



T.C.

DÜZCE ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**KAYIT DIŞI İSTİHDAM İLE MÜCADELEDE
SOSYAL GÜVENLİK DENETİMLERİNİN ANALİZİ**

Nuray KURNAZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SİGORTACILIK VE SOSYAL GÜVENLİK ANABİLİM DALI

DANIŞMAN

Doç. Dr. Emel İŞTAR IŞIKLI

DÜZCE, 2023



T.C.

DÜZCE ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**KAYIT DIŞI İSTİHDAM İLE MÜCADELEDE
SOSYAL GÜVENLİK DENETİMLERİNİN ANALİZİ**

Nuray KURNAZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SİGORTACILIK VE SOSYAL GÜVENLİK ANABİLİM DALI

DANIŞMAN

Doç. Dr. Emel İŞTAR IŞIKLI

DÜZCE, 2023

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

....../....../2023

(İmza)

Nuray KURNAZ

DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
KAYIT DIŞI İSTİHDAM İLE MÜCADELEDE SOSYAL
GÜVENLİK DENETİMLERİNİN ANALİZİ

Nuray KURNAZ tarafından hazırlanan tez çalışması aşağıdaki jüri Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı'nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Emel İŞTAR IŞIKLI

Düzce Üniversitesi

Jüri Üyeleri

Doç. Dr. Emel İŞTAR IŞIKLI

Düzce Üniversitesi

Prof. Dr. Öznur BOZKURT

Düzce Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Halim BAŞ

Marmara Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 03/07/2023

TEŞEKKÜR SAYFASI

Kayıt dışı istihdam, ülkemiz ekonomisinde mücadelede edilen önemli sosyo-ekonomik bir sorundur. Bu sorun ile mücadelede sosyal güvenlik denetimleri önemli rol oynamaktadır.

Bu çalışmada kayıt dışı istihdam ile mücadelede Sosyal Güvenlik denetimleri ele alınmıştır. Sosyal Güvenlik denetimlerinin ne derecede etkili olduğu irdelenmiştir.

Bu tezin yazımında başından sonuna kadar desteğini esirgemeyen ve bana yol gösteren tez danışmanım Doç. Dr. Emel IşTAR IşIKLI 'ya bu süreçte bana destek olan arkadaşım Ertuğrul EVLİCE' ye kardeşim Elif KURNAZ' a, ailem ve çalışmış olduğum kurum Yalova Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne teşekkür ederim.

Haziran 2023

Nuray KURNAZ

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	1
KISALTMALAR VE TANIMLAR LİSTESİ	İ
TABLOLAR LİSTESİ	İİ
GRAFİKLER LİSTESİ	İİİ
ŞEKİLLER LİSTESİ	İV
EKLER LİSTESİ	V
ÖZET	VI
ABSTRACT	Vİİ
1 GİRİŞ	1
2 KAYITDIŞI İSTİHDAM	2
2.1 KAVRAMSAL ÇERÇEVE	2
2.1.1 Kayıt Dışı Ekonomi	2
2.1.2 Kayıt Dışı İstihdam	3
2.1.3 Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri	4
2.1.3.1 Sosyal Nedenler	4
2.1.3.1.2 Nüfus Artışı, İç ve Dış Göçler	5
2.1.3.1.3 İşsizlik	7
2.1.3.1.4 Eğitim Seviyesi	7
2.1.3.1.5 Atipik Çalışmalar	8
2.1.3.2 Ekonomik Nedenler	9
2.1.3.2.1 Enflasyon	9
2.1.3.2.2 İstihdam Yükümlülüklerinin Fazla Olması ve İşletmelerin Rekabet Gücü	9
2.1.3.2.3 Kurumsallaşma Düzeyinin Yetersizliği	13
2.1.3.3 İdari ve Hukuki Nedenler	13
2.1.3.3.1 Bürokratik İşlemlerin Fazlalığı	14

2.1.3.3.2 Kurumlar Arası Koordinasyon Eksikliği.....	14
2.1.3.3.3 Hizmet Borçlanmaları ve Af Kanunları	15
2.1.3.3.4 Denetimlerin Yetersizliği ve Cezaların Caydırıcılığının Düşük Olması	
15	
2.1.4 Kayıt Dışı Çalışma Biçimleri	16
2.1.4.1 Çalışmaları Hiç Bildirilmeyenler	17
2.1.4.1.1 Yabancı Kaçak İşçiler.....	17
2.1.4.1.2 Kayıt Dışı Çalışan Kadınlar.....	18
2.1.4.1.3 Kayıt Dışı Çocuk Çalışanlar	19
2.1.4.1.4 Kayıt Dışı Çalışan Emekliler	20
2.1.4.1.5 Aylık veya Ödenek Almakta İken Kayıt Dışı Çalışanlar	21
2.1.4.1.6 İkinci İşte Kayıt Dışı Çalışanlar	22
2.1.4.1.7 Deneme Süresi İddiası ile Kayıt Dışı Çalışanlar	23
2.1.4.2 Çalışmaları Eksik Bildirilenler.....	24
2.1.4.2.1 Prim Esas Kazançları Eksik Bildirilmesi	24
2.1.4.2.2 Prim Gün Sayısının Eksik Bildirilmesi	25
2.1.4.2.3 Mevzuatın Kayıt Dışı Bıraktığı Çalışmalar	26
2.1.5 Literatür Taraması	28
3 TÜRKİYEDE KAYITDIŞI İSTİHDAM PROFİLİ	30
3.1 TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI İSTİHDAM ORANLARI.....	30
3.2 SEKTÖRLERE GÖRE KAYIT DIŞI İSTİHDAM ORANLARI	32
3.3 İKTİSADİ FAALİYET KOLUNA GÖRE KAYIT DIŞI İSTİHDAM ORANLARI	37
3.4 CİNSİYETE GÖRE KAYIT DIŞI İSTİHDAM	40
3.5 BÖLGELERE GÖRE KAYIT DIŞI İSTİHDAM	41
4 KAYIT DIŞI İSTİHDAM İLE MÜCADELE KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR	43
4.1 MEVZUATTA YER ALAN YASAL DÜZENLEMELER.....	43
4.1.1 4447 Sayılı İşsizlik sigortası Kanunu	44
4.1.2 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun	44
4.1.3 Türkiye İş Kurumu İle İlgili Yapılan Düzenlemeler	45
4.1.4 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu	45
4.1.5 4857 Sayılı Kanun’la İş Sözleşmelerinde Yapılan Düzenlemeler	45

4.1.6	5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	46
4.2	BİLGİLENDİRME BİLİNÇLENDİRME VE REHBERLİK FAALİYETLERİ	48
4.3	PROJELER	49
4.3.1	KİTUP I- Yenilikçi Yöntemlerle Kayıtlı İstihdamı Destekleme Projesi.....	49
4.3.2	KİTUP II- Etkin Rehberlik ve Denetim Yolu ile Kayıtlı İstihdamın Teşviki Projesi	50
4.3.3	KİGEP- Kayıtlı İstihdama Geçiş Programı	51
4.3.4	KİGEPplus Programı	51
4.3.5	Women- Up Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi	52
4.3.6	KADİM- Kayıt Dışı İstihdam ile Mücadele Projesi.....	52
4.4	TEŞVİKLER	53
4.4.1	5510 Sayılı Kanun ile Sağlanan Sigorta Prim Teşvikleri	53
4.4.2	4447 Sayılı Kanun ve 4857 Sayılı Kanun ile Sağlanan Sigorta Prim Teşvikleri	58
4.4.3	İstihdamın Korunmasına ve Nitelikli İstihdamı Artırmaya Yönelik Destekler/ Teşvikler	60
4.5	İDARİ PARA CEZALARI	62
4.5.1	İşe Giriş Bildirgesi Hakkında IPC	63
4.5.2	İşten Ayrılış Bildirgesi Hakkında IPC.....	64
4.5.3	Aylık Prim Hizmet Bildirgesi Hakkında IPC	64
4.5.4	İş Yeri Bildirgesi Hakkında IPC.....	65
4.5.5	Asgari İşçilik İncelmeleri Hakkında IPC	65
4.5.6	Denetim Engelleme Hallerinde IPC	66
4.6	SOSYAL GÜVENLİK DENETİMLERİ.....	66
5	KAYIT DIŞI İSTİHDAM İLE MÜCADELEDE SOSYAL GÜVENLİK DENETİMLERİN ANALİZİ	68
5.1	ANALİZ ÇALIŞMASININ KONUSU	68
5.2	ANALİZ ÇALIŞMASININ AMACI	69
5.3	ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	69
5.4	ANALİZE İLİŞKİN BULGULAR.....	69
5.4.1	Denetim Yapılan İş Yerlerine İlişkin Bulgular	69
5.4.2	Kayıt Dışı İstihdam Edilen İşçilere İlişkin Bulgular	76
5.4.3	Denetim Gerekçelerine İlişkin Bulgular.....	78

6	SONUÇ VE ÖNERİLER	85
7	KAYNAKÇA	90



KISALTMALAR ve TANIMLAR LİSTESİ

SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
TDK	: Türk Dil Kurumu
AHP	: Aylık Hizmet Prim Bildirgesi
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası
ASHB	: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
4/1(a)	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. Maddesinin 1.Fıkrasının a Bendi
4/1(b)	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. Maddesinin 1.Fıkrasının b Bendi
4/1(c)	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. Maddesinin 1.Fıkrasının c Bendi
İK	: İş Kanunu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
SSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. Maddesinin 1.Fıkrasının A Bendinde Sayılan Sigortalılar
BAĞ-KUR	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. Maddesinin 1.Fıkrasının B Bendinde Sayılan Sigortalılar
EMEKLİ SANDIĞI	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. Maddesinin 1.Fıkrasının C Bendinde Sayılan Sigortalılar
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 İktisadi Faaliyet Koluna Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları	38
Tablo 2 Malullük, yaşlılık, ölüm sigorta primlerinde işveren hissesinde 5 puanlık indirim.....	53
Tablo 3 Yurt Dışına Gönderilen / Götürülen Çalışanlar İçin 5 Puanlık İndirim.....	54
Tablo 4 İlave 6 puanlık İndirim	55
Tablo 5 Yatırım ve İstihdama Bağlı Prim Teşviği	56
Tablo 6 Genç Girişimci Desteği.....	57
Tablo 7 Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışan 4/b Sigortalılar İçin 5 Puanlık İndirim	57
Tablo 8 İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdam Edilmesi Durumunda Verilen Teşvikler.	58
Tablo 9 Geç ve Kadın Çalışan Teşviki	59
Tablo 10 Engelli İşçi Çalıştıranlara Yönelik Teşvik.....	59
Tablo 11 Sosyal Hizmetlerden Yararlanan Çocukların İstihdamında Uygulanan Prim Teşviki	60
Tablo 12 Yapılan Denetimlere İlişkin Sayısal Veriler	70
Tablo 13 Kayıt Dışılığı İş yerlerindeki Toplam İşçi Sayısına Göre Dağılımı	73
Tablo 14 Yapılan Denetimlerin Sektöre Göre Dağılımı	74
Tablo 15 Tablo 4. Sektöre Göre Kayıt Dışı Çalışan İşçi Sayıları	75
Tablo 16 Kayı Dışı Çalışanların Uyrıkları	76
Tablo 17 Kayıt Dışı Çalışanların Cinsiyet ve Medeni Durumları.....	76
Tablo 18 İhbar /Şikâyet Tarihi ile Denetim Tarihi Arasındaki Geçen Süreye Göre Kayıt Dışı İstihdamın Durumu	83

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1 Asgari Ücret Tutarı.....	10
Grafik 2 İşveren Payı	11
Grafik 3 İşveren Yüğü	12
Grafik 4 2004- 2021 Yılları Arasında Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Oranları	31
Grafik 5 Tarım Sektöründe Kayıt Dışı İstihdam	32
Grafik 6 Sanayi Sektöründe Kayıt Dışı İstihdam	34
Grafik 7 Hizmet Sektöründe Kayıt Dışı İstihdam	35
Grafik 8 İnşaat Sektöründe 2014-2021 Yılları Kayıt Dışı İstihdam Oranları	36
Grafik 9 2014-2021 Yılları Arasında Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları.....	40
Grafik 10 2021 Yılı Bölgelere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları	42
Grafik 11 Denetim Yapıla İş Yerlerinde Kayıt Dışı İstihdamın Durumu	71
Grafik 12 Denetim Esnasında Karşılaşılan İşçilerin SGK ya Kayıtlılık Durumu	72
Grafik 13 İşyerlerinde Rastlanılan Sigortasız İşçi Sayıları.....	73
Grafik 14 Kayıt Dışı Çalışanların Yaş Dağılımları	77
Grafik 15 Kayıt Dışı Çalışanların Beyan Ettikleri İşe Başlangıç Tarihleri	78
Grafik 16 Denetim Gerekçelerinin Geldiği Kanal.....	80
Grafik 17 Denetim Gerekçelerinin Analizi.....	81
Grafik 18 Şikâyet ve İhbarların Analizi.....	82
Grafik 19 İhbar /Şikâyet Tarihi ile Denetim Tarihi Arasındaki Geçen Süreye Göre Kayıt Dışı İstihdamın Dağılımı.....	83

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Kayıt Dışı Çalışma Biçimleri	16
Şekil 2 Para Cezaları.....	62
Şekil 3 Denetim Konularının Dağılımı.....	79



EKLER LİSTESİ

EK 1	100
EK 2	106
EK 3 Etik Kurul Kararı	110



ÖZET

KAYIT DIŞI İSTİHTAM İLE MÜCADELEDE SOSYAL GÜVENLİK DENETİMLERİNİN ANALİZİ

Kurnaz, Nuray

Yüksek Lisans, Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Emel İŞTAR İŐIKLI

Haziran 2023

Türkiye’deki başlıca sosyo-ekonomik sorunlardan biri olan kayıt dışı istihdam, aktif nüfus (15- 64 yaş aralığı) içerisinde olup, çalışma hayatında bizzat yer alan fakat herhangi bir sigorta koluna tabi olmayanların oluşturduğu istihdam türüdür. Bu istihdam türü, işçi açısından olumsuz sonuçlar doğururken işveren açısından da tespit edilmesi halinde ağır idari para cezalarına sebebiyet vermektedir.

Modern sosyal güvenlik sistemlerinde aktif ve kayıtlı olarak çalışan nüfus, sistemden aylık bağlanan nüfusun finansmanını olumsuz etkilemektedir. Dolayısı ile kayıt dışı çalışan kesim, sosyal güvenlik sisteminin finansmanına balta vurmaktadır. İşverenlerin kayıt dışı istihdam ettikleri işçilerin tespiti sosyal güvenlik denetimleri ile mümkündür.

Çalışmanın amacı, kayıt dışı istihdam ile mücadele kapsamında sosyal güvenlik denetimlerin ne derecede etkili olduğunu ortaya koymaktır. Çalışmada Yalova ilinde sosyal güvenlik denetmenleri tarafından tutulan 1012 denetim raporu incelenmiştir. Konusu kayıt dışı istihdam olan 326 adet denetim raporundan ise 100 adet denetim raporunun sonuçları analiz edilerek alan araştırması yapılmıştır.

Tez çalışmasında elde edilen bulgulara göre çalışan sayısının 0 ila 10 işçi olduğu iş yerlerinde kayıt dışı çalışmanın daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kayıtlı çalışan sayısı yüksek olduğu iş yerlerinde kayıt dışı çalıştırma eğilimi azalmakta olduğu düşünülmektedir. Denetimlerin en fazla yapıldığı sektör imalat sektörü iken kayıt dışı çalışmaya en sık rastlanan sektör ise inşaat sektörü olduğu tespit edilmiştir. İnşaat sektöründe günlük yevmiye karşılığı kayıt dışı çalışmaların diğer sektörlerle göre daha fazla olduğu düşünülmektedir. Kayıt dışı çalıştığı tespit edilen 117 işçiden 39’u yabancı uyruklu çalışandır. Kayıt dışı çalışan işçilerin üçte birinden fazlasının yabancı uyruklu olması dikkat çekici bir husustur.

Kayıt dışı istihdam edilenlerin yaş aralığına bakıldığında en fazla 20-24 yaş aralığında ve 40 yaş üstünde çalışana rastlanılmıştır. Genç işsizliğin yüksek olduğu ülkemizde iş deneyimi olmayan gençlerin kayıt dışı çalışmaya diğer yaş guruplarından daha meyilli olduğu düşünülmektedir. Aynı şekilde 40 yaş üstü bireylerin iş bulmakta zorlanmaları ve emekli olanların ise maaşlarının kesileceğini düşünmeleri onları kayıt dışılığa itmektedir. Çalışmada kayıt dışı istihdam edilen işçilerden %81'i denetim günü ise başladıklarını beyan ederken sadece %21'i denetim tarihinden önce işe başladıklarını beyan etmiştir. Denetimlerde %81 gibi büyük bir oranda ayını gün işe başlamış olması hayatın olağana akışına uygun değildir. İşçilerin işverenin ceza almasından ve işlerini kaybetmekten çekindiğinden bu yönde beyanda bulundukları düşünülmektedir.

Çalışmada şikâyet ve ihbarların en fazla yapıldığı iletişim kanalı ALO 170 olduğu tespit edilmiş ve yapılan ihbarın %60'ı isimsiz ihbar şeklinde olup yine işçilerin işverenden çekindikleri düşünülmektedir. Çalışmada, yapılan şikâyet ve ihbarlara Kuruma bildirildiği tarihten itibaren ilk 3 ayda denetime çıkılması halinde kayıt dışı istihdam oranının %61, ilk 6 ayda denetime çıkıldığında %37, 9 ay ve üzerinde çıkılmasında ise %7 oranında kayıt dışı istihdam ile karşılaştığı görülmüştür. Buradan hareketle şikâyet/ihbarlara ne kadar kısa sürede denetim yapılırsa kayıt dışı çalışmayı tespit etme hızı da o derecede artacaktır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik, Denetim, Kayıt Dışı İstihdam,

Abstract

FIGHTING UNREGISTERED EMPLOYMENT ANALYSIS OF SOCIAL SECURITY CONTROLS

Kurnaz, Nuray

Master of Science, Department of Insurance and Social Security

Thesis Advisor: Assoc. Dr. Emel İŞTAR IŞIKLI

JUNE, 2022

Informal employment, which is one of the main socio-economic problems in Turkey, is the type of employment created by those who are in the active population (ages 15-64), who are personally involved in working life but are not subject to any insurance branch. While this type of employment has negative consequences for the worker, it also causes heavy administrative fines if it is detected for the employer.

The population working actively and registered in modern social security systems provides the financing of the population that is paid monthly from the system. Therefore, the informal sector undermines the financing of the social security system. Identification of workers employed informally by employers is possible through social security audits.

The aim of the study is to deal with social security within the scope of combating unregistered employment. To demonstrate how effective security controls are.

In the study, 1012 audit reports kept by social security inspectors in Yalova province were examined. A field study was conducted by analyzing the results of 100 audit reports out of 326 audit reports, the subject of which is unregistered employment. According to the findings obtained in the thesis study, it has been determined that unregistered work is more common in workplaces where the number of employees is between 0 and 10 workers. Accordingly, it is thought that the tendency to employ informally decreases in workplaces where the number of registered employees is high. While the sector with the highest number of inspections is the manufacturing sector, it has been determined that the sector with the highest rate of unregistered work is the construction sector. It is thought that unregistered work in return for daily wages in the construction sector is more than in other sectors. Of the 117 workers identified as working informally, 39 are foreign

nationals. It is noteworthy that more than one third of the unregistered workers are foreign nationals.

Looking at the age range of those employed informally, it was found that the highest number of workers was between the ages of 20-24 and over 40 years of age. In our country where youth unemployment is high, it is thought that young people without work experience are more inclined to work informally than other age groups. Likewise, the fact that individuals over the age of 40 have difficulties in finding a job and that those who are retired think that their salaries will be cut push them to informality. In the study, 81% of the unregistered workers declared that they started on the inspection day, while only 21% declared that they started work before the inspection date. It is not suitable for the ordinary flow of life that 81% of the audits started to work on the same day.

It is thought that the workers made a statement in this direction because they were afraid of the employer being punished and losing their jobs. In the study, it was determined that the communication channel with the highest number of complaints and notifications was ALO 170, and 60% of the notification was anonymous, and it was thought that the workers were afraid of the employer. In the study, it was observed that the rate of unregistered employment was 61% in case of inspection in the first 3 months from the date of reporting the complaints and notices to the Agency, 37 % in the first 6 months, and 7% in cases of 9 months or more. From this point of view, the sooner the complaints/notifications are audited, the faster the rate of detecting unregistered work will increase.

Keywords: Social Security, Audit, Informal Employment,

1 GİRİŞ

Küresel çalışma hayatı baz alındığında temelde kayıt dışı istihdam olgusunun önemli bir sorun haline gelmekte olduğu su götürmez bir gerçektir. Öyle ki rastgele bir ülke verileri incelendiğinde iş dünyasında işçi ve işvereni kayıt dışı çalışmaya veya çalıştırmaya iten ve yahut teşvik eden parametrelerin olduğu göze çarpmaktadır (Erdal, 2019: 225).

Dünyada ilk belirtilerinin 1950’li yıllara uzandığı varsayılan kayıt dışı istihdam kavramı çalışmakta olan bir bireyin prim gün veya ücretinin eksik olarak bildirilmesi veya hiç bildirilmemesi olarak tanımlanabilmektedir. Bir etki zinciri olarak düşünüldüğünde kayıt dışı istihdam nedeniyle eksik veya hiç bildirilmeyen bu faktörler birleşerek kayıt dışı ekonomiyi oluşturmaktadır.

Kayıt dışı ekonomi kavramı nedenleri, sonuçları ve yapısı bakımından oldukça karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu kavramın çalışma hayatındaki yansımalarına ise kayıt dışı istihdam denmektedir. Kayıtsız ve kuralsız bir iş ilişkisi oluşturan bu bireyler devletin sağlamış olduğu sosyal koruma alanının dışında kalmaktadır. Kayıt dışı istihdam, ülkemiz ekonomisinde sıklıkla gündemde olup özellikle sosyal güvenlik sistemimizin başlıca mücadele ettiği sorunlar arasında yer almaktadır (Yereli & Karadeniz, 2004:30).

Kayıt dışı istihdam ile mücadele adına ülkemizde pek çok kanuni düzenleme yapılmış olup kayıt dışılık oranlarında yıllar itibari ile önemli derece de azalma yakalanmıştır. Bu azalma eğiliminde Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK)’nin diğer kurum ve kuruluşların iş birliğini de alarak oluşturmuş olduğu mücadele politikaları önemli yer tutmaktadır. Yürütülen bu mücadele politikalarından biri de yoğun ve yaygın olarak yapılan sosyal güvenlik denetim faaliyetleridir. Sosyal güvenlik denetimleri kayıt dışı istihdamın yaratmış olduğu haksız rekabetin azaltılmasını, işçilerin sosyal güvencelerine kavuşmasını ve en önemlisi de devletin katkı primlerini toplamasını sağlamaktadır.

Konusu kayıt dışı istihdam ile mücadelede sosyal güvenlik denetimlerinin analizi olan bu çalışmada öncelikle kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam kavramlarının tanımı yapılmış daha sonra kayıt dışı istihdamın nedenleri, sonuçları ve ülkemizdeki kayıt dışı istihdamın boyutlarına değinilmiştir. Ardından kayıt dışı istihdamı azaltmaya yönelik yapılan faaliyetler incelenmiş ve bu faaliyetler arasındaki sosyal güvenlik denetimleri üzerinde durulmuştur.

Son olarak Yalova ilinde kayıt dışı çalışmaya yönelik yapılan denetimler sonucu düzenlenen denetim raporları analiz edilerek elde edilen bulgular ışığında denetimlerin etkinliğinin artırılması ve kayıt dışılık ile mücadelede kapsamında birtakım önerilerde bulunulmuştur.

2 KAYITDIŞI İSTİHDAM

Çalışma hayatının kayıt dışı çalışma sorunu konusunda çözüm ve denetime odaklanmadan önce bu konuda daha fazla bilgi sahibi olunmalıdır. Bu sebeple kayıt dışılığın terminolojisine hâkim olunmalıdır.

Bu bölümde kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam kavramlarına yer verilerek kayıt dışılığın sebepleri üzerinde yoğunlaşılacaktır.

2.1 KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışma hayatında kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam kavramlarının anlamlarına odaklanarak bu kavramın çalışma hayatında öne çıkardığı sorunsalı yakından tanımak mümkündür.

2.1.1 Kayıt Dışı Ekonomi

Kayıt dışı ekonomi birçok ekonomist tarafından tanımı yapılmaya çalışılan oldukça geniş ve çok boyutlu bir kavramdır. Basit bir anlatım ile ifade edilecek olursa, fiili olarak gerçekleştirilen ve değer yaratan bir takım iktisadi faaliyetlerin kayıt altına alınmaması ve bu faaliyetlerden elde edilen gelirlerin milli gelir hesaplamalarına yansıtılmaması ile oluşan ekonomidir. Kayıt dışı ekonomi literatürde gizli ekonomi, gölge ekonomi, yeraltı ekonomisi gibi pek çok adlandırmaya sahip bir kavramdır. Bu kavramlar çoğu zaman birbirini yerine kullanılmış olsa da her biri kayıt dışı ekonomin farklı bir yönünü vurgulamaktadır (Akça, 2016: 212).

Kayıt dışı ekonomi hem yasalarla yasaklanmış (kaçakçılık, kadın ticareti, uyuşturucu, tefecilik vs.) iktisadi faaliyetler hem de yasalarla yasaklanmamış fakat bilinçli olarak belge ve kayıt altına alınmayarak gerçekleştirilen iktisadi faaliyetlerden oluşur. Her iki biçimde de bu faaliyetler kamuya bildirilmediğinden denetim yapılamamakta ve dolayısıyla vergilendirme yapılamadığından vergi kaybı ve kaçakçı oluşmaktadır (DPT, 2001:2).

Ekonomik, idari, siyasi ve sosyal birçok sebepten ortaya çıkan kayıt dışı ekonomi gelişmiş, az gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerin ekonomileri üzerinde olumsuz etkiye sahiptir. Bu olumsuz etkiler genel olarak;

- Kayıt altında faaliyetlerde bulunan ve devlete yasal kesintilerini ödeyen mükellefler ile kayıt dışı faaliyette bulunan ve yasal kesintilerden kaçınan mükellefler arasında gelir dağılımındaki adaleti bozmaktadır.
- Kayıt dışı faaliyetlerden elde edilen gelirler vergilendirilememektedir. Dolayısı ile bu vergi gelirleri devletin kasasına girmemekte ve bütçe açıkları artmaktadır. Söz konusu bütçe açıkları borçlanma ya da para basımı ile kapatılmaktadır.
- Kayıt dışı ekonomi gayri safi hasılaya yansımadağında milli gelirin tam olarak hesaplanamaması, büyüme ve işsizliğin gerçek anlamda ölçülememesi ve dolasıyla ülkelerin ekonomi politikalarını oluştururken reel verileri elde edememesine neden olmaktadır (Doğın, 2015:27-29)

şeklinde sıralanabilir.

Kayıt dışı ekonominin yukarıda sırlanan olumsuz etkilerinin yanında sosyal güvenlik sistemini de olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü kayıt dışı iktisadi faaliyetler devlet tarafından kayıt altında olmadığı için bu faaliyetlerde yer alan emek faktörü de kayıt altında değildir. Bu durum kayıt dışı işletmelerde çalışan işçilerin sosyal güvenlik kesintilerinin işverenlerince SGK’ya ödenmemesine ve dolasıyla kayıt dışı ekonominin kayıt dışı istihdam boyutunun oluşmasına neden olmaktadır. (Akça, 2016: 212).

2.1.2 Kayıt Dışı İstihdam

Ülkelerin ekonomileri ve sosyal güvenlik sistemleri için sorun oluşturan kayıt dışılık olgusu çalışma hayatı içerisinde de varlığını kayıt dışı istihdam şeklinde korumaktadır. Kayıt dışı istihdam kavramına ilk kez 1970 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nın yapmış olduğu Dünya İstihdam Programı (Word Employment Program) kapsamında düzenlenen Kenya raporu içerisinde değinilmiştir. Raporda kayıt dışı istihdamdan “enformel sektör” şeklinde bahsedilmiştir (Güloğlu, 2005: 2).

Resmi usullere uygun faaliyet gösteren sektörlerle formel sektör, formel (kayıtlı, resmi) yoldan faaliyette bulunmayan sektörlerle ise enformel sektör denmektedir. (Özkul, 2012: 61). Söz konusu raporda ise kırsaldan kente göçün beklenen şekilde açık işsizliğe sebep olmadığı ve formel sektör tarafından karşılanmayan açık işsizliğin enformel sektör

tarafından emildiği ifade edilmiştir (Güloğlu, 2005: 3). Kayıt dışı istihdamı formal ya da enformel sektörlerde görmek mümkündür. Nitekim (Yereli & Karadeniz, 2004: 35-36) çalışmaların da kayıt dışı istihdamı resmi ya da resmi olmayan sektörlerde kendi adına veya başkası adına çalışanların faaliyetlerini devlet kayıtlarına ve ekonomik istatistiklere yansıtılmadığı istihdamdır şeklinde ifade etmektedirler.

1998 yılında Avrupa Komisyonu kayıt dışı istihdam kavramını yasal nitelikte fakat kamuya bildirilmeyen ücretli çalışmalar olarak tanımlanmıştır (Yıldırım, 2017: 4). Ülkemiz literatüründe ise bu tanıma benzer olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'nun '*Niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi olarak tanımlanabilir.*' şeklinde tanıımı mevcuttur (SGK, 2022).

Kayıt dışı istihdam aynı zamanda 'bildirilmemiş istihdam' 'saklanmış istihdam', gizli istihdam' gibi farklı adlandırmalar ile de akademik çalışmalarda geçmiştir (Dönmez, 2012: 40-45).

Tüm adlandırma ve tanımlamalar genel olarak kayıt dışı istihdamın çalışma hayatına ilişkin hukuksal düzenlemelere uyulmayarak kayıt dışı işçi çalıştırmayı veya kendi nam ve hesabına çalışanların bu çalışmalarını ilgili kuruma bildirmemesini ifade etmektedir.

2.1.3 Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

Kısa vadede olumlu sonuçlar doğurduğu düşünülse de uzun vadede işveren, çalışan ve devlet açısından oldukça olumsuz sonuçlar doğuran kayıt dışı istihdam birçok neden dolayı ortaya çıkmaktadır. İşveren ve çalışanları kayıt dışılığa iten nedenler çalışmamızda sosyal nedenler, ekonomik nedenler, idari ve hukuki nedenler olmak üzere üç ana başlıkta incelenmiştir.

2.1.3.1 Sosyal Nedenler

Kayıt dışı istihdamın oluşmasında ülkemizin demografik yapısı, işsizliğin boyutu, gelirin dağılımdaki adaletsizlik ve yoksulluk gibi nedenler sosyal nedenler olarak sınıflandırabilir.

2.1.3.1.1 Adaletsiz Gelir Dağılımı ve Yoksulluk

Ekonomi politikalarının ortak hedefi, toplumu oluşturan bireylerin ve sınıfların ekonomik refah düzeylerini iyileştirmektir. Ekonomi büyürken toplumdaki birey ve sınıfların

refahındaki değişimi ölçmenin en önemli yolu ise gelir dağılımı ve yoksulluk oranlarını takip etmektir.

Sanayi devrimi sonrasında kapitalist düzende burjuva sınıfının kârlarının sürekli artması fakat çalışanların ücretlerinin artmaması hatta var olan ücretlerin düşmesi gelir eşitsizliği sorunun su yüzüne çıkarmıştır. Bu durum ciddi toplumsal huzursuzluklara neden olsa da endüstri toplumlarındaki iktisat teorisince sermaye birikimi ve büyümenin sağlanması zamanla gelir eşitsizliğini kendiliğinden ortadan kaldıracak yönünde olmuştur. Ancak özellikle büyümenin hızlı bir şekilde gerçekleştiği gelişmekte olan ülkelerde tam aksine gelir dağılımının giderek bozulması ve yoksul kesimin giderek artması sorunun kendiliğinden çözülemeyeceğini ortaya koymuştur (Çalışkan Ş. , 2012: 132).

Gelir seviyesinin artırılması kadar gelirin dağılımındaki eşitsizliklerin azaltılmasının önemli olduğu aşıkardır. Bu bağlamda ülkeler sosyal devlet anlayışının da bir gereği olarak toplumun en alt tabaksını oluşturan yoksul ve dar gelirli sınıfın asgari düzeyde de olsa büyümenin nimetlerinde yararlanmasını hedeflemişlerdir (Hacıtahiroğlu, 2016:169).

Gelir dağılımındaki adaletsizlik yoksulluğun da bireyler üzerindeki etkisini derinleştirmektedir. Sadece gıda barınma ve giyim gibi temel ihtiyaçlarını asgari düzeyde karşılayabilen yoksul kesim ülkemizde azımsamayacak bir çoğunluğa sahiptir ve bu kişilerin milli gelirden aldıkları pay oldukça düşüktür. Nitekim Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’nun 2021 yılında toplam nüfus içinde en düşük gelire sahip yüzde 20’lik gurubun milli gelirden aldığı payı %6,1 olarak açıklamıştır (TÜİK, 2022).

Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinin ilk basamağı olan fizyolojik ihtiyaçları karşılamakta bile güçlük çeken bu yoksul kesimin hayatlarını idame ettirmek ve ailelerine bakabilmek adına bulmuş oldukları her işte çalışmaya razı olmaktadırlar. Çoğu zaman işlerini kaybetmek korkusu ile kendilerine sağlanması gereken özlük hakları bir yana dursun uzun yıllar boyunca sigortasız çalışmayı kabul etmektedirler. Bu durum bir sarmal halini alarak yoksulların kayıt dışı istihdama arz oluşturmalarına neden olmaktadır.

2.1.3.1.2 Nüfus Artışı, İç ve Dış Göçler

Nüfus kelime anlamı olarak bir ülkede, bir bölgede, bir evde, belirli bir alanda yaşayanların oluşturduğu toplam sayıyı ifade eder (TDK, 2022).

Tarih boyunca tüm ülkeler belirli aralıklar ile nüfus sayımı yapmaktadır. Nüfus sayımları sonucunda elde edilen veriler ülkelerin gelecekte alacakları kararlar için oldukça önemli

referans oluşturlar. Nüfusun büyüklüğünün, artış hızının, içerisindeki yaş gruplarının dağılımının bilinmesi, vatandaşlarının refah seviyesinin belirlenmesine ve ekonominin üretkenlik kapasitesinin ölçülmesine yardımcı olur. Ayrıca nüfusun ileride oluşacak ihtiyaçlarının tespit edilmesine olanak tanır (Şahin, 2020:103).

Ülkemizde Cumhuriyetin ilk yıllarında savaş sonrası yetersiz nüfusun artırılması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda doğum kontrol ilaçlarının ithalinin durdurulması, en az beş çocuk sahibi olanların yol vergisinden muaf tutulması gibi nüfus artışına teşvik eden politikalar uygulanmıştır. Planlı döneme geçiş ile birlikte nüfus artışı bu kez sorun olarak görülmüş ve ‘Aile Planlamaları’ uygulaması devreye sokulmuştur. Bir yandan sağlık sektöründeki kaydedilen ilerlemeler sayesinde ölüm oranlarında düşüş yakalanmış bu da nüfus artış hızının artmasına destek olmuştur (Güloğlu, 2005:2).

Türkiye’de hızlı nüfus artışı beraberinde birtakım sorunları meydana getirmiştir. Bu sorunlara konut, sağlık, eğitim, altyapı gibi ihtiyaçların artması, bireylerin refah payından aldıkları payın azalması, sürdürülebilir kalkınma çabalarının zorlaşması örnek verilebilir (Çalışkan, 2012: 89-132).

Adrese dayalı nüfus kayıt sistemine göre Türkiye’de toplam nüfus 2020 yılında 83 milyon 614 bin 362 iken 2021 yılında toplam nüfus 84 milyon 680 bin 273 kişiye yükselmiştir (TÜİK, 2022). Hızlı nüfus artışı aynı zamanda mevcuttaki iş gücü arzının da artmasına neden olmaktadır. En nihayetinde nüfusun artış hızı oranında istihdam olanaklarının yaratılamaması bireyleri sosyal güvencesiz ve düşük ücretle kayıt dışı çalışmaya yönlendirmektedir.

Ülkemizde nüfusun görece hızlı artışı doğu illerinde hem istihdam olanaklarının yetersizliği hem de sosyal yaşamın elverişsizliği bu illerden büyük illere iç göçün yaşanmasına neden olmaktadır. Son yapılan sayımlarda, Türkiye nüfusunun %18,4’ünün İstanbul’da, %6,7’sinin Ankara’da, %5,3’ünün ise İzmir’de ikamet ediyor olması bu durumu kanıtlar niteliktedir (TÜİK, 2022).

İç göçlerin yanında ülkemizde yüksek oranda dış göçlerde meydana gelmektedir. Özellikle savaş ve yoksulluktan kaçan ve Ülkelerini terk etmek zorunda kalan Suriye, İran-Irak, Afgan vb. göçmenlerin ilk uğrak yeri Türkiye olmuştur. Bu göçmenlerin genellikle eğitim seviyelerinin düşük ve kalifiye olmamaları iş bulmalarını güçleştirmektedir (Ekiz, 2019:15).

Nüfusun artış hızı, iç ve dış göçler en başta işverenler için rant sağlamaktadır. İş gücü arzının artması emek faktörünün iş ararken pazarlık gücünü zayıflatmakta ve ücret düzeylerini aşağı çekmektedir. Bu durum ise iş bulamayanları veya düşük gelirli olup ek gelir etme etmek zorunda olan bireylerin kayıt dışı istihdama arz oluşturmalarına neden olmaktadır (Meydanal, 2008: 43).

2.1.3.1.3 İşsizlik

Türkiye hemen hemen her dönem yüksek işsizlik oranları ile karşı karşıya kalmış bir ülkedir. Çalışma isteği ve yeteneği bulunmasına rağmen sürekli ve düzenli gelir temin eden bir iş bulamayan kişilere işsiz, bu kişilerin içerisinde bulundukları sosyo-ekonomik duruma ise işsizlik denebilir (Erol, 2017: 116-127).

İşsizlik günümüzde küreselleşmiş ve bütün Ülkeleri tehdit eden bir sorun haline gelmiştir. Siyasi ve ekonomik istikrarsızlık, nüfusun hızlı artışı, yüksek enflasyon, eğitim yetersizliği, yatırımların yetersizliği gibi daha pek çok nedenden meydana gelen işsizlik ülkemizde istikrarsız dalgalanmalara bağlı büyüme ile kalıcı bir işgücü istihdamının yaratılmasına engel oluşturmaktadır (Eser & Terzi, 2008: 229-250).

Türkiye’de 2021 yılı için işsizlik oranı %12 olarak açıklanmıştır. Bir önceki yıla nazaran 1,1 puanlık düşüş yakalansa da halen tek haneli rakamlara gerileyememiştir (TÜİK, 2022). İşsiz kalan nüfus, karşısına çıkan ilk iş fırsatını değerlendirmek mecburiyetinde kalmaktadır. Bu iş fırsatları genellikle kayıt dışı sektörlerde çalışmayı kabul etmek veya çalıştığı yer resmi olmasına karşılık kendisinin kayıt dışı istihdam edilmesine razı olma olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu sebeple Ülkemizde İşsizliğin azaltılması aynı zamanda kayıt dışı çalışmanın azalmasını sağlayacaktır.

2.1.3.1.4 Eğitim Seviyesi

Kayıt dışı istihdamın önemli nedenlerinden biride eğitim seviyesidir. Toplumsal eğitim seviyesi kayıt dışı istihdama karşı farkındalık oluşturulmasında oldukça önemlidir. İşgücünün kayıt dışı istihdam edilme konusunda yeterli düzeyde bilgi sahibi olmaması bu sorunun oluşmasında rol oynamaktadır. Bilgi eksikliği söz konusu işgücünün kayıt dışı istihdam edilmeleri durumunda haklarını arama konusunda da sorun teşkil etmektedir. Bu bağlamda hukuki olarak haklarını arayan çalışan sayısı oldukça az olarak kayıtlarda geçmektedir (Deniz, 2019: 9-12).

Kayıt dışı istihdam edilenlerin içerisinde ilkokul mezunu ve hatta okuma yazma bilmeyenlerin sayısının oldukça yüksek oranda olduğu bilinmektedir. Söz konusu kişiler çalışmalarının kayıt altına alınması ve sosyal güvencelerinin sağlanması konusunda çoğu zaman kime, nereye, hangi kuruma başvurması gerektiğini bilmemektedirler. Bunu öğrenseler dahi herhangi bir şikâyetle bulunmaları halinde bunun işveren tarafından işten çıkarılma şeklindeki geri dönüşünden korktuklarından herhangi bir başvuruda bulunmamaktadırlar (Ekiz, 2019: 47).

Sosyal güvenliğin öneminin bilincinde olmayıp, ödenen sigorta primlerinin boşa giden para olarak gören birtakım işçiler ise kendi istekleri ile kayıt dışı çalışmaktadırlar. Bu işçiler maaşlarından kesilecek olan sosyal güvenlik primlerini elden alarak bu şekilde ücretlerinin yükseldiğini düşünmektedirler. Bu durum çalışanlardaki sosyal güvenlik bilincinin ve eğitim seviyesinin düşük olmasından kaynaklanmaktadır.

2.1.3.1.5 Atipik Çalışmalar

Küreselleşme ile artan rekabet, işgücünün farklılaşmasına zemin hazırlamakta ve tipik çalışma şekillerinin yanında Atipik çalışma şekillerini de görmemize neden olmaktadır. Tipik çalışma denildiğinde akla ilk gelen bir işçinin emeğini, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda belirsiz süre ile ve işverene ait iş yerinde ücret karşılığı ortaya koyması şeklindeki çalışma biçimi gelmektedir. Atipik çalışma ise tipik çalışmanın aksine zaman ve işyeri gibi alışılmış düzenli, güvenceli ve sürekli istihdamın dışında kalan çalışma şekilleridir (Güven, 1996: 123-146).

Atipik çalışmalar; tam süreli çalışmalara karşılık kısmi süreli çalışmalar, iş yerinde çalışmaya karşılık işçinin evden çalışması, işverenin hesabına çalışmaya karşılık kendi nam ve hesabına çalışma, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya karşılık belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışma, ücretli çalışmaya karşılık ücretsiz çalışma gibi pek çok farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. Genel bir ifade ile atipik çalışmalar tipik (standart) çalışma şekillerinin bütün unsurlarını esnetmekte ve standart dışı hale getirmektedir (Karadeniz, 2011: 84-127).

