

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA
MÜCADELEDE YAPILAN DENETİMLERİN
ANALİZİ: ANKARA İLİ ÖRNEĞİ

Seda ÖZGÜL EKİZ

2501140098

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğretim Üyesi Hasan ŞENOCAK

İSTANBUL – 2019

TEZ ONAY SAYFASI

	T.C. İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ ONAYI	
---	--	---

ÖĞRENCİNİN;

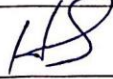
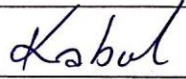
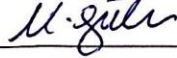
Adı ve Soyadı : SEDA ÖZGÜL EKİZ Numarası : 2501140098

Anabilim Dalı /
Anasanat Dalı / Programı : ÇALIŞMA EKONOMİSİ Danışmanı : DR. ÖĞR. ÜYESİ HASAN ŞENOCAK

Tez Savunma Tarihi : 13.09.2019 Saati : 10.30

Tez Başlığı : TÜRKİYE'DE KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELEDE YAPILAN DENETİMLERİN
ANALİZİ: ANKARA İLİ ÖRNEĞİ

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ / ÇOKLUKLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATI (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DR. ÖĞR. ÜYESİ HASAN ŞENOCAK		
1- DR. ÖĞR. ÜYESİ MEHMET GÜLER		
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ BETÜL YILMAZ		

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATI (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DR. ÖĞR. ÜYESİ ŞENOL KURT		
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ NESLİHAN ARSLAN		

ÖZ

TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELEDE YAPILAN DENETİMLERİN ANALİZİ: ANKARA İLİ ÖRNEĞİ Seda ÖZGÜL EKİZ

Geçmişten günümüze hiçbir zaman tam olarak çözülemeyen bir sorun olarak karşımıza çıkan kayıt dışı istihdam, beraberinde bir çok mücadele politikasının da tartışılmasına ve uygulanmasına neden olmuştur. Kayıt dışı istihdamla mücadele politikaları, uygulanan zamana göre bir takım farklılıklar gösterse de, denetim olgusu süreklilik arz eden bir mücadele politikası olarak var olmuştur. Dolayısıyla, kayıt dışı istihdamla mücadelede denetimin yeri ve önemi büyüktür.

Çalışmanın amacı, kayıt dışı istihdamla mücadelede yapılan denetimlere bir ayna tutmak, denetimlerde elde edilen bilgileri değerlendirmek ve kayıt dışı istihdamla mücadelede denetimin etkinliğini ortaya koyarak çözüm önerileri getirmektir. Bu çalışmada, kayıt dışı çalışmaya yönelik olarak yapılan ihbar ve şikayetler kapsamında, Ankara ilinde düzenlenen Sosyal Güvenlik Denetmen raporları incelenmiştir. Yapılan literatür taramasının ardından, 100 adet denetim raporu analiz edilerek alan araştırması yapılmıştır.

Çalışmanın sonucunda, Ankara ilinde yapılan denetimler sonucunda elde edilen bulgular irdelenerek kayıt dışı istihdamla mücadele için bir takım önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kayıt Dışı Ekonomi, Kayıt Dışı İstihdam, Sosyal Güvenlik, Denetim, Çalışma Hayatı

ABSTRACT

THE ANALYSIS OF AUDITS AGAINST TO INFORMAL EMPLOYMENT IN TURKEY: ANKARA EXAMPLE

Seda ÖZGÜL EKİZ

Unregistered employment has always posed a major challenge and never been satisfactorily addressed. As a result both academic and policy debates abound on how to craft and implement policies that combat this challenge. State policies that target unregistered employment have greatly differed depending on the period and the country. Yet, audit has always been a policy tool frequently adopted and as a matter of fact critical in combatting unregistered employment.

This study aims to shed light on state audit undertaken to combat unregistered employment, analyzing the information that are collected during the audits, assessing the effectiveness of audits and finally proposing solutions to improve audits. This study is based on Social Security Auditor reports that have been undertaken in the province of Ankara after private individuals filed notifications and complaints. The study first reviews the relevant literature and then analyzes 100 audit reports. In the concluding section, the study proposes a number of solutions to improve the effectiveness of the audits.

Key Words: Unregistered Economy, Unregistered Employment, Social Security, Inspection, Working Life

ÖNSÖZ

Ülkemizde yıllardır süregelen bir problem olan kayıt dışı istihdamın önlenmesi ya da azaltılabilmesi adına, geçmişten günümüze bir çok farklı politikalar izlenmiş, bir çok farklı düzenleme getirilmiştir. Sorunun çözümü adına, kayıt dışı istihdam olgusunun öneminin farkındalığının artırılmasına yönelik çalışmalar ile birlikte oldukça detaylı yasal düzenlemeler yapılmış olsa da, tüm bu yapılanlar denetim ile desteklenmediğinde yetersiz kalmaktadır. Bu çalışmada, yapılan sosyal güvenlik denetimleri analiz edilerek kayıt dışı istihdamın azalmasındaki rolü tartışılmıştır.

Tez çalışmam boyunca, desteğini her zaman tüm içtenliği ile gösteren kıymetli tez danışmanım, hocam Sayın Dr.Öğr. Üyesi Hasan ŞENOCAK'a, hayatımın her aşamasında benden hiçbir desteğini esirgemeyen sevgili eşim Yener EKİZ'e ve çalışmalarımı yürütürken zamanından çalmak zorundan kaldığım biricik kızım Defne'ye, sevgileri ile bana her zaman destek olan değerli aileme, çalışmama esas olan raporlar konusunda bana destek olan ve sundukları huzurlu çalışma ortamı dolayısıyla tüm çalışma arkadaşlarım Sosyal Güvenlik Denetmenleri'ne ve fakülteden mezun olduğum günden beri kopamadığım güzel okulum İstanbul Üniversitesi ailesine sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İSTANBUL – 2019

Seda ÖZGÜL EKİZ

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	x
GRAFİKLER LİSTESİ	xi
ŞEKİL LİSTESİ	xii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAYIT DIŞI EKONOMİ VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM

1.1. KAYIT DIŞI EKONOMİ.....	3
1.1.1. Kayıt Dışı Ekonominin Tanımı ve Unsurları	3
1.1.2. Kayıt Dışı Ekonominin Nedenleri	5
1.1.2.1. Mali Nedenler	5
1.1.2.2. Sosyal Nedenler	6
1.1.2.3. Ekonomik Nedenler	7
1.1.2.4. Bürokratik Nedenler	8
1.1.3. Kayıt Dışı Ekonominin Etkileri	8
1.1.3.1. Kayıt Dışı Ekonominin Negatif Etkileri	8
1.1.3.2. Kayıt Dışı Ekonominin Pozitif Etkileri	10
1.2. KAYIT DIŞI İSTİHDAM	11
1.2.1. Kayıt Dışı İstihdam Kavramı	11
1.2.2. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri	12
1.2.2.1. Sosyal Nedenler	13
1.2.2.1.1. Yoksulluk ve Adaletsiz Gelir Dağılımı	13
1.2.2.1.2. İşsizlik	14
1.2.2.1.3. Nüfus Artışı, İç ve Dış Göçler, Çarpık Kentleşme	15

1.2.2.1.4. Eğitim Seviyesi.....	16
1.2.2.1.5. Atipik Çalışma Biçimleri.....	17
1.2.2.2. Ekonomik Nedenler.....	17
1.2.2.2.1. Enflasyon.....	18
1.2.2.2.2. İstihdamla İlgili Yükümlülüklerin Fazlalığı.....	18
1.2.2.2.3. İşletmelerin Yapısı ve Rekabet Gücü	20
1.2.2.3. İdari ve Hukuki Nedenler	21
1.2.2.3.1. Bürokratik İşlemlerin Fazlalığı	21
1.2.2.3.2. Kurumlar Arası Koordinasyon ve İşbirliği Eksikliği ..	21
1.2.2.3.3. Denetim ve Cezaların Yetersizliği	22
1.2.2.4. Sosyal Güvenlik Sisteminden Kaynaklanan Nedenler	23
1.2.2.4.1. Af ve Borçlanma Kanunları	23
1.2.2.4.2. Emeklilik Sisteminden Kaynaklanan Nedenler.....	24
1.3. KAYIT DIŞI ÇALIŞMA BİÇİMLERİ	24
1.3.1. Çalışmaları Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Hiç Bildirilmeyenler.....	24
1.3.2. Ücretleri Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eksik Bildirilenler	24
1.3.3. Çalışma Gün Sayıları Eksik Bildirilenler	25
1.3.4. Kayıt Dışı Çalıştırılan Emekliler	26
1.3.5. Yabancı Kaçak İşçiler.....	27
1.3.6. Çocuk İşçiler.....	29
1.3.7. Aylık veya Ödenek Almakta İken Kayıt Dışı Çalışanlar	30
1.3.8. İkinci İşte Kayıt Dışı Çalışanlar	31
1.3.9. Deneme Süresi İddiası ile Kayıt Dışı Çalışanlar	31

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE

2.1. KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELEDE YAPILAN YASAL DÜZENLEMELER.....	33
2.1.1. 4447 Sayılı Kanun ile Yapılan Düzenlemeler	33
2.1.2. 4817 Sayılı Kanun ile Yapılan Düzenlemeler	34
2.1.3. 4857 Sayılı Kanun ile Yapılan Düzenlemeler	35
2.1.4. 4904 Sayılı Kanun ile Yapılan Düzenlemeler	36

2.1.5. 5502 Sayılı Kanun ile Yapılan Düzenlemeler	37
2.1.6. 5510 Sayılı Kanun ile Yapılan Düzenlemeler	37
2.1.7. 6111 Sayılı Kanun ile Yapılan Düzenlemeler	39
2.1.8. 7103 Sayılı Kanun ile Yapılan Düzenlemeler	40
2.2. BİLGİLENDİRME, BİLİNÇLENDİRME VE REHBERLİK YOLUYLA KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE	41
2.2.1. SGK WEB TV Projesi	41
2.2.2. SGK Çocuk Eğitim Serisi	41
2.2.3. Sosyal Medya	41
2.2.4. Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi Projesi (KİDEP)	42
2.3. TEŞVİKLER YOLUYLA KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE	42
2.3.1. 5510 Sayılı Kanunda Yer Alan Teşvik ve İndirimler	43
2.3.1.1. Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde 5 Puanlık İndirim	43
2.3.1.2. Yurt Dışına Götürelen/Gönderilen Sigortalılar İçin Uygulanan 5 Puanlık İndirim	44
2.3.1.3. İlave 6 Puanlık İndirim	45
2.3.1.4. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik	46
2.3.1.5. Asgari Ücret Desteği	47
2.3.2. 4447 Sayılı Kanunda Yer Alan Teşvik ve İndirimler	48
2.3.2.1. İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki	48
2.3.2.2. Genç ve Kadın İstihdamı ile Mesleki Belgesi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvik	49
2.3.2.3. İşbaşı Eğitim Programını Tamamlayanların İstihdamına Yönelik Teşvik	50
2.3.2.4. Yeni Nesil Teşvik	51
2.3.2.5. Bir Senden Bir Benden Teşviği	52
2.3.3. Diğer Kanunlarda Yer Alan Teşvik ve İndirimler	53
2.3.3.1. Engelli Sigortalıların İstihdamına Yönelik Teşvik	53
2.3.3.2. Sosyal Hizmetlerden Yararlanan Kişilere Yönelik Teşvik	54

2.3.3.3. Nakdi Düzenli Sosyal Yardım Alanların İstihdamına Yönelik Teşvik	54
2.3.3.4. Araştırma ve Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerine İlişkin Teşvik	55
2.3.3.5. Kültür Yatırımları ve Girişimleri Hakkında Uygulanan Teşvik	56
2.4. DENETİM YOLUYLA KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE	56
2.5. TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI İŞGÜCÜ PİYASASININ DURUMU	57
2.5.1. Yıllara Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları	58
2.5.2. Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları	60
2.5.3. Bölgelere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları	61
2.5.4. İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu’na Kayıtlılık Durumu	62
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE KAPSAMINDA YAPILAN	
DENETİMLERİN ANALİZİ	
3.1. SOSYAL GÜVENLİKTE DENETİM VE ANALİZ ÇALIŞMASI	66
3.1.1 Analiz Çalışmasının Konusu	67
3.1.2 Analiz Çalışmasının Amacı	67
3.2. ANALİZE İLİŞKİN BULGULAR	67
3.2.1. Denetim Yapılan İşyerlerine İlişkin Bulgular	67
3.2.2. Kayıt Dışı İstihdam Edilen İşçilere İlişkin Bulgular	71
3.2.3. Denetim Gerekçelerine İlişkin Bulgular	76
SONUÇ VE ÖNERİLER	82
KAYNAKÇA	88
EKLER	94

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1.1: Asgari Ücretin Net Hesabı (TL)	19
Tablo 1.2: Asgari Ücretin İşverene Maliyeti (TL)	19
Tablo 2.1: Çalışma İzni Olmaksızın Çalışan/Çalıştırılan Yabancılar ile Bildirim Yükümlülüğünün İhlali Halinde Uygulanacak İdari Para Cezaları	35
Tablo 2.2: Yıllara Göre Sosyal Sigorta Alanında Yapılan Denetim Sonuçları.....	57
Tablo 2.3: Yıllara Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)	58
Tablo 2.4: Faaliyet Kollarına Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%).....	60
Tablo 2.5: Bölgelere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)	61
Tablo 2.6: İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na Kayıtlılık Durumu ..	63
Tablo 2.7: Cinsiyete Göre İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na Kayıtlılık Durumu (Kadın).....	64
Tablo 2.8: Cinsiyete Göre İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na Kayıtlılık Durumu (Erkek).....	64
Tablo 3.1: Yapılan Denetimlere İlişkin Sayısal Veriler	67
Tablo 3.2: Kayıt Dışı İstihdamın İşyerindeki Çalışan Sayısına Göre Dağılımı	70
Tablo 3.3: Yapılan Denetimlerin Sektörlere Göre Dağılımı	71
Tablo 3.4: Sektörlere Göre Kayıt Dışı İşçi Sayısı	72
Tablo 3.5: Kayıt Dışı İşçilerin Uyrukları	73
Tablo 3.6: Kayıt Dışı İstihdam Edilen Yabancı Uyruklu İşçilerin Çalıştığı Sektörler	73
Tablo 3.7: Kayıt Dışı İstihdam Edilenlerin Cinsiyet ve Medeni Durumlarına Göre Sayıları	74
Tablo 3.8: İhbar/Şikayet Tarihi ile Denetim Tarihi Arasında Geçen Süreye Göre Kayıt Dışı İstihdamın Durumu.....	80

GRAFİKLER LİSTESİ

Sayfa

Grafik 2.1: Kayıt Dışı İstihdam Oranlarının Yıllara Göre Seyri	59
Grafik 2.2: Eğitim Durumuna Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)	65
Grafik 3.1: Denetim Yapılan İşyerlerinde Kayıt Dışı İstihdamın Durumu	68
Grafik 3.2: Denetim Esnasında Karşılaşılan İşçilerin SGK'ya Kayıtlılık Durumu..	68
Grafik 3.3: İşyerlerinde Rastlanılan Sigortasız İşçi Sayıları	69
Grafik 3.4: Yaş Aralığına Göre Kayıt Dışı Çalışanlar.....	75
Grafik 3.5: Kayıt Dışı İstihdam Edilenlerin Beyan Ettikleri İşe Başlangıç Tarihi...	75
Grafik 3.6: Denetim Gerekçelerinin Geldiği Kanal.....	78
Grafik 3.7: İhbar ve Şikayetlerin Analizi.....	79
Grafik 3.8: Kayıt Dışı İstihdam Edilenlerin İhbar/Şikayet Tarihi ile Denetim Tarihi Arasında Geçen Süreye Göre Dağılımı.....	80

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 3.1: Denetim Konularının Dağılımı.....	77
---	----



KISALTMALAR LİSTESİ

A.e.	: Aynı Eser
A.g.e.	: Adı Geçen Eser
APHB	: Aylık Prim ve Hizmet Belgesi
AR-GE	: Araştırma Geliştirme
BAĞ-KUR	: Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BİMER	: Başbakanlık İletişim Merkezi
CİMER	: Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
GSMH	: Gayri Safi Millî Hasıla
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
ILO	: International Labour Organization
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KAYSİS	: Elektronik Kamu Bilgi Yönetim Sistemi
KDİ	: Kayıt Dışı İstihdam
KİDEP	: Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi Projesi
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
m.	: Madde
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
R.G.	: Resmi Gazete
S	: Sayı
s.	: Sayfa
ss.	: Sayfalar
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
SGDP	: Sosyal Güvenlik Destek Primi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SPEK	: Sermaye Primine Esas Kazanç
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
VİMER	: Vergi İletişim Merkezi

GİRİŞ

Kayıt dışı istihdam, farklı boyutlarda da olsa gerek gelişmiş, gerekse de gelişmekte olan ülkelerin her birinde rastlanılan bir sorun olarak geçmişten günümüze varlığını sürdürmektedir. Kısaca kayıt dışı ekonominin çalışma hayatındaki biçimi olarak tanımlayabileceğimiz kayıt dışı istihdam, çalıştırılan kişilerin resmi kurumlara bildirilmemesi ya da ücret veya çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Sosyal, ekonomik, idari ya da hukuki olarak bir çok farklı nedenden dolayı varlığını sürdüren kayıt dışı istihdam olgusu, piyasada daha çok yabancı kaçak işçiler, kayıt dışı çalıştırılan emekliler, çocuk işçiler, çeşitli aylık veya ödenek almakta iken kayıt dışı çalışanlar, ikinci işte kayıt dışı çalışanlar veya deneme süresi iddiası ile kayıt dışı çalışanlar şeklinde görülebilmektedir.

Geçmişten günümüze önemli bir azalma eğilimi gösteren kayıt dışı istihdam olgusundaki bu azalma eğiliminin nedeni, yapılan yasal düzenlemelerle birlikte, arttırılan bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri, kapsamı her geçen gün genişletilen istihdam teşvikleri ve yapılan sosyal güvenlik denetimleridir.

Konusu “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Yapılan Denetimlerin Analizi: Ankara İli Örneği” olan bu tez çalışmasında, kayıt dışı istihdam konusunda yapılan ihbar ve şikayetler üzerine yapılan sosyal güvenlik denetimleri ele alınmış ve yapılan denetimlerde elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

Üç bölümden oluşmakta olan çalışmamızın ilk bölümünde kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam kavramları ele alınarak; kayıt dışı istihdama neden olan faktörler ve kayıt dışı çalışma biçimleri incelenmiştir.

İkinci bölümde Türkiye’de kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında yapılan yasal düzenlemelere, bilgilendirme, bilinçlendirme ve rehberlik faaliyetlerine, uygulanan teşviklere ve yapılan denetimlere yer verilmiş, ülkemizdeki kayıt dışı işgücü piyasasının durumu ortaya konulmuştur.

Son olarak üçüncü bölümde ise Ankara ilinde yapılan 100 adet sosyal güvenlik denetmen raporu incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular, denetim yapılan işyerlerine ilişkin bulgular, denetim gerekçelerine ilişkin bulgular ve kayıt dışı istihdam edilenlere ilişkin bulgular olmak üzere üç ayrı başlık altında analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda kayıt dışı istihdamı azaltmaya yönelik bir takım çözüm önerileri sunulmuştur.



BİRİNCİ BÖLÜM

KAYIT DIŞI EKONOMİ VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM

1.1. KAYIT DIŞI EKONOMİ

Kayıt dışı istihdam ile kayıt dışı ekonomi kavramları birbiri ile sıkı ilişki içerisinde olan iki kavramdır. Kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonominin çalışma hayatında yer alan biçimidir. Bu sebeple çalışmada öncelikle kayıt dışı ekonomi kavramına değinilecektir.

1.1.1. Kayıt Dışı Ekonominin Tanımı ve Unsurları

“Kayıt dışı ekonomi” kavramı, 1960’lardan günümüze, gelişmişlik düzeyi fark etmeksizin tüm toplumlarda var olagelmış bir sorundur. Kayıt dışı ekonomi, farklı alanlarda, farklı biçimlerde karşımıza çıkabildiğinden, oldukça çeşitli tanımlamalara ve adlandırmalara sahiptir. Literatürde bu kavrama karşılık olarak “enformel ekonomi”, “yer altı (underground) ekonomisi”, “düzensiz (irregular) ekonomi”, “saklı (hidden) ekonomi”, “bildirilmemiş (unreported) ekonomi”, “yasa dışı (illegal) ekonomi”, “gözlenemeyen (unobserved) ekonomi”, “ikinci (second) ekonomi”, “hanehalkı (household) ekonomisi”, “el altı (clandestine) ekonomisi”, “paralel (parallel) ekonomi”, “görünmez (unvisible) ekonomi”, “resmi olmayan (unofficial) ekonomi”, “vergilenmeyen ekonomi”, “kayıp ekonomi” gibi terimler de kullanılmaktadır.¹

Kayıt dışı ekonomi kavramının farklı isimlendirilmelerine paralel olarak, literatürde oldukça farklı tanımlamaları da mevcuttur. Kayıt dışı ekonomi terimi, özellikle resmi olarak kayıtlı olmayan ekonomiyi ifade ederken; alacakaranlık ekonomi, yer altı ekonomisi, kara ekonomi gibi terimler de kayıt dışı olmakla beraber, aynı zamanda da yasal olmayan faaliyetleri kapsamaktadır. İkincil, marjinal ekonomi gibi terimler ise kayıt dışılığın yanında esaslı olmayan, ikincil türdeki faaliyetler için

¹ Nusret Ekin, **Kayıt Dışı Ekonomi, Enformel İstihdam**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 1995, ss.11-12.

tercih edilirken; saklı ekonomi, gri ekonomi ve gölge ekonomisi terimleri ise isimlerinden de anlaşılacağı üzere, gizlenen ekonomik faaliyetleri ifade etmektedir.²

Nusret Ekin, kayıt dışı ekonomiyi “vergi ve bilgi vermekten kaçınmaya yönelik uygulamalar”³ şeklinde genel bir ifade ile tanımlarken; Osman Altuğ, “ekonomiyi düzenleyen yasalara ve yönetmeliklere aykırı olarak gerçekleştirilen belgeye bağlanmamış, kanuni defterlere işlenmemiş ekonomik işlemler”⁴ şeklinde tanımlamaktadır. Gülay Akgül Yılmaz ise, kayıt dışı ekonomiyi “Resmi GSMH’yi tahmin etmek için kullanılan mevcut istatistiki yöntemlerle ölçülemeyen ve bu sebeple resmi GSMH hesapları dışında kalan gelir yaratıcı ekonomik faaliyetlerdir.” olarak belirtmektedir.⁵

Yabancı literatüre bakıldığında da, tıpkı ülkemizde olduğu gibi, farklı tanımlamalar mevcuttur. Schneider ve Enste, “gölge (shadow) ekonomi” terimini kullanarak, resmi olarak hesaplanan ya da gözlemlenen GSMH’ye katkısı olabilecekken, kayda alınmayan tüm ekonomik aktiviteler şeklinde tanımlama yapmışlardır.⁶

Matthew, Roman ve Farrell ise, kayıt dışı ekonominin tanımında genellikle, iki farklı yaklaşımın bulunduğunu belirterek söz konusu yaklaşımlardan bahsetmektedir. Betimsel yaklaşım olarak belirttikleri ilk yaklaşımda, kayıt dışı faaliyetleri, basit olarak kayıtlı olmayan ekonomik aktiviteler olarak tanımlarken; davranışsal yaklaşım olarak belirttikleri ikinci yaklaşımda ise, kayıt dışı ekonominin kendi davranışsal

² Mehmet Candan, **Kayıt Dışı İstihdam, Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkileri**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 2007, s. 5.

³ Ekin, **a.g.e.**, s. 11.

⁴ Osman Altuğ, **Kayıt Dışı Ekonomi**, İstanbul, Cem Ofset Matbaacılık Sanayi AŞ, Mart 1994, s. 15.

⁵ Gülay Akgül Yılmaz, **Kayıt Dışı Ekonomi ve Çözüm Yolları**, İstanbul, İSMMMO Yayınları, 2006, s. 26.

⁶ Friedrich Schneider, Dominik H. Enste, “Shadow Economies: Size, Causes and Consequences”, **Journal of Economic Literature**, S: 38, 2000, s. 78.

karakteristiğine göre betimlendiğini ifade etmektedirler. Dolayısıyla bu tanımlamalarda yer alan unsurlar da değişken olmaktadır.⁷

Bu konuda yapılan bir diğer tanım da Norman V. Loayza tarafından literatüre kazandırılmıştır. Portes, Castells ve Benton tarafından yapılan bir tanımlamadan yola çıkarak geliştirdiği tanımda Loayza, kayıt dışı ekonomiyi, benzer faaliyetlerin düzenlendiği sosyal ve yasal bir ortamda, toplumdaki kurumlar tarafından düzenlenmeyen gelir getirici faaliyetler olarak dile getirmektedir.⁸

1.1.2. Kayıt Dışı Ekonominin Nedenleri

Kayıt dışı ekonomi olgusu, içeriğinde pek çok ayrı alanı barındıran geniş bir yelpazeye sahip olduğundan; bu olguya sebep olan nedenler de oldukça çeşitlidir. Bu sebeple kayıt dışı ekonomiye sebep olan nedenleri, mali nedenler, ekonomik nedenler, sosyal nedenler ve siyasal nedenler olarak kategorize edebiliriz.

1.1.2.1. Mali Nedenler

Kayıt dışı ekonominin oluşmasında rol oynayan en etkin sayılabilecek nedenler mali kaynaklıdır. Vergi oranlarının yüksek olması sebebiyle kayıtlı faaliyetlerde bulunanların katlanmak zorunda kaldıkları yükümlülüklerin fazlalığı ve buna karşılık cezai yaptırımların caydırıcı özelliğinin yeterli olmaması, kayıt dışı ekonomik faaliyetleri desteklemektedir.⁹

Kamu harcamalarının finansmanında en büyük payı vergiler oluşturmaktadır. Toplam kamu gelirlerinin içerisindeki vergilerin payı, ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeyleri hakkında bilgi vermektedir. Bu pay gelişmiş ülkelerde % 90'ların üzerinde

⁷ Matthew H. Fleming, John Roman, Graham Farrell, “The Shadow Economy”, **Journal of International Affairs**, S:53-2, New York, 2000, s.389.

⁸ Norman V. Loayza, “The Economics of The Informal Sector: A Simple Model and Some Empirical Evidence From Latin America”, **Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy**, North-Holland, 1996, S:45, s.130.

⁹ Vuslat Us, “Kayıt Dışı Ekonomi Tahmini Yöntem Önerisi: Türkiye Örneği”, www.kayitdisiekonmi.com/files/vuslat-us1-kayitdisi.pdf (Çevrimiçi), 13.01.2016.

seyrederken; gelişmekte ve az gelişmiş olan ÷lkelerde % 65-70 oranlarında kalmaktadır. Arada oluşan bu fark ise az gelişmiş ve gelişmekte olan ÷lkelerdeki kayıt altına alınmamış ekonomik faaliyetlerin y÷ksek d÷zeylerde olduğunu g÷stermektedir.¹⁰

Muhasebeci ve mali m÷şavirlerin de kayıt dışı ekonominin önlenmesindeki etkileri azımsanmayacak bir düzeydedir. Gerek vergi gerekse sosyal güvenlik gibi alanlardaki mevzuatın karmaşık olması, her kişi için anlaşılabilir ve kolay uygulanabilir nitelikte olmaması sebebiyle, bu alanlardaki y÷k÷ml÷l÷kleri yerine getiren muhasebeci ve mali m÷şavirlerin hizmet sunumlarında hassas davranmaları, kayıt dışı ekonominin önlenmesinde önemli bir paya sahiptir.

Kayıt dışı ekonomiye neden olan unsurlardan bir diğeri de, bu konudaki denetim faaliyetlerinin yetersiz kalışı ve uygulanan cezai yaptırımların şiddetidir. Yetersiz denetimler sonucunda, kayıt dışına y÷nelen bireyin yakalanma ihtimalinin d÷şük olması ve cezai yaptırımların caydırıcı niteliğinin yeterli seviyede olmaması y÷k÷ml÷leri risk almaya y÷nlendirmektedir. Ayrıca vergi oranlarının y÷ksek oluşu, kayıtlı faaliyetlerin maliyetini arttırmakta ve kayıt dışı ekonomi alanını genişletmektedir.¹¹

1.1.2.2. Sosyal Nedenler

Hızlı nüfus artışı, köyden kente göç ve çarpık kentleşme ile birlikte işsizlik de meydana gelmekte ve bu durum da işg÷c÷ piyasasını olumsuz etkileyerek daha fazla kayıt dışı istihdama ve dolayısıyla kayıt dışı ekonomiye sebep olmaktadır. İşsizlik oranı y÷ksek olduğunda, kayıt dışı ekonomiye giriş ve çıkışların daha d÷şük maliyetle gerçekteleēeėi varsayıldığında, kayıt dışı istihdamın artması olasıdır. Ayrıca kişi başına harcanabilir gelirin az olduğu ekonomilerde, bir işte çalışmak belirli bir yaşam

¹⁰ Candan, **a.g.e.**, s. 8.

¹¹ İzzettin Önder, “Kayıt Dışı Ekonomi ve Vergileme”, **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, S: 23-24, Ekim 2000-Mart 2001, s. 243.

standartını sürdürmek için yetersiz kaldığından, bireyler ikinci işte çalışmak durumunda kalmakta ve ikinci işte çalışmaları genellikle kayıt dışı olmaktadır.¹²

Toplumların demografik özellikleri de kayıt dışı ekonomi olgusunu etkileyen unsurlar arasındadır. Türkiye’de yapılan araştırmalara göre, eğitim seviyesi arttıkça kayıt dışı çalışma oranı azalmaktadır. Türkiye’de kayıt dışı çalışan kadınlar, erkeklere oranla daha fazla sayıdadır ve yaş ilerledikçe kayıt dışı çalışma oranı yükselmektedir.¹³

1.1.2.3. Ekonomik Nedenler

Kayıt dışı ekonomiyi canlı tutan ekonomik nedenler olarak, yüksek enflasyon, gelir dağılımı eşitsizlikleri, ekonomik istikrarsızlar, kriz ortamları ve uygulanan ekonomi politikaları sayılabilmektedir.

Kayıt dışı ekonominin yüksek seviyelerde olduğu az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, ekonomik istikrarsızlıklar ve dolayısıyla yüksek enflasyon sıkça karşılaşılan bir durumdur. Yüksek enflasyon sebebiyle sürekli artan fiyatlar genel düzeyi, bireylerin nominal gelirlerinde gerçek olmayan bir artışa sebebiyet vermekte ve bu durum da kişilerin yüksek vergi dilimleri üzerinden vergilendirilmesine yol açmaktadır. Reel gelirinde esasen bir artış olmayan bireyler, yüksek vergi ödemek durumunda kaldıklarından, kayıt dışı alana yönelmekte ve dolayısıyla enflasyondan kaynaklanan vergi adaletsizliği kayıt dışı ekonomiyi bir nevi teşvik etmektedir.¹⁴

Kayıt dışı ekonomi ve yüksek enflasyon olgusu, aynı zamanda birbirini besleyen iki olgudur. Yüksek enflasyon, kayıt dışı ekonomiyi genişleten bir unsur olmakla birlikte; kayıt dışı ekonomi de enflasyonu arttıran nedenlerden biridir. Dolayısıyla fiyat istikrarını sağlamaya yönelik ekonomi politikalarının, aynı zamanda kayıt dışı ekonomiyi de azaltmaya yönelik olması gerekmektedir.¹⁵

¹² Uş, a.g.e., s. 10.

¹³ OECD Employment Outlook 2015, Paris, OECD Publishing, 2015, s. 260.

¹⁴ Uş, a.g.e., s. 11.

¹⁵ Candan, a.g.e., s. 9.

Kayıt dışı ekonomiye neden olan bir diğer unsur ise gelir dağılımındaki eşitsizliklerdir. Gelir dağılımından düşük pay alan yoksul kesim, gelirlerini arttırmak amacıyla, kayıt dışı istihdam edilmeyi kabul edebilmektedir. Bu durum da kayıt dışı istihdam yoluyla kayıt dışı ekonomik alanı genişleten önemli bir olgu olmaktadır.¹⁶

1.1.2.4. Bürokratik Nedenler

İşletmelerin kayıt dışı ekonomik alana yönelmesinin bir diğer nedeni de bürokratik işlemlerin fazlalığı ve bunların getirdiği maliyetlerin fazla oluşudur. Sosyal güvenlik primleri, işsizlik sigortası fonu, gelir vergisi, damga vergisi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili getirilen yasal zorunluluklar, işverenler açısından ek maliyet unsurlarıdır. Yapılan yasal düzenlemeler, rekabetçi piyasa koşullarında var olmaya çalışan işletmeler açısından ayrıca bir maliyet oluşturduğundan, ekonomik karlılığı ön planda tutan işletmeler de kayıt dışı alana yönelmeyi tercih edebilmektedir.¹⁷

1.1.3. Kayıt Dışı Ekonominin Etkileri

Kayıt dışı ekonominin, kayıtlı ekonomi üzerinde negatif etkileri olduğu gibi pozitif etkileri de bulunmaktadır.

1.1.3.1. Kayıt Dışı Ekonominin Negatif Etkileri

Kayıt dışı ekonominin en temel negatif etkisi, ekonomi politikalarını belirleme sürecinde ortaya çıkmaktadır. Kayıt dışı ekonominin yüksek seviyelerde olması, işsizlik oranı, gelir seviyesi gibi makroekonomik göstergeleri güvenilir bir hale getirmektedir. Bu verilerden yola çıkılarak oluşturulan ekonomi politikaları da etkinliğini yitirmektedir.¹⁸

Öte yandan, kayıt dışı ekonominin bir diğer önemli negatif etkisi de devletin vergi gelirlerinin azalmasıdır. Azalan vergi gelirleri dolayısıyla, devlet harcamalarının

¹⁶ Şinasi Aydemir, **Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi**, Ankara, Maliye Bakanlığı Hesap Uzmanları Derneği Yayınları, 1995, s. 41.

¹⁷ Us, **a.g.e.**, s. 12.

¹⁸ Fethi Ögünç, Gökhan Yılmaz, **Estimating The Underground Economy in Turkey**, Ankara, The Central Bank of The Republic of Turkey, Discussion Paper, 2000, s. 5.

finansmanında kullanılabilecek kaynaklar aşınmakta ve dolayısıyla bütçe finansmanında borçlanma yoluna başvurma zorunluluğu doğabilmektedir. Borçlanma ise piyasadaki faiz oranlarının artmasına sebep olmakta ve artan faiz oranları da yatırımları azaltma yoluyla, gerek milli geliri gerekse istihdamı olumsuz etkilemektedir. Artan faiz oranları, kamu borçlanma maliyetini de arttıracığından, bütçe açıklarını giderek arttırmakta ve artan bütçe açıklarının finansmanı da vergi oranlarının artması ya da ek vergilerin konulması yoluyla sağlanabilecektir. Fakat söz konusu artan vergi yükü, kayıtlı kesimin yükünü arttıracak ve kayıt dışına yönelmeye sebebiyet verecektir.

Ayrıca kayıt dışı ekonomik faaliyetler, kaynakların vergilendirilmeyen sektörlere kaymasına ve dolayısıyla etkin kaynak dağılımından uzaklaşılmasına da sebebiyet vermektedir. Bu durum da ekonomik büyüme yolunda ekonomilere engel olmaktadır.

Kayıt dışı faaliyet gösteren firmalar, sosyal güvenlik primlerini ödemeyerek, aynı zamanda sosyal güvenlik kurumlarının finansal pozisyonlarına da zarar vermektedir. Kayıt dışı ekonomi, ayrıca vergi gelirlerinin azalmasına da sebep olmakta ve azalan vergi gelirleri, düşük gelir seviyesindeki kişilere yapılan sosyal transferlerin de azalmasına neden olmaktadır. Sosyal transferlerde meydana gelen azalma da, toplumdaki sosyal tansiyonu yükseltmektedir.¹⁹

Mikroekonomik boyuttan bakacak olursak da, kayıt dışı ekonomi, firmalar açısından haksız bir rekabet ortamı yaratmaktadır. Kayıt dışı faaliyet gösteren firmalar, vergi ödemeyerek, kayıtlı faaliyet gösteren firmalara göre daha düşük bedelle mal ve hizmet sunarak, satış hacmini ve kar oranlarını arttırabileceklerdir.²⁰

Kayıt dışı ekonomik alanda faaliyet gösteren firmalar, ayrıca denetimlerden kaçmak durumunda olduklarından, görünmez olmaya çabalamakta ve bu çabaları doğrultusunda büyük yatırımlardan kaçınmakta ve küçük ölçeklerde çalışmaya

¹⁹ Ögünç ve Yılmaz, **a.g.e.**, ss. 5-6.

²⁰ **A.e.**, s. 5.

mecbur kalmaktadırlar. Küçük işletmeler de, ölçek ekonomilerinden faydalanamamakta, verimliliklerini artıramamakta ve rekabet güçlerini geliştirememektedirler. Ayrıca, hükümet ve kamu kurum ve kuruluşları tarafından oluşturulan kredi ve destek programlarından da yoksun kalmakta; finansman ihtiyaçlarını resmi olmayan kaynaklardan genellikle kısa dönemli ve yüksek maliyetli bir biçimde sağlamaktadırlar.

1.1.3.2. Kayıt Dışı Ekonominin Pozitif Etkileri

Kayıt dışı ekonominin negatif etkileri olmakla birlikte, firmalara ve ekonomiye pozitif etkilerinin de olduğu görülmektedir. Bu hususta Adam ve Ginsburg, Belçika ekonomisi üzerinde bir çalışma yapmışlardır. Kayıt dışı ekonomiye girişin oldukça düşük maliyetlerinin olduğu varsayımı altında yapılan bu çalışmadan, kayıt dışı ve kayıtlı ekonomi arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu sonucu çıkarılmıştır. Ayrıca genişletici mali politikaların kayıtlı ekonomiyi arttırdığı gibi, kayıt dışı ekonomiyi de arttırdığını belirtmişlerdir.²¹

Frey ve Schneider ise, bir başka bakış açısıyla, kayıt dışı ekonominin, kayıtlı ekonomiye dinamizm ve girişimci ruh katarak, piyasadaki rekabeti ve verimliliği arttırdığını belirtmiştir.²² Bu açıdan bakıldığında, kayıtlı ekonomik sınırlar dâhilinde istihdam edilecek olan bir işçinin işverene olan maliyetleri sebebiyle istihdam edilememesi gibi bir durumda, kayıt dışı sektör bu kişilere istihdam olanağı yaratmakta ve mevcut maliyetlerden kaçınmaya olanak sağlamaktadır. Bu yönüyle kayıt dışı faaliyetler, işsizliği ve yoksulluğu azaltarak, gelir dağılımında etkinliği sağlamada faydalı olmaktadır.

Kayıtlı ekonomide ödenmesi zorunlu bulunan vergi, sigorta primleri ve diğer maliyetler, devlet tarafından gereksiz harcamalara ve transferlere yönlendirilirken,

²¹ Markus C. Adam, Victor A. Ginsburgh, “The Effects of Irregular Markets on Macroeconomic Policy: Some Estimates for Belgium”, **European Economic Review**, S: 29, North-Holland, 1985, ss. 15-33.

²² Bruno S. Frey, Friedrich Schneider, “Informal and Underground Economy”, **International Encyclopedia of Social and Behavioral Science**, Bd. 12 Economics, Amsterdam, Elsevier Science Publishing Company, 2000, s. 8.

kayıt dışı ekonomide ödenmeyen vergi ve primler, üretime, istihdama ve yatırıma kaynak oluşturmaktadır. Kayıtlı ekonomide bürokratik işlemler dolayısıyla oluşan maliyetler, kayıt dışı ekonomide direkt olarak mal ve hizmet üretimine yönlendirilerek üretim artışı sağlanmaktadır.²³

Ayrıca “Kayıt dışı ekonomi, kayıtlı ekonominin müşterisidir.” Kayıt dışı ekonomik faaliyetler neticesinde elde edilen fonlar, bankacılık sistemleri ve menkul kıymet borsaları aracılığıyla kayıtlı ekonomik sisteme dâhil olmaktadır.²⁴ Schneider’in Almanya ve Avusturya ekonomisi üzerinde yapmış olduğu bir başka çalışmasında da, kaynağı kayıt dışı ekonomi olan kazançların % 66’sının derhal kayıtlı alanda harcandığı ortaya konulmuştur.²⁵

1.2. KAYIT DIŞI İSTİHDAM

Kayıt dışı istihdam, farklı boyutlarda da olsa gerek gelişmiş, gerekse de gelişmekte olan ülkelerin her birinde rastlanılan bir sorun olarak geçmişten günümüze varlığını sürdürmektedir. Kayıt dışı istihdama neden olan bir çok faktör bulunmaktadır. Bu sorunun çözümü adına, sorunun kendisinin ve sebep olan faktörlerin analizi oldukça önemlidir. Kayıt dışı istihdama neden olan faktörler, “sosyal nedenler”, “ekonomik nedenler”, “idari ve hukuki nedenler” ve “sosyal güvenlik sisteminden kaynaklanan nedenler” olmak üzere dört ayrı başlıkta kategorize edilerek incelenmiştir.

1.2.1. Kayıt Dışı İstihdam Kavramı

Günümüzde kayıt dışı istihdama ait farklı tanımlar kullanılmaktadır. Bu tanımlardan birisine göre kayıt dışı istihdam, kayıtlı sektörlerde çalışmakla birlikte, yasal bildirimlerin yapılmadığı çalışma şekillerini ifade etmektedir.²⁶

²³ Altuğ, **a.g.e.**, s. 67.

²⁴ Arslanoğlu ve Yıldız, **a.g.e.**, s. 135.

²⁵ Frey ve Schneider, **a.g.e.**, s. 9.

²⁶ Ekin, **a.g.e.**, s. 88.

Bir diğerk tanıma göre ise kayıt dışı istihdam, istihdama katılan kişilerin istihdam faaliyetlerine konu olan çalışmalarının ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmeyerek ya da eksik bildirilerek maliye veya sosyal güvenlik kurumlarının denetimi dışına çıkılmasını ifade etmektedir.²⁷

Diğerk bir ifade ile kayıt dışı istihdam, “Çalışanların yeterli çalışma standartlarına sahip olmadan, asgari yaş haddi, asgari ücret hakkı, fazla mesai ücreti ve işyeri çalışma standartları gibi konulardaki düzenlemelere uyulmadan, sosyal güvenlik, vergi ve diğerk fonların eksik ödendiğı ya da hiç ödenmediğı istihdam türüdür.”²⁸

Başka bir tanıma göre ise; “Ülkenin çalışan nüfusunun resmi toplam istihdam rakamları içinde kapsanamamasıdır.”²⁹

Tüm bu tanımlamalardan yola çıkarak, kayıt dışı istihdam “İstihdam faaliyetlerinin resmi belgelere dayandırılmaması ve böylece resmi kayıtlara girmemesi, bunun sonucunda vergisel ve zorunlu sosyal yükümlölükler de dâhil olmak üzere tüm yükümlölüklerin, mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetim alanı dışına çıkarılmasıdır.” şeklinde tanımlanabilmektedir.³⁰

1.2.2. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

Sosyal güvenlik sisteminin etkin bir biçimde çalışmadığı ölkelerde, genellikle işgücü arzı da fazla olduğundan, işçiler sosyal güvencesiz bir biçimde çalışmak zorunda bırakılmakta, işverenler de sosyal güvencesiz çalıştırdığı işçiler sayesinde ucuz işgücü elde etmektedir. Kayıt dışı istihdamın nedenleri incelendiğinde sosyal, ekonomik, idari ve hukuki nedenlerle ortaya çıkabildiğı gibi, sosyal güvenlik sisteminin kendisinden kaynaklanan nedenlerle de ortaya çıktığı görölmektedir.

²⁷ ÇSGB, **Kayıt Dışı İstihdam ve Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı**, S: 116, 2004, s. 27.

²⁸ Yılmaz Ilgın, **Kayıt Dışı Ekonomi ve Türkiye’deki Boyutları**, Ankara, Devlet Planlama Teşkilatı, 1999, s. 39.

²⁹ TİSK, **Avrupa Birliğinde Kayıt Dışı Çalışma**, 2000, Yayın No: 39.

³⁰ Candan, **a.g.e.**, s.15.

1.2.2.1. Sosyal Nedenler

Sosyal nedenlerden kaynaklanan faktörler, yoksulluk ve gelir dağılımındaki adaletsizlik, işsizlik, nüfus artışı, iç ve dış göçler, çarpık kentleşme, eğitim seviyesi ve atipik çalışma biçimleri olarak sayılabilmektedir.

1.2.2.1.1. Yoksulluk ve Adaletsiz Gelir Dağılımı

Adaletsiz gelir dağılımı ve yoksulluk, kayıt dışı istihdamın oluşmasında önemli birer etkidir.

Gelir dağılımı, bir ekonomide, belli bir süre zarfında yaratılan gelirin, karar birimlerince, kimlere ve ne ölçüde dağıtıldığını ifade etmektedir. Bu durum her ne kadar ülkeden ülkeye farklılık gösterse de, eşit ve adil bir gelir dağılımını yakalamak hemen hemen tüm ekonomiler açısından imkânsızdır.³¹ TÜİK verilerine bakıldığında, 2017 yılında, ülkemizde en yüksek gelire sahip % 20'lik grubun toplam gelirden aldığı pay % 47,4 olurken; en düşük gelire sahip % 20'lik grubun payı ise % 6,3 olarak gerçekleşmiştir. Toplumun en zengin % 20'sinin, en yoksul % 20'sine oranlanması ile hesaplanan P80/P20 oranı % 7,5 olarak hesaplanmıştır.³² Aradaki farkın bu denli fazla olması, ülkemizde de gelir dağılımının adaletsiz olduğunu göstermektedir.

Adaletsiz gelir dağılımı beraberinde yoksulluğu da getirmektedir. Genel anlamda, bir halkın veya halkın belli bir kesiminin sadece gıda, giyim ve barınak gibi basit yaşamsal ihtiyaçlarını asgari düzeyde karşılayabilmesi olarak tanımlanabilen yoksulluk olgusu³³, ülkemizde de azımsanamayacak bir boyuttadır. 2016 yılı için açıklanan TÜİK verilerine göre, Türkiye nüfusunun % 21,2'si yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır.³⁴ 2017 yılı için sürekli yoksulluk oranı % 14 olarak

³¹ Mahfi Eğilmez, Ercan Kumcu, **Ekonomi Politikası**, İstanbul, Remzi Kitabevi, 2005, s.126.

³² TÜİK, **Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması**, 2006-2017.

³³ Ayşe Meral Uzun, "Yoksulluk Olgusu ve Dünya Bankası", **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C: 4, S: 2, 2003, s.156.

³⁴ TÜİK, **İstatistiklerle Aile 2017**, Mayıs 2018.

açıklanmıştır.³⁵ Söz konusu veriler, ülkemizde kronikleşmiş bir yoksul kesimin varlığını göstermektedir.

Bu şekilde adaletsiz bir gelir dağılımının ve yoksulluğun olduğu ekonomilerde, gelir dağılımından yeterli pay alamayan yoksul kesimin önceliği, Maslow'un geliştirdiği İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nin ilk basamağını oluşturan fizyolojik ihtiyaçların karşılanması olacaktır. Bu durumda kendisi ve ailesinin gıda ve barınma gibi en basit temel ihtiyaçlarını karşılama derdinde olan bir birey, sosyal güvenliği ikinci plana atacak ve düşük de olsa bir ücret karşılığında çalışmaya razı olacaktır. İşsiz kalmaktansa, kayıt dışı ve düşük ücret karşılığında çalışmaya razı olan kişi, aynı zamanda bir sarmala girecek ve bu yoksulluk döngüsünden çıkamayacak ve kayıt dışı istihdama arz yaratacaktır.

1.2.2.1.2. İşsizlik

İşsizlik birçok ülkenin en büyük sorunlarından biri olmakla birlikte her ülkenin sosyoekonomik durumuna göre farklı boyutlarda görülebilmektedir. Yıllardan beri yüksek işsizlik rakamları ile mücadele edilen ülkemizde görülen hızlı nüfus artışı, eğitim sorunları, yatırımların az oluşu ve ekonomik, siyasi istikrarsızlıklar, var olan işsizlik sorununu daha da ağırlaştırmaktadır. Ülkemizdeki büyümenin istikrarsız dalgalanmalara bağlı olarak izlediği seyir de, kalıcı bir işgücü istihdamının oluşmasının önüne geçmektedir.³⁶

Ülkemizde yüksek oranlarda görülen kayıt dışı istihdamın temel nedenleri arasında işsizlik bulunmaktadır. İşsiz kalan nüfus kayıt dışı çalışmaya razı olabilmekte; halihazırda kayıt dışı olarak çalışan kişiler ise işlerini kaybederek işsiz kalma korkusundan dolayı bu şekilde çalışma yaşamını sürdürmeye razı olabilmektedir. 2018 yılı için ülkemizde işsizlik oranı % 11 (3 milyon 537 bin kişi)

³⁵ TÜİK, **Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2017**, Eylül 2018.

³⁶ Burçin Yılmaz Eser, Harun Terzi, "Türkiye'de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S: 30, Ocak-Haziran 2008, s. 230.

olarak gerçekleşmiştir.³⁷ Literatürde yer alan piyasada bol olan bir varlığın değerinin düşük olması olarak açıklanan “Bolluk Paradoksu” açısından değerlendirildiğinde, iş piyasasında emek arzı fazlalığının olması emeğin değerini düşürmekte ve bu durumda pazarlık gücü azalan işsizler de kayıt dışı çalışmak zorunda kalabilmektedirler.³⁸

1.2.2.1.3. Nüfus Artışı, İç ve Dış Göçler, Çarpık Kentleşme

Nüfus, ülkelerin kalkınmışlık seviyesinde oldukça önemli bir yere sahiptir. Bazı ülkeler büyüyen bir ekonomiyi sağlamak adına gerekli tüm üretim faktörlerine sahipken, genç nüfusun yetersiz kalması dolayısıyla, dış ülkelere iş gücü ithali yoluna gitmek zorunda kalabilmektedirler.³⁹ Fakat gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde yaşanan plansız nüfus artışları da, istihdam politikaları açısından değerlendirildiğinde, ihtiyacın fazlasında bir işgücünün oluşmasına sebebiyet vermektedir. Ülkemizde 2018 yılı için toplam nüfus sayısının bir önceki yıla göre 1.193.357 kişi artarak 82.003.882 kişiye ulaşmasıyla, nüfus artış hızının binde 14,7 olması ve çalışma çağındaki nüfusun bir önceki yıla göre % 1,4 artış göstererek % 67,8 olması bir arada değerlendirildiğinde⁴⁰, gerçekleşen hızlı nüfus artışının ülkede yaşanan işsizlik ve beraberinde getirdiği kayıt dışı istihdam problemini de desteklediği anlaşılmaktadır.

Özellikle nüfus artışının görece hızlı olduğu doğu illerinde, gerek istihdam olanaklarının yetersizliği gerekse sosyal yaşam imkânlarının kısıtlı olması sebebiyle yaşanan iç göçler de, çalışma çağındaki nüfusun İstanbul, Ankara, İzmir gibi büyükşehirlerde yığılmasına sebep olmaktadır. Büyükşehirlerde oluşan işgücü arz fazlalıklarından da işverenler rant sağlamaya çalışmakta; işsiz kalan kişiler de kayıt dışı çalışmaya razı olabilmektedir.

³⁷ TÜİK, **İşgücü İstatistikleri 2018**, Mart 2019.

³⁸ Candan, **a.g.e.**, s. 28.

³⁹ **A.e.**, s. 27.

⁴⁰ TÜİK, **Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları 2018**, Şubat 2019.

İç göçler sebebiyle yaşanan sorunların benzerleri, son zamanlarda dış göçler sebebiyle de yaşanmaya başlamıştır. Özellikle Suriye’de yaşanan savaş sebebiyle ülkesini terk etmek zorunda kalan göçmenlerin ilk durağını Türkiye oluşturmuştur. Genellikle eğitim düzeyi düşük ve kalifiye olmayan kişilerden oluşan göçmen işçileri, işverenler kayıt dışı istihdam etmeyi tercih etmektedirler.

Tüm bu yaşanan iç ve dış göçler sonucunda, nüfusun büyük bir çoğunluğu büyükşehirlerde toplanmaktadır. Son yapılan sayımlarda, 15.067.724 kişi ile Türkiye nüfusunun % 18,4’ünün İstanbul’da; 5.503.985 kişi ile % 6,7’sinin Ankara’da; 4.320.519 kişi ile % 5,3’ünün ise İzmir’de ikamet ediyor olması⁴¹, bu şehirlere gelen kişilerin işgücü arz fazlası yaratarak, işsizlik ve kayıt dışı çalışmayı beslediği görülmektedir.

1.2.2.1.4. Eğitim Seviyesi

Kayıt dışı istihdamın en önemli etkenlerinden bir tanesi de eğitim seviyesidir. Kayıt dışı istihdam edilen kişilere bakıldığında; ilkokul mezunlarının, hatta okur-yazar olmayanların daha yüksek olduğu görülmektedir. Sosyal güvenceden mahrum olarak çalışan bu kişiler, kayıt altına alınmak adına kime, nereye, hangi kuruma başvuracaklarını bilmemekte; bunu öğrenseler dahi, işverenden ve şikayet ettiklerinin anlaşılması durumunda işsiz kalacaklarından korktuklarından gerekli başvurularda bulunmamaktadırlar.⁴²

Kayıt dışı olarak çalıştırıldığında şikayet yollarına başvurmayan kişiler haricinde; bir de özellikle kayıt dışı çalışmayı kendileri arzu eden bir kesim çalışan da bulunmaktadır. Bazı işçiler, sosyal güvenliğin öneminin bilincine sahip olmadığından, Sosyal Güvenlik Kurumu’na ödenen sigorta primlerini boşa giden para olarak görmekte ve oldukça kısa vadeli düşünerek maaşlarından kesilen sigorta primlerinin kendilerine ödenmesini istemektedir. Bu şekilde ücretinin yükseldiğini düşünen işçi,

⁴¹ A.e.

⁴² Murat Göktaş, “Kayıt Dışı İstihdamın Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi”, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007, ss. 58-59.

sigortasız olarak çalışmayı işverenden kendisi talep edebilmekte, bu durum da eğitim düzeyinin ve sosyal güvenlik bilincinin düşüklüğünden kaynaklanmaktadır.

1.2.2.1.5. Atipik Çalışma Biçimleri

Kayıt dışı istihdam, tipik çalışma biçimlerinde karşımıza çıkabildiği gibi, atipik çalışma biçimlerinde de yaygın olarak görülmektedir.

Atipik çalışma biçimleri, kısaca tipik çalışma biçimlerinden farklı olan çalışma biçimi şeklinde ifade edilmektedir. Tipik çalışma biçimi denildiğinde akla gelen, işverenin hakimiyeti altında, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile kurulmuş, tam zamanlı çalışma biçimidir. Atipik çalışma biçimleri ise bu durumun aksine, belirli süreli iş sözleşmeleri ile de kurulabilirken, yarı zamanlı, evden çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi farklı biçimleri de kapsamaktadır. Dolayısıyla atipik çalışma biçimleri, “Tam süreli çalışmaya karşılık kısmi süreli çalışma, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmaya karşılık, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışma, işyerinde çalışmaya karşılık işçinin kendi evinde çalışması, hukuken bir işverenin emir ve talimatı altında çalışmaya karşılık, kendi adına çalışma, ücretli çalışmaya karşılık ücretsiz çalışma biçimleriyle ortaya çıkmaktadır. Bir başka anlatımla, atipik çalışmalar tipik (standart) çalışma şekillerinin tüm unsurlarını esnetmekte ve standart dışı hale getirmektedir.”⁴³

İşverenler, atipik çalışma biçimlerine, iş ve sosyal güvenlik hukukunun gerektirdiği yükümlülüklerden kaçınmak amaçlı başvurabilmektedirler. Geçici iş ilişkisi, eve iş verme, taşeronluk sistemi, fason üretim sistemi gibi üretim tarzları, işyerlerinin ve çalışanların kayıt dışında faaliyet göstermesine imkân sağlamaktadır. Bu durum da kayıt dışı istihdam rakamlarına olumsuz olarak yansımaktadır.

1.2.2.2. Ekonomik Nedenler

Kayıt dışı istihdama neden olan ekonomik faktörleri; enflasyon, istihdamla ilgili yükümlülüklerin fazlalığı ve işletmelerin yapısı ve rekabet gücü başlıkları altında ele alınacaktır.

⁴³ Oğuz Karadeniz, “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, <http://calismatoplum.org/sayi29/karadeniz.pdf> (Çevrimiçi), 03.02.2016.

1.2.2.2.1. Enflasyon

Enflasyon olgusu, literatürde fiyatlar genel düzeyinde görülen sürekli artış olarak tanımlanmaktadır. Sürekli artan fiyatlar, kişilerin reel gelirlerinin dolayısıyla satın alma güçlerinin azalmasına neden olarak mevcut işlerinden kazandıkları ücretlerin yetersiz hale gelmesine sebep olmaktadır. Bu durum kişileri ikinci bir işte çalışmaya zorlarken; ilk işinde kayıtlı olsa dahi ikinci işinde kayıt dışı olarak çalışmaya yöneltebilmektedir.⁴⁴

Diğer yandan işverenler de enflasyonist ortamlarda, borçlanma maliyetlerinin artması ve mali dengelerinin bozulmasıyla, vergi ve sigorta primi gibi yükümlülüklerden kaçınmak amaçlı kayıt dışı işçi çalıştırmayı tercih edebilmektedir.

1.2.2.2.2. İstihdamla İlgili Yükümlülüklerin Fazlalığı

Kısaca emeğin bedeli olarak da tanımlanabilen ücret, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde, "Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır." şeklinde tanımlanmıştır.⁴⁵ Brüt ücret ile net ücret arasındaki fark, ücret üzerindeki maliyeti göstermektedir. İşçi ve işveren hissesi olarak ayrılmış olan SGK prim kesintileri ve işsizlik sigortası sigorta fonu kesintisi ile gelir ve damga vergileri ücret üzerindeki maliyetleri oluştururken, söz konusu maliyetler işveren üzerinde ciddi bir yük oluşturmaktadır. Bu bağlamda, işveren sigortalı işçileri için, işçilerin eline geçen net tutara ek olarak SGK primleri, işsizlik sigortası primi, gelir vergisi ve damga vergisi tutarlarını da ödemek durumunda kalmaktadır. 2019 yılı için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü Sendika Üyeliği ve İstatistik Daire Başkanlığı tarafından hazırlanan raporda asgari ücretin net hesabı ve işverene maliyeti hesaplanmıştır.

⁴⁴ Göktaş, **a.g.e.**, s. 22.

⁴⁵ R.G. 10.06.2003, S. 25134.

Tablo 1.1: Asgari Ücretin Net Hesabı (TL)

Asgari Ücret	2.558,40
SGK Primi % 14	358,18
İşsizlik Sigortası Fonu % 1	25,58
Gelir Vergisi % 15	134,32
Asgari Geçim İndirimi	191,88
Damga Vergisi % 7,59	19,42
Kesintiler Toplamı	537,50
Net Asgari Ücret	2.020,90

Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3278/2019_onikiy.pdf (Çevrimiçi), 13.03.2019.

Tablo 1.2: Asgari Ücretin İşverene Maliyeti (TL)

Asgari Ücret	2.558,40
SGK Primi % 15,5	396,55
İşsizlik Sigorta Fonu % 2	51,17
İşverene Toplam Maliyeti	3.006,12

Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3278/2019_onikiy.pdf (Çevrimiçi), 13.03.2019.

Tablo 1.1 ve Tablo 1.2 incelendiğinde, 2019 yılı için brüt asgari ücret tutarının 2.558,40 TL, net asgari ücretin 2.020,90 TL olduğu görülürken, asgari ücretli bir çalışanın işverene maliyetinin 3.006,12 TL olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre bir asgari ücretli çalışanın eline net geçen tutar ile işverenin cebinden çıkan tutar arasında 985,22 TL fark oluşmaktadır. Asgari ücret ile söz konusu fark kıyaslandığında, bu tutarın çok da azımsanamayacak ölçüde olduğu görülmektedir.

Ayrıca “Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile 01.06.2016 tarihi itibarıyla işverenin Türkiye genelinde en az beş işçi çalıştırması durumunda, işçiye yapacağı her türlü ödemenin net tutarını bankadan

ödeme zorunluluğu getirilmiştir.⁴⁶ Bu durum işverenlerin kayıt dışına yönelmesine engel olurken, diğer taraftan işverenlere ayrıca bir külfet getirmektedir.

1.2.2.2.3. İşletmelerin Yapısı ve Rekabet Gücü

İstihdam edilen işçi sayısına göre nitelendirildiğinde, 250'den az çalışanı olan işletmeler, küçük ve orta büyüklükteki işletmeler olarak adlandırılmaktadır.⁴⁷ Kısaca KOBİ olarak adlandırılan küçük ve orta büyüklükteki işletmeler, ülkemizdeki mevcut girişimin % 99,8'ini ve toplam istihdamın % 74,2'sini oluşturmaktadır.⁴⁸ Söz konusu işletmeler, mevcut serbest piyasa ekonomilerinde mevcudiyetlerini sürdürebilmek adına, maliyetlerini minimum düzeyde tutmak zorundadır. Kayıt dışı faaliyetler, genellikle küçük ölçekli üretim yapan işyerlerinde görülmekte olduğundan, bu küçük işletmeler kurumsallaşma gibi hedeflerden ziyade, maliyetlerini karşılayarak ayakta kalabilme mücadelesi vermektedirler. Dolayısıyla işveren ilk olarak, işçi maliyetlerini düşürme yolunu seçmekte ve bunu kayıt dışı işçi çalıştırarak gerçekleştirmektedir. Bu sayede vergi ve sosyal güvenlik prim yükümlülüklerinden kaçınan işveren, piyasada üretimi daha çok makine gücüne dayanan büyük ölçekli işletmelere karşı rekabet gücünü ancak bu şekilde arttırabilmektedir.

Serbest piyasa koşullarında yeterince rekabete maruz kalan işletmeler, ekonomilerin küresel bir hal almasıyla uluslararası işletmelerle de rekabet etmek zorunda kalmaktadır. Özellikle uzak doğudan gelen ucuz mallara olan yüksek talep, yerli üreticiyi zor duruma sokmakta ve bu üreticilerin kayıt dışı alanlara yönelmesine sebep olmaktadır.

Küçük işletmelerin kayıt dışı alana yönelmesinde, maliyetleri düşürme isteği ve finansman sorunlarının yanı sıra, bilgi ve bilinç eksikliği, nitelikli işgücünün azlığı,

⁴⁶ R.G. 21.05.2016, S.29718.

⁴⁷ R.G. 24.06.2018, S.30458.

⁴⁸ TÜİK, **Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri**, Kasım 2015.

danışmanlık hizmetlerinin yetersizliği, denetim alanı dışında kalma olasılığının yüksekliği de oldukça etkilidir.⁴⁹

1.2.2.3. İdari ve Hukuki Nedenler

Kayıt dışı istihdamın idari ve hukuki nedenleri olarak; bürokratik işlemlerin fazlalığı, kurumlar arası koordinasyon ve işbirliği eksikliği, denetimin yetersizliği ve cezaların caydırıcı etkisinin az olması sayılabilmektedir.

1.2.2.3.1. Bürokratik İşlemlerin Fazlalığı

Herhangi bir idari işlemde; Maliye Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu ve belediyeler gibi birçok kamu kurum ve kuruluşu, kendi işleyişlerine göre, fakat hemen hemen aynı içerikte olan belgeler isteyebilmektedir. Bu durum da birçok evrak yığına ve dolayısıyla bürokrasiye neden olmaktadır. Bu tür işlemleri külfet olarak gören işçi ve işverenler, yeterli denetimin olmadığı ülkelerde kayıt dışı ekonomiye ve kayıt dışı istihdama yönelebilmektedir. Avrupa Birliği'ne üye ülkelere bakıldığında, lisans alma işlemlerinin en az olduğu üye ülkeler Almanya, Fransa, İsveç, İrlanda ve Danimarka iken, söz konusu işlemlere ait maliyetlerin en düşük olduğu üyeler ise Portekiz, İrlanda, Slovakya, Çek Cumhuriyeti (Çekya) ve Amerika Birleşik Devletleri'dir. Türkiye'den sonra en fazla işlem sayısına sahip ülke olan Çek Cumhuriyeti (Çekya), aynı zamanda maliyetlerin en düşük olduğu ülkedir.⁵⁰

1.2.2.3.2. Kurumlar Arası Koordinasyon ve İşbirliği Eksikliği

Bürokratik işlemlerin fazla olmasının yanında getirdiği bir diğer sorun da, tüm kamu kurum ve kuruluşlarının, yeni bir iş kuracak olan gerçek ve tüzel kişilerden, bir çok beyanname istemesi ve bu beyannamelerin işyeri faaliyette olduğu sürece, çeşitli dönemlerde yenilenmesinin gerekmesi ve düzenli aralıklarla istenmesidir. Ayrıca

⁴⁹ Erkan Karaarslan, **Kayıt Dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği**, Ankara, Mali Hizmetler Derneği, Yayın No: 7, 2010, s. 90.

⁵⁰ Gülşen Şen, "AB ve Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam ve Etkileri", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008, s. 24.

Sosyal Güvenlik Kurumu, belediyeler, vergi daireleri, çalışma bölge müdürlükleri vb. kamu kurumları işyeri ile ilgili olarak beyanname ile bildirilen veya ilgili kurumlarca, işyerinde yapılan inceleme ve denetimler sonucunda elde etmiş oldukları bilgileri konu ile ilgisi olan diğer kamu kuruluşlarına hiç bildirilmemekte veya zamanında bildirmemektedir. Örneğin işyeri açılışı sırasında Maliye Bakanlığının ilgili Vergi Dairesi yoklama memurlarınca, işyerinde çalışan kişilerin kimler olduğu, ne zamandan itibaren çalıştıkları, işyerinin faaliyet konusu gibi önemli tespitler yapılmasına karşın; söz konusu tespitler Sosyal Güvenlik Kurumu'nun ilgili ünitesine bildirilmemekte ve bu durum da çalışan işçilerin geç, eksik yahut hiç bildirilmemesi sonucuna yol açmaktadır.⁵¹

1.2.2.3.3. Denetim ve Cezaların Yetersizliği

Ülkemizde kayıt dışı istihdam konusunda denetimlerin azlığı ve cezaların yetersiz oluşu, kayıt dışı ekonomiye yönelen kesim üzerinde gerekli caydırıcı etkiyi uyandıramamaktadır. Dolayısıyla sigortalı işçi çalıştırmanın maliyetine katlanması gereken işveren, kendi denetlenme olasılığını ve bu durumda alabileceği muhtemel ceza tutarını hesap ettiğinde, kayıt dışı işçi çalıştırmayı, tüm bu yaptırımlara maruz kalmaya tercih etmektedir. Denetimlerin etkin olduğu ve sık sık tekrarlandığı; cezaların da caydırıcı etkisinin yeterli olduğu ekonomilerde ise işverenler devamlı olarak denetlenebilecekleri ve yüklü miktarda ceza ödemek zorunda kalabilecekleri ihtimalinden ötürü, kayıt dışı işçi çalıştırmayı göze almamaktadır.

Ayrıca ülkemizde bu konuda bilgi yetersizlikleri de mevcuttur. Örneğin emekli olmuş biri, tekrar çalışma hayatına döndüğünde, sigortalı olarak çalışmasının kanunen bir zorunluluk olduğunu bilmemekte, işveren de konunun detayını araştırmamakta, emekli olmuş kişileri kayıt dışı olarak istihdam edebilmektedir. Bu gibi durumlarda da, denetimin bilgilendirici ve rehberlik edici yönü önem kazanmaktadır. Bu kapsamda Sosyal Güvenlik Kurumu'nun denetim elemanları denetim esnasında gerekli caydırıcı etkiyi verirken, aynı zamanda işçi ve işverenleri mevzuat açısından bilgilendirerek rehberlik etmelidir. Dolayısıyla denetim elemanları alanlarında uzman kişilerden

⁵¹ Gökteş, a.g.e., s. 62.

oluşmalı ve denetimler sık sık tekrarlanmalıdır. Fakat ülkedeki kayıtlı işyeri sayısı ve denetim elemanı sayısı karşılaştırıldığında, denetim elemanlarının sayısının oldukça az olduğu da görülmektedir. Dolayısıyla aradaki fark düşünüldüğünde, bir işyerinin sık sık denetlenmesi bir tarafa, herhangi bir işyerinin denetlenme ihtimali de oldukça düşük kalmaktadır.

Kayıt dışı istihdama yönelik uygulanan idari para cezaları 5510 Sayılı Kanunun 102'inci maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre bir işyerinde yapılan denetim esnasında kayıt dışı çalışan bir işçiye rastlanıldığında, işyeri hakkında uygulanacak olan ceza, zamanında verilmeyen işe giriş bildirgesi için 102'inci maddenin a bendi 2'inci fıkrasına istinaden asgari ücretin iki katı tutarında ve aylık prim ve hizmet belgesinde kayıt dışı çalıştığı tespit edilen işçinin yer almaması dolayısıyla da 102'inci maddenin c bendi 4'üncü fıkrasına istinaden asgari ücretin iki katı tutarında olmak üzere, 1 işçi ve 1 ay için 4 asgari ücret tutarında olmaktadır.⁵²

1.2.2.4. Sosyal Güvenlik Sisteminden Kaynaklanan Nedenler

1.2.2.4.1. Af ve Borçlanma Kanunları

Belirli aralıklarla tekrarlanan aflar ya da prim borçlarının yapılandırılmasına imkân veren kanunların çıkarılması, bireyleri kayıt dışı alana yönlendirebilmektedir. Geçmiş dönemlerde, prim borçlarına ilişkin gecikme zamlarının affedildiği ve anapara borcu üzerinden oldukça uzun bir zaman geçmiş olmasına rağmen, bu borçlara taksitlendirme imkânının sağlandığı görülmüştür. Çıkarılan bu kanunlar dolayısıyla, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun aktüerya dengesi bozulmuştur.⁵³

Kısa zaman aralıkları ile çıkarılan af ve borçlanma kanunları, bireylerde yakın bir tarihte af veya borçlanma kanunu çıkacağı düşüncesinin oluşmasına sebebiyet vererek kayıt dışı çalışmayı teşvik etmektedir.⁵⁴

⁵² R.G. 31.05.2006, S. 26200.

⁵³ Göktaş, **a.g.e.**, s. 71.

⁵⁴ Oğuz Karadeniz, Ahmet Burçin Yereli, **Kayıt Dışı İstihdam**, Ankara, Odak Yayınevi, 2004, s. 129.

1.2.2.4.2. Emeklilik Sisteminden Kaynaklanan Nedenler

Eski adıyla SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığına, yeni adıyla 5510 Sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının a, b ve c bentlerine tabi olarak çalışan kişilerin emeklilik şartlarına ilişkin farklılıkların bulunması, kişilerin fiili olarak çalıştıkları statülerden ziyade, görünüşte daha kolay emeklilik imkânı sunan statülere yönelmesine sebebiyet vermektedir. Bu durum da kişilerin fiili olarak çalıştığı alanda kayıt dışılığa sebebiyet vermektedir.

1.3. KAYIT DIŞI ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

Ülkemizde kayıt dışı istihdam, farklı şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. Çalışma gün sayıları ve aldıkları ücretler ilgili kurum ve kuruluşlara hiç bildirilmeyenler kadar, çalıştıkları gün sayısı veya aldıkları ücret miktarı eksik bildirilen kesim de kayıt dışı istihdamın bir parçasını oluşturmaktadır.

1.3.1. Çalışmaları Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Hiç Bildirilmeyenler

En yaygın olarak ortaya çıkan kayıt dışı çalışma biçimidir. Bu çalışma biçiminde, işveren çalıştırdığı işçisinin ne çalıştığı gün sayısını ne de ücret tutarını Sosyal Güvenlik Kurumu'na ve Gelir İdaresi Başkanlığı'na bildirmemekte, tamamen kendi açısından kayıt dışı bir menfaat sağlamaktadır. Özellikle KOBİ'lerde, kendisi de kaçak olan işyerlerinde daha yaygın olarak görülmektedir. Bu şekilde kayıt dışı çalışan işçi, kendisine devlet tarafından sağlanan sosyal haklarından yararlanamazken, kayıt dışı çalıştıran işveren sosyal güvenlik primlerini ve vergi tutarlarını ödemeyerek kayıt dışı bir kazanç sağlamış olmaktadır.

1.3.2. Ücretleri Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eksik Bildirilenler

Kayıt dışı istihdam, işçilerin aldıkları ücretlerin vergi dairesine ve Sosyal Güvenlik Kurumu'na eksik bildirilmesi şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. Uygulamada yaygın olarak kullanılan yöntem, işçilerin fiilen daha fazla ücret almalarına rağmen, ücret tutarlarının asgari ücret seviyesinde gösterilmesidir. Bu sayede ilk bakışta işçi sosyal güvencesiz olarak çalışmamakta, işveren ise işçi maliyetlerini düşürme imkânına sahip olmaktadır. Fakat bu durum uzun vadede

değerlendirildiğinde, işçi açısından önemli dezavantajlara sebep olabilmektedir. Başta işçilerin alacakları emeklilik aylıkları olmak üzere, işten ayrılmaları halinde alabilecekleri ihbar ve kıdem tazminatları; işsiz kalmaları halinde alacakları işsizlik aylığı, herhangi bir sebeple meydana gelebilecek bir iş göremezlik durumunda alabilecekleri geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, malullük aylığı, ölüm durumunda eş ve çocuklarına bağlanacak olan ölüm aylığı gibi SGK tarafından yapılan ödemeler, sigorta prim tutarı ile orantılı olarak hesaplanmaları dolayısıyla, prim eksik bildirilen sigortalı açısından ciddi bir kayıp söz konusu olmaktadır.

1.3.3. Çalışma Gün Sayıları Eksik Bildirilenler

Kayıt dışı çalışmanın bir diğer biçimini de çalışma gün sayıları eksik bildirilenler oluşturmaktadır. Fiilen aylık tam çalışması olan bir işçinin çalışma gün sayısı 30'un altında 10 gün hatta 5 gün gösterilebilmektedir. Bu durum da işçi açısından diğer kayıt dışı istihdam biçimlerinde olduğu gibi ciddi dezavantajlar getirmektedir. İşçinin sigortalı gün sayısı eksik bildirilirken, aynı zamanda Sosyal Güvenlik Kurumu da prim kaybına maruz kalmaktadır. Ülkemizde bir sigortalının yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için belli bir yaşı doldurması ve belli bir süre uzun vadeli sigorta kolları primi ödemiş olması gerekmektedir. İşverenleri tarafından çalışma günleri eksik bildirilen kişiler, gereken yaş haddini doldurmuş olsa dahi, emeklilik için gereken prim ödeme süresini tamamlayamadığı takdirde, yaşlılık aylığı almaya hak kazanamayacak, fazladan çalışmak zorunda kalacaktır. Diğer taraftan emzirme ödeneği, geçici iş göremezlik ödeneği gibi sosyal desteklerden faydalanma açısından, yasa, emzirme ödeneği için doğum öncesinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları priminin; geçici iş göremezlik ödeneği için ise hastalığın meydana gelmesinden önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta kolları priminin bildirilmiş olması gerektiğini belirtmektedir.⁵⁵ Çalışma günlerinin eksik bildirilmesi halinde sigortalının fiilen çalışmış olduğu günler prim ödeme gün sayısına dahil

⁵⁵ R.G., 31.05.2006, S.26200.

edilmediğinden, kişi söz konusu haklardan yararlanabilmek adına, eksik kalan günler için tekrar çalışmak zorunda kalacaktır.

1.3.4. Kayıt Dışı Çalıştırılan Emekliler

Geçmişte emeklilik yaşının oldukça düşük olması dolayısıyla, günümüzde birçok emekli kişinin çalışma hayatında aktif oldukları görülmektedir. Uygulamada yaygın olan kanaat, emekli olan kişilerin sosyal güvenlik primlerinden muaf tutuldukları yönündedir fakat bu durum mutlak değildir. Emekli olduktan sonra çalışma hayatına devam etmek isteyen kişinin önünde yasal olan iki seçenek bulunmaktadır. Bunlardan ilki, tüm sigorta kollarına tabi olarak çalışmaktır. Bu durumda çalışan kişinin emekli aylığı kesildiğinden, çok tercih edilen bir durum değildir. İkincisi ise sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışmaktır. “Sosyal Güvenlik Destek Primi (SGDP); belirli yaş, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı şartını yerine getirip emeklilik ve yaşlılık aylığı bağlanan sigortalıların yaşlılık aylığı kesilmeden hizmet akdine tabi çalışmaları halinde işverenlerinden, kendi adına ve hesabına tabi çalışmaları halinde kendilerinden alınan primdir.”⁵⁶ Emekli olduktan sonra kendi nam ve hesabına tarımsal faaliyetlerde bulunanlar ile 5510 Sayılı Kanunun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında çalışanlar SGDP uygulamasından muaf tutulmuştur. 4 (b) kapsamında çalışanlardan 2011 yılından itibaren % 15 olarak uygulanmaya başlanan SGDP, 6645 Sayılı Kanun ile % 10’a düşürülmüş ve son olarak 6663 Sayılı Kanun ile kaldırılmıştır. Emekli olduktan sonra 4 (a) kapsamında çalışanlarda ise, % 2’si kısa vadeli sigorta kolları primi ve % 30’u sosyal güvenlik destek primi olmak üzere toplam % 32 oranı uygulanmaktadır.⁵⁷

Fakat bunun dışında emekli olduktan sonra çalışmaya devam etmek isteyen kişiler, yasal yollar dışında, kayıt dışı alana yönelmektedir. Halihazırda sosyal güvenceye de sahip olan emekliler, bu durumda hem aylıkları kesilmeden hem de SGK’ya herhangi bir prim ödemeden ek gelir elde etmektedir. Aynı zamanda iş tecrübesi de bulunan bu kişilerin kayıt dışı çalışmak istemesi, vergi ve sigorta primleri

⁵⁶ SGK, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/emeklilikten_sonra (Çevrimiçi), 06.03.2019.

⁵⁷ A.e.

gibi yükümlölükleri de ortadan kaldırması yönüyle işverenler tarafından tercih edilmektedir.

1.3.5. Yabancı Kaçak İşçiler

Ülkemize yasal yollarla giren ve çalışmaları ilgili kurum ve kuruluşlara bildirilmiş olan, dolayısıyla çalışmaları yasal olan yabancı işçiler olduğu gibi ülkemize yasal olmayan yollarla girerek çalışma hayatına dahil olan yabancı kaçak işçiler de bulunmaktadır. “Yabancı kaçak işçi, vatandaşı olmadığı ülkede çalışma izni ve/veya oturma izni olmaksızın çalıştırılan işçidir.”⁵⁸ Bir başka tanıma göre ise, resmi ya da gayri resmi yollarla ülkeye giriş yaparak, burada süreli veya süresiz kalan ve/veya ikametleri resmi dairelere bildirilmemiş kişilerdir.⁵⁹

6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu gereği, ülkemizde yabancı uyruklu bir kişiyi çalıştırmak için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’ndan çalışma izni alınması zorunludur.⁶⁰ Türkiye’de çalışmak isteyen yabancı kişi, uyruğunda bulunduğu ya da yasal olarak ikamet ettiği ülkede bulunan Türkiye Cumhuriyeti dış temsilciliğinde çalışma vizesi başvurusu yapması ve bunun sonucunda 16 haneli bir referans numarası alması gerekmektedir. Bu referans numarası ile çalışmak isteyen kişinin kendisi değil, kişiyi çalıştırmak isteyen işveren çalışma izni başvurusunda bulunabilir.⁶¹ Fakat yabancı işçi çalıştırabilmek için de bir takım kriterler mevcuttur. 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği’nin 13’üncü maddesinde çalışma izni için başvuran işyerleri ve çalıştırılmak istenen yabancılar hakkında aranacak olan kriterlerin Aile, Çalışma ve

⁵⁸ Candan, **a.g.e.**, s. 63.

⁵⁹ Oğuz Karadeniz, “Türkiye’de Yabancı Kaçak İşçilik”, **İnsan ve İş**, Gazi Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Haber Bülteni, S:15, 2001, s. 9.

⁶⁰ R.G. 13.08.2016, S. 29800.

⁶¹ Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/ugm/haber/calisma-izin-basvurusu-nasil-yapilir/> (Çevrimiçi), 12.03.2019.

Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından belirleneceği hükmü yer almaktadır.⁶² Bir takım istisnaları olmakla birlikte, bu kriterlerden bazıları şu şekildedir:

- Çalıştırılmak istenen her bir yabancı işçi için, en az beş Türkiye Cumhuriyeti vatandaşının istihdam edilmesi zorunludur.
- İşyeri ödenmiş sermayesinin en az 100.000 TL veya brüt satışlarının en az 800.000 veya son yıl ihracat tutarının en az 250.000 ABD doları olması gerekmektedir.
- Ayrıca istihdam edilen yabancıya ödenecek olan ücret miktarının, yabancının görev ve yetkinliği ile uyumlu olması gerekmektedir.

Örnek vermek gerekirse, üst düzey yöneticiler, pilotlar ve ön izin talebinde bulunan mühendis ve mimarlar için en az asgari ücretin 6,5 katı; uzmanlık ve ustalık gerektiren işlerde çalışacaklar, öğretmenler ile psikolog, fizyoterapist, müzisyen ve sahne sanatçısı olarak çalışacak yabancılar için en az asgari ücretin 3 katı ücret ödenmesi zorunludur.⁶³

Dolayısıyla, istenen kriterler bir arada değerlendirildiğinde, ülkemizde her isteyen kişinin yabancı uyruklu işçiye yasal yollarla istihdam etmesi mümkün değildir. Bu durum da kriterleri sağlayamayan yabancılar ve işverenleri kayıt dışı istihdama yönlendirmektedir.

2017 Yılı Göç İstatistiklerine göre, ülkemize göç edenlerin sayısı bir önceki yıla göre % 22,4 artarak 466.333 kişi olarak gerçekleşmiştir. Ülkemize gelen göçün en fazla olduğu ülkeler sırasıyla, Irak, Afganistan, Suriye, Azerbaycan ve Türkmenistan olarak belirtilmiştir.⁶⁴ Bununla birlikte yıllara göre yabancılar verilen çalışma izni sayılarına bakıldığında da, 2011 yılından 2017 yılına kadar sayıların sürekli olarak arttığı, 2011 yılında 17.466 olan verilen çalışma izni sayısının, 2017 yılında 87.182 olduğu görülmektedir.

⁶² R.G. 29.08.2003, S.25214.

⁶³ Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/uigm/Contents/calismaizni/izindegerlendirmekriterleri/> (Çevrimiçi), 12.03.2019.

⁶⁴ TÜİK, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30607> (Çevrimiçi), 12.03.2019.

Ayrıca özellikle Suriye ve Irak'ta yaşanan savaşlar ve siyasi krizler de, ülkemize çok sayıda yabancı uyruklu kişinin girmesine sebep olmuş, ülkeye yasal ya da yasal olmayan yollarla giriş yapan bu kişiler, kayıt dışı çalışma hayatının bir parçası haline gelmiştir.

1.3.6. Çocuk İşçiler

ILO çocuk işçiliğini, çocukların çocukluklarını yaşamaktan alıkoyan, potansiyellerini ve itibarlarını azaltan, fiziksel ve zihinsel gelişimlerine zarar verici işlerde istihdam edilmesi olarak tanımlamaktadır.⁶⁵

Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında ise, 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu 18 yaşını doldurmamış kişiyi “çocuk” olarak tanımlarken⁶⁶, 4857 Sayılı İş Kanunu’nda 15 yaş sınırı getirilmiştir.⁶⁷ Çocuk işçiliğinin tanımı, “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”in 4. maddesinde yapılmıştır. Bu madde ile birlikte çocuk ve genç işçi ayrımı yapılarak; çocuk işçi, “14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi”, genç işçi de “15 yaşını tamamlamış, fakat 18 yaşını tamamlamamış kişi” olarak tanımlanmaktadır.⁶⁸

4857 Sayılı İş Kanunu 71. maddesinde ise 2015 yılında yapılan bir değişiklikle, “14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocukların; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalışabileceği, 14 yaşını doldurmamış çocukların ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam

⁶⁵ ILO, www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm (Çevrimiçi), 17.07.2018.

⁶⁶ R.G. 08.12.2001, S.24607

⁶⁷ R.G. 10.06.2003, S.25134.

⁶⁸ R.G. 06.04.2004, S.25425.

faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalışabileceği” belirtilmiştir.⁶⁹

Fakat her ne kadar bu konuda çeşitli mevzuat düzenlemeleri yapılmış olsa da, kayıt dışı istihdam olgusunda çocuk işçilerin yeri azımsanmayacak ölçüdedir. Dünyadaki çocuk işçiliğinin sayısal verilerine bakıldığında, 2002 yılından 2013 yılına kadar, çocuk işçi sayısı 246 milyondan, 168 milyona düşerek % 31,6 oranında azalma göstermiştir. Fakat 168 milyon çocuk işçinin yaklaşık 85 milyonunun tehlikeli işlerde bulunması da ayrıca dikkat çekicidir.⁷⁰ TÜİK tarafından en son 2012 yılında Çocuk İşgücü Anketi uygulanmıştır. Söz konusu ankete göre Türkiye genelinde 6-17 yaş grubundaki çocuk sayısı 15.247.000 kişi olup, bu çocukların % 5,9’u çalışmaktadır.⁷¹ Çocuk işçiler, genellikle düşük gelir düzeyine sahip ailelere mensup çocuklar arasında görülmekte olup, işverenler genellikle kayıt dışı ve ucuz iş gücü olarak gördüklerinden çocuk işçileri çalıştırmayı tercih etmektedirler. Bu durumda işveren düşük maliyet ile işçi çalıştırmakta, aile ise az bile olsa bir gelir artışı yaşamaktadır. Fakat bu durumda mağduriyet yaşayan da çocuklar olmaktadır.

1.3.7. Aylık veya Ödenek Almakta İken Kayıt Dışı Çalışanlar

Dul ve yetim aylığı, malullük aylığı veya işsizlik ödeneği almakta iken başka bir işte kayıtlı olarak çalışan kişilerin, aldıkları aylık ve ödeneklerin kesilmesi sebebiyle, bu kişiler kendi rızaları ile kayıt dışı çalışmak istemektedirler.

Sosyal Güvenlik Kurumu, vefat eden hak sahibinin dul ve yetimlerine dul ve yetim aylığı bağlamaktadır. Fakat bağlanan aylıklar, genellikle kişilerin geçimlerini sağlamada yetersiz kaldığından, bu kişiler, aylıklarının kesilmemesi adına kayıt dışı çalışmayı tercih etmektedir.

⁶⁹ R.G. 10.06.2003, S. 25134.

⁷⁰ ILO-IPEC, **IPEC Action Against Child Labour 2012-2013: Progress and Future Priorities**, 2014.

⁷¹ TÜİK, **Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları**, Nisan 2012.

İşsizlik ödeneği, 4447 Sayılı Kanunun 47'inci maddesinin (h) bendinde, “sigortalı işsizlere aynı kanunda belirtilen süre ve miktarda yapılan parasal ödeme” şeklinde tanımlanmaktadır.⁷² Söz konusu kanunun 50'inci maddesinde işsizlik ödeneğinin miktarı ve ödeme süreleri hakkında bilgi de verilmektedir. Buna göre günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört ay içinde günlük ortalama brüt kazancının % 40'ıdır. Bu tutar aynı zamanda asgari ücretin brüt tutarının % 80'ini geçemez. Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde sigortalı bildirilen sürelerle göre; 180, 200 veya 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilmektedir. İşsizlik ödeneği aldığı sırada yeni bir iş bulan kişiler, işsizlik ödeneği aldığı süre boyunca, kayıt dışı çalışmayı tercih etmekte, işsiz olmamasına rağmen işsizlik ödeneğinden faydalanmak istemektedir.

1.3.8. İkinci İşte Kayıt Dışı Çalışanlar

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4'üncü maddesinde sigortalı sayılanlar, 6'ıncı maddesinde ise sigortalı sayılmayanlar sıralanmaktadır. Aynı kanunun 92'inci maddesinde ise “Bu Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir.” hükmü yer almaktadır.⁷³ Mevzuatta, ilk işinde sigortalı olanların ikinci işinde sigortasız olarak çalışabileceği yönünde herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat bireyler ilk işinden dolayı sigortalı olması ve bundan dolayı sigortanın getirdiği genel sağlık sigortası, emeklilik gibi hakları elde ettiğinden, ikinci işinde kayıt dışı çalışmaya yönelebilmektedir. Olması gereken, kişinin çalıştığı her iki işyerinden de sigorta bildiriminin yapılmasıdır.

1.3.9. Deneme Süresi İddiası ile Kayıt Dışı Çalışanlar

Deneme süresi ile sosyal güvenlik sistemine kayıt kavramları işverenler tarafından tamamen farklı algılanabilmektedir. Deneme süresi 4857 Sayılı İş Kanunu'nda öngörölmüş olmakla birlikte, sosyal güvenlik açısından herhangi bir

⁷² R.G. 08.09.1999, S. 23810.

⁷³ R.G. 16.06.2006, S. 26200.

deneme süresi mevcut değildir. 4857 Sayılı İş Kanunu 15. maddesinde deneme süresinin bireysel iş sözleşmelerinde en fazla 2 ay, toplu iş sözleşmelerinde en fazla 4 ay olabileceği belirtilmektedir. Deneme süresi, bu süre zarfında taraflara iş sözleşmesini bildirim süreleri ve tazminat olmaksızın feshedebilme imkânı tanımaktadır.⁷⁴ Fakat bu durum işverenler tarafından deneme süresi boyunca, işçilerin sigortasız olarak çalıştırılabileceği yönünde yanlış olarak algılanmaktadır. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 8. maddesinde, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışacak kişilerin, çalışmaya başlamadan bir gün öncesinde işe giriş bildirgelerinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilmesi gerekmektedir.⁷⁵ Dolayısıyla işçinin çalışmaya başladığı günden itibaren sigortalılığı sağlanmış olmaktadır. Çalışanların deneme süresinin ardından Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirileceği yönündeki davranışlar hukuka uygun değildir.

⁷⁴ R.G. 10.06.2003, S. 25134.

⁷⁵ R.G. 16.06.2006, S. 26200.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE

Kayıt dışı istihdam, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin her birinde görülebilen bir kavramdır. Kayıt dışı istihdamla mücadelede belirlenecek olan yöntemler de ilgili ülkedeki istihdamın yapısına göre değişiklik göstermektedir. Bu kapsamda ülkemizde kayıt dışı istihdamla mücadelede karma bir politikanın yürütülmesi gerekmektedir. Tek başına yasal düzenlemelerin yapılması bu anlamda yeterli olmayıp, yapılan yasal düzenlemelerin çeşitli bilgilendirme ve rehberlik faaliyetleri ile desteklenmesi, bir diğer taraftan da teftiş ve denetim faaliyetleri ile kontrolün sağlanması gerekmektedir. Bu bölümde ülkemizde yürütülen kayıt dışı istihdamla mücadele yöntemleri incelenecektir.

2.1. KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELEDE YAPILAN YASAL DÜZENLEMELER

2.1.1. 4447 Sayılı Kanun ile Yapılan Düzenlemeler

İşsizlik sigortası, kazancı kendi isteği dışında kesilen, çalışma gücü ve arzusu bulunan bağımlı çalışanların, katılmalarının zorunlu tutulduğu, sosyal güvenlik sistemi içinde devlet tarafından kurulmuş bulunan bir sigorta koludur.¹ 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun 47. maddesinin c bendinde ise işsizlik sigortası, “Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta” şeklinde tanımlanmaktadır.²

İşsizlik sigortası sayesinde hizmet akdi kendi isteği ve kusuru dışında sona eren sigortalılardan, hizmet akdi sona ermeden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olan kişilere, son üç yıl içinde sigortalı olduğu ve işsizlik sigortası primlerinin ödenmiş

¹ Faruk Andaç, **İşsizlik Sigortası**, Ankara, TÜHİS, Nisan 2010, Yayın No: 66, s. 57.

² R.G. 08.09.1999, S. 23810.

olduğu gün sayısına göre işsizlik ödeneği ödenmektedir. Buna göre hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün sigortalı olan işçilere, son üç yıl içinde 600 gün sigortalı olup işsizlik sigortası primi ödenmiş olması durumunda 180 gün; 900 gün sigortalı olup işsizlik sigortası primi ödenmiş olması durumunda 240 gün ve 1080 gün sigortalı olup işsizlik sigortası primi ödenmiş olması durumunda ise 300 gün süre boyunca işsizlik ödeneği verilmektedir.³

Dolayısıyla işsizlik sigortası, kayıtlı çalışanlara sağlanan bir güvence olduğundan, işçilerin kayıt dışı istihdama yönelmelerine engel olmaktadır.

2.1.2. 4817 Sayılı Kanun ile Yapılan Düzenlemeler

4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile yabancıların ülkemizde çalışmaları önceden izin almaları koşuluna bağlanmış olup yabancı kaçak işçi çalıştırılması sonucunda ağır idari para ceza yaptırımları öngörülmüştür. Tablo 2.1’de yer alan idari para ceza tutarlarına bakıldığında, cezaların yüksekliği dikkat çekmektedir. Çalışma izni bulunmaksızın çalışan yabancıların tespit edilmesi durumunda hem işverene, hem de çalışan yabancıya idari para cezası uygulandığı görülmektedir. 2018 yılı için bu tutarlar, çalışma izni olmayan yabancı işçiyi çalıştıran işverene her yabancı için 7.130 TL olarak belirlenmiştir. Bu tutar kaç yabancı kaçak işçi tespit edildiyse, o sayı ile çarpılacaktır. Çalışma izni bulunmadığı halde çalışan yabancıya uygulanacak olan idari para cezası miktarı ise kişinin bağımlı ya da bağımsız olarak çalışmasına göre farklılık göstermektedir. 2018 yılı için, çalışma izni bulunmaksızın çalışan yabancı bağımlı olarak çalışıyorsa 2.851 TL; bağımsız olarak çalışıyorsa 5.704 TL idari para cezası yaptırımına maruz kalacaktır. Söz konusu cezaların yüksekliği ile yabancı kaçak işçi istihdamı hususunda caydırıcı bir etki yaratmak amaçlanmaktadır. Ayrıca 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun 23. maddesi hükmü uyarınca; Tablo 2.1’de yer alan fiillerin tekrarlanması durumunda idarî para cezaları bir kat artırılarak uygulanacağı da belirtilmektedir.

³ İŞKUR, <https://iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/> (Çevrimiçi), 09.07.2019.

Tablo 2.1: Çalışma İzni Olmaksızın Çalışan/Çalıştırılan Yabancılar ile Bildirim Yükümlülüğünün İhlali Halinde Uygulanacak İdari Para Cezaları

İDARİ PARA CEZALARI	Ceza Miktarı (TL)			
	13.08.2016-31.12.2016	2017	2018	2019
Çalışma izni bulunmayan yabancıyı çalıştıran işverenlere her bir yabancı için	6.000	6.229	7.130	8.821
Çalışma izni olmaksızın bağımlı çalışan yabancıya	2.400	2.491	2.851	3.527
Çalışma izni olmaksızın bağımsız çalışan yabancıya	4.800	4.983	5.704	7.057
Kanunda öngörülen bildirim yükümlülüğünü süresi içinde yerine getirmeyen bağımsız ve süresiz izinle çalışan yabancı ile yabancı çalıştıran işverene her bir yabancı için	400	415	475	587

Kaynak: <https://www.csgeb.gov.tr/uigm/pages/kacak-yabanc%C4%B1-isci-calistirma-cezasi/> (Çevrimiçi), 22.10.2018.

Öte yandan 2019 yılı için söz konusu idari para cezası tutarları, çalışma izni olmayan yabancıyı çalıştıran işverenlere her bir yabancı işçi için 8.821 TL, çalışma izni olmadan bağımlı çalışan yabancı işçiye 3.527 TL, çalışma izni olmadan bağımsız çalışan yabancı işçiye 7.057 TL ve 4817 Sayılı Kanunda öngörülen bildirim yükümlülüğünü süresinde yapmayan bağımsız ve süresiz izinle çalışan yabancı işçi ile yabancı işçiyi çalıştıran işverene her bir yabancı için 587 TL olarak idari para cezası yaptırımını uygulanmaktadır.

2.1.3. 4857 Sayılı Kanun ile Yapılan Düzenlemeler

İş hukukuna yön veren temel ilke işçinin korunmasıdır. İş sözleşmeleri ile işçiler kayıt altına alınırken, aynı zamanda da korunmaları amaçlanmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu ile klasik çalışma biçimlerine alternatif olarak ödünç iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi kavramlar getirilerek çalışma hayatı esnekleştirilmiş ve hem işçi hem de işverenlere alternatif çalışma biçimleri sunularak kayıtlı istihdam teşvik edilmiştir.

Geleneksel anlamda bir iş sözleşmesi denildiğinde akla sürekli, belirsiz süreli ve tam zamanlı iş sözleşmesi gelmektedir. Fakat 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 7. maddesinde geçici iş ilişkisine; 10. maddesinde süreksiz iş sözleşmelerine; 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmelerine; 13. maddesinde kısmi süreli iş sözleşmelerine ve 14. maddesinde çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma hususlarına da yer verilmiştir.⁴ Dolayısıyla daha esnek şartlar altında iş hayatına dahil olmak isteyen iş görenlerin ve geçici veya kısa süreli işlerini gördürmek amacıyla olan işverenlerin kayıt dışı alana yönelmesine engel olunmaya çalışılmaktadır.

4857 Sayılı Kanun ile ayrıca işçilere ihbar, kıdem, kötü niyet ve haksız fesih tazminatı ödenmesi öngörülerek, işçinin işten çıkarılması durumunda, kayıt dışı çalışan işçilere sağlanmayan güvenceler, kayıtlı işçilere sağlanmaktadır.

2.1.4. 4904 Sayılı Kanun ile Yapılan Düzenlemeler

4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunu’nun 17. maddesinde “Özel istihdam bürolarının kurulması, faaliyet alanı, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi ve denetimi” konusu düzenlenmektedir. Söz konusu kanun maddesinde, “Özel istihdam büroları; iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapar, işgücü piyasası ile istihdam ve insan kaynaklarına yönelik hizmetleri yürütebilir, mesleki eğitim düzenleyebilir ve yetki verilmesi hâlinde geçici iş ilişkisi kurabilir.” denilmektedir.⁵ Ayrıca aynı madde hükmüne göre özel istihdam büroları, yıl içerisinde yaptıkları iş ve işçi bulmaya ilişkin aracılık faaliyetlerini üçer aylık dönemler hâlinde SGK’ya düzenli olarak rapor etmektedir. Dolayısıyla özel istihdam büroları aracılığıyla işçi ve işverenlerin kayıtlı istihdam çatısı altında buluşabilmesi sağlanmaktadır.

⁴ R.G. 10.06.2003, S.25134.

⁵ R.G. 05.07.2003, S.25159.

2.1.5. 5502 Sayılı Kanun ile Yapılan Düzenlemeler

2006 yılında yürürlüğe giren 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu⁶ ile 61 yıllık SSK, 35 yıllık Bağ-Kur ve 56 yıllık Emekli Sandığı kaldırılmıştır.⁷ Söz konusu kurumlar Sosyal Güvenlik Kurumu adı altında tek çatı altında birleştirilmiştir. Böylece herkesi kapsayan etkili, adaletli, erişimi kolay ve mali anlamda süreklilik arz edebilecek, yüksek standartlarda bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması amaçlanmıştır.⁸

2.1.6. 5510 Sayılı Kanun ile Yapılan Düzenlemeler

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 4. maddesinde sigortalı sayılanlar belirtilirken, 8. maddesinde ise sigortalı bildirimi ve tescili hususu hükme bağlanmaktadır. Mezkur madde gereğince, işçilerin çalışmaya başlamadan bir gün öncesinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na sigortalı bildirimlerinin yapılmış olması gerekmektedir.⁹ Bu hüküm ile, işçilere işe başlar başlamaz sigorta güvencesi sağlanması ve aynı zamanda işe yeni başlayan kişinin deneme süresi gibi bahanelerle kayıt dışı çalıştırılmasının da önlenmesi amaçlanmaktadır.

5510 Sayılı Kanunun 8. maddesinde ayrıca “Sigortalılar, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde, sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını Kuruma bildirirler.” denilerek, işçilerin de kendilerini SGK'ya bildirilebileceği belirtilmiş olsa da, uygulamada sık rastlanılan bir durum değildir. Uygulamada işçiler genelde kayıt dışı çalıştırıldıkları işyerini Alo-170 hattına ya da SGK'ya dilekçe yoluyla başvurarak şikayet etme yoluna gitmektedirler.

5510 Sayılı Kanunun 16. maddesinde kısa vadeli sigorta kolları olan iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasından sağlanan haklar düzenlenmektedir.

⁶ R.G. 20.05.2006, S. 26173.

⁷ Yusuf Alper, “Sosyal Güvenlik Reformu (2006-2016): Sosyal Güvenlik Mevzuatı ve İdari Özerklik”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2016, S: 5, s. 1256.

⁸ SGK, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz> (Çevrimiçi), 09.07.2019.

⁹ R.G. 16.06.2006, S. 26200.

Uzun vadeli sigorta kolları olan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından sağlanan haklar ve yararlanma şartları ise aynı Kanunun 26, 28 ve 32. maddelerinde düzenlenmektedir. Söz konusu haklar, sigortalı işçinin başına iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, yaşlılık ya da ölüm gibi durumların gelmesi durumunda, geçici iş göremezlik ödeneğinin bağlanması, sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanması, yaşlılık veya ölüm aylığının bağlanması, ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması gibi haklardır. Bu haklar, sigortalı işçi için bir nevi güvence teşkil etmekte ve tüm bu haklardan kayıt dışı çalışan işçiler yararlanamayacağı göz önüne alındığında da kişileri kayıtlı istihdama teşvik etmektedir.

5510 Sayılı Kanunun 50. maddesinde ise “İsteğe bağlı sigorta ve şartları” düzenlenmektedir. İsteğe bağlı sigorta ile kişilerin, prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tâbi olmaları mümkün hale getirilmiştir.¹⁰ Bu durum çalışmadığı halde sağlık hizmetlerinden faydalanmak veya ileride emekli olabilmek için sahte sigortalılığa başvuran kişilerin, yasal yollarla sosyal sigorta imkânlarından faydalanabilmelerini sağlamaktadır.

5510 Sayılı Kanunun 59. maddesi “Kurumun denetleme ve kontrol yetkisi” kenar başlığını taşımakta olup, kayıt dışı istihdamla mücadelede yapılan denetimler düzenlenmektedir. “Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarının görevleri sırasında tespit ettikleri Kurum alacağını doğuran olay ve bu olaya ilişkin işlemler, yemin hariç her türlü delile dayandırılabilir. Bunlar tarafından düzenlenen tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir.” denilerek denetimlerde görevli memurlara geniş yetkiler sağlanmıştır. Ayrıca aynı maddenin 6’ncı fıkrasında “kamu idarelerinin denetim elemanlarının kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler sırasında, çalıştırılanların sigortalı olup olmadığını da tespit ederek, sigortasız çalıştırılanları Kuruma bildirmek zorunda oldukları” düzenlenmiştir.¹¹ Buna göre Sosyal Güvenlik Kurumu’nun denetmen ve müfettişlerinin dışında da, polis memuru, vergi müfettişi, gelir uzmanı gibi denetim

¹⁰ A.e.

¹¹ A.e.

elemanlarının kayıt dışı istihdamla ilgili tespitleri de SGK tarafından dikkate alınacak ve kayıt altına alınması sağlanacaktır.

2.1.7. 6111 Sayılı Kanun ile Yapılan Düzenlemeler

6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 164. maddesi ile 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununda değişiklik yapılmış ve kayıt dışı istihdamla mücadelede aktif rol oynayan Sosyal Güvenlik Denetmenliği mesleği düzenlenmiştir. 2011 yılından günümüze Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcılığı alım sınavları düzenlenmiş ve denetim elemanı sayısı son sekiz yılda oldukça artırılarak, kayıt dışı istihdamla yaygın ve etkili bir şekilde mücadele amaçlanmıştır.¹²

6111 Sayılı Kanunla ayrıca, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda değişiklik yapılmış ve 5510 sayılı Kanuna eklenen Ek-4'üncü madde ile tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlara; Ek-6'ıncı madde ile ise ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerlerinde çalışanlara; kısmi süreli çalışanlara Kanunun 4 (a) statüsünde sigortalı sayılma imkânı sağlanmıştır.¹³

Söz konusu kanun ile 4447 Sayılı Kanuna da Geçici 10'uncu madde eklenerek "Genç ve Kadın İstihdamı ile Mesleki Belgesi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvik" uygulaması düzenlenmiştir. Bu kapsamda ilgili maddedeki şartların sağlanması durumunda, yeni işe alınan sigortalıların sigorta primlerinin işveren hissesine denk gelen tutarları İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanacağından, işverenleri kayıtlı istihdama teşvik etmektedir.

¹² Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği, <http://www.sgd.org.tr/meslegimiz/meslegimizin-tarihcesi/> (Çevrimiçi), 29.03.2019.

¹³ Nadire Çoruhlu Kamalıoğlu, "Kayıt Dışı İstihdam ve Türkiye'de Uygulanan Mücadele Politikalarının Değerlendirmesi", **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2014, s. 134.

2.1.8. 7103 Sayılı Kanun ile Yapılan Düzenlemeler

7103 Sayılı Vergi Kanunları ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunu’nun 70’inci maddesi ile 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na Ek 17’nci madde eklenerek değişiklik yapılmış ve sigorta prim teşviklerinden yararlanabilecekken faydalanmamış olan işverenlere geriye dönük olarak söz konusu teşviklerden yararlanma imkânı ile faydalandıkları bir teşviki başka bir teşvik ile değiştirme imkânı getirilmiştir.¹⁴

Ayrıca 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na da Geçici 19 ve Geçici 20’nci maddeler eklenerek iki adet yeni sigorta prim teşviki getirilmiştir. “Yeni Nesil Teşvik” ve “Bir Senden Bir Benden” olarak adlandırılan iki teşvikte de gerekli şartların sağlanması durumunda, teşvikten faydalanılacak olan sigortalıların primlerinin tamamı İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanmaktadır.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun 11. maddesi ile 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun 79. maddesine ekleme yapılmıştır. Buna göre, ay içinde bazı iş günlerinde çalıştırılmadığı ve ücret ödenmediği beyan edilen sigortalıların otuz günden az çalıştıklarını açıklayan belgelerin işverence prim belgelerine eklenmesi şart koşulmuştur. Söz konusu hüküm sayesinde, işverenlerin işçileri için keyfi olarak eksik gün bildirmelerinin önüne geçmek hedeflenmiş olsa da, işverenlere kolaylık sağlamak adına, 7103 Sayılı Kanun ile bu zorunluluk kaldırılmıştır. Fakat keyfiyeti önlemek adına SGK tarafından istenmesi durumunda ibraz edilmesi gerektiği de belirtilmektedir.

¹⁴ R.G. 27.03.2018, S. 30373.

2.2. BİLGİLENDİRME, BİLİNÇLENDİRME VE REHBERLİK YOLUYLA KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE

2.2.1. SGK WEB TV Projesi

İçinde “insan” unsuru barındıran sorunların çözüm yolu, uzun vadede mutlaka eğitimden geçmektedir. Bu amaçla kayıt dışı istihdamla mücadelede toplumun bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi amacıyla SGK WEB TV Projesi ortaya çıkmıştır. Sosyal güvenlik kavramlarından, yapılan kanun düzenlemeleri ve mevzuat değişikliklerine kadar toplumda sosyal güvenlik bilincini artırmaya yönelik kamu spotları hazırlanmış ve yayınlar SGK WEB TV ile birlikte diğer ekranlarda da yayımlanmaktadır. Söz konusu spot filmler; emeklilere sağlanan haklar, GSS, emzirme ödeneği, kadınlara sağlanan sosyal güvenlik hakları, sigortalılara sağlanan teşvikler gibi birçok farklı konuda toplumu bilgilendirmeye aracı olmaktadır.¹⁵

2.2.2. SGK Çocuk Eğitim Serisi

Sosyal güvenlik bilincinin çocuk yaşlarda oluşturulması amacıyla, 06.01.2009 tarihinde ÇSGB ile MEB arasında bir protokol imzalanmıştır. Bu kapsamda ilkökul ve ortaokul öğrencileri için sosyal güvenlik konulu hikaye kitapları ve çizgi filmleri içeren bir Sosyal Güvenlik Eğitim Serisi oluşturulmuştur. 2018 yılına kadar toplam 5 tane eğitim serisi tamamlanarak çocuklara ulaşması sağlanmıştır.¹⁶

2.2.3. Sosyal Medya

Sosyal Güvenlik Kurumu; Facebook, Twitter, Youtube ve Instagram kurumsal hesapları ile sosyal medya kullanıcılarına ulaşmayı hedeflemiş ve bu kapsamda 23.01.2015 tarihinden itibaren tüm sosyal medya hesaplarından yüksek rakamlarda takipçi sayısına ve görsel paylaşım sayısına ulaşmıştır.¹⁷

¹⁵ SGK, <http://www.sgk.gov.tr/2017FaaliyetRaporu.pdf> (Çevrimiçi), 11.01.2018.

¹⁶ A.e.

¹⁷ A.e.

2.2.4. Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi Projesi (KİDEP)

Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi Projesi 25.05.2017 tarihinde kayıt dışı istihdam oranlarını azaltmak için hayata geçirilmiştir. 2019 Yılı Mayıs ayına kadar devam eden olan projenin amacı, denetim kapasitesinin artırılması, rehberlik faaliyetlerinin etkinleştirilmesi, kamuoyunun bilinçlendirilmesi ve kayıt dışı istihdamla mücadelenin toplumun tamamına yayılması şeklinde belirtilmiştir. Söz konusu amaçlar doğrultusunda, 15 farklı ilde bulunan öğrencileri bilinçlendirmeye yönelik çalışmaların yapılması, çeşitli mesleki gruplara farkındalık seminerleri verilmesi, Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Çalıştayı yapılması, işverenlere yönelik rehberlik hizmetlerinin yapılması, işyeri denetimleri yapılması, vatandaşlara sosyal güvencelerinde yaşanan değişiklikler hakkında SMS ile bilgi verilmesi, denetim kapasitesini arttırmaya yönelik teknik destek sağlanması gibi faaliyetler gerçekleştirilmiştir.¹⁸

2.3. TEŞVİKLER YOLUYLA KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE

İşverenlerin kayıt dışı istihdama yönelmesinin önemli sebeplerinden biri, sigorta primlerinin işçi çalıştırma maliyetini önemli oranda arttırmasıdır. 2019 Yılı için asgari ücretli bir çalışanın brüt ücreti 2.558,40 TL olmasına rağmen, işverene bu işçinin maliyeti 3.006,12 TL olmaktadır.¹⁹ Tablo 1.2’de de gösterildiği üzere, 2019 yılı için işveren işçinin brüt ücretine ilaveten 396,55 TL SGK primi ve 51,17 TL işsizlik sigorta fonu ödemesi yapmak mecburiyetindedir. İşçi açısından bakıldığında da, Tablo 1.1’de gösterildiği üzere, 2019 yılı için brüt 2.558,40 TL ücretinden 358,18 TL SGK primi, 25,58 TL işsizlik sigortası fonu, 134,32 TL gelir vergisi, 191,88 asgari geçim indirimi ve 19,42 TL damga vergisi olmak üzere toplam 537,50 TL kesinti yapıldığı görülmekte ve asgari ücret üzerinden çalışan bir işçinin eline net 2.020,90 TL ücret geçmektedir. Dolayısıyla işverenler aradaki sigorta primleri ve vergi tutarlarını ödemekten kaçınmakta ve sigortasız işçi çalıştırma yolunu seçebilmektedir.

¹⁸ SGK, www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kayitdisi_istihdam/kayitdisiistihdamindesteklenmesiprojesi-kidep (Çevrimiçi), 08.03.2019.

¹⁹ Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3278/2019_onikiay.pdf (Çevrimiçi), 13.03.2019.

Bu sebeple de, kayıt dışı istihdamın önüne geçmek için çeşitli teşvikler uygulanmaya konulmaktadır.

2.3.1. 5510 Sayılı Kanunda Yer Alan Teşvik ve İndirimler

5510 Sayılı Kanunda yer alan teşvik ve indirimler, kanunun 81'inci maddesinde, Ek 2'inci ve Geçici 78'inci maddesinde yer almaktadır. Söz konusu teşvik ve indirimlere ilişkin bilgiler aşağıda yer almakla birlikte; her biri için ortak olarak aranan şartlar şunlardır:

- İşverenlerin aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde SGK'ya vermesi,
- Sigorta primlerini yasal süresi içinde ödemesi,
- Geçmiş sigorta primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı bulunmaması ya da bu borçların yapılandırılmış, tecil edilmiş veya taksitlendirilmiş olması,
- Kayıt dışı ya da sahte sigortalı bildirimi olmaması gerekmektedir.

2.3.1.1. Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde 5 Puanlık İndirim

5510 Sayılı Kanunun 81'inci maddesinin 1'inci fıkrasının (ı) bendi gereğince, geçmiş sigorta primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı bulunmayan, kayıt dışı ya da sahte sigortalı bildirimi olmayan, Kanunun 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran özel sektör işverenleri % 5 oranında prim desteğinden yararlandırılmaktadır. Resmi sektör işyerleri, 2886 Sayılı Devlet İhale Kanunu²⁰ ve 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu²¹ kapsamındaki alım ve yapım işlerinde, 4734 Sayılı Kanundan istisna olan alım ve yapım işleri işyerlerinde, uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işlerine ilişkin iş yerlerinde çalıştırılan sigortalılardan dolayı ve yurt dışında

²⁰ R.G. 10.09.1983, S.18161.

²¹ R.G. 12.01.2002, S.24648.

Çalışanlar ve sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlardan dolayı bu teşvikten yararlanamamaktadır.²²

Dolayısıyla, bazı istisnaları bulunsa da, söz konusu teşvik, oldukça geniş kapsamlı olmakla birlikte, sosyal güvenlik ödevlerini düzenli bir biçimde yerine getiren işverenlere adeta bir ödül niteliğindedir. Bu kapsamda, işverenleri kayıtlı istihdama yöneltmekte ve sosyal güvenlik primlerinde indirim sağlamaktadır.

2.3.1.2. Yurt Dışına Götürülen/Gönderilen Sigortalılar İçin Uygulanan 5 Puanlık İndirim

5510 Sayılı Kanunun 81’inci maddesinin 1’inci fıkrasının (i) bendi gereğince, özel sektör işverenleri tarafından yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere yurt iinden götürülen sigortalılar için, prime esas kazanç üzerinden ödenecek primin işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanmaktadır.²³

Sosyal Güvenlik Kurumu’nun 2013-30 Sayılı Genelgesinde de sigorta prim teşviki kapsamı belirtilmektedir. Buna göre “5510 Sayılı Kanunun 5’inci maddesinin (g) bendi kapsamında sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelere götürülen Türk işçilerden; sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkeler ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülkelere 5510 Sayılı Kanunun 10’uncu maddesi kapsamında geçici görevle gönderilen sigortalıların Türkiye’deki sigortalılık statüsüne göre ödenecek sigorta primlerinde sigorta kolları bakımından genel sağlık sigortası primlerinin bulunması halinde bahse konu işçilerden ve Almanya ile yapılan İstisna Akdi sözleşmesi çerçevesinde Almanya’ya götürülen Türk işçilerden dolayı, 5510 Sayılı Kanunun ilgili maddesinde sayılan koşulların sağlanması halinde genel sağlık sigortası primlerinde beş puanlık indirimden yararlanılacaktır.”²⁴

Resmi sektör işyerleri, 2886 Sayılı Devlet İhale Kanunu ve 4734 Sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki alım ve yapım işlerinde, 4734 Sayılı Kanundan istisna

²² R.G. 16.06.2006, S. 26200.

²³ A.e.

²⁴ KAYSİS, <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/106335> (evrimii), 09.07.2019.

olan alım ve yapım işleri işyerlerinde çalışan sigortalılar ve Libya'ya çalıştırılmak için götürülen Türk işçiler söz konusu indirimden kapsam dışı tutulmaktadır.

2.3.1.3. İlave 6 Puanlık İndirim

5510 Sayılı Kanunun 81'inci maddesinin ikinci fıkrasında, sigortalı çalıştıran özel sektör işverenlerine, aynı maddenin (1) bendinde belirtilen beş puanlık indirim ilaveten, prime esas kazancın alt sınırı üzerinden altı puana kadar ilave indirim yapma yetkisinin Cumhurbaşkanına ait olduğu ve faydalanabilecek olan illerin sosyoekonomik gelişmişlik endeksi dikkate alınarak belirleneceği belirtilmektedir.²⁵

2013/4966 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 51 il ve Gökçeada ve Bozcaada ilçeleri seçilmiş ve üç farklı liste oluşturulmuştur. Buna göre (I) Sayılı listede yer alan iller: “Afyonkarahisar, Amasya, Artvin, Bartın, Çorum, Düzce, Elazığ, Erzincan, Hatay, Karaman, Kastamonu, Kırıkkale, Kırşehir, Kütahya, Malatya, Nevşehir, Rize, Sivas, Trabzon ve Uşak” illeridir. (II) Sayılı listede yer alan iller: “Adıyaman, Aksaray, Bayburt, Çankırı, Erzurum, Giresun, Gümüşhane, Kahramanmaraş, Kilis, Niğde, Ordu, Osmaniye, Sinop, Tokat, Tunceli ve Yozgat” illeridir. (III) Sayılı liste ise “Ağrı, Ardahan, Batman, Bingöl, Bitlis, Diyarbakır, Hakkari, Iğdır, Kars, Mardin, Muş, Siirt, Şanlıurfa, Şırnak ve Van” illeri ile “Gökçeada ve Bozcaada” ilçeleri yer almaktadır.²⁶

Teşvikin ilk halinde uygulanacak olan indirimin uygulama süresine sınırlama getirilmiştir. Buna göre (I) Sayılı listede yer alan illerde 31.12.2016 tarihine kadar; (II) Sayılı listede yer alan illerde 31.12.2017 tarihine kadar ve (III) Sayılı listede yer alan il ve ilçelerde ise 31.12.2018 tarihine kadar ilave 6 puanlık indirim uygulanabilecektir.²⁷ Son yapılan düzenleme ile söz konusu teşvikten yararlanma süresi her üç listede yer alan il ve ilçeler için 31.12.2019 tarihine kadar uzatılmıştır.²⁸

²⁵ R.G. 16.06.2006, S.26200.

²⁶ R.G. 14.07.2013, S.28707.

²⁷ A.e.

²⁸ R.G. 26.12.2018, S.30637.

2013/30 Sayılı Genelgede gerekli şartları sağlayan işyerlerinin 01.01.2013'den itibaren geriye dönük olarak, söz konusu indirimden faydalanabilmelerinin mümkün olduğu belirtilmektedir.²⁹

Teşvikin ilk halinde en az 10 sigortalı çalıştıran işyerlerinin bu indirimden faydalanabilmesi mümkünken, 2016/08 Sayılı genelge ile 01.02.2016 tarihinden itibaren sigortalı sayısında herhangi bir alt sınır aranmamış, en az 10 sigortalı çalıştırılması gerektiği şartı kaldırılmıştır.³⁰

2.3.1.4. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik

5510 Sayılı Kanunun Ek 2'inci maddesinde, “Yatırımlarda devlet yardımları hakkında kararlar çerçevesinde düzenlenen teşvik belgeleri kapsamında düzenlenen teşvik belgeleri kapsamında gerçekleştirilecek yatırımlarla istihdam edilen sigortalılar için, 81'inci maddede sayılan ve 82'nci madde uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin; işveren hisselerinin tamamına veya Bakanlar Kurulunca istatistiki bölge birimleri sınıflandırması, kişi başına düşen milli gelir veya sosyoekonomik gelişmişlik düzeyleri dikkate alınmak suretiyle belirlenen illerde işveren hisseleri ile birlikte sigortalı hisselerinin tamamına kadar olan kısmı Ekonomi Bakanlığı bütçesinden karşılanır.” denilmektedir.

Söz konusu teşvik 30.05.2013 tarihli ve 2013/4966 Sayılı Bakanlar Kurulu kararında yer alan 51 il ile Gökçeada ve Bozcaada ilçelerinde faaliyet gösteren ve 5510 Sayılı Kanunun 81'inci maddesinin birinci fıkrasının (1) bendinde yer alan beş puanlık indirimden yararlanan özel sektör işverenlerini kapsamaktadır. 5510 Sayılı Kanunun 81'inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan ilave 6 puanlık sigorta prim indiriminden yararlanmakta olan işverenler, ilave 6 puanlık teşvikten yararlandığı süreler için bu teşvikten yararlanamamaktadır.³¹

²⁹ KAYSİS, <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/106335> (Çevrimiçi), 09.07.2019.

³⁰ KAYSİS, <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/74733> (Çevrimiçi), 09.07.2019.

³¹ A.e.

2.3.1.5. Asgari Ücret Desteği

5510 Sayılı Kanunun Geçici 78'inci maddesinde düzenlenen asgari ücret desteğine göre, 5510 Sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin (a) bendi kapsamında, uzun vadeli sigorta hükümlerine tabi olarak çalışan sigortalılar için Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödenecek olan sigorta primlerinden mahsup edilmek üzere, belli tutarlar İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanacaktır.³²

Asgari ücret desteğinden, özel sektör işverenleri ile birlikte 5018 Sayılı Kanunun (II), (III) ve (IV) Sayılı cetvellerinde yer alan kamu işverenleri faydalanabilecektir.

İşverenlere sağlanan günlük destek tutarı, işyerinin 2018 yılı Ocak-Kasım dönemindeki ortalama sigortalı sayısına göre değişiklik göstermektedir. Buna göre ortalama sigortalı sayısı 500'ün altında olan işyerleri için günlük 5 TL; ortalama sigortalı sayısı 500 ve üzeri olan işyerleri için ise günlük 3,36 TL destek sağlanmaktadır.

Destek uygulanacak olan prim gün sayısı ise işyerinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na tescil tarihinin 01.01.2019 tarihinden önce veya sonra olmasına göre değişiklik göstermektedir. Buna göre tescil tarihi 01.01.2019 tarihinden önce olan işyerleri için destek uygulanacak olan prim gün sayısı, 2018 yılının aynı döneminde sermaye primine esas kazancı 102 TL ve altında bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısının üzerinde olmamak şartıyla, 2019 yılının cari döneminde işyerinden bildirilen sigortalıların prim ödeme gün sayısı toplamı kadar olmaktadır. Toplu iş sözleşmesi imzalanmış olan işyerleri için ise 102 TL yerine 203 TL ve altında bildirilen sermaye primine esas kazanç tutarı dikkate alınmaktadır. Tescil tarihi 01.01.2019 ve sonrası olan işyerleri için destek uygulanacak olan prim gün sayısı ise, işyerinden bildirilen destek kapsamında bulunan tüm sigortalıların prim ödeme gün sayısı toplamı kadardır. Ayrıca destekten faydalanılmak istenen dönemde bildirilen sigortalı sayısı, 2018 yılı Ocak-Kasım arasındaki dönemlerde işyeri tarafından

³² R.G. 16.06.2006, S.26200.

bildirilen en az sigortalı sayısının üzerinde olması gerekmektedir. Burada esas alınan ortalama sigortalı sayısı değil, en az sigortalı bildirim yapılan ay içerisinde bildirilen sigortalı sayısıdır.³³

2.3.2. 4447 Sayılı Kanunda Yer Alan Teşvik ve İndirimler

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 50'inci, Geçici 10, Geçici 15, Geçici 19 ve Geçici 20'inci maddelerinde beş adet farklı teşvik yer almaktadır.

2.3.2.1. İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki

4447 Sayılı Kanunun 50'inci maddesinin beşinci fıkrasında yer alan sigorta prim teşvikinden yararlanılabilmesi için sigortalının ve işyerlerinin sağlaması gereken bazı koşullar bulunmaktadır. Söz konusu teşvikten faydalanabilmek için, çalışmaya başlayan sigortalının 01.10.2009 veya sonraki bir tarihte işe alınmış olması ve işe giriş tarihi itibarıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanmış olması gerekmektedir. Sigortalının ayrıca işsizlik ödeneği almaya hak kazanmadan önce son çalıştığı işyeri dışında bir işyerinde işe başlamış olması da gerekmektedir. İşyerinin ise, sigortalının işe alındığı tarihten önceki aydan başlanarak son altı aylık dönemde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak sigortalıyı işe almış olması, aylık prim ve hizmet belgelerini zamanında SGK'ta vermiş olması ve primlerini yasal süresi içinde ödemiş olması gerekmektedir.

Söz konusu teşviğe göre istihdam edilen işçilere ait sigorta primlerinin tamamı ile kısa vadeli sigorta prim tutarının % 1'i İşsizlik Sigortası Fonu'na karşılanacaktır. Teşvikten 6 ila 10 ay arasında, işsizlik ödeneğine hak kazanılan süre kadar yararlanılabilmekle beraber 5 puanlık indirim ile birlikte uygulanmamaktadır. Ayrıca 5335 Sayılı Kanunun 30'uncu maddesinin 2'inci fıkrası kapsamında yer alan kurum ve kuruluşlar ile 4734 Sayılı Kanunun 3'üncü maddesi kapsamında veya uluslararası

³³ A.e.

anlaşmalar çerçevesinde alım ve yapım işi üstlenen işverenler mezkur teşvikten istisna tutulmuştur.³⁴

2.3.2.2. Genç ve Kadın İstihdamı ile Mesleki Belgesi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvik

4447 Sayılı Kanunun Geçici 10'uncu maddesine göre, 01.03.2011-31.12.2020 tarihleri arasında, özel sektör işverenleri tarafından işe alınan sigortalılar için, teşvikten yararlanılacak sigortalının işe alım tarihinden geriye doğru 6 aylık dönem içinde işyeri tarafından düzenlenen aylık prim ve hizmet belgelerinde yeni işe alınan işçinin yer almaması ve yapılan yeni işe alımın, işyerindeki ortalama sigortalı sayısını arttırması, yani ilave bir istihdam yaratması şartı ile, yeni işe alınan sigortalının sigorta priminin işveren hissesine denk gelen tutar İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacaktır.³⁵

Söz konusu teşvikten yararlanabilmek adına, kanun, işveren ve sigortalı için ayrı ayrı şartlar istemektedir.

İşveren bakımından, aylık prim ve hizmet belgelerinin zamanında verilmesi, sigorta primlerinin zamanında ödenmesi, işverenin prim, idari para cezası, gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun olmaması gerekmektedir. Tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya yapılandırılmış olan prim, idari para cezası, gecikme cezası ve gecikme zammı bulunması, işverenin teşvikten yararlanmasına engel olmamaktadır. Aynı zamanda işverenin kayıt dışı işçi çalıştırmamış olması gerekirken, kanunda sahte sigortalı bildirimi hakkında herhangi bir ifadeye yer verilmemektedir.

Sigortalı bakımından ise, farklı kategorilerde değerlendirmeler mevcuttur. Sigortalının erkek ya da kadın olmasına ve yaşına göre farklı yararlanma süreleri belirlenmiştir. İşe alınan sigortalının, mesleki yeterlik belgesinin olup olmasına; mesleki ve teknik eğitim veren bir okuldan mezun olup olmasına ya da İŞKUR

³⁴ R.G. 25.08.1999, S.23810.

³⁵ A.e.

tarafından düzenlenen yetiştirme kurslarını bitirip bitirmemesine göre teşvikten faydalanma süresi değişiklik göstermektedir.

Buna göre, 18-29 yaş aralığındaki erkekler ile 18 yaş üzeri kadınların işe alınması durumunda, mesleki yeterlik belgesi olanlar için 48 ay; mesleki ve teknik eğitim veren bir okuldan ya da İŞKUR tarafından düzenlenen yetiştirme kurslarından mezun olanlar için ise 36 ay süre ile teşvikten yararlanılabilmektedir. İşe alınan sigortalının söz konusu mesleki yeterlik belgesinin ya da mezuniyetinin olmaması durumunda veya bahsedilen belge veya diplomalara sahip olmakla beraber 29 yaşın üzerinde bir erkek ise teşvikten yararlanma süresi 24 ay olarak belirlenmiştir. 4 (a) kapsamında çalışmakta iken, 01.03.2011 tarihinden sonra mesleki yeterlik belgesi alan ya da mesleki ve teknik eğitim veren bir okuldan mezun olanlar için ise bu süre 12 aydır. Tüm bu sürelerle ilave olarak, işe alınan sigortalının, İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından seçilmesi durumunda, teşvikten yararlanma süresine 6 ay daha ilave edilmektedir.³⁶

2.3.2.3. İşbaşı Eğitim Programını Tamamlayanların İstihdamına Yönelik Teşvik

4447 Sayılı Kanunun Geçici 15'inci maddesine göre, 31.12.2018 tarihine kadar işbaşı eğitim programlarını tamamlayan 18-29 yaş aralığındaki kişilerin, eğitimin tamamlanmasının ardından en fazla üç ay içinde aldıkları eğitim programı ile aynı alanda özel sektör işverenleri tarafından işe alınarak 4 (a) kapsamında çalışmaya başlamaları ve çalışılan işyerinin, işe aldığı kişinin bir önceki yılda çalıştırdığı ortalama sigortalı sayısının üzerinde, ilave bir istihdam yaratması şartı ile 5510 Sayılı Kanunun 81'inci maddesinin birinci fıkrasının (1) bendi gereği beş puanlık prim indiriminin ardından kalan, prime esas kazancın alt sınırına kadar olan primlere ait işveren hissesi tutarı fondan karşılanmaktadır.

Söz konusu teşvikten faydalanma süresi, imalat sanayinde faaliyet gösteren işyerleri için 42 ay; diğer sektörlerde faaliyet gösteren işyerleri için 30 ay olarak

³⁶ A.e.

belirlenmiştir. 30.06.2015 tarihine kadar başlayan iş başı eğitim programına katılanlar için bu süreler 6 ay daha ilave edilmektedir.

Aynı şekilde bu teşvikte de işveren bakımından, aylık prim ve hizmet belgelerinin zamanında verilmesi, sigorta primlerinin zamanında ödenmesi, işverenin prim, idari para cezası, gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun olmaması gerekmektedir. Tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya yapılandırılmış olan prim, idari para cezası, gecikme cezası ve gecikme zammı bulunması, işverenin teşvikten yararlanmasına engel olmamaktadır. İşyerinde kayıt dışı işçi çalıştırıldığının tespit edilmemiş olması gerekirken, sahte sigortalılık bildirimi hakkında kanun metninde herhangi bir ibare yer almamaktadır.³⁷

2.3.2.4. Yeni Nesil Teşvik

4447 Sayılı Kanunun Geçici 19'uncu maddesine göre, İŞKUR'a kayıtlı bulunan işsizler arasından, 01.01.2018-31.12.2020 tarih aralığında işe alınan, işe alım tarihinden önceki son üç ay içerisinde, 5510 Sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin (a) veya (c) bendine göre en fazla 10 gün sigortalı bildirimi yapılmış veya isteğe bağlı sigortalılık haricinde 5510 Sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin (b) bendine göre sigortalılığı olmayan kişilerin sigorta primleri, çalışmaya başladıkları işyerlerinin de gerekli şartları sağlaması durumunda İşsizlik Sigortası Fonu'na karşılanmaktadır.

Söz konusu teşvikten yararlanabilmek için, işyerinin aylık prim ve hizmet belgelerinin zamanında verilmesi, sigorta primlerinin zamanında ödenmesi, işverenin tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya yapılandırılmış olanlar dışında prim, idari para cezası, gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun olmaması, işyerinde kayıt dışı işçi çalıştırıldığının tespit edilmemiş olması ve sahte sigortalılık bildirimi yapılmamış olması gerekmektedir. Ayrıca teşvikten faydalanılmak istenen sigortalının, işyerinin sigortalıyı işe alım tarihinden önceki bir yıl içinde SGK'ya bildirmiş olduğu ortalama sigortalı sayısına ilave olarak istihdam edilmesi gerekmektedir.

³⁷ A.e.

Teşvik tutarı, işyerinin imalat veya bilişim sektöründe faaliyet göstermesi durumunda, brüt asgari ücreti geçmeyecek şekilde prime esas kazanç üzerinden hesaplanan primlerin sigortalı ve işveren hisselerinin tamamı; diğer sektörlerde faaliyet göstermesi durumunda ise prime esas kazancın alt sınırı üzerinden hesaplanan primlerin sigortalı ve işveren hisselerinin tamamı olarak belirlenmiştir.

Teşviğin uygulanma süresi ise, 31.12.2020 tarihini geçmeyecek şekilde, 12 ay süre ile sınırlandırılmıştır. Fakat işe alınan sigortalının 18 yaşından büyük kadın olması, 18-25 yaş aralığında erkek olması veya İŞKUR'a engelli olarak kayıtlı bulunan kişilerden olması durumunda, teşvik süresi 18 aydır.³⁸

2.3.2.5. Bir Senden Bir Benden Teşviği

4447 Sayılı Kanunun Geçici 20'inci maddesine göre, İŞKUR'a kayıtlı bulunan 18-25 yaş aralığındaki işsizler arasından, 01.01.2018 tarihinden itibaren 5510 Sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin (a) bendi kapsamında çalıştırılmak üzere işe alınan, işe alım tarihinden önceki son üç ay içerisinde, 5510 Sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin (a) veya (c) bendine göre en fazla 10 gün sigortalı bildirimi yapılmış veya isteğe bağlı sigortalılık haricinde 5510 Sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin (b) bendine göre sigortalılığı olmayan kişilerin sigorta primleri, çalışmaya başladıkları işyerlerinin de gerekli şartları sağlaması durumunda İşsizlik Sigortası Fonu'na karşılanmaktadır.

Söz konusu teşvikten yararlanabilmek için, işyerinin 2017 yılı için ortalama sigortalı sayısının 1 ila 3 arasında olması, işyerinin imalat sektöründe ustalık belgesi ile faaliyet gösteriyor olması ve teşvikten faydalanılmak istenen sigortalının, işyerinin 2017 yılı içinde SGK'ya bildirmiş olduğu ortalama sigortalı sayısına ilave olarak istihdam edilmesi gerekmektedir. Ayrıca işyeri tarafından aylık prim ve hizmet belgelerinin zamanında verilmesi, sigorta primlerinin zamanında ödenmesi, işverenin tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya yapılandırılmış olanlar dışında prim, idari para cezası, gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun olmaması, işyerinde kayıt dışı işçi

³⁸ A.e.

çalıştırıldığıının tespit edilmemiş olması ve sahte sigortalılık bildirimi yapılmamış olması gerekmektedir.

Teşvik tutarı, prime esas kazancın alt sınırı üzerinden hesaplanan primlerin sigortalı ve işveren hisselerinin tamamı olarak belirlenmiştir. Teşviğin uygulanma süresi ise, 31.12.2018 tarihine kadar olmakla beraber, sigortalının işe alındığı ayı takip eden aydan itibaren her ikinci ay için teşvik uygulanmaktadır. Söz konusu destekten en fazla iki sigortalı için yararlanılabilirken, sigortalıların işe giriş tarihlerinde işverenin birinci dereceden kan veya kayın hısımları ya da eşi olmaması gerekmektedir.³⁹

2.3.3. Diğer Kanunlarda Yer Alan Teşvik ve İndirimler

Bu kısımda; 4857 Sayılı İş Kanunu, 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu, 3294 Sayılı Sosyal Yardımlaşmayı ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu, 5746 Sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun ve 5225 Sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimleri Teşvik Kanunu olmak üzere beş farklı kanunda yer alan teşvikler incelenecektir.

2.3.3.1. Engelli Sigortalıların İstihdamına Yönelik Teşvik

4857 Sayılı Kanunun 30'uncu maddesi gereğince, 50 ve üzeri işçi çalıştıran özel sektör işverenlerinin, % 3 oranında engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü bulunmaktadır.

Bu kapsamda, aynı il içerisinde konumlanmış olan en az 50 işçi çalıştıran özel sektör işyerleri, korumalı işyerleri, yükümlü olduğu oranın üzerinde engelli çalıştıran işyerleri ve engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü olmamasına rağmen engelli işçi istihdam eden işyerleri, çalıştırdıkları her bir engelli kişi için, prime esas kazanç tutarının alt sınırı üzerinden hesaplanacak olan sigorta priminin işveren hissesine denk gelen tutarın tamamı kadar teşvikten faydalanmaktadır. Söz konusu sigorta prim bedelleri Hazine tarafından karşılanmaktadır.

³⁹ A.e.

Diğer teşviklerde de olduğu gibi bu teşvikte de, işyerinin söz konusu destekten faydalanabilmesi için, aylık prim ve hizmet belgelerini zamanında SGK'ya vermiş olmalı ve işyerinin sigorta primi, idari para cezası, gecikme cezası ve zammına ilişkin herhangi bir borcu bulunmamalı, kayıt dışı ve sahte sigortalı bildirimi olmamalıdır.⁴⁰

2.3.3.2. Sosyal Hizmetlerden Yararlanan Kişilere Yönelik Teşvik

2828 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu'nun Ek-1'inci maddesinde, sosyal hizmetlerden faydalanan çocukların reşit oldukları tarihten itibaren bir işyerinde istihdam edilmeleri durumunda uygulanacak olan esaslar belirtilmiştir. Bu kapsamdaki kişiler, özel sektörde istihdam edildikleri takdirde, kendileri için ödenecek olan sosyal güvenlik ve işsizlik sigortası primlerinin tamamı beş yıl süre ile Hazinece ödenmektedir. Mezkur destekten faydalanabilmek için, işyeri aylık prim ve hizmet belgelerini zamanında SGK'ya vermiş olmalı ve işyerinin sigorta primi, idari para cezası, gecikme cezası ve zammına ilişkin herhangi bir borcu bulunmamalı, kayıt dışı ve sahte sigortalı bildirimi olmamalıdır.⁴¹

2.3.3.3. Nakdi Düzenli Sosyal Yardım Alanların İstihdamına Yönelik Teşvik

3294 Sayılı Sosyal Yardımlaşmayı ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu'nun Ek 5'inci maddesine göre, 26.04.2016 tarihinden itibaren işe alınan sigortalıların, işe başlangıç tarihinden önceki son 1 yılda nakdi düzenli yardım alan kişilerle aynı hanede ikamet etmesi, İŞKUR'a kayıtlı işsizlerden olması ve 5510 Sayılı Kanunun 4'üncü maddesine göre sigortalı olmayarak aile içinde kişi başına düşen aylık gelirin, asgari ücretin üçte birinden az olması veya genel sağlık sigortası ya da bakmakla yükümlü olduğu kişi olmayan 18 yaşını doldurmamış Türk vatandaşı olması durumunda, sigortalının sigorta primlerinin işveren hissesine denk gelen tutar işe başlangıcından itibaren 1 yıl süre ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca ödenmektedir.

⁴⁰ R.G. 10.06.2003, S.25134.

⁴¹ R.G. 27.05.1983, S.18059.

Söz konusu teşvikten yararlanmak adına, sigortalının işe başladığı işyerinin de sağlaması gereken koşullar, diğer teşviklerde de olduğu gibi, işyerinin aylık prim ve hizmet belgelerini zamanında SGK'ya vermiş olması, işyerinin sigorta primi, idari para cezası, gecikme cezası ve zammına ilişkin herhangi bir borcu bulunmaması ve kayıt dışı ve sahte sigortalı bildirimi olmamasıdır.⁴²

2.3.3.4. Araştırma ve Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerine İlişkin Teşvik

5746 Sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun'un 3'üncü maddesinin 3'üncü fıkrasında sigorta prim desteği düzenlenmiştir. Buna göre, "Kamu personeli hariç olmak üzere teknoloji merkezi işletmelerinde, Ar-Ge merkezlerinde, kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan veya teknoloji geliştirme projesi anlaşmaları kapsamında uluslararası kurumlardan ya da kamu kurum ve kuruluşlarından Ar-Ge projelerini desteklemek amacıyla fon veya kredi kullanan vakıflar tarafından veya uluslararası fonlarca desteklenen ya da TÜBİTAK tarafından yürütülen Ar-Ge ve yenilik projeleri ile rekabet öncesi işbirliği projelerinde ve teknogirişim sermaye desteklerinden yararlanan işletmelerde çalışan Ar-Ge ve destek personeli, bu Kanun kapsamında yukarıda sayılan kurum ve kuruluşlar tarafından desteklenen tasarım projelerinde ve tasarım merkezlerinde çalışan tasarım ve destek personeli ile 26/6/2001 tarihli ve 4691 Sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanununun geçici 2'nci maddesi uyarınca ücreti gelir vergisinden istisna olan personelin; bu çalışmaları karşılığında elde ettikleri ücretleri üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yarısı, Maliye Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanır." denilmektedir.⁴³

Aylık prim ve hizmet belgelerini zamanında SGK'ya vermiş olan, sigorta primi, idari para cezası, gecikme cezası ve zammına ilişkin herhangi bir borcu bulunmayan, kayıt dışı ve sahte sigortalı bildirimi olmayan işyerleri tarafından bu

⁴² R.G. 14.06.1986, S.19134.

⁴³ R.G. 12.03.2008, S.26814.

kapsamda çalıştırılan personelin sigorta primi işveren hissesinin yarısı, Maliye Bakanlığı'na karşılanmaktadır.

2.3.3.5. Kültür Yatırımları ve Girişimleri Hakkında Uygulanan Teşvik

5225 Sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimleri Teşvik Kanunu'nun 5'inci maddesinin (c) bendinde düzenlenen teşviğe göre, aylık prim ve hizmet belgelerini zamanında SGK'ya vermiş olan, yapılandırılmış olanlar dışında sigorta primi, idari para cezası, gecikme cezası ve zammına ilişkin herhangi bir borcu bulunmayan, kayıt dışı ve sahte sigortalı bildirim olmıyan, "kurumsal yatırım belgesi" ya da "kurumsal girişim belgesi" sahibi kurumlar vergisi mükellefi olan işyerleri tarafından bu kapsamda çalıştırılan personelin sigorta primi işveren hissesinin 3 yıl boyunca yarısı; 7 yıl boyunca da % 25'i işyerinin vergi tutarından terkin edilecektir.⁴⁴

2.4. DENETİM YOLUYLA KAYIT DIşI İSTİHDAMLA MÜCADELE

Sosyal güvenlik alanında yapılan denetimler, Sosyal Güvenlik Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından yerine getirilmektedir. 2019 Yılı Mart ayı itibariyle 1 Başkan, 317 Başmüfettiş, 106 Müfettiş, 53 Müfettiş Yardımcısı olmak üzere toplam 477 kişi, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı bünyesinde hizmet vermektedir. 816 Denetmen ve 1160 Denetmen Yardımcısı olmak üzere toplam 1976 Sosyal Güvenlik Denetmeni de Türkiye genelinde faaliyet göstermektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayınlanan faaliyet raporlarında, sosyal sigorta alanında yapılan denetimlere ilişkin sayısal veriler yıllık bazda yayımlanmaktadır. Söz konusu faaliyet raporlarında yer alan bazı veriler aşağıda yer alan Tablo 2.2'de kaydedilmiştir.

⁴⁴ R.G. 21.07.2004, S.25529.

Tablo 2.2: Yıllara Göre Sosyal Sigorta Alanında Yapılan Denetim Sonuçları

	2014	2015	2016	2017	2018
Denetlenen İşyeri Sayısı	4.477	8.976	8.401	7.329	8.176
Denetlenen Sigortalı Sayısı	61.941	234.649	275.209	185.946	257.609
Kayıt Dışı Çalışan Sayısı	2.144	10.704	11.371	2.102	1.956
Tespit Edilen Sahte Sigortalı Sayısı	6.539	472	995	898	3.882

Kaynak: SGK, Faaliyet Raporları, 2014-2018.

Tablo 2.2’de yer alan verilere bakıldığında denetlenen işyeri sayısının artış eğiliminde olduğu görülmektedir. 2014 yılında 4.477 olan denetlenen işyeri sayısı, 2016 yılına gelindiğinde neredeyse iki katına çıkmıştır. 2014 yılında 61.941 olan denetlenen sigortalı sayısı, 2015 yılından itibaren bir sıçrama göstermiş ve 2015 yılında 234.649; 2016 yılında 275.209; 2017 yılında 185.946 ve 2018 yılında 257.609 olarak gerçekleşmiştir. Tespit edilen kayıt dışı çalışan sayısı ise 2014, 2017 ve 2018 yıllarında görece yakın düzeylerde gerçekleşmiş olsa da, 2015 yılında 10.704 ve 2016 yılında 11.371 olmak üzere ciddi boyutlara ulaşmıştır. Denetlenen sigortalı sayısı ve kayıt dışı çalışan sayıları bir arada değerlendirildiğinde, kayıtlı çalışan sayısının da yıllar itibariyle arttığı söylenebilir. Yapılan denetimlerde kayıt dışı çalışanlar kayıt altına alınmakta ve kayıt dışı istihdamla mücadele edilmektedir.

2.5. TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI İŞGÜCÜ PİYASASININ DURUMU

Ülkemizde kayıt dışı istihdam kavramı geçmişten günümüze hep var olan bir sorun olmuştur. 2002-2017 yılları arasında görülen kayıt dışı istihdam oranları, sektör bazında ve genel olarak Tablo 2.3’de gösterilmiştir.

2.5.1. Yıllara Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları

Tablo 2.3: Yıllara Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)

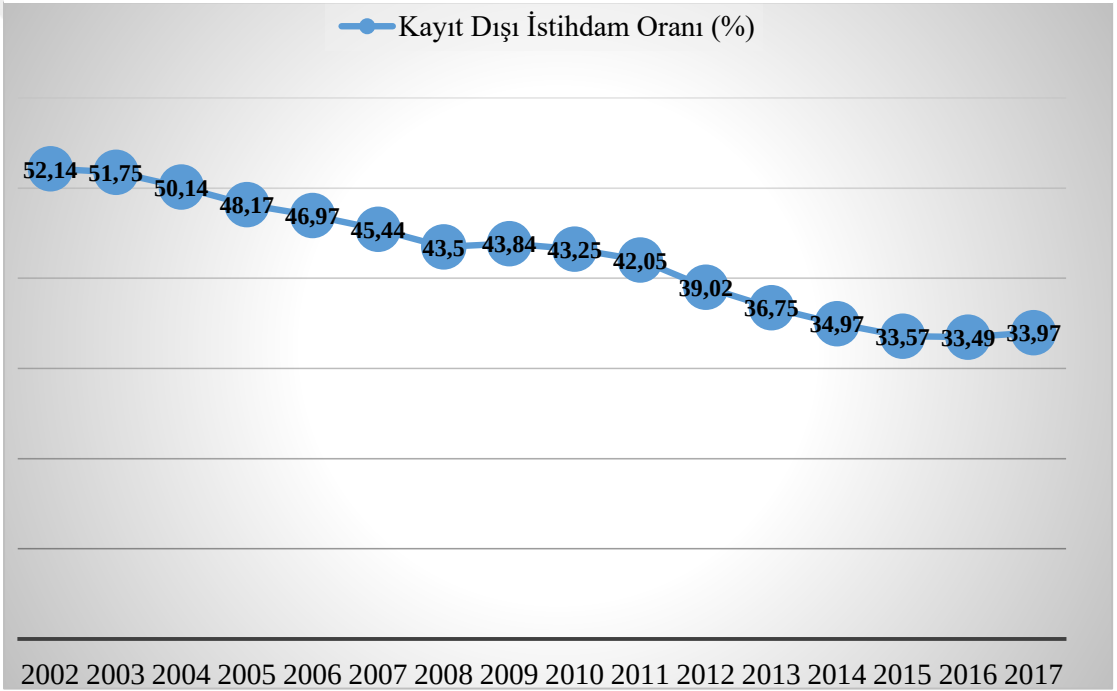
Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2002	90,14	31,74	36,40	29,19	-	52,14
2003	91,15	31,55	36,43	29,00	-	51,75
2004	89,9	33,83	37,28	31,96	-	50,14
2005	88,22	34,32	38,11	32,27	-	48,17
2006	87,77	34,06	38,12	31,88	-	46,97
2007	88,14	32,34	35,51	30,63	-	45,44
2008	87,84	29,76	31,61	28,77	-	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	35,80	33,97

Kaynak: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani (Çevrimiçi), 27.09.2018.

Söz konusu verilere bakıldığında, en yüksek kayıt dışı istihdam oranları tarım sektöründe görülmektedir. 2002 ve 2003 yıllarında % 90 seviyelerinde görülen kayıt dışı istihdam oranı, yıllar itibariyle azalmış ve en düşük seviyesine 2016 yılında % 82,09 oranı ile ulaşmıştır. Tarım sektöründe görülen yüksek kayıt dışı istihdam

oranlarını, 2014 yılı itibariyle inşaat sektörü takip etmiştir. 2014-2017 yılları arasında inşaat sektöründeki kayıt dışı istihdam oranı % 36-% 35 aralığında değişmiştir. Sanayi sektöründe 2002 yılında % 36,40 olan oran, 2017 yılına gelindiğinde % 20,03 olmuştur. Hizmet sektörü diğer sektörlerle kıyasla daha iyi bir durumda olmakla beraber, 2002 yılında % 29,19 olarak karşımıza çıkarken, 2017 yılına gelindiğinde %20,95 oranına kadar gerilemiştir. Genel bazda kayıt dışı istihdam oranına baktığımızda ise 2002 yılında % 52,14 iken, 2017 yılına gelindiğinde % 33,97 düzeyine kadar gerilediği görülmektedir.

Grafik 2.1: Kayıt Dışı İstihdam Oranlarının Yıllara Göre Seyri



Kaynak: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani (Çevrimiçi), 27.09.2018.

Grafik 2.1’de, kayıt dışı istihdam oranının 2002 yılından günümüze dek izlediği azalış eğilimi daha net görülebilmektedir. 2002 yılında % 52,14 olan kayıt dışı istihdam oranı, 2008 yılına kadar istikrarlı bir şekilde azalış göstererek % 43,50 seviyesine kadar gerilemiştir. 2009 yılında % 0,34 lük bir artışla % 43,84 olan oran, 2016 yılına kadar tekrar istikrarlı bir azalış göstererek, 2016 yılında % 33,49 olarak gerçekleşmiştir. Her ne kadar 2017 yılında % 33,97 seviyesine gelerek 2016 yılına göre bir artış gerçekleşmiş olsa da, 2002 yılına göre değerlendirildiğinde, kayıt dışı istihdam oranındaki azalışın önemli bir seviyede olduğu bir gerçektir.

2.5.2. Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları

Tablo 2.4’de, sektörlere göre kayıt dışı istihdam oranının 2012 yılından 2017 yılına dek aldığı değerler yer almaktadır. En yüksek kayıt dışı istihdam oranı “tarım, ormancılık ve balıkçılık” iş kolunda görülürken, en düşük kayıt dışı istihdam oranları “kamu yönetimi ve savunma”, “eğitim hizmetleri”, “madencilik ve taş ocakçılığı” ve “finans ve sigorta” iş kollarında görülmektedir.

Tablo 2.4: Faaliyet Kollarına Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)

İktisadi Faaliyet Kodu (18’li Grup)	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	83,61	83,28	82,27	81,16	82,09	83,33
Madencilik ve taş ocakçılığı	12,39	6,67	6,72	5,93	4,03	4,35
İmalat Sanayi	21,47	19,84	20,15	18,85	19,9	19,60
Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon	28,9	27,52	29,8	30,47	33,85	35,38
İnşaat ve bayındırlık işleri	45,35	40,12	36,61	35,58	35,76	35,80
Toptan ve perakende ticaret	30,27	27,91	26,55	25,89	27,09	27,71
Ulaştırma ve depolama	30,05	25,43	33,01	29,47	23,21	25,67
Konaklama ve yiyecek hizmeti faal.	34,91	31,27	24,82	24,55	31,61	30,97
Bilgi ve iletişim	13,45	11,42	13,22	13,15	12,5	12,45
Finans ve sigorta faaliyetleri	4,55	3,13	3,32	4,08	3,32	5,54
Gayrimenkul faaliyetleri	29,35	25,81	26,34	20,85	23,87	24,21
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	15,19	11,57	11,11	9,87	9,22	10,39
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	16,77	15,29	15,25	14,56	13,17	13,73
Kamu yönetimi ve savunma	4,66	4,65	4,12	3,96	3,92	1,98
Eğitim hizmetleri	3,59	2,65	3,48	3,19	3,61	4,04
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faal.	15,84	19,46	24,72	27,21	28,67	29,99
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	37,04	34,71	34,35	31,54	33,33	37,01
Diğer hizmet faaliyetleri	49,06	46,14	47,69	43,38	44,19	43,71

Kaynak:

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani (Çevrimiçi), 07.03.2018.

2.5.3. Bölgelere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları

Tablo 2.5’de, 2009 yılından 2017 yılına kadar, şehir bazında görülen kayıt dışı istihdam oranları yer almaktadır. 2017 yılı için en yüksek kayıt dışı istihdam oranlarının görüldüğü bölge % 67,5 oran ile Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan bölgesi olmaktadır. Bunu % 62,98 oran ile Van, Muş, Bitlis, Hakkari bölgesi takip etmektedir. Kayıt dışı istihdam oranının en düşük olduğu şehir, % 18,38 ile Ankara şehri olmaktadır. Ankara’yı % 20,73 oran ile İstanbul takip etmektedir. Mevcut verilere göre, kayıt dışı istihdamın en yoğun görüldüğü illerin, Doğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu ve Karadeniz Bölgesinde bulunduğu görülmektedir.

Tablo 2.5: Bölgelere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)

Bölgeler	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ankara	19,3	21,36	21,36	17,67	16,08	17,37	17,09	17,77	18,38
İstanbul	25,17	24,35	22,65	19,36	16,49	18,82	18,36	19,14	20,73
Bursa, Eskişehir, Bilecik	29,91	28,42	28,05	23,67	24,55	20,41	20,44	19,86	22,73
İzmir	28,97	30,47	32,91	30,13	30,38	27,48	23,47	25,93	24,44
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	41,32	39,8	37,5	32,88	30,64	30,15	28,59	31,4	33,33
Antalya, Isparta, Burdur	46,01	44,21	41,86	38,64	36,86	32,89	28,97	31,48	31,70
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	36,81	38,46	37,93	34,48	32,31	32,82	30,1	26,4	29,37
Kayseri, Sivas, Yozgat	42,07	45,32	50,87	50	39,11	32,85	34,83	32,79	31,13
Balıkesir, Çanakkale	48,39	45,77	45,22	42,25	41,4	38,21	34,89	37,4	38,58
Gaziantep, Adıyaman, Kilis	59,32	57,82	53,18	49,13	44,27	38,45	35,09	33,99	38,71
Aydın, Denizli, Muğla	43,04	42,55	45,86	48,1	44,3	36,62	35,63	35,15	34,22
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	57,57	61,28	58,61	53,69	48,94	40,95	36,72	42,18	42,14
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	47,65	51,21	46,41	43,13	44,71	38,38	37,91	38,26	38,30

Bölgeler	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	45,54	42,92	43,43	45,22	45,65	39,7	39,37	39,88	38,54
Konya, Karaman	52,95	54,33	50,13	43,99	43,99	39,69	40,17	41,74	42,44
Adana, Mersin	53,9	52,77	53,42	47,52	43,97	45,71	43,31	41,74	39,96
Zonguldak, Karabük, Bartın	60,67	52,91	53	51,72	52,4	49,37	46,32	44,81	44,44
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	53,79	57,73	53,18	55,38	58,58	48,06	46,32	44,7	48,51
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	62,69	55,78	50,5	46,92	47,82	46,61	46,52	45,88	44,67
Kastamonu, Çankırı, Sinop	59,07	62,72	62,96	57,19	50,95	50	48,8	53,77	55,15
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	63,82	61,08	57,26	51,47	49,06	54,67	51,47	41,21	40,46
Erzurum, Erzincan, Bayburt	59,48	63,28	56,13	49,35	49,2	56,1	52,35	48,88	48,31
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	67,26	64,71	61,78	62,27	55,74	54,09	52,46	50,87	50,51
Şanlıurfa, Diyarbakır	67,92	63,59	60,69	63,27	61,6	67,67	65,05	62,77	62,04
Van, Muş, Bitlis, Hakkari	66,75	71,57	74,85	72,74	69,75	70,42	70,8	66,92	62,98
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	78,62	74,34	73,26	69,51	71,43	71,54	71,1	68,52	67,50
Toplam	43,84	43,25	42,05	39,02	36,75	34,97	33,57	33,49	33,97

Kaynak:

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani (Çevrimiçi) 07.03.2018.

2.5.4. İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na Kayıtlılık Durumu

2018 Yılı Kasım ayı TÜİK verileri incelendiğinde, toplam istihdam edilen kişi sayısının 28.314.000; kayıt dışı çalışan sayısının 9.520.000 kişi olduğu ve kayıt dışı istihdam oranının % 33,6 olarak gerçekleştiği görülmektedir.⁴⁵ Tablo 2.6'da işteki

⁴⁵ TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Kasım 2018.

durumlarına göre istihdam edilenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlılık durumları rakamlarla ifade edilmektedir.

Tablo 2.6: İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na Kayıtlılık Durumu

(Bin kişi)	İstihdam	Kayıt Dışı	Kayıt Dışı Oranı
Ücretli veya Yevmiyeli	19.466	3.533	% 18,1
İşveren	1.288	300	% 23,3
Kendi Hesabına	4.752	3.161	% 66,5
Ücretsiz Aile İşçisi	2.807	2.525	% 90
Toplam	28.314	9.520	% 33,6

Kaynak: TÜİK, **İşgücü İstatistikleri**, Kasım 2018.

En düşük kayıt dışı oranı ücretli veya yevmiyeli çalışan kişilerde görülürken; en yüksek kayıt dışı oranı % 90 ile ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlarda görülmektedir.

Kayıt dışı çalışanları kadın-erkek olarak sınıflandırdığımızda ise, karşımıza Tablo 2.7 ve Tablo 2.8 çıkmaktadır.

Tablo 2.7: Cinsiyete Göre İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na Kayıtlılık Durumu (Kadın)

KADIN (Bin kişi)	İstihdam	Kayıt Dışı	Kayıt Dışı Oranı
Ücretli veya Yevmiyeli	6.009	1.151	% 19,2
İşveren	133	20	% 15
Kendi Hesabına	820	687	% 83,8
Ücretsiz Aile İşçisi	1.998	1.813	% 90,7
Toplam	8.960	3.671	% 41

Kaynak: TÜİK, **İşgücü İstatistikleri**, Kasım 2018.

Tablo 2.8: Cinsiyete Göre İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na Kayıtlılık Durumu (Erkek)

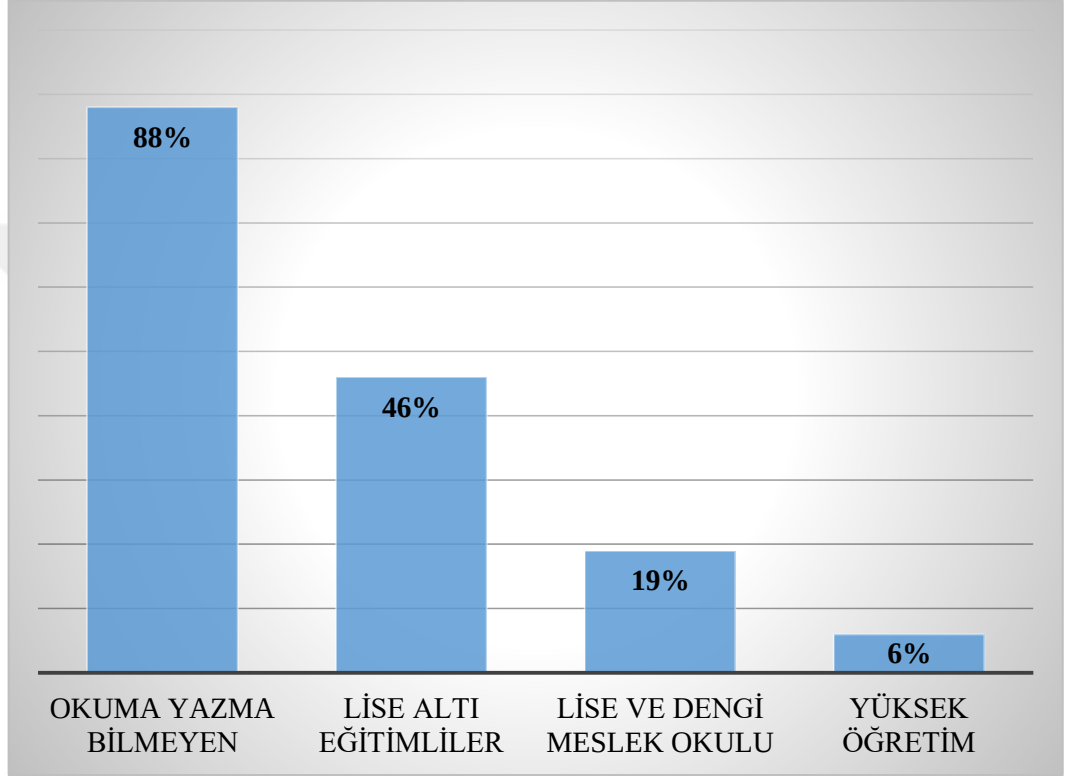
ERKEK (Bin kişi)	İstihdam	Kayıt Dışı	Kayıt Dışı Oranı
Ücretli veya Yevmiyeli	13.457	2.382	% 17,7
İşveren	1.155	280	% 24,2
Kendi Hesabına	3.932	2.475	% 62,9
Ücretsiz Aile İşçisi	810	713	% 88
Toplam	19.354	5.850	% 30,2

Kaynak: TÜİK, **İşgücü İstatistikleri**, Kasım 2018.

Cinsiyete göre bakıldığında işveren olarak çalışanlar dışında, kayıt dışı oranı kadınlarda erkeklere göre daha yüksek oranlarda gerçekleşmektedir. Erkeklerde kayıt dışı oranı % 30,2 iken; kadınlarda bu oran % 41 olarak gerçekleşmektedir. Bu durumda istihdam edilen kadınların yarıya yakınının kayıt dışı olarak çalıştırılması dikkat çekmektedir.

Kayıt dışı istihdam olgusu, Grafik 2.2’de gösterildiği şekilde çalışanların eğitim düzeyine göre kategorize edildiğinde ise, öğrenim düzeyi arttıkça, kayıt dışı çalışma durumunun azaldığı görülmektedir.

Grafik 2.2: Eğitim Durumuna Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)



Kaynak: Disk/Genel-İş Kayıt Dışı İstihdam Raporu Kasım 2017, <http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/15805.pdf> (Çevrimiçi), 05.03.2019.

Grafik 2.2 incelendiğinde, okuma yazma bilmeyen kesimin %88’inin ; lise altı eğitimli kesimin %46’sının, lise ve dengi meslek okullarından mezun olan kesimin %19’unun ve yüksek öğretim mezunu kesimin ise %6’sının kayıt dışı çalıştığı görülmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE KAPSAMINDA YAPILAN DENETİMLERİN ANALİZİ

3.1. SOSYAL GÜVENLİKTE DENETİM VE ANALİZ ÇALIŞMASI

Sosyal güvenlik, işsizlik, yoksulluk, yaşlılık, hastalık ve ölüm gibi sosyal tehlikelerin sebep olabileceği olumsuz koşullara karşı bir takım önlemleri barındırmaktadır. Sosyal güvenlik sistemi, sigortalılara, doğumdan ölüme kadar ve hak sahiplerine sunduğu hizmetler dolayısıyla ölüm sonrasında da güvence sağlamaktadır. 5510 Sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışanların, Sosyal Güvenlik Kurumu'na hiç bildirilmemesi veya çalışma günleri veya sermaye primine esas kazançlarının eksik bildirilmesi durumunda kayıt dışı istihdam olgusu meydana gelmektedir. Kayıt dışı istihdam edilen kişiler, sunulan sosyal güvencelerden mahrum kalmakta, üstelik kendisi ile birlikte ailesi de bu durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir.

Kayıt dışı istihdamla mücadele politikaları, birçok farklı koldan yürütülmektedir. Bir yandan yasal düzenlemeler yapılırken, diğer yandan da bilgilendirme, bilinçlendirme ve rehberlik faaliyetleri ile sosyal güvenlik bilinci oluşturulmaya çalışılmaktadır. Ayrıca teşvikler yoluyla da, kayıtlı istihdamın yarattığı mali yükler hafifletilmeye çalışılarak, kayıt dışı istihdamla mücadele edilmektedir. Fakat tüm bu yapılan mücadele politikalarına rağmen, denetim olgusu var olmadığı takdirde, yapılan mücadele çalışmaları yetersiz kalmaktadır. Anayasamızın 60'ıncı maddesinde yer alan “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliğini sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar”¹ hükmü ile güvence altına alınmış olan sosyal güvenlik hakkından bireylerin yararlanıp yararlanamadığını tespit etmek, devletin görevidir. Dolayısıyla sosyal güvenlik denetimleri, kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesi bakımından önem arz etmektedir.

¹ R.G. 09.11.1982, S. 17863.

3.1.1 Analiz Çalışmasının Konusu

Bu çalışmada, Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından yapılan denetimler analiz edilerek, kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yönelik bir takım çözüm önerileri getirilmektedir. Çalışma kapsamında, 2018 yılında, Ankara ilinde yapılmış olan denetimlere ait 100 adet Sosyal Güvenlik Denetmen Raporu incelenmiştir. Kullanılan denetim raporlarının konusu, çalışanların 5510 Sayılı Kanunun 4“üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında (hizmet akdiyle çalışanlar) kayıt dışı istihdam edildiklerine ilişkin ihbar veya şikayetleri hakkındadır. Söz konusu raporlara dayanak teşkil eden durum tespit tutanağı örneği Ek-1’de yer alırken; analizde kullanılan raporlara ait denetim verileri de Ek-2’de sunulmuştur. Sosyal güvenlik denetmen raporlarından, sadece “kayıt dışı istihdam” konusuna dahil olan raporlar incelenmiştir.

3.1.2 Analiz Çalışmasının Amacı

Bu araştırmanın amacı; kayıt dışı istihdamla mücadele yollarından biri olan denetimlerin analiz edilmesi, bu doğrultuda, sosyal güvenlik denetimlerinin etkinliğinin arttırılması ve kayıt dışı istihdam oranının azaltılması için öneriler geliştirmektir.

3.2. ANALİZE İLİŞKİN BULGULAR

Yapılan çalışma kapsamında elde edilen veriler, “Denetim Yapılan İşyerlerine İlişkin Bulgular”, “Kayıt Dışı İstihdam Edilen İşçilere İlişkin Bulgular” ve “Denetim Gerekçelerine İlişkin Bulgular” başlıkları halinde üç ayrı kategoride incelenerek analiz edilmiştir.

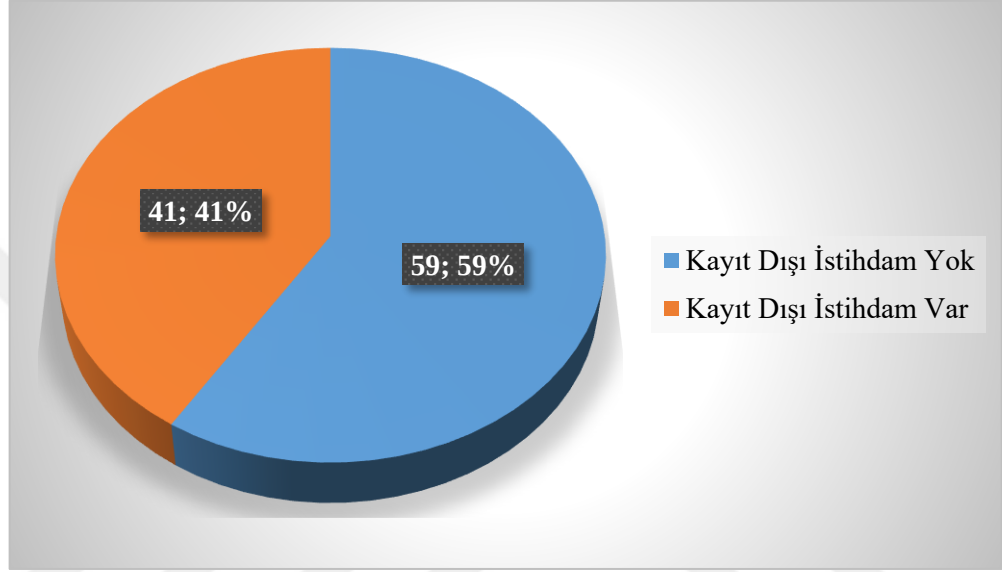
3.2.1. Denetim Yapılan İşyerlerine İlişkin Bulgular

Tablo 3.1: Yapılan Denetimlere İlişkin Sayısal Veriler

Denetlenen İşyeri Sayısı	100
Sigortalı Sayısı	542
Kayıt Dışı Çalışan Sayısı	107
Toplam Çalışan Sayısı	649

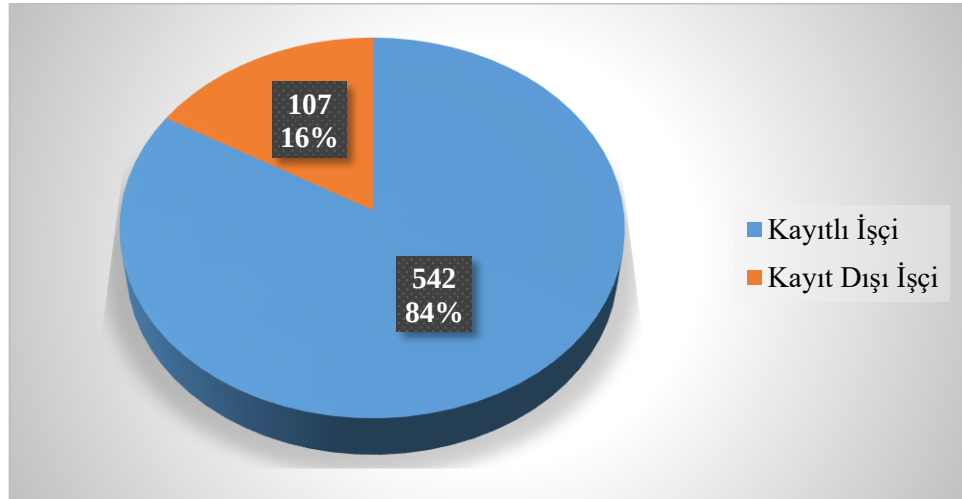
Tablo 3.1’de yapılan denetimlere ilişkin rakamlar gösterilmektedir. İncelenen 100 adet işyerinde toplam sigortalı sayısı 542 iken; kayıt dışı çalışan sayısı 107 olarak tespit edilmiştir.

Grafik 3.1: Denetim Yapılan İşyerlerinde Kayıt Dışı İstihdamın Durumu



Grafik 3.1’de ise yapılan 100 adet denetim esnasında kayıt dışı istihdama rastlanılan ve rastlanmayan işyerlerinin dağılımı gösterilmektedir. Buna göre, denetim yapılan 100 adet işyerinin 41 tanesinde kayıt dışı çalışmaya rastlanılmamış olup, 59 adet işyerinde ise farklı sayılarda kayıt dışı işçi çalıştırıldığı tespit edilmiştir.

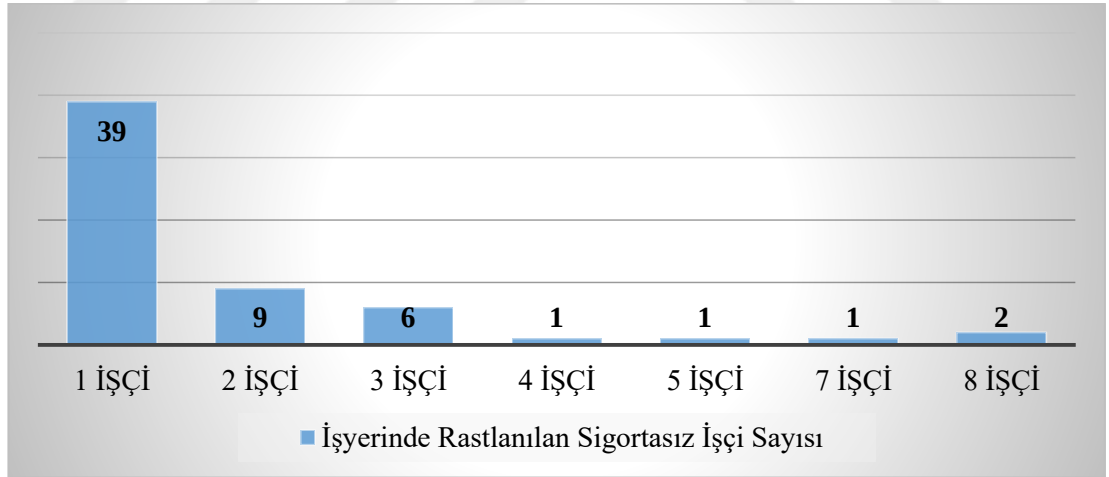
Grafik 3.2: Denetim Esnasında Karşılaşılan İşçilerin SGK’ya Kayıtlılık Durumu



Grafik 3.2’de karşılaşılan sigortalı ve sigortasız çalışan sayıları ve oranları verilmiştir. Buna göre yapılan 100 adet denetimde, karşılaşılan kayıtlı işçi sayısı 542, kayıt dışı işçi sayısı da 107’dir. Söz konusu verileri oranladığımızda, denetimlerde karşılaşılan işçilerin % 84’ünün kayıtlı; % 16’sının ise kayıt dışı çalıştırıldığı tespit edilmiştir. Araştırmadan çıkan %16’lık sonuç, ülkemizde 2017 yılında Ankara ili için tespit edilen %18.38 olan kayıt dışı istihdam oranlarına yakındır.

Değerlendirmeye alınan 100 adet denetim kapsamında, 542 kişinin sigortalı olduğu tespit edilirken, 107 kişinin ise sigortasız olarak çalıştığı anlaşılmıştır. Söz konusu 107 kişi, icra edilen denetim esnasında kayıt altına alınmıştır. Bu kapsamda yapılan her denetimde kayıt dışı çalıştığı tespit edilen işçiler kayıt altına alınarak kayıt dışı istihdamın azalması sağlanmaktadır. Bu durumda sosyal güvenlik alanında yapılan denetim sayısı arttıkça, kayıt dışı istihdam oranının azalacağı değerlendirilmektedir.

Grafik 3.3: İşyerlerinde Rastlanılan Sigortasız İşçi Sayıları



Denetim yapılan işyerlerinin % 59’unda kayıt dışı istihdama rastlanılmıştır. Fakat sigortasız çalışan işçi sayıları işyerlerine homojen olarak dağılmamakta; farklı dağılımlar göstermektedir. Buna göre sigortasız işçi çalıştırdığı tespit edilen 59 işyerinde rastlanılan sigortasız işçi sayısı Grafik 3.3’de gösterilmiştir. Bu kapsamba işyerlerinde en sık rastlanılan durum 1 işçinin kayıt dışı çalıştırıldığı durumdur. Sigortasız işçi sayısının çok yüksek olduğu durumlara, daha az rastlanılmaktadır.

Tablo 3.2: Kayıt Dışı İstihdamın İşyerindeki Çalışan Sayısına Göre Dağılımı

İşyerindeki İşçi Sayısı	İşyeri Sayısı	Kayıt Dışı İstihdam	
		Sayısı	Yüzdesi
0 – 5	60	56	52%
6 – 15	31	40	37%
16 – 30	5	11	10%
30 +	4	0	0%
Toplam	100	107	-

Tablo 3.2’de denetim yapılan işyerleri, toplam işçi sayılarına göre kategorize edilmiştir. Buna göre yapılan denetimlerin % 60’ının toplam işçi sayısı 0-5 olan işyerlerinde yapıldığı görülmüştür. Toplam işçi sayısının 0-5 arasında olduğu 60 işyerinde, tespit edilen kayıt dışı çalışan sayısının 56 olduğu tespit edilmiştir. İşyerindeki toplam işçi sayısının 6-15 aralığında olduğu 31 işyeri denetlenmiş ve bu işyerlerinde toplam 40 kişinin kayıt dışı çalıştırıldığı görülmüştür. Toplam işçi sayısı 16-30 aralığında olan denetlenen işyeri sayısı ise 5 olmakla beraber bu işyerlerinde tespit edilen kayıt dışı işçi sayısı 11 olmuştur. 30 ve üzeri çalışan sayısına sahip olan denetlenen işyeri sayısı sadece 4 işyeri olmakla beraber, bu işyerlerinde kayıt dışı istihdama rastlanılmamıştır. Yapılan denetimlerin % 60’ının toplam işçi sayısı 0-5 aralığında olan işyerlerinde gerçekleşmesi ile birlikte, tespit edilen kayıt dışı çalışanların % 52’sinin de toplam işçi sayısı 0-5 aralığında olan işyerlerinde gerçekleşmesi dikkat çekicidir. İşyerindeki toplam işçi sayısı ile kayıt dışı istihdam verileri kıyaslandığında, işyerinde istihdam edilen kayıtlı işçi sayısı arttıkça, kayıt dışı istihdam edilen işçi sayısının azaldığı görülmektedir. Bu sebeple işyerinde kayıtlı işçi sayısı arttıkça, kayıt dışı işçi istihdam etme eğiliminin azaldığı sonucuna varılmaktadır.

3.2.2. Kayıt Dışı İstihdam Edilen İşçilere İlişkin Bulgular

Tablo 3.3: Yapılan Denetimlerin Sektörlere Göre Dağılımı

Sektör	Denetlenen İşyeri Sayısı	Sektör	Denetlenen İşyeri Sayısı
İmalat Sanayi	6	Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	7
Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon	5	İdari ve destek hizmet faaliyetleri	2
İnşaat ve bayındırlık işleri	4	Eğitim hizmetleri	1
Toptan ve perakende ticaret	13	İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faal.	7
Ulaştırma ve depolama	4	Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	1
Konaklama ve yiyecek hizmeti faal.	31	Diğer hizmet faaliyetleri	15
Gayrimenkul faaliyetleri	4	TOPLAM	100

Tablo 3.3’de çalışma kapsamında denetim yapılan sektörler gruplandırılmıştır. Buna göre kayıt dışı istihdamın en fazla görüldüğü sektör % 31’lik oran ile “konaklama ve yiyecek hizmetleri faaliyeti”nde görülmüş olup, bunu % 15 ile “diğer hizmetler”, % 13 ile “toptan ve perakende ticaret” takip etmiştir. Yapılan denetimlerde, 18’li gruba göre ayrılan faaliyet kollarından, “tarım ormancılık ve balıkçılık”, “ madencilik ve taş ocakçılığı”, “bilgi ve iletişim”, “finans ve sigorta faaliyetleri” ile “kamu yönetimi ve savunma” faaliyet kollarında yer alan bir işyerine rastlanılmamış olduğundan, dağılımda bu faaliyet kolları yer almamaktadır.

Tablo 3.4: Sektörlere Göre Kayıt Dışı İşçi Sayısı

Sektör	Kayıt Dışı İşçi Sayısı	Sektör	Kayıt Dışı İşçi Sayısı
İmalat Sanayi	19	Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	2
Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon	1	İdari ve destek hizmet faaliyetleri	2
İnşaat ve bayındırlık işleri	2	Eğitim hizmetleri	0
Toptan ve perakende ticaret	24	İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faal.	2
Ulaştırma ve depolama	1	Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	1
Konaklama ve yiyecek hizmeti faal.	37	Diğer hizmet faaliyetleri	10
Gayrimenkul faaliyetleri	6	TOPLAM	107

Tablo 3.4’de sektörlere göre yapılan denetimlerde tespit edilen sigortasız işçi sayıları verilmiştir. Kayıt dışı çalıştırılan 107 işçinin 37’sinin konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri sektöründe; 24’ünün toptan ve perakende ticaret sektöründe; 19’unun imalat sanayi sektöründe; 10’unun diğer hizmet faaliyetleri sektöründe ve 6’sının gayrimenkul faaliyetleri sektöründe faaliyet gösterdiği anlaşılmaktadır. İnşaat ve bayındırlık işleri, Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler, idari ve destek hizmet faaliyetleri ve insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri sektörlerinde ikişer; elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon, ulaştırma ve depolama ve kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor sektörlerinde birer işçinin kayıt dışı çalıştırıldığı tespit edilmiştir. Söz konusu veriler ışığında, Ankara ili için kayıt dışı istihdamın imalat sanayinde, toptan ve perakende ticaret sektöründe, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetlerinde yoğunlaştığı söylenebilmektedir.

Tablo 3.5: Kayıt Dışı İşçilerin Uyrukları

Kayıt Dışı Çalışan İşçinin Uyrugu	Sayısı	Oranı
Türkiye	96	%89,71
Suriye	5	%0,046
Irak	3	%0,028
Özbekistan	2	%0,018
Afganistan	1	%0,009

Yapılan 100 adet denetimde, Tablo 3.5’de gösterildiği üzere toplam 11 yabancı uyruklu kayıt dışı çalışana rastlanılmış olup, söz konusu kişilerin 5’inin Suriye’den, 3’ünün Irak’tan, 2’sinin Özbekistan’dan ve 1’inin de Afganistan’dan ülkemize geldiği tespit edilmiştir. Ankara ili özelinde, kayıt dışı istihdam edilen yabancı uyruklu kişi sayısının toplam tespit edilen kayıt dışı istihdam edilen sayısına oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Söz konusu oranın düşük olmasının nedeninin; kayıt dışı istihdam edilen yabancı uyruklu kişilerin iş imkanı, mesafelerin yakınlığı gibi nedenlerle özellikle İstanbul, Gaziantep, Adana gibi illerde çalışmayı tercih etmeleri olduğu değerlendirilmektedir.

Tablo 3.6: Kayıt Dışı İstihdam Edilen Yabancı Uyruklu İşçilerin Çalıştığı Sektörler

Kayıt Dışı Çalışan Yabancı Uyrugu	Çalıştığı Sektör ve Sayısı
Suriye	İmalat Sanayi (2 İşçi)
	Toptan ve perakende ticaret (1 İşçi)
	Konaklama ve yiyecek hizmeti faal. (1 İşçi)
	Diğer hizmet faaliyetleri (1 İşçi)
Irak	İmalat Sanayi (3 İşçi)
Özbekistan	Konaklama ve yiyecek hizmeti faal. (1 İşçi)
	Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon (1 İşçi)
Afganistan	Konaklama ve yiyecek hizmeti faal. (1 İşçi)

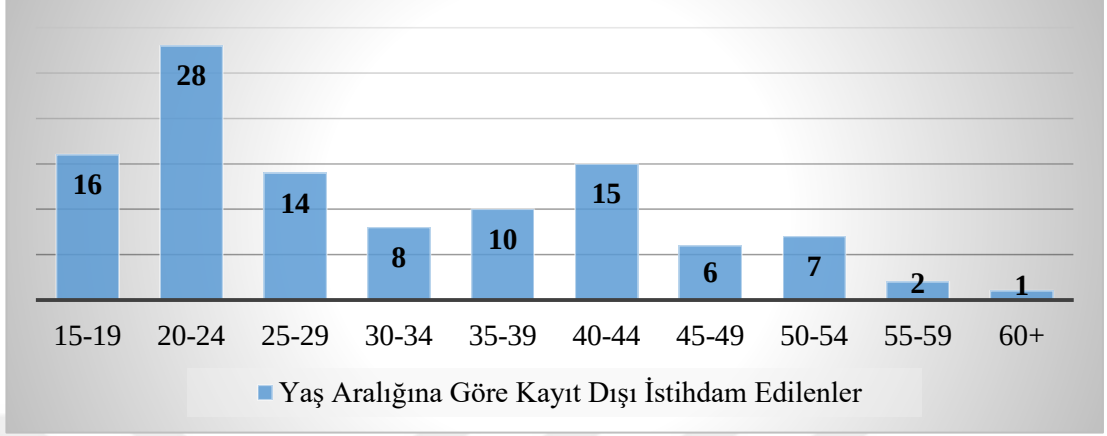
Kayıt dışı çalıştığı tespit edilen yabancı uyruklu işçilerin çalıştıkları sektörler Tablo 3.6’da gösterilmiştir. Yabancı uyruklu işçilerin en çok imalat sanayi sektöründe faaliyet gösterdiği anlaşılmaktadır. İki Suriyeli ve üçü Iraklı olmak üzere toplam beş işçinin imalat sanayinde çalıştığı görülmektedir. İmalat sanayi sektörünü, konaklama ve yiyecek hizmetleri faaliyetleri sektörü takip etmektedir. Suriyeli, Özbek ve Afgan olmak üzere toplam üç işçinin konaklama ve yiyecek hizmetleri faaliyetleri sektöründe çalıştığı anlaşılmaktadır. Diğer üç işçinin de farklı sektörlerde çalıştığı; bir Suriyeli işçinin toptan ve perakende ticaret sektöründe, diğer Suriyeli işçinin diğer hizmet faaliyetleri sektöründe, bir Özbek işçinin de elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon sektöründe çalıştığı tespit edilmiştir.

Tablo 3.7: Kayıt Dışı İstihdam Edilenlerin Cinsiyet ve Medeni Durumlarına Göre Sayıları

	Evli	Bekar	Toplam
Kadın	22	24	46
Erkek	31	30	61
Toplam	53	54	107

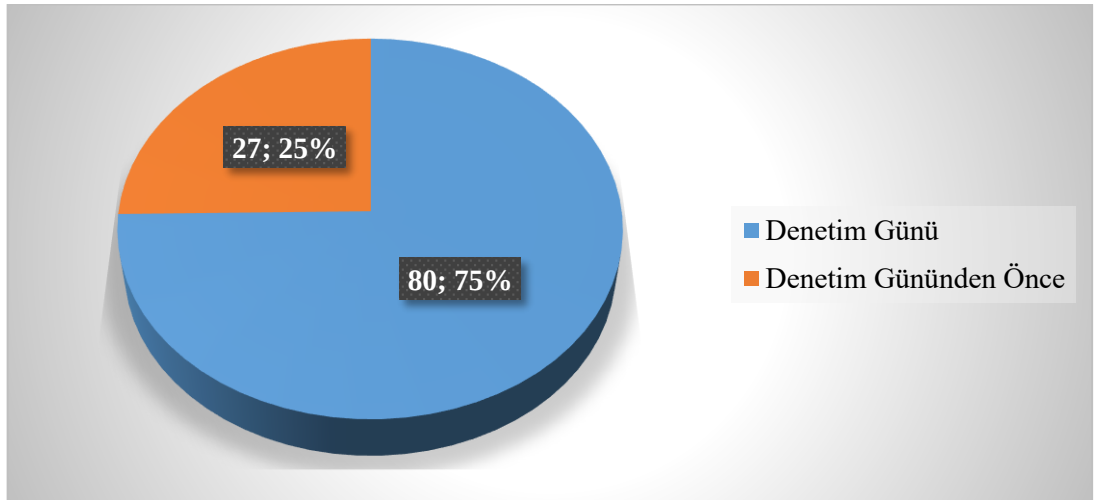
Tablo 3.7’de kayıt dışı istihdam edilen kişilerin cinsiyet ve medeni durumlarına göre dağılımları verilmiştir. Kayıt dışı istihdam edilen erkek sayısı 61; kayıt dışı istihdam edilen kadın sayısı ise 46 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerin 31’inin evli, 30’unun ise bekar olduğu tespit edilirken; kadınların 22’sinin evli, 24’ünün de bekar olduğu tespit edilmiştir.

Grafik 3.4: Yaş Aralığına Göre Kayıt Dışı Çalışanlar



Grafik 3.4’de kayıt dışı istihdam edilen kişilerin yaş aralığına göre dağılımı gösterilmiştir. Buna göre kayıt dışı çalışmanın en yoğun olarak görüldüğü yaş aralığı 20-24 yaş aralığı olarak karşımıza çıkmaktadır. İş hayatına yeni adım atan genç neslin bulunduğu bu yaş aralığına çalışma hayatında çok sık rastlanılmakla beraber, çalışanlar açısından bu kişilerin sigorta ya da sağlık güvencesi gibi kaygılarının olmaması, henüz bir uzmanlaşma alanının bulunmaması, sorumluluk bilincinin çok yüksek olmaması; işveren açısından da ucuz işgücü sağlaması kayıt dışında oranlarının yüksek olmasına sebebiyet verebilmektedir. Yaş aralığına göre kayıt dışı çalışanların dağılımı homojen bir dağılım olsa da, yaş arttıkça kayıt dışı çalışma eğiliminin azaldığı söylenebilmektedir.

Grafik 3.5: Kayıt Dışı İstihdam Edilenlerin Beyan Ettikleri İşe Başlangıç Tarihi



Grafik 3.5’de kayıt dışı çalıştırıldığı tespit edilen işçilerin, denetim esnasında denetim elemanına beyan ettiği işe başlangıç tarihine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre işçilerin % 75’lik büyük bir kısmı, genellikle işverenin ceza almasından ve dolayısıyla bu durumun kendisine yansımından endişe duyması sebebiyle, denetim gününü ilk işe başladığı tarih olarak beyan etmektedir. % 25’lik bir kesim ise, işe başladığı tarih olarak denetim gününden önceki bir tarihi beyan etmektedir.

Yapılan yerel denetimlerde, kayıt dışı istihdam edilen işçilerin beyanlarına istinaden, denetim elemanı, denetim tarihinden itibaren geriye dönük olarak 1 yıla kadar hizmet kazandırabilmektedir. Fakat işçiler gerçek işe başlangıç tarihini beyan etmek yerine, denetim günü işe başladıklarını belirtmektedirler. Bu durum kendilerinin kayıt dışı çalıştırıldıkları günlerinin kayıt altına alınması fırsatını kaçırmaları anlamına gelmektedir. Yapılan ihbar ve şikayetlere istinaden gidilen denetimlerde rastlanılan kayıt dışı istihdam edilen işçilerin % 75’inin denetim günü işe başladıklarını belirtmeleri, hayatın olağan akışına uygun değildir. Bu durumda kayıt dışı istihdam edilen işçilerin işe başlangıç tarihi olarak denetim gününü verme eğilimlerinin fazla olduğu görülmektedir.

3.2.3. Denetim Gerekçelerine İlişkin Bulgular

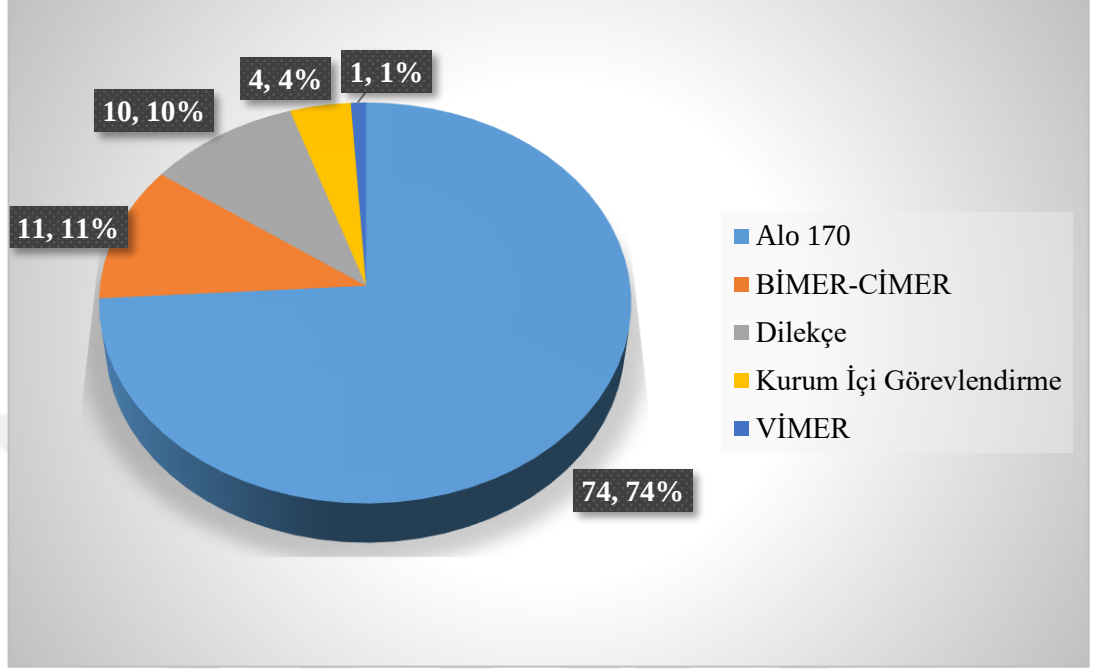
Kayıt dışı çalışma denildiğinde, her ne kadar akla ilk sigortasız işçilik gelse de, sermaye primlerinin eksik yatırılması da kayıt dışı istihdam yollarından bir tanesidir. Gelen ihbar/şikayetlere bakıldığında, sermaye primine esas kazancın eksik bildirildiğine dair yapılan ihbar/şikayet sayısının, sigortasız çalışma ihbar/şikayetine kıyasla çok daha az olduğu görülmektedir. Bu kapsamda yapılan denetimlerin sonucunda ise SPEK arttırılan kişi sayısı oldukça az kalmaktadır. Bunun sebebi de, şikayette bulunan kişilerin, denetim esnasında denetim elemanlarına aldıkları gerçek ücret tutarları yerine, SGK’ya bildirilen tutarları aldıklarını beyan etmeleridir. Aldığı gerçek ücreti beyan edip, imzalayacak işçi, bundan haberdar olacak olan işverenin kendisini işten çıkarmasından dolayı endişe duymakta ve gerçeği yansıtan beyan vermeye yanaşmamaktadır.

Şekil 3.1: Denetim Konularının Dağılımı



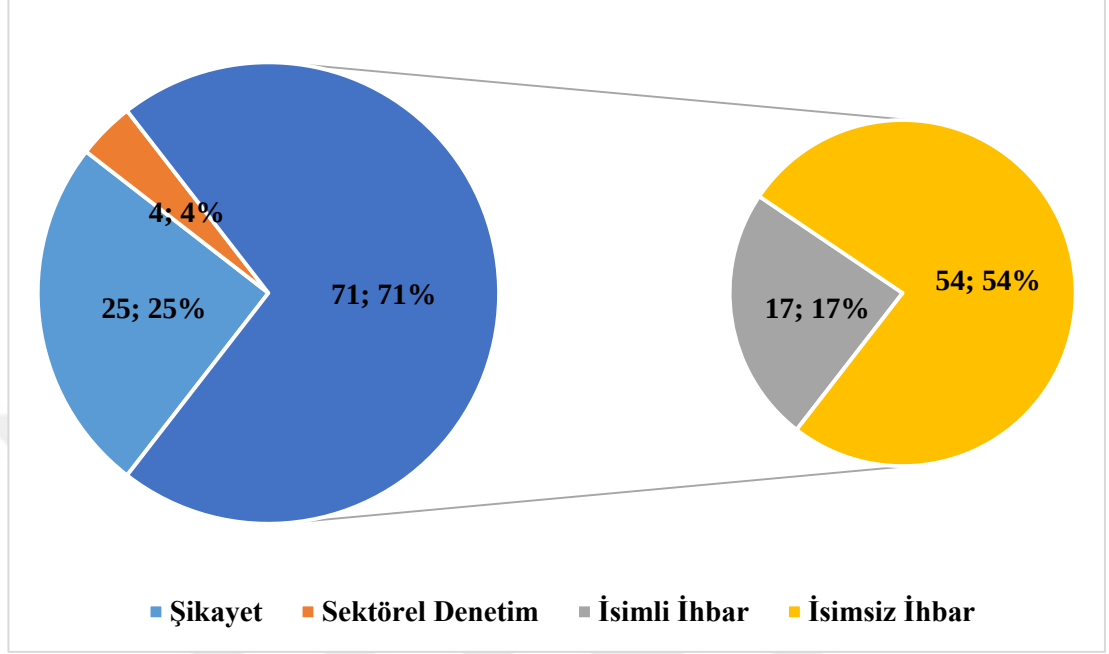
Şekil 3.1’de de özetlendiği üzere, yapılan 100 denetimin sadece 15 tanesinin konusunu sermaye primine esas kazancın eksik bildirilmesi oluşturmaktadır. Geriye kalan 85 denetimin konusu ise sigortasız çalıştırılmaya ilişkindir. Sermaye priminin eksik bildirilmesine dair yapılan 15 adet denetim incelendiğinde ise, sadece 3 işyerinde, toplam 10 işçinin beyanları üzerine sigorta primlerinin arttırıldığı görülmektedir. Bu 10 işçinin 8 tanesi aynı işyerindedir. Diğer sigorta primleri değiştirilmeyen 102 işçinin ise toplam 12 ayrı işyerinden bildirildiği görülmektedir. İşçilerin işverenleri tarafından işlerine son verilmesi endişesi ile aldıkları gerçek ücretlerini beyan etmedikleri düşünüldüğünde, işyerinde yapılan denetim esnasında aldıkları gerçek ücretleri denetim elemanına beyan etmeyen işçinin bu konuda yapmış olduğu ihbar ya da şikayetin hiçbir işe yaramadığı görülmektedir. İşçiler bu konuda herhangi bir beyan vermediğinde, denetim elemanının yapabileceği herhangi bir işlem kalmamaktadır. Çalışma hayatında sıklıkla rastlanılan durum, işçinin çalışmaya devam ederken bu konuya ses çıkarmaması, işten ayrıldıktan sonra ihbar/şikayet ya da mahkeme yolunu seçmesi yönünde görülmektedir.

Grafik 3.6: Denetim Gerekçelerinin Geldiği Kanal



Kayıt dışı istihdam ihbar/şikayetinde bulunmak isteyen kişiler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi (Alo-170); 2018 yılı Temmuz ayına kadar Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER) ve 2018 yılı Temmuz ayı itibarıyla Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER-Alo 150), Vergi İletişim Merkezi (VİMER-Alo 189) iletişim ağlarını kullanabilmekte ya da SGK'ya bizzat başvurarak dilekçe yolu ile ihbar/şikayetlerini gerçekleştirebilmektedirler. Bunların haricinde kurumlar arası bilgi ve veri paylaşımı suretiyle çapraz denetim mekanizmaları da ayrıca işlemektedir. Araştırma kapsamında yapılan denetimlere ait denetim gerekçelerinin hangi ağ yolu ile gelmiş olduğuna ilişkin dağılım Grafik 3.6'da gösterilmektedir. Buna göre yapılan ihbar ve şikayetlerde en çok Alo-170 hattının kullanıldığı; bunu BİMER-CİMER'in takip ettiği görülmektedir.

Grafik 3.7: İhbar ve Şikayetlerin Analizi



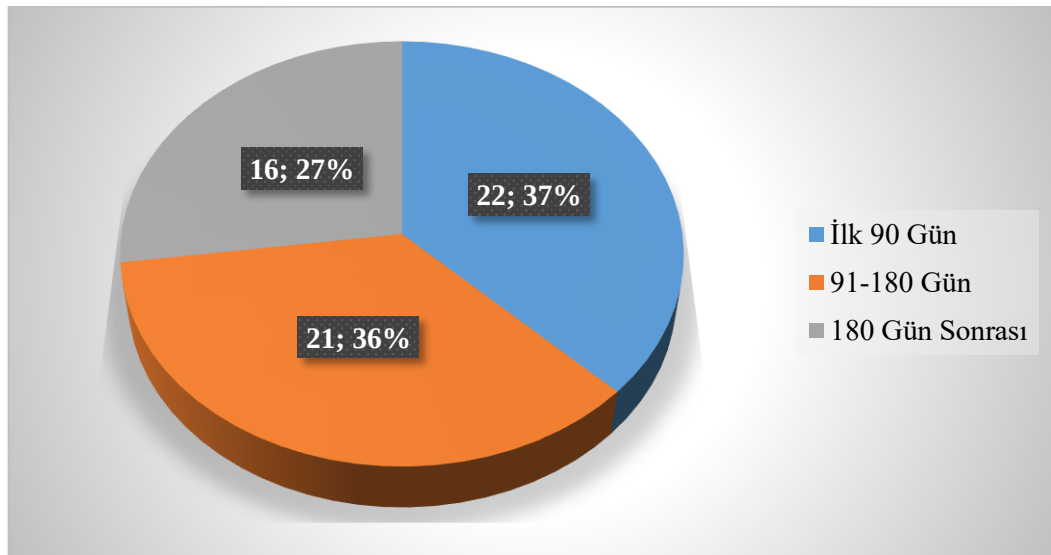
Kayıt dışı çalışan kişi, kendisinin herhangi bir işyerinde sigortasız olarak çalıştırıldığını ya da sigorta primlerinin eksik yatırıldığını iddia etmesi durumunda “şikayet”, herhangi birinin herhangi bir işyerinde sigortasız çalışanların bulunduğunu ya da çalışanların primlerinin eksik yatırıldığını iddia etmesi durumunda ise “ihbar” kavramı karşımıza çıkmaktadır. İnceleme kapsamında, mevcut ihbar ve şikayetlerin sayısı Grafik 3.7’de belirtilmektedir. Mevcut sayılara bakıldığında, kişilerin “sigortasız çalıştırılıyorum” ya da “sigorta primlerim eksik yatırılıyor” şeklinde şikayette bulunmaktan ziyade “adını vermiş olduğum işyerinde işçiler sigortasız olarak çalıştırılıyor” ya da “adını vermiş olduğum işyerinde işçilerin sigorta primleri eksik yatırılıyor” şeklinde isimsiz ihbar etme yolunu tercih ettikleri görülmektedir. İnceleme kapsamında şikayet oranı % 25 iken, ihbar oranı % 71 olmak üzere oldukça fazladır. Yapılan 71 ihbarın da sadece 17 tanesinde ihbarcı adını açıklamış, 54 ihbarcı ise adını açıklamamıştır. Bir başka deyişle, yapılan ihbarların % 76’sı isim vermeden yapılan ihbarlardır. Fakat ihbar ya da şikayet olmasının, ya da ihbarda isim verilip verilmemesinin kayıt dışı çalışan işçiye rastlanma olasılığını etkilemediği de ayrıca görülmüştür.

Tablo 3.8: İhbar/Şikayet Tarihi ile Denetim Tarihi Arasında Geçen Süreye Göre Kayıt Dışı İstihdamın Durumu

	İlk 90 Gün	91-180 Gün	181 ve Sonrası	Toplam
Yapılan Denetim Sayısı	32	37	31	100
Kayıt Dışı İstihdam Var	22	21	16	59
Kayıt Dışı İstihdam Yok	10	16	15	41

Tablo 3.8’de yapılan denetimlerin ihbar/şikayet tarihinden itibaren ne kadar süre geçtikten sonra yapıldığına ilişkin veriler sunulmaktadır. Buna göre söz konusu süreler 3 kategori şeklinde incelenmiştir. İhbar/şikayet tarihinden itibaren ilk 90 gün içinde 32 işyeri denetlenmiş ve 22 işyerinde kayıt dışı istihdama rastlanmıştır. İhbar/şikayet tarihinden itibaren 91-180 gün içinde ise toplam 37 işyeri denetlenmiş ve 21 işyerinde kayıt dışı istihdam bulunmuştur. 181 gün ve üzeri süreli denetimlerde ise toplam 31 işyeri denetlenmiş ve 16 işyerinde kayıt dışı istihdamın olduğu tespit edilmiştir.

Grafik 3.8: Kayıt Dışı İstihdam Edilenlerin İhbar/Şikayet Tarihi ile Denetim Tarihi Arasında Geçen Süreye Göre Dağılımı



Grafik 3.8’de ihbar/şikayet tarihi ile denetim yapılan tarih arasında geçen süreler ile denetimde kayıt dışı istihdama rastlanıp rastlanmadığı gösterilmiştir. Buna göre yapılan 100 adet denetimin 59 tanesinde kayıt dışı istihdamın mevcut olduğu tespit edilmiş olup, söz konusu 59 denetimin 22 tanesi, ihbar/şikayet tarihinden itibaren ilk 90 gün içerisinde yapılan denetimlerdir. İhbar/şikayet tarihinden denetim tarihinde kadar geçen süre 91-180 gün arasında olduğunda ise bu sayı 21 olmaktadır. İhbar/şikayet tarihinden itibaren 181 gün ve sonrasında yapılan denetimlerde rastlanılan kayıt dışı çalıştırılan işçi sayısı ise 16’dır.

Bir başka anlatımla, tespit edilen kayıt dışı çalışanların % 37’si, ihbar/şikayet tarihinden itibaren ilk 90 gün içinde yapılan denetimlerde tespit edilmiştir. İhbar/şikayet tarihinden itibaren 91-180 gün içinde yapılan denetimlerde bu oran % 36; 181 gün ve üzerinde yapılan denetimlerde ise % 27 olmaktadır. Kümülatif olarak bakıldığında kayıt dışı istihdama rastlanılan denetimlerin % 73’ünün ihbar/şikayet tarihinden itibaren ilk 6 ayda yapılan denetimler olması, ihbar/şikayet tarihi ile denetim yapılan tarih arasındaki süre azaldıkça, kayıt dışı istihdama rastlanma olasılığının arttığını göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı istihdam, aslında sebep değil, sonuçtur. Gelir dağılımında adaletin görece az olduğu, yoksulluğun yüksek olduğu, iç ve dış göçler sebebiyle çarpık kentleşmenin yaşandığı ve eğitim seviyesinin düşük olduğu toplumlarda, kayıt dışı istihdamın varlığı kaçınılmazdır.

Tüm bu sosyal nedenlerin haricinde, işverenlerin istihdam edecekleri işçi için katlanmak mecburiyetinde oldukları sigorta primleri, işsizlik sigortası fonu kesintileri, gelir ve damga vergileri gibi yükümlülüklerin özellikle rekabet gücü düşük olan küçük işletmeler açısından ciddi bir yük oluşturması da kayıt dışı istihdamı arttıran nedenlerdendir. Bürokratik işlemlerin fazlalığı, işyerinin denetlenme ihtimalinin zayıf olması ve uygulanan idari para cezalarının işveren açısından maliyetinin, kayıtlı işçi çalıştırma maliyetine göre düşük kalması da işvereni kayıt dışına sevk eden unsurlardandır. Bunların haricinde sosyal güvenlik sisteminin kendisi de işçileri farklı şekillerde kayıt dışı çalışmaya itebilmektedir. Emeklilik sistemleri arasındaki farklılıklar ve belli aralıklarla çıkan af ve borçlanma yasaları bu duruma örnek teşkil etmektedir.

Kayıt dışı çalışma biçimleri, kişilerin çalışmalarının kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ve ücretlerinin veya çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma hayatı yakından incelendiğinde, önceki dönem kanunlarına göre erken yaşta emekli olan kişilerin gerek yaşlarının çalışmaya elverişli olması, gerekse de emekli aylıklarının düşük olması sebebiyle çalışmaya devam ettikleri, fakat halihazırda sağlık hizmetlerinden yararlanabildiklerinden ve emekli olduklarından dolayı sigortasız olarak çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir.

Yabancı kaçak işçiler de kayıt dışı istihdamı oluşturan önemli kalemlerden bir tanesidir. Yabancı uyruklu işçiyi kayıtlı olarak istihdam etmenin belirli kriterleri ve dolayısıyla yükümlülüklerinin bulunması ve yabancıların ülkemizde genellikle geçici süre ile bulunmaları dolayısıyla emeklilik gibi bir düşüncelerinin olmaması vb. sebepler, hem yabancı işçi hem de işvereni kayıt dışı istihdama yöneltmektedir.

Özellikle son yıllarda Suriye, Irak gibi ülkelerde yaşanan savaşlar dolayısıyla göçler artmış olup, ülkemize göçün en fazla olduğu ülkelerin Irak, Afganistan, Suriye, Azerbaycan ve Türkmenistan olduğu belirlenmiştir.

Kayıt dışı istihdamın bir diğer biçimi de çocuk işçiliğidir. TÜİK tarafından 2012 yılında yapılan Çocuk İşgücü Anketi'ne göre çocukların % 5,9'u çalışmakta olup, işverenler tarafından ucuz işgücü olarak görülen bu çocukların bir çoğu da kayıt dışı olarak çalışmaktadır. İşverenler tarafından deneme süresi iddiası ile kayıt dışı çalıştırılanlar ve ikinci işte kayıt dışı çalışanlar da bir diğer kayıt dışı çalışma biçimlerindendir.

Ülkemizde bir çok yöntem bir arada kullanılarak kayıt dışı istihdama karşı mücadele edilmektedir. Farklı kanunlarla getirilen yasal düzenlemeler, bilgilendirme, bilinçlendirme ve rehberlik faaliyetleri ile desteklenmektedir. Bunlara ek olarak işverenler üzerindeki yükleri azaltmak, kayıtlı istihdamı arttırmak amacı ile birçok farklı teşvik uygulanmaktadır. Bu tür kayıt dışı istihdamı azaltmaya yönelik önlemlere ek olarak da, yapılan denetimlerle kayıt dışı istihdamın tamamen önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

Çalışmamızda incelenen sosyal güvenlik denetimleri kapsamında bir takım sonuçlara varılmıştır.

Bu kapsamda kayıt dışı istihdamın, çalışan sayısı az olan, küçük ölçekli işyerlerinde daha sık görüldüğü tespit edilmiştir. Denetimlerin, yapılan ihbar ve şikayetlere istinaden gerçekleştirildiği bilgisi ışığında, en çok küçük ölçekli işyerlerinin ihbar veya şikayet edildiği ortaya konulmaktadır. Yapılan denetimlerin % 60'ının toplam işçi sayısı 0-5 aralığında olan işyerlerinde gerçekleştirilmiş olduğu görülmektedir. Tespit edilen kayıt dışı çalışanların % 52'sinin de toplam işçi sayısı 0-5 aralığında olan işyerlerinde gerçekleşmesi dikkat çekicidir. İşyerindeki toplam işçi sayısı ile kayıt dışı istihdam verileri kıyaslandığında, işyerinde istihdam edilen kayıtlı işçi sayısı arttıkça, kayıt dışı istihdam edilen işçi sayısının azaldığı görülmektedir.

Kayıt dışı çalışmaya rastlanılan işyerlerinin faaliyet gösterdiği sektörlerle bakıldığında, kayıt dışı çalışmanın en yoğun görüldüğü sektör olarak "konaklama ve

yiyecek hizmeti faaliyetleri”, “toptan ve perakende ticaret” ve “imalat sanayi” sektörleri karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma kapsamında kayıt dışı istihdam edilen 107 işçinin 96’sının Türk, 5’inin Suriyeli, 3’ünün Iraklı, 2’sinin Özbekistanlı ve 1’inin Afganistanlı olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu yabancı uyruklu çalışanların da daha çok “konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri”, “ imalat sanayi” ve “toptan ve perakende ticaret” sektörlerinde çalıştığı anlaşılmıştır.

Kayıt dışı çalışanların cinsiyet ve medeni durumlarına bakıldığında ise, 107 kişinin 46’sının kadın ve bunların 22’sinin evli, 24’ünün bekar; 61’inin ise erkek ve bunların 31’inin evli, 30’unun bekar olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu verilere bakıldığında, kayıt dışı çalışan erkek sayısının, kayıt dışı çalışan kadın sayısına göre fazla olduğu görülmektedir.

Yaş aralığına bakıldığında, kayıt dışı çalışanların en çok 20-24 yaş aralığında görüldüğü; bunu 15-19 ve 40-44 yaş aralığının takip ettiği tespit edilmiştir.

Denetim esnasında sigortasız olduğu anlaşılan kişilere, denetim sırasındaki beyanlarına göre 1 yıla kadar hizmet verilmesi mümkündür. 1 yıldan fazla olan beyanlar için ise, işyeri kayıtlarının incelenmesi neticesinde hizmet kazandırılabilir. Denetim esnasında sigortasız işçilerin % 64’ü denetim günü işe başladığını beyan etmiş, sadece % 36’sı denetim gününden önceki bir tarihi vermişlerdir. İhbar/şikayet üzerine gidilen işyerlerinde rastlanılan sigortasız çalışanların % 64 gibi yüksek bir oran ile aynı gün çalışmaya başladığını iddia etmesi hayatın olağan akışına çok da uygun düşmemektedir. İşçilerin işverenlerinden çekinmeleri, işverenin yüksek ceza alması durumunun kendilerine yansıtacağını düşünmeleri sonucunda gerçek işe başlangıç tarihlerini beyan etmedikleri düşünülmektedir. Kayıt dışı çalıştığı tespit edilen işçilerin işe başlangıç tarihi olarak, denetim gününü verme eğilimleri fazladır.

Kayıt dışı istihdam konusunda yapılan ihbar ve şikayetlerin bir çoğunun konusunu “sigortasız çalışma” oluştursa da, “sermaye primine esas kazancın eksik bildirilmesi” de kayıt dışı istihdamın bir diğer biçimidir. İncelenen ihbar ve

şikayetlerin konularına göre dağılımlarına bakıldığında, sigortasız çalışma konulu olan ihbar ve şikayetlerin % 85 oranında olduğu; sermaye primine esas kazancın eksik bildirilmesi konulu olan ihbar ve şikayetlerin oranının ise % 15 düzeyinde kaldığı görülmektedir. Yapılan 100 denetimin sadece 15 tanesinin sermaye primine esas kazançlara ilişkin olması üzerine yapılan denetimlerde, 15 farklı işyerinde toplam 112 işçi ile aylık ücretleri hakkında görüşülmüştür. Fakat 112 işçiden sadece 10 işçi sigorta primlerinin eksik yatırıldığını, gerçekte daha yüksek ücret aldıklarını beyan etmiş, 102 işçi ise SGK'ya bildirilen ücret tutarları ile aldıkları ücretlerin mutabık olduğunu belirtmiştir. İşçilerin gerçek ücretlerini beyan etmeleri durumunda işveren ile problem yaşayacaklarını düşünerek beyan vermekten çekinmeleri sıkça karşılaşılan bir sorun olmakla birlikte, bunun çözümünün işçilerin birbiri ile koordine bir şekilde örgütlenerek, gerçekte aldıkları ücret tutarı her ne ise, her birinin bu ücretleri beyan etmelerinden geçtiği açıktır. Bu durumda işverenler tüm çalışanlarının iş akdini feshetmeyi göze alamayacak ve alınan ücret her ne ise o tutar üzerinden sigorta bildirimlerini yapmaya razı olacaktır. Aksi durumda birden fazla kişinin çalıştığı bir işyerinde, yalnızca bir kişi sigorta primlerinin eksik yatırıldığını iddia etse, işveren ile problem yaşaması oldukça yüksek bir olasılıktır.

Günlük yaşamda, ihbar ve şikayet terimleri sıklıkla karıştırılmaktadır. Kayıt dışı çalışan kişi, kendisinin herhangi bir işyerinde sigortasız olarak çalıştırıldığını ya da sigorta primlerinin eksik yatırıldığını iddia etmesi durumunda “şikayet”, bir başkasının sigortasız çalıştırıldığını ya da sigorta primlerinin eksik yatırıldığını iddia etmesi durumunda ise “ihbar” kavramı karşımıza çıkmaktadır. İnceleme kapsamında şikayet oranı % 25 iken, ihbar oranı % 71 olmak üzere oldukça fazladır. Bu veriler ışığında, kişilerin kendi durumlarını şikayet etmekten ziyade, çevrelerinde gördükleri durumları ihbar etmeyi tercih ettikleri sonucuna varılmaktadır.

Yapılan çalışma kapsamında ayrıca kayıt dışı istihdam konulu ihbar ve şikayetlerin hangi kanal aracılığı ile yapıldığı da incelenmiştir. Bu konuda en çok tercih edilen ihbar/şikayet kanalının Alo 170 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi olduğu tespit edilmiştir. Bunu Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER) ve 2018 yılı Temmuz ayı itibarıyla Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı

İletişim Merkezi (CİMER-Alo 150), Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan iç görevlendirmeler ve Vergi İletişim Merkezi (VİMER-Alo 189) iletişim ağlarının takip ettiği görülmüştür.

İhbar/şikayet tarihi ile denetim yapılan tarih arasında geçen süreler ile denetimde kayıt dışı istihdama rastlanıp rastlanmadığı arasında bir ilişkinin olup olmadığı hususu da incelenmiştir. Tespit edilen kayıt dışı çalışanların % 37'si, ihbar/şikayet tarihinden itibaren ilk 90 gün içinde yapılan denetimlerde tespit edilmiştir. İhbar/şikayet tarihinden itibaren 91-180 gün içinde yapılan denetimlerde bu oran % 36; 180 günün üzerinde yapılan denetimlerde ise % 27 olmaktadır. Kayıt dışı istihdama rastlanılan denetimlerin % 73'ünün ihbar/şikayet tarihinden itibaren ilk 6 ayda yapılan denetimler olması, ihbar/şikayet tarihi ile denetim yapılan tarih arasındaki süre azaldıkça, kayıt dışı işçi bulma olasılığının arttığını göstermektedir.

Yapılan literatür taraması ve alan araştırması doğrultusunda, kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında bir takım öneriler getirilmiştir.

İlk olarak yapılan sosyal güvenlik denetimlerinin sıklığının ve denetim elemanı sayısının artırılması gerekmektedir. Denetim elemanı sayısı artırılırken, aynı zamanda bu kişilere sağlanan eğitim olanaklarının ve denetim amacıyla kullanılacak olan her türlü araç ve materyal desteğinin de bu artışa uygun olması sağlanmalıdır.

İhbar ve şikayet odaklı olan denetimlere ek olarak, kayıt dışı istihdamın yoğun görüldüğü sektörlerde, sektörel bazlı denetimlerin düzenlenmesi bu sektörlerde görülen kayıt dışı istihdam oranlarının azalmasına katkı sağlayacaktır.

Kayıt dışı istihdamın daha çok küçük işletmelerde yoğunlaştığı görüldüğünden, küçük işletmeler için istihdam konusundaki bürokratik işlemler azaltılmalıdır.

Mevcut teşvik ve indirimlerden haberdar olmayan işverenler için elektronik uygulamalar geliştirilerek, işverenlerin kendilerine uyan teşvik ve indirimlerin neler olduğunu öğrenmeleri sağlanmalıdır.

Asgari ücretle çalışanlar için, bu ücret üzerinden alınan vergi oranları azaltılmalıdır.

Hem işçi hem de işveren kesiminin tümünün bilinçlendirilmesine yönelik çeşitli faaliyet ve projeler düzenlenerek sosyal güvenlik bilinci artırılmalıdır.

Sosyal güvenlik ahlakının oluşturulması adına, sadece işçi ve işverenlerin bilgilendirilmesi ile yetinilmemeli; eğitim öğretim müfredatlarında da sosyal güvenliğe yer verilmelidir.

İhbar ve şikayet tarihleri ile denetime gidilen tarih arasında geçen süreler kısaltılmalı, mümkün olduğu kadar çabuk denetime gidilmeli, ihbar/şikayet konusuna cevap verilmelidir.



KAYNAKÇA

- Adam, Markus C.,
Ginsburgh, Victor A. : “The Effects of Irregular Markets on Macroeconomic Policy: Some Estimates for Belgium”, **European Economic Review**, S: 29, North-Holland, 1985, ss. 15-33.
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı : <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/uigm/haber/calisma-izin-basvurusu-nasil-yapilir/> (Çevrimiçi), 12.03.2019.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı : https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3278/2019_onikiyay.pdf (Çevrimiçi), 13.03.2019.
- Akgül Yılmaz, Gülay : **Kayıt Dışı Ekonomi ve Çözüm Yolları**, İstanbul, İSMMO Yayınları, 2006.
- Alper, Yusuf : “Sosyal Güvenlik Reformu (2006-2016): Sosyal Güvenlik Mevzuatı ve İdari Özerklik”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, S:5, 2016, ss. 1253-1271.
- Altuğ, Osman : **Kayıt Dışı Ekonomi**, İstanbul, Cem Ofset Matbaacılık Sanayi AŞ, 1994.
- Andaç, Faruk : **İşsizlik Sigortası**, Ankara, TÜHİS, Nisan 2010, Yayın No: 66.
- Arslanoğlu, Suphi, Yıldız, Seyfi : “Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi Olgusu, Bu Olguyu Azaltmaya Yönelik Çözüm Arayışları ve Bir Öneri: Rasyo Analizi Yoluyla Etkin Bir İnceleme Sisteminin Oluşturulması”, **Sosyo Ekonomi Dergisi**, Temmuz-Aralık, 2007-2, ss. 127-146.
- Aydemir, Şinasi : **Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi**, Ankara, Maliye Bakanlığı Hesap Uzmanları Derneği Yayınları, 1995.
- Candan, Mehmet : **Kayıt Dışı İstihdam, Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkileri**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 2007.
- Çoruhlu Kamalioğlu, Nadire : “Kayıt Dışı İstihdam ve Türkiye’de Uygulanan Mücadele Politikalarının Değerlendirmesi”, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2014.

- ÇSGB : **Kayıt Dışı İstihdam ve Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı**, S: 116, 2004.
- ÇSGB : <https://www.csgeb.gov.tr/uigm/pages/kacak-yabanc%C4%B1-isci-calistirma-cezasi/> (Çevrimiçi), 22.10.2018.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı : https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3278/2019_onikiay.pdf (Çevrimiçi), 13.03.2019.
- Disk/Genel-İş : Disk/Genel-İş Kayıt Dışı İstihdam Raporu Kasım 2017, <http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/15805.pdf> (Çevrimiçi), 05.03.2019.
- Eğilmez, Mahfi, Kumcu, Ercan : **Ekonomi Politikası**, İstanbul, Remzi Kitabevi, 2005.
- Ekin, Nusret : **Kayıt Dışı Ekonomi, Enformel İstihdam**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası, 1995.
- Eser, Burçin Yılmaz, Terzi, Harun : “Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S:30, Ocak-Haziran 2008, ss. 229-250
- Fleming, Matthew H., Roman, John, Farrell, Graham : “The Shadow Economy”, **Journal of International Affairs**, S: 53-2, New York, 2000, ss. 387-409.
- Frey, Bruno S., Schneider, Friedrich : “Informal and Underground Economy”, **International Encyclopedia of Social and Behavioral Science**, Bd. 12 Economics, Amsterdam, Elsevier Science Publishing Company, 2000, ss. 1-16.
- Göktaş, Murat : “Kayıt Dışı İstihdamın Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi”, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.
- İlgin, Yılmaz : **Kayıt Dışı Ekonomi ve Türkiye’deki Boyutları**, Ankara, Devlet Planlama Teşkilatı, 1999.
- ILO : www.ilo.org/ipef/facts/lang--en/index.htm (Çevrimiçi), 17.07.2018

- ILO-IPEC : **IPEC Action Against Child Labour 2012-2013: Progress and Future Priorities**, 2014.
- İŞKUR : <https://iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/> (Çevrimiçi), 09.07.2019.
- Karaarslan, Erkan : **Kayıt Dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği**, Ankara, Mali Hizmetler Derneği, Yayın No: 7, 2010.
- Karadeniz, Oğuz : “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, <http://calismatoplum.org/sayi29/karadeniz.pdf> (Çevrimiçi), 03.02.2016.
- Karadeniz, Oğuz : “ Türkiye’de Yabancı Kaçak İşçilik”, **İnsan ve İş**, Gazi Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Haber Bülteni, S:15, 2001, ss. 9-18.
- Karadeniz, Oğuz, Yereli, Ahmet Burçin : **Kayıt Dışı İstihdam**, Ankara, Odak Yayınevi, 2004.
- KAYSİS : <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/106335> (Çevrimiçi), 09.07.2019.
- KAYSİS : <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/74733> (Çevrimiçi), 09.07.2019.
- Loayza, Norman V. : “The Economics of The Informal Sector: A Simple Model and Some Empirical Evidence From Latin America”, **Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy**, North-Holland, 1996, S: 45, ss.129-162.
- OECD : **OECD Employment Outlook 2015**, Paris, OECD Publishing, 2015.
- Öğünç, Fethi, Yılmaz, Gökhan : **Estimating The Underground Economy in Turkey**, Ankara, The Central Bank of The Republic of Turkey, Discussion Paper, 2000.
- Önder, İzzettin : “Kayıt Dışı Ekonomi ve Vergileme”, **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, S: 23-24, Ekim 2000-Mart 2001, ss. 241-254.
- Resmi Gazete : R.G. 09.11.1982, S. 17863.

- Resmi Gazete : R.G. 10.09.1983, S. 18161.
- Resmi Gazete : R.G. 14.06.1986, S. 19134.
- Resmi Gazete : R.G. 25.08.1999, S. 23810.
- Resmi Gazete : R.G. 12.01.2002, S. 24648.
- Resmi Gazete : R.G. 10.06.2003, S. 25134.
- Resmi Gazete : R.G. 05.07.2003, S. 25159.
- Resmi Gazete : R.G. 29.08.2003, S. 25214.
- Resmi Gazete : R.G. 06.04.2004, S. 25425.
- Resmi Gazete : R.G. 21.07.2004, S. 25529.
- Resmi Gazete : R.G. 20.05.2006, S. 26173.
- Resmi Gazete : R.G. 16.06.2006, S. 26200.
- Resmi Gazete : R.G. 12.03.2008, S. 26814.
- Resmi Gazete : R.G. 21.05.2016, S. 29718.
- Resmi Gazete : R.G. 27.03.2018, S. 30373.
- Resmi Gazete : R.G. 24.06.2018, S. 30458.
- Resmi Gazete : R.G. 26.12.2018, S. 30637.
- Resmi Gazete : R.G. 14.07.2019, S. 28707.
- Schneider, Friedrich, Enste, Dominik H. : “Shadow Economies: Size, Causes and Consequences”, **Journal of Economic Literature**, S: 38, 2000, ss. 77-114.
- SGK : http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/eme_klilikten_sonra (Çevrimiçi), 06.03.2019.
- SGK : http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/ (Çevrimiçi), 23.03.2016.
- SGK : http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/eme_klilikten_sonra (Çevrimiçi), 06.03.2019.

- SGK : <http://www.sgk.gov.tr/2017FaaliyetRaporu.pdf>
(Çevrimiçi), 11.01.2018.
- SGK : www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kayitdisi_istihdam/kayitdisiistihdamindesteklenmesiprojesi-kidep
(Çevrimiçi), 08.03.2019.
- SGK : http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani (Çevrimiçi), 27.09.2018.
- SGK : **Faaliyet Raporları**, SGK, 2014-2018.
- SGK : <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz> (Çevrimiçi), 09.07.2019.
- Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği : <http://www.sgd.org.tr/meslegimiz/meslegimizin-tarihcesi/> (Çevrimiçi), 29.03.2019.
- Şen, Gülşen : “AB ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Etkileri”, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008.
- TİSK : **Avrupa Birliğinde Kayıt Dışı Çalışma**, 2000, Yayın No: 39.
- TÜİK : **Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları 2018**, Şubat 2019.
- TÜİK : **Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları**, Nisan 2012.
- TÜİK : **Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması**, 2006-2017.
- TÜİK : **Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2017**, Eylül 2018.
- TÜİK : <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30607>
(Çevrimiçi), 12.03.2019.
- TÜİK : **İşgücü İstatistikleri**, Kasım 2018.
- TÜİK : **İşgücü İstatistikleri 2018**, Mart 2019.
- TÜİK : **İstatistiklerle Aile 2017**, Mayıs 2018.

- Us, Vuslat : “Kayıt Dışı Ekonomi Tahmini Yöntem Önerisi: Türkiye Örneği”,
www.kayitdisiekonomi.com/files/vuslat-us1-kayitdisi.pdf (Çevrimiçi), 13.01.2016
- Uzun, Ayşe Meral : “Yoksulluk Olgusu ve Dünya Bankası”,
Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C: 4, S: 2, 2003, ss. 155-173.
- Yılmaz Eser, Burçin, Terzi Harun : “Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S: 30, Ocak-Haziran 2008, ss. 229-253.

 SOSYAL GÜVENLİK KURUMU İŞYERİ DURUM TESPİT TUTANAĞI		SERİ: B CİLT NO: 6588	Sıra No: 014704
		DENETMENİN ADI SOYADI İŞ YERİ SİCİL NUMARASI RAPOR TARİHİ VE SAYISI	

 SOSYAL GÜVENLİK KURUMU İŞYERİ DURUM TESPİT TUTANAĞI		İŞYERİ SİCİL NUMARASI																	
		M		İŞKOLU KODU		ÜNİTE KODU YENİ ESKİ		SIRA NUMARASI			İL KODU		İLÇE KODU		KONTROL NUMARASI		ARACI KODU		
GÖREV EMRİNİN ÇIKTIĞI BİRİM		GÖREV EMRİNİN																	
		TARİHİ										SAYISI							
TUTANAĞIN		SERİ: B CİLT NO: 6588										Sıra No: 014704							
Adı ve Soyadı / Unvanı		MÜKELLEFİN / İŞVERENİN / İŞVEREN VEKİLİNİN / ARACININ / SİGORTALİYİ DEVİR ALANIN																	
		Vergi Kimlik No(*)																	
		Doğum Yeri / Doğum Tarihi																	
		Baba Adı / Ana Adı																	
		Vergi Dairesi Adı / Vergi Dairesi Kodu																	
İşyeri Adresi / Yazışma Adresi																			
		Köy: Bucak: İlçe: Şehir:																	
		Adres Numarası																	
		Telefonu / E-Posta Adresi																	
		Yoklama / Tespit Dönemi																	
Yoklama / Tespit Konusu		1 - Denetim						2 - İşe Başlama						3 - İş Bırakma					
		4 - Nakil Nedeniyle İşe Başlama						5 - Nakil Nedeniyle Terk						6 - Diğer					
ADRESİTE BULUNAMADI		YENİ ADRES:																	
İşyerinde Yapılan İşin Niteliği		ÇALIŞMA OLUP, OLMADIĞI																	
İşin Niteliğinin Değişme Tarihi (Var ise)		FAAL ☐ GAYRİFAAL ☐																	
TUTULAN DEFTER TÜRÜ		İŞYERİ																	
BİLANÇO ☐ İŞLETME ☐ DİĞER ☐		AÇIK ☐ KAPALI ☐ TESCİLLİ ☐ TESCİLSİZ ☐																	
İŞE BAŞLAMA / İŞİ BIRAKMA NAKİL / DEĞİŞİKLİK TARİHİ		İŞYERİ ORTAKLIK İSE ORTAKLARIN																	
FAALİYET ADI		VERGİ KİMLİK NO(*)																	
NAKİL İSE GİDİLEN VERGİ DAİRESİ		Adı ve Soyadı / Unvanı																	
İŞYERİ TÜRÜ (V.U.K. Mad. 156)		İŞYERİ ADRESİNDE FAALİYET GÖSTEREN BAŞKA MÜKELLEF VAR İSE																	
İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ		VERGİ KİMLİK NO(*)																	
İŞLETME TASFIYEDE İSE TASFIYEE GİRİŞ TARİHİ		ADİ SOYADI / UNVANI																	
TASFIYE MEMURUNUN VERGİ KİMLİK NO(*)		GÜN AY YIL																	
TASFIYE MEMURUNUN ADI SOYADI		TASFIYE MEMURUNUN ADRESİ / TELEFONU																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		İŞYERİ EMLAK VERGİ DEĞERİ																	
MÜLK SAHİBİNİN ADI SOYADI (UNVANI)		İŞYERİ KİRA SOZLEŞME TARİHİ																	
MÜLK SAHİBİNİN VERGİ KİMLİK NO(*)		GAYRİSAFİ KİRA TUTARI (AYLIK)																	
GİDİLEN VERGİ DAİRESİ (V.U.K. Mad. 156)		GAYRİSAFİ KİRA TUTARI (YILLIK)																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		GAYRİSAFİ KİRA TUTARI (AYLIK)																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		GAYRİSAFİ KİRA TUTARI (YILLIK)																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		KİRA SOZLEŞMESİ TARİHİ																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		GAYRİSAFİ KİRA TUTARI (AYLIK)																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		GAYRİSAFİ KİRA TUTARI (YILLIK)																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		KİRA SOZLEŞMESİ TARİHİ																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		GAYRİSAFİ KİRA TUTARI (AYLIK)																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		GAYRİSAFİ KİRA TUTARI (YILLIK)																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		KİRA SOZLEŞMESİ TARİHİ																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		GAYRİSAFİ KİRA TUTARI (AYLIK)																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		GAYRİSAFİ KİRA TUTARI (YILLIK)																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		KİRA SOZLEŞMESİ TARİHİ																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		GAYRİSAFİ KİRA TUTARI (AYLIK)																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		GAYRİSAFİ KİRA TUTARI (YILLIK)																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		KİRA SOZLEŞMESİ TARİHİ																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		GAYRİSAFİ KİRA TUTARI (AYLIK)																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		GAYRİSAFİ KİRA TUTARI (YILLIK)																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		KİRA SOZLEŞMESİ TARİHİ																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		GAYRİSAFİ KİRA TUTARI (AYLIK)																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		GAYRİSAFİ KİRA TUTARI (YILLIK)																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU		KİRA SOZLEŞMESİ TARİHİ																	
İŞYERİNİN MÜLKİYET DURUMU																			

Yapılan Denetimlere İlişkin Veriler

EK 2: Analizde Kullanılan Denetim Verileri

S. No.	Şikayet Tarihi	Denetim Tarihi	Denetim Gerekçesi	İhbar/Şikayet Konusu	İhbar/Şikayet Kanalı	İsimli/İsimsiz İhbar	Sektör	Kayıtlı İşçi	Kayıt Dışı Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Beyan Edilen İşe Başlangıç Tarihi
1	22.12.2018	22.12.2018	Sektörel Denetim	KDİ	Kurum İçi Görev	Kurum İçi Görev	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	11	3	14	22.12.2018
2	2.06.2018	29.12.2018	Şikayet	KDİ	Alo 170	Şikayet	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	12	8	20	29.12.2018
3	4.12.2017	6.07.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlenme ve Spor	2	1	3	6.07.2018
4	16.03.2018	6.07.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	0	4	4	6.07.2018
5	22.06.2017	6.07.2018	İhbar	KDİ	VİMER	İsimsiz İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	1	5	6	6.07.2018
6	21.02.2018	10.07.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimli İhbar	Toptan ve Perakende Ticaret	0	1	1	10.07.2018
7	15.03.2018	12.07.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimli İhbar	Toptan ve Perakende Ticaret	0	1	1	12.07.2018
8	22.11.2017	28.03.2018	İhbar	Eksik SPEK	Alo 170	İsimsiz İhbar	İmalat Sanayi	0	8	8	28.03.2018
9	15.12.2017	8.03.2018	Şikayet	KDİ	Alo 170	Şikayet	İmalat Sanayi	0	3	3	8.03.2018
10	9.07.2018	22.11.2018	Şikayet	KDİ	Alo 170	Şikayet	Ulaştırma ve Depolama	1	1	2	22.11.2018
11	12.09.2018	19.12.2018	Şikayet	KDİ	Alo 170	Şikayet	İmalat Sanayi	15	3	18	19.12.2018
12	14.03.2018	22.06.2018	Şikayet	KDİ	Dilekçe	Şikayet	İnşaat ve Bayındırlık İşleri	0	1	1	22.06.2018
13	18.02.2018	12.07.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Toptan ve Perakende Ticaret	2	3	5	12.07.2018
14	19.01.2018	30.01.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	8	1	9	4.07.2017

S. No.	Şikayet Tarihi	Denetim Tarihi	Denetim Gerekçesi	İhbar/Şikayet Konusu	İhbar/Şikayet Kanalı	İsimli/İsimsiz İhbar	Sektör	Kayıtlı İşçi	Kayıt Dışı Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Beyan Edilen İşe Başlangıç Tarihi
15	17.03.2018	25.10.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimli İhbar	Diğer Hizmet Faaliyetleri	1	1	2	17.10.2018
16	11.06.2018	25.10.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	0	1	1	10.10.2018
17	5.11.2018	30.11.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	0	1	1	30.11.2018
18	28.09.2018	30.11.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	5	1	6	29.11.2018
19	25.06.2018	30.11.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Toptan ve Perakende Ticaret	0	1	1	1.11.2018
20	20.06.2018	25.06.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Toptan ve Perakende Ticaret	6	1	7	25.06.2018
21	19.04.2018	16.07.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Gayrimenkul Faaliyetleri	1	1	2	16.07.2018
22	20.04.2018	16.07.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Toptan ve Perakende Ticaret	0	1	1	6.07.2018
23	20.07.2018	12.09.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Toptan ve Perakende Ticaret	2	2	4	1.09.2018
24	27.07.2018	27.12.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	4	2	6	27.12.2018
25	13.06.2017	5.01.2018	İhbar	KDİ	Dilekçe	İsimsiz İhbar	Toptan ve Perakende Ticaret	0	7	7	5.01.2018
26	15.06.2017	31.10.2018	İhbar	KDİ	Dilekçe	İsimli İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	2	1	3	31.10.2018
27	7.08.2018	11.12.2018	İhbar	KDİ	CİMER	İsimsiz İhbar	Elektrik, Gaz, Buhar, Su ve Kanalizasyon	8	0	8	11.12.2018
28	2.05.2018	30.10.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimli İhbar	İmalat Sanayi	3	3	6	30.10.2018
29	30.04.2018	30.10.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimli İhbar	Elektrik, Gaz, Buhar, Su ve Kanalizasyon	0	1	1	30.10.2018

S. No.	Şikayet Tarihi	Denetim Tarihi	Denetim Gerekçesi	İhbar/Şikayet Konusu	İhbar/Şikayet Kanalı	İsimli/İsimsiz İhbar	Sektör	Kayıtlı İşçi	Kayıt Dışı Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Beyan Edilen İşe Başlangıç Tarihi
30	19.04.2018	25.04.2018	İhbar	KDİ	BİMER	İsimsiz İhbar	İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	1	1	2	1.04.2018
31	8.01.2018	25.04.2018	İhbar	KDİ	BİMER	İsimli İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	1	1	2	21.04.2018
32	2.03.2018	7.12.2018	İhbar	KDİ	BİMER	İsimli İhbar	İnşaat ve Bayındırlık İşleri	0	1	1	7.12.2018
33	19.11.2018	30.11.2018	Şikayet	KDİ	Alo 170	Şikayet	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	8	1	9	1.11.2018
34	27.09.2018	20.12.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimli İhbar	Diğer Hizmet Faaliyetleri	0	2	2	24.09.2018
35	28.06.2017	13.10.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimli İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	6	1	7	13.10.2018
36	20.06.2018	4.07.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	0	1	1	4.07.2018
37	21.02.2018	25.06.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Toptan ve Perakende Ticaret	0	2	2	25.06.2018
38	27.09.2018	28.12.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	İmalat Sanayi	13	2	15	28.12.2018
39	10.10.2018	15.11.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Gayrimenkul Faaliyetleri	3	1	4	15.11.2018
40	18.10.2018	28.12.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimli İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	3	2	5	1.07.2018
41	15.03.2018	25.06.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Gayrimenkul Faaliyetleri	0	3	3	18.06.2018
42	18.11.2018	3.12.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Toptan ve Perakende Ticaret	0	1	1	3.12.2018
43	26.12.2017	13.03.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Diğer Hizmet Faaliyetleri	2	0	2	13.03.2018
44	1.03.2018	12.07.2018	Şikayet	KDİ	BİMER	Şikayet	İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	7	1	8	12.07.2018

S. No.	Şikayet Tarihi	Denetim Tarihi	Denetim Gerekçesi	İhbar/Şikayet Konusu	İhbar/Şikayet Kanalı	İsimli/İsimsiz İhbar	Sektör	Kayıtlı İşçi	Kayıt Dışı Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Beyan Edilen İşe Başlangıç Tarihi
45	14.12.2017	12.07.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	1	1	2	9.07.2018
46	19.03.2018	10.04.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faal.	0	1	1	14.03.2018
47	23.11.2017	4.06.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Toptan ve Perakende Ticaret	7	2	9	23.05.2018
48	12.01.2018	5.06.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Diğer Hizmet Faaliyetleri	3	1	4	26.05.2018
49	29.08.2018	30.09.2018	İhbar	KDİ	CİMER	İsimsiz İhbar	Gayrimenkul Faaliyetleri	8	1	9	31.08.2018
50	10.10.2016	16.10.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	İmalat Sanayi	2	0	2	16.10.2018
51	9.08.2018	15.09.2018	Sektörel Denetim	KDİ	Kurum İçi Görev	Kurum İçi Görev	Toptan ve Perakende Ticaret	4	0	4	15.09.2018
52	9.08.2017	21.09.2018	Sektörel Denetim	KDİ	Kurum İçi Görev	Kurum İçi Görev	Diğer Hizmet Faaliyetleri	5	0	5	21.09.2018
53	11.01.2018	21.09.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Eğitim Hizmetleri	5	0	5	21.09.2018
54	29.12.2017	15.11.2018	İhbar	Eksik SPEK	Alo 170	İsimsiz İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	9	0	9	15.11.2018
55	10.10.2017	16.05.2018	İhbar	Eksik SPEK	Alo 170	İsimsiz İhbar	Elektrik, Gaz, Buhar, Su ve Kanalizasyon	20	0	20	16.05.2018
56	10.10.2017	26.01.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimli İhbar	Diğer Hizmet Faaliyetleri	11	1	12	26.01.2018
57	17.04.2018	8.12.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	4	0	4	8.12.2018
58	1.08.2017	22.01.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faal.	15	0	15	22.01.2018
59	22.03.2017	24.01.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimli İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	0	0	0	24.01.2018

S. No.	Şikayet Tarihi	Denetim Tarihi	Denetim Gerekçesi	İhbar/Şikayet Konusu	İhbar/Şikayet Kanalı	İsimli/İsimsiz İhbar	Sektör	Kayıtlı İşçi	Kayıt Dışı Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Beyan Edilen İşe Başlangıç Tarihi
60	18.10.2016	24.01.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimli İhbar	Diğer Hizmet Faaliyetleri	0	0	0	24.01.2018
61	23.02.2018	29.11.2018	Şikayet	KDİ	Dilekçe	Şikayet	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	10	0	10	29.11.2018
62	30.11.2017	25.05.2018	Şikayet	KDİ	Alo 170	Şikayet	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	3	1	4	2.04.2018
63	14.07.2017	4.06.2018	Şikayet	KDİ	BİMER	Şikayet	Ulaştırma ve Depolama	10	0	10	4.06.2018
64	25.04.2018	2.11.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Ulaştırma ve Depolama	8	0	8	2.11.2018
65	17.05.2018	2.11.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	2	1	3	2.11.2018
66	4.05.2018	2.11.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Ulaştırma ve Depolama	6	0	6	2.11.2018
67	17.05.2018	2.11.2018	İhbar	Eksik SPEK	Alo 170	İsimsiz İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	8	0	8	2.11.2018
68	4.05.2018	7.12.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Diğer Hizmet Faaliyetleri	1	0	1	7.12.2018
69	17.09.2018	27.12.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	1	0	1	27.12.2018
70	11.09.2018	28.12.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	İnşaat ve Bayındırlık İşleri	8	0	8	28.12.2018
71	14.09.2018	21.12.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faal.	7	0	7	21.12.2018
72	11.09.2018	28.12.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faal.	44	0	44	28.12.2018
73	14.09.2017	15.01.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	7	0	7	15.01.2018
74	2.01.2018	24.01.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	32	0	32	24.01.2018

S. No.	Şikayet Tarihi	Denetim Tarihi	Denetim Gerekçesi	İhbar/Şikayet Konusu	İhbar/Şikayet Kanalı	İsimli/İsimsiz İhbar	Sektör	Kayıtlı İşçi	Kayıt Dışı Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Beyan Edilen İşe Başlangıç Tarihi
75	10.10.2018	28.12.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	İnşaat ve Bayındırlık İşleri	8	0	8	28.12.2018
76	3.02.2018	13.03.2018	Şikayet	KDİ	Alo 170	Şikayet	Diğer Hizmet Faaliyetleri	2	0	2	13.03.2018
77	17.09.2018	27.12.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	1	0	1	27.12.2018
78	10.11.2016	28.05.2018	Şikayet	KDİ	Dilekçe	Şikayet	Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	1	1	2	28.05.2018
79	20.11.2017	9.07.2018	Şikayet	Eksik SPEK	BİMER	Şikayet	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faal.	1	1	2	1.02.2018
80	10.10.2017	23.03.2018	Sektörel Denetim	KDİ	Kurum İçi Görev	Kurum İçi Görev	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faal.	30	0	30	23.03.2018
81	17.10.2017	12.03.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimli İhbar	Diğer Hizmet Faaliyetleri	0	1	1	1.02.2014
82	4.11.2017	25.12.2018	Şikayet	KDİ	Dilekçe	Şikayet	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	0	1	1	25.12.2018
83	20.11.2017	29.01.2018	Şikayet	KDİ	Dilekçe	Şikayet	Diğer Hizmet Faaliyetleri	0	0	0	29.01.2018
84	20.07.2017	3.08.2018	Şikayet	Eksik SPEK	Alo 170	Şikayet	Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	0	0	0	3.08.2018
85	27.12.2017	13.02.2018	Şikayet	KDİ	Alo 170	Şikayet	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	0	0	0	13.02.2018
86	20.04.2018	3.08.2018	Şikayet	Eksik SPEK	Alo 170	Şikayet	Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	0	0	0	3.08.2018
87	15.12.2016	2.02.2018	Şikayet	Eksik SPEK	Alo 170	Şikayet	Diğer Hizmet Faaliyetleri	0	0	0	2.02.2018
88	2.07.2018	23.11.2018	Şikayet	Eksik SPEK	Alo 170	Şikayet	Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	19	0	19	23.11.2018
89	13.06.2018	29.11.2018	İhbar	Eksik SPEK	Alo 170	İsimsiz İhbar	Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	8	0	8	29.11.2018

S. No.	Şikayet Tarihi	Denetim Tarihi	Denetim Gereçesi	İhbar/Şikayet Konusu	İhbar/Şikayet Kanalı	İsimli/İsimsiz İhbar	Sektör	Kayıtlı İşçi	Kayıt Dışı Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Beyan Edilen İşe Başlangıç Tarihi
90	31.03.2016	23.05.2018	Şikayet	Eksik SPEK	Dilekçe	Şikayet	Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	4	1	5	23.05.2018
91	20.07.2018	14.09.2018	İhbar	KDİ	Dilekçe	İsimsiz İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	30	0	30	14.09.2018
92	5.09.2017	19.02.2018	Şikayet	Eksik SPEK	CİMER	Şikayet	Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	5	0	5	19.02.2018
93	23.07.2018	4.12.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimli İhbar	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	29	0	29	4.12.2018
94	17.06.2018	4.12.2018	Şikayet	Eksik SPEK	CİMER	Şikayet	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faal.	11	0	11	4.12.2018
95	23.12.2017	24.01.2018	İhbar	Eksik SPEK	Alo 170	İsimsiz İhbar	Elektrik, Gaz, Buhar, Su ve Kanalizasyon	5	0	5	24.01.2018
96	21.09.2018	3.12.2018	İhbar	Eksik SPEK	Alo 170	İsimsiz İhbar	Elektrik, Gaz, Buhar, Su ve Kanalizasyon	12	0	12	3.12.2018
97	12.04.2018	25.05.2018	Şikayet	KDİ	Alo 170	Şikayet	Diğer Hizmet Faaliyetleri	1	2	3	25.05.2018
98	14.03.2018	2.04.2018	İhbar	KDİ	Dilekçe	İsimsiz İhbar	Diğer Hizmet Faaliyetleri	2	1	3	2.04.2018
99	10.05.2018	6.06.2018	Şikayet	KDİ	BİMER	Şikayet	Diğer Hizmet Faaliyetleri	1	1	2	6.06.2018
100	7.08.2018	6.09.2018	İhbar	KDİ	Alo 170	İsimsiz İhbar	Toptan ve Perakende Ticaret	3	2	5	6.09.2018

Kayıt Dışı İstihdam Edilen İşçilere İlişkin Veriler

Sıra	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Doğum Yeri	Sektör
1	37	Erkek	Evli	Ankara	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
2	56	Erkek	Evli	Bolu	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
3	35	Erkek	Bekar	Ankara	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
4	24	Erkek	Evli	Ankara	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
5	25	Erkek	Evli	İzmir	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
6	29	Kadın	Bekar	Ankara	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
7	20	Kadın	Bekar	Eskişehir	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
8	40	Erkek	Evli	Ankara	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
9	50	Erkek	Bekar	Ankara	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
10	31	Erkek	Bekar	Ankara	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
11	42	Erkek	Bekar	Ankara	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
12	37	Kadın	Bekar	Yozgat	Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor
13	59	Erkek	Evli	Sivas	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri

Sıra	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Doğum Yeri	Sektör
14	36	Erkek	Evli	Ankara	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
15	18	Erkek	Bekar	Sivas	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
16	20	Kadın	Bekar	Ankara	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
17	42	Kadın	Evli	Ankara	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
18	53	Kadın	Evli	Kırşehir	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
19	42	Kadın	Evli	Kırıkkale	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
20	44	Kadın	Evli	Samsun	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
21	18	Erkek	Bekar	Ankara	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
22	47	Erkek	Bekar	Ankara	Toptan ve Perakende Ticaret
23	45	Erkek	Evli	Ankara	Toptan ve Perakende Ticaret
24	48	Erkek	Evli	Nevşehir	İmalat Sanayi
25	42	Erkek	Evli	Ankara	İmalat Sanayi
26	33	Erkek	Evli	Çankırı	İmalat Sanayi
27	48	Erkek	Evli	Bayburt	İmalat Sanayi

Sıra	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Doğum Yeri	Sektör
28	44	Erkek	Evli	Bayburt	İmalat Sanayi
29	42	Erkek	Evli	Batman	İmalat Sanayi
30	22	Erkek	Bekar	Ankara	İmalat Sanayi
31	21	Erkek	Bekar	Kars	İmalat Sanayi
32	20	Erkek	Bekar	Ankara	İmalat Sanayi
33	52	Erkek	Evli	Yozgat	İmalat Sanayi
34	38	Kadın	Evli	Kırşehir	İmalat Sanayi
35	50	Erkek	Evli	Ankara	Ulaştırma ve Depolama
36	21	Erkek	Evli	Ankara	İmalat Sanayi
37	22	Erkek	Bekar	Yozgat	İmalat Sanayi
38	21	Erkek	Bekar	Aksaray	İmalat Sanayi
39	60	Erkek	Evli	Ankara	İnşaat ve Bayındırlık İşleri
40	17	Kadın	Bekar	Çankırı	Toptan ve Perakende Ticaret
41	22	Kadın	Bekar	Ankara	Toptan ve Perakende Ticaret

Sıra	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Doğum Yeri	Sektör
42	21	Kadın	Evli	Çorum	Toptan ve Perakende Ticaret
43	51	Kadın	Evli	Aksaray	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
44	24	Erkek	Evli	Suriye	Diğer Hizmet Faaliyetleri
45	22	Erkek	Bekar	Suriye	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
46	27	Erkek	Bekar	Özbekistan	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
47	16	Kadın	Bekar	Çankırı	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
48	44	Erkek	Evli	Ankara	Toptan ve Perakende Ticaret
49	21	Kadın	Evli	Kırşehir	Toptan ve Perakende Ticaret
50	22	Kadın	Bekar	Ankara	Toptan ve Perakende Ticaret
51	22	Kadın	Evli	Ankara	Gayrimenkul Faaliyetleri
52	40	Kadın	Evli	Çorum	Toptan ve Perakende Ticaret
53	22	Erkek	Bekar	Suriye	Toptan ve Perakende Ticaret
54	25	Erkek	Evli	Çorum	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
55	32	Erkek	Evli	Çorum	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri

Sıra	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Doğum Yeri	Sektör
56	31	Kadın	Evli	Siirt	Toptan ve Perakende Ticaret
57	43	Kadın	Evli	Ankara	Toptan ve Perakende Ticaret
58	19	Kadın	Bekar	Ağrı	Toptan ve Perakende Ticaret
59	29	Kadın	Bekar	Siirt	Toptan ve Perakende Ticaret
60	17	Kadın	Bekar	Diyarbakır	Toptan ve Perakende Ticaret
61	21	Kadın	Evli	Ankara	Toptan ve Perakende Ticaret
62	16	Kadın	Bekar	Ankara	Toptan ve Perakende Ticaret
63	42	Erkek	Evli	Adana	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
64	27	Erkek	Evli	Irak	İmalat Sanayi
65	23	Erkek	Bekar	Irak	İmalat Sanayi
66	18	Erkek	Bekar	Irak	İmalat Sanayi
67	26	Erkek	Bekar	Özbekistan	Elektrik, Gaz, Buhar, Su ve Kanalizasyon
68	37	Kadın	Evli	Ankara	İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri
69	20	Erkek	Bekar	Kars	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri

Sıra	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Doğum Yeri	Sektör
70	24	Kadın	Bekar	Ankara	İnşaat ve Bayındırlık İşleri
71	16	Erkek	Bekar	Ankara	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
72	29	Kadın	Evli	Malatya	Diğer Hizmet Faaliyetleri
73	23	Kadın	Bekar	Mersin	Diğer Hizmet Faaliyetleri
74	27	Erkek	Bekar	Ankara	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
75	18	Erkek	Bekar	Afganistan	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
76	20	Kadın	Bekar	Ankara	Toptan ve Perakende Ticaret
77	32	Kadın	Evli	Ankara	Toptan ve Perakende Ticaret
78	35	Erkek	Evli	Suriye	İmalat Sanayi
79	21	Erkek	Bekar	Suriye	İmalat Sanayi
80	41	Kadın	Evli	Ankara	Gayrimenkul Faaliyetleri
81	50	Erkek	Evli	Gaziantep	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
82	16	Erkek	Bekar	Ankara	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
83	17	Kadın	Bekar	Ankara	Gayrimenkul Faaliyetleri

Sıra	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Doğum Yeri	Sektör
84	42	Kadın	Evli	Çankırı	Gayrimenkul Faaliyetleri
85	30	Erkek	Evli	Ankara	Gayrimenkul Faaliyetleri
86	18	Kadın	Bekar	Kırıkkale	Toptan ve Perakende Ticaret
87	50	Kadın	Evli	Çorum	Toptan ve Perakende Ticaret
88	46	Kadın	Evli	Çorum	Toptan ve Perakende Ticaret
89	45	Kadın	Evli	Ankara	Diğer Hizmet Faaliyetleri
90	16	Erkek	Bekar	Mardin	Gayrimenkul Faaliyetleri
91	24	Kadın	Bekar	Kayseri	Diğer Hizmet Faaliyetleri
92	30	Erkek	Evli	Ankara	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
93	42	Erkek	Evli	Kırıkkale	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
94	27	Kadın	Bekar	Ankara	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri
95	38	Erkek	Evli	Yozgat	Diğer Hizmet Faaliyetleri
96	18	Kadın	Bekar	Ankara	Diğer Hizmet Faaliyetleri
97	19	Kadın	Bekar	Kırıkkale	Diğer Hizmet Faaliyetleri

Sıra	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Doğum Yeri	Sektör
98	20	Erkek	Bekar	Çorum	Diğer Hizmet Faaliyetleri
99	31	Erkek	Bekar	Sivas	Diğer Hizmet Faaliyetleri
100	39	Kadın	Evli	Nevşehir	Toptan ve Perakende Ticaret
101	26	Erkek	Bekar	Ankara	Toptan ve Perakende Ticaret
102	25	Erkek	Bekar	Ankara	Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler
103	28	Erkek	Bekar	Yozgat	Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler
104	21	Kadın	Bekar	Ankara	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
105	24	Kadın	Bekar	Çorum	Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri
106	27	Kadın	Bekar	Ankara	İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri
107	36	Erkek	Evli	Ankara	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri