



**KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SİGORTACILIK VE SOSYAL GÜVENLİK ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI VE SOSYAL GÜVENLİK TEZLİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI**

**KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN İŞÇİ VE İŞVEREN AÇISINDAN
DEĞERLENDİRİLMESİ - SOSYAL GÜVENLİK GELİRLERİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ**

Nisa Nur IŞIK YABALAK

Yüksek Lisans Tezi

Dr. Öğretim Üyesi Ahmet ATILGAN

**KONYA
Nisan 2023**

KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN İŞÇİ VE İŞVEREN
AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ - SOSYAL
GÜVENLİK GELİRLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Nisa Nur İŐİK YABALAK

KTO Karatay Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Ve Sosyal Güvenlik Tezli Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ATILGAN

Konya
Nisan 2023

BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

☐ Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.¹

☐ Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay **en fazla 6 ay** ertelenmiştir.²

☐ Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.³⁴

25 Nisan 2023

Nisa Nur IŞIK YABALAK

¹ MADDE 6(1) Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

² MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

³ MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

⁴ MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ATILGAN danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim

25 Nisan 2023

Nisa Nur IŞIK YABALAK



*Tez dönemim boyunca
en büyük motive kaynağım olan biricik yeğenime ve güzel annesi Cansum'a ithafen...*

TEŞEKKÜR

Lisans ve lisansüstü dönemimde yardımını hiç eksik etmeyen, tecrübelerinden her zaman faydalandığım çok kıymetli saygı değer danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Ahmet ATILGAN'a teşekkürü bir borç bilirim.

Lisansüstü eğitimime katkısı büyük olan, çalışmam boyunca desteği hep üzerimde olan çok değerli hocam Doç. Dr. Suna AKTEN ÇÜRÜK'e teşekkür ediyorum.

Tez çalışmamın düzenlenmesinde tavsiyeleri ile yol gösteren saygı değer hocam Dr. Öğretim Üyesi Hasan Fehmi ATASAGUN'a teşekkür ediyorum.

Bölümümü araştırıp okumamda en güzel desteği veren eğitimime maddi manevi destekçi olan canım babama, her anımda yanımda olup gücüme güç katan biricik anneme, kariyerimin en büyük kısmında yardımcı olan canım abime ve yardımını bir kere dahi esirgemeyen sevgili eşime çok teşekkür ediyorum.

25 Nisan 2023

Nisa Nur IŞIK YABALAK

ÖZET

Nisa Nur IŞIK YABALAK

KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN İŞÇİ VE İŞVEREN AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ - SOSYAL GÜVENLİK GELİRLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Konya, 2023

Kayıt dışı istihdam, çalışanların ve işverenlerin yasalara uymadan çalıştığı ve çalışmalarını kayıt altına alınmadığı bir çalışma şeklidir. Bu durumun işçi ve işveren açısından bazı avantajları ve dezavantajları vardır. Sosyal güvenlik sistemi işçi ve işverenleri sosyal risklere karşı koruma altına almıştır. Ancak sosyal güvence kapsamında olmayan bireyler yasal haklarını elde edemezler.

Kayıt dışı istihdam, işverenlerin sosyal güvenlik primleri ödemediği çalışanları istihdam etmesini içerir. Bu durumda, sosyal güvenlik kurumlarından gelen prim ödemeleri azalır. Dolayısıyla, kayıt dışı istihdamın artması sosyal güvenlik gelirlerinin azalmasına neden olabilir. Bu da sosyal güvenlik sistemlerinin mali sürdürülebilirliği üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir.

Anahtar Kelimeler

Kayıt Dışı, Sosyal Güvenlik Geliri, İşçi, İşveren, İstihdam.

ABSTRACT

Nisa Nur IŞIK YABALAK

EVALUATION OF INFORMAL EMPLOYMENT BY EMPLOYERS AND EMPLOYERS - ITS EFFECT ON SOCIAL SECURITY INCOME

Konya, 2023

Informal employment is a form of work in which employees and employers work without complying with the law and their work is not registered. This situation has some advantages and disadvantages for the employee and employer. The social security system has protected workers and employers against social risks. However, individuals who are not covered by social security cannot obtain their legal rights.

Informal employment involves employers employing workers without paying social security contributions. In this case, premium payments from social security institutions are reduced. Therefore, the increase in unregistered employment may cause a decrease in social security incomes. This can have negative effects on the financial sustainability of social security systems.

Keywords

Informal, Social Security Income, Worker, Employer, Employment.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
ETİK BEYAN	iii
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xii
1.GİRİŞ	1
2.KAYIT DIŞI İSTİHDAM	3
2.1. Kayıt Dışı İstihdamın Kavramsal Çerçevesi	3
2.2. Kayıt Dışı İstihdam Türleri	5
2.2.1. Çalışmaları İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Hiç Bildirmeyenler ve Eksik Bildirenler.....	6
2.2.2. Prime Esans Kazanç Tutarlarının Eksik Bildirilmesi.....	12
2.3. Kayıt Dışı İstihdamı Etkileyen Faktörler.....	14
2.3.1. Sosyal Faktörler.....	15
2.3.2. Ekonomik Faktörler.....	23
2.3.3. Mali, İdari ve Yapısal Sistemden Kaynaklanan Faktörler.....	29
3.SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ VE SOSYAL GÜVENLİK GELİRLERİ.....	32
3.1. Sosyal Güvenlik Sistemi.....	32
3.2. Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi.....	34
3.2.1. Sanayi Devrimi Öncesi Sosyal Güvenlik Sistemi.....	35
3.2.2. Sanayi Devrimi Sonrası Sosyal Güvenlik Sistemi.....	36
3.2.3. Refah Devleti Dönemi.....	38
3.3. Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı.....	40

3.3.1. Bismarck Sistemi.....	40
3.3.2. Beveridge Sistemi.....	41
3.4. Sosyal Güvenlik Gelirleri.....	45
3.4.1. Prim Gelirleri.....	46
3.4.2. Devlet Katkıları.....	46
3.4.3. Diğer Gelirler.....	47
4.KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN SOSYAL GÜVENLİK GELİRLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN ANALİZİ.....	51
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	51
4.2. Araştırmanın Yöntemi.....	51
4.3. Araştırmanın Örneklemi.....	53
4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	53
4.5. Bulgular.....	54
4.5.1. Çalışmalarını İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Hiç Bildirmeyenler ve Eksik Bildirenlerin Sosyal Güvenlik Gelirleri Üzerindeki Etkileri.....	54
4.5.2. Prime Esans Kazanç Tutarlarının Eksik Bildirilmesinin Sosyal Güvenlik Gelirleri Üzerindeki Etkisi.....	61
4.5.3. Kayıt Dışı İstihdamın Sosyal Güvenlikleri Üzerindeki Etkisinin İyileştirilmesi İçin Devletin Uyguladığı Faaliyetler.....	61
5. SONUÇ.....	67
KAYNAKLAR	71
ÖZGEÇMİŞ	79

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Nüfusun işgücü durumu ve aktif sigortalı sayısı(Bin Kişi).....	17
Tablo 2. Türkiye’de sektörler göre oranlar(%).....	19
Tablo 3. İllere göre kayıt dışı istihdam oranları (%).....	20
Tablo 4. İş alanlarına göre kayıt dışı istihdam oranları(%).....	22
Tablo 5. Seçim Yıllarına Göre Aflar	26
Tablo 6. Türkiye’de kayıt dışı ekonomi büyüme yıllara göre (%).....	27
Tablo 7. OECD ülkelerinde kayıt dışı ekonomi(%).....	28
Tablo 8. Almanya ve İngiltere sosyal güvenlik sistemleri karşılaştırılması.....	42
Tablo 9. Bismarck ve Beveridge sistemleri karşılaştırılması.....	43
Tablo 10. 4/a Pasif Çalışan Sayısı.....	48
Tablo 11. 4/a Aktif Çalışan Sayısı	49
Tablo 12. Yıllara Göre Aktif/Pasif Oranı.....	49
Tablo 13. GSS tescili açılan sayısı (Türkiye).....	55
Tablo 14. GSS tescili devlet tarafından ödenenlerin sayısı (Türkiye).....	56
Tablo 15. GSS tescilini kendi açtıran kişilerin sayısı (Türkiye).....	56
Tablo 16. Sosyal Güvenlik Sistemi Genel Veriler.....	65
Tablo 17. Türkiye’de iş yeri sayısı.....	66

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Aktif Çalışan Sayısı (Cinsiyet)	50
--	----



KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltma	Açıklama
AÇSHB	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
BAĞ-KUR	Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
GSS	Genel Sağlık Sigortası
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İPC	İdari Para Cezası
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KADİM	Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SGDP	Sosyal Güvenlik Destek Primi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
YUKK	Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu

1.GİRİŞ

Kayıt dışı istihdam, bir ülkedeki işgücünün yasal kayıt altında olmayan çalışma anlamına gelir. Bu çalışanlar, genellikle vergi ödemezler ve sosyal güvenlik sistemlerine katkıda bulunmazlar. Kayıt dışı istihdam, hem bireyler hem de toplum için bir dizi olumsuz etkiye neden olabilir. Bu araştırmada, kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik gelirleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

Kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik gelirleri üzerindeki etkisi oldukça önemlidir. Çünkü kayıt dışı çalışanlar, çoğu durumda sosyal güvenlik sistemlerine katkıda bulunmazlar. Bu durum, ülkenin sosyal güvenlik gelirlerinin düşük olmasına neden olur. Bu durum, ülkedeki sosyal güvenlik programlarının sürdürülebilirliğini olumsuz etkileyebilir. Bunun yanı sıra, kayıt dışı çalışanların sağlık sigortası primleri ödememeleri nedeniyle, sağlık sigortası fonlarının da düşük olmasına neden olur.

Kayıt dışı istihdamın, sosyal güvenlik sistemleri üzerindeki etkisi, sadece sosyal güvenlik gelirlerinin düşük olması ile sınırlı değildir. İşçiler genellikle düşük ücretli işlerde çalışırlar ve bu nedenle, sosyal güvenlik sistemi ile ilgili yardımlara da ihtiyaç duyarlar. Ancak, kayıt dışı çalışanlar bu yardımlardan yararlanamazlar. Bu durum, kayıt dışı çalışanların ekonomik ve sosyal açıdan dezavantajlı olmalarına neden olabilir.

Bu araştırmanın birinci bölümünde, kayıt dışı istihdam kavramı, nedenleri ve türleri incelenmiştir. İşçi ve işverenlerin neden kayıt dışı istihdamı tercih ettikleri, sosyal haklarının neler olduğu incelenmiştir.

Bu araştırmanın ikinci bölümünde, sosyal güvenlik sisteminin nasıl ortaya çıktığı, neden ihtiyaç duyulduğu, finansmanı nedir, özellikleri nelerdir detaylı analizi yapılmıştır. Dünyada ilk sosyal güvenlik sisteminin doğuşu nasıl başladı ve nasıl devam ettiğine dair araştırma yapılmıştır. Sosyal güvenlik gelirlerinin ne olduğu ve bu gelirlerin neleri kapsadığı araştırılmıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde ise kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik gelirleri üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Kayıt dışı istihdamı önlemek için düzenlenen projelerin etkisi incelenmiştir. Sigortalı işçi çalıştırmaya teşvik edici uygulamalar ile nasıl tedbirler alındığı araştırılmıştır. Sosyal güvenlik gelir dengesinin sağlanmasının önemine dikkat çekilmiştir. Vergilerin ve primler ile sosyal güvenlik gelirlerinin

dengeinin arasındaki ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın amacı ve önemi, yöntemi, örnekleme, sınırlılıkları ve bulguların neler olduğu çalışılmıştır.

Son bölümde ise çalışmanın sonucu ve kısaca değeriendirmei yapılmıştır.



2. KAYIT DIŞI İSTİHDAM

Kayıt dışı istihdam tüm dünya ülkelerinde görölen sosyal ve ekonomik sorunların oluşmasına neden olmaktadır. Tüm ülkeler tarafından çözüm bulmaya yönelik devletin almış olduğu önlemler her bölgeye göre deđiőkenlik göstermektedir. Kayıt dışı istihdamın yapısındaki değişiklikler için her ülkenin uygulamıő olduğu politikalar farklıdır. Bu deđiőkenlikler ülkelerin gelişmişlik düzeyini gösterir. Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin en büyük sorunu olan bu istihdam türü ekonominin de düzeyini bize göstermektedir. Kayıt dışı istihdam sorunu tüm dünyanın sorunu olmuştur. Refah düzeyi yüksek olan ülkelerde kayıt dışı istihdam oranı düşüktür.

Ülkenin demografik yapısı, iş gücü piyasası vergi yapısı gibi etkenler bu istihdam türünü etkilemektedir. Kayıt dışı istihdam dünya genelinde görölmüş ve Türkiye’de ise 1980’li yıllarda yayılma göstermiştir. Kayıt dışı istihdamın hızla artış nedenleri, işleyiş süreci ve sonuçları incelendiğinde kayıt dışı istihdam olgusunun kapsamlı yapıya sahip olduğu görölmektedir. İstihdam kavramı dünya ekonomileri için önemlidir. İstihdamı artırmaya yönelik politikalar üretime de katkı sağlamaktadır. Kayıt dışı istihdamın sonucunda gerçekleşen faaliyetlerle sosyal ve ekonomik alanda çoğu zaman problem haline gelebilmektedir.

2.1. Kayıt Dışı İstihdamın Kavramsal Çerçevesi

Kayıt dışı istihdamı normal piyasa koşullarında işletme sahipleri veya başka bir sektörde ücret karşılığı çalışan işçilerin; ücret, mesai ve prim gibi konularda Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)’nın kontrolü dışında ücretin, hizmet süresinin veya primlerinin eksik veya hiç bildirilmediği kapsam dışı çalışmalar olarak tanımlanabilir (Çelik,2017,s.213-248). Kayıt dışı istihdam birçok şekilde tanımlanmaktadır. SGK kayıt dışı istihdamı, “Niteliği itibarıyla yasal iş ortamında çalışarak istihdama katılan bireylerin sarf etmiş oldukları emeğin gün veya ücret olarak ilgili kurum ve kuruluşlara eksik bildirilmesi veya hiç bildirilmemesidir.” olarak tanımlamıştır (sgk.gov.tr).

Kapsamlı bir açıklamaya göre kayıt dışı istihdam; hem resmi, hem de resmi olmayan sektörde, bir de kayıtsız ekonomik faaliyetlerde kendi işini yapan ya da ücret karşılığı şeklinde çalışan ve çalışmalarını kamu kayıtlarına ve kamu verilerine yansımayan ve de istatistiksel halde tam hesaplanamayan çalışmalar şeklinin bütünüdür (Yereli ve

Karadeniz, 2004). Kayıt dışı istihdam tanımının genel olarak net ve tek bir açıklaması bulunmamaktadır.

Kayıt dışı istihdam devletin içerisinde ve kayıtlarında gizli veya saklanan/yer almayan istihdam şeklidir (Derdiyok,1993, s.54).

Sosyal Güvenlik Hukuku açısından kayıt dışı çalışmalar 506 sayılı Sosyal Sigortalar, 4857 sayılı İş Kanunu ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre; "İstenilen bildirimlerde bulunmayarak çalışanı kayıtsız çalıştırmak, yasal sürenin zamanı dolduktan sonra sigortasını yaparak işçiyi kısmi olarak sigortasız çalıştırmak ya da çalıştırdığı zaman zarfında bildirmekte yükümlü hizmet süresi ve prime esas kazançlarını eksik bildirip çalışan için daha az sosyal güvenlik primi ödemek koşuluyla gerçekleşmektedir." Sonuç itibarıyla kayıt dışı istihdam kapsamlı olarak kendi işini yapan ya da ücretli şekilde çalışan faaliyetinin, hak edilen ücretin, SGK başta olmak üzere vergi dairesi gibi ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına çalışanların hak ettikleri ücret ve çalışmış oldukları günleri eksik bildirerek veya gizleyerek hiç bildirimde bulunulmamasıdır(Güloğlu,2012).

OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) gri ve gizli çalışma olarak adlandırdığı kayıt dışı istihdamı ve bu enformel çalışmayı:

"Ürünlerin üretiminde çalışmayla alakalı bir veya daha çok yasal yükümlülüğün yerine getirilmediği çalışmalar" olarak tanımlanmaktadır. İşverenler; vergi ödemekten, mali yükümlülüklerden kaçmaktan ve sigorta primi ödemekten kaçınmak amacıyla kayıt dışı ekonomiye başvurmayı tercih etmektedir. Elde edilen gelir ile işçinin hak ettiğini karşı tarafa ödemeyi istememektedir (Gülmez, s.35).

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre kayıt dışılık, genellikle daha düşük gelir seviyeleri, daha yüksek yoksulluk seviyeleri ve sosyal korumalara erişim eksikliği ile ilişkilendirildiğinden; işçiler ve aileleri için büyük bir sorun oluşturmaktadır. ILO, gelişmekte olan ülkelerdeki toplam istihdamın %60'ından fazlasını kayıt dışı istihdamın oluşturduğunu ve bunun gelişmiş ülkelerde de önemli bir sorun olduğunu ifade etmektedir (Yaklaşım Dergisi, 2009).

SGK'ya çalıştırdığı işçinin çalıştığının bildirilmemesi kayıt dışı istihdamı başlatmaktadır (Oktar, 2004).

İşçiyi istihdam ettiğini bildirmek işverenin yasal sorumluluğu dahilindedir. İşveren bu yasal sorumluluğunu yerine getirmediği takdirde kayıt dışı istihdam artış göstermektedir. Kamu otoriterlerinin alanı dışında kalan çalışmalar kayıt dışıdır (Gürsel, s.67).

Avrupa Birliği Komisyonunca; sigortasız çalıştırma niteliği itibari ile yasal fakat devlet kurumlarına bildirilmemiş maaşlı faaliyet olarak ifade edilmektedir.

2.2. Kayıt Dışı İstihdam Türleri

Bu çalışmanın detaylı bir şekilde anlaşılması için işçi ve işveren kavramlarının tanımlarını açıklayacak olursak; İş Kanunu'nun 2. Maddesinde işçi ve işveren tanımları şu şekildedir:

İşçiler; yaptığı işin niteliği, işin bedensel veya düşünsel bir faaliyet olması, uzun süreli ya da kısa süreli iş olması, zor ya da kolay olması ve kişinin işyerindeki konumu işçi niteliği kazanması açısından önemlidir (Alper & Kılış, 2018, s.9).

4857 sayılı İş Kanunu işçi tanımına 2 nci maddesinde yer vermiştir. Buna göre; *“bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir.”*

İş Kanunu m. 2 nci maddesinde :

“Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.”

şeklinde tanımlamıştır.

İşverenler, istihdama bağlı olduğundan sosyal amaç içeren fon ödemeleri, hak edilen kıdem ve ihbar tazminatları bir de vergi ödemeleri gibi maddi karşılıkları ödemektedir (Çoruhlu Kamalıoğlu,2014). Bu mali sorumluluklardan birkaçı esas olarak işçiyi ilgilendirip, işveren ise doğrudan sorumludur. İşverenler arasında; vergisini periyodik olarak ödeyen ve düzenli ödemeyenler kıyaslandığından haksız rekabet ortaya çıkmaktadır.

Kayıt dışı istihdam türleri içerisinde; çalışmaları ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirmeyenler ve eksik bildirenler bir de prime esans kazanç tutarlarının eksik bildirilmesi şeklindedir.

2.2.1. Çalışmaları İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Hiç Bildirmeyenler ve Eksik Bildirenler

Sosyal güvenlik sistemine hiç kayıtlı olmayanlar veya kayıtlı olunmasına rağmen prim gün ve ay olarak eksik bildirim yapılması kayıt dışı istihdamın ayrı bir türü olarak ortaya çıkmaktadır. SGK'ya yapılan eksik bildirimler devlet açısından vergi ve prim kaybına neden olurken, çalışan açısından emeklilikte hizmet kaybına neden olmaktadır Kutbay H(2017, ss. 172-189). İşverenlerin sigorta tescilini başlatması yapması gerekir. Kayıt dışı istihdam şeklinde çalışan işçiler tamamıyla kamunun bilgisi olmadan çalışmaktadırlar. Bu tarz çalışmada işçiler tümünden sosyal güvence kapsamı dışında kalmaktadır. Burada kayıt dışı çalışma işçilerin kendi istekleriyle veya işverenin baskısıyla oluşur.

Bu çalışma şeklinde hiçbir bildirim yapılmadığından devlet ciddi vergi ve prim kaybına uğramaktadır.

Çalışmalarını ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına eksik bildirenler ise; işverenler işçilerin fiili hizmet gününü bir ay için 30 gün olarak çalışma gün sayısının eksik bildirilmesidir. Bunu işletme sahibi SGK'ya daha az prim ödemek için tercih etmiştir (sgk.gov.tr). Hem kısa çalışma ödeneğinden faydalanıp hem de işçinin emeğini sömürerek kar elde etmektedirler. Kısacası kayıt dışı çalışmada işçinin prim günü eksik gösterilmektedir.

2.2.1.1. Yabancı Kaçak İşçilik

4.4.2013 tarihli ve 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun (YUKK) 3/1. maddesine göre göç, “*yabancıların, yasal yollarla Türkiye’ye girişini, Türkiye’de kalışını ve Türkiye’den çıkışını ifade eden düzenli göç ile yabancıların yasa dışı yollarla Türkiye’ye girişini, Türkiye’de kalışını, Türkiye’den çıkışını ve Türkiye’de izinsiz çalışmasını ifade eden düzensiz göçü ve uluslararası korumayı*” ifade etmektedir.

Ayrıca diğerk hukuk düzenlerinde bu kişiler “*hukuk dışı göçmen işçi (illegal migrant workers), belgesiz göçmen işçi (non-documented) veya gizli göçmen (clandestine)*” olarak da nitelendirilmektedir (Işıl Özkan, 2018, s. 132).

Çoğu ülkelerde yaşanan ekonomik, siyasi ve mali durumlar sebebiyle kendi ülkelerinde başka ülkelere göç edip kendi istekleriyle bu istihdam şeklini kabullenmektedirler. Kaçak kategorisinde çalışan yabancı işçiler, vardıkları ülkede kayıtsız çalışan diğerk işçilerle aynı düşük ücretlerle ve normalden daha ağır ve yüksek riskli işlerde çalıştırılmaktadır (ÇSGB,2004). Özellikle gelişmekte olan ülkelerde gelişmiş ülkelere kaçak yollarla giriş yapan işçiler az ücretle ve zor çalışma koşullarında çalışmayı mecburen kabul ettiklerinden, kaçak yollarla geldikleri ülkelerde en çok istenen kişiler konumundadır.

Yabancı kaçak işçilerin bahsedilen şartlarda çalışmayı mecburen onaylamaları ve geldikleri ülkedeki çalışma politikalarını olumsuz etkilemektedir (Kuzgun,2012). Özellikle o ülkenin yerli işgücünün çalışma koşullarının ağırlaşmasına ve emek karşılığının daha da azalmasına neden olmaktadır.

Diğerk taraftan yabancı kaçak çalışanları normal hale getiren ve tüm dünyada olan ortak sebep ise küreselleşmedir. Çoğalan uluslararası rekabette işverenler ekonomik ve sosyal alanda işgücü maliyetlerini azaltmak için yabancı kaçak işçiliği tercih etmişlerdir. Kaçak işçiler açısından bakıldığında ise mecburiyetten göç etmiş olup her türlü çalışma koşulunu kabul etmişlerdir (ÇSGB, 2004).

Bu işçiler yaşam standartlarını sağlamak için çaba sarf ederken, kaçak çalışmayı kabul ederken; işverenler ise fırsat olarak görmektedir.

2.2.1.2. Çocuk İşçilik

14 yaşını doldurmuş ve 15 yaşını henüz tamamlamamış kişilerin fiziksel ve zihinsel yeteneğinin altında çalıştırılması çocuk işçiliği olarak tanımlanmıştır (Avşar & Öğütöğulları,2012, s.3).

ILO’ya göre çocuk işçiliği; çocukları çocukluklarını yaşamaktan alıkoyan, potansiyellerini ve saygınlıklarını eksilten, fiziksel ve zihinsel gelişimlerine zarar verici işlerde istihdam edilmesi olarak ifade edilmektedir. BM Uluslararası Çocuklara Yardım

Fonu (UNICEF), çocuk işçiliğini “Çocuğun yaşına ve işin türüne bağlı olarak, minimum çalışma saatini aşan ve çocuğa zararlı olan iş” olarak tanımlamıştır.

Türkiye’de çocuk işçilik görülme nedenlerinde toplumun ekonomik yetersizliği ve aile yapısının önemli etkisi olduğu görülmektedir. Uluslararası kaynakların hesapladığı dünyanın çoğunda yaklaşık 250 milyon çocuk çalışmaktadır. ILO tarafından hazırlanan çocuk işçiliği için küresel raporda dünya çapında çalıştırılanların %69’u tarım alanında, %22’si hizmet alanında ve %9’u endüstri alanında faaliyet göstermiştir. Çocuk işçiliğinde 5-14 yaş aralığında düşüş, 15-17 yaş arası çocuklarda ise çoğalma yönünde olduğu görülmüştür (ILO,2023).

Çocuk işçiliğinde; erkek çocuklar ve kız çocuklar arasında ki kıyaslama incelendiğinde; tehlikeli çalışma ortamlarında çalıştırılma anlamında cinsiyet ayrımı yapılmaksızın %40 oranında bu kıyaslamanın benzer olduğu tespit edilmiştir (ILO,2019). Yani kız çocuklar ve erkek çocuklar kayıt dışı istihdam içinde her türlü olumsuz çalışma koşullarında yer almaktadır.

Gelirlerinin azlığı nedeniyle ekstra bir iş talebi ile veya işgücü piyasasına müdahil olan kadın ve çocukların çalışma ortamına katılması sonucunda kayıt dışı istihdam artışı olmaktadır. Çocukların eğitim çağlarında çalıştırılmasının en büyük etkisi aile yapısı diyebiliriz. Ayrıca bu çocuklarda fiziksel gelişiminde ve psikolojik alanda çok fazla olumsuzluk meydana getirmektedir (Serter,1994,s.140).

Devletin müdahalesiyle yapılan ilk düzenlemeler çocuk işçilerin korunmasına yönelik olarak İngiltere’de gündeme gelmiştir. Bu düzenlemeyle çocuk işçilerin çalışma saatleri ve çalışma yaşı sınırlandırılmıştır (Demir, 2012, ss. 549-550).

2.2.1.3. SGK’dan Muvazaalı Gelir Elde Edenler

Muvazaa, Arapça vaz’ kökünden türemiş bir kelimedir. Muvazaa kavramı, sözlükte bir mesele hakkında bahse girişme, danışıklı iş, danışıklılık anlamlarını taşımaktadır (Yılmaz,2011, s. 474) .

Muvazaa hukuki işlemlerde ise tarafların asıl iradelerine aykırı bir beyanda bulunmayı kararlaştırmaları ile gerçekleşir (Türk Hukuk Lugati, s. 249) .

Muvazaa tanımı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 19. maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir:

“Bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır.”

Kendi rızasıyla sigortalılığını hiç bildirmeyenler aldıkları ücretin kesilmesi ya da aylık oranının düşmesini istemezler (Özsoylu,1996, s. 111). Muvazaalı gelir elde edenlere örnek vermek gerekirse emekliler, dul ve yetim aylığı alanlar, malullerdir. Muvazaalı gelir alan çoğu birey ayrıyeten yeşil kart sahibi olmayı da istemektedir. Yeşil Kart uygulaması maddi durumu kötü olan geçimini tek başına sağlayamayan bireylere hükümet tarafından uygulanan bir düzenlemedir (Çallı,2012, s.35). Bu uygulama ancak kişinin başka bir geliri olduğunda yani çalışmaya başladığında yardımın devam etmeyeceği şeklindedir. Bu konuda ele alınacak konu ise kayıt dışı olarak çalışanlar bu durumu tercih etmektedir. Hem belli bir yerde sigortasız çalışıp ücret almak hem de bu düzenlemeden faydalanma yolunu seçmektedirler. İhtiyaç sahibi kişilerden çok sigortasız çalışan kişiler bu yola başvurmaktadır. Ahlaki değer azalmasından kaynaklı bu durumun yaşanıyor olması asıl hak sahibinin kazancından hiç etmek diyebiliriz.

a. Ölüm aylığı alanlar

Sigortalının vefat etmesi halinde geriye hak sahiplerine; eğer yaşamı boyunca uzun vadeli sigorta primlerini (yaşlılık, malullük, ölüm) ödemiş ise ve hak sahipliği için istenen gün sayısı yeterli olması durumunda aylık ödenebilir (sgk.gov.tr). Ölüm sigortasının yardımlarından faydalanabilmenin en bariz koşulu öncelikle sigortalının vefat etmesidir. İlk seçenek asgari 1800 gün yaşlılık, mamullük ve ölüm sigortası prim ödemiş olmaktır. İkincisi ise Kanunun m. 4/1, (a) bendi kapsamındaki sigortalılar için borçlanma süreleri dâhil olmamak üzere, en az beş yıl sigortalı olması ve 900 gün yaşlılık, malullük ve ölüm sigortasına prim ödemiş olması gerekmektedir (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006). Bu aylık eşi, çocuklara ve ana/babaya bağlanabilir.

Dul; eşi vefat etmiş ya da boşanan kişilere denir. Yetim ise babası vefat eden kişilerdir. SGK mevzuat hükümleri gereğince kurumdan yetim aylığı alan çocuklarda hak

sahipliğinin devam etmesi için sigortalı bir işte çalışmaması veya evlenmemesi halinde ölüm aylığı devam eder. Hak sahibi eşin sigortalı olarak çalışmaya başlamasında ise ölüm aylığı oranı %75 oranından %50'ye düşmektedir (sgk.gov.tr).

Ölüm aylığı alan dul ve yetimler; kendi aylık oranının düşmemesi için ya da dul olanlar aylığın tamamen durdurulmasını istemediğinden sigortalı olarak değil kayıt dışı istihdama yönelmişlerdir. Örneğin babası vefat etmiş kız çocuğu evli olmasına rağmen eşiyle anlaşmalı olarak boşanıp babasından ölüm aylığı talebinde bulunmaktadır. Ölüm aylığını alan kız çocuk aynı zamanda boşandığı eşiyle aynı evde yaşamaya devam etmektedir. SGK denetimleri sonucunda tespit edilen bu haksız gelir, aylık başlangıç tarih itibarıyla iptal edilerek kişiden tekrar devlete ödenmesi sağlanır.

b. Malullük aylığı alanlar

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre;

“hizmet akdine tabi (5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi) ve kendi adına ve hesabına bağımsız (5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi) çalışan sigortalıların çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını, kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalılar malul sayılır.”

Sigortalıların sağlık hizmeti sunucularından alacakları maluliyete ilişkin raporlar, Kanuna göre malul sayılmaları için yeterli değildir. Sigortalının malul sayılabilmesi için, çalışma gücünün veya meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını kaybettiğinin Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilmesi gerekir (sgk.gov.tr). Örneğin; maluller çalışma gücünde ki kaybı sebebiyle eğer bedenen bir işte faaliyet gösteremiyor; ancak bir şirkette santral bölümünde telefon ile iletişimi sağlamak için çalışmayı tercih edebilir. İşveren ise kayıt dışı olarak çalıştırarak işin sürekliliği düşüncesinde olduğu için çalıştırabilir.

c. Yaşlılık aylığı alanlar

Yaşlılık tanımı; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 28. maddesi uyarınca kadının 58, erkeğin 60 yaşını doldurmuş ve 9000 gün prim ödemiş olması durumunda hak sahibinin yaşlılık aylığının bağlanması için kuruma yazılı olarak tahsis talebinde bulunması ve işten ayrılmasının ardından ilgili kişiye yaşlılık aylığı bağlanması ve toptan ödeme yapılması sonucunu doğurur. Belirtilen yaş sınırı ve prim ödenecek gün sayısı yalnızca 5510 sayılı kanunun yürürlüğe girmesinden sonra (31.05.2006) ilk defa sigortalı olanlar için geçerlidir. Aynı zamanda, yaş sınırı mevcut kanun uyarınca 2036 yılından itibaren kademeli olarak yükseltilecektir. Yaşamları boyunca çalışarak, hayatlarını idame ettirerek yaşlarının ilerlemesi sonucunda artık çalışma gücünde azalma görüldüğünden kademeli olarak işi sonlandırılan kişilerdir (SGK,2023).

Emekliler bazen ikinci bir gelir için kendileri kayıt dışı olarak çalışmayı tercih ederler. Oysa emekliler için sigortalı çalışmaları halinde Sosyal Güvenlik Destek Primi adı altında SGK tarafından sosyal güvenceleri sağlanmaktadır. Bu kişiler sosyal güvence sağlanmasını kendi rızasıyla istememektedir. İşverenler mali sorumluluğunu azaltmak için bu tür çalıştırmayı seçebilir.

Ekonomik krizler sebebiyle, aile içinde ki geçimi sağlamak amacıyla aslında sigortalı bir işleri varken ekstra bir işte çalışmayı kabul eden bireyler; sigortasız olarak çalışmaya kendisini mecbur kılmaktadır(DPT, 2001). Yaşam şartlarını iyileştirilebilmek için hangi şartta olursa olsun çalışmayı kabul ederler. Kayıtlı olarak çalıştığı işe göre kazancı yüksek olabilir.

Kendi rızaları ile sigortasız çalışanların önemli bölümü emeklilerdir. Ülkemizde genç yaşta emekli süresi gelen ve emeklilik hayatı boyunca da başka bir işgücü piyasasında kayıt dışı çalışmayı kendi rızasıyla kabul etmektedirler. Emekliliğinden dolayı sağlık harcamaları finansman edilen bireyler, ikinci bir işten elde edeceği gelirden herhangi bir kesinti olmaması adına bu istihdam türünü seçmektedir. Düşük ücretle çalışmayı da kabul ettiklerinden işverenlerin ilk başta tercih ettiği işçilerdir.

03.03.2023 tarihinde resmi gazetede yayımlanan EYT yasası ile beraber 08.09.1999 ve öncesi sigorta başlangıcı olup erkekler için 25, kadınlar için 20 yıl hizmet şartını ve fiili hizmet yılını tamamlayan ancak yaşı dolmamış sigortalılar artık başvurularını yapıp yaşlılık aylığına kazanmışlardır. Beraberinde görülebilecek bir problem kayıt dışı istihdama yol açmasıdır. Bireyler ilk işinden dolayı yaşlılık aylığı aldığından geleceğe dair sosyal güvence problemi olmadığını düşünerek kayıt dışı çalışmayı kabul edebilir. Bunun önüne geçebilmek için denetimlerin fazlaştırılması gerekmektedir. Örnek verecek olursak 47 yaşında bir sigortalı emekli oldu ve çalışması için bir engel olmadığını düşünürse iş arayışına girebilir. Çalışacağı koşulları ise fazla önemsemez. İşveren ise zaten maliyeti azaltma düşüncesinde olacağından sigortasız çalışmayı teklif eder. Çalışacak taraf emekli olduğundan sağlık kesintisi ve devamlılığı olduğundan kayıtsız çalışmayı kabul eder.

2.2.2. Prime Esas Kazanç Tutarlarının Eksik Bildirilmesi

Prime esas kazanç tutarı, sigortalının aylık sigorta primlerinin hesaplanmasında temel alınan gelir miktarıdır. Sigortalıların gelirleri, işverenleri tarafından doğru bir şekilde bildirilmediğinde prime esas kazanç tutarı eksik bildirilmiş olur.

Prime esas kazanç tutarının eksik bildirilmesi, sigortalının sosyal güvenlik haklarını etkilemektedir. Sigortalının prime esas kazanç tutarı, emeklilik, sağlık sigortası ve işsizlik sigortası gibi sosyal güvenlik haklarının hesaplanmasında kullanıldığı için, eksik bildirilmesi durumunda sigortalının bu haklardan yararlanması azalabilir, azalmak dışında hiçbir hakta talep edemezler.

Eksik bildirilmiş prime esas kazanç tutarı, aynı zamanda sigortalının emeklilik aylığı da dahil olmak üzere diğer sosyal güvenlik haklarından yararlanma miktarını da etkileyebilir. Ayrıca, sigortalının doğru şekilde bildirilmeyen geliri nedeniyle prim borcu oluşabilir ve bu borcun ödenmesi gerekebilir.

Eksik bildirilen prime esas kazanç tutarları, hatalı veya yanlış beyan edilmiş beyannamelerden kaynaklanabilir. Bu durumda, işverenlerin sorumlu tutulması mümkündür ve yasal yaptırımlara maruz kalabilirler.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 102. maddesinin 2. fıkrasına göre;

“Kurumca, birinci fıkrada belirtilen bildirge, beyanname, belge veya defterlere istinaden sigortalıların ve çalışma gün sayılarının eksiksiz bildirilmesi şartıyla bildirilen prime esas kazanç tutarında, fiilin işlendiği tarihteki brüt asgari ücretin üçte birini geçmeyecek ve %1’ini aşmayacak şekilde eksiklik tespit edilmesi durumunda, eksikliğin on beş gün içinde düzeltilmesi için ilgiliye yazılı ihtar verilir. Bu süre sonunda tespit edilen eksik tutarın Kuruma bildirilmemesi halinde birinci fıkranın ilgili hükümlerine göre idari para cezası verilir. Eksikliğin işverence tespit edilmesi durumunda bu süre; bildirge, beyanname, belge veya defterlerin Kuruma verilmesinden itibaren on beş gündür.”

Prime esas kazançların eksik bildirilmesi halinde 5510 sayılı Kanunun 102. maddenin 1. fıkrasının c bendine göre;

“86 ncı maddesinin birinci fıkrası uyarınca verilmesi gereken belgeleri, Kurumca belirlenen şekilde ve usûlde vermeyenler ya da Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler veya belirlenen süre içinde vermeyenlere her bir fiil için;

- 1) Belgenin asıl olması halinde aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin beşte biri tutarında,*
- 2) Belgenin ek olması halinde, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında,*
- 3) Ek belgenin 86 ncı maddenin beşinci fıkrasına istinaden Kurumca re’sen düzenlenmesi durumunda, aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına, aylık asgari ücretin yarısı tutarında,*
- 4) Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden, hizmetleri veya*

kazançları Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında, idari para cezası uygulanır.”

İşverenler prime esas kazancı tam gösterip çalıştırdığı işçinin banka hesabına tam ödeyip ardından geri isteyip eksilterek eksik istihdama meydan hazırlamaktadırlar. Bu yüzden SGK primi düşük yatırıldığı için işverenler kar elde etmektedirler. Eksik prim yatırması nedeniyle işçiler ileride emekliliği hak ettikleri vakit yaşlılık aylıklarının daha düşük olması yüzünden mağduriyet yaşanmaktadır. Örneğin 30 gün fiili hizmeti bildirilmesi gereken işçinin 15-20 gün gösterilmesi kazancın eksik bildirilmesine sebebiyet vermektedir. İşçinin emeklilik zamanı geldiğinde ise eksik ücret ödendiği için gelir kaybına yol açar (SGK,2023).

Sonuç olarak, prime esas kazanç tutarının eksik bildirilmesi, sigortalının sosyal güvenlik haklarını ve diğer haklarını etkileyebilir. Bu nedenle, işverenlerin doğru ve zamanında bildirim yapması, sigortalıların haklarını korumak ve sosyal güvenlik sistemlerinin doğru işlemlerini sağlamak için önemlidir.

İşverenlerden kayıt dışı istihdama yönelenler kendi mali sorumluluğunu düşürmeyle beraber kendi vergi yükümlülüklerini de yerine getirmemektedir.

2.3. Kayıt Dışı İstihdamı Etkileyen Faktörler

İşsiz kalma duygusu yaşayan işçiler, işletme sahipleri karşısında pazarlık güçlerini büyük ölçüde kaybettiklerinden dolayı kayıt dışı istihdama yönelmektedir.

Türkiye’de de görülen kayıt dışı çalışmada, işgücü talebi ve işgücü arzı aynı şekilde etkisini göstermiştir. İşgücü talebi işletme sahibi tarafından bakıldığında, global pazarlardaki fiyatlarla karşılaştırmak için sigortasız işçi çalıştırarak hizmetin maliyetini düşürmeye zorlamış ve işletme sahibinin kayıt dışı çalışmaya yönelmesine neden olmaktadır. İşgücü arzı yani işçi tarafından değerlendirildiğinde ise kamu sektöründeki çalışmanın düşen payı bir de düşük nüfuslu bölgelerden kente göç eden niteliği olmayan

işgücünün işsiz olmamak için kendisine önerilen düşük ücret düzeyine razı olarak sigortasız çalışmaya sebebiyet vermiştir (Kösedağı, 1999, s.12).

İşletme sahipleri yönünden ise; sigortalı işçiyi çalıştırmak önemli bir maddi unsurdur (Alper,2018).

İşletme sahibinin sigortalı olarak işçi çalıştırması halinde sosyal güvenlik primleri ödemektedir. İşçinin işsiz kaldığı sürede ki işsizlik sigortası primi, işletme sahibi yönünden işgücü giderleri olarak karşılamak zorundadır. Ancak bu mali sorumluluğu yerine getirmek istemeyen işveren işçinin yasal haklarını yerine getirmemektedir.

İstihdam üzerindeki mali sorumluluklar, kayıtlı çalışmayı kayıtsız çalışmaya zorlarken yeni işe başlayacak bireyleri kayıt dışı istihdama itmektedir (Azaklı & Sema, t.y. s.33-34). İşletme sahipleri için kayıtlı çalışma ücret maliyetlerinin çok olduğu durumda üretim masrafı için sorun oluşturabilir. İşverenler kar marjını yükseltmek amacıyla emek talep ederken işçinin işverene maliyeti, ve işçinin emeğinden sağlanan üretkenliğinden fazlaysa işletme sahibi kayıtsız olarak çalıştırmayı tercih etmektedir.

İşçilerin çoğu hakkını aramaya hakları bile olmadığından kendi gelirlerini artırmak için kayıt dışı olarak çalışmaya mecbur kalmaktadır. Sosyal güvenlik herkesin anayasal hakkıdır. Kayıt dışı çalışma anayasal bir suçtur (sgk.gov.tr). Kayıt dışı çalışan işçi iş kazası ve meslek hastalığı geçirdiği zaman SGK tedavi masraflarından tedavisinden faydalanamaz. Oysa kayıtlı çalışsa her türlü sosyal riske karşı önlem alınabilir. Kayıt dışı istihdamda işçi ve işveren arasında ki ücret belirleme asgari ücret olarak değil tamamen iki tarafın fayda sağlayacağı şekilde belirlenmektedir. Kayıt dışı olarak istihdam edilen çalışan asgari ücretinde aşağısında çalıştırılıp iş sağlığı ve güvenliğine dair hiçbir gelir ayrılmayan (ihbar tazminatı, kıdem tazminatı vs.) durumlarda hakkını alamadan işten çıkartılmaktadır.

2.3.1. Sosyal Faktörler

Sosyal faktörler; nüfusun fazla şekilde artışı, kırsal kesimlerden kentlere göç, bilgi düzeyinin eksik olması şeklindedir. Bilindiği gibi ülkemizde 1950’lili yıllarda köyden kente göçler başlamıştır. Kırsal kesimlerde ki tarımda makineleşme ile beraber kırdan kente göçü artıran bir etken olmuştur (TUIK,2017). Sanayinin de gelişmesiyle beraber

göçü artıran bir diğer etki de bu olmuştur. Göç sonucunda çarpık kentleşme şehirlerde yaygınlaşmıştır. Aşırı yaşanan göç, kırsal alandaki yoksulluğun kentlere taşınmasına ve bunun sonucunda ise kentlerde sosyal sorunlara neden olmaktadır. Türkiye’de sigortasız işçi çalıştırmanın çok fazla dağılım gösterdiği sektör tarımsal sektör olmakla beraber kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu diğer sektörler şu şekilde sıralanabilir:

- Kendi çalışmaları dışında başka bir işte tekrar kayıtsız çalışanlar. Düşük gelirli çalışanlar genelde pazarcılık, kahvecilik, manavcılık, emlakçılık, taksi şoförlüğü,
- İnşaat, altın, döviz işlerinde çalışanlar,
- Yeme-İçme, barınma ve sosyal aktivite alanındaki bireyler,
- Ulaştırma alanında; şoför, muavin, otogar yazıhane bir de okul servislerinde çalışanlar,
- Otopark alanlarında bekçiler, hizmetçiler, bebek bakanlar-yaşlı bakanlar, özel hemşireler ve özel hizmet sürücüler,
- Terzi, berber, kunduracı, bakkal,manav, çırak ve kalfaları,
- Sebze, meyve, kuruyemişi,
- Ticarethane çalışanları, sarraflar, atölyede faaliyet gösterenler, pazarcılık faaliyeti yapanlar, araba yıkayanlar, tamirci çırak ve kalfaları, çiçekçilik yapanlar, gazete dağıtımı yapanlar, hurda toplayanlar, aktif pazarlamacılar,
- Ev ortamında ütü yapanlar, örgü örenler, nakışçılar, montajcılar, seyahat edenler, çiçekçiler ve su servisi yapanlar, bilgisayar ortamında iş yapanlar, evlere temizliğe gidenler, ayakkabı boyama işi yapanlar,

Bu sektörlerin incelemesi ile en çok kayıt dışı istihdam tarım sektöründe olsa da diğer sektörlerde de kayıtsız çalıştırılanlar vardır. Yukarıda ki çoğu sektörlerden başka sektörlerde denetim eksikliği sebebiyle detaylı denetimler ve yaptırımlar olmadığından kıyaslamada doğru bir cevaba ulaşamayabiliriz. Bu insanlar gelir dengelerini kurabilmek için kayıt dışı olarak çalışmayı tercih etmektedirler (Yereli ve Karadeniz,2004, ss. 90-91).

