

DENET SİRKÜLER

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik

AUDIT | TAX | ADVISORY

For the latest from BDO Turkey, follow us



Sirküler Tarihi : 07.12.2020
Sirküler No : 2020/174
Yayımlandığı Yer : LEBİB YALKIN-MEVZUAT DERGİSİ DÜNYASI
Aralık 2020

*Dr. Halit BAŞBUĞA
**Derya TERCUMAN

PERSONEL MALİYETLERİNDE TASARRUF SAĞLAMA YÖNTEMLERİ

1- İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI :

ÖZET

Aktif işgücü istihdam politikaları gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde işsizlik ile mücadelede önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle Global dünyada şirketlerin personel maliyetlerini azaltarak rekabet güçlerini artırmada ve yeni yatırımlar çekmek için uzun yıllardır hükümetler tarafından uygulama alanı bulmaktadır. İngiltere'de "New Deal", İsveç'te "Plusjobb" ve Fransa'da "Youth Employment Contract" programları son yıllarda geliştirilen ve işverenlere belirli kategorilerdeki işçileri işe almaları için sübvansiyonlar sağlayan program örnekleridir (Hamersma (2008)). Aktif işgücü piyasası programları, özellikle geri kazanımlar sırasında çalışanların işgücü piyasasındaki konumunu güçlendirerek, işten çıkarmaların azalmasına ve maliyetlerin azaltılması açısından önemlidir.

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14
Park Plaza Kat:4
34398 Maslak/İstanbul
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00
Fax: +90 212 365 62 02
e-mail: bdo@bdo.com.tr
www.bdo.com.tr

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağıının toplam gelirleri 2019 yılında 9,6 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 167'den fazla ülkede bulunan 1.809 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 88.110 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayının, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlara ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

Personel Maliyetlerinde Tasarruf Sağlama Yöntemleri hakkında 4 yazı dizisi yayımlanması düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler; İşbaşı Eğitim Programları, Maliyet Tasarrufu, Aktif İş Gücü İstihdam Politikaları, Teşvikler.

GİRİŞ

Küreselleşme sürecinin de etkisiyle hızla gelişen teknolojilere bağlı olarak işgücü piyasası yapısının değişmesi ve nitelikli işgücüne duyulan talebin artması; işsizliğin giderek daha da büyümesine ve yapısal işsizliğe dönüşmesine yol açmıştır. Bu yıllardan itibaren pasif ve özellikle de aktif işgücü piyasası politikaları işsizliğin çözümünde ön plana çıkmaya ve önemli rol oynamaya başlamıştır. Son yıllarda aktif işgücü piyasası politikaları ile değişen işgücü piyasalarının ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikli işgücünün oluşturulması için hayat boyu eğitim felsefesinin en önemli bileşenlerinden biri olan işgücü eğitimi önem arz etmektedir (Mustafa, Ş. E. N. (2016).

İstihdam teşvikleri, aktif işgücü istihdam politikaları arasında yer alan en önemli işgücü politika araçlarından biridir. Devletler bu tedbiri diğer ekonomik araçlarla birlikte uygulayarak, ülkede faaliyet gösteren işyerlerin kuruma ödedikleri sigorta priminin ödenebilirliğini hızlandırmak, işgücüne katılımı, istihdamı, kayıtlı istihdamı artırmak ve özellikle işgücü piyasasında dezavantajlı olan grupların durumlarının iyileştirmek ve onlara fırsat eşitliği sağlamak amacıyla kullanılmaktadır (Türker, Ş. (2014).

Yazı dizimizin ilk bölümünde; Türkiye İŞKUR'umu tarafından uygulanmakta olan İEP' in personel maliyetleri konusunda işverenlere katacağı tasarruf, katılımcılar yönünden ise işgücü piyasasına katılma ve meslek edinmeleri yönündeki yararlar konusunda bilgiler çalışmamızda anlatılacaktır.