İş ve sosyal güvenlik hukukunun işverenlere doğurduğu yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla bazı işverenler eve iş verme, taşeronluk sistemi, tele çalışma, fason üretim, mevsimlik işler, geçici iş ilişkisi kurma gibi yollar ile atipik çalışma biçimlerine yönelmektedirler. Atipik çalışmalar işin yapıldığı yer, haftalık çalışma, sözleşmenin süresi gibi unsurlar açısından işyerinin ve çalışanların faaliyetlerinin kayıt dışı

tutulmalarına imkân sağlamaktadır. Bu durum iş gücü piyasasının kuralsızlaşmasına işçilerin sosyal güvencesiz ve sendikasız çalışmasına neden olmaktadır.

2.1.3.2 Ekonomik Nedenler

Kayıt dışılığın ekonomik faktörleri diğer faktörlere nazaran doğrudan veya dolaylı olarak para ile ölçülebilir faktörlerdir. Yüksek enflasyon vergi yükü, üretim maliyetlerinin yüksekliği, kurumsallaşamama sorunu ve küçük işletmelerin yaygınlığı ekonomik istikrarsızlıklar ve krizler gibi pek çok ekonomik kökenli neden kayıt dışı istihdamın oluşmasında etkilidir.

2.1.3.2.1 Enflasyon

Ülkelerin ekonomik ve mali yapıları kayıt dışı istihdamın varlığı açısından oldukça önemlidir. Enflasyonist ortamlarda gelecek ile ilgili satın alma gücündeki belirsizlikler girişimcilerin yatırım yapma ve istihdam kararlarını olumsuz etkilemekte ve bu durum da işsizlik ve kayıt dışı çalışmayı olumsuz etkilemektedir (Dam, Ertekin, & Kızılca, 2018: 314).

Öte yandan yüksek enflasyon oranları çalışanların satın alma gücünü düşürdüğünden gelirleri mevcut harcamalara yetmeyen çalışanlar, ikinci bir işte kayıt dışı çalışmaya yönelmektedir (Karaca & Kaleli, 2019: 774).

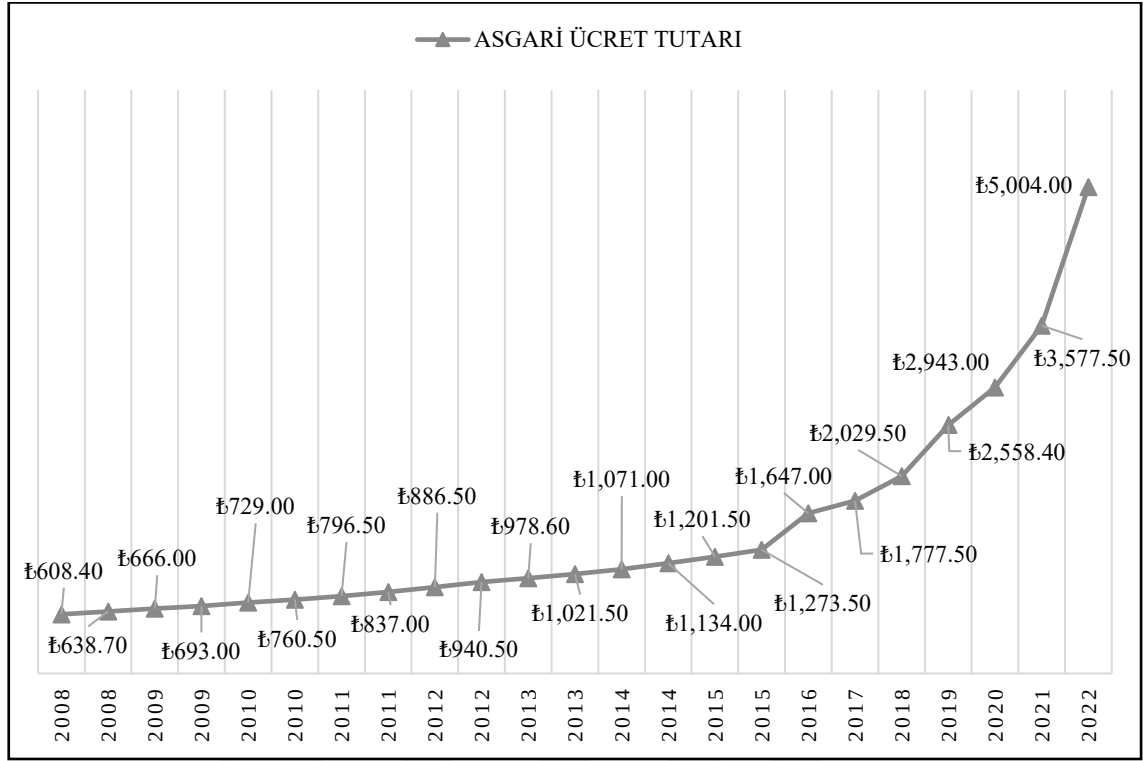
2.1.3.2.2 İstihdam Yükümlülüklerinin Fazla Olması ve İşletmelerin Rekabet Gücü

Ülkemizde toplam iş gücü maliyeti içinde işverenin istihdama bağlı yasal yükümlülükleri (SGK işveren payı, fon ödemeleri, kıdem ve ihbar tazminatları vb.) önemli bir paya sahiptir.

Bu yasal yükümlülüklerin başında bir işçiye ailesiyle birlikte yaşadığı toplumda asgari yaşama düzeyi sağlayan asgari ücret yer almaktadır. Asgari ücret aynı zamanda işverenin işçiyi bu ücretten daha düşük bir ücret ödemekten yasaklayan bir düzenlemedir (Kılınç , 2022: 6).

Ülkemize her yıl asgari ücret rakamları güncellenmekte olup işverenler her çalışan adına işin yapılması karşılığında ödemekle yükümlü olduğu net ücrette ek olarak sosyal güvenlik primi ve işsizlik primi ödemek zorundadır. Aşağıdaki üç grafikte 2008 yılından 2022 yılına değin bir işçinin asgari ücretlinin işverene maliyeti gösterilmiştir.

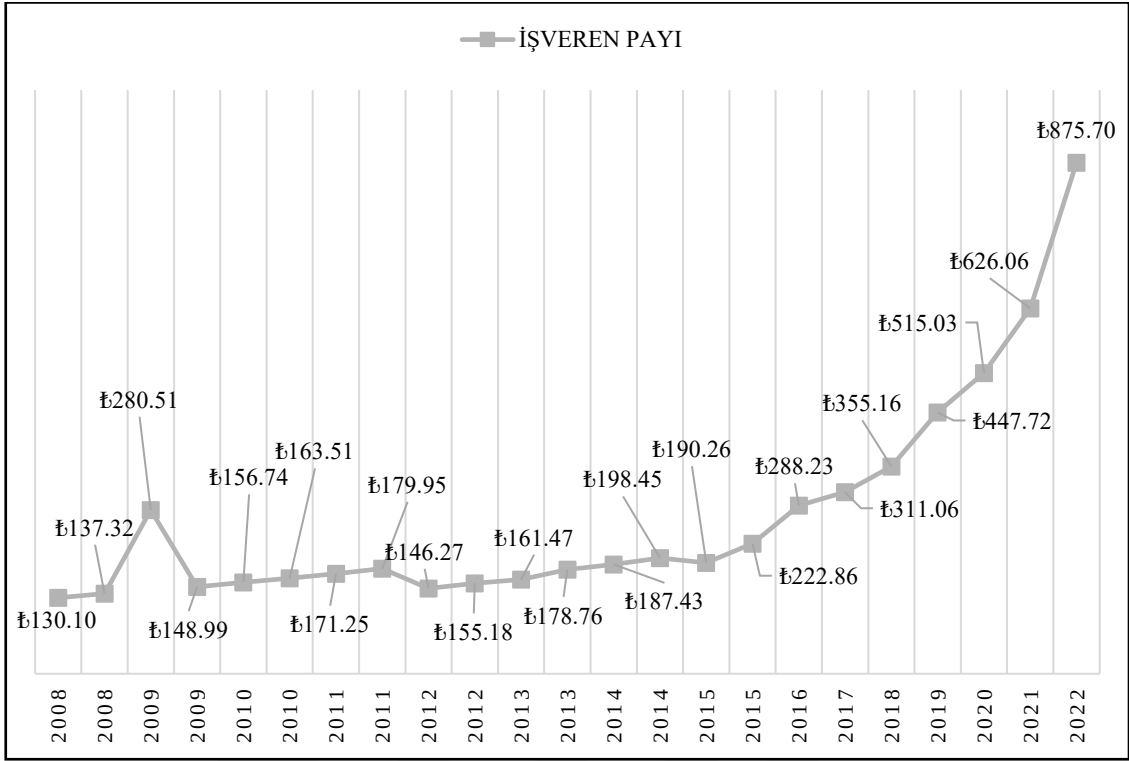
Grafik 1 Asgari Ücret Tutarı



Kaynak: (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2022) verileri kullanılarak grafik tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafik 1’de 2008-2022 yılları arasında net asgari ücret oranlarına yer verilmiştir. Buna göre 2008’den 2010 yılına kadar minik artışlar söz konusu iken 2010 yılından itibaren gittikçe yüksek oranda artış yapıldığı görülmektedir. Özellikle geçtiğimiz yılda asgari ücretin iki katı artış yapıldığı görülmektedir. Söz konu asgari ücret tutarındaki yükselmeler işçi bakımından sevindirici olurken işveren açısından işçi maliyetleri artışı yaşandığı için olumsuz bir durumu teşkil etmektedir.

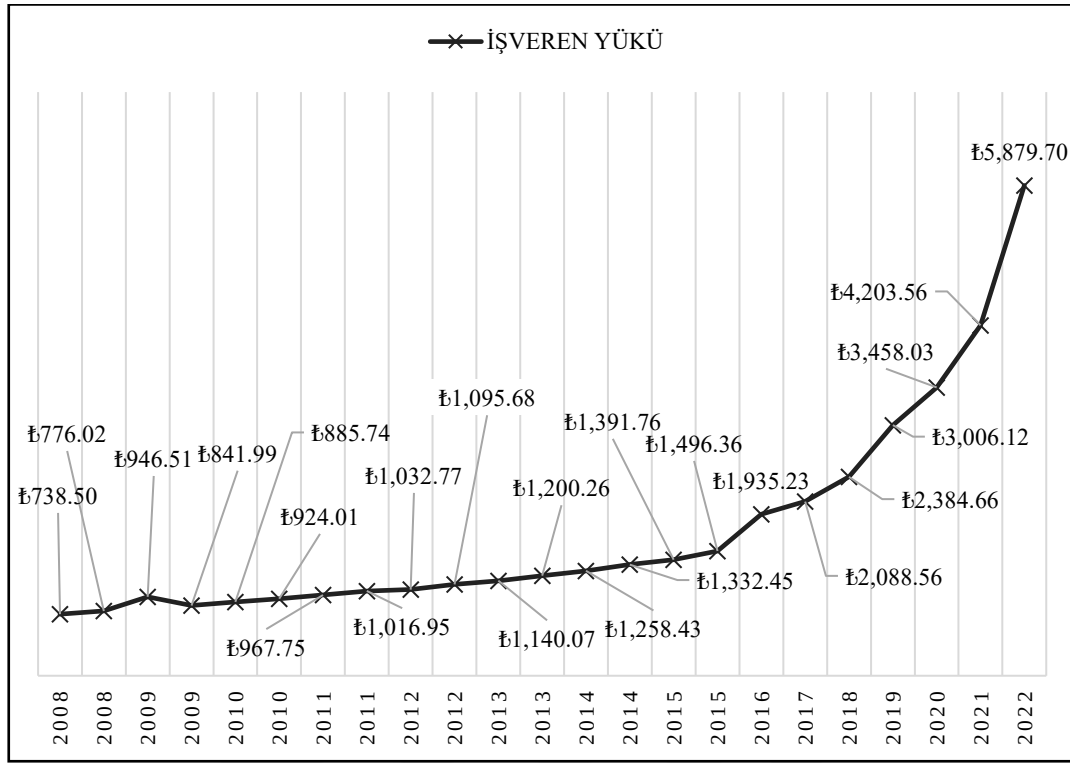
Grafik 2 İşveren Payı



Kaynak: (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2022) verileri kullanılarak grafik tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafik 2’de işverenin asgari ücrete ek olarak her bir işçi için katlanmak zorunda olduğu sosyal güvenlik primleri + işsizlik sigortası primi tutarları yıllar itibari ile gösterilmektedir. Görüldüğü üzere tutarlar yıllar itibari ile sürekli yükselmiştir. Söz konusu bu primler asgari ücretin belli bir oranına göre alındığından her bir asgari ücret artışı bu tutarlarında artışı anlamına gelmektedir.

Grafik 3 İşveren Yükü



Kaynak: (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2022) verileri kullanılarak grafik tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafik 3'te ise bir işçinin istihdam edilmesi için işverene toplam maliyeti yıllar itibari ile gösterilmektedir. 5510 sayılı Sosyal Güvenlik Kanununa göre hizmet akdine bağlı bir veya birden fazla işverene bağlı çalışan sigortalılar için sosyal güvenlik prim oranı brüt asgari ücretin %37,5 tir. Bu oranın %22,5 lik kısmı işveren payı (%5 lik teşvik oranı düşüldüğün de %17,5 olmaktadır) %15' lik kısmı ise işçi payıdır.

Örnek olarak 2022 yılı temmuz ayından sonra işe alınan işçinin brüt asgari ücreti 5 004,00 TL olup buna ek olarak brüt ücretin %15,5' i sosyal güvenlik primi + %2' si işsizlik işveren payı yani 875,7 TL eklendiğinde bir işçinin işverene toplam maliyeti 5879,5 TL olmaktadır. Net asgari ücret üzerinden sigortasız çalışan işçinin ücreti 5 004,00 TL olup sigortalı işçi çalıştıran işveren her işçi için 875,5 TL fark ödemektedir.

Öte yandan faaliyetleri resmi kayıtlara geçmeyen işletmeler vergiler ve sigorta primleri gibi yükümlülüklerden kaçınarak büyük bir avantaj elde etmekte ve kayıtlı faaliyet gösterenlere nazaran daha yüksek bir harcanabilir gelire sahip olmaktadır. Bu durum sigortalı işçi çalıştıran ile sigortasız işçi çalıştıran işveren arasında haksız rekabet oluşturmaktadır. Bir süre sonra söz konusu yükümlülüklerden kaçmak isteyen işverenler kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelmektedir. Aynı zamanda bazı işçiler sosyal güvenlik

primi kesitinin yerine elden daha yüksek bir ücretle çalışma konusunda anlaşarak kayıt dışılığı kendisi tercih edebilmektedir (Yereli & Karadeniz, 2004: 102).

İşverenlerin sosyal sigortalar primi dışında birde çalışan işçinin işten ayrılması durumunda kıdem tazminatı ödeme yükümlülükleri de vardır. İşverenler her çalışan için bir yıllık çalışma karşılığı bir aylık ücreti kıdem tazminatı olarak işçiye vermek zorundadır. Bu maliyetten kaçmak için işverenler çalışanlarını kâğıt ortamında sıklıkla işten çıkarıp yeniden işe giriş verme ya da belirli aralıklarla kayıt dışı çalıştırmaktadır (Deniz, 2019: 13-20).

2.1.3.2.3 Kurumsallaşma Düzeyinin Yetersizliği

Türkiye’de kurulan işletmelerin çoğunluğu aile işletmesi şeklinde kurulmuş az çalışan sayısına sahip küçük işletmelerdir. Küçük işletmelerin neden kayıt dışı istihdamda bulunduğu, mevcut vergi ve iş yasalarından neden kaçındıkları ile ilgili birbirinden farklı yasal çerçeve ve uygulamaların bulunduğu 20’den fazla ülkede yapılan araştırmalar sonucunda, bu işletmelerin yerel yönetimlerden izin lisans ve ticari kayıt gibi bazı temel işlemleri yerine getirdiği fakat bir sonraki aşamada vergi ve iş yasalarına uyum sağlamadıkları görülmüştür. Böylece işletmenin tam bir yasa dışılığı söz konusu olmayıp gelecek cezaların oranı düşmekte ve yasal olmanın getireceği maliyetten kaçınılmaktadır. Oluşturulan bu gri alanda vergi ve iş gücü maliyetleri azaltılmaktadır (Özşuca & Toksöz, 2003: 71).

Bir işletmenin kurumsallaşmasını tamamlaması demek o işletmenin organizasyon yapısının oluştuğu, yönetim şekillerinin belirlendiği, iç kontrol mekanizmasının kurulduğu, mali raporlarının düzenli şekilde çıkarıldığı ve kayıt sisteminin oluşmuş olduğu anlamına gelir. Uygulamada kurumsallaştırmayı özendirmek için birçok çalışma bulunsada halen ülkemizde kurumsallaşma istenilen seviyede değildir. Kurumsallaşmanın olamaması kayıt dışı faaliyetlere ve kayıt dışı istihdama zemin oluşturmaktadır. Oysa kurumsallaşmış işletmelerde kayıt dışılık oldukça düşüktür. Ayrıca ücretlerin eksik bildirilmesi gibi durumlara da rastlanılmamaktadır (Karaarslan, 2014: 92-93).

2.1.3.3 İdari ve Hukuki Nedenler

Kayıt dışı istihdama neden olan idari ve hukuki nedenleri bürokratik işlemlerin fazlalığı, kurumlar arası koordinasyon zayıflığı, af ve borçlanma kanunları, kamusal hizmetlere ve kamu harcamalarına karşı güvensizlik gibi pek çok neden oluşturmaktadır.

2.1.3.3.1 Bürokratik İşlemlerin Fazlalığı

Ülkemizde bir işletme açmak için işin mahiyetine göre yerel veya merkezi idareye bağlı birçok farklı kurum ve kuruluştan izin alınması gerekmektedir. Gerçek ve tüzel kişiliklerin kurulmasında işlemlerin sayıca fazla olması ve karmaşıklığı işletme kurulduktan sonra da e-devlet uygulamasının kullanımının yaygın olmaması nedeniyle aylık ve periyodik bildirimler büyük emek ve zaman kaybına neden olmaktadır (Karaarslan, 2014: 93-94).

Herhangi bir idari işlemde Maliye Bakanlığı, Sosyal güvenlik Kurumu, Sağlık Bakanlığı gibi farklı kamu kurumları kendi işleyişlerine göre hemen hemen aynı içeriğe sahip belgeleri ilgili işletmeden ayrı ayrı istemekte bu durumda işveren için külfet yaratmaktadır. İstanbul Ticaret Odasının yapmış olduğu bir araştırmada kamu kurumlarında şikayetçi olunan konular sorusuna verilen cevaplarda gereksiz belge istemi ilk sırayı alırken işlemlerin uzun sürmesi, gereksiz noter tasdiklerinin istenmesi, işlemler hakkında net bilgiye ulaşamama, birçok farklı kuramdan aynı içerikte belge istemi, işlem bedeli ve zorunlu harç ve ödemelerin yaptırılması, torpilsiz işlem yaptırmama gibi cevaplar alınmıştır (Karaca & Kaleli, 2019: 775).

Türkiye’de bürokrasinin yoğun olması istihdam ilişkisini resmileştirmeye yönelik prosedürlerin fazlalığı ve karmaşıklığı işçi ve işverenin çalışmayı beyan etmesinden caydırmaktadır (Güloğlu, 2005: 4)

2.1.3.3.2 Kurumlar Arası Koordinasyon Eksikliği

Kayıt dışı istihdamın idari ve hukuki nedenlerinin biri de kamu kurum ve kuruluşlarının arasında yeterince koordinasyon ve eşgüdümün olmamasıdır. Yukarıda bürokratik işlemlerin fazlalığı ve karmaşıklığından bahsederken bir işletmenin açılması için farklı kamu kurum ve kuruluşlarının hemen hemen aynı nitelikteki bilgi ve belgeleri ayrı ayrı istediklerine değinmiştik.

Çalışma Bakanlığı, Belediyeler, Sosyal Güvenlik Kurumu, Vergi Dairesi vb. kurumlara iş yeri ile ilgili beyannameleri iş yeri kurulurken verilmekte veya bazı resmi denetimler sonucunda iş yeri ile alakalı bilgi ve belgelere ulaşılmaktadır. Fakat iş yeri ile alakalı alınan bu beyannameler konu ile ilgili diğer kurumlarla hiç bildirilmemekte veya zamanında paylaşılmamaktadır (Dam, Ertekin, & Kızılca, 2018: 16).

Örneğin bir iş yeri açılışı sırasında vergi dairesi yoklama memurları tarafından iş yerinde kaç işçinin çalıştığı, kimler olduğu, hangi tarihten beri çalışmaya başladıkları, faaliyet

konusu gibi bilgiler kayıtlara geçmektedir fakat SGK'nin ilgili ünitesine bu bilgiler aktarılmamakta bunun yerine işverenden ayrıca SGK'ye bildirimde bulunması istenmektedir. Bu durumda da iş yerindeki çalışanların çalıştıkları gün eksik bildirilebilmektedir.

Sigorta müfettişleri tarafından yapılan bir çalışmada 22 ilde Maliye Bakanlığı ve Sosyal Sigortalar Kurumuna yapılan işçi bildirimlerinin çapraz kontrolü yapılmış çalışma sonucunda kamu kurum ve kuruluşları arasında koordinasyon ve iş birliği olmaması sebebiyle devletin büyük oranda vergi kaybına uğradığı tespit edilmiştir (Çalışkan & Polat, 2001: 55). Bu koordinasyon ve eşgüdüm eksikliğinin işverenlerin kayıt istihdam konusunda daha cesaretli kıldığı düşünülmektedir.

2.1.3.3.3 Hizmet Borçlanmaları ve Af Kanunları

Sık çıkarılan hizmet borçlanmaları ve ödenemeyen primlerin faizlerinin affı, prim borçlarının yapılandırılması gibi uygulamalar kayıt dışılığa yönlendiren diğer bir nedendir. Çünkü daha önce yıllarca kayıt dışı çalışan kişiler çıkarılan hizmet borçlanmaları sayesinde kayıt dışı çalıştığı dönemlerin primlerini düşük bir maaliyette kısa sürede ödeme imkânı bulmaktadır. Bu durum kişileri kayıt dışı çalışmaya özendirilmektedir (Tansöker, 2017: 313)

2.1.3.3.4 Denetimlerin Yetersizliği ve Cezaların Caydırıcılığının Düşük Olması

Gerçek veya Tüzel kişiliklerin faaliyetleri sırasında her an ansızın denetlenebilecekleri ihtimalini bilmeleri onların yasalara uygun çalışmaya sevk etmektedir. İşletmelerin faaliyet dönemine veya geçmiş faaliyet dönemine yönelik yapılan denetimlerin etkin bir şekilde yapılmaması mevcut kayıt dışılığı tespit edememeye neden olmaktadır (Güloğlu, 2005: 27).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK)'da kayıt dışı istihdama yönelik uygulanan idari para cezaları 102.madde de düzenlenmiştir. Buna göre bir iş yerinde kayıt dışı işçi çalıştırıldığı tespit edildiğinde işverene o işçi adına zamanın da verilmeyen iş giriş bildirgesi için bir asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır. Yine aynı şekilde işçinin Aylık Hizmet Prim Bildirgesi (AHP)'de yer alamaması halinde o işçi için işverene asgari ücretin iki katı idari para cezası kesilir.

Kayıt dışının tespit edilmesinden dolayı kesilen idari para cezalarının tebliği yapıldıktan sonra işveren eğer 15 gün içinde gerekli bildirimleri yaparsa %25 ceza indirimi almaktadır. Eğer işveren herhangi bir denetim veya teftiş sonucu tespit edilenler hariç işe

giriş bildirgesi ve AHP'yi zamanında vermezse bunu 30 gün içinde kendiliğinden düzeltirse o zaman cezanın 5' biri uygulanır.

Daha pek çok farklı durumda hatırı sayılır ceza indirimlerinin yapılması ve denetimlerin sıklıkla yapılmaması işvereni iş gücü maliyetine katlanmaktansa denetim olasılığını göze almaya sevk etmektedir. (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006, s. 102.mad)

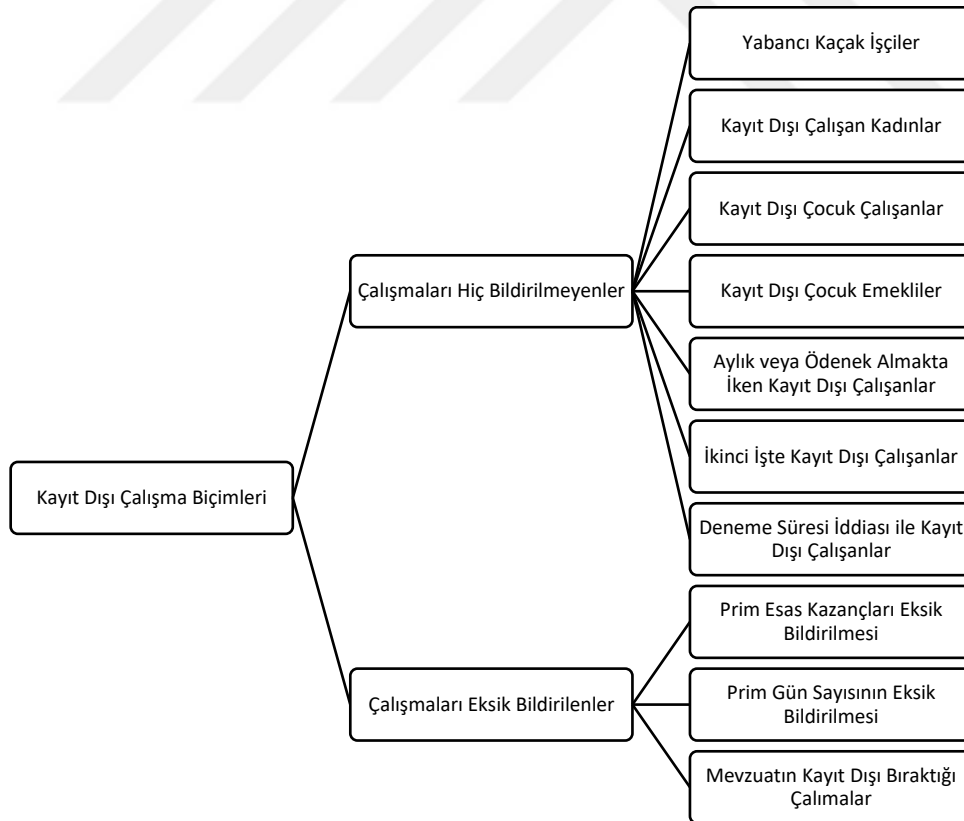
2.1.4 Kayıt Dışı Çalışma Biçimleri

Türkiye’de kayıt dışı çalışma biçimlerini üç ana başlıkta toplayabiliriz;

- Çalışmaları Kurum ve Kuruluşlara Hiç Bildirilmeyenler
- Çalışmaları Kurum ve Kuruluşlara Eksik Bildirilenler
- Mevzuatın Kayıt Dışı bıraktığı çalışmalar

Şekil.1’ de kayıt dışı çalışma biçimleri genel bir açıdan gösterilmiş olup her başlık ayrıca aşağıda incelenecektir.

Şekil 1 Kayıt Dışı Çalışma Biçimleri



Kaynak: Şekil literatürde yer alan bilgiler ışığında tarafımızca oluşturulmuştur.

2.1.4.1 Çalışmaları Hiç Bildirilmeyenler

Kendi hesabına çalışanların kendi çalışmalarını veya işverenlerin bünyelerinde çalıştırdıkları işçilerini ilgili kurumlara hiçbir şekilde bildirmemesi şeklinde olan kayıt dışı istihdamdır. Çalışmaları kamu kurumlarına hiç bildirilmeyenlerin büyük bir çoğunluğu çalışma izinleri olmayan yabancılar ve dezavantajlı gruplar arasında bulunan kadınlar ve çocuklardır. Diğer kısmını ise sigortalılık tescilini tehlikeye atmak istemeyen ikinci işte çalışanlar, deneme süresinde çalışanlar ve SGK'den gelir ve aylık alanlar oluşturmaktadır (Ağamoğlu , 2021: 34).

2.1.4.1.1 Yabancı Kaçak İşçiler

Türkiye'de yaşayıp mevcut mevzuata göre çalışma ve oturma izni olmayan ve herhangi bir iş sözleşmesi bulunmadan kayıtlı veya kayıt dışı sektörlerde çalışma fırsatı bulan yabancılara kaçak işçi denilmektedir (Yereli & Karadeniz, 2004: 124).

Küreselleşme ile sermayenin dolaşımındaki engeller kaldırılırken emeğin daha verimli ve iyi imkanlara kavuşmasının önündeki engeller ise devam etmektedir. Kütüğünün bulunduğu ulusal sınırlar içindeki yaşamış olduğu sorunlara çözüm bulamayan buna ilaveten sınır ötesi hareketliliği kısıtlayan uygulamalar söz konusu iken emeğin yasa dışı göçe yönlenmesi kaçınılmazdır. Ülkemizde yasa dışı göç alan ülkeler arasındadır. Son yıllar da Ortadoğu ve Balkan ülkelerinin yanı sıra Bangladeş, Pakistan, Hindistan gibi Asya ülkeleri ile Fas Cezayir, Somali, Nijerya gibi Afrika ülkelerinden de yoğun göç almaktadır. (Bacak , Kıray vd. 2018: 200-210).

Yabancı uyruklu işçiler; ülkemize girmesi yasal çalışması yasal olmayanlar, ülkeye girişi de çalışması da tamamen yasal olmayanlar, ülkeye girişi yasal yolla olmuş fakat vatandaşlık başvurusu yapmış cevap beklerken ikamet teskeresi ile oturanlar, ülkemize vize ile girmiş ve Türkiye'yi transit geçiş bölgesi olarak kullanan yabancılar olmak üzere kendi içlerinde çeşitlenmektedirler (Aslantürk & Tunç, 2018: 13-20).

Yabancı uyruklu bir işçinin ülkemizde çalışması için Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığından (ASHB) çalışma izni almak zorundadır. Bu izin için yabancı uyruklu işçi uyruğunun bulunduğu ülkede Türkiye Cumhuriyeti Dış Temsilciliğinde çalışma vizesi başvurusu yaparak 16 haneli bir referans numarası almaktadır. Bu referans numarası ile işçi değil işveren çalışma izni başvurusunda bulunmaktadır. Yine de tüm sorumluluklar bununla sınırlı değil birtakım kriterlerde mevcuttur. Bu kriterlere, Çalıştırılan bir yabancı uyruklu çalışan için en az 5 Türk vatandaşı çalıştırma, iş yeri ödenmiş sermayesinin ve

bürüt satışların belli bir rakamın üzerinde olması, yabancı işçiye ödenecek tutarın onun görev ve yetkilerine uygun olması örnek verilebilir. Dolayısıyla konulan kriterler bir arda değerlendirildiğinde ülkemizde her isteyen iş yerinin yasal yollar ile yabancı işçi çalıştırması mümkün olmayıp bu kriterleri sağlamayanlar kayıt dışılığı tercih etmektedir (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022).

Bu işçilerin çoğunluğu ekonomik yönden olumsuz şartlara sahip kimseler olup bu yüzden asgari ücretin altında ve ağır koşullarda çalışmayı kabul etmektedirler. Zira geldikleri ülkelerin para birimi ulusal paramızın karşısında değeri oldukça düşük olup burada yapacakları birikimler kendileri için oldukça değerlidir. İşletmeler arasında haksız rekabet oluşturan yabancı işçiler işsizliğinde artmasına sebep olmakla birlikte yerli iş gücünün pazarlık gücünü düşürmekte ve sendikalaşmayı da olumsuz etkilemektedir. Yasa dışı göçlerin artışı ve kaçak işçilik ekonomideki istihdam yapısını bozmakta ve kayıt dışı emek arzının artmasına neden olmaktadır. Bu durumda kayıt dışı istihdam ile mücadeleyi olumsuz etkilemektedir (Işığışok, 2005: 438).

2.1.4.1.2 Kayıt Dışı Çalışan Kadınlar

Kadınlar kayıt dışı istihdam edilenler arasında çoğunluğu oluşturan dezavantajlı guruplar arasında yer almaktadır. Çalışma hayatına giren kadınlar birçok sorun ile karşılaşmaktadır. Bunların en sık olanı ise kadın olmaktan dolayı karşı karşıya kaldıkları cinsiyetçi ayrımcılıktır. Toplum içerisinde kadınlara atfedilen sorumlulukların bakım hizmetleri ve ev hizmetlerinde yoğunlaşması ve eve gelir getiren esas kişinin erkek olduğu algısı kadınların işgücü piyasadan uzaklaşmasına ve ikinci işgücü olarak görülmesine neden olmaktadır. (Varışlı , 2021: 1-12).

TÜİK verilerine göre istihdam edilenlerin sayısı 2021 yılında bir önceki yıla göre 2 milyon 102 bin kişi artarak 28 milyon 797 bin kişi olmuştur. İstihdam oranı 2,5 puanlık artış ile %45,2'ye yükselmiştir. Fakat bu istihdam oranı erkekler için %68,8 iken kadınlarda ise sadece %28,0 olarak gerçekleşmiştir. Rakamlardan anlaşılacağı üzere kadınların istihdam oranının erklerin yarısından daha azdır. Yine aynı şekilde işsizlik oranları bir önceki yıla göre erkeklerde 12,4'den 10,7' ye neredeyse 2 puanlık gerileme gösterirken kadınlarda ise sadece 14,8'den 14,7' ye gerileyerek yarım puan bile azalış göstermiştir (TÜİK, 2022).

Türkiye'de kadınların kayıt dışı istihdamının erkeklerle göre daha fazla olmasının bir sebebi de kadınların erkeklerle göre eğitim düzeyinin daha düşük olmasıdır. Nitekim

TÜİK'in hane halkı işgücü göstergelerine göre kadınların eğitim seviyeleri yükseldikçe işgücüne katılım oranlarının daha fazla arttığı görülmüştür. Araştırmaya göre 2020 yılında; Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %12,4 iken lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranı %24, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %29,9 Mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %37,0 ve Yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı ise %65,6 olmuştur (TÜİK, 2022).

Kadınların eğitim seviyeleri arttıkça belirli alanlarda uzmanlaşma yakalamakta ve vasıfsız işçi kategorisinden çıkmaktadırlar. Dolayısıyla işgücü piyasasında pazarlık güçleri yükselmekte ve bu durum onların kayıt dışı istihdam edilmelerini önlemektedir.

Kırdan kente göçler sonucunda büyük şehirlerde yaşayan kadınların özellikle mahalle arasında kurulan ve fason üretim olarak da adlandırabileceğimiz küçük atölyeler de çoğunlukla kayıt dışı çalıştığı görülmektedir. Kırsal kesimde yaşayan ve çalışan kadınların tamamına yakını tarla ve tarımsal faaliyetlerde kayıt dışı çalışmaktadır.

Çoğu kadın işçi, ailelerinde eş, çocuk veya anne babasının hak sahibi statüsünden yararlanarak zaten bir sağlık güvencelerinin olması sebebiyle elden daha yüksek ücret alıp çalışmayı kabul ettiklerinden kayıt dışı çalışmaktadır. Bunun yanı sıra bazı durumlarda kadınları kayıt dışı çalışmalarına kanunlarımızda sebep olabilmektedir. Örneğin 5510 sayılı kanun 3. Maddesinde eşinin yanında ücretsiz çalışanlar sigorta kapsamına alınmamaktadır. Bu yüzden de eşinin yanında çalışan kadınlar kayıt dışı çalışmanın bir parçası olmaktadır. (Göktaş, 2007: 23-25)

2.1.4.1.3 Kayıt Dışı Çocuk Çalışanlar

ILO tarafından 'Çocukları, çocukluklarını yaşamaktan alıkoyan, potansiyellerini ve saygınlıklarını eksiltten, fiziksel ve zihinsel gelişimleri açısından zararlı işler' olarak tanımlanan çocuk işçiliği kayıt dışı istihdamı besleyen önemli faktörlerden biridir (Özbay , 2020: 2).

Çocuk işçiliği kavramından önce kimlerin çocuk sayıldığına değinmek yerinde olacaktır. Birleşmiş Milletlerin çocuk hakları sözleşmesinde 18 yaşına değin herkes çocuk sayılmaktadır. Türk Medeni Kanunu'na göre ise 18 yaşını dolduran herkes reşittir. Fakat çalışma hayatı içerisinde 4857 sayılı İş Kanuna uyarınca 15 yaşını dolduran çocuklar istihdam edilebilmektedir (İş Kanunu, 2003).

Küreselleşmenin getirmiş olduğu ağır rekabet koşullarında işverenler emeği en ucuz yolla üretim sürecine dahil etmek çabası içerisindeyken çocuk işçiler bu konuda önemli bir istihdam unsurunu oluşturmaktadır. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde aileler geçimlerini sağlamak için çocuklarını çalıştırmaktadırlar. Bu yanıyla çocukların çift taraflı bir sömürüye maruz kaldıkları görülmektedir (Yereli & Karadeniz, 2004).

Öte yandan kırsal kesimlerde uzun yıllar boyunca tarlada çalıştırılmak üzere ücretsiz aile işçisi adayı olarak dünyaya getirilen çocuklar bir dönem sonra büyük şehirlerde enformel sektörün işgücü kaynağı olmaktadır. Söz konusu bu çocukların çoğunluğu eğitim sisteminden kopmuş çocuklardır. Okulda başarısız olan çocukların aileleri yoksul olmaları ve eğitim sistemine duydukları güvensizlik sebebiyle çocuklarını okuldan almakta ve herhangi bir meslek edinebilecekleri bir iş yerinde çalıştırmaktadırlar (Meydanal, 2008: 62-63).

TÜİK'in en güncel çocuk işgücü istatistiklerine göre Ülkemizde 2019 yılı VI. çeyreğinde (ekim – aralık) 5-14 yaş arası 146 bin, 15-17 yaş arası 574 bin olmak üzere toplamda 720 bin çocuk işçi mevcut olup bunların 508 bini erkek çocuk iken 212 bini ise kız çocuğudur.

Çocuk işçilerin %30,8'i tarım sektöründe %23,7'si sanayi sektöründe %45,5'i ise hizmet sektöründe çalışmaktadır. Ayrıca kız çocuk işçilerin %36' sı tarım sektöründe %13,7' si sanayi sektöründe %49,4'ü ise hizmet sektöründe çalışmakta iken erkek çocuk işçilerin %28,2'i tarım sektöründe %27,8'i sanayi sektöründe %43,3'ü ise hizmet sektöründe çalışmaktadır. Söz konusu oranlara bakıldığında hizmet sektöründe çocuk işçiliğinin daha fazla olduğu anlaşılmaktadır (TÜİK, 2019).

Çocuk işçilere sadece kayıt dışı kalan ekonomik değer olarak bakılmamalı bunun sosyal boyutu daha önemlidir. Yetişme çağındaki okuluna gitmesi gereken çocukların sağlıksız şartlarda, yaşlarına uygun olmayan işlerde çalışmaları insan haklarına ve çocuk haklarına aykırıdır. Çocuk işçiler işverenler tarafından ucuz iş gücü olarak görülmekte özellikle küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde yetişkinler yerine çocuk emeği tercih edilmektedir (Yereli & Karadeniz, 2004: 74-75).

2.1.4.1.4 Kayıt Dışı Çalışan Emekliler

Türkiye'de kayıt dışı istihdamın büyük bir çoğunluğunu da Sosyal Güvenlik Kurumundan aylık veya gelir alanlar oluşturmaktadır. 2021 yılında 13.644030 kişi sosyal güvenlik kumrundan gelir veya aylık almaktadır (SGK, 2022).

Bu kişiler aldıkları gelir veya aylıklarla geçinmekte güçlük çektiğinden çoğunlukla kendi iradeleri ile kayıt dışı işlerde çalışmaktadırlar. Emeklilerin tekrar çalışmaları halinde sigortalı olamayacakları yönünde toplumda yaygın bir inanış bulunmaktadır. Bu sebeple söz konusu kişiler kayıt altına girmeleri halinde kurumdan aldıkları gelir veya aylıklarının kesilmesinden endişe etmektedirler.

Oysa emekli bir kimsenin çalışmayı istemesi halinde önünde iki seçeneği bulunur bunlardan ilki maaşının kesilmesine göz yumarak normal sigortalı çalışmaya başlaması - ki çoğunlukla tercih edilmez- diğer seçenek ise -sağlıklı olan da budur- kişinin Sosyal Güvenlik Destek Primine tabi olarak çalışmaya başlamasıdır. Sosyal Güvenlik Destek Primi (SDP); Sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı ve yaş şartını yerine getiren sigortalılardan emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlananların yaşlılık aylığı kesilmeden hizmet akdine tabi çalışmaları halinde işverenlerinden veya kendi nam veya hesabına çalışıyorsa kendilerinden alınan primdir (SGK, 2022).

Geçmişte emeklilik yaşının düşük olması sebebiyle günümüzde birçok emekli insanın çalışma hayatının içinde halen var olduğunu görmekteyiz. Bu kişilerin sağlık harcamalarının sosyal güvenlik kurumu tarafından karşılanması ve düzenli olarak emekli maaşı almaları sebebiyle düşük ücretli işlerde sosyal güvencesiz çalışmayı rahatlıkla kabul etmektedirler. Öte yandan işverenler mesleğinde tecrübeli bu kişileri ucuz işgücü olarak diğerlerine tercih etmektedirler (Dönmez, 2012: 50).

2.1.4.1.5 Aylık veya Ödenek Almakta İken Kayıt Dışı Çalışanlar

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sigortalıların vefat etmeleri halinde hak sahiplerine (anne- baba, eş, çocuk) gelir veya aylık bağlanır. Sigortalının vefatı halinde anne ve babasına gelir bağlanmış ise bu gelirin iki özel durumda kesilmesi söz konusudur. Bunlardan birincisi anne-babanın her türlü kazanç ve irattan kazanmış olduğu aylık gelirin asgari ücretin net tutarına denk veya fazla olması halinde kesilmesidir. İkincisi ise anne-babanın kendi çalışmalarından dolayı aylık veya gelir bağlanması veya eşinden dolayı aylık-gelir bağlanması durumunda kesilmesidir (www.isvesosyalgüvenlik.com, 2022).