2.3.1.1. Nüfus Artışı

Türkiye’de 1980’li yıllardan sonra kırsal yerden büyük şehirlere göç almaya başladı. Köy nüfusunun ihtiyaçlarını karşılayacak ve yeterli iş imkanının olamaması kişileri köylerden ayrılmaya mecbur bırakılmıştır.

Nüfusun yıllara göre artması, yaş gruplarının dağılımını, genç nüfusun miktarının artması özellikle de çalışma çağındaki nüfusu etkilemesi, iş imkanları, eğitim- öğrenim düzeyi gibi bazı bileşenlerinin büyüklüğü, ülkelerin sosyal ve ekonomik yapısı hakkında detaylı bilgi vermesi yönünden önemlidir (Korkmaz,2007, ss. 48).

Gelişmiş ülkelerde artış gösteren nüfus, sorun teşkil etmeyip potansiyel olarak beşeri sermaye şeklinde kabul edilmiştir. Türkiye’ de nüfusun yüklemesi incelendiğinde TÜİK (2023) verisine istinaden ülkemizde yaşayan nüfus 2017 yılından 2023 yılına kadar toplamda 84 milyon 680 bin 273 olup; 3 milyon 676 bin 389 kişi artmıştır.

Tablo 1. Nüfusun işgücü durumu ve aktif sigortalı sayısı(Bin Kişi)

Yıllar	İşgücü	İstihdam edilenler	İşgücüne katılma oranı	İstihdam oranı	Kayıt Dışı	Kayıt Dışı İstihdam Oranı	Aktif Sigortalı Sayısı
2016	30.535	27.205	52	46,3	10.226	33,49	21.132
2017	31.643	28.189	52,8	47,1	10.749	33,97	22.280
2018	32.274	28.738	53,2	47,4	10.786	33,42	22.073
2019	32.549	28.080	53	45,7	11.236	34,52	22.001
2020	30.873	26.812	49,3	42,8	9.444	30,59	23.345

Kaynak: (TÜİK,2023).

Tablo 1’de 2020 yılına kadar olan işgücüne katılma oranlarının ve diğerlerinin değerlendirilmesi pandemi yılı olmasından dolayı oran azalış göstermiştir. 2016’dan beri artış gösteren istihdam oranı 2020 yılında kayıt dışı istihdam oranı düşüşü görülmüştür.

Yine bakılacak olursa kayıt dışı istihdam edilenlerin sayısı 2019 da dahil oran 34,52 oranına kadar artmışken; 2020 yılında 9,5 oranına kadar inmiştir. Kayıtlı olarak sigortalı

şekilde çalışan bireylerin oranından herhangi bir değişme ölçülmemiştir. Aktif sigortalı sayısı ise 23 milyona kadar yükselmiştir. 2023 yılında ise aktif sigortalı sayısı 25 milyona ulaşmıştır.

2.3.1.2. Kırsal Kesimlerden Kentlere Göç

Tarımda makineleşme artışı miras yoluyla toprakların pay edilmesi işsizliğin artmasına neden olmuştur. Tarım ile çoğunlukla uğraşan insanlar geçim için hayatlarını daha iyi idame ettirebilmek için kırlardan kente göç etmişlerdir. Bunun sonunda kendilerine göre herhangi bir işi bulmakta zorlanıp niteliksiz işgücü meydana gelmekte ve iş hayatlarında eksiklik nedeniyle kayıt dışı istihdamı kendileri tercih etmektedir (Keleş,1984).

Büyük şehirlerde ki yetersiz iş gücü yüzünden işçiler düşük ücret ya da sosyal güvenceleri olmadan yaşamayı tercih etmişlerdir. Bu tür çalışanlar bazı sektörlerde ki talebi çoğaltırken diğer taraftan da tam tersi etki yaratabilir İş kollarındaki talebi azaltabilmektedir. Böyle olduğu durumda kırsal kesimden kentlere göç olayı azalmış olacaktır (Kara,2015, ss.21).

2.3.1.3. Bilgi Düzeyinin Eksik Olması

Yapılan birçok teorik çalışmada kayıt dışı istihdamın eğitim seviyesi ile ters orantılı olduğunu söyleyebiliriz (Lund ,2009, s.72). Eğitim seviyesi ne kadar yüksekse kayıt dışı istihdamı tercih etmeyecek birey sayısı da düşmektedir. Eğitim seviyesi düşük olan işverenler maliyetleri düşürüp daha çok gelir elde etme çabasında olabilir. Bilgi düzeyi yüksek işverenler; kayıt dışı işçi çalıştırmanın cezai yaptırımlarını bilir ve mali yükümlülüğünden haberdar olduğundan kayıt dışı istihdam etmekten kaçınmaktadır.

Örnek olarak işçi ve işveren cezaların ve yaptırımların neler olduğunu bilmediği için bu çalışma türüne yönelebilir. İşçi emeğinin karşılığını işveren tarafında alır. İşçinin ücretinin ödemeyen bu hakkı ona sağlamayan işverene ceza verilir. İş Kanunu 32.mad. çalışanın toplu iş sözleşmesinden elde edilen ücret ödemelerini zamanı içinde hususi ödemeyen veya tam ödemeyen işveren, işveren vekili veya sorumlu üçüncü şahıslara idari para cezası verilir. İş Kanunu'nda yer alan fazla mesai ücreti verilmeyen çalışana hak etmiş olduğu esnek zamanı 6 ay geçmeden kullandırmayan fazla saatlerde olan

çalışma için çalışanın onayını almayan işletme sahibine gerekli idari para cezası ödetilmektedir.

Eğitim seviyesi ve kayıt dışı istihdam arasında ters orantı olduğunu görebiliriz. Bu istihdam türünde genel olarak tarım, ev işleri ile ilgili yapılan işler, seyyar satıcılık gibi alanlarda çok fazla görülmektedir (Keleş,1984).

Tablo 2. Türkiye’de sektörlere göre oranlar(%)

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2004	89,9	33,83	37,28	31,96	-	50,14
2005	88,22	34,32	38,11	32,27	-	48,17
2006	87,77	34,06	38,12	31,88	-	46,97
2007	88,14	32,34	35,51	30,63	-	45,44
2008	87,84	29,76	31,61	28,77	-	43,5
2009	85,84	30,08	33,43	28,4	-	43,84
2010	85,47	29,06	32,68	27,11	-	43,25
2011	83,85	27,76	31,5	25,71	-	42,05
2012	83,61	24,51	27,89	22,73	-	39,02
2013	83,28	22,4	25,23	20,9	-	36,75
2014	82,27	22,32	20,26	21,09	36,61	34,97
2015	81,16	21,23	19,13	20,05	35,58	33,57
2016	82,09	21,72	20,2	20,35	35,76	33,49
2017	83,33	22,1	20,03	20,95	35,8	33,97
2018	82,73	22,28	20,29	21,46	34,39	33,42
2019	86,62	22,96	20,03	22,55	37,74	34,52
2020	83,46	19,3	16,46	18,76	34,72	30,59
2021	84,56	17,49	14,16	17,16	31,95	29

Kaynak:(SGK,2023).

Tablo 2’de 2000’li yılların başından itibaren en yüksek oran tarım sektöründe görülmektedir. Tarım emek yoğunun en fazla olduğu sektördür. Asıl sebebine bakıldığında vatandaşlar sigortasız çalışma sektöründe en kolay ulaşılan iş olarak gördükleri için tercih etmektedirler. 2022 yılı istatistiğine göre tarım sektörü kayıt dışı istihdam oranı %81,4 olup 2016 yılından beri oldukça gerilemiştir. 2014 ve 2015 yıllarında sabitlenmiş görülse de 2016 yılından sonra oran düşmüştür. 2022 yılının istatistiksel verilerine göre kayıt dışı istihdam oranı %28 olarak düşüş görülmüştür.

Tablo 3 . İllere göre kayıt dışı istihdam oranları (%)

BÖLGELER	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ankara	19,3	21,36	21,36	17,67	16,08	17,37	17,09	17,77	18,38	18,41	18,8	15,43	17,18
İstanbul	25,17	24,35	22,65	19,36	16,49	18,82	18,36	19,14	20,73	20,94	22,19	18,61	13,96
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	41,32	39,8	37,5	32,88	30,64	30,15	28,59	31,4	33,33	34,97	33,99	27,49	27,73
Antalya, Isparta, Burdur	46,01	44,21	41,86	38,64	36,86	32,89	28,97	31,48	31,7	28,95	29,06	29,76	30,47
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	36,81	38,46	37,93	34,48	32,31	32,82	30,1	26,4	29,37	29,53	27,68	23,09	22,25
Balıkesir, Çanakkale	48,39	45,77	45,22	42,25	41,4	38,21	34,89	37,4	38,58	37,34	37,28	32,16	30,3
Gaziantep, Adıyaman, Kilis	59,32	57,82	53,18	49,13	44,27	38,45	35,09	33,99	38,71	40,76	40,61	37,34	33,83
Aydın, Denizli, Muğla	43,04	42,55	45,86	48,1	44,3	36,62	35,63	35,15	34,22	33,52	38,03	32,64	28,16
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	57,57	61,28	58,61	53,69	48,94	40,95	36,72	42,18	42,14	45,8	45,14	36,93	37,93
Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	45,54	42,92	43,43	45,22	45,65	39,7	39,37	39,88	38,54	39,83	40,72	38,74	38,36
Konya, Karaman	52,95	54,33	50,13	43,99	43,99	39,69	40,17	41,74	42,44	42,29	42,69	34,47	34,85
Adana, Mersin	53,9	52,77	53,42	47,52	43,97	45,71	43,31	41,74	39,96	38,99	39,71	38,22	38,39
Zonguldak, Karabük, Bartın	60,67	52,91	53	51,72	52,4	49,37	46,32	44,81	44,44	43,32	43,95	35,41	36,19
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	53,79	57,73	53,18	55,38	58,58	48,06	46,32	44,7	48,51	46,78	48,18	41,64	41,74
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	63,82	61,08	57,26	51,47	49,06	54,67	51,47	41,21	40,46	39,45	42,36	40,62	42,6
Erzurum, Erzincan, Bayburt	59,48	63,28	56,13	49,35	49,2	56,1	52,35	48,88	48,31	44,15	39,75	42,25	38,94
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	67,26	64,71	61,78	62,27	55,74	54,09	52,46	50,87	50,51	49,71	55,02	48,96	49,38
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	78,62	74,34	73,26	69,51	71,43	71,54	71,1	68,52	67,5	67,05	65,59	57,43	65,15
Toplam	43,84	43,25	42,05	39,02	36,75	34,97	33,57	33,49	33,97	33,42	34,52	30,59	29

Kaynak:(SGK,2023).

Tablo 3’te bölgelere göre oranda en yüksek orana sahip iller; Ağrı, Kars Iğdır ve Ardahan’dır. Bu illerde tarım ağırlıklı hayvancılık-seracılıkla uğraşıldığı için bireyler aynı zamanda eğitim seviyesi yüksek olmadığından kayıt dışı olarak çalışmaktadırlar. 20 yıl içinde çok büyük farklarla düşüşler görülmesine de %65 oranda tespit edilmiştir. En düşük kayıt dışı oranı olan il ise İstanbul’dur.

Nüfusun fazla olduğu İstanbul’da işverenlerin deneyimleri daha fazla olduğundan hukuk çerçevesinde işlem yapmaktadırlar.

Kırsal faaliyetlerin fazla olduğu bölgelerde , imalatın yeterli düzeyde gelişemediğı ve ekonomik alanda gelişmişlik düzeyinin düşük olduğu yerlerde sigortasız işçi çalıştırma daha çok görülebilir. Eğitim seviyesi ile de ters orantılı olduğunu hizmet sektörü ve tarım sektörü oranlarına istinaden değerlendirebiliriz. Kayıt dışı istihdamda genellikle tarım alanında çalışacak işçi çoğunlukla günlük ücret karşılığı çalışan geleceğe dair çok bir beklentisi olmayan bireyler diyebiliriz.

Bölgelere göre kayıt dışı istihdam oranlarını inceleyecek olursak aşağıda ifade edilen tabloda belirlenecektir.



Tablo 4. İş alanlarına göre kayıt dışı istihdam oranları(%)

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

Kaynak: (sgk.gov.tr/kayıt dışı istihdam oranları. Erişim tarihi 03.04.2023).

Tablo 4’te en düşük istihdam oranını eğitim hizmetlerinde ve kamu yönetimi kolunda görülmüştür. Bu incelemede bilgi seviyesinin istihdam ile ters orantılı olduğunu

söyleyebiliriz. Sanayi sektöründe kayıt dışı istihdam oranı tarım sektörüne göre düşüktür.

İşletme sahipleri genellikle eğitim seviyesi düşük olup niteliği olmayan işçileri çalıştırmayı istemektedir. Bunun sebebi ise yasal olarak haklarını bilmeyen işçiler buna karşı gelememiştir.

2.3.2. Ekonomik Faktörler

Kayıt dışı çalışmaya neden olan ekonomik nedenleri işsiz kalma, enflasyon, işçi maliyetinin yüksek olması ve rekabet gücü olmak üzere ayırabiliriz.

Artış gösteren nüfus, çarpık kentleşmeye sebebiyet göstermekte ve bu durumda işgücü arzında artışa neden olmaktadır. İşgücünde meydana gelen bu artışlar işsizlik sorununu da devamında getirmektedir (İlgin,1999, s. 25). Bu sorunu çözmek için devlet aracılığı ile çok fazla alanda yasal düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan bu düzenlemeler ile beraber işsizliğin neden olduğu kayıt dışı istihdamında önüne geçilmiştir. Sosyal yardımlardan faydalanmak isteyen bireyler işsiz kalmayı kendileri tercih etmektedir. İşsizlik gelir dağılımında da bozulmaya yol açmaktadır. Kamu gelirlerinin kamu giderlerini karşılayamadığı durumda gelir dağılımında dengesizlikler görülebilir (ÇSGB,2006, s.2).

2.3.2.1. İşsizlik

İşsizliğin ILO'ya göre tanımı “Belirli bir gün ya da hafta zarfında, belirli bir yaş kümesinin üzerinde bulunan, geçici ve belirsiz bir süreyle gelir getirici bir iş yapmayanlar, bir işe sahip olamayan ve ücretli iş arayan çalışmaya elverişli olan kişiler işsiz sayılır” olarak ifade edilir.

İşsizlik genelde işgücüne katılanların bütününe istihdam edilememesi ile meydana çıkmaktadır (DPT, 2001).

Kırsal kesimden kente göç sayısının yükselmesi de işsizliğin sebeplerinden biridir. Yüksek işsizlik oranı olan ülkelerde çalışmayan sayısı yükseldikçe emeğin karşılığı düşmektedir (Özcan, t.y.). İşçiler kendi gelirlerini artırmak için mecburiyetten kayıt dışı

istihdamı tercih etmektedir. Daha iyi bir imkan için her insan tüm haklarının verilmesini ister (Çoruhlu Kamalıoğlu,2014).

2.3.2.2. Enflasyon

Enflasyon en basit açıklamayla fiyatların genel olarak artış göstermesidir (Topçu,2010, ss.25). Fiyatlar genel düzeyindeki fazlalık görülmesi paranın alım gücünün azalmasına neden olarak, ekonomik koşullarda kıt olan kaynakların fazla talep edilmesine sebebiyet vermektedir. Enflasyon nedeniyle talep edilen kaynakların ücretleri artarken vatandaşlar emek karşılığında kazandığı maaş değer kaybeder. Özetle insanların alım gücü ile birlikte hayat kalitesi de düşmektedir. Reel anlamda geliri düşen kesimler gelir düzeyini yükseltmek için kayıt dışı olarak çalışmayı kabul ederken diğer taraftan reel olmayan kazançların vergilendirilmesine sebep olmaktadır. Bu da kayıt dışı ekonomiyi meydana getirmektedir (Yılmaz,2004, s. 34).

Yüksek enflasyon döneminde sabit gelirli bireyler ikinci bir iş arayışına girmişlerdir. Yaşam standartlarının sarsıntıya uğramasından dolayı kayıt dışı istihdamı seçmişlerdir. Yasa dışı yollardan kazanç sağlama düşüncesinde olmuşlardır (Aydın ve Yılmaz,2010, s. 87-88). Enflasyonun artmasıyla işverenler geleceğe yönelik yatırımlardan da kaçmayı tercih ederler. Bulunduğu dönem de ise maliyeti azaltmak için işçileri kayıt dışı çalıştırmaktadır (Kıldış,2000, ss.11).

Yatırımların düşüş göstermesi işsizliği artırarak kayıt dışı çalışma sorununun önünü açmaktadır. Enflasyon sebebiyle artan oranlı gelir vergisi sistemine sahip olan ülkelerde, vergi yükü arttığından mali dengelerde bozulma meydana gelmektedir. Mali denge bozulduğundan, SGK primlerini ödemekten kaçınan işverenler kayıt dışı işçi çalıştırmayı tercih etmektedir (DPT, 2001).

2.3.2.3. İşçi Maliyetlerinin Yüksek Olması

İşçinin maliyetlerini incelediğimizde; işveren tarafından SGK primlerinin eksiksiz olarak ödenmesi gerekmektedir. İşçinin yasal hakkı olan kıdem ve ihbar tazminatlarını ödenmesi gerekmektedir. Ancak işveren bu maliyetleri azaltmak için ya da bu maliyetleri hiç ödemedi sosyal güvencesiz işçi çalıştırmaktadır. Sağlık, güvenlik,

eğitim gibi hizmetleri karşılamak için işveren işçinin maliyetlerinden sorumludur (Şenyüz,2016).

İşletme sahipleri prim ve vergi ödemekten kaçınmakta olup aynı zamanda maliyeti düşürmek için işçilerini kayıt dışı olarak istihdam etmiştir (Tansöker,2017, s.311-312).

Çoğu işveren işçi primlerinin ödenmesinden kaçınma nedenleri arasında af ve borçlanma kanunlarının çıkması umudunda olup; cezaların ve primlerini ödemeyi tercih etmemektedir. Tam tersi bir durum ise düzenli bir şekilde mali sorumluluklarını yerine getiren sigortalı işçi çalıştıranlar yaşamaktadır. Af denildiği zaman akla her ne kadar ceza gibi gelse de kayıt dışı olarak çalıştıran işletme sahipleri için tercih edilen durumdur (Soyaslan,2001, s.412-414). Çünkü prim ödemekten kaçınmaktadırlar. Bireylerde ki ahlaki davranışların azalmasıyla beraber afları sürekli tercih etmelerinden dolayı kayıt dışılık oldukça artmıştır.

Güncel bir konu ele alacak olursak 2023 yılı için vergi aflarının çıkarılacağı haberiyle birlikte vergi mükellefleri prim ödemekten kaçınmış olup işletme sahipleri de bu yükümlülükten kendisini geriye çekmiş bulunmaktadır. 09/03/2023 tarihinde 7440 sayılı yapılandırma beraberinde birçok talep olup geçmiş vergi borçları yapılandırılmaya başlamıştır(www.resmigazete.gov.tr,2023). 11/11/2020 tarihli 7256 sayılı kanun ve ardından 09/06/2021 tarihinde 7326 sayılı kanun kabulüyle birlikte af çıkmıştır. Sürekli af bekleyişinde olmak yasal sorumluluklarını zamanında eksiksiz yerine getiren işletme sahiplerinin kamuya duyduğu güvenin düşmesine ve dürüstlüğüne pahalı şekilde sonuç göstermesine neden olmaktadır. Af beklentisi içine giren işveren ve işçiler kayıt dışı istihdamı her zaman tercih etmeye çalışacaklardır. Bazı görüşlerde ise olağan durumlarda aflar çıkartılma tarafındadırlar Sarıca (2006, ss.138).

Vergi afları işverenlerin vergi ödeme isteklerini ters yönde etkilemektedir. Gelişmiş ülkelere kıyasla bakıldığında günümüze kadar yaklaşık 33 tane af çıkartılmıştır. Ve bu sayı ülkemizde oldukça fazladır. Vergiler Türkiye'nin kamu gelirlerinde en çok paya sahiptir. Vergi yükümlülüklerin af beklentisiyle ödenmemesi oldukça olumsuz etki yaratmaktadır. Bu yükümlülükten kaçınıldığı için kayıt dışı istihdam artmaktadır.

Tablo 5. Seçim Yıllarına Göre Aflar

Yıllar	Seçim Yılları	Vergi Affı Yılları	Yıllar	Seçim Yılları	Vergi Affı Yılları
1980			2001		AF YILI
1981		AF YILI	2002	03/11/2002 Milletvekili Genel Seçimi	AF YILI
1982			2003		AF YILI
1983	06/11/1983 Milletvekili Genel Seçimi	AF YILI	2004		
1984			2005		
1985		AF YILI	2006		
1986			2007	22/07/2007 Milletvekili Genel Seçimi	
1987	29.11.1987 Milletvekili Genel Seçimi		2008		AF YILI
1988		AF YILI	2009	07/06/2009 Ara Seçim	
1989			2010	12/09/2010 Halk Oylaması	
1990		AF YILI	2011	12/06/2011 Milletvekili Genel Seçimi	AF YILI
1991	20.10.1991 Milletvekili Genel Seçimi		2012		
1992		AF YILI	2013		AF YILI
1993			2014	10/08/2014 Cumhurbaşkanı Seçimi	
1994			2015	01/11-07/06/ 2015 Milletvekili Genel Seçimi	
1995	24/12/1995 Milletvekili Genel Seçimi		2016		AF YILI
1996			2017	16.04.2017 Milletvekili Genel Seçimi	AF YILI
1997		AF YILI	2018		AF YILI
1998		AF YILI	2019		
1999	18/04/1999 Milletvekili Genel Seçimi		2020		AF YILI
2000			2021		AF YILI
			2022		
			2023	14.05.2023 Cumhurbaşkanı Seçimi	AF YILI

Kaynak:(<http://www.ysk.gov.tr>, 2023).

Tablo 5’i incelediğimizde 1981 yılında başlayan afla birlikte her seçim öncesinde bir af kanunu çıkartılmıştır. Bu sebepten vatandaşta af beklentisi içerisinde olduğu primlerini ödemekten kaçınıyorlar.

Kayıt dışı istihdam bir yandan potansiyel prim gelirinin azalmasına diğer yandan ise prim affı gibi sosyal güvenlik sistem primlerinin artışına sebep olmaktadır.

2.3.2.4. Rekabet Gücü

Türkiye’de çoğu işletmelerin denetimi sağlanamamaktadır. En büyük sorun küçük işletmelerdir. Fason işletmeler ve merdiven altı işletmeler örnek verilebilir. Çünkü bu yerlerde yeterince denetim yapılamamıştır. İşverenlerin çoğunda denetlenme bilinci olması rekabetin önüne geçip yasal çerçeve içinde işçi çalıştırmaktadır (Çelikkaya, 2002).

Küçük işletmeler kendisinden büyük olan işletmelere karşı fazla kar elde etmek için sigortasız işçi çalıştırmayı seçmektedirler. İşçilerin hem vergilerini hem de sigorta

primlerini ödemeyerek kayıt dışı çalıştırmaktadır. Maliyeti düşürmek isteyen işletme sahipleri kar artırmak için bu yola başvurmaktadır. Oysa yaptırımlarının ve hukuki haklarının neler olduğunu bilen işçi; kayıt dışı olarak çalışmayı tercih etmediğinden işletmeler arası rekabet gücünde haksızlıklar meydana gelmez.

Sigortasız olarak çalıştıran işletme sahiplerine yeterince caydırıcı bir ceza uygulanmadığı için işletme sahiplerine bu ceza hafif geldiğinden hali hazırda bu süreci kendince sürdürmektedir. Düzenli prim ödeyen mükellefleri de bu duruma teşvik edici hale getirmektedir.

Tablo 6. Türkiye’de kayıt dışı ekonomi büyüme yıllara göre (%)

YIL	ORAN	YIL	ORAN
1980	41.99	2003	31.36
1981	41.61	2004	31.20
1982	41.14	2005	30.82
1983	40.88	2006	30.26
1984	40.72	2007	29.0 1
1985	40.46	2008	28.63
1986	40.20	2009	27.68
1987	39.86	2010	28.00
1988	38.96	2011	27.70
1989	38.43	2012	27.20
1990	37.77	2013	26.0 5
1991	37.11	2014	26.0 5
1992	36.56	2015	28.72
1993	35.56	2016	0
1994	35.02	2017	0
1995	34.77	2018	0
1996	34.20	2019	0
1999	32.53	2020	0
2000	31.96	2021	0
2001	31.56	2022	0
2002	31.61	2023	0

Kaynak:(Elgin, 2012;Oguztürk,2017).

Kayıt dışı ekonomiye bakıldığında yıllara düşüştür. Ancak 2008 ve 2015 yılına bakıldığında yatay seyretmiştir. Düşüş hızı ise her sene azalmıştır. Pandemi dönemi

ekonominin önceki döneme göre olumsuz etkisinden dolayı bu oran 2022 yılının sonunda %26.4 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 7. OECD ülkelerinde kayıt dışı ekonomi(%)

OECD Ülkeleri	Para Birimi Talep Yönetimi Kullanılarak Kayıt Dışı Ekonominin Büyüklüğü					
	Ortalama 1989/90	Ortalama 1991/92	Ortalama 1994/95	Ortalama 1997/98	Ortalama 1999/2000	Ortalama 2000/2001
1.Avustralya	10.1	13.0	13.5	14.0	14.5	14.1
2. Belçika	19.3	20.8	21.5	22.5	22.2	22.0
3.Kanada	12.8	13.5	14.8	16.2	16.0	15.8
4.Danimarka	10.8	15.0	17.8	18.3	18.0	17.9
5.Almanya	11.8	12.5	13.5	14.9	16.0	16.3
6.Finlandiya	13.4	16.1	18.2	18.9	18.1	18.0
7.Fransa	9.0	13.8	14.5	14.9	15.2	15.0
8.Yunanistan	22.6	24.9	28.6	29	28.7	28.5
9.Büyük Britanya	9.6	11.2	12.5	13.0	12.7	12.5
10.İrlanda	11.0	14.2	15.4	16.2	15.9	15.7
11.İtalya	22.8	24.0	26.0	27.3	27.1	27.0
12.Japonya	8.8	9.5	10.6	11.1	11.2	11.1
13.Hollanda	11.9	12.9	13.7	13.5	13.1	13.0
14.Yeni Zelanda	9.2	9.0	11.3	11.9	12.8	12.6

Kaynak: (Schneider, 2016).

Tablo 7. OECD ülkelerinde kayıt dışı ekonomi(%)- Devamı.

OECD Ülkeleri	Para Birimi Talep Yönetimi Kullanılarak Kayıt Dışı Ekonominin Büyüklüğü					
15.Norveç	14.8	16.7	18.2	19.6	19.1	19.0
16.Avusturya	6.9	7.1	8.6	9.0	9.8	10.6
17.Portekiz	15.9	17.2	22.1	23.1	22.7	22.5
18.İsveç	15.8	17.0	19.5	19.9	19.2	19.1
19.İsviçre	6.7	6.9	7.8	8.1	8.6	9.4
20.İspanya	16.1	17.3	22.4	23.1	22.7	22.5
21.ABD	6.7	8.2	8.8	8.9	8.7	8.7
21'den fazla OECD ülkesinde ağırlıksız ortalama	13.2	14.3	15.7	16.7	16.8	16.7

Kaynak: (Schneider, 2016).

Tablo 7'yi incelediğimizde 90'lı yıllarda bir artış olduğunu görmekteyiz. 2001-2002 yıllarına bakıldığında ise ortalamaların sabitlendiğini söyleyebiliriz.

GSYH'nın 2001 yıllarında 8.7 olarak ABD en düşük ortalama sahip olduğu görülmüştür.

2.3.3. Mali, İdari ve Yapısal Sistemden Kaynaklanan Faktörler

Çoğu ülkelerde işçi çalıştırma ve işyeri açma ile ilgili resmi işlemler çoktur. Şirket kurmadaki resmi işlemlerin dışında, kurulduktan sonraki aşamalarda da aylık düzenli faaliyetlerin var olması işletme sahiplerini kayıtsız olarak çalışmaya ya da mecburen kayıtsız çalıştırmaya sebebiyet vermektedir. Yani bir işletme sahibinin, yatırım yapmayı düşünmeden önce işlemlerinin çok aşamalı olmasının yanında idari giderlerinin fazla olması işverenin sorumluluğunu artırmaktadır. Bu da kayıt dışı istihdamı tercih etmelerine yol açmaktadır (Çoruhlu Kamalıoğlu,2014).

Yapısal sistemden kaynaklı araştırıldığında; yasal mevzuat vatandaşlar için kolay ve anlaşılır olduğu takdirde karşıya aktarılabilir. Aksi takdirde vatandaşlar çelişkiye düşerek ne yapacağını bilemediğinden doğru yapacağı işlemi de yanlış yapabilir. Bürokratik işlemler dışında vergi ve sosyal güvenlik mevzuatında karşılaşılan sürekli farklılıklar hem işçiyi hem de işvereni çelişkiye düşürebilir. İnsanları tedirgin eden bu mevzuat karışıklığı onları kayıt dışı istihdama yöneltebilmektedir (Çoruhlu Kamalıoğlu,2014).

Yasal düzenlemeler, rekabetçi pazar ortamlarında faaliyet gösterme mecburiyetinde olan işletme sahiplerine ek mali sorumluluklar yüklemiştir. Bununla birlikte maliyet unsurunu üstte tutan işverenler sigortasız işçi çalıştırmayı seçmektedirler. Sosyal güvenlik primi olsun, iş yerinin ve çalışanın sağlığıyla ilgili hukuki düzenlemeler, çalışma koşulunun korunması için alınan tedbirler, işletme sahipleri açısından maliyet artırıcı yönde olup kayıt dışı olarak işçi çalıştırmaya neden olmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın sürekliliği ile alakalı ihbar tazminatı, hak edilmiş kıdem tazminatı, gibi düzenlemeler işverenlere ek olarak maliyet getirmektedir. İşletme sahiplerinden karşılanan maliyetler sebebiyle bu sorumluluğu almayıp kayıtsız çalıştırmaya yönelmiştir. İşletmelerin istihdam ettikleri işçiler belli bir sayıya ulaştığında işverenler bazen ek olarak maliyetlere katlanmaktadırlar. Mesela; 01.01.2009 tarihinden sonra 10 ve üstü işçi istihdam eden işyerlerinde faaliyet gösteren işçilerin maaş ve maaş derecesindeki tüm hakkı olanını banka yoluyla ödenmesi yükümlüğü sağlanmıştır. Başka türlü, 20 ve üstü işçi istihdam eden işletmelerde işletme sahiplerinin toplu işçi terk edişlerini işi bırakma tarihi üzerinden 30 gün önce yasada denildiği gibi ilgili kurumlara bildirme zorunluluğu vardır. İşyerinde istihdam edilenler 30 ve üstünde ve orada faaliyet gösteren işçilerin dereceleri 6 aydan çok ise, işçilerin sözleşmelerini işletme sahipleri geçerli bir sebepten dolayı fesih edemezler (4857/ 29. Md.).

Diğer bir taraftan, işletme sahiplerinin işçi sayılarını göz alarak engelli, hükümlü, çalışan temsilcisi görevlendirme, iş güvenliğinin ve iş sağlığının korunması, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, işletme hekimi bulundurma, risk test etmesi veya tehlikeyi yaptırma vb. yükümlülükleri mevcuttur (sgk.gov.tr).

İşverenler açısından mahiyetli ve maliyeti yüksek kabul gören bu uygulamalardan kaçınmak suretiyle, işletme sahipleri ya belirtilen sayılar üstünde çalıştırdıkları işçileri

kayıtsız olarak istihdam edip hem ilave maliyetlerden kaçınmak hem de sosyal güvenlik primi ödemedi sigortasız işçi bulundurup kendi sorumluluğunu hafifletme yolunu seçer (Candan, 2007, s. 50). İşverenler maliyetten kurtulmak amacıyla belli sayının üstündeki çalışanları taşeron firmada sigorta yapmış gibi ilave maliyeti karşılamamak amacıyla belli sayıların üzerindeki çalışanları işten çıkarma ve mevcut diğer işçilerin çalıştığı zaman aralığını artırma yoluna gider.



3. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ VE SOSYAL GÜVENLİK GELİRLERİ

3.1. Sosyal Güvenlik Sistemi

Sosyal güvenlik kavramı; İkinci Dünya Savaşından sonra kabul edilen birçok anayasada yer almış, uluslararası düzeyde de ilk defa 10 Aralık 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirisinde temel bir hak olarak düzenlenmiştir (Güzel vd., 2016, s. 32).

Günümüz dünyasında sosyal güvenlik sistemi, toplumsal refahı sağlamak için temel bir kamu hizmeti olarak kabul edilmektedir. Sosyal güvenlik sistemleri, birçok ülkede işsizlik, hastalık, yaşlılık, engellilik ve diğer risklere karşı insanların korunmasını sağlamak için kullanılan bir dizi programı içermektedir. Bu sistemler, toplumun her kesimindeki insanlara, güvenli bir gelecek sağlayarak, ekonomik ve sosyal adaleti desteklemekte ve insanların yaşamlarının kalitesini artırmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü 1944 Philadelphia Konferansı'nda sosyal güvenlik kavramını "halkın hastalık, işsizlik, yaşlılık, ölüm sebebiyle geçici veya sürekli olarak kazançtan yoksun kalması durumunda düşeceği yoksulluğa karşılık tıbbi bakımdan dolayı çocuk sayısının artması ve analık halinde korunmasına ilişkin genel önlemler sistemi" olarak tanımlamıştır (Tokol, 1997, s. 94).

Sosyal güvenlik sistemi, toplumsal sorumluluk ve dayanışma ilkelerine dayanmaktadır. Bu sistem, devletin, işverenlerin ve bireylerin bir arada çalışarak toplumsal refahı sağlamalarını gerektirir. Bu yaklaşım, bireylerin kendi kendine yeterliliklerini artırarak ve hayatlarının her yönünde daha fazla özgürlük ve fırsat elde etmelerine yardımcı olur.

Sosyal güvenlik sistemi, tarih boyunca birçok ülkede farklı şekillerde uygulanmıştır. Bazı ülkeler, sosyal güvenlik sistemlerini erken dönemlerde kurmuşlardır, diğerleri ise bu sistemi daha sonradan benimsemiştir. Fakat bu sistem, dünya genelinde yaygın olarak kullanılmaktadır ve toplumsal refahın korunmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Sosyal güvenlik sistemleri, birçok farklı programı içerir. Bunlar arasında, sağlık hizmetleri, işsizlik sigortası, emeklilik ve yaşlılık maaşları, engellilik ödenekleri ve diğer yardımlar bulunur. Bu programlar, bireylerin ekonomik güvenliklerini sağlamaya yardımcı olur ve zorluklarla karşı karşıya kalan insanların hayatlarını sürdürmelerini sağlar (Şakar,2004,ss.289).

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde İnsan Hakları Evrensel Bildirisi yayınlanmıştır. Bağlayıcı olmamasına rağmen bu bildirgenin yayınlanmasının ardından insan hakları; düşünce ve siyaset dünyasının merkezine yerleşmiş, uluslararası ilişkilerin ayrılmaz bir parçası olmuş ve küresel ahlâk normları haline gelmiştir (Birinci, 2017, s. 50).

İnsan hakları fikri, 1789 tarihli Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi ile 1948 tarihli BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi sonrasında dünya siyaseti ve hukukunu köklü bir şekilde etkilemiştir (Birinci, 2017, s. 51).

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 25. maddesinde sosyal güvenlik hakkı şöyle ifade edilmiştir.

“Herkesin, kendisinin ve ailesinin sağlığı ve iyi yaşaması için yeterli yaşama standartlarına hakkı vardır; bu hak, beslenme, giyim, konut, tıbbi bakım ile gerekli toplumsal hizmetleri ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ya da kendi denetiminin dışındaki koşullardan kaynaklanan başka geçimini sağlayamama durumlarında güvenlik hakkını da kapsar.”

Sosyal güvenlik devletin her türlü ayni ve nakdi hizmetlerini kapsar.

Sağlık hizmetleri, sosyal güvenlik sisteminin temel bileşenlerinden biridir. Birçok ülkede, devlet, vatandaşların sağlık hizmetlerine erişimini sağlamak için kamu sağlık hizmetleri sunmaktadır. Bu hizmetler, vatandaşların hastalıklara karşı korunmasına, sağlıklarını korumalarına ve iyileştirmelerine yardımcı olur.

İşsizlik sigortası, sosyal güvenlik sisteminin bir diğer önemli bileşenidir. Bu program, iş kaybına uğrayan insanların geçimlerini sağlamalarına yardımcı olur. İşsizlik sigortası, işsiz kalan bireylere maddi yardım sağlamakta ve iş arama süreçlerinde destek sunmaktadır (sgk.gov.tr).

3.2. Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Sosyal güvenlik kavramına ilk kez 1935 tarihli Amerika Birleşik Devletleri Sosyal Güvenlik Kanunu'nda (Social Security Act) rastlanmaktadır (Ayhan, 2012, s. 42).

Sosyal güvenlik sistemi, modern dünyada endüstri devrimi ile birlikte ortaya çıkmıştır. İşçilerin yetersiz çalışma koşulları, sağlık hizmetlerinin yetersizliği ve iş kazalarına karşı korunmalarının yetersizliği, sosyal güvenlik sistemlerinin geliştirilmesinde önemli bir rol oynamıştır.

Modern sosyal güvenlik sistemlerinin kökenleri, 19. yüzyılın sonlarına kadar uzanmaktadır. Almanya İmparatorluğu'nun kurucusu olan Bismarck, 1883 yılında Almanya'da bir sosyal güvenlik sistemi kurdu. Bu sistem, işçilerin sağlık hizmetlerine erişimini kolaylaştırmak ve iş kazalarına karşı korunmalarını sağlamak amacıyla tasarlandı.

Dünyada sosyal güvenlik sistemleri, her ülkede farklı olabilir. Ancak, genel olarak sosyal güvenlik sistemleri, toplumdaki insanların ekonomik güvenliğini sağlamak için tasarlanmıştır.

Birçok ülke, sosyal güvenlik programları yoluyla insanların yaşamlarını güvence altına almaktadır. Bu programlar, emeklilik maaşları, işsizlik sigortaları, sağlık sigortaları, engellilik ödenekleri ve diğer farklı türlerdeki yardımlarla insanların ekonomik zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olur.

Bazı ülkelerde, sosyal güvenlik sistemi, işçilerin maaşlarından kesilen sosyal güvenlik vergileriyle finanse edilir. Bu vergiler, sosyal güvenlik fonlarının oluşturulmasına yardımcı olur ve insanlara emeklilik maaşı ve diğer sosyal yardımlar sunmak için kullanılır.

Bazı ülkelerde ise sosyal güvenlik programları, devlet bütçesinden finanse edilir. Bu durumda, sosyal güvenlik sistemi, tüm vatandaşlar için ücretsizdir. Bazı ülkelerde ise, hem işçiler hem de işverenler, sosyal güvenlik programlarına katkıda bulunurlar.

Sosyal güvenlik sistemleri, her ülkede farklı şekillerde yönetilir. Bazı ülkelerde, sosyal güvenlik sistemleri, devlet kurumları tarafından yönetilirken, bazı ülkelerde özel kuruluşlar tarafından yönetilir. Bazı ülkelerde ise, sosyal güvenlik sistemleri, hem devlet hem de özel kuruluşlar tarafından ortaklaşa yönetilir.

Sosyal güvenlik sistemleri, her ülkenin sosyal, ekonomik ve kültürel yapısına göre farklılık gösterir. Ancak, tüm sosyal güvenlik sistemleri, insanların ekonomik güvencesizliğini azaltmak ve toplumda daha fazla sosyal adalet sağlamak için tasarlanmıştır. Avrupa’da sosyal güvenlik sistemi finansmanı ülkeden ülkeye göre değişebilir. Sosyal güvenlik sisteminin tarihi gelişimi 4 döneme ayrılarak incelenecektir (Tuncay ve Alper, 1997, s. 28).

İlk dönem sanayi devriminin ortaya çıkardığı çok ağır şartların olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak üzere gönüllü kuruluşların, arkadaşlık cemiyetlerinin ve sendikaların sosyal dayanışma, işverenlerin bireysel sorumluluk ve nihayet devletin de gelir transferleri ile fakirlere yardım ettiği paternalistik dönem (1850-1880).

İkinci dönem; finansmana katkı ve zorunluluk ilkesi ile faaliyet gösteren ve çalışanlarla ailelerine çeşitli tehlikelere karşı koruma garantisi sağlayan sosyal sigorta dönemi (1880-1945).

Üçüncü dönem; özellikle kamu tarafından yapılan harcamalarla sosyal güvenlik sisteminin gelir devamlılığını sağlama ve hayat standardını yükseltme fonksiyonunu üstlendiği, önleme ve genellik prensiplerinin hâkim olduğu refah dönemi (1945-1974).

Dördüncü dönem; sosyal güvenlik sistemlerinin kriz içine düştüğü, mevcut sistemlerin değişen toplumsal ihtiyaçlara cevap veremediği, yeniden yapılanma arayışlarının başladığı dönem (1975-1990’lar).

3.2.1. Sanayi Devrimi Öncesi Sosyal Güvenlik Sistemi

Sanayi Devrimi öncesi dönemde, sosyal güvenlik büyük ölçüde aile ve toplum tabanlıydı. İşçiler genellikle ailelerinin geçimini sağlamak için çalışıyorlardı ve aile, yaşlılık, hastalık veya işsizlik gibi durumlarda yardımlaşma ve dayanışma ile destekleniyordu. Sanayi Devrimi öncesinde, çoğu toplumda insanlar tarım ve el sanatları gibi küçük ölçekli üretim faaliyetleriyle geçimlerini sağlıyorlardı. Toplumlar daha çok yerleşik hayat tarzı sürdürdükleri için, aile ve komşuluk ilişkileri yoluyla bir tür dayanışma ağı mevcuttu. Bu nedenle, yaşlı, engelli veya işsiz olan bireyler genellikle

aileleri veya toplumlarının diğer üyeleri tarafından destekleniyordu. Yunanistan'da esnaf ve sanatkârlar tarafından kurulan birlik ve loncalar, defin ve hastalara yardım dernekleri, Roma'da hastalık sandığı birlikleri ve ölüm sandığı birlikleri kurulmuştu (Dilik, 1988, s. 42). Birliklere üye olan katılımcılar prim karşılığında birliğin sağladığı yardımlardan yararlanma hakkına sahip oluyordu. Dini inançlar doğrultusunda yapılan yardımlar ise geleneksel dönemin en önemli kurumları olmuştur.

Temelinde birlik beraberlik anlayışı olan sosyal adaleti sağlama düşüncesi olan İslam kültüründe zekat, fitre, sadaka gibi yardımlar gelir dağılımını iyileştirmede büyük katkısı olmuştur (Tuncay, 2014, s. 862-868). Yerel yardım kuruluşları da sosyal yardım sağlamada önemli bir rol oynuyordu. Yardım kuruluşları, yoksul ailelere gıda, barınma ve bazen tıbbi yardım gibi temel ihtiyaçları karşılamak için yardımlar sunuyordu.

Sanayi devrimi öncesi dönemde batı toplumlarındakine benzer şekilde meslek örgütleri yapılanmaları Osmanlı'da da görülmektedir. 13 yy. kurulmaya başlayan “Ahi Teşkilatları” bu meslek örgütlerinin ilk örnekleri olarak ortaya çıkmıştır. Çalışma yaşamını dini ve ahlaki değerlere göre düzenleyen Ahi Teşkilatları (Bigat, 2007, s. 44), tamamen din ve tasavvuf yapısına dayanmakta, müslüman olmayanları da kabul etmemekteydi.

Ancak Sanayi Devrimi'nin başlamasıyla birlikte, endüstriyel üretim süreçleri iş gücünü daha fazla mekanize etti ve insanlar fabrikalarda çalışmaya başladı. Bu yeni işyerlerinde, çalışanlar iş kazalarına, hastalıklara ve diğer risklere maruz kaldılar ve bu durum, sosyal güvenlik ihtiyacını ortaya çıkardı.

Dolayısıyla, sosyal güvenlik sistemi, Sanayi Devrimi sonrasında yavaş yavaş geliştirilmiştir. Ancak öncesinde, bu kavramın gelişmesi için toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişmelere ihtiyaç duyulmuştur (Dilik, 1988, s. 41).

3.2.2. Sanayi Devrimi Sonrası Sosyal Güvenlik Sistemi

Sanayi Devrimi sonrasında, endüstriyel üretim süreçleriyle birlikte çalışma koşulları da köklü bir şekilde değişti. İşçilerin güvenliği ve sağlığı açısından yeni riskler ortaya çıktı ve çalışanların maruz kaldığı riskler, iş kazaları, meslek hastalıkları ve diğer sağlık

sorunlarına yol açtı. Bu nedenle, Sanayi Devrimi sonrasında sosyal güvenlik sistemi, çalışanların bu tür risklere karşı korunmasını amaçlayan bir dizi tedbir geliştirildi.

Sosyal güvenlik sistemi, işçilerin yaşam standardını yükseltmek, sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek ve çalışanların maddi açıdan desteklenmesini sağlamak için bir dizi tedbir içerir. Bu tedbirler arasında iş güvenliği ve sağlığı önlemleri, işsizlik sigortası, sağlık sigortası, emeklilik sigortası ve sosyal yardımlar gibi çeşitli uygulamalar bulunmaktadır.

Bugün, pek çok ülke sosyal güvenlik sistemlerine sahiptir ve bu sistemler, hükümetler tarafından finanse edilmekte veya işveren ve çalışanların katkılarıyla finanse edilmektedir. Sosyal güvenlik sistemi, çalışanların haklarını koruyan önemli bir kurumsal yapıdır ve modern endüstriyel toplumlarda büyük bir öneme sahiptir. O dönemde işgücü fazlalığı sebebiyle işçiler karınlarını doyurabilme zorunda kalmıştır. İşçilerin sosyal güvencesi sağlanmadığından pek çok risklerle karşı karşıya kalmışlardır. Çalışma gücünün kaybı nedeniyle çoğu işçi erken yaşta çalışma hayatından kopmakta, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu hayatını kaybedebilmekteydi. Sanayileşmenin başlangıcından 1950'lere kadar yaşananlar, bu sürecin topluluklara huzur ve refah getirmediğini, bu süreçte eşitsizliklerin, yıkımların ve toplumsal mücadelelerin arttığını göstermektedir (Tokol ve Alper, 2018, s. 15).

Geleneksel sosyal güvenlik yapılarının yetersiz kalması ve sanayileşmenin etkisiyle artan sosyal güvenlik ihtiyacı işçilerin yaşam koşullarını tehdit etmeye başlamıştır. 1791 yılında Fransa'da çıkarılan Le Chapelier Kanunu da her türlü mesleki birlikleri yasaklayarak işçi sınıfının durumunu ağırlaştırmıştır (Hüseyinov, 2008, s. 324-325). Sosyal hayatın giderek zorlaşması kentlerde suç oranlarını artırmış, yoksulluk ve sefalet toplumda çatışmalara neden olmuştu. "Sanayi toplumunda kentlerde düzen, son derece sert kanunlar konularak ve kanunların uygulanma sürecinde 'insani boyut' göz ardı edilerek sağlanmaya çalışılmıştır" (Tokol ve Alper, 2018, s. 20).

Sanayileşme döneminde ekonomide liberal iktisat anlayışı hakimdi. Liberal anlayış, bireylerin hem hukuk devletine dayalı güvencelerini hem de özel mülkiyete dayalı sosyal güvencelerini sağlamayı hedeflemiştir. Mülkiyet, bireylerin bağımsızlığını koruduğu gibi, onları yaşamın risklerine karşı da güvence altına almaktadır. Bu sayede

devletin sağladığı yasal güvence içerisinde mülkiyet sahibi bireylerin sosyal güvenliği sağlanmış olmaktadır (Müftüoğlu, 2005, s. 84).

3.2.3. Refah Devleti Dönemi

Refah devleti uygulamalarının başladığı yıllar 19. yüzyılın başlarıdır. İngiltere’de yoksulların hayat şartlarının iyileştirilmesi amacıyla çıkarılan Yoksulluk Yasaları ile Bismarck’ın çalışanların sistemle bütünleştirilmesi ve sosyal sorunların giderilmesi amacıyla kurduğu sosyal sigorta kurumları refah devletinin ilk uygulamalarını oluşturmaktadır. Refah devletinin asıl gelişimi ise II. Dünya Savaşı’ndan sonraki dönemde gerçekleşmiştir. 1942 yılında Beveridge tarafından hazırlanan rapor refah devleti sistemlerinin gelişiminde önemli bir yere sahip olmuştur (Özdemir, 2007, s. 193).

1929 Ekonomik Krizi de liberal ekonomi politikalarının ekonomik sorunların üstesinden gelmede yeterince güçlü olmadığını göstermiş, bu durum devletin ekonomik ve sosyal yaşama müdahale etmesi gerektiği fikrini pekiştirmiştir (Altan, 2007, s. 71).

John Maynard Keynes refah devletinin gelişmesinde önemli bir yere sahiptir. 1936 yılında yayınladığı “İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi” isimli eseriyle iktisat literatüründe müdahaleci anlayışın temellerini atmıştır. Liberallerin tam istihdamın piyasanın kendi aktörleri tarafından sağlanabileceği ve piyasada oluşabilecek düzensizliklerin devlet müdahalesiyle değil de piyasa tarafından çözülebileceği fikrini reddetmiştir. Keynes’e göre ekonomi her zaman tam istihdam denge düzeyine ulaşamayabilir, eksik istihdamda kalabilirdi. Krizin etkilerini giderebilmek ve tam istihdam denge düzeyine ulaşabilmek için piyasa tek başına yeterli değildi. Krizlerin önlenmesi için devletin müdahalesi şarttı. Devletin bir taraftan yeni yatırımlar yaparak istihdamı desteklemesi diğer taraftan da kriz nedeniyle işsiz kalanlara ve krizden etkilenen bireylere çeşitli sosyal yardımlarda bulunması gerekiyordu (Gümüş, 2018, s. 53).

Refah devletinin altın çağını yaşadığı 1945-1975 arası dönemde dünya ekonomisi önemli büyüme oranlarına ulaşmıştır. OECD üyesi ülkeler; 1950’lerde yılda ortalama %4 büyümüş, bu oran 1960’larda %5’e yükselmiştir. 1970’lerde büyüme oranları ortalama %3’e gerilerken, 1980’lerde de ortalama %2’ye düşmüştür (Marglin, 2000, s.

69). Refah devletinin altın çağını yaşadığı 1951-1973 arası dönemde dünya ekonomisi yıllık ortalama %5,6 oranında büyümüştür (Maddison, 1987, s. 99).

Bu tarihten sonra ciddi bir finansman kriziyle karşı karşıya kalmıştır. Gelişmiş ülkelerde insan ömrünün uzaması, doğum oranının azalması, ekonomik büyümenin yavaşlaması, işsizliğin kronik hale gelmesi ve sağlanan yardımların yüksek olması nedeniyle gayri safi milli hâsıla içerisinde sosyal güvenliğe ayrılan paylar giderek artmış; makro ekonomik dengeleri ve rekabet gücünü tehdit eder boyuta ulaşmıştır (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 2001, s. 12).

“1960-1985 yılları arasında, 25 yıllık dönemde, birçok OECD ülkesinde sosyal güvenlik harcamalarının gayri safi milli hâsıla içerisindeki payı 2-2,5 kata kadar artmıştır” (Akyıldız, 1995, s. 82).

Refah devleti anlayışıyla sadece işçi sınıfını değil, toplumdaki bütün bireyleri kapsayan bir sosyal güvenlik sistemi geliştirilmiştir. Sosyal güvenlik hakkı başta olmak üzere temel hak ve özgürlükleri güvence altına alan, herkese asgari bir gelir sağlayan, eğitim, sağlık, istihdam, barınma gibi alanlarda vatandaşlarına hizmet veren, ekonomik ve sosyal sorunların giderilmesinde daha fazla sorumluluk yüklenen sosyal devlet hızla kabul edilmeye başlanmıştır. “Sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardımları kendine bir görev edinen sosyal devlet, vatandaşlarını korumak üzere piyasa üzerinde korumacı, müdahaleci, düzenleyici ve geliri yeniden dağıtıcı olarak önemli bir sorumluluk üstlenmiştir” (Kökalan Çımrın, 2009, s. 198).

Bu dönemde kötü çalışma koşulları iyileştirilerek çalışma hayatında düzenlemeler yapılmış, kadın, çocuk, yaşlı bütün çalışanlar anayasa ve kanunlarla güvence altına alınmıştır. Ayrıca çalışma sürelerinin sınırlandırılması ile çalışma hayatının insana yakışır düzeyde olması amaçlanmıştır. Ücretli hafta sonu tatili ve yıllık ücretli izin gibi düzenlemelerle, çalışanların çalışma hayatının yorucu ve monoton yapısından korunmaları sağlanmıştır (Tokol ve Alper, 2018, s. 32).

Devlet sosyal amaçlı kamu harcamalarını artırarak toplumdaki düşük gelirli bireylerin asgari düzeyde korunmasını sağlamıştır. Sosyal güvenlik hakkı ile geleceğe dair belirsizlikler ortadan kaldırılmış, toplumun temel ihtiyaçları devlet tarafından sağlanmıştır.

3.3. Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı

Sosyal güvenlik sisteminde finansmanı sağlamak için primlerin ödenmesi hizmet karşılığının verilmesi ile karşılanır. Ancak prim yüksekliği sebebiyle hem işçiler hem de işverenler açısından bakıldığında kayıt dışı istihdamı kendileri tercih etmektedirler. Aynı zamanda kayıt dışı çalışma prim tahsilatlarının istenilen seviyede olmamasından yapılan bütçelerin en fazla karşılaştığı sorunu yani sosyal güvenlik açığını oluşturmaktadır. Kayıt dışı çalıştırmanın bir çok sebebi vardır. Artan nüfus, işsiz kalma, çocuk işçilik, yabancıların kaçak çalışması, şehirlerarası göç, enflasyon, gelir dağılımı, vergi ve sosyal güvenlik primlerinin fazla olması bu sebeplerden bazılarıdır (Azaklı,s.34). Ancak bu faktörler araştırıldığında kayıt dışı çalışmaya yönelmenin temel nedeni sosyal güvenlik bilincinin eksik olması ve insanların gelirlerini çoğaltma istekleri olduğu görülür. Kayıt dışı istihdam algısının çerçevesinde sosyal, ekonomik ve yasal işleyişin iç içe bütünleşmiş olduğu görülmektedir. Sosyal güvenliğin finansmanında iki temel sistem bulunmaktadır: Prime dayalı (Bismarck modeli) ve vergiye (Beveridge modeli) dayalı sistemlerdir.

3.3.1. Bismarck Sistemi

Bismarck Sistemi, Almanya İmparatoru Bismarck tarafından 19. yüzyılın sonlarında tasarlanmış bir sosyal güvenlik sistemi olarak kabul edilir. Bu sistem, ilk olarak 1883 yılında kabul edilen "Sakatlık, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Yasası" ile hayata geçirilmiştir. Daha sonra, 1884 yılında "Kaza Sigortası Yasası" ve 1889 yılında "Hastalık Sigortası Yasası" kabul edilerek Bismarck Sistemi tamamlanmıştır.

Bismarck Sistemi, zorunlu sigorta prensibine dayanır. Bu sistemde, çalışanlar ve işverenler prim ödeyerek sigortalı olurlar. Primler, sigorta fonuna aktarılır ve bu fon, sigortalılara emeklilik maaşı, hastalık, sakatlık, kaza ve ölüm durumlarında tazminat ödemesi yapar.

Bismarck Sistemi, Almanya'da ve diğer bazı Avrupa ülkelerinde hala kullanılmaktadır. Bu sistem, çalışanların ve ailelerinin sağlık, emeklilik ve diğer sosyal güvenlik ihtiyaçlarını karşılamaya yardımcı olur (Erdoğan, 2018, s. 20).

3.3.2. Beveridge Sistemi

Beveridge Sistemi, İngiliz ekonomist ve sosyal reformcu William Beveridge tarafından 1942 yılında önerilen bir sosyal güvenlik sistemi olarak kabul edilir. Bu sistem, İkinci Dünya Savaşı sırasında İngiltere'deki sosyal sorunları çözmek amacıyla tasarlanmıştır.

Beveridge sistemi; vergi ile finanse edilen, herkesi kapsayan, herkese aynı desteği sağlayan ve devlet tarafından yönetilen bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulmasını esas almıştır. Sistemin finansmanına devletin yanı sıra işçi ve işverenlerin de katkıda bulunması gerektiği ifade edilmiştir (Akkaya, 2000, ss. 85-86). Vatandaşların işsizlik, hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer sosyal güvence ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bir devlet destekli sosyal güvenlik sistemi olarak tasarlanmıştır. Bu sistemde, devlet, vatandaşlara sosyal yardım sağlamak için vergileri kullanır.

Bu sistem, tüm vatandaşların eşit şekilde faydalanabileceği bir sosyal güvenlik sistemi olarak tasarlanmıştır. Bu sistemde, prim ödeme gibi zorunluluklar bulunmaz. Bunun yerine, vatandaşlar sosyal yardımlara ihtiyaç duyduklarında devletten yardım alabilirler.

Beveridge Sistemi, İngiltere'de ve diğer bazı ülkelerde uygulanmaktadır. Bu sistem, vatandaşların sosyal güvenlik ihtiyaçlarını karşılamak için devlet desteği sağlar ve toplumda daha fazla sosyal adalet sağlamayı hedefler. Beveridge'in öngördüğü sosyal güvenlik rejimi nüfusun tamamını kapsayan genelleştirilmiş, birleşik ve sade, tek bir ödeneye bağlı ve merkezi bir sistemdir (Rosanvallon, 2004, s. 123).

Bismarck'un sosyal güvenlik sistemi, çalışanların ve işverenlerin prim ödemesine dayanıyordu. Bu primler, işçilerin sağlık hizmetlerinden ve iş kazalarına karşı korunmalarından yararlanmalarını sağlıyordu. Bismarck'un sistemine benzer şekilde, Avrupa'nın diğer ülkeleri de benzer sosyal güvenlik sistemleri kurmaya başladı.

Beveridge Raporu ise 1942 yılında İngiltere'de yayınlanmış ve modern sosyal güvenlik sisteminin temel prensiplerini belirlemiştir. Bu prensipler arasında, evrensel kapsam, zorunlu katılım, vergi finansmanı ve hizmetlerin vatandaşların ihtiyaçlarına göre planlanması yer almaktadır. Beveridge sosyal güvenlik rejimine ek olarak üç amaçlı bir sosyal devlet politikası önermiştir. Bu üç amaç aile ödenekleriyle ailelere yardım yapılması, Ulusal Sağlık Merkezi kurularak kamu sağlığının iyileştirilmesi ve

istihdamın düzenlenmesidir. Raporda tam istihdam politikasına bağı hale getirilen bir sosyal güvenlik sisteminin daha etkin olacağı ifade edilmiştir (Rosanvallon, 2004, s. 123).

Dünya ülkelerinden Almanya ve İngiltere'nin sosyal güvenliğin finansmanının incelenmesi neticesinde; Almanya'da Bismarck modeli, İngiltere'de ise Beveridge modelini görebiliriz.

Tablo 8. Almanya ve İngiltere sosyal güvenlik sistemleri karşılaştırılması

ÜLKELER	ALMANYA	İNGİLTERE
KAPSAM	Prim esaslı	Üniversel
SAĞLIK	Hastalık sigortası işveren ve işçilerin birbirine yakın ödedikleri primler, İlaçta katılım payı	İlaç katılım ücreti ve diş, gözlük gibi bazı alanlarda sınırlamalara mukabil, sağlık hizmeti ücretsiz Hekim seçme hakkı mevcut
EMEKLİLİK	Yaşlılık sigortasından emeklilik Tamamlayıcı bireysel emeklilik, Madenciler, denizciler, demiryolcular, sanatçılar, tarımda çalışanlar, serbest meslek sahipleri ve memurlar için bunlara mahsus emeklilik rejimleri mevcut	Temel emeklilik Kamu tamamlayıcı emeklilik Özel tamamlayıcı emeklilik
FİNANSMAN	2/3 oranla primlerle, işçi ve işveren primleri birbirine yakın ve ücretin sırasıyla %19 ve %2'si kadar. 1/3 oranla vergilerle Aile yardımını ve sigortalı olmayanlar veya sosyal sigortaların yeterli destek sağlamadığı kişilere sosyal yardımı devlet sağlar	Belirli bir düzeyin üstünde ücret veya gelir elde eden 16 yaşında ve daha büyük herkes ulusal sigortaya prim ödemek zorundadır. Sağlık, aile yardımı, işsizlik yardımı, engelli yardım, iş göremez askerlere yardım, asgari gelir ve konut yardımı vergi ile finanse edilir. Emeklilik, iş göremezlik, dul-yetim, iş kazası, hastalık, işsizlik ödemeleri prim karşılığındadır.

Kaynak: (Atılğan, A., 2016, s. 118).

Bismarck modelini ve Beveridge modelini tablo halinde daha detaylı inceleyebiliriz. Bismarck modelinde, sağlanacak destek prim ödeme karşılığında gerçekleşir.

Tablo 9. Bismarck ve Beveridge sistemleri karşılaştırılması

GÖSTERGELER	Bismarck Sistemi	Beveridge Sistemi
Finansman	Prim	Vergi
Yönetim	Meslek kuruluşlarının yönetimi	Devlet tarafından yönetim
Kapsam	Tüm çalışanlar	Tüm yurttaşlar
Katkı	İkame geliri	Asgari geçim yardımı

Kaynak: (Atılğan, A., 2016, s. 92)

Bugün, dünyanın çoğu ülkesinde sosyal güvenlik sistemleri bulunmaktadır. Bu sistemler, sağlık hizmetleri, emeklilik, işsizlik sigortası, engellilik sigortası ve diğer sosyal yardımlar gibi hizmetleri kapsamaktadır. Her ülkenin sosyal güvenlik sistemi, o ülkenin sosyal, ekonomik ve kültürel koşullarına göre farklılık göstermektedir.

Sosyal güvenlik sistemi finansmanı, sosyal güvenlik programlarının finanse edilmesi için kullanılan kaynakları kapsar. Sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanı, genellikle üç ana kaynaktan gelir: kamu bütçesi, primler ve vergiler (sgk.gov.tr).

- **Kamu bütçesi:** Bazı ülkeler, sosyal güvenlik programlarının finansmanı için kamu bütçesinden kaynak ayırırlar. Bu fonlar, genellikle sosyal yardım programları, yoksullukla mücadele programları ve diğer sosyal hizmetler için de kullanılır. Bu yöntem, özellikle daha yoksul ülkelerde ve sosyal güvenlik sistemleri henüz gelişmemiş ülkelerde kullanılır.
- **Primler:** Primler, sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanında en yaygın kullanılan kaynaklardan biridir. Primler, çalışanlar ve işverenler tarafından

ödenir ve bu ödemeler, sağlık sigortası, işsizlik sigortası, emeklilik sigortası ve diğer sosyal yardımlar gibi programlar için kullanılır. Prim oranları, ülkelere ve programlara göre değişebilir. Bazı ülkelerde primler, çalışanın maaşından kesilirken, bazı ülkelerde işverenler primlerin tamamını veya bir kısmını öder.

- Vergiler: Bazı ülkeler, sosyal güvenlik programlarının finansmanı için vergileri kullanır. Bu vergiler genellikle, genel satış vergisi, gelir vergisi, kurumlar vergisi ve sosyal güvenlik vergisi gibi vergi türlerinden oluşur. Vergiler, sosyal güvenlik sistemleri için özel olarak ayrılmazlar, ancak genel bütçe içinde yer alırlar.

Devletin sağlık, güvenlik, eğitim gibi temel hizmetleri karşılamak ve halka en iyi hizmet verebilmek için kaynağa ihtiyaç duyar. Bu kaynağın ana unsuru ise vergilerdir (Şenyüz, Yüce, Gerçek vd.,2016). Vergi oranlarının fazlalığı ile birlikte yükseliş gösteren vergi yükü karşısında çoğu işletmeler yatırımlarını yapamayabilir hatta vergi yükünü üstlenemeyecek durumda olanlar işletmelerini açmayıp , tasarrufa aktarılan miktarlar düşebilir, vergi konusu faaliyetlerin eksiksiz şekilde vergi dairesine bildirilmeyebilir. Böyle durumlardan kaynaklı kayıt dışı istihdama zemin hazırladığını görürüz.

Toplumsal gelişmişlik düzeyi az olan ve gelişmişlik düzeyi yükselmekte olan üçüncü sınıf ülkelerinde vergi gelirinin çoğunluğunu istihdam için ayrılan vergiler oluşturmaktadır. Yüksek olan istihdam vergileri, maalesef işgücü piyasasındaki maliyetlerini çoğaltarak istihdamı düşürmektedir. Türkiye incelendiğinde brüt ücret üzerinden kesilen vergi ve sosyal güvenlik ödemeleri yüksek olan ülkeler arasında yer almaktadır. İşverenler işçilerin primlerini ödemekle yükümlüdür ancak ödemeyip kendi fonlarını artırmamalıdır. İşverene kalan fonlar üretime çevrildiği müddetçe üretim fazlalığını da yanında getirecektir. Böylece temel ölçek işletme sahiplerinin devlete ödemekle yükümlü SGK primi, bunun yanında mali sorumluluklarını, kayıt dışı istihdam sonucunda hükümete ödemeyip; üretime ilave etmeleridir (Candan, 2007, s.74).

Sosyal güvenlik sistemi finansmanı, her ülkenin kendine özgü politikaları ve koşulları dikkate alınarak belirlenir. Bazı ülkeler, birden fazla finansman kaynağı kullanırken, bazıları sadece bir kaynağı kullanır. Finansman kaynakları, sosyal güvenlik

programlarının sürdürülebilirliğini sağlamak için yeterli ve sürdürülebilir bir gelir akışı sağlamalıdır.

3.4. Sosyal Güvenlik Gelirleri

2008 yılında sosyal güvenlik üzerine gerçekleştirilen reform üzerine üç ayrı emeklilik statüsü tek çatı altında toplanmıştır. Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), Emekli Sandığı ve Bağ-Kur statüleri yeni sosyal güvenlik sisteminin işleyişini konu alan 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu üzerinde 4. Maddenin ilk fıkrasının a, b ve c bentleri olarak konumlandırılmıştır. Bu doğrultuda sistemin yönetimi de Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) bırakılmıştır.

Sosyal güvenlik gelirleri ve giderleri , SGK Kanunu'nun 34. Maddesine göre şunlardır:

“ Kurumun gelirleri şunlardır:

- a) Sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası prim gelirleri, idarî para cezaları, gecikme cezaları, gecikme zamları ve katılım payları.*
- b) Sosyal sigorta ile genel sağlık sigortasına yapılan Devlet katkısı.*
- c) Taşınır ve taşınmaz gelirleri.*
- ç) Primsiz ödemeler karşılığı olarak merkezî yönetim bütçesinden yapılan ödemeler.*
- d) Kurumca hazırlanan her türlü standart form, manyetik, elektronik veya akıllı kart satışından elde edilecek gelirler ile her türlü data hattı, internet kullanımı ve benzeri kira gelirleri.*
- e) Merkezî yönetim bütçesinden yapılacak diğer transferler.*
- f) Gerçek veya tüzel kişiler tarafından doğrudan veya vasiyet yoluyla yapılan bağışlar.*
- g) Primlerin ve diğer gelirlerin değerlendirilmesinden elde edilen gelirler.*
- h) Diğer gelirler.*

Kurumun giderleri şunlardır:

- a) Sosyal sigorta kapsamında sigortalı ve hak sahiplerine ödenecek olan gelir, aylık ve ödenekler.*
- b) Genel sağlık sigortası kapsamında yapılacak giderler.*

- c) *Primsiz ödemeler kapsamında sigortalı ve hak sahiplerine ödenecek olan aylık, tazminat ve diğer ödemeler.*
- ç) *Genel yönetim giderleri.*
- d) *Faiz giderleri.*
- e) *Eğitim, araştırma, danışmanlık hizmet giderleri.*
- f) *Diğer giderler.”*

Sosyal güvenlik bu gelirlerin karşılığında; kısa vadeli sigortalarından ; hastalık sigortası, analık sigortası ve iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası kapsamaktadır. Bir diğer sigorta kolları ise uzun vadeli sigorta kollarıdır. Uzun vadeli sigortalarını ise; yaşlılık, ölüm sigortası ve malullük sigortası kapsamaktadır. Bu sosyal risklerin karşılanması için sosyal güvencenin olması şarttır (sgk.gov.tr).

Türkiye'de sosyal güvenlik gelirleri, üç temel kaynaktan elde edilmektedir:

3.4.1. Prim Gelirleri

Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi, zorunlu sigorta prensibine dayanmaktadır. Bu nedenle, çalışanlar ve işverenler prim ödemekle yükümlüdür. Primler, Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) ödenir ve SGK, prim gelirlerini sosyal güvenlik hizmetlerinin finansmanı için kullanır. Ödenen prim gelirleri vatandaşların karşılaştığı sosyal riskleri önlemek için önemlidir.

3.4.2. Devlet Katkısı

Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi, devlet desteği ile finanse edilmektedir. Devlet, sosyal güvenlik sistemine katkıda bulunarak prim ödemelerinin yanı sıra, sosyal yardım ve sosyal güvenlik programları için bütçeden kaynak ayırır.

Devlet katkıları, devletin belirli bir sektörü veya toplumsal hedefleri desteklemek amacıyla sağladığı maddi yardımları ifade eder. Bu katkılar, genellikle vergi indirimleri, sübvansiyonlar, teşvikler, hibe programları, kredi imkanları veya diğer mali destekler şeklinde olabilir.

Devlet katkıları farklı alanlarda uygulanabilir. İş dünyasını teşvik etmek amacıyla girişimcilere vergi indirimleri, hibe veya kredi fırsatları sunulabilir. Bilim ve teknolojiye

yönelik katkılar, araştırma ve geliştirme faaliyetlerine destek sağlanması, teknoloji şirketlerine vergi avantajları veya üniversitelere araştırma fonları sağlanması gibi şekillerde gerçekleştirilebilir.

3.4.3. Diğer Gelirler

Sosyal Güvenlik Kurumu, faiz gelirleri, idari para cezaları, varlık satışları ve diğer gelir kaynaklarından da gelir elde etmektedir. Bu gelirler, sosyal güvenlik sistemini finanse etmek için kullanılmaktadır.

Türkiye'de sosyal güvenlik gelirleri, çalışanların prim ödemeleri ve devlet katkıları gibi düzenli gelir kaynaklarına dayanmaktadır. Ancak, son yıllarda, ülkedeki işsizlik oranlarının artması ve ekonomik sorunlar nedeniyle prim gelirlerinde azalma yaşanmaktadır. Bu nedenle, devlet katkıları gibi diğer gelir kaynaklarına daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır.

Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi, üç ana dalda hizmet vermektedir:

- Genel Sağlık Sigortası: Türkiye'de zorunlu olarak yürütülen bir sağlık sigortası sistemidir. Bu sistemde, sigortalı olan herkes, sağlık hizmetleri için belirli bir prim ödemez. Bunun yerine, primler, çalışanlar ve işverenler tarafından ödenir. Genel Sağlık Sigortası, sigortalının ve ailesinin sağlık hizmetlerini kapsar ve Türkiye'deki tüm sağlık kurumlarında geçerlidir.
Genel Sağlık Sigortası; 5510 sayılı Kanun'un 3. Maddesinde: "kişilerin öncelikle sağlıklarının korunması, sağlık riskleri ile karşılaşıldığında da meydana gelen harcamaların finansmanını sağlayan sigortayı ifade eder (Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006)." Genel sağlık sigortası Kanunun 60. maddesinde sigortalı sayılanlar ile başlayıp, 78. maddeye kadar devam eder.
- Emeklilik Sigortası: Türkiye'de, yaşlılıktan dolayı çalışamayan kişilerin gelirlerini korumak için bir emeklilik sistemi bulunmaktadır. Bu sistemde, prim ödemeleri, çalışanların emeklilik maaşları için birikim yapmalarını sağlar. Emeklilik sigortası, sigortalının yaşlılıkta gelir güvencesi sağlar.
- İşsizlik Sigortası: Türkiye'de işsiz kalan kişilerin geçimlerini sağlamak amacıyla işsizlik sigortası uygulanmaktadır. Bu sistem, işsiz kalan kişilere belli bir süre

boyunca gelir desteği sağlamaktadır. İşsizlik sigortası, çalışanların iş kaybı riskine karşı koruma sağlar (sgk.gov.tr).

Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi, ülkedeki tüm vatandaşlara ve çalışanlara sağlık, emeklilik ve işsizlik sigortası sağlamaktadır. Ancak, sistemde bazı zayıflıklar ve eksiklikler de vardır. Özellikle, sistemdeki finansal sürdürülebilirlik sorunları ve bazı vatandaşların sisteme katılımı gibi sorunlar, Türkiye'nin sosyal güvenlik sistemi üzerindeki baskıyı artırmaktadır. Bu nedenle, Türkiye'nin sosyal güvenlik sistemi üzerinde yapılması gereken reformlar vardır.

Ülkemizde aktif ve pasif sigortalı dengesinin sosyal güvenlik gelirlerini etkilediği araştırılmıştır. Aktif sigortalı; kısa ve uzun vadeli kollar primlerini ödeyen sosyal güvenceleri olan sigortalılardır. Pasif sigortalı ise bu primleri ödemeyen herhangi bir güvencesi olmayan SGK'dan ücret alan bireylerdir. Pasif sigortalı ise; malul, ölüm ya da emekli olan bireyler diyebiliriz (SGK,2019).

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre sigortalı sayılabilmek için, sigortalının işveren veya işveren vekili ya da alt işveren tarafından işe alınıp, hizmet akdine tabi çalıştırılması veya işe başlatılması gerekir (SGK,2023).

Aşağıda ki tablolarda ülkemizde ki 5510 Sayılı Kanunu'nun 4. Maddesinin birinci fıkrasının a bendi (SSK) kapsamında çalışan kişi sayıları ifade edilmiştir.

Tablo 10. 4/a Pasif Çalışan Sayısı

Toplam Pasif Sayısı - 4/a (Türkiye) Kişi Sayısı	
2015	6.839.981
2016	7.144.139
2017	7.434.132
2018	7.736.004
2019	8.001.145
2020	8.265.828
2021	8.547.805
2022	8.652.012

Kaynak:(SGK,2023)

Pasif çalışan sayısının fazla olması en çok 4-1/a statüsünde daha çok görülür. Çünkü denetimi diğer statülere göre daha azdır. Çalışma alan seçeneği olarak fazla çeşidi vardır. Bu sebepten sigortasız çalıştırmayı tercih eden işverenler en çok bu statüde ki işçiyi tercih etmektedir.

Tablo 11. 4/a Aktif Çalışan Sayısı

Toplam Aktif Çalışan Sayısı -4/a (Türkiye) Kişi sayısı	
2015	14.802.222
2016	15.355.158
2017	16.369.073
2018	16.054.759
2019	16.092.850
2020	17.358.140
2021	18.399.864
2022	18.680.156

Kaynak:(SGK,2023).

Tablo 11’da aktif çalışan sayısı her geçen yıl artış göstermiştir. Nüfusun artmasıyla aktif çalışan sayısı da yükselmiştir.

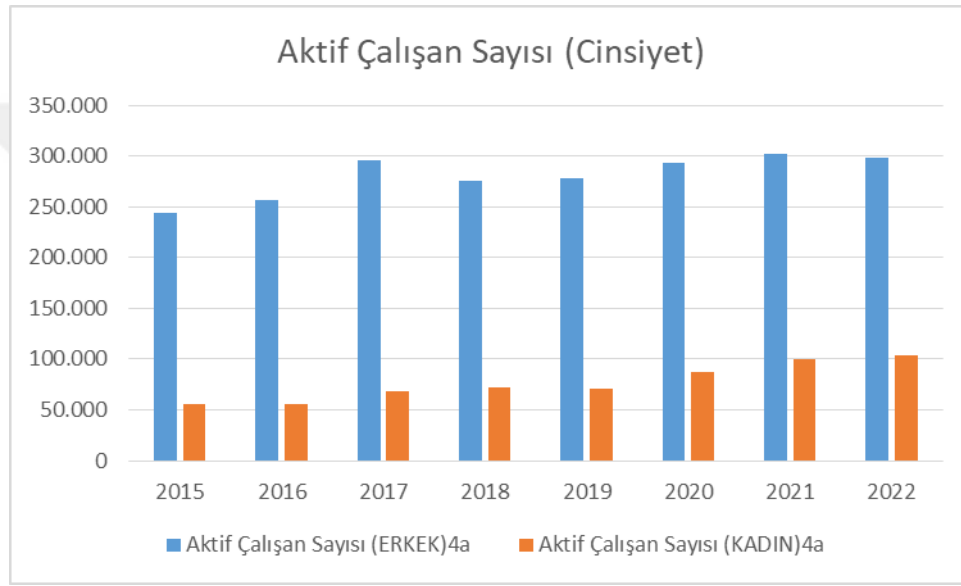
Tablo 12. Yıllara Göre Aktif/Pasif Oranı

Yıllara Göre Aktif\Pasif Oranı (Türkiye)	
2015	2, 16
2016	2, 15
2017	2, 20
2018	2, 07
2019	2, 01
2020	2, 09
2021	2, 15
2022	2, 15

Kaynak:(SGK,2023).

Sosyal güvenlik sistemine göre aktif sigortalının pasif sigortalıya oranı ile aktif-pasif dengesinin sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu dengenin yüksek olması aktif sigortalı sayısının fazla olması sonucunda artı yönde değerlendirilir (Işıklı ve Evlice,2019, ss.173). Pasif sigortalının fazla olması diğer aktif sigortalılardan finansman kaynağı olacağından gelir ve giderlerin dengesi bozularak SGK açığı meydana gelmektedir. Sosyal güvenlik açığının artması demek devlet için çok büyük eksiklik demektir.

Cinsiyet olarak incelendiğinde ise aşağıda verilen şekilde görebiliriz.



Şekil 1. Aktif Çalışan Sayısı (Cinsiyet)

Kaynak: (SGK,2023).

Şekil 1’de aktif çalışan sayısında erkeklerin kadınlara göre daha çok olduğunu görüyoruz. Kadınların istihdamı her geçen yıl artış göstermiştir. Aktif çalışan erkek sayısı ise sabit şekilde ilerlediğini görebiliriz.

4. KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN SOSYAL GÜVENLİK GELİRLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN ANALİZİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada, kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik gelirleri üzerindeki etkilerini ortaya koymak amaçlanmıştır. İşverenlerin kayıt dışı istihdama yönelmesinin nedenleri ve işçinin neden bu istihdam türünü tercih sebepleri çalışılmıştır. Temel sorun olarak işletme sahiplerinin mali yönden neden ödemeyi istememeleri üzerinde ve sosyal güvenlik gelir dengesini nasıl etkilediği çalışılmıştır.

Dünya ölkelerinin büyük sorunu olan bu istihdam türünün önüne geçilmesi için ve işveren-işçi haklarının korunması için kayıtlı istihdamın önemine dikkat çekildi. İşçinin yasal haklarının korunması ve sosyal güvenlik gelirlerinde oluşan açıklığın sebepleri nelerdir bu etkenler araştırılmıştır. Kayıt dışı istihdam türleri analiz edilip her bir sosyal güvenlik geliri ile iliőkisinin azaltıcı mı artırıcı mı olduğu analiz edilmiőtır. Devletin sosyal güvencesiz çalıştırmanın önüne geçmek için almış olduğu tedbirler ile sonucun azaldığı görölmüőtür.

SGK'nın kayıt dışı istihdamla mücadele için yapmış olduğu projeler ve uygulamaya baőlamayı bekleyen projeleri ile sosyal güvenlik gelirlerine katkısı artırılma amacına dikkat ekilmiőtır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu nitel çalışmada, veri toplama yöntemi olarak doküman analiz yöntemi seilmiőtır. Doküman analizi, yazılı belgelerin içeriğini sistematik şekilde analiz etmek için tercih edilen nitel bir araştırma türüdür (Wach,2013,s.75). İlgili konuda iyi bir anlayış oluőturmak için doküman analizi seilmiőtır (Corbin & Strauss, 2008, s. 45-97). Bu yöntem, araştırma konusu hakkında daha fazla bilgi edinme ve araştırma sorularına yanıt bulma fırsatı sağlamıştır. Ayrıca analiz sonuçları, belirli bir alandaki bilgi birikimini artıracak ve ilgili disiplinler arasındaki bağlantıları güçlendirebilecektir (Travers, 2001, s. 59).

Bu yöntemde; belge, rapor, makale, kitap veya yazılı materyaller gibi belirli bir konu veya konular hakkında yazılmış yazılı materyaller analiz edilmiştir. (Labuschagne, 2003).

Döküman analizi, belirli bir araştırma veya çalışmanın amaçlarına ulaşmak için kullanılır. Analiz edilen materyallerin doğruluğu, eksiksizliği, tutarlılığı, açıklığı, kapsamı ve uygunluğu değerlendirilir (Güler vd., 2015). Bu yöntem, sosyal bilimlerde ve diğer alanlarda araştırmalar için önemli bir araçtır (Bowen, 2009, s. 57).

Döküman analizi, genellikle araştırmanın çıktıları veya sonuçlarını desteklemek için kullanılır. Araştırmada belirli bir sosyal sorun hakkında yapılan araştırmaları inceleyebilir ve bu analiz sonucunda mevcut araştırmaların eksikliklerini veya tutarsızlıklarını belirleyebilir.

Veri analizi yöntemi olarak bu çalışmada betimsel analiz çalışılmıştır. Bu analiz türü; bir olayı, olguyu veya fenomeni objektif bir şekilde açıklamak ve anlamak için verilerin analiz edilmesiyle ilgilenen bir araştırma yöntemidir. Aşağıda, betimsel analizin neden tercih edildiği konusunda bazı nedenler bulunmaktadır:

1. Nesnellik: Betimsel analiz, verilere dayanır ve nesnel sonuçlar üretmeye odaklanır. Bu yöntem, araştırmacıların önyargılarını veya kişisel yargılarını en aza indirmelerine yardımcı olur. Nesnellik, araştırmanın güvenilirliğini artırır ve sonuçların daha genel geçerliği sağlar.

2. Verilerin toplanması: Betimsel analizde, veriler sistematik bir şekilde toplanır. Bu, genellikle gözlem veya anketler yoluyla gerçekleştirilir. Verilerin düzgün bir şekilde toplanması, araştırmacılara analizlerini daha güçlü ve geçerli kılar. Veri toplama aşamasında, büyük örneklemeler veya rastgele örnekleme yöntemleri kullanarak genelleme yapmak da mümkündür.

3. Açıklayıcı güç: Betimsel analiz, bir olayı veya fenomeni anlamak ve açıklamak için kullanılır. Verilerin analizi, olaylar arasındaki ilişkileri ve desenleri ortaya koyabilir. Karmaşık bir konuyu basitleştirebilir ve anlaşılması daha kolay bir hale getirebilir. Araştırmacılar, betimsel analiz ile temel özellikleri, dağılımları, ilişkileri ve değişkenlikleri belirleyebilir.

4.Geçerlilik ve güvenilirlik: Bu analiz, verilere dayandığı için sonuçlarının geçerliliği ve güvenilirliği daha yüksektir. Veriler, gerçek dünyayı temsil ettiği için sonuçlar daha güvenilir kabul edilir. Araştırmacılar, objektif verilere dayanarak sonuçları destekleyebilir ve başkalarının araştırmayı tekrarlamasına olanak sağlayabilir.

5.Araştırma tasarımının uygunluğu: Birçok araştırma konusu için uygun bir yöntemdir. Özellikle yeni bir konuyu keşfetmek veya fenomenin temel özelliklerini belirlemek istendiğinde tercih edilir.

Betimsel analiz, istatistiksel çıkarımlar yapmak veya neden-sonuç ilişkilerini belirlemek için kullanılan bir analiz yöntemi değildir. Bunun yerine, verileri tanımlamak, özetlemek ve açıklamak için kullanılır.

4.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örnekleme, bir araştırmada incelenen popülasyonun temsilcisi olan ve veri toplama sürecinde elde edilen birimlerdir. Örnekleme, bir araştırma çalışmasının geçerliliği ve genelleme yapabilme yeteneği açısından önemli bir adımdır (Dawson, 2001).

Örneklem, genellikle popülasyonun tamamını incelemek yerine daha küçük bir alt kümesini temsil etmek amacıyla seçilir (Kugu, 2006). Bu şekilde, daha az maliyetle ve daha az zaman harcayarak sonuçlar elde edilebilir.

Bu araştırmanın örnekleme; ILO'nun raporları, resmi gazeteler, SGK veri tabanı, SGK Kanun'u, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuki düzenlemeleridir.

4.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmaların genellikle belirli sınırlılıkları vardır. Bazı yaygın sınırlılık türleri:

Veri Sınırlılığı: Araştırma için kullanılan verilerin sınırlamaları olabilir. Veri toplama yöntemleri ve araştırmanın kapsamı, elde edilen verilerin eksik veya sınırlı olmasına neden olabilir. Ayrıca, bazı veri türleri belirli değişkenleri ölçmek veya temsil etmek konusunda kısıtlamalar getirebilir.

Bu araştırmanın sınırlılığı; erişilebilen kaynaklardan literatür taraması yapılarak incelenmiştir. Kayıt dışı ekonominin büyüklüğüne ilişkin tam verilere ulaşamadığından, sayısal olarak analizi sınırlamıştır. Bu çalışmada uygulamalı bir tez yazılmadığı için katılımcı bulunmamaktadır.

Zaman Sınırlılığı: Araştırmalar genellikle belirli bir zaman aralığına odaklanır ve sonuçlar sadece bu döneme uygulanabilir. Zaman içinde değişen faktörler, sonuçların geçerliliğini etkileyebilir. Ayrıca, araştırma sonuçlarına dayanan hızlı değişimler veya trendler, sonuçların güncelliğini sınırlayabilir. Bu çalışmada, kayıt dışı istihdam oranlarının son 30 yıl içerisindeki değişimleri; hem işçi hem de işveren açısından kayıt dışı istihdam türlerinin belirlenmesinde zaman aralığı çok olduğu için ve tez dönemi süresi sınırlı olduğu için çok fazla veri elde edilememiştir.

Bu sınırlılıklar, araştırmaların sonuçlarının ve genel geçerliliklerinin anlaşılmasını sınırlamıştır.

4.5. Bulgular

Bulgular, bu araştırmanın ana amacına uygun olarak toplanan verilerin analizinden elde edilmiştir ve kayıt dışı istihdam türlerinin her birinin sosyal güvenlik gelirleri üzerindeki etkisini değerlendiren alt başlıklar halinde sunulmuştur.

4.5.1. Çalışmalarını İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Hiç Bildirmeyenler ve Eksik Bildirenlerin Sosyal Güvenlik Gelirleri Üzerindeki Etkileri

Bunlar; yabancı kaçak işçiler, çocuk işçiler ve SGK'dan muvazaalı gelir elde edenlerdir. Muvazaalı gelir edenleri birinci bölümde açıklamıştık.

4.5.1.1. Yabancı Kaçak İşçilerin Sosyal Güvenlik Gelirleri Üzerindeki Etkisi

Yabancı kaçak işçiliğinin; GSS gelirlerini artırıcı etkisi vardır. 1 yıl ve üzeri ikamet eden yabancılar isteğe bağlı sigortadan faydalanabilir. Böylece sosyal güvencesi olmadan çalışıp GSS'den yararlanırlar. Kayıtlı olarak istihdamı tercih etmeyen işçiler sağlık

sisteminden yararlanabilmek için aylık olarak GSS primi ödeyerek muayene olmaktadır. Borcu olan kayıt dışı işçiler ve işverenler genelde GSS'den faydalanmaktadır.

Ülkemizde GSS kapsamında kaç kişi olduğu tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 13. GSS tescili açılan sayısı (Türkiye)

YIL	TÜRKİYE
2015	10.180.009
2016	10.189.469
2017	9.825.269
2018	10.585.086
2019	11.424.727
2020	9.767.789
2021	-
2022	-
2023	-

Kaynak: (SGK,2023).

GSS tescili açılan kişi sayısı 2019 yılında en yüksek sayıya ulaşmıştır.

Tablo 14. GSS tescili devlet tarafından ödenenlerin sayısı (Türkiye)

YIL	TÜRKİYE
2015	7.392.087
2016	7.509.732
2017	7.936.009
2018	8.262.402
2019	9.080.221
2020	7.825.828
2021	
2022	
2023	

Kaynak: (SGK,2023).

Devlet tarafından ödenen ve kişilerin kendi ödedikleri GSS prim borcu farklıdır. Sosyal güvencesi bulunmayan ve hane içinde kişi başına düşen geliri net asgari ücretin 1/3'ünden az olan kişilerin Genel Sağlık Sigortası primleri devlet tarafından karşılanır.

Tablo 15. GSS tescilini kendi açtıran kişilerin sayısı (Türkiye)

YIL	TÜRKİYE
2015	2.787.922
2016	2.679.737
2017	1.889.260
2018	2.322.684
2019	2.344.506
2020	1.941.961
2021	
2022	
2023	

Kaynak: (SGK,2023).

Yabancı kaçak işçilerin sosyal güvenlik sistemine olumsuz etkileri çeşitli şekillerde olmaktadır:

- Prim Kaybı: Yabancı kaçak işçiler genellikle resmi olarak kayıtlı değildir ve dolayısıyla SGK'ya prim ödemezler. Bu durumda, işverenleri veya işçileri primlerini ödemediği için SGK'ya olan katkılarını eksik bırakırlar. Bu

durum, SGK'nın finansal kaynaklarını etkileyebilir ve kurumun sağlık, emeklilik ve diğer sosyal güvenlik hizmetlerini sürdürme yeteneğini zorlayabilir.

- **Haksız Rekabet:** Yabancı kaçak işçiler, düşük ücretlerle çalışmaya daha istekli olabilirler çünkü işverenler tarafından kayıt altına alınmamışlardır ve işçi haklarından yeterince yararlanamazlar. Bu durum, kayıtlı işçilerle rekabet eden işverenlerin maliyetlerini düşürmelerine ve işlerini sürdürebilmelerine yardımcı olabilir. Ancak, bu durum aynı zamanda kayıtlı işçilerin işsiz kalma riskini artırabilir ve ücretlerin düşmesine neden olabilir.
- **Kayıt dışı Ekonomi:** Yabancı kaçak işçilerin varlığı, kayıt dışı ekonomiyi teşvik edebilir. İşverenler, yasal düzenlemeleri ve vergi ödemelerini atlayarak kaçak işçileri istihdam edebilirler. Bu durum, devletin vergi gelirlerini azaltır ve ekonomik dengeyi bozar. Aynı zamanda, kayıt dışı çalışmanın yaygınlaşması, ekonomik büyüme ve kalkınma için gerekli olan sosyal güvenlik ağının zayıflamasına neden olabilir.
- **Sosyal Güvenlik Hizmetlerine Erişim:** Yabancı kaçak işçiler genellikle sosyal güvenlik hizmetlerinden yeterince faydalanamazlar. Yasal olmayan durumları nedeniyle, sağlık hizmetleri, emeklilik hakları ve diğer sosyal güvenlik avantajlarından mahrum kalabilirler. Bu durum, hem işçilerin hem de devletin uzun vadede sorunlarla karşılaşmasına neden olabilir.

Bu etkilerin yanı sıra, yabancı kaçak işçilerin sosyal adalet, iş güvenliği ve işçi hakları gibi konularda da olumsuz etkileri olabilir. Yasal düzenlemelere uymayan ve kayıt dışı çalışan işçiler, toplumun genel refahını ve çalışma koşullarını olumsuz yönde etkiler.

4.5.1.2. Çocuk İşçilerin Sosyal Güvenlik Gelirleri Üzerindeki Etkisi

Çocuk işçilerin sosyal güvenlik gelirlerini azaltıcı etkisi vardır. Sosyal devlet katkılarını azaltıcı olarak olumsuz yönde etkilemiştir.

- **Düşük Gelir:** Çocuk işçiler genellikle düşük ücretlerle çalıştırılırlar. Bu, gelecekteki sosyal güvenlik hakları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir. Düşük ücretler nedeniyle çocuk işçilerin kazandıkları miktar sosyal güvenlik katkılarına yeterli olmaz.

- Eğitim Eksikliği: Çocuk işçiliği, çocukların eğitimlerine devam etmelerini engeller. Eğitim, insanların işgücüne daha iyi hazırlanmalarını sağlar ve gelecekte daha yüksek ücretli işlere erişimlerini kolaylaştırır. Çocuklar işgücüne erken katıldıklarında, eğitimlerini tamamlamadan iş gücüne dahil olurlar ve bu da sosyal güvenlik gelirlerinde düşüşe neden olur.
- Sağlık Sorunları: Çocuk işçilik, çocukların fiziksel ve zihinsel sağlığını olumsuz etkileyebilir. Tehlikeli çalışma koşullarında çalışmak zorunda kalan çocuklar, kazalara maruz kalma riski altındadır ve sağlık sorunları artar. Sağlık sorunları, çocukların gelecekte işgücüne katılmalarını ve verimli bir şekilde çalışmalarını engelleyebilir, dolayısıyla sosyal güvenlik gelirlerini azaltır.
- Sosyal Dışlanma: Çocuk işçilik, çocukların normal çocukluk deneyimlerinden mahrum kalmalarına yol açabilir. Eğitimlerine devam etme imkanları olmadığı için sosyal etkinliklerden ve çocukluk dönemi deneyimlerinden yoksun kalırlar. Bu da sosyal dışlanma ve düşük sosyal güvenlik gelirleriyle sonuçlanır.

Bu olumsuz etkiler göz önüne alındığında, çocuk işçiliğiyle mücadele etmek, çocukların eğitime erişimini sağlamak ve onların güvenli ve sağlıklı bir çocukluk geçirmelerini temine etmek önemlidir. Bu çabalar, çocuk işçilerin sosyal güvenlik gelirleri üzerindeki olumsuz etkilerini azaltabilir ve gelecekte daha adil ve sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi sağlayabilir.

Çocukların iş hayatında olmaması gerekir. Gençlerin iş hayatına katılması için devletin uyguladığı politikalar vardır. SGK'nın kayıt dışı istihdamla mücadele için uygulamada olan genç girişim teşvikleri mevcuttur. Bu teşvik, 18-29 yaş arasında olup vergi mükellefiyeti olan gençler için, teşvik sayesinde sigortasız çalışmalarının önüne geçilmesi amacıyla yapılmıştır ("30425 sayılı Resmi Gazete"2018). 3 yıl boyunca senede 75 bin TL'ye kadar elde edilecek kar için gelir vergisi muafiyeti tanınmaktadır. Genç girişimciler hem Bağ-Kur tescili açılmış olup hem prim ödemeye teşvik alışkanlığı da başlayacağından sonraki aylarda fiili hizmetlerini artık sürekli hale getireceklerdir. Öncesinde Bağ-Kur kaydı olmayan 30 yaşına girmemiş tüm gençler faydalanabilmektedir. Sigorta bilincinin hem genç yaştan başlaması hem de sürekli hale getirmek için bu tarz teşviklerin olması olumlu olarak sonuçlanır.

4.5.1.3. Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan Muvazaalı Gelir Elde Edenlerin Sosyal Güvenlik Gelirleri Üzerindeki Etkisi

a. Ölüm aylığı alanların sosyal güvenlik gelirleri üzerindeki etkisi

Ölüm aylığı alan kişilerin sosyal güvenlik gelirleri üzerinde olumsuz etkisi vardır.

Ülkemizde ölüm aylığı alanlar, sosyal güvenlik gelirlerini azaltır. İşsizlik sigortasının artması ve devlet katkısının artması sosyal güvenlik gelirlerini azaltıcı etkisi tespit edilmiştir. Ölüm aylığı alan bazı kız çocukları kendi rızaları ile çalışmak istemeyip; vergi ve prim ödemelerinden kaçmak için kayıt dışı istihdama yönelmişlerdir. Bu yüzden vergilerde ve sosyal güvenlik prim gelirlerinde azalış meydana gelmektedir.

Ölüm aylığı, bir gelir kaynağı olarak kabul edilebilir ve bazı ülkelerde vergiye tabi tutulabilir. Ölüm aylığından alınan vergiler, toplam geliri azaltır ve aylık gelir miktarını etkiler.

Ölüm aylığı alan kişiler, sosyal yardım programlarından faydalanma konusunda kısıtlamalarla karşılaşır. Bazı ülkelerde, ölüm aylığı alan kişilerin diğer sosyal yardım programlarına başvurma hakları sınırlı olabilir veya tamamen ortadan kalkabilir.

Gelir testine tabi tutulabilen bazı sosyal yardım programlarında, ölüm aylığı alan kişinin toplam geliri belirli bir eşiği aştığında aylık ödemeleri azaltılır veya tamamen kesilir.

Ölüm aylığı alan hak sahibi emeklilik veya işsizlik maaşı gibi diğer sosyal güvenlik haklarından yararlanma konusunda karşılarına engel çıkabilir. Ölüm aylığı, diğer sosyal güvenlik programlarından alınacak aylık miktarını azaltır veya tamamen engeller.

b. Malullük aylığı alanların sosyal güvenlik gelirleri üzerindeki etkisi

Malullük aylığı alan bireylerin sosyal güvenlik gelirlerini azaltıcı etkisi vardır. Genellikle iş piyasasında sınırlı istihdam fırsatlarına sahiptirler. İşverenler ise iş imkânını sosyal güvencesi olmadan istihdam edip mali yükümlülüğü düşürmek ister. Kamu gelirlerini azaltması gelir gider dengesini bozmaktadır.

Malullük aylığı alanlar, işsizlik sigortası primlerinde azaltıcı bir etki meydana getirmektedir. Ülkemiz açısından değerlendirildiğinde; GSS primlerinde azaltıcı bir etki

oluşturur. Çünkü malul kişinin sosyal güvencesi devlet tarafından karşılanır. Oysa malul olmasına rağmen kayıt dışı olarak çalışan malulün vergi ve sosyal güvenlik prim gelirlerinin ödenmemesi sosyal güvenlik gelirleri üzerinde azaltıcı etkisi incelenmiştir.

c. Yaşlılık aylığı alanların sosyal güvenlik gelirleri üzerindeki etkisi

Yaşlılık aylığı alanların sosyal güvenlik gelirlerini azaltıcı etkisi vardır. Birçok ülkede yaşanan nüfus, emekli sayısının artmasına ve çalışan nüfusun azalmasına yol açmaktadır. Bu durumda, sosyal güvenlik sistemleri daha fazla emekliye maaş ödemek zorunda kalır. Bu da sosyal güvenlik maaşlarının düşmesine veya sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini zorlaştırmasına neden olur.

Ülkemizde emekliler; sosyal güvenceleri olması sebebiyle ikinci bir işte kayıt dışı olarak çalışmayı kabul ettiklerinden ve bu sebepten sosyal güvenlik primleri ödemesini yapmadıkları için sosyal güvenlik gelirleri üzerinde azaltıcı etki oluşturmaktadır.

İşverenler açısından değerlendirildiğinde, işveren yaşlılık aylığı alan bireyi çalıştırmaya öncelik tanır. Hem sosyal güvencesi için hem de ödediği maaşı düşük ödeyerek mali sorumluluktan kaçır. Bununla mücadele kapsamında ise; işçi ve işveren için teşvik edilen düzenlemelerin artırılmasıyla beraber kayıt dışılığa yönelmenin önüne geçilebilir. İşverenler yönünden bakıldığında 15-20 yıl çalıştırdığı işçisi emekli olduktan sonra, o tecrübeye olan niteliği düşük işçiyi tercih etmeyebilir. Emeklilerin prim maliyetleri yüksek olmasından kaynaklı kayıt dışı çalıştırılmasına yönelik önlem ise kıdem tazminatı alan ama işine devam etmek isteyen işçiye özel 5 puan Sosyal Güvenlik Destek Primi (SGDP) indirimi yapılmasıdır. 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 alınan primdir (SGK,2023).

Emeklilik gelirleri, sosyal dengeyi sağlamaya yardımcı olabilir. Emeklilerin mali ihtiyaçlarının karşılanması, yaşlı nüfusun refahını artırır ve toplumda sosyal adaleti sağlar. Bu, yaşlıların yoksulluk riskini azaltabilir ve sosyal yardımların gereksinimini azaltarak devletin yükünü hafifletebilir.

Emeklilik sistemi, emeklilerin sosyal güvenlik gelirlerini etkileyen politika ve reformlara tabidir. Hükümetler, sosyal güvenlik programlarını düzenleyebilir, emeklilik yaşını veya emeklilik maaşlarının hesaplanma yöntemini değiştirebilir veya emeklilik sistemi üzerinde diğer değişiklikler yapabilir.

Olumlu yönü; emeklilerin sosyal güvenlik gelirleri, ekonomik büyüme üzerinde etkili olabilir. Emekliler, emeklilik maaşları aracılığıyla harcama yaparlar ve bu da yerel ekonomilere katkıda bulunur. Emeklilerin satın alma gücü, tüketim ve talep oluşturarak ekonomik aktiviteyi teşvik edebilir.

Kayıt dışı istihdam, çalışanların resmi işyerlerindeki haklardan yoksun kalmasına ve sosyal güvenlik kapsamı dışında kalmalarına neden olur. Bu durumda, kayıt dışı çalışanlar sosyal yardımlara başvuru yapar. Sosyal yardımlardan yararlanan kişi sayısındaki artış, sosyal güvenlik harcamalarını artırır.

4.5.2. Prime Esans Kazanç Tutarlarının Eksik Bildirilmesinin Sosyal Güvenlik Gelirleri Üzerindeki Etkisi

Bu durum sosyal güvenlik gelirlerini azaltıcı etki olarak görülür. Prime esas kazançlar eksik bildirildiğinde, işverenlerin ve çalışanların ödediği prim miktarları da düşük olacaktır. Bu durum, sosyal güvenlik kurumunun elde edeceği geliri azaltır ve sistem üzerinde finansal bir yük oluşturur.

Sosyal güvenlik sistemi, prime esas kazançlar üzerinden emekli maaşlarını hesaplar. Eksik bildirilen kazançlar, emekli maaşlarının düşmesine neden olur. Emekli olan kişilerin sosyal güvenlikle alacakları tutarlar, kazançlarının doğru bir şekilde bildirilmesine bağlıdır. Eksik bildirilen kazançlar, emekli maaşlarının düşük olmasına ve yaşam standartlarının etkilenmesine yol açar.

4.5.3. Kayıt Dışı İstihdamın Sosyal Güvenlikleri Üzerindeki Etkisinin İyileştirilmesi İçin Devletin Gerçekleştirdiği Faaliyetler

Sosyal güvenlik haklarına herkes sahiptir. Bu güvenliği sağlamak için devlet gerekli tedbirleri, önlemleri almaktadır.

Sosyal güvenlik gelirlerini olumsuz yönde etkileyen kayıt dışı istihdam sorunu devletin almış olduğu tedbirlerle önlenmeye çalışılmıştır. Kayıt dışı istihdamı engellemekte ki

ilk önlem aslında işçi ve işverenlerin bilinçlendirilmesidir. İşçi ve işveren bilinçlenirse eğer herkes yasal sorumluluğunu bilirse zaten kayıt dışı oran ülkemizde daha da düşüşe geçecektir.

Kayıt dışı istihdamla mücadele olan açılımıyla KADİM, SGK'nın tüm verilerinin bulunduğu, faaliyetlerin bu servisten kontrolü sağlanması büyük kolaylıklar getirmiştir. Uzun vade de yaratacağı ekonomik etkiler bilinçli bir şekilde çözüme kavuşacaktır. Gelecek nesillere bu bilincin verilmesiyle oranlarda ki düşüş fazla olacaktır. Bu proje ile birlikte sigortasız çalışan tüm işçilerin özlük hakları da korunmaya alınmıştır.

Bu istihdam türüyle mücadele kapsamında bakılacak diğer bir konu ise; kurumlar ile bankaların vatandaşlar için hangi işlemin yapıldığını öğrenmek için T.C. kimlik numarası yeterli olup kayıttan detayları görüntüleyebilirler. Bu bilgilere ulaşıldığı takdirde denetimlerin artırılmasıyla sigortasız bir çalışan mevcut ise tespiti kolaylaşmaktadır.

Denetim sisteminde ki artışlar meydana gelmiştir. Eskiye göre olan denetimler sadece ihbara göre değil artık sistematik olarak belirli aralıklarla denetim yapılmaktadır. Bu sayede işletme sahipleri her an bir denetim olur düşünce ile işçilere yasal hakkını vermeye başlamıştır. İşgücü piyasalarının tespitinde rastlanılan riskler ve tedbirler içinde ekstra bir yöntem geliştirip denetimler etkinleştirilmiştir. Bunun sürekli olması mücadelenin en düşük seviyeye düşmesini sağlayabilir.

İşçiler için ayrı bir eğitim, işverenler için ayrı bir eğitim verilerek önüne geçilebilir. Böylece işçiler kayıt dışı şekilde değil kayıtlı şekilde çalıştırılır. Kayıt dışı istihdam işsizlik ve yoksulluk oranının yüksek olduğu yerlerde çoktur. Mesleki eğitimin verilmesi işsizler için önemlidir. Mesleki eğitimlere önem teşkil etmek nitelikli iş gücü sayısını oldukça artırır. Bilinçlendirme artarsa ve bu bilinçlenmeyi işçiye ya da işverene öğretilirse kayıt dışı istihdam oranlarında düşüşler olur. Kayıt dışı istihdamın ne kadar olumsuz etkisi varsa ortadan kalkar.

Eğitim alanında devlet katkıları, öğrencilere burslar, öğrenim kredileri veya öğretmenlere maaş artışları gibi desteklerle sağlanabilir. Sağlık sektöründe ise kamu hastanelerine yapılan yatırımlar, sağlık personeline verilen teşvikler veya halka sunulan sağlık hizmetlerindeki indirimler gibi katkılar görülebilir.

Ayrıca, çevre koruma, tarım, enerji, kültür, spor gibi birçok farklı alanda da devlet katkıları bulunabilir. Bu katkılar, toplumun belirli ihtiyaçlarına yanıt vermek, ekonomik büyümeyi teşvik etmek, istihdamı artırmak veya sosyal adaleti sağlamak gibi hedeflere yönelik olarak uygulanır.

İşçi ve işverenler için bilgi seviyesini yükseltmek amaçlı eğitimler ve faaliyetler yapılmıştır. Gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde aynı zamanda sigorta bilincinin işverene doğru ve düzgün aktarılmasından kaynaklı aksaklıklar meydana gelmektedir.

Bilgilendirme ve bilinçlendirme uygulamaları kayıt dışı çalışma ile mücadelede olan gelişmiş veya gelişmekte olan çoğu ülkeler tarafından tercih edilen en etkili mücadele çeşididir. Kayıt dışı çalışmanın sonucunda kişiler arasında görülen sosyal rekabet, sosyal güvencesinin eksik olması meydana getireceği tehlikeler, sağlık hizmetlerinden ne biçimde dışlandıkları gibi kötü sonuçların toplumun tüm herkese kamu spotları, mini el kitapları, pankartlar şeklinde karşı tarafa aktarılabilir.

SGK'nın bilgi seviyesi yükseltmek ve bilinçlendirmek amacıyla yaptığı faaliyetler;

- Taşra kesimlerde bilgilendirme ve bilinci artırma çalışmalarında anlatılması için broşürler, eğitim yazıları ve eğitim slaytları gönderilmesi,
- Her ildeki üniversite, sivil toplum kuruluşları, endüstri bölgeleri, sendikacılık çalışmaları, belediyeler ile kurum ve kuruluşlarla koordinasyon şeklinde seminerler düzenlenmesi,
- TCDD ile yapılan faaliyetiyle birlikte gar, trenlerin dinlenme yerleri ve trenlerde, Belediyeler ile beraber gösterilen faaliyet sonucunda belediye otobüsleri ve otobüs duraklarında,
- MEB ile faaliyet gösterilen çalışmalar neticesinde bundan 10 yıl önce başlayan müfredatlarda yer alan iş sağlığı ve güvenliği dersiyle birlikte öğrenciler daha çok erkenden tanışmış olacaklardır. Başka taraftan kayıt dışı istihdamın işverenler açısından meydana çıkardığı olumsuz neticelerde bilgilendirme ve bilinçlendirme uygulamaları kapsamında anlatılması önemli yer tutmaktadır.

Kayıtlı işçi çalıştıran işverenler gerek kendisi ziyaret edilerek gerekse buluşmalar tertip edilerek kendilerine yaptıkları iş için teşekkür edilmeli ve sigortalı işçi istihdam etmeye

yönlendirilmelidir. Aynı zamanda sigortasız işçi istihdam eden işletme sahiplerinin kayıtlı işçi istihdam ettiğinde harcayacağı miktardan çok büyük idari para ceza yaptırımını uygulanması, kamu tarafından uygulanan teşviklerden yararlanamayacakları ve sigortasız çalıştırmaktan dolayı itibar kaybedecekleri karşı tarafa aktarılmalıdır.

Kayıt dışı istihdamın, sosyal güvenlik sistemi üzerindeki olumsuz etkileri, sosyal güvenlik sistemlerinde reform yapılması ile azaltılabilir. Bu reformlar, kayıt dışı istihdam oranını azaltabilir ve sosyal güvenlik sistemlerine katkıda bulunan işgücü sayısını artırabilir. Bu reformlar, kayıt dışı istihdamın engellenmesi ve yasal olarak çalışanların haklarının korunması için de önemlidir. Bu reformlar, kayıt dışı çalışanların kayıt altına alınmasını sağlayabilir ve sosyal güvenlik sistemine katkıda bulunmalarını sağlayabilir. Bu reformlar aynı zamanda, düşük ücretli işlerde çalışanların da sosyal güvenlik sistemi ile ilgili yardımlardan yararlanmasını sağlayabilir.

Kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik gelirleri üzerindeki etkisini azaltmak için alınabilecek diğer önlemler arasında, vergi oranlarının düzenlenmesi, sosyal güvenlik katkı paylarının azaltılması veya kaldırılması ve yasal yaptırımların artırılması yer alabilir. Ancak, bu önlemler, kayıt dışı istihdamın nedenleriyle mücadele etmek için daha kapsamlı bir stratejinin parçası olmalıdır.

Tablo 16. Sosyal Güvenlik Sistemi Genel Veriler

		TÜRKİYE
İl Nüfusu		84.680.273
İşyeri Sayısı		2.098.502
Toplam Sosyal Güvenlik Kapsamı (Aktif+Pasif+Gelir Testi Yaptıranlar)		83.363.669
Toplam Sosyal Güvenlik Kapsamı (Gelir Testi Yaptıranlar Hariç)		73.942.663
Sosyal Güvenlik Kapsamının (Gelir Testi Yaptıranlar Hariç) Toplam İl Nüfusuna Oranı %		87,32
Sosyal Güvenlik Kapsamında Aktif Çalışan Kişi Sayısı	Emekli Sandığı	3.193.758
	Bağ-Kur	3.154.683
	SSK	18.680.156
	Toplam	25.028.597
Sosyal Güvenlik Kapsamındaki Aktif Çalışanların Toplam İl Nüfusuna Oranı %		29,56
Sosyal Güvenlik Kapsamında Aylık Alan Kişi Sayısı	Emekli Sandığı	2.390.823
	Bağ-Kur	2.721.239
	SSK	8.652.012
	Toplam	13.764.074
Sosyal Güvenlik Kapsamındaki Emeklilerin Toplam İl Nüfusuna Oranı		16,25
Sosyal Güvenlik Kapsamında Bakmakla Yükümlü Tutulanların Sayısı	Emekli Sandığı	7.068.178
	Bağ-Kur	9.702.035
	SSK	18.376.779
	Toplam	35.149.992
Sosyal Güvenlik Kapsamındaki Bakmakla Yükümlü Tutulanların Oranı %		41,51
Genel Sağlık Sigortası Primi Devlet Tarafından Ödenenler		7.354.906
Genel Sağlık Sigortası Primi Kendileri Tarafından Ödenenler		2.066.100
Toplam		9.421.006

Kaynak: (SGK,2022).

Tabloyu incelediğimizde genel olarak SGK'dan aylık alan kişi sayısı 13.764.074 kişiyken, aktif çalışan kişi sayısı 25.028.597 kişidir.

Tablo 17. Türkiye’de iş yeri sayısı

YIL	TÜRKİYE İŞYERİ SAYISI
2015	1.740.187
2016	1.749.240
2017	1.874.682
2018	1.879.771
2019	1.891.512
2020	1.960.911
2021	2.087.692
2022	2.098.502
2023	--

Kaynak: (SGK;2022).

Tabloya göre işyeri sayısının her yıl arttığını söyleyebiliriz. Nüfusun artmasıyla çalışan sayısının da artması önemli bir etkidir.

Sonuç olarak, kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik gelirleri üzerindeki etkisi oldukça önemlidir. Kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu ülkelerde, sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği olumsuz etkilenebilir. Kayıt dışı istihdamın nedenleriyle mücadele etmek için sosyal güvenlik sistemlerinde reformlar yapılması ve yasal yaptırımların artırılması gibi önlemler alınması gerekmektedir. Bu önlemler, kayıt dışı çalışanların kayıt altına alınmasını ve sosyal güvenlik sistemine katkıda bulunmalarını sağlayabilir ve sosyal güvenlik sistemi ile ilgili yardımlardan yararlanmalarını sağlayabilir.

5.SONUÇ

Kayıt dışı istihdam işverenlerin işçileri hiç kurum ve kuruluşuna bildirmemesi, işçinin SGK'ya kaydı olmayıp, çalıştığı günün tam gösterilmemesi ve işçinin ücretinin SGK'ya eksik bildirilmesi bu istihdam şeklini oluşturmaktadır. Her nasıl olursa olsun gelişmekte ve az gelişmekte olan ülkelerde daha fazla görülen kayıt dışı istihdam için önlemler alınıp hem ekonomik alan için hem de sosyal yaşamda ki olumsuz etkisini azaltmak gerekir. Çünkü bu durum; haksız rekabetin oluşması, işgücü rekabet, çocuk işçilik, verimlilikte azalma, ahlak bozulması, işçilerin yasal haklardan faydalanamaması ve artan sağlık sorunları ülke yatırımlarının olumsuz etkilenmesi, devlete olan güven azalması ve kayıt dışı istihdam boyutunun belirlenememesi eldeki belgelerle istatistiklerin yanlış hesaplanması vb. birçok sorun meydana gelmektedir.

Sosyal güvenlik sistemi, modern endüstriyel toplumların ortaya çıkmasıyla birlikte ortaya çıkmış olup; uzun ve kısa vadeli tüm sigortalı kollarını kapsamaktadır. İşçi/işveren açısından ekonomik güvenliklerini sağlayarak, hayatlarının diğer yönlerinde daha güvende hissetmelerine ve daha fazla fırsata sahip olmalarına yardımcı olur.

Kayıt dışı istihdam işveren açısından bakıldığında mali yükten kaçmak, işçi açısından baktığımızda ise çaresizlikten tercih ettiği görülmüştür. Artan denetimler ile cezai yaptırımlarla birlikte bunu önüne geçilmektedir. Sosyal bilincin olmamasından kaynaklı geçmiş yıllarda ki fazla olan oran şimdi en aza indirilmiştir. Sosyal güvenlik sistemindeki haklarını bilen bireyler zaten güvencesiz çalışmayı tercih etmezler. Vasıfsız olarak çalışan çoğu işçi denetimin genelde az olduğu sektörleri tercih ederlerken; artık denetimlerin çoğalmasıyla birlikte bunun önüne geçilmiştir. Tarım sektörü özellikle istihdam oranları 2002 yıllarında %90,14 oranındayken günümüzde %19'a kadar düşüş göstermiştir. Tarım sektöründe faaliyet gösteren işçilere özel teşvikler sayesinde de oran oldukça azalmıştır. Ülkemizde emek yoğun sermaye olarak çalışıldığı düşünüldüğünde çalışma alanı çoktur. İşverenin ise cezai yaptırımlara karşı caydırıcılığı olduğundan kayıtsız çalıştırmayı istememektedirler. Sosyal güvenlik bilinci oluşan her iki taraf içinde hem kanunen hem de kamu gelirlerine katkısı fazladır.

Af uygulamalarının sürekli tekrarlamasını bekleyen işverenlerin bu algıdan çıkartmak için hem vergi yükü hafifletilmeli hem de sosyal güvenlik bilincinin artırılması

gerekmektedir. Vergi ve af beklentisi nedeniyle haksız rekabetler görülmekte olup; prim ödeyen işveren ile prim ödemeyen işveren arasında farkın olmaması kötü bir durumdur. Yasal boşluklar giderilmesiyle ve yasal düzenlemeler sayesinde birçok kayıt dışı çalışan işçi artık sigortalı işi tercih etmiştir. Çalışma hayatında ki etkin verimlilik daha çok artırılmalıdır. Tarımsal sektördeki fazla olan kayıt dışı istihdam oranı kamusallaştırılıp şartlarının iyileştirilmesi gerekmektedir.

Kayıt dışı çalışmanın ölçmesi ve belirlenmesi oldukça zordur. Kayıt dışı istihdam istatistiklerde belirsiz olduğundan ebadının ölçülmesi bununla ilgili ölçümlerin sonuçları kayıtlı olmadığı için net çıkmayabilir.

Ülkenin gelişmiş düzeyine göre yorumladığımızda; Türkiye diğer ülkelere göre kayıtsız çalıştırma oranını yapılan projelerle ve reformlarla azaltmıştır. Hızlı gelişen teknoloji sayesinde bireyler birçok bilgiye ulaşabilirler. Vatandaşlar geleceğini düşünerek yaşamaya çalışmalı, sosyal risklere karşı bilinçli olmalıdır.

İşçi açısından bakıldığında aslında en büyük kaybı onlar yaşamaktadır. Sosyal güvence sağlanmayıp herhangi bir risk ile karşılaştıkları zaman talep edecekleri hakları olmamaktadır. İşveren açısından ise maliyeti en düşük seviyeye indirmek isteyip ya da tamamen maliyeti olmaması için işçileri sigortaları olmadan çalıştırmayı isterler.

Kayıt dışı istihdam, işçiler ve aileleri üzerinde önemli olumsuz etkilere sahiptir. Kayıt dışı çalışanlar, daha düşük gelirler ve artan finansal güvensizliğe ek olarak, eğitim ve öğretime erişim eksikliği, kariyer gelişimi için sınırlı fırsatlar ve kötü çalışma koşulları gibi başka zorluklarla da karşılaşabilir. Kayıt dışı çalışanlar ayrıca, kayıtlı işçilerle aynı yasal korumalara sahip olamayabileceklerinden, sömürü ve suistimale karşı daha savunmasız olabilirler.

Göçlerden dolayı artan nüfus oranıyla birlikte çarpık kentleşme meydana gelmektedir. Bu yüzden niteliksiz ,eğitimsiz çalışanlar düşük ücretle her ne olursa sigortasız olarak çalışmayı kabul etmişlerdir.

Kayıt dışı istihdamın ekonominin geneli üzerinde de olumsuz etkileri vardır. Kayıt dışı çalışma, kayıtlı çalışma ile aynı düzenleyici standartlara ve insan sermayesi yatırımına tabi olmadığından, genellikle daha düşük üretkenlik ve rekabet gücü ile ilişkilendirilir.

Kayıt dışı çalışanların vergi ödeme olasılığı daha düşük olduğundan, kayıt dışı çalışma hükümetler için daha düşük vergi gelirlerine de yol açabilir.

Gelişmekte olan ülkelerde daha fazla görülen kayıt dışı istihdam gözle görülür şekilde de mücadele yöntemleri geliştirmektedirler. Türkiye diğer birçok ülkeye kıyasla sosyal güvenlik sistemi alanında oldukça gelişmiştir. Özellikle sağlık alanında ki imkanlar oldukça yüksektir. Sosyal güvenlik bilincinin artmasıyla sosyal güvenlik sistemine kayıtlı istihdam alanında iyileşmeler olmuştur.

Sosyal güvenlik gelirlerini her bir kayıt dışı istihdam türü üzerindeki etkisyle beraber alınan tedbir ve önlemler çoğaltılmıştır. Sosyal güvenlik gelirleri üzerinde en büyük etkiyi aflar ve borçlanmalar etkilemiştir. Devlet bütçesinde ki azalmalar meydana gelebilmektedir. SGK'ya kayıtlı olmayan işçiler için devlete damga ve gelir vergisi ödenmektedir. Ama kayıt dışı olarak istihdam edilen işçiler yasal olarak kaydı olmadıkları için bu vergiler maalesef ödenmemektedir. Ödenmediği için devletin vergi gelirlerinde azalma meydana gelmektedir. Bu olumsuzlukların 2000'li yıllardan bu güne kadar azalmasının en büyük etkisi sosyal güvence bilincinin artırılması ve devletin mücadele yöntemleriyle önlenmiştir. Rekabet gücünü de etkilen sigortasız işçi çalışmanın önüne geçilmesiyle haksız kazançlarda durdurulmuştur. Bir diğer önemli konu ise cezaların caydırıcı olması gerekir. Böylece yaptırımların vazgeçme de büyük etkisi olacaktır. Kayıtsız çalışanlar kayıtlı olarak çalışmayı tercih edip, işverenler de primi eksiksiz ve ödenmemiş işçiyi bünyesinde çalışmayı bırakacaktır. İşverenler için teşviklerin verilmesi mücadelede bir diğer olumlu etki oluşturmuştur. Ülkemizin kayıt dışı ekonomide geldiği seviye oldukça yükselmiştir. Yükselmeye de devam etmektedir.

Vergi ahlakının vatandaşlara kazandırılması gerekir. Vergi bilincinin toplumumuzda iş hayatına girmeden değil her alan için önce ilkokul dönemlerinde aktarılması, anlatılması sağlanmalıdır. Bu sayede erken yaşlarda oluşan bilinç tazeliğini koruyacağından geleceğe dair bireyler farkındalığı göstermiş olacaklardır. Devletin almış olduğu ekstra mücadele politikalarına gerek kalmadan aynı zamanda bütçe içinde çok fazla açıkların oluşmamasını sağlayacaktır. Devlete olan güven arttıkça kayıt dışı istihdamda mücadelede çok daha kolay yol kazanılabilir.

Geçmişten günümüze olan tüm mücadeleleri ve kayıt dışılığın durumunu vatandaşlara aktarabilmeye ve anlatabilmeye çok daha düşük oranlarda bu durumu görebiliriz.

Haksız rekabetin önüne geçilmesi için işverenler için bilincin artırılması gerekir. Böylelikle hem kendi kazancı hem de yükümlü olduğu görevinin yasal şekilde olması tüm sosyal risklere karşı koruma altına alınmış olur. Geleceğe dair bilinçli bireylerin artırılması gerekir ki hem ekonomik alanda hem de sosyal alanda gelişmişliğin sağlanması gerekmektedir.



KAYNAKLAR

- Acar, F. ve AYDIN, F., (2014), Vergi ve İstihdam Politikası Açısından Kayıtdışı Ekonomi, Ankara.
- Acar, Mustafa ve Işık, Nihat (2003). Kayıt Dışı Ekonomi: Ölçme Yöntemleri, Boyutları, Yarar ve Zararları Üzerine Bir Değerlendirme, Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, (21), 117-136.
- Akalın Gülsüm ve Kesikoğlu Ferdi (2007). Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi ve Büyüme İlişkisi. ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 3(5), 71-87.
- Akça, Haşim, Ünlükaplan, İlter ve Yurdadoğ, Volkan (2016). Kayıt Dışı Ekonomi, Yolsuzluk Ve Kayıt Dışı Devlet, Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, 20(2),211-227.
- Akgül, Yılmaz, G., (2006), Kayıtdışı Ekonomi ve Çözüm Yolları, Mart Matbaacılık, İstanbul.
- Akın,L. Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti, s.143.
- Altuğ, O., (1999), Kayıtdışı Ekonomi, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Atılğan A. (2016). “Neo-Liberal Dönemde Sosyal Güvenlik”, İstanbul: Beta Yayınları.
- Arıkan, Z. ve Yurtsever, H., (2004), “Türkiye’de Mali Affin Nedenleri, Etkileri ve Sonuçları-I”, Yaklaşım Dergisi, 59-64.
- Avşar, Aydın, Nursel (2012, Kasım, Aralık). Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi ve Vergi Sisteminin Rolü. Ankara Sanayi Odası Yayın Organı, 55-65.
- Aydın, Süleyman ve Yılmaz, Yakup (2010). Yolsuzluk ve Mali Suçlar. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Bavdekar, S. B. (2015). Writing the discussion section: Describing the significance of the study findings. JAPI: Journal of Association of Physicians of India, 63(11), 40–42.
- Bigat, Şevket Güney (2007), “Ülkemizde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Tarihsel Gelişimine Kısa Bir Bakış”, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 81, Sayı 1, s. 43-52, İstanbul.

Bozkurt, Kurtuluş ve Özbey, Özgen (2015). Kayıt Dışı Ekonomi: Türkiye Ekonomisi ve Türk Turizm Sektörü İçin Genel Bir Değerlendirme, Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1), 75-86.

Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. Qualitative Research Journal, 9(2), 27-40.

Corbin, J. & Strauss, A. (2008). Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory. Thousand Oaks: Sage.

Çetin, G., (2005), “Türkiye’de Vergi Aflarının Vergilemede Etkinlik ve Adalet Üzerindeki Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Çoruhlu Kamalıoğlu, N.(2014) Kayıt Dışı İstihdam Ve Türkiye’de Uygulanan Mücadele Politikalarının Değerlendirmesi. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Dam, M. M., Ertekin, Ş., Kızılca, N. (2018) “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu: Ekonometrik Bir Analiz”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi, Sayı:1, 293-318.

Dawson B, Trapp RG. Probability&related topics for making inferences about data. Basic&Clinical Biostatistics. 3rd Edition, Lange medical Books/McGraw-Hill Medical Publishing Division, 2001, 69-72.

Demir, İ., (2007), “Toplumsal Bir Olgu Olarak Vergi Ahlakı”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1-20.

Demir, F. (2012). Çalışma hayatında çocukların korunması. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 12, 547-577.

Derdiyok, T., (1993), “Türkiye’nin Kayıt Dışı Ekonomisinin Tahmini”, Türkiye İktisat Dergisi, 54-63.

- Devlet Planlama Teşkilatı. (2001). Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu (Rapor No: DPT: 2592). Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.
- Duran, B., (2003), “Vergi Aflarının Ekonomik ve Sosyal Etkileri-I”, Yaklaşım Dergisi, 206.
- Elgin, C., (2012), “Vergiler ve Kayıtdışı Ekonomi: Bir Değerlendirme ve Türkiye Örneği”, ODTÜ Gelişme Dergisi, 237-241.
- Edizdoğan, N. ve GÜMÜŞ, E., (2013), “Vergi Afları ve Türkiye’de Vergi Aflarının Değerlendirilmesi”, Maliye Dergisi, 99-119.
- Erdoğan, Zeynep (2016). Kayıt Dışı Ekonomi İzlenen Politikalar ve Çözüm Önerileri, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Erdoğan, E. S. (2018). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye’de sosyal güvenlik harcamalarının değerlendirilmesi, Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi (Ataum) Araştırma Dizisi No:41, Ankara.
- Gümüş, Turgut (2000). Dışsallık ve Kayıt Dışı Ekonomi Kavramına İlişkin Bir Değerlendirme. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 63-70.
- Gümüş, İ. (2018). Tarihsel perspektifte refah devleti: Doğuş, yükseliş ve yeniden yapılanma süreci. Journal of Political Administrative and Local Studies, 1(1), 33- 66.
- Güzel, Ali ve Ali Rıza Okur. (2007). Sosyal Güvenlik Hukuku, 9. Baskı, Beta Yayınevi.
- Görxhani, K. (2003). The informal sector in developed and less developed countries: a literature survey. Amsterdam School for Social Science Research (ASSR), University of Amsterdam, Nisan.

Heyes, J. (2007). Tackling unregistered work through social dialogue: final report of the 2005-2007 EU-ILO. Project paper for the high level conference on social dialogue, Unregistered work and local development. Birmingham University, England.

İlgin, Y., (1999), Kayıtdışı Ekonomi ve Türkiye'deki Boyutları, DPT, Ankara.

Kalaycı, C., Kalan, E. (2017) “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının

Analizi”, Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi, 1(1), 17-34.

Kamalıoğlu, Nadire Çoruhlu (2014). Kayıt Dışı İstihdam ve Türkiye’de Uygulanan Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kan, M. O. ve Uzun, G. L. (2016). Türkçe Eğitimi Alanındaki Yüksek Lisans Tezlerinin Yöntem Bölümlerine İlişkin Sözbilimsel Yapı Özellikleri. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(1), 331-343.

Karan, K. G. (2006). Türkiye’de kayıt dışı istihdam ve doğurduğu vergi kaybı.

Marmara Üniversitesi Maliye Anabilim Dalı, Yüksek lisans tezi, İstanbul.

Kıldış, Yusuf (2000). Kayıt Dışı Ekonomi ve Etkileri I. Vergi Sorunları, s.144.

Kugu N, Akyuz G, Dogan O, Ersan E, Izgic F. The prevalence of eating disorders among university students and the relationship with some individual characteristics. 2006;40:129-35.

Kökalan Çımrın, F. (2009). Küreselleşme, neo-liberalizm ve refah devleti ilişkisi üzerine. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (23), 195-204.

Maddison, A. (1987). Growth and slowdown in advanced capitalist economies: Techniques of quantitative assessment. Journal of Economic Literature, 25(2), 649-698.

Marglin, S. A., & Schor, J. B. (Ed.). (1991). The golden age of capitalism: reinterpreting the postwar experience. Oxford University Press.

- Nas, Şahin.(2014). Kayıt Dışı Ekonomi ve Türkiye Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi SBE,Adana.
- Nihat, Işık ve Acar, Mustafa (2004). Kayıt Dışı Ekonomi: Ölçme Yöntemleri, Boyutları, Yarar ve Zararları Üzerine Bir Değerlendirme. Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, 117-136.
- Olagunju AT, Aina OF. A controlled study of depression among attendees of an oncology clinic in West Africa. Int J Psychiatry Med. 2011;42:339-52.
- Önder, Merve (2012). Türkiye'de Kayıt Dışı Ekonomi ve Uluslararası Uygulamalar Işığında Çözüm Önerileri. Ankara: TC Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, Maliye Uzman Yeterlilik Tezi.
- Önder, Nurcan. “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, Temmuz-Eylül, 2013, ss. 35-36.
- Özşuca, Ş. T. ve Gökbayrak, Ş. (2012). Sosyal Güvenlik Sistemlerinde uyum sorunu ve denetim mekanizmalarında etkinliğin sağlanması. Sosyal Güvenlik Dergisi. 2012 (2), 49-83.
- Rosanvallon, P. (2004). Refah devletinin krizi. (B. Şahinli, Çev.). Dost Kitabevi.
- Sandalcı, Ulvi ve Sandalcı, İnci (2017). Vergi Ahlakı ve Kayıt Dışı Ekonomi İlişkisi: OECD Ülkeleri Özelinde bir İnceleme Sakarya İktisad Dergisi, 6(1), 70-93.
- Sugözü, Halil İbrahim (2010). Kayıt Dışı Ekonomi ve Türkiye. Ankara: Nobel Yayın .
- Schnedier, Friedrich (2015). Size and Development of the Shadow Economy of 31 European and 5 other OECD Countries from 2003 to 2015: Different Developments.

- Schneider, Friedrich (2012). The Shadow Economy and Work in the Shadow Economy: What Do We (Not) Know Institute of The Study of Labor Discussion Paper Series no: 6423.
- Tokol, A. (1997). Sosyal politika (2. Bs.). Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları.
- Uyanık, Y. (2008). Neoliberal küreselleşme sürecinde işgücü piyasaları. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 10(2), Ankara, 209-224.
- Yandık, F. M. (2017), Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Gelir Vergisi Hasılatı zerindeki Etkisi, Yüksek lisans tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yereli, A. B. ve Karadeniz, O. (2004). Kayıt dışı istihdam. Ankara: Odak Yayınları.
- Yılmaz, Gülay A. (2004). Kayıt Dışı Ekonomi Ulusal ve Küresel Boyutları ve Dinamikleri Analizi. Türkiye’de Vergi Kaçak ve Kayıpları, nlenmesi Yolları 19. Maliye Sempozyumu, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, s.15-50.
- Yurdakul, F. B. (2014), “Almanya’da Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikaları ve Uygulamalarının Yabancı İşgücüne Etkilerinin Değerlendirilmesi”, Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Yusuf, A ve İlknur, K.(2020). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku(5.Baskı). Bursa: Dora Yayınları.
- ZamZam R, Thambu M, Midin M, Omar K, Kaur P. Psychiatric morbidity among adult patients in a semi-urban primary care setting in Malaysia. Int J Ment Health Syst. 2009;18;3:3-13.
- Wach, E. (2013). Learning about qualitative document analysis.
- Williams, C. C., Nadin, S.J. ve Winderbank, J. (2011). Undeclared work in the European construction industry: Evidence From a 2007 Eurobarometer Survey. Construction Management and Economics (August) 29, 853-867.

İnternet Kaynakları:

Altuğ Nuray. Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kayıt Dışı Ekonominin Kapsamı
M.Ü.İ.İ.B. Fakültesi, www.ismmmo.org.tr

Son Erişim Tarihi: 20.02.2023.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Kayıt dışı istihdamla mücadele (KADİM)
projesi. Ankara <http://www.kayitdisiekonomi.com>

Son Erişim Tarihi: 10.04.2023.

Devlet Planlama Teşkilatı (2001). Kayıt dışı ekonomi özel ihtisas komisyonu raporu.
Ankara: D.P.T Yayınları, <http://ekutup.dpt.gov.tr/ekonomi/kayitdisi>.

Son Erişim Tarihi: 12.03.2023.

Devlet Planlama Teşkilatı (2006). 9. Kalkınma Planı.

Son Erişim Tarihi: 12.03.2023.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kayıt
Dışı İstihdamla Mücadele Portalı”, <http://www.sgk.gov.tr>

Son Erişim Tarihi: 04.04.2023.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayanların
Sektör ve İşteki Durumu <http://www.tuik.gov.tr>

Son Erişim Tarihi: 30.03.2023.

TÜİK Nüfusun İşgücü Durumu <http://www.tuik.gov.tr>

Son Erişim Tarihi: 30.03.2023.

TÜİK Yaş grubu, cinsiyet ve çalışma durumuna göre çocuklar.

<http://www.tuik.gov.tr>

Son Erişim Tarihi: 30.03.2023.

T.C. Yüksek Seçim Kurulu, Seçim Takvimi

<https://www.ysk.gov.tr>

Son Erişim Tarihi: 10.04.2023.

Yazıcı, Ayla (2009). Kayıt Dışı Ekonomi ve Geçiş Ülkeleri, SÜ İBBF Dergisi, 106-130.

<http://sead.selcuk.edu.tr/sead/article/view/240/236>

Son Erişim Tarihi: 27.01.2023.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı :Nisa Nur IŞIK YABALAK

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi :2018,KTO Karatay Üniversitesi, Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik

Yüksek Lisans Öğrenimi :

Bildiği Yabancı Diller :İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri :

İŞ DENEYİMİ

Stajlar :2016, Konya SGK

Projeler :

Çalıştığı Kurumlar :Konya SGK

Tarih: 25 Nisan 2023