1. PROGRAMIN AMACI :

İşbaşı eğitim programı; kuruma kayıtlı bireylerin meslek sahibi olma ve tecrübe edinmeleri, uygulamalı eğitim görmeleri ve çalışma ortamına adapte olmalarının sağlanması ayrıca aktif işgücünü arttırarak istihdam yaratmak ve işsizlik oranını azaltmak programın en önemli hedeflerindedir. Bu vesile ile personeller iş hayatında hem teorik hem de uygulamalı eğitim görerek istihdam edilmiş olacaklardır.

İşbaşı eğitim programı, işsizliğin azaltılmasına yönelik olarak yürütülen aktif işgücü piyasası programlarından birisi olmakla birlikte katılımcıların iş ve üretim süreçlerini bizzat görerek iş hayatına katkı sağlamaktadır. Program kapsamında tüm sektörlerde istihdam oranını artırmanın yanı sıra nitelikli işgücü arayışında olan birçok işverene de yardımcı olmaktadır. Katılımcı açısından ise meslek sahibi olmak istedikleri alanlar için aktif işgücü kapısı oluşmaktadır.

İşkur tarafından sağlanan programlara katılmak için personel işyerlerini kendi belirleyebilir veya kurumdan programa katılacak işyeri bulmasını isteyebilir. İşverenler ise kendi belirleyeceği veya kurumun bulabileceği kişiler üzerinden programa başvuru yapabilirler.

2. PROGRAMDA KONTENJAN BELİRLENMESİ :

Başvuruda bulunacak olan işyerinin program başlama tarihi baz alınarak, firmanın aynı il sınırları içerisinde yer alan ve aynı işverene bağlı olan toplam sigortalı sayısına göre kontenjanı belirlenmektedir. Yönetmeliğin 47. maddesine göre¹, işbaşı eğitim programı ilgili mevzuatı gereği en az iki sigortalı çalışanı bulunan ve Kuruma kayıtlı olan tüm işyerlerinde program açılabilir.

Programa başvuru yapan işyerinin kontenjan hesaplaması yapılırken, resmi sigortalı çalışanların meslek kodlarını gösterir belgeler dikkate alınmalıdır. Bu hesaplamalar işverenlerin fiili çalışan sayısını gösteren aylık prim hizmet belgeleri üzerinden yapılmaktadır.

Kontenjan hesaplamasında programın başlangıç tarihinden önce işten ayrılan personellerin dikkate alınmaması gerekmektedir. Aynı şekilde program başladığı tarihten sonra işyerine yapılan girişler fiili çalışan sayısına dâhil edilmemektedir.

İşyerinde katılımcı sayısı belirlemek için örnek vermek gerekirse; % 10 istihdam taahhüdü veren ve en az 2 sigortalı çalışana sahip olan A şirketinde düzenlenebilen program kapsamında işyerinin 2 ile 10 arasında çalışanı varsa 1, 11 ve üzerinde çalışanı varsa çalışan sayısının 1/10'u kadar katılımcı alabilme hakkı bulunmaktadır.

Kontenjan hesaplanmasında eğer küsuratlı bir sayı çıkar ise bu sayı bir üst sayıya tamamlanıyor ve bu sayede işverenin programa daha çok katılımcı alabilmesi hakkı sağlanıyor.

Örneğin; % 30 istihdam taahhüdü veren ve 33 resmi sigortalı çalışanı bulunan işyerinde kontenjan hesaplanırken bu sayının 1/30'u olan 9,9 sayısı küsuratlı olduğundan yukarı yuvarlanarak 10 katılımcı ile işbaşı eğitim programı başlatılabilecektir.

3. BAŞVURUDA DİKKAT EDİLECEK HUSUSLAR :

5510 sayılı Sosyal sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4.Maddesinin 1. Fıkrasının "a" bendinde belirtilen "Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar" dahil olmak üzere iki veya daha fazla çalışanı bulunan

¹ Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nin "İşbaşı Eğitim Programı" başlıklı 47.maddesi: "İşbaşı eğitim programı, ilgili mevzuatı gereğince en az iki sigortalı çalışanı olan ve Kuruma kayıtlı işyerlerinde uygulanabilir."

işyerleri, 2 kuruma kayıtlı işverenler, dernekler, vakıflar, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, meslek birlikleri, sendikalar, ticaret ve sanayi odaları, noterler ve benzeri yerlerde, kurum/kuruluşlar faydalanabilmektedir. Kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonundan ve işbaşı eğitim programından yararlanamama cezası devam etmeyen tüm işverenler programa başvurabilmektedirler. İşveren katılımcıların belirlenmesi sonrasında başvuru evraklar ve katılımcılar ile birlikte 81 ilde bulunan İŞKUR'a müracaat edebilirler.

Başvuruda talep edilen evrakları;

- Talep dilekçesi,
- İşveren taahhütnamesi,
- Ön Talep Formu,
- İşveren türüne göre; ticaret sicil gazetesini, vakıf senedi, dernek tüzüğü, merkezin bulunduğu ile ait birlik veya oda kaydı belgelerinin aslı veya noter onaylı örnekleri veya işverenin hukuki durumunu gösterir belge,
- Son üç aylık sigortalı çalışan sayısını gösteren belge veya katılımcı adaylarının son üç aya ait sigorta dökümünü gösterir belge
- İşverenin veya işverenin imzaya yetkili temsilcisinin imzasını gösterir belge,

3.1. Katılımcı Belirlenmesinde Dikkat Edilecek Hususlar

İşkur tarafından sağlanan programlara katılmak için personel işyerlerini kendi belirleyebilir veya kurumdan programa katılacak işyeri bulmasını isteyebilir. İşverenler ise kendi belirleyeceği veya kurumun bulabileceği kişiler üzerinden programa başvuru yapabilirler.

Programdan Ön lisans, lisans, yüksek lisans, doktora ve ikinci öğretim öğrencileri ile açık öğretim ilkökulu, ortaokulu ve lisesi ile açık öğretim fakültesi öğrencileri ve kuruma kayıtlı tüm işsizler faydalanabilmektedir. Ancak Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin 52. Maddesine göre programa dâhil edilecek katılımcının;

- Kuruma kayıtlı işsiz olması,
- 15 yaşını tamamlamış olması,
- İşverenin birinci veya ikinci dereceden kan hısmı veya eşi olmaması,
- Emekli olmaması,
- Programın başlama tarihinden önceki üç aylık dönemde programa başvuru yapan işverenin çalışması olmaması,
- Program başlangıcından önceki son 1 ayda uzun vadeli sigorta kollarına ait primi yatırılmamış olması,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olması gerekmektedir.

² 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16 Haziran 2006 tarih, 26200 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

4. İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI SÜRESİ VE YÜKÜMLÜLÜKLER :

Öncelikle işbaşı eğitim programı süresi işyerinin sektörüne göre 3 veya 6 ay arasında değişmektedir. Bilişim ve İmalat sektöründe en fazla 6 ay, diğer iş kollarında ise en fazla 3 ay, muhabirlik ile ilgili mesleklerde en fazla 9 ay süre ile uygulanmaktadır. Bu süre zarfında katılımcılar Yönetmeliğin 53. Maddesine göre günde en az 5 en fazla 8 saat olmak üzere, haftada 6 günü ve 45 saati aşmamak şartıyla çalıştırılabilirler. Aynı zamanda katılımcıların resmi tatillerde çalıştırılmayacağı gibi katılımcılara fazla mesai de yaptırılmamalıdır.

Yönetmeliğin 52/4. maddesi gereğince, katılımcılar 24 ay içinde en fazla 320 fiili gün işbaşı eğitim programından yararlanabilirler. Toplamda 24 ay içinde 320 fiili günü doldurmamak şartı ile katılımcının iki işbaşı eğitim programı arasında üç ay beklemesi gerekmektedir.

Engelli katılımcılar da işbaşı eğitim programından yararlanabileceği gibi program süresi 24 ay içerisinde 320 fiili gün olarak uygulanabilmektedir. 3

Katılımcılara ait giriş-çıkış kayıtlarının paylaşılması şartı ile personeller vardiyalı sistemde de çalıştırılabilir.

