



SOSYAL GÜVENLİK KURUMU’NUN YAPISI VE KAYIT DIŞI
İSTİHDAM
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAKAN DENİZ

DANIŞMAN: Doç. Dr. NAZİFE ÖZGE BEŞER

AĞRI-2022

Her Hakkı Saklıdır

T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT TEORİLERİ BİLİM DALI

HAKAN DENİZ

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU’NUN YAPISI VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ

Doç. Dr. NAZİFE ÖZGE BEŞER

AĞRI-2022

Her Hakkı Saklıdır

T.C.

AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

İKTİSAT TEORİLERİ BİLİM DALI

HAKAN DENİZ

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU’NUN YAPISI VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ

Doç. Dr. NAZİFE ÖZGE BEŞER

AĞRI-2022

TEZ ETİK BİLDİRİM SAYFASI

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmenliğine göre hazırlamış olduğum ‘‘Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Yapısı ve Kayıt Dışı İstihdam’’ adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmenliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezim yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

Tarih ve imza

Hakan DENİZ

TEZ KABUL VE ONAY TUTANAĞI



ÖNSÖZ

Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Yapısı ve Kayıt Dışı İstihdam konulu tez çalışmamızda Sosyal Güvenlik Kurumu’nun tarihçesi araştırılmış, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun yapısı ele alınarak kayıt dışı istihdamı engellemekteki rolü ve işlevi irdelenmiştir.

Türkiye özelinde kayıt dışı istihdam üzerine araştırmalar yapılmış. Kayıt dışı istihdama kaynaklık eden sebepler irdelenerek, işveren ve çalışanların kayıt dışına yönelmelerinin ya da yöneltilmelerinin ana nedenlerle birlikte detaylı olarak başlıklar altında açıklanmaya çalışılmıştır.

Son bölümde kayıt dışı istihdamı hususunda kurumun aldığı tedbirler, hazine aracılığı ile verdiği teşvikler ve uyguladığı cezalar ayrı ayrı başlıklarda incelenmiştir.

Bu çalışmamda benden desteğini hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım Doç. Dr. Nazife Özge BEŞER’ e teşekkürü bir borç bilirim. Neşesiyle bana destek olan kızım Ayşe Ravza Deniz’e teşekkür ederim.

... 2022

Hakan DENİZ

ÖZET

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU'NUN YAPISI VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAKAN DENİZ

TEZ YÖNETİCİSİ

Doç. Dr. NAZİFE ÖZGE BEŞER

2022, Sayfa: XVI+108

Jüri:

Kayıt dışı ekonomi, yasal çerçevede oluşturulan kurallara uyulmadan yapılan ekonomik faaliyetler manasına gelmektedir. Kayıt dışı ekonominin önde gelen unsuru kayıt dışı istihdamdır. Ülkelerin ekonomik yapısına göre değışkenlik gösteren kayıt dışı istihdam daha çok; vergi yükü, nüfus artışı, işsizlik gibi ekonomik ve idarenin uyguladığı politikalar sebebiyle yaşam alanı bulmaktadır. İş verenlerin aylık pirim hizmetlerini eksik bildirmesi ya da hiç bildirmemesi yollarıyla oluşan bu kayıt dışı istihdamı engellemek için ülkemizde mücadele veren Sosyal Güvenlik Kurumudur.

Kayıt dışı istihdam sorununun önüne geçmek için yasal ve idari önlemler alınmakta, kayıtlı istihdama teşvikler yapılmakta, özellikle 4447, 4857, 5084, 5510 ve 5921 sayılı kanunlarla Sosyal Güvenlik Kurumu'nun aktif ve pasif sigortalılara sağladığı kısa ve uzun vadeli sigorta kollarıyla bunu sağlamaya çalışmaktadır.

Çalışmada Dünya'da ve Türkiye'de sosyal güvenliğin hangi aşamalarla başladığı ve günümüze kadar geçen süreçte nasıl revize edildiği ortaya konulmuştur. Kayıt dışı istihdamın özellikle 2006'dan sonraki durumu, sebepleri ve sonuçları ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik Kurumu, Kayıt Dışı İstihdam, İstihdam Teşvikleri, Sosyal Sigortalar Kurumu, BAĞ-KUR.

ABSTRACT

STRUCTURE OF THE SOCIAL SECURITY AGENCY AND INFORMAL EMPLOYMENT

MASTER THESIS

HAKAN DENİZ

THESIS MANAGER

Doç. Dr. NAZİFE ÖZGE BEŞER

July 2022, Page:XVI+ 108

Informal economy means economic activities carried out without complying with the rules established in the legal framework. The leading element of the informal economy is informal employment. Informal employment, which varies according to the economic structure of the countries, is mostly; It finds living space due to economic and administration policies such as tax burden, population growth, unemployment. It is the Social Security Institution that struggles in our country to prevent this unregistered employment, which is caused by employers not reporting their monthly bonus services incompletely or not reporting them at all.

In order to prevent the problem of unregistered employment, legal and administrative measures are taken, incentives are made for registered employment, and it tries to achieve this with the short and long-term insurance branches provided by the Social Security Institution to the active and passive insured, especially with the laws numbered 4447, 4857, 5084, 5510 and 5921.

In the study, it has been revealed with which stages social security started in the world and in Turkey and how it was revised in the process until today. The situation causes and consequences of unregistered employment, especially after 2006, are discussed.

Keywords: Social Security Institution, Informal Employment, Employment Incentives, Social Security Institution, BAĞ-KUR.

İÇİNDEKİLER

TEZ ETİK BİLDİRİM SAYFASI.....	İ
TEZ KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	İİ
ÖNSÖZ	İİİ
ÖZET.....	İV
ABSTRACT.....	V
KISALTMALAR	XIV
TABLolar LİSTESİ.....	XV
ŞEKİL LİSTESİ.....	XVI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU VE YAPISI

1. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ.....	2
1.1. Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi Tarihçesi.....	2
1.1.2. Türk Sosyal Güvenlik Sistemi.....	4
1.2. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Yapısı.....	8
1.2.1. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Genel Nitelikleri.....	8
1.2.2. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Yapısı	9
1.2.2.1. Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulu	10
1.2.2.1.1. SGK Yönetim Kurulunun Görevleri	11
1.2.2.2. Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurulu	12
1.2.2.3. SGK Genel Kurulu’nun Görevleri	12
1.2.3. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı	13
1.3. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Teşkilat Yapısı	14
1.3.1. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Merkez Teşkilatı.....	14
1.3.1.1. Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü	15

1.3.1.2. Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü	16
1.3.1.3. Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü	17
1.3.1.4. Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü	18
1.3.1.5. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.....	19
1.3.1.6. Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı.....	20
1.3.1.7. Strateji Geliştirme Başkanlığı.....	20
1.3.1.8. Hukuk Müşavirliği	21
1.3.1.9. Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği	21
1.3.1.10. İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı	22
1.3.1.11. Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı.....	22
1.3.1.12. İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığı	22
1.3.2. Taşra Teşkilatı	23
1.4. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun İşleyişi ve Finansmanı.....	24
1.4.1. SGK Finansal Hedeflerinin Belirlenmesi & İzlenmesi	24
1.4.2. Performans Yönetimi	24
1.4.3. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Gelir ve Giderleri	25
1.4.3.1. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Gelirleri	25
1.4.3.2. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Giderleri	25
1.5. SGK Uzman, Müfettiş, Denetmen ve Yardımcıları	25

İKİNCİ BÖLÜM

KAYIT DIŞI EKONOMİ VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM

2. KAYIT DIŞI EKONOMİ	28
2.1. Kayıt Dışı Ekonomi Kavramı ve Tanımı	28
2.1.1. Kayıt Dışı Ekonomi Literatürde Çeşitli Tanımları.....	28
2.2. Kayıt Dışı Ekonomisinin Önlenmesinin Önemi.....	29
2.3. Kayıt Dışı Ekonomi Kapsamı.....	30
2.3.1. Kayıt Dışı İstihdam	31
2.3.2. Yarı Kayıtlı Ekonomi	31

2.3.3. Kayıtlara Girmeyen Ekonomi	31
2.3.4. Saklı Ekonomi	32
2.3.5. Yasa Dışı Olarak Gerçekleştirilen Faaliyetler	32
2.4. Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi	33
2.4.1. Ekonomik Yapı ve Kayıt Dışı Ekonomi	33
2.4.2. Kayıt Dışı Ekonomi ve Sosyal Yapı	33
2.4.3. Kayıt Dışı Ekonomi ve Demografi Yapı.....	33
2.4.4. Kayıt Dışı Ekonomi ve Kurumsal Yapı	34
2.4.5. Kayıt Dışı Ekonomi ve Kamu Etkinliği	34
2.5. Kayıt Dışı İstihdam	34
2.5.1. Kayıt Dışı İstihdamın Tanımı.....	35
2.5.2. Kayıt Dışı İstihdam Uygulama Yöntemleri.....	35
2.5.3. Çalışanların İradeleri Dışında Gerçekleşen Kayıt Dışı Şekilleri.....	36
2.5.3.1. Çalışmaların İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Bildirilmemesi..	36
2.5.3.1.1. Çalışmaların Ücret Olarak Eksik Bildirilmesi.....	36
2.5.3.1.2. Çalışmaların Gün Olarak Eksik Bildirilmesi.....	36
2.5.3.1.3. İkinci İşteki Çalışmaların Bildirilmemesi	36
2.5.3.1.4. Çalışanın Deneme Süresi Kayıt Dışı Çalıştırılması	36
2.5.3.2. Çalışanların İradesiyle Gerçekleşen Kayıt Dışı İstihdam Şekilleri....	37
2.5.3.2.1. Yabancı Kaçak İşçiler	37
2.5.3.2.2. Çocuk İşçiler.....	37
2.5.3.2.3. Kayıt Dışı Çalışan Emekliler.....	38
2.5.3.2.4. Ölüm (Yetim) Aylığı Alarak Kayıt Dışı Çalışanlar	38
2.5.3.2.5. Malullük Aylığı Alarak Kayıt Dışı Çalışanlar	38
2.5.3.2.6. İşsizlik Ödeneği Alarak Kayıt Dışı Çalışanlar	38
2.5.3.2.7. Yeşil Kart Sahibi Olarak Kayıt Dışı Çalışanlar.....	39
2.5.4. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri.....	39
2.5.4.1. Psiko-Sosyal Nedenler	39

2.5.4.2. Ekonomi Kaynaklı Nedenler.....	41
2.5.4.3. Mali-İdari ve Yasal Sistemden Kaynaklı Nedenler	42
2.5.4.4. Devlet Yapısından Kaynaklanan Diğer Nedenler	44
2.5.4.4.1. Yargı Sistemi	44
2.5.4.4.2. Bürokrasi	44
2.5.4.4.3. Denetimlerin Yetersizliği	44
2.5.5. Kayıt Dışı İstihdamın Ekonomiye Olumlu ve Olumsuz Etkileri	45
2.5.5.1. Olumlu Etkileri	45
2.5.5.1.1. İstihdam Sağlama	45
2.5.5.1.2. Gelir Dağılımını İyileştirme	46
2.5.5.1.3. Kaynak Dağılımını Etkinleştirme.....	46
2.5.5.1.4. Rekabet Gücü Kazandırma.....	46
2.5.5.2. Olumsuz Etkileri	46
2.5.5.2.1. Vergi Gelirlerini Azaltması	47
2.5.5.2.2. Vergi Adaletini Bozması	47
2.5.5.2.3. Kaynak Dağılımını Olumsuz Etkilemesi.....	47
2.5.5.2.4. Haksız Rekabet Yaratması	47
2.5.5.2.5. Ekonomik Göstergeleri Bozması.....	47
2.5.5.2.6. Çocuk Emegini Sömürmesi.....	48
2.5.5.2.7. Sosyal Güvenlik Sistemini Bozması	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI İSTİHDAM VE SEBEPLERİ

3. TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN NEDENLERİ.....	49
3.1. Mevzuattan Kaynaklanan Kayıt Dışı İstihdam Nedenleri.....	49
3.2. Bürokratik Karmaşıklık ve Kurumlar Arasındaki Koordinasyonsuzluk.....	49
3.3. Denetimlerin Yeterli Yürütülememesi.....	50
3.4. Sosyal Güvenlik Sisteminden Kaynaklı Nedenler.....	50
3.5. Sosyal ve Toplumsal Nedenler.....	50
3.5.1. Kurumsal Bilgilendirme ve Rehberlik Eksikliği.....	51
3.5.2. Kalifiye İşgücü Eksikliği	51
3.5.3. Sosyal Güvenlik Açısından Toplumsal Farkındalığın Oluşmaması	51
3.5.4. Çalışma Yaşamında Yaşanan Yenileşmeler	51
3.5.4.1. Pandemi ve Pandemi Sonrası İş Hayatının Geleceği	51
3.5.4.2. Yarı Zamanlı Dijital Göçebe Olabilmek	52
3.5.4.3. Salgın Sonrası Dijital Dönüşüm	52
3.5.4.4. Yapay Zekâ Kullanımı	52
3.5.5. Yaşanan Göç ve Kontrolsüz Nüfus Artışı.....	53
3.5.6. Ekonomik Nedenler.....	54
3.5.6.1. Yoksulluk İle İlgili Nedenler ve İşsizlik	54
3.5.6.2. Emek Maliyet Yüğü	55
3.5.6.2.1. Asgari Ücret	55
3.5.6.2.2. Asgari Ücretin İşverene Maliyeti	55
3.5.7. Hukuksal Alt Yapı Eksikliğinden Kaynaklı Nedenler	56
3.6. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Oranları	56
3.6.1. Bölgelere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı	58
3.6.2. İktisadi Faaliyet Koluna Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları	60
3.7. Kayıt Dışı İstihdam Ölçme Yöntemleri	61
3.7.1. Doğrudan Ölçme Yöntemi	61
3.7.2. Dolaylı Ölçme Yöntemler	62

3.7.2.1. GSMH Yaklaşımı.....	62
3.7.2.2. Vergi İncelemeleri Yoluyla Ölçme Yaklaşımı.....	62
3.7.2.3. İstihdam Yaklaşımı	62
3.7.2.4. Parasalcı Yaklaşım.....	62

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU’NUN KAYIT DIŞI İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİLERİ

4. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU ve KAYIT DIŞI İSTİHDAM.....	63
4.1. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Uyguladığı İdari Para Cezaları.....	65
4.1.1. İşe Giriş Bildirgesi Hususunda Uygulanan Cezalar	65
4.1.2. İşyeri Bildirgesi Hususunda Uygulanan Cezalar.....	67
4.1.3. Aylık Prim ve Hizmet Bildirgesi Hususunda Uygulanan Cezalar	67
4.1.4. Kayıt İbrazı ve Geçersizliği Hakkında Uygulanan Cezalar	68
4.1.5. Muhtasar Prim ve Hizmet Beyannamesi Hususunda Uygulanan Cezalar	69
4.1.6. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Bilgi Vermemesi Hususunda Uygulanan Cezalar.....	70
4.1.7. Denetimi Engelleme Hakkında Uygulanan Cezalar.....	70
4.2. (5510) Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (86.) Madde Düzenlemesi	71
4.2.1. (5510) Sayılı Kanun Değişiklik (1.) Birinci Fıkra	71
4.2.2. (5510) Sayılı Kanun Değişiklik (5.) Beşinci Fıkra	71
4.2.3. (5510) Sayılı Kanun (88.) Madde Düzenlemesi.....	71
4.3. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdama Yönelik Mevzuat Düzenlemeleri	71
4.3.1. İş Mevzuatı	71
4.3.1.1. (6735) Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu	72
4.3.1.2. (4857) Sayılı İş Kanunu	72
4.3.1.3. İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği	73
4.3.2. Sosyal Güvenlik Mevzuatı	73

4.3.2.1. (30478 / 4) Sayılı 2018 Tarih Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi.....	73
4.3.2.2. (5510) Sayılı Sosyal Sigortalar ile Genel Sağlık Sigortası Kanunu...	73
4.3.2.2.1. (5510) Sayılı Kanun (8.) Madde.....	74
4.3.2.2.2. (5510) Sayılı Kanun (12.) Madde'nin 2. Fıkra Hükümü.....	74
4.3.2.2.3. (5510) Sayılı Kanun (12.) Madde 6. Fıkra Hükümü	75
4.3.2.2.4. (5510) Sayılı Kanun (23.) Madde.....	75
4.3.2.2.5. (5510) Sayılı Kanun (85.) Madde.....	75
4.3.2.2.6. (5510) Sayılı Kanun (92.) Madde.....	75
4.3.2.2.7. (6458) Sayılı Uluslararası Koruma Kanunu	76
4.4. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi	76
4.4.1. KADİM-Proje İşlevi.....	76
4.4.2. Projenin Amacı.....	76
4.4.3. Projenin Hedefleri	76
4.4.4. Proje Hedef Kitlesi	77
4.4.5. KADİM Proje İcra Üniteleri.....	77
4.4.5.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	77
4.4.5.2. İlgili Bakanlıklar, Kamu Kurum ve Kuruluşları	78
4.4.5.3. İlgili Kuruluşlar	79
4.4.5.4. Projenin Sosyal Tarafları	80
4.4.5.5. Valilikler ve İl İstihdam Kurulları	80
4.4.6. KADİM Servislerince Kayıt Altına Alınan Çalışan (4/a+4/b) Sayısının Artırılması	80
4.5. Çalışan Bireylere Sigortalılıkta Sağlanan Haklar.....	82
4.5.1. Sigorta Kollarından Kısa Vadeli Sigorta Kolları Yönünden Sağlanan Haklar	82
4.5.2. Sigorta Kollarından Uzun Vadeli Sigorta Kolları Yönünden Sağlanan Haklar	83
4.5.3. Genel Sağlık Sigortası Hususunda Sağlanan Haklar.....	84
4.5.4. İş Hukuku Hususunda Sağlanan Haklar	84

4.6. (5510) Sayılı Sosyal Sigorta ile Genel Sağlık Sigorta Kanunu Kapsamında İşverene Verilen Teşvikler	84
4.6.1. Malullük Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde 5 Puanlık İndirim Teşviki	84
4.6.2. Yurtdışında Faaliyet Gösteren Sigortalılara Uygulanan Prim İndirim Teşvikleri.....	84
4.6.3. (5510) Sayılı Kanun İlave 6 Puanlık İndirim Teşviki	85
4.6.4. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hususunda Uygulanan Sigorta Prim Teşviki	86
4.6.5. (5510) Sayılı Kanun Asgari Ücret Desteği.....	87
4.7. (4447) Sayılı İşsizlik Kanununda Bulunan Teşvikler	88
4.7.1. Genç ve Kadın İstihdamı İle Mesleki Belgesi Olan Sigortalı İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik	88
4.7.2. Yeni Nesil Teşvikler.....	88
4.7.3. (4447) Sayılı Kanun Ek (4.) Maddesi Kapsamında Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası İşveren Hissesi Teşviki	88
4.7.4. İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Hususunda Verilen Teşvik	89
4.7.5 İşbaşı Eğitim Programı Alanların İstihdamı Hususunda Uygulanan Teşvik	89
4.8. Diğer Mevzuatlardan Kaynaklanan Teşvikler.....	90
4.8.1. Engelli Çalışan İstihdamında Sigortalı Prim Teşviki	90
4.8.2. AR-GE Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hususunda Uygulanan Teşvik.....	90
4.8.3. (3294) Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşviki	91
4.8.4. (2828) Sosyal Hizmet Desteği Alan Bireylerin İstihdamı Hususunda Uygulanan Teşvikler	91
4.8.5. (5225) Kültür Yatırımlar ve Girişimler Hususunda Sigorta Prim Teşviki..	92
4.8.6. (28861) İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Teşvikleri .	93
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	94
KAYNAKÇA	97

KISALTMALAR

APHB	: Aylık Prim ve Hizmet Belgesi
BAĞ-KUR	: Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar
CBK	: Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi
ÇSGBB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ESGM	: Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
ILO	: International Labor Organization
İSG	: İş Sağlığı Güvenliği
İKMİH	: İş Kazası ve Meslek Hastalığı
İPC	: İdari Para Cezası
İSK	: İşsizlik Sigortası Kanunu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KADİM	: Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KVSK	: Kısa Vadeli Sigorta Kolları
MPHB	: Muhtasar Prim ve Hizmet Beyannamesi
RG	: Resmî Gazete
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SM	: Serbest Muhasebeci
SMMM	: Serbest Muhasebeci Ve Mali Müşavir
SPEK	: Sigorta Primine Esas Kazanç
SPGM	: Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü
SSİY	: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UVSK	: Uzun Vadeli Sigorta Kolları
YMM	: Yeminli Mali Müşavir

TABLÖLER LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1.1: SGK Teşkilat Şeması.....	9
Tablo 2.1: Kayıt Dışı İstihdam Şekilleri.....	35
Tablo 2.2: İşsizlik ve İstihdam Oranı.....	40
Tablo 3.1: Suriyelilerin Kayıt Dışı İstihdamı (2017).....	53
Tablo 3.2: 2022 Yılı İtibariyle Aylık Asgari Ücret Verileri.....	55
Tablo 3.3: Asgari Ücretin İşverene Maliyeti.....	56
Tablo 3.4: 2003-2020 Tarihleri Arasında Kayıt Dışı Ekonominin Sektör Bazda Dağılımı.....	57
Tablo.3.5: Mevsim Etkisinden Arındırılmamış Temel İşgücü Göstergeleri, 15+ Yaş, (Bin kişi), Ekim 2019, Ekim 2020.....	58
Tablo 3.6: Bölgelere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%).....	59
Tablo3.7: İktisadi Faaliyet Koluna Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%).....	60
Tablo 4.1: KADİM Servislerince Kayıt Altına Alınan Çalışan Sayısının Bir Önceki Yılın Aynı Dönemine Göre (4/a+4/b' Çalışanlar) Sayısı Değişimi (İl Bazında)	81
Tablo 4.2: İlave 6 Puan Sigorta Prim Teşvikinden Yararlanacaklar İller.....	86

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1.1: Merkez Teşkilat.....	14
Şekil 1.2: SGK Ana Hizmet Birimleri.....	15
Şekil 1.3: Sigorta Primleri Genel Müdürlüğüne Bağlı Daire Başkanlıkları.....	17
Şekil 1.4: Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğüne Bağlı Daire Başkanlıkları...	18
Şekil 1.5: Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğüne Bağlı Başkanlıklar	19
Şekil 1.6: Strateji Geliştirme Başkanlığına Bağlı Başkanlıklar	21
Şekil 1.7: Yardımcı Hizmet Birimlerine Bağlı Başkanlıklar.....	22
Şekil 2.1: Kayıt Dışı İstihdam Pisiko-Sosyal Nedenler.....	39
Şekil 2.2: Ekonomi Kaynaklı Nedenler.....	41
Şekil 2.3: Mali-İdari ve Yasal Sistemden Kaynaklı Nedenler.....	43
Şekil 2.4: Kayıt Dışı İstihdamın Olumlu Etkileri.....	45
Şekil 2.5: Kayıt Dışı İstihdamın Olumsuz Etkileri.....	46
Şekil 3.1: Yıllar İtibariyle Türkiye ve Dünyada Kentsel Nüfus Oranı (%).....	54
Şekil 4.1: KADİM Projesi İlgili Bakanlıklar, Kamu Kurum ve Kuruluşları.....	79
Şekil 4.2: KADİM Projesinin Sosyal Tarafları.....	80

GİRİŞ

Sosyal Güvenlik kurumunun dar anlamda tanımı; bireylerin, çalıştığı dönemde edindiği haklar, emekli dönemindeki hakları ve bakımından mesul olduğu kimselere sunulan kısa ve uzun vadeli sigorta kolları, genel sağlık sigortası haklardan yararlanma sağlamakla mükellef bir kurumdur. Bu kurum; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlıdır. Türkiye’de dağınık halde bulunan sosyal güvenlik sistemi 5502 sayılı kanunla SGK çatısında birleştirilmiştir bu kurumlar; Emekli Sandığı’ndan (ES), Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ- Kur) kurumlarıdır.

Tez çalışmasında Sosyal Güvenlik Kurumunun yapısı ve kayıt dışı istihdamı incelenmiştir. Bu çerçevede çalışma dört kısımdan oluşturulmuş; birinci kısımda SGK’ nın tarihçesi ve yapısı incelenmiş, ikinci kısımda kayıt dışı ekonomi ve istihdam konusu ele alınmış, üçüncü bölümde Türkiye’de kayıt dışı istihdam ve sebepleri, dördüncü bölümde ise çalışmanın odak noktasında yer alan Sosyal Güvenlik Kurumunun kayıt dışı istihdam üzerindeki rolü ele alınmıştır. Yaptığımız çalışmada; 5510 Sayılı kanun özelinde kayıt dışı istihdamla mücadelede uygulanan yöntemleri, çalışmaları, bunun nedenleri, bu yöntemin tercih sebeplerini, sigortalı çalışanlar ve bakımından mesul oldukları kişilere tanınan hakları, işverenlerin sigortalı bildiriminde bulunmasında hangi hak ve teşvikler alacağı, aksi durumunda taraflarına uygulanan cezaları, yaptırımlara incelenmektedir.

5510 Sayılı SSK ve GSS kanununda kapsamında; işverenin verileceği tüm bilgi, bildirge ve beyannameler maddeler halinde açıklanmış, teşvikler ayrıntılı şekilde incelenmektedir. Çalışmamızda, kullanılan yöntem nitel (qualitative) araştırma yöntemi olup, çalışmanın yapısı gereği mevzuatlar birincil kaynak olarak ele alınırken iken Sosyal Güvenlik Kurumunun yapısı ikincil kaynağı oluşturarak kayıt dışı istihdam incelenmiştir. Çalışmamızda literatür taramalarından ve çoğunlukla yüksek lisans tezlerinden, konuyla ilgili makale, mevzuat, yazılan kitap ve bu husustaki araştırmaların incelenmesinden oluşmaktadır. İstihdam piyasasını ekonomik yönden etkilemesi, bu alanda devletin hukuksal olarak yaptığı düzenlemeler, çıkardığı kurallar bu husustaki faaliyetleri incelemekte. Yapılan çalışmalar ve veriler ışığında sosyal güvenlik kurumu ve kayıt dışı istihdam ele alınacak ve bu etkilerden yola çıkılarak önerilerde bulunulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU ve YAPISI

1. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

1.1 .Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi Tarihçesi

İnsanlar yaşamları devam ettikçe kendi istekleri veya iradeleri dışında ortaya çıkan bazı mesleki, fizyolojik ve sosyoekonomik risklerle burun buruna Gelmehteler. Bu risklerin engellemesi, bireyler veya toplum üzerindeki etkilerinin azaltılması, ortaya çıkan etkilerin yok edilmesi ya da minimize edilmesi gerekmektedir. İnsanların güvenlik ihtiyaçlarına cevap verecek ve onlara insanca bir yaşam sunabilecek bir yapıya ihtiyaç vardır (Karaarslan, 2010: 05).

Bu ihtiyaçtan hasıl olan “Sosyal Güvenlik” tüm bireylerinin ve bu bireyler arasında ayırım, ayrıcalık sunmadan sosyal yönden ve ekonomik yönden çalışanların ve işverenlerin bugünlerinin aynı zamanda geleceklerinin güvence altına alınmasını konu alan; kurumlar arasında birlik kurularak ve aynı zamanda uyum sağlanmış bir şekilde kurulan bir sistemler bütünü olarak tanımlanır (Seyyar, 1999: 17).

Sanayi devriminden önce sosyal güvenlik işlevini üstlenen bir kuru tam olarak olmamak kaydıyla bu hususta yardım sandıkları aracılığı, aynı soydan gelenlerin kendi aralarında yaptıkları yardımlar ve dine dayalı vakıf ya da dernekler aracılığı ile bu işlev icra ediliyordu. Sanayi devrimi yapıldıktan sonra, yeni bir sistemin doğması gerekli oldu. Bu dönem içinde işçilerin kötü ve zor şartlar altında çalıştırılmaları devletlerin sosyal politika alanında da bazı koruyucu düzenlemeler yapmalarına neden olmuştur (Stanko, 2004, 19).

Bugünkü düzende sosyal güvenlik sistemi 19. yüzyılın sonlarına doğru oluşmuştur. Bu alanda ilk kez Avrupa’da ortaya çıkmış özellikle endüstrileşmenin yoğun bir şekilde devam ettiği bu zamanda monarşik yönetim sistemlerin olduğu bu ülkelerdeki yöneticilerin bazı isyanları Marksist düşüncede olan ideolojinin baskınlığını azaltmak için sosyal güvenlik adına yeni uygulamalar hayata geçirilmek için çalışmalar yapılmıştır (Scarborough, 2000: 227).

Bismarck hareketi (1880) ortaya çıktı ve sosyal güvenlik yönünden atılan ilk güçlü modern adım sayılmakta. Almanya’da kurumsal bir sosyal yapının oluşmasını sağlayan bu hareket, modern zamanlardaki gibi çalışan primleri, işletme primleri ve devletin bu yöndeki katkısıyla finansmanın yapıldığı bir sosyal sigorta sistemi kurulmuştur. Almanya’da sosyal sigortalar çeşitli aşamalardan geçmiştir; sakatlık, hastalık, iş kazası ve yaşlılık gibi kısımları sadece kapsamaktaydı (Rosanvallon, 2004, 122–126).

İkinci Dünya Savaşı yıllarında William Beveridge’nin ortaya attığı Beveridge diye tanımladığı aslında vergi geliri sağlayarak bu şekilde finansmanın yapıldığı bir sosyal güvenlik sistemi kurulmuştur. Beveridge sosyal güvenlik sistemi ve Bismarck sosyal güvenlik sistemini beraber aynı anda uygulamaya konularak karma bir üçüncü sistem de uygulanmıştır. Şili ülkesinde uygulanmaya konulan sistem Şili sistemi olarak literatüre girmiştir, bu sistem özel sektör aracılığı ile 1981 de uygulanmaya konulmuş (Rosanvallon, 2004, 122–126).

Sosyal güvenlik kavramı bu kavram ilk 1935’te Amerika Sosyal Güvenlik Kanununda telaffuz edilmiştir. Sosyal Güvenlik kavramı, Atlantik Paktı Sözleşmesi aracılığı ile 1941’de telaffuz edilirken Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) aracılığı ile de 1944 yılında sisteme dahil edilmiştir. Tüm bunlarla beraber İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin sosyal güvenlik açısından ele aldığı hususları içeren 22. ve 25. Maddeleri sosyal güvenliği insani, temel haklar içinde kabul etmiştir. ILO sosyal güvenlik hususunda 1952 yılı, 102 sayılı bir sözleşme yayınlayarak kapsamlı bir şekilde sosyal güvenlik kavramını tanımlamış ve bu husustaki temel düzenlemeyi ortaya çıkarmıştır (Ağamoğlu, 2021: 3).

1.1.2. Türk Sosyal Güvenlik Sistemi

Türk tarihindeki sosyal güvenlik uygulamaları 4 dönem şeklinde ele alacak olursak bunlar: Orta Asya, Anadolu Selçuklu, Osmanlı ve Cumhuriyet Dönemi olacaktır. Orta Asya Döneminde, Eski Türklerde atalar kültürü olduğundan buradan gelen soy aile bağları sebebi ile aile içi yardımlaşmalar önemli bir sosyal yapıydı, bu toplum yerleşik hayata geçtikten sonra daha sağlam temelleri olan ve sosyal yapıyı düzenleyen, dayanışma için kurulan vakıflar sosyal güvenlik hususunda çalışmalar yapmıştır (Mehdioğlu, 2021: 22).

Anadolu Selçuklu Dönemini inceleyecek olursak sosyal sınıf bazı guruplara ayrılmaktaydı: göçebelerin ağırlıklı olduğu ve hayvancılıkla uğraştıkları, tarımla uğraşan köylülerin ve daha çok ticaretle uğraşan sınıfı temsil eden şehirli sınıfın olduğu 3 grup vardı. Ahi Teşkilatları Selçuklu’ da ticaretle uğraşan ahalinin sosyal haklarını gözeten ve ticaretin daha etkin olmasını sağlamak adına iş kollarına göre guruplar kurmuş ve bu yapılara loncalar denilmiştir. Loncalar üye tacirler arasındaki dayanışmayı sağlar, vakıflar kurarak ahalinin ihtiyacını karşılardı. Devlet malı olan miri araziler arasından vakıfların faydalanması için ayrılan arazilerin ekilip biçilmesi ya da kiraya verilmesiyle elde edilen gelirler bu vakıflara aktarılarak yardım veya dayanışma işlerinde kullanılmaktaydı (Seyyar, 1999: 199).

Bu yapının Ekonomik ve sosyal teşkilatlanması Anadolu Selçuklu dan sonra Osmanlı Devletin de sosyal güvenlik alanında kendini, 13. yüzyılda ilk başta Ahilik teşkilatı kurulmuş, buna bağlı olarak Gedik yani Müslüman olan tacire verilen icazetname ve Lonca şeklinde teşkilatlanarak sosyal bir sistem kurulmuş olup bu sistem etkin bir şekilde faaliyet göstermiştir. 18. yüzyılda ise Osmanlılarda sosyal güvenlik ön plana çıkarak ilk kez bu yüzyılda sosyal yardım amaçlı vergi toplanmaya başlanmıştır. Osmanlı Devleti’nde sanayileşme Avrupa’ya göre farklılık göstermiş buna bağlı olarak da işçi sınıfının oluşması uzun zaman almıştır. Osmanlıda Darülaceze kurumu ve sonrasında Darüşşafaka gibi kurumların faaliyete başlamasıyla Loncalar önemini yitirmiş fakat bu yüzyılın sonuna kadar işlevine devam etmiştir (Koç, 2019: 3).

Osmanlıda tekaüt (emekli) ve teavün (yardımlaşma) sandıkları ile Tanzimat fermanından sonra işçilerle ilgili çokta kapsamlı olmayan fakat toplumsal ve politik bazı yenilikleri kapsadığı Dilaver Paşa Nizamnamesi yayınlanmış olup Osmanlıda

bu alanda önemli bir baş yapıt olmuştur. Kanun-i Esasinin yürürlüğe girmesiyle ne kadar sosyal haklara değinilmemiş olsa da temel hak ve hürriyetlere ilişkin düzenlemeleri içermiştir (Alper, 2007).

1921’de kurulan Amele Birliği, ülkemizde kanunla kurulmuş aynı zamanda bu kuruluşa üyelik zorunlu tutulmuştur. Teşkilatı Esasiye Kanunu yeni kurulan devletin ilk yasası olması ve dönemin getirdiği zorluklardan dolayı sosyal güvenlik haklarını içermemektedir. Kurulan yeni devletin ikinci yasası olan 1924 Anayasasında ise temel hak ve hürriyetlerden kişinin hak ve özgürlükleri sıralanmış, diğer ekonomik ve sosyal hak ve özgürlükler ile siyasi hak ve özgürlüklerden bahsedilmemiştir (Koç, 2019: 10).

1936 tarihinde çıkarılan 3008 sayılı kanunu sosyal sigortalar hususunda çıkarılan bir ilk kanun olup bu kapsamda ilkeler düzenlemiştir. Fakat ilgili kanun 2. Dünya Savaşının başlaması sebebiyle bu savaşın bitimi yani 1945 tarihine kadar işlevsiz kalmıştır. 1945 tarihine geldiğimizde 4772 sayılı kanun çıkarılmış, Bu Kanuna ek aynı tarihte 4792 sayılı kanun çıkarılmıştır, ilgili kanun 01.01.1946 tarihinde yürürlüğe girmiş, ayrıca bu alanda 1945 tarihinden önceki çıkarılan tüm kurum ve sendikalar tek çatı altında birleştirilmiştir. Bunlar İşçi Sigortaları Kurumu altına alınmıştır. 4772 Sayılı kanun ile İşçi Sigortaları Kurumu kanun kapsamına dahil edilmiş, 1950 tarihli ve 5417 sayılı kanun, 1951 tarihinde 5502 sayılı kanunun ve 1957 tarihinde de 6900 sayılı kanun kabul edilmiş 1961 tarihine gelindiğinde yeni Anayasa kabul edilmiş, sosyal güvenlik hususunda ilk defa ana yasada konu olmuştur. 1961 tarihli Anayasasında 48. Madde, 1982 tarihli Anayasasında 60. Madde sosyal güvenlik haklarını içermekte ve bu madde de “*Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.*” İfadesi getirilerek devleti bu alanda görevlendirmiştir (Ağamoğlu, 2021: 4).

Türkiye’de planlı kalkınma dönemine 1963 yılından başlanılmış olup, kalkınma planlarında sosyal güvenlik; bireyleri, karşılaşılabilecek risklere karşı korumak maksadıyla oluşturulan güvenceler sistemi olarak tanımlanmıştır. Kalkınma planları, sosyal güvenlikle ilgili benzer hükümler yer almış bununla beraber günümüzde uygulamalar uzun zamandan beri bulunmaktadır. 1963-1967 Yıllarını kapsayan 1. beş yıllık kalkınma planının içinde sigortalıların yararları için sosyal güvenlik kurum ve kuruluşlarını birleştirerek tek bir kurum haline getirme gündeme

alınmış aynı zamanda sosyal politika kapsamında bu fikri kamuoyuyla paylaşımlardır. Zaman içinde, çalışanların sigortanın çeşitli alt dallarına bölünmüş olan konuları, 1961 Anayasasının kabulüyle sosyal güvenlik açısından düzenlenmek için gündeme alınmış, 506 sayılı ve 1964 tarihli yasada Sosyal Sigortalar tek bir kurum adı altında birleştirilmek için düzenleme yapılmış fakat 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe konularak kurum ad değiştirmiş. İşçi Sigortaları Kurumu 1965 tarihli yasaya göre Sosyal Sigortalar Kurumu olarak revize edilmiştir bu kapsamda sigortalı olarak çalışanların için bazı haklar yürürlüğe sokmuştur (Seyyar, 2007).

5434 sayılı kanun 08.06.1949 tarihinde kabul edilmiş fakat 01.01.1950' de de yürürlüğe girmiş olup, bu kanunla mevcut kullanımda olan emeklilik sandıkları kullanımdan kaldırılarak, mevcut sigortalı olarak çalışan ve bunların işletmecilerine yüklenen primler aracılığı ile devamlılığını sağlayan yeni ve modern bir sistem oluşturulmuştur. Yeni oluşturulan sistemin, kurumun bir başkanlığa bağlanması için de yeni bir kuruluş olan Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü kurumu kuruldu. İlerleyen zamanlarda yeni düzenlemeler yapılmış ve 1479 sayılı 02.09.1971 tarihli (Bağ -Kur) kanunu çıkarılarak esnafın bu yöndeki ihtiyacı karşılanmış olup yeni çıkarılan bu kanunun yürürlük tarihi de 01.10.1972 olmuştur. Bağ -kur kanununda ilk başlarda sağlık sigortasından yararlanılamıyordu ta ki 01.01.1986 tarihine gelene kadar, bu tarihten itibaren Bağ -Kur kanunu kapsamında olan sigortalılara bu hakkı tanımış onlara sağlık sigortası hususunda yardımlar sağlanmıştır. Muhtarlar için 2108 sayılı ve 10.09.1977 tarihli kanun çıkarılarak muhtarlarını Bağ/Kur kapsamına alınması zorunlu sigortalı olmaları kuralı getirilmiştir.04.05.1979 tarihli ve 2229 sayılı Kanunu ile bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlanmayan vatandaşların ve evde çalıştırılan kadınlarına da Bağ -Kur kapsamında primlerini yatırarak isteğe bağlı sigortalı kapsamına dahil edilme olanağı getirilmiştir. Yeni durumda sigortalı çalışanların diğer sigortalıların faydalandıkları haklardan faydalanmaları, onların mükellif oldukları duruma da tabi ve sahip olmaları kanunda düzenlenmiştir.1983 tarihinde 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ve bununla beraber 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına nam ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu kabul edilmiş bu şekilde tarım kesiminde çalışanların sosyal güvenliklerinin sağlanması hususunda önemli kararlar alınmıştır (Çalışır, 2014: 11).

506 Sayılı kanun kapsamıyla hizmet akdiyle faaliyet gösterenler, 1479 sayılı kanun ile ise kendi adlarına, hesabına faaliyet gösterenleri kapsar. 5434 sayılı

kanunla memurlar, 2925 sayılı kanunla tarım sektöründe çalışanlar, 2926 sayılı kanunla, tarımda sektörün de kendi adlarına ya da hesabına faaliyet gösterenleri sosyal güvenlik kapsamı altına alınmışlardır. Bu şekilde sigortalıların sosyal güvenlik hakları 5 farklı yasa ile düzenlenmiştir. Bununla beraber 506 sayılı Kanunun geçici olan 20.nci maddesi ile sandıklara tabi olanlar da kendi vakıf senetleriyle sosyal güvenliklerini kapsam altına almaktalardı. Fakat bu şekilde çok farklı sosyal güvenlik kanunlarının çıkarılması bunlara tabi olan mükelleflerin hakları ve bunlara getirilen mükellefiyetlik açısından standartlığı büyük oranda zedelemekteydi (Gümüş, 2010). Bu norm birliğinin sağlanması ve bunların sürdürülebilir olarak düzenlenmesi için sosyal güvenlik reformu yapılması bunların güncellenmesi gerekiyordu bunun için 26173 sayılı ve 5502 sayılı kanunla 20.05.2006 yürürlük tarihli resmi gazete de Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, Bağ- Kur Genel Müdürlüğü, Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü birleştirilerek tek bir kuruma dönüştürülmüş oluşturulan yeni kurumun adı Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı olmuştur. Yapılan düzenleme ile sigortalıların sahip oldukları hakları ve yükümlülüklerindeki farklılığın giderildiği, eşitliğin sağlandığı ve daha kapsamlı emekli sigortası sistemi ve sağlık sigortası sistemi kurulmuştur (Gümüş, 2010: 11).

Yapılan bu reform ile nüfusun neredeyse tamamına eşit, kolay ulaşılabilir ve kaliteli sağlık hizmeti sağlamayı kendine amaç edinen genel sağlık sigortası sisteminin kurulması hedeflenmiştir. 31.05.2006 tarihinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edilerek 01.01.2007 tarihinde de yürürlüğe girmesi için çalışma yapılmış, değişiklikler ve eklemelerin yapılmasıyla yeni düzenlemeler kanunun yürürlük tarihi; önce 01.07.2007 tarihine alındı, sonra 01.01.2008 tarihine ertelenmiş ve en son olarak 5510 sayılı Kanun 01.10.2008 tarihinde ilgili kanunun tüm hükümleri ile yürürlüğe alınması. 5510 sayılı Kanunla sosyal sigortalar hususunda norm ve standart birliği sağlanmış olup kanun uygulamaya geçirilmiştir. Son olarak bakacak olursak yapılan bu reform birliği olamayan bir şekilde yürütülen işlemlerin yeni düzenlemeyle artık tek merkezden çok rahat kontrol edildiği, faydalanmada objektifliğin sağlandığı yeni sosyal yardım sisteminin kurulmasını hedeflemektedir. Bunun için insanların daha kolay aynı zamanda hızlı ve kaliteli hizmet alabilmelerini sağlamak için e-devlet uygulamasına entegre edilmiştir bu husus 2015-2019 Stratejik Planında da yer verilmiştir (www.sgk.gov.tr/portal/sgk/tr/tarihce).

1.2 . Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Yapısı

1.2.1. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Genel Nitelikleri

Sosyal Güvenlik Kurumu’nun kamu diğer kamu kuruluşları gibi merkezi Ankara’dadır, bu kurum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının idari vesayeti altındadır. 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu’nda konu açıklanmıştır (30478 sayılı 2018 tarihli RG. Madde 403).

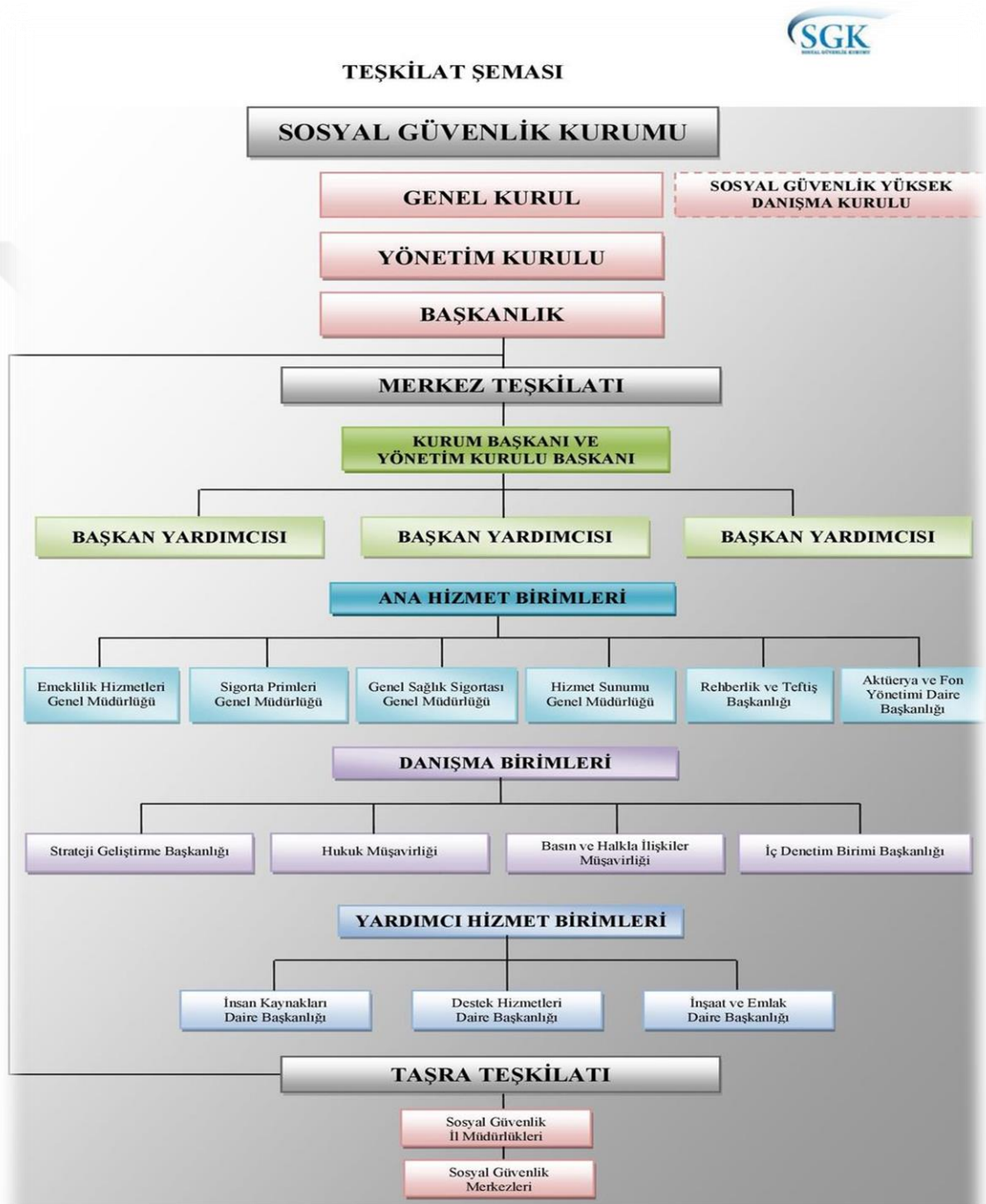
2018/4Kararnameyle SGK’ ya verilen görevler:

- a) Ülke kalkınma stratejileri ve uygulanan politikaları, yıllık uygulama programları hesaba katarak bu şekilde sosyal güvenlik politikalarının uygulanmasını sağlamak ve sosyal güvenlik politikalarının geliştirilmesi.
- b) SGK’nın mevzuatına eklenen görevleri eksiksiz yapmak.
- c) Yükümlülükler ve hakların korunması için hizmet etmek bu hususta tüzel veya gerçek kişileri bilgilendirerek haklarını bilip kuruma karşı yükümlülüklerini yapmaları hususunda kolaylık sağlamak.
- d) Kurumun Uluslararası gelişmeleri sürekli olarak izlenmesi.
- e) AB ve diğer uluslararası kuruluşlar ile koordineli iş birliği yapılmak.
- f) Diğer ülkelerde olası sosyal güvenlik sözleşmeleri hususunda ön çalışmanın ve gerekli çalışmanın yürütülmesini sağlamak.
- g) Usul kanununa uygun uluslararası antlaşmaların uygulanmasını sağlamak içim çalışma yürütmek.
- h) Evrensel standartlara uygun işleyen bir sistem oluşmasını sağlamak.
- i) Sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilmesi, ilgili kuruluşlarla koordineli çalışılması ve bu kuruluşlarla iş birliğinin yapılmasını sağlanması.
- j) Sosyal Güvenlik Kurumunun mevzuatında belirtilen görevleri eksiksiz yapmak
- k) Sosyal Güvenlik Kurumunun ekonomik açıdan devamlılığını sağlamak, sosyal güvenlik sistemlerin yeniliklere uyarlayarak revizasyonunu yaparak işlemini devam ettirmek (2018 tarihli 4 sayılı CBK: Madde.405).

1.2.2. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Yapısı

Tablo 1.1 Sosyal güvenlik kurumu şemada gözüktüğü gibi merkez teşkilat ve taşra teşkilatından oluşmakta, merkezi teşkilat başkan ve 3 adet başkan yardımcısından oluşmaktadır.

Tablo 1.1: SGK Teşkilat Şeması



Kaynak:(<https://docplayer.biz.tr/4758404-T-c-sosyal-guvenlik-kurumuunvanbazinda-is-gorev-tanimlari>).

Sosyal güvenlik kurulunun organları şunlardır:

- a) Yönetim Kurulu
- b) Genel Kurul,
- c) Başkanlık (2018 tarih 30478 sayılı RG. Md.406).

1.2.2.1. Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulu

SGK Yönetim Kurulu, ilgili kurumun en yüksek karar organı olmasından dolayı kurumun misyonuna uygun olarak yetki ve sorumlulukları yürütmektedir. Sosyal güvenlik kurumundan ödenek alanları, 2018 tarihli 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 407. Maddesinin G bendi dışında kendi ad ve hesabına faaliyet gösterenleri temsil etmek için birer üye ile on iki üyeden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu, SGK başkanının toplantılara katılmadığı zamanlarda başkana vekaleten başkan yardımcısı toplantılara başkanlık etmektedir (Çalışır, 2014: 14).

Toplantılarda alınan kararlar toplantıya iştirakinde bulunan üyelerin oyçokluğu ile alınmaktadır. Kurum Yönetim Kurulu üyelerinin kullandığı oylar eşit olursa doğal olarak başkanın bulunduğu tarafın kararı kabul ediliyor. Belirli zamanlarda, başkan veya Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulu'nda 7 üyenin başvurusuyla SGK Yönetim Kurulu toplanmak için yönetim kurulunca toplantıya çağırılır (2018 tarihli-4 sayılı CBK).

Sosyal güvenlik kurumu Başkan ve bunların yardımcılarının dışında SGK Yönetim Kurulu üyelerinin üyelikleri 3 yılı geçmemektedir. Yönetim Kurulunun üyeleri bir olağan üstü durum olmadan aralık olmadan toplamda üç defa üs üste ya da bir yılda toplam en az 6 toplantıya mazeretsiz olarak gelemeyenlerin üyelikleri sonlandırılır veya seçilme şartları oluşmadığı belirlenen personellerin üyelikleri resen son bulur yönetim kurulundan çıkarılır (<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal>).

Sosyal Güvenlik Yönetim Kurulu üyeleri içerisinde süresi dolan üyelerin bulunduğu makama yeni üye seçimi yapılana dek, görevleri devam eder. Yönetim Kuruluna atanması yapılan personellerin görevlerinin bitimine yakın üyelikleri biteceklerin yerine 1 ayı geçmemek kaydıyla belirlenen usulle göre atamalar gerçekleştirilir (2018 tarih 30478 sayılı RG.).

SKG Yönetim Kuruluna Cumhurbaşkanlığı tarafından atama olması durumunda atanan üyelerin kamu görevlileri var ise bu atananların daha önce personeli oldukları kurumlarıyla ilişkileri devam etmektedir (2018 tarih 30478 sayılı RG. Md.408).

1.2.2.1.1. SGK Yönetim Kurulunun Görevleri

- a) SGK'nın uzun ve kısa vadeli sigortalarında yapılacak güncel hesaplara ait raporlarının değerlendirmesini yaparak bu değerlendirme sonucunda Kurumun finansman dengesini üçer aylık dönemler halinde ve yıllık olarak gerçekleştirmelerini takip eder, alınan tedbirler arasında zorunlu olanlar netleştirilir ve Genel Kurula sunulması gereken aktüerya hesaplara ait belgeleri gerekli zamanlarda gerekli görevli ya da bağımsız kuruluşlara incelettirmek için hareket etmektedir.
- b) SGK'nın; bütçe, bilânço, gelir ve gider kalemleri, kurumun bütçesi dahilinde transferleri, bütçe bölümleri kendi aralarında ek nitelikteki ve olağanüstü durumdaki harcama tekliflerini yönetim kurulu sonuçlandırır.
- c) Hizmet birimleri içerisinde olan başkanlık kapsamında belirlenen SGK daire başkanlarının, taşra biriminde olan sosyal güvenlik merkezlerin açılması ya da bu merkezlerin kapatılmasının görüşünü vererek bu yönde onaylanması için kurul bunu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının onayına sunulmaktadır.
- d) Sosyal Güvenlik Kurulunun yapacağı tüm kiralama çalışmalarında hususunda karar mekanizmasıdır. VUK' a uygun oluşturulan yeniden değer oranı kadar ve bu oranın tüm yıllar boyunca belirli oranda artırılması, maliyeti 5 yüz bin TL'yi geçen taşınırın ya da taşınmazların kira sözleşmelerinin yapılması hususunda yapılan anlaşmaları onaylar. Yönetim kurulu taşınmazların hususunda tüm işlemlerde karar verici olup bununla beraber, ihale baş komisyonunun verdiği tüm kararları gözden geçirip bu hususta karar vericidir.
- e) SGK tarafından çıkarılacak yönetmelikler Yönetim Kurulunca değerlendirilir ve onaylanır (Ağamoğlu, 2021:11).

1.2.2.2. Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurulu

SGK Genel Kurulu; Bakanlığın ya da onun görevlendireceği bir yönetici başkanlığında toplanır Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurul bünyesinde yapılan toplantılar 3 yıl arayla yapılır (<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal>).

Genel Kurula üye olan personeller başka kuruluşların temsilcilerden oluşur. Bu kuruluşların birer temsilcisi; Millî Savunma Bakanlığı, Sayıştay başkanlığı, İçişleri Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Hazine ve Maliye, Sanayi/Teknoloji Bakanlıkları, İŞ-KUR Genel Müdürlüğü, Ticaret Bakanlığı, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığıyla Yüksek öğretim Kurulunca görevlendirmek suretiyle seçilmektedir. İşveren sendikaları arasında ilk üç sırada bulunan sendika konfederasyonu ve İşçi sendikalarından üye sayısına göre en çok üyesi olan 3 sendika konfederasyonları 9 üyeyle SGK Genel Kurulunda aktif olarak temsilleri yapılır (Karaarslan, 2010).

Çalışma ya da Sosyal Güvenlik alanı için bağlı bulunan Bakanlıkça 2 öğretim elemanı ataması yapılır. SGK kendi ne has bir yapıda olduğundan SGK Genel Kurulunun temsil edildiği başkanlıklar: SGK Başkanı, SGK birim genel müdürleri, kurumun Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, Rehberlik İşleri Daire ve Denetim Başkanlığı, Aktüeryal Yönetimi Başkanları ayrıca Fon Yönetimi Dairesi Başkanları aracılığı ile bu kuruluş temsil edilmektedirler (Işık ve Acar, 2003). Tarım sektöründe kendi nam ve hesapları için faaliyet gösteren ve tarım sektörü dışında faaliyet gösterenler aracılığı ile, kanuna dayanarak kurulan ve büyüklüklerine oranla en büyük 3 meslek kuruluşunun bulundurdıkları katılımcıları sayıları göz önüne alacak şekilde 9 temsilci ile SGK’ da temsilleri sağlanır. ‘*SGK Genel Kurulunda belirtilen konfederasyonlar resmi kurum niteliğinde olan en üst meslek kuruluşunca seçilen birer üyeyle temsil edilmekteler*’ (30478 sayılı, 2018 tarihli RG).

1.2.2.3. SGK Genel Kurulu’nun Görevleri

SGK Genel Kurulu, ilgili kurum ya da kuruluşlara yapılacak olan toplantı için toplantıdan 2 ay öncesinden toplantının konusu, gündemi ve toplantının tarihi hususunda bilgi vermektedir. Toplantı da kakar alına bilmesi için bazı şartlar mevcuttur burada karar verebilmek için kurul üyelerinin toplamının yarısından bir fazlasının, yani salt çoğunluğun oyu gerekmektedir (<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/>).

Yapılan toplantıda karar almak için çoğunluk sağlanamazsa bu durumunda, 1 ay sonra yeni bir toplantı yapılır ve bu toplantıda mutlak çoğunluk şartı geçerliliği kalkar. Kurulu olağan üstü toplantıya çağırmaya SGK Genel Kurulu üyelerinin üçte birinin talebi ya da bağlı bulunan bakanlığın alacağı kararla bu yönde bir toplantı yapmaya, üyeleri çağırmaya yetkili kılınmıştır. SGK faaliyet raporları, performans programı, bütçe ve bilanço, sonraki dönemin gelir gider dengesi, muhasebe Aktüeryal sigorta kolları ve bunların hedefleri sonuçlarının analizi, sonuçları değerlendirileceği bu konularda bilgi edinmek, SGK Yönetim Kurulu asıl ve yedek üyelerini seçmek (www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/05-20).

Genel Kurulun alacağı kararlar; ivedilikle işleme alınır, kurulun alacağı karar ve içeriği üyelere iki haftayı geçmemek üzere bildirim yapılmaktadır. Genel Kurulu tarafından; SGK Yönetim Kurulu kamu görevlileri temsilcisi (e bendi), işveren için temsilci (ç bendi), işçi için temsilci (d bendi), SGK' dan ödenek alanların (g bendi) ne göre seçilmekte. Yapılan bu seçme işi ise, bir asıl üye bir de yedek olacak şekilde demokrasi gereği Yüksek Seçim Kurulunun da uygulamış olduğu gizli oy ve açık sayma usulüyle seçim yapılır oy çokluğu esası alınır. Seçimler, Bakanlığın hazırladığı yönetmelik çerçevesinde yapılmakta. SGK Yönetim Kurulu üyeleri Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığın çıkardığı yönetmeliğe göre seçilir (Karaarslan, 2010).

1.2.3. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

SGK Başkanı kurulu en üst makamı ve yöneticisidir, SGK iki kısımdan oluşur bunlar merkezi teşkilat ve taşra teşkilâtıdır. SGK merkez teşkilâtının ayrı olarak bazı şubeleri vardır. SGK Başkanın görev, yetki ve sorumlulukları mevcuttur bunlar (<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk>):

- a) SGK' yı temsil etmek.
- b) SGK Yönetim Kurulunca alınan kararların uygulanması yönünde faaliyet gerçekleştirmek.
- c) SGK'yı Anayasa ve kanunlara uygun yönetmek.
- d) SGK Kurumsal etik kuralların oluşturarak, bunların SGK'nın bağlantılı olduğu taraflara iletilmesi ve personellerin bu kurallara uymalarını sağlamak.
- e) 4/1/1961 tarih ve 213 sayılı Vergi Usul Kanuna göre belirlenen yeniden değerlendirme oranında yükseltmek ve bunun bedelini 5502 sayılı Kanunun

çıkarılan 7. Md.' e dikkate alarak oluşturulmuş ayrıca buna göre güncellenen miktara göre; ihale komisyonunun verdiği kararları onaylamak, kiraya vermek, taşınmazların ferağı, satış, alım, takas, inşaat ve yapımını içeren sözleşmeler hakkında karar vermek, yeniden değerlendirme oranında güncellenen miktardan fazla olan meblalar için tavsiyede bulunmak ve taraflarına tahsis edilmiş limit oranında teşkilâtların harcama miktar sınırlarını çizmek (30478 sayılı, 2018 tarih RG- Md.410).

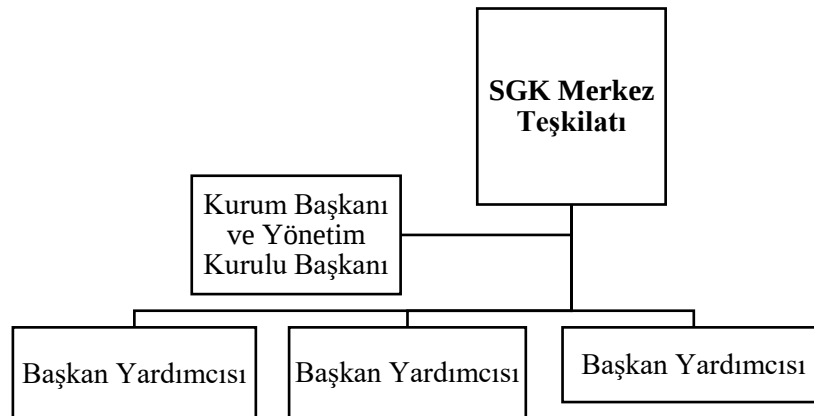
- f) SGK' ya ödemesi yapılması gereken ama altı aydan fazla süre ödemesi yapılmayan gecikmiş borcu ve Yönetim Kurulu tarafından her yıl belirlenen mebladan daha fazla borcu olan işletmeler, yönetmeliğin belirlediği usullere göre kamuoyuyla paylaşılır,
- g) SGK' nın çalışma alanlarında olan konularda ilgili kamu kurum ya da ilgili kuruluşlarla iş birliği içinde çalışarak uygulamaların koordine etmek (30478 sayılı, 2018 tarihli RG Md.411).

1.3. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Teşkilat Yapısı

SGK Başkanlık teşkilâtı; merkez teşkilatından ve taşra teşkilâtından oluşmaktadır.

1.3.1. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Merkez Teşkilatı

Şekil 1.1 dede açıklandığı gibi SGK merkez teşkilatı başkanı ve 3 adet başkan yardımcısı bulunmaktadır yönetim kurulu başkanı olmadığında bu yardımcılar vekaleten başkanlık etmekte.

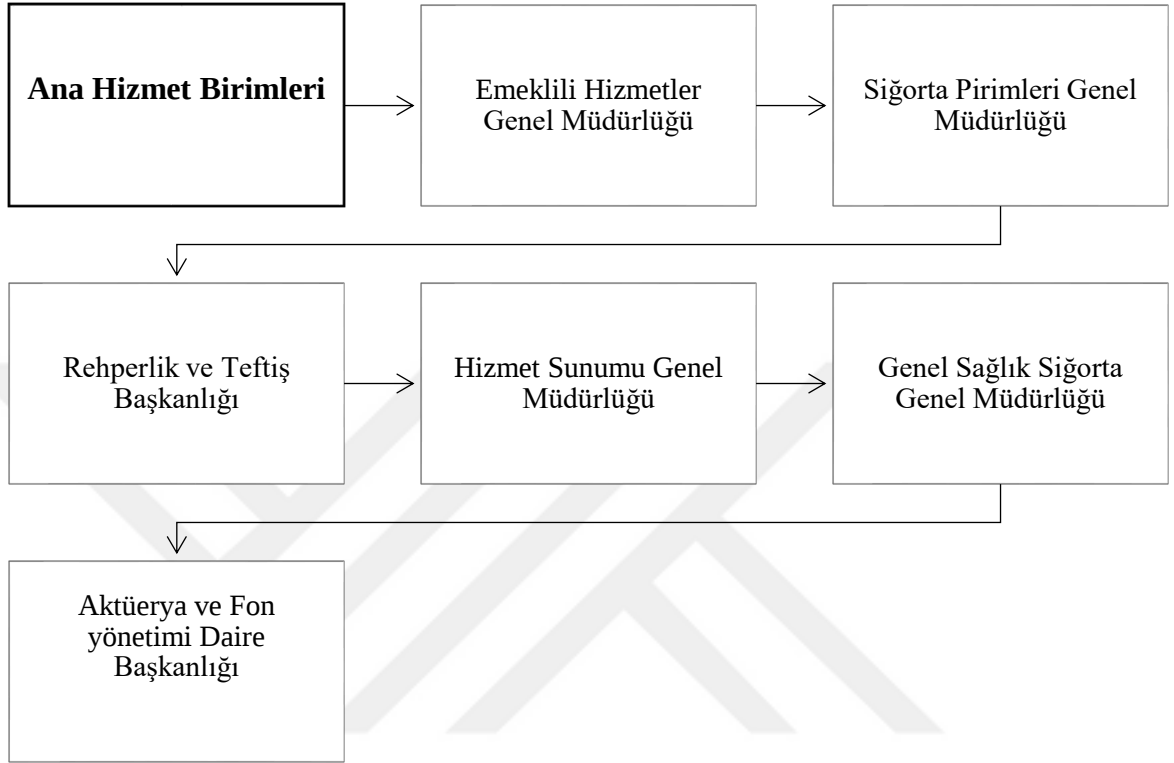


Şekil 1.1: Merkez Teşkilat.

Kaynak: (www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkez-teskilati).

SGK Başkanlık merkez teşkilâtı ana hizmet birimleri, danışman birimleri, yardımcı hizmet birimlerinden oluşmaktadır.

Şekil 1.2 de Sosyal Güvenlik Kurumu 2018-4 sayılı CBK' ya göre Hizmet Birimlerini daha işlevsel bir yapı haline getirmek için, ana ve yardımcı hizmet diye iki başlı ayırmadan vaz geçerek SGK Başkanına bağlı hizmet birimlerini oluşturdu (30478 sayılı, 2018 tarihli RG- Md.410).



Şekil 1.2: SGK ana hizmet birimleri.

Kaynak: (www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkez-teskilati).

1.3.1.1. Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün diğer birimler gibi bazı görevleri ve buna bağlı olarak yetkileri mevcuttur bunlar :

- SGK Başkanı ve mevzuatın kendisine verdiği işlemleri icra etmek ve yapılan uygulamaları izlemek aynı zamanda bunları geliştirmek yönünde aksiyon almak.
- Sigortalıya ve hak sahiplerine yönelik hizmetleri olabildiğince hızlı ve etkin şekilde uygulamasını için aksiyon almak.

- c) İş göremezlik hususunda tam iş göremezlik yardımları, geçici iş göremezlik yardımlarla hususunda gerekli işlemler yapmaktır.
- d) SGK 5502 sayılı kanunu kapsamında devri yapılan Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü aracılığı sivil görevli, er ya da erbaşlara Hazinece ödemesi sağlanan, kanun gereği aylık ödenekleri ve buna bağlı olarak diğer ödemeleri sağlamak.
- e) Diğer ülkelerle anlaşmalı olarak sosyal güvenlik hususunda yapılan sözleşmeler ve buna bağlı olarak planlanan işlemleri yapmak.
- f) Sigorta mevzuatından dolayı sahip oldukları hakları buna bağlı olarak yerine getirmesi gereken ödevleri hakkında sigortalıların, sigortalılarla beraber hak sahiplerinin bilgilendirilmesi (30478 sayılı, 2018 tarihli RG: Md.414).

1.3.1.2. Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü yetki ve görevleri:

- a) SGK mevzuatından gelen haklar ve ödevler için işverenlere bilgi sağlamak.
- b) Kamu gelirlerini toplayan ve bunların takibi ile uğraşan istiklal olan kurumlarla yapılan protokoller, anlaşmalar hususunda alacaklarının tahsili hususunda hizmet almak.
- c) Sigortalılık kapsamında olup ama tescili sağlanmamış olan sigortalının, genel sağlık sigortalısını sağlamak ve kaçak işçi bulunduran işletmeler için resen işlem gerçekleştirip işlem sonuçlandırır, kayıt dışı istihdamın önüne geçmek için denetim verilerin paylaşılması ve bu verilerin kontrolü için koordinasyonlu çalışmak bu hususta projeler hazırlamak, bu projelerin gelişimini sağlamak,
- d) SGK Başkanınca ve mevzuata göre verilen görev ve ödevleri yapmak, işleme alınan bu uygulamaları izlemek gelişimini sağlamaktır (30478 sayılı, 2018 tarihli RG: Md.415).

Şekil 1.3 Sigorta Primleri Genel Müdürlüğüne bağlı daire başkanlıklarına bağlı başkanlık mevcuttur bu başkanlıklar içinde Kayıt dışı istihdam ile mücadele daire başkanlığı, dönemlik olarak proje üretmekte, kayıtlı istihdamı artırmak için çalışmalar yapmakta ve yayınlar yaparak bilgilendirme faaliyetlerini icra etmektedir.



Şekil 1.3: Sigorta Primleri Genel Müdürlüğüne Bağlı Daire Başkanlıkları.

Kaynak: (http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkezteskilati/ana_hizmet_birimleri/sigorta_primleri_genel_mudurlugu).

1.3.1.3. Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü

GSS Genel Müdürlüğü kapsamında olan konularda görevleri yerine getirir. GSS ile ilgili hakları, bundan doğan ödevleri hak sahiplerine ayrıca işverenlere bilgilendirmek zorundadır (30478 sayılı, 2018 tarihli RG: Md.416).

Şekil 1.4’de SGK Başkanı, kurum mevzuatı kapsamında tarafına sunulan görevleri yapmak ve yapılan uygunluğunu sağlamak ve bunu geliştirmek gibi görevleri mevcuttur. GSS 11 daireden oluşur Rehberlik Araştırma ve Geliştirme Daire Başkanlığı kayıt dışı istihdamı engellemek için yayınlar, bilgilendirmeler yapmaktadır.



Şekil 1.4. Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğüne Bağlı Daire Başkanlıkları.

Kaynak:(www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkezteskilati/ana_hizmet_birimleri/gss_genel_mudurlugu).

1.3.1.4 .Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü

Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü kaliteli bir anlayış suna bilmek için diğer kuruluşlarla koordineli çalışmaktadır. Hizmet sunumu için verileri toplamak bunların analizlerini yapmak, bunların sonucunda elde ettiği verileri kurumlarla paylaşmak koordine sağlamak görevleri arasındadır ayrıca bilişim hizmetini sunarak kurumun veri tabanının diğer kamu kurumları ile uyum içinde olmasını sağlamak (30478 sayılı, 2018 tarihli RG: Md.417).

Şekil 1.5’de Hizmetin güncelliğin sağlamak, yazılım ve donanım altyapısı hususunda aksiyon almak ve bunların güvenilir bir şekilde işlemesi sağlamalıdır. SGK Başkanı ve kurum mevzuatının kendisine verilen görevlerin yapmak, uygulamaları izlemek.



Şekil 1.5. Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğüne Bağlı Başkanlıklar.

Kaynak:(http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkezteskilati/ana_hizmetbirimleri/hizmet_sunumu_genel_mudurlugu).

1.3.1.5. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

SGK Başkanı namına yükümlülükleri yerine getirir, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı bazı görevleri mevcuttur bunlar (Alper, 2007: 159):

- SGK müfettişlerinin hazırladığı raporları değerlendirir ve bunların istatistiki bilgi ve uygulamada yaşanan sıkıntıların tespitini yaparak bunların mevzuat değişikliği gerektirdiği kısımlarda tavsiyede bulunmak
- Sosyal güvenlik maddelerin uygulanmasını denetler yapılan usulsüzlüklerle etkin mücadele için sektörel bir analize yapar bunu yürütür ve önerilerde bulunur
- Riskli sektörleri belirler ve bunları denetler güncellenen risk değerlendirme usulüne uygun bir şekilde sektörleri denetler
- Kayıt dışı istihdamın engellenmesi için işletmelerde çalışması gerekli en az kaç sigortalı olması gerektiğini belirler ve bu hususta denetimi sağlayarak asgari işçilik tutarını tespit eder.

- e) Kurumun merkez ve taşra teşkilatlarını idari, mali ve hukuka hususlarda araştırma, soruşturma ve teftişlerini yapar.
- e) Kurum müfettişlerince etkin denetim yapabilmek adına denetleme hususunda yol haritası çizmek, teknikleri uygulamak, tavsiye kararları almak ve işlevselliğini sağlamak (30478 sayılı, 2018 tarihli RG: Md.418).

1.3.1.6 .Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı

SGK' nın uzun vadeli, orta vadeli, kısa vadeli aktüeryal işlemlerini yapar elde edilen istatistik raporları, sonuçları gerekli birimlere aktarılmasını yapar. Kurum, Banka ve diğer finansal işletmelerle ödeme ve tahsilatlar için protokoller yapar ve SGK'nın finansal kaynaklarla, yapılan ödemeler ve bunun arasında ki bağı inceleyerek bunun teknik bilançosunu hazırlayan sunumunu yapan ilgili daire başkanlığıdır (30478 sayılı, 2018 tarihli RG: Md.419).

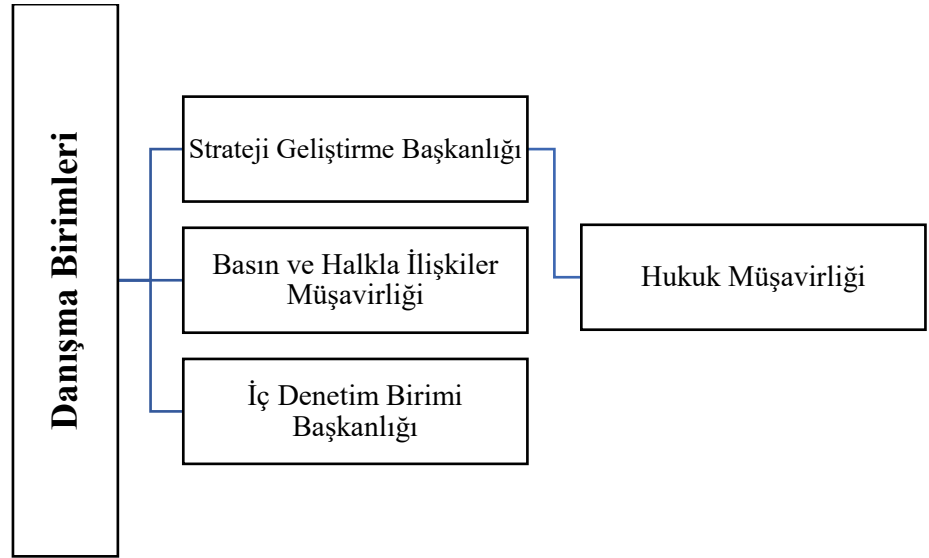
1.3.1.7. Strateji Geliştirme Başkanlığı

Strateji Geliştirme Başkanlığı SGK' nın bütçesini hazırlar ilgili başkanlığın hükümlerini dikkate alarak yapar, oluşturulan bütçe teklifleri SGK Yönetim Kurulu onayına iletir (www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/anasayfa/footerlink//merkez).

Strateji Geliştirme Başkanlığı bazı alt birimlerden oluşur bunlar:

- Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığı,
- Bütçe Daire Başkanlığı,
- Gelir Muhasebe Daire Başkanlığı,
- Gider Muhasebe Daire Başkanlığı,
- İç Kontrol Daire Başkanlığı,
- Stratejik Planlama Daire Başkanlığıdır.

Şekil 1.6'da SGK Danışma birimleri ele alınmış olup bu birimlerden strateji geliştirme başkanlığı SGK ile ilgili yenilikler ve dijital dönüşümler sağlayıp bunu yönetime sunarken, basın ve halkla ilişkiler müşavirliği bunu kamuoyuna duyurmakta ve bilgilendirme yapmaktadır.



Şekil 1.6- Strateji Geliştirme Başkanlığına Bağlı Başkanlıklar.

Kaynak:(www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkezteskilati/danisma_birimleri/strateji_gelistirme_baskanligi).

1.3.1.8 .Hukuk Müşavirliği

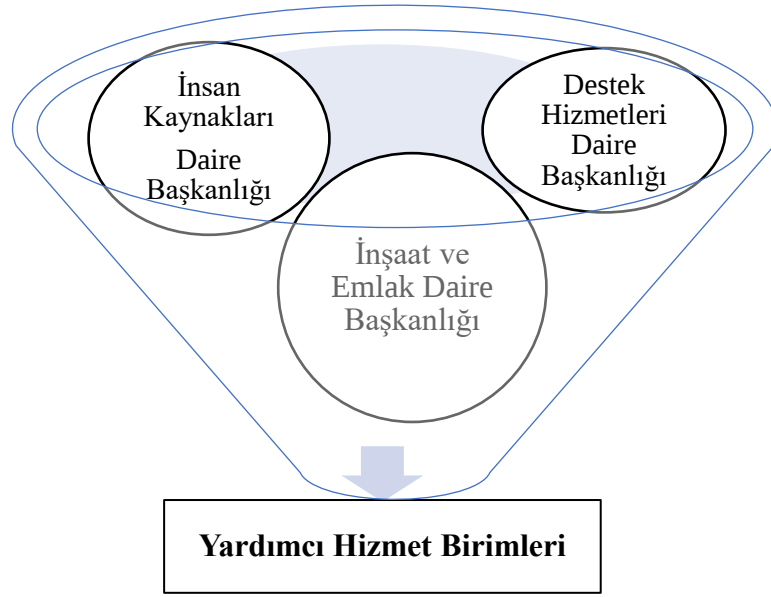
SGK Hukuk Müşavirliği, 675 sayılı kararname usulünce verilen görevleri icra eder, gerekli yürütmeleri sağlar (Alper, 2007: 147).

1.3.1.9. Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği

SGK Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği görevleri şunlardır:

- Kurumun basın çalışmalarını yapmak, halkla ilişkiler hususunda uygulanacak usullere bağlı kalınarak bu çerçevede planlama yaparak uygulamak.
- Bilgi edinme kanunundan olan 4982 Sayılı Kanun ile kurum hakkında yapılan başvuruları aktif, doğru olarak sonuçlandırılması için gerekli çalışmaları yapmak, SGK Başkanınca kuruma verilen görevleri doğru bir şekilde icra etmek (30478 sayılı, 2018 tarih RG: Md.426).

Şekil 1.7 'de Sosyal güvenlik kurumunun yardımcı hizmet birimlerini tabloya aktarılmış olup bu hizmet birimlerinden insan kaynakları daire başkanlığı gerekli personel alımı ve personeller arasında kariyer planlamasını yaparken inşaat ve emlak daire başkanlığı ise SGK' nın ihtiyacı olan bina yapımı ya da kiralanmasını yaparak kurumun bu yöndeki ihtiyacını karşılamaktadır. Destek hizmetleri daire başkanlığı da yardımcı hizmet birimleri arasındaki koordinasyonu sağlamaktadır.



Şekil 1.7- Yardımcı Hizmet Birimlerine Bağlı Başkanlıklar.

Kaynak:(http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/anasayfa/footerlink/merkez_birimler).

1.3.1.10. İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı

Kurumun insan gücü ihtiyacını planlaması ve bu hususta sıkıntı yaşamaması için strateji geliştiren, çalışmalar yapan birimdir. SGK'ya insan kaynakları hususunda tavsiyelerde bulunup personelinin nakil, terfi, atama, sicil gibi özlük iş ve işlemlerini yapar (30478 sayılı, 2018 tarih RG: Md.421).

1.3.1.11. Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı

Sosyal Güvenlik Kurumunun taşınırları hususunda; mal ve hizmet alımı, bunların kiralanması satımı, binaların bakımı, eskimemesi için onarımı, arşiv kayıtlarının tutulması, idari hizmetlerin ve mali hizmetlerinin yapılması ve yapılan bu işlemlerin kayıtlarının tutulmasını yapar. Kurumun seferberlik işleri ile sivil savunmanın yapılması bunların planlanması ve işlemlerini sağlar (30478 sayılı, 2018 tarih RG: Md.422).

1.3.1.12. İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığı

İEDB' nin başkanlık tarafından tanımlanan görevleri mevcuttur bunlar:

- Kurumlar arasındaki gayrimenkullerin devir veya kuruma yapılan bağışlarda etkili bir planlama yaparak bunu değerlendirme, rantabilite araştırmasını yapip ve bunu göz önünde bulundurarak bunların kontrolünü sağlamak,

- b) SGK'nın taşınmazlarının inşasını yapmak bunların onarım, satımını ve bakımını yapmak ya da yaptırmak.
- c) Sosyal Güvenlik Kurum envanterinde olan taşınmazlarını ve demirbaşlarını kiraya verilmesi bunların sigortasının yapılması ya da işlemlerini sağlamak.
- d) SGK tarafından binaların kiralanması, bu gayri menkullerin satın alımı, ihtiyacı olan binaların yapılması,
- e) Sosyal Güvenlik Kurumu mülkiyetinde olan taşınmazların devri yapması karşılığında ya da ödemelerin yapılması ile protokoller dahilinde kuruluşlara ya da SGK iştirakçilerine bunun yaptırılması yönünde faaliyetlerin sağlamak,
- f) SGK' nın iştiraklerinde olan gayrimenkullerin denetimini yapmak, bu gayrimenkullerin durumunu izlemek, kendi alanıyla ilgili durumlarda SGK' ya tavsiyelerde bulunmak (30478 sayılı, 2018 tarih RG: Md.423).

1.3.2. Taşra Teşkilatı

SGK Taşra teşkilatının birimleri mevcuttur bunların kurulması, bu birimlerin lav edilmesi kararlarını SGK Yönetim Kurulu verir. 5502 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununu gereği koordinasyonu sağlamak için ve işlemlerin daha güvenilir bir şekilde yürütülmesi açısından koordinatör il müdürlükleri açılmıştır. Açılan bulunan il müdürlükleri genelde birden fazla ili içine alarak organize edilir ayrıca bu şehirler arasında uygulamada birlik sağlayarak bağlı taşra müdürlüklerinin performansı izlenmesine imkan tanımak amacıyla kurulmuşlardır (Çavuş, 2017: 525)

SGK merkez müdürlüğünün kurulumu bazı şartlara tabidir bunlar; yerin nüfusu, sigortalı sayısı, işyeri sayısı gibi şartlardır bu kriterlere uygunise idari faaliyetler yönünden dört kategoride incelenebilir, SKG merkez müdürlüklerine bakacak olursak bu birimler idari açıdan 4 ana başlık şeklinde düzenlenmiştir (30478 sayılı, 2018 tarih RG: Md.427).

- a) Sosyal Güvenlik Merkezleri
- b) Sağlık Sosyal Güvenlik Merkezleri
- c) Mali Hizmetler Sosyal Güvenlik Merkezleri
- d) Rehberlik Sosyal Güvenlik Merkezleri

1.4. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun İşleyişi ve Finansmanı

1.4.1. SGK Finansal Hedeflerinin Belirlenmesi & İzlenmesi

SGK; bütçe kapsamında tarafına kullanmak için yıllık ayrılan sigorta kollarını kapsayan 3 yıl periyotlarda ödemesi sağlanan GSS ile emekliler için oluşturulan fonların finansmanın sağlanması Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı Yardımcıları, Hazine Maliye Bakan Yardımcıları ile SGK Başkanıyla bağlı olunan bakanlığın taraflarıyla kurulan komisyonun üyeleri ekim ayını geçmemek kaydıyla bir sonraki yılın finans ihtiyacını karşılamak ve bunun miktarını belirlemek için toplanılır bunun sekreteryaya iş ve işlemlerini de SGK sağlar (Ağamoğlu, 2021: 24).

SGK, daha önce belirttiği finansman hedeflerini gerçekleştiremezse bu hususta önlemleri almak, mevzuatın uygulanması ve bu konudaki değişiklik tavsiyelerini ve hedefleri Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmekte bunu şeffaflık açısından paylaşmaktadır. Kamu finansal hedeflerini doğrudan ya da ciddi manada etkileme ihtimali olan düzenlemeleri işleme koymadan önce bu hususta kurumun görüşüne başvurmak durumundadır. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı kurumun hedeflediği çalışmalar için Cumhurbaşkanlığı makamını 6 aylık periyotlarla bununla beraber performans durumlarıyla TBMM’ yi görevlendirilen komisyonlar aracılığı ile gerek yazılı gerek sözlü olacak şekilde bilgilendirme yapmak zorundadır (Mehdioğlu, 2021: 21).

1.4.2. Performans Yönetimi

SGK’nın çıkardığı yönetmenlik ile esasları oluşturulan kurumun performans hedeflerinin oluşturulması, kriterlerinin belirlenmesi bunların bireysel hedeflere çevrilerek temel hizmetler hususunda oluşturulan süre kısıtlaması uygulama olmadan bunun tespit ve ilanını olunur, kurum hedeflerini ne düzeyde ulaşıldığı ile ilgili bilgi akışı sağlar (30478 sayılı, 2018 tarihli RG: Md.429).

1.4.3. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Gelir ve Giderleri

Sosyal güvenlik kurumunun diğer kamu kuruluşları gibi personel, teçhizat, menkul ve gayri menkul giderleri varken yatırılan pirimler ve idari pere cezalarından hazineden gelen gelirleri mevcuttur.

1.4.3.1. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun Gelirleri

- a) 81 madde uyarınca, uzun süreli sigorta kollarından tahsil ettiği, GSS’ den tüm aylar aldığı gelirin 4/3 oranında hazine tarafında kesintiye uğrar 4/1 oranı ise SGK’ya devlet katkısı olarak verilir,
- b) 89. Maddedeki gecikme cezası tahsilatları,
- c) 102. maddedeki idarî para cezaları tahsilatları,
- d) 5510 kanunu gereği elde edilen prim gelirleri,
- e) Genel Sağlık Sigortası sonucunda ortaya çıkan katılım payları,
- f) Doğrudan yapılan bağışlar ya da vasiyet yolu ile kuruma yapılan bağış gelirleri,
- g) Kurumun menkullerinden ve gayrimenkullerinden satım ya da kiralama yolu ile elde ettiği gelirler;
- h) Kurumun sağladığı eğitim veya danışmanlık hizmetleri sonucu elde ettiği gelirler,
- i) Kuruma merkezi yönetim bütçesinden doğrudan verilen gelirler,
- j) Kurumun “diğer gelirler” kaleminden kaynaklı gelirleri (Karaarslan, 2010).

1.4.3.2. Sosyal Güvenlik Kurumu’ nun Giderleri

- a) Kurumu finansa edebilmek için yapılan işlerde ödenen faiz giderleri,
- b) Primlerinde yapılan giderler,
- c) SGK’ca kullanılan genel yönetim giderleri kalemi,
- d) Kurumun yaptığı ar-ge ve bunun sonucunda oluşan gider kalemleri,
- e) Sağlanan eğitim sonucunda oluşan giderler,
- f) SGK’nın diğer giderler kalemleri (30478 sayılı, 2018 tarihli RG: Md.431).

1.5. SGK Uzman, Müfettiş, Denetmen ve Yardımcıları

SGK’ nın uzman yardımcıları üç yıl çalışmaları zorunlu olup bu süre aşıldıktan sonra uzmanlık tezi sunarlar bu tezin kabulü, girdikleri yeterlik sınavından başarılı olmalarından sonra sözlü mülakata tabi olurlar bunu geçmeleri halinde sosyal güvenlik kurumunun belirlediği uzmanlık kadrosuna gerekli işlemleri yapılarak atamaları sağlanır. Sosyal güvenlik kurumunun kurduğu uzman kadroları ile bu

uzman yardımcılarının işlem yapmaları hususunda, birimin daire başkanından emir ve talimat almak şartı ile işlem yaparlar. SGK uzmanları ve yardımcıları Ankara merkezde görevde bulunurlar. Sosyal güvenlik uzman ve yardımcıları bağlı oldukları daire başkanından taraflarına verilen emir veya iletilen talimatla, kendi görev alanlarına giren konularda strateji, politika ve hedeflerin belirlenmesini yaparlar. SGK hizmetlerinde verimliliği sağlamak, yapılan işlerde üretken bir şekilde aynı zamanda kurumsal standartları çerçevesinde çalışmalar yapar ve standart bir çerçeve oluştururlar (Çavuş, 2017: 526).

26609 sayılı ve 10.08.2007 yürürlük tarihli Sosyal Güvenlik Kurumu yönetmeliğine göre SGK Başkanlığı altında faaliyet gösteren müfettişler 26609 sayılı kanunun 13. Md. f bendi kapsamında açıklandığı gibi kayıt dışı istihdamın engellenmesi, ilgili hakların kötüye kullanılmasına engellemek için tetbir almak, tavsiyelerin alınması gibi hususlarda rapor hazırlayıp bu raporlarını SGK Başkanlığına sunmalıdır. 26.05.2011 tarih ve 27495 sayılı yasa Denetmenlik Yönetmeliği 24. Md. 5. bendinde “*Sigortalıların ve sigortalı olması gerekenlerin Kuruma bildirilip bildirilmediğinin,*” tespit etmekle yükümlü olan denetmenlerin işleyişi için çıkarılan yönetmenlikler aracılığı ile kayıt dışı istihdamla en çok mücadele eden bu hususta denetim yapan ve bunu kuruma bildiren yapıyı oluşturmaktadır (28849 sayılı, 2013 tarihi: RG).

Sosyal güvenlik kurumu müfettiş kadrosu ayrıca müfettiş yardımcıları idari olarak kurumun Rehberlik Teftiş Başkanlığının yapısı içinde bulunur. Kurum müfettişleri bazı illerin çatısında bulunur bu iller 3 büyük il olan; Ankara, İstanbul, İzmir’dir bu büyük iller kurulan grup başkanlığı bünyesinde faaliyet gösterirler. Kurumun müfettiş yardımcıları kurumda 3 yıl çalıştıktan sonra kurumun yükselme ile ilgili sınav acar kurumun açtığı yeterlik yazılı sınavı akabinde mülakatta başarılı gösterenler, yabancı dil bilip bilmediklerini tespiti için yapılan sınavında 3 dillerden birini muhakkak bilmeleri gerekmektedir bu diller İngilizce, Fransızca ve Almanca dilleridir bu sınava girmeye hak kazananlar bunlardan birinde en az C seviye puan almalı bu şartı sağlayanlar Sosyal güvenlik müfettişliği kadrosuna kurumca ataması yapılır (28849 sayılı, 2013 tarihi: RG).

Sosyal güvenlik müfettişleri görev ve yetkileri konusunda Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı kapsamında değerlendirilmiştir. Sosyal güvenlik kurumunun Taşra ayağına bakacak olursak buradaki denetimi denetmenleri araılığı ile yapmaktadır. Sosyal güvenlik denetmen yardımcıları da müfettişler gibi kurumda üç yıl çalıştıktan sonra, yeterlik sınavına girerler ve sonra sözlü mülakattan geçerler burada da başarılı olduktan sonra SGK bünyesindeki denetmenlik görevine atamaları sağlanmaktadır. SGK denetmenleri normal şartlarda il müdürlüğünde çalışırken İstanbül için farklı bir uygulamaya gidilerek sosyal güvenlik merkez müdürlükleri çatısı altında bulunmaktalar. Sosyal güvenlik denetmenlerinin bazı görevleri mevcuttur bunlar (Alpaslan, 2017: 28):

- Bina inşaatlarıyla hususunda il müdürlüğünün talebi ya da merkez müdürlüklerin talepleri doğrultusunda bilgi veya belge toplamak,
- SGK dan denek alan kişilerin veya bunlara bakmakla yükümlü olduğu kişileri araştırmak, bu yükümlülerin Genel Sağlık Sigortasından yararlanma durumu hakkında araştırmasını yapmak,
- Piyasada Kayıt dışı istihdamla ilgili denetim sağlamak, çalışanların sigorta bilgilerini tespit etmek,
- Sigortalı olarak çalışanların yatırılan primlerinin doğruluğunu sorgulamak kontrolünü yapmak,
- lmle sonuçlanan veya sakatlıklara sebep olan iş kazalarını inceleyerek raporlamak,
- Kurum müdürlüğünce belirlenecek tarama işlemlerini yapmak, il müdürünün talebiyle sağlık hizmet kuruluşlarının iş ve işlemlerini denetlemek ilaç ve benzeri işlemlerde yolsuzluğu önlemek (27945 sayılı, 26.05.2011 tarihli RG).

İKİNCİ BÖLÜM

KAYIT DIŞI EKONOMİ VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM

2. KAYIT DIŞI EKONOMİ

2.1. Kayıt Dışı Ekonomi Kavramı ve Tanımı

Kayıt Dışı Ekonomi; devletten gizlenen, kayda geçirilmeyen, yasanın açığını kullanarak ya da yasaklanmış yollarla faaliyetlerin istendik bir şekilde çeşitli sebeplerle kayıt altına alınmamasıdır. Literatürde “gizli ekonomi”, “paralel ekonomi”, “yasadışı ekonomi”, “enformel ekonomi” ve benzeri illegal tanımlamaları olan ve bu kavramlarla bilinen farklı ve çok farklı tanımları yapılan bu faaliyetin ortak bir görüş birliğiyle tanımlanamayan bir kavram olmaktadır (Zengin ve Tütüncü, 2016: 74).

2.1.1. Kayıt Dışı Ekonomi Literatürde Çeşitli Tanımları

-Dar anlamıyla kayıt dışı ekonomiyi tanımlayacak olursak, iktisadi faaliyetlerde yasaya aykırı bir şekilde gelir elde etmek olarak tanımlanır ise, geniş anlamıyla bunu tanımlayacak olursak yasadışı faaliyetlerle gelir elde etmektir (Işık ve Acar, 2003:118).

-Kayıt dışı ekonomi kaydı olmayan belgeler ile işletmelerin ekonomik döngü içerisinde kazançları devletten kaçırmalarıdır. Böylelikle kayıt dışı ekonomi, toplumsal düzeni bozan aynı zamanda hukuk sistemini tehdit eden, kayda alınmamış olan ekonomik faaliyetleri tanımlar (Altuğ, 1999: 257).

- İkili ekonomi (dual ekonomi) anlamına gelecek şekilde tanımlanıyorsa, kayıt dışı ekonomide büyük kaynağının istihdamdan geldiği anlaşılmakta, yok eğer bu kavram beyan edilmemiş ekonomi (unreported economy) kavramı olarak telaffuz edilirse bu sefer kayıt dışının ana kaynağı vergi olduğu söylenmektedir. Yasadışı ekonomiyi tanımlayacak olursak yasaların izin vermediği konularda iktisadi faaliyetlerin gerçekleştirilmesi ile oluşan ekonomidir (Tunç, 2015: 12).

-Bağırzade (2012) kayıt dışı ekonomiyi tanımlarken “gizlilik”, “vergi dışılık”, “yasadışılık”, “resmiyet dışılık”, “önemsizlik”, “kayıt dışılık”, “alternatiflik”, “düzensizlik” kavramlarını kullanmakta. Kayıt dışı ekonomiyi suç faaliyetleri

kapsamında değerlendirirsek illegal ekonomi, suç unsu olmayan kapsamda ifade edersek; sosyalist ve kapitalist sistemler olabilir. Sosyalist iktisadi kanat için “ikinci ekonomi”, kapitalist iktisadi kanat için gayri bütün tabirler kullanılmakta. Uluslararası tanıtmda ise “uluslararası sistemlerde tespiti yapılan” ve “uluslararası sistemlerde tespiti yapılamayan” diye ikiye ayrılır. Uluslararası arenada iki ülke tanımlaması örnek verecek olursak; İngilizce “shadow economy” (gölge ekonomi), Almanca “schatten wirtschaft” (gölge ekonomi) tanımlanmaktadır. (Bağırzade, 2012: 199).

- Kayıt dışı ekonomi GSMH yönünden bakacak olursak, Gayri safi milli hasıla içerisinde payı hesaplanamayan, kayıtlarda olmayan ya da gizlenen, yasak yollarla kayıt dışı tutulan milli hasılaya yansımayan ve kamu idareleri kontrolü olmayan ekonomidir. Böylelikle belgelenemeyen bu gelir kısmı, ülke ekonomisine ciddi bir zarar verdiği GSMH’yi de negatif etkilemekte tüm bunlar göz önüne alınarak bu kavram tanımlanır (Erdal, 2019: 227).

- Beş temel unsuru masada tutarak bu kavramı tanımlamalı bunlar; “yasalara aykırı olması, istatistik alanında bulunmaması, ahlaki normlara ters düşmesi, kayıt dışı fayda sağlama ve ekonomik unsurlara uygun olarak açığı bulunarak yapılması. Bu kriterler, ahlak, hukuk ve ekonomik eşitlik ile olduğundan, kayıt dışı ekonomi çok yönlü bir inceleme ile olmalı (Yetim, 1999: 9-12).

- Schneider (2007) kayıt dışı ekonomiyi işçi yükümlölükleri, vergi yükümlölüğü ve sigorta prim ödemelerinden kaçınarak bunlara ödeyeceğı meblayı kasada tutarak kar sağlama yolunu seçme yönünde bir eylem olarak tabir etmektedir (Schneider, 2007: 5).

2.2. Kayıt Dışı Ekonominin Önlenmesinin Öemi

İşletme ve kurumlar rekabet için vergi gibi yükümlölüğü olan hususlarda daha az ödeme yapmak, daha fazla kara için kayıt dışı ekonomiyi hoş görürler. Bu durum ülke içerisindeki gelir dağılımını negatif etkilediğı gibi, aynı zamanda da sosyal güvenlik sistemini de bozar (Bağırzade, 2012).

Gelişmişliğı tamamlamış ülkeler ile gelişmemiş veya gelişmekte olan devletler arasında mevcut bazı farklar vardır aslında en büyük farkı ekonomi oluşturmaktadır. Gelişmiş ülkelerin verimli çalışmaları refah düzeyini de artırmaktadır. İşletmelerin

kayıtlı iktisadi faaliyetleri ülkede verimli, adaletli bir ortamda, adaletli rekabeti sağlarken buda ülke ekonomisinin büyümesini sağlar (Bölükbaş, 2018: 78)

Sosyal devlet işletmelerin yükümlülüklerini yerine getirmemeleri devletin sosyal yapısının işleyişini bozmasına sebep olmakta. Vergi kaçırma ve prim ödemelerinde yapılmaması, devletin sosyal güvenlik hususunda fon kaybına uğramasına, sosyal şartlardaki yatırımlarının aksamasına sebep olabilir. Oluşan bu durum sosyal adalet sağlanmasını engelleyecektir (Bölükbaş, 2018: 75-90).

Ülke gelişmişlik düzeyi GSMH'nin tam olarak belirlenmesi ile olur dolayısıyla yapılacak yatırım ve politikalar buna göre belirlenir. Kaçırılan gelirler ve yapılan yasak ekonomik faaliyetler sonucunda GSMH tam hesaplanamaz, oluşan işgücü üzerindeki kayıt dışı faaliyetler ekonomiye zararlar vermekle birlikte, hükümet programlarının da aksamalara sebep olmakta. Ülke düzeyinde bu durum artarsa rekabeti kötü etkiler ve beraberinde ülke gelişimini kötü etkilemektedir (Kılıç ve Özçelik, 2006:338-339).

2.3. Kayıt Dışı Ekonomi Kapsamı

Ekonomi kavramı içinde olan yer altı ekonomisi, ekonomik faaliyetlerin legal yollarla sürdürülmemesinden dolayı, kayıt altına alınamamaktadır, saklı ekonomi ekonomik faaliyetlerin kar sağlamak ve menfaatler elde etmek için kayıt altına alınmamasını ifade etmektedir (Erdal, 2019: 228).

Yabancı literatürde “underground economy” olarak telaffuz edilen yer altı ekonomisi, ekonomik işlemlerin yapılmasında işgücü ve vergilendirilebilir gelir kısmının bazı yollarla usulüne uygun yapılarak ya da hiç resmi kayıtlara yansıtılmadığı ekonomik faaliyetlerdir. Kayıt dışı ekonomi içerisinde yasaları aşan ekonomik faaliyetler sonucunda elde edilen ekonomik gelirleri; kaçakçılık, dolandırıcılık, kara para, yasa dışı gerçekleşen faaliyetler hepsi bu kapsamda değerlendirilebilir (İlgın, 1999: 11).

Kayıt dışı ekonomi içerisinde usulsüz kazanç kapsamında olan bir diğer işlem ise kara paradır. Kara para, çeşitli yollarla tedarik edilen gelir kara para, ahlaki manada; toplumda etik dışı yollarla kazanılan kazançlar kara para, ekonomik tanımlamada, kural ve kaidelerin hiçe sayılarak elde edilen para, hukuki yönden ise toplumdaki hukuki kural ve kaidelerin çiğnenmesi, yasaların çiğnenmesiyle elde edilen geliri kapsar (Şahin, 2010: 154-155).

Kayıt dışı ekonomide kara paranın sağlandığı faaliyetlerle; yapılan iktisadi faaliyetin illegal olması sonucu elde edilen gelir veya legal usullerle yürütülen iktisadi faaliyetlerde daha sonradan illegal işlemler yapmak (sahte fatura vb.) ile elde edilen gelir şeklinde tanımlanabilir (www.tbb.org.tr, 2020).

2.3.1. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam, saklı ekonomi kapsamındadır, kayda geçirilmeyen işgücü demek olup işverenlerin sağladığı istihdam ve bu istihdamın oluşturduğu yükümlülüklerden kaçması, yerine getirmemesi durumudur. Vergi ve sosyal güvenlik hususlarında kar için işverenlerin çalışanları SGK'ya hiç bildirmemeleri ya da bunu eksik bildirmeleri durumudur (Sarica, 2006: 16-17).

2.3.2. Yarı Kayıtlı Ekonomi

Yarı kayıtlı ekonomi; iktisadi bazı faaliyetlerin kayıt edilmesi ama belli ekonomik faaliyetlerin bir kısmında uygulanan istisnai durumlar çoğunlukla yasaklanmamış, fakat tespit edilemeyen ekonomik kaynakları kapsar. Bahse konu olan faaliyetler; *“gelirleri yasal olarak kayıt dışı kalan mükellefler ve gelirleri kanunlara aykırı olarak kayıt dışı kalan mükellefler”* iktisadi faaliyetlerdir. (Karaarslan, 2010: 14).

2.3.3. Kayıtlara Girmeyen Ekonomi

Ekonomik faaliyet sonucunda gelir elde etmelerine rağmen vergiye tabi olunmaması sonucu ortaya çıkan durumudur. Bunları özetleyecek olursak bunlar serbest ekonomik faaliyetlerdir; inşaat işçileri, jeton ve bilet satıcıları, hamallar vb. Bu ve buna benzer meslek kaynağı gelirin tespitini ve denetimini zorlaştırdığından kayıtlara girmeyen ekonomi oluşturmakta ve buda ekonomik yapıya zarar vermekte (Akkoç, 2010: 9-10).

Her yerde rastladığımız ama kayıtlara girmeyen mükellefler:

- Belli bir işyeri olmaksızın küçük çapta imalat ve ticaret yapanlar,
- Küçük çaplı tamir-bakım işleriyle uğraşanlar,
- Boş buldukları yerleri otopark olarak işletenler,
- İşportacılar,

- Hamallar,
- İş takipçileri,
- Belediye hallerine girmeyen sebze-meyve satıcıları,
- Şehir içi nakliyat yapan bir kısım kişiler,
- Canlı hayvan ticareti yapanlar,
- İnşaat işçileri,
- Jeton ve bilet satanlar.

Bahsi geçen kişilerin faaliyetlerini tespit etmek güç ve küçük ölçekli çalışmaları olmaları hasebiyle literatürde marjinal sektör olarak nitelendirilmektedir. Bu mükelleflerin bulundukları faaliyetlerin toplamı kayıt dışı ekonominin önemli bir boyutunu oluşturur ayrıca bunlara kentlerde rastlanılır (Aydemir, 1995: 80).

2.3.4. Saklı Ekonomi

Saklı ekonomi; Ekonomik faaliyetlerde kar amacı olan kurum ve kuruluşların gelirlerini saklamaları, gelirlerini haksız yollarla kazanmaları, vergi veya istihdam konusunda devlete olan bilgilendirme yapmamalarını ifade eder. Saklı ekonomi kendi içerisinde üçe ayrılır; “kayıt dışı istihdam”, “yarı kayıtlı istihdam” ve “kayıtlara girmeyen ekonomi”(Işık ve Açar, 2003: 118).

2.3.5. Yasa Dışı Olarak Gerçekleştirilen Faaliyetler

Yasaların çerçevesini çizdiği ekonomik faaliyetler dışında kalan faaliyetten gelir sağlanması olarak tanımlanmakta. Yasa dışı olarak gerçekleştirilen faaliyetler; İnsan kaçakçılığı, fuhuş, yolsuzluk, tefecilik, kumar, yasa dışı bahis, tarihi eser kaçakçılığı vb. türden birçok faaliyet bu kapsama girmektedir. Bu yollarla yapılan faaliyetlerle kazanılan gelir -suç ekonomisi- kapsamındadır. Etik, ahlak ve düzen gibi sosyal alanda zararlı ve insan doğasına aykırı olması sebebi ile bu tanım yapılmıştır. Dünyada vergi kaçakçılığı, yasadışı bahis sitelerinin ekonomide çok büyük bir problem olduğunu söylemiş, fazla kazanç elde etmek için girilen bu siteler aslında insanları dolandırdığı ve yasa dışı olduğu için illegal ekonomi kapsamına alınması gerektiğini söylemiştir (Altunışık, 2017: 5-6).

2.4. Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi

Türkiye’de kayıt dışı ekonomi 1980’li yıllarda liberal ekonomi politikaya geçişi ile başlamış olup, bu dönemle beraber sermaye muafiyetliyi kayıt dışı fonları kayıtlı ekonomiye kazandırılmasını zorlaştırmıştır bu da kayıt dışı işlemi artırmaktadır. Kayıt dışı ekonominin sosyal, siyasi, ekonomik açıdan birçok nedeni vardır. Türkiye’de bu nedenler alt başlıklar halinde ele alınacaktır (Mehdioğlu, 2021: 19)

2.4.1. Ekonomik Yapı ve Kayıt Dışı Ekonomi

Türkiye’de kayıt dışı istihdam, iktisadi faaliyetlere göre değişim göstermiştir. Tarım sektöründe istihdam durumu şehirleşme ve kırdan kente göç durumuyla çoğunlukla sanayi ve hizmet alanına kaymasıyla kayıt dışı ekonominin sektörel bazda değişimi de bu durumdan etkilenmiştir (Aslanoğlu, 2008: 200).

2.4.2. Kayıt Dışı Ekonomi ve Sosyal Yapı

Türkiye’de sosyal güvenlik hususunda bakınca sektör ve kişi bazında adaleti sağlamak için bazı ödenekler, Sosyal yapılanma dul, yetim, çocuk işçi gibi kimselere devlet tarafından teşvik ya da ödenekler verilmekte ama bunun yeterli düzeyde olmaması kişilerin çalışmak zorunda kalması sonucunu doğurur ve insanlar bu ödeneklerden mahrum kalmamak için kayıt dışına başvurmakta. Bu alanda çalışanlar; mevsimlik işçiler, kırsal alanda iş bulmakta zorlananlar, çocuk işçiler, bu saydığımız kimseler sosyal yapıdan sebebi ile çalışmak zorundalar ve buda kayıt dışı ekonomiyi oluşturmakta (Altunışık, 2017: 6).

2.4.3. Kayıt Dışı Ekonomi ve Demografi Yapı

Türkiye genç nüfusun fazla olduğu bir ülkedir, bunun sonuçlarına bakacak olursak nüfus artış hızının fazla olduğu, 15-24 yaş arası bazı olumsuzlukların mevcut olduğu, 15-24 yaş arası işsiz nüfusun fazla olduğu görülmekte. Bu dönemin eğitim dönemi olması, yeni mezun, tecrübesiz bir grup olarak bakılması, sayılarının fazlalığı gibi nedenlerle istihdam oranı düşük bu grubun doğal olarak kayıt dışına katılımlarının fazla olmasına neden olmuştur. Ayrıca 15-24 yaş aralığındaki nüfusta erkek nüfusunun ve kültürel bazı sebeplerden dolayı erkek personel istihdamının kadın istihdamından fazla olduğu, hatta neredeyse aralarında istihdam hususunda yarı yarıya bir fark olduğu gözlemlenmektedir. Bu oranın gösterdiği erkek nüfusun daha fazla kayıt dışı çalışmasını etkilemiştir (TÜİK, www.tuik.gov.tr, 2020).

2.4.4. Kayıt Dışı Ekonomi ve Kurumsal Yapı

Kayıt dışı ekonomide Türkiye özelinde bakacak olursak bürokratik sebepler ve kurumsal yapıdan kaynaklı kayıt dışının fazlalığından gözükmemektedir (Aslanoğlu, 2008: 2004).

Kurumların-Brokrasinin mükelleflerden talep ettiği; KİT zamları, enflasyon vergisi, askerlik hizmeti, döner sermaye geliri, kamu vakıfları bağışları, derneklerine zorunlu bağışlar, yerel yönetimlere ait işletmelerin gelirleri, eğitimde öğrencilere yüklenen takdiri mükellefiyetler, özel kişilerce sağlanan bağışlar, TRT'nin elektrik bedeli ,iletişim fatura payları, özel eğitim ve sağlık kurumlarına getirilen mükellefiyet, iktidarların firmalara getirdiği keyfi yükler ve kamulaştırma bedellerinin ödenmemesi ve benzeri. Bu şekilde bürokrasiden kaynaklanan bu gelirlerin aşırı fazla olması Türkiye'deki kayıt dışı ekonomiyi tetiklemekte (Akalın ve Kesikoğlu, 2007: 73).

2.4.5. Kayıt Dışı Ekonomi ve Kamu Etkinliği

Devletin bu alanda işveren ya da işçiden elde ettiği gelirleri, kamu etkinlikleri için harcama yapması kayıt dışı ekonomiyi azaltmakta fakat Kamu harcamaları merkezi veya yerel yönetimler eliyle olduğundan popilist politikalar için içine karışmakta ve denetimi sağlanmamaktadır. Bu hususta kamu etkinliklerinin etkinlik ve verimliliğin sağlanıp sağlanamadığına yönelik çokça çalışma olsa da bu çalışmalar denetim hususu üzerinde olup denetimin yetersiz kalması durumunda kayıt dışı oluşmaktadır. Kayıt dışı ekonomiye katılan gruplar arasında yeteri denetim sağlanmaması durumunda, işsizlik ödeneği alan veya yeşil kart sahibi olan kişilerin bide çalışmaları ve bunu bildirmemeleri, gelir elde etmeleri halinde kayıt dışı ekonomi büyümektedir (Işık ve Açar, 2003: 118).

2.5. Kayıt Dışı İstihdam

1980'lerden sonra liberal ekonomi ile dünyadaki küresel pazar değişimi buna bağlı olarak oluşan rekabeti, işgücünde değişiklik ve farklılıkların olması, yeni yasaların çıkarılması, sosyal devlet bilinci oluşmasıyla ülkelerin vergi hususunda farklı düzenlemelere gitmesi, işverene getirdiği yükten kurtulmak için işveren ucuz işgücünü talep etmiş. Çalışan içinse; işverenin eksik gün veya eksik ücret, yabancı kaçak işçi, çocuk işçi olması durumları, alınan ödeneklerin kesilmemesi için bu yönü talep edilmesi ucuz işgücü talebi ile birlikte kayıt dışı istihdam oranları giderek artmıştır (Fidan ve Genç, 2013: 138).

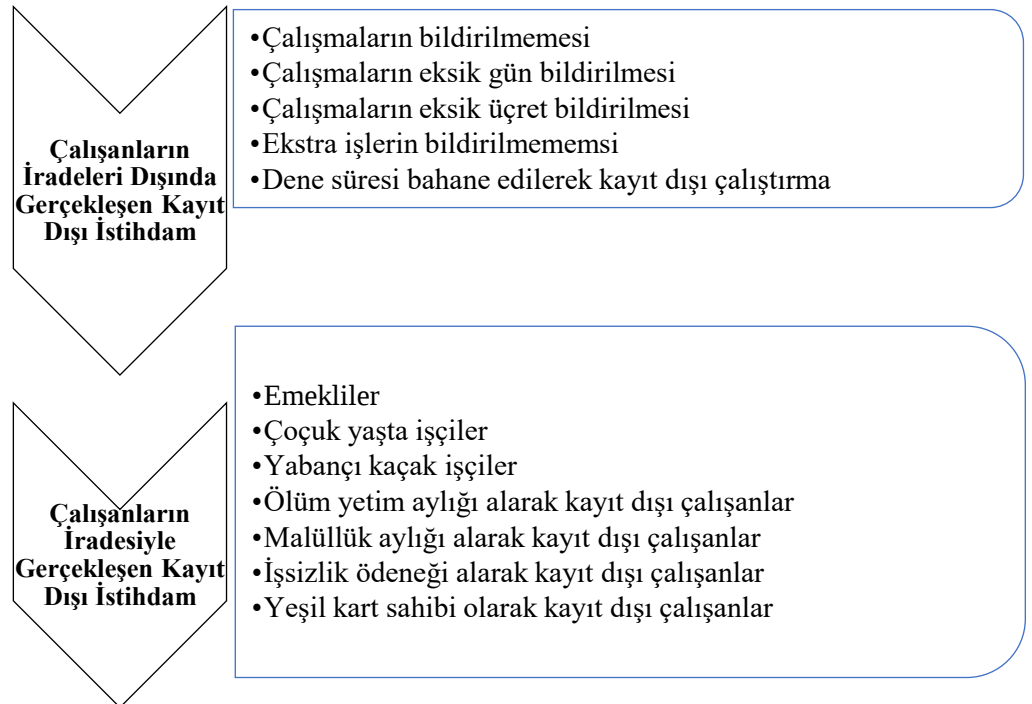
2.5.1. Kayıt Dışı İstihdamın Tanımı

Kayıt dışı istihdam terimi ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)’nin 1970 yılında yaptığı World Employment Programme (Dünya İstihdam Programı) hususunda Kenya raporunda tanımlandı ve burada buna “enformel sektör” tanımı yapılmış ayrıca bunun risk taşıdığına değinilmiştir (Tansöker, 2017: 310).

Kayıt dışı ekonominin bazı özellikleri mevcuttur; vergilendirilmemiş olması ve ölçülemez olması vb. Devletlerin uyguladığı sosyal kurallara uyulmaması halinde kayıt dışı çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini, sigortalı çalışma imkanlarını, terfi vb. durumları negatif etki yapan ve bu hususlarda hak iddiasını engelleyen bir durumdur. Bunun yanında ülke ekonomisine zarar vermesi yönüyle bakınca bu işverene de yasal yükümlülükler doğuran bu süreç, bu işlemin vergilendirilmemiş olmasıyla suçun kapsamında değerlendirilmekte. Kayıtlı istihdamın ölçülemez olması kayıt altına alınmamış olması ile ilgilidir (Demir, 2017: 15).

2.5.2. Kayıt Dışı İstihdam Uygulama Yöntemleri

Artan rekabetle birlikte sosyal nedenler, ekonomik nedenler, demografik sebepler, eğitimsel nedenler veya kamudan kaynaklı sebeplerden dolayı kayıt dışı istihdam ortaya çıkmakta çıkan bu kayıt dışı çeşitleri:



Tablo 2.1: Kayıt Dışı İstihdam Şekilleri

Kaynak: (Mehdioğlu, 2021: 29).

2.5.3. Çalışanların İradeleri Dışında Gerçekleşen Kayıt Dışı Şekilleri

Bu durumda İşverenin çıkarları öncelikli olup işverenin en ucuz şekilde işgücünü çalıştırmayı, işçi primlerinden kaçınmayı ve vergi hususunda kendi çıkarlarını gözetmesi sonucu kayıt dışı istihdam oluşturur (Kurt, 2010: 173).

2.5.3.1. Çalışmaların İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Hiç Bildirilmemesi

İş verenin çalışmaların ilgili kurum ve kuruluşlara bildirmemesi; ücretin, çalıştığı gün sayısı ve ikinci işteki çalışmaların bildirilmemesi (Ağamoğlu, 2021: 31).

2.5.3.1.1. Çalışmaların Ücret Olarak Eksik Bildirilmesi

İşveren vergiden ve bazı yükümlülüklerden kaçınmak için başvurduğu yöntemlerden biri işçi ücretin eksik olarak bildirilmesidir. İşveren çalıştırdığı işçisine ücretin bir kısmını elden verip kalan kısmını da maaş olarak gösterip bazı yükümlülüklerden kaçınır. Bunda en çok gözüken sosyal güvenlik primlerini düşük ödeyerek geri maaşı yatırma yöntemini uygulayıp, eksik gösterir (Aydemir, 2013: 117-120).

2.5.3.1.2. Çalışmaların Gün Olarak Eksik Bildirilmesi

İşverenin eksik gün sayısı bildirmesi durumu tam gün yani ful çalışan personellerde görülen bir dururum olup, işverenin aylık primleri eksik günden, düşük meblada ve çalışılan sürenin altında yatırdığı işçiye ve ekonomik düzene zarar verdiği bir durumdur (Altunışık, 2017).

2.5.3.1.3. İkinci İşteki Çalışmaların Bildirilmemesi

Çalışılan ekonomik koşullar gereği başka bir işte çalışma durumunda gözüken bir işlemdir. İşçi asıl işine ek olarak çalıştığı bu işte genelde daha düşük ücret ve sigortasız çalışmakta olup bu şekilde ikinci iş sahibinin sağladığı faydayı kapsar (Kurt, 2010:173-174).

2.5.3.1.4. Çalışanın Deneme Süresi Kayıt Dışı Çalıştırılması

4857 sayılı İş Kanunu'nda deneme süresi en çok iki ay istisna olarak da toplu sözleşmelerde dört aya kadar çıkabileceği belirtilmiştir. İşveren alacağı işçinin mesleki bilgisini öğrenmek, becerisini ölçmek, yapacağı işe uyum durumu hususunda bir deneme süresi talep edebilir. SGK denetimlerinde işverenlerin

bahanelerden biri işçinin deneme süresinde olduğu, işverenler kayıt dışı istihdama başvurmaları halinde bilhassa bu durumu kullanmaktalar (Mehdioğlu, 2021: 31).

2.5.3.2. Çalışanların İradesiyle Gerçekleşen Kayıt Dışı İstihdam Şekilleri

Çalışanların çeşitli sebeplerle kendi istekleri ya da inisiyatifi doğrudan kayıt edilmeden çalışması, kayıtlara geçmesi halinde çalışanın çıkarlarına ters düşecek durumların olduğu durumlardır (Fidan ve Genç, 2013: 71).

2.5.3.2.1. Yabancı Kaçak İşçiler

Küreselleşmeyle birlikte işsizlik tüm dünyanın sorunu haline gelmiştir. Ülkelerde yaşam koşullarının iyi olmaması, savaş vb. sebeplerle başka ülkelere sığınmakta olan kişilerin kaçak olarak çalışması bu kapsamdadır. İşverenlerin bu işçileri çalıştırması ucuz işgücünden faydalanmak içindir buda kayıt dışı istihdam oranlarının artmakta (Aslantürk ve Tunç, 2018:15).

Bu işçilerin bulundukları durumu inceleyecek olursak bu kişiler beş grupta sıralanabilir:

- a) Ülkede girişleri yasal olan ancak çalışma izinleri olmayanlar,
- b) Ülkeye yasadışı yollarla girip çalışanlar,
- c) Çalışma başvuru sürecinde olup çalışanlar,
- d) Başka ülkeye sığınmak adına çalışanlar
- e) Mülteciler.

2.5.3.2.2. Çocuk İşçiler

Çocuk işçi ülkeden ülkeye farklılık göstermekte olup Türkiye’de daha çok kültürel usta çırak geleneği, iş öğrenme, meslek öğrenme ve yazları okul tatilinde kazanç sağlamak üzere çocuk işçi çalıştırılmaktadır. Diğer dünya ülkelerine bakacak olursak süreçte çocuklar ucuz iş gücü olarak görülmüş, çocukluk dönemini iyi geçirememiş bu çocuklarda çeşitli hastalık, sağlık sorunları yaşamakta, taciz vb. durumlar ile maalesef karşılaşmışlardır. Özellikle 19.yüzyılın başında fabrikalarda çalışan ve orada yaşayan çocukların cinsel taciz, dayak, kötü çalışma koşulları görülmüştür (Yıldırım, 2008: 9).

Türkiye özelinde bakınca eğitimsizlik ve yoksulluk sebepleriyle çocuk işçi sayıları oldukça fazladır. Bunun önüne geçmek için bazı kanunlar çıkarılmıştır;

-4857 sayılı İş Kanunu, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu,

-2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 818 sayılı Borçlar Kanunu,

-222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu,

- 3308 Sayılı Çıraklı ve Meslek Eğitim Kanunu,

-2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu.

2.5.3.2.3. Kayıt Dışı Çalışan Emekliler

Türkiye’de genç yaşta emekli olan veya aldığı emekli maaşı yetersiz olan bundan dolayı çalışmak zorunda kalan kişilerin kayıt dışı çalışmaya yönelmekteler. Emekli kişilerin çalışmak zorunda kalmaları ve emekli maaşı almak hem de normal maaş almak için kayıt dışı çalışmaktalar (Kalaycı ve Kalan, 2017: 23).

2.5.3.2.4. Ölüm (Yetim) Aylığı Alarak Kayıt Dışı Çalışanlar

Türkiye sosyal devlet kapsamında kişinin ölen eşi veya bekar kadının ölen ebeveyni sebebiyle devletten aldığı ödemedir. SGK’nın verdiği bu ödemeyi almak için bazı şartlar var; şahsın maddi olarak yetersiz olması ve yaşamların devamı için sürekli bir işte çalışmamaları şartları vardır. Kişilerin bu ödemeden mahrum kalmamak için kayıt dışı istihdam ile çalışması, ödemeyi ve maaşı alması kayıt dışı istihdamı oluşturur (Fidan ve Genç, 2013).

2.5.3.2.5. Malullük Aylığı Alarak Kayıt Dışı Çalışanlar

Bireyin sağlık durumu sebebi ile çalışamaması, erken emekli olması durumudur. İş göremezlik ile ilgili raporu alan bununla birlikte iş göremez olduğu kanıtlanan kişinin aylık alması, bunla yetinmeyip sigortasız çalışması kayıt dışı çalışması kapsamındadır (Yıldırım, 2008: 9).

2.5.3.2.6. İşsizlik Ödeneği Alarak Kayıt Dışı Çalışanlar

Çalışanın kendi isteği dışında işsiz kalması ve İŞKUR’un hizmet akti son bulmadan önce 120 kesintisiz çalışmış olması ve son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olması şartıyla İŞKUR’a başvurmasıyla aldığı aylığın yanında kayıtsız olarak bir işte çalışmasını ifade eder (Mehdioğlu, 2021: 35).

2.5.3.2.7. Yeşil Kart Sahibi Olarak Kayıt Dışı Çalışanlar

3816 Sayılı Kanun kapsamında yardıma muhtaç olduğu tespit edilen ve sağlık hizmeti alamayan kişilerin sahip oldukları yeşil kart dediğimiz sağlık güvencesi alan ama geçinememe veya ek gelir elde etme sebebiyle kayıt dışı çalışmalarını ifade eder (Karaarslan, 2010: 32).

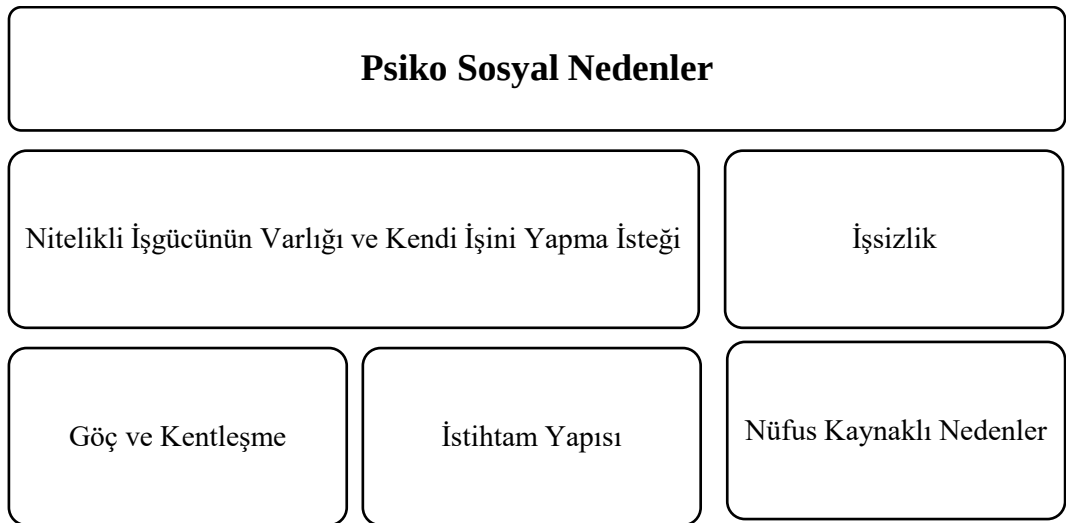
2.5.4. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

Kayıt dışı istihdam, ekonomik sebepler ve sosyal sebeplerden dolayı kontrol altına alınmalı bunun için de kayıt dışı istihdamın asıl sebeplerinin bilinip ortadan kaldırılması gerekmektedir. Kayıt dışı istihdamın birden fazla sebepleri bunlarında alt nedeni bulunmaktadır. Bu nedenler bakacak olursak bunlar ülkenin gelişmişlik durumuna göre değişik oranlarda hissedilmektedir. Genel olarak nedenlere bakacak olursak; psiko-sosyal nedenler, ekonomik nedenler ve ülkenin mali-idari ve yasal sistemden kaynaklı nedenler diye üç ana gruba ayrılır” (Dam, 2018: 298).

2.5.4.1. Psiko-Sosyal Nedenler

Kayıt dışı istihdam, bireylerin kendi iradeleri ve kendi iradeleri dışındaki psiko-sosyal sebeplerden dolayı çıkabilir. Ülkedeki sosyal yapının etkilendiği; eğitim sistemi, nüfus, göç, çarpık kentleşme vb. sebepler yaşam düzenini etkilemektedir.

Şekil 2.1’de Psiko sosyal sebepler ya da nüfusun hızla artması sebebiyle yeteri istihdam ortamının oluşmaması sonucu ucuz iş gücü vb. sebeplerle kayıt dışı doğabilir (Aslanoğlu, 2008: 201) Oluşan bu sebepler:



Şekil 2.1: Kayıt dışı istihdam Psiko-Sosyal Nedenler

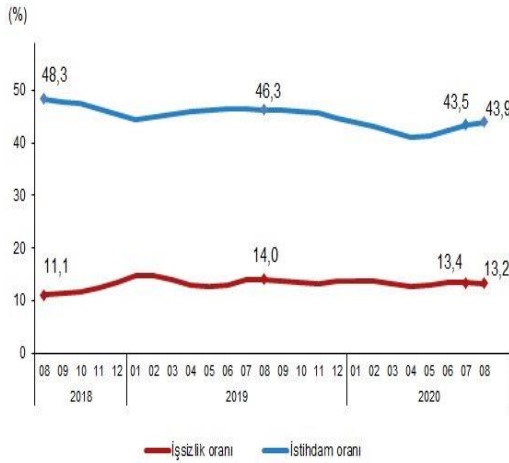
Kaynak: (Karaarslan, 2010: 11).

-Bir ülkedeki bulunan nüfusun nicelik yapısı ve niteliksel durumu istihdamı doğrudan ve dolaylı olarak etkilemekte. Örneğin nüfusun fazla olması durumunda yeteri istihdam sağlanamazken, bireyler eğitim aldıkları alanda değil de geçim yapabilecekleri alana yönelmelerine neden olacak bur da kişiler kayıt dışı istihdama yöneleceklerdir.

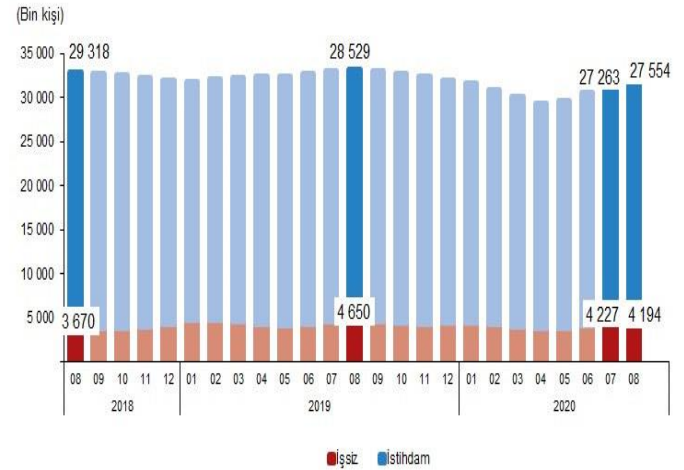
-İşgücü piyasaları baktığımızda işsizliğin artması sonucu kişiler, bir işyerine bağlı olmadan çalışacaklardır, bu şekilde kısa süreli kazanç sağlarlar yaşanan bu durum kayıt dışı istihdama sebep olmaktadır. İşverenin bazı mükellefiyetlerden kurtaracağı bu pozisyonda, kayıtsız işçi alımları artar ve işsizlik ülkedeki kayıt dışı istihdamın nedenleri arasına girer (Karaaslan, 2010: 12).

Tablo 2.2 ‘de Türkiye’de 2020 yılının ağustos ayında istihdamı sağlanana çalışanların, 2019 yılının ağustos ayına göre istihdamında 975 bin kişi da az istihdam edilerek toplamda 27 milyon 554 bin kişinin istihdamı sağlanırken, istihdam oranında da 2,4 oranında bir azalış olarak istihdam oranı %43,9’a düşmüştür (TÜİK, 2020).

İşsizlik ve istihdam oranı, Ağustos 2018-Ağustos 2020



İşsiz ve istihdamda olanlar, Ağustos 2018-Ağustos 2020



Tablo 2.2: İşsizlik ve istihdam oranı

Kaynak: Tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Agustos-2020

-Göçle bir ülkeden başka ülkeye geçiş yapan göçmenlerin çalışma izni almadan bulundukları ülkede kaçak yolla çalışmaları olağandır. Bu da kayıt dışı istihdama yol açmakta, ülkeden savaş, kıtlık vb. sebeplerle göç eden kişilerin geçim için her türlü işe olan ihtiyaçları aynı zamanda işverenler için ucuz işgücü olmaları da kayıt dışı istihdamı artırır (Aydemir, 2013: 117).

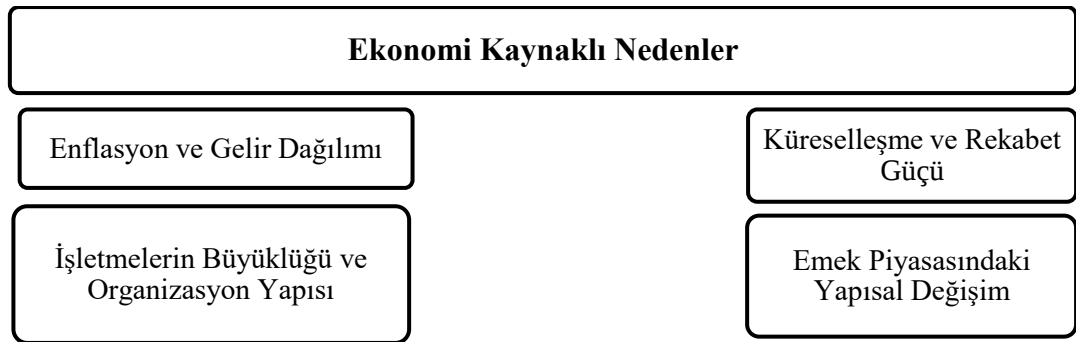
- Türkiye’de istihdam oranına baktığımızda çalışmanın en fazla hizmet sektörü, ardından sanayi sektöründe olduğu, tarım sektöründe ise yıl bazında düşüş gözükmemekte. En fazla işsiz oranı meslek lisesi ve yükseköğretim mezunları, yaş kriteri yönüyle bakınca 15-19 ve 20-24 yaş arası işsizlik fazla iken, cinsiyet hususunda kadınlardaki işsizlik oranları daha fazla. Genel olarak bakınca gençler, kadın ve geçici işçiler sorun yaşarken, hizmet alanı en fazla istihdam sağlayan alandır (Aydemir, 2013: 117).

- Niteliksiz işgücü, Teknolojik yenilikler ve değişen üretim olanakları anlayışı ile birlikte kendi işini yapmak yönelen, iyi eğitim almış bireylerin özellikle zihinsel yönlerini kullanaabilecekleri bu hususta yapabilecekleri işlere yönelmeleri, bir yere kayıt yaptırmaksızın yaptıkları işler aynı zamanda kayıt dışı kapsamda olu, gelişen teknoloji ve yaşam şartlarının düzelmesi lider ruhlu bireylerin yetişmesine ve bu kişilerin serbest zamanlı iş yapmalarına bu yaptıkları işlerin de kayıt altında tutulamaması kayıt dışının bir dalını oluşturur (Buyruk, 2018: 601-602).

2.5.4.2. Ekonomi Kaynaklı Nedenler

Kayıt dışı istihdam oranlarına bakınca ülkeden ülkeye ve bunların ekonomik yapısına göre değişiklik arz ettiği gözlenmiş olup, yapılan çalışmalarda gelişmiş ülkelerin gelişmekte olan ya da gelişmemiş ülkelere oranla kayıt dışını daha fazla kontrol edebildiği gözlenmiştir. Tüm bu oranlar hesaplandığında ülkeler arasındaki farklılığın temel kaynağı ekonomik refahla alakalı olduğu görülmüştür. Çünkü kişi başına düşen gelir bunda önemli etken (Işık ve Acar, 2003: 120).

Şekil 2.2’de Ekonomi kaynaklı kayıt dışı istihdam nedenlerine baktığımızda 4 ana başlıktan oluşmaktadır, enflasyon ve gelir dağılımı bunların başında gelmektedir.



Şekil 2.2: Ekonomi kaynaklı nedenler

Kaynak: (Işık ve Acar, 2003: 120).

-Enflasyon, yani fiyatlar genel düzeyinin sürekli artış yaşam şartlarının zorlaşmasına neden olmakta, bu nedenle enflasyonun artmasıyla birlikte azalan alım gücü işsizliğe neden olmakta ve milli gelirin de düşmesine neden olmaktadır geliri düşen ya da gideri artan kişiler ek iş ya da kayıt dışı istihdama yönelecekler (Eygü, 2018:97).

- Küreselleşme sonucu serbest piyasa koşullarında firmaların rekabet gücü düşmekte buda mali kayıplara neden olmakta işletmeler kendi çalıştıkları alanda, bu rekabet ortamında varlıklarının devamı için kayıt dışı işçi çalıştırıp vergi, prim ödemeleri ve benzeri konularda maliyet azalmak için tasarruf rakip işletmelere göre üstünlük sağlamaya yönelirler. Yapılan bu uygulama kayıt dışı istihdamı oluşturur (Güloğlu, 2003: 53).

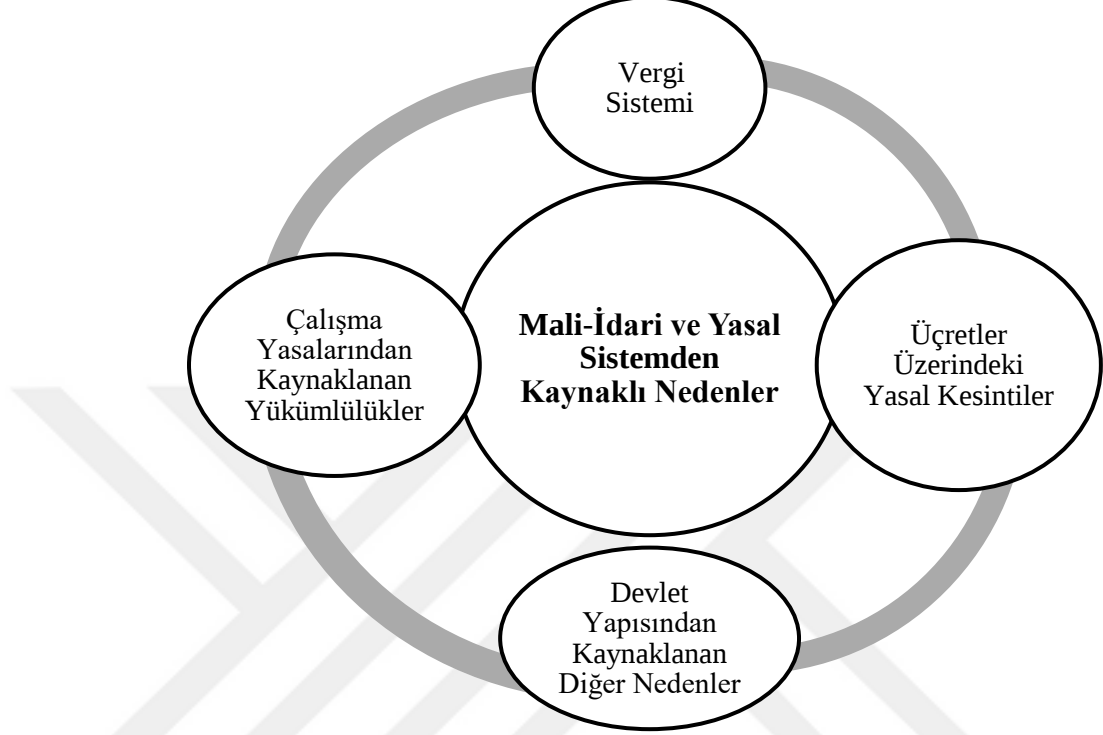
-Bir işletmenin piyasa hakimiyeti ve büyüklük durumu, çalışan sayısı, organizasyon yapısı rekabetle koşullarında çok etkili olmasını sağlar. Küçük İşletmelerin rekabetle başa çıkma oranları ne kadar düşerse bu oranda kayıt dışı yollara yönelmeleri olağandır. Küçük işletmelerin; vergi yükümlülüğü, sosyal güvenlik primleri vb. gereklilikleri yapma hususunda yetersiz kalmaları, rekabet ortamında ayakta kalabilme ve bu şartlarda kart edebilmeleri için kayıt dışı istihdama yönelirler (Karaarslan, 2010: 88).

- Emek piyasasına bakacak olursak küreselleşmenin getirdiği iş yapısının değişimi, istihdam olanaklarını etkilemekte ve teknolojinin internet dünyası odaklı olması, bazı mesleklerin teknoloji sebebi ile artık yapılamaması, insan gücüyle yapabilen birçok şeyin teknolojik aletlerin sağladığı olanaklarla yapılması, bu alanda çalışan insanların da işsiz kalmasına sebep olmuş. İşsiz kalan insanların hayatlarının devamı için buldukları çeşitli işlerde kayıtsız çalışmalarına, bu durum da kayıt dışı istihdamı artırmasına sebep olmakta (Erdinç, 2018:115).

2.5.4.3. Mali-İdari ve Yasal Sistemden Kaynaklı Nedenler

İşletmelerin kuruluşundan itibaren tüm aşamaları kapsayan mali ve idari sistemin içerisinde bulunduğu süre boyunca, yasalarla belirlediği kurallar dahilinde işlenen bir süreç vardır. İşveren bu maliyetleri ödemedi zorlandığı ya da daha fazla kar için çalışan işçi sayısı, işçinin sosyal güvenliğine ilişkin yükümlülükler SGK primlerini yatırmama kayıt dışı istihdama yönelmeye başlamaktadır (Candan, 2007: 53).

Şekil 2.3 'de Mali-idari ve yasal sistemden kaynaklı kayıt dışı istihdam nedenleri 4 başlıktan oluşmaktadır; vergi sistemi, çalışma yasalarından kaynaklı nedenler, ücret üzerinden yasal kesintiler, devlet yapısı kaynaklı nedenlerdir.



Şekil 2.3: Mali-idari ve yasal sistemden kaynaklı nedenler
Kaynak: (www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr).

-Vergi ve sosyal güvenlik sistemi iç içedir. İşverenlerin sosyal güvenlik konusundaki görevleri vergiyi de içine almaktadır. Bu nedenle bir ülkedeki vergilendirme hususunun içeriği ve ağırlığı, işverenin sosyal güvenlik hususundaki yükümlülüklerini yerine getirmesini de etkilemektedir. Vergi yükü arttığında işverenlerin sosyal güvenlik hususunda ve istihdam konusunda kayıt dışılığa yöneldiklerini söylemiştir (www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr).

- Çalışanların aylıkları üzerinden devletin aldığı yasal kesintiler, işçileri kayıt dışı istihdama yönelmesine neden olmaktadır çünkü Türkiye özelinde işe bakacak olursak çalışan maaşlarından %14 oranında sigorta primi işçi payı kesilir, %1 oranında işsizlik sigortası primi işçi payı kesilir, %15 oranından başlayan sonra %20, %27, %35 olacak şekilde gelir vergisi ve %07,59 oranında damga vergisi kesilir. Doğal olarak yapılan bu kesintiler sebebiyle işçiler kayıp dışı istihdama yönelebilmektedirler (www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr).

- Dünya devletleri işçi-işveren arasındaki hukuku oluşturan kanunların bazı hususlara cevap verememesi aynı zamanda yükümlülükler, işçi-işveren çıkarlarına uymaması, kişilerin kayıt dışı istihdama yönelmelerine sebep olur.

2.5.4.4. Devlet Yapısından Kaynaklanan Diğer Nedenler

Kayıt dışı istihdamın devlet yapısından kaynaklı nedenleri olarak baktığımızda bu nedenler; yargı sisteminden kaynaklı, bürokrasi kaynaklı, denetimlerin yetersizliği olarak sayıla bilinir (Mehdioğlu, 2021: 46).

2.5.4.4.1. Yargı Sistemi

Yargı sistemindeki caydırıcılık insanları kayıt dışı istihdama yönelme hususunda etkili olabilmektedir fakat suçla ilişkin cezaların caydırıcılığının az olması, davaların çok uzun sürmesi ve yasaya karışan keyfi uygulamalar gibi sebepler yargı sisteminden kaynaklı olarak kayıt dışı istihdamın önüne geçilememesine sonucunu doğurmaktadır (Metin, 2011: 30).

2.5.4.4.2. Bürokrasi

Devletin temel damarlarından olan bürokrasinin ülkenin refahını sağlamak, insanlar arasındaki gelir adaleti ve sosyal güvenlik adına kayıt dışı istihdama engel olması bu hususta gerekli önlemleri alması lazımdır aksi taktirde kurumsallaşamamak, hukuki alt yapısı olmayan ya da düzensiz işleyen bir bürokratik yapılanmanın kayıt dışı istihdamı engellemede bir fonksiyonu olmaz (Erdoğan, 2018:).

2.5.4.4.3. Denetimlerin Yetersizliği

Bir ülkede yapılan işlem veya işleri sağlıklı denetleyecek bir mekanizmanın olmayışı ya da sağlıklı işlememesi kayıt dışı işçi çalıştırmaya teşvik demektir. Türkiye özelinde işe bakacak olursak sosyal güvenlik sisteminde sigortalı olarak bulunan kişinin iş durumu; fiilen tespitin yapılması, işyeri kayıtları ile ulaşılan her türlü bilgi-belgenin tespiti, kamu kuruluşlarınca hazırlanan belgeler veya bu kuruluşlarca elde edilen bilgilerden doğrulama ve mahkeme kararı ile tespit yöntemiyle kaydedilmesi. Bu bahsi geçen evrakların, işlerin devletçe denetiminin yapılması lazım gerek. Bu denetimi Kamu kurum yoklama memurları, denetmenleri eliyle ve müfettişlerince yapılır aksi taktirde denetim eksikliği oluşması durumunda işverenlerin menfaati gereği kayıt dışı oluşur (Süngü, 2008: 118).

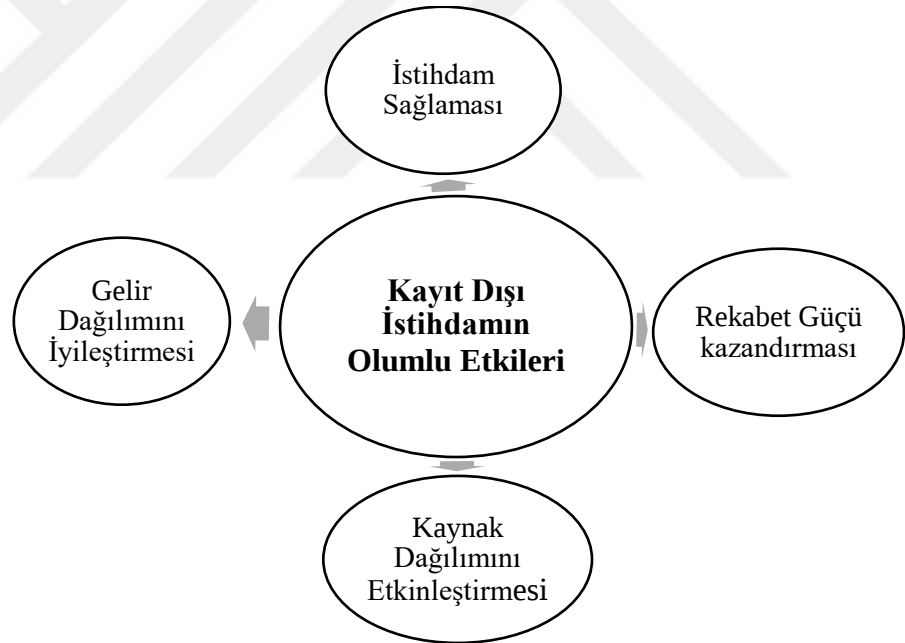
2.5.5. Kayıt Dışı İstihdamın Ekonomiye Olumlu ve Olumsuz Etkileri

Kayıt dışı istihdam herhangi bir ülkede ekonomik, sosyal ve idari yapıya, ortama yönelik olumlu ve olumsuz etkileri mevcuttur. Çalışmanın bu bölümünde kayıt dışı istihdamın ekonomiye dair olumlu ve olumsuz etkileri açıklanmaya çalışılmıştır (Kumkale, 2015: 55).

2.5.5.1. Olumlu Etkileri

Kayıt dışı istihdamın devlet politikalarının biraz yumuşatılması ve ülke düzenine zarar vermeyecek önlemlerle alınması taktirinde olumlu etkileri de bulunmaktadır. (Güloğlu, 2003:56).

Şekil 2.4'e Baktığımızda bu bahsi geçen etkiler; istihdam sağlama yönüyle, gelir dağılımını iyileştirme yönüyle, kaynak dağılımını etkinleştirme yönüyle ve rekabet gücü kazandırması yönüyle olmaktadır.



Şekil 2.4: Kayıt dışı istihdamın olumlu etkileri

Kaynak: (Güloğlu, 2003: 56).

2.5.5.1.1. İstihdam Sağlama

Kayıt dışı istihdamla personel çalıştırma hususu vergi vb. noktalarda olumsuz olsa da işsizlik sorunu yani istihdam hususunda iş olanağı sağladığından olumlu tarafı da mevcuttur (Sarılı, 2002: 42-43).

2.5.5.1.2. Gelir Dağılımını İyileştirme

Kayıt dışı istihdam gelir dağılımında adaletsizliği doğursa da kişilerin ek işte çalışmaları ya da ödeyecekleri primlerin onların cebinde kalmaları gibi gelirler ve devle bu hususta uygulayacağı bazı politikalar ve yatırımlarla, gelir dağılımında az da olsa bir iyileştirme olabilir (Güloğlu, 2003: 57).

2.5.5.1.3. Kaynak Dağılımını Etkinleştirme

Kayıt dışı istihdam işletmelerin fon biriktirmesine imkan sağlıyor. Haksız kazanç sağlasa da bu fonlar girişimciye kaynaklara ulaşma ve işi büyütmeye açısından fayda sağlar.

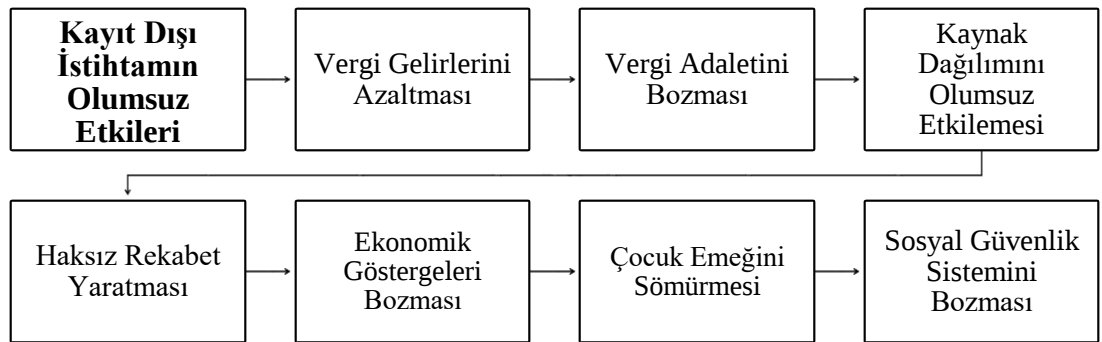
2.5.5.1.4. Rekabet Gücü Kazandırma

Kayıt dışı istihdam, işletme yükümlülüklerinden olan vergi ve sigorta primleri vb. yükümlülükleri ödememesi bunlardan kaçınması gibi sebeplerle rekabet ortamında kar elde etmelerini sağlayıp uzun vadede rekabet gücü elde edip, rekabet ortamında güç kazanacak ve İşletmesini geliştirebilecek (Sarılı, 2002: 43).

2.5.5.2. Olumsuz Etkileri

Bir ülkede kayıt dışı istihdamın az sayıdaki olumlu etkileri olsa da ekonomik yapı ve sosyal yapıya baya olumsuz etkileri bulunmaktadır.

Şekil 2.5’de Kayıt dışı istihdamın olumsuz etkilerine bakacak olursak Bu olumsuz etkiler içinde yapılan araştırmada ekonomik etkilerin başı çektiği anlaşılmaktadır.



Şekil 2.5: Kayıt dışı istihdamın olumsuz etkileri

Kaynak: (Sarılı, 2002: 42).

2.5.5.2.1. Vergi Gelirlerini Azaltması

İşverenlerin kayıtlı işçilerini SGK'ya bildirilmesi lazımdır. İşveren bulundurduğu işçi sayısına göre gelir vergisi ve damga vergisi öder. İşverenin eksik sayıda işçi bildirmesi veya işçi bildirimini yapmaması, kayıt dışı oluşur, işletme bazında bakınca vergi olarak çok bir kayıp değilmiş gibi görünse de ülke geneline bunu vurunca tüm işverenlerin benzer şekilde işçi sayısı bildirmemesi ya da bunu eksik bildirmesi yolunu seçerse vergi gelirlerinin çok yüksek bir oranda azaltasına neden olur (Kaleli,2015:93).

2.5.5.2.2. Vergi Adaletini Bozması

Kayıtlı istihdamla işverenin işçi sayısınınca ödediği vergi maliyet iken, kayıt dışı istihdam olanı etkilememekte. Bu durum devletin vergileri artırması kayıtlı ve işini dürüst yapan işverenler için vergi adaletsizliği doğurmakta, vergi adaletini bozmaktadır (Sarılı, 2002:42).

2.5.5.2.3. Kaynak Dağılımını Olumsuz Etkilemesi

Kayıt dışı istihdam uygulayan işverenlerin yükümlü olup ama farklı yollarla kaçındıkları vergi, kaynak dağılımının rasyonelitesini kötü etkilemekte ve verilmeyen bu vergi miktarı devletin uygulayacağı, işverene ya da işçiye vereceği teşvikler hususunda yetersizliğe sebep olacaktır (Kumkale, 2015).

2.5.5.2.4. Haksız Rekabet Yaratması

Dürüst, yükümlülüklerini yerine getiren işverenler devlete karşı yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere göre haksız rekabete maruz kalmaktalar. Kayıt dışı istihdam uygulayanlar vergi kaçırdığı için daha fazla maddi kazanç oluşturarak piyasa gücü elde ederler buda haksız rekabete yol açar. Gelirlerin de adaletsiz dağılmasına sebebiyet verir (Karaarslan, 2010: 79).

2.5.5.2.5. Ekonomik Göstergeleri Bozması

Kayıt dışı istihdam ülkenin kalkınması için olumsuzluklar içermektedir, istihdama yönelik yapılacak politikaların sağlığı için ekonomik göstergelerin yanlış yorumlanmasına sebep olmakta alınan kararların makro ekonomi düzeyinde olumsuzluklara neden olmaktadır.

2.5.5.2.6. Çocuk Emeğini Sömürmesi

Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Beyannamesine göre 18 yaş altındaki herkesi çocuk kabul etmiş olup, ILO 15 yaş altındaki kişilere “çocuk işçi” olarak tanımlamış ve bunların çalışmasını yasaklamıştır. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de çocuk işçilerin çalıştırılması yasaklanmıştır. Fakat ucuz iş gücü vb. nedenlerle işverenlerce bu yasak göz ardı edilmiştir (Küçükka, 2000: 109).

2.5.5.2.7. Sosyal Güvenlik Sistemini Bozması

Kayıt dışı istihdam sonucunda; yasa dışı çalışmaların olması, haksız kazancın sağlanması, vergi kaçırılması tüm bunlar ülke içerisinde Sosyal güvenlik ve adaleti sağlamayı konu edinen sosyal güvenlik sistemini olumsuz etkilemektedir. Sosyal güvenlik sisteminin bozulması ülke refah düzeyinin düşmesine neden olmaktadır (Kumkale, 2015).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI İSTİHDAM VE SEBEPLERİ

3. TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN NEDENLERİ

Kayıt dışı istihdam kavramını çeşitli şekilde tanımlı bulunmakta olup; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) konuyu vergi uygulamalarından kaçınarak ve kanundışı yollara yönelerek illegal şekilde yapılan faaliyetler diye tanımlamıştır. Kayıt dışı istihdam ifadesi uluslar arası olarak ilk 1970 tarihinde ILO tarafından çıkarılan Kenya Raporu’nda telaffuz edilmiş bu rapora göre kayıt dışı istihdamı; “enformel sektör” diye tanımlanmıştır (Erdal, 2019: 14).

İşverenlerin veya işçilerin kayıt dışına yönelmelerinin sebeplerine bakacak olursak belki de bunlardan en çok öne çıkan sebeplerin başında; kayıtlı çalışanın istihdamından kaynaklanan katma değer ve işletmenin kayıtlı çalıştırdığı kişi için ödediği primin yüksek olmasından kaynaklı işveren aleyhine doğan maliyetler zinciridir (Özkaraman, 2019: 27).

3.1. Mevzuattan Kaynaklanan Kayıt Dışı İstihdam Nedenleri

Türkiye’de çalışanların kayıt dışına yönelmesi ve işverenlerin bunu talep etmesinin nedenlerine bakarsak bunların arasında belki de en önde gelen nedeni SGK mevzuatının sürekli değişmesi, mevzuatın karmaşıklığı, vergi ve sosyal güvenlik borcu afları gibi mevzuattan kaynaklı sebepler. Küçük işletmeler mevzuatın çok karmaşık olması sebebiyle kayıt dışına yönelirken, Büyük işletmeler mevzuat yükümlülüklerini aşmak için taşeronlaşma yoluna giderek farklı ünvanlı birkaç şirket kurarak yükümlülüğe neden olan personel sayısı ve hacmine ulaşılmaması için örtük işlemler yapıp bu şekilde kayıt dışı istihdam oluşturmaktalar (Işık ve Açar, 2003: 121).

3.2. Bürokratik karmaşıklık ve Kurumlar Arasındaki Koordinasyonsuzluk

Türkiye işverenin işyeri açabilmek için bazı kuruluşlara başvurması gerekmektedir; SGK dan işyeri tescil bildirimi, vergi dairesinden vergi levhası vergi numarası çıkarması, İŞ-KUR’ a istihdam desteği için başvurması, ticaret odasına kaydı gibi bu tüm kurumlara ayrı ayrı başvuruda bulunur. Böyle bakınca işverenler istihdam için burada başvurduğu kurumların birbirlerinden ayrı bakanlıklarda olması ve bunlar

arasında koordinasyonun tam olmaması, bürokratik işlemin artması işverenleri kayıt dışına yöneltir (Mehdioğlu, 2021: 48).

Son zamanlarda kurumlar arasında yapılan anlaşmalar sayesinde işler biraz daha şeffaflık kazanmıştır bu sistemler:

- EBYS (Elektronik Belge Yönetim Sistemi),

-DYS (Doküman Yönetim Sistemi)

-KEP (Kayıtlı Elektronik Posta) bu sistemlerde üçüncü kişilerde sisteme girmekte, böylece işlem süreçleri daha şeffaf bir hal almıştır.

3.3. Denetimlerin Yeterli Yürütülememesi

Türkiye’de işveren ve işçi için denetimlerin yetersiz yapılması ve ceza sistemin aktif olamaması kayıt dışı istihdamın cazibesini artırmakta. Bunun sebeplerine bakacak olursak; denetim, inceleme elemanlarının aşırı iş yükleri gibi sebepler denetmenlerce yürütülen inceleme ya da soruşturmaların aksamasına bu da kayıt dışı istihdama yönelik denetimin azalmasına sebep olurken, SGK ve (İŞ-KUR) vb. kayıt dışı istihdamı engellemekle yükümlü kuruluşlara yönelik bilgi eksikliği, vergi müfettişlerin yaptığı incelemede kayıt dışı istihdam hususunda çalışma yapmamaları ve sadece vergi kaybı konusuyla sınırlı çalışmaları kayıt dışı istihdamı caydırıcı kılmamakta (Özcan, 2016).

3.4. Sosyal Güvenlik Sisteminden Kaynaklı Nedenler

Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi, prim borçlarını düzenli ve zamanında ödeyen işletmelere sağladığı teşviklerin yetersizliği, idari para cezaların faizlerinin af kapsamında silinmesi, Zamanında tahsil edilemeyen primler ya da zamanında tahsili olmayan idari para cezalarının ülkedeki enflasyonis etki sebebiyle gerçek değerinin düşmesi gibi sebepler kurumun yeterliliğini azaltmakta, teşviklerin düşük olmasına neden olmakta buda zamanından sonra ödenen pirimin daha ucuza gelme gibi bir durum doğurması hesabıyla kayıt dışı doğurmaktadır (Işık ve Acar, 2003: 122).

3.5. Sosyal ve Toplumsal Nedenler

Kayıt dışılığı istihdamın birçok nedeni olmaktadır bunların sosyal nedenleri ile toplumsal nedenlerine bakacak olursak:

a) *Kurumsal bilgilendirme ve rehberlik eksikliği,*

b) *Kalifiye işgücü eksikliği,*

- c) Sosyal güvenlik hususunda toplumsal farkındalık oluşmaması,
- d) Çalışma ilişkilerinde yaşanan çeşitlenme,
- e) Göç ve kontrolsüz nüfus artışı olarak sıralanabilir (Karaarslan, 2010: 80).

3.5.1. Kurumsal Bilgilendirme ve Rehberlik Eksikliği

SGK' nın Kayıt dışı istihdamı engellemek için yeteri daire başkanlığı oluşturamamış olması, sadece Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün alt birimi olarak kayıt dışı için bir daire başkanlığı bulundurmakta (www.csgeb.gov.tr/).

3.5.2. Kalifiye İşgücü Eksikliği

Türkiye'de vasıfsız işçilerin çok olması ve eğitim sektörünün piyasadan kopuk olması, üniversite mezunlarının iş bulmak adına kendi alanlarında olmayan birimlerde de çalışmaları, işletmelerin yetiştirmek üzere eleman aramaları, sık iş değiştirilmesi gibi sebepler ve arz talebin oluşturduğu bu alanda işverenin ödemek istemediği vergi ve primler kayıt dışı istidama neden olmakta (Erdal, 2019: 228).

3.5.3. Sosyal Güvenlik Açısından Toplumsal Farkındalığın Oluşmaması

Ülkede yaşayan halkın kısa zamanlı olarak düşünmesi şimdi ve ileride sosyal güvenlik anlamında kendisine ve ailesine sağlayacağı olanaklardan yeteri bilgisinin olmaması ve şimdinin tavuğu gelecek kazdan iyidir mantığı ile kayıt dışı istihdama yönelmekte. Aslında sosyal güvenliğin faydaları hakkında yeterli bir bilince ulaşmanın sağlanması olmuş olsa, yaşanacak olana iş kazaları olumsuzluklar hususunda ve kendisinin, ailesinin sosyal güvencesini sağlama hususunda daha faydalı ve sağlıklı olacaktır (Mehdioğlu, 2021: 45).

3.5.4. Çalışma Yaşamında Yaşanan Yenileşmeler

Giderek dijitalleşen dünya ve bu son pandemi sürecinde yaşanan yeni gelişmeler çalışma alışkanlığımızı ve olanaklarımızı değiştirdi (Erdal, 2019: 229).

3.5.4.1. Pandemi ve Pandemi Sonrası İş Hayatının Geleceği

Pandemi sürecinde 30 milyondan fazla insanın işini kaybetti. Çalışan nüfusun Yaklaşık olarak %62'si salgın döneminde evden çalışmaya başladı. Bununla beraber toplantılar Online, uzaktan eğitim vb. uygulamalar yapıldı buda yeni bir sektör ve yeni bir uygulama oldu. Market alışverişleri, yemek sektörü, tele sağlık gibi birçok uygulama ağırlık kazandı ve bunlar git gide hayatımızdaki yerini artırdı. Bu oluşan yeni durum emek arz fazlasına sebebiyet verdi, Salgın süreci ve sonrasında insanın

evlerinde karantinada ya da sağlık sebebiyle evlerinde kalmalarına neden olan bu yeni dönemde ürünlerini müşterilerine ulaştıramayan şirketlerin ayakta kalması imkânsızlaştı (<https://thinktech.stm.com.tr/tr/covid-19-sonrasi-calisma-hayatinin-gelecegi>).

3.5.4.2. Yarı Zamanlı Dijital Göçebe Olabilmek

Yeni süreçte çalışma hayatının bir kısmının artık uzaktan çalışmaya dönmesi, işlerin evden yapılabilmesi çalışanların bu duruma ayak uydurmaları için dijital yeteneklerini geliştirmesi önem arz etti. Uzaktan iş vermek için paylaşım, veri hazırlama, video konferans ve diğer iletişim uygulamalarının aktif kullanılması yaşanan bu durumda çok önemli oldu. Bu uygulamalar araştırılarak nasıl çalıştıklarını, nasıl verim alacaklarını öğrenmeleri kalan işçiler için zorunluluk oldu dijital yetenekleri olmayan personeller arz talep dengesi gereği işsiz kaldı (McKinsey'in, 2017).

3.5.4.3. Salgın Sonrası Dijital Dönüşüm

Yaşanan yeni durum dijital dönüşüm ihtiyacının artmış olup buna hızlı adapte olan işletmeler ile adapte olamayanlar arasında büyük hacimsel farklar oluşmuş. COVID-19 salgınının etkileri kısa sürede yeni duruma uyum sağlanmasını zorunlu kıldı ve bu da dijital dönüşüm hususunda büyük bir sıçrama oldu. İşçilere ve müşterilere duruma uygun esnek çözümlerin sunulması, farklı iş alanların doğması oluşan bu yeni duruma işletmelerin teknoloji yatırımları yapması, yeni duruma uygun çalışan temini, yetiştirmesi yoluna gitmiş olup bu kalifiyede olmayanlar işsiz kalmış ve başka sektörlerde kayıt dışı olarak ikame edilmişlerdir (Teknoloji düşünce merkezi, 2020).

3.5.4.4. Yapay Zekâ Kullanımı

Uzaktan çalışmanın zorunluluğu ile baş başa kalan sektörler bu dönemde yapay zekâ yönündeki yatırımlarını artırmakta. Bu oluşan yeni durumda eğitim alanında, Karantina nedeniyle okullara gidilememesi, spor salonlarının bile hizmet verememesi, kapalı olması ve finans sektörün kuruluşlara gidilmeden hizmet sağlamaya gitme zorunluluğu, finansal krizlerde destek personelin işyerlerinde olamaması insanların dijital kanallar aracılığı ile destek alması ya da araması yapay zekâ yatırımlarını arttırdı. (McKinsey'in, 2017)'de raporuna göre, 2030 yılına kadar ABD'de çalışanların üçte birinin yaptığı işi artık yapay zekanın yapacağı ön görülmüş fakat oluşan bu durum bunu hızlandırmış, bu da iş kaybının olduğu ve iş kaybı yaşayan işlerin farklı yollara yönelmelerine neden olduğu düşünölmekte (<https://thinktech.stm.com.tr/tr/covid-19-sonrasi-calisma-hayatinin-gelecegi>).

3.5.5. Yaşanan Göç ve Kontrolsüz Nüfus Artışı

Ülke içinde bölgesel ya da şehirler arası yapılan göçlere bakacak olursak; şehirlere göç edenlerin genelde yeterli bir eğitim seviyesinin olmayışı, sosyal güvenlik bilincinin doğmamış olmaması gibi nedenler yapılan göç dalgasının kayıt dışı istihdamın nedenlerini oluşturmakta (Yıldız, 2017: 33).

Tablo.3.1’ de Ülkelerden çeşitli sebeplerle yapılan göçlerin oluşturduğu durum vardır; Türkiye’de göç kaynaklı kayıt dışı istihdam, Suriyeli göçmenler sebebiyle olanaklaşmış. Suriye’de yaşanan iç savaş sebebiyle halka “açık kapı politikası” uygulayan Türkiye, 2015 yılı itibari ile Suriye’den düzenli göç almış olup Göç İdaresi Genel Müdürlüğü 2017 kayıtlarına göre 1.580.866 erkek mülteci, 1.376.588 kadın mülteci, toplamda;2.957.454 kayıt altına alınan Suriyeli Türkiye’de yaşamakta bunun dışında kayıt dışı kalan Suriyeli sayısı da oldukça fazladır.

Tablo 3.1: “Suriyelilerin Kayıt Dışı İstihdamı (2017)”

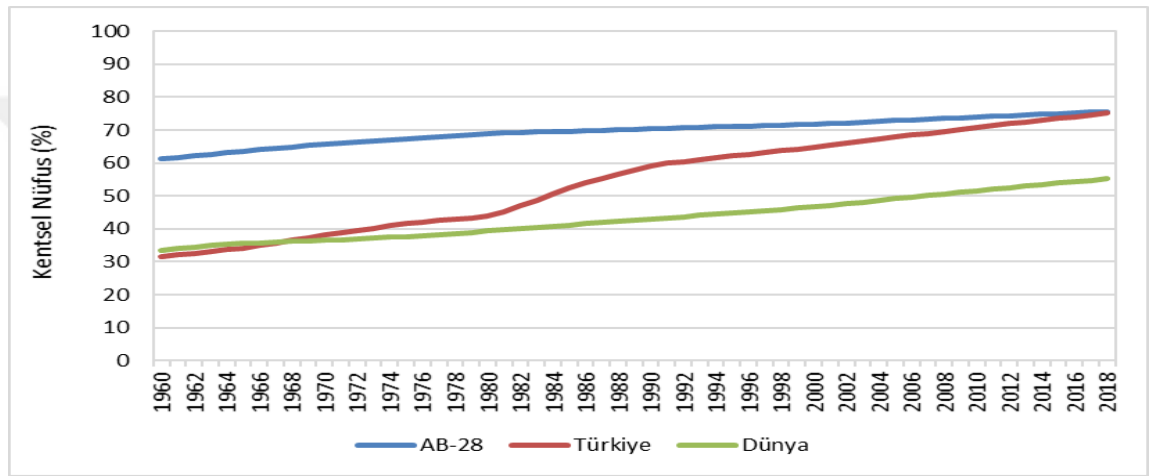
Meslek (ISCO kodu)		Suriyeli Mülteciler	Kayıt Dışı çalışan Türkler
	Toplam	Pay	Pay
İmalat ve inşaat sektörü çalışanları (93)	137,210	16,9	6,9
Sabit tesis ve makine operatörleri (81)	131,305	16,1	2,7
Ağaç işleme ve giyim çalışanları (75)	105,123	12,9	4,9
Satış çalışanları (52)	61,194	7,5	15,5
Yapı ve ilgili iş kollarında çalışan (71)	57,44	7,1	7,5
Tarım işçileri (92)	56,429	6,9	5,8
Metal makine işçileri (72)	38,741	4,8	2,9
Kişisel hizmetler (51)	35,281	4,3	4,3
Temizlik elemanı (91)	35,00	4,3	4,4
Diğer meslekler	156,058	19,2	42,1
Toplam	813,781	100,00	100,00

Kaynak: HHİA 2017 ve yazarın kendi hesaplamaları.

Tabloya baktığımızda HHİA’da çalışan çocuklar dahil edilmeden, 15 yaş ve üstü 813.781 Suriyeli çalıştığı buda ülke vatandaşlarının istihdam noktasında imkanın daraldığını göstermektedir.

Şekil 3.1’de 1927 yılında yapılan sayıma göre Türkiye nüfusu 13.648.270 olmuş halkın %75,8’i kırsalda, belde ve köylerde, kalan %24,2’lik halk ise şehirlerde yaşarken, 1950 sonrasında nüfus kentlere kaymış olup Dünya Bankası verilerine göre; Türkiye’de 2018’de kentsel nüfusu tüm nüfusun %75,1’ini oluşturmaktadır. Kente nüfusun hızla artması, alt yapı, enerji, konut, ulaşım, işsizlik gibi sorunların çıkmasına neden olmuş. Kentleşme ile sanayileşme ve ekonomik gelişme paralel gidemediğinden dolayı emek arz talebinde dengesizlik olmuş. Emek arzı bu aşamada kayıt dışı çalışma yollarına başvurmuştur.

Şekil 3.1- Yıllar itibariyle Türkiye ve Dünyada kentsel nüfus oranı (%)



Kaynak: Dünya Bankası (Dünya Bankası Göstergeleri), <https://data.worldbank.org/>

3.5.6. Ekonomik Nedenler

Kayıt dışı istihdam oranı yüksek olan ülkelere de genellikle ortak bazı sorunlar mevcuttur bunlar;

- Ülkede üretici ve tüketici enflasyonun yüksek seyretmesi,
- Türkiye’de gelir adaleti yönünden bazı problemlerin olması,
- Gelişmekte olan ülke statüsünde olmasının doğurduğu sonuçlarla beraber, işsizlik, nüfus artışı ve düzensiz göç gibi ekonomik kaynaklı nedenler oluşturmakta (Fidan, Genç, 2013: 77).

3.5.6.1. Yoksulluk İle İlgili Nedenler ve İşsizlik

Yüksek enflasyonun olduğu ülkelerde, doğal olarak yoksulluk ve işsizlik gözükmektedir. Ülkede yüksek enflasyon, işsizlik ve kayıt dışılığı artırmakta olup çalışanlar ikinci ve üçüncü işlerde kayıt dışına yönelirken, işsiz kalanlar ise gelir adaletsizliğini aşmak, hayatlarının devamı için kayıt dışına yönelmekteler (Özkaraman, 2019: 58).

3.5.6.2. Emek Maliyet Yüğü

Türkiye'nin gelişmişlik düzeyi yönünden gelişmekte olan bir ülke olması ve sermaye eksikliğinin getirdiğı sebeplerle emek yoğun teknolojiyle çalışmaktadır. Kayıtlı çalışan ne kadar fazla ise bu o kadar fazla vergi ve pirim yükü demek. (Sarılı, 2002: 40).

3.5.6.2.1. Asgari Ücret

28.12.2020 tarih ve 2020/1 sayılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu kararıyla, bir günlük normal çalışma emek karşılığı asgari ücret 166,80 Türk Lirası olarak belirlendi. Asgari Ücret Tespit Komisyonunun belirlediğı milli seviyede tek asgari ücret tutarı, yaşa bakılmaksızın bütün çalışanlar için uygulanmaktadır (<https://www.csqb.gov.tr/asgari-ucet/>).

Tablo.3.2'den da anlaşılacağı üzere bir personelin aylık bürüt 5004,00 tl ücreti varken kesintiler dolayısıyla bu 4253,40 TL ye düşmekte bu kesintinin olmasını istemeyen çalışanlar kayıt dışına başvurmaktaalar.

Tablo3.2: 2022 yılı başı itibariyle aylık asgari ücret verileri

Asgari Ücret	5.004,00
SGK Primi (%14)	700,56
İşsizlik Sigortası Primi (%1)	50,04
Kesintiler Toplamı	750,60
Net Asgari Ücret	4.253,40

Kaynak: (<https://www.csqb.gov.tr/asgari-ucet/>).

3.5.6.2.2. Asgari Ücretin İşverene Maliyeti

2022 yılı başı itibariyle asgari ücretin net 4253,40 Türk lirası iken tablodan da anlaşıldığı gibi bunun SSK pirim işveren hissesi ve işsizlik fonu işveren hissesi gibi vergilerle işverene maliyeti 5879,70 Türk lirasını bulmakta doğal olarak işverenler bu maliyetten kaçmak için kayıt dışı istihdama başvurmaktaalar (<https://www.csqb.gov.tr/asgari-ucet/>).

Tablo3.3'de 2022 Yılı asgari ücret tutarına bağılı olarak, ücretlerin vergilendirilmesinde dikkate alınacak asgari geçim indirimi tutarları aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Sigorta primine esas kazanç alt sınırı günlük asgarî ücret, üst sınırı ise günlük asgarî ücretin 7,5 katıdır yani günlük alt sınır 166,80 iken günlük ücret üst sınır

ise 1251,00 tl olup yıllık üst sınır 37.530,00 tl dir. Doğal olarak iş verenler bu maliyeti göz önünde bulundurarak personel çalıştırma yoluna seçmekteler.

Tablo 3.3: Asgari Ücretin İşverene Maliyeti

Açıklama	Aylık (TL)
Brüt Ücret	5.004,00
SSK Primi İşveren Hissesi (%15,5)	775,62
İşsizlik Sigortası İşveren Hissesi (%2)	100,08
Asgari Ücretin İşverene Toplam Maliyeti	5.879,70

Kaynak: (<http://www.csgeb.gov.tr/asgari-ucet/>).

Not: *Gelir Vergisi ve Damga Vergisi hesaplanmamıştır.*

() 5510 sayılı Kanunun 81. maddesinin (ı) bendine göre, bentde belirtilen şartları sağlayan işverenlere, SGK primi işveren payında 5 puanlık indirim öngörüldüğünden hesaplamalar buna göre yapılmıştır. Gerekli şartları sağlamayan işverenler için, SGK primi işveren payı %20,5'dir. 6385 sayılı kanunun 9. maddesiyle yapılan düzenleme ile 01.09.2013 tarihinde itibaren geçerli olmak üzere 5510 sayılı kanunun 81.maddesi “Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %2’sidir.”*

3.5.7. Hukuksal Alt Yapı Eksikliğinden Kaynaklı Nedenler

Türkiye’de hukuk sistemi sağlıklı işlememekte iş işçi arasındaki davalar yılları bulmakta, hukuk sistemindeki bu aksaklıklar kayıt dışı istihdamın iştahını kabartmakta. Son zamanlarda iş mahkemeleri kurulmuş olsa da çok uzun süren yargılama süreçlerinin ve aksayan arabuluculuk sistem nedeniyle kayıt dışı istihdam yönünden sağlıklı sonuçlar alınamamıştır (Karaca ve Kaleli, 2019).

3.6. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Oranları

Kayıt dışı istihdamın en fazla büyüdüğü ülkeler; enflasyonun her zaman varlığının hissedildiği, spekülatif kazançların arttığı, gelirin adaletsiz dağıtıldığı, ekonominin denetim yetersiz kaldığı ülkelerde fazlaca rastlanmakta. Türkiye’de kronik enflasyon varlığı, spekülatif kazançların kolay olması, gelir dağılımındaki adaletin olmayışı ve ekonomide denetim eksikliği kayıt dışı ekonomiyi artırmakta. Türkiye’de bazı iktisadi faaliyetler kayıt altına alınmamakta.

Tablo3.4’e baktığımızda kayıt dışı ekonominin olanaklar itibari ile tarım alanında yoğunlaştığı gözükmemekte, tarım dışı alanlardaki kayıt dışı ekonomi toplam kayıt dışının ¼ oranını oluşturduğu nerdeyse söylene bilinir. Tarım sektöründe bu kadar fazla kayıt dışı olma sebebi istihdam olanakları, mevsimlik işçiler ve denetim esnekliği tarım ülkedeki kayıt dışı ekonominin yoğunlaştığı alan olmasına sebep olmakta (Kalaycı ve Kalan, 2017: 20).

Tablo 3.4: 2003-2020 tarihleri arasında kayıt dışı ekonominin sektör bazda dağılımı ele alınmıştır.

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2003	91,15	31,55	36,43	29	-	51,75
2004	89,9	33,83	37,28	31,96	-	50,14
2005	88,22	34,32	38,11	32,27	-	48,17
2006	87,77	34,06	38,12	31,88	-	46,97
2007	88,14	32,34	35,51	30,63	-	45,44
2008	87,84	29,76	31,61	28,77	-	43,5
2009	85,84	30,08	33,43	28,4	-	43,84
2010	85,47	29,06	32,68	27,11	-	43,25
2011	83,85	27,76	31,5	25,71	-	42,05
2012	83,61	24,51	27,89	22,73	-	39,02
2013	83,28	22,4	25,23	20,9	-	36,75
2014	82,27	22,32	20,26	21,09	36,61	34,97
2015	81,16	21,23	19,13	20,05	35,58	33,57
2016	82,09	21,72	20,2	20,35	35,76	33,49
2017	83,33	22,1	20,03	20,95	35,8	33,97
2018	82,73	22,28	20,29	21,46	34,39	33,42
2019	86,62	22,96	20,03	22,55	37,74	34,52
2020	83,46	19,30	16,46	18,76	34,72	30,59

Kaynak: www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan-kayitdisi/istihdam.

Tablo.3.5’e baktığımızda Kayıt dışı çalışanların oranı %31,0 oldu, Ekim 2020 döneminde sosyal güvenlik kuruluşuna bildirim yapılmadan çalışanların kümülatif çalışanlar içindeki payını gösteren bu tablo, kayıt dışı çalışanların oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 3,9 puan azalarak %31,0 olmuş. Tarım dışı sektörlerde kayıt dışı olarak faaliyet gösterenlerin oranı bir önceki yılın aynı dönemine göre 3,6 puan azalarak %19,9 olmuştur.

Tablo.3.5: Mevsim etkisinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri, 15+ yaş, (Bin kişi), Ekim 2019, Ekim 2020

	Toplam			Erkek			Kadın		
	2019	2020	Fark	2019	2020	Fark	2019	2020	Fark
Nüfus	61 756	62 935	1 179	30 511	31 154	643	31 245	31 781	536
İşgücü	32 740	31 452	-1 288	21 935	21 510	-425	10 805	9 942	-863
İstihdam	28 343	27 447	-896	19 377	19 046	-331	8 966	8 401	-565
Tarım	5 077	4 835	-242	2 824	2 852	28	2 252	1 983	-269
Sanayi	5 666	5 584	-82	4 327	4 267	-60	1 339	1 318	-21
İnşaat	1 638	1 748	110	1 571	1 684	113	67	64	-3
Hizmet	15 963	15 279	-684	10 655	10 243	-412	5 308	5 036	-272
İşsiz	4 396	4 005	-391	2 557	2 464	-93	1 839	1 541	-298
İşgücüne dahil olmayanlar	29 016	31 483	2 467	8 576	9 645	1 069	20 440	21 839	1 399
İşgücüne katılma oranı (%)	53,0	50,0	-3,0	71,9	69,0	-2,9	34,6	31,3	-3,3
İstihdam oranı (%)	45,9	43,6	-2,3	63,5	61,1	-2,4	28,7	26,4	-2,3
İşsizlik oranı (%)	13,4	12,7	-0,7	11,7	11,5	-0,2	17,0	15,5	-1,5
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	15,7	14,8	-0,9	13,2	12,9	-0,3	21,4	19,2	-2,2

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı veremeyebilir.

Kaynak: Data.tuik.gov.tr

3.6.1. Bölgelere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı

Türkiye’de bölgelerin kayıt dışı istihdam oranına bakacak olursak, metropol kentler diye tabir ettiğimiz İstanbul, Ankara, İzmir gibi kentlerin olduğu bölgelerde genelde kayıt dışı istihdam noktasında Türkiye ortalamasının altında. Tarım kentleri ve Kara Deniz gibi arazisi dağlık ekonomisi tarıma dayalı olan, daha çok kendi işini yapan bundan dolayı bir sosyal güvenlik sistemine tabi olmayan bölgelerin kayıt dışı oranları yüksek olmaktadır. 2020 yılına bakacak olursak Ankara da kayıt dışı istihdam oranı %15,34, İstanbul’da %18,16 olurken tarım ağırlıklı olan Samsun-Tokat-Çorum Amasya%47,56, Şanlıurfa-Diyarbakır%52,04 Ağrı-Kars-Iğdır-Ardahan%57,43 olduğu gözükmemektedir.

Tablo3.6 ya baktığımızda Karadeniz ve Doğu Anadolu Bölgesinde kayıt dışı istihdam oranının yüksek olmasında ücretsiz aile işçiliğinin daha yaygın olması, Güney Doğu Anadolu Bölgesi’nde de kendi hesabına çalışanlarda kayıt dışı istihdam oranının daha yüksek olması etkili olmaktadır.

Tablo 3.6: Bölgelere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)

BÖLGELER	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ankara	17,67	16,08	17,37	17,09	17,77	18,38	18,41	18,80	15,43
İstanbul	19,36	16,49	18,82	18,36	19,14	20,73	20,94	22,19	18,61
Bursa, Eskişehir, Bilecik	23,67	24,55	20,41	20,44	19,86	22,73	23,36	25,36	22,75
İzmir	30,13	30,38	27,48	23,47	25,93	24,44	24,95	26,42	22,47
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	32,88	30,64	30,15	28,59	31,4	33,33	34,97	33,99	27,49
Antalya, Isparta, Burdur	38,64	36,86	32,89	28,97	31,48	31,70	28,95	29,06	29,76
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	34,48	32,31	32,82	30,1	26,4	29,37	29,53	27,68	23,09
Kayseri, Sivas, Yozgat	50	39,11	32,85	34,83	32,79	31,13	30,13	30,95	30,95
Balıkesir, Çanakkale	42,25	41,4	38,21	34,89	37,4	38,58	37,34	37,28	32,16
Gaziantep, Adıyaman, Kilis	49,13	44,27	38,45	35,09	33,99	38,71	40,76	40,61	37,34
Aydın, Denizli, Muğla	48,1	44,3	36,62	35,63	35,15	34,22	33,52	38,03	32,64
Kahramanmaraş, Hatay, Osmaniye	53,69	48,94	40,95	36,72	42,18	42,14	45,80	45,14	36,93
Aksaray, Nevşehir, Kırıkkale, Niğde, Kırşehir	43,13	44,71	38,38	37,91	38,26	38,30	35,39	37,59	35,46
Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	45,22	45,65	39,7	39,37	39,88	38,54	39,83	40,72	38,74
Konya, Karaman	43,99	43,99	39,69	40,17	41,74	42,44	42,29	42,69	34,47
Adana, Mersin	47,52	43,97	45,71	43,31	41,74	39,96	38,99	39,71	38,22
Bartın, Zonguldak, Karabük,	51,72	52,4	49,37	46,32	44,81	44,44	43,32	43,95	35,41
Bingöl, Malatya, Elazığ, Tunceli	55,38	58,58	48,06	46,32	44,7	48,51	46,78	48,18	41,64
Amasya, Samsun, Tokat, Çorum,	46,92	47,82	46,61	46,52	45,88	44,67	46,87	52,77	47,56
Çankırı, Sinop, Kastamonu	57,19	50,95	50	48,8	53,77	55,15	50,15	51,47	46,00
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	51,47	49,06	54,67	51,47	41,21	40,46	39,45	42,36	40,62
Erzurum, Erzincan, Bayburt	49,35	49,2	56,1	52,35	48,88	48,31	44,15	39,75	42,25
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	62,27	55,74	54,09	52,46	50,87	50,51	49,71	55,02	48,96
Şanlıurfa, Diyarbakır	63,27	61,6	67,67	65,05	62,77	62,04	60,11	58,06	52,04
Van, Muş, Bitlis, Hakkari	72,74	69,75	70,42	70,8	66,92	62,98	52,57	57,72	53,10
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	69,51	71,43	71,54	71,1	68,52	67,50	67,05	65,59	57,43

Kaynak: (www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi/istihdam).

3.6.2 İktisadi Faaliyet Koluna Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları

Tablo3.7: İktisadi Faaliyet Koluna Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)

İktisadi Faaliyet Kodu (18'li Grup)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tarım, ormancılık ve bahkçılık	83,61	83,28	82,27	81,16	82,09	83,33	82,73	86,62	83,46
Madencilik ve taş ocakçılığı	12,39	6,67	6,72	5,93	4,03	4,35	4,64	4,84	4,51
İmalat Sanayi	21,47	19,84	20,15	18,85	19,9	19,6	20,26	19,97	16,11
Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon	28,9	27,52	29,8	30,47	33,85	35,38	28,77	28,27	27,89
İnşaat ve bayındırlık işleri	45,35	40,12	36,61	35,58	35,76	35,8	34,39	37,74	34,72
Toptan ve perakende ticaret	30,27	27,91	26,55	25,89	27,09	27,71	27,57	30,75	26,54
Ulaştırma ve depolama	30,05	25,43	33,01	29,47	23,21	25,67	26,48	25,64	19,93
Konaklama ve yiyecek hizmeti faal.	34,91	31,27	24,82	24,55	31,61	30,97	31,1	32,75	26,94
Bilgi ve iletişim	13,45	11,42	13,22	13,15	12,5	12,45	11,69	12,39	10,79
Finans ve sigorta faaliyetleri	4,55	3,13	3,32	4,08	3,32	5,54	5,88	6,12	6,03
Gayrimenkul faaliyetleri	29,35	25,81	26,34	20,85	23,87	24,21	27,65	28,28	21,99
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	15,19	11,57	11,11	9,87	9,22	10,39	12,17	14,32	14,35
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	16,77	15,29	15,25	14,56	13,17	13,73	20,07	21,73	20,96
Kamu yönetimi ve savunma	4,66	4,65	4,12	3,96	3,92	1,98	0,88	1,03	0,51
Eğitim hizmetleri	3,59	2,65	3,48	3,19	3,61	4,04	3,79	4	2,45
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faal.	15,84	19,46	24,72	27,21	28,67	29,99	29,29	29,04	26,79
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	37,04	34,71	34,35	31,54	33,33	37,01	36,61	40,12	32,80
Diğer hizmet faaliyetleri	49,06	46,14	47,69	43,38	44,19	43,71	44,11	47,14	40,25

Kaynak:(sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi/istihdam/oranları.

Tablo3.7’ de İktisadi faaliyete göre kayıt dışı istihdama baktığımızda ağırlıklı olarak 18 faaliyet kolunun olduğu gözükmemektedir. İktisadi faaliyet kolları açısından değerlendirme yapıldığında kayıt dışı istihdamın daha rahat uygulanabildiği sektörlerin; tarım-ormancılık-balıkçılık, diğer hizmet faaliyetleri, İnşaat -bayındırlık hizmetleri olduğu gözükmemekte.

2012-2020 yılları arasını ele aldığımız bu çalışmada yıllar bazında kayıt dışı istihdamın azaldığını gözlemlemekteyiz; tarım sektöründe 2012 yılında kayıt dışı istihdam oranı %83,61 iken 2020 yılına gelindiğinde bu oran %83,46 olmuştur. 2012 da diğer hizmet faaliyetlerinde kayıt dışı %49, 06 iken 2020 yılında bu oran %40,25 e düşmüş, inşaat sektörüne bakacak olursak 2012 yılında %45,35 iken bu sektörde de dalgalanmalarla birlikte 2020 yılına gelindiğinde kayıt dışı %34,72’ye düştüğü gözlenmiştir. Türkiye’de özellikle Tarım ve inşaat sektörlerinde kayıt dışı istihdamın yüksek olmasının sebeplerine bakacak olursak; sermaye yetersizliğinden dolayı makineleşmenin az olması yada aile fertlerinin bu alanda kendi işlerini yapması, köylerde imece usulünün olması, tarım işçilerinin yevmiye usulü çalışmaları, tarım ve inşaat sektörlerinde kayıt dışına yönelik denetim yetersizliği, vasıfsız kişilerin bu alana yönelmeleri gibi sebeplerden dolayı bu sektörlerde kayıt dışı istihdam yüksek olmaktadır (<http://www.sgk.gov.tr>).

3.7. Kayıt Dışı İstihdam Ölçme Yöntemleri

Kayıt dışı istihdamı direk tespiti zordur. Çünkü, kayıt dışı faaliyetlerin gizlilikle yapılması ve tespit edildiğinde ceza kesilmesi ihtimali bunu zorlaştırır. Kayıt dışı büyüklüğünü ölçmek için doğrudan ölçme ve dolaylı ölçme yöntemleri olmak üzere iki ana yöntem var (Temel, 1994: 13).

3.7.1. Doğrudan Ölçme Yöntemi

Bu yöntemde, anket yapılarak kayıt dışı büyüklüğü ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Bir anketin sağlıklı sonuçlar verebilmesi için, anket sorularının özel seçilmesi ve anketin yapılacağı kişi ve kuruluşların yapılan işin sağlığı güvenilirliği için örneklem düzeyinde olmalı ve rasgele belirlenmeli ayrıca ankete katılanların bilgilerinin ankette bulunması lazım. Kayıt dışı faaliyetlerinin yasalara aykırı olması, kişi ve kuruluşların bu konuda gizlilik içinde olması bu yöntemin güvenilirliğini düşürmekte (Işık ve Acar,2003: 123).

3.7.2. Dolaylı Ölçme Yöntemler

Kayıt dışı istihdamı ölçmede çoğunlukla dolaylı ölçme yöntemleri kullanılır. Bunlar; Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH) Yaklaşımı, Vergi İncelemeleri Yoluyla Ölçme Yaklaşımı, İstihdam Yaklaşımı ve Parasalcı Yaklaşımıdır (Sarılı, 2002: 36-37).

3.7.2.1. GSMH Yaklaşımı

GSMH'nin hesaplanmasında üç yöntem vardır; üretim, gelir ve harcama yöntemleridir. Bu yöntemlerin ortak özelliği hepsinin aynı sonucu vermesidir yani hesaplamada GSMH rakamlarının eşit çıkması gerekmektedir. GSMH arasında bir fark oluşması halinde bu farkın kayıt dışı olduğu hakkında bilgi verdiği düşünülmektedir (Işık ve Acar, 2003: 123).

3.7.2.2. Vergi İncelemeleri Yoluyla Ölçme Yaklaşımı

Vergi incelemeleri, beyan edilmeyen gelirlerin tespiti sağlanarak kayıt dışının büyüklüğü tahmin edilmekte. Türkiye'de mükellefler gelirlerini bizzat kendileri vergi dairelerine beyan ederler, bu durumda bazı mükellefler, gelirlerini daha az beyan eder, yapılan vergi incelemelerinde beyan edilen kazançlar incelenir, eğer bunda bir fark varsa matrah farkları ortaya çıkar. oluşan matrah farkıyla kayıt dışı ekonomi tahmin edilir, yaklaşımın en önemli eksikliği, kayıt dışı ekonomi değil de vergilendirilmeyen kısmının büyüklüğünü tahminin yapılmasıdır (Akbulak ve Tahtakılıç, 2003: 18).

3.7.2.3. İstihdam Yaklaşımı

Türkiye'de nüfusun, işgücü arzının ve istihdamın geçen zaman içindeki durumu araştırılarak kayıt dışı istihdam büyüklüğü tahmin edilmekte. İşgücü arzının ülkedeki toplam nüfusa oranını hesaplayarak, istihdamın toplam nüfusa oranının da geçen zamana göre benzer oranda gelişme göstermesi beklenir. Aksi taktirde yani işgücünün toplam nüfusa oranı belirli seviyede olup, istihdamın toplam nüfusa oranı düşerse, toplam istihdam içinde kayıt dışı istihdam oranını gösterir. Bu yöntemin en önemli eksikliği, hesaplamanın yapıldığı sıradaki sosyal gelişimi göz ardı etmesi ve ek olarak ikinci işte çalışanları bu hesaba katmamasıdır (Sarılı, 2002: 37).

3.7.2.4. Parasalcı Yaklaşım

Türkiye'de bu yaklaşımla, parasal veriler kullanılarak kayıt dışı ekonominin büyüklüğü tahmin edilmekte. Bu yaklaşım: Sabit Oran (Emisyon Hacmi), İşlem Hacmi ve Ekonometrik yaklaşım olarak üç gruba ayrılır. (Temel, 1994: 14).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU'NUN KAYIT DIŞI İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİLERİ

4. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU ve KAYIT DIŞI İSTİHDAM

Türkiye’de kayıt dışı istihdam oluşmasına sebebiyet veren çok neden bulunmakta olup bu nedenler resmi olarak, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’in yaptığı çalışmalar sonucu belirlenmektedir. TÜİK’in verdiği rakamlar sonucunda kayıt dışının boyutu tahmin edilmektedir. Kişinin kayıt dışı çalışmasının hem ülke açısından maddi ve politik sonuçları olduğu gibi şahsın kendisi içinde sosyal haklardan mahrum olması, bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sosyal haklarının olmayışı ve ilerde emeklilik hususunda hak kaybına uğraması gibi baya olumsuz sonuçları mevcuttur. Türkiye’de kayıt dışı istihdamın kontrol altına alınması için ve caydırıcı olabilmek için bir yapıya ihtiyaç vardı bu yapı sayesinde hem sosyal haklar sağlanacak hem de kayıt dışı istihdam gibi olumsuz sonuçları olan oluşumlar engellenecektir bu kurum Sosyal Güvenlik Kurumudur. Kayıtsız çalışanlar, kayıtlı çalışanlara sunulan yasal hiçbir haktan faydalanamaz. Bu haklar (Ağamoğlu, 2021: 44):

- Kayıtsız çalışanlar, fiili olarak çalıştıkları günleri emekli olmak için kullanamazlar,
- Kayıtsız çalışanlar, iş kazası ve benzeri durumlarda sakatlanırsa ve çalışamaz durumda olursa malullük aylığından alamaz,
- Kişinin ölmesi durumunda kalan aile bireyleri ölüm aylığı alamaz.
- Kayıt dışı çalışanlar genel sağlık sigortası primlerini kendileri öder.
- Kayıt dışı çalışanlar kaza geçirir veya meslek hastalığına yakalanırsa geçici iş göremezlikler için yapılan ödenekten faydalanamaz veya sürekli iş göremezlik durumu oluşursa bu aylığı da alamazlar,
- Kayıt dışı çalışanlar çalışmadıklarında şartları sağlamadıklarından işsizlik sigortasından faydalanamazlar.
- Kayıt dışı çalıştıklarında dolayı işten ayrıldıklarında ihbar ve kıdem tazminatı alamazlar.

- Kayıt dışı çalışanlar izin hususunda bakacak olursak yıllık izin, haftalık izin, doğum izni gibi hakları olmamaktadır (www.sgk.gov.tr/).

Çalışanların, haklarını aramaları için, bilgi alabilmeleri için ve sigorta primlerinin işverenler tarafından bildirme durumunu öğrenebilmeleri için birden fazla yol vardır.

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi “ALO 170” i istedikleri zaman, yani 7 gün 24 saat arayarak bilgi alabilirler.
- Çalışanlar hizmetlerinin bildirimlerini öğrenebilmek için e devlet uygulaması olan www.turkiye.gov.tr adresindeki “4A Hizmet Dökümü” kısmında sorgulama yaparak kolaylıkla bilgi alabilirler.
- Çalışanlar en yakın sosyal güvenlik il müdürlüğü ya da sosyal güvenlik merkezine yazılı veya sözlü olarak başvurarak çalışmalarını sorgulayabilirler.

Çalışanlar, ihbar ve şikâyetlerini isterlerse çok kolaylıkla Sosyal Güvenlik Kurumu’na iletebilirler:

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezinin ulaşım numarası olan “ALO 170” i aramak suretiyle şikâyet ya da ihbarda bulunabilirler.
- Kendilerine en yakın Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü veya Sosyal Güvenlik Merkezine şikâyet veya ihbarda bulunabilirler.
- İstek, şikâyet, ihbar, görüş ve önerilerini ‘CİMER’ yani Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi kanalıyla iletebilirler.

Yukarda bahsi geçen yöntemlerle yapılan ihbar ve şikâyetlerde güvenlik açısından şikâyetde ya da ihbarda bulunan kişinin kimlik bilgilerinin alınması gerekmektedir ayrıca bu bilgiler işverenler veya üçüncü kişilerle hiçbir hususta paylaşılmaz. Şikâyet ya da ihbar yapılması durumunda, bunlar işleme alındıktan hemen sonra Sosyal Güvenlik Kurumu Denetmenleri gerekli denetim ve incelemeleri yapar bunu raporlaştırırlar. Kayıt dışı işçi çalıştıran işverenlere, çeşitli idari para cezaları uygulanır. Cezalar işverenin durumu, mali yapısı, verilen belgeye göre çeşitlilik gösterir. İş veren bir yıl bir işçiyi kayıt dışı çalıştırır ve bu denetim sonunda tespiti yapılırsa bunun işverene idari yaptırımı bir asgari ücretin 14 katı kadar para cezasına çarptırılmasıdır. Bununla beraber işverene verilecek olan teşvikten de bir ay süreyle fayda sağlayamaz (Karaarslan, 2010: 83).

4.1. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Uyguladığı İdari Para Cezaları

Kayıt dışı istihdamla mücadele için ve bu hususta caydırıcı olabilmek için kurumun başvurduğu bir kanal olarak idari para cezaları sayılmaktadır çalışmamızın bu kısmında bu konu araştırılmıştır.

Anadolu Ajansı'nın yaptığı araştırmaya göre 2020 yılında 351 bin 451 denetim yapıldı, 292 bin 682 vergi denetimi yapıldı bunun sonucunda 30 bin 529 kişi için yeni mükellefiyet yapılmış 2020 yılında nakliye aracı aracılığı ile kayıt dışı çalışma denetimi kapsamında 26 bin 698 fiili denetim yapıldı. Yapılan bu denetim sonucunda tespit edilen usulsüzlük sonucu 95 milyon 954 bin 30 lira ceza kesilmiştir.

- Türkiye genelinde 2020 yılında yapılan denetimler sonucunda 1433'ü vergi denetimi, 1780'i de yoklama faaliyetleri olması kaydıyla toplamda; 3 bin 213 işçinin kayıt dışı çalıştığı belirlenmiştir.

- Sosyal Güvenlik Kurumunca 2020 yılında akaryakıt pompalarına bağlı ödeme kaydedici cihazlara (ÖKC) kapsayan akaryakıt istasyonları denetimi yapılmış yapılan bu denetimde 30 bin 261 yer denetlenmiş olup kayıt dışı istihdam kapsamında 5 milyon 939 bin 263 lira ceza kesildi.

- Konaklama ve alkollü eğlence sektörüne kapsayan denetimler sonucunda kayıt dışı kapsamında 10 bin 427 mükellefe toplamda; 7 milyon 651 bin 321 lira ceza kesildi.

- Geziler ve ekstrem aktiviteler sektörleri içine alan denetimlerde 178 mükellef denetlenmiş, bunlardan 26 tanesine cezayı işlem uygulanmış olup 45 bin 288 lira ceza kesilmiştir

- Sağlıklı, sağlıklı yaşam ve kişisel bakım, kuaför hizmetleri sektörüne yapılan denetim çalışmasına bakacak olursak 2020 yılında 4 bin 46 mükellef denetlenmiş olup bunlardan 1095 işyerine 843 bin 268 lira ceza kesilmiştir (<https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/denetimlerde>).

4.1.1. İşe Giriş Bildirgesi Hususunda Uygulanan Cezalar

5510 Sayılı SSK ve GSS Kanununda olan 4/a ile 7/1-a belirtildiği gibi işverenlerin sigortalılarını sigortalı başlangıç tarihinden önceki bir tarihte SGK' ya işe giriş bildirgeleriyle bildirmelidir. Sigortalının işe giriş bildirgesiyle hususunda bazı istisnalar vardır bu bahsi geçen istisnalar kanun gereği: Balıkçılık faaliyeti, inşaat

faaliyeti, tarım faaliyetinde olan işletmeler, sigortalı olarak çalıştırdığı personeli en geç işe başlama günü bunu SGK' ya bildirmesi, işveren tarafından diğer ülkelere nakliyat işleri yapan araçlar için yapılan ulaştırma durumunda işe başlattıkları personellerin işe başladığından itibaren 1 aylık süre içinde bunların başlama taleplerini SGK' ya bildirimini yapması, İlk kez işyeri açılışı yapacak olan işletmeler kayıtlı çalıştırması için bunları işe başladıkları tarihi baz alarak en geç 1 ay içinde bunu SGK' ya bildirmesi, kamu kurum ve kuruluşlarınca istihdamı yapılan ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına girmeyen sözleşmeli çalışanların işe başlamalarının yapılmasından 1 ayı geçmemek şartıyla bildiriminin yapılması, yine kamu kurumlarınca ülke dışında faaliyet göstermek için başlatılanların, çalışmaya başladıkları andan itibaren 1 ayı geçmemek şartıyla bildirgelerin SGK ile paylaşılması zorunludur (Ağamoğlu, 2021: 47).

İşletmeler çalıştırdıkları personeller için işe alım bildirgesini kuruma bildirilmemesi durumunda yönetmeliğe göre bu usulle uygulanacak cezalar hakkında çıkan kanunlar:

- **102/a-1 maddesi gereğince işveren işe giriş bildirgesini süre ve usulünde vermez is ve sonradan bunu vermesi durumunda geç verdiği her bir sigortalı için 1 asgari ücret oranında idari para cezası tarafına uygulanır.**

- **102/a-2 maddesine göre işveren çalıştırdığı işçiler için işe giriş bildirgesini süre ve usulüne göre vermeyip mahkeme kararı, SGK denetmeleri ve diğer kamu idarelerinin denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan denetleme sonunda tespit edilen ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar aracılığı ile elde edilen belge, doküman ve kamu idarelerinden elde edilen belge olması dahilinde çalıştırılan her bir tescilsiz çalıştırdığı sigortalı için 2 asgari ücret tutarında işverene idari para cezası uygulanır.**

-**102/a-3 maddesine bakacak olursak işyeri esas alınarak işe giriş bildirgesini süre ve usulünde vermeyip mahkeme kararı, SGK denetmeleri ve diğer kamu idarelerinin denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan denetleme sonunda tespit edilen ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar aracılığı ile elde edilen belge, doküman ve kamu idarelerinden elde edilen belge tarihinden 1 yıl içinde tekrerrür edilmesi halinde tescilsiz çalıştırılan her bir çalışan için 5 asgari ücret tutarında idari para cezası işverene uygulanır.** (<https://www.isvesosyalguvenlik.com/sgk-idari-para-cezalari/>)

4.1.2. İşyeri Bildirgesi Hususunda Uygulanan Cezalar

SGK' nın çıkardığı yönetmeliğe dayanarak şekil şartları belirtilen iş yerleri, işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte SGK' ya bildirmek zorundadır. Fakat istisnalara bakacak olursak adi ortaklık olan işyerlerinde yeni ortak dahil edilmesi, TTK' nın kapsamında olan şirketlerin birleşmesi, bunların nevilerinin değişmesi ya da bir şirkete katılmaları ve birleşmeleri durumunda bu şirketlerin işyeri bildirgesi düzenlemeleri zorunludur. Bir iş yeri başka bir ile nakledilirse ya da bu işyeri devredilirse yine bu işyeri, işyeri bildirgesi verilmekle mükelleftir. Bir işyeri çeşitli sebeplerle mirasçılara devredilirse, bu mirasçılar en geç 3 ay içerisinde işyeri bildirelerini vermelidir (Karaarslan, 2010: 202).

SGK yönetmeliğine göre belirlenen süre ve usule uygun işyeri bildirelerini vermeyen işletmelere bazı cezalar uygulanmaktadır:

- **102/b-1** maddesi usulünce işletmelerin kamu idaresi ve bilanço esasına göre defter tutması halinde üç brüt asgari ücret oranında idari para ceza alır.
- **102/b-2** maddesine göre işletmelerin diğer defterlerden herhangi birisini tutması halinde iki brüt asgari ücret oranında idari para ceza alır.
- **102/b-3** maddesi gereğince işletmenin herhangi bir defter tutma zorunluluğu olmaması durumunda bir brüt asgari ücret tutarında idari para cezası tarafına uygulanır (<https://www.isvesosyalguvenlik.com/sgk-idari-para-cezalari/>).

4.1.3. Aylık Prim ve Hizmet Bildirgesi Hususunda Uygulanan Cezalar

5510 Sayılı kanunu çıkarılan 86. Md. Belirtilen APHB belgelerini yönetmelikteki usullere göre SGK ya belirtilen süre vermeyen işletmeler için yapılan her bir işlem için ayrı ayrı uygulanana cezalar (Karaarslan, 2010: 252).

- **102/c-1** maddesine göre işveren aylık prim ve hizmet bildirgesi asil belge niteliğinde olması durumunda brüt asgari ücretin iki katını aşmamak şartıyla brüt asgari ücretin beşte biri tutarında idari para cezası uygulanır.
- **102/c-2** maddesine göre işveren aylık prim ve hizmet bildirgesi ek belge niteliğinde olması durumunda brüt asgari ücretin iki katını aşmamak şartıyla brüt asgari ücretin sekizde biri tutarında idari para cezası uygulanır.

- **102/c-3** maddesine göre işveren aylık prim ve hizmet bildirgesi ek belge SGK' nın resen düzenlemesi durumunda brüt asgari ücretin iki katını aşmamak şartıyla brüt asgari ücret yarısı oranında idari para cezası uygulanır.

-**102/c-4** maddesine göre işveren aylık prim ve hizmet bildirgesi süre ve usulünde vermez ve mahkeme kararı, SGK' nın ve diğer kamu idarelerinin denetimle görevli memurları, kontrolle görevlendirdiği memurlarınca yapılan tespit edilmesi ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar ve kamu idarelerinden elde edilen belge ve bilgi ile sigortalının hizmetlerini ve sigorta primine esas kazancını SGK' ya eksik aktardığı tespit edilmesi durumunda APHB işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmadan her bir belge için 2 asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır (<https://www.isvesosyalguvenlik.com/sgk>).

4.1.4. Kayıt İbrazı ve Geçersizliği Hakkında Uygulanan Cezalar

5510 Sayılı SSK ile GSS kanunun 86. Md.ve buna bağlı olan 2. Fıkrasına göre işletmelerin tuttukları defterler buna bağlı olarak belgelerin istenilmesi halinde 15 günü geçmemek şartıyla hiçbir sebep öne sürmeden istenilen belgeleri tam olarak SGK' ya vermeyen işverenler hakkında uygulanacak cezalar (Alpaslan, 2017: 103):

- **102/e-1** maddesine göre işyerinin kamu idaresi ve bilanço esasına göre defter tutması durumunda 12 brüt asgari ücret tutarında idari para cezası işveren tarafına uygulanır.

- **102/e-2** maddesine göre işletmeler diğer defterlerden herhangi birisini tutması durumunda 6 brüt asgari ücret tutarında idari para cezası işletme tarafına uygulanır.

- **102/e-3** maddesine göre işletmelerin defter tutma zorunluluğu bulunmaması durumunda 3 brüt asgari ücret tutarında idari para cezası işletme tarafına uygulanır.

- **102/e-4** maddesine göre işletmeler defterlerini ibraz etmesine rağmen defterlerin kanuni süresinden sonra tasdik tarihinden önceki aylar kısmı ve işçilik giderlerinin kayıtlara doğru yansıtılmayan aylar, sigorta primine esas tutulan kazançların tespitine imkan sağlamayacak halde eksik düzenlenmiş ve kayıtları defterlere doğru yansıtılmamış olan aylar hiçbir suretle geçerli sayılmaz.

- **102/e-5** maddesine göre, işletmeler tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna ibraz edilen ücret ödeme bordroları kanundaki şekil şartlarına uymadığı tespiti durumunda

her ücret ödeme bordrosu için brüt asgari 1/ 2 oranında idari para cezası işletmeye uygulanır (Alpaslan, 2017: 104).

4.1.5. Muhtasar Prim ve Hizmet Beyannamesi Hususunda Uygulanan Cezalar

5510 Sayılı kanunun 86. maddesinin 13. fıkrasında olan MPHB kurumun bağlı olduğu Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Hazine Maliye Bakanlığı tarafından ortaklaşa hazırlanan yönetmenliğe göre belirtilen sürede, yine buna göre belirlenen usule uygun olarak vermeyen işverenler için yasal bazı cezalar öngörülmüştür (Alpaslan, 2017: 104):

-102/m-1 maddesine göre, (MPHB) asıl belge ise beyannamede bulunan kayıtlı sigortalı kişi sayısınca, brüt asgari ücretin iki katını aşmamak şartıyla brüt asgari ücretin beşte biri oranında idari para cezası uygulanır

-102/m-2 maddesine göre, muhtasar prim ve hizmet beyannamesi (MPHB) ek belge niteliğinde ise beyannamede yer alan kayıtlı sigortalı kişi sayısı başına, brüt asgari ücretin iki katını aşmamak şartıyla brüt asgari ücretin sekizde biri oranında idari para cezası uygulanır

-102/m-3 maddesi gereğince (MPHB)’ ye ek belge olarak SGK’ nın belirmesine göre resen düzenlemesi durumunda beyannamede olan kayıtlı sigortalı sayısınca, brüt asgari ücretin iki katını aşmamak şartıyla brüt asgari ücret yarısı tutarında idari para cezası uygulanır.

102/m-4 maddesi gereğince işveren MPHB’ ni süre içinde ve usulüne uygun bir şekilde vermeyip mahkeme kararı, SGK’ nın ve diğer kamu idarelerinin denetim sonucu, kontrolle görevlendirdiği memurların tespit etmesi ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar ve kamu idarelerinden elde edilen belge ve bilgi ile sigortalının hizmetlerini ve sigorta primine esas kazancını SGK’ ya eksik bildirdiği tespit edilmesinden sonra Muhtasar Prim ve Hizmet Beyannamesi asıl/ek olup olmadığı ya da bunun işverence düzenlenip ya da düzenlenmediği dikkate alınmadan ilgili Muhtasar Prim ve Hizmet Beyannamesindeki her bir işyeri için ceza uygulanmaktadır bunlar;

- 102/m-4-a maddesine göre işyerinin kamu idaresi ve bilanço esasına göre defter tutması durumunda üç brüt asgari ücret tutarını geçmemek şartıyla çalıştırılan her bir sigortalı başına bir brüt asgari ücret oranında idari para cezası kesilir.

- **102/m-4-b** maddesine göre işletmenin diğer defterlerden herhangi birisini tutması durumunda iki brüt asgari ücret tutarını geçmemek şartıyla çalıştırılan her bir sigortalı başına bir brüt asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası kesilir.

- **102/m-4-c** maddesine göre işletmelerin bir defter tutma zorunluluğu bulunmuyorsa bir brüt asgari ücret geçmemek şartıyla çalıştırılan her bir sigortalı başına bir brüt asgari üçte biri oranında idari para cezası uygulanır.

- **102/m-4-ç** maddesinin göre işyerinin sadece sigorta primine esas kazancı SGK' ya eksik bildiren MPHB' in asıl veya ek niteliğinde ya da işverence düzenlendiği ya da düzenlenmediği dikkate alınmadan iki brüt asgari ücreti geçmemek şekilde ve brüt asgari ücretin onda biri oranının altında kalmamak şartıyla tespit edilen tutar kadar idari para cezası tarafına uygulanır (<https://www.isvesosyalguvenlik.com/sgk>).

4.1.6. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Bilgi Vermemesi Hususunda Uygulanan Cezalar

Kamu kurumu ya da bankalar, kuruluşlar Sosyal Güvenlik Kurumunun sağladığı alt yapıyla ve bu çerçevede gösterdiği alanlarda faaliyet gösteren kişilerin çalışma tescillerinin olduğu ya da olmayışının kontrolünü sağlayarak kayıtsız olanlarını Sosyal Güvenlik Kurumuna bunları aktarmakla mükelleftirler. Bankalar, kamu kurum ve kuruluşları taraflarına yüklenen hükümleri yerine getirmezlerse bu kurumlara, brüt asgari ücretin onda biri tutarında idari ceza uygulanır. 5510 Sayılı SSK ve GSS Kanunun 85. Md. Belirtilen usulle Sosyal Güvenlik Kurumuna bir ayı geçmeden tescilsiz olanları bildirme görevini yapmayan kuruluşlar 5510 Sayılı SSK ve GSS Kanunun 102 md. Bağlı f fıkrası gereği mevcut brüt asgari ücretin toplamının 2 katı kadar ceza taraflarına verilir (Oktar, 2004:).

4.1.7. Denetimi Engelleme Hakkında Uygulanan Cezalar

Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrolü sağlamak için görevlendirdiği personeller 5510 Sayılı SSK ile GSS Kanununun hayata geçirilmesi için yapılan denetim, soruşturma görevlerini yapmaya engel teşkil edenler için mevcut brüt asgari ücretin toplamda 5 katı oranında maddi para cezası taraflarına uygulanır Yapılan inceleme ve soruşturmayı engellemek için zor kullananlar için TCK 265. Md. 2. Fıkrası gereği bu cebir kullanan kişilere cezayı işlem uygulanır. Bunun yanında tehdit eden ya da cebir kullanan şahıslar hakkında mevcut brüt asgari ücretin 10 katı oranında taraflarına para cezaları uygulanır (Alpaslan, 2017: 105).

4.2. (5510) Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (86.) Madde

Düzenlemesi

Sosyal güvenlik kurumu sigortalı çalışmaları teşvik etmek adına genel sağlık sigorta kollarında bazı teşvikler tanımlanmıştır.

4.2.1. (5510) Sayılı Kanun Değişiklik (1.) Birinci Fıkra

APHB veya MPHB, işletmece personellerin çalışmadığı zamanlarda doğal olarak sigortalılık süresi içinde o günlerin bildirimi yapıp bu günler için prim yatırılmaz. Beyanlarda bulunan eksik günlerin kaç gün olduğu, bu eksik günlerin ne için oluştuğunu gösteren belgeler, APHB ekleri bu belgelerin ne kadar zaman muhafaza edilmesi gerektiği hususundaki maddeler Sosyal Güvenlik Kurumunun çıkardığı yönetmeliğe göre tanımlanmıştır (6728 sayılı, 2016 tarihli değişik 1. fıkra; 48 md.).

4.2.2. (5510) Sayılı Kanun Değişiklik (5.) Beşinci Fıkra

Sosyal Güvenlik Kurulu; çalışanların bir ay dan az primlerinin yatırıldığıının belgelerinin talebi durumunda işverence bu belgeler taktim edilmemesi veya ibrazı yapılan bu bilgilerin doğru olmaması, belgelerinin gerçeğe aykırı olması halinde işveren tarafına bu bilgi iletilir. İşletmenin bir ayı geçmemek şartıyla APHB veya MPHB vermemesi durumunda Sosyal güvenlik kurumu re' sen bunları tertipler işverenin bu eksik günleri bildirmemesi durumunda bu primleri, 5510 sayılı SSK, GSS Kanununa göre tahsilatı yapılır (7103 sayılı 67. Md 2018 tarihli değişik beşinci fıkra).

4.2.3. (5510) Sayılı Kanun (88.) Madde Düzenlemesi

5510 sayılı kanunun çıkarılan 88. maddesinin 4. Maddesine bağlı A fıkrası gereği istihdamı sağlanan çalışanlar için işletmeler, çalışanların ödemesi gereken kısmını verilen ücretlerden kesmek suretiyle, işverenin ödemesi gereken kısmı da bununa ekleme yaparak sosyal güvenlik kurumunun belirlediği süre içinde ödemesi gerekmektedir (5754 sayılı 52. Md. 2008 tarihli değişiklik).

4.3. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdama Yönelik Mevzuat Düzenlemeleri

Türkiye’de kayıt dışı ile mücadele için mevzuatlar çıkarılmış, gerekli düzenlemeler için tüzük ve yönetmelikleri uygulanmıştır.

4.3.1. İş Mevzuatı

Uluslararası İşgücü Kanunu gereği ülke vatandaşı olmayanların sigortalı olarak çalışma durumlarını 6735 sayılı kanunla açıklarken, çalışma hususlarını çizmek için

de 4857 sayılı kanun hayata geçirilmiş ve bu şekilde kayıtlı istihdamın artırılması için iş mevzuatı çok önemli bir konumda olup bu mevzuat ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır (Ağamoğlu, 2021: 39).

4.3.1.1. (6735) Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu

Diğer ülke vatandaşlarının çalışma bilmesi için, 4817 sayılı kanun uygulanırken 6735 sayılı kanunun devreye girmiş yabancıların çalışma izni hususunda, bunlara bağlı olarak uygulanacak muafiyetlikleri ortadan kalkmıştır. Yeni düzenlemeyle çıkarılan 6735 sayılı kanunla yeni hususlar belirlenmiş, yeni usuller için denetleme, kontrolü sağlama yetkilerini 23. Maddeye göre: *“Bu Kanun kapsamındaki yabancıların ve işverenlerin bu Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediikleri Bakanlık iş müfettişleri ile SGK müfettişleri ve sosyal güvenlik denetmenleri tarafından denetlenir.”* 6735 sayılı kanuna bağlı 23. Madde 5/b fıkra da işletmeler çalışma iznini almamış ya da alamamış yabancı uyruklu kimseleri çalıştırlarsa taraflarına 2.400,00 Türk lirası idari para cezasına, işletmeye bağlı olmadan çalışması durumunda ise 4.800,00 Türk lirası para cezasına çarptırılır. Çalışmak için izni olmayan yabancıları çalıştırmak için bulunduran işletmelere veya bu tacirlerin ortak, vekillerine çalıştırılan her birey için ayrı ayrı 6.000,00 Türk lirası para cezası taraflarına kesilir. 6735/ 23. Md. 8. Fıkra da diğer ülke vatandaşları çalışma izni almadan ve kayıt dışı olarak çalışmaları tespit edilmesi durumunda bu şahısların ülkeden atılması için Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı ile irtibata geçilerek taraflarına bilgi verileceği ve işlemin yapılması isteneceği belirtilmiştir (Oktar, 2004: 269).

6735 Sayılı 23. Md. bağlı 9. Fıkra da yabancı uyruklu olup sigortalı çalışmak için izni almamış ya da almayan kimseleri çalıştıran işverenler hakkın da uygulanacak cezalar ve yaptırımlar konu edilmiştir yukarda sayılan şartlarda çalışan yabancı uyruklu bireylere iş imkanı sağlayan işletmeler ve bunların vekillerine caydırıcı olmak için, bu yabancı uyruklu bireyin, eşinin ve çocuklarının Türkiye’de bulundukları zaman ki oluşan barınma, sağlık, dönüş bilet masrafları işletme tarafına yansıtılır (www.resmigazete.gov.tr/2016/08/13-1).

4.3.1.2. (4857) Sayılı İş Kanunu

4857 Sayılı kanun işletme, personel arasında kurulan ilişkinin hukuki boyutunu düzenler aynı zamanda iş mevzuatı ana kaynağını oluşturmaktadır. Bununla beraber 4857

sayılı kanunu kayıtsız çalışmayı engellemek için bu hususta usul kanunu görevini yerine getirmektedir.

4.3.1.3. İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği

Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde olan ve buna bağlı çalışan bir birimdir. İş teftiş kurulu bakanlığın Rehberlik Teftiş Kurulu Başkanlığına bağlı bir birim olarak faaliyet gösterir, iş teftiş müfettişleri işletmelerin tüm defterlerini denetleme yetkileri mevcuttur. (Koç ve Şahin, 2020: 1308)

4.3.2. Sosyal Güvenlik Mevzuatı

Sosyal Güvenlik Kurumunun sağlıklı işlemesi için bazı faaliyetler yürütülmektedir. Bu faaliyetlere bakacak olursak yapılan araştırmada, 30478 sayılı 2018 tarihli 4 sayılı CBK' ya sosyal güvenlik sisteminde oluşan düzensizliği gidermiş, sistematik bir düzen getirmiştir. Bu doğrultuda sosyal güvenlik mevzuatı 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kişilerin iş yaşamını düzenleyip bu hususta haklarının korunması için önemli bir dayanak olmuştur. Yapılan çalışmamızda 2018 tarihli 4 sayılı CBK ve 5510 nolu SSK ile GSS Kanunun kayıt dışı istihdam ile mücadelede üstlendiği sorumluluk incelenmiştir (Karasrslan, 2010: 103).

4.3.2.1. (30478 / 4) Sayılı 2018 Tarih Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi

30478 Sayılı CBK' nin 418. Md. B bendi gereğince Rehberlik ile Teftiş Başkanlığı görevleri tanımlarken kayıt dışı istihdamın engellenmesi için denetimler yürütmek, bunun yanında sigortalılık hususunda mücadele etmek diye tanımlanmıştır. 2018/ 4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi 415. maddesi ç bendiyle kayıt dışı istihdam mücadelesi Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü'ne aktarılmış olup kurumun görev tanımına giren hususlar: Sigortalı olmayan kişilerin ve işletmelerin tescillerini yapmak. Kuruluşlarla iş birliği yaparak sigortalılık hususunda gerekli verileri paylaşmak, bu hususta projeler yapmak ya da bu projeleri geliştirmek. SPGM bünyesinde kayıt dışı istihdamla mücadele daire başkanlığı kurulmasını sağlayarak daha kurumsal bir şekilde mücadele yapmak (Koç ve Şahin, 2020: 1308).

4.3.2.2. (5510) Sayılı Sosyal Sigortalar ile Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 Sayılı kanununa göre işverenler tarafından SGK' ya ibraz edilmesi zorunlu olan evrakların verilmemesi durumunda uygulanacak para cezaları, vermeleri gereken

belgeler, sunmaları gereken bilgi, ilgili kanunun madde hükümleri bu maddelerin fıkra uygulamaları detaylı olarak ele alınmış incelenmiştir (5510 sayılı kanun, 2006 tarihli RG.).

4.3.2.2.1. (5510) Sayılı Kanun (8.) Madde

5510 Sayılı SSK ile GSS Kanunun 4. Md. Ye bağlı 1.fikrasının ve 5510 sayılı kanunun 7. Md. bağlı 1. fıkrası a bentleri kapsamına giren şahısların işletmede faaliyet göstermeden iş sahiplerince bağlı oldukları il ya da ilçedeki Sosyal Güvenlik Kurumu sigortalı işe giriş bildirgesini vermeleri gerekmektedir. İş giriş bildirgesinin verilme istisnaları vardır bunlar; tarım sektörü, balıkçılık faaliyetini yürütenler, inşaat sektöründe faaliyeti olan işletmelerdir. Bu iş kollarında faaliyet gösterenler çalışanlarını işe başladıkları günden geç olmamak kaydıyla bildirelerini SGK' ya bildirmek zorundalar. Bunun yanında sigortalılar da çalışmalarını bir ay içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmelidir fakat bunu bildirmemesi ona suç doğurtmaz ve aleyhine kullanılmaz (5510 sayılı kanun, 2006 tarihli RG.).

4.3.2.2.2. (5510) Sayılı Kanun (12.) Madde'nin 2. Fıkra Hükmü

5510 Sayılı kanun 12. maddenin 2. fıkrasında işveren vekili için yapılan açıklama ve verilen göreve bakacak olursak; *“iş veren vekili işveren namına ve hesabına işyerinde yapılan faaliyetlerin yönetim görevini yapan kimsedir”* diye tanımlanmıştır. Bu yasaya bakacak olursak 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda işverene yüklenen sorumlulukların aynı zamanda işveren vekilini de kapsadığı anlaşılmaktadır. 5510 Sayılı SSK ile GSS kanunu işverene yüklenen sorumluluklar, işletme vekili ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenle birlikte müşterek ve müteselsil olarak sorumlu tutulmuşlardır (5510 sayılı 10.06.2006 tarihli RG.).

İşveren tarafından yetkilendirilmiş kuruluş ya da kişiler:

- (SM) serbest muhasebeci,
- (SMMM) Serbest Muhasebeci Ve Mali Müşavir,
- (YMM) Yeminli Mali Müşavir.

4.3.2.2.3. (5510) Sayılı Kanun (12.) Madde 6. Fıkra Hükümü

5510 Sayılı SSK ile GSS kanunu belirtildiği üzere işveren SGK' ya karşı tüm yükümlülükler hususunda işverenler kendilerine bağlı olan alt kollardaki işverenleriyle beraber bu yükümlülüklerden sorumlulardır (5510 Sayılı, 10.06.2006 tarihli RG.).

4.3.2.2.4. (5510) Sayılı Kanun (23.) Madde

SGK' ya çalışan için işe giriş bildirgesiyle çalıştırdığı süre ve usulüne uygun olarak bildirmeyen işverenler kısa vadeli sigortalardan analık ve hastalık, iş kazası, meslek hastalığı, durumlarında sigortalılığı sağlanamayan çalışanların gelir ve ödenekleri SGK tarafından karşılanmaktadır (5510 Sayılı, 10.06.2006 tarihli RG.).

4.3.2.2.5. (5510) Sayılı Kanun (85.) Madde

Kamu kurumları, kamu kuruluşu, banka ile sermaye kuruluşları ihale usullerince yapımı sağlanan inşaat çalışmaları ile buna bağlı işlerden dolayı işletmelerin işçi bildirimleri denetmenlerce denetimi yaptırılır, yapılan denetim sonucunda işçiliğin bildirilmemiş olduğu tespiti halinde eksik bildirilen yada bildirilmediği tespit edilirse 5510 Sayılı kanunun 102. Md. ve buna bağlı 1.fıkra d ile e bentlerinde açıklanan 4 numaralı bendinde belirtilen idari para cezası uygulanır ve bunun yanında gecikme cezası, gecikme zammını da ödemek durumundadır (5510 Sayılı, 10.06.2006 tarihli RG.).

4.3.2.2.6. (5510) Sayılı Kanun (92.) Madde

5510 Sayılı SSK ile GSS kanunun 92. Maddesine göre uzun süreli ya da kısa süreli sigorta kapsamına giren bireylerin mutlaka sigortalarının yapılması buna bağlı olarak da genel sağlık sigortalarının yatırılması gerekmektedir. İlgili kanunun 102. Maddesi gereği sosyal güvenlik kurumunun yaptırım olarak verdiği idari para cezalarının asıl amacı kayıt dışı istihdamla mücadele içindir. 5510 Sayılı SSK ile GSS Kanunu gereği sigortalı olarak çalıştırılan bireyleri korumuş, yapılan sözleşmeye madde ekleyerek sunulan haklarından feragat, haklarının azaltma, bunlardan vazgeçme, başka birine devretme maddeleri veya hükümleri konulamaz konulsa dahi hükümsüz olacağı belirtilmiştir (5510 Sayılı kanun 2006 tarih ve 2008 tarih değişikliği 5754/55 Md.).

4.3.2.2.7. (6458) Sayılı Uluslararası Koruma Kanunu

6458 Sayılı kanun 54. Md. bağılı (Ğ) bendi yabancıların çalışmak için izin almadan çalışmaları halinde çalışma izni almamış yabancılar direk sınır dışı etmesi, daha önce çıkarılan 6735 sayılı kanun ile aynı doğrultuda hareket ederek Uluslararası İşgücü Kanununda belirtildiği gibi kayıt dışı istihdam olan yabancıların ağır sonuçlara carptırılması sağlanmıştır (28615 sayılı 2013 tarihli RG).

4.4. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi

4.4.1. KADİM-Proje İşlevi

Kayıt dışı istihdamla mücadele projesi Türkiye’de kayıt dışı istihdamı engellemek ve yabancı kaçak işçi istihdamını engellemek bunlara sebep olan faktörleri kaldırılarak kayıtlı istihdamdan kayıtlı ya geçişi sağlamak hedeflemektedir. Projede denetimin etkin bir şekilde yapılması ve bunun caydırıcı olarak uygulanması, mevzuat değişikliklerinin yapılması, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri ve bürokratik engellerin kaldırılması olarak 4 ana başlık altında faaliyet sürdürerek kayıt dışı çalışanların kayıt altına alınmasını sağlamak ve yabancı kaçak işçiliğinin en az seviyeye indirilmesi hedeflemektedir (Alpaslan, 2017: 77).

4.4.2. Projenin Amacı

KDİM Projesinin amacı;

- Uluslar arasında kabul gören bir kurum yapısı,
- Gelişmiş ekonomiler düzeyine ulaşma çalışmalarının ekonominin tüm katılımcıları ile birlikte yürütülmesi,
- Toplam kayıt dışı istihdam içerisindeki kayıt altına alınabilecek kısmın kayıt altına alınmasının sağlanması
- Yabancı kaçak işçi çalıştırılmasının önlenmesidir

4.4.3. Projenin Hedefleri

Kayıt dışı ekonominin GSMH içindeki büyüklüğü, mümkün olacak en düşük seviyeye düşürülmesi için çalışılması, bu yöndeki faaliyetlerin desteklenmesi, kayıt dışı istihdamın uzun dönemde yapacağı sosyal tahribat ve ekonomik tahribat hususunda bilinçlendirme çalışmalarının yapılması. Proje faaliyetlerinde planlanan kısa

vadede hedeflerden önde gelen hedef; yabancı kaçak işçi istihdamının engellemek. Bu şekilde engellenen yabancı kaçak işçilerin yerine ülke vatandaşlarını yani yerli emek tarafından doldurulmasını sağlamak ve bu şekilde işsiz vatandaşlarımıza yeni ve dayimi iş sağlamak yeni istihdam yaratılmış olacaktır (RG tarih 2006/10/04-13).

4.4.4. Proje Hedef Kitleleri

- Kayıt dışı istihdamı oluşturan çalışanlar.
- Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları
- Kamu Yöneticileri.
- Yabancı kaçak işçiler.
- Proje kapsamında bilgilendirilecek gruplar.
- İşçiler.
- İşverenler.
- Sivil Toplum Kuruluşları.
- Sendikalar.

4.4.5. KADİM Proje İcra Üniteleri

Yapılan bu projenin uygulanması ve çıkan sonuçların denetimini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yapmaktadır. İlgili bakanlık merkez ve bakanlığın taşra birimleri ile bağlı ve buna bağlı sorumlu kuruluşların birimleri tüm imkanları ile projede görevli olacaktır (www.Sgk.gov.tr/kadim).

4.4.5.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Projenin tanıtımı, projenin yayın, eğitim, iletişim gibi mevzuat denetim faaliyetleri ilgili birimler tarafından yürütülür (Sarica, 2006: 84).

Bakanlık projeyi yürütülmesi için bazı kurumlar kurmuş olup bu amaçla;

- Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Koordinasyon Kurulu,
- Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Koordinatörlüğü,
- İl İstihdam Kurulları,
- İlgili bakanlıklarda, sosyal kuruluşlarda taraflarda kayıt dışı istihdam için birimlerin kurulmasını, mevcut olan kurum ve birimlerin proje çalışmaları için yönlendirilmesini sağlamak.

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Koordinasyon Kurulu denetlemelerini yapmak için; İlgili bakanlık olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı başkanlığına bağlanmış ve ilgili diğer bakanlıkların müsteşarları ile koordinasyonlu olarak, diğer kuruluşlardan olan sosyal kuruluşlar, meslek kuruluş ve sivil toplum örgütlerinin genel sekreteri aracılığı ile oluşturulan kurul. KADİM projesinin genel yönlendirme işlemlerinden, kurum ve kuruluşlar arasındaki koordinasyon ve doğa bilecek sorunlara çözüme kavuşturulması, yeni durumlar için yeni stratejiler geliştirmek ve projenin tamamı ile sonuca ulaşmasından yanı projenin başarıyla uygulanmasını denetlemekten sorumludurlar. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kurduğu Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Koordinatörlüğü; Projenin genel sorumlusudur. Bu koordinatörlük gereken düzenlerin yapılması yasal alt yapıların sağlanması, mali ve teknik alt yapılarının oluşturulması, ilgili tarafların bu projede aktifliğinin sağlanması, teşviki, bu kapsamda hazırlanana, planlanan uygulamaların hayata geçirilmesi, yapılan işlemlerin izleme ve denetiminden yani bu projenin tüm aşamalarının yürütülmesinden proje Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Koordinasyon Kurulu koordinatörlüğü sorumlu olacak şekilde planlanmıştır. Kurulan bu koordinatörlük çalışanları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlık personelinden oluşturulur (www.sgk.gov.tr/kurumsal/merkez/kadim).

4.4.5.2. İlgili Bakanlıklar, Kamu Kurum ve Kuruluşları

KADİM projesi için Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Denizcilik Müsteşarlığı kendi aralarında koordinasyonu sağlamak için ortak bir çalışma protokolü imzalamışlardır bu protokolün bazı amaçları vardır:

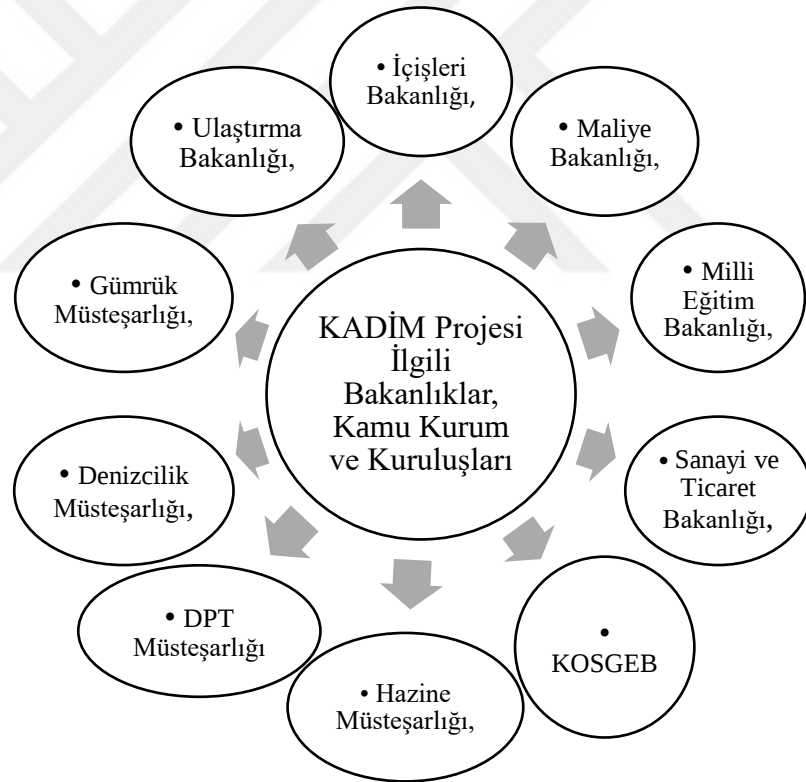
-Maliye Bakanlığı'na bağlı olan Gelir İdaresi Başkanlığının bu protokoldeki amacı; Yapılan protokolle vergi daireleri ile SSK arasındaki iş birliğinin sağlamak, hemen hemen her ilçede olan vergi daire yoklama memurlarının açılan iş yerleri ya da iş yeri kapanışlarını, iş terklerini bu kapsamda düzenlenen yoklama fişlerini, 506 sayılı kanuna uygun birer şekilde SSK ve Bağ-Kur müdürlüklerine ileterek ülkede oluşan kayıt dışı istihdamla gerçek ve etkin bir mücadele yapılması.

-Milli Eğitim Bakanlığı vereceği formal eğitimlerle sosyal güvenlik bilincini oluşturmak, ve bu bilinci artırmak hedeflenmiştir.

-Denizcilik Müsteşarlığı ile yapılacak olan protokolle ilgili alanda sigortasız çalışmanın engellenmesi bu müsteşarlık ile SSK arasında yapılan çalışmalar, koordinasyonla kayıt dışı istihdamın önlenmesidir (Sarica, 2006: 87).

Şekil.4.1’de İçişleri Bakanlığı ile yapılan protokolle 1774 sayılı Kimlik Bildirim kanununa göre iş yerlerinin bünyelerinde çalıştırdıkları personellerin veya bunların işten çıkışlarının bildirimini için kolluk personeline verilen formlardan bir nüshasının SGK ya gönderilmesi için bakanlıkla koordine olunması. Trafik polis memurlarının ve jandarma trafik personelinin yapacakları denetimlerde sonucunda şehir içi ya da şehirler arasında faaliyet gösteren şoförler ve bunların yardımcılarının sosyal güvenliklerine yönelik kontrollerin yapılması yapmak bu şekilde kayıt dışı istihdamı engellemek istenmektedir.

Şekil 4.1: KADİM Projesi İlgili Bakanlıklar, Kamu Kurum ve Kuruluşları



Kaynak 4.1: (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/10/20061004-13>).

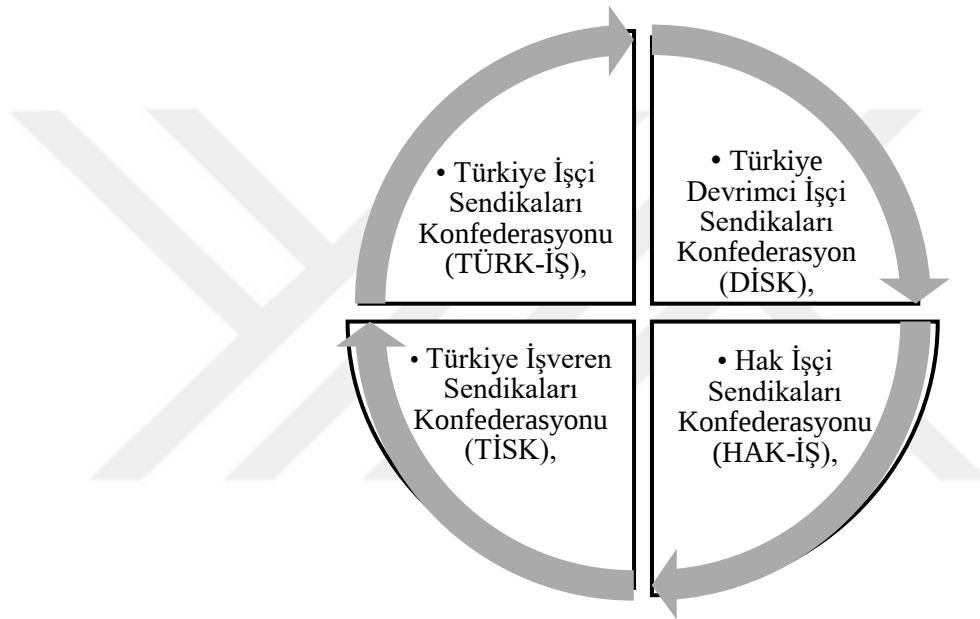
4.4.5.3 İlgili Kuruluşlar

- İlgili sivil toplum kuruluşları
- Türk Mütahhitler Birliği,
- Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB),
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB),

- Türkiye Esnaf ve Sanat karlar Konfederasyonu (TESK),
- Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB),

4.4.5.4. Projenin Sosyal Tarafları

Şekil 4.2 ‘de KADİM Projesinin uygulanması için sosyal tarafları gösterilmiş olup bu sosyal taraflar arasında koordinasyon mevcuttur. İŞ-KUR ile işçilerin kısa vadeli sigorta kolları yönünde koordinasyon sağlanırken işçi sendikalarıyla da çalışanları koruma yönünde koordinasyon sağlanmıştır.



Şekil 4.2: KADİM projesinin sosyal tarafları

4.4.5.5. Valilikler ve İl İstihdam Kurulları

İllerde valilere projenin yürütülmesi için sorumluluk verilmiştir. Valilik bunu İl İstihdam Kurulları aracılığı ile ve buna bağlı birimleri ve imkanları kullanarak yapmaktadır. İl İstihdam Kurulu 4 ayda bir toplanır bu şekilde koordinasyon, tanıtım, yayın, denetim faaliyetleri sağlanır. Mahalli idarelerin, sosyal tarafların, meslek örgütlerinin ve gönüllü kuruluşların katkılarıyla projenin yürütülmesi sağlanır (www.alomaliye.com/2010/04/07/).

4.4.6. KADİM Servislerince Kayıt Altına Alınan Çalışan (4/a+4/b) Sayısının Artırılması

Tabl1.4.1’de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) servislerince kayıt altına alınan çalışan (4/a+4/b) sayısının, bir önceki yılın aynı dönemine göre %5 oranında artırılması hedeflenmiş ve bu doğrultuda çalışılmıştır.

Tablo 4.1. KADİM servislerince kayıt altına alınan çalışan sayısının bir önceki yılın aynı dönemine göre Sayısı değişimi (il bazında)

Sıra	İl Müdürlüğü	2021/1 (Kişi)	2020/1 (Kişi)	Değişim (%)	Sıra	İl Müdürlüğü	2021/1 (Kişi)	2020/1 (Kişi)	Değişim (%)
1	Adana	3.401	60	5568	42	K.Maraş	315	169	86
2	Adıyaman	286	360	-21	43	Karabük	26	12	117
3	Afyonkarahisar	902	9182	-90	44	Karaman	138	120	15
4	Ağrı	116	116	0	45	Kars	252	112	125
5	Aksaray	108	126	-14	46	Kastamonu	325	218	49
6	Amasya	217	221	-2	47	Kayseri	836	89	839
7	Ankara	1398	377	271	48	Kırıkkale	187	159	18
8	Antalya	1250	546	129	49	Kırklareli	516	745	31
9	Ardahan	118	27	337	50	Kırşehir	142	22	545
10	Artvin	117	88	33	51	Kilis	0	11	100
11	Aydın	441	374	18	52	Kocaeli	893	786	14
12	Balıkesir	732	692	6	53	Konya	975	504	93
13	Bartın	100	44	127	54	Kütahya	135	81	67
14	Batman	527	203	160	55	Malatya	211	361	42
15	Bayburt	45	11	309	56	Manisa	966	230	320
16	Bilecik	0	23	-100	57	Mardin	684	497	38
17	Bingöl	419	48	773	58	Mersin	931	304	206
18	Bitlis	214	35	511	59	Muğla	923	208	344
19	Bolu	127	118	8	60	Muş	1000	242	313
20	Burdur	140	45	211	61	Nevşehir	69	35	97
21	Bursa	625	385	62	62	Niğde	264	48	450
22	Çanakkale	391	251	56	63	Ordu	779	84	827
23	Çankırı	236	252	6	64	Osmaniye	226	28	707
24	Çorum	405	65	523	65	Rize	113	69	64
25	Denizli	552	211	162	66	Sakarya	865	199	335
26	Diyarbakır	853	547	56	67	Samsun	1886	640	195
27	Düzce	114	59	93	68	Siirt	168	7	2300
28	Edirne	178	100	78	69	Sinop	28	6	367
29	Elâzığ	126	14	800	70	Sivas	189	96	97
30	Erzincan	68	119	43	71	Şanlıurfa	503	411	22
31	Erzurum	323	250	29	72	Şırnak	64	53	21
32	Eskişehir	771	726	6	73	Tekirdağ	354	304	16
33	Gaziantep	926	210	341	74	Tokat	188	121	55
34	Giresun	298	63	373	75	Trabzon	452	140	223
35	Gümüşhane	30	13	131	76	Tunceli	30	4	650
36	Hakkâri	571	0	-	77	Uşak	95	92	3
37	Hatay	956	156	513	78	Van	2494	796	213
38	Iğdır	126	134	6	79	Yalova	296	153	93
39	Isparta	337	206	64	80	Yozgat	226	50	352
40	İstanbul	21752	2417	800	81	Zonguldak	215	60	258
41	İzmir	3468	2525	37					
2020/1 dönem verisi 0 (sıfır) olduğundan değişim oranı (%) hesaplanamamıştır.									

Kaynak: (<http://sgk.gov.tr/kadim>).

KADİM servisi denetimleri sonucu (4-1/a, 4-1/b) sigortalı çalışmalar üzerine yapılan kayıt dışı istihdamı kayıt altına alma ve bu sayı %5 oranında artırılması için başlatılan çalışma yıllar itibari ile uygulanmıştır.

Tablo 4.1 de alfabetik sıralamaya göre dizilmiş olan illere baktığımızda değişim sütununda 2021 in ilk 6 ayında KADİM servisinde kayıt altına alınanların 2020 yılındaki aynı dönemdeki sürede kayıt altına alınan sigortalı sayısına oranını göstermektedir. Buna göre kıyaslama yapılmakta ve iller bazında %5'lik bir artış hedefi konulmuştur. Tablo 4.1'e baktığımızda performans hedefine 81 il müdürlüğünün%83'ü yani 67 ilde ulaşmış 14 ilde ulaşamamıştır. Performans hedefine ulaşan illere baktığımızda 67 il arasında 2021/1.döneminde en az kayıt altına alınan il 26 kişi ile Karabük olurken, en fazla 21.752 kişi ile İstanbul olmuştur.

4.5 ÇALIŞAN KİŞİYE SİGORTALILIKTAN SAĞLANAN HAKLAR

Çalışan kişi kayıt edilmiş sigortalı olarak çalışması durumunda hem kısa uzun süreli hem de kısa süreli sigorta hususlarından tarafına sağlanan hakları vardır. Bununla birlikte GSS yoluyla, sigortalı çalışan kişinin bakmakla yükümlü olduğu kişilere de sağlık siteminden faydalanma hakkı verilmektedir. Yapılan çalışmada kısa ve uzun süreli sigorta kollarının yansıması, sağladığı haklar detaylı olarak ele alınmış ve incelenmiştir (Mehdioğlu, 2021: 52).

4.5.1 Sigorta Kollarından Kısa Vadeli Sigorta Kolları Yönünden Sağlanan Haklar

İş kazaları, meslekten kaynaklı hastalıklar, annelik durumu, hastalanma durumlarında kişinin çalışmaya imkân bulamadığı zamanlarda kayıtlı çalışan bireye sunulan gelirler kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan haklardandır. Bireye sağlanan haklar detaylı incelenecek olursa (Koç ve Şahin, 2020: 1300)

- Kadın sigortalı çalışanların doğumdan önce sekiz haftalık ücretli izin, çoğul gebelik durumunda bu sekiz haftadan on haftaya uzamakta, yine kadın çalışan doğum yaptıktan sonra ise sekiz haftalık ücretli izine ayrılma hakkı tarafına tanınmış ayrıca bu sürede geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanır,
- Sigortalı çalışanın iş kazası geçirmesi ya da meslek hastalığına maruz kalması durumunda çalışma gücünde onda birini kaybetmesi durumunda sosyal güvenlik

kurumuyla bağlantılı çalışan sağlık kuruluşlarının bunu belgelendirmesi durumunda bu çalışana sürekli olarak iş görmezlik aylığı tarafına bağlanılır,

- Sigortalı çalışan kişi iş kazası sebebiyle ya da meslek hastalığı nedeniyle vefat ederse sigortalı kişinin bekar kız çocuğuna evlenmesi halinde SGK evlenme ödeneği verilir,

- Sigortalının çalışmadığı günlerde tarafına geçici iş göremezlik ödeneği verilir,

- Sigortalı çalışan birey doğum yaparsa veya bu bireyin eşi doğum yaparsa bu durumda halinde 4/c' li olmamak kaydıyla tarafına emzirme ödeneği verilmektedir.

- Sigortalı çalışan kişinin; iş kazası geçirmesi, meslekten kaynaklı hastalanması, işi yapamaz olması halinde bu duruma geldiği ilk gün baz alınarak tarafına iş göremezlik aylığı ödemesi yapılır. Bunun dışında kalan hastalanma durumlarında üç günden fazla olması durumunda kişi tarafına geçici iş göremezlik aylığı ödenir,

- Kişi geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi durumunda sigortalının tedavisini yatma usulüyle görmesi durumunda normal şartlarda çalıştığı günlük kazandığı paranın yarısı oranında alırken, sigortalı tedavisini ayakta görüyorsa günlük kazancın 3'te 2 si oranında ödenek tarafına verilmektedir (SGK/Sigortalı Hayat/ bilgilendirme kitapçığı).

4.5.2. Sigorta Kollarından Uzun Vadeli Sigorta Kolları Yönünden Sağlanan Haklar

Sigortalı gerekli şartları sağlarsa yaşlılık aylığı tarafına bağlanır bu şartlar; prim günü, yaş şartını ve sigortalılık süresidir. Sigortalı bazı şartları sağlayamazsa gerekli yaş şartını doldurmasına sağlamış fakat bunun yanında prim günü yetersiz ve sigortalılık süresi belirlenen kriterin altındaysa sigortalıya toplu olarak ödeme sağlanır veya bu durumdaki hak sahipleri tarafına ölüm aylığı ödemesi yapılır. Sigortalı çalışanın ölmesi durumunda anne ve babasına, eşine, çocuklarına, ölüm aylığı verilir. Ölüm aylığı alan kız çocukları için evlenmeleri durumunda taraflarına aldıkları ölüm aylığının 24 ay kadar olan kısmı çeyiz yardımı adı altında peşin olarak bir seferde ödenir. Sigortalının ölmesi durumunda kanunda düzenlenen hak sahibi olan kişilere 360 gün olan uzun süreli sigortalı kollarının primini bildirmeleri halinde taraflarına ölen kişi için cenaze masrafı ödeneği verilmektedir (5510 Sayılı, 2006 tarihli kanun).

4.5.3. Genel Sağlık Sigortası Hususunda Sağlanan Haklar

5510 Sayılı SSK, GSS Kanunun (60). Maddesine göre ödenek alan hak sahiplerine GSS otomatikman bağlanır ve bu kapsamda olanların ve bakımından mesul oldukları bireyler için devlet hastanelerinden tüm imkanları kullanır bunun yanında üniversite hastanelerinde ve özel hastanelerde tedavi olabilir. Tüm ilaçları almaya, yurtdışından tedavi gerektiren durumlarda yabancı ülkelerde bu kapsamda olacak şekilde tüm sağlık imkanlarından faydalanır (5510 sayılı, 10.06.2006 tarih RG.).

4.5.4. İş Hukuku Hususunda Sağlanan Haklar

Sigortalı olarak çalışanlar yeterli şartların sağlanması durumunda kıdem ve ihbar tazminatlarını alır, işsiz kalmaları durumunda işsizlik fonundan ödenek alır, kısa vadeli çalışmak ödeneklerini almak ayrıca şartlar sağlanması durumunda ücretli izine ayrılmak gibi tüm haklara sahip olurlar.

4.6. (5510) Sayılı Sosyal Sigorta ile Genel Sağlık Sigorta Kanunu Kapsamında İşverene Verilen Teşvikler

5510 sayılı SSK ile GSS Kanunun 80 ve 81. Maddeleri ayrıntılı olarak ve bunun yanında işverenlere verilen teşvikler aşağıda incelenmiştir (Sarica, 2006: 132).

4.6.1. Malullük Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde 5 Puanlık İndirim Teşviki

Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından kaynaklanan hak ve ödemeler 5510 sayılı SSK ve GSS Kanun 81. madde I bendinde yer almakta. Bu kanundan kaynaklı %11 tutarında olan hisseyi alabilmek adına APHB'nin SGK'ya belirlenen süre içinde vermeleri gerekmektedir ve bunu ödeme zamanında ödemeleri gerekmektedir. Bu kapsamda borcun zamanında ödenmesi, kayıt dışı çalıştırmama, sahte sigortalı bildirmemek gerekmektedir aksi taktirde bu teşvikleri alamazlar. Bu 5 puanlık teşvikin finansörü Hazine olup, bu teşviki alabilmek içinde SGK ya başvurma zorunluluğu yoktur (5510 sayılı, 10.06.2006 tarih RG.).

4.6.2. Yurtdışında Faaliyet Gösteren Sigortalılara Uygulanan Prim İndirim Teşvikleri

5510 Sayılı kanunun 81. madde i bendi gereğince işverenlerin GSS ile SSK kaynaklı olan primlerinin %7,5 olan kısmını Hazinece üstlenilir ve ödemesi sağlanır. 81. Madde (İ) bendindeki teşvikten faydalanmak adına APHB belirlenen zaman içinde

bildirilmesi ve ödenmesi gerekir. İlgili kanunun teşvik maddesinden yararlanmak için şartlardan biri de SGK' ya prim borcunun olmaması ya da idari para cezası borcu olmayan veya bunu ödemesini yapmış olmasıdır aksi takdirde borcu olan veya bunu yapılandırmayan, ödemeyen teşvikten yararlanamamaktadır. Bir diğer şart ise işletmede kayıt dışı istihdamın olmaması veya sahte sigortalılık gibi durumların oluşmamış olması şartı vardır. İşverenler bahsi geçen teşvikten faydalanabilmek için kuruma başvurmalarına gerek kalmadan re sen işleme alınmaktadır (5510 sayılı, 10.06.2006 tarih RG.).

4.6.3. (5510) Sayılı Kanun İlave 6 Puanlık İndirim Teşviki

5510 sayılı Kanuna ek olarak 2013 tarih 6486 sayılı kanunun 5. maddesi dahilinde illerin gelişmişlik düzeylerine göre illerde üretim ve istihdamı teşvik etmek için 6 puanlık prim teşviki getirilmiştir (6486 sayılı Kanun, 5. Madde). 2013/4966 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile 2013-30 ve 2016-8 sayılı Sosyal Güvenlik Kurulu Genelgeler düzenlenerek teşvik kapsamına girecek iller belirlenmiş olup bu iller gelişmişliklerine göre dört, beş ve altı yıl süreyle destek verilmesi yönünde ayrılmıştır. (2013/4966 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 2013).

Tablo 4.2 Türkiye'de tüm bölgeler aynı gelişmişlik düzeyinde değiller illerin gelişmiş oranını istihdam üzerinden etkileri için ayırım yapılmaktadır. Üçüncü listedeki teşvik alacak iller 6 yıl, ikinci listedeki teşvik için 5 yıl ön görülmüş, birinci katalogda olan şehirler 4 yıl süreyle teşvik sağlanmakta ve teşvik süresi 01.01.2013 başlangıç tarihidir.

Tablo 4.2: İlave 6 Puan Sigorta Prim Teşvikinden Yararlanacaklar İller

III. 6 Yıl Yararlanacak İller	II. 5 Yıl Yararlanacak İller	I. 4 Yıl Yararlanacak İller
Ağrı, Van, Adıyaman, Şırnak, Batman, Şanlıurfa, Bingöl, Siirt, Muş, Iğdır, Hakkari, Mardin, Bitlis, Kars, Diyarbakır, Bozcaada-Gökçeada ilçeler.	Kilis, Osmaniye, Yozgat, Adıyaman, Tunceli, Ordu Aksaray, Erzurum, Bayburt, Giresun, Çankırı, Tokat, Gümüşhane, Niğde, Sinop, Kahramanmaraş.	Rize, Kütahya, Trabzon, Malatya, Sivas, Nevşehir, Uşak, Erzincan, Karaman, Kırşehir, Hatay, Elazığ Kastamonu, Amasya, Kırıkkale, Afyonkarahisar, Çorum, Bartın, Düzce, Artvin,

Kaynak:(http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/_puansigorta_prim_indirimi).

İşletmenin 6 puanlık indirimden faydalanması için gereken şart; “çalıştırdığı sigortalıdan doğan herhangi bir sigortalılık borcu toplamının, brüt olan aylık asgari ücreti geçmemesi, işverenin Türkiye sınırları içinde kurumla ilgili borcunun bulunmamasıyla birlikte eğer bu borçlarını ilgili kanunlar gereğince yapılandırmışsa tekrar bozmaması, Türkiye genelinde yasal ödeme süresi içinde gecikmiş borcunun bulunup bulunmasının ispatlaması” gereklidir (2013-30 sayılı SGK Genelgesi, 3.Madde).

İşletmenin 6 puanlık indirimden faydalanabilmesi için öncelikle 5 puanlık prim teşvikinden de yararlanıyor olması lazım ve işverenin bu durumu belgelemesi gerekmektedir (5510 sayılı Kanun, 81.Madde).

4.6.4. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hususunda Uygulanan Sigorta Prim Teşviki

5510 Sayılı SSK ile GSS kanununa Ek olarak çıkarılan 2. madde gereğince işletme ve çalışan tarafının ödemeleri gereken hisselerin tamamını teşvik gereği Türkiye Cumhuriyeti Ticaret Bakanlığınca finansmanı yapılır ayrıca teşvikin verileceği bölge ve uygulama süresi Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile belirlenir. Bu teşvikten yararlanmanın bazı şartları mevcuttur (Ağamoğlu, 2021: 54):

- APHB' lerin SGK' ya belirlenen süre içinde verilmesi ve süre içinde ödenmiş olması,
- Sosyal güvenlik kurumuna prim borcu olan ya da taraflarına parasal ceza uygulanmış ve bu oluşan borcu ödemeyip, borç yapılandırma işlemini de yapmamış ve belirlenen süre de aşılmış ise bu işletmeler teşvikten yararlanamazlar,
- İşletmenin borç sorgulama yapabilmesi ve kurumların işletmenin borcunu sorgulaya bilmesi için e-borcu yok aktivasyonun yapılmış olması gerekmektedir,
- İşletmede kayıt dışı istihdama yönelik bir çalıştırmanın olmaması ayrıca pirim gününü tamamlamak için yapılan sahte sigortalılık gibi bildiriminin de olmaması, bu yönde bir faaliyet içine girilmemiş olması şartı vardır ve işletmeler bahsi geçen teşvikten faydalanmak için, Sosyal Güvenlik Kurumuna talepte bulunmalarına gerek kalmadan işlem resen yapılmaktadır (5510 sayılı kanun, 10/06/2006 tarih RG.).

4.6.5. (5510) Sayılı Kanun Asgari Ücret Desteği

5510 Sayılı SSK ile GSS Kanununda süreli olarak düzenlenen 80. Md. Kapsamında 2019 yılına ait APHB ve MPHB' lerinde esas kazançları 128 TL veya altında olan sigortalının toplun iş sözleşmeleri için bu 256 TL ye yükseltilmiş, 1 Ocak 2020 ile yıl sonuna kadar dönemi kapsayacak şekilde bildirilen çalışan primleri ödemeleri gün sayısı 2,5 TL ile çarpılarak oluşan tutar, işletmenin sosyal güvenlik kurumuna ödemekte oldukları primlerden karşılanır arıca bu teşvikle ilgili hususlar Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile belirlenir. Bu teşvikten yararlanmak için gereken şartlar:

- APHB' lerin SGK' ya belirlenen süre içinde verilmesi ve süre içinde ödenmiş olması,
- Sosyal güvenlik kurumuna prim borcu olan ya da taraflarına parasal ceza uygulanmış ve bu oluşan borcu ödemeyip, borç yapılandırma işlemini de yapmamış ve belirlenen süre de aşılmış ise bu işletmeler teşvikten yararlanamazlar,
- İşletmede kayıt dışı istihdama yönelik bir çalıştırmanın olmaması ayrıca pirim gününü tamamlamak için yapılan sahte sigortalılık gibi bildiriminin de olmaması, bu yönde bir faaliyet içine girilmemiş olması şartı,
- İşletmede kayıt dışı tespit veya sahte sigorta girişi tespit edilirse verilen teşvik geri alınır ayrıca bu teşviğin finansörlüğü Hazine tarafından İşsizlik Sigortaları Fonundan sağlanır (5510 Sayılı kanun 80. Md., 10.06.2006 tarihli RG düzenleme 26/03/2020).

4.7. (4447) Sayılı İşsizlik Kanununda Bulunan Teşvikler

4447 sayılı ve 25.08.1999 tarihli İşsizlik Sigortası Kanunu, Türkiye’de kadınlar ve gençler gibi dezavantaj durumda olanların istihdamını teşviklerini kapsamaktadır (Mehdioğlu, 2021: 76).

4.7.1. Genç ve Kadın İstihdamı İle Mesleki Belgesi Olan Sigortalı İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik

4447 Sayılı İSK geçici 10. Maddesi gereğince işletmeler 01.Mart.2011 ile 31.Aralık.2020 tarihlerini kapsayan dönemlerde, istihdam ettikleri ekstra her bir sigortalı için sigortalıların primin esas kazancı üzerlerinden hesaplanacak olan işletme hisseleri oranında mebla kadarı teşvik kapsamına alınır ve faydalanılır. İşverenlerin 4447 sayılı kanunun 10. Maddesindeki teşvikten yararlanmak için, Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurmaları gerekmektedir. 10. Madde konu olan teşvik işsizlik sigortaları fonunu aracılığı ile karşılanır (23810 sayılı kanun, 08.09.1999 tarihli Resmi Gazete).

4.7.2. Yeni Nesil Teşvikler

4447 Sayılı kanun geçici olan 19. Md. gereği işletmeler teşvik kapsamında sayılan bilişim sistemleri ya da imalat sektörlerinde çalışmaları durumunda 2018 bir ocak tarihinden 2020’nin 31 Aralık ayı tarihine kadar olan dönemde işe başlattığı çalışanlar için, bu teşvikten faydalanabilir. İşyeri diğer sektörlerde faaliyet yapıyorsa sigorta primi esas kazancının belirlenen en alt sınırı oranında hesaplaması yapılan sigortalıların payını ayrıca işverene düşen prim paylarının tamamını teşvik kapsamına alabilir. 4447 sayılı kanunun 19. Maddesindeki teşvikten işverenler 12- 18 ay arasında değişen süreyle faydalanabilir. Sigortalının bu teşvikten faydalanabilmesi için, işe giriş tarihinden itibaren 3 ay önce ve 10 günden fazla olmak kaydıyla 5510 Sayılı SSK ile GSS kanunda daha önce 4a /4b /4c’li olarak istihdam olmamış olmalı (Ağamoğlu, 2021: 57).

4.7.3. (4447) Sayılı Kanun Ek (4.) Maddesi Kapsamında Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası İşveren Hissesi Teşviki

4447 Kanun İSK ek 4. Maddesine göre; 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanun kapsamına giren çan güvenli acısında çok tehlikeli işletmeler sınıfı içinde olan, 1 Ocak 2019 tarih itibariyle 10 çalışandan fazla sigortalı personeli olan, bununla beraber son 3 yıl içinde ölümlü bir kazanın olmaması ya da sürekli iş görmezliğe neden olan bir iş

kazasının olmadığı işyerlerini kapsar. İşyerinin bu teşvikten yararlanabilmesi için İSG-KATİP' e kaydı mevcut olup ve hekimi çalıştırması gerekli veya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak Bakanlığın yetkilendirdiği bir kurum ile sözleşmesinin olması şartı vardır (23810 sayılı 08.09.1999 tarihli RG.).

4.7.4. İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Hususunda Verilen Teşvik

4447sayılı İSK 50. Maddesinin 5 fıkra, 2009-149 çıkarılan genelgeye göre çalışanların kısa süreli sigortalı primin yüzde biri ve uzun süreli sigortalı kollarından doğan pirimin tamamını aldığı işsizlik ödeneğinin zamanının bitimine kadarki dönemde yukarıda sayılan pirimler işsizlik sigortalıları fonlarından karşılanır. İlgili teşvik faydalanabilmek için bazı şartlar gerekmektedir (Karaarslan, 2021: 205):

- APHB' lerin SGK' ya belirlenen süre içinde verilmesi ve süre içinde ödenmiş olması,
- Sosyal güvenlik kurumuna prim borcu olan ya da taraflarına parasal ceza uygulanmış ve bu oluşan borcu ödemeyip, borç yapılandırma işlemini de yapmamış ve belirlenen süre de aşılmış ise bu işletmeler teşvikten yararlanamazlar,
- İstihdamı yapılan çalışanın son 6 aylık dönemin ortalamasına ilave olmalı,
- teşvikten yararlanmak için çalışanın 01 Ekim 2009' dan sonraki bir tarihte işe başlamış olması gerek ayrıca çalışan daha önce işsizlik ödeneğini alıp öyle çalışmaya başlamış ise bu ödeneği aldığı, işyerinden farklı bir işletmede işe başlaması şartı vardır. Ayrıca konu olan teşvik, uygulanan pirimler de 5 puanlık indirimle beraber uygulanmamaktadır.

4.7.5. İşbaşı Eğitim Programı Alanların İstihdamı Hususunda Uygulanan Teşvik

4447 No lu Sayılı İSK geçici olan 15. Md. ve 2016 ya 1. genelgeye göre işletmelerince, İŞ-KUR bünyesinde 2018 tarihi sonuna kadar verilecek olan eğitimi tamamlamış olanlar eğitim bittikten sonra 3 ay içinde sigortalı olarak işe başlatılmaları durumunda yukarıda sayılan teşvikten yararlanılır. 4447- 15md. Teşvikinden faydalanmak için gereken şartlar (Karaarslan, 2021: 204):

- APHB' lerin SGK' ya belirlenen süre içinde verilmesi ve süre içinde ödenmiş olması,

-Sosyal güvenlik kurumuna prim borcu olan ya da taraflarına parasal ceza uygulanmış ve bu oluşan borcu ödemeyip, borç yapılandırma işlemini de yapmamış ve belirlenen süre de aşılmış ise bu işletmeler teşvikten yararlanamazlar,

-İşletmede kayıt dışı istihdama yönelik bir çalıştırmanın olmaması ayrıca pirim gününü tamamlamak için yapılan sahte sigortalılık gibi bildiriminin de olmaması, bu yönde bir faaliyet içine girilmemiş olması şartı vardır,

- İŞ-KUR kaydı olan çalışanların, çalışmaya başladığı tarihten önceki yıla ait aylık pirim hizmet bildirelerinin toplamı aya bölünmesiyle bulunan ortalama çalışan personel sayılarından fazla kişi olarak istihdamın sağlanmış olması gerek,

- Teşvikten yararlanmak için çalıştırılan sigortalının yaşının 18'den büyük, 29'dan küçük olması gereklidir.

-Sigortalının tamamladığı işbaşı eğitime uygun bir işte çalışması gerekmektedir.

-4447 sayılı 15. Madde deki teşvikler imalat hizmeti gören firmalara 3,5 yıl uygulanırken, imalatın dışındaki sektörlere bu teşvik 2,5 yıl destek sağlar (23810sayılı, 08.09.1999 tarihli RG.).

4.8. Diğer Mevzuatlardan Kaynaklanan Teşvikler

4.8.1. Engelli Çalışan İstihdamında Sigortalı Prim Teşviki

4857 Çıkarılan İş kanununun otuzuncu maddesinin 10 uncu fıkrasında, özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası işçiler için özürlü ve eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran veya çalışma gücünün % 80'den fazlasını kaybetmiş özürlüyü çalıştıran işletmenin, çalıştırdıkları her bir özürlü birey için 506 sayılı SSK kanununa göre ödedikleri sigorta prim hisselerinin % 50'sinin işveren kalan, % 50'sinin ise Hazinece ödeneceği hükme yer almaktadır. İlgili hükmün uygulanma usulü ve esasları SSK Başkanlığının 5/12/2003 tarihli, 16-303 Ek sayılı ve 9/3/2005 tarihli, 16-331 Ek sayılı genelgesinde yer alır (<https://kolaytesvik.com/14857-engelli-istihdami-tesvigi>).

4.8.2. AR-GE Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hususunda Uygulanan Teşvik

5746 sayılı kanunun 3. Maddesinde AR-GE ve tasarım faaliyetlerinin desteklenmesi belirtilmiştir. Araştırma geliştirme faaliyetleri bunun yanında tasarlama faaliyetini

yapan, çalışan sayısının onda birinin aşılmaması şartıyla, gelir vergisi alınmayan çalışanın ücreti matrah olarak belirlenerek işletme hissesine düşen payın %50'lik kısmı karşılanır. 5746 sayılı kanun 2023 tarihin sonuna kadar geçerli olarak düzenlenmiş ve bunun finansmanı da Maliye bakanlık kanlıyla (Koç ve Şahin, 2020: 1305).

4.8.3. (3294) Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşviki

3294 Kanunu Ek 5. Maddesi kapsamında olan bu teşvikin faydalana bilmesi için işveren ve sigortalı çalışanlar hakkında ayrı usuller belirlenmiştir. İşverenler bu teşvikten yararlanabilmesi için gereken şartlar:

- APHB' lerin SGK' ya belirlenen süre içinde verilmesi ve süre içinde ödenmiş olması,
- Sosyal güvenlik kurumuna prim borcu olan ya da taraflarına parasal ceza uygulanmış ve bu oluşan borcu ödemeyip, borç yapılandırma işlemini de yapmamış ve belirlenen süre de aşılmış ise bu işletmeler teşvikten yararlanamazlar,
- İşletmede kayıt dışı istihdama yönelik bir çalıştırmanın olmaması ayrıca pirim gününü tamamlamak için yapılan sahte sigortalılık gibi bildiriminin de olmaması, bu yönde bir faaliyet içine girilmemiş olması şartı vardır
- İŞ-KUR a kaydı bulunan çalışanın, işe başladığı yıldan bir önceki yılına ilişkin işyerinin APHB toplamının aylara bölünmesiyle bulunan ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işçi çalıştırılması gerekmektedir.

5510 Sayılı SSK ile GSS kanununa bağlı 60. Md. 1. Fıkra (C) bendine göre işçinin 26/04/2016 tarihinde ya da bu tarihten sonra işe alınması gerekmekte olup ayrıca teşvik süresi 12 ayla sınırlandırılmış finansman kısmını Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı üstlenmiştir (19134 sayılı,14.06.1986 tarihli RG).

4.8.4. (2828) Sosyal Hizmet Desteği Alan Bireylerin İstihdamı Hususunda Uygulanan Teşvikler

2018/7 sayılı Genelge ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu Ek 1. Maddesinde bulunan teşvikten faydalanabilmek için çalışan ve işletme için ayrı usuller çıkarılmış olup sigorta primine esas kazancın alt sınırı esas alınmak kaydıyla sigorta primi, işsizlik fonu primleri çalışan ile işletme kısmına düşen payın tamamını kurum

tarafından karşılanır. 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununda gecen bu teşvikten özel sektör işletmeleri yararlanabilmesi için gerekli bazı şartlar vardır:

- APHB' lerin SGK' ya belirlenen süre içinde verilmesi ve süre içinde ödenmiş olması,
- Sosyal güvenlik kurumuna prim borcu olan ya da taraflarına parasal ceza uygulanmış ve bu oluşan borcu ödemeyip, borç yapılandırma işlemini de yapmamış ve belirlenen süre de aşılmış ise bu işletmeler teşvikten yararlanamazlar,
- İşletmede kayıt dışı istihdama yönelik bir çalıştırmanın olmaması ayrıca pirim gününü tamamlamak için yapılan sahte sigortalılık gibi bildiriminin de olmaması, bu yönde bir faaliyet içine girilmemiş olması şartı,
- Çalışanın 19 Şubat 2014 tarih ya da sonraki bir tarihte sigortalı olarak çalışmaya başlamış olması,

2828 Sayılı kanuna ek çıkarılan 1. Md. Bahsi gecen teşvikten yararlanma süresi 5 yıl ile sınırlandırılmış ve bunun finansmanı Hazine Maliye Bakanlığınca yapmaktadır (18059 sayılı, 27/05/1983 tarihli RG.).

4.8.5. (5225) Kültür Yatırımlar ve Girişimler Hususunda Sigorta Prim Teşviki

2004 Tarihli 5225 sayılı Kültür Yatırımlar ile Girişimleri Teşviki Kanununa işverenlerin yararlanabilmeleri için gereken şartlar:

- Kurumlar Vergisi mükellefi olması gerekmektedir,
- APHB' lerin SGK' ya belirlenen süre içinde verilmesi ve süre içinde ödenmiş olması,
- Sosyal güvenlik kurumuna prim borcu olan ya da taraflarına parasal ceza uygulanmış ve bu oluşan borcu ödemeyip, borç yapılandırma işlemini de yapmamış ve belirlenen süre de aşılmış ise bu işletmeler teşvikten yararlanamazlar,

5225 sayılı teşvik kanunundan 01.08.2014 tarihi itibari ile yararlanılır bu teşvikten yararlanabilmek için Kültür Turizm Bakanlığı kültürel yatırımları belgelerini alan işyerleri sigortalı priminin işletme tarafınca ödemesi gereken payını yarısını 3 yıl süreyle teşvikten yararlandırılır, bakanlıktan ilgili belgeleri alan işletmelerin sigortalı prim işletme payına düşen kısmının %25 oranı 7 yıl süreyle teşvikten yararlanır. 5225 sayılı teşvikin finansmanı Kültür Turizm Bakanlığı tarafından karşılanır (25529 sayılı 21/07/2004 tarihli RG.).

4.8.6. (28861) İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Teşvikleri

28861 sayılı yönetmeliğin 6. maddesi ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 7. Maddesi uyarınca 10 kişiden az sigortalı çalışanı olan, işletmenin tehlike sınıfına göre ise işletmenin tehlike ya da çok tehlike içeren gurubunda olan işletmelerin 01.01.2014 tarihi itibarıyla 28861 sayılı teşvikten faydalanması sağlanmaktadır. İşverenlerin 28861 sayılı teşvikten faydalanmaları için (Ağamoğlu, 2021: 61):

- APHB'lerin SGK'ya belirlenen süre içinde verilmesi ve süre içinde ödenmiş olması,
- Sosyal güvenlik kurumuna prim borcu olan ya da taraflarına parasal ceza uygulanmış ve bu oluşan borcu ödemeyip, borç yapılandırma işlemini de yapmamış ve belirlenen süre de aşılmış ise bu işletmeler teşvikten yararlanamazlar,
- İşletmede kayıt dışı istihdama yönelik bir çalıştırmanın olmaması ayrıca prim gününü tamamlamak için yapılan sahte sigortalılık gibi bildiriminin de olmaması, bu yönde bir faaliyet içine girilmemiş olması şartı,
- İşletmenin İSG-KATİP kaydının bulunması, İSG'ye uygun bir kurumdan Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetki verdiği bir kurumla sözleşme yapması gerekmektedir.

Verilecek olan teşvikler, her çalışan için brüt asgari ücretin günlük tutarı kadar tehlike arz eden işyerleri için %1,4 oranında işverene ödenirken, çok tehlike arz eden grupta bulunan işletmelerde %1,6 oranı işletmeye ödenmekte. Teşvikin finansmanı Sosyal Güvenlik Kurumu üstlenmektedir (28339 Sayılı 30/06/2012 tarihli RG.).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sosyal Güvenlik Kurumu, Türkiye’de sosyal güvenlik açısından önemli kurum ve sosyal alanda etkin kurum olduğu anlaşılmış. Tez çalışmada SGK’ nın yapısı ve Türkiye’deki durumu incelenmiş olup, kayıt dışı istihdamı bu kapsamda azaltılmasındaki rolüne değinilmiştir.

Yapılan çalışmada SGK verileri ve TÜİK istatistiklerine göre son 20 yıldır kayıt dışı istihdamla mücadele aktif yapılmakta ve düşürülmeye çalışılmaktadır. Çıkarılan “4447, 4857, 5084, 5510 ve 5921 sayılı Kanunlar” ve bununla beraber yeni düzenlemelerin yapıldığı bundan dolayı kayıt dışı istihdamın düştüğü görülmektedir ancak gelişmekte olan ülkeler çapında bu duruma bakacak olursak Türkiye’nin gelişmekte olan bir ülkeye kıyasla kayıt dışı istihdam oranlarının dünya çapında yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bir ülkenin gelişmişliğini önemli ölçüde etkileyen kayıt dışılık, ekonomik faaliyetlerin kayıtlarına geçirilmemesi ve bunların Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH)’ ya yansıtılmamasıdır. Yapılan çalışmada görülmektedir ki; devletin kalkınma planları yapabilmesi için kısa vadede ve uzun vadede ekonomik planlamalar önemlidir. Yapılan araştırmada Türkiye’de kayıt dışı istihdama başvurmalarının birçok nedeni bulunmaktadır: Bunlardan bazıları ülkedeki mevcut ekonomik yapısı ve ülkenin gelişmişlik düzeyine göre idari kaynaklı olan vergi sistemindeki yükler, krizler, idari düzenleme yetersizliği; sosyal yönü ağır basan eğitim, sosyal bilinçlilik gibi nedenlerdir. Kayıt dışı istihdam alanında yapılan bu çalışmada mikro düzeyde baktığımızda işverenlerin ve çalışanların daha fazla kazanç elde etme adına başvurdukları bu yöntem, makro düzeyde ülkede ekonomisini etkilerken, doğal olarak uzun vadede yönteme başvuran tarafları da etkilemektedir. Yaşanan bu durum sonucunda işçilerin çeşitli sosyal haklardan mahrum kaldıkları, işveren içinse tespit edilmesiyle birlikte önemli cezai durumlar ortaya çıkarmaktadır. Kayıt dışı ekonominin yaygınlaşması ise ülke genelinde eşitsiz düzenin artmasına, dolayısıyla GSMH’ in doğru hesaplanamaması ve yapılacak planlamanın işlevsel yönden aksaklıklara maruz kalacağı anlaşılmaktadır.

İstihdam kavramı üç ayaktan oluşmakta; devlet, işveren ve işçilerdir bu ayağın başı devlet olurken diğer tarafta işveren ve işçiler vardır. Çalışmaya başlayan birey gerek Türkiye vatandaşı olsun gerekse başka bir devletin vatandaşı olsun, yasal olarak sosyal

güvenlik sisteminin bir üyesi olmakla yükümlüdür. Çalışan kısmın yasal hakkının yerine getirilme hususunda işverenden bilgi alma ve bunun yerine getirilmediği durumda yasal yollara başvurma hakkına sahiptir. İşverenler açısından bakıldığında ister yanında çalıştırdığı kişi ya da kişi topluluğunu SGK ya bildirmekle mükelleftir. Kayıt dışı ekonomiye en yaygın şekli olan kayıt dışı istihdam diğer anketler ve TÜİK anketlerinden anlaşıldığı kadarıyla işçilerin işsizlik sorunu ve geçim sıkıntısı sebebiyle, işverenlerin ise istihdamdan kaynaklanan maliyet ve sorumluluklardan kurtulmak için kayıt dışı istihdama yöneldikleri görülmektedir. Devlet ayağına bakacak olursak; Anayasa'nın 60'ncı maddesinde "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar" hükmü ile sosyal güvence sağlanmak istenmiştir. İşverenlere uygulanan sosyal güvenlik prim teşviklerinin detaylı anlatıldığı bu çalışmada, elde edilen veriler özellikle 2000 sonrasında verilen prim teşviklerinin kayıt dışı oranlarını azalttığını, fakat yeterli verimin elde edilemediğini tespit edilmiştir.

Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumunun kayıt dışı istihdamı azaltmada rolünün hem daha başarılı olması hem de sürdürülebilir olması adına aşağıda yer alan önermelerin bu sürece katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

-Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranının tarım alanında çok fazla olduğu, bu alanlarda denetimin artmasının ve yapılacak yatırımlarda devlet teşvikinde doğu illerini bu alanda göz önünde bulundurarak yapması.

-Yapılan çalışmalarında işverenlerin teşviklerden çoğunlukla haberdar olmadıkları ve olan teşvikleri yetersiz buldukları bilgisine ulaşılmıştır. Bu kapsamda işverenlere yönelik teşvikler kamuoyuna yeterli bilgilendirmeler yapılmalı ve yapılan teşviklerde belli bir sistematığın olması gerekliliğı.

- İşçi ücretleri üzerindeki yasal kesinti oranlarının ve işveren tarafına yüklenen vergi yükünün reel piyasaya göre yüksek olması çalışan açısından net ücreti azaltıcı etkisi işveren açısından mali yük dolayısıyla kişileri kayıt dışı çalışmaya yönlendirmektedir. Yapılan yasal kesintilerde bir iyileşmeye gidilerek buradaki hassas denge sağlıklı şekilde kurulmalıdır.

- Kayıt dışı istihdamdaki sorunlardan biri de kişilerin elden ücret tahsilatı yapmasıdır. Mevzuattaki 5 sigortalı dahil daha fazla sigortalı çalıştıran işyerlerinde banka kanalı ile ücret ödeme şartının revize edilerek elden para

almanın yasaklanması bir sigortalı olsa bile banka kanalı ile ücret ödeme yapılma şartı düzenlenmeli.

- E-devlet yani www.turkiye.gov.tr adresinde mevcut olan sigorta sorgulama ekranının revize edilerek bireylerin sigortalı olarak işe başlangıç bildirimi ve ayrılış bildiriminin anında görebilecekleri kaç gün sigortasının yatırıldığı öğrenebilecekleri bir ekranın oluşturulması eksik gün priminin yatırılmasının ve sigortasız çalıştıktan sonra bunun öğrenmelerinin önüne geçecektir.

-Uzun vadede sonuç almak için eğitim sektöründe ilkokullarda başlamak üzere sigortalılığın ne olduğunu, sigortalı çalışmanın faydaları ile ilgili eğitim verilmeye başlanarak, küçük yaşlardan itibaren bir bilinç oluşturularak ülkenin geleceği açısından sigortalılık bilincine sahip bireyler yetiştirmek.

KAYNAKÇA

- Akkoç, F. (2010). “*Kayıt Dışı Ekonominin Algılanması ve Önleme Çabaları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi*”. Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akalın, G. ve Kesikoğlu F. (2007). “*Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi ve Büyüme İlişkisi*”. ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 3, Sayı 5.
- Akbulak, Y. ve Tahtakılıç, A.K. (2003), “*Kayıtdışı Ekonomi Üzerine Düşünceler*,” Erişim Tarihi: 27.09.2021, Banka-Maliye ve Ekonomik Yorumlar Dergisi, 40(468), ss. 17-41.
- Altuğ, O. (1999). “*Kayıt Dışı Ekonominin Boyutları Nedenleri, Etkileri ve Alınması Gereken Tedbirler*.”. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Sayı 15.
- Altunışık, İ. (2017). “*Kayıt Dışı Ekonomi, İlegal Bahis*”. Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi Sayı: 13, ss. 240.
- Alpaslan, M. (2017). “*SGK ve Kadim (Kayıt Dışı İstihdam) Uygulaması ve Cezaları*” “Makale Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Bağımsız Denetçi m.alpaslan@windowlive.com.
- Alper, Y. (2007). “*Kurumsal Yapıda Tek Çatı Hayata Geçiş*” Cilt 0, Sayı 53, 141- 171, 27.01.2011 Yayın Tarihli Makale Dergipark.org.
- Alo Maliye Hattı. Erişim Tarihi :08.07.2021, www.alomaliye.com/2010/04/07/sgk-enelgesi-201047-kayit-disi-istihdamla-mucadele-kadim-servisleri-is-ve-islemleri-hk.
- Ağamoğlu M. (2021). “*Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumunun Yapısı ve Kayıt Dışı İstihdamın İncelenmesi*” Bursa Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Arcawep, Erişim Tarihi: 15.08.2021. www.arcweb.com/blog/industry-disruption-covid-19-showsim-perative-transformation.

- Aslanoğlu, S., (2008). ‘‘Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi ve Kayıtdışı Ekonomiyi Azaltmaya Yönelik Çözüm Önerileri’’ Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi, İİBF.
- Aydemir, C. (2013). ‘‘Türkiye’de İşgücü Yapısı-İşsizlik ve Kırsal Alan’’. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 27, Sayı: 1. ss.117-120
- Bağırzade, E. (2012). ‘‘Kayıt Dışı Ekonomi Kavramına Ortak Yaklaşım Sorunu: Makroiktisat Kapsamlı Kavramsal Analiz’’. Sosyoekonomi Dergisi Sayı 2.
- Bölükbaş, M. (2018). ‘‘Kayıt Dışı İstihdam ve Genç İşsizlik Ekonomik Büyüme ile İlişkili Olabilir Mi? Türkiye İçin Ekonometrik Bir Analiz’’. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü Aralık 2018, Cilt 8, Sayı 2, Sayfa 75-90.
- Buyruk, H. (2018). ‘‘Gelişen Teknolojiler, Değişen İşgücü Nitelikleri ve Eğitim’’. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi. Cilt 8, Sayı 14, ss.607.
- Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, (BÜMKO). (2015). ‘‘Suriyelilerin Kayıt Dışı İstihdamının Neden Olduğu Mali Kayıp’’. Erişim Tarihi: 17.09.2021.
- Candan, M. (2007). ‘‘Kayıt Dışı İstihdam, Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkileri’’. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Covit-19, (2020). Erişim Tarihi: 17.08.2021 www.medium.com/the-post-grad-survival-guide-covid19.
- Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (CBK). (2018). ‘‘Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar İle Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında’’. Erişim Tarihi: 01.09.2021 T.C. Resmi Gazete (30479-30478, 15/07/2018.
- Çalışır, Y. (2019) ‘‘2019 İdare Faaliyet Raporu’’. Ankara Üniversitesi Ayaş MYO ASG 109 Sosyal Güvenliğe Giriş Dergisi S,14.
- Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2021). Erişim Tarihi:07.09.2021 <https://www.cs.gb.gov.tr/s.gb/haberler/asgari-ucet-destegi-surecek/>.

Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2021). Erişim Tarihi: 22.08.2021, T.C-sosyal-guvenlik-kurumu-unvan-bazinda-is-gorev-tanimlari-kitabi.html
<https://docplayer.biz.tr/4758404>.

Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2021). “*Mevsimlik Tarım İşçisi Kayıt Dışı İstihdamın Önlenmesi Duyurusu*”. Erişim Tarihi:13.07.2021
<https://www.csgeb.gov.tr/basin-aciklamalari/mevsimlik-tarimda-cocuk-isciliginin-onlenmesi-projesi-kapsaminda-ankara-da-fotograf-sergisi-acilmasi-hakkinda-basin-duyurusu/>.

Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (ÇSGB). Erişim Tarihi: 04.01.2022
www.csgeb.gov.tr/asgari-ucret/.

Çavuş, H. (2017). “*Sosyal Güvenlik Sisteminin Denetim Yapısı ve Denetim Birimleri*”. Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Cilt:24 Sayı:2.

Dam, M.M. ve Ertekin, Ş., Kızılca, N. (2018). “*Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu*”: Ekonometri Bir Analiz. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt:33, Sayı:1.

Deloitte. (2020). “*Uzaktan çalışma ve dayanıklılığı koruma*”. Erişim Tarihi: 08.07.2021, www2.deloitte.com-contend-dam-documents-human-capital-ışın-geleceği-uzaktan-çalışma.

Dergi park, (2020). Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi, Erişim Tarihi: 28.06.2021, www.dergipark.gov.tr/ueip.

Demir, H.İ. (2017). “*Kayıt Dışı Ekonomi ve Kara Para İlişkisi*”. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Türkiye’de kayıt dışı istihdamla mücadele politikalarının analizi 1-2017, 1.

Ekiz, S.Ö. (2019). “*Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Yapılan Denetimlerin Analizi*”. Ankara İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Erdoğan, Z. (2018). “*Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam*”.
Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İİBF, İktisat Bölümü.
zerdinc@anadolu.edu.tr. Dr. Öğr. Üyesi Zeynep ERDİNÇ Eskişehir/Türkiye.
- Erdal, İ. (2019). “*Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt dışı istihdamla Mücadele Politikaları*”. Ankara: Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Yıl:8 Sayı:16.
- Erdut, T. (1999). “*Özel Bürolar Aracılığıyla İstihdam*”. Sosyal Güvenlik Dünyası
Dergisi, 2(4), 73-89.
- Ekonomi Haber: “*Kayıt dışı istihdam için yapılan denetimler*”. Erişim
Tarihi:19.09.2021, <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/denetimlerde-kayit-disi-calistigi-belirlenen-30-bin-529-kisi-vergi-mukellefi-yapildi/2231080>.
- Eygü, H. (2018). “*Enflasyon, İşsizlik ve Dış Ticaret Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”: Türkiye Örneği (1990-2017). Kastamonu: Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 2.
- Fidan, H. ve Genç, S. (2013). “*Kayıt Dışı İstihdam Ve Kayıt Dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi*”. Türkiye Özel Sektör Örneği, Burdur: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 5,
- Forbes: Erişim Tarihi:05.06.2021 <https://www.forbes.com/sites/blakemorgan/2020/04/05/is-covid-19-forcing-your-digital-transformation-12-steps-to-move-faster/#22d6d262617b>
- Forbes: (2019). Erişim: 03.06.2021. <https://www.forbes.com/sites/nextavenue/2019/06/11/want-to-be-a-remote-worker-get-these-digital-skills/#4796e2447400>
- Güloğlu, T., Korkmaz, A. (2003). “*Türkiye’de Kayıt dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış*”. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt 45, Sayı 1.
- Gümüş, E. (2010). “*Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi: Mevcut Durum, Sorunlar Ve Öneriler*”. Seta Analiz. 24

- Harmanş, A. Abut, A. (2017). “*Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi Gerçeği*”. Elazı: Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi Cilt 4, Sayı 1.
- İlgın, Y. (1999). “*Kayıt Dışı Ekonomi ve Türkiye’deki Boyutları*”. Uzmanlık Tezi. Ankara: İktisadi Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü.
- Işık N. Acar M. (2003). “*Kayıt Dışı Ekonomi: Ölçme Yöntemleri, Boyutları, Yarar ve Zararları Üzerine Değerlendirme*”. Kayseri: Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Makale Sayı: 21, Temmuz-Aralık 2003, ss. 117-136.
- Kalaycı C. ve Kalan E. 2017 Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi International Journal of Economics, Business and Politics 2017, 1(1), 17-34.
- Karaarslan, E. (2010). “*Kayıt dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıtların Bütçe Üzerindeki Etkileri*”. Erişim Tarihi: 11.05.2021, Türkiye Örneği. Mali Hizmetler Derneği.
- Karaarslan, E. Erişim Tarihi:11.9.2021, www.erkankaraarslan.org.
- Karagöz, E. (2015). “*Sosyal Sigortalar Prim Teşvikleri ve İstihdama Etkisi*”. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul: Yüksek Lisans Tezi.
- Karaca, C. ve Kaleli, E. (2019). “*Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdama İlişkin Çözüm Önerileri*”. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, S 4.
- Kayıt Dışı İstihdam Raporu (2005). Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Ankara.
- Kaleli, E. (2015). “*Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Gelirleri ve Ekonomi Üzerine Etkileri*”. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Kılıç, R. Ve Özçelik, Ö. (2006). “*Küresel Bir Sorun: Kayıt dışı Ekonomi*”. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Sayı 16. ss.339-4.

- Kolay İş Teşvik. (2019). Erişim: 18.05.2021, <https://kolaytesvik.com/14857-engelli-istihdami-tesvigi>.
- Koç, Y. K. (2019). “*Türkiye’de İstihdamı Artırmaya Yönelik Devlet Teşvikleri ve İşverene Katkısı*”. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Koç M. (2018). “*Dünyada sosyal güvenlik sistemlerinin tarihsel gelişimi*”. Dr.Muzaffer KOÇ/ İş Müfettişi-makale.
- Koç, N. Ve Şahin, M. (2020) ‘*Türkiye’de İstihdamın Artırılmasına Yönelik Teşvik Politikalarının İncelenmesi*’’ Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt/Volume:19 - Sayı/Issue:75, 1299-1313.
- Kpmgvergi, (2020). Erişim Tarihi: 17.10.2021 www.Kpmgvergi.com/yayinlar/mali-bultenler/sosyal-guvenlik/7226-sayili-kanun-ile-calisma-ve-sosyal-guvenlik-mevzuatina-getirilen-duzenlemeler.
- Kurt, R. (2010). “*Eksik Gün Bildirimi ve Uygulama Sorunları*”. Mali Çözüm Dergisi. Sayı 100, ss.190.
- Kurt, R. (2010). “*5510 Sayılı Kanun Sonrasında Türk İşverenler Tarafından Yurt Dışında Çalıştırılacak Türk İşçilerin Sosyal Güvenliği*”. Mali Çözüm Dergisi. Sayı 99.
- Küçükkalay, A. M. ve Dulupçu, M. (2000). “*Dünya’da ve Türkiye’de Çocuk İşgücü İstihdamının Sorunları ve Önlenmesi*”. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Cilt 5, Sayı 1.
- Kutbay H. (2018). “*Kayıt dışı İstihdamın Vergi Gelirleri Üzerindeki Etkisi*”. Social Sciences Research Journal, Cilt 7, Sayı 2, ss.183.
- Mahiroğulları, A. (2017). “*Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Önlemeye Yönelik Stratejiler*”. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 22, Sayı 2.
- Mali Hizmetler Derneği, (2021). Erişim:03.07.2021 www.malihizmet.org, Yayın no:07.
- Metin, Ş. (2011). “*Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emekinin Durumu: Türkiye’de Ev Eksenli Çalışma*”. Uzmanlık Tezi. Ankara.

- Mehdioğlu, M. M, (2021). “*Türkiye’de İşverene Uygulanan Sosyal Güvenlik Pirim, Teşviklerin Kayıt Dışı İstihdamı Azaltmadaki Rolü*”. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi.
- Nayır, M. (2018). “*Gençler fazla maaşı SGK’ya tercih etti*”. Erişim Tarihi: 21.05.2021 <http://www.gazetevatan.com/mert-nayir-1186239-yazar-yazisi-gencler-fazla-maasi-sgk-ya-tercih-etti>.
- Oğuztürk, B. S. ve Ünal, E.K. (2017). “*Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonominin Boyutları*”. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Sayı 28, ss. 331.
- Oktar M. K, (2004). 266 TBB Dergisi, Sayı 53, 2004/ M. Kemal OKTAR.
- Özkaraman, A.B. (2019). “*Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Uygulanan İşveren Teşviklerinin Kayıt Dışı İstihdamı Azaltmadaki Rolü*”. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Özcan, D. (2016). “*Güvencesiz Çalışma Koşullarında*”. Şırnak Kömür Ocakları Çalışanları, Çalışma ve Toplum, 48(1), 169-198.
- Resmî Gazete (2016). Erişim Tarihi: 20.05.2021. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160813-1.htm>.
- Resmî Gazete (1999). Erişim Tarihi: 22.05.2021. https://www.resmigazete.gov.tr/08.09.1999_tarih_23810_sayili.
- Resmî Gazete (2006). Erişim Tarihi: 24.05.2021. <https://www.resmigazete.gov.tr/2006/10/20061004-13.htm>.
- Resmî Gazete (1986). Erişim Tarihi: 21.05.2021. https://www.resmigazete.gov.tr/14.06.1986_tarih_19134_sayili.
- Resmî Gazete (1983). Erişim Tarihi: 23.05.2021. https://www.resmigazete.gov.tr/27.05.1983_tarih_18059_sayili.
- Resmî Gazete (2004). Erişim Tarihi: 25.05.2021. https://www.resmigazete.gov.tr/21.07.2004_tarih_25529_sayili_Resmi_Gazete.

- Resmî Gazete (2012). Erişim Tarihi: 25.05.2021. <https://www.resmigazete.gov.tr/>
30.06.2012 tarih 28339 sayılı Resmi Gazete.
- Resmî Gazete (2011). Erişim Tarihi: 26.05.2021. [https://www.resmigazete.gov.tr/](https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm)
eskiler/2011/03/20110319.htm.
- Resmî Gazete. (2018). Erişim Tarihi: 26.05.2021, [https://www.resmigazete.gov.](https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180715.htm)
tr/eskiler/2018/07/20180715.htm.
- Resmî Gazete (2018). Erişim Tarihi: 15.07.2021. <https://www.resmigazete.gov.tr/>
15.07.2018 tarih 30478 sayılı Resmî Gazete Md.406-408-411-410-414-415-
416-417-419-425-421-422-423-427-429-431.
- Resmî Gazete (2013). Erişim Tarihi: 30.05.2021. <https://www.resmigazete.gov.tr/>
12.12.2013 Tarihli, 28849 Sayısı.
- Resmî Gazete (RG). Erişim Tarihi: 26.05.2021. [https://www.resmigazete.gov.tr/](https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/26.05.2011)
eskiler/26.05.2011 Tarihli 27945 Sayısı.
- Rosanvallon, P., (2004). ‘ *Refah Devletinin Krizi* ’. Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- Sarıca: A.O. (2006). “*Kayıt dışı istihdam ve mücadele yöntemleri*”. Ankara: T.C.
Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Uzmanlık tezi.
- Sarılı, M.A, (2002). “*Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi* “. Afyon: Afyon Kocatepe
Üniversitesi İİBF Maliye Bölümü Araştırma Görevli/ bankacılar dergisi sayı
41,2002.
- Seyyar, A. (1999). “*Sosyal Güvenlik Sistemimizin Tarihî Gelişimi ve Durumu*”.
Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi Makale; Yıl 2; Sayı 4; Nisan-Haziran.
- Schneider, E. (1998). “*Kayıt Dışı Ekonomi Tahmin Yöntem Önerisi: Türkiye
Örneği*”. Erişim Tarihi: 02.04.2020, <http://www.tek.org.tr>.
- Scarbrough, E., (2000) “*West European Welfare State: The Old Politics of
Retrenchment*”, European Journal of Political Research, Cilt 38, 225 – 278.
- Smartofjournal, Erişim Tarihi:07.9.2021. [www.smartofjournal.com/editorsmartjournal](http://www.smartofjournal.com/editorsmartjournal@gmail.com)
@ gmail.com.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). Erişim Tarihi:08.05.2021, [ww.sgk.gov.tr/wps/portal](http://ww.sgk.gov.tr/wps/portalsgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam-oranlar)
sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam-oranlar.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). Erişim Tarihi:26.05.2021. <http://net.sgk.intra/wps/wcm/myconnect/48a807b9-4230-4d3f-b8d1>.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). Erişim Tarihi:11.05.2021, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd>.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu Sigortalı Hayat Bilgilendirme Kitapçığı 1, Sayı:10.-11.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). Erişim Tarihi:08.08.2021, www.sgk.gov.tr/wps/portalsgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). Erişim Tarihi:08.05.2021, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal.sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/sikca_sorulan_sorular.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). Erişim Tarihi: 09.05.2021, www.isvesosyalguvenlik.com/sgk-idari-para-cezalari.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). Erişim Tarihi: 08.05.2021, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/anasayfa/footerlink/bize_ulasin/merkez_birimler.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). Erişim Tarihi: 12.05.2021, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510>.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). Erişim Tarihi: 08.05.2021, <https://yetkin.com.tr/sosyal-guvenlik-hukuku-1223>.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). Erişim Tarihi: 13.05.2021, <http://www.alomaliye.com> 2018/22 – 4447 Sayılı Kanun’un Geçici 19. Md.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). Erişim Tarihi: 08.06.2021, www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkez-teskilati.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). Erişim Tarihi: 29.05.2021, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkez_teskilati/ana_hizmet_birimleri/sigorta_primleri_genel_mudurlugu.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). Erişim Tarihi: 30.05.2021, www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkezteskilati/ana_hizmet_birimleri/gss_genel_mudurlugu.

- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). Erişim Tarihi: 28.05.2021, www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkezteskilati/danisma_birimleri/strateji_gelistirme_baskanligi.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2007). Erişim Tarihi: 21.07.2021, SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Yönetmeliği, Resmi Gazete 26609.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). “SGK Kayıt Dışı İstihdam Oranları”. Erişim Tarihi: 08.05.2021, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari.
- Sosyal Güvenlik Kurumu, (SGK). Erişim Tarihi: 12.11.2021 www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/1a3383fd-abb0-4796-a3a4-e12545d84310/ilave6_puansigorta_prim_indirimi.pdf?MOD=AJPERES.
- Sosyoekonomi Dergisi. “*Makroiktisat Kapsamlı Kavramsal Analiz*”. Erişim Tarihi: 19.09.2021, Sosyoekonomi Dergisi. Sayı 2, ss.200.
- Süngü, Y. (2008). “*Kayıt dışı İstihdamın Denetimi ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler*”. İş Hukuku ve İktisat Dergisi (TÜHİS) Cilt 21 Sayı 2.
- Stanko, D., (2004). “*Social Security in Theory and Practice: An Essay*”, EconWPA Public Economics Working Papers, no: 0401007.
- şahin, B. (2010). “*Kara Para ve Kara Paranın Aklanmasına İlişkin UlusalUluslararası Düzenlemeler*”. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt 12 Sayı 2.
- Tansöker, R. L. (2017). “*Türkiye’de kayıt dışı istihdamın vergi takozu açasından değerlendirilmesi*”. Yönetim Bilimleri Dergisi, 15(30), 311.
- Temel A. 1994 “*Kayıt Dışı Ekonomi Tanımı, Tespit Yöntemleri ve Türk Ekonomisindeki Büyüklüğü*”, İşletme ve Finans, Sayı: 104, Kasım, 10-33.
- Tunç, E. (2015). “*Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele ve Türkiye Örneği*”. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Türkiye İş Kurumu (İş-KUR). Erişim: 19.08.2021 <https://media.iskur.gov.tr/15620/mehmet-tunc.pdf>.

Türkiye İş Kurumu (İŞ-KUR). Erişim: 17.08.2021 <http://iskanunu.com/kanun-ve-yonnetmelikler/genelgeler/162-ozurlu-sigortalilarin-istihdamina-iliskin-isveren-hissesi-prim-tesviki>.

Türkiye İş Kurumu (İŞ-KUR). Erişim Tarihi: 23.06.2021 İşsizlik Ödeneği. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizliksigortasi / işsizlik -ödenegi>.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). Erişim Tarihi: 07.05.2021. <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=KAYIP>.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). Erişim Tarihi: 22.05.2021. <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33786>.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). Erişim Tarihi: 02.06.2021. <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul>.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). Erişim Tarihi: 07.06.2021. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten /Index?p=Labour-Force-Statistics-Quarter-II:-April-June,-2021-37546>.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). Erişim Tarihi: 07.06.2021. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-III.-Ceyrek: Temmuz-Eylul,-2021-37547>.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). Erişim Tarihi: 03.09.2021. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-I.-Ceyrek:-Ocak-Şubat-Mart,-2021-37545>.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). Erişim Tarihi: 17.06.2021. www.tuik.gov.tr/bulten/ isgücüistatistikleriAgustos202033792.

Thinktech. Erişim Tarihi: 01.08.2021, <https://thinktech.stm.com.tr/tr/covid-19-sonrasi-calisma-hayatinin-gelecegi>.-STM Teknoloji Düşünce Merkezi covid 19 sonrası çalışma hayatı.

Ufuk Edu Erişim Tarihi: 25.11.2021 <https://ufuk.edu.tr/uploads/page/enstituler/sosyal-bilimler/ensdergi/say-16/p225-246.pdf>.

Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO). www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/ publication/wcms_739463.pdf.

- Us, V. (2005). “*Kayıtdışı Ekonomi*”. İktisat İşletme ve Finans Dergisi S41.
- WelivesecurityCovid19, Erişim:07.9.2021, <https://www.welivesecurity.com/2020/05/07/digital/transformation-could-be-accelerated-covid-19>.
- Yetim, S. (1999), “*Türkiye’de Vergi Kaçakçılığı ve Kayıtdışı Ekonomi*”. İstanbul: Türkiye Bankalar Birliği Yayını.
- Yıldırım, H. O. (2008). “*Dünyada ve Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve Özel Bir Örnek Olarak İstanbul İlinde Otomotiv Küçük Sanayinde Çalışan Çocuk İşçi ve Çıraklar*”. İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Yıldız, T. ve Yıldız, İ. (2017). “*Suriyelilerin Türkiye Ekonomisinde Kayıt Dışı İstihdama Etkileri ve Bunun Yansıması Olarak Türkiye’ye Maliyetleri Üzerine Bir İnceleme*”. İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, Cilt 2, Sayı 3.
- Zengin, H. ve Tütüncü, A. (2017). “*Türkiye’de Kayıt dışı Ekonominin Boyutunun Tahmini*”. İstanbul: Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt 17, Sayı 2, ss. 203.