Yine aynı şekilde ölen sigortalının hak sahiplerinden olan çocuğuna (yetim aylığı) aylık veya gelir bağlanmış ise yetim çocuğun çalışmaya başlaması halinde almış olduğu aylık kesilir.

Bunların dışında 4447 sayılı kanunun 47’ci maddesinin (h) bendince; çalışanların işten çıkmaları veya çıkarılmaları gibi hallerde işsiz kalan sigortalılara belli bir süre ve miktarda parasal ödeme yapılması şeklinde hüküm altına alınan mevzuatta işsizlik ödeneği olarak da geçen işsizlik maaşı tüm çalışanlar için mevcut bir sosyal güvencedir. Bu güvence Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından gerekli gün sayısı ve hizmet süresi şartlarının sağlanması ile birlikte işsizlik kalan herkese sağlanmaktadır. Fakat İşsizlik maaşı almaya hak kazanların maaşları bu kişilerin tekrar işe başlamaları halinde kesilmektedir (İŞKUR, 2022).

Söz konusu hak sahipleri SGK’dan aldıkları aylık ve gelirlerle geçinemedikleri ve hali hazırdaki aylığın veya gelirin kesilmesini istemedikleri için kendi rızaları ile kayıt dışı çalışmaktadırlar. Aynı şekilde İŞKUR’dan işsizlik maaşı alan bireyler 6 ila 10ay sürecek olan işsizlik maaşı süresince iş bulsalar bile bu işlerde maaşları kesilmemesi adına sosyal güvencesiz çalışmaktadırlar.

2.1.4.1.6 İkinci İşte Kayıt Dışı Çalışanlar

Birden fazla işte çalışma veya ek işte çalışma bireylerin çalışma hayatında yaşadığı sıkıntıları çözmek finansal veya kariyer hedeflerine ulaşmak için tercih ettikleri bir yöntemdir. İktisat ve sosyal bilimler alanında ikinci bir işte çalışmanın nedeni birçok faktörle açıklanmıştır. Bunlardan en önemlileri ise finansal faktörlerdir.

Gelirini artırmak isteyen bir çalışanın esas işinde daha fazla çalışarak gelirini artıramaması halinde ikinci bir işte çalışmak istemesi kaçınılmazdır. Öte yandan çalışma saatine göre aylık gelirin değişmediği işlerde çalışanların gelirlerini artırmak istemeleri halinde kendi iş yerlerinde mesai yapmak gelir getirmediğinden başka bir ikinci işte mesai saati dışında çalışmayı tercih etmektedirler. İkinci bir işte çalışmak ek gelir dışında işsiz kalma halinde gelir kesintisine karşı etkili bir önlem olmaktadır (Aldan, 2020: 563-571).

Ülkemizde de bazı memur ve işçilerin asıl işleri dışında başka işlerde mesai saatlerinden arta kalan zamanlarda çalıştıkları çok sık rastlanan bir durumdur. Makam araçlarında şoför olarak çalışanların mesai dışındaki saatlerde taksilerde veya dolmuşlarda çalışmaları, bazı kamuda çalışan hizmetli ve memurların işten kalan zamanlarda boyacılık, pazarcılık gibi işlerde çalışmaları, üniversite hastanelerinde çalışan doktorların özel hastanelerde gece nöbetine girmeleri gibi bu konuda pek çok örnek sayılabilir (Dönmez, 2012: 51).

Kanunda sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak vazgeçmek veya başkasına devretmek için iş sözleşmelerine konulan hükümler geçersizdir¹ denilmiş olup bireylerin ilk işinde sigortalı olup ikinci işinde sigortasız çalışabileceğine dair bir düzenleme yapılmamıştır. Fakat aylık gelirlerini ve yaşam standartlarını artırmak isteyen sigortalılar zaten asıl iş yerlerinde sigortalı oldukları için ikinci işte gerekli prosedürlere önem vermeyerek kayıt dışı çalışmaktadırlar. Olması gereken ise birden fazla iş yerinde çalışması halinde her iş yerinden ayrı ayrı sigortalı adına işe giriş verilerek çalışıldığı süre zarfında da sigorta primlerinin kurma bildirilmesidir (Ekiz, 2019: 31).

Bu duruma kayıt dışı istihdam açısından bakıldığında sigortalı adına kurma girecek olan prim tahsilatının yapılamaması, işçinin prime esas kazançlarının olması gerekenden düşük yansması gibi olumsuz sonuçlar doğurduğu görülmektedir.

2.1.4.1.7 Deneme Süresi İddiası ile Kayıt Dışı Çalışanlar

İş sözleşmelerinde taraflar arasında sürekli ve kişisel bir ilişki kurulmaktadır. Çünkü İş sözleşmeleri işçi ile işveren arasında sürekli borç ilişkisi doğuran ve karşılıklı güven sağlayan bir sözleşmedir. Çoğu iş sözleşmelerinde taraflar belirli bir süreyi deneme süresi olarak sözleşmelerine eklerler ve uygularlar.

Deneme sürelerinde işçinin yapılacak işe mesleki ve kişisel uygunluğunun denenmesi bakımından işverenin menfaati, çalışma koşullarının ve işverenin çalışanlara tutumunun gözlemlenmesi bakımından da işçinin menfaati söz konusudur (Lokmanoğlu , 2016: 621-638).

Deneme süresi ilgili kanunda taraflar arasında her iş sözleşmesinde belirebileceği fakat tafraların iki geçmemek kaydı ile bu süreyi kullanabilecekleri (toplu iş sözleşmelerinde bu süre 4 aya kadar çıkabilmektedir) ve bu süre içerisinde tarafların her birinin tazminat ödemeksizin sözleşmeyi fes edebileceği şeklinde düzenlenmiştir².

Sosyal Güvenlik denetimlerinde en sık rastlanılan durumlardan biri de deneme süresi içerisinde işçinin kayıt dışı çalıştırılmasıdır. Denetim esnasında kayıt dışı işçi tespit edildiğinde işverenlerin bazıları bu işçilerin deneme süresi içerisinde olduklarını iddia

¹ 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 92. Madde; “Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur. Bu Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir.”

² Bknz; 6098 Sayılı Borçlar Kanunu 433. Madde 10757 (mevzuat.gov.tr) 457 Sayılı İş Kanunu 15.madde 1.5.4857.pdf (mevzuat.gov.tr)

ederek bu sürenin bitiminde sigorta bildiriminin yapılacağını beyan etmektedirler. Fakat Sosyal Güvenlik Kanunu 8. maddesinde yine aynı kanunun 4 maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde kapsamında çalışacakların işe başlamadan bir gün önce işe girişlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesi zorunludur ifadesi geçtiğinden deneme süresi sonunda işe girişin verilmesi hukuka uygun değildir (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006, s. 8.madde).

Uygulamada deneme süresince çalışana eksik maaş verilmesi, fazla mesai ücretinin ödenmemesi, işe girişin ve sigorta bildirimlerinin yapılmaması gibi mevzuatta sayıl dayanağı olmayan durumlarla karşılaşmaktadır. Kanuna göre yeni açılan iş yerlerinin geriye dönük bir ay içerisinde sigorta bildirimlerini yapma hakları bulunmaktadır fakat deneme sürelerinde böyle bir şey söz konusu değildir (www.sgkrehberi.com)³.

İşverenlerin deneme süresini bahane ederek işçiyi sigortasız çalışmaya ikna etmesi bazen de işçinin işini kaybetmekten çekinmesi sebebiyle aylar önce başladığı işine yeni başladığını söylemesi çalışma hayatı içerisinde ve denetimlerde sıklıkla karşılaşılan durumlar arasındadır. Bu sebeple deneme sürelerinde çoğunlukla işçilerin kayıt dışı istihdam edilmektedir.

2.1.4.2 Çalışmaları Eksik Bildirilenler

Kayıt dışı istihdam sadece sigortalının çalışmalarının Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilememesi şeklinde değildir. Çalışanların ücretlerinin eksik bildirilmesi ve çalıştıkları günlerin eksik bildirilmesi de kayıt dışı istihdam türlerindendir.

2.1.4.2.1 Prim Esas Kazançları Eksik Bildirilmesi

İş sözleşmesinin esaslarını oluşturan bir unsur da işverenin ücret ödeme borcudur. İş hukukunda kural olarak sözleşme serbestliği vardır. Yani iş sözleşmesi kanuna, hukuka ve ahlaka aykırı olmayacak şekilde tarafların istedikleri şartlar ile kurulabilir dolayısı ile ücrette taraflar asında kararlaştırılabilir. Fakat ücretin tespitinde işçinin korunması ilkesi gereği gerek Anayasamızda gerek ilgili kanunlarımızda her ne olursa olsun işçiye ödenecek ücretin asgari ücretin altında olmayacağı hüküm altına alınmıştır⁴.

³ Haber Başlığı: İlk Defa Sigortalı Çalıştırmaya Başlayacak İşverenler Nelere Dikkat Etmeli?

⁴ T.C Anayasası Madde 55; “Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. (Değişik fıkra: 3/10/2001-4709/21 md.) Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur.”

4857 Sayılı İş Kanunu Madde 39; “İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Asgari ücret ise; bir işçinin zorunlu ihtiyaçlarını asgari düzeyde karşılamasına yetecek bir günlük en az tutardaki, ücrettir (Asgari Ücret Yönetmeliği, 2004, s. md.4/1-d.). İş akdine istinaden işin ifası sonucu işçiye verilecek olan ücretin asgari ücretten az olamayacağı gibi bazı iş sözleşmelerinde asgari ücretin çok üzerinde bir ücret taraflar arasında kararlaştırılabilir. Ancak bu tarzdaki iş sözleşmelerinde işveren Sosyal Güvenlik Kurumuna işçiye asgari ücretten bildirerek kalan tutarı işçiye elden vermektedir. Bu durumda işçinin prime esas kazançları kuruma eksik bildirilmekte ve kayıt dışı istihdam oluşturmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın bu türünde kısa vadede her iki taraf avantaj sağlamaktadır. İşveren işgücü maliyetlerini düşürmekte işçi ise sosyal güvencenin asgari ücret üzerinde sağlanmasının ardından kalan tutarı elden alınca aylık geliri daha yüksek olmaktadır.

Fakat uzun vadede bu durum çalışan için olumsuz bir sonuç doğurmaktadır. Çünkü işçinin işten çıkması halinde alacağı ihbar- kıdem tazminatı ve işsizlik maaşı, iş kazası geçirmesi halinde alacağı geçici veya sürekli iş göremezlik ödeneği, maluliyet durumunda bağlanacak olan maluliyet aylığı, emekli olmaları halinde alacakları yaşlılık aylıkları ilgili adına bildirilen esas kazançlar üzerinde hesaplanacağı için bu kişilerin kayıpları büyük olacaktır (Meydanal, 2008: 56).

2.1.4.2.2 Prim Gün Sayısının Eksik Bildirilmesi

Çalışmaları gün olarak kuruma eksik bildirilenler kayıt dışı istihdamın bir diğer türünü oluşturmaz. Örnek olarak bir işçi ayda 30 gün çalışmasına rağmen SGK'ye 10 gün veya 20 gün gibi çalıştığı günden daha az günün bildirilmesidir. Çalışmaların gün olarak eksik bildirilmesi durumunda işçinin fiilen çalıştığı gün sayısı ile kuruma bildirilen gün sayısı arasındaki fark kadar kayıt dışılık ortaya çıkmaktadır. Bu durum bir vergi kaybına neden olmamakta ancak SGK'nin prim kaybına neden olmakta ve sigortalıya ciddi dezavantajlar getirmektedir (Ekiz, 2019: 25).

Ülkemizde bir sigortalının Sosyal Güvenlik Kurumundan ödenek, gelir veya aylık almaya hak kazanabilmesi için sigortalılık süresi, yaş ve prim ödeme gün sayıları oldukça önemlidir. Çalışmaları gün olarak eksik bildirilen bir çalışan yaş haddini yerine getirmiş olsa dahi yaşlılık aylığı için prim ödeme gün sayısı eksik olduğundan daha uzun süre çalışmaya devam etmek zorunda kalacaktır. Aynı şekilde kanunda emzirme ödeneği,

Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.”

geçici göremezlik geliri gibi sosyal desteklerden faydalanmak içinde belirli bir prim ödeme gün sayısı şartı vardır. Örnek olarak bir işçinin emzirme ödeneği alabilmesi için doğumdan önceki yılda en az 120 gün kısa vadeli sigorta kollarında priminin mevcut olması gerekirken hastalık sigortasından geçici iş göremezlik gelirinin bağlanması için hastalığın meydana geldiği tarihten geriye bir yılda en az 90 gün priminin mevcut olması gerekmektedir (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006, s. md.16). Çalışma gün sayılarının kuruma eksik bildirildiği bir işçiyi düşündüğümüzde bu prim ödeme gün sayılarının dolması uzun süreceğinden sigortalının kendisi ve ailesi bu durumda mağdur olacaktır.

2.1.4.2.3 *Mevzuatın Kayıt Dışı Bıraktığı Çalışmalar*

Vergi, iş hukuku ve Sosyal Güvenlik hukukunun sosyal nedenler ile kısmen ya da tamamen kapsam dışı bıraktığı çalışmalar kayıt dışı istihdamın bir diğer türünü oluşturmaktadır. Vergi mevzuatı gereğince kendisine muafiyet tanınanların sigorta prim ödeme güçlüklerinin olması ve yaptıkları işlerin hizmet akdi çerçevesinde değerlendirilmemesi nedeniyle kapsam dışında tutulmaktadırlar. Gezici olarak çalışan esnaflar, tarımda çalışan işçiler, ev içinde yapılan işler, cezaevinde ve ıslah evlerindekiilerin çalışmaları, işverenin eşi, çıraklar vb. bu kapsamda çalışanlara örnektir (Yereli & Karadeniz, 2004: 78).

4857 sayılı İK'nın 4. Maddesinde aşağıda listelenen işlerde, işyerlerinde ve iş ilişkisinde bulunanlara iş kanunu hükümleri uygulanmamaktadır. Bunlar;

- 50 ve daha az işçi sayısına sahip tarım ve orman işlerinin yapıldığı iş yerleri ve işletmelerde
- Aile ekonomisi sınırları içerisinde kalan tarım ile alakalı her türlü yapı işlerinde
- Deniz ve hava taşıma işlerinde (istisnai düzenlemeler hariç)
- Bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dahil) hısımları arasında dışlardan biri katılmaksızın evlerde ve el sanatlarının yapıldı işlerde
- Ev işlerinde çalışanlar (temizlik, yaşlı ve çocuk bakımı vs.)⁵
- Sporcular, stajyerler, çıraklar, rehabilite edilenler

⁵ Ev hizmetlerinde çalışanların SSGSS Kanunun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanları ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar kapsam altındadır. Fakat iş kanununca kasam dışındadır.

- 507 sayılı esnaf ve sanatkârlar konunun 2 maddesinde açıklandığı üzere esnafın kendisi dahil üç kişiyi aşmayan iş yerlerinde yapılan işler İK'nın kapsamı dışında bırakılmıştır.

Yine aynı şekilde 5510 sayılı SSGSSK'nın 6. Maddesinde aşağıda belirtilen işlerdeki çalışmalar kısa ve uzun vadeli sigortalar açısından kapsam dışında bırakılmaktadır;

- İşverenin iş yerinde ücretsiz çalışan eşi
- Aynı konutta birlikte yaşayan üçüncü derece dahil bu dereceye kadarki hısımlar ile dışardan birinin katılmaması şartı ile yaşadıkları konutta yaptıkları işlerde
- Ev hizmetlerinde çalışanlar (Ek-9 10 günden az ve 10 günden çok çalışan sigortası hariç)
- Er ve Erbaş olarak askerlik hizmetlerini yapanlar ile subay ve yedek astsubay okulu öğrencileri
- Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydı ile yabancı ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye 3 ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortalı olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlardan yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar
- Yüksek okullarda öğrenim süreleri içerisinde tatbiki mahiyetli yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler
- Sağlık hizmeti sunucuları tarafından rehabilite edilen işe alıştırılan hasta ve malul kişiler
- SSGSSK'nın 4 maddesinin (a) ve (c) bentlerinde belirtilen sigortalılardan 18 yaşını doldurmamış olanlar
- Kamu idarelerinde ve kanunun ek-5 kapsamında çalışanlar hariç tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar ile tarımda kendi nam ve hesabına çalışanların bu işlerinden dolayı yıllık gelirlerinin masraflar düşüktükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının kanunda düzenlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler ile 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar
- Gelir vergisinden muaf, esnaf ve sanatkârlar siciline kayıtlı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan yaptıkları işlerden elde ettikleri gelirlerden

masrafları düşükten sonra kalan tutarın SSGSK' nin belirlediği prime esas kazançtan düşük olduğunu belgeleyenler

- Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde çalışan ve temsilciliğinin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni olan veya o ülkenin vatandaşlığını alan Türk uyruklu sözleşmeli personelden temsilciliğinin bulunduğu ülkece sigortalılığının bulunduğu belgeleyenler
- Genlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü, Türkiye Futbol Federasyonu ve bağımsız futbol federasyonları tarafından yapılan her türlü gençlik ve spor faaliyeti ile bu kapsamda eğitim ve hazırlık, kamplarda sürekli olmayacak şekilde görevlendirilenler
- Yaşlılık aylığı almakta iken (kanun 30/3-b bendi kapsamındakiler hariç) aylığı kesilmeksizin kanunun 4(b) kapsamında çalışanlar
- Motorlu araç kullanmadan bir iş yeri açmadan gezici olarak perakende ticaret yapanlar

Bu sayılan iş ve işlerde çalışanların ve kanunların muaf saydığı kimselerin yapmış oldukları işlerin hizmet akdine tabi işler çerçevesinde olamaması, vergilendirilmesi, denetimi güç ve maliyetli olması sebebiyle kasam dışında bırakılmaktadırlar. Dolayısıyla bu kişiler ve faaliyetleri kayıt dışı istihdamın bir parçası olmaktadır.

2.1.5 Literatür Taraması

Kayıt dışı istihdam konusunda en eski çalışmalardan birini ortaya koyan Güloğlu (2005) kayıt dışı kavramının 1970 yılında ILO' nun Dünya istihdam raporunda enformel sektör olarak geçtiğine değinmiştir. Çalışmada kayıt dışılığın tanımı yapılmış ve kayıt dışı ekonomi ile ilişkisi değinilmiştir.

Metin ve arkadaşlarının (2018) çalışmasında, 2002-2016 yılları arasında, Türkiye'de ekonomik büyüme, işsizlik ve enflasyonun kayıt dışı istihdam üzerine etkisi incelenmiştir. İnceleme sonucunda işsizlik değişkeni pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Enflasyon değişkeni anlamlı bulunmazken, ekonomik büyüme istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Sonuç olarak işsizlik oranında %10' luk bir artışın kayıt dışı istihdam da %4 'lük bir artışa neden olduğu tespit edilmiştir.

Karaca ve arkadaşları (2019) ise Çalışmada Kayıt dışı istihdam olgusunun neden ve sonuçları üzerinde durulmaktadır. Kayıt dışı istihdama ilişkin politikaların yetersiz kalması uygulamada bazı sorunlara işaret etmektedir. Çalışma ile bu sorunların neler

olduğuna değinilmiştir ve başarılı ülke uygulamalarından hareketle kayıt dışılık ile nasıl mücadele edileceği tartışılmıştır.

Yamada (1996) alışmasında, gelişmekte olan ülkelerde insanların kayıt dışı sektör verilerinin bulundukları çevrede kendi tercihlerine göre serbest meslek edinmeleri sebebiyle artış gösterdiğini savunmaktadır.

Laiglesia (2011) sosyal koruma kapsamındaki boşlukların nedenleri ve sonuçları hakkında bir analiz yapılmakta ve kurumsal yeniliklerin bu boşlukları kapatmada nasıl rol oynayabileceği tartışılmaktadır.

Janosson (2011) ise kayıt dışı istihdamın önlenebilmesi amacıyla devletin alabileceği yöntem sağlık eğitim gibi halkın kontrol edilebilir, sürdürülebilir sosyal alanlarındaki kontrol mekanizmasını bireyin ekonomik durumu, içi olup olmadığını kontrol ederek kayıt dışılığın azaltılmasına katkı sağlayacağını savunmuştur.

Kucela (2009) alışmasında kayıt dışılığın temel oluşumunun gönüllülük esasına dayandırır. Tezine göre politika açısından önemli yer tutan kayıt dışı istihdam çalışanların işvereni memnuniyeti ve daha kolay işe alım süreci olduğunu düşündürdüğünden vatandaşların kayıt dışılığa yönelimi olduğunu savunur.

Web (2021), Bu kaynakta, kayıt dışı istihdamın küresel yoksulluk ve eşişsizlik üzerindeki etkisi hakkında bir podcast bölümü bulunmaktadır. Özellikle kadınların ve gençlerin kayıt dışı istihdamda karşılaştıkları zorluklar ve fırsatlar ele alınmaktadır.

Abraham (2019), Tezinde gelişmeye eğilim gösteren ülkelerde kayıt dışı istihdam, istihdamın büyük ölçekli kısmında rol oynar. Kayıt dışı istihdamı resmi makamların bilgisi dışında içi çalıştırılması şeklinde tanımlamış kayıt dışılığın sosyoekonomik sorunlara ve yeterli vergi bilincine ulaşılamamasına dayandırır.

Packard (2007), Kayıt dışılığın devamlı kontrol edilmesi gereken bir olgu olduğunu savunmuş bununla beraber devlete büyük rol vermiştir çalışma hayatına getirilen kuralların kayıt dışılığın indirgenmesinde önemli rolü olduğunu tezinde belirtmiştir.

3 TÜRKİYEDE KAYITDIŞI İSTİHDAM PROFİLİ

Türkiye’de kayıt dışı istidam özellikle 1980li yıllardan sonra ekonomide yapısal bir sorun haline gelmiştir. Yaşam standartlarını iyileştirmek ve gelirlerini artırmak isteyen vatandaşların bu isteklerini gerçekleştirmek için ekonomik piyasanın içinde ya güvencesiz çalışmaya ya da ikinci işte kayıtsız çalışmaya yönelmektedirler.

Emek arzı ve emek talebi kayıt dışı istihdama birlikte etki etmektedir. Emek talebi açısından bakıldığında işverenler küresel piyasadaki fiyatlar ile rekabet ederken iş gücü maliyetlerinde kayıt dışı işçi çalıştırarak daha ucuz üretim yapmaktadırlar. Emek arzı açısından bakıldığında ise kamu sektöründe oldukça ağır sınavlar ve yüksek tahsil istenmesi sebebiyle iş bulamayan ve istihdam edilemeyen işgünün kendilerine sunulan düşük ücretli işlerde sosyal güvencesiz çalışmayı kabul etmektedirler (Yanici Erdal, 2019: 232-234).

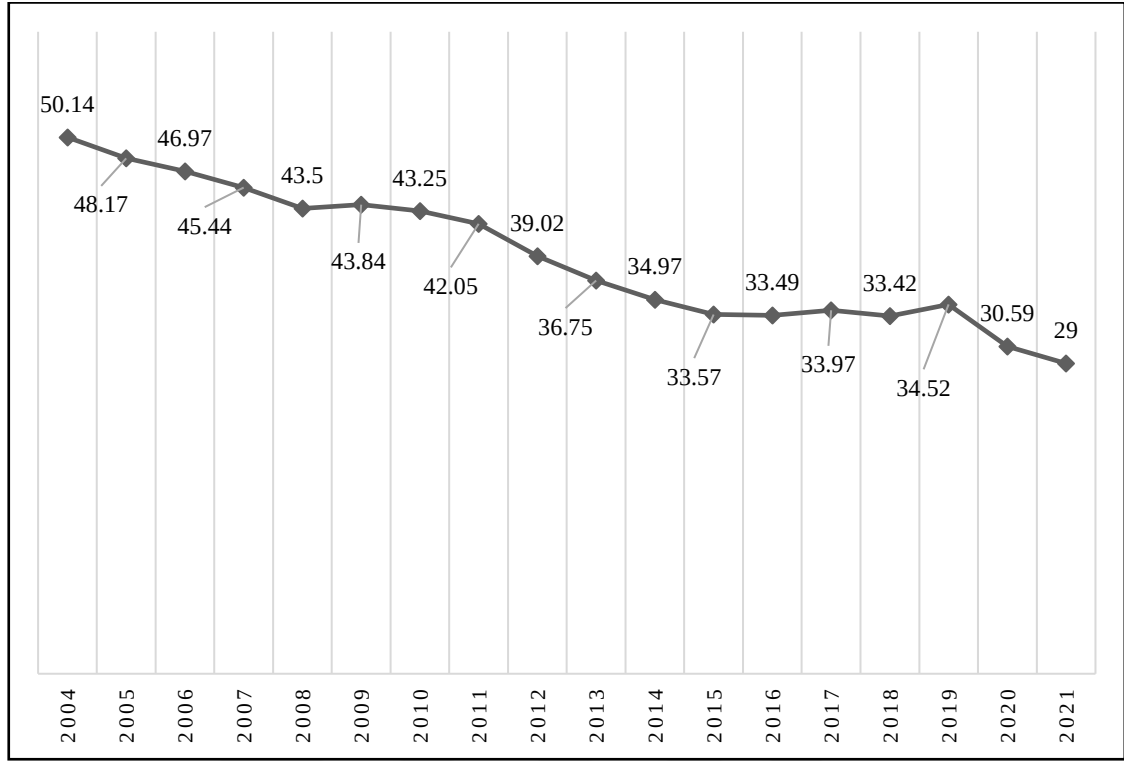
Bu bölümde Türkiye’de kayıt dışı istihdamın genel olarak yıllar itibari ile nasıl bir seyirde olduğu incelenecek olup daha sonra sektörlere göre kayıt dışılık, faaliyet koluna göre kayıt dışılık, cinsiyete göre kayıt dışılık gibi temel başlıklarla ülkemizdeki kayıt dışı istihdamın boyutu ortaya konmak hedeflenmiştir.

3.1 Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Oranları

İşverenlerin üretimde emek faktörünün maliyetini düşürmek ve işgücü piyasasını kuralsızlaştırma istekleri ve buna paralel olarak çalışanların kendi menfaatleri doğrultusunda kayıt dışı kalmayı tercih etmeleri ülkemizde yüksek oranda kayıt dışı istihdamı meydana getirmektedir.

Ülkelerin ekonomileri üzerinde olumsuz etkiye sahip olan kayıt dışı istihdam, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere nazaran daha yüksek seyretmektedir. Ülkemizde ise 1980’li yıllarda tartışılmaya başlanan kayıt dışı istihdam 1990’lı yıllarda yapısal bir sorun haline gelmiştir (Dönmez, 2012: 62).

Grafik 4 2004- 2021 Yılları Arasında Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Oranları



Kaynak: (SGK) verilerinden tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafik 4’ de 2004-2021 yılları arasında Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranları gösterilmektedir. Buna göre 2004 yılında %50,14’lük bir oranla oldukça yüksek olan kayıt dışı istihdam oranı yıllar itibari ile azalma eğilimi göstermiştir. 2008 yılında küresel çaptaki ekonomik krizlerin olumsuz etkisi bir önceki yıla göre kayıt dışı istihdam oranında artış olmasına neden olduğu düşünülmektedir. Grafik incelendiğinde kayıt dışı istihdam oranında, 2008 yılındaki yarım puanlık yükselişten sonra 10 yıl boyunca istikrarlı bir şekilde düşüş yakalandığı görülmektedir.

Ancak 2019 yılına gelindiğinde bir önceki yılda %33,42 olan kayıt dışı istihdam oranının 1,10 puanlık artışla 34,52 olduğu göze çarpmaktadır. Bu yükselişin sebebi olarak dünyanın her yerinde ekonomiyi olumsuz etkileyen Covid 19 pandemisi olduğu düşünülmektedir. Zira tüm dünyada Covid 19 un pandemi ilan edilmesi ile yaşanan sağlık krizi kısa sürede ekonomik krize dönüşmüştür. Bu ekonomik kriz emek piyasalarında ciddi sorunların yaşanmasına sebep vererek küresel çapta bir istihdam krizini tetiklemiştir. Kapanmalar, sosyal mesafenin zorunluluğu, hastalık vb. sebepler emeğin üretimden uzak kalmasına neden olmuşken bu süreçten en çok etkilenen grubun kayıt dışı istihdam edilenler olduğu şüphesizdir (Parlak & Çiftçi, 2022: 98).

Devam eden yılda kayıt dışı istihdam oranlarının %30,9' a gerilediği görülmektedir. Bunun en önemli etkisinin pandeminin şiddetinin azalması ile birlikte yeniden emek talebinin artması ve buna paralel olarak emek arzının artması sayılabilir.

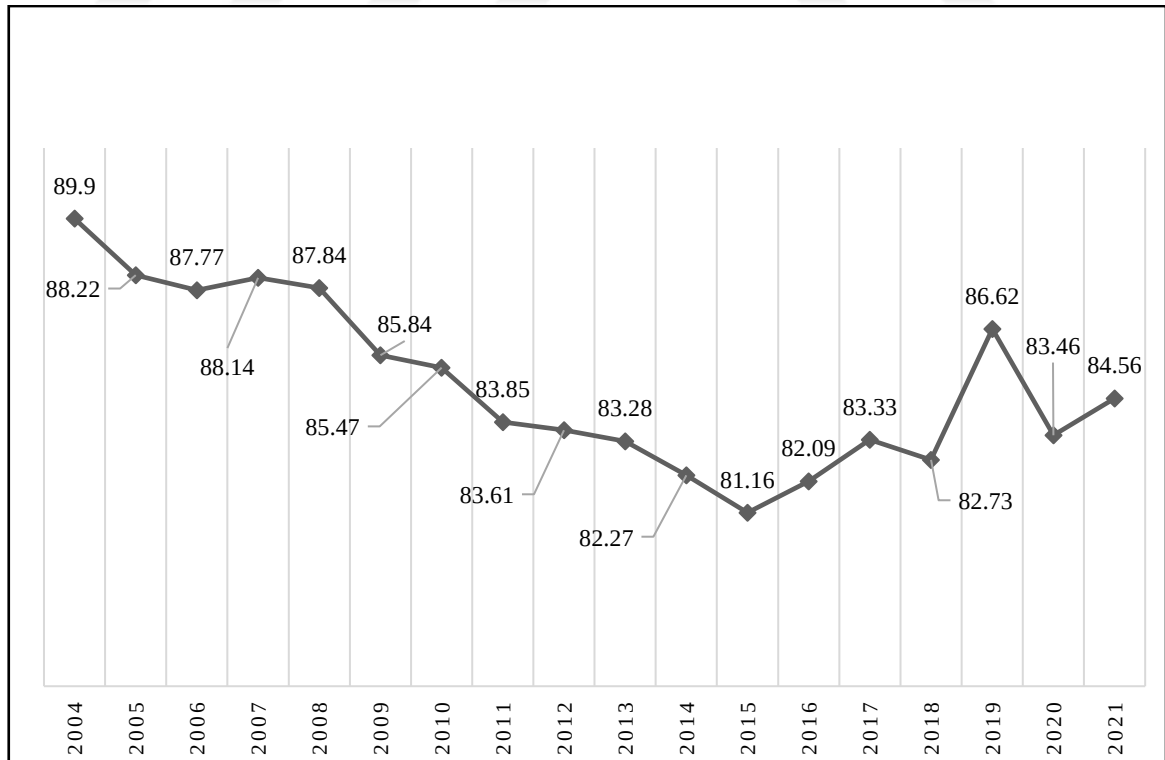
Ayrıca 7244 sayılı yasa ile her türlü iş sözleşmesinin, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık dışında üç ay süre ile (17.04.2020-17.07.2020 tarihleri arasında) iş veren tarafından fes edilmesi yasağı⁶ getirilmesi 2020 yılında kayıtlı istihdamı korumuş ve dolayısıyla iş kayıt dışılık oranlarına pozitif etki oluşturduğu düşünülmektedir.

2021 yılına gelindiğinde ise kayıt dışı istihdam oranındaki azalma eğiliminin kendini koruduğunu ve %29'a düştüğü görülmektedir. Her ne kadar kayıt dışı istihdamda yakalanan düşüşler gelişmiş ülkelere nazaran daha yavaş seyretse de belli dönemlerdeki artışlar dışında ülkemizde kayıt dışı istihdam oranları yıllar itibari ile önemli oranda azalmıştır.

3.2 Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’de kayıt dışı istihdam tarım, sanayi, hizmet ve inşaat olmak üzere dört ana sektör bazında incelenecektir.

Grafik 5 Tarım Sektöründe Kayıt Dışı İstihdam



⁶ 17.04.2020 tarih 31102 sayılı Resmî Gazete, <https://resmigazete.gov.tr/fihrist?tarih=2020-04-17>

Kaynak: (SGK) verilerinden tarafımızca oluşturulmuştur.

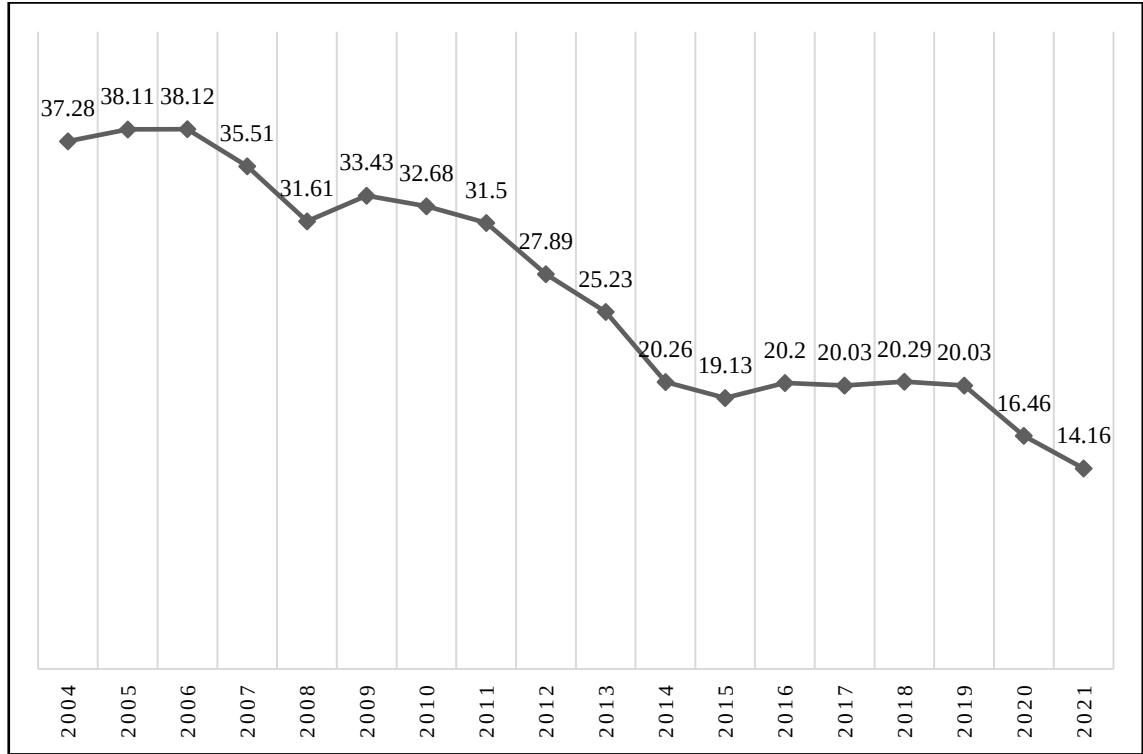
Bir ülkedeki toplam kayıt dışı istihdam ifade ederken ‘tarım kayıt dışılığı’ ve ‘tarım dışı kayıt dışılık’ olmak üzere iki ana kategori üzerinden yorum yapılır. Daha sonrasında sektör, yaş, eğitim, iş yeri ölçeği, işteki duruma göre gibi pek çok alt başlıkta irdelenir. Genel olarak tarımdaki kayıt dışı istihdam, tarım dışı kayıt dışı istihdamdan oransal olarak daha büyük olduğundan toplam kayıt dışılığın yükselmesinde en önemli birleşendir (Mağiroğulları, 2017: 550).

Grafik 5’de Türkiye’de 2004-2021 yılları içerisinde tarım sektöründe kayıt dışı istihdam oranları gösterilmektedir. Buna göre 2004 yılında %89,9 gibi yüksek bir oranda olan kayıt dışılık oranlarında genel anlamda yıllar itibariyle düşüş yaşandığı görülmektedir. Fakat 2005-2008 yılları arasında bir düşüş bir yükseliş şeklinde dalgalanmalar yaşandığı 2009 yılından sonra ise 2015 yılına değin hızlı bir düşüş yakalandığı göze çarpmaktadır. 2015 yılında %81,16 ile tarım sektöründeki en düşük kayıt dışı istihdam oranı kayıtlara geçmiştir. Ardından 2019 pandemi yılında tüm sektörlerde olduğu gibi tarım sektöründe de kayıt dışı istihdam çok fazla yükselmiştir. Öyle ki 2008 ekonomik krizin yaşandığı yıllardaki kayıt dışılık oranlarına yaklaşmıştır.

Son olarak 2020 yılında %83,46 olan kayıt dışı oranının 2021 yılında %84,56’ a yükseldiği dikkat çekmektedir. Ülke nüfusunun büyük bir çoğunluğuna iş olanağı sağlayan tarım sektöründe aile işçileri, mevsimlik çalışanlar gibi niteliksiz ve eğitim seviyesi düşük çalışanların olması ve işlerin devamlılık gerektirmeyen mevsimsel işler olması kayıt dışı istihdam oranları diğer sektörlerle daha yüksek olmasına sebep vermektedir (Erdal, 2019: 234).

Bu sebeple özellikle tarım sektöründe kayıt dışılığın önlenmesi toplam kayıt dışı istihdam oranlarının azaltılmasında oldukça önemlidir. Bu doğrultuda tarımda bağımsız kendi adına çalışanlar başta olmak üzere toprak işçileri, mevsimlik işçiler, gibi bu sektörün paydaşlarına yönelik yapılacak denetimlerin önemi de oldukça yüksektir.

Grafik 6 Sanayi Sektöründe Kayıt Dışı İstihdam



Kaynak: (SGK) verilerinden tarafımızca oluşturulmuştur.

Tarım sektöründen sonra kayıt dışı istihdamın en fazla olduğu sektör sanayi sektörü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununda en önemli nedenlerinden biri küresel ekonomi karşısında ülkemizdeki iş yerlerinin mali olarak rekabet şanslarının düşük olmasıdır. Mahalle aralarında kurulan merdiven altı imalathaneleri denilecek küçük işletmelerin yoğunluğu ayrıca buralarda çalışan vasıfsız işgücünün iş bulma olasılığının daha yüksek olması bu sektörde kayıt dışılığın fazla olmasında payı büyüktür. (Göktaş, 2007: 19).

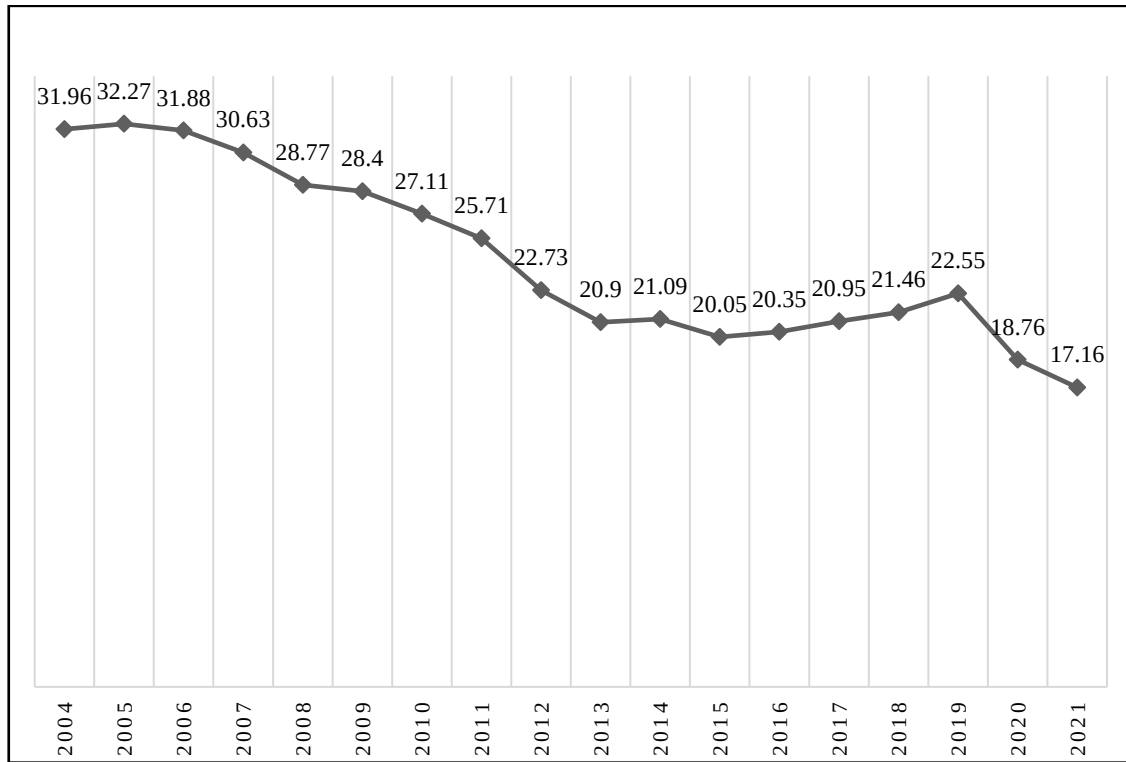
Grafik 6'da Türkiye'de sanayi sektöründeki kayıt dışı istihdam gösterilmektedir. 2004 yılında sanayi sektöründe %37,28 olan kayıt dışı istihdam oranı 2005 ve 2006 yıllarında yükselmiş ancak 2008 yılında ise düşmüştür. Ekonomik krizlerde küçük işletmelerin batması ve büyük işletmelerinde küçülmeye gitme kararı almaları sebebiyle işçi çıkarımları oldukça fazla yapılmaktadır. Bu durumda sanayi sektöründe kayıt dışı çalışanların ilk etapta işten çıkarılanlar arasında olacakları tahmin edilmektedir. Bu sebeple bu yıllarda kayıt dışılığın düşük olduğu düşünülmektedir. Grafik incelendiğinde sanayi sektöründe son 10 yılda kayıt dışı istihdam oranlarının azaldığını görülmektedir. Özellikle 2021 yılında kayıt dışı istihdam oranı %15 altına düşmüştür.

Sanayi şehirlerinde, sektörünün emek talebini kentlerde yaşayan kesimin karşılayamaması sebebiyle kırsal kesiminde yaşayanlar sanayi sektörü açısından bir

çekim oluşturmaktadır (Karaarslan, 2014: 80). Kırsal kesimdeki vasıfsız ve eğitim seviyesi düşük kadın ve çocuk işlerin pazarlık gücünün düşük olması sanayi sektörünün de işverenlerin kayıt dışı işçi çalıştırmalarını kolaylaştırmaktadır.

Ancak kırdan kente göçün giderek artması sonucunda modern teknoloji ve büyük sermayeler kullanan sanayi sektörü tarım kesiminin ihraç ettiği işgücünü fazlasının ancak bir kısmı emebilmektedir. Bu durumda geriye kalın işgücü fazlasının istihdam edileceği işlere ihtiyaç doğmaktadır. Ülkemizde 1950li yılından itibaren hizmet sektöründe istihdam sanayi sektöründen daha fazla olmuştur.

Grafik 7 Hizmet Sektöründe Kayıt Dışı İstihdam



Kaynak: (SGK) verilerinden tarafımızca oluşturulmuştur.

Fakat yapısı gereği kayıt ve belge düzenine uyulması zor bir sektör olan hizmetler sektöründe faaliyetlerin (işportacılık, dolmuş kahyalığı, hizmetçilik, pazarcılık vb.) yoğunlaşması istihdamın kayıt altına alınabilmesini zorlaştırmaktadır.

Grafik 7’ de Türkiye’de 2004-2021 yılları arasında hizmet sektöründeki kayıt dışı istihdam oranları gösterilmektedir. Buna göre 2004 yılında %31,96 olan kayıt dışı oranları 12 yıl sonra 10 puan azalabilmiş ve 2015 yılında %20,05 olmuştur.

2015 yılından sonra 2019 yılına kadar kendini koruyan kayıt dışı oranları 2019’ da yükselmiştir. Diğer sektörlerde olduğu gibi 2019 yılındaki yükselme dışında yıllar itibari

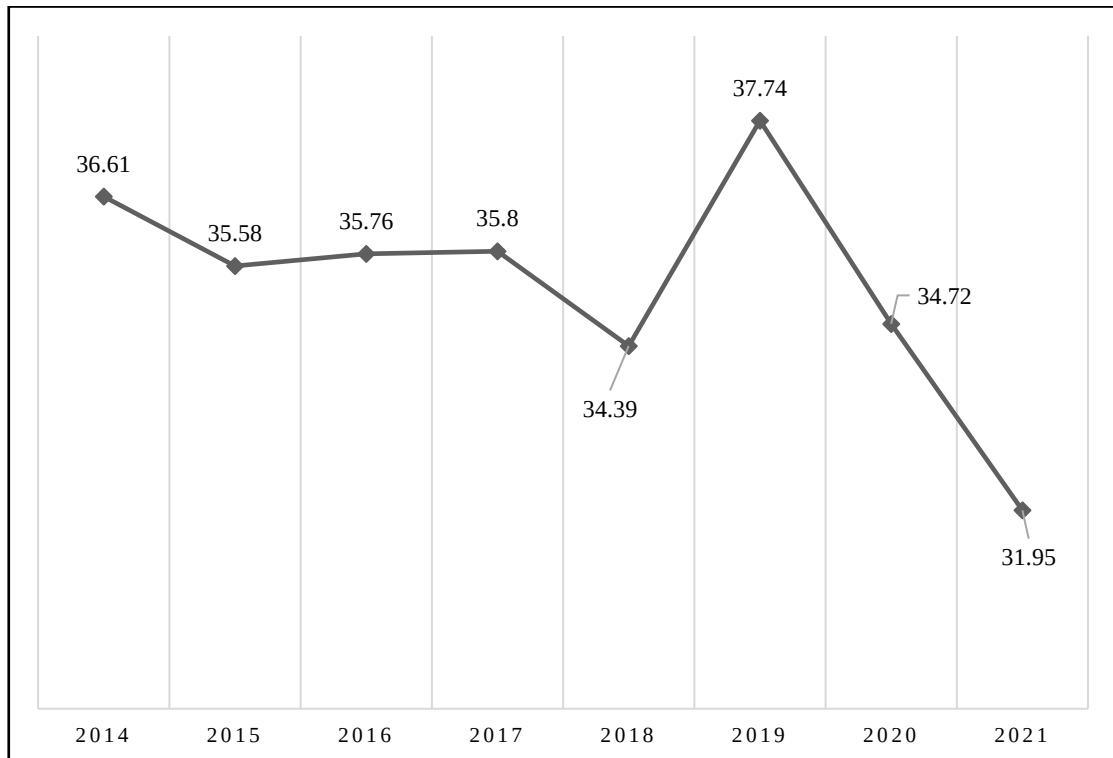
ile oranlar düşüş göstermiştir. Son olarak 2021 yılında hizmet sektöründe kayıt dışı istihdam oranı 17,16'ya gerilediği görülmüştür.

Gelişmekte olan ülkelerde istihdam alanında hizmet sektörü diğer sektörlerle göre daha fazla paya sahiptir. Dolayısı ile bu sektörde kayıt dışılığın diğer sektörlerle nazaran daha fazla olması olasıdır.

Kayıt dışı ekonominin en yoğun olduğu sektörlerden biride inşaat sektörüdür. İnşaat sektörü pek çok sektörle bağlantılıdır. Yapılan inşaat işinin her bölümünde başka bir sektör etkilendiğinden bu sektördeki kayıt dışılığın önemini daha da artmaktadır.

Aşağıdaki grafik 8'de Türkiye'deki inşaat sektöründeki kayıt dışı istihdam oranlarına yer verilmiştir. Buna göre 2014 yılında inşaat sektöründe kayıt dışı istihdam oranı %36,61'dir. 2015 yılında %35,58 olan kayıt dışı istihdam oranı 2018 yılına kadar dikkat çekici azalma göstermemiştir. 2018 yılında %34,39 olan kayıt dışılık oranı 2019 yılında %37,74'e çıkmıştır. Bu dönemde pandemiden dolayı işsiz kalan birçok işçinin günlük yevmiye karşılığında inşaat işlerinde sosyal güvencesiz çalışmayı yöneldiği düşünülmektedir. 2021 yılında ise halen %31,95 olan kayıt dışı istihdam oranı diğer sektörler arasında tarımdan sonra en yüksek kayıt dışı istihdama sahip sektörün inşaat sektörü olduğunu göstermektedir.

Grafik 8 İnşaat Sektöründe 2014-2021 Yılları Kayıt Dışı İstihdam Oranları



Kaynak: (SGK) verilerinden tarafımızca oluşturulmuştur.

SGK’de İnşaat alanındaki kayıt dışı istihdam kayıtların tutulması 2014 yılında başladığından veriler 2014 yılı ile 2021 yılları arasındadır. Fakat TÜİK 2000-2011 hane halkı işgücü anketlerinde 2000 yılında kayıt dışı istihdamın %66,5 olduğunu ve 2011 yılına gelindiğinde 49,9’a gerilediğini görmekteyiz bu düşüşte 2005 yılında çıkarılan asgari işçilik konunun etkisi yadsınamaz⁷.

Asgari işçilik; Sosyal Güvenlik Kurumunun firmaların yapmış oldukları inşaatın m2 büyüklüğü üzerinden toplam işçilik maliyeti hesaplamasıdır. İnşaattaki işçilik giderleri bu hesaplanan tutardan az olamaz. Diğer bir ifade ile SGK inşaatlarda çalışan işçilerin sosyal güvenlik primlerinin toplam İnşaat maliyeti/hesaplanan işçilik maliyeti oranına göre ödenmesini zorunlu kılmıştır. Bu sayede inşaat sektöründe kayıt dışı istihdam ile mücadele daha etkin olmaktadır. (Sarısoy & Sandıkçı , 2010: 56-57).

Özelikle yabancı uyruklu işçiler inşaat sektörünün kayıt dışı istihdam talebini karşılamakta potansiyel bir işgücüdür. Ülkemizde bir emeklilik beklentisinin olmaması ve tek dertlerinin geçinecek parayı kazanmak olan yabancı işçilerin iş kazısı riskinin en yük olduğu sektörlerden biri olan inşaat sektöründe sosyal güvencesiz çalışmayı kabul etmesi işgücünden tasarruf etmek isteyen işverenler için kaçırılmayacak bir fırsattır.

3.3 İktisadi Faaliyet Koluna Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları

İktisat kelime anlamıyla ekonomiyi ifade ederken iktisadi faaliyetler vatandaşların bulunduğu ekonomik durumu iyileştirmek refah payını olabildiğince en üst seviyeye taşımak için yapılan çalışmalardır.

Tablo 1’de 2009-2021 yılları arsında kayıt dışı istihdamın iktisadi faaliyet koluna göre oranları gösterilmektedir.

⁷ Asgari işçilik oranı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 12.10.2005 tarihi B.13.2SSK.5.01.08.00/VIII-031/804908 sayılı genelgesi ile uygulanmaya başlamıştır.

Tablo 1 İktisadi Faaliyet Koluna Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları

İktisadi Faaliyet Kodu (18'li Grup)	Tarım, ormancılık ve balıkçılık	Madencilik ve taş ocaklığı	İmalat Sanayi	Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon	İnşaat ve bayındırlık işleri	Toptan ve perakende ticaret	Ulaştırma ve depolama	Konaklama ve yiyecek hizmeti faal.	Bilgi ve iletişim	Finans ve sigorta faaliyetleri	Gayrimenkul faaliyetleri	Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	İdari ve destek hizmet faaliyetleri	Kamu yönetimi ve savunma	Eğitim hizmetleri	İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faal.	Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	Diğer hizmet faaliyetleri
2009	85,94	9,28	27,36	19,47	54,29	38,42	37,42	42,71	12,1	5,86	44,44	24,12	10,85	3,73	4,34	7,11	50	57,71
2010	85,47	7,83	26,64	33,94	52,34	36,56	36,57	42,53	21,08	5,13	47,54	22,38	12,66	4,72	4,32	5,59	40,2	57,04
2011	83,85	8,8	24,87	35,85	49,88	34	35,34	40,32	18,01	5,71	33,77	19,2	10,17	4,86	4,43	11,11	38	56,07
2012	83,61	12,39	21,47	28,9	45,35	30,27	30,05	34,91	13,45	4,55	29,35	15,19	16,77	4,66	3,59	15,84	37,04	49,06
2013	83,28	6,67	19,84	27,52	40,12	27,91	25,43	31,27	11,42	3,13	25,81	11,57	15,29	4,65	2,65	19,46	34,71	46,14
2014	82,27	6,72	20,15	29,8	36,61	26,55	33,01	24,82	13,22	3,32	26,34	11,11	15,25	4,12	3,48	24,72	34,35	47,69
2015	81,16	5,93	18,85	30,47	35,58	25,89	29,47	24,55	13,15	4,08	20,85	9,87	14,56	3,96	3,19	27,21	31,54	43,38
2016	82,09	4,03	19,9	33,85	35,76	27,09	23,21	31,61	12,5	3,32	23,87	9,22	13,17	3,92	3,61	28,67	33,33	44,19
2017	83,33	4,35	19,6	35,38	35,8	27,71	25,67	30,97	12,45	5,54	24,21	10,39	13,73	1,98	4,04	29,99	37,01	43,71
2018	82,73	4,64	20,26	28,77	34,39	27,57	26,48	31,1	11,69	5,88	27,65	12,17	20,07	0,88	3,79	29,29	36,61	44,11
2019	86,62	4,84	19,97	28,27	37,74	30,75	25,64	32,75	12,39	6,12	28,28	14,32	21,73	1,03	4	29,04	40,12	47,14
2020	83,46	4,51	16,11	27,89	34,72	26,54	19,93	26,94	10,79	6,03	21,99	14,35	20,96	0,51	2,45	26,79	32,8	40,25
2021	84,56	2,72	13,46	31,04	31,95	23,75	17,49	25,25	8,1	3,01	20,49	10,04	18,8	0,4	2,44	25,34	31,45	29,01

Kaynak: SGK verilerinden tarafımızca oluşturulmuştur.

Tablo 1’de Ülkemizde Kayıt dışı istihdamın en çok hangi iktisadi faaliyet kolunda yoğunlukta olduğunu görmek mümkündür. Buna göre 2021 yılında en yüksek kayıt dışı istihdam oranı %84,56 ile Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık faaliyet kolunda olurken en düşük kayıt dışı istihdam oranı ise %0,4’ le Kamu Yönetimi ve Savunma faaliyet kolunda olduğu görülmektedir. Söz konusu bu karşılaştırmanın genel olarak 2009-2021 arasında hep aynı yönde olduğu görülmektedir. Kamu yönetimi ve savunma faaliyetlerinde genellikle çalışılan kurumun resmi daire olması ve kurallara uygun istihdam sağlanması ayrıca denetimin tarımsal faaliyetlere göre daha kolay olması bu faaliyet kolundaki kayıt dışı oranlarının düşük olmasını açıklamaktadır.

Tabloya göre tüm faaliyet kollarında 2009 yılından 2021 yılına değin önemli oranda kayıt dışılığın azaldığı görülmektedir. En hızlı azalmanın görüldüğü faaliyet kolu; 2009 yılında %44,44 iken 2021 yılında %20,49 olan kayıt dışılık oranı ile Gayri Menkul faaliyetleri olmuştur.

Birkaç faaliyet kolu dışında neredeyse tüm faaliyet kollarında 2018-2019-2020 yıllarında önemli oranda dalgalanmaların olduğu görülmektedir. Örneğin Diğer Hizmet faaliyetinde kayıt dışı istihdam oranı 2018 yılında %44,11 iken 2019 yılında %47,14’e yükselmiş takip eden yılda ise %40,25’e düşmüştür. Yine aynı şekilde inşaat ve bayındırlık işlerinde kayıt dışı istihdam 2018 yılında %34,39 iken 2019 yılında %37,74’e yükselmiş 2020 yılında ise %34,72’e gerilemiştir. Bu üç yıldaki dalgalanmaların temel sebebinin pandemi olduğu kuvvetle muhtemeldir.

Faaliyet kollarındaki kayıt dışı istihdam oranlarının birbirinden farklı olması yapılan işin kayıt dışı çalışmaya elverişli olup olmaması ile yakından ilgilidir. Çünkü söz konusu faaliyeti gerçekleştirilirken gerekli yasal izin ve bildirimlerin yapılmasının kuruluş için zorunlu olduğu faaliyet kolları örneğin finans ve sigorta faaliyetleri, Eğitim faaliyetleri, kamu yönetimi ve savunma faaliyetleri vs. faaliyet kollarında kayıt dışı kalmayacakları gibi kayıt dışı istihdamda bulunmaları da oldukça güçtür.

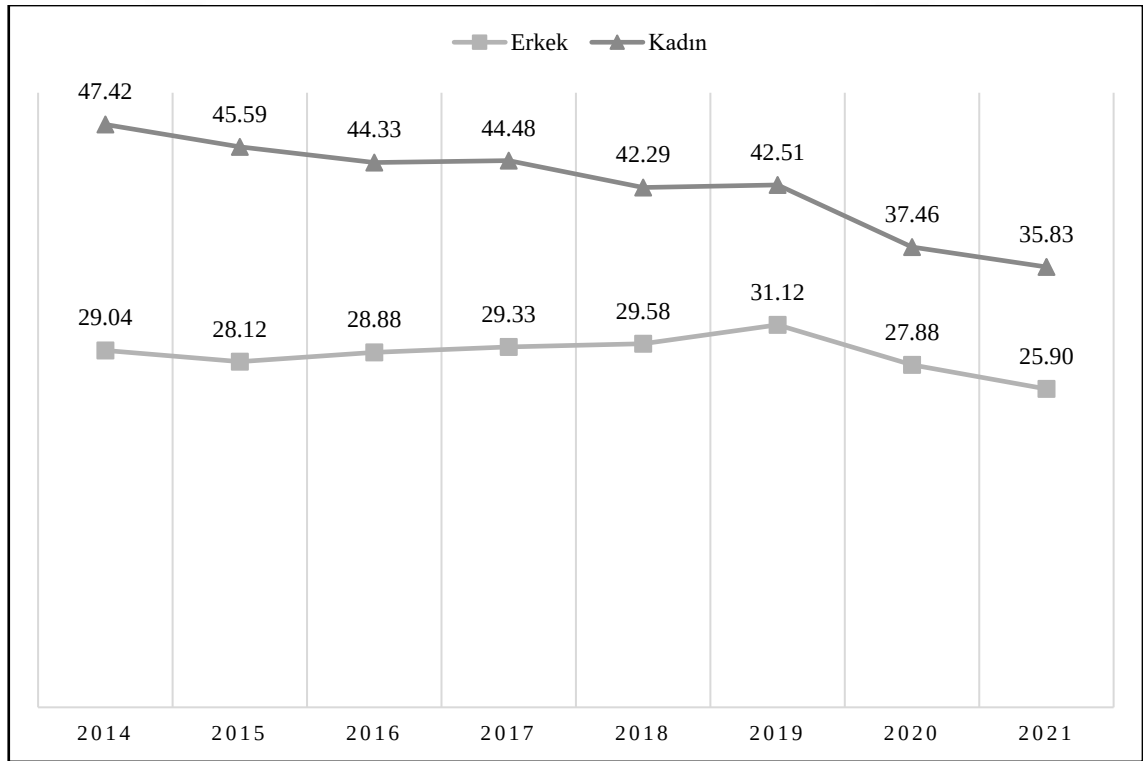
Diğer taraftan tarım, orman ve balıkçılık faaliyetleri, maden ve taş ocakları faaliyetleri, inşaat ve bayındırlık faaliyetleri gibi faaliyet kollarında üretim alanı diğer faaliyet kollarına göre daha geniş olduğundan denetim oldukça zor ve maliyetlidir. Özellikle hasat zamanı yevmiye karşılığında tarlalarda bir veya iki günlüğüne çalıştırılan işçilerin denetim sırasında yakalanmaları oldukça güçtür. Ayrıca asıl ve alt işveren ilişkisi

kurularak taşeron işçilerin kayıt dışı çalıştırıldığı en yoğun faaliyet kolları yine bu faaliyet kollarıdır. Diğer faaliyet kollarına göre vasıfsız işçilerin istihdam edildiği bu faaliyet kollarında işçilerin haberi olmadan giriş -çıkışlar yapılarak işçilerin kıdem tazminatı gibi yasal haklarının zedelenmesinin yanında çoğu işçi nereye ve nasıl şikâyetle bulanacağını bilmemektedir.

3.4 Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam

Cinsiyet her olguda farklı parametreler doğurduğu gibi kayıt dışı istihdamda da önemli bir ölçektir. Grafik 9’ da Türkiye’de 2014-2021 yılları arasında kayıt dışı istihdam oranlarının cinsiyete göre durumu gösterilmiştir.

Grafik 9 2014-2021 Yılları Arasında Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları



Kaynak: (SGK) verilerinden tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafiğe göre 2014 yılında erkeklerde kayıt dışı istihdam %29,04 iken kadınlarda %47,42’dir. 2015, 2016, 2018 yıllarında yine erkeklerde kayıt dışılık oranı %28-%29 bandında gezerken kadınlarda %44-%45 bandında olmuştur. Takip eden yıllarda her iki cinsiyette de yıllar itibarı ile kayıt dışı istihdam oranlarında azalma olduğu görülmüştür. Fakat erkeklerde kayıt dışı istihdam oranlarının kadınlara göre daha hızlı düşüş yakaladığı göze çarpmaktadır. Nitekim en yakın tarihler olan 2020-2021 yıllarında erkeklerde kayıt

dışı istihdam %27,88'den %25,90'na neredeyse 2 puan gerilerken kadınlarda ise %37,46 dan %35,83'e sadece 1,63 puan gerilemiştir.

Enformel ekonominin büyümesinde toplumun zayıf ve korunmasız kesiminin işgücü olarak kullanılması oldukça önemli bir etkidir. Kadınların yarı zamanlı ve esnek işleri daha çabuk kabul etmeleri, devamlı iş arayışının daha az olması, geçici işten çıkarılmaları kabul etmeleri ve uyumlu olmaları kadın işgücünün kayıt dışı istihdamda daha öne çıkmasına sebep olmaktadır. Bunun arkasında ise ataerkil bir toplum yapısı ve cinsiyete dayalı iş bölümü çerçevesinde kadının ev hanımı olarak görülmesi yani evde yaptıkları işlerin ücret kapsamına alınmaması ev dışındaki çalışmalarının ise geçici ve aile gelirini artırmaya yönelik aile bütçesine katkı olarak adlandırılan faaliyetler olarak görülmesi yatmaktadır. (Meydanal, 2008: 81).

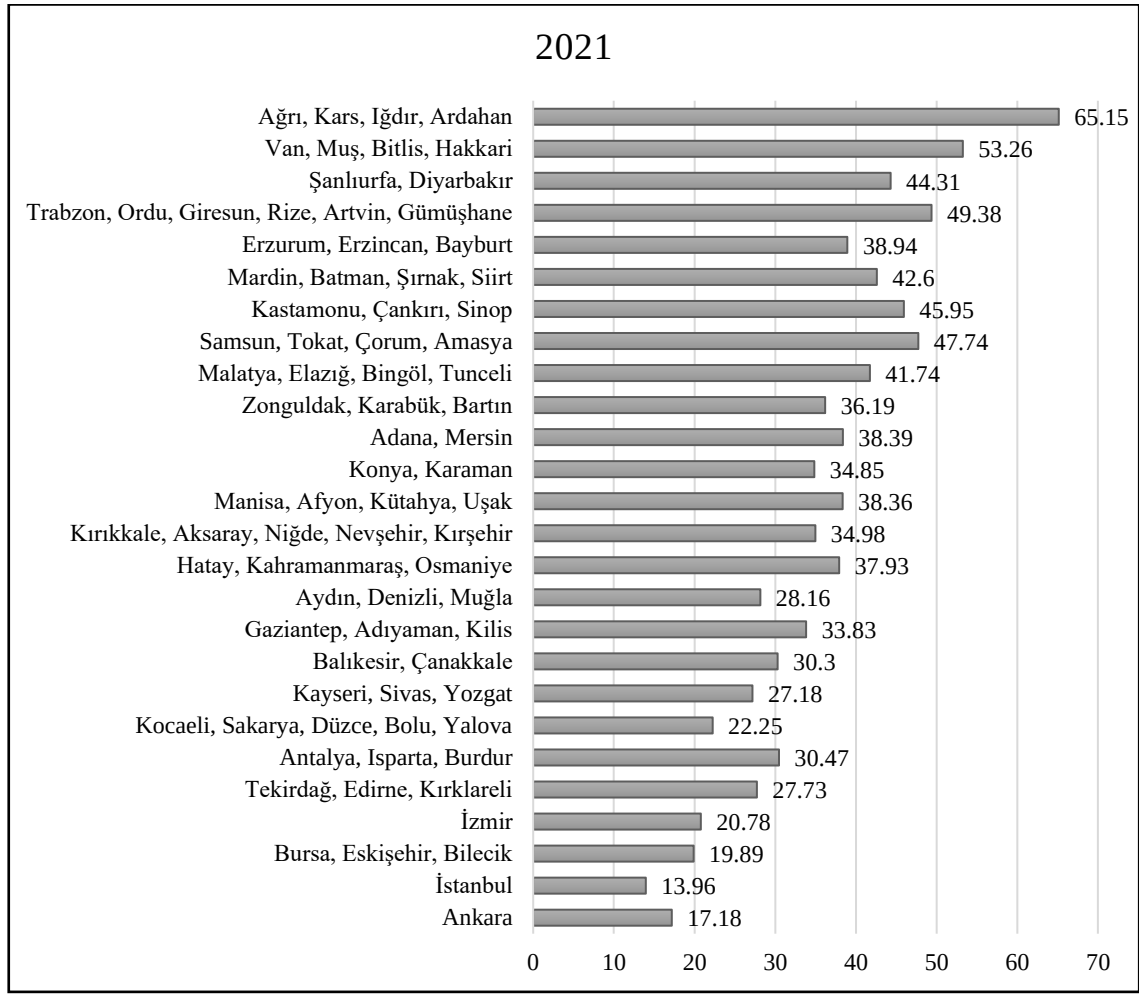
Günümüzde eskiye nazaran kadınlarda eğitim okur yazarlık ve eğitim seviyelerinin artmasına rağmen halen istihdam anlamında erkeklerin gerisinde kalmıştır. Aynı durum kayıt dışı istihdam içinde geçerlidir. Grafikte görüldüğü gibi 2021 yılında erkeklerin kayıt dışı istihdam oranı %25,90 iken kadınların kayıt dışı istihdam oranı %35,83'tür. İki cinsiyet arasındaki 10 puanlık fark kadınların kayıt dışı sektörün en önemli besleyici kaynaklarından biri olduğunu göstermektedir.

3.5 Bölgelere Göre Kayıt Dışı İstihdam

Yaşanılan bölgenin hayata, özelinde kayıt dışı istihdam oranlarına etkisi oldukça fazladır. İklim, yer şekilleri ve yer altı kaynakları bulunan bölgenin kalkınmasında çalışma yelpazesinin çeşitli olup olmamasında doğrudan etkilidir. Bölgelerde yaşayan insanların eğitim seviyesi kayıt dışılığın farkındalığı açısından önemli bir boyut olmakla beraber içinde bulunan bölgenin iş olanakları bunun paralelinde işte çalışabilecek insan sayısı kayıt dışı istihdam oranını etkileyen unsurlardandır.

Grafik 10'da 2021 yılında Türkiye' de Kayıt dışı istihdamın bölgelere göre oranları gösterilmektedir.

Grafik 10 2021 Yılı Bölgelere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları



Kaynak: (SGK) verilerinden tarafımızca oluşturulmuştur.

Buna göre %65,15 ile en fazla kayıt dışı istihdamın olduğu bölge Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan illerinin yer aldığı Doğu Anadolu bölgesidir. Bu illeri %53,26 kayıt dışı oranı ile Van, Muş, Bitlis, Hakkâri takip etmektedir. Üçüncü sırada ise Doğu Karadeniz bölgesinde yer alan Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane illeri yer almaktadır. Bu bölgelerin ortak özelliğinin yüksekliğin fazla olması tarım sanayi alanında faaliyetler için elverişsiz olmaları sayılabilir. Bu sebeple istihdam alanlarının olması kısıtlı iş bulamayan vasıfsız kesimin pazarcılık, ormancılık, balıkçılık gibi serbest işlerde kayıt dışı çalışmaya yönlendirmektedir.

Grafiğe bakıldığında da Batı Karadeniz bölgesinde kayıt dışı istihdamın Doğu ve Orta Karadeniz'e göre daha az olduğu görülmektedir. Bunda en önemli payın Batı Karadeniz'de yer altı kaynaklarına yakın kurulan büyük fabrikalarda olduğu düşünülmektedir. Bu fabrikalar istihdam yaratmakta ve kayıt dışı istihdam ile mücadelede olumlu etki göstermektedir.

Yine grafik incelendiğinde en düşük kayıt dışı istihdamın %13,96 ile İstanbul ilinde olduğu görülmektedir. Bunu %17,18 ile Ankara ilinin takip ettiği görülmektedir. Genel olarak batıdan doğuya doğru gelindikçe kayıt dışı oranlarının düştüğü göze çarpmaktadır. Bunun en büyük sebebi metropol şehirlerinin batıda yer almasıdır. Bu metropol şehirlerinde özellikle nüfusun fazla olmasından dolayı hizmet sektörü başta olmak üzere pek çok sektörde ciddi istihdam yaratılmaktadır. Bu sektörlerde çalışan sayısının oldukça yüksek olması olası bir denetimde alınacak idari para cezalarının da oldukça yüksek olmasına neden olacaktır. Bu durum ise işverenleri kayıt dışı işçi çalıştırmaktan caydırmaktadır.

4 KAYIT DIŞI İSTİHDAM İLE MÜCADELE KAPSAMINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

Kayıt dışı istihdam tüm ülkelerde var olan sosyo ekonomik bir sorundur. Bu sorun başta işçilerin çeşitli sosyal risklere karşı güvencesiz kalmaları olmak üzere hem işverenler arasında haksız rekabeti doğurması hem de devletin sosyal güvenlik kurumlarının ve bu kuramları finansa eden kamu bütçesini olumsuz etkilemesi bakımından mücadele edilmesi elzem bir sorundur.

Mücadele kapsamında oluşturulacak politikalar ilgili ülkenin istihdam yapısına göre oluşturulmalıdır. Bu bağlamda ülkemizde karma bir politika oluşturulmuştur. Tek başına yasal düzenlemelerin yeterli olmayacağından bu düzenlemeler yapılan rehberlik ve çeşitli bilgilendirme çalışmaları ile güçlendirilmekte aynı zamanda teftiş ve denetimler ile de kontrolü sağlanmaktadır. (Ekiz, 2019: 33).

Bu bölümde Ülkemizde kayıt dışı istihdam ile mücadele kapsamında yapılan çalışmalar incelenecektir.

4.1 Mevzuatta Yer Alan Yasal Düzenlemeler

Kayıt dışı istihdama yönelik yapılan mevzuat düzenlemeleri ve uygulamaları kayıt dışılık ile mücadelede oldukça önemli ilk adımdır. İşgücü piyasasında kayıt dışı faaliyetlerin önlenmesi ve cezalandırılabilmesi için bu eylemin kanunla yasaklanmış veya çalışmaya yönelik bildirimlerin kanunla zorunlu kılınmış olması şarttır.

Çalışmanın bu bölümünde ülkemizde kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik çıkarılan kanunlar ve kurulan resmî kurumlar ve kayıtlı istihdama teşvik eden hatta bazı

düzenlemeler ile standart dışı çalışmaların kayıtlı sistemin parçası olmasına yönelik çıkarılan sayal düzenlemelere değinilecektir.

4.1.1 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu

4447 sayılı işsizlik sigortası kanunun 47. Maddesinin c bendi ‘bir iş yerinde çalışırken çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalıya, işini kaybetmesi nedeniyle uğradığı gelir kaybını belirli bir süre ve ölçüde karşılayacak bir sigorta türünü tüm çalışanlar için zorunlu kılmıştır (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999).

Sosyal Güvenlik sistemi içinde devlet tarafından zorunlu tutulan bu sigorta türünde amaç çalışma gücüne ve arzusu bulunup kendi iradeleri dışında işsiz kalan bireylerin sosyal güvenceden mahrum kalmaması ve gelir kaybından olumsuz etkilenmelerini önlemektir.

Sigortalıların işsizlik primlerine göre işsizlik maaşı alacakları süreler belirlenmektedir. Buna göre hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 4 ayda sigortalı olan işçilerin

- Son 3 yıl içinde 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilenler 180 gün
- Son 3 yılda 900 gün işsizlik sigortası primi bildirilenler 240 gün
- Son 3 yılda 1 080 gün işsizlik sigortası primi bildirilenler 300 gün

Boyunca işsizlik maaşı bağlanmaktadır (İŞKUR, 2022). Dolayısıyla işsiz kaldığında sosyal bir güvencenin olacağının işçi tarafından bilinmesi işçilerin sigortalı çalışmaya özendirilmektedir. Kayıtlı çalışanlara yönelik yapılan bu düzenleme ile kayıt dışı çalışanları bu tutumlarında caydırma konusunda etkilidir.

4.1.2 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun

Bu kanun ile yabancıların ülkemizde çalışabilmeleri için önceden izin almaları zorunlu kılınmıştır. Kanunun yabancı uyruklu işçileri kaçak çalıştıran işverenleri ağır idari para cezaları ile karşı karşıya bırakmaktadır.

Çalışma izini bulunmadan yabancı işçi çalıştıran işverenlere iş yerinde bulunan her yabancı kaçak işçi için ayarı ayrı idari para cezası uygulanmakta olup yabancı uyruklu işçinin kendisinin de bağımlı ya da bağımsız çalışan olmasına göre idari para cezası uygulanmaktadır. Böylece kayıt dışı istihdamla mücadele de diğer kanuni düzenlemelerde olduğu gibi bu kanun ile de desteklenmiştir (Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, 2003).

4.1.3 Türkiye İş Kurumu ile İlgili Yapılan Düzenlemeler

Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 17. maddesinde özel istihdam bürolarının kurulması, faaliyet alanlarının belirlenmesi, yetki ve denetimleri hakkında düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre; Özel istihdam büroları, iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir, mesleki eğitim düzenleyebilir ve yetki verilmesi hâlinde geçici iş ilişkisi kurabilir (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999).

Bunun yanı sıra özel istihdam büroları her üç ay da bir SGK ya yapmış oldukları iş ve işçi bulmaya yönelik aracılık faaliyetlerini raporlamaktadır. Böylece özel istihdam büroları emek arzı ve emek talebini yasal ve kayıtlı şekilde buluşmasını sağlayarak kayıt dışı istihdamın azalmasına etki etmektedir.

4.1.4 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu

Daha önce birbirinden ayrı kanunlar ile yürürlükte olan SSK, BAĞ-KUR, Emekli Sandığı Kurumları 2006 yılında yürürlüğe giren bu kanun ile Sosyal Güvenlik Kurumu olarak tek bir çatı altına toplanmıştır. Böylece daha erişilebilir, adaletli ve süreklilik arz eden bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulmaya çalışılmıştır. (Sosyal Güvenlik Kurumuna İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun, 2006).

4.1.5 4857 Sayılı Kanun'la İş Sözleşmelerinde Yapılan Düzenlemeler

Çalışma hayatında iş sözleşmeleri genel olarak, belirli süreli iş sözleşmesi, belirsiz süreli iş sözleşmesi ve tam zamanlı iş sözleşmesi şeklinde yapılmaktadır. Fakat bu klasik iş sözleşmelerine alternatif olarak kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, ödünç ilişkisi vs. gibi çalışma şekilleri de çalışma hayatında sıklıkla tercih edilmektedir. Bu bağlamda 4857 sayılı iş kanunda söz konusu alternatif çalışma şekilleri hakkında düzenlemeler getirilmiştir (İş Kanunu, 2003).

Böylece geçici veya kısa süreli işlerini gördürmek isteyen işverenler ile daha esnek çalışma saatleri isteyen işgücünün kayıt dışı istihdama yönelmesi engellenmiştir.

Ayrıca İş kanununda birtakım düzenlemeler örneğin işten çıkarmada işverenin işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödeme yükümlüğü yine kötü niyet ve haksız fesih durumlarında işçiye ödeme yapılması zorunluluğu sigortalı işçinin korunmasına yönelik düzenlemeler olduğundan işgücünü kayıt dışı çalışmamak konusunda teşvik etmektedir.

4.1.6 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Bu kanun ile sigortalı çalışanların genel sağlık sigortaları ve çalışmaları ile alakalı uzun vadeli ve kısa vadeli sosyal risklere karşı oluşturulan sosyal güvencenler hakkındaki tüm kurallar ayrıntılı şekilde düzenlenmiş olup bununla birlikte çalışma hayatına yönelik işçi ve işveren hakkındaki birçok düzenlemeye de yer verilmiştir. Söz konusu kanunda kayıt dışı istihdama yönelik maddelerin bazıları aşağıda sıralanmıştır.

- 8.maddde; kanunun bu maddesinde bir hizmet akdine tabi bir veya birden fazla işverene bağlı çalıştırılanların diğer bir ifade ile kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalıların işe başlamadan en geç bir gün öncesinde işverenleri tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna iş giriş bildirgelerinin elektronik ortamdan veya kâğıt ortamında verilmesi zorunlu kılınmıştır. Ancak bazı iş kollarında örneği balıkçılık, tarım, inşaat gibi işlerde işe başlayacak olanların işe giriş bildirgelerini kuruma en geç başladıkları gün vermeleri hususunda istisna yapılmıştır. Çalışanlarında kendi çalışmalarını bir ay içinde kuruma bildirmeleri gerekir ancak aksi halde bu durum çalışanın aleyhine kullanılmaz (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

Bu hüküm ile çalışanların işe başlar başlamaz sigortalı olmaları sağlanmış ve yeni işe başlayanların deneme süresi bahanesiyle kayıt dışı çalışması önlenmiştir.

- 12.maade ; İşverenlerin namına ve hesabına iş ile alakalı yönetim görevini yerine getiren İşveren Vekillerinin Kanunun işverene yüklediği tüm yükümlülüklerden işverenle ile birlikte sorumlu olduğunu, yine aynı şekilde işverenden iş alıp çalışanlarına asıl işverenin işini yaptıran alt işverenlerin yükümlülükleri ile işveren tarafından görevlendirilmiş mali müşavir, yeminli mali müşavir ve serbest muhasebecilerin yapılan iş ile alakalı mali defterlerin tutulmasında işverenle birlikte müşterek sorumlu tutulduğu bu maddede belirtilmiştir.

Böylece işverenlerin işçi çalıştırmaya yönelik yasal yükümlülüklerini yerine getirmede herhangi bir kanuni boşluğa mahal verilmemiştir.

- 23. Madde; Çalıştırdığı işçiyi usulüne uygun ve süresi içinde işe giriş bildirgesi ile SGK' ye bildirmeyen işverenin sigortasız çalışanlarına iş kazası meslek hastalı ve hastalık hallerinde bağlanan gelir ve ödenekler ile yapılan masraflar işverenden ilk gelirin bağlandığı tarihteki peşin sermaye tutarı üzerinden rücu edilir.

Bu açıdan bakıldığında da yine kanunun işvereninde kayıt dışı işçi çalıştırmaktan kaçınmasına yönelik düzenlenmiştir.

- 50.madde; Kanunun bu maddesinde isteğe bağlı sigortalılık türünden bahsedilmektedir. Buna göre çalışmadığı halde sağlık hizmetlerinden yararlanmak isteyen ve ileride emekli olması için gerekli prim ödeme gün sayısını tamamlamak isteyen kişilerin istekleri halinde bu sigorta türü ile kendi adlarına uzun vadeli sigorta primi ve genel sağlık primi ödeyebilmektedirler.

Bu sayede kayıt dışı yoluna başvurmada sigortalılıklarını sağlamaya imkân bulmaktadırlar.

- 59. Madde; Kayıt dışı istihdamla mücadele de yapılan denetimler hakkındaki düzenlemelere yer verilen bu maddede Kurumun kontrol ve denetleme ile görevli memurlarının denetimleri sırasında tespit ettikleri kurum alacağını doğuran olaylar yemin hariç her türlü delile dayandırabilecekleri ve aksi tespit edilene kadar tutanaklarının geçerli kalacağını belirtilerek kayıt dışılık ile mücadelede söz konusu bu memurlara geniş yetkiler tanınmıştır.

Yine aynı maddenin 6. Fıkrasında diğer kamu idarelerinde çalışan kontrol memurlarının da kendi mevzuatları gereğince yaptıkları denetleme faaliyetlerinde tespit ettikleri kayıt dışı işçi çalıştıran iş yerlerini kuruma bildirmekle zorunlu tutulmuştur. Böylece sosyal güvenlik denetim elemanları dışında polis memuru, vergi müfettişi, gelir uzmanı gibi denetleme yetkisi olan birimlerin tespit ettikleri kayıt dışı çalışmalar SGK'ye bildirilmiş olacak ve kayıt altına alması sağlanacaktır.

- 85.madde; Döner sermayeli kuruluşlar ile banka ve kamu kurumlarının ihaleli işleri ve özel inşaat işlerinde işverenlerin yeteri kadar işçi bildirimini kuruma yapıp yapmadığı kurumca kontrol edileceği hüküm altına alınmıştır. Bu bağlamda gerekli bildiri yapmadığı tespit edilen işverene gerekli idari para cezası gecikme faizi ile alınır. Bu uygulamayla belli başlı sektörlerde asgari işçilik uygulaması ile eksik bildirilen çalışmaların kontrolü sağlanmaktadır.

Kanunun birçok maddesinde kayıt dışı istihdamı engelleyici düzenleme getirilmiştir. 16.maddesinde kısa vadeli sigorta kolları ve bundan sağlanan haklar 26, 28 ve 32. maddelerinde ise uzun vadeli sigorta kolları ve bundan sağlanan haklar düzenlenmiştir. Söz konusu sigortalılıklar kapsamında sigortalının başına iş kazası veya meslek hastalığı

gelmesi durumunda geçici ve sürekli iş göremezlik geliri bağlanması yaşlanması halinde yaşlılık aylığı bağlanması, ölümü halinde yakınlarına dul ve yetim aylıkları bağlanması gibi güvence sağlanmaktadır. Kanunun bu güvenceyi kayıtlı çalışanlara sağlandığından işçileri gelecekleri için kayıt dışı çalışmamaya teşvik etmektedir. Aynı şekilde 102.maddede düzenlenen idari para cezalarının çoğu direk kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yönelik caydırıcı cezalardır.

4.2 Bilgilendirme Bilinçlendirme ve Rehberlik Faaliyetleri

Kayıt dışı istihdam ile mücadele de sadece kanunlar ile önlem almak yeterli olmamaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kayıt dışı çalışmanın önlenmesine yönelik birçok bilgilendirme, bilinçlendirme ve rehberlik çalışmaları yapılmaktadır. Bu faaliyetlerin bazılarını aşağıda yer verilmiştir. (SGK, 2022: 66).

- Türkiye genelinde ilköğretim okullarında okutulmak üzere Millî Eğitim Bakanlığı ve Gelir İdaresi Bakanlığı ile iş birliği yapılarak iş ve sosyal güvenlik bilinci adlı eğitim dokümanı Millî Eğitim Bakanlığı'na gönderilmiştir.
- İlkokul öğrencilerine hitaben KİT ve KİTİ isimli sosyal güvenlik kahramanları oluşturularak hikâye kitabı ve çizgi filmleri yapılmış ayrıca elektronik ortamda oyunlar ve eğitim modülleri hazırlanarak bunların sosyal güvenlik otobüsü ile 10.000 öğrenciye ulaşması sağlanmıştır.
- Askerlik görevini yerine getirenlere verilen eğitimler kapsamında müfredata sosyal güvenlik ile ilgili eğitim dokümanı eklenmiştir.
- Toplumsal bilinci artırma ve mücadele kapsamında özgün ve uygulanabilir yeni fikirlerin ortaya atılabilmesi için ödüllü proje yarışmaları (Kayıt dışına kayıtsız kalma, Siz Çekin Kayda Geçsin vb.) düzenlenmiştir.
- Bilinçlendirme ve bilgilendirmeye yönelik broşür, kitapçık, afişler hazırlanarak vatandaşların görebileceği alanlara asılmış ve dağıtılmıştır.
- İşverenlere, sivil toplum örgütlerine, sanayi ve ticaret odalarına, muhasebeci odalarına, ziraat- esnaf odalarına ve vatandaşlara sosyal güvenlik yükümlükleri ve kayıt dışılığın olumsuzlukları konulu eğitim, seminer ve toplantıların düzenlenmiştir.
- Kamu spotları ve sinema spotları hazırlanmış ve yayınlanmıştır. (Türkiye’de 1200 perdenin reklam sahipliğini yapan bir firma ile iş birliği protokolü imzalanmıştır.)

- Televizyon dizileri ve yarışma programlarında yer verilmek üzere senaryo ve sorular hazırlanarak bunların yayınlanması sağlanmıştır.
- 81 ilde ilkokullarda sosyal güvenlik ile ilgili yapılan eğitim-öğretim faaliyetlerinde başarılı olan miniklere ‘Sosyal Güvenlik Elçisi ’adlı takdir belgesi verilmiştir.
- Kayıt dışı istihdamın fazla olduğu sektörlerle yönelik tarımda kayıt dışı istihdamın azaltılması, küçük işletmelerde kayıtlı istihdamın teşviki vb. konulu çalıştaylar düzenlenmiştir.
- Kurum ile alakalı her sorunu müfettiş mağfiretiyle çözmeye son verilerek gereksiz konularda teftiş yapmanın önüne geçilmiştir. Ayrıca iş kazalarında hak sahiplerine sürekli iş göremezlik geliri bağlanmasında müfettiş raporu ön şart olarak kaldırılmış böylece gelir bağlama süresi kısaltılmıştır.
- Diyanet İşleri Başkanlığı ile iş birliği yapılarak cuma sohbetlerinde sosyal güvenliğin önemini vurgulayan konuşmalar düzenlenmiştir.
- Vatandaşlara sms ve bilgilendirme mektupları gönderilerek eksik prime esas kazançların bildirimine dikkat çekilmiştir.

4.3 Projeler

Son yıllarda Sosyal Güvenlik Kurumu başta olmak üzere bazı kurum ve kuruluşlar ile ortaklaşa planlanan ve finanse edilen kayıt dışı istihdamı azaltmak veya kayıtlı istihdamı teşvik amaçlı projeler birbiri ardına hayata geçirilmiştir. Bu pilot projeler ile kayıt dışı istihdam ile daha etkin mücadele edilmiştir.

4.3.1 KİTUP I- Yenilikçi Yöntemlerle Kayıtlı İstihdamı Destekleme Projesi

KİTUP I, Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından desteklenen bütçesi 15milyon avro (%85’i Avrupa Birliği hibesi) olan, 2010 yılı Eylül ayında başlayıp 2012 Haziran ayında başarılı bir şekilde tamamlanan bir projedir. Proje ile kayıtlı istihdamı teşvik alanında çalışan başta SGK olmak üzere TESK, HAK-İŞ, TİSK vb. işçi ve işveren temsilcileri ve sivil toplum örgütleri gibi kuruluşların kapasiteleri desteklenmiş hibeler yolu ile yerelde kayıt dışı sorununun çözümü için yenilikçi yaklaşımların belirlenmesi ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda söz konusu kurum ve kuruluşlar ortaklaşa olarak farkındalık faaliyetleri ve yut dışı çalışma ziyaretleri yapmış ve 41 hibe projesi hazırlanarak bunlara sivil toplum örgütlerinin aktif olarak katılımı sağlanmıştır (SGK, 2022).

4.3.2 KİTUP II- Etkin Rehberlik ve Denetim Yolu ile Kayıtlı İstihdamın Teşviki Projesi

Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) finansörlüğünde KİTUP I' in devamı niteliğinde olan KİTUP II projesi 15,5 milyon avro bütçe ile 29 Ocak 2013 tarihinde imzalanmıştır. Bu proje ile kurum çalışanlarının özellikle denetmen ve müfettişlerin kapasitelerinin artırılması ve kamuoyunda sosyal güvenlik ve kayıt dışılığa yönelik farkındalığın artırılması amaçlanmıştır. Projede kapsamında üç temel bileşende çalışmalar yapılmıştır. Mal alımı bileşen kapsamında; denetimlerin daha hızlı ve etkin yapılması kapsamında 2.000 adet internet bağlantılı tablet bilgisayarın kurumun denetim elamanlarına dağıtılması ve 35 donanımlı aracın İl Müdürlüklerine dağıtımı sağlanmıştır (SGK, 2022: 70)

Hibe bileşeni kapsamında; Sivil toplum örgütleri ve diğer ilgili kuruluşlarca hazırlanan 150 000- 300 000 avro bütçeli başarılı olan 44 proje finanse edilmiştir. Bu projeler ile kayıt dışı ile mücadeleyle yönelik çalışmalar yaygınlaştırılmıştır.

Teknik destek bileşeni kapsamında; kayıt dışı istihdam hakkında raporların hazırlanması amacıyla Akademik Danışma Kurulu oluşturulmuştur. Kurul akademisyenler, bürokratlar, Kamu kurumu ve sosyal tarafların temsilcilerinden oluşmaktadır. Üç ana konuda raporlar hazırlanmıştır bunlar; 36 farklı sektöre ilişkin işvereni yönlendirmek amacıyla sektörel rehberler, denetim elamanlarının etkinliğinin artırılması için risk değerlendirme kılavuzu, kayıt dışılığın yapısal durumunu ortaya koyan bölgesel analizlerdir (SGK, 2015: 1-24).

Ayrıca KİTUP II projesi kapsamında kayıt dışı istihdam konusunda 3 kamu spotu 2 radyo spotu, 2 bant reklamı, 6 farklı hikâye kitabı ve farklı çizgi film hazırlanmıştır. Bunların hazırlanması için 13 üniversitenin 70 iletişim fakültesi öğrencisi tarafından 1 hafta süren medya atölyesi çalışmayı düzenlenmiştir. Ülke genelinde tüm okullarda kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yönelik farkındalık çalışmaları yapılmış özellikle ilkokul öğrencileri için 30 farklı ilde sosyal güvenlik otobüsleri ile faaliyetler gerçekleştirilmiştir. Köy muhtarı ve İmamlar gibi kanat önderi ile TV yapımcıları, senarist ve yerel medya temsilcileri ile çok sayıda toplantılar yapılmıştır. (SGK, 2022: 72).

4.3.3 KİGEP- Kayıtlı İstihdama Geçiş Programı

Kayıtlı istihdama geçiş programı Türkiye’de geçici koruma verilen Suriyeliler ile göç ettikleri yerlerdeki Türklerin yaşam standartlarının iyileştirilmesine katkıda bulunacak istihdam ve iş imkanlarının oluşturulması ve korunmasını hedefleyen bir programdır.

Program Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB), Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (UİGM), SGK ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi ortaklığında yürütülmüş olup 1 Şubat 2018 ile 31 Temmuz 2020 tarihleri arasında beş büyük ilde uygulanmıştır. Bu iller Adana, Bursa, Hatay, İstanbul ve Konya’dır. Söz konusu projenin finansörü ise Avrupa Birliği Bölgesel Güven Fonu ve Amerika Birleşik Devletleri Nüfus, Mülteciler ve Göç Bürosudur. Adana, Bursa, Hatay, İstanbul ve Konya illerinde geçici koruma altında olan 1 100 Suriyeli işçiye ve 1 100 Türk işçiye uygulamadaki teşviklere ek olarak bir pilot istihdam desteği olan bu program kapsamında Suriyeli işçi çalıştıran iş yerlerine her Suriyeli ve Türk işçi için 6 ay sürecek olan 950 TL destek ödemesi ve sadece Suriyeli içiler için bir kez olma üzere 372,20 TL çalışma izni ücreti ödemesi yapılmıştır (Oğuz , Göksal vd. 2020:16).

KİGEP etki alanı analizlerine göre programın tamamlanmasından sonraki 6 ayda program kapsamında işe başlayan Suriyeli işçilerin %50’i kayıtlı çalışmaya devam etmekte olup program kapsamında yapılan ödemelerin milli gelirde %70 TL’lik artış yaşattığı gözlemlenmiştir. Yani program kapsamında harcanan her bir TL devam eden yılda milli gelirde 5,31 TL SGK prim gelirlerinde ise 1,98 TL olarak geri dönmüştür (Oğuz , Göksal vd. 2020:108).

4.3.4 KİGEPplus Programı

Geçici koruma altındaki Suriyeliler ve ev sahibi topluluklar için insan yakışır işlerin desteklenmesi projesinin alt bileşeni olarak KİGEP’in devamı niteliğinde KİGEPplus programı ILO ve SGK ortaklığında yürütülmüştür. Programın finansörü Alman Kalkınma Bankası olmuştur. KİGEPplus programında 2.545suriyeli ve 2.545 Türk vatandaşı olmak üzere toplam 5.090 işçi için 6 ay süre boyunca her biri için ayrı ayrı olmak üzere 1.000 TL ödeme ve Suriyeli işçiler için çalışma izni ücreti olarak 457,10 TL ödeme yapılmıştır. 11 farklı ilde uygulanan programa 2020 mart ayında başlanmıştır.

KİGEP ve KİGEPplus gibi projeler ile kayıtlı istihdamı özendirilmek ve dezavantajlı grupların kayıt dışı sektörün beseleyici unsuru olmasını önlemek hedeflenmektedir. (SGK Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2022:73)

4.3.5 Women- Up Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi

Kadınlarda kayıtlı istihdamın artırılması ve çalışma hayatına daha çok kadın girişimcinin atılabilmesi için Women-Up projesi 05.03.2020 tarihinde imzalanmıştır. Proje ile istihdamın itici gücü olarak kadınların desteklenmesi adına Ankara, İstanbul, Kahramanmaraş, Denizli, Aydın, Samsun, Şanlıurfa olmak üzere toplamda 7 ilde girişimci kadınlara ait küçük ve orta ölçekli işletmeler desteklenmiştir. Bu kapsamda yaklaşık olarak 30 milyon avroluk bir bütçe tahsis edilmiş olup 4.000 bin girişimci kadına ve yanında istihdam edeceği 4.000 kadın çalışana 320 avroya kadar net asgari ücreti geçmeyecek şekilde hibe desteği yapılmıştır (www.sgkkadinistihdaminindesteklenmesi.org, 2022).

SGK'nın resmî sitesinde Women-Up projesi ön başvuru ve takip sekmesinden online başvuruların alındığı proje de hibe desteğine hak kazanan girişimci kadın işverenlere 20 ay boyunca söz konusu desteklemeler yapılmıştır.

4.3.6 KADİM- Kayıt Dışı İstihdam ile Mücadele Projesi

Kayıt dışı istihdam ile mücadele de tüm kamu kurumlarını kapsayan ve en önemli düzenlemelerden biri olan 2006/28 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile yürürlüğe giren KADİM projesidir. Genelgede resmî belge düzenin ve kontrol mekanizmasının yeterince gelişmediği ülkelerde kayıt dışı ekonominin toplam ülke ekonomisi içerisinde önemli bir yer işgal ettiği belirtilmiş, işsizlik yabancı kaçak işçi çalıştırma ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi için planlı, etkin ve tüm kesimlerin katıldığı bir çalışmanın zorunlu hale geldiği belirtilmiştir (Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Genelgesi (KADİM), 2006: 1).

Bu bağlamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde kayıt dışı istihdam ile mücadele koordinatörlüğü kurulmuş ayrıca yerel düzeyde takip edilebilmesi için her İl Valiliklerinde kayıt dışı istihdamla mücadele il koordinatörlüğü kurulmuştur. Genelgede ülkeyi olumsuz etkileyen bu sosyo ekonomik sorun için tüm kamu kurum ve kuruluşları ile STK'ların ve halkın birlikte çalışması gerektiği vurgulanmıştır. KADİM projesinin de bu koordinasyonun sağlaması için oluşturulduğuna değinilmiştir.

Bu koordineli çalışma için genelgede sayılan bakanlıklar; İçişleri Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, Ulaştırma ve Sanayi Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı'dır. Ayrıca Gümrük ve hazine Müsteşarlığı ile DPT 'nin projeye katılması beklenmektedir. KADİM genelgesi gereğince SKG kurumunun

taşıraa teŖkilatlarında kaam servislere kurulmuş ve bu servislere alo 170 ihbar hattı kurularak kayıt dışı istihdam ile mücadele de süreklilik kazanılmıştır (KADİM, 2006: 4).

Yine genelge gereğince Vergi Dairesi, Emniyet Genel Müdürlüğü, Sağlık Bakanlığı ile eşgüdömlü çalışmalar yapılmaktadır. Örneğın Vergi Dairesi yoklama fişlerinde çalışan unvan bilgileri, ücreti, çalışama süresi veya iş yeri mahiyeti ve çalışan sayısı gibi pek çok bilginin bulunduğı yoklama fişleri üçer nüsha olarak düzenlenmekte ve bir nüshası SGK Merkez Müdürlüklerine gönderilmektedir. Aynı şekilde Emniyet Genel Müdürlüğüne bağılı yerel karakollarca yapılan devriyelerde çalışanların T.C Kimlik numaralarından sigortalılık kontrolü yapılmaktadır. Bu şekilde çapraz denetimler sonucu toplanan veriler Kaam servislere süzölmekte ve kayıt dışı işçi çalıştıran iş yerlerine ilgili kanunca işlemler başlatılması için gerekli servislere kurum içi resmi yazı yazılmaktadır.

4.4 Teşvikler

Sosyal Güvenlik Kurumunun finansmanı büyük oranda ücretler üzerinden alınan sigorta primleri oluşturmaktadır. Dolasıyla ücretler üzerindeki maliyetlerin artışı işverenleri kayıt dışı istihdama veya primleri eksik bildirmeye yönlendirmektedir. Buna karşılık İşletmeler üzerindeki mali yükü azaltıcı politikalar istihdamın yaratılması ve korunmasında oldukça önemlidir. Hükümet tarafından işverenler sunulan teşvikler bu konuda ön önemli politikalarandır. Teşviklerdeki artış ve çeşitlilik istihdama pozitif yönde ivme kazandırırken işverenleri kayıtlı istihdama yönlendirmektedir (Nurdoğan, 2019: 87).

Sigorta prim teşviklerinin bazıları belirli bir süre için olurken bazıları sürekliadır. Teşviklerin çoğunluğu 5510 sayılı kanunca ve 4447 sayılı kanunca düzenlenmiştir.

4.4.1 5510 Sayılı Kanun ile Sağlanan Sigorta Prim Teşvikleri

Aşağıda devlet tarafından 5510 Sayılı Kanun'a dayanarak işverene sağlanan sigorta prim teşvikleri tablolar yardımı ile gösterilmiştir.

✓ Malullük, Yaşlılık, Ölüm Sigorta Primlerinde İşveren Hissesinde 5 Puanlık İndirim

Tablo 2 Malullük, yaşlılık, ölüm sigorta primlerinde işveren hissesinde 5 puanlık indirim

Yasal Dayanak	5510 S.K 81 md. 1. Fıkra (ı) bendi
Kapsamı	1.10.2008 tarihi itibari ile işverenlerin her bir sigortalı çalışanı için malullük, yaşlılık, ölüm sigorta prim ödemelerinde işveren hissesinin

	5 puanlık kısmı Hazine ve Maliye Bakanlığı Tarafından karşılanmaktadır.	
Yararlanma Şartları	-Aylık Prim Hizmet Belgelerinin (AHP) yasal süresi içinde Kuruma bildirilmesi ve prim ödemelerinin zamanında yapılması -Kuruma prim borcunun bulunmaması (tecil edilmiş ya da yapılandırılmışlar hariç) -Kayıt dışı sigortalı veya sahte sigortalı bildirmemiş olmak	
Örnek (SPEK Alt Sınırdan)⁸		
Teşviksiz Tutar	Teşvik Tutarı	Teşvik Sonrası Tutar
%37,5	%5	%32,5
2.426,63 TL	323,55 TL	2.103,08 TL

Kaynak: (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2022) SGK resmi internet sitesinden yararlanılarak tarafımızca üretilmiştir.

Bu teşvik esasında işverenin zaten kanun ile yerine getirmekle zorunlu olduğu yükümlülüklerini yapmasına karşılık verilen bir teşviktir. Bu yönden bakıldığında kurallara uyan işverenlerin bu tutumlarının devlet tarafından ödüllendirildi yorumu yapılabilir. Ayrıca örnekte SPEK alt sınırdan verilmiştir çoğu büyük işletmelerde vasıflı çalışanların ücretleri asgari ücretin oldukça üstündedir bu noktada söz konusu puanlık indirimin hatırı sayılır rakamları işveren için indirmektedir.

✓ Yurt Dışına Gönderilen / Götürülen Çalışanlar İçin 5 Puanlık İndirim

Yurt dışında faaliyette bulunan işverenlerimizin faaliyette bulundukları alanda çalışmaları için işçi götürmelerini konu alan bu teşvik ile işveren hisselerinden indirim sağlanmaktadır. Tablo 3 ile detayları gösterilmektedir.

Tablo 3 Yurt Dışına Gönderilen / Götürülen Çalışanlar İçin 5 Puanlık İndirim

Yasal Dayanak	5510 S.K 81 md. 1. Fıkra (i) bendi
Kapsamı	Prime esas kazanç üzerinden hesaplanan genel sağlık primlerinde işveren hissesinin 5 puanlık kısmı Hazine ve Maliye Bakanlığı Tarafından karşılanmaktadır.1.06.2013 tarihinden itibaren uygulanmaktadır. ⁹
Yararlanma Şartları	-AHP'nin yasal süresinde bildirilmesi ve prim ödemelerinin süresi içinde yapılmış olması ¹⁰

⁸ Teşvikler hakkındaki tüm örnekler 2022 yılı temmuz ayı Brüt asgari ücret üzerinden 30 günlük tam çalışma varsayılarak yapılmıştır.

⁹ Sadece Özel sektör işverenleri için geçerli bir teşviktir.

¹⁰ Söz konusu bildirimler yapılırken 06486 kanunun numarası seçilerek muhtasar ve beyanname verilmesi zorunludur.

	-Kuruma prim borcunun bulunmaması (tecil edilmiş ya da yapılandırılmışlar hariç) -Kayıt dışı sigortalı veya Sahte sigortalı bildirmemiş olmak	
Örnek (SPEK Alt Sınırdan)		
Teşviksiz Tutar	Teşvik Tutarı	Teşvik Sonrası Tutar
%14,50	%5	%9,50
938,30 TL	323,55 TL	614,75 TL

Kaynak: (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2022) SGK resmi internet sitesinden yararlanılarak tarafımızca üretilmiştir.

Yurt dışına çalışmaya gönderilen veya götürülen işçilerin işverenlerine yapılan bu teşvikte bazı istisna Ülkeler bulunmaktadır. Bunlar 5510 sayılı kanunun 5.maddesi kapsamında sosyal güvenlik sözleşmesinin imzalanmadığı ülkelerdir. Ayrıca sosyal güvenlik destek primi ödenen yani emekli çalışanlar için söz konusu teşvikler uygulanmamaktadır.

✓ İlave 6 Puanlık İndirim

5 puanlık indirimine ilave olarak 6 puanlık prim indirimi daha teşvik olarak işverenler için sunulmaktadır.

Tablo 4 İlave 6 puanlık İndirim

Yasal Dayanak	5510 S.K 81 md. 2. Fıkra	
Kapsamı	Sosyo-ekonomik olarak gelişmişlik endeksi düşük 51 ilde faaliyet gösteren özel sektör işverenlerine verilen bu teşvikte, prime esas kazançlar üzerinden yapılan 5 puanlık indirim ilaveten 6 puanlık indirim daha yapılmaktadır. Yine bu kısım Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır. 01.01.2013 tarihinden itibaren uygulanmaya konmuştur.	
Yararlanma Şartları	-AHP'nin yasal süresinde bildirilmesi ve prim ödemelerinin süresi içinde yapılmış olması -Kuruma prim borcunun bulunmaması (tecil edilmiş ya da yapılandırılmışlar hariç) -Kayıt dışı sigortalı veya Sahte sigortalı bildirmemiş olmak	
Örnek (SPEK Alt Sınırdan)		
Teşviksiz Tutar	Teşvik Tutarı	Teşvik Sonrası Tutar
%37,50	(%5 + %6)	%26,50
2.426,63 TL	643,55 TL	1.783,08 TL

Kaynak: (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2022) SGK resmi internet sitesinden yararlanılarak tarafımızca üretilmiştir.

Tablo 4’de detayları açıklanan şartlar sağlandığı takdirde işverene 6 puanlık prim indirimi sağlanmaktadır.

✓ Yatırım ve İstihdama Bağlı Prim Teşviği

Cumhurbaşkanlığı gölge sınıflandırmasına göre belirlenen bölgelerde yatırım yapan işverenlere teşvik uygulanmaktadır. Aşağıdaki tabloda kapsamı ve şartları anlatılmaktadır.

Tablo 5 Yatırım ve İstihdama Bağlı Prim Teşviği

Yasal Dayanak	5510 S.K Ek 2 md.	
Kapsamı	Prime esas kazançların alt sınırı üzerinden hesaplanan primlerin işveren hissesinin tamamı veya cumhurbaşkanlığınca istatistiki bölge sınıflandırması ve kişi başına düşen milli gelir dikkate alınarak belirlenen illerde faaliyet gösteren iş yerlerinde işveren hisseleri ile işçi hisselerinin tamamı karşılanmaktadır.	
Yararlanma Şartları	-Aylık Prim Hizmet Belgelerinin (AHP) yasal süresi içinde Kuruma bildirilmesi ve prim ödemelerinin zamanında yapılması	
Örnek (Spek Alt Sınırdan) 1,2,3,4 ve 5. bölgeler		
Teşviksiz Tutar	Teşvik Tutarı	Teşvik Sonrası Tutar
%37,50	(%5 + 15,5)	%17
2.426,63 TL	1326,56 TL	1.100 TL
Örnek (Spek Alt Sınırdan) 6. Bölge		
Teşviksiz Tutar	Teşvik Tutarı	Teşvik Sonrası Tutar
%37,50	(%5 + %29,5)	%3
2.426,63 TL	2.232,50TL	194,13TL

Kaynak: (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2022) SGK resmi internet sitesinden yararlanılarak tarafımızca üretilmiştir.

6 puanlık bölgesel indirim alan işverenler yatırım ve istihdama bağlı teşviklerden yararlanmazlar. Söz konusu bölgelerde yer alan illere Sosyal Güvenlik Kurumunun resmî sitesinde yer almaktadır.

✓ Genç Girişimci Desteği

Genç yatırımcılar için destekler sağlanmaktadır. Bu destekler ile genç yaşta işveren olan çalışanlar için teşvik uygulaması yapılmaktadır. Tablo 6 da kapsamı ve detayları açıklanmaktadır.

Tablo 6 Genç Girişimci Desteği

Yasal Dayanak	5510 S.K 81 md. (k) bendi
Kapsamı	01.06.2018 tarihinden itibaren ilk kez iş yeri açan ve 18-29 yaş aralığında olan gerçek kişilerin 4/b (Bağ- Kur) primleri 1 yıl süreyle Hazine ve Maliye Bakanlığınca karşılanmaktadır.
Yararlanma Şartları	- 18-29 yaş aralığında olmak - İlk kez iş yeri açmak - Şirket ortaklıklarında sadece bir ortak yararlanabilir - Günlük 74,42 TL Aylık 2.232,5 TL olarak prime esas kazancın alt sınırından ödenmektedir.

Kaynak: (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2022) SGK resmi internet sitesinden yararlanılarak tarafımızca üretilmiştir.

✓ Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışan 4/B Sigortalılar İçin 5 Puanlık İndirim

Bağ- Kur sigortalıları için 5 puanlık indirim sağlanmaktadır. Aşağıdaki tabloda kapsamı ve yararlanma şartları anlatılmaktadır.

Tablo 7 Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışan 4/b Sigortalılar İçin 5 Puanlık İndirim

Yasal Dayanak	5510 S.K 81 mad. (j) bendi	
Kapsamı	Muhtar ve isteğe bağlı sigortalılar hariç tüm bağ-kurlu sigortalılara malullük, yaşlılık, ölüm sigorta primlerinde 5 puanlık kısım Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır.	
Yararlanma Şartları	-Kuruma bildirilmesi ve prim ödemelerinin zamanında yapılması -Kuruma kendi sigortalılığı ile ilgili prim borcunun bulunmaması (tecil edilmiş ya da yapılandırılmışlar hariç)	
Örnek (SPEK Alt Sınırdan)		
Teşviksiz Tutar	Teşvik Tutarı	Teşvik Sonrası Tutar
%34,50	%5	%29,5
2.232,50 TL	323,55TL	1.908,95 TL

Kaynak: (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2022) SGK resmi internet sitesinden yararlanılarak tarafımızca üretilmiştir.

5510 sayılı kanunun kapsamında; kredi-faiz veya kâr payı desteği, çok tehlikeli iş yerleri teşviği, iş sağlığı ve güvenliğinin desteklenmesi teşviği, asgari ücret desteği, ilave

istihdam desteği, Ar-GE tasarım desteği, kültür yatırım teşviği gibi daha pek çok farklı işverene yönelik teşvik bulunmaktadır. Çalışmamızda özellikle kayıt dışı istihdamla mücadele yönelik olduğu düşünülen teşviklere değinilmiştir.

4.4.2 4447 Sayılı Kanun ve 4857 Sayılı Kanun ile Sağlanan Sigorta Prim Teşvikleri

Aşağıda devlet tarafından 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanun’a dayanarak işverene sağlanan sigorta prim teşvikleri tablolar yardımı ile gösterilmiştir.

✓ İşsizlik deneği Alanların İstihdam Edilmesi Durumunda Verilen Teşvikler

İşsizlik deneğinden faydalanmakta iken istihdam olan bireyler için istihdam eden işverene destek sağlanmaktadır. Aşağıdaki tablo ile bahsedilen destek kapsamı ve yararlanma şartları aktarılmaktadır.

Tablo 8 İşsizlik deneği Alanların İstihdam Edilmesi Durumunda Verilen Teşvikler

Yasal Dayanak	4447 S.K 50 md.	
Kapsamı	İşsizlik ödeneğine hak kazanmış sigortalıyı istihdam eden işverenin prime esas kazançları alt sınırı üzerinden olmak şartı ile işçi payından %1 kısım ve işveren hissesinde uzun vadeli sigorta primleri ile genel sağlık primleri İşsizlik fonu tarafından karşılanmaktadır. Bu teşvik sigortalının işsizlik aylığı süresi boyunca devam etmektedir.	
Yararlanma Şartları	- İşçinin 01.10.2009 tarihinden sonra işe alınmış olması - İşçinin işe başlaması itibari ile işsizlik aylığına hak kazanıyor olması ve daha önce ayrıldığı iş yerinde işe başlamış olmaması - İşverenin AHP’ yi bildirmeyi ve prim ödemeleri yasal süresi içinde yapmış olması - Sigortalının iş yerinin son 6 aylık işe aldıkları işçi sayısı ortalamasına ilaveten işe alınıyor olması ve çalıştırılması	
Örnek (SPEK Alt Sınırdan)		
Teşviksiz Tutar	Teşvik Tutarı	Teşvik Sonrası Tutar
%37,50	(%33,50)	%4
2.426,63 TL	2.167,79 TL	258,84 TL

Kaynak: (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2022) SGK resmi internet sitesinden yararlanılarak tarafımızca üretilmiştir.

✓ Geç ve Kadın alışan Teşviki

Tablo 9 Geç ve Kadın Çalışan Teşviki

Yasal Dayanak	5510 S.K 81 md. (j) bendi	
Kapsamı	İşverenlerin 01.03.2011-31.12.2022 tarihleri arasında işe aldıkları genç ve kadınlar için ödemekle yükümlü oldukları sigorta primlerinde işveren payının tamamı işsizlik fonundan karşılanmaktadır. İşe alınan kişinin cinsiyetinden yaşına ve mesleki belgelerine göre 6 ay ile 54 ay arası farklı sürelerde teşvikten yararlandırılmaktadırlar.	
Yararlanma Şartları	-AHP yasal süresi içinde Kuruma bildirilmesi ve prim ödemelerinin zamanında yapılması -Kuruma prim borcunun bulunmaması (tecil edilmiş ya da yapılandırılmışlar hariç) -Kayıt dışı sigortalı veya Sahte sigortalı bildirmemiş olmak	
Örnek (SPEK Alt Sınırdan)		
Teşviksiz Tutar	Teşvik Tutarı	Teşvik Sonrası Tutar
%37,50	(%5 +%15,50)	%17
2.426,63 TL	1326,56 TL	1.100,07 TL

Kaynak: (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2022) SGK resmi internet sitesinden yararlanılarak tarafımızca üretilmiştir.

✓ Engelli İşçi Çalıştıranlara Yönelik Teşvik

Tablo 10 Engelli İşçi Çalıştıranlara Yönelik Teşvik

Yasal Dayanak	4857 S.K 30 madde	
Kapsamı	01.07.2008 tarihi itibarı ile özel sektör işverenlerinin engeli çalışan istihdam edenlerine ödemekle yükümlü oldukları sigorta primlerinde işveren hissesinin tamamı Hazine tarafından karşılanmaktadır.	
Yararlanma Şartları	-AHP yasal süresi içinde Kuruma bildirilmesi ve prim ödemelerinin zamanında yapılması -Engelli çalıştırıyor olmak.	
Örnek (SPEK Alt Sınırdan)		
Teşviksiz Tutar	Teşvik Tutarı	Teşvik Sonrası Tutar
%37,50	(%5 +%15,50)	%17
2.426,63 TL	1326,56 TL	1.100,07 TL

Kaynak: (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2022) SGK resmi internet sitesinden yararlanılarak tarafımızca üretilmiştir.

✓ **Sosyal Hizmetlerden Yararlanan Çocukların İstihdamında Uygulanan Prim Teşviki**

Tablo 11 Sosyal Hizmetlerden Yararlanan Çocukların İstihdamında Uygulanan Prim Teşviki

Yasal Dayanak	2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu Ek 1. Mad	
Kapsamı	2828 S.K Ek 1 maddesinde sayılan ve istihdam hakkından yararlanmamış veya devlet memurluğu ile ilişkisi kesilmiş veya devlet memurluğu şartlarını sağlamayanları istihdam eden iş yerlerine her işçi için ayrı olmak üzere 5 yıl boyunca işçi ve işveren sigorta prim ödemeleri Hazine ve Maliye Bakanlığınca karşılanır.	
Yararlanma Şartları	-AHP yasal süresi içinde Kuruma bildirilmesi ve prim ödemelerinin zamanında yapılması -19.02.2014 tarihinden sonra işe alım olması -Kuruma prim borcunun bulunmaması (tecil edilmiş ya da yapılandırılmışlar hariç) -Kayıt dışı sigortalı veya Sahte sigortalı bildirmemiş olmak	
Örnek (SPEK Alt Sınırdan)		
Teşviksiz Tutar	Teşvik Tutarı	Teşvik Sonrası Tutar
%37,50	(%37,50)	%0
2.426,63 TL	2.426,63 TL	0

Kaynak: (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2022) SGK resmi internet sitesinden yararlanılarak tarafımızca üretilmiştir.

Görüldüğü üzere işletmelerin kayıt dışı sektörün önemli unsurlarından biri olan dezavantajlı grupların istihdam etmesi için birden fazla teşvik devlet tarafından sağlanmaktadır.

4.4.3 İstihdamın Korunmasına ve Nitelikli İstihdamı Artırmaya Yönelik Destekler/ Teşvikler

Kayıt dışı istihdamını önlemek veya istihdamın artmasını sağlamak kadar kayıtlı istihdamı korumak ve nitelikli istihdamın artmasını sağlamak oldukça önemlidir. Bu bağlamda kısa çalışma uygulaması, iş başı eğitim programı, ise ilk adım programı meslek eğitim kursları, bir senden bir benden desteği gibi pek çok uygulama ilgili kurumlarca yürütülmektedir.

- **Kısa Çalışma Ödeneği**

İş yerlerinin ekonomik, sektörel, faaliyet kolu bazında zorunlu sebeplerle geçici olarak haftalık çalışma saatlerinde aldıkları düşüş kararları ile yine aynı sebeplerle faaliyetlerini

kısa süreliğini tamamen veya kısmen durdurma kararı almaları halinde uygulanan bir destektir.

Bu durumdaki iş yerlerinde çalışanlara üç ayı geçmemek kaydı bir gelir desteği sağlanmaktadır. Kısa çalışma talebi uygun görülen işverenlerin sadece fesih dışındaki sebeplerle işsizlik aylığı alamaya hak kazanan çalışanları için ödeme yapılmaktadır. Kısa çalışma ödeneği, çalışanın son bir yıldaki prime esas kazançları üzerinden hesaplanan ortalama bir günlük brüt ücretin %60' ıdır. (TİSK ,2019:23).

- ***İş Başı Eğitim Programı***

İŞKUR tarafından uygulanan bu programda amaç; İŞKUR' kayıtlı işsizlerin yine İŞKUR'a başvuran işverenler ile buluşturmak, işçi ve işveren açısından uygulamalı meslek öğrenimi sağlamaktır. Böylece mesleki deneyimi ve iş tecrübesi bulunmayan kişilerin meslek edine bilmesi ve istihdamı artırılacak, nitelikli işgücü temin etmekte zorlanan işverenler ise ihtiyaç duydukları iş gücünü kendileri yetirebilecektir (Oral, 2019:230).

Programa en az 2 çalışanı olan ve kuruma kayıtlı olan tüm özel sektör iş yerleri başvurabilmekte olup işverenlerin %50 istihdam sözü vermek kaydı ile çalışanlarının %30'na kadar kişi için başvuru yapmalarına olanak tanınmıştır. İşbaşı eğitim programı ile işe alınan çalışanların kısa vadeli sigorta kolları primi ile genel sağlık sigorta primi kurum tarafından karşılanmakta ayrıca her çalışına günlük 232,71 TL ye kadar ödeme yapılmaktadır. Bilişim ve imalat sektörlerinde 6 ay, geleceğin meslekleri olarak bilinen sektörlerde (bulut bilişim, siber güvenlik, oyun geliştirme uzmanı vs.) 9 ay, diğer sektörlerde ise 3 ay olmak üzere destekten yararlanma süreleri belirlenmiştir (İŞKUR, 2022).

- ***İşe İlk Adım Projesi***

Bu projede ise; işbaşı eğitim programı bittikten sonra söz konusu işçinin aynı iş yerinde işe alınması ve iş başı eğitim programı süresi kadar zorunlu bir süre daha istihdama deva edilmesi şartı vardır. Söz konusu bu zorunlu süre zarfında çalışanın net asgari ücretinin %50 si kurum tarafından karşılanmaktadır. Ayrıca zorunlu sürenin bitiminde sonra işçinin 12 ay daha işverence istihdam edilmesi beklenmektedir (TİSK ,2019:24).

- **Mesleki Eğitim Kursları**

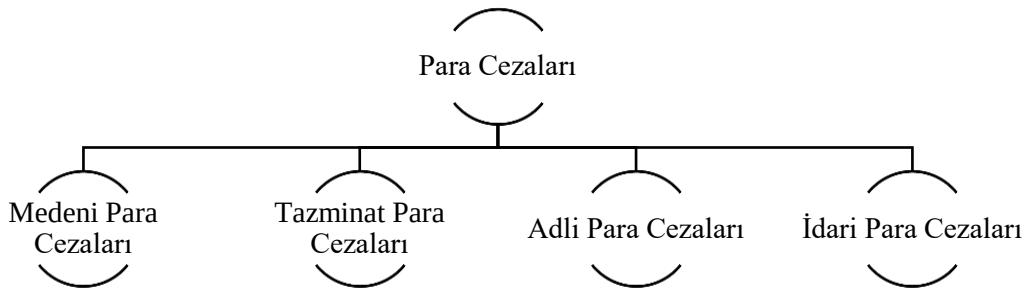
Mesleki eğitim kursları işverenlerin eleman ihtiyaçlarını en etkin ve hızlı şekilde karşılamak ve bunu işverene maliyetsiz sunan bir uygulamadır. Uygulama kapsamında günlük en az 5 saat en fazla ise 8 saat olmak üzere 160 gün fiili kurs süresi belirlenmiştir. İşverenlerin ihtiyaçlarına göre eleman yetiştirilmesi için açılan bu kurslarda kursiyerlerin ulaşım, beslenme gibi zaruri ihtiyatları için günlük harcırah ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ile genel sağlık sigortası primi kurum tarafından karşılanmaktadır. İş yerlerinin sigortalı sayılarına göre kursiyer sayıları farklılık göstermekte olup kurs bitiminde işverenden işçiyi en 4 ay olmak üzere kur süresinin 3 katı kadar süre ile istihdam etmesi belenmektedir (İŞKUR, 2022).

Sigorta prim teşvikleri ve istihdam ile ilgili destekler temelde işverenlerin iş gücü maliyetlerini azaltmayı hedeflemektedir. İstihdam yükünü hafifleten ve kayıtlı istihdama teşvik eden uygulamalar kayıt dışı istihdam ile mücadelede oldukça etkin yöntemlerdir.

4.5 İdari Para Cezaları

Para cezaları kanunun emirlerini yerine getirmeyen ve kanuna aykırı davranan gerçek ve tüzel kişiliklere yönelik uygulanan idari yaptırımlardır. Para cezalarının amacı hazineye gelir temin etmek olmayıp kanuna aykırı davranışlardan caydırmaktır. Kamu Hukukunda yer alan para cezaları şekil 2 de görüldüğü gibi medeni, tazminat, adli ve idari para cezaları şeklinde sınıflandırılabilir (Organ & Baran, 2020, s. 794).

Şekil 2 Para Cezaları



Kaynak: Şekil tarafımızca oluşturulmuştur.

İdari yaptırımların en sık başvurulanan türü ise idari para cezalarıdır (IPC). Adli bir organla ilişkisi olmayan, kanununda açıkça belirtilen durumların ihlal edilmesi sonucu idarece belirlenen bir yaptırım türüdür (Can , 2017: 407-429).

İdari para cezaları Sermaye Piyasası Kanunu, Kamu İhale Kanunu, Çevre Kanunu, Bankacılık Kanunu, Orman Kanunu, Karayolları ve Trafik Kanunu gibi daha pek çok kanunda yer almakta olup Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda da 102. madde de işlenmiştir (Ayhan, 1993: 147).

SSGSSK' nu işverene, çalışana ve kuruma birden çok sorumluluk yükleyen bir kanundur. Bu sorumlulukların başında ise başında işveren veya işveren vekilinin çalışana adına sigorta primlerini tahakkuk ettirilerek buna yönelik bildirimleri (İşe giriş-çıkış Bildirgesi, AHP) kuruma yasal süresinde vermesi ve prim ödemelerini zamanında yapmasıdır (Özdamar & Çakar, 2014: 896). Kanun işverenin yerine getirmediği her yükümlülüğü için 102. Maddeyi dayanak kılarak çeşitli tutarlarda idari para cezası yaptırımını uygulamaktadır. Bu cezalardan başlıcaları aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

4.5.1 İşe Giriş Bildirgesi Hakkında IPC

İşverenler 5510 S. K 4.maddesinin birinci, fıkrasının (a) bendi kapsamında işe aldıkları kişiler hakkında Kanununda belirtilen usule uygun bir işe giriş bildirgesi düzenlemek ve bunu iş giriş tarihinden en geç bir gün önce yine Kanununda belirtilen şekilde (elektronik ortam veya fiziki ortam) SGK'ye bildirmek zorundadır (Kuruca, 2009: 237).

Bazı faaliyet kollarında ki iş yerlerinde bu süreler istisna olarak farklı düzenlenmiştir. Bunlar: İnşaat, tarım ve balıkçılık faaliyeti gösteren iş yerlerinde en geç çalışmaya başlanılan gün, yabancı ülkelere sefer yapan araçlarda sefer sırasında işe alınan çalışanlar için en geç bir ay, ilk kez iş yeri açan işverenlerin işe aldıkları çalışanları için en geç bir ay içinde, 4447 sayılı kanunu kapsamındaki sözleşmeli personeller dışındaki kamu kurumlarında çalıştırılacaklar en geç bir ay içinde, ve yurt dışında çalıştırılmak üzere işe alınanların en geç bir ay içinde işe giriş bildirimlerinin SGK'ye bildirmeleri gerekmektedir (Ağamoğlu , 2021: 47).

İşe bildirgesini yönetmelikte bildirilen usul ve esaslara göre SGK'ya bildirmeyen işverenler hakkında;

- İşe giriş bildirgesini süresi içinde ve usulüne uygun vermeyen işverenin bildirgeyi daha sonra kendisinin vermesi halinde her sigortalı için bir asgari ücret¹¹ tutarında idari para cezası
- Bildirgenin verilmediği mahkeme kararlarından, SGK ve diğer kamu kurumlarında görev alan denetim ve kontrol görevlisi memurlarca yapılan denetimlerden, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar ile diğer kamu kurumlarınca elde edilen bilgi ve belgelerden tespit edilmesi halinde her sigortalı için iki asgari ücret tutarında idari para cezası
- Usulüne uygun ve süresi içinde bildirilmeyen işe giriş bildirgesinin tespiti mahkeme kararlarından, SGK ve diğer kamu kurumlarında görev alan denetim ve kontrol görevlisi memurlarca yapılan denetimlerden, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar ile diğer kamu kurumlarınca elde edilen bilgi ve belgelerden bir yıl içinde tekrar tespit edilmesi halinde bu sefer 5 asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanmaktadır (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006, s. 102.md).

4.5.2 İşten Ayrılış Bildirgesi Hakkında IPC

5510 S. K 4.maddesinin birinci, fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların sigortalılıkları hizmet akdinin sona erdiği süre ile biter ve iş verenlerin bu tarihi en geç 10 gün içinde SGK ‘ya bildirmeleri zorunludur.¹² Usulüne uygun ve yasal süresi içinde işten ayrılış bildirgesini kuruma bildirmeyen iş verenler hakkında asgari ücretin 10/1 tutarında idari para cezası uygulanır (Olgaç & Bulut , 2012: 280).

Verilen idari para cezasını tebliğ tarihinden itibaren 15 günlük süre içinde ödenmesi halinde %25indirim uygulanmaktadır. Örneğin 2022 yılı ilk altı ayında işten ayrılış bildirgesinin geriye dönük vermek isteyen bir işverene 5004 TL brüt asgari ücretin 10/1 olan 500 TL idari para cezası uygulanır. İşveren bu tutarı tebliğ tarihinden itibaren 15 günlük süre içinde öderse 500%25’i olan 125 TL şeklinde idari para cezasına indirim uygulanacaktır (www.sgkbilgisi.com.tr, 2022).

4.5.3 Aylık Prim Hizmet Bildirgesi Hakkında IPC

Sigortalının SGK’nın uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan hakları elde edebilmesi için sadece işe giriş bildirgesinin verilmesi yeterli değildir. Bunun için işverenin

¹¹ Bildirgenin verilmesi gereken son günde geçerli olan asgari ücret baz alınmaktadır.

¹² İşten ayrılış bildirgesinin Kuruma verilmesi zorunluğu 01.08.2009 uygulanmaya başlanmıştır.

sigortalının kimlik bilgilerinin ve prime esas kazançları ile prim ödeme gün sayısının belirtildiği AHP adı verilen resmî belgeyi yasal süresi içinde ve usule uygun şekilde kuruma bildirmekle yükümlüdür. Sigortalı adına düzenlenen AHP'nin çalışmanın geçtiği ayı takip eden bir sonraki ayın 23. günü gece yarısına kadar Bildirilmesi zorunludur. AHP nin Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun bildirmeyen işverenler hakkında;

- Belgenin asıl olması halinde asgari ücretin iki katını geçmemek üzere belgede kayıtlı her bir sigortalı adına asgari ücretin 5/1'ri tutarında
- Belgenin ek mahiyetinde olması halinde asgari ücretin iki katını geçmemek üzere ek belgede belirtilen her sigortalı adına asgari ücretin 8/1'ri tutarında
- Ek belgenin kurumca re'sen düzenlenmesi durumunda ise asgari ücretin iki katını geçmemek üzere her bir ek belgede belirtilen sigortalı adına asgari ücretin yarı tutarında
- Belgenin mahkeme kararlarından, SGK ve diğer kamu kurumlarında görev alan denetim ve kontrol görevlisi memurlarca yapılan denetimlerden, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar ile diğer kamu kurumlarınca elde edilen bilgi ve belgelerden verilmediği tespit edildiğinde ise belgenin ek veya asıl olmasına bakılmaksızın asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanmaktadır (Kuruca, 2009: 244).

4.5.4 İş Yeri Bildirgesi Hakkında IPC

İşverenin ilk kez iş yeri açması ve iş yeri nakli, devri, birleşmesi, yeni ortak alınması, gerçek kişi işverenin ölümü hallerinde Kuruma vermekle yükümlü olduğu iş yeri bildirgesini yasal süresi içinde bildirmeyen işveren hakkında;

- Bilanço esasına göre defter tutanlar asgari ücretin üç katı tutarında
- Diğer defterleri tutmak zorunda olanlara asgari ücretin iki katı tutarında
- Defter tutmak ile yükümlü olmayanlara bir asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanmaktadır (Gündüz, 2018: 230-235).

4.5.5 Asgari İşçilik İncelemeleri Hakkında IPC

Kurumun denetimle görevlendirilmiş memurlarınca veya serbest mali müşavir, yeminli mali müşavirlerin hazırladıkları raporlarda işin yürütümü için gerekli olduğu tespit edilen asgari işçilik miktarını kuruma bildirmediği tespit edilen işverenler

hakkında; eksik işçilik tutarının mal edildiği her ay için asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanmaktadır (Olgaç & Bulut , 2012: 291).

4.5.6 Denetim Engelleme Hallerinde IPC

İşverenlerin, sigortalıların, iş yeri sahiplerinin ve iş yeri ile alakalı diğer kişilerin tümünün kurumun denetim ve kontrolle görevli elamanlarına denetim esnasında iş yeri hakkında defter ve belgeleri ibraz etmek, inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmelerine engel davranışlar sergilememek 5510 S.K 102. Maddesinin birinci fıkrasının (I) bendinin (1) nolu alt bendince zorunludur. İşverenlerin, sigortalıların, iş yeri sahiplerinin ve iş yeri ile alakalı diğer kişilerin tümünün denetim esnasında güçlük çıkarmaları halinde asgari ücretin beş katı, tehdit veya hakaret kullanılması durumunda ise asgari ücretin katı tutarında idari para cezası uygulanır (Kuruca, 2009 : 248-250).

İdari para cezaları sayılan başlıklar dışında eksik gün nedenine göre, kayıt ve belgelerin ibraz edilmemesi, geçersizlik halleri, 4b kapsamında sigortalının bildirilmemesi vs. daha pek çok durumda birbirinden farklı tutarlarda uygulanmaktadır. Söz konusu cezaların kayıt dışı istihdamın önlenmesinde ve Kanunun işlerliğinin sağlanmasında caydırıcılığı yüksek yaptırımlardır.

4.6 Sosyal Güvenlik Denetimleri

Denetim kavramı genel olarak kontrol, revizyon, teftiş gibi kavramlarla benzer kullanılan esasen bu faaliyetlerin sonuçlarından yararlanan daha kapsayıcı bir kavramdır. İktisadi anlamda, bir kuruluşa ait bilgilerin önceden belirlenmiş ölçütlere uygun olup olmadığının tespit edilmesi ve rapor edilmesi amacıyla uzman bir birim tarafından kanıt toplama ve değerlendirme süreci olarak tanımlanmaktadır. (Özçavuş , 2017: 525).

Sosyal güvenlik denetimleri ise sosyal güvenlik mevzuatının hem çalışanlar hem de işverenler tarafından uygulanıp uygulanmadığını denetlemek ve sosyal güvenlik sisteminin işlerliğini sağlamak amacıyla yetki birimlerce yapılan faaliyetlerdir. Sosyal güvenlik denetimleri 5510 sayılı kanun 59 maddesinde Kurumun denetim ve kontrol yetkisi başlığı altında düzenlemiştir. Denetimler Kurum Rehberlik ve Teftiş başkanlığın bağlı müfettişler ile Kurumun İl Müdürlükleri bünyesinde teşkilatlanan sosyal güvenlik denetim elemanlarınca yapılmaktadır (Kartepe, 2011: 5-20).

Kayıt dışı istihdam ile oluşan gelir kaybını önlemek için 1998 yılından itibaren devlet politikaları hız kazanmış olup 5502 sayılı sosyal güvenlik teşkilat kanunundan önce o zamanki ismiyle Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından müfettişlerin artan işyeri sayısı karşısında yetersiz kalması, kayıt dışı çalıştırılanların sosyal korumadan mahrum kalması, müfettişlerin birikmiş işlerinin daha çabuk çözülmesi ve sigortasız işçi çalıştırmaya yönelik şikayet ve ihbarların güncelliğini kaybetmeden değerlendirilebilmesi amacıyla ve ünitelerde kontrol memuru çalıştırılması uygun görülmüştür. Böylece günümüzde sosyal güvenlik denetmenliği olarak adlandırılan teşkilatlanmanın temelleri atılmıştır (www.sosyalgüvenlikdenetmenleriderneği.com.tr).

Sosyal güvenlik reformu sonrasında yoklama ve kontrol memurlarının görevleri sadece memur ünvanıyla yapılamayacak derecede geniş sorumluluk ve yetki gerektirdiğinden 6111 sayılı kanunla Sosyal Güvenlik Denetmenliği kadrosu tahsis edilmiştir. Daha sonra yapılan sınavlarda başarılı olanların unvanları 2011 yılı Ekim ayı itibari ile Sosyal Güvenlik Denetmeni olarak değiştirilmiştir. Denetim elemanları İl Müdürü ve İl Müdür yardımcıları tarafından verilen yazılı emirler ile merkez Müdürlüklerinden gelen denetim talepleri üzerine yürüttükleri denetimler de ve hazırladıkları raporlarda yerine getirdikleri görevler ve sorumlulukları vardır. Bu görevlerden birkaçına aşağıda yer verilmiştir (Sosyal Güvenlik Denetmenliği Yönetmeliği, 26.05.2011)

- Denetim yapılan iş yerinin faaliyet durumu ile tescil kaydının doğru olup olmadığı ve faaliyet konusunu değiştirip değiştirmediği
- İş yerinde çalıştırılanların kuruma bildirilip bildirilmediği
- Hesap fişi ve prim belgelerinin karşılaştırılması ve işçinin işten ayrılması sonucu halen işe devam edip etmediği,
- İşçilerin kimlik bilgileri, çalışma süreleri, prime esas kazançları ve varsa fiili hizmet zammının bildirilip bildirilmediği
- İş yerlerinin tutmakla yükümlü oldukları defterleri incelemek ve sigortalıların tescil başlangıç ve bitişlerini kontrol etmek
- Kurum alacağının tahsili halinde İşveren ve tüzel kişiliklerin hacze kabil mal varlıklarının araştırılması
- İş kazası ve meslek hastalığı durumunda inceleme yapmak
- Gerekli görülmesi halinde Sağlık hizmet sunucularının denetimi
- Gelir ve aylık alanların hak sahiplerinin müstahaklık durumunun incelenmesi

- Sicilsiz tahakkuk edilen çalışmaların hak iddia eden sigortalıya ait olup olmadığının araştırılması

Denetimleri konularına göre ayırtırmak mümkündür bunlar; sektörel denetimler, yoğun yaygın denetimler, meslek odaları kayıtları, iş kazası ve meslek hastalığı denetimleri, zamanında verilmeyen prim belgeleri, asgari işçilik uygulaması hakkındaki denetimler, analık ve hastalık ile ilgili denetimler, hak sahipliği ile ilgili denetimler, sahte iş yeri ve sahte sigortalılık hakkında yapılan denetimler ve kayıt istihdam üzerine ihbar ve şikayetlere yapılan denetimlerdir (Söylemez , 2019: 60).

Görüldüğü üzere pek çok farklı konuda denetim yapılmakta olup özellikle kayıt dışı istihdam üzerine yapılan denetimler de iş yerlerinde kayıt dışı işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığının kontrolü, sigortasız işçilerin tespit edilmesi halinde kayıt altına alınması, işverene sigortası işçi çalıştırmaktan dolayı gerekli idari işlemlerin başlatılması ve her türlü ihbar ve şikayetin değerlendirilerek gerekli denetimin yapılması ülkemizde kayıt dışı istihdam ile mücadele edilmesi ve kurumun gelir kaybına uğramasının önlenmeye çalışılmaktadır. Bu bağlamda kayıt dışı istihdam üzerine yapılan denetimlerinin sayısının ve etkinliğinin artırılması Kayıt dışı mücadele de başarı yakalanması ile doğru orantılıdır.

5 KAYIT DIŞI İSTİHDAM İLE MÜCADELEDE SOSYAL GÜVENLİK DENETİMLERİN ANALİZİ

5.1 ANALİZ ÇALIŞMASININ KONUSU

Bu Çalışmada, Sosyal Güvenlik Kurumu denetim elemanları tarafından yapılan denetim faaliyetleri analiz edilerek kayıt dışı istihdam ile mücadele kapsamında birtakım öneriler geliştirilmiştir. Çalışma kapsamında Yalova Sosyal güvenlik denetmenleri tarafından 2021 yılı Yalova ilinde yapılan denetimler sonucu tutulan toplamda 1012 denetmen raporu mevcut olup bu raporlar arasında konusu yalnızca kayıt dışı istihdam olan 326 denetim raporu incelenmiştir. Konusu kayıt dışı istihdam olan 326 denetim raporundan ise 100 adet denetim raporu analiz edilerek elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

Söz konusu raporların konusunu 5510 sayılı kanunun 4. Maddesinin 1 fıkrasının (a) bendi kapsamındaki (hizmet akdine tabi çalışanlar) çalışanların kayıt dışı çalıştırdıklarına yönelik yapılan ihbar ve şikayetler oluşturmaktadır. Denetim raporlarına dayanak teşkil

eden durum tespit tutanağı örneğine Ek-1 de yer verilirken incelenen denetim raporlarına ait verilere ise Ek-2 de yer verilmiştir.

Bu çalışma etik kurallar çerçevesinde yürütülmektedir. Çalışmanın yürütülmesinde, bulguların elde edilmesinde, analiz ve diğer süreçlerde etik kurallar esas alınmıştır. Bu bağlamda çalışmanın etik kurallara uygun yürütülmesini konu alan yasal uygunluk belgeleri ek-3 il sunulmaktadır.

5.2 ANALİZ ÇALIŞMASININ AMACI

Bu çalışma ile kayıt dışı istidam ile mücadele etmek adına yürütülen faaliyetlerden biri olan sosyal güvenlik denetimlerinin analiz edilmesi, bu bağlamda yapılan denetim faaliyetlerinin etkinliğinin artırılması ve kayıt dışı çalışma oranlarının düşürülmesi için önerilerde bulunmaktadır.

5.3 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu çalışmada doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Çalışma Yalova ili sınırları içerisinde kayıt dışı çalışan kimseleri kapsamaktadır 2021 yılı yapılan denetimler çalışmanın sınırlılıklarıdır.

5.4 ANALİZE İLİŞKİN BULGULAR

Çalışma kapsamında incelenen denetim raporlarından elde edilen veriler ayrı kategorilerde halinde incelenmiştir. Bu kategoriler;

- Denetlenen iş yerlerine ilişkin bulgular
- Kayıt dışı tespit edilen çalışanlara ilişkin bulgular
- Denetim gerekçelerine ilişkin bulgular

Olmak üzere üç başlıktadır.

5.4.1 Denetim Yapılan İş Yerlerine İlişkin Bulgular

Aşağıda denetime ilişkin sayısal veriler, Kayıt dışı istihdamın iş yerlerine göre dağılımı, çalışanların SGK ya kayıtlılık durumu ve iş yerlerin vb. alt başlıklar ile iş yeri ile kayıt dışı çalışma ve denetimler arasındaki ilişki tablolar yardımı ile ortaya konmaya çalışılmıştır.

Yapılan Denetimlere İlişkin Sayısal Veriler

Tablo 12 Yapılan Denetimlere İlişkin Sayısal Veriler

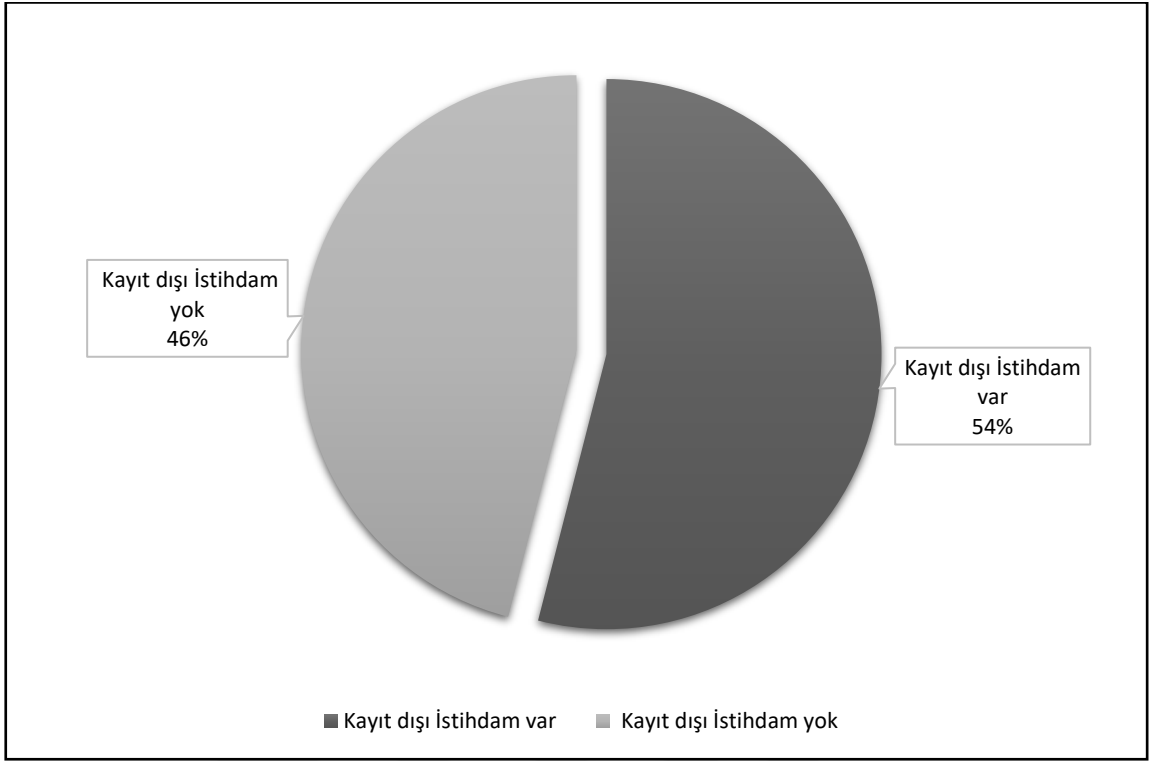
Denetlenen iş yeri sayısı	100
Sigortalı Çalışan Sayısı	2715
Kayıt Dışı Çalışan Sayısı	117
Toplam Çalışan Sayısı	2831

Kaynak: Denetim raporlarından toplanan veriler ışığında tarafımızca oluşturulmuştur.

Tablo 12’ de yapılan denetimlere ilişkin sayısal verilere yer verilmiştir.

Denetim yapılan 100 iş yerinde toplam çalışan sayısı 2831’dir. Bu çalışanların 2715 tanesinin sigortalı çalıştığı tespit edilirken 117 tane işçinin ise kayıt dışı çalıştığı tespit edilmiştir.

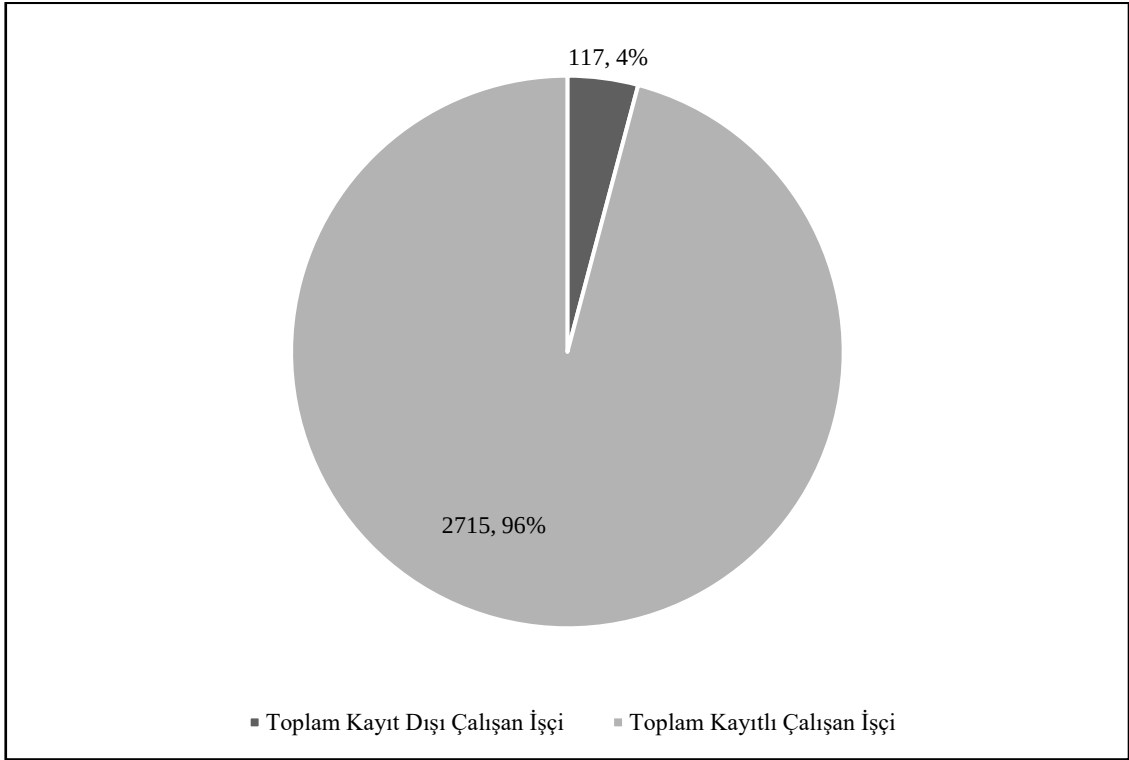
Grafik 11 Denetim Yapıla İş Yerlerinde Kayıt Dışı İstihdamın Durumu



Kaynak: Denetim raporlarından toplanan veriler ışığında tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafik 11’ de denetlenen 100 iş yerinde kayıt dışı işçi çalıştıran ve çalıştırmayan iş yerlerinin dağılımı gösterilmiştir. Buna göre denetimler esnasında 100 iş yerinin 46 tanesinde kayıt dışı çalışana rastlanmaz iken 54 tanesinde ise en az 1 ve üzerinde kayıt dışı işçi çalıştırıldığı tespit edilmiştir.

Grafik 12 Denetim Esnasında Karşılaşılan İşçilerin SGK ya Kayıtlılık Durumu



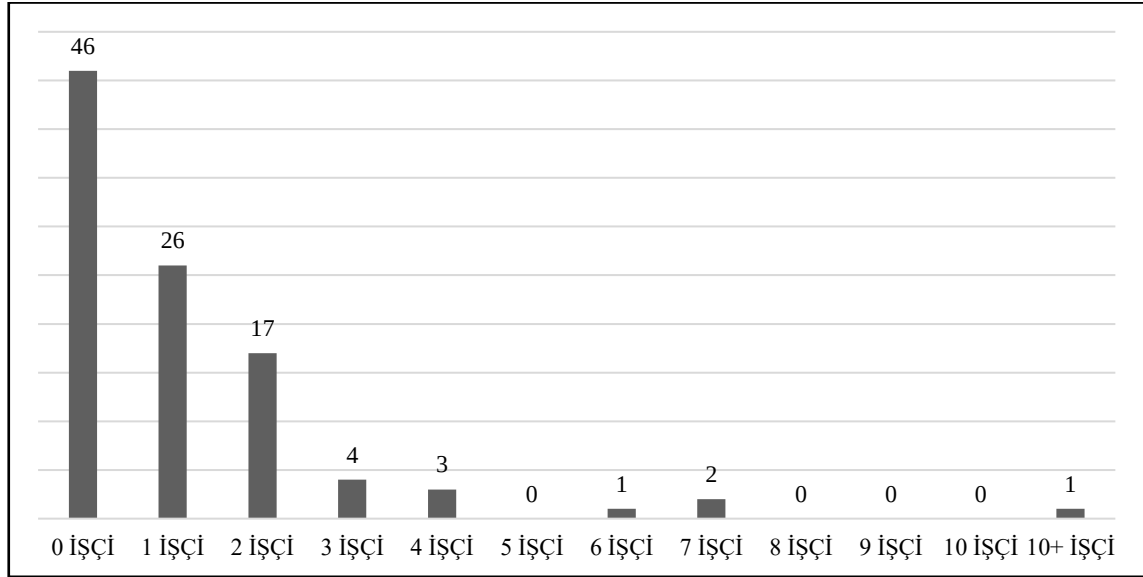
Kaynak: Denetim raporlarından toplanan veriler ışığında tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafik 12’ de yapılan denetimlerde karşılaşılan işçilerin sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olan ve kayıtlı olmayanlarının sayıları ve oranlarına yer verilmiştir. Buna göre yapılan 100 adet denetimde karşılaşılan çalışanların 2715 tanesi sosyal güvenlik sistemine kayıtlı iken 117 tanesi sosyal güvenlik sistemine kayıtlı değildir. Söz konusu rakamları oranladığımızda iş yerlerine yapılan denetimlerde karşılaşılan işçilerin %96’sı kayıtlı çalıştırılırken %4’ü ise kayıt dışı çalıştırıldığı tespit edilmiştir.

Yapılan denetimler esnasında 117 işçinin kayıt dışı çalıştırıldığı tespit edilmiş olup kayıt dışı çalışan işçiler denetim esnasında kayıt altına alınmıştır. Söz konusu bu işçilerin denetim raporuna istinaden en az denetim gün olmak üzere en çok geriye dönük 1 yıla kadar sigortalılıkları sağlanabilmektedir. Bu durumda işyerlerine yapılan her denetim esnasında kayıt dışı çalışanların tespit edilmesi halinde bu çalışanların kayıt altına alınması ile kayıt dışı istihdam rakamlarının düşmesi sağlanmaktadır. Buradan hareketle sosyal güvenlik denetimlerinin sayısı artıkcça kayıt dışı istihdam oranlarının azalacağı değerlendirilmektedir.

Grafik 3.İşyerlerinde Rastlanılan Sigortasız İşçi Sayıları

Grafik 13 İşyerlerinde Rastlanılan Sigortasız İşçi Sayıları



Kaynak: Denetim raporlarından toplanan veriler ışığında tarafımızca oluşturulmuştur.

Denetim yapılan işyerlerinin %54'ünde kayıt dışı istihdam ile karşılaşmıştır. Grafik 13'te ise söz bu konusu iş yerlerinde kayıt dışı çalıştırılan işçilerin sayıları gösterilmektedir. Grafiğe göre kayıt dışı tespit edilen işçiler iş yerlerine homojen dağılmamıştır. Kayıt dışı işçi çalıştıran 54 iş yerinden 26'sında kayıt dışı çalışan sayısı 1 olarak tespit edilmiştir. 17 iş yerinde ise kayıt dışı çalışan sayısı 2'dir. Buna göre iş yerlerinde en sık rastlanan durum 1ve ya 2 işçinin kayıt dışı çalıştırıldığı durumdur. Sigortasız çalışan sayısının 5 ve üzeri olduğu durumlara daha az rastlanmaktadır.

Tablo 13 Kayıt Dışılığın İş yerlerindeki Toplam İşçi Sayısına Göre Dağılımı

İşyerindeki İşçi Sayısı	İşyeri Sayısı	Kayıt Dışı İstihdam	
		Sayısı	Yüzdesi
0-10	67	59	50,43
11-49	18	34	29,06
50-100	9	17	14,53
100+	6	7	5,98
Toplam	100	117	

Kaynak: Denetim raporlarından toplanan veriler ışığında tarafımızca oluşturulmuştur.

Tablo 13’de Denetim yapılan iş yerleri toplam işçi sayılarına göre kategorize edilmiştir. Buna göre toplam çalışan sayısı 0 ila 10 aralığında olan iş yerleri sayısı 67, 11 ila 49 çalışanı olan iş yeri sayısı 18 ,50 ila 100 çalışanı olan işyeri sayısı 9, 100 üzeri çalışanı olan iş yeri sayısı ise 6’dır. Denetimlerin çoğunlukla toplam çalışan sayısını düşük olduğu, küçük ve orta ölçekli iş yerlerinde yapıldığı görülmektedir. Yapılan denetimlerde 0-10 işçi sayısına sahip iş yerlerinde kayıt dışı çalışan işçi sayısı 59 iken, 11-49 işçi sayısına sahip iş yerlerinde 34, 50-100 işçi sayısına sahip iş yerlerinde 17, 100’den fazla işçi sayısına sahip işyerinde ise kayıt dışı çalışan sayısı yalnızca 7’dir.

Buna göre toplam çalışan sayısının az olduğu iş yerlerinde sigortasız işçi sayısının daha yüksek olduğu görülmektedir. İş yerlerinde toplam çalışan sayısının artarken sigortasız çalışan sayısının düşmesi dikkat çekicidir. Yine aynı şekilde toplam işçi sayısı 0-10 aralığında olan iş yerlerinde kayıt dışılık oranının %69 iken 100’den fazla çalışanı olan iş yerlerinde ise kayıt dışılık oranı %8’dir. Buradan hareketle kayıtlı işçi sayısının yüksek olduğu iş yerlerinde kayıt dışı işçi çalıştırma yöneliminin azaldığı düşünülmektedir.

Tablo 14 Yapılan Denetimlerin Sektöre Göre Dağılımı

SEKTÖR	Denetlenen İş yeri Sayısı
Diğer hizmet Faaliyetleri	4
İmalat sanayi	23
Ulaştırma Seyahat Turizm	8
İnşaat ve Bayındırlık işleri	15
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	5
Toptan Perekende Ticaret	9
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizm. Faal.	5
Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri	12
Elektrik-Gaz-Buhar-Su ve Kanalizasyon	3
Gayrimenkul Yönetimi Faaliyetleri	5
Mimarlık Faaliyetleri ve Mimari Danışmanlık	1
Özel eğitim, Kurs Faaliyetleri	4
Gemi inşaatı, Tersane Faaliyetleri	4
Veterinerlik Hizmetleri	1
Tekstil Sanayi	1

Kaynak: Denetim raporlarından toplanan veriler ışığında tarafımızca oluşturulmuştur.

Tablo 3'te Yapılan denetimlerin sektörlere göre dağılımı gösterilmektedir. Buna göre kayıt dışı istihdam üzerine yapılan denetimler arasında 23 iş yeri ile en fazla denetim yapılan sektör imalat sektörüdür. Bunu sırasıyla 15 iş yeri ile inşaat sektörü, 12 iş yeri ile konaklama ve yiyecek sektörü takip etmiştir.

Tablo 15 Tablo 4. Sektöre Göre Kayıt Dışı Çalışan İşçi Sayıları

SEKTÖR	Kayıt Dışı Çalışan Sayısı
Diğer hizmet Faaliyetleri	4
İmalat sanayi	24
Ulaştırma Seyahat Turizm	4
İnşaat ve Bayındırlık işleri	39
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	4
Toptan Perekende Ticaret	11
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizm. Faal.	3
Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri	11
Elektrik-Gaz-Buhar-Su ve Kanalizasyon	0
Gayrimenkul Yönetimi Faaliyetleri	1
Mimarlık Faaliyetleri ve Mimari Danışmanlık	0
Özel eğitim, Kurs Faaliyetleri	9
Gemi inşaatı, Tersane Faaliyetleri	5
Veterinerlik Tekstil Sanayi Hizmetleri	1
Tekstil Sanayi	1

Kaynak: Denetim raporlarından toplanan veriler ışığında tarafımızca oluşturulmuştur.

Tablo 4'te yapılan denetimlerde tespit edilen kayıt dışı çalışanların hangi sektörlerde çalıştıkları gösterilmiştir. Kayıt dışı çalıştığı tespit edilen 117 çalışandan 39'u İnşaat ve Bayındırlık işlerinde, 24'ü imalat sanayinde, 11'ri konaklama ve yiyecek hizmetlerinde ve yine 11'ri toptan ve perakende ticaret sektöründe çalıştığı görülmektedir. Bunları sırasıyla 9 kayıt dışı çalışan sayısı ile özel eğitim kurs faaliyetleri, 5 kayıt dışı çalışan sayısı ile gemi inşaatı ve tersanene faaliyetleri, dörder kayıt dışı çalışan sayısı ile Ulaştırma Seyahat Turizm, Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler ve diğer hizmet Faaliyetleri, 3 kayıt dışı çalışan sayısı ile İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizm. Faaliyetleri, birer kayıt dışı çalışan sayısı ile de Gayrimenkul Yönetimi Faaliyetleri, Veterinerlik Hizmetleri, Tekstil Sanayi takip etmektedir. Tabloya göre Yalova ilinde en fazla kayıt dışı çalışılan sektör inşaat sektörüdür.

Bu sektörde genellikle beden gücü kullanıldığından vasıflı işçi arayışında olmayan işletmeler işçilerin sosyal güvenlik maliyetlerinden de kaçınmak amacıyla günlük ücret /yevmiye karşılığında çalışacak işgücünü tercih etmektedirler.

5.4.2 Kayıt Dışı İstihdam Edilen İşçilere İlişkin Bulgular

Kayıt dışı istihdam edilenleri uyrukları, yaşları, medeni durumları ve meslekleri ile kayıt dışı istihdam ve denetimler arasındaki ilişki tablolar yardımı ile incelenmiştir.

Tablo 16 Kayı Dışı Çalışanların Uyrukları

Kayıt Dışı Çalışanın Uyruğu	Sayısı	%
Türkmenistan	1	%1,17
İran	5	%5,85
Suriye	9	%10,53
Irak	11	%12,87
Afganistan	13	%15,21
Türkiye	78	%91,26
Toplam	117	

Kaynak: Denetim raporlarından toplanan veriler ışığında tarafımızca oluşturulmuştur.

Tablo 16’da kayıt dışı çalışan işçilerin uyruk bilgilerine yer verilmiştir. Buna göre 117 kayıt dışı çalışanın 78’ si Türk iken geriye kalan 39 işçi ise yabancı uyrukludur. Yabancı uyruklu işçilerden 13’ü Afganistanlı, 11’ri Iraklı ,9’u Suriyeli,5’şi İranlı 1’ise Türkmenistanlıdır. Yapılan denetimlerde tespit edilen kayıt dışı çalışanlar arasında %45,63’lük kısmı yabancı uyruklu işçilerin oluşturması son yıllarda Yalova’da artan Arap nüfusa dikkat çekmektedir. Söz konusu yabancı uyruklu işçiler genellikle savaş ve yoksulluktan kaçarak ülkemize sığınmış ekonomik durumu kötü işçilerdir. Bu işçilerin sosyal güvençlerinin sağlanmasını bir yana dursun çalışma izinleri dahi bulunmamaktadır. Dolayısıyla pazarlık gücü olmayan bu işgücü kayıt dışı çalıştırılmaya en açık iş gücü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 17 Kayıt Dışı Çalışanların Cinsiyet ve Medeni Durumları

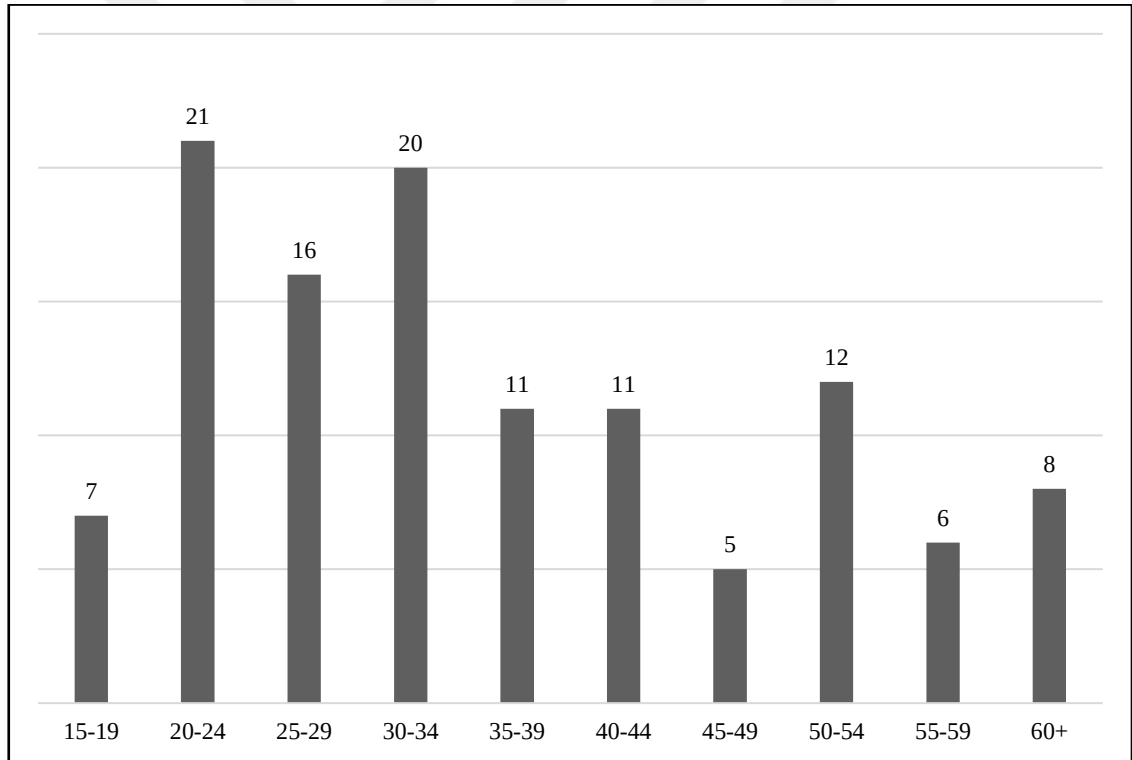
	KADIN	ERKEK	TOPLAM
BEKAR	19	49	68
EVLİ	18	31	49
TOLAM	37	80	117

Kaynak: Denetim raporlarından toplanan veriler ışığında tarafımızca oluşturulmuştur.

Tablo 17’de de yapılan denetimlerde karşılaşılan kayıt dışı işçilerin cinsiyet dağılımları ve medeni hallerinin dağılımı gösterilmektedir. Buna göre 117 kayıt dışı çalışan işçinin 80 tanesi erkek 37 tanesi ise kadındır. Bu dağılıma göre erkelerin kayıt dışı çalışmaya daha eğilimli oldukları söylenebilir. Kayıt dışı çalışan 80 erkeğin 31’ri evli, 49’u bekar iken kayıt dışı çalışan 37 kadından 18’i evli, 19’u bekardır.

Toplamda kayıt dışı çalışanların 49 evli iken 68 bekardır. Evli çalışanların sigortalı olması halinde aile bireyleri de bu sigortadan yararlanabilmektedir. Örnek olarak eş ve çocuklar çalışmadıkları halde babanın veya annenin sigortalı olması durumunda sağlık hizmetlerinden ücretsiz şekilde yararlanabilmektedirler. Buradan hareketle evli kimselerin kayıt dışı çalışma eğilimlerinin bekar kimselere göre daha düşük olduğu düşünülebilir.

Grafik 14 Kayıt Dışı Çalışanların Yaş Dağılımları



Kaynak: Denetim raporlarından toplanan veriler ışığında tarafımızca oluşturulmuştur.

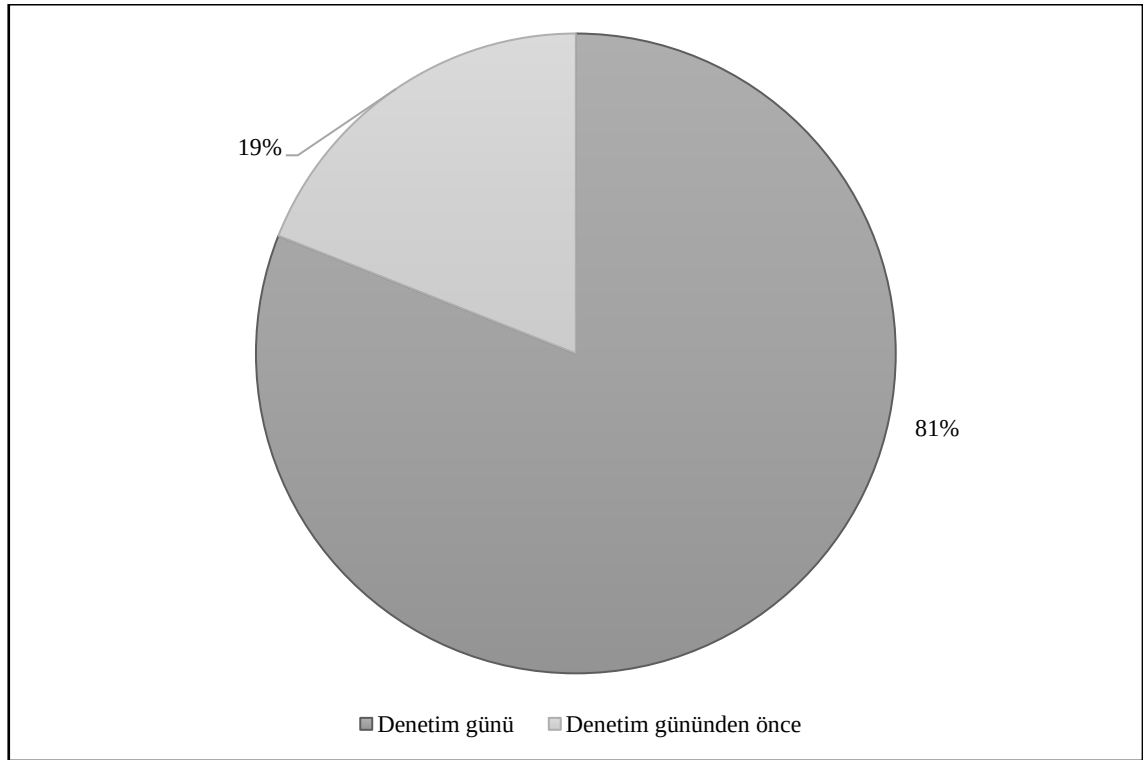
Grafik 14’te yapılan denetimler sonucunda tespit edilen kayıt dışı çalışanların yaş dağılımları gösterilmektedir. Buna göre kayıt dışı çalışmanın en fazla olduğu kesim 21 kişi ile 20-24 yaş aralığıdır. Okul hayatından çalışma hayatına geçen gençlerin oluşturduğu bu yaş aralığının da henüz uzmanlaşmanın olmaması ve buna bağlı olarak gelişen uzun süreli işsiz kalma durumları söz konusu kişileri ilk etapta kayıt dışı çalışmaya razı olmalarını sağlamaktadır. Tabla incelendiğinde 117 kayıt dışı çalışanın 42 tanesi 40

yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Bu yaş aralığındaki kimselerin çoğunluğu emekli olmasına rağmen ekonomik sıkıntılarından dolayı ikinci iş arayışında bulunmakta olup buldukları herhangi bir işte sigortasız olarak çalıştığı düşünülmektedir.

5.4.3 Denetim Gerekçelerine İlişkin Bulgular

Aşağıda ise yine tablolar yardımı ile denetim süresi, denetim kanalı, isimli ve isimsiz ihbarlar, beyan edilen işe giriş tarihleri gibi pek çok başlıkla denetim gerekçeleri ile kayıt dışı istihdam arasında ki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır.

Grafik 15 Kayıt Dışı Çalışanların Beyan Ettikleri İşe Başlangıç Tarihleri

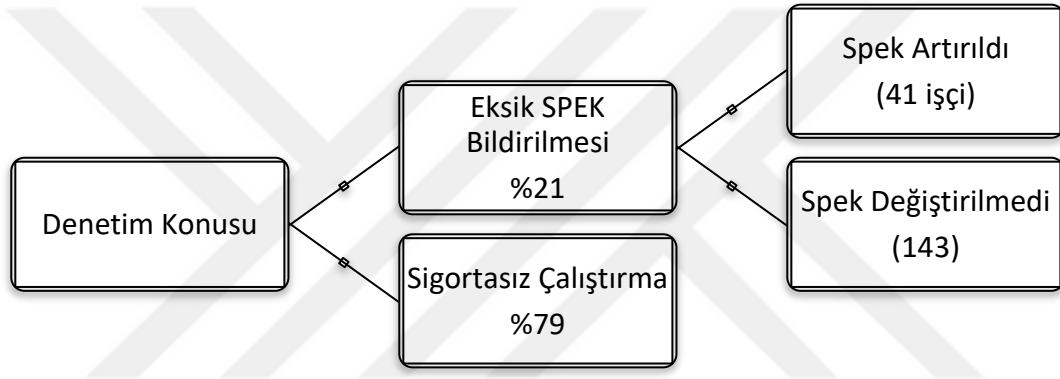


Kaynak: Denetim raporlarından toplanan veriler ışığında tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafik 15'te yapılan denetimler esnasında kayıt dışı çalıştığı tespit edilen işçilerin denetim elemanına beyan etmiş oldukları işe başlama tarihleri gösterilmektedir. Buna göre kayıt dışı çalıştığı tespit edilen işçilerin %81'lik büyük bir kısmı denetim yapılan gün işe başladıklarını bildirmiş kalan %19'u ise denetim gününden önceki bir tarihte işe başladıklarını beyan etmişlerdir. Yapılan denetimler de kayıt dışı çalışan işçi tespit edilmesi durumunda işçinin o iş yerinde denetim gününden önceki bir tarihte çalışmaya başladığını beyan etmesi halinde geriye dönük 1 yıla kadar hizmet kazandırma söz konusudur. Fakat çoğu işçi gerçek işe başlama tarihini beyan etmek yerine denetim günü

çalışmaya başladıklarını beyan etmektedir. Bu işçiler genellikle işverenin ceza almasından ve dolayısıyla bu durumun kendilerine yansıtılmasından çekindiğinden denetim gününü ilk işe başlama tarihi olarak beyan etmektedirler. Söz konusu denetimlerin ihbar ve şikayetler doğrultusunda yapıldığı düşünüldüğünde işçilerin denetim günü işe başlamış oldukları hayatın olağan akışına aykırı bir durumu ifade etmektedir. Aynı zaman da bu durum işçilerin kayıt dışı çalıştıkları günleri hizmetlerine işlenmesi fırsatını kaçırmaları anlamına gelmektedir.

Şekil 3 Denetim Konularının Dağılımı

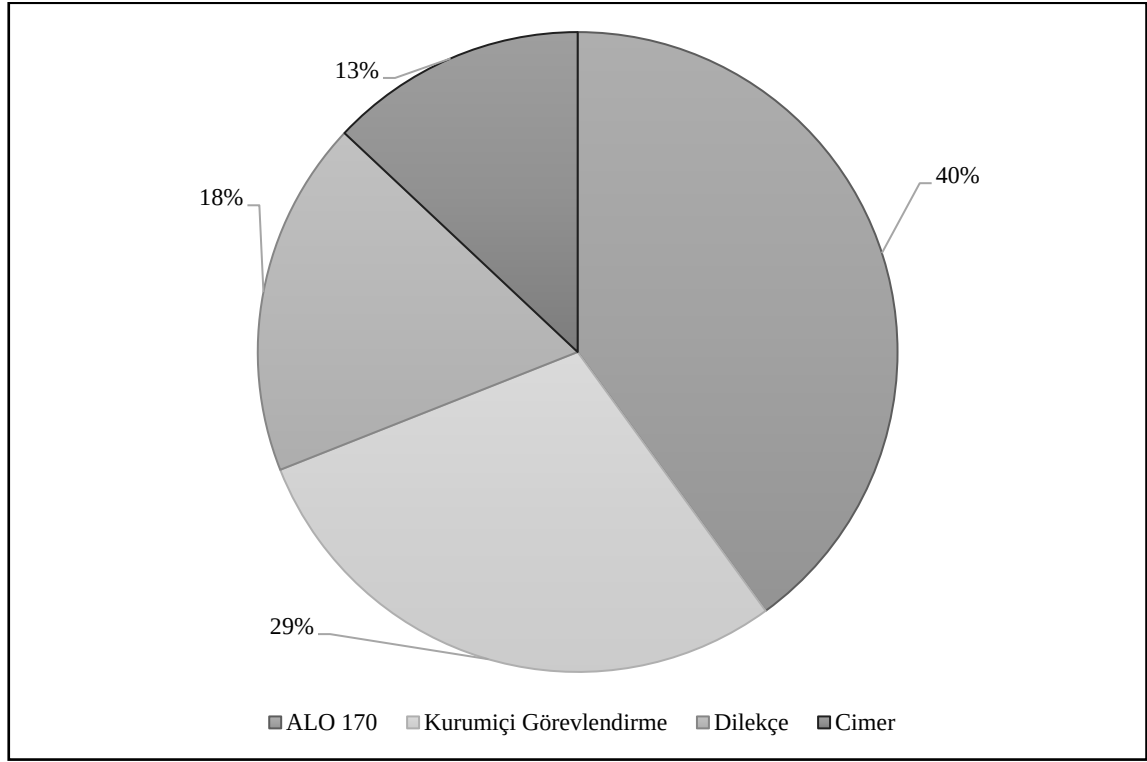


Kaynak: Denetim raporlarından toplanan veriler ışığında tarafımızca oluşturulmuştur.

Kayıt dışı istihdam çeşitlerinden biri de sermaye esas kazancın eksik bildirilmesidir. Şekil 3.'te yapılan ihbar ve şikayetlerin konusunun sigortasız çalıştırma ve sermaye esas kazancın eksik bildirilmesi şeklinde ikiye ayrıldığı gösterilmektedir. Buna göre yapılan denetimlerin %79 'u sigortasız çalıştırılmaya yönelik iken sadece %21'i sermaye esas kazancın eksik bildirilmesi üzerinedir. Sermaye esas kazancın eksik bildirilmesi konulu denetimler incelendiğinde bu denetimlerde sadece 41 işçinin sigorta primleri artırılmış kalan 143 işçinin ise sigorta primlerinde herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Eksik spek konulu ihbar ve şikayetlere yönelik yapılan denetimlerde genellikle işçilerin denetim günü işverenden çekinmeleri ve işlerini kaybetme korkusu ile denetim elemanlarına aldıkları gerçek ücretleri beyan etmedikleri görülmektedir. İşçilerin denetim elemanlarına

bu yönde beyanda bulunmaları halinde denetim elemanlarının yapabileceği bir işlem kalmamakta dolayısıyla da şikâyet ve ihbarlar hiçbir işe yaramamaktadır

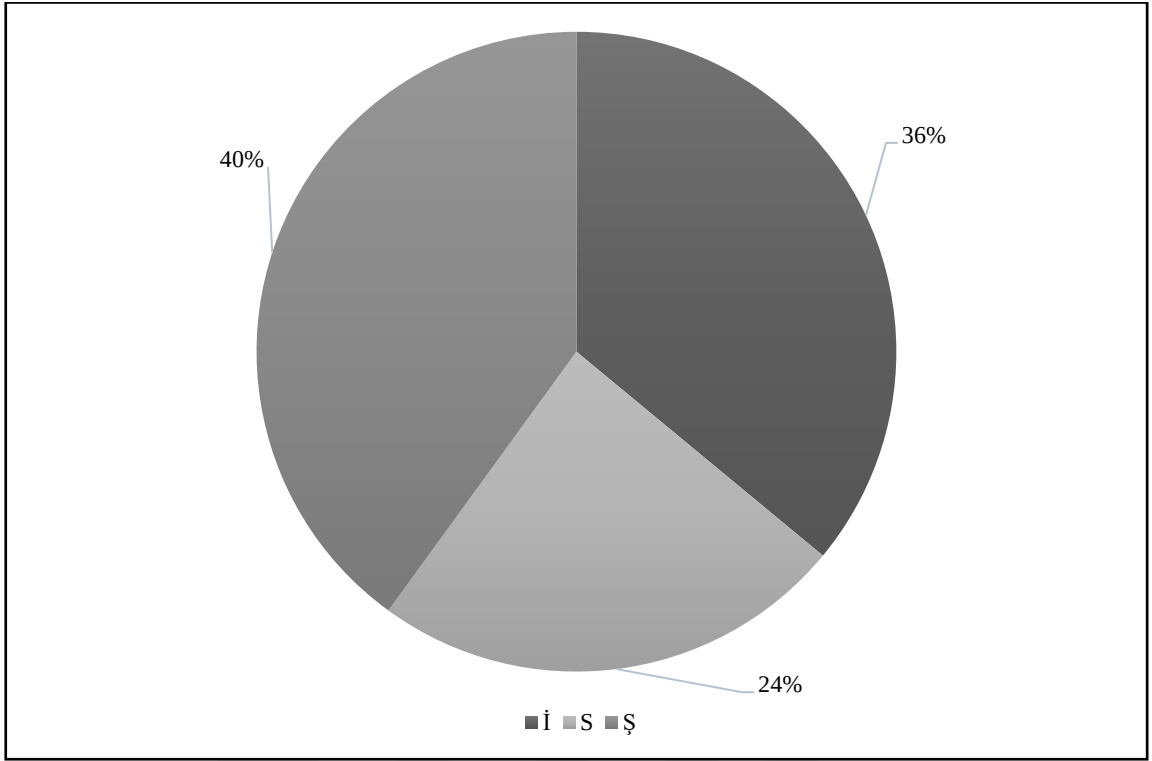
Grafik 16 Denetim Gerekçelerinin Geldiği Kanal



Kaynak: Denetim raporlarından toplanan veriler ışığında tarafımızca oluşturulmuştur.

Kayıt Dışı istihdam ihbar veya şikayetinde bulunmak isteyen kişiler; Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi (Alo 170), Türkiye Cumhuriyeti Başkanlık İletişim Merkezi (CİMER Alo 150), Vergi İletişim Merkezi (VİMER Alo 189) gibi iletişim ağları yolu ile ya da bizzat SGK'ya gidip dilekçe ile ihbar ve şikayetlerini gerçekleştirebilmektedirler. Bunlar haricinde kurumlar arası bilgi ve veri paylaşımı yolu yapılan çapraz denetimler ve denetim elamanlarının kendi genelgeleri gereğince çıkmış oldukları yoğun- yaygın sektörel denetimlerde söz konusudur. Yapılan analiz çalışmasında denetimlerin hangi kanal ile yapıldığı grafik 6' da gösterilmektedir. Buna göre %40 oranla en fazla tercih edilen iletişim kanalı Alo 170 olduğu, bunu kurum içi görevlendirmenin takip ettiği görülmektedir.

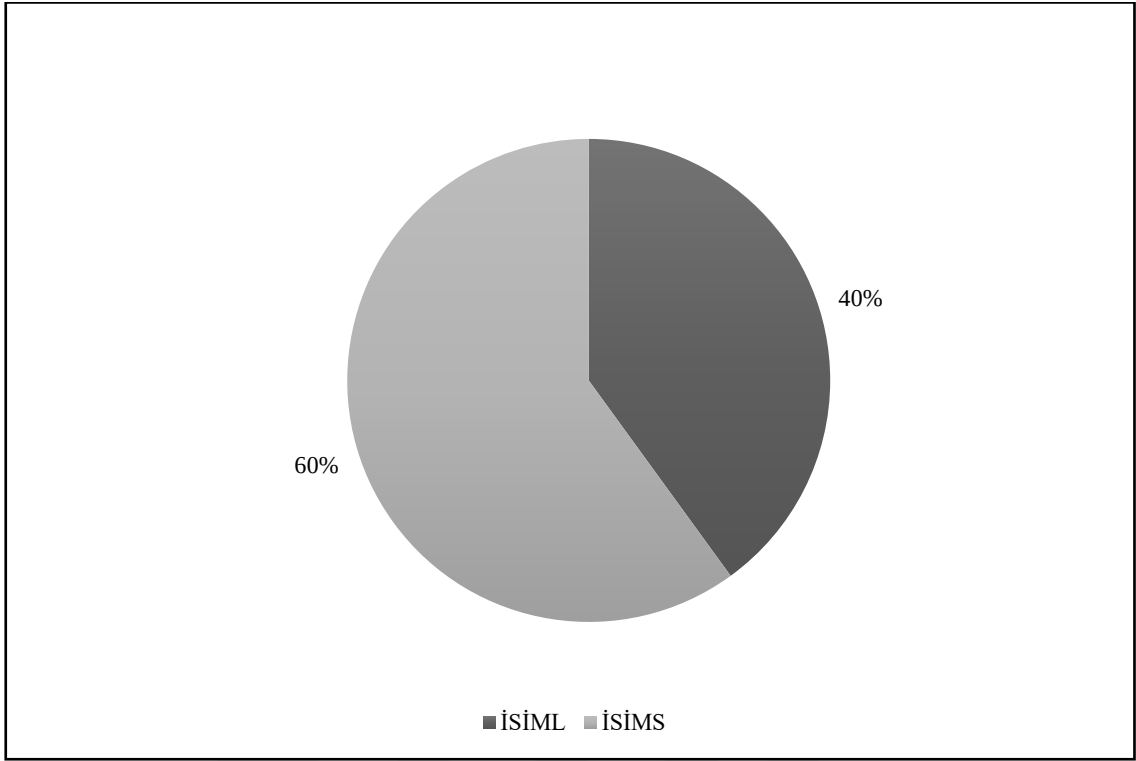
Grafik 17 Denetim Gerekçelerinin Analizi



Kaynak: Denetim raporlarından toplanan veriler ışığında tarafımızca oluşturulmuştur.

Yapılan denetimlerin gerekçeleri ihbar, şikâyet ve sektörel denetim olmak üzere üç şekildedir. Grafik 17.de ise bu gerekçelerin dağılımına yer verilmiştir. Buna göre %40 oranla en fazla şikâyet ve daha sonra %36 ile de ihbar niteliinde denetim gerekçesi mevcuttur.

Grafik 18 Şikâyet ve İhbarların Analizi



Kaynak: Denetim raporlarından toplanan veriler ışığında tarafımızca oluşturulmuştur.

Kişilerin kuruma ‘Ben sigortasız çalıştırılıyorum’ veya ‘İşverenim sigorta primlerimi eksik yatırıyor’ şeklindeki beyanlarına “şikâyet, kişilerin kendileri dışındaki çalışanlar hakkında ‘ismini verdiğim iş yerinde işçiler sigortasız çalıştırılmakta veya ‘ismini verdiğim iş yerinde işçilerin sigorta primleri eksik yatırılmakta’ şeklindeki beyanlar ise “ihbar” kavramlarını karşımıza çıkartmaktadır. Yapılan analizde söz konusu şikâyet ve ihbarların %40’ında şikayetçi/ihbarcının ismi belirtilmişken %60’ında ise şikayetçi/ihbarcı ismi verilmemiştir. Bu durumun yine işveren baskından ve iş kaybetme korkusundan kaynaklandığı düşünülmektedir. İhbar ve şikayetlerin yapılan fiili denetimlerde kayıt dışılığa rastlama oranına etki etmemektedir fakat denetim elemanları sadece iş yeri denetimi yapmamakta rapor kapsamında gerekli gördükleri hallerde tarafları bizzat ifadeye de davet etmektedirler. Bu durumda isimsiz yapılan ihbar ve şirketlerde muhatap bulunmadığından kapsamlı bilgiye ulaşılamamakta ve rapor mecburen iş yeri denetimi yapıldıktan sonra sonlandırılmaktadır.

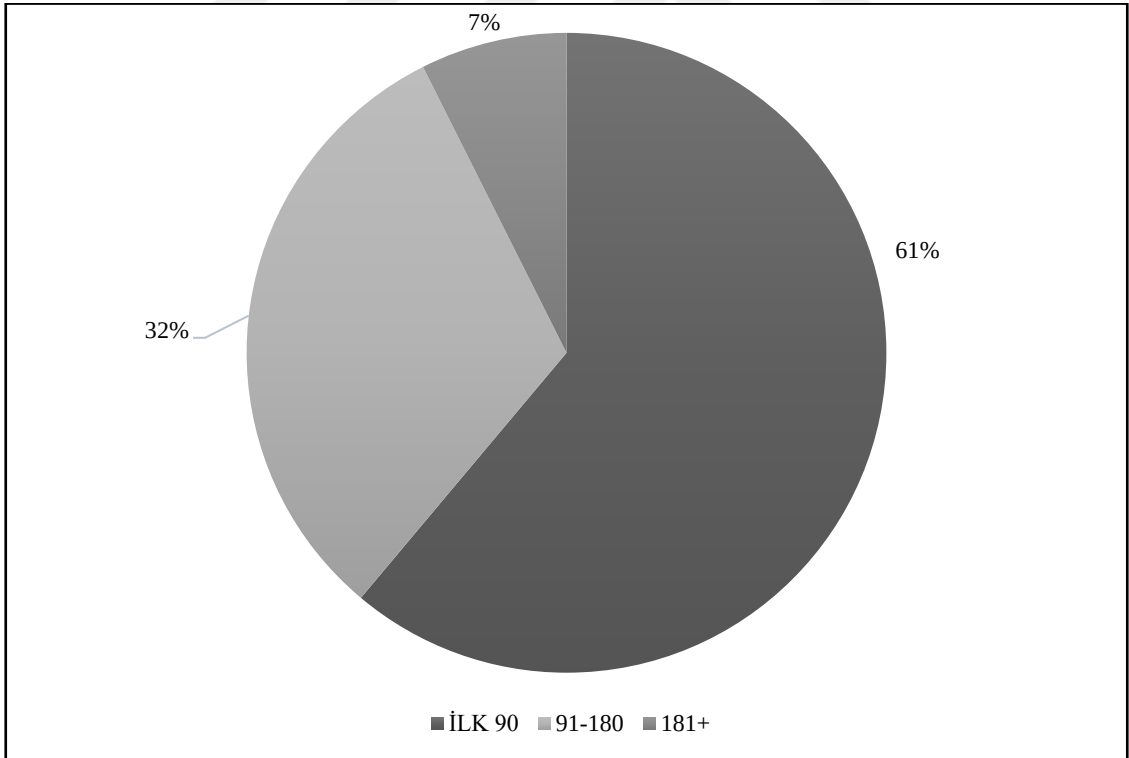
Tablo 18 İhbar /Şikâyet Tarihi ile Denetim Tarihi Arasındaki Geçen Süreye Göre Kayıt Dışı İstihdamın Durumu

	İLK 90 Gün	91-180 Gün	181+ Gün	TOPLAM
YAPILAN DEN.SAY.	67	27	6	100
KDİ VAR	33	17	4	54
KDİ YOK	34	10	2	46

Kaynak: Denetim raporlarından toplanan veriler ışığında tarafımızca oluşturulmuştur.

Tablo 18 ‘de yapılan şikâyet/ihbar tarihleri ile denetim tarihleri arasında geçen süreler değerlendirilmektedir. Bu süreler ilk 3 ay, 3’ila 6 ay ve 6 ay ve üzeri olmak üzere kategorize edilmiştir. Buna göre şikâyet/ihbar tarihinden itibaren ilk 90 gün içinde 67 tane iş yeri denetlenmiş ve bu denetimlerin 33 tanesinde kayıt dışılık tespit edilmiştir. İlk 91-181gün içerisinde ise 27 iş yeri denetlenmiş ve 17’sinde kayıt dışılık tespit edilmiştir.181+ gün içerisinde 6 iş yerine denetim yapılmış ve 4 ‘ünde kayıt dışılık tespit edilmiştir.

Grafik 19 İhbar /Şikâyet Tarihi ile Denetim Tarihi Arasındaki Geçen Süreye Göre Kayıt Dışı İstihdamın Dağılımı



Kaynak: Denetim raporlarından toplanan veriler ışığında tarafımızca oluşturulmuştur.

Grafik 19. da şikâyet tarihi ile denetim tarihi arasında geçen süreler ve kayıt dışılığın tespit edilme oranı gösterilmektedir. Buna göre 100 denetimin 54'ünün de kayıt dışı istihdam tespit edilmiştir söz konusu bu denetimlerin %61'inde ilk 90 gün içinde denetime çıkılmış %32'sinde 91-181 gün içinde %7'sinde ise 181 gün ve üzerinde denetime çıkılmıştır. Genel olarak bakıldığında en fazla kayıt dışı tespit edilen denetimler şikâyet/ihbar tarihinden itibaren ilk 6 ay içinde yapılan denetimlerdir. Buradan hareketle şikâyet/ihbar tarihi ile denetim tarihi arasındaki süre kısaldıkça kayıt dışı tespit etme olasılığı artmaktadır.



6 SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde toplumsal risklere karşı korunma bireysel çabalar veya toplumsal dayanışmadan ziyade daha sistematik ve primli bir rejime dayanan sosyal güvenlik sistemi ile devlet tarafından sağlanmaktadır. Sosyal Güvenlik hakkı insan haklarından biri olup aynı zamanda anayasa tarafından da koruma altındadır.

Sosyal güvenlik insanı bir hak olmasının yanı sıra aynı zamanda bir yükümlülüktür. Bu sebeple hiç kimse sosyal güvencesiz çalışma veya işçi çalıştırma hakkına sahip değildir. Sosyal güvencesiz çalışmak veya işçi çalıştırmak bir başka ifade ile kayıt dışı istihdam; sosyal güvenlik sisteminin işlerliğini bozan ve kanunca da yasaklanmış başta sosyal güvenlik denetimleri olmak üzere birçok yolla mücadele edilmeye çalışılan bir sosyal güvenlik sorunudur.

Gelir dağılımında adaletin azaldığı, yoksulluğun arttığı, eğitimsizlik, enflasyon, çarpık kentleşme, iç ve dış göçlerin çokluğu gibi birçok sosyo-ekonomik sıkıntılar ile baş başa kalan toplumlarda kayıt dışı istihdam kaçınılmazdır. İşverenlerin sigortalı işçi çalıştırmaktan dolayı katlanmak zorunda oldukları sigorta primleri ve işsizlik kesintileri özellikle rekabet gücü olmayan küçük işletmeleri kayıt dışılığa itmektedir.

Bunların yansira sosyal güvenlik sisteminin kendisi de kişileri kayıt dışı çalışmaya yöneltebilmektedir. Geçmiş kanunlarca erken yaşta emekli olan kişilerin çalışma gücü ve isteklerinin hala olması ayrıca emekli olmaları sebebiyle sağlık harcamalarının kurumca karşılanması sebebiyle kayıt dışı çalışmaları bu duruma örnektir.

Son yıllarda ülkemize yapılan dış göçler özellikle de Suriye Irak-İran Afganistan gibi savaş ve ekonomik sıkıntıları mevcut ülkelerden yapılan göçler sonucunda oluşan yabacı uyruklu nüfus kayıt dışı istihdamı besleyen bir başka faktördür. Yabacı uyruklu işçiler çoğunlukla kaçak işçiler olup kısa süreliğine ülkemizde bulunmaları sebebiyle emeklilik gibi kaygılarının bulunmaması ayrıca onların istihdam edilmeleri için gerekli kriterler -çalışma izni gibi fazla oluşu gerek işvereni gerekse yabancı uyruklu işçiyi kayıt dışılığa itmektedir.

Daha birçok sebepten beslenen kayıt dışı istihdamın azaltılması için başta yasal düzenlemeler olmak üzere bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları, yükümlülüklerini yerine getiren işverenler için ve istihdamı artırmak için düzenlenen

işveren teşvikleri, kayıt dışı istihdama karşı caydırıcılığı yüksek idari para cezaları ve en önemlisi de sosyal güvenlik denetim faaliyetleri yapılmaktadır.

Çalışmamızda sosyal güvenlik denetimleri tutulan denetmen raporları üzerinden incelenmiş ve bu kapsamda birtakım sonuçlara varılmıştır.

Yapılan analizlerde çalışan sayısının 0 ila 10 aralığında olan iş yerlerinde kayıt dışı istihdam oranı %69 iken çalışan sayısının 100 ve üzeri olduğu iş yerlerinde kayıt dışı oranı %8 olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda çalışan sayısının az olduğu küçük ve orta ölçekli iş yerlerinde kayıt dışı çalıştırma eğilimin çalışan sayısının yüksek olduğu iş yerlerine göre daha fazla olduğu görülmüştür. Başka bir deyişle toplam işçi sayısı ile kayıt dışı oranları karşılaştırıldığında kayıtlı çalışan sayısının fazla olduğu iş yerlerinde kayıt dışı içi çalıştırma eğilimi daha düşüktür.

İhbar ve şikayetler ışığında yapılan denetimlerin en fazla olduğu sektör imalat sektörü iken kayıt dışı istihdam edilenlerin en yoğun olduğu sektör ise inşaat sektörü olduğu tespit edilmiştir.

Kayıt dışı istihdam edildiği tespit edilen işçilerin 78'i Türk işçiler iken 39'u yabancı uyruklu işçidir. Kayıt dışı çalışan işçilerin üçte birinden fazlasının yabancı uyruklu olması dikkat çekici bir husustur. Söz konusu işçilerin cinsiyet ve medeni durumlarına bakıldığında ise toplamda 117 işçiden 80'ni erkek 37'si ise kadın olduğu tespit edilmiştir. Toplumumuzda ev geçinimi ve aile ihtiyaçlarını sağlama görevi erkeklere atfedildiğinden çalışma hayatı içerisinde erkeklerin istihdam edilme oranları kadınlara göre daha yüksek olduğu gibi kayıt dışı istihdam edilme oranları da doğal olarak kadınlardan daha yüksektir.

Kayıt dışı istihdam edilenlerin yaş aralığına bakıldığında en fazla 20-24 yaş aralığında ve 40 yaş üstünde kayıt dışı istihdam tespit edilmiştir. Bu sonuç genç işsizliğin yüksek olduğu ülkemizde deneyimsiz ve iş bulamayan genç bireylerin kayıt dışı sektörün besleyici faktörlerinden biri olduğunu desteklemektedir. Aynı zamanda 40 yaş üstü bireylerin iş bulmakta zorlanmaları veya emekli olanların emekli maaşlarının kesilmesinden çekinmeleri sebebiyle kayıt dışı çalışmaya yönelimlerinin diğer yaş guruplarına göre daha fazla olduğu düşünülmektedir.

Yapılan denetimlerde sigortasız işçilerin tespit edilmesi durumunda işçinin beyanına göre bir yıla kadar hizmet kazandırmak söz konusudur. Çalışmada kayıt dışı istihdam

edilen işçilerden %81'i denetim günü ise başladıklarını beyan ederken sadece %21'i denetim tarihinden önce işe başladıklarını beyan etmiştir. İhbar ve şikâyetler üzerine yapılan bu denetimlerde %81 gibi büyük bir oranın denetim günü işe başlamış olması hayatın olağana akışına uygun değildir. İşçilerin işlerini kaybetmekten ve işverene yüksek cezaların verilmesinden endişe ettiğinden bu yönde beyanda bulundukları düşünülmektedir.

Kayıt dışı çalışma işçinin çalışmalarının hiç bildirilmemesi şeklinde olduğu gibi işçilerin çalışma gün sayıları ile ve prime esas kazançlarının eksik bildirilmesi şeklinde de olmaktadır. Çalışmamızda yapılan denetimlerin %79'u işçinin çalışmalarının kuruma hiç bildirilmemesi yönündeki şikâyet ve ihbarlara yapılmışken sadece %21 prime esas kazançların eksik bildirilmesi üzerine yapılan denetimler olduğu tespit edilmiştir. Bu noktada işçilerin işverenden çekinmeleri ve iş kaybı korkuları gerçekte almış oldukları ücretleri beyan etmekten kaçındıkları düşünülmektedir. Oysa özellikle sendikalaşmanın etkin olduğu iş yerlerinde işçilerin birlikte hareket etmeleri ve gerçek aldıkları tutarları beyan etmeleri halinde işverenin bu toplu şekilde iş akdini fes etmeyi göze alamayacağı açıktır.

Çalışmada dikkat çeken diğer bir husus ise kayıt dışı istihdam üzerine yapılan şikâyet ve ihbarların %40'ında Alo 170 hattının tercih edilmesi olmuştur. Yapılan şikâyet ve ihbarların %40'ında isim verilmiş iken %60'ında isimsiz ihbar ve şikâyet yapılmıştır. Bu durumun yine işverenden çekinmek ve iş kaybı korkusu sebebiyle olduğu düşünülmektedir. Bu durum iş yerinin fiili denetimi sonrasında kişiye ulaşamamaktan dolayı araştırmayı sınırlasa da başka bir açıda bakıldığında yapılan şikâyet ve ihbarlarda ihbarcının gizli kalmayı istemesi halinde sistemin buna elverişli olması bireylerin kayıt dışı istihdam hallerinde yapacakları herhangi bir bildirimde daha cesaretli davranabilmelerini sağlamaktadır.

Son olarak çalışmada ihbar ve şikâyetlerin kuruma bildirildiği tarih ile denetime çıkıldığı tarih arasında geçen süre incelendiğinde şikâyet ve ihbarın kuruma bildirilmesinden itibaren ilk 3 ayda yapılan denetimlerde kayıt dışı istihdam oranı %61 iken ihbar ve şikâyetin yapılmasından itibaren 6 ay içinde yapılan denetimlerde %37 ve 9 ay ve üzerinde sürede yapılan denetimlerde ise %7 kayıt dışı istihdam oranı çıktığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle yapılan ihbar ve şikâyetler ne kadar hızlı

sürede denetim yapılırsa kayıt dışı çalışmayı tespit etme olasılığının o oranda arttığını söylemek mümkündür.

Çalışma kapsamında yapılan literatür taraması ve doküman analizi sonucunda kayıt dışı istihdam ile mücadele konusunda birtakım öneriler geliştirilmiştir.

Öncelikli olarak sosyal güvenlik sistemi sosyal sigortalar üzerine kurulmuş olsa da son yıllarda siyasi ve politik güdülerle sistemden sağlanan sosyal yardım ve hizmetlerin çeşidinin ve sayısının artırılması ile kayıt dışı çalışmayı teşvik edici ve sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini riske atan bir hal almasına izin verilmemelidir.

Ayrıca reform sonrası yapılan parametrik düzenlemeler ile prim gün sayısı şartı dolan kişilerin çalışmaya devam etmesi halinde bağlanacak yaşlılık aylığı tutarının düşük olacağı öngörüsü bireyleri kayıt dışı çalışmaya iten başka bir sistemsel sorundur. Bu konuda aktüerya dengelerini bozmayacak şekilde, daha hakkaniyetli, çalışma hayatında kaldıkça maaşın doğru oranda artacağı bir düzenleme yapılması gerekmektedir.

Kayıt dışı istihdamın şüphesiz en baş sebebi işveren üzerindeki işgücü maliyetlerinin fazla olmasıdır. Sigortalı işçi çalıştıran işverenlerin işçinin ücreti dışında sigorta primi ve işsizlik primi ödeme yükümlüğü bulunmaktadır. Söz konusu sigorta primleri hakkında işverenin yükünün hafifletilmesi ve kayıtlı istihdama teşvik edilmesi amacıyla devlet tarafından uygulanan birden fazla ve çok çeşitli teşvik ve indirimler bulunmaktadır.

Fakat teşvik sistemi karmaşık ve dağınık yapıda olduğundan genellikle işletmeler kendilerinin hangi teşvikten yararlanacaklarını bir uzman yardımı ile öğrenmektedirler. Bu yüzden bu konuda ayrı bir bütçe ayırmak zorunda kalmaktadırlar. İkincil mevzuatlarla getirilen düzenlemeler bazı teşviklerin etkisinin sınırlandırılmasına ve uygulamada zorlaştırılmasına sebep olmakta bu durum ise işvereni teşvikten yararlandırmaktan caydırmaktadır. Bu sebeple sosyal güvenlik primlerinin sektörel bazda esnekliğinin hesaplanarak teşviklerinde bu oranda esnetilmesi ve kayıtlı istihdamı teşvik edecek şekilde düzenlenmelidir.

Çalışmamızda kayıt dışı istihdam azaltılmasında sosyal güvenlik denetimlerinin önemi çok defa vurgulanmıştır. Bu bağlamda etkin denetim sayısının artırılması

gerekmektedir. Etkin denetimlerin yapılabilmesi için tüm denetim elemanların ortak yararlanabileceği, denetim usul ve esaslarının ve uygulanacak mevzuat hükümlerinin yer aldığı ve günceliğini sürekli koruyan bir denetim ve teftiş rehberi hazırlanmalıdır.

Ayrıca hizmet akdi sona ermiş, kayıt ve belgelerin temini güç veya yargıya intikal etmiş kişilerin başvuruları denetim maliyetleri düşünülerek denetim birimine ulaşmadan ayıklanacağı bir sistem geliştirilmeli gereksiz iş yükü oluşmasının önüne geçilmelidir. Yapılan ihbar ve şikâyetlere yönelik mümkün oldukça kısa sürede denetim yapılması gerekmektedir. Aksi halde kayıt dışı çalışmayı tespit etme olasılığı oldukça düşmekte olup yapılan şikâyet ve ihbarın önemi kalmayacaktır.

Şikâyet ve ihbar üzerine yapılan denetimlerin dışında kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu sektörlerle ve iş kollarına belirli periyotlarda yoğun yaygın denetimlerin yapılarak bu sektörlerde kayıt dışı oranları düşürülebilir.

Küçük ve orta ölçekli işletmelerde kayıt dışı istihdamın büyük ölçekli işletmelere nazaran daha fazla olduğu düşüldüğünde bu işletmelerin bürokratik işlemlerin daha aza indirilmesi ve istihdama ilişkin teşvik ve indirimler hakkında rehberlik almalarının sağlanması bu işletmelerde kayıt dışı çalışmanın azalmasına katkı sağlayacaktır.

Sosyal güvenlik ahlakının oluşturulması ve korunması amacıyla bilgilendirme ve bilinçlendirme, eğitim, projeler ve rehberlik faaliyetleri artırılmalı ve çeşitlendirilmelidir.

Son olarak yapısal sorunlardan arındırılmış, özlük hakları ve fiziki koşullar açısından denetim birimine yakışır şartların sağlandığı, sayıca yeterli ve gerekli mesleki ve teknik donanıma sahip denetim elemanları ile oluşturulan bir sosyal güvenlik denetim sisteminin oluşturulması ve korunması sosyal güvenlik ahlakının tüm toplumda yerleşmesine, kayıt dışı istihdamın önlenmesine ve sistemin sürdürülebilirliğinin sağlanmasına katkı sağlayacaktır.

7 KAYNAKÇA

- Abraham, E. (2019). *Imfomal Employmentn ,Munich Personal Repec Archive*, 1063-1084. https://mpira.ub.uni-muenchen.de/97902/1/MPRA_paper_97902.pdf adresinden alındı
- Ağamoğlu , M. (2021). Türkiye'de Sosyal Güvenlik kurmunun Yapısı ve Kayıt Dışı İstihdamın İncelenmesi Yüksek Lisas Tezi. 1-82. Bursa Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://hdl.handle.net/20.500.12885/1720> adresinden alındı
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2022). *Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı*. 10 21, 2022 tarihinde <https://www.aile.gov.tr>: <https://www.aile.gov.tr> adresinden alındı
- Akça, H. (2016). Kayıt Dışı Ekonomi, Yolsuzluk Ve Kayıt Dışı Devlet. 20(1), 211-227. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/415226> adresinden alındı
- Aldan, A. (2020). Birden Fazla işte Çalışmanın Belirleyicileri: Türkiye Örneği. 35(3). İzmir İktisat Dergisi. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1075913> adresinden alındı
- Asgari Ücret Yönetmeliği. (2004, 08 01). <https://mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5454&MevzuatTur=7&MevzuatTip=5> adresinden alındı
- Aslantürk, O., & Tunç, Y. E. (2018). Yabancıların Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamı. 10(4), 13-20. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. <http://aksarayiibd.aksaray.edu.tr/en/download/article-file/622712> adresinden alındı
- Ayhan, A. (1993). 506 Sayılı Sosyal Sigortlar Kanununa Göre İdari Para Cezaları ve Re'sen Yapılacak İşlemler. 11(1-2). Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dergisi. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/799177> adresinden alındı
- Bacak , b., Kıray , A., Topkaya, Ö., & Tuna , M. Ç. (2018). Göç ve Toplum. IX Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi, (s. 200-210). Çanakkale. https://www.researchgate.net/publication/333653432_Isveren_Cephesinden_Yabanci_Kacak_Isci_Sorunu/link/5cfa684fa6fdccd130890eb9/download adresinden alındı
- Can , S. (2017). *İdari Para Cezası*, 1(29). Türkiye Adalet Akademisi Dergisi. <https://acikerisim.kku.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12587/272> adresinden alındı
- Candan, M. (2007). Kayıt Dışı İstihdam, Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı ve Toplumumuz üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkileri. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü/ Uzmanlık Tezi.

- Çalışkan, Ö., & Polat, C. (2001). Kayıt Dışı İstihdamda Etkili Bir Yöntem SSK Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığı ve Maliye Bakanlığı Denetim Birimlerinin Koordinasyonu. 4(12). Sosyal Güvenlik Dergisi.
- Çalışkan, Ş. (2012). Türkiye'de Gelir Eşitsizliği ve Yoksulluk. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 2(59), 89-132. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/9313> adresinden alındı
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2022, 12 11). *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı/Asgari Ücret: <https://www.csgeb.gov.tr/asgari-ucret/> adresinden alındı
- Dam, M. M., Ertekin, Ş., & Kızılcı, N. (2018). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu: Ekonometrik Bir Analiz. *Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu: Ekonometrik Bir Analiz*, 33(1), 293-318. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. 10 15, 2022 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/627865> adresinden alındı
- Deniz, N. B. (2019). *Türkiyede Kayıt Dışı İstihdamın Azaltılmasına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları Yüksek Lisans Tezi*. Aksaray: Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 04 03, 2022 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=vjszP7PzV0HebcjFEvDfwH1Q1roJWQuvfq2FH1q7V0-35-EoaIjaG6tKTrWtfxAF> adresinden alındı
- Devlet Planlama Teşkilatı. (2001). *SEKİZİNCİ BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI KAYITDIŞI EKONOMİ ÖZEL İHTİSAS KOMİSYONU RAPORU*. DPT. Ankara: KAYITDIŞI EKONOMİ ÖZEL İHTİSAS KOMİSYONU ÜYELERİ. 03 17, 2022 tarihinde https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/08_KayitdisiEkonomioik614.pdf adresinden alındı
- Doğan, A. (2015). Türkiye'de Kayıt Dışı Ekonominin Azaltılmasında Vergi Denetiminin Yapısı Önemi Ve Gelişimi Yüksek Lisans Tezi. 1-167. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 03 17, 2022 tarihinde https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=sY7m19PfcL6F1NUw-cr80CK0VMkHv8oG8orM9q2okqJbLzWd99EFopzmmwT6_qIhH adresinden alındı
- Dönmez, H. (2012). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Yüksek Lisans Tezi. 1-124. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 03 18, 2022 tarihinde <https://katalog.marmara.edu.tr/veriler/yordambt/cokluortam/F/F/F/E/B/5dc5741e77f63.pdf> adresinden alındı
- Ekiz, S. Ö. (2019). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Yapılan Denetimlerin Analizi Ankara İli Örneği Yüksek Lisans Tezi. 1-122. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 3 17, 2022 tarihinde <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/ET001303.pdf> adresinden alındı
- Erdal, İ. Ö. (2019). Türkiye’ De Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikaları. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), s. 225. 5 7, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1476311> adresinden alındı

- Erol, H. (2017). Türkiye’de İşsizlik ve Sendikalaşma İlişkisi Üzerine Ekonometrik Bir Analiz. *AYDIN İKTİSAT FAKÜLTESİ DERGİSİ*, 2(2), 116-127. 04 02, 2022 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/392285> adresinden alındı
- Eser, B., & Terzi, H. (2008). Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(30), 229-250. 04 02, 2022 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/66506> adresinden alındı
- Gök, N. B. (2019). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Azaltılmasına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları. Aksaray : Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı/ Yüksek Lisans Tezi .
- Göktaş, M. (2007). Kayıt Dışı İstihdamın Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> adresinden alındı
- Güloğlu, T. (2003, 1). Türkiyede Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış. 1, 1. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. 2 17, 2021 tarihinde <https://avesis.sdu.edu.tr/yayin/92534224-96c7-452f-b03c-a756c00e430b/turkiyexxde-kayitdisi-istihdam-gerceğine-bir-bakis> adresinden alındı
- Güloğlu, T. (2005). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış. *Visiting Fellow, Cornell Univeristy ILR School.*, 51-95. 03 18, 2022 tarihinde <https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/89751/Turkey.pdf?sequence=1&isAllowed=y> adresinden alındı
- Gündüz, Y. (2018). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Yer Alan İdari Para Cezalarının Hesaplanma, Uygulanma, Ödeme, Usul, Esasları ve Son Yapılan 1 Düzenleme. 1(2). Mali Çözüm Dergisi. https://archive.ismmmo.org.tr/YAYINLAR/MALI_COZUM/MALICOZUM149.pdf#page=229 adresinden alındı
- Güven, M. (1996). "Atipik İstihdam ve Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler", Sabahattin Zaim’e Armağan (Cilt 1). İstanbul: İktisat Fakültesi Mecmuası.
- Hacıtahiroğlu, K. (2016). Gelir Dağılımının Asgari Ücretler ve Çalışma Saatleri Açısından Değerlendirilmesi. *Ekonomik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), 148-169. <https://dergipark.org.tr/en/download/issue-full-file/27225> adresinden alındı
- İş Kanunu. (2003, 05 22). İş Kanunu. 42(25134). Resmi Gazete, 4587, 22 Mayıs 2003. 08 3, 2022 tarihinde <https://mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> adresinden alındı
- Işığışok, Ö. (2005). *Küresel Gerçeklerle Türkiyede Yabancı Kaçak İşçi Sorunu Boyutları ve Sonuçları*, 0(50), 436-453. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/891/9925> adresinden alındı

- İŞKUR. (2022, 12 02). 12 02, 2022 tarihinde İş Başı Eğitim Programı: <https://iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-iscucu-programlari/isbasi-egitim-programlari> adresinden alındı
- İŞKUR. (2022, 10 30). *İşsizlik Sigortası Hk.* <https://iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/> adresinden alındı
- İŞKUR. (2022, 12 02). *Mesleki Eğitim Kursları.* <https://iskur.gov.tr/isveren/mesleki-egitim-kurslari/> adresinden alındı
- İŞKUR. (2022). *Türkiye İş Kurumu.* <https://iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi> adresinden alındı
- İşsizlik Sigortası Kanunu. (1999). Resmi Gazete,4447,25.08.1999. <https://mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4447&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden alındı
- Janosson, E. (2011). *Informal Employment and The Role of Regional Governance*, 429-441. The University Of Chicago Press. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-9361.2011.00618.x> adresinden alındı
- KADİM. (2006). Kayıt Dışı İstihdam İle Mücadele. Resmi Gazete,26309,04.10.2006. <https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/10/20061004-13.htm> adresinden alındı
- Karaarslan, E. (2014). *Kayıt Dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği* (Ümit Ofset b., Cilt 7). ANKARA: SGK Mali Hizmetler Derneği Dergisi. 5 20, 2021 tarihinde www.malihizmet.org. adresinden alındı
- Karaca, Ç., & Kaleli, E. (2019). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdama İlişkin Çözüm Önerileri. 19(44), 2148-9424. Sosyal Politaka Çalışmaları Dergisi. 6 2, 2022 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/819942> adresinden alındı
- Karaca, C., & Kaleli, E. (2019). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdama İlişkin Çözüm Önerileri. 19(44), 2148-9424. Sosyal Politaka Çalışmaları Dergisi. 6 2, 2022 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/819942> adresinden alındı
- Karadeniz, O. (2011). Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2(2), 84-127. <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-1365-ae5a343b.pdf> adresinden alındı
- Kararı, A. Ü. (2022, 07 01). www.resmigazete.gov.tr. 05 05, 2023 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/07/20220701M1.pdf> adresinden alındı
- Kartepe, K. (2011). Uluslararası Gelişmeler ve Türkiye’de Denetimin Yeniden Yapılandırılması. 5(116). Denetim Dergisi. <https://doczz.biz.tr/doc/278313/say%C4%B1-116---devlet-denetim-elemanlar%C4%B1-derne%C4%9Fi?ysclid=lbcmhzwq5203240091> adresinden alındı

- Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Genelgesi (KADİM). (2006). Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele. Resmi Gazete 26309,04.10.2006. <https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/10/20061004-13.htm> adresinden alındı
- Kılınç , K. (2022). *Sosyo-Ekonomik Yönleriyle Asgari Ücret ve Uygulaması* (Repar Tasarım Matbaa Yenibosna Merkez Mah. Cemal Ulusoy Cd. No 43 Bahçelievler/İstanbul b.). Holistence Publications. 5 23, 2022 tarihinde https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=Vk6FEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=asgari+%C3%BCcret&ots=ZrT684NK2-&sig=8NQGoa0fGXlKnwLY7IKKWVo0cCA&redir_esc=y#v=onepage&q=asgari%20%C3%BCcret&f=false adresinden alındı
- Kucela, D. (2009). *Informal Employment ; Two Contersed Policy Issues*, 287-314. University of Oxford - Department of Economics. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1564-913X.2008.00039.x> adresinden alındı
- Kuruca, M. (2009). Sosyal Güvenlik Hukukunda İdari Para Cezaları. 1(93). Mali Çözüm Dergisi. <https://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/93malicozum/18%20mustafa%20kuruca.pdf> adresinden alındı
- Laiglesia, J. (2011). *Coverage Gaps In Social Protecection : What Role For Instituonal Innovations*. <https://www.oecd.org/dev/pgd/47588850.pdf> adresinden alındı
- Lokmanoglu , S. (2016). Deneme Süreli İş İlişkisi . 1(24). Türkiye Adalet Akademisi Dergisi. https://www.jurix.com.tr/dons?_token=JMyt9IcFGOI7SRNJPLLUI8fqfW66UTtZjT36wi6U&q%5B%5D=deneme+s%C3%BCresi&q%5B%5D=&q%5B%5D= adresinden alındı
- Mağiroğulları, A. (2017). TÜRKİYE'DE KAYITDIŞI İSTİHDAM VE ÖNLEMESİNE YÖNELİK STRATEJİLER. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 22(2). <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1004625> adresinden alındı
- Meydanal, R. (2008). Kayıt Dışı İstihdam Nasıl Azaltılabilir ? Yüksek Lisans Tezi. 1-223. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 3 17, 2022 tarihinde <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=-Z0vbSUgrhM9fXoGkRe6Q6cwmhYsHkbn4cSqY8WeONcD6DQJGvPFPQqte00wxvi8> adresinden alındı
- Nurdoğan, A. K. (2019). Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Gelirlerine Etkisi:Ekonometrik Bir Analiz. 3(2). Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/911822> adresinden alındı
- Oğuz , F., Göksal, K., Oğuz, S., & Şahin, M. (2020). *Kayıtlı İstihdamda Geçiş Programı Birinci Faz Etki Analizi Çalışması* (SBN: 9789220338674 b., Cilt 1). Ankara: ILO Türkiye Ofisi.

- Olgaç , C., & Bulut , M. (2012, Aralık). Sosyal Güvenlik Uygulamaları İşveren Rehberi. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. <https://www.tisk.org.tr/raporlar> adresinden alındı
- Oral, İ. (2019). 2018 Yılında Uygulanan Sigorta Prim Teşvikleri Üzerine Düşünceler. 19(4). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/913445> adresinden alındı
- Organ, İ., & Baran, T. (2020). İdari ve Adli Para Cezalarının Karşılaştırılması. 13(4). Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1091671> adresinden alındı
- Özbay , B. (2020). Türkiye'de Çocuk, Kadın ve Göçmenlerin Kayıt Dışı İstihdamı. 5(1). Atlas Sosyal Bilimler Dergisi. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1167124> adresinden alındı
- Özçavuş , H. (2017). Sosyal Güvenlik Sisteminin Denetim Yapısı Ve Denetim Birimleri. 24(2). Yönetim Ve Ekonomi Dergisi. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/30945/335265> adresinden alındı
- Özdamar, M., & Çakar, E. (2014). Sosyal Güvenlik Kurumuna Yasal Süresi Dışında Verilmesine Rağmen İdari Para Cezasına Konu Edilemeyecek Bildirimler. 20(1). Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi. https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruhad/issue/44298/607183#article_cite adresinden alındı
- Özkul, M. (2012). YOKSULLUK VE ENFORMELLEŞME BAĞLAMINDA ORTAYA ÇIKAN BİR YAŞAM TARZI: SEYYAR SATICILAR. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 27-61. Mart 2022 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/194422> adresinden alındı
- Özşuca, Ş. T., & Toksöz, G. (2003). Sosyal Koruma Yoksunluğu Enformel Sektör ve Küçük İşletmeler. 1-172. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No:591. <file:///C:/Users/nkurn/Downloads/Sosyal%20Koruma%20Yoksunlu%C4%9Fu%20Enformel%20Sekt%C3%B6r%20ve%20K%C3%BC%C3%A7%C3%BCK%20%C4%B0%C5%9Fletmeler.pdf> adresinden alındı
- Packard, T. (2007). *Do Workers in Chile Choose Informal Employment A Dynamic Analysis of Sector Choice*, 225-0048. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=985004 adresinden alındı
- Parlak, N., & Çiftçi, A. (2022). Pandeminin Kayıt Dışı İstihdamı Dışlama Etkisi: Türkiye’de Formel-Enformel Emek Piyasalarındaki Ayrışma. 82(93-135). Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi/Journal of Social Policy Conferences. <https://cdn.istanbul.edu.tr/file/JTA6CLJ8T5/1BA894409DC241849EB18BAD2A9D0539> adresinden alındı
- Sarısoy , İ., & Sandıkçı , H. (2010). Türkiye’de İnşaat Sektöründeki Kayıt dışı Faliyetlerin Sosyal Güvenlik Primleri ve Vergisel Açısından Değerlendirilmesi.

- 1(54). İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları.
file:///G:/Drive/'%C4%B1m/KAYNAK/Maklaller/in'%C5%9Faat%20yazarken%20alcaz.pdf adresinden alındı
- Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu. (2003). Resmi Gazete,4904,05.07.2003.
<https://www.alomaliye.com/2003/07/05/turkiye-is-kurumu-kanunu-4904-sayili-kanun/> adresinden alındı
- Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun. (2003). Resmi Gazete,4817,06.03.2003. 11 13, 2022 tarihinde
<https://mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=4817&mevzuatTur=Kanun&mevzuatTertip=5> adresinden alındı
- SGK. (2015). *Etkin Rehberlik ve Denetim Yoluyla Kayıtlı İstihdamın Teşviki Projesi II*. Ankara: SGK. 1 22, 2023 tarihinde <https://docplayer.biz.tr/17359109-Etkin-rehberlik-ve-denetim-yoluyla-kayitli-istihdamin-tesviki-projesi-ii-liderler-icin-farkindalik-toplantisi-sosyal-guvenlik-ve-medya-atolyesi.html> adresinden alındı
- SGK. (2019). *4/A Hizmet Akdi İle Çalışanlar/ Yaşlılık Aylığı*. 12 29, 2019 tarihinde SGK:
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yaslilik_ayligi adresinden alındı
- SGK. (2022, 10 29). Emeklilikten Sonra Tekrar Çalışma (SGDP):
<https://sgk.gov.tr/Content/Post/ada02fa5-e15f-4e0d-b6c9-fef40a54eb3c/Emeklilikten-Sonra-Tekrar-Calisma-SGDP-2022-05-13-09-35-43> adresinden alındı
- SGK. (2022, 10 29). Emeklilikten Sonra Tekrar Çalışma (SGDP):
<https://sgk.gov.tr/Content/Post/ada02fa5-e15f-4e0d-b6c9-fef40a54eb3c/Emeklilikten-Sonra-Tekrar-Calisma-SGDP-2022-05-13-09-35-43> adresinden alındı
- SGK. (2022). *İstatistikler*. 12 11, 2022 tarihinde
https://www.sgk.gov.tr/Download/DownloadFileStatics?f=sgk_2021.zip&d=%C4%B0STAT%C4%B0ST%C4%B0KLER%5CİSTATİSTİK_YILLIKLARI adresinden alındı
- SGK. (2022). *Projeler*. <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/c93588a8-ba7e-4956-b30f-755f76612093/Kitup-Projesi-2022-05-11-04-55-44> adresinden alındı
- SGK. (2022, 10 29). *SGK Veri Uygulaması*. <https://veri.sgk.gov.tr/> adresinden alındı
- SGK. (2022, 12 11). www.sgk.gov.tr/. Sosyal Güvenlik Kurumu:
<https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/e3f8021f-6c7e-49a7-a51a-51d79a187ada/Genel-Bilgi-2022-06-24-09-48-03#:~:text=Kay%C4%B1t%20d%C4%B1%C5%9F%C4%B1%20istihdam%3B%20sosyal%20g%C3%BCvenlik,da%20eksik%20bildirilmesi%20olarak%20tan%C4%B1mlanabilir.> adresinden alındı
- SGK Strateji Geliştirme Başkanlığı. (2022). *Reform Sonrası Sosyal Güvenlik 2010-2022* (Cilt 1). (S. G. AYDIN, Dü.) Ankara: Strateji Geliştirme Başkanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı.

- Sosyal Güvenlik Denetmenliği Yönetmeliği. (26.05.2011). RG.26.05.2011, 27945. <https://mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=15007&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> adresinden alındı
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2022, 12 11). *Destek Al*. destekal.gov.tr: <https://destekal.sgk.gov.tr/#/destek/1> adresinden alındı
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. Resmi Gazete, 5510, 16 Haziran 2006. 12 11, 2022 tarihinde <https://mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden alındı
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. Resmi Gazete, 5510, 16.06.2006. <https://mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden alındı
- Sosyal Güvenlik Kurumuna İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun. (2006). Resmi Gazete, 5502, 20.05.2006. <https://mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5502.pdf> adresinden alındı
- Söylemez , H. (2019). Sosyal Güvenlik Hukukunda Denetim Usulleri ve Uygulama Sorunları. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> adresinden alındı
- Şahin, S. (2020). *Geçmiş, Günümüz ve Gelecekte Nüfus Gerçeği* (5 b.). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Şenel, D., & Öçal, M. (2021, 2). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Bölgesel Analizi. 1201-1232. Çalışma ve Toplum Dergisi. 03 19, 2022 tarihinde <https://www.calismatoplum.org/makale/turkiyede-kayit-disi-istihdamin-bolgesel-analizi> adresinden alındı
- Tansöker, R. İ. (2017). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Takoğu Açısından Değerlendirilmesi. 15(30), 309-334. Yönetim Bilimleri Dergisi. https://www.researchgate.net/publication/345498469_Turkiye'de_Kayit_Disi_Istihdamin_Vergi_Takozu_Acisindan_Degerlendirilmesi adresinden alındı
- TDK. (2022). *Türk Dil Kurumu*. 03 19, 2022 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- TİSK yayınları. (2019, Mart). *Sigorta Primi Teşvik, Destek ve İndirimleri Kitapçığı*. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. <https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primitesvik-ve-destekleri---2019.pdf> adresinden alındı
- TÜİK. (2022). *Türkiye İstatistik Kurumu*. www.tuik.gov.tr: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2020-37210> adresinden alındı

- TÜİK. (2022, 11 12). *Türkiye İstatistik Kurumu*. [www.tuik.gov.tr: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2020-37210](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2020-37210) adresinden alındı
- TÜİK. (2022, 12 11). *Türkiye İstatistik Kurumu*. [www.tuik.gov.tr: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2021-45645](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2021-45645) adresinden alındı
- TÜİK. (2022, 12 11). *Türkiye İstatistik Kurumu*. [www.tuik.gov.tr: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-ve-Yasam-Kosullari-Arastirmasi-2021-45581](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-ve-Yasam-Kosullari-Arastirmasi-2021-45581) adresinden alındı
- TÜİK. (2019). 08 08, 2022 tarihinde Yaş grubu, cinsiyet ve ekonomik faaliyet koluna göre çalışan çocuklar, IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2019: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1> adresinden alındı
- TÜİK. (2019). *Cinsiyete Göre Türkiye Tek Yaş Hayat Tablosu, 2013-2018*. Ankara: TÜİK. 12 29, 2019 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2295 adresinden alındı
- TÜİK. (2022, 03 23). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2021-45645> adresinden alındı
- TÜİK. (2022, 03 04). [www.tuik.gov.tr: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635) adresinden alındı
- Varışlı , N. (2021). Türkiye'de Kadın İşgücün Kayıt Dışı İstihdamdaki Durumu. 6(1), 1-17. *World Women Studies Journal*. <https://worldwomenstudies.com/index.php/wwsj/article/view/42/18> adresinden alındı
- Web . (2021). *Is the informal economy increasing global poverty The Development Podcast*. The World Bank. <https://www.worldbank.org/en/news/podcast/2021/05/24/as-covid-19-wreaks-havoc-on-service-workers-is-the-informal-sector-increasing-global-inequality-the-development-podcast> adresinden alındı
- www.isvesosyalguvenlik.com. (2022). 08 08, 2022 tarihinde İş ve Sosyal Güvenlik: <https://www.isvesosyalguvenlik.com/calismasi-halinde-emekli-dul-yetim-ayligi-kesilenler-ve-kesilmeyenler/> adresinden alındı
- www.sgk.gov.tr Kayıt Dışı istihdam Genel Bilgi. (2022). 11 29, 2022 tarihinde <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/e3f8021f-6c7e-49a7-a51a-51d79a187ada/Genel-Bilgi-2022-06-24-09-48-03> adresinden alındı
- www.sgkbilgisi.com.tr. (2022, 12 03). *İşten Ayrılış Bildirgesi Geç Verme Cezası Ne Kadar*. (Ö. Meriç, Editör) <https://sgkbilgisi.com/isten-ayrilis-bildirgesi-gec-verme-cezasi/> adresinden alındı

- www.sgkkadinistihdaminindesteklenmesi.org. (2022).
<https://www.sgkkadinistihdaminindesteklenmesi.org/> adresinden alındı
- www.sgkrehberi.com. (tarih yok). 11 01, 2022 tarihinde İlk Defa Sigortalı Çalıştırmaya Başlayacak İşverenler Nelere Dikkat Etmeli?:
<https://sgkrehberi.com/haber/80720/ilk-defa-sigortalı-calıstırmaya-baslayacak-isverenler-nelere-dikkat-etmeli.html> adresinden alındı
- www.sosyalgüvenlikdenetmenleriderneği.com.tr. (10.12.2022). *Mesleğimizin tarihcesi*.
<https://www.sgd.org.tr/sgk-denetmenligi/meslegimizin-tarihcesi/> adresinden alındı
- Yamada , G. (1996). *Urban Imformal Employment In Self - Employment in Developing Countries*, 0013-0079, 96/. The University Of Chicago Press.
<https://www.journals.uchicago.edu/doi/pdf/10.1086/452214> adresinden alındı
- Yanici Erdal, İ. Ö. (2019). TÜRKİYE’ DE KAYIT DIŞI İSTİHDAM VE KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE POLİTİKALARI. 8(16). *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Yıl:8 Sayı:16 (2019).
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1476311> adresinden alındı
- Yereli, A. B., & Karadeniz, O. (2004). *Kayıt Dışı İstihdam*. Ankara: Odak Yayınevi. 3 18, 2022 tarihinde <http://www.ahmetburcinyereli.com/KDI2004.pdf> adresinden alındı
- Yıldırım, S. (2017). İşsizlik Sigortasıyla Kayıt Dışı İstihdamın Etkileşimi. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(1), 1-28. 03 18, 2022 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/pub/fuuiibfdergi/issue/39042/448784> adresinden alındı

EK 1

NO	İHBAR KONUSU	İHBAR KANALI	İSİMLİ/ İSİMSİZ İHBAR	SEKTÖR	KAYITLI İŞÇİ	KAYIT DIŞI SAYISI	TOLAM İŞÇİ SAYISI	BEYAN EDİLEN İŞE BAŞLANGIÇ TARİHİ	IPC	SPEK
1	KDİ	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	2	0	2	26.07.2021	YOK	
2	EKSİK SPEK	ALO 170	İSİMLİ İHBAR	İMALAT SANAYİ	7	0	7	28.06.2021	YOK	UYUMLU
3	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	ULAŞTIRMA SAYEHAT TURZİM	2	1	3	23.09.201	VAR	
4	KDİ	DİLEKÇE	İSİMLİ İHBAR	DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	0	1	1	1.01.2021	VAR	
5	EKSİK SPEK	DİLEKÇE	İSİMLİ İHBAR	İMALAT SANAYİ	14	0	14	29.04.2021	VAR	UYUMSUZ
6	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	İNŞAAT VE BAYINDIRLIK İŞLERİ	2	2	4	23.11.2020	VAR	
7	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	İMALAT SANAYİ	49	2	51	10.03.2020	VAR	
8	EKSİK SPEK	ALO 170	İSİMLİ İHBAR	MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETLER	7	0	7	5.01.2021	VAR	UYUMSUZ
9	KDİ	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	TOPTAN PAREKENDE TİCARET	0	4	4	26.04.2021	VAR	
10	EKSİK SPEK	DİLEKÇE	İSİMLİ İHBAR	İNŞAAT VE BAYINDIRLIK İŞLERİ	90	0	90	5.02.2021	VAR	UYUMSUZ
11	EKSİK SPEK	ALO 170	İSİMLİ İHBAR	İNŞAAT VE BAYINDIRLIK İŞLERİ	0	13	13	1.10.2019	VAR	UYUMSUZ
12	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZM. FAAL.	688	3	691	5.11.2021	VAR	UYUMSUZ
13	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	İNŞAAT VE BAYINDIRLIK İŞLERİ	0	2	2	18.10.2021	VAR	
14	KDİ	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	0	1	1	11.10.2021	VAR	
15	EKSİK SPEK	CİMER	İSİMSİZ İHBAR	İMALAT SANAYİ	48	0	48	28.09.2021	YOK	UYUMLU

16	KDİ	ALO 170	İSİMLİ İHBAR	İNŞAAT VE BAYINDIRLIK İŞLERİ	31	7	38	26.07.2021	VAR	
17	KDİ	CİMER	İSİMSİZ İHBAR	ULAŞTIRMA SAYEHAT TURZİM	32	0	32	26.07.2021	YOK	
18	KDİ	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ	2	3	5	21.06.2021	VAR	
19	EKSİK SPEK	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	ULAŞTIRMA SAYEHAT TURZİM	1	0	1	15.12.2021	VAR	UYUMSUZ
20	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ	0	1	1	1.11.2021	VAR	
21	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETLER	0	1	1	1.11.2021	VAR	
22	KDİ	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	TOPTAN PAREKENDE TİCARET	0	1	1	18.11.2021	VAR	
23	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ	0	1	1	8.03.2021	VAR	
24	KDİ	ALO 170	İSİMLİ İHBAR	İNŞAAT VE BAYINDIRLIK İŞLERİ	2	3	5	19.03.2021	VAR	
25	KDİ	ALO 170	İSİMLİ İHBAR	İNŞAAT VE BAYINDIRLIK İŞLERİ	0	3	3	25.01.2021	VAR	
26	KDİ	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ	0	0	0	5.07.2021	YOK	
27	KDİ	CİMER	İSİMSİZ İHBAR	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ	0	0	0	5.04.2021	YOK	
28	KDİ	CİMER	İSİMLİ İHBAR	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ	11	2	13	18.08.2021	YOK	
29	EKSİK SPEK	ALO 170	İSİMLİ İHBAR	İMALAT SANAYİ	0	2	2	18.06.2021	VAR	UYUMSUZ
30	KDİ	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	1	2	3	12.07.2021	YOK	
31	KDİ	ALO 170	İSİMLİ İHBAR	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ	5	0	5	12.03.2021	YOK	
32	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	TOPTAN PAREKENDE TİCARET	1	0	1	8.11.2021	YOK	

33	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZM. FAAL.	1	0	1	8.11.2021	YOK	
34	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	ELEKTİRİK, GAZ, BUHAR, SU VE KANALİZASYON	1	0	1	15.08.2021	YOK	
35	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZM. FAAL.	5	0	5	15.10.2021	YOK	
36	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	TOPTAN PAREKENDE TİCARET	0	0	0	12.10.2021	YOK	
37	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	İMALAT SANAYİ	2	0	2	12.10.2021	YOK	
38	EKSİK SPEK	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	İMALAT SANAYİ	34	0	34	20.09.2021	VAR	UYUMSUZ
39	KDİ	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	TOPTAN PAREKENDE TİCARET	2	1	3	31.08.2021	YOK	
40	EKSİK SPEK	CİMER	İSİMSİZ İHBAR	İNŞAAT VE BAYINDIRLIK İŞLERİ	136	0	136	26.01.201	VAR	UYUMSUZ
41	EKSİK SPEK	ALO 170	İSİMLİ İHBAR	İMALAT SANAYİ	53	0	53	14.01.2021	VAR	UYUMSUZ
42	KDİ	CİMER	İSİMLİ İHBAR	GAYRİMENKUL YÖNETİMİ FAALİYETLERİ	4	0	4	18.03.2021	YOK	
43	KDİ	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ	2	0	2	29.03.2021	YOK	
44	KDİ	CİMER	İSİMSİZ İHBAR	İMALAT SANAYİ	7	0	7	22.03.2021	YOK	
45	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	İSİMLİ İHBAR	İMALAT SANAYİ	6	1	7	18.03.2021	VAR	UYUMSUZ
46	KDİ	DİLEKÇE	İSİMLİ İHBAR	MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETLER	2	1	3	10.03.2021	VAR	UYUMSUZ
47	KDİ	DİLEKÇE	İSİMLİ İHBAR	GAYRİMENKUL YÖNETİMİ FAALİYETLERİ	2	1	3	1.01.2021	VAR	UYUMSUZ
48	KDİ	CİMER	İSİMLİ İHBAR	GAYRİMENKUL YÖNETİMİ FAALİYETLERİ	1	0	1	22.02.2021	YOK	

49	EKSİK SPEK	ALO 170	İSİMLİ İHBAR	ELEKTİRİK, GAZ, BUHAR, SU VE KANALİZASYON	15	0	15	3.03.2021	VAR	UYUMSUZ
50	EKSİK SPEK	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	İMALAT SANAYİ	37	0	37	8.02.2021	YOK	UYUMLU
51	KDİ	DİLEKÇE	İSİMLİ İHBAR	İMALAT SANAYİ	2	1	3	3.02.2021	VAR	UYUMSUZ
52	KDİ	DİLEKÇE	İSİMLİ İHBAR	ULAŞTIRMA SAYEHAT TURZİM	1	0	1	29.01.2021	YOK	UYUMLU
53	KDİ	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	MİMARLIK FAALİYETLERİ VE MİMARİ DANIŞMANLIK	10	0	10	26.01.2021	YOK	UYUMLU
54	EKSİK SPEK	DİLEKÇE	İSİMLİ İHBAR	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ	9	0	9	19.11.2021	VAR	UYUMSUZ
55	KDİ	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ	0	2	2	15.11.2021	VAR	
56	KDİ	CİMER	İSİMLİ İHBAR	GAYRİMENKUL YÖNETİMİ FAALİYETLERİ	24	0	24	27.09.2021	YOK	
57	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	İNŞAAT VE BAYINDIRLIK İŞLERİ	9	1	10	11.11.2021	VAR	
58	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	ULAŞTIRMA SAYEHAT TURZİM	5	2	7	1.03.2021	VAR	UYUMSUZ
59	KDİ	DİLEKÇE	İSİMLİ İHBAR	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ	4	2	6	26.08.2021	VAR	
60	EKSİK SPEK	ALO 170	İSİMLİ İHBAR	İMALAT SANAYİ	4	2	6	3.01.2021	VAR	UYUMSUZ
61	KDİ	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	TOPTAN PAREKENDE TİCARET	3	0	3	26.08.2021	YOK	
62	KDİ	ALO 170	İSİMLİ İHBAR	İNŞAAT VE BAYINDIRLIK İŞLERİ	2	0	2	11.05.2021	YOK	
63	EKSİK SPEK	DİLEKÇE	İSİMSİZ İHBAR	İNŞAAT VE BAYINDIRLIK İŞLERİ	9	0	9	11.05.2021	VAR	UYUMSUZ
64	KDİ	DİLEKÇE	İSİMLİ İHBAR	İNŞAAT VE BAYINDIRLIK İŞLERİ	0	1	1	17.03.2021	VAR	
65	KDİ	ALO 170	İSİMLİ İHBAR	İMALAT SANAYİ	1	0	1	4.01.2021	YOK	
66	KDİ	ALO 170	İSİMLİ İHBAR	İMALAT SANAYİ	1	0	1	14.01.2021	YOK	
67	KDİ	DİLEKÇE	İSİMLİ İHBAR	ÖZEL EĞİTİM, KURS FAALİYETLERİ	8	1	9	25.01.2021	VAR	

68	EKSİK SPEK	ALO 170	İSİMLİ İHBAR	ELEKTİRİK, GAZ, BUHAR, SU VE KANALİZASYON	40	0	40	2.11.2021	YOK	UYUMLU
69	KDİ	CİMER	İSİMLİ İHBAR	İNŞAAT VE BAYINDIRLIK İŞLERİ	28	0	28	28.04.2021	YOK	
70	KDİ	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	İMALAT SANAYİ	8	2	10	28.06.201	VAR	
71	KDİ	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	İMALAT SANAYİ	4	1	5	7.06.2021	VAR	
72	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	ÖZEL EĞİTİM, KURS FAALİYETLERİ	18	2	20	3.06.2021	VAR	
73	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	İMALAT SANAYİ	0	1	1	1.07.2021	VAR	
74	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	ULAŞTIRMA SAYEHAT TURZİM	0	0	0	1.07.2021	YOK	
75	KDİ	DİLEKÇE	İSİMLİ İHBAR	TOPTAN PAREKENDE TİCARET	3	0	3	10.11.2021	YOK	
76	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZM. FAAL.	3	0	3	5.11.2021	YOK	
77	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETLER	2	0	2	5.11.2021	YOK	
78	KDİ	ALO 170	İSİMLİ İHBAR	GAYRİMENKUL YÖNETİMİ FAALİYETLERİ	50	0	50	20.09.2021	YOK	
79	EKSİK SPEK	DİLEKÇE	İSİMLİ İHBAR	ULAŞTIRMA SAYEHAT TURZİM	70	1	71	14.01.2021	VAR	
80	EKSİK SPEK	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	GEMİ İNŞAASI, TERSANE FAALİYETLERİ	115	1	116	14.01.2021	VAR	
81	KDİ	ALO 170	İSİMLİ İHBAR	İMALAT SANAYİ	44	6	50	12.03.2021	VAR	
82	KDİ	DİLEKÇE	İSİMLİ İHBAR	GEMİ İNŞAASI, TERSANE FAALİYETLERİ	15	1	16	15.04.2021	VAR	
83	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	ÖZEL EĞİTİM, KURS FAALİYETLERİ	15	2	17	8.03.2021	VAR	UYUMSUZ
84	KDİ	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	İMALAT SANAYİ	9	2	11	28.06.2021	VAR	

85	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	GEMİ İNŞAASI, TERSANE FAALİYETLERİ	112	1	113	16.07.2021	VAR	UYUMSUZ
86	KDİ	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	TOPTAN PAREKENDE TİCARET	3	4	7	8.03.2021	VAR	
87	KDİ	DİLEKÇE	İSİMSİZ İHBAR	VETERİNERLİK HİZETLERİ	1	1	2	6.01.2021	VAR	UYUMSUZ
88	KDİ	DİLEKÇE	İSİMSİZ İHBAR	TEKSTİL SANAYİ	93	1	94	01.12.201	VAR	UYUMSUZ
89	KDİ	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	TOPTAN PAREKENDE TİCARET	108	1	109	12.0.2021	VAR	
90	KDİ	CİMER	İSİMSİZ İHBAR	İMALAT SANAYİ	400	1	401	29.01.2021	VAR	
91	EKSİK SPEK	ALO 170	İSİMLİ İHBAR	GEMİ İNŞAASI, TERSANE FAALİYETLERİ	7	2	9	28.01.2021	VAR	UYUMSUZ
92	KDİ	CİMER	İSİMLİ İHBAR	İNŞAAT VE BAYINDIRLIK İŞLERİ	44	7	51	26.01.2021	VAR	UYUMSUZ
93	KDİ	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	MESLEKİ, BİLİMSSEL VE TEKNİK FAALİYETLER	3	2	5	28.06.2021	VAR	
94	KDİ	CİMER	İSİMSİZ İHBAR	İMALAT SANAYİ	5	2	7	27.12.2021	VAR	
95	KDİ	DİLEKÇE	İSİMLİ İHBAR	ÖZEL EĞİTİM, KURS FAALİYETLERİ	20	4	24	4.03.2021	VAR	
96	KDİ	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	İMALAT SANAYİ	32	1	33	1.03.2021	VAR	UYUMSUZ
97	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	İNŞAAT VE BAYINDIRLIK İŞLERİ	1	0	0	5.11.2021	YOK	
98	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	ULAŞTIRMA SAYEHAT TURZİM	0	0	0	5.11.2021	YOK	
99	EKSİK SPEK	ALO 170	İSİMSİZ İHBAR	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ	58	0	58	4.07.2021	YOK	UYUMLU
100	KDİ	KURUM İÇİ GÖREV	KURUM İÇİ GÖREV	İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZM. FAAL.	7	0	7	0.04.2021	YOK	

EK 2

SIRA	YAŞ	CİSİYET	MEDENİ DURUM	DOĞUM YERİ	SEKTÖR
1	41	ERKEK	EVLİ	IRAK	ULAŞTIRMA SEYAHAT TRUZİM
2	45	KADIN	EVLİ	TÜRKMENİSTAN	DİĞER HİZMETLER
3	66	ERKEK	EVLİ	BİTLİS	İNŞAAT
4	55	ERKEK	EVLİ	TRABZON	İMALAT
5	26	ERKEK	BEKAR	AFYONKARAHİSAR	TOPTAN VE PARAKENDE TİCARET
6	49	KADIN	BEKAR	SAKARYA	TOPTAN VE PARAKENDE TİCARET
7	42	ERKEK	EVLİ	IIĞDIR	TOPTAN VE PARAKENDE TİCARET
8	53	ERKEK	EVLİ	ERZURUM	TOPTAN VE PARAKENDE TİCARET
9	44	ERKEK	EVLİ	KARS	İNŞAAT
10	41	ERKEK	EVLİ	KARS	İNŞAAT
11	35	ERKEK	BEKAR	IRAK	GEMİ İNŞAASI, TERSANE FAALİYETLERİ
12	44	KADIN	EVLİ	İRAN	İNŞAAT
13	37	KADIN	EVLİ	AFGANİSTAN	İNŞAAT
14	51	KADIN	EVLİ	AFGANİSTAN	İNŞAAT
15	63	ERKEK	EVLİ	SURİYE	İNŞAAT
16	52	ERKEK	EVLİ	SURİYE	İNŞAAT
17	61	ERKEK	BEKAR	SURİYE	İNŞAAT
18	51	ERKEK	EVLİ	İRAN	İNŞAAT
19	20	KADIN	BEKAR	YALOVA	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ
20	19	KADIN	BEKAR	YALOVA	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ
21	18	KADIN	BEKAR	YALOVA	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ
22	25	ERKEK	BEKAR	LÜLEBURGAZ	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ
23	41	KADIN	EVLİ	MARDİN	MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETER
24	23	ERKEK	BEKAR	KARS	TOPTAN VE PARAKENDE TİCARET
25	31	KADIN	BEKAR	GİRESUN	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ
26	33	ERKEK	EVLİ	IRAK	İNŞAAT
27	31	ERKEK	EVLİ	IRAK	İNŞAAT
28	25	ERKEK	BEKAR	IRAK	İNŞAAT
30	25	ERKEK	BEKAR	AFGANİSTAN	İNŞAAT
31	20	ERKEK	BEKAR	AFGANİSTAN	İNŞAAT
32	28	ERKEK	BEKAR	AFGANİSTAN	İNŞAAT

33	24	ERKEK	BEKAR	YALOVA	DİĞER HİZMETLER
34	22	ERKEK	BEKAR	YALOVA	DİĞER HİZMETLER
35	22	ERKEK	BEKAR	IRAK	TOPTAN VE PARAKENDE TİCARET
36	22	ERKEK	BEKAR	SURİYE	İMALAT
37	35	KADIN	EVLİ	YALOVA	MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETLERİ
38	67	ERKEK	EVLİ	ERZURUM	GAYRİMENUL YÖNETİMİ FAALİYETLERİ
39	54	ERKEK	EVLİ	ERZURUM	İNŞAAT
40	37	ERKEK	BEKAR	İRAN	İMALAT
41	57	ERKEK	EVLİ	HAKKARİ	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ
42	24	ERKEK	BEKAR	AFGANİSTAN	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ
43	33	ERKEK	EVLİ	MUŞ	İNŞAAT
44	55	ERKEK	EVLİ	ŞANLIURFA	ULAŞTIRMA SEYAHAT TRUZİM
45	24	ERKEK	BEKAR	AĞRI	İNŞAAT
46	31	ERKEK	EVLİ	IRAK	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ
47	57	KADIN	EVLİ	IRAK	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ
48	33	ERKEK	EVLİ	BURSA	İMALAT
49	34	ERKEK	EVLİ	BURSA	İMALAT
50	30	ERKEK	BEKAR	ŞANLIURFA	İNŞAAT
51	28	ERKEK	EVLİ	İSTANBUL	İNŞAAT
52	19	ERKEK	BEKAR	GAZİANTEP	İMALAT
53	18	ERKEK	BEKAR	GAZİANTEP	İMALAT
54	33	ERKEK	BEKAR	İRAN	İMALAT
55	50	KADIN	BEKAR	BURSA	ÖZEL EĞİTİM, KURS FAALİYETLERİ
56	74	KADIN	BEKAR	ELAZIĞ	ÖZEL EĞİTİM, KURS FAALİYETLERİ
57	25	ERKEK	BEKAR	AĞRI	İMALAT
58	43	ERKEK	EVLİ	YALOVA	ULAŞTIRMA SEYAHAT TRUZİM
59	30	ERKEK	BEKAR	ŞANLIURFA	GEMİ İNŞAASI, TERSANE FAALİYETLERİ
60	38	KADIN	EVLİ	DÜZCE	İMALAT
61	39	KADIN	EVLİ	ERZİNCAN	İMALAT
62	38	KADIN	EVLİ	KARS	İMALAT
63	37	KADIN	EVLİ	YALOVA	İMALAT
64	27	KADIN	BEKAR	ERZURUM	İMALAT
65	35	KADIN	BEKAR	ARDAHAN	İMALAT
66	44	ERKEK	BEKAR	ZONGULDAK	GEMİ İNŞAASI, TERSANE FAALİYETLERİ
67	22	KADIN	BEKAR	YALOVA	TOPTAN VE PARAKENDE TİCARET

68	54	ERKEK	BEKAR	KASTOMANU	İMALAT
69	34	ERKEK	EVLİ	MUŞ	GEMİ İNŞAASI, TERSANE FAALİYETLERİ
70	38	ERKEK	EVLİ	KOCAELİ	GEMİ İNŞAASI, TERSANE FAALİYETLERİ
71	40	ERKEK	EVLİ	KAHRAMANMARAŞ	İNŞAAT
72	24	ERKEK	BEKAR	KAHRAMANMARAŞ	İNŞAAT
73	26	ERKEK	BEKAR	KAHRAMANMARAŞ	İNŞAAT
74	41	ERKEK	EVLİ	KAHRAMANMARAŞ	İNŞAAT
75	25	ERKEK	BEKAR	KAHRAMANMARAŞ	İNŞAAT
76	42	ERKEK	BEKAR	MERSİN	İNŞAAT
77	25	ERKEK	BEKAR	MERSİN	İNŞAAT
78	31	ERKEK	EVLİ	ORDU	MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETER
79	32	ERKEK	BEKAR	İRAN	İMALAT
80	33	ERKEK	BEKAR	AFGANİSTAN	İMALAT
81	26	KADIN	BEKAR	BURSA	ÖZEL EĞİTİM, KURS FAALİYETLERİ
82	35	KADIN	EVLİ	YALOVA	ÖZEL EĞİTİM, KURS FAALİYETLERİ
83	51	KADIN	EVLİ	YALOVA	ÖZEL EĞİTİM, KURS FAALİYETLERİ
84	50	KADIN	EVLİ	ERZİNCAN	ÖZEL EĞİTİM, KURS FAALİYETLERİ
85	33	ERKEK	BEKAR	RİZE	İMALAT
86	74	KADIN	BEKAR	ELAZIĞ	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ
87	50	KADIN	BEKAR	BURSA	ÖZEL EĞİTİM, KURS FAALİYETLERİ
88	19	ERKEK	BEKAR	GAZİANTEP	İMALAT
89	25	ERKEK	BEKAR	AĞRI	İMALAT
90	23	ERKEK	BEKAR	MUŞ	İMALAT
91	21	KADIN	BEKAR	MUŞ	TOPTAN VE PARAKENDE TİCARET
92	20	ERKEK	BEKAR	AFGANİSTAN	TOPTAN VE PARAKENDE TİCARET
93	30	KADIN	EVLİ	AFGANİSTAN	TOPTAN VE PARAKENDE TİCARET
94	34	KADIN	EVLİ	MARDİN	VETERİNER HİZMETLERİ
95	24	ERKEK	BEKAR	SURİYE	TEKSTİL SANAYİ
96	30	ERKEK	BEKAR	SURİYE	İNŞAAT
97	24	ERKEK	BEKAR	SURİYE	İNŞAAT
98	32	KADIN	EVLİ	AFGANİSTAN	ULAŞTIRMA SEYAHAT TRUZİM
99	26	ERKEK	BEKAR	BURSA	TOPTAN VE PARAKENDE TİCARET
100	48	ERKEK	EVLİ	IRAK	İNŞAAT
101	52	ERKEK	EVLİ	DİYARBAKIR	İNŞAAT
102	33	ERKEK	BEKAR	IRAK	İNŞAAT

103	62	ERKEK	BEKAR	MARDİN	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETLERİ
104	22	ERKEK	BEKAR	İSTANBUL	TOPTAN VE PARAKENDE TİCARET
105	18	KADIN	BEKAR	SURİYE	İNŞAAT
106	47	ERKEK	EVLİ	KOCAELİ	İNŞAAT
107	58	KADIN	BEKAR	GİRESUN	DİĞER HİZMETLER
108	53	ERKEK	EVLİ	MARDİN	İNŞAAT
109	17	ERKEK	BEKAR	AFGANİSTAN	İNŞAAT
109	20	ERKEK	BEKAR	AFGANİSTAN	İNŞAAT
110	26	ERKEK	BEKAR	IRAK	İNŞAAT
112	61	ERKEK	BEKAR	KONYA	ÖZEL EĞİTİM, KURS FAALİYETLERİ
113	46	KADIN	BEKAR	İSTANBUL	ÖZEL EĞİTİM, KURS FAALİYETLERİ
114	22	ERKEK	BEKAR	SURİYE	MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETER
115	27	KADIN	EVLİ	İZMİR	İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET F.
116	58	KADIN	BEKAR	TOKAT	İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET F.
117	21	KADIN	BEKAR	YALOVA	İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET F.



09.01.2023

Enstitümüz Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programı öğrencisi Nuray KURNAZ'ın "Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Sosyal Güvenlik Denetimlerinin Analizi" konulu tez çalışmasına ilişkin olarak, dilekçesinde belirttiği verileri toplamayı planlamaktadır. Konu ile ilgili olarak adı geçen öğrencinin araştırma yapabilmesi için gerekli izinlerin verilmesi hususunda;

Prof.Dr. Ali ÖZTÜRK
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

Belge Doğrulama Kodu *BSLTPKA41K* Pin Kodu 82852		Belge Takip Adresi https://takipce.gov.tr/cbl/cck-5433&ccl-BSLTPKA41K&csc-250257
Adres Konumları Yerleşkesi 816/20 Merkez/IR/ÇU		Bilgi için: Harun Şimşek Uyanı: Bulgusayar İyilemci Tel No: 1571
Telefon 0380 542 12 08 Faks: 0380 542 12 38		
e-Posta İhtisastu@duzce.edu.tr Web: www.ihisastu.duzce.edu.tr		
Kcp Adresi duzceuniversityesitsohslitp.kep.tr		



ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Nuray KURNAZ

Yabancı Dili : İngilizce

ÖĞRENİM DURUMU

Derece	Alan	Okul/Üniversite	Mezuniyet Yılı
Lisans	Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik	Düzce Üniversitesi	2019
Lise	İmam-Hatip	Düzce Anadolu Lisesi	2015

TEZDEN ÇIKAN YAYIN(LAR)

“Kayıt Dışı İstihdam ile Mücadelede Sosyal Güvenlik Denetimlerinin Analizi” başlıklı Makale

DİĞER YAYINLAR