İşveren çeşitli sebeplerden ötürü (Örneğin; Covid-19) dilekçe ile başvuru yaparak programa 6 ay ara verebilir. Ancak işveren iradesi dışında gerçekleşen mücbir sebepler için geçerli olmakla birlikte ayda bir ara verme dilekçesi ile başvuruda bulunarak en fazla 6 ay programa ara verir.

4.1. Program Süresinde Ödenecek Ücretler

Program boyunca katılımcılara aylık fiili gün kadar Tablo 1 de günlük tutarlar üzerinden ödenek sağlanmaktadır. Ayrıca katılımcı adına yatırılan Sağlık Sigortası Primleri kapsamında SGK mevzuatında bildirilen prim günün sağlanması halinde bakmakla yükümlü olan yakınları da sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedirler.

İşyeri Sektörü	İş Arayan	Öğrenci	İşsizlik Maaşı Alan	İşte Anne
Hizmet Sektörü	89,40 TL	67,05 TL	44,07 TL	95 TL
İmalat Sektörü	89,40 TL	67,05 TL	44,07 TL	95 TL
Bilişim Sektörü	89,40 TL	67,05 TL	44,07 TL	95 TL
Basın Sektörü	89,40 TL	67,05 TL	44,07 TL	95 TL
Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Mesleklerde	89,40 TL	67,05 TL	44,07 TL	95 L

³ Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nin "İşbaşı Eğitim Programı" başlıklı 53.maddesinin 2. Fıkrasında "Engelliler için işbaşı eğitim programının süresi yirmi dört ay içerisinde üç yüz yirmi fiili gün olarak uygulanabilir. Bu durumda ikinci yüz altmış güne ait ödemeler, 4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi gereğince kurulan Komisyon kararı ile (Değişik ibare:RG-6/11/2014-29167) ilgili idari para cezalarından karşılanabilir."

4.2. İşbaşı Eğitim Programında İşveren Yükümlülükleri

Aktif İşgücü Yönetmeliği'nin 48. Maddesine göre işveren katılımcıyı programın amacına uygun şekilde görevlendirmekle sorumludur. Yine aynı yönetmeliğin 60. Maddesinde yer alan "İşverenin birinci veya ikinci derece kan hısmı veya eşi olan kişilerin veya işverenin çalışanlarının katılımcı olduklarının tespiti halinde bu durumdaki katılımcılara yapılan ödemeler yasal faizi ile işverenden tahsil edilir ve tespit tarihinden itibaren işveren on iki ay süre ile bu Yönetmelik kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanamaz" ibaresini yer almaktadır. Her iki durumunda aksi kurum tarafından tespit edilir ise kurum işveren ile olan sözleşmesini fesih ederek ödenen ücretler işverenlikten faizi ile birlikte istenir, 1 yıl boyunca programlardan men cezası uygulanır.

Programa başvuru yapılırken başvuru evraklarının arasında yer alan İşveren Taahhütnamesinde (Ek-33) "Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nin 50. maddesinin üçüncü fıkrası doğrultusunda; içinde bulunulan aya ait çalışan sayısını gösteren belgeyi henüz alamamam nedeniyle programın başladığı/...../..... tarihindeki fiili sigortalı çalışan sayımın(.....) olduğunu" ibaresi yer almaktadır.

İşverenlik tarafından beyan edilen sigortalı sayısı ile kurumca tahsis edilen katılımcı kontenjan sayısı ile orantılı olması gerekmektedir. İşverenliğin program esnasında işyerini devretmesi halinde ise ilgili tüm hükümler ve taahhütler devralan işverenle birlikte devam eder.

Program bitiminde işveren belirlediği katılımcılardan taahhüt oranına göre istihdam zorunluluğunu yerine getirmekle yükümlü olup, programa başlatılan meslek koduna göre personelin işbaşı yapması gerekmektedir.

