sigortalı sayılanları incelediğimizde , mevzubahis Kanun uyarınca sigortalı sayılma durumunun üç başlık altında incelendiğini görmekteyiz. Bunlar :

- ✓ Sigortalı Sayılanlar
- ✓ Sigortalı Sayılmayanlar
- ✓ Sosyal Sigortaların Kısmen Kapsamına alınanlar

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından Sigortalı Sayılanlar şunlardır:

- ✓ Hizmet Akdiyle Çalışanlar
- ✓ Koruma Bekçileri
- ✓ Sigortalının Geçindirmek ile Yükümlü Olduğu Kişiler
- ✓ Genelev Kadınları
- ✓ Kamu Sektörüne ait Tarım ve Orman İşlerinde Ücretle Çalışanlar
- ✓ Özel Sektöre ait Tarım ve Orman İşlerinde Sürekli Olarak Çalışanlar
- ✓ Tarım Sanatlarına ait İşlerde Çalışanlar
- ✓ Tarım İşyerlerinde Yapılan ve Tarım İşlerinden Sayılmayan İşlerde Çalışanlar
- ✓ Tarım İşyeri Sayılmayan İşyerlerinin Park, Bahçe, Fidanlık ve Benzeri İşlerinde Çalışanlar.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından Sigortalı Sayılmayanlar şunlardır:

- ✓ Tarım İşlerinde Çalışanlar
- ✓ İşverenin Ücretsiz Çalışan Eşi
- ✓ Konut İçinde Yapılan İşlerde Çalışanlar
- ✓ Ev Hizmetlerinde Çalışanlar
- ✓ Askerlik Hizmetini Yapmakta Olan Yükümlüler
- ✓ Yasayla Kurulu Emekli Sandıklarına Aidat Ödemekte Olanlar

¹⁰⁸ İşçi kavramı için bkzn. **CENTEL Tankut** , İş Hukuku – Cilt:1 Bireysel İş Hukuku ,Beta Yayınları, İstanbul – 1994 , s.53

- ✓ Kendi Ülkelerinde Sigortalı Olan Yabancılar
- ✓ Yapım ve Üretim İşlerinde Çalışan Öğrenciler
- ✓ Ceza ve Islah Evleri Atölyelerinde Çalıştırılan Mahkûmlar
- ✓ Sağlık Kurumlarında İşe Alıştırmakta Olan Hasta ve Sakatlar
- ✓ Kendi Nam ve Hesabına Çalışanlar
- ✓ Köy Sınırları İçindeki İnşaat, Tadilat ve Tesisat İşlerinde Çalışanlar

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu bakımından Kısmen Kapsama Alınanlar:

- ✓ Yabancılar
- ✓ Çıraklar
- ✓ Sosyal Güvenlik Kurumlarından Malûllük veya Emekli Aylığı Almakta Olanlar
- ✓ El Halıcılığı Dokuma İşlerinde Çalışanlar

2.4.1.2. İşveren ve İşveren Vekili Kavramı

İşveren , sigortalı çalıştırması nedeniyle dolaylı bir biçimde sosyal sigortaların kapsamına girmektedir. Başka bir deyişle , işveren , sigorta yardımlarından yararlanan kişi sıfatıyla değil , yasal ödev ve sorumlulukları nedeniyle incelenir. ¹⁰⁹ Sosyal Sigortalar Kanunu ,sigortalı kavramını esas alarak , işveren ve işveren vekili kavramını 4.maddede düzenlemiştir.

- a) İşveren : 506 SK. uyarınca işveren , “ *Bu kanun uygulamasında 2 maddede belirtilen sigortalıları çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler*” olarak tanımlanmaktadır. Şu halde , 506 SK. açısından işverenlik sıfatı , SSK.2 anlamında sigortalı çalıştırmanın bir sonucudur. Bu nedenle , işveren kavramı belirlenirken , her şeyden önce çalıştırdığı kimselerin sigortalı olup olmadığı araştırılacaktır. ¹¹⁰

506 SK. açısından işveren sayılmak için , sigortalı çalıştırmak gerekli ve yeterlidir. ¹¹¹ İşyerinin maliki olmak şart değildir. İşyerini kiralayan , işletende işveren sayılabilir. ¹¹²

¹⁰⁹ SÖZER , Sosyal Sig....,s.26 .

¹¹⁰ Y.H.G.K., 31.03.1982 E: 1458 K:320 , ÇENBERCİ , a.g.e. , s.81.

¹¹¹ İşyerlerinin sigorta guruplarına göre dağılımı için bkz. Tablo 4 , s. 94

¹¹² Arsa sahibinin sigortalı çalıştırmaması kaydıyla bir inşaat işini yüklenen müteahhit 506 SK. Bakımından işveren durumundadır, TUNCAY ,a.g.e , s.178.

Öte yandan , işverenin mutlaka bir gerçek kişi olması da gerekmez , herhangi bir özel yada kamu hukuku tüzel kişisi de sigortalı çalıştırdığı takdirde işveren sayılacaktır.¹¹³

b) İşveren Vekili : İşveren Vekili , “*işveren nam ve hesabına , işin yönetimi görevini yapan kimseler* ” biçiminde tanımlanmıştır. (md.4/II) . 506 sayılı Kanun açısından işveren vekili sayılmak için iki unsurun birleşmesi gerekmektedir :

- ✓ İşin bütününe yönetmek
- ✓ İşveren ad ve hesabına hareket etmek

506 SK'nun 4.maddesinde bir açıklık yok ise de Sosyal Sigortalar anlamında işveren vekili, işveren ad ve hesabına “*işin bütününe*” yöneten kimse olmalıdır.¹¹⁴ Bu nedenle ustabaşı ,şef,personel müdürü gibi işin ve işyerinin bir bölümünü yöneten kimse İş Kanunu açısından işveren vekili sayıldığı halde , işin bütününe yönetmediği için 506 SK. açısından işveren vekili sayılmaz.¹¹⁵

İşveren Vekili 506 sayılı Kanun da gösterilen yükümlülüklerinden dolayı aynen işveren gibi sorumlu tutulmuştur. (md.4/IV). 14.05.1985 tarih ve 3203 sayılı Kanun 506 sayılı Kanunun 4.maddesinin 4.fıkrasını değiştirerek ve 80.maddeye fıkra ekleyerek işveren vekilini de (tüzel kişilerde üst düzey yöneticileri) bu kanunda belirtilen yükümlülükten dolayı aynen işveren gibi sorumlu tutmuştur.¹¹⁶

2.4.1.3.Aracı Kavramı

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre , “*bir işte veya bir işin bölümü veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye aracı denir*” (md.87/2). Bu kimseler ile asıl işveren arasında ki ilişki , genellikle (istisna)Eser Sözleşmesine dayanır. Bununla birlikte , başka bir sözleşme , örneğin; taşıma sözleşmesi de söz konusu olabilirse de , İki taraf arasında bir Hizmet sözleşmesi ilişkisinin var olmadığı kesindir.

¹¹³ Y.H.G.K. 31.03.1982 E: 10 – 1458 K: 320 , GÜZEL / OKUR , a.g.e. ,s.117.

¹¹⁴ ÇENBERCİ , a.g.e. , s.80 , TUNÇOMAĞ , a.g.e. , s.123.

¹¹⁵ GÜZEL / OKUR , a.g.e. ,s.117.

¹¹⁶ Aynı görüş için bkz. TUNCAY ,a.g.e. , s.179. , Aksi görüş için bkz. TUNÇOMAĞ , a.g.e. , s.126.

Aracı kavramı her şeyden önce ¹¹⁷;

- ✓ Asıl işverenin varlığını ,
- ✓ Asıl işverene ait işi veya onun bir bölümünü yapmayı üstlenmeyi ,
- ✓ Aracının kendi adına sigortalı çalıştırmasını,
- ✓ Aracının vergi mükellefiyetinin olması gerektiğini ,

içermektedir. Bu koşullardan sadece bir tanesinin yokluğunda bile aracıdan bahsedilemez. Bu madde anlamında işveren sayılmayan kişilerden iş alanlar , aracı sayılmayacaklardır. Bundan dolayıdır ki , ihale makamlarından iş alma durumlarında , ihale makamı işveren sayılmadığından, işi alan taraf aracı değil asıl işveren olmaktadır. Bunun gibi , anahtar teslimi suretiyle bir bina inşaatının müteahhide yaptırılması durumunda da , bu kimse aracı değil asıl işverendir.¹¹⁸ Şurası önemlidir ki ,bu durum asıl işverenin de sigortalı çalıştırmasının gerekli olduğundan dolayıdır.¹¹⁹

506 SK. Asıl işvereni , kanunun işverene yüklediği ödevlerden dolayı , kendi adına sigortalı çalıştıran aracı ile birlikte sorumlu tutmuştur (md. 87/I) . Bu hüküm ile izlenen amaç , Kurumun prim alacağı ile sigortalıların haklarını güvence altına almaktır.¹²⁰

İşte bu amaçlardır ki , yönetmelikle getirilen düzenleme ile , aracılarn kontrolünün sağlanmasın da bir takım düzenlemelere gidilmiştir. Bir işte , bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan aracılarn , çalıştırdıkları sigortalılar için asıl işyerine Kurumca verilmiş olan sicil numarasını yazarak , yasa ve yönetmeliklerde belirtilen biçim ve süre de aylık sigorta primleri bildirgesini düzenleyip Kuruma vermek zorundadırlar (SSİY.md.16/III). Aracı açısından Dört aylık dönem bordroları içinde aynı zorunluluk getirilmiştir (md.17/III). Ancak, kendisine ait işyerini müstakilen tescil ettirmiş olan aracı durumundaki işveren , başka işverenlerden aldıkları işlerde

¹¹⁷SOSYAL SİGORTALAR KURUMU, Sigorta Müfettişleri Eğitim Notu ve Çalışma Talimatı, s. 52 – 54 .

¹¹⁸ ÇENBERCİ , a.g.e. , s.598 .

¹¹⁹ Şurası önemlidir ki , asıl işverenin de sigortalı çalıştırması gerekir. Yoksa işveren sayılmaz , ondan iş alanda aracı değil , bizatihi asıl işveren sayılır. TUNCAY , a.g.e. , s. 179

¹²⁰ Taşeron uygulamasına çalışma hayatımızda düşük ücret, sendikasılaştırma, kaçak istihdam... gibi amaçlarla başvurulmaktadır. Bu uygulamaya karşı 2822 T.İ.S.G.L. Kanununa getirilecek bir hükmün iş güvencesi hükümleri ile tamamlanması gereklidir, TAŞKENT Savaş , İş Güvencesi ve Taşeron Uygulamasından Kaynaklanan Sorunlar , Türkiye Sendikacılığının Temel Sorunları Paneli , Birleşik Metal – İş Yayınları , 1996/I, s.87 – 89 .

çalıştırdıkları sigortalılar ile ilgili prim belgelerini , kendilerine ait tescilli işyerinden Kuruma verebilirler (md.16/IV – md.17/IV).

2.4.2. Memurların Sigortalılığı

Kamu kesiminde çalışan sivil ve askeri personelin sosyal güvenlik ihtiyacını teminen , 08.06.1949 tarih ve 5434 sayılı Kanun ile Maliye Bakanlığı bünyesinde , Emekli Sandığı adı altında bir sosyal sigorta kuruluşu oluşturulmuştur¹²¹. Bu kuruluş , o güne kadar çeşitli memur grupları için oluşturulmuş sandıkların birleştirilmesi ile kurulmuştur.¹²²

Emekli Sandığı ; mensuplarına yaşlılık , malûllük ve ölüm hallerinde koruma garantisi sağlayan , ayrıca bunlar kadar önemli olan sağlık yardımını sadece aylık ve gelir bağlanmış olanlara ve aile fertlerine sağlayan bir kuruluştur . Aktif sigortalıların sağlık yardımları kurumları aracılığı ile sağlanmaktadır. Sandığın iki temel geliri vardır. İştirakçiden kesilen kesenekler ve bunların çalıştığı kurumdan alınan karşılıklardır. Kesenek ve karşılıklar , 506 sayılı kanunda ki sigortalı ve işveren primi olarak alınan primlerin , 5434 sayılı kanundaki benzerleridir.¹²³

2.4.3. Bağımsız Çalışanların Sigortalılığı

Bir işverene bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına çalışanlar , çalışmalarını hizmet sözleşmesine dayalı olmadığından , 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun kapsamı dışında bırakılmıştır (506 SK.3/ I- K). Bu tür kendi nam ve hesabına çalışmalarını sanayi ve hizmetler kesiminde sürdürenleri kapsam altına almak amacıyla da 02.09.1971 tarih ve 1479 sayılı kanun ile Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu oluşturulmuştur.¹²⁴ En son kurulan , ancak kapsamına aldığı kişi sayısı bakımından ülkemizin ikinci büyük sosyal sigortalar

¹²¹ Emekli Sandığının Kuruluşunun işleyişi ve teşkilat yapısı için bkz. , **GÜZEL / OKUR** , a.g.e. , s.317 – 362.

¹²² **KILIÇ Erdoğan** , T.C. Emekli Sandığı , Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi , Sosyal Sigortalar Kurumu Sigorta Müfettişleri Derneği Yayını ,Yıl:1 Sayı:1 ,Ankara – 1998 , s.37.

¹²³ **GÜZEL / OKUR** , a.g.e. , s.321.

¹²⁴ Bağ – Kur'un işleyişi ve teşkilat yapısı için bkz. , **GÜZEL / OKUR** , a.g.e. ,363 – 405 , **TUNCAY** , a.g.e. , s. 345 – 401.

kurumu olan Bağ – Kur , Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı özerk bir kuruluştur.

1479 sayılı kanun çerçevesinde yaşlılık , malûllük hallerinde mensuplarına ve ölüm halinde hak sahiplerine aylık bağlanmaktadır. 1985 yılından itibaren ise kademeli olarak sağlık sigortası uygulaması da başlamış , 01.01.1989 tarihinde bütün kurum mensupları kapsama alınmıştır. Zorunlu sigortalılık yanında isteğe bağlı sigortalılık uygulaması da vardır.

2.4.4. Tarımda Çalışanların Sigortalılığı

Sosyal korumaya en fazla ihtiyaç duyan kesimlerden olup, gerek kendi adına gerekse de bağımlı olarak tarım sektöründe çalışan insanlarımız, maalesef uzun yıllar sosyal bir güvenceden uzak bir şekilde kendi başlarının çaresine bakmaya bırakılmışlardır. Bizim gibi ekonomisi tarıma dayalı olan bir ülkede, sosyal güvenlik mevzuatının oluşturulmasının hatırı sayılır bir geçmişi olmakla beraber, tarımda çalışan insanlarımızın sosyal bir koruma ile tanıştırılmaları çok geç olmuştur. Ne var ki, sosyal koruma ihtiyacı olan böyle büyük bir camianın ikili bir ayırma tabi tutulması, sosyal korumayı teminen düzenlenen kanunların yetersiz olmaları yanında ağır yükümlülükler getirmesi ve bu kanunların uygulamalarının ayrı bir Kurum oluşturulmadan mevcut sosyal güvenlik kuruluşları olan Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ – Kur tarafından yürütülüyor olması, tarıma dayalı olarak çalışan insanlarımızın beklentilerini yerine getirememiştir.

a-) Tarımda Süreksiz Hizmet Akdi ile Çalışanların Sigortalılığı : 506 sayılı kanunun kapsamı dışında bırakılmış olan Tarımda Süreksiz Hizmet Akdi ile Çalışanların sosyal güvenliklerini garanti altına almak amacıyla , 17.10.1983 tarih ve 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu çıkarılmış , 01.01.1984 tarihinden itibaren Türkiye genelinde kademesiz olarak yürürlüğe sokulmuştur. Aslında bu kanun ile getirilen düzenlemeler , 506 sayılı Kanunun bazı değişikliklerle tarım kesiminde çalışan ve mevsimlik işçi olarak bilinen kesime uygulanmasıdır. 2925 sayılı kanunu uygulanması için ayrı bir sosyal sigortalar kurumu oluşturulmamış , Sosyal Sigortalar Kurumu 506 sayılı Kanun yanında 2925 sayılı Kanun hükümlerini uygulamakla yükümü tutulmuştur.

2925 sayılı Kanun , isteğe bağlı sigorta uygulaması ile bu alandaki bir istisnayı oluşturmaktadır. 18 yaşını dolduran sũreksiz tarım işçilerine iş kazaları ve meslek hastalıkları , hastalık , yaşlılık , malũllũk ve ۆlũm tehlikelerine karşı koruma garantisi sağlamaktadır. Primin tamamı her ay için 15 gũn esas alınarak sigortalı tarafından yılda 180 gũn için ۆdenmektedir. Sosyal gũvenlięe en fazla ihtiyaç duyan kesimlerden biri olan bu kimselere sağlanan bu imkanlar yetersiz ve ağır olarak nitelenebilir.

b-) Tarımda Kendi Adına ve Hesabına alışanların Sigortalılığı : Tarım kesiminde çalışan 22 yaşını doldurmuş erkekler ile , 22 yaşını geçen aile reisi kadınların kapsama alınması amacıyla ,17.10.1983 tarihinde 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına alışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu kabul edilmiş , Kanun, 01.01.1984 tarihinden itibaren 10 yıl içinde bũtũn ũlkede uygulanması şartıyla kademeli olarak yũrũrlũęe girmiştir. 2925 sayılı Kanunda olduğu gibi bu kanunun uygulanması amacıyla ayrı bir sosyal sigortalar kurumu oluşturulmamış , Bağ – Kur , 1479 sayılı Kanun yanında bu kanun hũkũmlerini uygulamakla yũkũmlũ tutulmuştur.

Mensuplarına sadece yaşlılık , malũllũk , ۆlũm tehlikelerine karşı ve de aylık ve gelir bağlanması şeklinde sosyal gũvenlik garantisi sağlayan bu sigorta uygulaması , sağlanan gũvenlięin seviyesi bakımından en yetersiz sosyal sigorta kanunu olma ۆzellięine sahiptir. Basamak esasına dayanan bir finansman ve aylık hesaplama sistemi vardır. 12 basamak vardır ve sigortalı her basamağın gۆsterge rakamı ve memur maaş kat sayısı ile hesaplanan miktarın % 15'i oranında bir prim ۆder. Primler , altışar aylık dۆnemler için yılda iki defa da ۆdenir. Kanunun uygulanması bakımından kۆy ve mahalle muhtarlarına sorumluluk yũklenmiřtir.

2.4.5. ۆzel Vakıf Sandıklarına Tabi alışmakta Olanların Sigortalılığı

506 sayılı kanunun yayımlanmasından ۆnceki dۆnemde , 3008 sayılı İş Kanununun hizmetler sektۆrũnde çalışan memur statũsũndeki fikir işçilerini kapsam dışında bırakmasından dolayı , bu gruptaki çalışanların sosyal gũvenlięini garanti altına almak amacıyla bankalar .sigorta şirketleri,ticaret ve sanayi odaları ve borsalar ile bunların teşkil ettikleri birlikler kendi mensupları için ۆzel emeklilik sandıkları oluşturmuşlardır.

506 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle beraber , adı geçen kanunun kapsamına dahil edilmesi düşünülen bu sandıklar , mevzu bahis sandıkların özellikleri düşünülerek 506 sayılı kanun ile getirilen düzenlemelere paralel haklar temin etmeleri ve vakıf statüsü kazanmaları şartıyla varlıklarını sürdürmeleri sağlanmış ve 506 sayılı kanunun Geçici 20. Maddesi ile hüküm altına alınmışlardır. Özel vakıf sandıkları , mensuplarına 506 sayılı kanun da sağlanan bütün hakları sağlamakta ve bu sandıklardan diğer kurumlara geçiş ve hizmet birleştirilmesi yapılabilmektedir.

2.4.6. Atipik İstihdam Modellerinde Çalışanların Sigortalılığı

Günümüzün küreselleşen dünyasında , uluslararası rekabetin , büyümenin , ihracat ile istihdam artışının temini ve teknolojik gelişmeler ile konjoktürel dalgalanmalara uyum sağlanabilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu ihtiyaç üretim ve çalışma şekli ile işçi ve işveren ilişkilerini etkileyen önemli değişikliklerden kaynaklanmaktadır.

Günümüz toplumlarının ; yüksek bir büyüme hızının enflasyonsuz bir ortamda gerçekleştirilmesi ve sürdürülmesi , istihdam fırsatlarının sağlanması , yaşam ve çalışma koşullarının sürekli geliştirilmesi.... gibi üç boyutta gelişen temel tercihleri bulunmaktadır.¹²⁵ Küreselleşen dünyada bu hedeflerin gerçekleştirilmesinde ekonominin ihracata dayalı yapısı gerekli görülmektedir. Bu durum ise temel sorun olarak “rekabet gücü” nü ortaya çıkarmıştır.¹²⁶

Artan bu rekabet karşısında hükümetler ve işverenler ; iktisadi büyümeyi,ihracatı , uluslar arası rekabeti,verimliliği,istihdamı ... arttıran ve işsizliği azaltan bir faktör olarak esnek çalışmayı destekleme eğilimine girmişlerdir. Bu bazda işverenler işletme maliyetlerini düşürmeye zorlanmakta , iş ve sosyal güvenlik hukukunun yükümlendiği birtakım ödevlerden kaçınmak için küçülmektedirler. Bu durum ise yapılan işin , işyerinin , çalışanların kayıt dışına çıkmasına yol açmaktadır.

¹²⁵ EKİN ,a.g.e. , s.221.

¹²⁶ KURTULMUŞ , a.g.e. , s.114.

Çalışma hayatının esnekleştirilmesi ile ortaya çıkan ve kayıt dışı çalışma ile birlikte kendini gösteren tipik olmayan istihdam biçimlerinden bazılarını ve sosyal güvenlik sistemine etkilerine kısaca değinmeye çalışalım.

2.4.6.1. Taşeron İşçilerinin Sigortalılığı

Taşeron (aracı) 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 87. Maddesinde tanımlanmıştır. Bu tanıma göre ; *“Bir iş de veya bir işin bölüm ve eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiye **aracı** denir.”*

Bir işin taşeronu (aracıya) verilmesi tek başına tipik olmayan istihdam biçimine geçildiği anlamına gelmez .Ancak , taşeronlaşma dünyada ve ülkemizde , işçileri çalışma mevzuatının dışında bırakmak için kullanılmaktadır.¹²⁷ Ülkemizdeki kaçak işçilik uygulaması bilinen bir gerçektir ve kaçak veya geçici işçi çalıştırmanın da ağırlıklı olarak küçük ve orta işletmelerde rastlandığı da bilinmektedir. ¹²⁸

Bu ortamda Aracı (Taşeron) uygulamasının da , Sosyal Sigortalar Kurumu üzerine getirmiş olduğu birtakım yüklerin mevcudiyeti söz konusudur. İlk olarak aracı bir başka deyişle alt işveren emrinde çalıştırılanlar sosyal güvenceden uzak bir biçimde çalıştırılmaktadır. Üstelik bu uygulama örgütlü ve organize olmuş sanayi işletmelerinde de genişleme eğilimi göstererek devam etmektedir.¹²⁹

Aracı (Taşeron) uygulamasının SSK’na getirdiği bir diğer yük , bunların asıl işverenle düzenledikleri sözleşmelerden doğmaktadır. Sözleşmelerde taşerondan “asıl işveren” , “müteahhit” olarak bahsedilerek, aracı, işveren olarak gösterilmek istenmekte, bu suretle gerçek işveren, iş ve sosyal güvenlik mevzuatının işverene yüklediği yükümlülüklerden kurtarılmak istenilmektedir.¹³⁰

¹²⁷ **KÜPELİ Bülent , Enis BAĞDADIÖĞLU** , “Taşeronlaştırma” Türk İş Dergisi , sayı :325,Haziran – Temmuz -1997,s.44 .

¹²⁸ **EKİN Nusret** , “1995’de Çalışma Yaşamı , İşçi – İşveren – Hükümet İlişkileri ve 1996 Beklentileri” ,BASİSEN Dergisi , Sayı:56, Nisan – 1996 ,s.53 .

¹²⁹ **KARADENİZ / SOYSAL** , a.g.m., s.65.

¹³⁰ Son yıllarda özellikle ihale yoluyla hizmet satın almalarda bu durum ortaya çıkmaktadır. Değerlendirme için bkz. **EROL Selim** , “Taahhüt Konusu Temizlik Hizmetlerinde Kaçak Sigortalılık

Uygulamada, “müteahhit” olarak gösterilen çoğu aracı firmanın , asıl işverenin işinin bölüm ve eklentilerinden iş aldıkları halde, işi belirli bir adreste kurulu ve Kuruma tescilli işyerleri ile (devamlı işyerleri) yaptıklarını beyan ettikleri görülmektedir. Bu yolla kaçak işçi çalıştırmaktan doğan yükümlülük asıl işveren olarak gösterilen “aracı” üzerinde olacaktır. Bu tür uygulamalarda asıl işveren olarak gösterilen çoğu aracı şirketin yöneticilerinin , geçmiş yıllarda asıl işverenin işçisi oldukları gözlemlenmektedir.¹³¹

2.4.6.2. Evde Çalışma İlişkisinde Çalışanların Sigortalılığı

UÇÖ’ ne göre evde çalışma “*bir işveren yada aracı için işçinin seçtiği bir yerde , genellikle kişinin kendi evinde , işveren veya aracının denetimi olmaksızın , bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanması*” şeklinde tanımlanmaktadır.¹³² Evde çalışan işçilerin büyük çoğunluğu, düşük ücret ile düzensiz çalışan işçilerdir. Bu çalışanlar içinde kadınlar yoğunluktadırlar. Sermaye yoğun işler işletmelerde yapılırken , emek yoğun işlerin taşeron sistemi ile eve iş vermeye dönüşmesi de yaygın bir uygulamadır. Ev işçilerinin istihdam süreleri belirsizdir. Çoğunlukla asgari ücretin altında , uzun çalışma süreleri ile iş güvenceleri olmadan çalışmaktadırlar.¹³³ Başka bir ifadeyle ;

“Ev işçiliği , daha çok ücretli işçiliğin maliyetini aşağıya çekmek için uygulanıyor. İşveren açısından maliyetleri aşağıya çekici ve rekabeti arttıracak bir faktör olarak çıkıyor. Bu yöntemde işletmeler küçülürken , işçilerin toplu pazarlık gücü ve sendikalaşması önleniyor. Sosyal güvenlik sistemi çalışmayarak kayıt dışı istihdam ortaya çıkıyor.”¹³⁴

2.4.6.3. Ödünç İşçinin Sigortalılığı

Atipik bir iş ilişkisi olarak ödünç iş ilişkisinin tanımını yapmak istersek ; “*Bir işverenin kendisine hizmet akdiyle bağlı işçisini , işçinin de rızası ve akdin bu esnada da devamı kaydıyla , iş görme edimi yanında ve yönetimine bağlı biçimde yerine getirmesi*

ve İhale Makamının Sorumluluğu”, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi , Sosyal Sigortalar Kurumu Sigorta Müfettişleri Derneği Yayını ,Yıl:1 Sayı:1 ,Ankara – 1998, s.41.

¹³¹ a.g.m., s.65.

¹³² YAVUZ Arif ; Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkileri’ ne Etkisi,Filiz Kitapevi, İstanbul-1995, s.58.

¹³³ KARADENİZ / SOYSAL , a.g.m., s.64.

¹³⁴ ALTUĞ Osman, Röportaj,İntermedya Ekonomi Dergisi ,Ekim – 1997 ,s.37.

amacıyla nispeten kısa-geçici bir süre için bir üçüncü kişiye vermesi” anlaşılır.¹³⁵ Bu tarz bir ilişkiye ne ad verileceği tartışılmakta olup , Türk Hukukunda da benimsenen bir ifadeyle , “*başkasına işçi verme*” deyimini de kullanılmaktadır.¹³⁶

Bu tip bir iş ilişkisi içersinde olan şahısların sigortalı sıfatını kazanabilmesi ve devamı,sigorta primlerinin ödenmesi, iş kazasına uğraması , kaza sonucu oluşan zararlardan sigortalıya/hak sahiplerine ve SSK’na karşı kimin sorumlu tutulacağı konuları tartışma konusu yaratmaktadır.

Ülkemiz açısından yeni tip istihdam biçimi olan bu iş ilişkilerini açıkça ve sınırları belirli bir şekilde düzenlemek gerekmektedir. Bu iş ilişkileri içersinde bulunarak çalışan şahısların gerek sigortalılıkları gerekse de sigortalı olma hizmet ve yardımlarından faydalanabilmeleri hususu aksamalarla karşılaşmaktadır. Bu aksaklıkların giderilmesi ve çalışanların sosyal güvenliğini teminen ,gerek asıl işveren gerekse de tipik olmayan istihdam biçimlerinde ortaya çıkan ve işveren sıfatına haiz olan kimselerin müştereken sorumlu tutulması uygulamasına gidilmektedir¹³⁷.

¹³⁵ AKYİĞİT , “Ödünç İşçinin Sosyal Güvenliği” , s.13

¹³⁶ a.g.m. , s.14.

¹³⁷ a.g.m. , s.36.

3. PRİME DAYALI SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI

Türk sosyal güvenlik sistemi, sosyal sigortalar ve kamu sosyal güvenlik harcamalarından oluşan ikili bir kurumsal yapı içinde organize edilmiştir. Ancak, sistemin temelini sosyal sigortalar oluşturmaktadır. Kapsam dahilindeki üyelerin temin edilen fayda ve hizmetlerden yararlanabilmeleri için tarafların katkılarını öngören sosyal sigortalar, Türkiye’de çalışanların mesleki statü farklarını esas alarak teşkilatlanmıştır. Sosyal sigortalar mevzuatımızda prim kavramını açıklamadan önce, uygulamaya yön veren sosyal sigortalar kurumlarımız hakkında bilgi vermeye çalışalım.

3.1. Primle Finanse Edilen Sosyal Güvenlik Kurumları

Türkiye’de sosyal sigortalar, çalışanların mesleki statü farklılıkları esas alınarak teşkilatlanmıştır. Bağımlı çalışanlar ve bağımsız çalışanlar için ayrı ayrı sosyal güvenlik kurumları oluşturulurken , bağımlı çalışanlar için de memurlar ve hizmet akdi ile çalışanlar için farklı sosyal sigorta kurumları kurulmuştur. Bir ayırımda sektör kriteri dikkate alınarak yapılmış ve tarım kesiminde çalışanlar için ayrı sosyal sigorta kanunları çıkarılmıştır.

3.1.1. Sosyal Sigortalar Kurumu

Sosyal Sigortalar Kurumu , en büyük sosyal sigorta kuruluşu olarak karşımıza çıkmaktadır. 09.07.1945 tarih ve 4792 sayılı Kanun ile İşçi Sigortaları İdaresi adı ile kurulan bu kurum , 01.03.1964 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile Sosyal Sigortalar Kurumu adını almıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olan bu kurum , mali ve idari bakımdan özerk bir kamu kuruluşudur.

Zaman içinde niteliğinin dışına taşmakla beraber, S.S.K. esas olarak hizmet akdi ile çalışan sanayi ve hizmetler kesimi mensuplarını kapsamaktadır. Bu özelliği gereği ülkemizin en büyük sosyal sigorta kuruluşudur. Kurum kapsamındaki kişilere 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu çerçevesinde ; iş kazaları ve meslek hastalığı, hastalık, analık, Malûllük, yaşlılık ve ölüm tehlikelerine karşı koruma garantisi sağlamaktadır.

Ülkemizin en büyük sosyal sigorta kuruluşu olan S.S.K. , 1997 yılı verilerine göre 781.911 işyeri, 5.066.745 aktif sigortalı, 30.379.656 toplam sigortalı nüfus miktarı ile ülke nüfusunun %48'ine 506 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde hizmet vermektedir.¹³⁸

3.1.2. Bağ – Kur

En son kurulan ,ancak kapsamına aldığı kişi sayısı bakımından ülkemizin ikinci büyük sosyal sigortalar kurumu olan Bağ – Kur , Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı özerk bir kuruluştur. Kendi nam ve hesabına çalışmalarını sanayi ve hizmetler kesiminde sürdürenleri kapsam altına almak amacıyla 02.09.1971 tarih ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ile oluşturulmuştur.

Mensuplarına tamamı sigortalı tarafından ödenen primlerle finanse edilen yaşlılık, Malûllük ve ölüm sigorta kollarında hizmet veren Bağ – Kur, hali hazırda en problemlili sosyal sigorta kuruluşu olarak faaliyet göstermektedir. 1997 yılı verilerine göre Prim Geliri toplamı 126.012.132.411.369.- TL olan¹³⁹ Bağ – Kur, 2.804.850 sigortalı,

¹³⁸ bkz. Tablo 6 , s.94

¹³⁹ bkz., Tablo 14 , s.98

12.679.890 toplam sigortalı nüfus olmak üzere ülke nüfusunun %20.2'sine 1479 sayılı kanun hükümlerince hizmet vermektedir.¹⁴⁰

3.1.3. T.C. Emekli Sandığı

08.06.1949 tarih ve 5434 sayılı Kanunla kurulan T.C.Emekli Sandığı, Maliye Bakanlığına bağlı tüzelkişiliği bulunan bir devlet kurumudur. Kurum, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu çerçevesinde düzenlenen uzun dönemli sosyal sigorta risklerinde hizmet vermektedir. Yani, Malüllük, Yaşlılık ve Ölüm hallerinde sağlanacak sosyal sigorta yardımları bu kanunla düzenlenmiş olup, bu kanuna tabi olanlar kısa dönemli riskler bakımından gerekli yardımları kendilerini çalıştıran kurumlardan alırlar.

Kurum, 1997 yılı verilerine göre 1.994.509 sigortalı , 11.192.360 toplam sigortalı nüfus olmak üzere ülke nüfusunun %17.8'ine hizmet vermektedir.¹⁴¹

3.1.4. Özel Sosyal Güvenlik Sandıkları

Bu gün itibariyle sayıları 22 olan ve bazı bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri personelinin sosyal güvenliklerini sağlamak üzere kurulmuş olan sandıklar, “vakıf” statüsündedirler ve 506 sayılı Kanununun Geçici 20.maddesine tabidirler. En az 506 sayılı Kanundaki yardımları sağlamakla yükümlü kılınan bu sandıkların S.S.K.'na devrini öngören 11.05.1976 tarihli ve 1992 sayılı Kanunun Ek 1.maddesi, 25.01.1977 tarihli Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edilmiştir.(RG.09.05.1977_15932) Yargıtayın bir içtihadı birleştirme kararıyla ¹⁴² “kanunla kurulu sandık” statüsünde gördüğü bu sandıklar, mensupları için zorunlu sosyal güvenlik kurumu niteliğindedir.¹⁴³

1997 yılı itibariyle 74.494 sigortalı , 315.052 toplam sigortalı nüfusa hizmet veren Özel Sosyal Güvenlik Sandıkları, ülke nüfusunun %0.5'ine hizmet vermektedir.¹⁴⁴

¹⁴⁰ 1997 Yılı İtibariyle Bağ – Kur Kapsamındaki Nüfusun Dağılımı için bkz. Tablo 12 ve Tablo 13, s.98

¹⁴¹ bkz. Tablo 9 , s.96

¹⁴² YİBK ,09.03.1983, E.1 , K.1 ,RG. 23.06.1983 – 18086

¹⁴³ ŞAKAR , a.g.e. , s.61

¹⁴⁴ bkz. Tablo 9 , s.96

3.2. Sosyal Sigortalar Mevzuatımızda Prim Kavramı

Çalışan kesimin sosyal güvenliklerini sağlamak amacıyla oluşturulan sosyal sigortalarda, muhtemel risklerin gerçekleşmesi hallerinde sigortalılara temin edilecek fayda ve hizmetlerin temini gayesiyle, sigorta tekniğinin uygulanması yüzünden sigortalılardan ve onların işverenlerinden prim adı altında ödemeler istendiğini daha önce incelemiştik. Bu tür ödemeler sosyal politika gereği; sigortalıların gerçek gelir farkları ile ödeme güçleri göz önünde bulundurularak emek geliri üzerinden hesaplanmaktadır.¹⁴⁵

Emeğin bir akit olan hizmet sözleşmesi gereği , bağımlılık ilkesi çerçevesinde iş görme borcunu yerine getirmesi söz konusudur. Hizmet akdi gereği ,işçinin iş görme borcu karşısında yer alan işverenin ücret ödeme borcu , işverenin temel borçlarından birisidir.¹⁴⁶ Ancak ücret, genel olarak çalışma karşılığında ödendiği için , değişik çalışma biçimlerinin varlığı gereği , ücretlerin değişik isim ve şekillerde ödenmesi söz konusu olmaktadır.

Bu bölümde sigortalılardan ve işverenlerden alınacak primlerin miktarı , tahsil edilmeleri , prim belgeleri....gibi konulara değinilecektir. Ayrıca , sigortalıların kendilerine temin edilen fayda ve hizmetlerden yararlanabilmeleri için gerekli olan gün ve kazanç sınırlarına değinilecektir. Ancak sosyal sigortalarda önemli bir yer işgal etmesi gereği ilk olarak , prime esas kazanç kavramı yada prim matrahını oluşturan ücret ve ücret benzeri ödemelere değinilmeye çalışılacaktır.

3.2.1. Ücret Kavramı ve Dağılık Ücret Yapısı

3.2.1.1. Ücret Kavramı

Anayasamız “ücret , emeğin karşılığıdır” anlatımına yer verir (Ay.md.55/I). Bu ifade ücretin anayasal bir tanımı olarak değerlendirilmemeli , ücreti tanımlamaktan çok , ücretin emek değerini karşıladığını belirten bir hüküm olarak görülmelidir.¹⁴⁷ Bununla birlikte günümüzde sosyal düşüncelerden kaynaklanan etkiler nedeniyle (hastalık,analık,askerlik gibi) , bazı edim kesintileri durumlarında işçiye fiili çalışma

¹⁴⁵ DİLİK, a.g.e. , s. 213.

¹⁴⁶ CENTEL ,a.g.e. s.144.

¹⁴⁷ a.g.e. ,s .144.

karşılığı olmaksızın da ücret ödenmesi esası benimsenir. Bu durumda bir tanım yapmak gerekirse , “*ücret ;sosyal düşünceyle işgörülmediği halde ücret ödenmesini gerektiren durumların dışında , yapılan bir işin karşılığında , işveren yada üçüncü kişilerce işçiye sağlanan ve para veya parasal değeri bulunan çıkarlardan oluşan bir gelir türü*” , olarak tanımlanır.¹⁴⁸

3.2.1.1.1. İş Hukuku Açısından Ücret

İş hukuku , ücret kavramına daha çok , ücret borcunun belirlenmesi (ücretin yüksekliği ,asgari ücret, ücretin miktarı ve hesaplanması) ve ödenmesi (ücretin ödeneceği zaman , yer ve kişi ödenme şekli , ödenecek ücrette yapılacak indirim ve eklemeler , ödeme yapıldığının ispatı , ödemenin güvenceye kavuşturulması)açısından yaklaşmaktadır.¹⁴⁹ Buna bağlı olarak , iş mevzuatı içinde ücret kavramına geniş bir yer ayrıldığı görülmektedir. Nitekim ,İş Kanununun 35 maddeyi kapsayan üçüncü bölümü tamamen ücrete ayrılmıştır.

İş kanunu madde 26/I , genel anlamda ücreti , “*bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağ*” biçiminde tanımlar. Bu tanım çerçevesinde ücretin 4 temel öğeden oluştuğunu söyleyebiliriz.¹⁵⁰

Bunlar:

- ✓ İş karşılığında ödenme
- ✓ Karşılık olarak ödenme
- ✓ İşveren yada üçüncü kişi tarafından ödenme
- ✓ Para veya parasal değeri olan bir çıkarla ödenme

3.2.1.1.2. Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Ücret

Sosyal güvenlik hukuku ,ücret kavramına daha çok,sigortalılar ile işverenlerin ödeyecekleri sosyal sigorta primlerinin hesabında temel alınacak sigortalının kazancı açısından yaklaşmaktadır.¹⁵¹ Bu anlamda , sigortalılar ile işverenlerin bir ay içinde ödeyecekleri primlerin hesabında göz önünde bulundurulacak ödemeler ,506 sayılı

¹⁴⁸ CENTEL Tankut , İş Hukukunda Ücret , Türkiye Denizciler Sendikası Yayını , İstanbul – 1988,s.58.

¹⁴⁹ a.g.e., s.82.

¹⁵⁰ CENTEL ,Bireysel İş Huk..., s.145.

¹⁵¹ CENTEL , İş Hukukunda Üc...,s.83.

Sosyal Sigortalar Kanununun 77.maddesinde belirtilmiştir. Söz konusu hükümde , sigortalıya çalışması karşılığında sağlanan karşılıklardan sadece para şeklinde olanlar esas alınmıştır ki ; bunlar da , teknik anlamda ücretten başka bir şey değildir. ¹⁵²

3.2.1.2. Ücret Şekilleri

Ücret , bedeni veya fikri emeğin üretime katkısı karşılığında ödenen bedeldir.¹⁵³ Ücretler gerek emeği mukabilinde çalışan insanların gelirini ve hayat seviyesini tayin eden bir unsur olarak,gerek sanayinin gelişmesine tesir eden bir maliyet unsuru olarak ve gerek milli gelirin muhtelif gelir grupları arasındaki dağılışı tarzını ,o cemiyette sosyal adaletin tecelli nispetini gösteren bir gösterge olarak çok cepheli bir mahiyet arz eder.¹⁵⁴ Bu şekilde ücretin çok cepheli bir mahiyete sahip olması , dağınık bir ücret yapısının teşekkül etmesine neden olmuştur denebilir.¹⁵⁵

Bu durumda karşımıza Ücret Haddi ve Ücret Geliri adındaki iki kavram çıkmaktadır. Ücret haddi , emeğin , belirli bir zaman veya üretim birimi başına elde ettiği para miktarıdır. Ücret Geliri ise , prensip olarak iş müddeti ile ücret haddinin çarpımına eşittir. İki kavram arasından işçi için , işin net cazibesini değerlendirme ve pazarlık yönünden ücret haddi önem arz ederken , işveren yönünden ise , üretim başına işçilik maliyetinin hesaplanması açısından ücret geliri önem arz etmektedir. ¹⁵⁶

Aslında , işçi ailesi açısından da önemli olan , yıllık ücret geliridir. Burada yalnız ücret haddini bilmek ücret geliri hakkında tam bir fikir vermeyecektir; zira ücret haddi dışında ücret gelirine tesir eden başka unsurlar da bulunmaktadır. Dağınık bir yapıda ortaya çıkan ve ücret gelirini oluşturan ; fazla mesai ücreti , çalışılmayan günler için ödenen ücret , ikramiye , prim,sosyal yardımgibi ücretin teşekkülünü belirleyen faktörlerin mevcudiyeti söz konusudur. Yalnız bu faktörlerin ülkelerin gerek ekonomik , gerek sosyal ve siyasi bünyeleri ile ilgili özelliklerine bağlı olduğunu unutmamak gerekir.

¹⁵² a.g.e. ,s.83.

¹⁵³ **ZAİM Sabahattin** , Çalışma Ekonomisi , Yenilenmiş ve Genişletilmiş 9.Bası,Filiz Kitapevi,İstanbul – 1992 , s.153.

¹⁵⁴ a.g.e. , s.152.

¹⁵⁵ a.g.e. , s.154.

¹⁵⁶ a.g.e. , s.153.

3.2.1.2.1. Ücret Sistemleri

Ücretin hesaplanması ve ödeme tarzı muhtelif şekillerde ortaya çıkmış ve çeşitli ücret sistemlerinin doğmasına yol açmıştır. Ücret sistemleri genelde iki ana gruba ayrılmaktadır¹⁵⁷:

1 - Zaman Esasına Dayalı Ücret Sistemleri

2 – Emek Hasılasına Dayalı , Teşvik edici Ücret Sistemleri

Zaman esasına dayanan ücret sistemleri tarihi seyri itibariyle en eski ücret sistemi olup , arzettiği bazı hususiyetler dolayısıyla bugün de bir çok işkolunda geniş bir uygulama alanı bulmaktadır. Söz konusu ücret sistemi ; esas olarak , ücretin, iş süresinin uzunluğuna göre hesaplanması temeline dayanır. Burada önemli olan nokta , belirli bir işin elde edilmesi yerine , belirli bir zaman birimi karşılığında bir miktar paranın ödenmesidir.¹⁵⁸

Emeğin verimine , yani üretilen mal veya hizmetin miktarına göre ödeme yapılan ücret sistemine , verime dayalı ücret sistemi denilir.¹⁵⁹ Söz konusu ücret sistemi içerisinde parça başı (akort ücret) ücret ödenmesi yapılmakta , ayrıca uygulamada ,esas itibariyle, zamana göre ücret ödemesi yapılırken yapılan işe göre ek bir miktarın katılacağı karma sistem de yer almaktadır.¹⁶⁰

Söz konusu sistemde kriter olarak alınan verimlilik , çalışanın emek verimliliği, işletme verimliliği , ülke verimliliği olabilmektedir. Gerek çalışan kesimi mağdur etmemek amacıyla gerekse de iktisadi kalkınma amacıyla , ücretlerin ; ülke verimliliği esas alınarak çalışanların bireysel verimliliklerini de dikkate alan bir anlayış ile teşekkül ettirilmesi amaçlanmalıdır.¹⁶¹

¹⁵⁷ a.g.e. , s.207.

¹⁵⁸ CENTEL , Bireysel İş Huk... , s.147.

¹⁵⁹ Bu ücret politikası , ücret görüşmelerinin çıkış noktasını tesadüflere terk etmemek ihtiyacından doğmuştur. Produktivite kriteri ahlaki (adaletli dağılım) ve ekonomik (enflasyon) iki argüman için önem taşımakta olup , bu ücret sisteminde “ekonomideki ücret artışları hangi seviyedeki produktivite artışlarına intibak ettirilirse , ekonomik açıdan en uygun tercih yapılmış olur” sorusuna cevap aranmaktadır...AKSU , a.g.e. , s. 70.

¹⁶⁰ Ücret sistemlerinin değerlendirilmesi konusunda bkz. ZAIM , a.g.e. , s.207 – 234 . CENTEL , İş Hukukunda Ücret ,s.98 – 113.

¹⁶¹ AKSU , a.g.e. , s. 128.

3.2.1.2.2. Ücret Şekilleri

Uygulamada ücretler asıl ücret ve ücret ekleri olmak üzere iki başlık altında ödenmektedir. İş Kanunu m.26/ I’de yer alan “*bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağ*” biçiminde yer alan genel anlamdaki ücret tanımı , asıl ücretin tanımından başka bir şey değildir. Çünkü , söz konusu tanım ne aynı ödemeleri ve ne de ücret eklerini kapsamamaktadır.¹⁶²Uygulamada asıl ücret deyimi yanında , “çıplak ücret”, “kök ücret”, “esas ücret”, “dar anlamda ücret” ifadeleri de kullanılmaktadır. ¹⁶³

Asıl ücret yanında yapılan bir takım ödemelerde söz konusudur. Bunlar yasa veya sözleşme gereği işçinin kazandığı tüm çıkarlar olup , “Ücret Ekleri” başlığı altında isimlendirilmektedirler.¹⁶⁴ Ücret eklerinin geniş bir yelpaze oluşturmasından dolayı , aynı ödemelerinde dahil edilip edilmeyeceği gibi tartışmalar söz konusu olmakta, bu durum ise sınır çizmekte zorluk yaratmaktadır.¹⁶⁵ Bununla birlikte ; ikramiye , prim , komisyon ve kardan pay alma türündeki ücret eklerinin , uygulamada sıkça rastlanan ek çıkar biçimlerini oluşturduğunu söylemek mümkündür.

3.2.2. Prim Kavramı ve Prim Oranları

Prim , kendine has özellikleri olan¹⁶⁶ bir finansman vasıtası olarak sosyal sigortaların en önemli gelir kaynağını oluşturur. Ücret ve gelirler üzerinden alınması nedeniyle ücretin bir parçası , sigorta yardımlarına karşılık ödendiği için bir fiyat veya zorunlu olarak tahsil edildiği için bir vergi olarak görülebilen prim , tahsisi bir amaçla kullanılan vergi benzeri nitelikte bir finansman vasıtasıdır.¹⁶⁷

Sigorta dallarının özelliklerine göre , bazen sadece işveren , bazen de işveren ve işçi paylarından oluşan prim; işçi ve işveren için ayrı ayrı yüküm teşkil ederken Kurum için

¹⁶² CENTEL , Bireysel İş Huk...,s.149.

¹⁶³ CENTEL , İş Hukukunda Ücret , s.115.

¹⁶⁴ a.g.e. , s.116.

¹⁶⁵ a.g.e. , s.118.

¹⁶⁶ Konu hakkında bkz.,Bölüm 1.3.1.3. Primin Özellikleri. , s.13

¹⁶⁷ Değerlendirme için bkz. **KÜBRA Doğan** , “Sosyal Sigortalar İlişkisinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme”,İş ve Hukuk Dergisi , Temmuz – Eylül 1993, s.428 – 435.

bir hak teşkil etmektedir.¹⁶⁸ Primler , zorunlu olarak sigortalı adına ve hesabına Sosyal Sigortalar Kurumuna ödenecektir. *İşveren , bir ay içinde çalıştırdığı sigortalıların primlerine esas kazançlar toplamı üzerinden bu kanun uyarınca hesaplanacak prim tutarlarını ücretlerinden kesmeye ve kendisine ait prim tutarını da bu miktara da ekleyerek en geç ertesi ayın sonuna kadar Kuruma ödemeye mecburdur*(506 SK.md.80/1) . Yargıtay ‘ın bir kararına göre , prim alacağı Sosyal Sigortalar Kurumuna ait bir hak olup , Kurum tarafından takip ve tahsil edilmesi zorunludur.¹⁶⁹

İşçi , prim payının ücretinden kesilmeyip Kuruma şahsen yatırmak üzere kendisine ödenmesini isteyemez.¹⁷⁰ Keza , işveren işçi payını kesmekte temerrüde düştüğünde Kurum işçiye ait bu borcu işçiden değil işverenden isteyecektir. Ancak işveren daha sonra ödediği söz konusu miktarı ayrıca sigortalıdan geri istemek hakkına sahiptir.¹⁷¹ Anlatılanlar prim borcu ile prim ödeme yükümünün ayrı ayrı hukuki durumlar olmasının doğal sonucudur. Bu itibarla, koruma ilişkisinden doğan temel yüküm olarak, işveren bakımından prim ödeme ; işçi bakımından ise , kendisine ait prim payının işverence ücretinden kesilmesine katlanma yükümünden bahsedilir¹⁷²

4792 sayılı SSKK’ nun 19 maddesinde Kurumun gelirleri sıralandıktan sonra , 506 sayılı Kanunun prim alınması başlıklı 72 maddesinde de :

“İş kazaları ile meslek hastalıkları , hastalık,analık,malûllük,yaşlılık ve ölüm sigortalarının gerektirdiği her türlü yardım ve ödemelerle , her çeşit yönetim giderlerini karşılamak üzere, Kurumca 506 sayılı kanun hükümlerine göre prim alınır” denilmektedir. Bu düzenleme ile primlerin alınma amacının esas olarak sosyal sigorta giderleri ile Kurumun yönetim giderlerini karşılamak üzere alınacağı belirtilmiştir. Bir anlamda , prim gelirlerinin bu iki amaç dışında kullanılmayacağı hususunda bir

¹⁶⁸ SÖZER ,Sosyal Sig..., s.58.

¹⁶⁹ “Prim alacağı Kuruma ait olup, belirlenecek primlerin işverenden alınıp davacı sigortalıya verilmesi işabetsizdir.” Y.10.HD.29.12.1980.tarih , E:7011 K:7693 , ÇENBERCİ,a.g.e. , s.418.

¹⁷⁰ SÖZER ,Sosyal Sig..., s.58

¹⁷¹ “İşveren sigortalısı adına yatırdığı prim payını daha önce ücretinden kesmemişse ,ona rücu hakkına sahiptir.” , Y.10.HD.20.01.1983. Tarih, E:6016 K:141. ,ÇENBERCİ,a.g.e. , s.635.

¹⁷² SÖZER ,Sosyal Sig..., s.58.

sınırlama getirilmiş olacaktır.¹⁷³

Primler , ülkemizde , ücretlerin belli bir yüzdesine göre işçi ve işverenlerden yine belli oranlara göre alınmaktadır. Prim oranları sigorta türlerine göre değişkenlik göstermektedir. 506 sayılı kanunun 73.maddesi uyarınca hangi sigorta kolundan ne kadar oranda prim alınacağı gösterilmektedir.¹⁷⁴Kurumun prim alacağı , SSK.md73’de belirtilen prim oranlarının sigortalının kazancına uygulanması yöntemi ile hesaplanır.

İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Primi ; İş kazaları ve meslek hastalığı sigortası primi , yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre tespit edilir (SSK. Md.74/I). Bu primin tamamı işveren tarafından ödenmekte olup , primin nispeti % 1,5 ‘ten az , % 7 ‘ den fazla olamaz (SSK. Md.73/A).Bu özelliği geri bu sigorta kolunda “*iş kolları , tehlikenin ağırlığına göre sınıflara , bu sınıflarda özel iş şartlarına ve tehlikeyi önlemek için alınmış tedbirlere göre derecelere ayrılır*”(md.74/II).

Hangi iş kollarının hangi tehlike sınıfına girdiği , tehlike sınıf ve derecelerine ait prim oranlarının ve tehlike derecelerinin belli edilmesinde uygulanacak esaslar , ilgili bakanlıkların düşünceleri sorulduktan sonra Çalışma Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konacak bir tarife ile tespit olunur.(md.74/III).İş kazaları Ve Meslek Hastalıkları Sigortası Pim Tarifesi , Bakanlar Kurulunun 18.03.1981 tarih ve 8/2569 sayılı kararı ile yürürlüğe konulmuştur.¹⁷⁵

Hastalık Sigortası Primi : Hastalık sigortası primi sigortalının kazancının %11’i olup , bunun %5’i sigortalı primi , %6’sı da işveren payıdır(md.73/B.a). 506 sayılı kanunun 3.üncü maddesinin (II/B) fıkrasında belirtilen çıraklar için ise prim oranı %4 olup , bunun %2’si sigortalı , %2’si ise işveren hissesidir (md.73/B-II). 3308 sayılı Çıraklık

¹⁷³ Kurum yönetim giderleri , Kurum gelirlerinin tümünü oluşturan ve 4792 SK. Md.19’da belirtilen çeşitli gelirlerin %10 ‘unu geçemez(506 SK.md.72/son).Bu şekilde yönetim giderlerinin belirli bir tavanla sınırlandırılması ,siyasi baskılar nedeniyle prim gelirlerinin başka alanlarda kullanılması sonucu ,sigorta yardım ve ödemelerinin yapılamaz duruma gelmesini önleme amacına yöneliktir.
ÇENBERCİ,a.g.e.,s.417

¹⁷⁴ Sigorta kollarına göre prim oranları listesi için bkz. Tablo 11 , s. 97

¹⁷⁵ Prim Tarife Listesi metni için bkz. **TEZEL – KURT** , a.g.e. , s.519. , **ERTÜRK**, a.g.e. , s.462

ve Mesleki Eğitim Kanununa tabii olan çırakların sigorta primleri , İş Kanununun 33 maddesi gereğince bunların yaşına uygun asgari ücretin %50'si üzerinden , Milli Eğitim Bakanlığı bütçesine konulan ödenekle karşılanır(3308 SK.md.25/4;SSİY.md.5) .

Analık Sigortası Primi: Analık sigortası primi , sigortalının prime esas kazancının %1'i dir. Bu primin tamamı , sigortalının erkek veya kadın , bekar yada evli olmasına bakılmaksızın işveren tarafından ödenir (SSK.md.73/C).

Malüllük, Yaşlılık , Ölüm Sigortası Primi : Malüllük, yaşlılık , ölüm sigortası primi , sigortalının kazancının %20'sidir. Bunun %9'u sigortalı , %11'i işveren payıdır. Ancak, maden işyerlerinin yer altı işlerinde çalışanlar için bu oran %22 olarak belirlenmiştir. Bunun %9'u sigortalı, %13'ü işveren payıdır (md.73/D). Aynı oranlar ; ağır, yıpratıcı ve zehirleyici işyerlerinde çalışanlar ve bunların işverenleri hakkında da geçerlidir.(2098 SK. ile eklenen Ek Md.7) .

Sosyal Güvenlik Destek Primi : Kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarından malüllük veya yaşlılık aylığı almakta iken SSK'na tabii bir işte yeniden çalışmaya başlayanlardan 78. maddeye göre tespit edilecek prime esas kazançları üzerinden 63 madde hükmüne göre sosyal güvenlik destek primi kesilir(SSK.md.3/II-C).Madde 63/B hükmüne göre S.G.D.Primi ,Prime esas kazancın %24'ü olup , bunun ¼'ü sigortalı , ¾'ü işveren tarafından ödenir. S.G.D.P. ödeyen sigortalılar yalnızca İ.K.M.H. sigortası kapsamında sigortalı sayılırlar.

3.2.3. Prim Belgeleri ve Prim Tahsilatı

506 sayılı kanunun değişik 79.maddesinin 1.fıkrasında “*işveren bir ay içinde çalıştırdığı sigortalının sigorta primleri hesabına esas tutulan kazançlar toplamı ve prim ödeme gün sayıları ile sigorta primlerini gösteren ve örneği yönetmelikle belirlenen prim belgelerini ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar Kuruma vermekle ve bu belgelerin muhteviyatını doğrulayacak işyeri kayıtlarını Kurumca istenilmesi halinde ibraz etmekle veya sigortalı çalıştırmadığı takdirde , bu hususu yazılı olarak önceden Kuruma bildirmekle yükümlüdür ”denilmektedir.*

Mezkûr fıkıradâ yer alan “*prim belgeleri*”nin örneğinin Yönetmelikle belirleneceği ve ayrıca anılan Kanunun 135.madesinin (B) bendinin (a) fıkrasında da , sigortalıların kazançları toplamı ile prim ödeme gün sayılarını ve sigorta primlerini gösteren kayıt ve belgelerinin ve sigortalı hesap kartlarının nitelik ,usul ve esasları ile verilme sürelerinin, yönetmelikle tespit edileceği hükme bağlanmış olduğundan , bu hükümlere göre hazırlanmış bulunan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin “Prim Belgeleri ve Bordrolarının İşyerine Asılması” başlığını taşıyan 16,17 ve 20.maddelerinde bu belgelerin;

1 – Aylık Sigorta Primleri Bildirgesi

2 – Dört Aylık Sigorta Primleri Bordrosu

3 – Aylık Sosyal Güvenlik Destek Primi Bordrosu , olduğu belirlenmiştir.

Aylık sigorta prim bildirgesinin işveren ve aracılar tarafından her işyeri için ayrı ayrı olmak üzere iki nüsha olarak düzenlenip , birinci nüshasının en geç ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar Kuruma verilmesi gerekmektedir. İşyerinde herhangi bir nedenle sigortalı çalıştırmayacak olan işverenler ve aracılar, sigortalı çalıştırmayacaklarını ve ücret ödemeyeceklerini önceden yazı ile Kuruma bildirmek zorundadırlar.¹⁷⁶

Aylık sigorta primleri bildirgesinin işveren veya aracı tarafından her işyeri için ayrı ayrı düzenlenmesi gerekmele beraber, işverence , aracılarn çalıştırdıkları sigortalılar için de hangi aracıya ait olduğu belirtilmek suretiyle o aracı adına aylık sigorta primleri bildirgesi düzenlenebilir. Aynı hüküm dönem bordroları için de sevk edilmiş olduğundan , dört aylık sigorta primleri bordroları için de aynı durum söz konusudur. Diğer taraftan , kendisine ait işyeri müstakil en tescil edilmiş olan işveren , başka işverenlerden aldıkları işlerde çalıştırdıkları sigortalılar ile ilgili prim belgelerini kendilerine ait tescilli işyerlerinden Kuruma verebilirler.¹⁷⁷

¹⁷⁶ bknz. 16 sayılı Genelge,Bölüm V – Prim Belgeleri , **TEZEL / KURT** ,a.g.e. , s.206. SSIY.’nin 29.maddesi uyarınca bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverenler 10.000.- TL tutarında İ.P.C. ödemek zorundadırlar. Ancak 506 SK.’nun 140.maddesi 06.05.1993 tarih 3910 SK. İle 12.05.1993 tarihinden itibaren uygulanmak üzere değiştirildiğinden , işlenen fiiller 12.05.1993 tarihinden öncesine ait ise bu cezai işlem uygulanacak , bu tarihten sonra ki uygulamalarda ise ipc. uygulanmayacaktır.

¹⁷⁷ a.g.e. , s.206.

İşveren ve aracilar , işyerlerindeki çalışan sigortalılar ile ilgili tahakkuk eden prim miktarını ve ödenmesi gereken prim tutarını gösteren A.S.P. Bildirgesini , ait olduğu ayı takip eden ayın son gününe kadar Kuruma vermekle yükümlüdür. Yine işveren ve aracilar , çalıştırdıkları sigortalıların ad ve soyadlarını , çalışma gün sayılarını, prime esas kazanç tutarlarını gösteren D.A.S.P. Bordrosunu , bir takvim yılında Ocak-Nisan, Mayıs-Ağustos, Eylül-Aralık dönemlerine ait olmak üzere yılda üç defa düzenleyerek , bu bordroları ait olduğu dönemi takip eden ayın sonuna kadar Kuruma vermekle yükümlüdür.¹⁷⁸

506 sayılı SSK'nun 80.maddesinde, aynı kanunun 73.maddesinde öngörülen sigorta primlerinin en çok hangi tarihe kadar ve kim tarafından ödeneceği konuları hüküm altına alınmıştır. Buna göre , SSK'na göre ödenmesi gereken primler aylık olarak ödenir. Kanunun 80.maddesine göre *“İşveren, bir ay içinde çalıştırdığı sigortalıların primlerine esas tutulacak kazançlar toplamı üzerinden bu kanun gereği hesaplanacak prim tutarlarını ücretlerinden kesmeye ve kendisine ait prim tutarlarını da bu miktara ekleyerek en geç ertesi ayın sonuna kadar Kuruma ödemeye mecburdur.”*

Primleri ödemekle yükümlü olan işveren , primleri süresi içinde ve tam olarak ödemezse , sürenin bittiği tarihten itibaren hakkında 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsili Usulü Hakkında Kanun hükümleri uygulanır (md.80/IV) .Prim ödemekte geciken yada özen göstermeyen işveren için gecikme zammı ve faiz gibi önlemler alma yoluyla,prim borçlarına “ucuz kredi” gözüyle bakılması önlenmeye çalışılmaktadır.¹⁷⁹

İşveren , tahakkuku yapılan primleri değişik ödeme biçimleri ile Kuruma yatırarak bu tür cezai yaptırımlardan kurtulabilir. Buna göre , işveren , prim ödeme yükümlülüğünü *“Kurum veznesine ödeme” , “Bankalar aracılığı ile ödeme” , “PTT aracılığı ile*

¹⁷⁸ a.g.e. , s.207. Prim belgelerinin yasal süreleri içerisinde Kuruma verilmemesi 506 SK.'nın 140.maddesi uyarınca ipc.'sını gerektirmektedir. Kurum uygulaması açısından bkz. 16 – 63 Ek Genelge, 28.05.1993 tarih 402287 sayı., a.g.e. , s.264.

¹⁷⁹ **TUNCAY** , a.g.e. , s.150 , Primlerin ödenmemesinin yaptırımını “gecikme zammı” uygulamasıdır. Bakanlar Kurulunca en son 03.07.1998 tarihinde 98/11331 sayılı karar ile (R.G. 09.07.1998 tarh. 23397 sayı) aylık %12 yıllık %144 olarak belirlenen bu oran hk. Bknz.,ALPER ,a.g.e., s.122. , 16 – 163 Ek Genelge 14.07.1998 tarh. 537247 sayı, **ERTÜRK**, a.g.e., s.660

ödeme” , “*Çek ile ödeme*” yöntemleri ile yerine getirebilir.¹⁸⁰ Primlerin ödenmesi gereken son günün tatil gününe rastlaması halinde ne olacağı konusu , özel bir hüküm ile tanzim edilmemiş olup, Borçlar Kanununun 77.maddesi hükümünden hareketle , ödemenin takip eden ilk iş gününün iş saati sonuna kadar ödenmesi gerektiği kabul edilip uygulanmaktadır.¹⁸¹

Bununla birlikte , prim belgelerinin yasal süre içerisinde kuruma verilmemesi halinde , Prim Belgelerin Kurumca Resen Düzenlenmesi ve Primlerin Resen Hesaplanması hususu , takip eden 4 bölümde işlenecektir.

3.2.4. Prime Esas Kazanç Kavramı

SSK Madde 72. de sigorta kollarının gerektirdiği her türlü yardım ve ödemeler ile, her çeşit yönetim giderlerini karşılamak üzere prim alınacağı hüküm altına alınmıştır. Primler sigortalının kazancı esas alınarak belirlenmektedir. Diğer bir ifadeyle sigorta primlerinin matrahını sigortalının kazancı oluşturmaktadır. 506 sayılı kanuna göre prim hesabında esas alınacak kazanç, sigortalının her hangi bir zamandaki her hangi bir kazancı değil, primin Kuruma ödeneceği aya ait kazancıdır.¹⁸²

Sosyal sigortaların en önemli gelir kaynağı olan primlerin , hem sigortalıdan hem de onun işvereninden , sigortalının kazancına belirli oranların uygulanarak tahakkuk ve tahsil edildiğini görmüş bulunmaktayız. Bununla birlikte sigorta primlerinin özelliklerini , hukuksal niteliklerini ve prim ödeme yöntemlerini de ayrıntılı bir biçimde 1.bölümde incelemiş bulunmaktayız. Bu bölümde ise 506 sayılı Kanun çerçevesinde sigorta primlerine esas tutulan kazançları , bu kazançlara getirilen sınırları incelemeye çalışacağız. Bu arada belirtmek gerekir ki ,prime esas kazanç sadece prim tutarının hesaplanmasında değil , sigortalılara çeşitli sigorta kollarından yapılacak ödemelerin belirlenmesinde de esas tutulmaktadır. Bu özelliği gereğidir ki , gerçek mahiyetleri üzerinden Kuruma bildirge ve bordro edilmeyen sigortalılar için mahduriyetlerinin en önemli gerekçesi olmaktadır.

¹⁸⁰ bkz. 16 sayılı Genelge ,a.g.e. , s.243.

¹⁸¹ ŞAKAR , a.g.e. , s.132

¹⁸² GÜZEL / OKUR ,a.g.e. , s.137.

3.2.4.1. Prime Esas Kazancın Unsurları

506 sayılı SSK'nun 77 maddesi uyarınca sigortalılar ile işverenlerinin bir ay için ödeyecekleri primlerin hesabında dikkate alınacak hususlar belirtilmiştir. Burada ilk olarak prime esas kazançta dahil edilecek unsurlar sıralanmış sonrada tespit sırasında nazara alınmayacak unsurlar sayılmıştır.

3.2.4.1.1. Prime Esas Kazanca Dahil Edilen Kazançlar

Bunlar üç grupta toplanmışlardır¹⁸³:

*Sigortalının O Ay İçinde Hak Ettiği Ücretler (md.77/I – a) : Ücretin fiilen ödenmiş olması şart olmayıp , tahakkuk etmiş olması yeterlidir.*¹⁸⁴ Buradaki ücret kavramına zamana göre ücret ,akort ücret,yüzde usulü ücret, götürü ücret,komisyon ücreti ve kardan pay alma gibi ücret türleri girer.¹⁸⁵ Asıl ücret yanında hafta tatili,bayram tatili , ulusal bayram ve genel tatil ücreti gibi bir iş karşılığı olmaksızın ödenen ücretler de bu kapsamdadır.¹⁸⁶ Fazla çalışma ücreti ile ücret niteliğinde olan kıdem zammı,vardiya veya gece zammı ,yıpranma zammı,eleman teminindeki günlük zammı biçimindeki ödemeler de p.e.k.unsurları arasındadır.¹⁸⁷

Bununla birlikte,iş kazası meslek hastalığı sigortası dışında kalan öbür sigorta türlerinin prim hesabında yıllık izin ücreti dikkate alınır(İş Kanunu.m.59) . Ayrıca , sigortalının hak kazanıp ta kullanmadığı yıllık izin ücretlerinin hizmet akdi sona erdiği zaman son ücreti üzerinden ödenmesi hali söz konusu olursa, bu ücretinde son ödenen aylık ile birleştirilerek sigorta primine esas tutulması gerekmektedir.¹⁸⁸ Bir de , sigortalılara Kurum tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneklerinden prim kesilmemesi durumu vardır. Ancak, bu ödeneğin toplu iş sözleşmeleri gereğince işveren tarafından normal günlük kazançta tamamlanması halinde , işverenin ödediği tutarın ücret

¹⁸³ Prime esas kazançta dahil edilen unsurlar için bkz. Tablo 1 , s.92

¹⁸⁴ TUNCAY , a.g.e. , s.143. , ŞAKAR , a.g.e. , s.118

¹⁸⁵ TUNCAY , a.g.e. , s.143. , ŞAKAR , a.g.e. , s.118

¹⁸⁶ GÜZEL / OKUR , a.g.e. s.143 , TUNCAY , a.g.e. , s.143, ŞAKAR , a.g.e. , s.119

¹⁸⁷ EKMEKÇİ Ömer , “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda Prim Oranları ve Prime Esas Olan ve Olmayan Kazançlar” , İş Hukuku Dergisi , Nisan – Haziran – 1991 , s.242.

¹⁸⁸ EKMEKÇİ , a.g.e. , s.241 , ŞAKAR , a.g.e., s.120 , ayrıca bkz. Genelge 16.

sayılıp,prim matrahına dahil edilmesi gerekmektedir. Bu husus , hem Yargıtay’ın hem de Sayıştay Genel Kurulunun kararlarında hükme bağlanmıştır.¹⁸⁹

Prim ,İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Çeşit İstihkaktan O Ay İçinde Yapılan Ödemeler(md.77/I – I/b): Burada prim ve ikramiye niteliği üzerinde durursak , Prim;üstün bir çaba gösterilerek iyi biçimde yerine getirilen işin karşılığında , işçiye yapılan ek bir ödemedir. İkramiye ise ; özel nedenlere ve olaylara bağlı olarak , iyi ve disiplinli çalışan işçiye yapılan ek bir ödemedir.¹⁹⁰ Belirtmek gerekir ki , prim , ikramiye ve benzeri ödemelerin prim matrahı olarak göz önüne alınabilmeleri için sigortalı tarafından hak edilmiş olmaları yeterli olmayıp, prim tahakkuku yapılan ay içinde sigortalıya ödenmiş olmaları da gereklidir.¹⁹¹ *Çalışma, Satış,Devamlılık, İstihsal, İdareci Primleri* adları altında yapılan ödemeler yanında , *Bayram,Yılbaşı,Temettü , Jübile İkramiyeleri ve Hakkı Huzur* gibi ödemelerde prim tahakkukunda dikkate alınmaktadır.¹⁹²

Bir de , *teşvik ikramiyeleri, başarı primleri,sporculara ,antrenörler ve menajerlere ödenen galibiyet primleri* de s.p.e.k. hesabında dikkate alınmaktadır.¹⁹³ Diğer taraftan , SSK md.77/I-b kapsamında yer almakla beraber getirilen özel hükümlerle p.e.k. tutarı dışında bırakılan ödemelerde bulunmaktadır. Nitekim, 6772 sayılı “*Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanun*” uyarınca Devlet Kuruluşlarında çalışan işçilere yılda iki kez ödenen ikramiyeler anılan kanunun 4.maddesi gereğince prim hesabında dikkate alınmamaktadır.¹⁹⁴

İdare Veya Kaza Mercilerince Verilen Karar Gereğince (a) Ve (b) Fıkralarında Yazılı Kazançlar Niteliğinde Olmak Üzere Sigortalılara O Ay İçinde Yapılan Ödemeler(md.77/ I-c) : Bu hükümde belli bir kazanç türünden bahsedilmemekle

¹⁸⁹ Sayıştay GK. 21.02.1985 tarih ,E :1985/1 , K : 4487/1 , Y.10 HD.12.04.1983 Tarih . E: 1518, K:1914 **SARACEL Nükhet** , “Sosyal Sigortalar Uygulamasında Kazanç Kavramı”, Kamu – İş Dergisi , Cilt :4 Sayı:3 ,Ocak – 1998 ,s.19. , **ŞAKAR** , a.g.e., s.119

¹⁹⁰ **CENTEL** , İş Hukukunda Ücret , s.119.

¹⁹¹ **SARACEL** , a.g.m. , s.20. Dolayısıyla hak edilen , fakat henüz ödenmemiş olan prim , ikramiye ve benzeri ödemeler prim matrahına dahil edilmez **GÜZEL / OKUR** , a.g.e. , s.138

¹⁹² Yargıtay kararları için bknz. **SARACEL** , a.g.m. , s.20, **GÜZEL / OKUR** , a.g.e. , s.144 , **EKMEKÇİ**,a.g.e. , s.244 , **ŞAKAR** , a.g.e., s.121

¹⁹³ Teşvik İkramiyesi hk. Y. 9.HD. 09.07.1965 tarih E:4342 , K:4665 , Transfer bedelleri hk. Y.10 HD. 19.01.1974 tarih E:1296 K:594 , **SARACEL** , a.g.m. , s.21 .

beraber , hak edilen bu ücretler (a) ve (b) fıkralarındaki kazançların aynısıdır. Ancak, ilk iki fıkrada işverenin rızai ödeme yapması söz konusu iken , (c) bendinde idare veya kaza merciinin verdiği karar ile ödeme yapılmaktadır.¹⁹⁵Bu tür kazançların primlerin ödeneceği ay içinde sigortalıya verilmiş olması gerekmekte olup , bu ödemelere hak kazanmış olmak yeterli değildir. ¹⁹⁶

Bununla birlikte , 506 SK.md.77/a kapsamında olmakla birlikte , idare veya kaza mercilerince ödenmesine karar verilen fazla mesai , hafta tatili,ulusal bayram,dini bayram ve genel tatil günlerindeki *çalışmalar karşılığı* ödenen ücretlerin , *ödendiği ayın* kazancına dahil edilmesi suretiyle prime tabi tutulması gerekmektedir. Öte yandan, *çalışılmadan hak edilmesine* karşın ödenmediği saptanan hafta tatili, genel tatil ve ulusal bayram günlerine ait ücretler , *gün olarak ta* bildirilmesi gerektiğinden , (77/a) bendi uyarınca , günlük prim belgelerinin *ilgili oldukları aylar* itibariyle alınması icap etmektedir. Yine, iş akdinin feshinden sonra , ödenmesi gerektiği saptanan ya da kanundan veya sözleşmelerden doğan prim , ikramiye,fazla mesai,hafta tatili , genel tatil ve bayram günlerinde çalışma karşılığı hak edilen ve de ödendiği ayın kazancına dahil edilmesi gereken kazançlar, prime tabi tutulmayacaklardır.¹⁹⁷

Bununla birlikte , toplu iş sözleşmesi hükümlerine istinaden geriye dönük süreleri de kapsayan ücret artışlarının , önceleri 506 SK.md.77/I-c kapsamında düşünülerek , ödemelerin yapıldığı ayın kazancına eklenerek prime tabi tutulmaları söz konusu idi . Ancak , bu durumun, ödemenin yapıldığı ay itibariyle prime esas kazancın üst sınırının aşılması Kurumun prim kaybına uğramasına neden olduğunun anlaşılması üzerine, bu tür ödemelerin de md.77/I-a hükmü kapsamın da değerlendirilip , ilgili olduğu aylarda hak edilmiş ücretler olarak nitelenmesi uygun görülmüştür. ¹⁹⁸Buna göre işverenler, t.i.s.'nin imzalandığı tarihi takip eden ayın sonuna kadar , geriye dönük ücret

¹⁹⁴ bknz. Dip not : 204 .

¹⁹⁵ SARACEL , a.g.m. , s.21.

¹⁹⁶ GÜZEL – OKUR , a.g.e. , s.145.

¹⁹⁷ SOSYAL SİGORTALAR KURUMU, Sigorta Müfettişleri Çalışma Talimatı , s.78.

¹⁹⁸ Kurum zararı hk . Y.10. HD. 20.12.1988 , E:4094 K:753 , GÜZEL / OKUR , a.g.e. , s.145. Toplu iş sözleşmesi hükümlerine istinaden geriye dönük süreleri de kapsayan ücret artışlarının 506 SK.'nın md.77/I-a hükmü kapsamında değerlendirilip , ait oldukları ayın kazancı sayılmasını uygun gören karar YHGK. 17.05.1989 tarih , E:1989 – 10 – 250 , K:1989/361. Kurum uygulamaları için bknz.

ödemelerini ek bildirme ve bordrolar ile kuruma bildirdiği takdirde , bu işlemlerden dolayı herhangi bir cezai müeyyide ile karşılaşmayacaklardır.¹⁹⁹

3.2.4.1.2 Prime Esas Kazanca Dahil Edilmeyecek Kazançlar

Prime Esas Kazancın belirlenmesinde göz önüne alınmayacak kazançlar 506 sayılı yasa, örnek alınacak şekilde değil de, sayılı ve sınırlı biçimde hükme bağlanmıştır.²⁰⁰

Bunlar ; yolluklar, çocuk ve aile zamları, ölüm, doğum, evlenme yardımları ile aynı yardımlar olarak belirlenmiştir (md.77/II).

Bir kazancın prime esas alınıp alınmayacağı belirlenmek isteniyorsa, 77/II. maddede belirtilen istisnalara girip girmediği araştırılmalıdır. Özellikle , aynı yardımlar kavramını açık bir şekilde ortaya koyma gücü , uygulamada sorunlar yaşanmasına yol açmaktadır. Uygulamada , çeşitli isimler altında ve değişik biçimlerde yapılan ve aynı yardım olarak nitelendirilen ödemeler ile ilgili olarak , Yargıtay'ın verdiği kararlar bulunmaktadır. Bununla birlikte SSK'nın son genelgelerinde aynı yardımların nakden ödenmesi halinde prime esas kazanca dahil edileceği belirtilmektedir.²⁰¹

Buna karşılık nakden ödense bile ayakkabı ve elbise dikiş bedelleri ile yemek paraları prime esas kazanç dışında bırakılmaktadır.²⁰² Bununla birlikte iş riski zamları , kasa, kıdem, ihbar ve kötü niyet tazminatları, Makam ve O.H. Bölgesinde ödenen ek tazminatlar²⁰³ ve de 6772 sayılı kanunun 1 maddesi kapsamına giren daire ve

Genelge 16, 16 – 28 Ek Genelge 21.12.1989 tarih 923863 sayı , 16 – 37 Ek Genelge 21.09.1990 tarih 679483 sayı , 16 – 99 Ek 26.12.1994 tarih 969167 sayı .

¹⁹⁹ 16 – 74 Ek Genelge , 21.02.1994 tarih 137295 sayı , Ayrıca 16 – 28 Ek Genelge 21.12.1989 tarih 923863 sayı , 16 – 37 Ek Genelge 21.09.1990 tarih 679483 sayı , 16 – 99 Ek 26.12.1994 tarih 969167 sayılı genelgelerin değerlendirilmesi hk. Bknz. **GÜNDOĞMUŞ Kemal** , “TİS Gereğince Sigortalılara Ödenen Fark Ücretler”, Maliye Sigorta Yorumlar Dergisi , Sayı:222, Nisan – 1996 , s.75.

²⁰⁰ Prime esas olmayan kazanç unsurları için bknz. TABLO 2 , s.93

²⁰¹ 16 – 89 Ek Genelge ,Ayrıca bknz. 7 No'lu Tebliğ , 20.07.1994 tarih 21996 sayılı Resmi Gazete.

²⁰² Gereke için bknz.16 – 104 Ek genelge , 02.03. 1995 tarih 167228 sayı . “...herhangi bir sebepten dolayı yemek verilmeyen sigortalılara ödenen yemek paralarını, görülen işin karşılığı değil maddenin istisnaları meyanında ve ücrete dahil edilmeyecek ödemeler arasında yer alan aynı yardım olarak tanımlamak...gerekir” YİBK , 24.05.1974, E.1974/2, K.1974/6 **ERTÜRK**, a.g.e., s.494 , **ŞAKAR** , a.g.e., s.125

²⁰³ **TUNCAY** , a.g.e. s.145 , **GÜZEL / OKUR** , a.g.e. , 140. **ŞAKAR** , a.g.e., s.126

müesseseler tarafında ödenen birinci ikramiyeler ile 3 maddesine göre Bakanlar Kurulu kararına istinaden ödenen ikinci ikramiyeler de prime tabi tutulmayacaktır.²⁰⁴

3.2.4.2. Prime Esas Kazancın Belirlenmesi

506 sayılı Kanun gereğince primlerin hesabında , kazanç kavramına giren ödemelerin brüt tutarı esas alınmaktadır (md.77/I). Söz konusu kazanç primin Kuruma ödeneceği aya ilişkin kazançtır.²⁰⁵ Bu kazanç ,md.77/VI fıkrası olan “*Bu kanun gereğince primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç, sigortalının, bir ay için prime esas tutulan kazancının otuzda biridir*” hükmü gereğince, o ay içindeki günlük kazançlar toplamından oluşur. Böylece sigortalıya o ay içinde yapılabilen değişik tutardaki ödemeler karşısında değişik günlük kazançlar ve bunlara ilişkin olarak her gün için ayrı prim hesabı gibi güç ve karışık bir işlem önlenmiş olmaktadır.²⁰⁶

Bu kanun uygulaması gereği zaman birimi olarak ay esas alındığından, aylar 30 gün, bir takvim yılı ise 360 gün olarak dikkate alınır. Bazı ayların 31 gün çekmesi veya şubat ayının 28 veya 29 gün olması bir ayın 30 gün olarak alınmasını etkilemez.²⁰⁷ Ayrıca 3308 sayılı Çıracılık ve Mesleki Eğitim Kanununun 25.maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca, aday çırak, çırak ve işletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilerin s.p.e.kazançları, Asgari Ücret Tespit Komisyonunca bunların yaş durumlarına uygun asgari ücretlerinin %50’si tutarındadır.

3.2.4.2.1. Prime Esas Kazanç Sınırları

Sigortalının prime esas kazançlarının tamamından değil, md.78 hükümleri çerçevesinde belirlenen alt ve üst sınırlar arasında kalan kısmından prim kesilmektedir. Prime esas kazançların alt ve üst sınırlarının hesaplanmasında da kriter olarak alınan bir takım unsurlar bulunmaktadır. Bu kriterler ise gösterge ve üst gösterge tablosu, memur maaş kat sayısı ve asgari ücrettir.²⁰⁸ Ancak 25.08.1999 tarihinde kabul edilen 4447 Sayılı

²⁰⁴ İkinci ikramiye Bakanlar Kurulu kararına istinaden değilde toplu sözleşme,prim talimatı yada yönetim kurulu kararı ...vb. gereğince ödeniyorsa matraha dahil edilecektir. Bunun gibi , 6772 SK’na 2448 sayılı kanun ile eklenen Ek m.1 uyarınca toplu iş sözleşmeleri ile en çok iki ikramiye daha verilebilecektir. Bu ikramiyeden de prim kesilecektir. Sayıştay Genel Kurulu İçtihadı Birleştirme Kararı 24.12.1992 tarih , E:199271 K:4578/1.

²⁰⁵ GÜZEL – OKUR ,a.g.e. , s.139.

²⁰⁶ SARACEL , a.g.e. , s.24.

²⁰⁷ Örnek bir olay için bkz. CAN , Sorular ve Cevaplarla Sosyal Güvenlik ve Asgari İşçilik Bildirimi Uygulaması , Ankara – 1998 , s.109

²⁰⁸ TUNCAY , a.g.e. , s.146 , ŞAKAR , a.g.e. , s.127, SARACEL , a.g.m., s.25 , ALPER , a.g.e. , s.115

İşsizlik Sigortası ve Sigorta Mevzuatında Değişiklik Öngören Kanun²⁰⁹ hükümleri çerçevesinde , bu kriterlere esas teşkil eden 506 sayılı kanunun 78 maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Bu kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı 4.000.000.-TL, üst sınırı ise alt sınırın üç katıdır. Üst sınırı alt sınırın beş katına kadar yükseltmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir. Günlük kazanç alt sınırı her yıl, ilk olarak Nisan ayında bir önceki yılın Aralık ayı ile ondan önceki yılın Aralık ayına göre Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından açıklanan en son temel yılı ketsel yerler tüketici fiyatları indeksindeki artış oranı kadar, ikinci olarak bir önceki yılın gayri safi yurtiçi hasıla sabit fiyatlarla gelişme hızı kadar artırılarak belirlenir...” . Bu değişiklik ile getirilen hükümler 4447 sayılı Kanununun 63 maddesi uyarınca, bu kanunun yayımını takibeden yılbaşından itibaren (01.01.2000) yürürlüğe girecektir.

Sigortalının prime esas günlük kazancı , getirilen alt sınır ile üst sınır arasında kalmak üzere belirlenir. Burada günlük kazancın alt sınırı , Kurumca alınacak ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazançların 78.maddenin öngördüğü en az ücretin altına düşmemesi anlamına gelir. Üst sınır ise , günlük kazancın daha fazla olamayacağı tutardır.²¹⁰ Mevzuatta günlük kazancın alt ve üst sınırı tutar olarak belirtilmeyip , bunun tablo ve katsayı esasına göre saptanması hükme bağlanmıştır(md.78/I). Prime esas kazancın sınırlandırılmasının , sosyal bakımından savunulamayacağı , zira , primlerin emek gelirine paralel olarak gelişmesini kısmen engellediği söylenmektedir.²¹¹

3.2.4.2.2. Kazanç Sınırları Dışında Kalan Ücretler İçin Prim Hesabı

506 SK.md.77 de hangi tür kazançların prim hesabında göz önünde bulundurulduğunun düzenlendiği açıklanmıştı. 78 madde de ise primlerin hesabına esas tutulan günlük kazancın sınırlarına değinilerek ²¹², söz konusu sınırlar dışında kalan kazançlar için prim hesabının nasıl yapılacağı belirlenmiştir. Bu aylık kazancın günlük kazanç

²⁰⁹ R.G. 08.09.1999 tarih 23810 sayı.

²¹⁰ SARACEL , a.g.e. , s.25.

²¹¹ Konu hakkında ki değerlendirmeler için bkz. DİLİK ,a.g.e. , s.214.Prime esas kazancın sınırlandırılmasının gerekli olduğu yolundaki değerlendirmeler için bkz. SARACEL , a.g.e. , s.28.

²¹² Yıllar itibariyle prime esas kazançlar ve asgari ücretler için bkz. Tablo 8 , s.96

üzerinden bulunması durumu , aylık kazancın hesaplanmasının günlük taşıdığı bazı durumların mevcudiyetinden dolayıdır. Buna göre ;

Belirli zaman ve tutar üzerinden ücret alanlar bakımından , sigortalının prim ödenecek ayın bütün günlerinde çalışıp çalışmadığı , çalışmış olamamak ile birlikte prime esas kazanç elde edip etmediği önem taşır. 506 Sayılı Kanun gereğince primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç , sigortalının, bir ay için prime esas tutulan kazancının otuzda biridir(md.77/VI). Günlük kazancın hesabına esas tutulan ay içindeki bazı günlerde çalışmamış ve çalışmadığı günler için ücret almamış sigortalının günlük kazancı , o ay için prime esas tutulan kazancı ücret aldığı gün sayısına bölünerek hesaplanır(md.77/VII). Ancak , çalışmadığı günler için ücret alınmış ise , bu günler de çalışılmış gibi sayılır.²¹³

Prime esas günlük kazanç sınırları dışında ücret alanlar bakımından ,sigortalının günlük kazancı, yasal sınırın altında ise veya sigortalı ücretsiz olarak çalışıyor ise , prim ve ödenekler alt sınır üzerinden hesaplanır. Sigortalının günlük kazancının üst sınırı aşması durumunda ise, yasanın sınır olarak öngördüğü tutar esas alınacaktır.(md.78/II). Sigortalının günlük kazancı alt sınırın altında olduğunda bu kazanç ile alt sınır arasındaki farkın sigorta primlerinin tümünü işveren ödeyecektir.(md.78/III). Bu hüküm , bir bakıma işçinin yegane gelir kaynağını oluşturan ücretin alt sınırın da altında tutulmasının parasal yaptırımıdır.²¹⁴

Ancak bu duruma rağmen , uygulamada işverenler yüksek maliyetli bulduklar için çalıştırdıkları sigortalıları gerçek mahiyetlerinden bildirimde bulunmamaktadırlar. Aslında gerçek mahiyette bildirimde bulunsalar bu yükün bir kısmını sigortalılardan karşılama durumları da olacaktır. ²¹⁵

Belirsiz zaman ve miktar üzerinden ücret alanlar bakımından , sigortalıların prim ve ödeneklere esas tutulacak kazançları Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenmektedir(md.77/IV).Bu hüküm ; günlük,haftalık veya aylık olarak belirli bir

²¹³ a.g.e. , s.25.

²¹⁴ SARACEL , a.g.e. , s.26.

²¹⁵ Bildirimler ile ilgili yapılacak yasal kesintiler için bkz. Tablo 7 , s.95

ücrete dayanmış olmayıp da komisyon ücreti ve kara katılma gibi belirsiz zaman ve miktar üzerinden ücret alan sigortalılara uygulanmaktadır.

Bakanlar Kurulunun 21.08.1992 gün ve 92/3472 sayılı Kararnamesi ile adı geçenlerin prime esas kazançları için ,506 SK'nun 78.maddesi uyarınca tespit edilen alt sınır üzerinden işlem yapılması hüküm altına alınmıştır.²¹⁶ Bununla birlikte, adı geçen sigortalıların belirli bir kazancı da varsa , prim ve ödeneklerin hesabında esas tutulacak günlük kazancı , md.77/IV' göre hesap edilecek günlük kazancına belirli kazancı üzerinden hesaplanacak günlük kazancın eklenmesi ile bulunacaktır(md.77/V).

Birden fazla işverene bağlı çalışanlar bakımından , sigortalıların primlerinin nasıl hesaplanacağı 506 SK.md.77/son fıkrada belirtilmiştir. Maddenin son fıkrasında , “Aynı zamanda birden fazla işverenin işinde çalışan sigortalıların ücretlerinden kesilen primler , bu madde uyarınca tespit edilen üst sınır üzerinden hesaplanacak miktarı aşarsa , farkın , sigortalının müracaatı üzerine hissesi oranında kendisine geri verileceği” hükmü getirilmiştir .

Bu hüküm gereğince sigortalı fazla ödemedeki işveren payını isteyemeyeceği gibi , işverende, kendi payına düşen kısmı isteme hakkına sahip değildir. Çünkü , işveren, iade konusu sigortalı için tavan ücret üzerinden herhangi bir ücret ödememektedir.²¹⁷ Geri alma hakkı sadece kendi hissesi oranında sigortalıya tanınmıştır.²¹⁸

Kısmi çalışanlar bakımından , sigortalıların prime esas alınacak kazançlarının tam süre çalışanlara göre farklı şekilde belirlenmesi gerektiği , Yargıtay'ın almış olduğu kararlarda belirtilmiştir. Buna göre adı geçen sigortalıların prime esas kazançları şu şekilde belirlenecektir ²¹⁹:

“Öncelikle kısmi çalışmanın türüne bakılacaktır. Haftanın yada ayın bazı günlerinde çalışan sigortalıların çalıştıkları günlere ilişkin kazançları , Sosyal Sigortalar Kanununun 78.maddesinde

²¹⁶ Kurum uygulaması için bkz. 26.11.1990 tarih 16 – 40 Ek Sayılı Genelge

²¹⁷ CAN , a.g.e. , s.105

²¹⁸ Kanunun yürürlük tarihinden önce ki devreye uygulanması ile ilgili talepler Yargıtay'ca uygun bulunmamıştır. Y.10.HD. 09.09.1974 Tarih , E:3608 K:5086 , SARACEL ,a.g.e. , s.30.

²¹⁹ SARACEL , a.g.e. , s. 31.

belirtilen günlük alt sınırı aşıyorsa kendisi , altında kalıyorsa günlük alt sınır prime esas kazancın belirlenmesinde esas alınacaktır.”

Bununla birlikte günde bir yada birkaç saat çalıştırılan sigortalıların saatlik kazançları, 78.maddeye göre belirlenen alt sınırın saatlik tutarından fazla ise sigortalının saatlik kazancı, altında ise saatlik alt sınır üzerinden sigortalının prime esas kazancı hesaplanacaktır.²²⁰

3.2.5. Prime Esas Gün Sayısı Kavramı

Sosyal sigortalarda sigorta yardım ve hizmetlerinden yararlanmak için sigortalılar ile ilgili bildirim Kuruma yapılmış olması gerekmektedir. Gerçekten , sigortalıların Kuruma bildirge ve bordro edilmesi yeterli olup , sigorta primlerinin ödenmemiş olması , taahhüt edilen sigorta yardımlarından yararlanmayı engellememektedir.²²¹Eksik ödenen değil , eksik gösterilen primden bahsedildiği için , hiç prim ödenmese dahi , sigorta yardımlarına hak kazanılır. Ancak, sigorta yardımlarının temini için asgari bekleme süresi gereklidir.²²²

Sigortalılar için , gerek gelir ve ödeneklerin bağlanmasında gerekse de sağlık yardımlarından yararlanmak için temel koşul belirli bir süre prim ödeme gün sayısına sahip olmaktır. Prim ödeme gün sayısı ; “ *sigortalıların günlük kazançlarının hesabında esas tutulan gün sayılarını*” ifade etmektedir(md.77/VIII). Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 17.nci maddesinde işverene çalıştırdığı sigortalıların prim ödeme gün sayılarını dört aylık sigorta primleri dönem bordrosu ile Kuruma bildirme yükümü getirilmiştir.

Uygulamada , sigortalıların hiç yada eksik bildirilmeleri gün sayılarında kayıplara yol açmakta , bu ise sigortalıların en fazla mağduriyetine sebep olan durum olmaktadır. Sosyal Sigortalar Kurumu da , sağlayacağı yardımlar özellikle gün sayısına bağlı olduğundan , gün tespiti ile ilgili işlemlere önem vermektedir. Yasa kapsamına dahil olup Devamlı işyeri statüsündeki işyerleri için ay da 30 gün bildirim aranmaktadır.

²²⁰ **KESKİN Doğan** , “Kısmi Zamanlı Çalışma ,Ücret ve Sigorta”, Maliye Sigorta Yorumlar Dergisi,Sayı:236,15.11.1996, s.133. , **ŞAKAR** , a.g.e. , s.90

²²¹ **SÖZER** , a.g.e. ,s.65.

²²² **ÇENBERCİ** , a.g.e. , s.631 .

Mezkûr ayın 28 gün yada 31 gün çekmesi , SSK mevzuatında bir ayın 30 gün sayılmasına engel teşkil etmemektedir.²²³

4. PRİMLERİN KURUMCA RESEN SAPTANMASI

Ülkemizde sosyal güvenlik sisteminin esasını teşkil eden ve kişinin maddi katkısıyla desteklenen bir sistem olan Sosyal Sigortaların ne tür ilke ve özelliklerden ibaret olan bir sistem olduğu şimdiye kadar ki bölümlerde ortaya konulmaya çalışılmıştır. Sosyal Sigorta İlişkisi içinde yer alıp katkıda bulunan her üyenin maruz kalınması muhtemel riskler karşısında , gerek kendilerinin gerekse de toplumun çıkarlarını korumak gayesinde oldukları hususu tartışmasızdır. Ancak , bu ilkenin gerçekleştirilmesi ne kadar önemli ise , taraflara yüklediği sorumluluk ta okadar fazla olmaktadır.

Bu sorumluluğun yüklediği baskıların hafifletilmesi , düzenleyici sıfatıyla devletin ortaya çıkaracağı yasaların etkililiği ve dinamizmi , işverenlerin ciddiyeti , sigortalıların iyi niyeti ve Kurumunda denetim mekanizmasının işlemesiyle mümkün olabilecektir. Tarafların üzerlerine düşen bu görevleri yerine getirmeleri sosyal sigortalar da işleyişin mükemmele ulaşmasına yol açacaktır.

Son yıllarda sosyal güvenlik sistemimizin kamu maliyesi üzerindeki mali yükü artarken, Anayasal bir hak olan sosyal güvenlik hakkı toplum geneline yaygınlaştırılamamıştır. Ülkemizde sosyal güvenlik kapsamındaki nüfus , toplam

²²³ bkz. 16 sayılı Genelge .

nüfusun %88.4'üdür. İstihdam edilen nüfusun ise %64.6'sı sosyal koruma altındadır. Kişinin maddi katkısıyla desteklenen , ülkemiz sosyal güvenlik sisteminde primli rejim olarak adlandırılan bu programda mevcut bir çok kuruluşun hizmet verdiğini görmüştük. Bu düzen içerisinde T.C. Emekli Sandığı 1.994.509'u aktif sigortalı olmak üzere 11.192.360 kişiye sağlık hizmeti verirken, Bağ – Kur 2.804.890'ı aktif sigortalı olmak üzere 12.679.890 kişiye hizmet sunmaktadır. Özel vakıf sandıkları ise 74.494'ü aktif sigortalı olmak üzere 315.052 kişiye hizmet verirken, Sosyal Sigortalar Kurumu 6.376.982'si aktif sigortalı olmak üzere 30.379.656 kişiyi sağlık yardımlarından yararlandırarak ülkemizin en büyük sosyal güvenlik kuruluşu olduğunu göstermektedir.²²⁴

Prime dayalı sosyal sigorta uygulaması içerisinde yer alan bu üç büyük sosyal sigorta kuruluşu ülke nüfusunun %86.4'ü ne hizmet vermektedir. Bu hizmeti verirken Sosyal Sigortalar Kurumu' nun kendisini T.C. Emekli Sandığı ve Bağ – Kur' dan ayıran ve prim tahsilatına dayanan temel bir sorunu ortaya çıkmıştır. Bilindiği üzere bu kuruluşlar da primle finanse edilmekle beraber , prim tahakkuku ve tahsilatı sadece sigortalılar için söz konusu olup, bu kuruluşlarda prime esas tutulacak ücretler(veya aylıklar) gösterge ve katsayı esasına dayanmakta, ayrıca kapsam dahilinde olan sigortalılar ya kendi adına çalışan kimseler olmakta yada Kamu kesiminde daimi kadroda çalışan kimseler olmaktadır. Bu durum ise ilgili sigortalıların hak kayıplarına uğramalarını engelleyici niteliktedir. Sosyal Sigortalar Kurumu'nda ise kapsam dahilinde yer alanlardan temin edilen primler hem sigortalılardan hem de işverenlerinden tahsil edildiği için, sadece kendine has olan ve etkisi hem sigortalılar hem işverenler ve hem de Kurum üzerinde fazlası ile etkili olan bir sorun ortaya çıkmaktadır.

Hizmet akdine istinaden bir yada birden fazla işverenin emrinde çalışan sigortalılar gerçek çalışma gün sayıları ve prime esas kazanç tutarları üzerinden Kuruma bildirilmemektedir. Bu duruma da bağlı olarak son yıllarda kurumun mali dengesi bozulmuş ve ortaya kendinden beklenen görevi yerine getirmekte zorlanır hale gelmiş olan bir mekanizma çıkmıştır. Bu sorunun ortaya çıkmasında

²²⁴ bkz. Tablo 9 , s.96

muhtemel etkileri tartışmasız olan bir çok faktör²²⁵ söz konusudur ve bu yapı ile ilgili çözüm önerilerinin miktarı,değerlendirilmelerindeki acili yet sorunu kadar büyük miktarlara ulaşmıştır.²²⁶

506 sayılı Kanun hükümlerince işleyiş esası , sistemin uygulama alanı olan kişi ve işyerlerini kapsam dahiline almak olan Sosyal Sigortalar Kurumunun, çalışanların gerçek mahiyetlerinden bildirilmemesi hususunda yaşadığı sorunlar önemi gereği bu çalışmada ayrı bir başlık altında irdelenmeye çalışılmıştır.

Sosyal sigortalarda uygulama alanına giren sigortalılar 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda açık ve anlaşılır bir şekilde sıralanmış bulunmaktadır. Ancak , bu hükme karşılık Kuruma yeterli miktar ve içerikte bildirim yapılmamaktadır. Sigorta ilişkisi içersinde yer alan tüm tarafların mağduriyetine yol açan bu durum , aslında her bir tarafın sahip olup ta görmezden geldiği eksikliklerden kaynaklanmaktadır. Uygulamada, tarafların bildirimlerinde; *tam bildirim* , *hiç bildirimde bulunmama* ,*eksik bildirim* , *sahte bildirim* alternatiflerini kullandıkları görülmektedir. Sahte bildirim olayı sigortalı olmak hak ve menfaatlerinden yararlanmaya yönelik olarak 506 sayılı kanunun kullanılması yolu ile yapılan muvazaalı bildirimlerdir.²²⁷

Bir hizmet akdine istinaden çalışmakta olan kişilerin sosyal güvenliklerinin temini için,506 sayılı kanun uyarınca kapsam dahiline alınmış olan işyerlerinde (md./8) çalışmakta olan hizmetlilerin , çalışmaya başladıkları an itibariyle sigortalı sayılmaları ve çalıştırılan sigortalıların Kuruma en geç bir ay içinde bildirilmeleri (md./9) esastır.

²²⁵ Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Temel Sorunları başlığı altında ; Kurumun idari vesayet altında olmasından kaçak sigortalı istihdamına , İçine düşülen mali sıkıntılardan emeklilik yaşının yetersizliğine kadar birçok sorun toplanabilmektedir. Konu hakkında değerlendirmeler için bkz. **KUTAL Metin**,“Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Temel Sorunlar ve Reform Çalışmaları”, BASİSEN Dergisi , Sayı :57, Aralık– 1996 , s.29. ; **ALPER Yusuf** , “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kriz ve Reform İhtiyacı” , İşveren Dergisi , Şubat – 1996 .

²²⁶ Konu hakkında gerek işçi gerek işveren sendikalarının gerekse de üniversitelerin çalışmaları bulunmaktadır. Değerlendirmeler için bkz. **TUNCAY A.Can** , “Türk sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma (Tüsiad raporu Üzerine)”, Tekstil İşveren Dergisi,Sayı:216 , Ekim – 1997,s.7;**TİSK** , “TİSK’in Sosyal Güvenlik Reformu Konusundaki Temel Görüşleri” , İşveren Dergisi, Cilt:34,Sayı:8,Mayıs – 1996 ; **ALPER Yusuf** , “Yeniden Yapılanmanın (Dönüşümün) Eşiğindeki Sosyal Güvenlik” ,Mercek Dergisi, Temmuz – 1998 ,s.55. Ayrıca Hazine Müsteşarlığınca yapılan proje için bkz., **KENAR / TEKSÖZ / ÇOŞKUN** , a.g.e. ,s.17.

²²⁷ **KARADENİZ Oğuz** , “Gerçek Dışı Sigortalı Bildirimi Sebepleri ve Sonuçları”,Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi , Yıl:2,Sayı:3,Ocak – Şubat – Mart 1999 , s.35.

Gerek kurumun gerekse de sigortalıların mağduriyeti bu bildirimde hiç yapılmaması yada gerçek mahiyetleri üzerinden yapılmamasıdır. Bu tür eksiklikler mağduriyetin yüksek boyutlara ulaşmasına yol açmaktadır.

Sosyal sigorta ilişkisinde sigortalıların gerçek çalışma gün sayısı ve prime esas kazançları üzerinden bildirimde bulunulması esastır. Bu ilkenin ihlali hem sigortalı hem de Kurum açısından önemli mağduriyetlerin teşekkülüne yol açmaktadır. Bundan dolayı 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda değişik tarihlerde tanzim edilen hükümler ile bu mağduriyetler önlenmeye çalışılmıştır. Mezkur hükümlerin esasları çalışanların fiili yada kayden tespitlerinin yapılabilmesidir. Bunun mümkün olmaması halinde ilgili şahısların dava açma keyfiyetleri hüküm altına alınmıştır.

4.1. Gerçek Kazanç Üzerinden Bildirimde Bulunma

Sosyal Sigortalar Kanununda prim belgelerinin nelerden ibaret olduğu 79.maddede belirtilmiş olup, bildirimde bulunmakta geciken işverenlerin 140.madde uyarınca idari para cezaları ile muhatap olacakları hüküm altına alınmıştır. Buna göre işveren madde 79 uyarınca sigortalılara ait prim belgelerini , 78.maddede belirtilen kazanç sınırlarını göz önüne alarak , en geç ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar Kuruma vermek durumundadır(md.80/I). Bu bildirimlerde sigorta prime esas kazanç tutarını md.77/I fıkrasında belirtilen kazanç türlerinin brüt toplamı oluşturmaktadır.²²⁸

Ancak ,uygulamada bildirimlerin genelde asgari ücret üzerinden yapılması söz konusudur. Kurumun prim kaybının ve sigortalıların hak kayıplarını önlenmesi amacıyla hüküm altına alınmış mevzuat hükümlerinin başarısı sorunun çözümü için yeterli değildir. Zira , işverenlerin tutumları yanında sigortalılarında konuya ilgisiz kalmaları olayın boyutunu büyötmektedir.

4.1.1. Konu Hakkında Mevzuat Hükümleri

Sigortalıların hak kayıplarının önlenmesi amacıyla prim belgelerinin Kuruma verilmesi sağlanmalıdır. 506 sayılı Kanun ile Kuruma bu tür mağduriyetleri önlemek amacıyla

prim belgelerini resen düzenleme hakkı verilmiş bulunmaktadır. Bu hak ilk olarak “Ölçümleme” başlığı altında düzenlenmiş , daha sonra bu sistem 3395 sayılı Yasa ile yürürlükten kaldırılarak bunun yerine “İdari Para Cezaları” getirilmiştir. Son olarak ise 3917 sayılı Kanun ile Asgari İşçilik Uygulamasına geçilmiştir.

Bu hükümler ile çalıştırdığı sigortalıları hiç yada zamanında bildirmeyen işyerlerinin cezalandırılmaları amaçlanmıştır. İlk olarak hüküm altına alınan uygulamalar ile sigortalıların kaçak bildirimlerinin önüne geçmek amaçlanmıştır. Son olarak hüküm altına alınana Asgari İşçilik Uygulaması ile de işverenler yürüttükleri işler ile ilgili olarak belirli miktarda prim ödemeye zorlanmaktadır. Bu uygulamada sigortalıların sadece tescillerinin değil ,çalışmaları karşılığında aldıkları gerçek ücretlerin ve çalışma gün sayılarının Kuruma bildirilmesi sağlanarak hem sigortalıların hem de Kurumun mağduriyetlerinin önlenmesi amaçlanmıştır.

4.1.1.1.Ölçümleme Yolu ile Resen Hesaplama

17.07.1964 tarih ve 506 sayılı yasanın 79 uncu maddesinde prim belgeleri ve ölçümleme başlığı altında 17.7.1964-29.6.1978 tarihleri arasında yürürlükte bulunan uygulama aşağıdaki gibidir.²²⁹

506 sayılı sosyal sigortalar kanununun 79 uncu maddesinin ölçümleme sebeplerini belirliyen ikinci fıkrasında, sigorta primleri hesabında esas tutulacak kazançlar toplamının hazırlanacak tüzükteki usul ve esaslar dairesinde ölçümleneceği hükme bağlanmış ve anılan kanun geçici 15 inci maddesinde de 135 inci madde de belirtilen tüzüklerin en geç altı ay içinde düzenleneceği ve tüzükler yürürlüğe girinceye kadar Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak genelgelere göre işlem yapılacağı belirtilmiştir.

Bu itibarla, Kanunun 135 inci maddesine göre hazırlaması gereken tüzükler yürürlüğe girinceye kadar Çalışma Bakanlığınca çıkarılan ve tüzük yerine kaim olan 19.2.1965 tarihli 915-1-22/1232 sayılı genelgedeki ölçümleme esaslarına göre işlem yapılmış ve

²²⁸ GÜZEL / OKUR , a.g.e. , s.137.

²²⁹ Yargıtay kararlarına göre ölçümleme ; kanuni sebeplerin mevcudiyeti halinde s.p.e.k. toplamının bulunmasına ilişkin bir işlemdir , GÖNENCAN Zahit , “Sosyal Sigortalar Sisteminde Resen Hesaplama Yöntemi” , Çimento İşveren Dergisi , Mart – 1994 ,s.3 ,Ayrıca Ölçümleme işlemi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. KURT Resul , “ Sosyal Sigortalar Kurumunda Asgari İşçilik Uygulaması” , Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi , Yıl:1 Sayı:2,Ekim – Kasım – Aralık 1998 , s.70.

14.4.1972 tarihinde de Sosyal Sigorta işlemleri Tüzüğü yürürlüğe girmiştir. 14.4.1972 tarihinden önceki işlemlerde Çalışma Bakanlığı Genelgesine göre işlem yapılmış,14.4.1972 tarihinden sonraki işlemlerde de Sosyal Sigorta İşlemleri Tüzüğü uygulanmıştır.

17.7.1964-29.6.1978 tarihleri arasında yürürlükte bulunan uygulamada; işverenin bir ay içinde çalıştırdığı sigortalıların sigorta primleri hesabına esas tutulan kazançlar toplamı ve prim ödeme gün sayıları ile sigorta primlerini gösteren ve niteliği, usul ve esaslarıyla verilme süreleri hazırlanacak tüzükte belirtilecek olan kayıt ve belgelerin kuruma verilmesi zorunludur.

İşverenin bir ay içinde çalıştırdığı sigortalıların sigorta primleri hesabına esas tutulan kazançlar toplamı ve prim ödeme gün sayıları ile sigorta primlerini gösteren belgeler, ilgili tüzükte(915 sayılı Sosyal Sigorta İşlemleri Tüzüğü) belirtilen usul ve esaslara göre düzenlenmez veya vaktinde kuruma verilmezse, bu belgelerin dayandığı kayıtlar, belgelerde yazılı olanları doğrulayıcı nitelikte görülmezse, Belgelerde yazılı olanları doğrulayacak kayıt ve belgeler getirilmezse, Sosyal Sigortalar Kurumu, sigorta primleri hesabına esas tutulacak kazançlar toplamını, hazırlanacak tüzükteki usul ve esaslara göre ölçümler. Yani, Sosyal Sigortalar Kurumu, ancak sigortalılarının sigorta primleri hesabına esas tutulan kazançlar toplamı ve prim ödeme gün sayıları ile sigorta primlerini gösteren belgeleri 915 sayılı Sosyal Sigorta İşlemleri Tüzüğünde belirtilen usul ve esaslar dahilinde düzenlenmez ve ihtarına rağmen vermez ise ölçümleme yapılır. Yani ölçümleme ancak işverenin sigorta prim belgelerini usulüne uygun olarak düzenlememesi durumunda yapılabilecektir. ²³⁰

4.1.1.2. 506.S.Y./md. 79 Uyarınca Resen Hesaplama.

506 sayılı Yasanın 09.07.1987 tarihinde yürürlüğe giren 3395 sayılı kanunla değiştirilen 79ncü maddesi 5nci fıkrasında ;

²³⁰ 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun , değiştirilmeden önceki 79.uncü maddesi ölçümlemeyi üç temel esasa dayandırmıştır ; 1-) Sigorta belgelerinin belirlenen usul ve esaslara göre düzenlenmemesi , 2-)Sigorta belgelerinin süresinde Sosyal Sigortalar Kurumuna verilmemesi , 3-) Belgelerde yazılı olan hususları doğrulayacak kayıt ve belgelerin ibraz edilmemesi , **GÖNENCAN** , a.g.m. , s.4.

“ Fiilen veya kayden çalıştığı tespit edilen sigortalılara ait olup bu Kanun uyarınca Kuruma verilmesi gereken belgelerin yapılan tebligata rağmen bir ay içinde verilmemesi veya noksan verilmesi halinde bu belgelerin Kurumca resen düzenleneceği ve muhteviyatı sigorta primlerinin Kurumca tespit edilerek işverene tebliğ edileceği,”

6ncı fıkrasında ;

“ İşverenin, tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde ilgili Kurum ünitesine itiraz edebileceği, itirazın tahsilatı durduracağı, itirazın reddi halinde, işverenin kararın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içerisinde yetkili mahkemeye başvurabileceği, yetkili mahkemeye başvurulmasının prim borcunun tahsil ve takibini durdurmayaacağı.” öngörülmüştür.

Yasanın belirtilen hükmü ile Kuruma, istenilmesi üzerine verilmeyen prim belgelerini düzenleme ve bu belgelere dayanarak prim tutarlarının tespit etme yetkisi verilmiştir. Kanun anılan fıkralarının uygulama şekli ve esasları Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 34 , 35 ve 36. maddelerinde düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin : 34ncü maddesinde ;

“ Fiilen veya kayden çalıştıkları tespit edildiği halde sigortalı işe giriş bildirgesi, aylık sigorta prim bildirgesi, dört aylık sigorta primleri bordrosu ve aylık sosyal güvenlik destek prim bordrosu verilmeyen veya noksan verilen sigortalılara ait bu belgelerin Kurumca yapılacak 30 gün süreli tebligatla işveren veya aracından istenileceği, tebligata rağmen verilmemesi durumunda Kurumca resen tanzim olunacağı,”

35nci maddesinde ;

“ 34ncü maddede belirtilen belgeler muhteviyatı primlerin, Kanununun 80nci maddesi de dikkate alınarak Kurumca resen hesaplanıp işverene bildirileceği.” Hükme bağlanmış bulunmaktadır.

Açıklanan yasa ve yönetmelik hükümlerine göre Kurumun prim belgelerini resen düzenleyebilmesi , anılan belgelerin işverence tebligata rağmen Kuruma verilmemiş

veya noksan verilmiş olması halinde olanaklıdır.²³¹ Kurumca resen belge tanzimi için gereken bilgiler ancak denetimler sonucu sağlanabilir. Denetimler ise kayden veya fiilen yada her ikisi bir arada olabilir. Tanzim olunan aylık sigorta prim bildireleri muhteviyatı sigorta primleri 30 günlük süre içinde ödenmek üzere işveren veya aracıya tebliğ edilecektir.

Yönetmeliğin 36ncı maddesinde ;

“ 35nci maddeye göre hesaplanarak tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde prim borcunu tebliğ eden Kurum ünitesine şekle tabi olmayan bir dilekçe vermek veya taahhütlü olarak posta aracılığı ile göndermek suretiyle işverenin itirazda bulunabileceği ve itirazın takibi durduracağı.” ifade edilmiştir.

Tebliğ edilen borca karşı bir ay içinde ilgili Kurum ünitesine itiraz edilmesi halinde, itiraz ünite tarafından kısa sürede sonuçlandırılarak işverene bildirilecektir. İşveren, itirazının reddi halinde, kararın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde yetkili mahkemeye başvurma hakkına sahiptir. Resen düzenlenecek sigortalı işe giriş bildirelerinin birer nüshası bilgi edinilmesi ve belgelerin tanziminde dikkate alınması amacıyla işverene gönderilecektir.

4.1.1.3. 3917 S.Y. Uyarınca Asgari İşçilik Uygulaması.

4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun , 08.12.1993 gün ve 3917 sayılı Kanunla 6.ncı maddesi aşağıdaki gibi değiştirilmiştir;

“... Kurum merkez teşkilatında kurulacak Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığı emrinde teftiş,kontrol ve denetleme yetkisine haiz Sigorta Müfettişi ve Sigorta Müfettiş Yardımcıları İstihdam eder. Sigorta Müfettişleri, işverenin Kuruma ,emsaline veya yapılan işin nitelik ve kapsamına göre işin yürütümü için gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunduğunu saptamaları halinde , sigorta primleri hesabına tutulacak kazançlar

²³¹ Resen düzenleme işlemi ; fiilen veya kayden tespit esasına dayanan ve verilen bir aylık ek süre içinde işverenin yükümlülüğünü yerine getirmemesi veya noksan yerine getirmesi halinde uygulanan ve halen yürürlükte olan bir sistemdir , GÖNENCAN , a.g.m. , s.4 , Ölçümleme sisteminin 3395 sayılı Kanun ile kaldırılarak bunu yerine getirilen 79.madde uygulaması idari para cezaları ile desteklenmektedir. Ancak ipc.'lerin zamanla güncelliğini kaybetmesi üzerine 506 SK.'nun 140.maddesi 3910 SK. ile değişikliğe uğratarak asgari ücrete endekslenmiştir. KURT ,Asgari İşç....,s.71.

toplamı , Sigorta Müfettişi raporuna dayanılarak , Kurumca resen hesaplanır ve buna göre bulunacak sigorta primleri 506sayılı Kanununun 80.inci maddesine göre tahsil olunur...” Yapılan bu değişiklikten sonra Kurumun prim , sigortalıların ise hizmet kaybına önlemeye yönelik çok önemli bir adım atılmıştır.

Yukarıda da açıklandığı üzere, 3917 sayılı yasanın yürürlüğe girmesinden önceki mevzuat sigorta müfettişlerine sadece kayıt nizamına ilişkin kontrol ve denetim yetkisi veriyordu. Resen takdir yetkisi ise 3395 sayılı yasa ile tamamen kaldırılmıştı. 3917 sayılı Yasanın Türk Sosyal Güvenlik Sistemine getirdiği en önemli yenilik, Sigorta Müfettişlerini S.S.K. Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulan Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığında toplayarak çağdaş anlamda bir sosyal sigorta denetim kurumu oluşturulması ve Sigorta Müfettişlerine, bir işin yapıla bilmesi için gerekli asgari işçilik miktarı, yani bir işte çalışması gereken en az sigortalı sayısı, sigortalıların çalışma süresi ve sigortalıların, sigorta primine esas kazanç tutarlarının saptanması konusunda resen takdir yetkisi vermesidir.²³² Bu yeni getirilen sistem Maliye Bakanlığı Denetim Elemanlarınca kullanılan randıman incelemesinin bir benzeridir . Randıman Vergi Hukukumuzda bir inceleme ve denetim tekniği olarak baş vurulan bir hesap sistemini ifade etmektedir. ²³³

S.S.K. Genel Müdürlük Sigorta Müfettişleri ve tek başlarına denetim yetkisi almış Sigorta Müfettiş Yardımcıları, işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarını hesaplarken, yapılan işin niteliği, bünyesinde kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan işçi sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurları dikkate alırlar.²³⁴ İşletmede mevcut üretim saptamasına yararlı her türlü defter, belge, kayıttan yararlanılmakla birlikte işletme yasal kayıtlarının gerçekleri yansıtmadıkları kanaatine varıldığı taktirde, yapılacak hesaplamaların ve bulunacak fark matrahın mesleki teşekküllerce ve hatta var ise dernek ve teşekküller tarafından yapılmış ekspertizlerle ve tespitlerle desteklenmesine çalışılması gerekir. Açık ve inandırıcı bir tespit ve hukuken geçerli deliller ortaya konulmadan, salt randıman

²³² GÖNENCAN , a.g.e. , s.5.

²³³ KURT , Asgari İşç...,s.72.

²³⁴ Kurum uygulaması için bknz. Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığı 15.11.1998 tarih 33437 sayılı Genel yazı , TEZEL – KURT , a.g.e., s.320.

esasına göre fark bulunduğunu kabul etmek yasanın aradığı anlamda bir ek matrah çıkarılması değildir.²³⁵

3917 sayılı Yasa, Sigorta Müfettişlerine geniş yetkiler vermektedir. Ancak, bu yetkilerin kullanılması, ekonomik, hukuki ve sosyal karinelerle ispatlanmalıdır. İşyerinin hammadde ve üretim malzemeleri alımları, mamul mal satışları, elektrik, su, doğal gaz vb.. harcamalar, işletme bünyesinde kullanılan teknik aletlerin birim saat başına tükettiği enerji miktarı gibi doneler göz önünde bulundurularak üretilen her bir mamulün üretilmesi için gerekli işçi sayısı ile çalışma süresi bulunur.

Sigorta Müfettişleri işçilik miktarını saptarken, S.S.K. veya diğer kamu kuruluşlarının açıkladıkları oranlarla kesinlikle bağlı değildir. Sigorta Müfettişleri tarafından yapılan her denetim diğerlerinden bağımsız olarak değerlendirilmelidir. Çünkü her iş yerinin kullandığı teknoloji, üretim tekniği, büyüklüğü ve yöresel alışkanlıkları diğer işyerlerinden farklıdır.²³⁶

3917 sayılı Yasa ile 4792 sayılı Yasanın 6.ncı maddesine eklenen fıkrada “işin yürütümü için gerekli asgari işçilik miktarı” biçiminde Sosyal Sigortalar Mevzuatına yeni bir kavram getirilmiştir. 3395 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden önceki kurum uygulamalarında ,“ İşverenin bir ay içinde çalıştırdığı sigortalıların sigorta primleri hesabına esas tutulan kazançlar toplamı ve prim ödeme gün sayıları ile sigorta primlerini gösteren ve niteliği, usul ve esaslarıyla verilme süreleri hazırlanacak tüzükte belirtilecek olan kayıt ve belgelerin, ilgili tüzükte belirtilen usul ve esaslara göre düzenlenmemesi veya vaktinde kuruma verilmemesi durumlarında, bu belgelerin dayandığı kayıtlar, belgelerde yazılı olanları doğrulayıcı nitelikte görülmezse, belgelerde yazılı olanları doğrulayacak kayıt ve belgeler getirilmezse, Sosyal Sigortalar Kurumu, sigorta primleri hesabına esas tutulacak kazançlar toplamını, hazırlanacak tüzükteki usul ve esaslara göre” ölçümleme yapılmaktaydı.

²³⁵ KURT , Asgari İşç...,s.72.

²³⁶ Sigorta Müfettişlerinin düzenlediği raporlar objektif kriterlere dayanmalıdır, tereddüt halinde ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü alınmalıdır. Kriterlerin değerlendirilmesi için bkz, CAN,a.g.e.,s.321

Oysa gerçekte, bir işverenin kayıtları kuruma verilen prim belgelerinde yazılı sigortalı sayısını, çalışma süresini ve ödenen ücret tutarlarını tamamen doğrulasa bile, işin niteliği, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan işçi sayısı, işyeri bünyesinde kullanılan teknoloji, ilgili meslek ve kuruluşlarının vermiş olduğu kesin bilgilere uymadığı takdirde geçerli kayıt olarak kabulü olanaksızdır. Burada asıl önemli olan, işyeri kayıtlarının kuruma yapılmış bildirimleri doğrulayıp doğrulamadığı değil, kuruma bildirilen sigorta primine esas kazanç tutarları, sigortalı sayısı ve çalışma gün sayısının gerçekleri yansıtıp yansıtmadığıdır.²³⁷

Sigorta Müfettişi raporuna istinaden kurumca resen tahakkuk ettirilerek tebliğ edilen prim borçlarına karşı işveren, tebliğ tarihinden itibaren (15) gün içinde kuruma itiraz edebilir. İtiraz takibi durdurur. Kurumca itirazın reddi halinde, işveren, kararın tebliğ tarihinden itibaren (15) gün içinde yetkili iş mahkemesine başvurabilir. Mahkemeye baş vurulması prim borcunun takip ve tahsilini durdurmaz.

3917 sayılı Yasa yürürlüğe girdikten sonra öncelikle özel bina inşaatları ve ihale konusu işlerde uygulanmaya başlanmış ve zamanla diğer tüm işkollarında uygulanacaktır.²³⁸ Bu yeni getirilen sistem ölçümleme sisteminden çok farklıdır kesinlikle ölçümleme değildir. Ölçümleme, prim belgelerinin usulüne uygun olarak düzenlenmemesi durumunda yapılırken, yeni sistemde resen denetim yapılabilir.²³⁹

Sonuç olarak, 3917 sayılı Yasanın Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde yeni bir dönüm noktası olduğunu ve bu yeni düzenleme sayesinde S.S.K.nun kan kaybetmesinin önlenebileceğini ve sigortasız çalışmanın önemli oranda azaltılacağını söyleyebiliriz. Kaçak işçi çalıştırmanın çok yaygın olduğu bir ülkede, her şeyi yasalardan beklemek doğru değildir. Sonuç da bu yasaları uygulayacak olanlar da Denetim Elemanlarıdır. Burada önemli olan bu yasaları uygulayacakların bu görevi etkin ve verimli bir şekilde yerine getirmelerinin sağlanmasıdır. Sosyal Sigortalar Kurumunun tüm yasal olumsuzluklara rağmen gittikçe iyiye doğru gitmesi, Sigorta Teftiş Kurulunun çağdaş

²³⁷ KURT , Asgari İşç...,s.73.

²³⁸ Uygulamada sıkça karşılaşılan örnek olayların değerlendirilmesi için bkz. , CAN , a.g.e. , s.300

²³⁹ KURT , Asgari İşç...,s.73

anlamda yeni yapılanması ile bu nitelikli denetim elemanlarını bünyesinde toplayarak etkin bir denetimi gerçekleştirmeye başlamasının bir sonucudur.

4.1.2. İşveren Tarafı Üzerindeki Muhtemel Etkiler

Sosyal Sigortalar Mevzuatı içerisinde işverenler sektörel bazda Özel ve Kamu işyerleri , yaptıkları işin mahiyeti itibariyle de Devamlı ve Mevsimlik işyerleri olarak sınıflandırılarak kendilerine verilen Mahiyet Kodları ile tescil edilmektedirler.²⁴⁰

Bu sınıflandırma işlemi işyerlerinin takibi açısından oluşturulmuştur. Asgari işçilik uygulaması açısından bu işyerleri arasında bir fark olmayıp , mahiyet kodlarının etkisi bu işyerlerinin asgari işçilik uygulaması karşısındaki öncelik sırasının tayinin de etkili olmaktadır. Gerçekten Asgari İşçilik uygulamasına öncelikle özel bina inşaatları ve ihale konusu gibi geçici mahiyetteki işlerde başlanmıştır. Devamlı mahiyetteki işyerleri ise 01.01.1999 tarihi itibariyle inceleme kapsamına alınmıştır. Bu tür işyerlerinden olup özellikle sigortalı sayıları, prime esas kazanç ve gün sayıları eksik veya yapılan işe uygun miktarda olmayan işyerleri kapsama alınmıştır.²⁴¹

Çalıştırılan hizmetlilere ait vergi ve sigorta primlerinin yüksek meblağlara ulaşmış olduğu iddiası , haksız rekabete maruz kaldıklarını söyleyen işverenlerin önemli dayanaklarındanır.²⁴² Ancak çalıştırdıkları sigortalıları hiç yada gerçek mahiyetleri üzerinden kuruma bildirmeyen işverenler kısa dönemde elde edecekleri kazançlar karşısında ilerde çok büyük bir maddi külfetin altına gireceklerdir. Ayrıca belirtilmesi gereken bir durumda ilerde ayrıntılı olarak değineceğimiz gibi bu tür yüksek cezalara maruz kalma karşısında sigortalıların hizmet kazançlarının maalesef olmamasıdır.

Bir sigortalının geçek çalışma gün sayısı ve prime esas kazancı üzerinden Kuruma bildirge ve bordro edilmesinde, işverenine olan maliyeti açısından kriter olarak sigorta primi işveren hissesi alınır. Bu oran ise %19.5 ila 25(27) arasındadır. Buna göre 1999 yılı Eylül ayı itibariyle hizmet akdine istinaden bir yada birden fazla işverenin emrinde

²⁴⁰ **SOSYAL SİGORTALAR KURUMU**, Sigorta Müfettişleri Çalışma Talimatı , s.65

²⁴¹ **SOSYAL SİGORTALAR KURUMU** , Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığı 1999 Yılı Genel Çalışma Plan ve Programı , 15.03.1999 tarih 547 sayı .

²⁴² Bir çalışanın işverene toplam maliyeti için bkz Tablo 7 , s.95

çalışan bir sigortalının çalışmasını Asgari Ücrete istinaden yürüttüğünü varsayalım. Brüt geliri 93.6000.000.-TL olan bu sigortalı işyerinde tam ay çalışma karşılığı 13.104.000.-Tl tutarında prim tutarı ödeyecekken, işveren prim hissesi tutarı 22.171.500.-TL olacaktır.

Bir kimsenin günün asgari ücreti üzerinden çalışması mümkün olmakla beraber, uygulamada işverenler çalışmalarını asgari ücret karşılığı arz etmek durumu olmayan kimseleri de asgari ücret üzerinden ücret alıyormuş gibi Kuruma bildirge ve bordro etmektedirler. Aslında bu tür şahıslar gerçek kazançları ve çalışma gün sayıları üzerinden Kuruma bildirilseler hem sigortalıların hak kayıpları olmayacak hem de işverenler Kurumun denetim faaliyetlerinden kurtulabileceklerdir. Ayrıca ortaya çıkacak bu mali yükümlülüğün bir kısmının da gerçek yüklenicileri olan sigortalılar tarafından yüklenilmesine de zemin hazırlamış olacaklardır. Gerçekten çalışması karşılığı asgari ücretten fazla olarak, işyerinde tam ay çalışma karşılığı 130.000.000.-TL ücret alan bir sigortalının 18.200.000.-Tl tutarında işçi prim hissesi ödemesi olacakken, işveren bu durumda sadece 25.350.000.-TL işveren prim tutarı ödeyecektir. Keza aynı durum tam ay çalışma karşılığı 200.000.000.-TL ücret alan bir sigortalı içinde söz konusu olmaktadır. Bu durumda sigortalı 25.494.000.-TL sigortalı prim hissesi ödeyecekken, işveren prim tutarı 35.509.500.-TL olacaktır. Bu durum karşısında bir işverenin Kurum uygulamaları açısından re'sen takdir işlemine maruz kalması, hatta bazı istisnaları haricinde 506 sayılı Kanunun 3910 sayılı kanun ile değişik 140. Maddesi uyarınca asgari ücrete endekslenmiş idari para cezalarıyla muhatap olması imkanı büyük ölçüde önlenmiş olacaktır.

4.1.2.1. İdari Para Cezaları

SSK. m.79 hükmü gereğince , işverenlerin prim belgelerini Kuruma verme yükümlülüğü getirilmiştir. Anılan kanun, bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverenler hakkında 3910 sayılı Kanun ile değişik 140.maddesi hükmünün uygulanacağını öngörmüştür. Buna göre , Kurum işyerlerinde çalışan sigortalıların hizmetlerinin Kuruma bildirilmediğini fiilen veya kayden tespit ettiği zaman prim belgelerini işverenden istemek, verilmediği zaman re'sen düzenlemek hakkına sahiptir (SSK m.79).

Çalıştırdığı hizmetlileri hiç yada gerçek çalışma gün sayıları ve prime esas kazançları üzerinden bildirmeyen işveren, bu durumda ;

- Sigortalı İşe Giriş Bildirgesini yasal süresi²⁴³ içinde Kuruma vermediği için, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında (m.140/b),
 - Yasal süresi içinde Kuruma vermediği Aylık Sigorta Prim Bildirgesi için, her ay , ayrı fiil sayılmak üzere iki asgari ücret tutarında (m.140/c),
 - Yasal süresi içinde Kuruma vermediği Dört Aylık Dönem Bordrosu için, her bordro verilmemesi ayrı fiil sayılmak üzere iki asgari ücret tutarında (m.140/c),
 - İşçilik ile ilgili giderlerin işlenmemesi (SSİY. M.21/c), S.P.E.Kazançların kesin olarak tespitine imkan vermeyecek şekilde usulsüz, karışık veya noksan olarak tutulması(SSİY. M.21/d), herhangi bir ay için S.P.E.Kazançların ve kazançlar ile ilgili ödemelerin, o ayın dahil olduğu hesap dönemine işlenmemesi (SSİY. M.21/e), halinde muteber (geçerli) sayılmayan yasal defter ve belgelerinin geçersiz sayılması halinde ;
- 1 - Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü ise aylık asgari ücretin 12 katı tutarında, 2- Diğer defterleri tutmakla yükümlü ise aylık asgari ücretin 6 katı tutarında , 3- Defter tutmakla yükümlü değilse aylık asgari ücretin 3 katı tutarında idari para cezası ödemek zorunda kalacaktır.

506 sayılı Kanununun 3910 sayılı kanun ile değişik 140.maddesi uyarınca tahakkuk edilen İ.P.Cezalarının uygulanması, anılan kanununun 8.,9. ve 79.madelerinde belirtilen belgelerin Kuruma verilmesi yükümlülüğünü kaldırmadığı gibi, İ.P.Cezalarında 1475 sayılı İş Kanununun 33.maddesine göre sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için “filin oluştuğu tarihte uygulanan” asgari ücret esas alınacaktır.²⁴⁴

4.1.2.2. Gecikme Zammı ve Tecil Faizi

Bilindiği üzere , 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanununun değişik 51.maddesi uyarınca Bakanlar Kurulunca alınan ve 09.07.1998 tarih 23397 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 03.07.1998 tarihli 98/11331 sayılı kararda; yayımı

²⁴³ 08.09.1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4447 sayılı Kanun, 506 sayılı Kanununun 9.maddesini değiştirerek , sigortalıların bazı istisnalar dışında işe başlatılmadan önce Kuruma bildirilmesini hüküm altına almıştır. bknz. 10.09.1999 tarih 646799 sayılı 12 – 99 Ek Genelge

²⁴⁴ **SOSYAL SİGORTALAR KURUMU** , Sigorta Müfettişleri Çalışma Talimatı , s.132.

tarihinden geçerli olmak üzere ödenmeyen amme alacaklarına uygulanacak gecikme zammının, vadenin bitim tarihinedn itibaren her ay için ayrı ayrı %12 olarak uygulanacağı öngörülmüştür. 14.07.1998 tarih 537247 sayılı 16 – 163 sayılı Ek Genelge uyarınca Kurum, prim ile beraber diğer alacaklarında hangi esaslar çerçevesinde hesaplanacağını hüküm altına almıştır.²⁴⁵

Yine , Sosyal Sigortalar Kurumunca 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna göre Kullanılacak Yetkilerin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğinin 12.maddesi gereğince , Kurumca yapılacak tecil işlemlerinde Maliye Bakanlığının belirlediği tecil faizi oranının uygulanması gerekmektedir. Maliye Bakanlığının 10.07.1998 tarihli 23398 sayılı Resmi Gazete yayımlanan 402 sayılı Tahsilat Genel Tebliği uyarınca, bu tebliğin yayımlandığı tarihten başlayarak tecil faiz oranı yıllık %96 olarak uygulanacaktır. Kurum , uygulamaya yön vermek amacıyla 14.07.1998 tarih 537246 sayılı 16 – 164 sayılı Ek Genelgeyi hüküm altına almıştır.

4.1.3. Sigortalı Taraf Üzerindeki Muhtemel Etkiler

Sosyal Sigortalar ,sigortalının belli risklerle karşılaşması halinde uğradığı geçici veya sürekli gelir kayıplarını gidermek durumundadır. Sosyal Sigorta Mevzuatımız açısından sigortalının uğradığı gelir kaybı, kazancı esas alınarak telafi edilmektedir.²⁴⁶ Sosyal Sigortalar Kanununda kısa süreli sigorta kollarından sigortalılara gelir ve ödenek temini , uzun süreli olan sigorta kolları açısından ise aylık bağlanması yoluna gidilmektedir. 506 sayılı Kanun “*ödenek ve gelirler esas tutulacak (günlük) kazanç*” kavramını kullanmıştır.(md.88). Maddede atıf yapıldığı gibi günlük kazancı oluşturan unsurlar anılan kanunun 77/I maddesinin a,b ve c bentlerinde belirtilen ve daha önce “Prime Esas Kazancın Unsurları” başlığı altında açıkladığımız unsurlardır.

Uzun süreli sigorta kolları bakımından da sigortalılara yapılacak ödemelerin 506 sayılı Kanunun 77/I maddesinde belirtilen kazanç unsurları üzerinden hesaplanması söz konusudur. Sosyal sigortalar Kanununda Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortasından

²⁴⁵ Kurum uygulamasının değerlendirilmesi hakkında bkz. **GÜNDOĞMUŞ Kemal**, “SSK Primlerinin Ödenmesi ve Gecikme Zammı”, Maliye Sigorta Yorumlar Dergisi, 1 Nisan 1997 – Sayı:245, s.147.

²⁴⁶ Prime esas kazanç , sigorta kollarından yapılacak ödemelerin belirlenmesinde de esas alınmaktadır . **SARACEL** , a.g.e. , s.18.

bağlanacak aylıkların hesabında sigortalının belirli bir takvim yılının prime esas kazanç tutarına göre bulunacak ortalama yıllık kazancının dikkate alınacağı hükme bağlanmıştır (md.55/b , 61/B , 67/D).

Anlaşılabacağı üzere, sigortalıların sosyal güvenceye en fazla ihtiyaç duydukları anlar olan , gelir kayıpları ve gider artışlarının olduğu bu dönemlerde mağdur duruma düşmeleri söz konusudur. Prime esas kazançların düşük gösterilmesi , sigortalılara yapılacak ödemelerinde düşük olmasına yol açacaktır.²⁴⁷

4.2. Gerçek Çalışma Gün Sayısı Üzerinden Bildirimde Bulunma

Sosyal Sigorta İlişkisinde sigortalıların sigortalı olma hak ve menfaatlerinden yararlanmaları sigorta tescillerinin sağlanması yanında , sigortalı oldukları döneme ilişkin çalışma gün sayılarının Kurumu bildirilmesidir.Bu durum sigortalılar yanında sigortalıların hak sahiplerinin sosyal sigortaların hizmetlerinden yararlanması içinde gereklidir.

4.2.1. Konu Hakkında Mevzuat Hükümleri

Sosyal Sigortalarda sigorta tescili sağlanmış olan sigortalılar ile ilgili prim belgelerinin Kuruma verilmesi adı geçenlerin hizmet kazanışları için gereklidir. Önceki bölümde geçen ve sigortalıların gerçek prime esas kazançları üzerinden bildirilmesine yönelik Kanun hükümleri , sigortalıların gerçek çalışma gün sayıları üzerinden bildirimde bulunulmalarına da yöneliktir.

Sosyal sigortalar da çalışan hizmetlilerin hiç bildirilmemesi , gerçek mahiyetten bildirilmemesi ve sahte bildirim olmak üzere değişik türlerde kaçak bildirim olduğunu ortaya koymuş bulunmaktayız. Mevzubahis kanun hükümleri ile sosyal sigortalarda değişik türlerde ki kaçak bildirimlerin önlenmesi amacıyla denetim noksanlığının giderilmesi amaçlanmaktadır.²⁴⁸

Özellikle 506 sayılı Kanununun 09.07.1987 tarih ve 3395 sayılı kanun ile değişik 79.maddesi uyarınca sigorta müfettişlerine verilen fiilen ve kayden tespit yetkisi , bir

²⁴⁷ Ödemelere esas kazancın belirlenmesi için bkz. **SARACEL** , a.g.e. , s.33.

resen takdir işlemi olup, **noksan gün ve kazanç bildirim**i yüzünden mağdur olan sigortalıların Sigorta Müfettişi raporuna istinaden sigortalı gün ve hizmetlerini kazandırmaya yöneliktir. 3917 sayılı Kanun ile getirilen asgari işçilik uygulaması ile de **eksik sigortalı bildirim**i söz konusu ise ek gün ve kazanç tahakkuku yapılması yoluna gidilmektedir. Ancak bu durumda sigortalıların gün ve hizmet kazanımları için 506 sayılı kanunun 79.maddesi 8.inci fıkrası uyarınca hizmet tespit davası yoluna başvurmaları gerekmektedir.

4.2.2. İşveren Tarafı Üzerindeki Muhtemel Etkiler

506 sayılı Kanunun 79.uncu maddesi 8.inci fıkrasında , “*Yönetmelikle tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalıların , çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl²⁴⁹ içersinde mahkemeye başvurarak alacakları ilam ile ispatlayabilirlerse , bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları nazara alınır*” hükmü getirilmiştir.

Bazı sigortalılık haklarının kazanılması , belli gün sayıda prim ödenmesi koşuluna bağlıdır. Ayrıca ,prime esas kazançlarda , sigortalıya bağlanacak gelir ve aylıkların bağlanmasında önemlidir. Kurumun bu bilgileri öğrenmesi ise işverenin vermesi gereken belgelerle mümkün olduğundan ²⁵⁰, bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi , sigortalıyı sosyal sigorta yardımlarından yoksun bırakacaktır. Belirtilen yoksun kalma sorunlarının çözümü her zaman Kurumca sonuçlandıramadığından , Kanun sigortalıya çalışma gün ve kazançlarını tespit ettirme yönünde dava açma hakkı tanımıştır.²⁵¹

²⁴⁸ **KURT** , Sosyal Sigortalarda Denetim..., s.85.

²⁴⁹ “10 yıl” ibaresi 01.06.1994 tarih ve 3395 sayılı Kanunun 3.maddesiyle “5 yıl” olarak değiştirilmiştir.

²⁵⁰ Söz konusu belgelerin süresi içinde Kuruma bildirilmemesi sonucunda işverenler i.p.c. ‘na muhatap olmakta, geç verilen bordroların gerçeği yansıtmıyıp yansıtmadığının araştırılması yoluna gidilmektedir. Sigorta Müfettişinin raporuna göre işleme tabi tutulan bu belgeler için yetkili iş mahkemelerine dava açılabilir. **CAN Mehmet**, Sorular ve Cevaplarla Sosyal Güvenlik ve Asgari İşçilik Bildirimi Uygulaması , s.97

²⁵¹ 3395 sayılı Kanunun hükümet gerekçesi , **ERTÜRK** , a.g.e., s. 509

Hizmet tespiti davasının açılabilmesi için genel dava şartları yanında, ayrıca bazı özel şartlarında gerçekleşmiş olması lazımdır²⁵² :

- a- Tesbiti isteyen kişi, SSK anlamında sigortalı niteliğini taşımalı,yani yasa kapsamında olan bir işyerinde , hizmet akdi ile çalışmış olmalıdır. Bu kişinin sigortalı olarak tescil edilmiş olması şart değildir.
- b- Belgelerin işveren tarafından Kuruma verilmemiş olması gerekir.
- c- İşçi veya tespit isteyen kişi 5 yıl içinde mahkemeye başvurmalıdır.

Maddede belirtilen 5 yıllık süre zamanaşımı değil hak düşürücü süre²⁵³ olarak kabul edildiğinden , hakim tarafından resen nazara alınması gerekmektedir.²⁵⁴ Hak düşürücü sürenin başlangıç tarihi sigortalının işyerinden ayrıldığı yılın sonundan itibaren uygulanacaktır. Ancak, işverenin İşe Giriş Bildirgesi veya prim bordrosu gibi prim belgelerini Kuruma vermesi, yada işyerinde kesintisiz ve halen çalışır durumda bulunması hallerinde artık hak düşürücü süreden bahsedilemez.²⁵⁵ 5 yıllık hak düşürücü süre içinde tekrar aynı işyerine girip çalışmak, sürenin işlemesine engel olmadığı gibi süreyi kesip durdurmaz.²⁵⁶ Davacı sigortalı yada hak sahipleri çalışma olgusunun hizmet akdine dayandığını ispat etmekle yükümlüdür. Bu tür davalarda işverenin kabulünün tek başına hukuki bir sonuç doğurmayacağı göz önünde bulundurularak, çalışma olgusu yazılı – sözlü tüm deliller ile kanıtlanmalıdır.²⁵⁷ Yerleşmiş Yargıtay içtihatlarına göre, kuruma husumet yöneltilmemesi dolayısıyla edim yüklemeyen kararların uygulanması zorunluluğu bulunmamaktadır.²⁵⁸

Mahkeme neticesinde çalışmalarını alacağı ilam kararı ile ispat eden sigortalı , aldığı ilam kararını Kuruma getirerek hizmetlerini istemektedir. İşte bu durumda da Kurum, sigortalının hizmetleri ile ilgili prim belgelerini işverenden isteyecektir. Hizmet tespit ilamları neticesinde sigortalıların hizmet kazançları karşısında çalıştırdığı sigortalıları

²⁵² **ERTÜRK** , a.g.e. , s. 510 , **CAN** , a.g.e. , s.186

²⁵³ Amacın ,sigortalının sosyal güvenlik hakkını korumak olduğu noktasından hareketle zamanaşımı süresi olarak kabul edilmesi gerektiği konusunda bknz. **ALPER** , a.g.e. ,s. 121. Aynı görüş için bknz. **TUNÇOMAĞ** , Sosyal Güv...., s.193.

²⁵⁴ YHGK. 12.06.1985 tarih, 10 – 820/585 **GÜZEL / OKUR** , a.g.e. , s.157.

²⁵⁵ YHGK. 30.09.1998 tarih, E.1998/21-628, K.1998/653 , **ERTÜRK** a.g.e., s.530

²⁵⁶ YHGK. 05.03.1997 tarih, E.1996/21-867, K.1997/154 **ERTÜRK**,a.g.e., s.541

²⁵⁷ YHGK. 11.02.1998 tarih, E.1998/21-8, K.1998/88 , **ERTÜRK**,a.g.e., s.532

²⁵⁸ Kurum uygulaması da bu yöndedir. 28.02.1994 tarih 159666 sayı 16 –75 Ek Genelge .

hiç yada gerçek mahiyetleri üzerinden bildirmeyen işverenler 506 sayılı Kanunun 3910 sayılı Kanun ile değişik 140. Maddesinin ilgili hükümleri karşısında tutarı yüksek meblağlara ulaşan Pim tutarı ile gecikme zamlarını ve İdari Para Cezalarını ödemek külfeti ile karşılaşacaktır.²⁵⁹

4.2.3. Sigortalı Taraf Üzerindeki Muhtemel Etkiler

Sosyal sigortalar uygulamasında sigortalı olma hak ve menfaatlerinden yararlanabilmek için, belli bir miktar süre Kuruma prim ödenmesinin gerekliliğini ortaya koymuştuk. Özellikle uzun dönem sigorta kollarında prim ödeme gün sayılarının eksikliği sigortalıların sigorta aylıklarının teminini engellemektedir. Uzun süreli sigorta kapsamında olanlar için 506 sayılı Kanunun 108 maddesi 2.inci fıkrası uyarınca temini gerekli olan ve sınırları çizilmiş sigortalılık süresi içerisinde , her bir sigorta kolu için ayrı ayrı belirlenmiş belli süre sigortalı olma koşulunun gerçekleştirilmesi gereklidir (md.54/b,md.60/G,md.66/c).

Aynı husus kısa vadeli sigorta kolları içinde söz konusudur. Gerçekten sigortalıların çalıştıkları dönem içerisinde maruz kalabilecekleri muhtemel risklerin gerçekleşmesi hallerinde (iş kazası hariç) Kurum sigorta sağlık yardımlarından yararlanmaları belli süre sigortalı olma koşuluna bağlanmıştır (md.32/E,md.40, md.48). Bununla beraber aynı durum sigortalıların bakmakla yükümlü oldukları eş ve çocukları ile geçindirmekle yükümlü oldukları anne ve babalarının Kurum sağlık yardımlarından yararlanmaları içinde söz konusudur(md.35/2,md.42).

4.3. Prim Bildirimlerinde Kurum Denetimi

Sigortalıların gerçek mahiyetleri üzerinden Kuruma bildirimlerine yönelik olup hüküm altına alınmış diğer bir takım sosyal sigorta uygulamaları da mevcuttur. Bunlardan ilki olan durum tespitleri işyerlerinin fiilen denetlenmesi ile ilgilidir. Bu denetimler işyerlerinde çalışanların sigortalılıklarının tespitine ve Kuruma yapılan bildirimlerin uygunluğuna yöneliktir. Bu özelliği gereği de asgari işçilik uygulamalarında önemli bir hesaplama kaynağı olarak ta kullanılmaktadır.²⁶⁰ Bir de Teminat ve Hak Edişlerin İade edilmesinde işyeri kayıtlarının ve işyerinin kontrolü

²⁵⁹ Kurum uygulaması açısından hizmet tespit davaları ve idari para cezaları hakkında bkznz. 09.06.1994 tarih 433610 sayı 16 – 82 Ek Genelge .

²⁶⁰ bkznz. Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığı Genel Yazı , **TEZEL – KURT** , a.g.e. , s.320.

uygulaması vardır. Bu uygulama ise geçici işyerlerinde yapılan bu tür ihaleli işlerde çalışanların sigorta hak ve menfaatini korumaya yöneliktir.

4.3.1. İşyerlerinin Fiili Denetimi (Durum Tespitleri)

Çalışanların sosyal güvenlik haklarının korunması ve kurumun prim kaybı ile haksız rekabetin önlenmesi bakımından işyerlerinde durum tespiti yapılması büyük önem taşımaktadır. Durum tespitleri münferit yazılı gerekçelere göre yapıldığı gibi, yıllık genel plan ve programı uyarınca yaygın ve yoğun denetim çalışmaları şeklinde de gerçekleştirilmektedir.²⁶¹

Bilindiği üzere, Sosyal Sigortalar Kanununun 79.ncu maddesinin 5. Fıkrasında ,
“*Fiilen veya kayden çalıştığı tespit edilen sigortalılara ait olup, bu kanun uyarınca kuruma verilmesi gereken belgelerin yapılan tebligata rağmen bir ay içinde verilmemesi veya noksan verilmesi halinde bu belgelerin kurumca resen düzenleneceği ve muhteviyatı primlerin işverenlere tebliğ edileceği,*” ve 09.07.1987 günü yürürlüğe giren 3395 sayılı Yasa ile değişik 130.maddesi 2.fıkrasında , “*Sigorta Müfettişleri tarafından tutulan tutanakların aksi sabit oluncaya kadar muteber olacağı,*” öngörülmüştür.

Yasada öngörülen prim belgelerinin istenilmesi ile gerektiğinde resen düzenlenmesi, sigortalıların hizmet kazanımlarının sağlanamaması sonucu mağdur edilmelerinin önlenmesi ve işverenlerle ihtilafa düşülmemesi; durum tespitlerini hiçbir kuşku ve tereddüde yer vermeyecek şekilde noksansız yapılmasına bağlıdır.²⁶² İşyerlerindeki çalışanlarla ilgili olarak Sigorta Müfettişlerinin düzenleyecekleri tutanaklar aksi kanıtlanmadıkça geçerli belge niteliğindedir.

4.3.1.1. Amaç ve Kapsam

²⁶¹ **SOSYAL SİGORTALAR KURUMU** , Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığı ,Durum Tespitleri 1998/1 İç Emir ,s.1.

²⁶² **SOSYAL SİGORTALAR KURUMU** , Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığı ,Durum Tespitleri 1998/1 İç Emir ,s.1.

İşyerlerinin fiili denetimin amacı ,işyerlerinde çalışan gerçek işçi sayısını,çalışma süresini ve bu işçilerin gerçek ücretlerini tutanakla saptamaktır.²⁶³ Bu amaçla²⁶⁴;

- 506 sayılı Kanun uygulamasına girecek niteliği olmasına karşın , Kuruma “işyeri bildirgesi” verilmek suretiyle tescilleri sağlanmamış işyerlerinde,
- İlgili Makamlardan (özellikle Belediye ve İhale Makamlarından) ruhsat alınmış, ihalesi yapılmış işlere ait gönderilen yazılara istinaden varlığı öğrenilen işyerlerinde,
- Yasa kapsamına girecek nitelikte olduğu veya sigortalı işe giriş bildirgesi ve sigorta prim belgeleri verilmediği ihbar ve yakınma sonucu öğrenilen işyerlerinde ,
- Sigorta olayları soruşturulan veya teftişleri yapılan işyerlerinde ,

Çalışanların sosyal güvenlik haklarının korunması ve Kurumun prim kaybının önlenmesi amaçlanır ve bu husus işyerlerinde durum tespiti yapılarak sağlanır.

4.3.1.2. Değerlendirme

Sosyal sigortalar da denetim işlevi Sigorta Müfettişleri tarafından yapılmaktadır. Sigorta Müfettişliği müessesesi , 30.12.1948 tarih ve 40 nolu genelge ile Türk sosyal sigorta sistemine şube ve acentalıklar müfettişi olarak girmiştir.²⁶⁵ 08.12.1993 tarihine kadar illerde kurulu Sigorta Müdürlüklerine bağlı olarak çalışan Sigorta Müfettişleri, bu tarihte yürürlüğe giren 3917 sayılı yasa gereğince S.S.K. Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulan Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığı bünyesinde toplanmışlardır.²⁶⁶

Sigorta Müfettişleri tarafından yürütülen sosyal sigorta denetiminde , herhangi bir iş yerinde durum tespiti yapılması görevlendirmeye bağlıdır. Görevlendirme olmadan durum tespiti yapılmaması esas olmakla beraber , Sigorta Teftiş Kurulu Yönetmeliğinin²⁶⁷ 11.inci maddesi (h) fıkrasında ifade edildiği gibi , zorunlu ve gerekli görülen hallerde , gerekçesi ile birlikte bağlı olunan Grup Başkanına bildirilmek üzere doğrudan durum tespiti yapılabilir.

²⁶³ **SOSYAL SİGORTALAR KURUMU** ,Sigorta Müfettişleri Çalışma Talimatı , s.170.

²⁶⁴ a.g.e. , s.169.

²⁶⁵ **KURT** ,Sosyal Sigortalarda Denetim ..., s.87.

²⁶⁶ a.g.e. , s.88.

²⁶⁷ R.G. Tarihi : 14.10.1994 R.G. Sayısı : 22081.

Sigorta Müfettişlerinin denetime gittikleri işyerlerinde yapacakları denetimlerde dikkat edecekleri hususlar ve tutanaklarında bulunması gereken bilgiler Sigorta Teftiş Kurulunun yayımladığı 1994/1,1995/6, 1998/1 sayılı İç Emirler ile düzenlenmiştir.

4.3.1.3. Sigorta Müfettişlerinin Görev ve Yetkileri

Sigorta Müfettişlerinin asıl görevi, Sosyal Sigortalar Kanunu ile bu kanuna ilişkin mevzuatın işyerlerinde uygulanıp uygulanmadığını denetlemektir. 506 sayılı Kanunun 3917 sayılı kanun ile değişik 130.maddesi uyarınca , bu kanun uygulaması bakımından işyerlerini teftiş, kontrol ve denetleme yetkisi Sigorta Müfettişlerini verilmiş bulunmaktadır. Sigorta Teftiş Kurulu Yönetmeliği²⁶⁸ 28.maddesi uyarınca teftiş, kontrol ve denetimlerde amaç; sosyal sigortalar mevzuatının uygulanması ile ilgili işlemlerin mevzuat hükümlerine uygun biçimde yürütülmesini izlemek,sigortalı,işveren ve Kurum ilişkilerini düzenlemek,sosyal güvenliğin yaygınlaştırılmasını sağlamak...tır.

Sosyal sigorta mevzuatının uygulanması açısından Kurumun işyerlerine,işverenlere ve sigortalılara uzanan eli,kulağı ve gözü durumunda olarak nitelendirilebilecek sigorta müfettişlerinin görevlerini üç başlıkta toplamak mümkündür ²⁶⁹ ; İşyerlerini denetleme,Bilgi Verme ve Öneride Bulunma²⁷⁰ ve Sosyal Sigortalar Mevzuatını araştırma ve Geliştirme olarak sınıflandırabilecek bu görevler Sigorta Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nin 11.maddesi uyarınca hüküm altına alınmıştır. Buna göre sigorta müfettişlerinin işverenlere ait işle ilgili her türlü kayıt ve belgeleri incelemek(m.11/a),İşyerlerinde çalıştırılanları tespit etmek(m.11/c),İşyerlerinde Kuruma gerçek bildirimde bulunulup bulunulmadığını araştırmak(m.11/e)...başta olmak üzere görevleri hüküm altına alınmıştır.

Sigorta müfettişlerine verilen denetim görevinin uygulanabilmesi amacıyla kendilerine Sosyal Sigortalar Kanunu 130.maddesi uyarınca İş Kanununda belirtilen teftiş,kontrol ve denetleme yetkileri tanınmıştır. Ayrıca Sigorta Teftiş Kurulu Yönetmeliğinin

²⁶⁸ R.G. 14.10.1994 tarih 22081 sayı.

²⁶⁹ **SARI Osman**,Türkiye'de İşyeri ve Sendika Denetimi,Kazancı Yayınları, İstanbul – 1997, s.141

²⁷⁰ Bu görev 506 sayılı Kanunda ve Sigorta Teftiş Kurulu Yönetmeliğinde düzenlenmemiş olmakla beraber, teftişin mahiyetinden ve 506 sayılı Kanunun 130.maddesinin teftiş yetkisiyle ilgili olarak İş Kanununa yaptığı atıftan çıkarılabilir, **SARI** , a.g.e., s.141

12.maddesi sigorta müfettişlerinin yetkilerini hüküm altına alırken, sigorta müfettişlerinin bu görevlerini yapmaları sırasında Genel Müdür adına hareket edeceği hususu da düzenlenmiştir.²⁷¹

4.3.2. Teminat ve Hak Edişlerin İadesi.

506 sayılı Kanun 3395 sayılı Kanunla değişik 83 ncü maddesinde, “ *Genel ve katma bütçeli kuruluşlar, il ve belediyeler veya sermayesinin en az yarısı genel ve katma bütçeli kuruluşlar ile il ve belediyelere ait olan teşekkül ve müesseseler, Kamu İktisadi Kuruluşları ve bunların müessese, bağlı ortaklık ve iştirakleri, kanunla ve kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan kurum ve kuruluşlar ve döner sermayeli kuruluşlar, ihale yolu ile yaptırdıkları her türlü işleri üzerine alanları ve bunların adreslerini kuruma bildirmekle yükümlü buldukları, Sigorta primlerinin hak edişlerden mahsubu yapılmak şartıyla alıkonularak ödenmesinin esas olduğu, ödemenin ve teminatın geri verilmesine ait işlemlerin usul ve esaslarının Bakanlar Kurulunca çıkarılacak Yönetmelikle tespit edileceği,*” hükmüne bağlanmıştır. Yasanın amir hükmü doğrultusunda, 08.04.1989 günlü, 20133 sayılı Resmi Gazetede, “ Sigorta Primlerinin Hak edişlerden Mahsup Edilmesi ve Ödenmesi ile Kesin Teminatların İadesi Hakkındaki Yönetmelik “ yayınlanmıştır. Kurum işlemlerinde bu yönetmelik hükümleri uygulanmaktadır.²⁷²

Özellikle 506 sayılı Kanun uygulaması bakımından geçici mahiyetteki işyerleri tarafından yürütülen ihale mevzuu işler, sigortalıların hiç bildirilmediği yada noksan gün yada kazanç bildirim olduğu yerlerdir. Bu tür işyerlerinden kaynaklanan ve Kurum menfaatlerine dokunan prim tahakkuku ve tahsilatları ile ilgili olarak, prim borçlarının teminat ve hakedişlere karşılık tutulmasının ilk aşaması mezkûr işyerlerinin, işyerinin bağlı olduğu ilgili Sigorta Müdürlüğü tarafından bir değerlendirilmeye²⁷³ tabi tutulmasıdır . Buna göre, dosya memuru inşaat işleri ile ihale

²⁷¹ Daha fazla bilgi için bkz. **KURT**, Sosyal Sigortalarda Denetim...,s.85 , **SARI**, a.g.e., s.143 – 161 , **SOSYAL SİGORTALAR KURUMU** , Sigorta Müfettişleri Çalışma Talimatı , s.176 – 179

²⁷² bkz. 16 No’lu Genelge ve ilgili yönetmelik hk. **TEZEL – KURT** , a.g.e., s.487.

²⁷³ 3917 sayılı Kanun’un verdiği yetki ile Sigorta Müfettişleri, bir işin yapılması için gerekli olan Asgari İşçilik Bildirim tutarını tespit etmek yetkine sahiptir. Ancak, gerek kapsamdaki tüm işyerlerinin teftişinin yarattığı güçlükler, gerekse de düzenli prim ödeyen işverenler ile düzenli prim ödemeyen işverenlerin birbirinden ayırılması için, çeşitli tebliğ ve genelgeler ile ilgili yerel ünitelere bir ön değerlendirme yapmak ve barajın üstünde bildirim yapan işyerlerine ilişiksizlik belgesi verebilme imkanı tanınmıştır.

konusu işler için, iş bitiminden sonra dosya üzerinden yaptığı bir değerlendirme sonucunda, Kurumca (ilgili meslek kuruluşlarının görüşleri doğrultusunda) belirlenen bir barajın üzerinde işçilik bildiriminde bulunduğunu gördüğü işverenlere ilişiksizlik belgesini hemen vermekte ve işyeri dosyasını tasfiye etmektedir.²⁷⁴

Değerlendirmede yeterli işçilik miktarını tutturamayan işyerlerinin ihale mevzu işlerinin yeterli miktarda işçilik bildirip bildirmediği hususu işyeri kayıt ve belgelerinin incelenmesi amacıyla ilgili Sigorta Müdürlüğünün bağlı olduğu Sigorta Teftiş Kurulu Grup Başkanlığına gönderilir.²⁷⁵

SONUÇ

Sosyal güvenlik sistemimizin kendinden beklenen fayda ve hizmetleri yerine getiremediği şu günlerde, Çalışanların mesleki statülerine göre teşkilatlanmış sosyal sigorta sistemimiz, bu durumdan en fazla etkilenen birimlerden biridir. Zira, Sosyal sigortalarda sigorta yardım ve hizmetlerinden yararlanmak için sigortalılar ile ilgili bildirim Kuruma yapılmış olması gerekmektedir. Uygulamada, sigortalıların hiç yada eksik bildirilmeleri gün sayılarında ve prime esas kazanç tutarlarında kayıplara yol açmakta, bu ise sigortalıların ve kurumun mağduriyetine sebep olan durum olmaktadır. Prime esas kazanç sadece prim tutarının hesaplanmasında değil, sigortalılara çeşitli sigorta kollarından yapılacak ödemelerin belirlenmesinde de esas tutulmaktadır. Bu özelliği gereğidir ki, gerçek mahiyetleri üzerinden Kuruma bildirge ve bordro edilmeyen sigortalılar için mağduriyetlerinin en önemli gerekçesi olmaktadır.

Sosyal Sigorta İlişkisinde sigortalıların sigortalı olma hak ve menfaatlerinden yararlanmaları sigorta tescillerinin sağlanması yanında, sigortalı oldukları döneme ilişkin çalışma gün sayılarının Kuruma bildirilmesine bağlıdır. Bu durum sigortalılar

GÜNDOĞMUŞ Kemal, “S.S.K. Mevzuatında İşçilik Uygulaması”, Maliye Sigorta Yorumlar Dergisi, 1 Mayıs 1996, Sayı:223, s.78

²⁷⁴ Bu uygulamanın pratik faydaları yanında yasal bir uygulama olmadığı hakkında bkz. **GÜNDOĞMUŞ Kemal**, “S.S.K. Mevzuatında İşçilik Uygulaması”, s.79

²⁷⁵ Konu ile ilgili örnek olay ve sorular için bkz. **CAN**, a.g.e., s.356

yanında sigortalıların hak sahiplerinin sosyal sigortaların hizmetlerinden yararlanması içinde gereklidir. Kurumun prim kaybının ve sigortalıların hak kayıplarını önlenmesi amacıyla hüküm altına alınmış bu tür mevzuat hükümlerinin başarısı sorunun çözümü için yeterli değildir. Zira , işverenlerin tutumları yanında sigortalılarında konuya ilgisiz kalmaları da olayın boyutunu büyütmektedir. Sistemin, bildirim esası ile hareket ettiği gerçeğini kabul etmediğimiz sürece içinde birçoğumuzun da bulunduğu ve sosyal güvence temin ettiğimiz sosyal sigortalar , bugünkü kriz dönemini aşamayacaktır. Özellikle Sosyal Sigortalar Kurumu , bildirimlerden en fazla mağdur olan teşkilat olmaktadır. Bir gün içinde yüzlerce işyerinin açılıp kapandığı, binlerce insanın sigorta tescilinin sağlandığı bir ortamda, kurumun işleyişi insanlara anlatılamamaktadır.

Sosyal sigortalardan yaralanan insanlar, kendileri ile ilgili yapılan bildirimlere ilgisiz kalmaktadır. Bu durum hem çalışmalarını bir işverene bağlı olarak yürüten işçi için, hem de kendi nam ve hesabına çalışanlar için söz konusudur. Gerçekten ilgili yasalarla getirilen ve sigortalılığı kaçınılmaz hale getiren “zorunluluk esası” sigortalılar tarafından yeterince anlaşılmamıştır. Bu durumun nedeni belki yeterince anlatımın olmamasıdır, ancak bu bile mevcut ilgisizliğin gerekçesi olarak gösterilmemelidir. Çalışmamızın başında da belirttiğimiz gibi prime dayalı sosyal sigortalar sistemi içinde özellikle 506 sayılı yasaya tabi sigortalılar ve Sosyal Sigortalar Kurumu bu durumdan en fazla etkilenen kesim olmaktadır.

Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından sağlanan yardımlar özellikle gün sayısına bağlı olduğundan , gün tespiti ile ilgili işlemlere önem verilmektedir. Ancak bu duruma rağmen , işverenler uygulamada çalıştırdıkları sigortalıları gerçek mahiyetlerinden bildirimde bulunmayıp , yüksek maliyetli buldukları için genellikle asgari ücret üzerinden bildirim yapmaktadırlar. Aslında gerçek çalışma gün sayıları ve prime esas kazançları üzerinden bildirimde bulunsalar bu yükün bir kısmını sigortalılardan karşılama durumları da olacaktır. Sigortalıların bu tür hak kayıplarının önlenmesi amacıyla , prim belgelerinin Kuruma verilmesi sağlanmalıdır. 506 sayılı Kanun ile de Kuruma bu tür mağduriyetleri önlemek amacıyla prim belgelerini resen düzenleme hakkı verilmiş bulunmaktadır. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunda değişik tarihlerde tanzim edilen hükümler ile bu mağduriyetler önlenmeye çalışılmıştır. Mezkur

hükümlerin esası çalışanların fiili yada kayden tespitlerinin yapılabilmesidir. Bunun mümkün olmaması halinde ilgili şahısların dava açma keyfiyetleri hüküm altına alınmıştır. Bu hükümler ile çalıştığı sigortalıları hiç yada zamanında bildirmeyen işyerlerinin cezalandırılmaları yoluna gidilmektedir.

Bu sorumluluğun yüklediği baskıların hafifletilmesi , düzenleyici sıfatıyla devletin ortaya çıkaracağı yasaların etkililiği ve dinamizmi , işverenlerin ciddiyeti , sigortalıların iyi niyeti ve Kurumunda denetim mekanizmasının işlemesiyle mümkün olabilecektir. Tarafların üzerlerine düşen bu görevleri yerine getirmeleri sosyal sigortalar da işleyişin mükemmel ulaşmasına yol açacaktır .

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

AKSU Ömer , Ücretler ve Verimlilik, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 3693, Fakülte Yayın No:538 – 1993.

ALPER Yusuf, Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar (SSK), Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayın No: 15, Bursa – 1997

CAN Mehmet , Sorular ve Cevaplarla Sosyal Güvenlik ve Asgari İşçilik Bildirimi Uygulaması , Ankara – 1998

CENTEL Tankut , İş Hukuku – Cilt:1 Bireysel İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul – 1994

CENTEL Tankut , İş Hukukunda Ücret , Türkiye Denizciler Sendikası Yayını , İstanbul – 1988

ÇENBERCİ Mustafa ,Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi , Ankara – 1977 .

DİLİK Sait , Sosyal Güvenlik , Ankara – 1992

EKİN Nusret , Küreselleşme ve Gümrük Birliği, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 1996/32.

ERTÜRK Erkan , Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması, Turhan Kitabevi, Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamaları : 4 , Ankara – 1999

GÜZEL Ali, Ali Rıza OKUR , Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 5.Bası Beta Yayınları ,İstanbul-1996.

KORAY Meryem , Endüstri İlişkileri , İzmir – 1992

KURTULMUŞ Numan , Sanayi Ötesi Dönüşüm , İstanbul – 1996 .

SARI Osman,Türkiye’de İşyeri ve Sendika Denetimi , Kazancı Yayınları , İstanbul - 1997

SÖZER Ali Nazım , Sosyal Sigorta İlişkisi , Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, No:906 , İzmir – 1991.

SÖZER Ali Nazım , Türkiye’de Sosyal Hukuk , Sosyal Tazmin – Sosyal Hizmet - Sosyal Yardım - Sosyal Teşvik , Türk Tarih Kurumu Basımevi , ANKARA – 1994

SOSYAL SİGORTALAR KURUMU , Sigorta Müfettişleri Eğitim Notu ve Çalışma Talimatı,Ankara-1998

SOSYAL SİGORTALAR KURUMU , Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığı , Durum Tespitleri, 1998/1 İç Emir

SOSYAL SİGORTALAR KURUMU , Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığı 1999 Yılı Genel Çalışma Plan ve Programı , 15.03.1999 tarih 547 sayı .

SOSYAL SİGORTALAR KURUMU , 1997 İstatistik Yıllığı , SSK. Genel Müdürlüğü Yayın No:607, Ankara– 1997.

SOSYAL SİGORTALAR KURUMU , 1997 Faaliyet Raporu , SSK. Genel Müdürlüğü Yayın No:606 , Ankara – 1997

ŞAKAR Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması,Beta Yayınları – 4.Bası , İstanbul – 1998

TALAS Cahit , Sosyal Ekonomi , Ankara – 1976 .

TEZEL Ali, Resul KURT, Yargı Kararları ile Donatılmış Sosyal Sigorta Mevzuatı ve Bağ – Kur Yasası , Alfa Yayınları ,İstanbul – 1998 .

TUNCAY A. Can , Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul-1994

TUNÇOMAĞ Kenan , Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, 3.Bası ,İstanbul - 1987.

YAVUZ Arif , Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkileri' ne Etkisi, İstanbul-1995

ZAİM Sabahaddin, Çalışma Ekonomisi, , Yenilenmiş ve Genişletilmiş 9.Bası,Filiz Kitapevi ,İstanbul-1992.

MAKALELER

AKYİĞİT Ercan, “Ödünç İşçinin Sosyal Güvenliği” , İş Hukuku ve İktisat,Dergisi,Cilt:13 Sayı:5 , Mayıs – 1995 .

ALPER Yusuf , “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kriz ve Reform İhtiyacı” , İşveren Dergisi , Şubat – 1996.

ALPER Yusuf, “Yeniden Yapılanmanın (Dönüşümün) Eşiğindeki Sosyal Güvenlik”,Mercek Dergisi, Temmuz – 1998 .

ALTUĞ Osman, Röportaj,İntermedya Ekonomi Dergisi ,Ekim – 1997

EKİN Nusret , “1995’de Çalışma Yaşamı , İşçi – İşveren – Hükümet İlişkileri ve 1996 Beklentileri” ,BASİSEN Dergisi , Sayı:56, Nisan – 1996

EKMEKÇİ Ömer , “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda Prim Oranları ve Prime Esas Olan ve Olmayan Kazançlar” , İş Hukuku Dergisi , Nisan – Haziran – 1991

EROL Selim , “Taahhüt Konusu Temizlik Hizmetlerinde Kaçak Sigortalılık ve İhale Makamının Sorumluluğu”, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi , Sosyal Sigortalar Kurumu Sigorta Müfettişleri Derneği Yayını ,Yıl:1 Sayı:1 ,Ankara – 1998.

GÖNENCAN Zahit , “Sosyal Sigortalar Sisteminde Resen Hesaplama Yöntemi” , Çimento İşveren Dergisi , Mart – 1994

GÜNDOĞMUŞ Kemal, “S.S.K. Mevzuatında İşçilik Uygulaması”, Maliye Sigorta Yorumlar Dergisi, 1 Mayıs 1996, Sayı:223

GÜNDOĞMUŞ Kemal, “SSK Primlerinin Ödenmesi ve Gecikme Zammı”, Maliye Sigorta Yorumlar Dergisi, 1 Nisan 1997 – Sayı:245

GÜNDOĞMUŞ Kemal, “TİS Gereğince Sigortalılara Ödenen Fark Ücretler”, Maliye Sigorta Yorumlar Dergisi, Sayı:222, Nisan – 1996.

KARADENİZ Oğuz, “Gerçek Dışı Sigortalı Bildirimi Sebepleri ve Sonuçları”, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Yıl:2,Sayı:3,Ocak – Şubat – Mart 1999

KARADENİZ Oğuz, **İbrahim SOYSAL**, “Kayıtdışı İşçilik ve Sebepleri”, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Sosyal Sigortalar Kurumu Sigorta Müfettişleri Derneği Yayını, Yıl:1 Sayı:2, Ankara – 1998.

KENAR Necdet, **Ahmet Tuncay TEKSÖZ**, **Ahmet Haydar ÇOŞKUN**, “Sosyal Güvenlik Sistemimiz ve Reform Projesi”, Hazine Dergisi Ağustos 1996 – Özel Sayı.

KESKİN Doğan, “Kısmi Zamanlı Çalışma, Ücret ve Sigorta”, Maliye Sigorta Yorumlar Dergisi, Sayı:236, 15.11.1996.

KILIÇ Erdoğan, “T.C. Emekli Sandığı”, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Sosyal Sigortalar Kurumu Sigorta Müfettişleri Derneği Yayını, Yıl:1 Sayı:1, Ankara – 1998

KURT Resul, “Sosyal Sigortalar Kurumunda Asgari İşçilik Uygulaması”, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Yıl:1 Sayı:2, Ekim – Kasım – Aralık 1998.

KURT Resul, “Sosyal Sigortalarda Denetim ve Sigorta Müfettişliği Müessesesi”, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Sigorta Müfettişleri Derneği Yayını, Yıl:2, Sayı:3, ANKARA – 1999.

KUTAL Metin, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Temel Sorunlar ve Reform Çalışmaları”, BASİSEN Dergisi, Sayı :57, Aralık – 1996

KÜBRA Doğan, “Sosyal Sigortalar İlişkisinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme”, İş ve Hukuk Dergisi, Temmuz – Eylül 1993.

KÜPELİ Bülent, **Enis BAĞDADIOĞLU**, “Taşeronlaştırma” Türk İş Dergisi, sayı:325, Haziran – Temmuz – 1997.

SARACEL Nükhet, “Sosyal Sigortalar Uygulamasında Kazanç Kavramı”, Kamu – İş Dergisi, Cilt :4 Sayı:3, Ocak – 1998.

TAŞKENT Savaş, “İş Güvencesi ve Taşeron Uygulamasından Kaynaklanan Sorunlar”, Türkiye Sendikacılığının Temel Sorunları Paneli, Birleşik Metal – İş Yayınları, 1996/1

TİSK , “TİSK’in Sosyal Güvenlik Reformu Konusundaki Temel Görüşleri”, İşveren Dergisi , Cilt:34,Sayı:8,Mayıs – 1996

TUNCAY A. Can , “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma (Tüsiad Raporu Üzerine)”, Tekstil İşveren Dergisi,Sayı:216 , Ekim – 1997.

TUNÇOMAĞ Kenan,“Sosyal Sigortalar Kavramı ve Özellikleri” , Reasürör Dergisi,Milli Reasürans T.A.Ş. , Sayı: 23 – Ocak 1997