İşveren programa başvuru yaparken fiili çalışan sayısı, başlangıç sayısı ve istihdam oranını gösteren (EK-33) belgeyi kuruma sunmaktadır. Belge ile fiili çalışan sayısını gösteren aylık prim hizmet belgelerinin uyumlu olması gerekmektedir. İşveren taahhütnamesinde işveren işbaşı eğitim programındaki personeller üzerinden belli oranda istihdam sözü vermiş olacaktır. İşverenin program sonunda bu taahhüdü yerine getirmesi gerekmektedir. Eğer bu taahhüt yerine getirilmez ise işyerinde devam eden programlar sonlandırılacak ve sonlandırılan programlar için katılımcılara ödenen tüm ödemeler yasal faiziyle işverenden geri alınacaktır. Aynı zamanda işveren 12 ay süreyle kurs ve program düzenleyemeyecektir. İstihdam yükümlülüğü, programın 1/4'lük süresinin sonunda programa devam eden katılımcı sayısı üzerinden hesaplanmaktadır.

Program sonunda taahhüdünü yerine getiren işverenin dikkat etmesi gereken bir diğer hususta işe girişi yapılan katılımcıların taahhüdüne göre 3 aylık süre ile programdan yararlandığı süre içerisinde işten ayrılmamış olmasıdır. İşveren taahhütnamesinde(EK-20) yer alan "Program katılımcılarının % ... 'nı programın tamamlanmasından en geç 30 gün içinde işe başlatmak kaydıyla gün süreyle kesintisiz olarak istihdam

edeceğimi; aksi takdirde on iki ay süreyle Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında kurs ve programlardan yararlanamayacağı mı” ibaresi yer almakta olup, katılımcıların istihdam süreleri belirlenmektedir. Bu süre 3 ay olmakla birlikte katılımcının programa katıldığı fiili gün süresi kadar (en az 2 ay) da olabilmektedir.

5. SONUÇ :

İşbaşı eğitim programı, aktif işgücü oluşturarak işveren ve işçinin talepleri doğrultusunda istihdam sağlamanın yanı sıra işveren maliyetlerini de azaltmak için tercih edilebilecek en önemli istihdam politikalarındandır. Program sayesinde işveren ve işçinin beklentilerinin birbiri ile örtüşmesi işsizlik oranının azaltılmasında etkili olabilecektir. Bu vesile ile devlet tarafından teşvik edilen bu program sayesinde personeller gerekli teorik ve pratik eğitim alarak işverenin hem personel ihtiyacını karşılayacak hem de işveren maliyetinin desteklenmesine neden olacaktır.

KAYNAKÇA

- 1- 4857 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003 tarih, 10 Haziran 2003 tarih, 25134 sayılı R.G. yayımlanmıştır.
- 2- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16 Haziran 2006 tarih, 26200 sayılı R.G. yayımlanmıştır. Söz konusu Kanuna ulaşmak için linke [tıklayınız.](#)
- 3- Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 12.03.2013 tarih, 28585 sayılı R.G. yayımlanmıştır. Söz konusu Kanuna ulaşmak için linke [tıklayınız.](#)
- 4- Hamersma, S. (2008). The effects of an employer subsidy on employment outcomes: A study of the work opportunity and welfare-to-work tax credits. Journal of Policy Analysis and Management, 27(3), 498-520.
- 5- Söz konusu “İşkur İşbaşı Eğitim Programı Ve Programı Tamamlayanlar İçin SGK Prim Teşviki Uygulaması” başlıklı yazıya ulaşmak için linke [tıklayınız.](#)

- 6- Söz konusu “İşkur İşbaşı Eğitim Programı İşveren Bilgi Notu” başlıklı yazıya ulaşmak için linke [tıklayınız.](#)
- 7- Söz konusu “İşbaşı Eğitim Programları” başlıklı yazıya ulaşmak için linke [tıklayınız.](#)
- 8- Mustafa, S. E. N. (2016). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Türkiye’de Mesleki Eğitim Kurslarının Analizi. Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi, 2(1), 67-89.
- 9- Türker, Ş. (2014).Dünyada ve Türkiye’de İstihdam Teşvik Sistemleri ve Türkiye İçin Uygulanabilir Teşvik Modeli. Türkiye İş Kurumu İstihdam Uzmanlığı Yayınlanmış Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü