

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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA UYGULANAN
İŞVEREN TEŞVİKLERİNİN KAYIT DIŞI İSTİHDAMI
AZALTMADAKİ ROLÜ

Ayşe Betül ÖZKARAMAN

2501150089

TEZ DANIŞMANI

Dr.Öğr.Üyesi Hasan ŞENOCAK

İSTANBUL – 2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : AYŞE BETÜL ÖZKARAMAN Numarası : 2501150089
Anabilim Dalı /
Anasanat Dalı / Programı : ÇALIŞMA EKONOMİSİ Danışmanı : DR. ÖĞR. ÜYESİ HASAN ŞENOCAK
Tez Savunma Tarihi : 27.06.2019 Saati : 15.00
Tez Başlığı : TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA UYGULANAN İŞVEREN TEŞVİKLERİNİN KAYIT
DIŞI İSTİHDAMI AZALTMADAKİ ROLÜ

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

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. İBRAHİM SUBAŞI		Kabul
1- DR. ÖĞR. ÜYESİ HASAN ŞENOCAK		Kabul
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ ŞENOL KURT		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DR. ÖĞR. ÜYESİ MEHMET GÜLER		
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ BETÜL YILMAZ		

ÖZ

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA UYGULANAN İŞVEREN TEŞVİKLERİNİN KAYIT DIŞI İSTİHDAMI AZALTMADAKİ ROLÜ

Ayşe Betül ÖZKARAMAN

Bu çalışmada öncelikli olarak istihdamdaki kayıt dışılık hususunun tanımı ekonomideki kayıt dışılıktan hareketle yapılmış, akabinde nedenleri de yine kayıt dışı ekonomiden bağımsız düşünölmeksizin birlikte bir çok kaynakta yer alan şekli ile gruplandırılarak incelenmiştir.

Çalışma hayatında kayıt dışı istihdamın görölme şekilleri öncelikle çalışmaların topyekün ilgili kurumlara bildirilmemesi veya kısmen eksik bildirilmesi hususunda incelense de Türkiye’de kayıt dışı istihdam şekillerinin birden fazla şeklinin aynı kişide toplanabiliyor olmasına da değinerek yabancı uyruklu kaçak çalışanlar, çocuk işçiler ve emekli olduğı halde sigortasız çalışanlar gibi gruplandırarak bahsettiğimiz tanımlama güçlüğü bir oranda azaltmak istenmiştir.

Öte yandan ölkemizde ekonominin istihdam tarafındaki kayıt dışılığın önüne geçilmesi ve kayıtlı istihdamın ise önünün açılması konusundaki yasal düzenleme ve uygulamalar, idari işlemlerde kolaylaştırmanın yanı sıra bilgilendirme faaliyetleri ve işveren üzerindeki işgücü maliyet yükünün hafifletilmesi amacı baskın olan sigorta prim teşvikleri ve desteklerine de yer verilmiştir.

Çalışmanın hazırlanma süreci olan 2017 yılından 2019 yılı Nisan ayına kadar olan dönemde Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda uygulanan işveren sigorta prim teşviki, destek ve indirimleri öncelikle yasal dayanaklarına değinilerek akabinde uygulama usullerine, birden fazlasından aynı anda yararlanabilme imkânına ve yasaklanma durumlarının neler olduğına yer verilmiştir.

Daha sonrasında özel sektör işverenleri üzerindeki işgücü maliyet yükünün hafifletilmesi adına uygulama alanı bulan prim teşvikleri, destek ve indirimlerinin istihdamın artırılması, daha çok da kayıtlı istihdamın önünü açılarak kayıt dışı istihdamla mücadele edilebilirliği, uygulama esasları ve temin edilen istatistiki veriler ile açıklanmaya çalışılmıştır. Bu açıklamaların bir gereği olarak da uygulama alanı bulan sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin kayıt dışı istihdamı azaltmadaki etkinliği üzerine değerlendirilmede bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler:

İstihdam, kayıt dışı istihdam, işveren prim teşviki, desteği ve indirimleri, teşvikten yararlanma usulleri.

ABSTRACT

THE ROLE OF EMPLOYER INCENTIVES IN TURKISH SOCIAL SECURITY LAW FOR DECREASING UNREGISTERED EMPLOYMENT

Ayşe Betül ÖZKARAMAN

In this study firstly, the phenomenon of unregistered employment has been defined from the informal economy aspect. Reasons for informal employment in Türkiye which are relation with causes for unregistered economy has been examined in terms of financial and economic, legal, public and political. These reasons are explained in working life examples.

Even though the manner in which unregistered employment is seen in the work life is examined primarily in terms of not reporting the reports to the relevant institutions or partially incomplete reporting. Identification difficulty was desired to reduce by groupings such as foreign workers, child laborers and uninsured workers who are retired deal with reasons of unregistered employment in Turkey which can be collected in the same person.

On the other hand, in Turkey, legal regulations and practices on unregistered employment struggle and the opening of formal employment, facilitation of administrative procedures, as well as information activities, alleviating the labor cost burden on the employer for the purpose of insurance premium incentives, supports and reductions are described in this thesis.

The preparation process of the study is from 2017 until April 2019, the employer insurance premium incentives, supports and reductions applied in the Turkish Social Security Law are explained primarily by referring to their legal basis. Then, the possibility of simultaneous use of more than one, and the conditions of prohibition are described.

Afterwards, premium incentives, support and discounts which are applied on increasing the labor cost burden on private sector employers are struggled with

unregistered employment increased employment and more the opening of formal employment. This subject has been tried to be explained with the application principles and provided statistical data. As a requirement of these explanations, an evaluation was made on the effectiveness of premium incentives, support and discounts in the field of reducing unregistered employment.

Keywords:

Employment, unregistered employment, employer insurance premium incentives, supports ve discounts.

ÖNSÖZ

Çalışma hayatında kayıt dışı ekonominin istihdam ağırlığı olarak karşımıza çıkan kayıt dışı istihdam olgusu hakkında öncelikle; kayıt dışılık durumunun istihdam faaliyetinin kendisinden değil de istihdamın resmi kurumlara bildirilmemesinden kaynaklandığını belirtmekte fayda vardır. Bu düşünceden hareketle çalışma hayatında istihdam edilenlerin kayıt altına alınmamasında daha çok sosyal ve ekonomik gerekçelerin yanında işveren üzerindeki mali yükün varlığının etkisi yüksektir.

Çalışmanın ilk bölümünde kayıt dışı istihdam olgusu tanımsal çerçevesi ile ifade edildikten sonra kayıt dışı istihdamın görülme şekillerinin; çalışmaların topyekün ilgili kurumlara bildirilmemesi veya kısmen eksik bildirilmesi zemininde Türkiye’de çalışma hayatında karşılaşılan kayıt dışı istihdam şekilleri açıklanmaya çalışılmıştır.

Ülkemizde ekonominin istihdam boyutundaki kayıt dışılığın önüne geçilmesinin yanı sıra bir taraftan da var olan istihdamın kayıtlılığının desteklenmesi adına yasal düzenlemelerde işveren üzerindeki işgücü maliyet yükünü hafifletmesi adına etkisi daha hissedilebilir olan sigorta prim teşvikleri ve desteklerine çalışmanın ikinci bölümünde detaylı yer verilmiştir. Halihazırda uygulanan veya uygulama süresi dolan sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin süreklilik amacı taşıyarak kayıtlı istihdamın özendirilmesini sağladığı gibi belirli durgunluk dönemlerinde istihdamın sağlanmasını desteklemek adına yasal düzenlemelerde yer bulduğu bilinen gerçeklerdendir.

Sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin bir çoğunda hedeflenen amaç ilk olarak işverenlerin mali yükünün hafifletilerek istihdamın arttırılmasının sağlanması iken kayıt dışı istihdamın önlenmesi, prim ödeme alışkanlığının özendirilmesi, dezavantajlı gruplar olarak görülen kadınlar, gençler ve engellilerin çalışma hayatına dahil edilmesini sağlama, çeşitli sebeplerle çalışma hayatına dahil olamayan dinamik nüfusun istihdamının arttırılması, istihdam edilebilirliği arttırmak adına çalışanların eğitim ve beceri seviyesinin yükseltilmesi, mesleki ve teknik eğitim alanların istihdamının arttırılması, yatırımların özendirilmesi ve bölgesel gelişmişlik

düzeylerindeki farklılıkların giderilmesi gibi amaçlarının da olduğu kuşkusuz ki göz ardı edilemez. Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda uygulama alanı bulan sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin birden fazla kurum aracılığı ile uygulandığını, bir çok yasal düzenleme ile esaslarının belirlendiğini, dönem dönem kapsadığı işveren ve sigortalı yelpazesinin genişletildiği, yararlanma süresinin uzatıldığı ve destek miktarının arttırıldığı da bilinmektedir.

Çalışmanın son bölümde, Türkiye’de 2017 ila 2019 yıllarında uygulama alanı bulan sigorta prim teşvikleri ve destekleri yasal düzenlemelerde yer alan hali ile ayrıntılı bir şekilde ele alınarak hedeflediği istihdam artışı ile ilişkilendirilmeye çalışılmıştır.

Bu tezin hazırlanmasında öncelikle danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Hasan ŞENOCAK olmak üzere, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili babam Mustafa ÖZKARAMAN’a, annem Nejla ÖZKARAMAN’a ve kardeşlerim Yüksek Mimar Fatma Füsün ÖZKARAMAN ile İşletme Mühendisi Muhammed Süleyman ÖZKARAMAN’a teşekkürü bir borç bilirim.

İSTANBUL, 2019

Ayşe Betül ÖZKARAMAN

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI İSTİHDAM

1.1. Kayıt Dışı İstihdamın Tanımı.....	3
1.2. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri.....	4
1.2.1. Ekonomik Nedenler	5
1.2.1.1. İşsizlik ve Gelir Dağılımındaki Adaletsizlik	5
1.2.1.2. Enflasyon.....	6
1.2.1.3. İşçilik Maliyetleri Olarak Yüksek Vergi ve Sigorta Prim Oranları.....	6
1.2.1.4. Ekonomik Sistemin Özellikleri	7
1.2.2. Kanuni Düzenlemelerden Kaynaklı Nedenler.....	8
1.2.2.1. Kanuni Düzenlemelerin Karmaşık ve Maliyetli Olması	8
1.2.2.2. Kanuni Düzenlemelerde Yer Alan Zorunlu Sigortalılığa Alternatif Düzenlemeler ve Sosyal Yardımlar.....	10
1.2.2.3. Borçlanma ve Af Hususundaki Kanuni Düzenlemeler	11
1.2.2.4. Emeklilik Sistemi Düzenlemeleri.....	13
1.2.3. Kamusal ve Siyasi Nedenler.....	14
1.2.4. Sosyal Nedenler.....	18
1.2.4.1. Göç ve Nüfus Artışı.....	18

1.2.4.2. Eğitim Düzeyi.....	19
1.2.4.3. Çalışma Hayatındaki Değişim.....	19
1.3. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Türleri	22
1.3.1.Çalışanların İlgili Kurumlara Hiç Bildirilmemesi.....	22
1.3.2. Çalışmaların Eksik Bildirilmesi	23
1.3.2.1.Çalışmaların Kazanç Olarak Eksik Bildirilmesi	24
1.3.2.2. Çalışmaların Gün Olarak Eksik Bildirilmesi.....	24
1.3.3. Kayıt Dışı İstihdam Şekilleri.....	25
1.3.3.1.Yabancı Uyruklu Kaçak Sigortasız Çalışanlar	25
1.3.3.2. Sigortasız Kadın Çalışanlar	27
1.3.3.3. Çocuk Yaşta Sigortasız Çalışanlar	30
1.3.3.4. Yaşlılık ve Malullük Aylığı Almakta İken Sigortasız Çalışanlar.....	32
1.3.3.5. Dul ve Yetim Aylığı Almakta İken Sigortasız Çalışanlar	34
1.3.3.6. Sosyal Yardımlardan Yararlanmakta İken Sigortasız Çalışanlar	35
1.3.3.7. İşsizlik Sigortasından Yararlanmakta İken Sigortasız Çalışanlar	36
1.3.3.8. Sigortalılık Bildirimi Sağlanırken Diğer İşlerde Sigortasız Çalışanlar	36
1.3.3.9. Deneme Süresinde Olduğu veya Staj Gördüğü İddiası İle Sigortasız Çalışanlar.....	37
1.3.3.10. Kendi İradesi İle Sigortasız Olarak Çalışanlar	38
1.4. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Önüne Geçmek Adına Alınan Tedbirler.....	38
1.4.1. Yasal Tedbirler ve Uygulamalar	39
1.4.1.1. Denetim	40
1.4.1.2. Cezalar.....	42
1.4.2. Bilgilendirme ve Bilinçlendirme Faaliyetleri.....	43
1.4.3. İdari İşlemlerin Kolaylaştırılması.....	44

1.4.4. Sosyal Politikaların Geliştirilmesi.....	45
1.4.5. İşveren Sigorta Prim Teşvikleri ve Destekleri	46
1.4.6. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi ve Benzeri Projeler.....	48

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DEKİ KAYIT DIŞI İSTİHDAMI AZALTMAYA YÖNELİK İŞVEREN SİGORTA PRİM TEŞVİKLERİ VE DESTEKLERİ

2.1.Genel Olarak Teşvik ve Kavramlar.....	49
2.2. 5510 Sayılı Kanun İle Sağlanan İşveren Sigorta Prim Teşvikleri ve Destekleri.....	54
2.2.1. Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde 5 Puanlık İndirim.....	55
2.2.2. Yurt Dışına Götürülen Sigortalılara Uygulanan Beş Puanlık Prim İndirimi.....	57
2.2.3. İlave Altı Puanlık Prim İndirimi.....	59
2.2.4. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik.....	62
2.2.5. Asgari Ücret Desteği	65
2.2.6. Genç Girişimci Desteği	68
2.2.7. 5510 Sayılı Kanunun 4ncü Maddesinin Birinci Fıkrasının B Bendi Kapsamındaki Sigortalılar İçin Beş Puan Desteği.....	69
2.3. 4447 Sayılı Kanun İle Sağlanan İşveren Sigorta Prim Teşvikleri ve Destekleri.....	69
2.3.1 İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki.....	70
2.3.2. Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvik.....	71
2.3.3. İşbaşı Eğitim Programını Tamamlayanların İstihdamına Yönelik Teşvik...	74
2.3.4. Bir Senden Bir Benden Desteği.....	76
2.3.5. İşveren Desteği	79

2.3.5.1. 01.02.2017 ila 31.05.2017 Dönemi İşveren Desteği	80
2.3.5.2. 01.06.2017 ila 31.12.2017 Dönemi İşveren Desteği	81
2.3.6. İlave İstihdam Teşviki	81
2.3.7. İlave İstihdam Ücret Desteği	85
2.3.8. Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla Çalışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşviki	86
2.3.9. Kısa Çalışma Ödeneği Desteği	89
2.4. 4857 Sayılı Kanun İle Sağlanan İşveren Sigorta Prim Teşvikleri ve Destekler.....	91
2.4.1. Engelli İstihdamı Teşviki	91
2.5. Diğer Kanunlar İle Sağlanan Sigorta Prim Teşvikleri ve Destekleri	93
2.5.1. Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerine İlişkin Teşvik	94
2.5.2. Kültür Yatırımları ve Girişimleri Hakkında Uygulanan Sigorta Primi Desteği.....	96
2.5.3. Sosyal Hizmetlerden Faydalanan Çocukların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik.....	98
2.5.4. Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik.....	99

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVEREN TEŞVİKLERİNİN KAYIT DIŞI İSTİHDAMI AZALTMADAKİ ROLÜNÜN DEĞERLENDİRMESİ

3.1. İşsizlik ve İstihdam.....	107
3.2. Kayıt Dışı İstihdam	111
3.3. Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri	114
3.3.1. Mesleki Eğitim	115
3.3.2. İşbaşı Eğitimi.....	116
3.4. Kadın İstihdamı	118
3.5. Genç İstihdamı	120

3.6. Engelli İstihdamı	121
3.7. Sektörel Etkisi	122
3.8. İstenmeyen Sonuçlar	123
SONUÇ.....	125
KAYNAKÇA	133



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 : 2013/4966 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ekinde yer alan (I), (II), (III) sayılı listeler	61
Tablo 2 : Temel işgücü göstergeleri, 2016, 2017.....	107
Tablo 3 : Temel işgücü göstergeleri, 2017, 2018.....	109
Tablo 4: Mevsim etkisinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri, Ocak 2018, Ocak 2019.....	110
Tablo 5 : Esas işlerinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanların yıllara göre işgücü durumu (kayıt dışı istihdam oranı %).	112
Tablo 6 : Esas işlerinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanların yıllara göre işgücü durumu (kayıt dışı istihdam edilen bin kişi).	112
Tablo 7 : Esas işlerinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanların yıllara göre işgücü durumu (cinsiyetlere göre değerlendirmesi bin kişi).	112

KISALTMALAR LİSTESİ

A.B.	: Avrupa Birliği
A.E.	: Aynı eser
A.G.E.	:Adı geçen eser
A.G.M .	: Adı geçen makale
A.M	:Aynı makale
AR-GE	:Araştırma Geliştirme
ÇSGB	: T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
E.T	: Erişim Tarihi
GSS	:Genel Sağlık Sigortası
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İŞKUR	:Türkiye İş Kurumu
İTO	:İstanbul Ticaret Odası
KOSGEB	:Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KVSK	: Kısa Vadeli Sigorta Kolları
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
R.G.	: Resmî Gazete
SGDP	: Sosyal Güvenlik Destek Primi
SGK	:T.C Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
SSK	:Sosyal Sigortalar Kurumu
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu
TESK	:Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşinsanları Derneği
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

UVSK :Uzun Vadeli Sigorta Kolları



GİRİŞ

İstihdamın kayıt dışılık boyutu, istihdam edilenlerin çalışmalarının kazanç ve ya çalışma gün sayısı olarak resmi kurumlara hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi olarak ifade edilebilir. İstihdam edilenleri ifadesinden bir işverene bağımlı çalışanlar ile birlikte kendi namına çalışanların da anlaşılması mümkündür. Burada önem arz eden husus kayıt dışı istihdam tanımında kayıt dışılığın istihdamın kendisinde değil ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına bildirimin yapılmaması hususunda meydana geldiğidir.

Bu kapsamda çalışmanın ilk bölümünde kayıt dışı istihdam olgusunun tanımlanmasından sonra ülkemizde kayıt dışı istihdam içerisinde çalışanların ilgili kurumlara hiç bildirilmemesi şekli ile beraber sigortalılık bildirimini sağlayan sigortalılar adına yapılan bildirimlerde kazanç ile çalışma gün sayısının eksik sağlanması şekli ile karşımıza çıkmasından söz edilmiştir. Kayıt dışılığın resmi kurumlara hiç bildirilmemesi veya kısmen eksik bildirilmesi hususunda kayıt dışı istihdamın incelenmesinde ülkemizdeki türlerinin gruplandırmaya çalışılması bir hayli güçtür. Benzer şekilde ülkemizde kayıt dışı istihdama neden olan faktörlerin belirli sınıflandırmaya tabi tutulması da zor olmakla beraber daha çok ekonomideki kayıt dışılık nedenlerine benzer nedenler altında incelendiği görülmektedir. Ancak kayıt dışı istihdam konusunda işçilik maliyeti olarak nitelendirilen sigorta primleri ve vergilerin yüksek olması hali, işverenlerin çalışanlarını ilgili kurumlara bildirmeksizin çalıştırmalarına veya bildirseler bile bildirme esas ücret veya gün olarak eksik bildirim sağlamalarına neden olmakta ve bir nevi işverenlerin maliyetlerini düşürmek adına kayıt dışılığı tercih etmelerine yol açmaktadır.

Ülkemizde kayıt dışı istihdamla mücadele ve kayıtlı istihdamın desteklenmesine yönelik kanuni düzenlemeler ve uygulamalar yaşanan gelişmelere uyumlu olarak zamanla yeniden düzenlenmektedir. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde sigorta prim destek ve teşviklerinin kayıt dışı istihdamı azaltmadaki rolü üzerinde durmadan önce kayıt dışı istihdam ile mücadelede işverenin maliyet yükünün hafifletilmesi, kayıtlı istihdama yönelişin sağlanabilmesi için işverene sunulan sigorta prim teşviki, destek ve indirimleri uygulamasının yanı sıra kayıtlı

istihdam konusunda idari işlemlerin kolaylaştırılması ve bilgilendirme faaliyetlerine de ağırlık verilmektedir.

Çalışmada ikinci bölümde kayıt dışı istihdamı azaltmaya yönelik Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda 2017, 2018 ve 2019 yıllarında uygulama alanı bulan sigorta prim teşviki, destek ve indirimlerinin açıklamasında kanuni dayanakları esas alınmış ve kanuni düzenlemelerin daha iyi anlaşılması adına da öncelikle sigortalılık, işveren, işyeri, prime esas tutulan kazanç, bu kazançtaki alt ve üst sınırların tanımına yer verilmesi uygun görülmüştür. Akabinde 2017, 2018 ve 2019 yıllarında ülkemizde uygulama alanı bulan sigorta prim teşviki, destek ve indirimlerine kanuni dayanağı olan Kanunlar uyarınca gruplandırılarak; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca yedi, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile dokuz, 4857 sayılı İş Kanunu ile bir, 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunu ile bir, 5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanunu ile bir, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ile bir, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu ile bir olmak üzere toplamda yirmi bir farklı işveren teşviki uygulamasına ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde de sağlanan işveren sigorta prim teşviki, destek ve indirimlerinin Türk Sosyal Güvenlik Hukukundan sağlananlar ile sınırlandırılması sebebi ile; ikinci bölümde ayrıntılı yer verilen Türk Sosyal Güvenlik Hukukundan sağlanan işveren teşvikleri işsizlik, istihdam ve kayıt dışı istihdam verileri ile ilişkilendirilmek istenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI İSTİHDAM

1.1. Kayıt Dışı İstihdamın Tanımı

Kayıt dışı istihdamın tanımı hususunda öncelikle kayıt dışı ekonomi olgusunun anlaşılması gerektiği bir gerçektir.

Kayıt dışı ekonomi kavramı içerik olarak geniş ve kapsamlı bir alanda ifade etmekte ve çoğu kez de bakış açısına göre anlam kazanmaktadır. Hâl böyle olunca kayıt dışı ekonomi için illegal ekonomi, düzensiz ekonomi ve vergiye dahil edilmeyen ekonomi ifadelerinin de kullanıldığı görülmektedir.¹

Kayıt dışı ekonominin, kanuni düzenlemelere aykırı olarak gerçekleşen ve belgelere dayanmayan, kanuni defterlere işlenmeyen ekonomik faaliyetler olarak anılması ile birlikte² tüm bakış açılarını temsilen genel bir tanımlama yapmak oldukça güçtür. Ancak birçok kaynakta esas alınan şekli ile kayıt dışı ekonomi, bilinen istatistiki yöntemlerle tespitine imkân vermeyen ve gayrisafi milli hasılanın hesaplanmasında kullanılamayan gelir getirici ekonomik faaliyetlerin bütünü şeklinde ifade edilebilir.³

Kayıt dışı ekonominin tanımı noktasında tüm bakış açılarını içerir genel bir tanımlama yapmakta zorlansak da kayıt dışı istihdam tanımına Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi konulu 2006/28 sayılı Başbakanlık Genelgesi ekinde yer alan metinde ifade olunan şekli ile; çalışmaları kendi adına ya da bağımlı olanların çalışmalarına ilişkin kazançlarının ve çalışma gün sayılarının resmi kurumlara hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesini şeklinde yer verildiği görülmektedir.

¹ Şafak Ertan ÇOMAKLI, **Türkiye’de Vergi Kayıp ve Kaçağının Kayıtdışı Ekonomi Çerçevesinde Ölçülebilirliği- Türkiye Üzerine Anket Uygulaması (Mükellefler ve Sistem Analizi)**, Erzurum, Turhan Kitapevi, 2007, s.7.

² Osman ALTUĞ, **Kayıtdışı Ekonomi**, İstanbul, Cem Ofset Matbaacılık Sanayi A.Ş., 1994, s.15.

³ Türkmen DERDİYOK, “Türkiye’nin Kayıtdışı Ekonomisinin Tahmini”, **Türkiye İktisat Dergisi**, Y:5 S: 14, 1993, s.54.

Ayrıca kayıt dışı istihdam olgusunda, kayıt dışılık hususunun istihdam faaliyetinin kendisi ile değil, istihdamın resmi kurumlara bildiriminin yapılmamış olması ile ilgili olduğunu söylemekte yarar vardır.⁴

Kayıt dışı ekonominin istihdam boyutunun kayıt dışı istihdam olarak nitelendirilebileceğinden hareketle, işverenlerin kanuni yükümlülüklerini yerine getirme noktasında çalıştırdığı işçiler adına Gelir İdaresi Başkanlığına, Sosyal Güvenlik Kurumuna ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına herhangi bir bildiriminin olmaması yahut bildirimini sağlasa dahi elde ettiği geliri, işçilerin çalışma gün sayıları, ücretleri hakkında eksik bildirimin sağlaması kayıt dışı istihdamın göstergesidir.⁵

Çalışma hayatında bir işverene bağımlı olarak çalışmada sigortalılığın sağlanması adına ilgili kurumlara bildirimin işveren tarafında yapılacağına kanuni düzenlemelerde yer verilmektedir. İşverenlerin bu bildirim ve benzeri yükümlülükleri yerine getirilmediği durumdaki çalışmanın sosyal güvenlik açısından kayıt dışılık olarak değerlendirilmesine, dar anlamda da kayıt dışı istihdam olgusuna sebep olur.⁶

1.2. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

Kayıt dışı istihdamın kayıt dışı ekonominin istihdam boyutu olarak ele alınmasından hareketle, istihdamdaki kayıt dışılığın nedenlerini de ekonomideki kayıt dışılık nedenlerinden bağımsız düşünmek yanıltıcı olacaktır. Ayrıca kayıt dışı ekonominin nedenleri de yine kendi içinde birbirleri ile bağlantılı olduğundan gruplandırma veya genelleme yapma ne derece zor ise aynı durum kayıt dışı istihdama neden olan faktörleri gruplandırma ya da genellenme yapma konusunda da karşımıza çıkmaktadır.

⁴ Tuncay GÜLOĞLU, Adem KORKMAZ, Murat KİP, “Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul, 2003, s.54.

⁵ Ahmet Burçin YERELİ, Oğuz KARADENİZ, **Kayıt Dışı İstihdam**, Odak Yayınevi, Ankara, 2004, s.10-11.

⁶ Yılmaz ILGIN, **Kayıtdışı Ekonomi ve Türkiye’deki Boyutları**, Yayınlanmış Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı(DPT), Ankara, 1999, s.21.

Ülkemizde kayıt dışı istihdama neden olan faktörlerinin birçok kaynaktaki gruplandırılmasındaki farklılıklar görülse de ekonomik nedenler, kanuni düzenlemelerden kaynaklı nedenler, kamusal ve siyasal nedenler, sosyal nedenler ortak başlıklarında incelendiği görülmektedir.

1.2.1. Ekonomik Nedenler

Ülkemizde işverenler için olduğu kadar çalışanlar için de istihdam içinde kayıt dışı yer almada en önemli neden olarak çalışma hayatına ilişkin ekonomik faktörler gösterilmektedir.

1.2.1.1. İşsizlik ve Gelir Dağılımındaki Adaletsizlik

İşsizlik ve gelir dağılımındaki adaletsizlik kayıt dışı ekonominin nedenleri olarak gösterilmektedir. Bu saydığımız nedenler aynı zamanda istihdam faaliyetlerinin resmi kayıtlara ve belgelere dayandırılmaması, kanuni yükümlülüklerin yerine getirilmemesi şekli ile kayıt dışı istihdamın da nedeni olarak görülmektedir.

İşsizlik oranının yüksek olduğu ülkelerde veya dönemlerde çalışanların sosyal güvenceye sahip olmaksızın çalışma yahut düşük ücret düzeyinde iş bulma çabası göstermeleri işverenlerin kayıt dışı istihdama yönelmelerinde ellerini kuvvetlendirmektedir.⁷

Adaletsiz gelir dağılımının söz konusu olduğu ülkelerde çalışanların üretim sürecinde ortaya çıkardıkları katma değerın çalışan adına katlanılan sigorta primi ve diğer yükümlülüklerinden daha az olması halinde, işverenlerin kayıt dışı istihdama eğilimlerinin arttığı görülmektedir.⁸ Öte yandan gelir dağılımından düşük pay alanların, var olan adaletsizliği gidermek adına kayıt dışı çalışma yolunu tercih edebileceği ya da kayıtlı istihdam içerisinde yer alan bir kısmının da yine

⁷ Yakup Söngü, “Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C: 21 S: 2 – 3, 2007/ Kasım-2008/ Şubat, s.117.

⁸ Yakup SÖNGÜ, a.g.m., s..117.

adaletsizliği gidermek adına ek ikinci bir işte kayıt dışı çalışma yolunu tercih haline getirebileceği göz önüne alınmalıdır.⁹

1.2.1.2. Enflasyon

Ülke ekonomisinde fiyatlar genel düzeyinin sürekli yükselişı olarak ifade edilen yüksek enflasyonun söz konusu olduğunda, istihdamda kayıt dışılığının artması bir tesadüf olarak görülmemeli, iki olgunun birbiri üzerindeki etkileri de göz önünde bulundurulmalıdır. Yüksek enflasyonun söz konusu olduğu ekonomide işverenlerin maliyetlerini düşürme adına kayıt dışı istihdama yönelerek karşılaştığı maliyet bedelini çıkarmaya çalışması söz konusu olmaktadır.¹⁰ Öte yandan çalışanların da ücretlerindeki reel azalışı yaygın olarak ek işte çalışarak gelir elde etme şeklinde telafi etme çabalarının söz konusu olduğu¹¹ düşünüldüğünde, çalışanların da kayıt dışı çalışmaya eğilimlerinde yüksek enflasyonun etkisi olduğu açıktır.

1.2.1.3. İşçilik Maliyetleri Olarak Yüksek Vergi ve Sigorta Prim Oranları

Türkiye’de vergi ve sosyal güvenlik primlerinin çalışma hayatında işverenler için işgücü maliyet yükü şeklinde değerlendirildiği bilinmektedir. Hâl böyle olunca, katlanılan yükün ağırlığı ile vazgeçme güdüsü birleştğinde kayıt dışı istihdama yönelişin olacağı inkar edilemez bir gerçektir.

İşverenlerin çalıştırdıkları işçiler adına kazançları üzerinden hesaplanacak ve çalışanlar tarafından ödenmesi gereken sigorta primlerinin işçi hissesi, işsizlik sigortası primi işçi hissesi, gelir vergisi tutarları çalışanlar için işveren tarafından ödenecek ücretten kesinti yapılması yoluyla çalışan adına ödenir. Bu uygulanan yükümlölüklerin işçi açısından da yük oluşturmaları ve maliyetinin de yüksek olması

⁹ Mustafa ÇOLAK, **Kayıtdışı Ekonomi ve Çözümüne Yönelik Politika Önerileri**, T.C. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, Ankara, 2012, s.41.

¹⁰ Ahmet Burçin YERELİ, Oğuz KARADENİZ, **a.g.e.**, s.12-13.

¹¹ Nusret EKİN, **Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam**, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 1995-17, İstanbul, 1995, s.75.

işverenlerin olduğu kadar sigortalıların da kayıt dışı çalışmaya yönelmelerine neden olmaktadır.¹²

Şöyle ki, işçilik maliyeti olarak görülen vergiler ve prim oranlarının yüksek oluşu halinde, özellikle belli sektörlerde işverenlerin çalışanlarını resmi makamlara bildirimini sağlanmaksızın çalıştırdıkları ya da çalıştırdıkları kişiler adına resmi makamlara bildirim sağlansa dahi ücret veya gün olarak bildirimlerin eksik sağlanarak maliyetlerin düşürülmesi yolunu tercih ettikleri durumlar çalışma hayatında sık karşılaşılan kayıt dışılık durumlarındanır.

Ülke genelinde vergi politikalarına ilişkin kanuni düzenlemelerin işgücü maliyetini arttıracak şekilde uygulanmasının da işverenlerin kayıt dışı istihdama yönelişlerindeki etkili nedenler arasında sayılmalıdır. İşverene ilave yük getiren kanuni düzenlemeler ve süreçlerin maliyeti, kayıtlı çalışanı olan işvereni cezalandırıcı ve tavır olarak kayıt dışı çalıştırmayı özendirici etkisi olabilecektir.¹³

Öte yandan bilinmesi gereken bir gerçek vardır. Kayıt dışı istihdamın nedenleri arasında gösterilen işçilik maliyeti olarak ifade edilen prim veya vergi oranlarının yüksek oluşunun altında yine kayıt dışılık vardır. Şöyle ki kayıt dışı istihdam söz konusu olduğunda bu kez Devlet üzerindeki kayıt dışılık sebebi ile oluşan yükün telafisi adına prim ve vergi oranları yüksek belirlenmektedir.¹⁴

1.2.1.4. Ekonomik Sistemin Özellikleri

Ekonomide yer alan sektörel yapının özelliklerinin kayıt dışı istihdamda etkisi olduğu açıktır. Hizmet ve tarım sektöründe işletmelerin genelde küçük ve çoğu kez de kayıt dışı işletmeler olduğu, küçük işletmelerin de işçi çalıştırma konusunda

¹² Cemali OKTAY, *Kayıtdışı Ekonomi İle Mücadele Vergi Ağırlıklı Çözüm Önerileri*, Ankara Siyasal ve Ekonomik Araştırmalar Merkezi, Ankara, 2013, s.8.

¹³ Nusret EKİN, *a.g.e.*, s. 82.

¹⁴ Berna BALCI İZGİ, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Son Gelişmeler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, *DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını*, 2008/1, s.97.

yükümlülükleri yerine getirmek yerine kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelmeleri söz konusudur.¹⁵

Pazarların daralması ve talebin şekillenmesi ile rekabet koşullarının şiddetlenmesi hâliyle çalışma hayatında belirli zorlukları da beraberinde getirecektir. Rekabet koşullarında işverenlerin rekabet baskısını azaltmak adına yeniden yapılanma ihtiyacı gereği esnek üretime yönelmesi, bilgi toplumunun beraberinde getirdiği yapılanma değişiklikleri kayıt dışılığı arttıracak diğer nedenlerdendir.¹⁶

Değişen, gelişen veya dönem dönem ağırlaşan ekonomik koşullara uyumlu esnek istihdam şekillerinin işçiyi de güvence altına alacak şekilde kanuni düzenlemelerle desteklenmemesi, işverenlerin bu süreçlerde istihdamı kayıt dışı alana kaydırma konusunda daha eğilimli olmasına yol açacaktır.¹⁷

1.2.2. Kanuni Düzenlemelerden Kaynaklı Nedenler

Kayıt dışı istihdama yönelişte kanuni düzenlemelerden kaynaklı nedenler olarak daha çok; kanuni düzenlemelerin basit, anlaşılır olmaması ve maliyetli olması, düzenlemelerin sık sık değişikliğe uğraması, öngörülen cezaların yeterince caydırıcı olmadığı düşünülmesi, kamu alacağı niteliğindeki alacakların takibinin düzenli olmaması, kanuni düzenlemelerde istisna ve muafiyetlerin geniş yer tutması, hukuki boşluklar ve vatandaşların kanuni düzenlemelere olan güven problemi şeklindedir.

1.2.2.1. Kanuni Düzenlemelerin Karmaşık ve Maliyetli Olması

Yalnızca Türkiye’de değil birçok ülkede vergilendirme, iş ve sosyal güvenlik mevzuatında kayıt ve tespit kurallarının, tescille ilgili düzenlemelerin oldukça karmaşık, zor ve zaman açısından da vakit alıcı olduğu bilinmektedir. Bu sebeple çalışma hayatında taraflara etkin olmayan karmaşık kanuni kurallar ve süreçler ile

¹⁵ Osman ALTUĞ, **a.g.e.**, s..349-350.

¹⁶ Erkan KARAARSLAN, **Kayıt Dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği**, Mali Hizmetler Derneği Yayını, Yayın No: 7, Ankara, 2010, s. 13.

¹⁷ Mustafa ÇOLAK, **a.g.e.**, s..27.

sorumlulukların yüklenmesi özellikle küçük ölçekli işyerleri için sistem dışına çıkmaya ve kayıt dışı ekonomiye yönelmeyi özendirici olduğu,¹⁸ kayıt dışı ekonominin istihdam boyutu ile de kayıt dışı istihdama özendirici olabileceği görülmektedir.

Türkiye’de İş Hukukunda iş ve hizmet sözleşmelerindeki sınırlanmaların yanı sıra kanuni yükümlülükler konusunda katı, yoğun ve karmaşık düzenlemelerin varlığı, kanuni yükümlülüklerin beraberinde yüksek işgücü maliyetlerini getirmesi, işe alma ve işten çıkarma süreçlerinin karmaşık oluşu, söz konusu süreçlerin işveren açısından maliyetlerinin yüksek oluşu işletmelerin kayıt dışılığa yönelmesine neden olmaktadır.¹⁹

Ayrıca işyerinin faaliyete başlamasına yönelik ve işletmeleri ilgilendiren mevzuatın dağınıklığı, bürokratik işlemlerin karışıklığı ve fazlalığı çalışma hayatında kayıt dışılığa sebep olmaktadır.²⁰

Ülkemizde kanuni düzenlemeler ile işverenler tarafından sosyal amaçların yerine getirilmesine yönelik çalışma hayatında dezavantajlı olarak görülen ve çalışma hayatında yer almasında zorlukları olduğu bilinen engellilerin çalıştırılması gibi birçok sosyal yükümlülüklerle de yer verilmiştir. Benzer durum eski hükümlü olarak ifade edilen gruplara yönelik olduğu kadar terör mağduru kesime de yöneliktir. Bu yükümlülükleri hangi işverenlerin yerine getireceği hususunda kanuni düzenlemelerde sigortalı sayısı esas alınmıştır. Bu sebeple işverenler için bu yükümlülüğü yerine getirmekten kaçınma yolu olarak çalıştırdıkları sigortalı sayısını kanuni düzenlemelerde yer alan sayının altına düşürme yolu ile kayıt dışı istihdama yöneldikleri durumlar da çalışma hayatında karşılaşılan durumlardandır.²¹

¹⁸ Nusret EKİN, **Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam**, a.g.e., s..82.

¹⁹ Mustafa ÇOLAK , a.g.e., s..25.

²⁰ Ahmet Burçin YERELİ, Oğuz KARADENİZ, a.g.e., s..13.

²¹ Mustafa Ali SARILI, “Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonominin Boyutları, Nedenleri, Etkileri ve Alınması Gereken Tedbirler”, **Bankacılar Dergisi**, Sayı 41, 2002, s.40.

Öte yandan çalışma hayatında iş güvencesinin sağlanması adına İş Hukukunda düzenlenen tazminatların ve işsizlik sigortasının işveren açısından maliyet unsuru olarak görülmesinin yanı sıra bahse konu maliyetlerin neredeyse tamamına yakınının işverenlerin üstlenmesi söz konusudur. Çalışan adına yapılacak bu ödemelerde kanuni düzenlemelerde sigortalılık, sigortalılık süresi ve ücreti esas alınmaktadır.²² İşverenlerin çalışanlarına ilişkin bu maliyeti karşılamaktan kaçınmaları, çalışanlarına ilişkin sigortalılık bildirimlerini tamamen sağlamamalarını ya da eksik sağlamalarına dolayısıyla da istihdamda kayıt dışılığa yönelmelerine neden olmaktadır.²³

1.2.2.2. Kanuni Düzenlemelerde Yer Alan Zorunlu Sigortalılığa Alternatif Düzenlemeler ve Sosyal Yardımlar

Türkiye’de Sosyal Güvenlik Hukukunda sigortalılık hususu zorunlu sigortalılık çıkış noktasından hareketle düzenlense de isteğe bağlı sigortalılık uygulamalarına da yer verilmiştir. Aynı zamanda gerek önceki gerekse yürürlükteki kanuni düzenlemelerde sigortalılık kapsamı dışında kalan çalışmalara veya sigortalı sayılmayan kişilere de yer verildiği görülecektir. Zorunlu sigortalılıkta sağlanacak faydaları daha düşük tutarda prim ödeyerek sağlama imkânı veren isteğe bağlı sigortalılığın çalışanların ve işverenlerin kayıt dışı istihdama yönelişlerinde etkili olduğu da göz ardı edilmemelidir.

Belirli bir prim ödemesinin gerekmediği gelir destekleri, sağlık yardımları, çocuk yardımları ve birçok sosyal yardım mahiyetindeki destek programlarından yararlanan bireylerin çalışmalarının kayıt altına alınması ve gerekli bildirimlerin sağlanması halinde bu yardımların kesilmesi hususu kanuni düzenlemelerde yer aldığına, çalışanların da bu bahse konu sosyal yardımları kaybetmemek adına kayıt

²² Ömer EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN, **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 4.baskı, İstanbul, 2010, s. 205.

²³ Tuncay GÜLOĞLU, Adem KORKMAZ, Murat KİP, a.g.m., s..82.

dışı çalışmaya yöneldiği, adeta sosyal yardım programlarının kayıt dışılığa geçişi veya devamı konusunda bir teşvik edici etken olduğu anlaşılmaktadır.²⁴

Kayıt dışı istihdamın nedenlerinde kanuni uygulamalarda genel sağlık sigortası hususundaki düzenlemelere yer vermek gerekir. Şöyle ki; genel sağlık sigortası kapsamı ile çalışması ya da geliri olmayan kişilerin primlerini kendisi tarafından ya da devlet tarafından karşılanması halinde sağlık hizmetinden yararlanma imkânı sağlandığı düşünüldüğünde, gerek çalışanların gerekse işverenlerin yalnızca sağlık hizmetlerinden yararlanma hususu gözeterek sigortalılığın sağlanması tavrı var ise, bu hizmetin uygulanması maalesef daha düşük ödemeler ile kayıt dışı çalışmaya ve çalıştırılmaya yönlendirici etkisi olabilecektir.

Bu sebeple genel sağlık sigortası uygulaması ile isteğe bağlı sigortalılık uygulamasının işverenler ve çalışanlar açısından düşük tutarda prim ödeme ile sosyal güvenliklerini sağlama imkânı yaratması, zorunlu sigorta kapsamına alınması gereken sigortalılığın kayıt dışı istihdama kaydırmasına neden olduğu bir gerçektir.²⁵

1.2.2.3. Borçlanma ve Af Hususundaki Kanuni Düzenlemeler

Prim affı ve borçlanma yasalarının çalışma hayatında hem çalışanlar hem de işverenler için büyük ödeme kolaylığı sağladığı göz ardı edilemez bir gerçekken, bu nitelikteki düzenlemelere sıklıkla başvurulmasının prim ödeme alışkanlıklarının yerleşmesine engel olacağı, diğer taraftan da kayıt dışı çalışmaya yöneltici etkisinin olacağı muhtemeldir.²⁶

Sosyal Güvenlik Hukukunda geçmiş dönem kanuni düzenlemelerinde olduğu gibi yürürlükte olan kanuni düzenlemelerle hizmet borçlanması hususuna yer verilmiştir. Hizmet borçlanması düzenlemeleri ile sigortalıların prim ödmeden geçirilmiş çalışma süresinin belirli şartların sağlanması ve sigortalının talebinin olması

²⁴ Mustafa ÇOLAK , a.g.e., s.45.

²⁵ Oğuz KARADENİZ, “İsteğe Bağlı Sigorta Uygulaması ve Sosyal Güvenlik Sistemine Etkileri”, **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, SSK Başbakanlık Sigorta Müfettişleri Derneği Yayını, Yıl: 1 S: 1, Ankara, Temmuz- Eylül 1998, s. 52.

²⁶ İlyas ÇELİKOĞLU, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Temel Sorunları ve Sistemin Yeniden Yapılandırılması”, **Vergi Sorunları Dergisi**, S209, 2002, s. 104.

halinde sonradan borçlanılarak gerekli prim ödemeleri yapılması halinde uzun vadeli sigortalılık kolları açısından hizmet süresi kazanımı sağlamaktadır.²⁷ Ayrıca hizmet borçlanması hususunun sosyal güvenlik hukukunda uygulama alanı olarak yalnızca kanunda belirtilen hallerde söz konusu olan istisnai durumlar için düzenlenmiş olmasının²⁸ yanı sıra askerlik ve doğum borçlanması gibi genele uygulanabilen nitelikte olanlarının daha geniş uygulama alanı bulduğu açıktır.²⁹

Erkek sigortalılar için askerlik borçlanması, kadınlar için de doğum borçlanması cinsiyetlere göre ayrı ayrı düzenlense de sık başvurulanan hizmet borçlanmaları olması hususu göz önüne alındığında, kanuni düzenlemeler ile hizmet borçlanmasının; kolaylıkla ve düşük maliyetle hizmet kazanımı şeklinde faydalanma imkânı tanıyan sürekli ve geçici nitelikteki uygulamalar olduğu söylenebilir.³⁰

Sigortalıların çalışma hayatı içinde olmasına rağmen iradesiyle ya da iradesi dışında askerlik, yurt dışı çalışmaları, aylıksız izin, avukatlık staj süresi, kısmi süreli çalışmaları, grev, lokavt, v.b. nedenlerle çalışamayanlar için sigorta primlerinin ödemesi yapılamayacağından, sigortalının yararlandığı sosyal yardımların kesilmesi ya da sosyal yardımlardan hiç yararlanamaması da söz konusu olacaktır.³¹ Hizmet borçlanması düzenlemesi ile bu sürelerin kanuni sınırlar içerisinde sigortalının belirleyeceği tutarlardan, talep ve ödeme koşulu ile hizmet süresi kazanımı sağlamaktadır.

Özellikle seçim öncesi ya da sonrasında çıkarılan sosyal güvenlik aflarıyla kişilerin sistem içinde parasal boyutta eksik ve zamanında yerine getirilemeyen

²⁷ Ali GÜZEL, Ali Rıza OKUR, Nurşen CANİKLİOĞLU, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınları, Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul, 2016, s. 510.

²⁸ Can TUNCAY, Ömer EKMEKÇİ, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Basım A.Ş., Güncelleştirilmiş 15 nci baskı, İstanbul, 2012, s.550.

²⁹ Murat ÖZDAMAR, “5510 Sayılı Kanunda Düzenlenen Sigorta Borçlanmaları”, **İş ve Hayat Dergisi**, Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası (Şeker-İŞ), 2015, C: 1S: 1, s. 220-221.

³⁰ Mustafa KURUCA, Murat ÖZDAMAR, **Tüm Yönleriyle Emeklilik**, Yaklaşım Yayıncılık, Güncelleştirilmiş 2. baskı, Ankara, 2013, s. 553.

³¹ Ali Nazım SÖZER, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul: 2013, s. 441.

yükümlülüklerinden Devlet olarak vazgeçilmesi amacı doğrultusunda kanuni düzenlemelerde yer almaktadır.³²

Vergi ve sosyal güvenlik aflarının çalışma hayatında çıkarılış amaca uygun şekilde olumlu etkilerinin olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak yükümlülükleri yerine getirecek kişilerde sıklıkla çıkarılan bu nitelikteki af yasalarının bir sonraki için beklenti oluşturmaya neden olacağı,³³ bu sebeple de kişileri kayıt dışı çalışmaya itici etkisi olacağı da unutulmamalıdır.³⁴ Ülkemizde vergi affı uygulamalarındaki geniş yelpaze aynı zamanda sigorta primleri konusundaki af uygulamalarında da görülmektedir.³⁵

Sıklıkla başvuru alan prim ve vergi affı düzenlemelerinin işverenler ve sigortalılar açısından kanunlara karşı güvensizlik duygusu ile kayıt dışı çalışmaya yöneltici tavırlarının bertaraf edilmesi adına kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında bu uygulamalara sık sık başvurulmaması gerektiğine birçok kaynakta vurgu yapılmıştır.³⁶

1.2.2.4.Emeklilik Sistemi Düzenlemeleri

Ülkemizde geçmiş dönem kanuni uygulamalarında çok erken yaşta emekliliğin olması ve bu uygulamada emekli olanların büyük çoğunluğunun çalışma hayatında yer almaya devam etmeleri sıklıkla gözlenen bir durumdur. Erken emekliliğin genç nüfusa istihdam olanağı yaratmak amacından hareketle uygulama alanı bulduğu bilinse de bir kısım emeklinin daha az vergi ve sigorta primine katlanarak ya da hiç katlanmayarak kayıt dışı çalışması, çalışanlar ve işverenler

³² Semih ÖZ, Dilek ÖZKÖK ÇUBUKÇU, “Kronik: Af ya da Adalet: Yeni Mali Af Yasası”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt No: 66, S: 2, 2011, s. 250.

³³ Semih ÖZ, Dilek ÖZKÖK ÇUBUKÇU, a.g.m., s. 250-251.

³⁴ Ahmet Burçin YERELİ, Oğuz KARADENİZ, a.g.m., s. 13.

³⁵ Oğuz KARADENİZ, İbrahim SOYSAL, “Kayıt Dışı İşçilik ve Sebepleri”, **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, SSK Başbakanlık Sigorta Müfettişleri Derneği Yayını, Yıl: 1 S: 2, Ankara, Ekim-Aralık 1998, s. 52.

³⁶ Yılmaz ILGIN, “Kayıtdışı Ekonomiyi Tahmin Yöntemleri ve Türkiye’de Durum”, **Planlama Dergisi**, Devlet Planlama Teşkilatı(DPT), Özel Sayı DPT’nin Kuruluşunun 42. Yılı, Ankara, 2002, s. 153.

açısından avantajlı görülmüştür. Bu sebeple olacak ki; ülkemizde gerçekleştirilen son kanuni düzenlemeler ile emeklilik yaşı kademeli olarak 65 yaşa yükseltilmiştir.³⁷

Öte yandan iş akdine tabi bağımlı çalışanların yanı sıra kendi adına çalışan sigortalıların emekli olduklarında tekrar çalışma hayatında yer alması halinde emekli olmaları göz önünde bulundurularak sigortalılık bildirimi sağlanır. Emekli olunması halinde yeniden çalışıldığında ve sigortalılık bildirimleri sağlandığında emeklilik maaşlarının kesilme ihtimali³⁸ söz konusu olduğundan, emekli sigortalıların tekrar çalışmasında kayıt dışılığa başvurmaları sık karşılaşılan durumlardandır. Kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan sigortalıların emekli olup yine aynı statüde çalışma hayatında yer almaları halinde sosyal güvenlik destek primine tabi sigortalılık bildirimi hususu yapılan kanuni düzenleme ile yakın zamanda kaldırılmış, bahse konu kişilerin emekli maaşları kesilmeksizin ve sosyal güvenlik destek primi ödemeksizin çalışmalarına imkân tanınmıştır.³⁹

Emekli olan sigortalıların çalışma hayatında yeniden yer aldıklarında bu kez çalışmalarının sigortalılık süresinden sayılmayacağını düşünmeleri ve hali hazırda başta sağlık hizmeti olmak üzere birçok hizmetlerden emeklilik statüleri sebebiyle yararlanmaları kayıt dışı çalışmaya yönelmeleri hususunda etkili olmaktadır.

1.2.3. Kamusal ve Siyasi Nedenler

Ülke ekonomisinde oturmuşluğun ve kurumlarında düzenin ve işleyişin sağlıklı olmadığının gözlemlendiği ülkelerde kayıt dışı ekonominin ve istihdam boyutu ile de kayıt dışı istihdamın oldukça yüksek olması bir tesadüf değildir.⁴⁰

Çalışma hayatının düzenlenmesinde var olan sisteminin etkinliğinin kayıtlı olmayan istihdama yönelişte veya tersi durum için kayıtlı istihdamın sağlanmasında

³⁷ Haluk EGELİ, Ahmet ÖZEN, “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılmasına Yönelik Reform Sürecinin Yeniden Değerlendirilmesi”, **Mevzuat Dergisi**, Y: 12, S: 142 2009/Ekim, (Çevrimiçi: <http://www.mevzuatdergisi.com/2009/10a/01.htm>), **E.T: 08.05.2019**.

³⁸ Ali GÜZEL, Ali Rıza OKUR, Nurşen CANİKLİOĞLU, **a.g.e.**, s. 564.

³⁹ Ali GÜZEL, Ali Rıza OKUR, Nurşen CANİKLİOĞLU, **a.g.e.**, s. 568.

⁴⁰ Ahmet Burçin YERELİ, Oğuz KARADENİZ, **a.g.e.**, s. 13.

önemli bir faktördür. Şöyle ki, etkin ve kaliteli hizmet sunabilen bir sosyal güvenlik sisteminin varlığı, hizmetlerin kısa sürede karşılanabilmesi ve kanuni düzenlemeler yardımıyla sistemin işleyişinin yaygınlaştırılması ile bireylerin sistem içerisinde kalma bilincinin yerleşmesine katkı sağlarken bağlantılı olarak da kayıt dışı istihdama yönelişinde azaltıcı rol oynayacaktır.

Öte yandan işverenlerin işçilik maliyetlerini azaltma arayışındayken bilgi yetersizliği ve bürokratik işlemlerin karmaşık ve yoğun oluşu sebebi ile kayıt dışı istihdama yöneldiği çalışma hayatında karşımıza çıkan bir husustur. Bahsettiğimiz idari ve kanuni düzenlemeler ile sürecin sadeleştirilmesinin kayıtlı istihdama katkı sağlayacağı kaçınılmazdır.⁴¹

Sosyal güvenlik kurumlarının kendi içerisinde ve diğer kamu kurum ve kuruluşları arasında kurulacak iletişimin zayıflığı ve koordinasyon problemleri kayıt dışı ekonomiye ve istihdam boyutuyla da kayıt dışı istihdama sebep olan bir diğer etken olarak görülebilir.⁴²

Ülkedeki Sosyal Güvenlik Kurumunun işleyişindeki sıkıntıların olması, hizmetlerin geç ve yetersiz sunumu algısıyla sigortalıların ve işverenlerin memnuniyet düzeyinin düşmesine neden olabilir. Hâl böyle olunca, sigortalılar ve işverenlerin kamu hizmetlerinden hoşnutsuzluğu, Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak sigortalılık bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemek veya eksik getirmek şeklinde kayıt dışı çalışmaya yönelme noktasında etkisi olacaktır.⁴³

Türkiye’de sigortalılık hususunda yükümlülüklerin karmaşık, parasal ve zamansal olarak zorlayıcı ve ağır şartlar içerecek şekilde kanuni düzenlemelerde yer

⁴¹ Ahmet Serdar YAĞMUR, “Seçilen Ülkelerde ve Ülkemizde Kayıt Dışı İstihdamın Karşılaştırılması ve Seçilen AB Üyesi Devletlerde Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Örnekleri”, **Sosyal Güvence Dergisi**, Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Yayını, Ankara, 2013, s.14.

⁴² Yakup SÜNGÜ, “Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler”, a.g.m., s. 117.

⁴³ Yakup SÜNGÜ, **Kayıtdışı İstihdamın Mali Etkileri**, Yayınlanmamış Master Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2004, s.37-38.

alması ile birlikte bu yükümlülüklerin kontrolünde denetim yapısının zayıf olması da kayıtlı istihdamdan vazgeçişini kuvvetlendirir niteliktedir.⁴⁴

Ülkemizde istihdamdaki kayıt dışılığın önüne geçilmesi adına oluşturulan bir denetim sisteminin varlığı ile bu sistemin mücadele kapsamında etkinliğinde, sistemdeki denetim personelinin sayısı, objektif davranma yetisine sahip olmaları ve konusunda uzman olmaları ile kuşkusuz ki doğru orantılıdır.⁴⁵

Denetim sisteminde personel sayısında arttırmalar yapılsa da sistemin etkin işleyinde önüne geçilmesi zor ve olumsuz etkilerinin de olduğu görülmektedir. Yapılan denetimlerin ardından işverenin çalışanı fiilen ya da salt kayıtlar üzerinden işten çıkarması süreci ile denetimin yapılan tespitten sonraki zamana etkisini azaltacak bir faktördür. Öte yandan Türkiye’de sektörler ve işyerleri bazında bakıldığında hareketliliğe sahip işyerlerinde (örneğin taksi, dolmuş ve otobüs taşımacılığı, pazarcılık, seyyar satıcılık) ve geçici süreçlerde faaliyet gösterme özelliğine sahip işyerlerinde (örneğin mevsimlik işçilik, inşaat sektörü, turistik işletmeler, beslenme ve barınma üzerine kurulu işyerleri) gerek çalışanların hareketliliğinin fazla olması gerekse işyerinde yapılacak tespitlerde takibin zor olması, kimlik tespitinin zor olduğu kaçak işçilerin de bulunması denetim personelinin sayısı ile giderilemeyecek koşullardandır.⁴⁶

Denetimin sistemli bir şekilde işleyebilmesi için yer alacak çalışan sayısı hiçbir durumda yeterli olmayacağı bir gerçektir. Şöyle ki, denetim personelinin sayısının yetersizliği karşısında ne kadar personel sayısı arttırım yapılırsa yapılsın denetimlerden beklenen yeterlilik tam anlamıyla sağlanmayacak, bunun yanı sıra

⁴⁴ Emine KOBAN, Zerrin FIRAT, “Kayıtdışı Ekonomide Vergi ve Sosyal Güvenlik Açısından Denetim Olgusu (Perakende Sektörü -Bursa Alan Uygulaması)”, “**İş, Güç**” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C: 9 S: 1 , Ocak 2007, I, s.170.

⁴⁵ Tuncay GÜLOĞLU, Adem KORKMAZ, Murat KİP, **a.g.e.**, s. 86.

⁴⁶ Ahmet Burçin YERELİ, Oğuz KARADENİZ, **a.g.e.**, s. 122-125.

kamu kurumları arasındaki işbirliğinin geliştirilerek oto-kontrol mekanizmasının yerleşmesinin daha yerinde olacağı kanaati de birçok kaynakta yer almaktadır.⁴⁷

Ayrıca yapılan denetim ve kontrollerin etkin olmasının yanı sıra cezaların yetersizliği hususu kayıt dışı istihdamın nedenleri arasında gösterilebilir. Ancak bilinmelidir ki yapılan denetim ya da kontrollerde kayıt dışı çalışmanın söz konusu olması halinde akabinde işverenin karşılaşacağı idari para cezası gibi birçok yaptırımlarda işyerlerinin faaliyeti nedeni ile takip edilememesi, yapılan işin gereği bir süreyi kapsayan işlerde işin bitimi nedeni ile takibin zor olması veya yapılan kanuni düzenlemeler ile borçların af kapsamında kolay ödenmesinin sağlanması cezai yaptırımların caydırıcılığını azaltmada rol oynamaktadır.

Kayıt dışı ekonominin istihdam boyutunda kayıt dışılıkta para cezalarının yüksek olması, denetim sisteminin işleyişinin etkinliği ve birçok önleme, tedbire rağmen çalışanların kendilerinin sigortalılığı gönüllü olarak istememesi, gündelik işlerde işveren istese dahi bir kimlik belgesinin ibrazından bile sakınarak bilinçli olarak sigortalılığının sağlanmasına engel olması veya sigortalıların ekonomik durumları göz önünde bulundurarak gönülsüzce sigortalılık haklarından vazgeçmeleri denetimin etkinliği ve cezaların caydırıcılığı hususundaki etkinliğini kaybedecektir.⁴⁸

Sosyal güvenlik sisteminin toplum nezdindenki görüntüsü, algılanışı ve toplumun sunulan kamu hizmetlerine bakış açısının da kayıtlı çalışma veya kayıt dışı çalışmaya yönelmede etkin rol oynadığı açıktır. İşverenlerin ve sigortalıların sosyal güvenlik sisteminin diğer ayağı olarak kamunun sunduğu hizmetlerin verimli olmadığını, toplanan vergi ve primlerin amaca uygun kanalize edilmediğini düşünmesi, duyulan güvensizliğin kayıt dışı çalışmaya yönelmelerini etkileyeceği de göz ardı edilmeyecek bir kayıt dışı istihdam nedenidir.⁴⁹

⁴⁷ Can TUNCAY, Yusuf ALPER, **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma Sorunlar, Reform İhtiyacı, Arayışlar, Çözüm Önerileri**, TUSİAD Yayınları, Yayın No: TUSİAD-T/97-10/217, 1997, s. 89.

⁴⁸ Nusret EKİN, **Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam, a.g.e.**, s. 82.

⁴⁹ Oğuz KARADENİZ, İbrahim SOYSAL, **a.g.e.**, s. 64.

Sosyal güvenlik sisteminde emeklilik şartlarını ağırlaşıp aylıklarının düşük hesaplanabilmesi, işverenlerin ve çalışanların sisteme olan bağlılığının azaltmasına ve dolayısıyla kayıt dışı çalışmayı veya çalıştırmayı tetikleyici bir duruma sebep olacağı da gözlerden kaçmamalıdır. Bir başka açıdan da, sigortalılık sisteminde gelişen ve değişen çalışma koşullarının beraberinde getirdiği standart dışı çalışma olgusunun sigortalılık kapsamında değerlendirilmeyen kısmında yer alan çalışanlar açısından da sosyal korumalarının ve yaşlılıklarının kendileri tarafından güvenceye alınması gerekliliği yine kayıt dışılığı tetiklemektedir.⁵⁰

Sigortalıların, sosyal güvenlik sisteminde sigortalılıklarının sağlanması nedeni ile katlandıkları maddi tutarlar ile sağlayacakları yararları, kalitesini ve yeterliliğini karşılaştırmaları çalışma hayatında olası durumdur. Ancak çalışanların ve işverenlerin sisteme yaptıkları katkı ile taraflarına sağlanan iş güvencesi, ödenek, emeklilik hakları, sağlık hizmeti ve güvencesi, bakmakla yükümlü olduklarına sağlanan olanaklar ve birçok konuda beklentilerinin altında yarar sağladıklarında, sosyal güvenlik sisteminde kalmamayı veya sisteme hiç dahil olmayı avantaj olarak görmemeleri; bu sebeple de kayıt dışı çalışmaya yönelmeleri de muhtemeldir.⁵¹ Aksi durumda da sigortalı ve işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumunun sunduğu hizmetlerden hoşnutluğun artmasının doğal sonucu olarak tarafların kayıtlı istihdama yönelmelerini de sağlayacaktır.

1.2.4. Sosyal Nedenler

1.2.4.1. Göç ve Nüfus Artışı

Gerek ülkeler arasında, gerekse kentleşmenin getirdiği ülke içindeki kırsaldan kentlere doğru göç hareketi kayıt dışı çalışma konusunda etkili faktörlerdendir. Göç hareketlerinde nüfus artışının da etkisi yadsınamaz derecede önemlidir. Şöyle ki,

⁵⁰ Şenay GÖKBAYRAK, “İşgücü Piyasaları ve Sosyal Güvenlikte Dönüşüm Ekseninde Kadınların Eneklilik Güvencesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, **DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını**, 2011/2, s.179.

⁵¹ Şerife Türcan ÖZŞUCA, Gülay TOKSÖZ, **Sosyal Koruma Yoksunluğu Enformel Sektör ve Küçük İşletmeler**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Yayın No: 591, Ankara, 2003, s.33.

kırsal alandaki çalışma imkânlarının artan nüfus karşısında yetersiz kalışı ile; imkânların daha geniş görüldüğü kentler daha elverişli sayılmakta ve göç hareketi de kentlerde kayıt dışı çalışmaya zorlamaktadır.⁵² Ancak kentlerdeki istihdam olanakları da aynı oranda artmadığından işgücünün yalnızca belirli bir kısmına istihdam olanağı sağlayabilmektedir.⁵³ Öte yandan kentlere göç eden kesimin eğitim seviyesi düşük, yaş ortalaması küçük, kentlerdeki istihdam olanaklarına göre vasıfsız olması nedeni ile daha çok küçük işyerlerinde, iş bulma konusunda kayıt dışı çalışmayı kabul ettikleri, kentlere gelmelerindeki asıl nedenin geçimleri için iş bulmak olduğundan kayıt dışı çalışma içerisinde yer aldıkları görülmektedir.

Nüfus artışının beraberinde getirdiği işsizlik olgusunun kayıt dışı istihdama neden olduğunu belirttiğimiz gibi, kayıt dışı istihdamın da göçün devamlılığını etkilediğini ve bu kısır döngü içerisinde yer aldığını söylemek yerinde olacaktır.⁵⁴

1.2.4.2. Eğitim Düzeyi

Hem çalışanlar hem de işverenler açısından eğitim seviyesi ve ahlaki değerler kayıt dışı istihdama yönelişteki tavırlarını etkilemektedir. Özellikle çalışanların eğitim seviyelerinin düşüklüğü kayıtlı çalışma konusunda bilgi eksikliğine, yoksulluğa ve vasıfsız işgücüne neden olmakta, bu da işverenlerin çalışanlarının kayıtlı olması konusundaki yükümlülüklerini yerine getirmemesine yani kayıt dışı istihdama zemin hazırlamaktadır.⁵⁵

1.2.4.3. Çalışma Hayatındaki Değişim

Dünyadaki çalışma hayatında küreselleşmenin doğal sonucu olarak ortaya çıkan çalışma ilişkilerinin değişiminden ülkemizin etkilenmemesini beklemek yanılgıya sebep olacaktır. Özellikle kısa süreli veya geçici süreli çalışma ile evin

⁵² Yılmaz ILGIN, **Kayıtdışı Ekonomi ve Türkiye’deki Boyutları**, Yayınlanmış Uzmanlık Tezi, a.g.e., s. 32.

⁵³ Nusret EKİN, **Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam**, a.g.e., s. 39.

⁵⁴ Mustafa ŞEN, “Türkiye’de İç Göçlerin Neden ve Sonuç Kapsamında İncelenmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, **DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını**, 2014/1, sayfa 248.

⁵⁵ Yakup Süngü, “Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler”, a.g.m., s. 118.

işyeri olarak kullanılması, taşeron ve fason çalışma şekilleri bahsettiğimiz değişimlere örnek olabilecek niteliktedir. Değişen çalışma yöntemlerinin ve gelişen teknolojinin beraberinde getirdiği çalışma alanları işverenler ve çalışanlar için kayıt dışı istihdamın yer edinmesine neden olmuştur. İşverenlerden artan rekabet hali ile maliyetleri düşürmek için işletmelerini küçültmenin yanı sıra iş ve sosyal güvenlik ile vergi alanındaki yükümlülüklerinden kaçınma yolunu tercih edenlerin olduğu da bir başka gerçektir.⁵⁶

Türkiye’de de diğer ülkelerdeki gibi yasal engeller olmasına rağmen evin işyeri olarak kullanılması ya da bir diğer isimle evde belirli bir ücret karşılığında çalışma uygulaması kayıt dışı çalışmanın yaygın şekli olarak yer almaktadır. Evde yürütülen işlerin çoğu parça başı ücret şeklinde çalışma alanı bulurken neredeyse tamamı da kayıt dışı sektör ve çalışanları da kayıt dışı çalışan olarak nitelendirilir.⁵⁷

Standart dışı çalışma şekilleri içerisinde sayılabilen evde parça başı ücret karşılığında çalışma şekli işletmeler açısından daha az önemle bakılan, çoğunluğunun kadınlardan ve çocuklardan oluştuğu, gelişen teknolojiye bağlı olarak yaygınlaşan, düzensiz, düşük hizmetle ve üretim açısından da daha çok fason tekstil üretime yönelik çalışmaların yer aldığı alandır diyebiliriz.⁵⁸

Aslında eve iş verme sistemi diye de adlandırılabilen çalışma sisteminde çalışanların sigortalılıklarının hangi kapsamda değerlendirileceği hususundaki tereddütler, çalışanların kendi nam ve hesabına mı çalıştıkları ya da işveren emir ve talimatları doğrultusunda mı çalıştıklarının netleştirilememesinden kaynaklanmaktadır.⁵⁹ Bu çalışma alanında bir işverene bağlı olarak evde çalışanlar parça başına ücret aldığından, sosyal güvenlik, hastalık ve sağlık yardımları, ücretli

⁵⁶ Zeki ERDUT, **Esneklik ve Çalışma Yaşamında Esneklikler Semineri**, İstanbul, TİSK, Kasım 1999, s. 81.

⁵⁷ Nusret EKİN, **Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam, a.g.e.**, s. 23.

⁵⁸ Erkan KARAARSLAN, **a.g.e.**, s. 73.

⁵⁹ Oğuz KARADENİZ, “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2011, s. 107-109.

tatil ve benzeri haklardan yeterli şekilde yararlanmaları söz konusu olmadığından⁶⁰ işverenler ve taşeronlar için işçilik maliyetleri düşük çalışanlar olarak görülmekte ve bu alanda çalışmalar tercih edilerek de istihdam kayıt dışı alana kaydırılmaktadır.

Çalışma ilişkilerinin değişimi ile yaygınlaşan fason üretim çalışmasının kayıt dışı istihdama olanak tanıyan yapısal özellikleri ile işverenlere maliyet tasarrufu sağlaması nedeni ile cazip görülmektedir. Öte yandan bu çalışma sisteminde çoğunluğu düşük gelirli çalışanların düşük ücret alarak gelecek için koruma sağlama yerine kayıt dışı fazla net ücreti tercih ettikleri de bilinmektedir.⁶¹

Kayıt dışı istihdama neden olduğu bir gerçek olan taşeron çalışma ilişkilerinin kanuni zemininde daha çok işin gereği ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme ön koşullar olarak gösterilmiştir. Bu koşullardan işin gereği koşulu rehberliğinde alt işverenlik uygulamasının işverenlerin keyfî sebeplerle asıl işin bir bölümünün devri ile ortaya çıkmasına neden olabilecektir.⁶² Hâl böyle olunca işverenlerin alt işveren çalışma ilişkisinin hileli şekilde uygulanması ile katlandıkları işçilik maliyetlerinin azalacağı düşüncesine sahip olmaları, bunun da kayıt dışı çalışmaya imkân tanıyacağı açıktır.⁶³ Çünkü alt işverenlik uygulamasında işçilerin hakları hususunda tek bir işverenin sorumlu tutmasının zor olması⁶⁴, işçilerin güvencelerinin sağlanamadığı ve çoğu kez de asgari ücretle çalıştırıldığı bilinmektedir.⁶⁵ Alt

⁶⁰ Tuncay GÜLOĞLU, Adem KORKMAZ, Murat KİP, a.g.m., s. 76-77.

⁶¹ Nusret EKİN, **Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam, a.g.e.**, s. 61.

⁶² Necdet OKCAN, Onur BAKI, “İşletmenin ve İşin Gereği Taşeronlaştırma”: Taşeron Cumhuriyetine Doğru, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2010/4, s. 63-64.

⁶³ Nusret EKİN, **Büyüme-ihracat-istihdam Boyutlarıyla Küçük İşyerleri ve Sosyal Koruma**, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 1994-28, İstanbul, 1994, s. 54.

⁶⁴ Tijen ERDUT, “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2005/3, s. 45.

⁶⁵ Ali GÜZEL, “Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2010/4, s. 28.

işverenlik uygulaması ile çalışanların yasal güvenceler dışında bırakılması ve bir nevi ayrımcılık şeklinde algılanması da kayıt dışı çalışmaya itici etkisidir. ⁶⁶

Çalışma hayatı içerisinde standart dışı çalışma ilişkilerinin kayıt dışı istihdama yöneltici etkisinin yanı sıra sosyal güvenlik sistemine uyumu da zedelediği açıktır. ⁶⁷

1.3. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Türleri

Ülkemizde kayıt dışı istihdamın türleri incelenirken başlıca iki durumun varlığı aşıkardır. Kayıt dışı istihdam öncelikle sigortalılıkların ilgili kurumlara hiç bildirilmemesi veya işyerinin resmi kayıtlarda hiç yer almaması nedeni ile kayıt dışı istihdamın söz konusu olması bahsettiğimiz türlerden ilkidir. Öte yandan zorunlu sigortalılığın bildirim esasına dayanarak sağlandığı gerçeği göz önünde bulundurulduğunda, sigortalılık bildirimini sağlanan sigortalılar adına yapılan bildirimlerin prime esas kazanç ile hizmet günlerinin bildiriminin eksik sağlanması da bir diğer kayıt dışı istihdamın çalışma hayatında gerçekleşme şeklidir. ⁶⁸

1.3.1.Çalışanların İlgili Kurumlara Hiç Bildirilmemesi

Çalışma hayatında sigortalıların veya çalışanların ilgili kurumlara veya kuruluşlara hiç bildirilmemesi kayıt dışı istihdamın en belirgin şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada kişilerin çalışması hem ücret olarak hem de gün sayısı olarak kamu kurumlarına bildirilmemektedir. Ülkemizde daha çok tarım sektöründe çalışanlar, ikinci işte veya emekli olmasına rağmen çalışanlar, gelir vergisinden muaf olanlar ve yabancı uyruklu kaçak işçilerin yaygın olarak bu tür kayıt dışı çalışma içerisinde yer aldığı görülmektedir. ⁶⁹

⁶⁶ Sebahattin ŞEN, “Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2006/3. S. 81.

⁶⁷ Metin MERİÇ, Sıddık TOPALOĞLU, “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Denetimin Rolü ve İşlevleri”, **Türkiye Maliye Sempozyumu, Sakarya Üniversitesi, 2014/Mayıs** Antalya, 2014, s. 152.

⁶⁸ Osman ALTUĞ, **a.g.e.**, s. 59.

⁶⁹ Yakup Süngü, “Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler”, **a.g.m.**, s. 116.

Çalışanların sigortalılığının ilgili kurumlara hiç bildirilmemesi yada işyerinin kayıtlı işyeri olmadığından istihdam boyutuyla ortaya çıkan kayıt dışılık, kayıt dışı ekonominin tüm özelliklerini taşımakta ve bu şekilde bütünüyle vergi sisteminin de dışında kalmaktadır.⁷⁰

Çalışmaların ilgili kurumlara hiç bildirilmemesi haliyle kayıt dışı istihdamda yabancı uyruklu kaçak sigortasız çalışanlar, sigortasız kadın çalışanlar, öğrencilik statüsünde sigortasız çalışanlar, çocuk yaşıta sigortasız çalışanlar, yaşlılık ve malullük aylığı almakta iken sigortasız çalışanlar, dul ve yetim aylığı almakta iken sigortasız çalışanlar, sosyal yardımlardan yararlanmakta iken sigortasız çalışanlar, işsizlik sigortasından yararlanmakta iken sigortasız çalışanlar, sigortalılık bildirimi sağlanırken ikinci bir işte sigortasız çalışanlar, deneme süresinde olduğu veya staj gördüğü iddiası ile sigortasız çalışanlar, kendi iradesi ile sigortasız olarak çalışanlar olarak incelenmesi mümkündür.

1.3.2. Çalışmaların Eksik Bildirilmesi

Kayıt dışı istihdamın sigortalılık bildirimlerinde resmi kurumlara hiç bildirilmemesinden farklı olarak işçilik maliyetlerinin düşürülmesi ya da sağlanan yardımlardan yararlanma halinin devamı için sigortalılık bildirimlerinin gün ve prime esas kazanç olarak eksik bildirilmesi de çalışma hayatında karşılaşılan kayıt dışılık hallerindendir. Özellikle çalışan kişiler adına aldıkları gerçek ücretleri yansıtacak şekilde sigortalılık bildiriminin sağlanması yerine prime esas kazanç alt sınırı olan asgari ücretten sigortalılık bildiriminin sağlanması ve ay içerisinde tam zamanlı çalışan sigortalılar adına ay içi kısmi süreli çalışma gün sayısı bildiriminde bulunulması bu durumlara örnek olacak mahiyettedir.⁷¹

⁷⁰ Nusret EKİN, **Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam, a.g.e.**, s. 61.

⁷¹ Mustafa Ali SARILI, a.g.m., s. 40.

Kayıt dışı istihdamın çalışmaların kısmen eksik bildirilmesinde en önemli etken olarak işçilik maliyeti olan vergi ve sigorta prim oranları yükünden kısmen kurtulma niyetinin varlığı göze çarpmaktadır.⁷²

1.3.2.1.Çalışmaların Kazanç Olarak Eksik Bildirilmesi

İşverenlerin çalışanları adına sigortalılık bildirimlerinin sağlanmasında yükümlülüklerini ve katlandıkları maliyetleri azaltmak adına çalışanların aldıkları ücretten değil de daha düşük ücretten ⁷³ veya prime esas kazanç dahil olarak hesaplanması gereken birçok kalemin ücret hesaplanmasına alınmaksızın sigortalılık bildirimi sağlanması kayıt dışı istihdam olarak nitelendirilmektedir.

İşverenler, çalıştırdıkları işçilerinin sigortalılık bildirimlerini ücret olarak asgari ücret tutarından sağlayıp düşük tutarda sigorta primi ve vergi ödemek amacıyla bu yönteme sık sık başvurdukları bilinmekle birlikte ülkemizde meslek dallarında kazanç ortalamalarının belirlenememesi nedeniyle de yaygın halde kayıt dışılığın içerisinde yer almaktadır.⁷⁴

1.3.2.2. Çalışmaların Gün Olarak Eksik Bildirilmesi

Çalışma hayatında sigortalılık bildirimi sağlanan çalışanın ay içerisinde çalışma gün sayısının eksik bildirilmesi hali de kayıt dışı istihdam olgusuna dahil edilen durumlardandır. Özellikle işyerinde ay içinde tam zamanlı çalışması olan kişi adına kısmi sürelerle sigortalılık sağlanması bahse konu durumda uygulanan kayıt dışılıktandır.⁷⁵

Kısmi sürelerle çalışma yasal düzenlemelerle ile belirtilen sürelerden daha az süre ile çalışma hususudur. Ancak sigortalıların ay içerisinde tam zamanlı

⁷² Hakan ÇETİNTAŞ, Hasan VERGİL, “Türkiye’de Kayıtdışı Ekonominin Tahmini”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 2003, s. 17.

⁷³ Ahmet Serdar YAĞMUR, a.g.m., s. 4.

⁷⁴ Yakup Süngü, “Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler”, a.g.m., s. 116.

⁷⁵ Yakup Süngü, “Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler”, a.g.m., s. 116.

çalışmalarına rağmen sigortalılıklarının gerçeği yansıtmaksızın kısmi sürelerle bildirilmesi de işverene katlandığı maliyetlerden avantaj sağlayacağı kanaati ile tercih edilen bir kayıt dışılığıdır.

1.3.3. Kayıt Dışı İstihdam Şekilleri

Ülkemizde kayıt dışılığın topyekün ilgili kurumlara bildirilmemesi veya kısmen eksik bildirilmesi hususunda istihdamın incelenmesinde çalışan kişinin yalnızca bir gupta incelenmesi oldukça güçtür. Bir kişinin hem yaşlılık aylığı almakta iken sigortasız çalışması ile kadın çalışan olması ve çalışmalarının gün olarak eksik bildirilmesi hali aynı çalışanda birleşebilmesi bahsettiğimiz güçlüğü örnekler niteliktedir.

1.3.3.1.Yabancı Uyruklu Kaçak Sigortasız Çalışanlar

Türkiye’de yabancı uyruklu kişilerin çalışma yaşamındaki durumları öncelikle 1982 Anayasasındaki çalışma ve sözleşme hürriyetini düzenleyen maddelerince güvence altına alınmıştır. Ancak Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundaki kanuni düzenlemeler ile birlikte muhtelif birçok hukuki düzenlemede de yabancı uyruklu çalışanlarda belirli koşulların aranacağı ve gerekli görülürse kısıtlamaların da söz konusu olabileceği ifade edilmiştir.⁷⁶

Türkiye’de çalışma hayatında kaçak işçi olarak adlandırılan çalışanlar ülkeye girişlerinin dahi yasal olmaması ile birlikte çalışma hayatında yer alan yabancı uyruklu kişilerden ve ülkeye girişleri yasal olmasına rağmen çalışma izin onayları olmayan ya da çalışma izini süresi dolmasına rağmen çalışan yabancı uyruklu kişiler olarak görülmesi mümkündür.⁷⁷

Öte yandan yabancı uyruklu çalışanların Türkiye’deki çalışmalarının bildirimi ilgili kanuni düzenlemelerde açıkça yer bulmaktadır. Türkiye’de yabancı uyruklu kişilerin çalışması durumunda uluslararası düzeyde yapılan sözleşmeler ayrı

⁷⁶ Ayhan GENÇLER, **Yabancı Kaçak İşçilik Gerçeği ve Türkiye Örneği**, Tühis Yayınları, İstanbul, 2002, s. 34-35.

⁷⁷ Nusret EKİN, **Türkiye’de Yapay İstihdam İstihdam Politikaları**, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2000-33, İstanbul, 2000, s. 267.

tutulduğunda sigortalılık bildirimlerinde, geldikleri ülkede var olan işyeri adına ve hesabına Türkiye’de bulunmaları ve bu sürenin de üç ayı geçmesi önemli kriterlerdendir. Türkiye’de yabancı uyruklu çalışanların çalışma sürelerinin üç ayı geçmesi yada üç aylık süreyi geçmese bile geldikleri ülkede sigortalılık kayıtlarının olduğunu ispatlayıcı belge sunamayanların ülkemizde sigortalı sayılacağı ve bildirim yükümlülüğünün doğacağı kanuni düzenlemeler ile hüküm altına alınmıştır.

Türkiye’de sigortalı sayılması gereken yabancı uyrukluların sigortalılık bildirimlerinin çalışma izin belgesi ile uyumlu şekilde sağlanacağı da yine kanuni düzenlemelerde yer bulmaktadır.

Yabancı kaçak işçilerin çalışma hayatındaki kayıt dışılığa gerekçe olarak bu kişilerin çalışmaları karşılığı oldukça düşük tutarda ücret talep etmeleri, sigortalılık sağlanmadığından hastalık, iş kazası hallerinde güvencelerinin bulunmaması ve bu türde maliyetlerden kurtulmaya imkân vermeleri,⁷⁸ geçici işlerde kolaylıkla çalışmaya razı olmaları ve kendi istekleri ile kayıt dışı çalışmayı kabul etmeleri gösterilebilir.

İşverenler tarafında yabancı uyruklu kaçak işçilerin geldikleri ülkeler baz alınarak yapılan araştırmalarda değişiklikler göze çarpsa da daha yaygın şekilde nitelik olarak emek yoğun sektörde, hizmet yoğun sektörde, ev hizmetlerinde, inşaatlarda, dokuma, tekstil, plastik ve metal sanayiinde ve otel işyerlerinde çalıştırıldıkları görülmektedir.⁷⁹

Yabancı uyruklu kaçak işçilerin çalıştıkları sektörlerin vasıf düzeyi düşük işgücü talep eden ve işçi giriş çıkışlarının sık olduğu bir yapıda olması, geçici işlerin ve ağır işlerin olması bu sektörlerde kayıt dışılığı ve haliyle kayıt dışı çalışmayı körükler niteliktedir.⁸⁰

⁷⁸ Nusret EKİN, **Türkiye’de Yapay İstihdam Politikaları**, a.g.e., s. 267.

⁷⁹ Nusret EKİN, **Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam**, a.g.e., s. 90.

⁸⁰ Kuvvet LORDOĞLU, “Türkiye’deki Çalışma Hayatının Bir Parçası Olarak Yabancı Çalışanlar, **Çalışma ve Tolum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2007/3, s. 30.

Yabancı uyruklu kaçak işçiler her ne kadar üretim sürecinde katkı sağlasa da Türkiye’de resmi kurumlarca çalışması kayıt altına alınmadığından yasalar tarafından adeta görülmeyen işçi kabul edilir ve çoğu kez de insanca yaşamayı sağlayacak asgari şartlardan dahi yararlanamaması ⁸¹, bir iş kazası veya meslek hastalığına maruz kaldıklarında koruyucu hiçbir güvenceye sahip olmamaları, ⁸² ve yasadışı çalıştıklarından güvenlik güçleri ve sınır dışı edilme tedirginliğinin yüksek olması söz konusudur. ⁸³

1.3.3.2. Sigortasız Kadın Çalışanlar

Kadın işgücünün çalışma hayatında eğilim olarak kayıt dışılığa daha yatkınlığı bilinmektedir. ⁸⁴ Üstelik çalışma hayatındaki değişimlerin beraberinde getirdiği standart dışı çalışma ilişkilerinde ⁸⁵, evde yapılan parça başı işlerde, geçici süreli işlerde, tarım sektöründe ve ev hizmetlerinde ⁸⁶ taşeron iş ilişkilerinde çoğunlukla kadın işgücü yer almaktadır.

Öte yandan ülkemizin gelişmişlik düzeyi düşük olan kesiminde aile içinde herhangi bir ücret almaksızın çalışan aile işçisi kadınların kentlere göçü neticesinde uygun işte çalışma imkânı azaltmakta, bu durumun kadınların kayıt dışı sektörde ya da evde yapılan parça başı işlerde çalışmasına yönlendirici etkisi olduğu bilinmelidir. Evde yapılan parça başı işlerde çalışan kadınların bir işverenin emir ve talimatlarına bağlı olarak kurulu işyeri adresi dışında da olsa iş organizasyonu içerisinde çalışması

⁸¹ Ayhan GENÇLER, **a.g.e.**, s. 33.

⁸² Orhan Ersun CİVAN, Arzu GÖKALP, “Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2011/1, s. 243.

⁸³ Tuncay GÜLOĞLU, Adem KORKMAZ, Murat KİP, a.g.m., s. 74.

⁸⁴ Tuncay GÜLOĞLU, Adem KORKMAZ, Murat KİP, a.g.m., s. 55.

⁸⁵ Tuncay GÜLOĞLU, Adem KORKMAZ, Murat KİP, a.g.m., s. 76-77.

⁸⁶ Oğuz KARADENİZ, “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, a.g.m., s. 102.

halinde işçi sayılması ve dolayısıyla işverenleri tarafından sigortalılık bildiriminin sağlanması gerekecektir.⁸⁷

Kadınların kayıt dışı istihdam içerisinde geniş yer tuttuğu herkesce bilinen gerçeklerdendir. Bu durumun sebepleri taraflar açısından farklılık gösterse de oldukça fazla başlık altında toplanabilecek ve detaylandırmaya müsait gerekçelerdir. Ancak en bilinenlerini söylemek gerekirse; kadın işgücünün işten çıkarılması daha kolay ve daha düşük maliyetli olarak görülmesi⁸⁸, kadınların ülkemizdeki sosyal dengelerin gereği evinden uzakta standart usullerle çalışmak yerine aile ve çocuklarının yanında evde yapılan parça başı işlerde çalışmayı daha çok istemeleri⁸⁹, ev eksenli işlerde kendi tercihleri doğrultusunda çalışmak istemeleri⁹⁰, yasal düzenlemeler ile kimi alanlarda çalışmanın veya gece çalıştırılmasının yasaklanması, bazen de çalışma hayatında yer alan kadının yoksulluğun, eğitimsizliğin ve güvencesizliğin etkisi ile kayıt dışı sektörde çalışmayı normelleştirici bilince sahip olması⁹¹, yevmiyeli veya ücret almaksızın aile içinde çalışmaları halinde de sosyal güvenlik sistemi dışında kalmaları⁹² gösterilebilir.

İmalat (tekstil), hizmet ve gıda sektöründe büyük çoğunluğu küçük ve orta boy işletmelerde istihdam edilen kadın işçileri örneklem alan araştırmalarda da, çalışan kadınlar için çalışma ilişkilerinin esnek olduğu şartlarda pazarlık güçlerinin kırılaacağı, bunun sonucunda da en temel haklarını talep edemez hale gelecekleri,

⁸⁷ Oğuz KARADENİZ, “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, a.g.m., s. 107-109.

⁸⁸ Belkıs KÜMETOĞLU, İnci USER, Aylin AKPINAR, **Kayıp İşçi Kadınlar Kayıtdışı Çalışmaya Dair Bir Alan Araştırması**, Bağlam Yayınları, İstanbul, 2012, s. 18.

⁸⁹ Nusret EKİN, **Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam**, a.g.e., s. 23.

⁹⁰ Handan KUMAŞ, Atalay ÇAĞLAR, “Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: Tük 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri İle Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma- Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2011/2, s. 267.

⁹¹ Oğuz KARADENİZ, “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, a.g.m., s. 96.

⁹² Oğuz KARADENİZ, “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, a.g.m., s. 102-105.

dolayısıyla sigortalılık konusunda hak iddiasında bulunulmasının dahi zorlaşacağı belirtilmiştir.⁹³ Öte yandan ev hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklu kaçak çalışanların büyük çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu ve çoğu kez de turist vizesi ile girikleri ülkemizde kısa sürelerde giriş çıkış yaparak çalışma imkânı buldukları bilinmektedir.⁹⁴

Çalışma hayatında ilişkiler konusunda yer alan yasal düzenlemelerde kadınların belirli işlerde çalışmasının yasaklandığı gibi gece çalışmanın da yasaklanması gibi kısıtlamalar ile her ne kadar çalışma hayatında kadınların korunması amacıyla ortaya atılmış olsa da bu katı kurallara alternatif çözümlerin sunulamaması nedeni ile işyerlerinin kadın çalıştırılması konusunda geri planda kaldığı, çalıştırılrsa dahi belli kuralların ihlali söz konusu da olduğundan bu çalıştırdıkları kadınlar adına sigortalılık bildiirmelerinin sağlanmadığını da görmekteyiz.⁹⁵

Kadınların standart dışı çalışma ilişkileri içinde geniş kapsamlı olarak yer almaları da söz konusudur. Şöyle ki, kadınlar için asıl yükümlülük olarak görülen ev işlerinin ve çocuk bakımının standart çalışma içerisinde yürütülmesinin zor olması, daha düşük ücret ve güvencesiz işlerin bu kapsamda daha tercih edilebilir olması kadınları standart dışı çalışma biçimlerine yönlendirerek kayıt dışı istihdamı da arttırmaktadır.⁹⁶

Kadınlar için sosyal güvenlik sisteminde yer alan düzenlemelerinde eşin, babasına ya da çocuklarına bağlı olarak sistem içinde yer alabiliyor olması, çalışma

⁹³ Belkıs KÜMETOĞLU, İnci USER, Aylin AKPINAR, **a.g.e.**, s. 21.

⁹⁴ Derya DEMİRDİZEN, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar: Yeni Düzenlemelerle Yarı Köle Emeline Doğru mu?” , **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2013/3, s. 326.

⁹⁵ Ayhan KURT, **Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Sosyal Güvenlik**, Sosyal Güvenlik Kurumu Stratejik Yönetim ve Planlama Daire Başkanlığı, Yayın No: 10, Ankara, 2009, s. 35.

⁹⁶ Umut OMA, “Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2011/3, s. 148.

ilişkilerinde emeklilik vb güvencelerden yoksun kalmasına neden olacak kayıt dışılığa yönelmesinde de etkili olduğu bir gerçektir.⁹⁷

1.3.3.3. Çocuk Yaşta Sigortasız Çalışanlar

Çalışma ilişkilerinde kısıtlılıklara tabi olan kesimlerden biri olan çocuklar için kayıt dışı istihdam olgusu da ne yazıkki söz konusudur Türk İş hukukunda düzenleme alanı bulmuştur. Öncelikle belirtmek gerekir ki Birleşmiş Milletlerin Çocuk Hakları Sözleşmesi uyarınca on sekiz yaşına kadar olan yaş grubundaki kişiler çocuk olarak tanımlanmış ve Türk Medeni Kanunun da bu düzenlemeye benzer şekilde on sekiz yaşını doldurmamış kişilerin çocuk sayılacağı belirtilmiştir.

Yasal düzenlemelerde kadınların belirli işlerde çalıştırılmasının yasaklanması durumuna benzer şekilde Medeni Kanuna göre çocuk diye tanımlanan yaş gurubundaki bireylerden on beş yaşından küçük olanların çalışma koşulları için de geçerlidir. Yasal düzenlemeler ile çalışabilecek çocuklar için on dört yaşını doldurmuş olmasının yanı sıra ilköğremini çağını tamamlaması istenir. Ayrıca bu şartları taşımasından başka eğitiminin devam etmesi halinde eğitime engel olmayacak nispeten daha hafif işlerde çalıştırılabileceği bahsi geçen düzenlemeler ile hüküm altına alınmıştır.

Çocuklar için Türk İş hukukunda çalıştırılma yasağı olmasına rağmen, bu kapsamdaki çocukların düşük ücretle, tehlike arz eden, sağlıksız koşullarda, uzun çalışma sürelerine tabii çalıştırıldığı ve istihdamlarının hiçbir resmi kuruma bildirilmemesinden dolayı da kayıt dışı olduğu gerçektir. Çocukların kanunlara aykırı çalıştırılmasının ve bu çalışmaların da doğrudan doğruya kayıt dışı istihdam içerisinde yer almasına en önemli gerekçe olarak yoksulluk gösterilebilir. Yoksulluğun beraberinde aile birimlerinde, aileleri tarafından başka işlere yönlendirilerek/kiralanarak ya da sokaklarda sigara, su ve mendil satmak, araba camı

⁹⁷ Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ, “Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2009/2, s. 33.

silme, ayakkabı boyamak gibi işlerde çocukların eğitimlerinden alıkonularak çalıştırılmasını getirmesi bir tesadüf değildir.⁹⁸

Çocuk işçiliğinin kayıt dışı çalıştırılmasında yoksulluğun yanı sıra hızlı nüfus artışı ve işsizlik,⁹⁹ eğitim seviyesinin düşük olması, düşük ücret talep etmeleri, kolay işten çıkarılabilmeleri, aileden bakmakla yükümlü olunan ya da devlet tarafından karşılıksız sosyal güvencelerinin sağlanması durumlarının da etkisinin olduğu açıktır.

Aile içi işlerde çocuk işçiliğinin yaygın olduğu ve aile içi işlerde sıklıkla karşılaşılan kayıt dışı istihdamın çocuk işçiler boyutu da vardır. Aile içinde çalıştırılan çocuklarda ücretin bile çoğu kez söz konusu olmayıp, tabiri caizse boğaz tokluğuna çalışmanın olduğu, iş kazası ile meslek hastalığı konusunda güvencelerinin olmadığı hususları bir bakıma çocuk işçiliğindeki kayıt dışılığın ailenin çocuğu isitsmarından kaynaklı olduğu sonucunu işaret etmektedir.¹⁰⁰

Çocuk işçiliğinin ve kayıt dışılığının gerekçelerinden göç olgusu hafife alınamayacak derecede yüksek etkiye sahiptir. Şöyle ki kente göç ile erkek nüfusun işçileşmesinin yanısıra ailenin diğer bireylerinden olan çocukların da çalışma hayatının içine çekildiği bilinmektedir. Hatta yoksulluğun yaygınlaşması ve gelir dağılımı adaletsizliği, eğitimsizlik ile , ailenin çocukların kayıt dışı çalıştırılmasının da zemini oluşturulmuş olmaktadır.¹⁰¹

Günümüzde ve yakın geçmişte gözlemlere konu olan çocuk yaştaki kişilerin oyunculuğunun, fiziksel ve sosyal gelişimlerini etkileyecek ağır koşullarda ve eğitimlerinin engelleyecek standartlarda gerçekleştirilmesi gibi olumsuz sonuçlarının yanı sıra yasal zeminden uzak kayıt dışılık içerisinde çalıştırılmasının da söz konusu olduğu bilinmektedir.¹⁰²

⁹⁸ Nusret EKİN, **Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam, a.g.e.**, s. 57.

⁹⁹ Nusret EKİN, **Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam, a.g.e.**, s. 84.

¹⁰⁰ Erkan KARAARSLAN, **a.g.e.**, s. 32.

¹⁰¹ Mustafa ŞEN, **a.g.m.**, s. 249.

¹⁰² Tülay TEKİN YILMAZ, “Çocuk İşçiliğinin Yeni Formları: Çocuk Oyuncular”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2014/1, s. 229.

Ülkemizde İş Hukuku Hukukunda stajyer ve çıraklık ilişkileri ve bu ilişkilerin sonuçları kanuni düzenlemelerde yer almıştır. Çırakların, işyerlerinde mesleki eğitim gören öğrencilerin, staj gören öğrencilerin ya da mesleki veya teknik orta öğretimde tamamlayıcı eğitim alanların sigortalılık bildirimlerinin sağlanması gerekmektedir. Ancak ülkemizde hizmet sektörü başta olmak üzere, turizm sektöründe ve birçok sektörde öğrenci gençlerin stajyer, çırak veya kursiyer adı altında, çoğu kez de asgari ücretten daha az ücret alarak resmi kurumlara sigortalılık bildirimi yapılmaksızın çalıştırıldığı durumlara rastlanmaktadır. Bu kapsamda kayıt dışı çalıştırılan gençlerin işverenler açısından istihdam için daha elverişli düşünülmektedir.¹⁰³

İşyerlerinde çıraklık ilişkisinin dayanağı olarak gösterilen çıraklık sözleşmesi ile çalıştırılan çocukların kayıt dışı çalıştırılmasında staj süresi kısıtının aşılarak çalıştırılması veya formalitelerden kaçılması da gösterilebilir.¹⁰⁴

1.3.3.4. Yaşlılık ve Malullük Aylığı Almakta İken Sigortasız Çalışanlar

Emeklilik ve malullük hallerinde sağlanan aylık ve sağlık yardımlarının emeklilik, malullük hallerinin sürdüğü sürece aralıksız uygulanması ne yazıkki bu kişilerin yeniden çalışması halinde sigortalı bildirilmeksizin kayıt dışı çalıştırılacağı durumuna neden olması ihtimaller dahilinde düşünülebilir.

Türk Sosyal Güvenlik Hukuku yasal düzenlemelerinde yaşlılık aylığı alırken yeniden çalışması olanlar için yaşlılık aylıkları kesilmesi ya da yaşlılık aylıkları kesilmeksizin sosyal güvenlik destek primi ile sigortalılık bildirimlerinin sağlanacağı hüküm altına alınmıştır. Bilinmesi gerekir ki sosyal güvenlik destek primi

¹⁰³ Nusret EKİN, **Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam, a.g.e.**, s. 83.

¹⁰⁴ Erkan KARAARSLAN, **a.g.e.**, s. 34.

uygulamasının temelinde de emeklilerin çalışmasının kayıtlı istihdam içerisinde yer almasının sağlanması amacı yatmaktadır.¹⁰⁵

Her ne kadar geçmiş dönem yasal düzenlemeleri ile genç yaşta emeklilik şartlarının sağlanmış olduğu görülse de bu kişilerin tamamen çalışma hayatının dışında bırakılması hayatın olağan akışına aykırı olacaktır. Yaşlılık aylığını almakta iken çalışma hayatında yer alması ve sosyal güvenlik destek primine tabi çalışmaları bu kapsamdaki kayıt dışı istihdamı körükler niteliktedir.¹⁰⁶

Üstelik çalışma hayatında emekliliğe hak kazanabilmek ve istihdama dayalı sağlık sigortasından yararlanabilme amacının yaygın olduğu düşünüldüğünde¹⁰⁷, emeklilik hali ile sağlık hizmetlerinden yararlanıyor ve hali hazırda yaşlılık aylığı alıyor olmaları kişilerin de sosyal güvenlik sistemine yeniden kayıtlı olma tercihlerini olumsuz etkileyerek kayıt dışı çalışmaya gönüllü olmaları veya sigortalı olmaları gerekmediği konusunda yanlış bilgilere sahip olmaları, bu kişilerin tamamen ya da kısmen kayıt dışı içerisinde yer almalarına sebebiyet vermektedir.

Yaşlılık aylığı almakta iken çalışma hayatında yeniden yer almak isteyen kişilerde bir dönem erken yaşta emekli olabilmelerinin yanı sıra yaşlılık aylığı ile bir fiil çalışma yaşamında yer almış olsalardı elde edecekleri gelirler arasında fark olması da etkili olmuştur. Şöyle ki, mahrum kalınan gelir ile yaşanan yoksulluk hali ve yaşlılık aylığının düşük olması yaşlılık aylığı almakta iken kişilerin yeniden çalışma hayatında düşük ücretle dahi olsa yer alması ve kayıt dışı çalışmaya itmektedir.¹⁰⁸

¹⁰⁵ İlhan ORAL, “Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2008/4, s. 177.

¹⁰⁶ Emel DANIŞOĞLU, “Sosyal Güvenlik Sisteminde Yenilenme İhtiyacı”, **Planlama Dergisi**, Özel Sayı, DPT’nin Kuruluşunun 42. Yılı, s. 223.

¹⁰⁷ Serap ÖZEN, Çağlar ÖZBEK, “Çalışma Yaşamında Yaşlılık: Yaşlı Çalışanlar ve İnsan Kaynakları Uygulamaları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2017/2, s. 555.

¹⁰⁸ Oğuz KARADENİZ, Nagihan DURUSOY ÖZTEPE, “Türkiye’de Yaşlı Yoksulluğu”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2013/3, s. 98.

Malulluk aylığı, sosyal güvenlik sisteminde malul olduğu saptanan kişilere; çalışmaması ve gerekli prim ödeme gün sayısı ve hizmet yıl süresi koşulları yerine getirmesi halinde sağlanan bir nevi erken emeklilik halidir.¹⁰⁹ Malullük aylığı almakta iken yeniden çalışılması halinde aylığın kesileceği yasal düzenlemeler ile belirtilmiştir. Ancak malulluk aylığı almakta olan kişilerin daha düşük ücretler ve sigortalılık halinde katlanılacak maliyetlerden avantaj sağlanacak ve aylığının kesilmemesini sağlayacak şekilde yeniden, ancak çoğu zaman da kendi istekleri ile kayıt dışı çalışma hayatında yer aldığı da bilinmektedir.¹¹⁰

1.3.3.5. Dul ve Yetim Aylığı Almakta İken Sigortasız Çalışanlar

Kayıt dışı istihdam türleri içerisinde dul ve yetim aylığı almakta iken çalışma hayatında kayıt dışı istihdam edilenlerin olduğu bir gerçektir.

Türk sosyal güvenlik sisteminde geçmiş hukuki düzenlemeler ile hüküm altına alınan ve bu düzenlemelerin günümüzdeki uygulamasında kız çocuklarının evli olmaması ve çalışmaması halinde anne ya da babasından ya da her ikisinden hak sahibi sıfatı ile yetim aylığı alması ve sağlık güvencesine sahip olması söz konusudur. Kız çocuklarının yetim aylığı ile sağladıkları güvencelerden uzak kalmamak adına çalışma hayatında kayıt dışı yer aldıkları, bu kayıtdışılığa da çoğu kez kendilerinin rıza gösterdikleri bilinmektedir.¹¹¹

Erkek çocukları için de belirli yaş sınırları dahilinde hak sahibi sıfatı ile yetim aylığına hak kazanılması ve sağlık güvencesine sahip olunması hukuki düzenlemeler ile sağlanmıştır. Bu sebeptir ki erkek olsun kız olsun çocuk yaşta çalışanların kayıt dışı çalışmalarına bir neden olarak da aldıkları yetim aylıklarının kesilmesinin istenmemesi hali gösterilmesi mümkündür.

¹⁰⁹ Volkan YILMAZ, Nurhan YENTÜRK, “Türkiye’de Engellilere Yönelik Kamu Harcamalarının On Yıllık Seyri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2017/1, s. 62.

¹¹⁰ Erkan KARAARSLAN, **a.g.e.**, s. 39.

¹¹¹ Ahmet Burçin YERELİ, Oğuz KARADENİZ, **a.g.e.**, s. 130.

Vefat eden eşinden dolayı ölüm aylığı alan dul eşin alacağı ölüm aylığındaki aylık bağlama oranında sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olarak çalışması halinde daha düşük belirleneceğinin hüküm altına alındığı yasal düzenlemelerin olduğu düşünüldüğünde bu kişilerinde çalışma hayatında kayıt dışı çalışmalarının söz konusu olması bir tesadüf değildir.

1.3.3.6. Sosyal Yardımlardan Yararlanmakta İken Sigortasız Çalışanlar

Sosyal hizmet programları ile toplumun çok çeşitli kesimlerine yardım sağlandığı, bu kesimlerin sadece muhtaçlıklarının giderilmesi değil aynı zamanda çevreye uyumlarının iyileştirilmesine gayret sarf edildiği kanıksanamaz bir gerçektir.¹¹² Bu kesimler sadece yoksullar olmayıp çocuklar, gençler, aileler, yaşlılar, güç durumdaki kadınlar, engelliler, sığınmacı ve göçmenler, evsizler, suçlular, yardıma muhtaç birçok kesim sayılması mümkündür.¹¹³

Sosyal yardım sisteminde mevcut birçok sosyal yardımdan yararlanabilmede en öncelikli olarak kişinin sosyal güvenlik sistemine tabi olmaması aranır. Bir başka ifade ile sigortalılık bildirimi sağlanan kişilerin ya da ailesinin ekonomik durumunun sosyal yardım alacak kadar düşük olmadığı düşünülür.

Birçok kamu kurumu ve kuruluşu tarafından sağlanan sosyal yardımlardan faydalanan kişilerde belirli koşulların varlığı aranır; sosyal güvenlik kuruluşları kapsamında sigortalı sayılmama, aylık veya gelir elde etmeme bu sebeplerden en genel olanlarındandır. Sosyal güvenlik kuruluşları kapsamında sigortalı sayılmama şartı da bir yandan yardımlardan yararlanırken bir yandan da çalışma hayatında yer alan kişilerin kayıt dışı istihdam içerisine girmesine neden olmaktadır.¹¹⁴

¹¹² Hasan ŞENOCAK, Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi, **Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul, 2009, s. 453.

¹¹³ Hasan ŞENOCAK, a.g.m., s. 445.

¹¹⁴ Erkan KARAARSLAN, **a.g.e.**, s. 111.

1.3.3.7. İşsizlik Sigortasından Yararlanmakta İken Sigortasız Çalışanlar

Türk İş Hukukunda uygulanan işsizlik sigortası ve işsizlik ödemeleri ile iradi olmayan şekilde işsiz kalınması halinde, işsizliğin sebep olacağı gelir kayıplarının telafisinin amaçlandığı açıktır.¹¹⁵ Üstelik işsizlik ödeneğinden yararlanma durumunda sağlık güvencesinde de yararlanma imkânı sunuduğu¹¹⁶ hesaba katıldığında çalışanların kayıt dışı istihdama yönelişlerinin gerekçeleri çeşitlendirilmiş olmaktadır.

İşsizlik ödeneğinden kişilere sağlanan yardımların rakamsal boyutlarındaki artış ve ekonomik nedenler dolayısıyla işçiler açısından gayri iradi işten çıkarılmaların fazlalaşması durumunda işsizlik ödeneğinin sağlanması, fiili olarak işten çıkarılmasa dahi işten çıkış işlemlerinin yapılması koşulu ile kayıt dışı istihdam oluşturmalarının yanısıra işsiz durumda iken iş bulanların da bu ödenekten yararlandıkları süre boyunca kayıt dışı istihdam içinde yer almaları çalışma hayatında oluşturulan bir görüntüdür.¹¹⁷

1.3.3.8. Sigortalılık Bildirimi Sağlanırken Diğer İşlerde Sigortasız Çalışanlar

Kayıt dışı istihdam olgusu içerisinde sigortalılık bildirimi sağlanırken diğer işlerde sigortasız çalışanların varlığına sıkça rastlamak mümkündür. Çalışma hayatında çalışanların bir yandan esas işlerinin sigortalılıkları sağlanacak, ekonomik ve sosyal güvence sağlayacak şekilde yaparken diğer çalışmalarının ek maliyetlere katlanmaksızın kayıt dışı istihdam içerisinde sürdürmeleri buna örnek

¹¹⁵ Faruk Sapanca, “Türkiye’de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C: 21 S: 2 – 3, 2007/ Kasım-2008/ Şubat, s. 24.

¹¹⁶ Yakup SÜNGÜ, “Sosyal Güvenlik Reformu’nun Gelir Dağılımı Üzerinde Etkisi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C: 20, S: 4-5, 2006/Kasım- 2007/ Şubat, s. 55.

¹¹⁷ Erkan KARAARSLAN , **a.g.e.**, s. 112.

gösterilebilir.¹¹⁸ Bahse konu kayıt dışılığa konu olan çalışanların devlet memurları ve işçilerden oluştuğunu görmekteyiz.¹¹⁹

Sigortalılık bildirimi sağlanırken diğer işlerde sigortasız çalışanların bu kayıt dışılığı yönelmelerinde elde ettikleri gelirin düşüklüğü en büyük etken olarak gösterilebilir.¹²⁰

Öte yandan yaşam standardının daha öteye götürülmek istenmesi çalışanların var olan sigortalılıklarına esas işlerinin haricinde ek iş yapmaya teşvik ederken¹²¹ çoğu kez bu ikincil ya da üçüncül işlerinin kayıt dışı istihdama konu olduğu görülmektedir.¹²²

1.3.3.9. Deneme Süresinde Olduğu veya Staj Gördüğü İddiası İle Sigortasız Çalışanlar

Türk İş Hukukunda, işçi ile işveren arasında kurulacak iş ilişkisinde deneme süresinin varlığı 4857 sayılı İş Kanununun 15 nci maddesi ile yasal zeminde ifade edilmiştir. Deneme süresi iş sözleşmesine taraf olan işçi ile işverenin tazminatsız ve teminatsız iş akdini sona erdirmesine imkân veren ve sürekli iş sözleşmelerinde de en fazla iki ay kadar kararlaştırılabilen süredir.

Deneme süresinin belirlendiği bir iş sözleşmesinin dayandığı çalışma ilişkisinde çalışanın sigortalılığına bu deneme süresi engel değildir.¹²³ Ancak deneme

¹¹⁸ Osman ALTUĞ, **a.g.e.**, s.19.

¹¹⁹ Erkan KARAARSLAN, **a.g.e.**, s. 44.

¹²⁰ Nusret EKİN, **Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam, a.g.e.**, s. 13.

¹²¹ Nusret EKİN, **Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam, a.g.e.**, s. 98, 99.

¹²² Ercan DÜLGEROĞLU, Mustafa AYTAÇ, Tahir BAŞTAYMAZ, **Kentlerde Yaşayan Ücretli Kesimin Telafi Edici ve Tamamlayıcı Gelir Kaynakları: Bursa Örneği**, Friedrich Ebert Vakfı, İstanbul, 1993, s. 163.

¹²³ M. Polat SOYER, “Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2008/1, s. 31.

süresi gerekçe gösterilerek çalışma hayatında kayıt dışı yer alındığı da bir gerçektir.¹²⁴

1.3.3.10. Kendi İradesi İle Sigortasız Olarak Çalışanlar

Aslında yukarıda kayıt dışı istihdam türlerini izah ederken çalışma hayatı içerisinde çok farklı gerekçelere dayansa da çalışanların kendi iradeleri ile çalışmalarının kayıt dışında kalmasını veya kendileri adına yapılan bildirimlerin prim ödeme gün sayısı ve ücret bazında eksik yapılarak yine kayıt dışında yer almasını onayladıkları veya talep ettikleri, işverenler istese dahi kayıtlı olmayı reddettikleri¹²⁵ durumların görüldüğüne de değinmiştik.

Daha toplu bir ifadeyle, yabancı uyruklu kaçak çalışanlar, yaşlılık ve malullük aylığı almakta iken çalışanlar, dul ve yetim aylığı almakta iken çalışanlar, işsizlik ödeneğinden yararlanmakta iken çalışanlar, sigortalılık bildirimini sağlarken diğer işlerde sigortasız çalışanlar, çocuk işçiler sağladıkları yararları vazgeçmemek için kayıt dışı çalışmayı kabul ettikleri veya iradeleri ile kayıt dışı çalışmayı istedikleri gözlenebilen durumlardır.¹²⁶

Çalışma hayatında kayıt dışı çalışmaya rıza gösterilmesi veya kayıt dışı çalışma olması halinde ilgili kurumlara başvurarak hakkının aranması hususunda yapılan araştırmalarda kayıt dışı istihdamın yadırganmadığı ve ne yazıkki benimsenen davranış olarak algılandığına dair de sonuçlar elde edilmiştir.¹²⁷

1.4. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Önüne Geçmek Adına Alınan Tedbirler

Ülkemizde mevcut kayıt dışı istihdamla mücadele ve kayıtlı istihdamın önünün açılması hususunda birçok yasal düzenleme ve uygulama bulunmakta, var olan düzenlemeler de yaşanan gelişmelere uyumlu olarak zamanla yeniden

¹²⁴ Erkan KARAARSLAN, a.g.e., s. 43.

¹²⁵ Erkan KARAARSLAN, a.g.e., s. 26.

¹²⁶ Ahmet Burçin YERELİ, Oğuz KARADENİZ, **Kayıt Dışı İstihdam**, a.g.e., s. 63-64.

¹²⁷ Emine KOBAN, Zerrin FIRAT, a.g.m., s. 182.

düzenlenmektedir. Bunlarla birlikte kayıt dışı istihdamın önüne geçmek adına idari işlemlerde kolaylaştırma ve bilgilendirme faaliyetlerinin de süreçte etkisi oldukça fazladır.

Ancak bilinmesi gerekli görülen bir husus vardır ki kayıt dışı istihdama iten nedenlerin büyük çoğunluğunun işgücü maliyetlerinden vergi ve sigorta prim oranlarının yükünden kurtulma amacı olduğu, bu amaçla hareket edilmesinin önüne geçilmesi ve kayıtlı istihdamın artırılması adına sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin ve prim affı ve yapılandırma düzenlemelerinin etkisi daha kolay hissedilebilir nitelikte olduğu kanaatindeyim.

Her türlü kayıt dışı istihdamı cezalandırıcı veya kayıtlı istihdamı özendirici faaliyetlere rağmen bazı işverenlerin kayıt dışı istihdamı tercih etmeleri de aslında kayıt dışı çalışan ya da çalıştırılan kişilere yönelik araştırmaların yapılmasını, gerekirse bu alana iten ekonomik ve sosyal faktörler üzerinde detaylı incelemeler yapılmasının da gerekli olduğunu göstermektedir.

1.4.1. Yasal Tedbirler ve Uygulamalar

Kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve kayıtlı istihdamın devamlılığı için yasal düzenlemelerin vergi ve sosyal politikalarla pekiştirilmesi gerektiği açıktır.¹²⁸

Kayıt dışı ekonominin istihdam ayağında yükümlülüklerin her ne kadar yasal zeminde zorunluluk esasına dayansa da belirli aşamalarda uyumu kolaylaştıracak şekilde düzenlenmesi bu yöneltte etkiyi azaltacaktır.¹²⁹

Kayıt dışı istihdamla mücadelede birçok uluslararası düzenlemelerde de yer bulan şekli ile, ülke ekonomisi de göz önüne alınarak çalışma hayatında işletmelerin çalışanlar ile bütünleşmesinin önündeki engellerin aşılması amaçlandığında yapılacak sosyal güvenlik ve vergi reformu, yasal zorlamalar, bilgi sağlanması ve

¹²⁸ Erkan KARAARSLAN, **a.g.e**, 2010, s. 126.

¹²⁹ Emine KOBAN, Zerrin FIRAT, **a.g.m.**, s. 178.

çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik uygulamalardan, gerekirse de cezai yaptırımlardan ve denetim işlevinden verim beklenmektedir.¹³⁰

Öte yandan dikkat edilmesi gereken bir husus da vardır ki istihdamın kayıtlı olması gerektiği yasal zeminde zorlama ile sağlanırken, yaptırımların taraflarda ağırlıklı güce sahip olması ve kayıtlı istihdamın tavır haline getirilmesi arzulanır.¹³¹ Hukuk devleti ilkesinin de gereği olarak yasal düzenlemelerin toplumda yerleşmesi için denetim sisteminin etkinliğine önem verilmelidir.¹³²

1.4.1.1. Denetim

Kayıt dışı istihdamın önlenmesi yahut yerleşmesinin engellenmesinde denetimin işlevsel önemi büyüktür. Şöyle ki etkin denetim sisteminin varlığı halinde, yükümlülüklerle uyum zorunlu olarak sağlanabilecektir. Aynı zamanda bahsettiğimiz vergi ve sosyal güvenlik denetim sisteminde yükümlülükleri yerine getirebilme bilincinin kazanılması ve eğitim konusunda da eksiklik var ise bunun giderilmesi göz önünde bulundurulmalıdır. Denetimin yaptırım gücünün yüksekliğinin yanısıra bilincin yerleşmesi ve eğitim eksikliğinin giderilmesi faaliyetleri de destek olacak şekilde yer verilmelidir.¹³³

Kayıt dışı istihdam olgusuna neden olan faktörler incelenirken denetim sisteminin zayıflığı ve bazı zamanlarda uygulanabilirliğinin kısıtlanması hususlarına yer verilmiştir. Haliyle kayıtlı istihdam için denetim işlevinin zayıflığının, yetersiz kalışının önüne izleme sürecinin etkin sağlayabilecek veritabanının

¹³⁰ Faruk SAPANCALI, “AB’nde Sosyal Dışlanma Sorunu ve Mücadele Yöntemleri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2005/3, s. 94.

¹³¹ Emine KOBAN, Zerrin FIRAT, a.g.m., s. 178.

¹³² Gökalp İLHAN, “Vergi Ödemeyi Etkileyen Ekonomik Faktörler”, **Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi**, S: 12, 2007/Mayıs, s. 10.

¹³³ Emine KOBAN, Zerrin FIRAT, a.g.m., s. 178.

işlevselleştirilmesiyle; kayıt dışı çalışmaya yönelik olduktan sonra yapılacak takip kadar öncesinde de takip yapılabilir olmasının sağlanması ile geçilebilecektir. ¹³⁴

Öte yandan denetim sistemi içerisinde uygulayıcıların da hem sayısal hem de niteliksel olarak geliştirilmiş olması işlevin etkinliğini arttıracaktır kanatındeyim. Çünkü vegi ve sosyal güvenlik yükümlülüklerinde kayıt dışılıkla mücadelede denetimin etkin sağlanması ve bir şekilde bu olguya yönelişin terbiye edilebilmesinde denetimlerin etkin, yakalanma olasılığının ve caydırıcılığının yüksekliği göz önünde bulundurularak sağlanabilir. Hatta birçok yazar tarafından bir ülkede yasal düzenlemeler ne kadar sağlıklı zemine oturtulsa da denetimin işlevini tam olarak yerine getirememesinin sistemin güvencesini sarsacağına inanılmaktadır. ¹³⁵

Denetim sisteminden aynı zamanda yasal düzenlemelerin ve mali sistemin işleyişinin de arzu edilen doğrultuda uygulama alanı bulmasını sağlayabilecek etkinlik beklenir. ¹³⁶

Kayıt dışılık hususunda denetimin işlevselliğinde yaptırım gücünden bahsederken kamuoyunu bilinçlendirme konusundaki etkinliğiyle de sistemin sağlıklı ilerlemesi sağlanmalıdır. ¹³⁷

Çalışma hayatında kayıt dışılığın denetimlerinde yalnızca belirli kurumlardan görevinin yerine getirilmesi beklenmemeli, kurumlar arasında denetim sisteminde de koordinasyon sağlanması ve geri bildirimin de sağlıklı işlenmesi beklenmelidir. ¹³⁸

¹³⁴ Ömer Faruk BATIREL, Adnan TEZEL, İzzettin ÖNDER, Süleyman ÖZMUCUR, **Türk Vergi Gelirlerini Artırma Yolları Alternatifler ve Beklentiler**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 1989-15, İstanbul, 1989, s. 31.

¹³⁵ Şinasi AYDEMİR, **Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi Vergi Ağırlıklı Uzlaşma Önerisi**, Maliye Hesap Uzmanları Derneği, İstanbul, Acar Matbaacılık A.Ş., 1. basım, 1995, s. 84.

¹³⁶ Abdullah ASLAN, “Vergi Denetimi ve Vergi Denetiminde Etkinlik Sorunu”, **Vergi Dünyası Dergisi**, Y.16, S.185, 1997, s 3.

¹³⁷ Ahmet Serdar YAĞMUR, a.g.m., s. 12.

¹³⁸ Nusret EKİN, **Türkiye’de Yapay İstihdam İstihdam Politikaları**, a.g.e., s. 268-270.

Kayıt dışı ekonomi içerisinde istihdam boyutu ile ele alınan kayıt dışılıkta denetim sisteminin etkinliğinde personelin uzmanlaşmasının da önemli olduğunu, yükümlülüklerin yerine getirilmesinde mükelleflerin ve işverenlerin konusunda ihtisaslaşmış ve yetiştirilmiş bir kadro ile karşılaşmasının daha tatminkar ve verimli sonuçlar doğuracağı açıktır.¹³⁹

1.4.1.2. Cezalar

Kayıt dışı istihdamın yasal yükümlülüklerin düzenlemelere uygun yerine getirilmemesi ya da eksik getirilmesi şekliyle ele alındığında, bu durumun cezai yaptırımlarla destekleniyor olması ile yönelişlerde caydırıcı etki yaratması beklenecektir.

Kayıtlı istihdam yerine kayıt dışının tercih edilmesinde karşılaşılabilecek cezaların arttırılması halinde, bu kayıt dışılığın azalacağı genel kabul gören düşünceyse de unutulmaması gereken cezaların gereğinden fazla arttırılması da kayıt dışına yöneltebilecektir.¹⁴⁰

Öte yandan kayıt dışı istihdamı azaltması beklenen cezaların ağırlığından öte uygulanabilirliği de önem arz etmektedir. Bu sebeple cezaların şiddetinin düşürülmesine veya etkinliğinin azaltılmasına yönelik politikaların ve uygulamaların kayıt dışı istihdamı azaltma hususunda beklenenden düşük yararlar sağlamasına yol açacağı gözden kaçırılmamalıdır.¹⁴¹ Cezaların denetim sistemi ile desteklenememesi de benzer şekilde yükümlülüklerden kaçışı kolaylaştıracaktır.¹⁴²

İstihdamdaki kayıt dışılık nedenleri arasında sigorta prim affı yasalarına sıkça başvurulmasının, bu yükümlülükleri yerine getirme konusundaki bilincin oluşmasını olumsuz etkileyeceğini ve dahası yeni çıkacak af beklentisi içerisinde kayıt dışı istihdamı arttırabileceğine değinmiştik. Haliyle vergi ve sigorta prim

¹³⁹Türkmen DERDİYOK, a.g.m., s. 61, 62.

¹⁴⁰ Ahmet Serdar YAĞMUR, a.g.m., s. 13.

¹⁴¹ Türkmen DERDİYOK, a.g.m., s. 61, 62.

¹⁴² Gökalp İLHAN, a.g.m., s. 11.

aflarına sıklıkla başvurulması kanunlara olan güveni sarsıcı veya güven azaltıcı etki de doğurabilir.¹⁴³ Türkiye’de son yıllarda kişilerin yükümlülüklerinin zamanında yerine getirememesi ya da eksik getirilmesi halinde karşılaştıkları parasal tutarlardan vazgeçilmesi şekliyle vergi ve sigorta prim aflarına sıklıkla başvurulduğu bilinmektedir. Bu düzenlemelerin devamlı olacağı yönünde bir tavırın oluşması halinde yükümlülükleri zamanında ve tam yerine getiren kişilerin adeta cezalandırıldığı, yerine getirmeyenlerin ise ödüllendirildiği düşüncesine yol açacağı da bir diğer olumsuz bakış açısıdır. ¹⁴⁴

1.4.2. Bilgilendirme ve Bilinçlendirme Faaliyetleri

Kayıt dışı istihdamın önlenmesi hususunda bilgilendirme ve bilinç oluşturmaya yönelik faaliyetlerin en uzun soluklu yararlar sağlayacağı bilinmelidir.¹⁴⁵ Bu bilgilendirme ve bilinç oluşturma faaliyetlerinin halkın en çok başvurduğu kitle iletişim araçları kanalı ile yapılan reklam, gazete ilanı yöntemi, afiş ve broşürler, okullarda eğitici faaliyetler, seminerler ve kamu kurum ve kuruluşları tarafından halkı bilgilendirme ziyaretleri ile sağlanabilme imkânı vardır.

Kayıt dışı ekonomide nasıl vergi bilinci ve vergi ahlakının önemine vurgu yapılırken, bu bilinci oluşturma ve ahlakı artırma konusunda da bilgilendirme yapılıp, vergi vermenin haklı gerekçelerine, vergi verilmediğinde veya vergi vermekten kaçınıldığında bizzat denetleme ile karşılaşılacağına değiniliyorsa¹⁴⁶ benzer şekilde kayıt dışı ekonominin istihdam boyutunda da sosyal güvenlik, sigortalılık hakkı, yükümlülük ve sonuçları hakkında bilgilendirmede yarar görülecektir.

Kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında geliştirilecek politikalarda yalnızca kayıt dışılık ile oluşacak kamu kaybına odaklanılmaması, ödev ve

¹⁴³ Semih ÖZ, Dilek ÖZKÖK ÇUBUKÇU, a.g.m., s. 251.

¹⁴⁴ Zülküf AYRANGÖL, Mustafa TEKDERE, “Potansiyel Etkileri ve Gönüllü Uyum Açısından Vergi Afları: 6111 Sayılı Kanunun İrdelenmesi”, **Examine Of Tax Amneties In Terms Of Potential Effects And Voluntary Compliance**, 2013 [VI] 2, s. 255.

¹⁴⁵ Ahmet Serdar YAĞMUR, a.g.m., s. 16.

¹⁴⁶ Türkmen DERDİYOK, a.g.m., s. 62.

sorumlulukların geliştirilmesine yönelik algıların kuvvetlendirilmesi de hedeflenmelidir.¹⁴⁷

Ayrıca kayıtlı faaliyetlerle yürütülen çalışma hayatında kişilerin topluma ait olma duygusunun geliştirileceği hususunda yapılan bilgilendirme faaliyetlerinin kişilerin kayıt dışı istihdama yönelişlerindeki tavırlarında olumlu değişikliklere sebep olacaktır.¹⁴⁸

1.4.3. İdari İşlemlerin Kolaylaştırılması

Çalışma hayatında çalışanın sigortalılığının sağlanması noktasında bürokratik işlemlerin işçilik maliyetlerinin arttıracak şekilde yüksek olması özellikle küçük ve orta büyüklükteki işyerleri için kayıtlı istihdamdan sapmaya neden olduğu düşünüldüğünde, bürokratik işlemlerin basitleştirilmesi, çoğu zaman da maliyeti azaltacak şekilde fiziki belgeler ile yaşanan zaman ve parasal yükümlülüklerin azaltılması kayıtlı istihdama yöneliş için etkili olacaktır.¹⁴⁹

Bu sebeple sigortalılık bildirimlerinde ilgili Kurumlara fiziki ortamda müracaata dayalı işlemler yerine bilgisayar ortamında işlemlerin yürütülebiliyor olması ya da hem Gelir İdaresi Başkanlığına hem de Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak bildirimlerin ortak bir zeminde sağlanabilmesi kayıt dışı istihdam için bürokratik işlemlerin yoğun ve karmaşık olması nedeniyle maliyetli görülmesi gerekçesini hafifletecektir.

Öte yandan çalışma hayatında, istihdamın resmi kurumlara bildiriminin tüm işyerleri için aynı zorunluluklara tabi olması, daha küçük işyerleri veya işçi giriş çıkışlarının yoğun olduğu belli sektördeki işyerleri ve meslekler için kayıt dışına yönelişe gerekçe olarak gösterilmektedir. Yasal düzenlemeler ile belli sektörde, belli konularda faaliyet yürüten işyerlerine bildirimler konusunda daha uyumlu koşulların sağlanabilmesi, zorunlulukların yanısıra istisnalar veya özel izinler ile işlemlerin

¹⁴⁷ Emine KOBAN, Zerrin FIRAT, a.g.m., s. 170-172.

¹⁴⁸ Erkan KARAARSLAN, a.g.e., s. 126-127.

¹⁴⁹ Nusret EKİN, **Büyüme-ihracat-istihdam Boyutlarıyla Küçük işyerleri ve Sosyal Koruma**, a.g.e., s. 54.

kolaylaştırılması¹⁵⁰, yasal sigortalılık engellerinin kaldırılması kayıtlı istihdama dolaylı bir yönelişi beraberinde getirecektir. İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde sigortalılık bildiriminde sürenin uyumlaştırılması, yabancı uyruklu çalışanlar için çalışma iznin sağlanmasında ikamet izni koşulunun uyumlaştırılması¹⁵¹, esnek çalışma koşullarının yasal zeminde düzenlenmesi, ev hizmetlerinde çalışanlar için yapılan özel düzenlemeler bahsettiğimiz kolaylaştırıcı yasal düzenlemelerden yalnızca en bilinen bir kaçıdır.

Çalışma hayatının düzenleye idari işlemlerin kolaylaştırılmasının yanı sıra ilgili Kurumların koordinasyonun sağlanmasının kayıt dışı istihdamın da önemli ölçüde etkileneceğini söylemek mümkündür. Kayıt dışı istihdamın azaltılması adına koordinasyonun sağlanması mümkün Kuruluşlardan bazıları Çalışma Bölge Müdürlükleri, Gelir İdaresi Başkanlıkları, İş Teftiş Kurulları, İl Milli Eğitim Müdürlükleri, Kamu İhale Kurumu, Emniyet Birimleri, İl Sağlık Müdürlükleri, Spor federasyonları, odalar ve birlikler olarak sayılabilir.¹⁵²

1.4.4. Sosyal Politikaların Geliştirilmesi

Kayıtlı istihdamın benimsenerek aksi halinde doğacak olumsuzlukları önlemek adına devletin geliştireceği sosyal politika faaliyetlerinin de etkisi oldukça fazladır. Devletin iş yaratma ve iş bulma hizmetlerini çalışan kesime sunabilmesi, yeni bilgi ve beceri kazandırma faaliyetleri yürütmesi, ücretsiz iş bulma hizmeti sunabilmesi kayıtlı istihdama yönelişi hızlandıracığına inanılmaktadır. Bu sosyal politikalar aracılığı ile kayıt dışı istihdamın avantajlı görülen yönlerinin törpülenmesi dolaylı yoldan sağlanacaktır.¹⁵³

¹⁵⁰ Burhan ÖZDEMİR, “Yabancı İşçilerin Türkiye’de Çalışma Hakkı”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Ağustos, 2000, s. 12.

¹⁵¹ Müslim DEMİR, “Türkiye’de Yabancıların Sosyal Güvenliği”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Mart 2016, Cilt 6, Sayı 1, s. 70-80.

¹⁵² Ahmet YERELİ, Oğuz KARADENİZ, **a.g.e.**, s. 228-229.

¹⁵³ Sayın ŞAN, “Türkiye’de Kayıtlı-Kayıtdışı Çalışanların Yapısal Farklılıklarının Sosyal Devlet Bağlamında Sorgulanması”, **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi**, 2009, Cilt 252, s. 462.

Kayıtlı istihdamı teşvik mekanizmaları kadar aktif istihdam politikaları olarak da adlandırılan çalışanların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi ve kayıtlı istihdama girişte kolaylık sağlaması amacı taşıyan sosyal politikaların da kayıtlı istihdamın arttırılmasında önemi kayda değerdir.¹⁵⁴

1.4.5. İşveren Sigorta Prim Teşvikleri ve Destekleri

Kayıt dışı istihdam ile mücadelede yatırım kolaylığının sağlanabilmesi ve vergi, sigorta prim destek ve teşviklerinin sunulabilmesi kayıtlı istihdama yönelişte doğrudan sağlanan yardımlara ilişkin düzenlemelerdir.

Çalışma hayatının olumsuz koşullarını hafifletmenin yanı sıra işverenin mali yükümlülüklerinin azaltılması için çeşitli kanunlarla belirli süre ile sınırlandırılmış veya kalıcı birçok sigorta prim, destek ve teşvik uygulamaları yasal zemine oturtulmuştur. Bu uygulamaların aynı zamanda kayıtlı istihdamın arttırılması ve kayıt dışı istihdama yönelmeye etkili faktörlerin etkisinin azaltılmasını hedeflediği açıktır.¹⁵⁵

İstihdamı konu alan teşvik sistemlerinin yürütülmesi hususunda birçok kamu kurum ve kuruluşu kanuni düzenlemelerde yer almaktadır. Bahsedilen kamu kurum ve kuruluşları bakanlık düzeyinde çoğu kez Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının yanı sıra Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Ekonomi Bakanlığıdır. Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu ile Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Kalkınma Ajansları da teşviklerin sunumunda yetkilendirilen kurum ve kuruluşlardan en önemlileridir.

Türkiye'de uygulama alanı bulan yatırım desteği ve istihdam teşviklerinin kapsamının daha dar, uygulama süresinin sınırlı ve yararlanma ölçütlerinin kapsamlı olduğu¹⁵⁶ görüşüyle kayıtlı istihdamın sağlanmasının zor olacaktır. Bu sebeple vergi

¹⁵⁴ Ahmet Oğuz SARICA, **Kayıt Dışı İstihdam ve Mücadele Yöntemleri**, Yayınlanmış Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı(DPT) Müsteşarlığı Yıllık Programlar ve Konjonktür Değerlendirme Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s. 142-143.

¹⁵⁵ Müjdat ŞAKAR, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Beta Basım A.Ş., 11. Baskı, İstanbul, 2014, s. 179.

¹⁵⁶ Faruk Sapancalı, “Türkiye'de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar”, a.g.m., s. 28-29.

ve sigorta prim sistemlerinde yükümlülüklerin hafifletici etkisi ile yapılan indirim, destek ve teşviklerin yelpazesinin genişletilmesi, yararlanma sürelerinin uzatılıp, yararlanma koşullarının daraltılması ile işverene ücret dışındaki maliyetlerini azaltması, işçinin prim yükünü azaltması sağlayacaktır.¹⁵⁷ Kayıt dışı ekonominin istihdam ayağında ortaya sürülen maliyetlerin çokluğu gerekçesi dolayısıyla kayıt dışılığa karşı daha etkin önlem alınmış olacaktır.¹⁵⁸

Üstelik belli sosyal politikalar gereği cep harçlığının devletçe sağlanması, sigorta prim yükümlülüğünün devlete ait olması gibi parasal yükümlülüklerinin devlet tarafından karşılandığı sosyal politika uygulamaları ile sübvansiyonlar ile devletin de kayıtlı istihdama yönelişte aldığı sorumluluklara örnek gösterilebilecektir.¹⁵⁹

Ülkemizde vergi indirimleri ve arttırılan kamu harcamaları ile çalışma hayatında canlanma sağlanmak istenmiş, istihdamın kayıt dışılığa yönelişinin yoğun olduğu sektörlerde de arzulanan kayıtlı istihdama yöneliş ya da kayıtlı istihdamda kalma doğrultusundaki sonuçların izlenmesi çok uzun zaman almamıştır. Özel sektör işverenlerine yönelik, kayıtlı olan sigortalı sayılarının arttırılması, bölgesel farklılıkların giderilmesi, stratejik yatırımlara destek olunması, kadınlar, gençler ve engellilerin yer aldığı dezavantajlı kesimin daha çok çalışma hayatında yer almasının sağlanması adına muhtelif birçok Kanun ile sigorta primi teşvik, destek ve indirim uygulamaları yer almıştır.¹⁶⁰

Devletin işsizlik halinde işgücündeki artışı yakalayacak istihdam artışının sağlanmasında ve çoğunlukla da işsiz kalınmasını önlemede uygulayacağı teşvik programlarının kişilerden öte topluma da etkisi olacağı açıktır. Öte yandan işçiye yapılan ücret ödemelerinde sınırlandırıcı uygulama olarak görülen ve vergi

¹⁵⁷ Faruk SAPANCALI, “AB’nde Sosyal Dışlanma Sorunu ve Mücadele Yöntemleri”, a.g.m., s. 94.

¹⁵⁸ Berna BALCI İZGİ, a.g.m., s. 98.

¹⁵⁹ Erkan KARAARSLAN, **a.g.e.**, s. 127.

¹⁶⁰ Mehmet Selim BAĞLI, “Kayıtlı İstihdamda Olmayı Gerektiren Teşvik Tedbirleri Büyük Öneme Sahiptir”, **TİSK İşveren Dergisi**, Ankara, 2018, s. 29-30

sisteminin etkisinde ele geçen ücretlerde azalışa neden olan düzenlemelerin de teşvik mekanizması içinde değerlendirilmesi yine kayıtlı istihdamı arttırıcı etkisi olacaktır. Ancak bu teşvik uygulamalarının daha çok ekonomideki dalgalanma dönemlerinin çözümü olarak görülmesinden kaynaklı sürekliliğine yönelik düzenlemelerle de desteklenmesi gerektiği görüşü hakimdir.¹⁶¹

1.4.6. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi ve Benzeri Projeler

Kayıt dışı İstihdamla Mücadele Projesi (KADİM) uygulaması ile 2006 yılından bu yana istihdamın kayıt dışı alana kaçışının engellenmesine neden olan faktörlerin ortadan kaldırılmasının ve yabancı kaçak işçiliğin azaltılmasının yanısıra kayıtlı istihdamın yaygınlaştırılması amacıyla bir dizi eylemlerde bulunulmuştur. Proje kapsamında değinilen bir dizi eylemin denetimlerin etkin role sahip olmasının sağlanması, denetimlerin ve cezaların caydırıcılığının artırılması, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerine ağırlık verilmesi ve gerekli kanuni düzenlemeler ile bürokratik zorlukların giderilmesi gibi dört başlık altında ele alındığını görülür.

¹⁶¹ Ergün ATALAY, “Kalıcı Gelişme Geniş Kapsamlı Önlemler ile Mümkün”, **TİSK İşveren Dergisi**, Ankara, 2018, s. 36-37.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DEKİ KAYIT DIŞI İSTİHDAMI AZALTMAYA YÖNELİK İŞVEREN SİGORTA PRİM TEŞVİKLERİ VE DESTEKLERİ

2.1.Genel Olarak Teşvik ve Kavramlar

Teşvik genel ifade ediliş şekli ile ekonomik faaliyetlerde diğerlerine nazaran daha hızlı ve fazla geliştirilmesine yönelik kamu tarafından maddi, gayrimaddi destek sağlanması ya da yardım ve özendirmeler şeklinde tanımlanabilir.¹ Teşvik kavramının yerine sübvansiyon, destek, prim, iktisadi amaçlı mali yardım ve transfer harcaması kullanımlarına da rastlanılmakla birlikte OECD ve AB ülkelerinde de daha çok devlet yardımı ve sübvansiyon kullanımının yaygın olduğu söylenebilir.

Özellikle durgunluk ve kriz dönemlerinde işverenlerin ücret dışı maliyetler konusunda yükünün hafifletilmesine yönelik bir destek olarak işveren teşviklerinin daha çok kadın ve genç istihdamına, dezavantajlı grupların desteklenmesine, bölgesel düzeydeki farklılıkları gidermeye yönelik tedbirler şekli ile veya ilave istihdam yaratılmasına yönelik tedbir şekli ile uygulama alanı bulmaktadır.²

Özel sektör işverelerine sağlanan sigorta primi desteği, teşviki ve indirimi uygulanmaları başta 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu olmak üzere birçok kanuni düzenlemede yer almaktadır. Çalışmada 2017, 2018 ve 2019 yıllarında uygulama alanı bulan sigorta primi teşvik, destek ve indirimi uygulanmalarına yer verilmiş olmakla birlikte uygulama süre kısıtı öngörülen İşveren Desteğinin 31.12.2017, Bir Senden Bir Benden Desteğinin ve İşbaşı Eğitimi Alanların İstihdamına Yönelik Teşvikinin 31.12.2018 tarihinden itibaren

¹ Turan SERDENGECİ, **Türkiye’de Yatırım Teşvik Uygulamaları**, Hazine Müsteşarlığı Teşvik Uygulamaları Genel Müdürlüğü, Ankara Sanayi Odası Yayını, Ankara, 2000, s.5.

² Türkiye İşgücü Piyasasındaki Yapısal Dönüşüm, Raportörler: Raif CAN, Betül PEKTAŞ ERDEM, Veysi KASSAP, Büşra DEMİREL, T.C. Kalkınma Bakanlığı Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Dairesi, Ankara, 2017, s. 16.

uygulanmadığını belirtmekte yarar vardır. 2017, 2018 ve 2019 yıllarında ülkemizde uygulama alanı bulan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile beş, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile dokuz, 4857 sayılı İş Kanunu ile bir, 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun ile bir, 5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanun ile bir, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunun ile bir, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununda bir olmak üzere toplamda on dokuz farklı sigorta primi teşvik, destek ve indirimi uygulaması vardır.

Bu işveren sigorta prim teşvikleri ve desteklerini çalışmanın ilerleyen bölümlerinde yasal dayanağı olan Kanunlar uyarınca gruplandırılarak ayrı ayrı incelenecektir.

Sigorta prim teşvikleri ve destekleri sağlanması noktasında sigortalı olarak tanımlanan kişilerin 5510 sayılı Kanunda geçen şekli ile aynı kanunun 4 ncü maddesinin birinci fıkrasını a bendi kapsamında sigortalı sayılanlar olacağını belirtmek yerinde olacaktır. Şöyle ki kanuni düzenlemelerde ifade olunan haliyle sigortalı adına prim ödenecek kişi olarak genellenirken, çalışmamıza konu olan sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin sağlanacağı sigortalıların hizmet akdi ile bir işveren tarafından çalıştırılanlar olduğu görülmektedir. Hizmet akdi için kanunun işaret ettiği 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunun³ ve 4857 Sayı İş Kanunun ilgili düzenlemeleri doğrultusunda hizmet akdinin hizmet, süre, ücret ve bağımlılık unsurları göz önüne alınarak sigortalılık hususu değerlendirildiğinde, sigortalıların 5510 sayılı Kanunun 4 ncü maddesinin birinci fıkrasını a bendi kapsamında sigorta olarak sayılabilmesi, sigortalının işveren, işveren vekili veya alt işveren tarafından işe alınıp hizmet akdine tabi çalıştırılmasına veya işe başlatılmasına, sigortalının fiili olarak işyerinde çalışmasına bağlandığını görmekteyiz.⁴

³ 5510 sayılı Kanun metninde 22/4/1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu olarak bahsedilmekte ancak 4/2/2011 tarih 27836 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunun 647 nci maddesi gereği - 22/4/1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu yürürlükten kaldırılmış olduğundan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunun olarak yer verilmiştir.

⁴ Mehmet BULUT, **İşverenler ve Hukukçular İçin Sosyal Güvenlik Hukukunda Uygulamalar**, Bs: 1, Ankara, Bilge Yayınevi, 2011, s. 24.

Sigortalılık tanımının anlaşılmasına yardımcı olmak adına sosyal sigortalılar, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları, ücret, ay ve asgari ücret tanımlamalarına da değinilmesi önemlidir. 5510 sayılı Kanunda sosyal sigortalar kısa ve uzun vadeli sigorta kollarını ifade ederken; kısa vadeli sigorta kolları iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık ve analık sigortası kollarından, uzun vadeli sigorta kolları ise malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası kollarından oluşmaktadır.⁵ Ücret, sigortalı sayılanlara çalışmaları karşılığı para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutarı belirtmek için kullanılmıştır. Öte yandan ay tanımında ücretlerin ödenme süresine atıf yapılarak ayın on beşinden ertesi ayın on beşine kadar geçen süre, ya da ayın biri ilâ sonu arasında geçen süre olduğuna değinilmiş ve otuz gün olarak değerlendirileceği ifade olunmuştur. Ayrıca asgari ücretten bahisle 22.05.2003 tarih 4857 sayılı İş Kanunu gereğince 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen bir aylık brüt ücretin anlaşılması gerekmektedir.

5510 sayılı Kanuna göre işyeri tanımının sigortalı çalıştırıyor olma hususuna bağlandığı görülmekte ve sigortalıların maddi veya maddi olmayan unsurlar ile birlikte iş yaptıkları yer olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca işyeri tanımına açıklık getirmek adına işyerinde üretim ve yönetim açısından bağlılık gösteren yerler ile eklentiler, dinlenme alanları, çocuk emzirme bölümleri, yemekhaneler, avlular ve araçlar da işyerinde kapsamında değerlendirileceği de açıkça belirtilmiştir.

5510 sayılı Kanunun 12 nci maddesinde açıklanan işveren tanımında sigortalı çalışanı olması öncelikle ifade edilirken, işverenin hem gerçek hem de tüzel kişi olabileceği, tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları olabileceği anlaşılmaktadır.⁶ İlgili kanunda hizmet akdine bağlı olarak sigortalı çalıştıran işverenlerin işaret edildiği, hizmet akdinden başka akitler olan istisna akdi ve vekâlet akdi gibi akitler ile sigortalı çalıştıran işverenleri işveren olarak sayılamayacağı anlaşılmaktadır.

⁵ Hüseyin AKYILDIZ, **Sosyal Güvenlik Reformuyla Ulaştığı Son Şekli İle Sosyal Güvenlik Hukuku**, 4.Baskı, Ankara, Alter Yay. Rek. Org. Tic. Ltd. Şti., 2012, s. 17.

⁶Sigorta Primi, Teşvik ve Destekleri, TİSK Yayınları, s. 3, (Çevrimiçi: <https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primitesvik-ve-destekleri---2019.pdf>)
E.T:05.05.2019.

5510 sayılı Kanun gereğince Sosyal Güvenlik sisteminde sigortalı sayılanlar adına yapılan bildirimlerde prime esas kazanç tanımlaması söz konusu olup, prime esas kazancın hesaplanmasında sigortalının hak edilen brüt ücretine ek olarak eğer o ay içinde ödenmiş prim ve ikramiye türündeki ödemeler ile her çeşit istihkakın, yine o ay sigortalı için özel sağlık sigortalarına, bireysel emeklilik sistemine yapılan ödeme tutarlarının ve var ise adli ya da idari makamlarca verilen kararlara istinaden sigortalılara yapılan ödemelerin brüt toplamının değerlendirileceği 5510 sayılı Kanunun 80 nci maddesinde belirtilmiştir. Ayrıca yine ilgili kanun maddesinin ilerleyen fıkralarında prime esas kazanca tabi tutulmayan kazançlar açıkça yer bulmuştur. Bahsi geçen istisnalar dışında yapılan ödemeler, ödeme için ne isim konulduğuna bakılmaksızın prime esas kazancın hesaplamasında esas alınır ve aynı yardım maksadı ile nakdi ödeme yapılması da noktasında prime esas kazancın hesaplamasında dikkate alınır.⁷

Ancak prime esas kazanç tanımından anlaşılabileceği üzere prime esas kazanç tutarının tespitinde ücretlerin ödenmiş olması şartı aranmayıp, ücretlerden bahsedilirken hak edilen ücret tanımlaması yapılmış ve tahakkuk ettirilmesi yeterli kılınmıştır.⁸

Prime esas kazanç tutarı ve hesaplanması hususunda Kanun metninde birçok hususunun altı çizilerek açıklığa kavuşturulduğu görülmekle birlikte çalışmamızda yalnızca tanımlama olarak yer verilmesi durumu söz konusudur.

5510 Sayılı Kanunun “Günlük kazanç sınırları” başlıklı 82 nci maddesinde prime esas kazanç üzerinden yapılacak sigortalılık bildirimlerinde alt ve üst sınır öngörülmüş ve bu sınırlar da günlük kazanç ve asgari ücret temelli anlam bulmuştur. Prime esas kazanç tutarının ağırlıklı olarak ücret olduğu düşünüldüğünde prime esas kazanç için alt sınırının asgari ücretten daha az olması beklenmediği gibi 5510 sayılı Kanunda da ilgili düzenlemede prime esas günlük kazancın alt sınırının sigortalıların

⁷ Mahmut ÇOLAK, **İşverenler İçin Sosyal Güvenlik Uygulama Rehberi**, Ankara, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 2012, s. 161.

⁸ Can TUNCAY, Ömer EKMEKÇİ, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2011, s. 155.

yaşlarına uygun asgarî ücretin otuzda biri olarak hesaplanan tutar olacağı şeklinde yer almaktadır.⁹

Öte yandan sigortalılık bildirimleri hususunda prime esas kazancın üst sınırı günlük kazanç alt sınırının 7,5 katı, sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelere gönderilen veya götürülen Türk işçileri için de 3 katı olduğu Kanunun son şekli ile hüküm altına alınmıştır.¹⁰ Prime esas kazanç üst sınırı için öngörülen alt sınırının 7,5 katı hususu öncesinde 6,5 katı şeklinde Kanun metninde yer alırken 16.11.2016 tarih 6761 sayılı Kanun ile 01.01.2017 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere değiştirilmiştir.

Prim ödeme gün sayısı sosyal sigorta kollarından malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kolları kapsamında değerlendirilen süreler olarak 5510 sayılı Kanun çerçevesinde ifade edilebilir.¹¹

5510 sayılı Kanunda sigortalılık hususunda sigorta prim oranları da hüküm altına alınmış ve prim oranları sigortalı, işveren ve devlet hissesi olarak ayrı ayrı belirtilmiştir. Kanun metninden malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranının sigortalının prime esas kazancının % 20'si olup bu oranın % 9'u sigortalı hissesi, % 11'i işveren hissesi olduğu görülmüştür. Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı da sigortalının prime esas kazancının %2'si olup bu prim oranının tamamı işveren hissesi olarak değerlendirilir. Genel sağlık sigortası primi hususu da tüm sigortalılar için primlerin sigortalı tarafından ödenmesi, devlet tarafından karşılanması, sigorta prim oranları olarak çalışan ücretinden kesilmesi şekli gibi birçok ayrı konuda değerlendirilmiş olmakla birlikte çalışmamızda kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tâbi olanlar için prime esas kazancın % 12,5 oranında olduğuna ve bu primlerin %

⁹ Ali GÜZEL, Ali Rıza OKUR, Nurşen CANİKLİOĞLU, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2014, s. 308.

¹⁰ Ali GÜZEL, Saim OCAK, **5510 Sayılı Yasa ile İşverene Getirilen Ek Yükümlülükler**, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2010, s. 163, 164.

¹¹ Sigorta Primi, Teşvik ve Destekleri, TİSK Yayınları, s. 3, (Çevrimiçi: <https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primiteşvik-ve-destekleri---2019.pdf>)

E.T:05.05.2019.

5'inin sigortalı hissesi, % 7,5'inin ise işveren hissesi olduğuna değinmek yerinde olacaktır.

5510 sayılı Kanunda bazı sigorta kollarına tabi sigortalıların düzenlendiği 5 nci maddesi gereği yapılacak sigortalılık bildirimlerinde esas alınacak prim oranları da açıkça ilgili Kanunun 81 nci maddesinde düzenlenmiştir.

5510 sayılı Kanunda çalıştırılan sigortalılar için işverenleri tarafından aylık prim ve hizmet belgelerinin verilmesi gerektiği düzenlenen bir başka husustur. Aylık prim ve hizmet belgelerinin düzenlenmesine ilişkin diğer hususlar Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çıkarılan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde düzenlenmiştir.

15.07.2016 tarih 6728 sayılı Kanunun 47.nci maddesi uyarınca getirilen düzenleme ile işverenlerin düzenleyecekleri ve yasal süre içerisinde ilgili Kurumlara sunacakları belgeler için muhtasar ve prim hizmet beyannameleri olarak adlandırıldığı belirtilmiştir.

2.2. 5510 Sayılı Kanun İle Sağlanan İşveren Sigorta Prim Teşvikleri ve Destekleri

5510 sayılı Kanunu uyarınca sağlanan işveren sigorta prim teşvikleri ve destekleri Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde Beş Puanlık İndirim, Yurt dışına Götürülen Sigortalılara Uygulanan Beş Puanlık Prim İndirimi, İlave Altı Puanlık Prim İndirimi ve Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik Asgari Ücret Desteği olmak üzere beş başlık altında incelenebilir.¹²

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

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “Prim Oranları ve Devlet Katkısı” başlıklı 81.maddesinin 1.fıkrasının (ı) bendinde

¹² 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>) E.T:05.05.2019.

açıklanan şekli ile Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde Beş Puanlık İndirim Desteği uygulanarak sosyal sigorta prim oranlarının azaltılması veya işverenlerce ödenmesi gereken primlerin bir kısmının Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanması yolu ile kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınmasında araç kılınmıştır.¹³

Bu teşvikin uygulamasında başlangıç tarihi olarak 01.10.2008 tarihi öngörülmüş ve uygulamanın son bulacağı tarih ya da yararlanma süresi konusunda bir sınırlama öngörülmemiştir.¹⁴

Özel sektör işverenlerine çalıştırdıkları sigortalıların kazançları üzerinden hesaplanan uzun vadeli sigorta kolları primlerinin işveren hissesinden beş puan indirimden yararlanma imkânı veren prim desteğinin finansmanı Hazine ve Maliye Bakanlığınca karşılanmaktadır.

Teşvik uygulanmasında işverenlere ve sigortalılara ilişkin çeşitli şartların öngörüldüğü açıktır.

Prim desteğinden yalnızca sigortalılardan haklarında uzun vadeli sigorta kolları uygulananların yararlanacağı kanun hükmünden anlaşılmaktadır. Ayrıca sosyal güvenlik destek primine tabi ve yurt dışında çalışan sigortalılar için prim desteği uygulanmamaktadır.

01.03.2011 tarihinden öncesi için bu teşvikten yararlanan işverenler için diğer işveren sigorta prim teşvikleri ve desteklerinden yararlanmaları söz konusu ise destekten faydalanma imkânı bulunmuyordu. Bu bir nevi yararlanma engeli olarak düşünülen uygulama hakkında yapılan kanuni düzenlemeler ile iyileştirmeler sağlanmıştır. 01.03.2011 tarihinden itibaren işsizlik ödeneği alanların istihdam edilmesine yönelik uygulanan sigorta prim teşviki hariç olmak üzere, işverenin prim

¹³ Ali GÜZEL, Ali Rıza OKUR, Nurşen CANİKLİOĞLU, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul, 2016, s. 290.

¹⁴ Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 8, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), **E.T:05.05.2019**.

borcunun bulunmaması kaydıyla aynı dönemde aynı sigortalılar için öncelikli 5 puanlık indirim desteğinin uygulanması kaydıyla akabinde diğer bir sigorta prim teşvikinden yararlanma imkânı tanınmıştır.¹⁵

Bu teşviğin uygulanma alanı bulması için; işverenlerin de belirli şartları taşıyor olması gerektiğini söylemiştik. İşverenlerin ay içinde çalıştırdıkları sigortalılara ilişkin bildireleri yasal süresinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermiş olması, sigortalılık bildirimlerine ilişkin primlerin yasal süresi içinde ödenmiş olması, borcu bulunmaması, yapılandırılmış veya taksitlendirilmiş borçların bulunması halinde de bu borçların aksatılmadan ödenmesi gerekmektedir. Bu şartlara ek olarak ilerleyen kanun hükümlerinde işyerinde kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması ve işyerinden sigortalılık bildirimi sağlanan sigortalının fiilen çalışmadığının tespit edilmemiş olması gerektiği hususuna yer verilmiştir. Öte yandan bahsedilen teşvikten yararlanacak işverenler için kanun hükmünden belirli sınırlandırmaların da olduğu anlaşılmaktadır.¹⁶

Teşvikten yararlanan işyerleri hakkında 5510 sayılı kanunun 81.maddesinin 4.fıkrasında, 21.05.2013 tarih 6486 Sayılı Kanunun 5.maddesi uyarınca yapılan düzenleme ile kayıt dışı sigortalı çalıştırılması ve sigortalılık bildirimi sağlanan sigortalının işyerinde fiilen çalışmaması halinde karşılaşılabacak idari yaptırıma yer verilmiştir. Bahse konu kanun hükmünden kayıt dışı sigortalı çalıştırıldığının ve işyerinden sigortalılık bildirimi sağlanan sigortalının fiilen çalışmadığının tespit edilmesi halinde işverenler bir yıl süreyle bu destek unsurlarından yararlanamayacağı ve bu teşvikten yersiz olarak faydalanıldığının tespiti hâlinde de yararlanılan teşvik

¹⁵ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>) **E.T:05.05.2019.**

¹⁶ İstihdam Teşvikleri Hakkında Bilinmesi Gerekenler, **İstihdam Teşvikleri Broşürü**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 1, (Çevrimiçi: www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/dad5d9f8-89e1-4516-8d41-2ce6bcffb6dd/İSTİHDAM+TEŞVİKLERİ+BROŞÜR+29.1.2019+son.pdf?MOD=AJPERES), **E.T:05.05.2019.**

tutarının işverenden gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte geri alınacağı açıkça anlaşılmaktadır.¹⁷

Belirtilen idari yaptırımın uygulanması hususunda yapılan düzenlemeler ile bir yıllık süre ile yasaklanma hali sigortalı sayısına bir üst sınır getirilerek ve yasaklanma haline de kademeli süreler öngörülmesi şekli ile nispeten yumuşatılmış ve bu uygulanmasının ise 01.04.2017 tarihinden itibaren olacağı ifade edilerek açıklık getirilmiştir.¹⁸

2.2.2. Yurt Dışına Götürülen Sigortalılara Uygulanan Beş Puanlık Prim İndirimi

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “Prim Oranları ve Devlet Katkısı” başlıklı 81.maddesinde ayrıca yurt dışına işçi götüren işverenlere sigortalılar için ödeyecekleri genel sağlık sigortası primlerinin 5 puanlık kısmının 01.06.2013 tarihinden sonrası için Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanacağı prim desteği de düzenlenmiş ve uygulamada Yurt Dışına Götürülen Sigortalılara Uygulanan Beş Puanlık Prim İndirimi Desteğinin olarak yer almıştır. Uygulanacak destek için süre kısıtı öngörülmemiştir.¹⁹

Bahsedilen bu teşvik uygulanmasında özel sektör işverenlerinin yurt dışına götürecekleri sigortalılar için uzun vadeli sigortası kolları uygulananların olmasının şartı yer almakta ve sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlardan yararlanamayacağı da açıkça hükümde ifade edilmektedir. Hangi sigortalılar hakkında bu teşviğin uygulamayacağı yine aynı düzenlemede çıraklar, mesleki eğitim gören öğrenciler, staja tabi öğrenciler, iş kaybı tazminatı alanlar olara ifade

¹⁷ **Sigorta Primi, Teşvik ve Destekleri Kitapçığı**, TİSK Yayınları, s. 3, (Çevrimiçi: <https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primiteşvik-ve-destekleri---2019.pdf>) **E.T:05.05.2019.**

¹⁸ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>) **E.T:05.05.2019.**

¹⁹ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>) **E.T:05.05.2019.**

edilmiştir.²⁰ Ayrıca belirtmek gerekir ki yurtdışına götürülen sigortalılar için özel sektör işverenlerine bu desteğin sağlanabilmesi için ülke olarak da bir kısıtlama söz konusudur. Örneğin Türkiye ile Libya arasında imzalanan Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ve İdari Anlaşması gereğince, Libya'ya gönderilen Türk işçilerin Türk müteahhitler yanında çalışması halinde genel sağlık sigortası primi hariç diğer sigorta kolları uygulandığı için Libya'ya götürülen Türk işçilerinden dolayı bu teşvikten yararlanma imkânı bulunmamaktadır.²¹

Birçok sigorta prim teşvikleri ve destekleri hususunda yapılan kanuni düzenlemelerde diğer desteklerden yararlanılması halinde bahse konu destekten yararlanıp yararlanamayacağı da bir sınırlandırma olarak düzenlenmektedir. Bu sebeple değinmek gerekir ki, özel sektör işvereni için Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde Beş Puanlık İndirim desteğinden yararlanma söz konusu ise bu teşvikten yararlanma imkânı bulunmamaktadır.²²

Yurt Dışına Götürülen Sigortalılara Uygulanan Beş Puanlık Prim İndirimi Desteğinden yararlanacak işverenler için öngörülen şartların Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde Beş Puanlık İndirim desteğinden yararlanacak işverenler için öngörülen şartlar ile benzer şekilde düzenlenmiştir.

Öte yandan Yurtdışına Götürülen Sigortalılara Uygulanan Beş Puanlık Prim İndirimi Desteğinden yararlanamayacak özel sektör işverenlerinin açıkça belirtildiği kanun hükmünden 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri, 2886 sayılı Kanun ve 4734 sayılı Kanun hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri, 4734 sayılı Kanundan istisna

²⁰ Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 6, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), **E.T:05.05.2019**.

²¹ Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 6, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), **E.T:05.05.2019**.

²² 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>) **E.T:05.05.2019**.

olan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri ve Kanunun ek 2 nci madde kapsamında uygulanan teşvikten yararlanan işyerleri bu teşvikten yararlanamayacağı anlaşılmaktadır. Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde Beş Puanlık İndirim Desteğinden farklı olarak Yurtdışına Götürülen Sigortalılara Uygulanan 5 Puanlık Prim İndirimi Desteğinden uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden alım ve yapım işlerinde çalıştırılan sigortalıların indirimden yararlanabildiği görülmektedir.

Bahse konu Yurtdışına Götürülen Sigortalılara Uygulanan Beş Puanlık Prim İndirimi Desteğinden yararlanan işyerlerinin kayıt dışı sigortalı çalıştırılması ve sigortalılık bildirimi sağlanan sigortalının işyerinde fiilen çalışmaması halinde karşılaşılabilecek idari yaptırım hususuna 5510 sayılı kanunun 81.maddesinin 4.fıkrasında yer verilmiştir. İlgili kanun hükmünden açıkça kayıt dışı sigortalı çalıştırıldığı ve işyerinden sigortalılık bildirimi sağlanan sigortalının fiilen çalışmadığının tespit edilmesi halinde işverenlerin bir yıl süreyle bu destek unsurlarından yararlanamayacağı ve bu teşvikten yersiz olarak faydalandığının tespiti hâlinde de yararlanılan teşvik tutarının işverenden gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte geri alınacağı anlaşılmaktadır.

2.2.3. İlave Altı Puanlık Prim İndirimi

İlave Altı Puanlık Prim İndirimi yine 5510 sayılı Kanunun 81.maddesinde düzenlenen bir diğer prim desteğidir. Bu destekten yararlanma süresi için düzenlemede 01.01.2013 tarihi öngörülmüş ve yararlanma süresi de illerin gelişmişlik seviyelerine göre dört, beş veya altı yıl olarak sınırlandırılmıştır.²³

5510 sayılı kanunun 81.maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen işveren sigorta prim teşviki kanunun ilgili maddesinin ilk haliyle on ve üzerinde sigortalı çalıştıran işverenlere yönelik uygulama alanı bulurken, daha sonrasında 2016 yılı içerisinde yapılan kanuni düzenlemeler ile uygulama alanının genişletilmesi için 10 ve

²³ İstihdam Teşvikleri Hakkında Bilinmesi Gerekenler, **İstihdam Teşvikleri Broşürü**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 1, (Çevrimiçi: www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/dad5d9f8-89e1-4516-8d41-2ce6bcffb6dd/İSTİHDAM+TEŞVİKLERİ+BROŞÜR+29.1.2019+son.pdf?MOD=AJPERES), **E.T:05.05.2019.**

üzerinde sigortalı çalıştıran işyerleri ifadesi kaldırılmış ve ilgili teşvikin şartları taşıyan sigortalı çalıştıran özel sektör işyerlerince yararlanabilmesinin önü açılmıştır. İlave Altı Puanlık Prim İndirimi desteği hâlihazırda yapılan kanuni düzenlemeler ile çalışmamızda 10.02.2016 tarihini takip eden ay başından itibaren uygulanan haliyle açıklanacaktır.²⁴

İlave Altı Puanlık Prim İndirimi desteği Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 51 il ile birlikte Bozcaada ve Gökçeada ilçelerini de içeren listede faaliyet gösteren özel sektör işverenleri için öncelikle yararlanılan Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde Beş Puanlık İndirim Desteğine ilave olarak uygulanmaktadır. İlgili destek tutarı hesaplanırken sigortalıların kazançları alt sınır üzerinden değerlendirilir ve alt sınır üzerinden uzun vadeli sigorta kolları primlerinde altı puanlık indirim sağlanır. Burada dikkat edilmesi gereken husus ise İlave Altı Puanlık Prim İndirimi desteğinin uygulanması için öncelikli olarak öngörülen Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde Beş Puanlık İndirim Desteğinin hesaplanmasında sigortalıların prime esas kazanç bildirimleri için herhangi bir üst sınır öngörülmemiş olup sigortalıların prime esas kazanç üst sınırına kadar olan kazançları üzerinden hesaplanacakken, ilave altı puanın hesaplaması noktasında sigortalıların prime esas kazancına bakılmaksızın yararlanılacak her bir sigortalı için kazanç alt sınırına kadar olan tutar üzerinden hesaplama yapılacağıdır.²⁵

İlave Altı Puanlık Prim İndirimi desteği uygulanması için aranan koşullarının, Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde Beş Puanlık İndirim Desteğinden yararlanma koşullarına ek olarak Bakanlar Kurulunun 30.05.2013 tarihli ve 2013/4966 sayılı Kararı ekinde (I), (II), (III) sayılı listelerde yer alan 51 il ile Bozcaada ve Gökçeada ilçelerinde faaliyet gösteren özel sektör işverenleri olması ve

²⁴ Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 6, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), **E.T:05.05.2019**.

²⁵ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>) **E.T:05.05.2019**.

5510 sayılı Kanunun Ek 2 nci maddesinde öngörülen sigorta primi teşvikinden yararlanılmaması hususunun yer aldığı görülmektedir.

30.05.2013 tarihli ve 2013/4966 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ekinde yer alan (I), (II), (III) sayılı listeler aşağıdaki tabloda açıklanan şekildedir:

Tablo 1: 2013/4966 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ekinde yer alan (I), (II), (III) sayılı listeler

(I) SAYILI LİSTE		(II) SAYILI LİSTE		(III) SAYILI LİSTE	
1	Afyonkarahisar	1	Adıyaman	1	Ağrı
2	Amasya	2	Aksaray	2	Ardahan
3	Artvin	3	Bayburt	3	Batman
4	Bartın	4	Çankırı	4	Bingöl
5	Çorum	5	Erzurum	5	Bitlis
6	Düzce	6	Giresun	6	Diyarbakır
7	Elazığ	7	Gümüşhane	7	Hakkari
8	Erzincan	8	Kahramanmaraş	8	Iğdır
9	Hatay	9	Kilis	9	Kars
10	Karaman	10	Niğde	10	Mardin
11	Kastamonu	11	Ordu	11	Muş
12	Kırıkkale	12	Osmaniye	12	Siirt
13	Kırşehir	13	Sinop	13	Şanlıurfa
14	Kütahya	14	Tokat	14	Şırnak
15	Malatya	15	Tunceli	15	Van
16	Nevşehir	16	Yozgat	16	Bozcaada Gökçeada İlçeleri
17	Rize				
18	Sivas				
19	Trabzon				
20	Uşak				

Kaynak:2013/4966 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı (I-II-III Sayılı Listeler) ²⁶

Çalışmamızın devam ettiği süreçte bölgesel kalkınma farklılıklarını gidermeye yönelik kalkınmada öncelikli 51 il ve Çanakkale'nin Bozcaada ve Gökçeada ilçelerinde istihdam edilen işçiler için öngörülen İlave Altı Puanlık Prim İndirimi desteği uygulaması 36 il hakkında 31.12.2017 tarihinde sona ermiş ancak yapılan kanuni düzenlemeler ile teşvik süresinin uzatılmasına karar verilmiştir. İlgili kanuni düzenleme belirlenen illerde teşvik süresi 1 yıl uzatılmış ve teşvik uygulanması süresinin son tarihi olarak 31.12.2018 tarihi belirtilmiştir. Benzer şekilde Resmi Gazete'de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararı gereği İlave Altı Puanlık

²⁶ 2013/4966 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı (I-II-III Sayılı Listeler) Resmi Gazete <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130714-1.htm>

Prim İndirimi desteği uygulanmasına 2019 yılı için de devam edilmesinin önü açıldığının belirtilmesinde fayda vardır. ²⁷

2.2.4. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ek madde 2’de açıklanan şekli ile Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşviki ayrıca 14.07.2009 tarihli, 2009/15199 sayılı ve 15.06.2012 tarihli 2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararlarında, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının 2009/1 ve 2012/1 sayılı Tebliğlerinde ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının 2011/54, 2012/30 ve 2012/37 Sayılı genelgelerinde de düzenlenmiştir. ²⁸

İlgili kanun maddelerinde Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvikin uygulanmaya başlangıç tarihi 01.10.2009 olarak ifade edilmiş olmakla birlikte teşvikten yararlanma süreleri, yatırımın başlama tarihine ve yatırımın yapıldığı ile göre değişiklik göstermektedir. ²⁹

Bu teşvik ile sigortalılar adına kazanç alt sınırından hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerinin tamamının; Bakanlar Kurulunca istatistiki bölge birimleri sınıflandırması, kişi başına düşen milli gelir veya sosyoekonomik gelişmişlik düzeyleri dikkate alınmak suretiyle belirlenen illerde işveren hisseleri ile

²⁷ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>) **E.T:05.05.2019.**

²⁸ Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 8, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), **E.T:05.05.2019.**

²⁹ İstihdam Teşvikleri Hakkında Bilinmesi Gerekenler, **İstihdam Teşvikleri Broşürü**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 1-2. (Çevrimiçi: www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/dad5d9f8-89e1-4516-8d41-2ce6bcffb6dd/İSTİHDAM+TEŞVİKLERİ+BROŞÜR+29.1.2019+son.pdf?MOD=AJPERES), **E.T:05.05.2019.**

birlikte sigortalı hisselerinin tamamının Ticaret Bakanlığı bütçesinden karşılanması sağlanmaktadır.³⁰

Teşvik kapsamında destekten yararlanacak işyerleri hakkında, 5510 sayılı Kanunda öngörülen diğer teşviklerde aranan şartlarla benzer şekilde işverenlerce, çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili bildiregelerin kanunda belirtilen sürelerde verilmiş olması ve işverenlerin karşılanmayan prim tutarlarını da süresinde ödemiş olması gerektiği hususu kanunun lafzından anlaşılmaktadır.³¹

Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik, 21.4.2005 tarih 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ve yurt dışında çalışan sigortalılar hakkında uygulanmamaktadır.

Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik, tamamlama vizesi gerçekleştirilerek işletmeye geçen teşvik belgesine konu şirket bilgilerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmesini takip eden aydan başlanılarak yararlandırılır. Öte yandan teşvikten yararlanacak sigortalı sayısında yeni yatırımlara bütün halinde var olan istihdam edilen kişi sayısına ek olarak işe alınan sigortalılar açısından sınırlandırılmada Ticaret Bakanlığınca Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen sigortalı sayısı esas alınır.

Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik ile işverenin üzerindeki prim ve vergi yüklerini azaltmaya yönelik istihdam desteğinden bölgesine ve konusuna bağlı olarak değişen oran ve sürelerde yararlanılması öngörülmüştür. Daha çok destekten yararlanılmada yatırım yapılan bölgenin kriter alınması, yatırım yapılan bölgenin gelişmişlik seviyesi azaldıkça

³⁰ **Sigorta Primi, Teşvik ve Destekleri Kitapçığı**, TİSK Yayınları, s. 8, (Çevrimiçi: <https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primitesvik-ve-destekleri---2019.pdf>)

E.T:05.05.2019.

³¹ İstihdam Teşvikleri Hakkında Bilinmesi Gerekenler, **İstihdam Teşvikleri Broşürü**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 1-2, (Çevrimiçi: www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/dad5d9f8-89e1-4516-8d41-2ce6bcffb6dd/İSTİHDAM+TEŞVİKLERİ+BROŞÜR+29.1.2019+son.pdf?MOD=AJPERES),

E.T:05.05.2019.

yatırım teşviklerinden yararlanma süresinin ve destek yoğunluğunun artması söz konusudur. Benzer açıdan bakıldığında yatırımlara sağlanan destek ile ne kadar çok istihdam yaratılırsa, yatırım harcamaları ve teknoloji yoğunluğu ne kadar yüksekse, desteklerden de daha uzun süre ve daha yüksek oranlarda faydalanması mümkün olmaktadır. Organize sanayi bölgeleri için planlı sanayileşmeyi teşvik etmek ve ölçek ekonomilerini yakalayabilmesi adına gerçekleştirilen yatırımlar için bu kapsamda pozitif ayrımcılık uygulanması da mümkün olmaktadır.³²

Teşvikten yararlanan işyerleri hakkında 5510 sayılı kanunun 81.maddesinin 4.fıkrasında, 21.05.2013 tarih 6486 Sayılı Kanunun 5.maddesi uyarınca yapılan düzenleme ile kayıt dışı sigortalı çalıştırıldığının ve sigortalılık bildirimi sağlanan sigortalının işyerinde fiilen çalışmadığının tespit edilmesi halinde karşılaşılabilecek idari yaptırıma yer verilmiştir. Bahse konu kanun hükmünden işyerinden sigortalılık bildirimi sağlanan sigortalının işyerinde fiilen çalışmaması tespit edilmesi halinde işverenler bir yıl süreyle bu destek unsurlarından yararlanamayacağı ve bu teşvikten yersiz olarak faydalanıldığının tespiti hâlinde de yararlanılan teşvik tutarının işverenden gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte geri alınacağı açıkça anlaşılmaktadır. Belirtilen idari yaptırımın uygulanması hususunda yapılan düzenlemeler ile bir yıllık süre ile yasaklanma hali sigortalı sayısına bir üst sınır getirilerek ve yasaklanma haline de kademeli süreler öngörülmesi şekli ile nispeten yumuşatılmış ve bu uygulanmasının ise 01.04.2017 tarihinden itibaren olacağı ifade edilerek açıklık getirilmiştir.³³

2.2.5. Asgari Ücret Desteği

Asgari Ücret Desteği uygulaması 2016 yılından itibaren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği uygulama alanı bulmaktadır. 5510 sayılı Kanunda sırası ile 14.01.2016 tarihinde yapılan değişiklik ile 01.01.2016 tarihinden itibaren uygulanması adına 5510 sayılı Kanunun geçici madde 68, 18.01.2017 tarihinde 18.01.2017 tarihinde yapılan değişiklik ile 01.01.2017

³² Nihat ZEYBEKÇİ, “Yatırım Teşvikleri”, **TİSK İşveren Dergisi**, Ankara, 2018, s. 27-29.

³³ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>) **E.T:05.05.2019**.

tarihinden itibaren uygulanması adına 5510 sayılı Kanunun geçici madde 71, 21.03.2018 tarihinde yapılan değişiklik ile 01.01.2018 tarihinden itibaren uygulanması adına 5510 sayılı Kanunun geçici madde 75, 18.01.2019 tarihinde yapılan değişiklik ile 01.01.2019 tarihinden itibaren uygulanması adına 5510 sayılı Kanunun geçici madde 78 ile uygulama alanı bulmuştur.³⁴

Asgari ücret artışlarına bağlı olarak ortaya çıkan işgücü maliyetlerinin aşağıya çekilmesi amacıyla, 2016 ve 2017 yılında on iki ay süreyle, 2018 yılında da dokuz ay süreyle işverenlere belirli şartları sağlaması halinde 5510 sayılı Kanunun geçici madde 68, 71 ve 75 nci maddeleri gereği İşsizlik Sigortası Fonundan Asgari Ücret Desteği sağlanmıştır. 5510 sayılı Kanunda 18.01.2019 tarihinde yapılan değişiklik ile geçici madde 78 gereği 01.01.2019 tarihinden itibaren Asgari Ücret Desteğinin 2019 yılı boyunca da uygulanması sağlanmıştır.

İlk kez 2016 yılı için uygulama alanı bulan Asgari Ücret Desteğinden yararlanacak işverenlerin; 5510 sayılı Kanunun geçici 68, 71, 75 ve 78.maddelerinde benzer şekilde haklarında uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanabilen sigortalıları istihdam eden işverenler olacağı ifade edilmiştir.

Öte yandan Asgari Ücret Desteğinin uygulanması hususunda kanuni düzenlemelerde öncelikli olarak iki hususun aranacağı dile getirilmiştir. Bunlardan ilki destekten yararlanılacak sigortalılar için bir önceki yıl günlük kazanç üst sınırının ne olacağı, diğeri ise yararlanılacak sigortalılar için günlük destek tutarının ne kadar olacağıdır. Asgari Ücret Desteğinden yararlanan işverenler için belirlenen tutarların Hazine ve Maliye Bakanlığınca karşılanacağı ve Kuruma ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edilmesi usulü ile uygulama alanı bulacağı ilgili hükümlerde açıkça yer almaktadır.³⁵

³⁴ **Sigorta Primi, Teşvik ve Destekleri Kitapçığı**, TİSK Yayınları, s. 20, (Çevrimiçi: <https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primitesvik-ve-destekleri---2019.pdf>)
E.T:05.05.2019.

³⁵ Ergün ATALAY, “Kalıcı Gelişme Geniş Kapsamlı Önlemler ile Mümkün”, **TİSK İşveren Dergisi**, Ankara, 2018, s. 36-37.

Ayrıca 2016, 2017, 2018 ve 2019 yılları içinde ilk defa tescil edilen işyerlerinden bildirilen sigortalılar için yararlanılacak destek tutarına esas gün sayısı hesabında, sigortalıların kazançlarının Kanunda yazılı tutar veya Bakanlar Kurulunca belirlenecek tutar kadar ya da altında bir tutar olup olmadığı üzerinde durulmaksızın sigortalının toplam prim ödeme gün sayısının dikkate alınacağı benzer hükümlerde açıklanmıştır.³⁶

2016 yılı için Asgari Ücret Desteğinden yararlanılacak sigortalıların işverenlerce 2015 yılının aynı ayına ilişkin Kuruma verilen bildirmede yer alan günlük kazancının 85 TL ve altında bildirilen sigortalılar olması; destek tutarının da sigortalıların toplam gün sayısını geçmemek üzere, 2016 yılı Ocak ila Aralık ayları için verilen bildirmedeki sigortalılara ilişkin toplam gün sayısının, günlük 3,33 TL ile çarpılarak elde edilen tutar olacağı ifade edilmiştir.

Asgari Ücret Desteğinin sigorta primleri hakkında 2017/Ocak- Aralık ayları ve 2018/Ocak-Eylül aylarında uygulanması yine 5510 sayılı Kanunda 18.01.2017 ve 21.03.2018 tarihlerinde yapılan düzenlemeler ile geçici 71 ve 75.maddelerinde yer bulmuştur. Asgari Ücret Desteğinin 2017/Ocak- Aralık ayları ve 2018/Ocak-Eylül aylarında uygulanmasında destekten yararlanılacak sigortalıların bir önceki yılının aynı ayına ilişkin prime esas günlük kazancının Bakanlar Kurulunca belirleneceği hususu yer almıştır. Bu tutarlar 2017 yılı için 06.02.2017 tarihinde yayınlanan 2017/9865 sayılı Bakanlar Kurulu Kararınca 110 TL, 2018 yılı için 09.04.2018 tarihinde yayınlanan 2018/1668 sayılı Bakanlar Kurulu Kararınca 120 TL (Toplu İş Sözleşmesi uygulanan işyerlerinde desteğe esas günlük kazanç tutarı 180 TL) olarak yer almıştır. 2017/Ocak- Aralık ayları ve 2018/Ocak-Eylül aylarında Asgari Ücret Desteğinden yararlanılacak tutarın hesaplanırken sigortalılara ilişkin gün sayısının günlük 3,33 TL ile çarpılmasının dikkate alınacağı ilgili hükümlerde yer almaktadır.³⁷

³⁶ **Sigorta Primi, Teşvik ve Destekleri Kitapçığı**, TİSK Yayınları, s. 20, (Çevrimiçi: <https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primiteşvik-ve-destekleri---2019.pdf>)

E.T:05.05.2019.

³⁷ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>) **E.T:05.05.2019.**

2019 yılı için Asgari Ücret Desteğinden yararlanılacak işverenler konusunda işverenlerce 2016,2017 ve 2018 yıllarındaki uygulamadan hiçbir farklılık olmamasına rağmen destek tutarının hesaplanması konusunda destekten yararlanılacak sigortalıların bir önceki yıl günlük kazanç üst sınırının 102 TL (Toplu İş Sözleşmesi uygulanan işyerlerinde desteğe esas günlük kazaç tutarı 203 TL) olacağı açıkça belirtilmiştir. Ancak 2019 yılı için Asgari Ücret Desteğinden yararlanılacak tutarın hesaplanmasında sigortalı gün sayısının çarpılacağı tutar hususunda yeni düzenlemede işverenin 2018 yılı Ocak ila Kasım ayları döneminde uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanan sigortalı sayısının bildirimi yapılan 500 kişinin üzerinde mi altında mı olduğunun önemi bulunmaktadır. Şöyle ki 500'ün altında olan işyerleri için hesaplamada günlük 5 TL, 500 ve üzerinde olan işyerlerinde ise 3,36 TL ile çarpımı sonucu bulunacak tutar kadar Asgari Ücret Desteği sağlanacakken önceki yıllardaki uygulamalarından farklı olarak destekten yararlanılacak ayda, 2018 yılı Ocak ila Kasım ayları döneminde en düşük sigortalılık bildirimi yapılan ayda belirtilen sigortalı sayısının altında bildirimde bulunulması halinde ise ilgili ay için bu destekten yararlanılamayacağı açıkça ifade edilmiştir.³⁸

Asgari Ücret Desteği hususunda yer alan kanuni düzenlemelerden faydalanan işyerlerinin mevcut işyerlerinin kapatılması, farklı unvanla yeniden kurulması, yeni bir işyeri olarak açılması, istihdamın kaydırılması veya destekten faydalanmak için muvazaalı işlem tesis etmesi, sigortalıların prime esas kazançlarının eksik bildirilmesi ve bu durumların tespit edilmesi halinde destekten yararlanılan tutarın gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte geri alınacağı anlaşılmaktadır. Ayrıca ilgili hükümlerde kayıt dışı sigortalı çalıştırıldığı, işyerinden sigortalılık bildirimi sağlanan sigortalının fiilen çalışmadığının tespit edilmesi, Kuruma borcunun bulunması halinde işverenlerin bu destekten yararlanamayacağı ve bu teşvikten yersiz olarak faydalanıldığı tespit hâlinde de yararlanılan teşvik tutarı işverenden geri alınır; 5510 sayılı Kanunun desteklerden yasaklanma hükümlerinin uygulanmayacağı ifade edildiği açıkça görülmektedir.

³⁸ Türkiye İş Kurumu, Teşvikler, (Çevrimiçi: <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/asgari-ucret-destegi/>), E.T:05.05.2019.

2.2.6. Genç Girişimci Desteği

Genç Girişimci Desteği 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 nci maddesinin birinci fıkrasına eklenen k bendi ile düzenlemelerde 11.05.2018 tarihinden itibaren yer bulmuştur.³⁹

Genç Girişimci Desteği 193 sayılı Gelir Vergisi Kanuna göre genç girişimcilerde kazanç istinasından faydalanan ve mükellefiyet başlangıcı itibari ile 18 ila 29 yaş aralığında olup 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının b bendinin 1 numaralı alt bendi kapsamında 1/6/2018 tarihinden itibaren ilk defa sigortalı sayılan gerçek kişilerin yararlanması hedeflenmiştir.

Genç Girişimci Desteğinden yararlanacak 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının b bendinin 1 numaralı alt bendi kapsamındaki sigortalıların primleri destek kapsamında 1 yıl süreyle prime esas kazanç alt sınırı olarak belirlenen asgari ücret üzerinden Hazine ve Maliye Bakanlığınca karşılanmaktadır.

Genç Girişimci Desteğinden yararlanacak kişiler için adi ortaklıklar ve şahıs şirket ortaklıklarında sadece bir ortakğın yararlanabileceği de düzenlemede açıkça yer bulmuştur.

2.2.7. 5510 Sayılı Kanunun 4ncü Maddesinin Birinci Fıkrasının B Bendi Kapsamındaki Sigortalılar İçin Beş Puan Desteği

5510 Sayılı Kanunun 4 ncü maddesinin birinci fıkrasının b bendi Kapsamındaki Sigortalılar İçin Beş Puan Desteği; 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81 nci maddesinin birinci fıkrasının j bendi ile düzenlemelerde yer almaktadır.

5510 Sayılı Kanunun 4 ncü maddesinin birinci fıkrasının b bendi Kapsamındaki Sigortalılar İçin Beş Puan Desteğinden yararlanacak sigortalılar anılan madde kapsamında isteğe bağlı sigortalılar ve muhtar sigortalılar hariç tutularak;

³⁹ **Sigorta Primi, Teşvik ve Destekleri Kitapçığı**, TİSK Yayınları, s. 21, (Çevrimiçi: <https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primitesvik-ve-destekleri---2019.pdf>)

E.T:05.05.2019.

sigortalıların uzun vadeli sigorta kolları primlerinden beş puana denk gelen tutarın Hazine ve Maliye Bakanlığınca karşılanması şekliyle uygulanmaktadır.

Bahsedilen teşvikten yararlanacak sigortalılar için ayrıca karşılanmayan primlerin zamanında ödenmesi, Sosyal Güvenlik Kurumuna borcunun bulunmaması şartlarını da taşıyor olmaları istenir. Ayrıca ilgili düzenlemelerde Sosyal Güvenlik Kurumuna olan borçları için taksitlendirme veya yapılandırma yapılması halinde devam ettiği sürece destekten yararlanabilmeleri sağlanmıştır. Teşvikten borçlanma ve ihya kapsamında ödenen primlerden dolayı yararlanılamamaktadır.⁴⁰

2.3. 4447 Sayılı Kanun İle Sağlanan İşveren Sigorta Prim Teşvikleri ve Destekleri

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu uyarınca sağlanan işveren sigorta prim teşvikleri ve destekleri İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki, Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvik, İşbaşı Eğitimi Alanların İstihdamına Yönelik Teşvik, 01.02.2017 ile 31.05.2017 dönemi ve 01.06.2017 ile 31.12.2017 dönemi İşveren Desteği, İlave İstihdam Teşviki ve Bir Senden Bir Benden işveren desteği olmak üzere yedi başlık altında incelenebilir.⁴¹

2.3.1 İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki

01.10.2009 tarihi ile uygulama alanı bulan İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşvikinin yasal dayanağı 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesinin beşinci fıkrası olup, T.C. Sosyal Güvenlik

⁴⁰ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>) E.T:05.05.2019.

⁴¹ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>) E.T:05.05.2019.

Kurumu Başkanlığının 2009/149 sayılı Genelgesinde de düzenlemelere yer verilmiştir.⁴²

İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki ile uygun şartları sağlayan sigortalının kalan işsizlik ödeneği süresince, kazanç alt sınırı üzerinden kısa vadeli sigorta primlerinin %1'ine ek olarak uzun vadeli sigorta primleri ve genel sağlık sigortası priminin tamamının finansmanının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması olanağı sunar.⁴³

İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşvikinden aynı dönem için ve mükerrer olarak diğer destek unsuru ile birlikte yararlanamayacağı ve bu gibi durumlarda, işverenlerin tercihleri dikkate alınmak suretiyle uygulamanın, destek unsurlarından sadece biriyle sınırlı olarak yararlanması şeklinde gerçekleşeceği 50 nci maddesinin beşinci fıkrasında hüküm altına alınmıştır.

Teşvikten yararlanılması için işverenler açısından aylık prim ve hizmet belgesinin Sosyal Güvenlik Kurumuna yasal süresi içinde verilmesi, varsa prime esas alt kazanç sınırı ile prime esas kazanç arasındaki fark ile kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin prim tutarı farkı, işsizlik sigortası primlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmiş olması, sigortalının işe alındığı tarihten önceki son altı aylık dönemde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak çalıştırılıyor olması şartlarını taşıyor olması kanun metninden anlaşılmaktadır.

Ortalama sigortalı sayısının tespitinde; teşvikten yararlanılması öngörülen sigortalının işe başladığı işyerinde işe giriş tarihinden önceki aylık süreçte Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen sigortalı sayısının aynı süreçte bildirim yapılan ay sayısına bölünmesi usulü ile hesaplanma yapılmaktadır.

⁴² Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 9, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), E.T:05.05.2019.

⁴³ **Sigorta Primi, Teşvik ve Destekleri Kitapçığı**, TİSK Yayınları, s. 7, (Çevrimiçi: <https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primiteşvik-ve-destekleri---2019.pdf>) E.T:05.05.2019.

Teşvikten yararlanılması hususunda kapsam dışında bırakılan işyerlerine de kanuni düzenlemede yer verilmiştir.

Teşvikten yararlanılması öngörülen sigortalının, teşvikin yürürlük tarihi olan 01.10.2009 tarihinde veya sonrasında işe başlamış olması, işe giriş tarihi itibarıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanmış olması ve bahse konu sigortalının işsizlik ödeneği almaya hak kazanmadan önce son çalıştığı işyeri haricindeki bir işyerinde işe başlamış olması ve işyerinde fiili çalışması koşullarını yerine getirmesi gerekmektedir. Sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışanların yanı sıra yurt dışında çalışan sigortalılar ile aday çırak, çırak ve öğrencilerden dolayı bu teşvikten yararlanılması söz konusu değildir.⁴⁴

2.3.2. Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvik

Çalışma hayatında çalışma çağına olup da bazı gerekçeler ile işgücüne katılamayan kişilerin, daha çok da dinamik nüfusun korunması ve kadınların işgücüne katılması amacına hizmet eden ve bahsedilen kişilerin istihdam edilmesine ile işgücünde dahil olamayan kişileri istihdam edilmesine yönelik⁴⁵ 01.03.2011 ile 31.12.2020 tarihleri arasında uygulama alanı bulan ve yasal dayanağını 4447 sayılı Kanunun geçici 10 ncu maddesinden alan Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvik, ayrıca T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının 2011/45 Sayılı genelgesinde de ilgili hükümlere sahiptir.

13.02.2011 tarih 6111 sayılı Kanunun 74 ncü maddesi ile düzenlenen 4447 sayılı Kanunun geçici 10 ncu maddesinde ilk hali ile bahsi geçen Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvikin sigortalının 31.12.2015 tarihi esas alınarak en son bu tarihe kadar işe alınmış olması halinde

⁴⁴ İstihdam Teşvikleri Hakkında Bilinmesi Gerekenler, **İstihdam Teşvikleri Broşürü**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 3, (Çevrimiçi: www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/dad5d9f8-89e1-4516-8d41-2ce6bcffb6dd/İSTİHDAM+TEŞVİKLERİ+BROŞÜR+29.1.2019+son.pdf?MOD=AJPERES), **E.T:05.05.2019.**

⁴⁵ Türkiye İşgücü Piyasasındaki Yapısal Dönüşüm Raporu, Raportörler: Raif CAN, Betül PEKTAŞ ERDEM, Veysi KASSAP, Büşra DEMİREL, T.C. Kalkınma Bakanlığı Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Dairesi, Ankara, 2017, s. 4.

uygulanacağı öngörülmüştür. İlgili kanun maddesinin uygulanma süresinin 28.12.2015 tarih 29576 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 21.12.2015 tarihli ve 2015/8321 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı Eki Kararın 1 inci maddesiyle 31.12.2020 tarihine kadar uzatılması öngörülmüştür.

Teşvikin, 01/03/2011 ila 31/12/2020 tarihleri arasında işe başlayan sigortalılar hakkında özel sektör işverenleri için sigortalının kazançları üzerinden hesaplanan sigorta priminin işveren payının tamamının İşsizlik Sigortası Fonundan finanse edilmesi temelinde dayalı destek olduğu görülmektedir.⁴⁶

Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvik kapsamındaki sigortalılarda aranan şartlar ve yararlanma süreleri; erkeklere ve kadınlara, sahip olunan belgelere, niteliklere ve yaşa göre farklılık göstermektedir.

18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan; mesleki yeterlik belgesi sahipleri için kırk sekiz ay süreyle, mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için otuz altı ay süreyle, mesleki yeterlik belgesine sahip olmayan ve mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirme niteliğine sahip olmayanlar için yirmi dört ay süreyle, bu kişilerin Türkiye İş Kurumu kayıtlarında yer alan işsizler içerisinde istihdam edilmesi halinde ise belirtilen sürelerle ilave olarak altı ay süreyle Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvikten yararlanması mümkündür.⁴⁷

Öte yandan bu teşvik kapsamında 29 yaşından büyük erkeklerden mesleki yeterlik belgesine sahip ve mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için yirmi dört ay süreyle, bu kişilerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlarında yer alan işsizler

⁴⁶ Türkiye İş Kurumu, Teşvikler, (Çevrimiçi: <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/kadin-genc-ve-mesleki-yeterlilik-belgesi-olanlarin-tesviki/>)**E.T:05.05.2019.**

⁴⁷4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>) **E.T:05.05.2019.**

içerisinden istihdam edilmesi halinde bahsi geçen süreye ek olarak altı ay süreyle işverenler prim desteğinden yararlanabilmektedir.⁴⁸

Ayrıca teşviki düzenleyen ilgili kanun metninden sigortalı olarak çalışmakta iken, 01.03.2011 tarihinden sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi bitirenler için on iki ay süreyle, 18 yaşından büyüklerden Türkiye İş Kurumu kayıtlarında yer alan işsizler içerisinden istihdam edilmesi halinde mesleki yeterlik belgesine sahip olmayan veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirme niteliğine sahip olanlar için altı ay süreyle yararlanabileceği de hüküm altına alındığı anlaşılmaktadır.⁴⁹

Teşviki düzenleyen kanun metninde açıkça teşvikten yararlanacak sigortalıların hangi meslek ya da alanlarda istihdam edilmesi yada halihazırda çalışıyor olmaları gerektiği ifade edilmiştir.

Teşvik ile işverenlerin bildiregelerini zamanında Kuruma vermesi, primlerin ödenmesi, borcunun bulunmaması, kayıt dışı sigortalı çalıştırmaması ve sigortalılık bildirimi sağlanan sigortalının işyerinde fiilen çalışması koşullarını yerine getirmesi beklenir.⁵⁰

2.3.3. İşbaşı Eğitim Programını Tamamlayanların İstihdamına Yönelik Teşvik

İşbaşı Eğitimi Alanların İstihdamına Yönelik Teşvik Desteği, 18 ila 29 yaş aralığındaki işgücünün, işgücü piyasasının ihtiyacını karşılayacak şekilde mesleki

⁴⁸ Türkiye İş Kurumu, Teşvikler, (Çevrimiçi: <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/kadin-genc-ve-mesleki-yeterlilik-belgesi-olanlarin-tesviki/>)**E.T:05.05.2019.**

⁴⁹ Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 11, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), **E.T:05.05.2019.**

⁵⁰ **Sigorta Primi, Teşvik ve Destekleri Kitapçığı**, TİSK Yayınları, s. 8, (Çevrimiçi: <https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primitesvik-ve-destekleri---2019.pdf>) **E.T:05.05.2019.**

becerisinin eğitim ile artırılması, daha sonrasında da istihdam edilebilirliğini sağlama amacını taşımaktadır.⁵¹

İşbaşı Eğitim Programları Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülen program kapsamında sigortalı istihdamı için en fazla 320 fiili iş günü ve haftalık çalışma süresi en fazla 45 saat olarak belirlenmiştir. Ayrıca Türkiye İş Kurumuna aktif işsiz olarak kayıtlı kişilerin işbaşı eğitimini aldıkları meslek koşullarında deneyim elde etmesi hedeflenmesinin yanı sıra katılımcının genel sağlık sigortası primleri, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primleri karşılanır ve katılımcıya günlük zaruri gideri üzerinden ödeme yapılmaktadır.⁵²

23.04.2015 tarihinden itibaren uygulanan İşbaşı Eğitimi Alanların İstihdamına Yönelik Teşvik desteğinin kanuni dayanağı 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 15 inci maddesinin yanı sıra T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının 2016/1 Sayılı genelgedir.⁵³

İşbaşı Eğitimi Alanların İstihdamına Yönelik Teşvik ile 18 ila 29 yaş aralığında Türkiye İş Kurumu tarafından işbaşı eğitim programlarından 31.12.2018 tarihine kadar başlatılan programı tamamlanması halinde, eğitim programı tamamladıktan sonraki üç ayda istihdam eden özel sektör işverenlerine, istihdam ettikleri sigortalılar için kazanç alt sınırından işveren payının tamamının destek olarak karşılanması öngörülür. Destek süresi işyerilerinin bulunduğu sektörler bakımından imalat sektöründe 42 ay, diğer sektörlerde 30 ay olarak ifade

⁵¹ Julide SARİEROĞLU, “Kadın ve Genç İstihdamında Güçlü Teşvikler-Yeni Hedefler” **TİSK İşveren Dergisi**, Ankara, 2018, s. 9-11.

⁵² Türkiye İşgücü Piyasasındaki Yapısal Dönüşüm Raporu, Raportörler: Raif CAN, Betül PEKTAŞ ERDEM, Veysi KASSAP, Büşra DEMİREL, T.C. Kalkınma Bakanlığı Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Dairesi, Haziran 2017, s. 18.

⁵³ Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 11, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), E.T:05.05.2019.

edilmektedir. Öte yandan destek tutarının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmasının amaçlandığı kanun metninden anlaşılmaktadır.⁵⁴

İşbaşı Eğitimi Alanların İstihdamına Yönelik Teşvik desteği düzenlemesinde kanunun ilk haliyle Türkiye İş Kurumu tarafından işbaşı eğitim programlarının başlatılma tarihi 31.12.2016 olarak öngörülmüş, kanun metninden bahisle Bakanlar Kurulu yetkisinde 20.12.2016 tarih 2016/9643 sayılı Karar ile süre 31.12.2017 tarihine kadar uzatılmış olup daha sonra; 25.12.2017 tarih 2017/11174 sayılı Karar ile de 31.12.2018 tarihine kadar uzatılmıştır. İşbaşı Eğitimi Alanların İstihdamına Yönelik Teşvik desteği 01.01.2019 tarihinden bu yana uygulanmamaktadır.⁵⁵

İşbaşı Eğitimi Alanların İstihdamına Yönelik Teşvik desteğinden işverenlerin yaralanacağı tutar hesaplanırken 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendi uygulandıktan sonra kalan tutar üzerinden kazanç alt sınırından işveren payının tamamı göz önüne alınır.

Teşvikten yararlanma hususunda sigortalılar için aranan şartların en başında sigortalıların 18 ila 29 yaş grubunda olması gelmekte ve 31.12.2018 tarihine kadar Türkiye İş Kurumu tarafından başlatılan işbaşı eğitim programını tamamlamış olması ve 23.04.2015 tarihi ve sonrasında ya da en geç işbaşı eğitim programının bitimini takip eden üç ay içinde tamamladığı eğitime uygun meslek alanında istihdam edilmiş olması da Kanununda belirtilmiştir.

Teşvikten yararlanacak özel sektör işverenleri tarafından bildiregelerin Kuruma zamanında verilmesi,tüm sigortalılar için prim tutarlarının süresinde ödemesi, borcun bulunmaması, sigortalının işe alındığı tarihten önceki takvim yılında işveren tarafından mevcut istihdama ilave olarak istihdam edilmesi, kayıt dışı

⁵⁴ **Sigorta Primi, Teşvik ve Destekleri Kitapçığı**, TİSK Yayınları, s. 9, (Çevrimiçi: <https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primitesvik-ve-destekleri---2019.pdf>)
E.T:05.05.2019.

⁵⁵ İstihdam Teşvikleri Hakkında Bilinmesi Gerekenler, **İstihdam Teşvikleri Broşürü**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 3, (Çevrimiçi: www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/dad5d9f8-89e1-4516-8d41-2ce6bcffb6dd/İSTİHDAM+TEŞVİKLERİ+BROŞÜR+29.1.2019+son.pdf?MOD=AJPERES),
E.T:05.05.2019.

sigortalı çalıştırmaması ve sigortalılık bildirimi sağlanan sigortalının işyerinde fiilen çalışması gerekmektedir.

Bu desteğin sağlanması ve bahse konu sigortalılar açısından özel sektör işverenine ait primlerin tamamının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmesi konusunda yararlanamayacak işyerleri Kanunda açıkça belirtilmiştir.

Teşvik desteğinden yararlanan özel sektör işyerleri hakkında kayıt dışı sigortalı çalıştırıldığı ve sigortalılık bildirimi sağlanan sigortalının işyerinde fiilen çalışmadığı yönünde tespit olması halinde bir yıl süre ile teşvikten yararlanamayacağı ve teşvikten yersiz olarak faydalandığının tespiti hâlinde de yararlanılan teşvik tutarının geri alınacağı belirtilmiş, kayıt dışı çalıştırdığı sigortalı sayısının toplam sigortalı sayısına oranının %1'ini aşması veya bildirilen sigortalıyı fiilen çalıştırmadığı tespit edilen işyerlerinin ilk tespitle bir ay süreyle, ilk tespit tarihinden itibaren üç yıl içinde tekrar eden her bir tespit için ise bir yıl süreyle sigorta primi teşvik, destek ve indirimlerden yararlanamayacağı ve hükmün uygulanmasının ise 01.04.2017 tarihinden itibaren olacağı hususuna açıklık getirilmiştir.⁵⁶

2.3.4. Bir Senden Bir Benden Desteği

Bir Senden Bir Benden Desteği adıyla özel sektör işverenlerine sunulan sigorta primi teşviki, destek ve indiriminin daha çok küçük ölçekli imalat işyeri işverenleri için genç yaşta olup işsiz olarak kayıtlı bulunanları mevcut çalışanlarına ilave olarak istihdam etmeleri halinde sağlanması şeklinde olacaktır.⁵⁷

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 20 nci maddesi ile uygulama alanı bulan Bir Senden Bir Benden Desteği, 01.01.2018 ila 31.12.2018 tarihleri

⁵⁶4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>) **E.T:05.05.2019.**

⁵⁷ Mehmet Selim BAĞLI, “Kayıtlı İstihdamda Olmayı Gerektiren Teşvik Tedbirleri Büyük Öneme Sahiptir”, **TİSK İşveren Dergisi**, Ankara, 2018, s. 29-30.

döneminde uygulanacak şekilde 21.03.2018 tarih 7103 sayılı Kanunun 93 üncü maddesi ile 27.03.2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir.⁵⁸

Bir Senden Bir Benden Desteği başlığı altında incelediğimiz ve 4447 sayılı Kanununun geçici 20 nci maddesi ile uygulama alanı bulan sigorta prim teşviki imalat sektöründe faaliyet gösteren ve yine imalat sektöründe ustalık belgesi sahibi olan özel sektör işverenleri için, kanun hükmünden anlaşılan koşulları sağlayan sigortalıları 01.01.2018 ile 31.12.2018 tarihleri arasındaki takvim yılı döneminde işe başlatması halinde prime esas kazancın alt sınırı üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamının mahsup edilme usulü ile İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması ve yine İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanarak Türkiye İş Kurumu tarafından işverene yapılacak ücret desteği şeklindedir.

4447 sayılı Kanunda 21.03.2018 tarih 7103 sayılı Kanun ile düzenleme geçici 20 nci maddede bahsi geçen Bir Senden Bir Benden Desteği hakkında 01.01.2018 tarihinden itibaren uygulanmak üzere yayınlanma tarihinde yürürlüğe girmiş kanun metninden yararlanma süresinin en fazla 31.12.2018 tarihine kadar olacak şekilde 12 aylık süreci kapsadığı anlaşılmaktadır.

Teşvikten yararlanılacak sigortalının 01.01.2018 ile 31.12.2018 tarihleri döneminde işe alınması hususları haricinde, işe giriş tarihi itibarıyla 18 ila 25 yaş aralığında olması, istihdam edildiği tarihten önceki üç aylık süreçte işyeri sigortalı sayısının ortalaması olarak alınan sayıya ilave olarak istihdam edilmesi şartıyla 10 günden fazla 5510 sayılı Kanunun 4 ncü maddesinin birinci fıkrasının a ve c bentleri ile isteğe bağlı sigortalılık hariç 5510 sayılı Kanunun 4 ncü maddesinin birinci fıkrasının b bendi kapsamında sigortalılık kaydının bulunmaması, Türkiye İş Kurumu kayıtlarında yer alan işsizlerden olması, istihdam edileceği ilk tarihten itibaren işverenle yakın derecede akraba ve ya eşi olmaması niteliklerini de taşıyor olması aranır. Diğer açıdan bakıldığında sosyal güvenlik destek primine tabi

⁵⁸ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>) E.T:05.05.2019.

sigortalılık bildirimi sağlanan sigortalılar ile yurt dışında çalışan sigortalılar için Bir Senden Bir Benden Desteğinden yararlanılması mümkün değildir.⁵⁹

Teşvikten yararlanacak işverenlerin imalat sektöründe faaliyet gösteren ve imalat sektöründe ustalık belgesi sahibi olan özel sektör işverenlerinin yanı sıra, 2017 yılında Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen bildirimlerde yer alan sigortalı sayı ortalamasının 1 ila 3 kişi olması, bildirimlerin zamanında Kuruma verilmesi, borcunun bulunmaması, kayıt dışı sigortalı çalıştırması ve sahte sigortalı bildiriminde bulunmaması hususlarında gerekli şartları da taşıması gerekmektedir.⁶⁰

Bir Senden Bir Benden Desteği ile birlikte 2018 yılı Aralık ayına kadar olacak şekilde, Bir Senden Bir Benden Desteği kapsamında yararlanılan sigortalının destek sağlanan aya ilişkin her bir prim ödeme gün sayısı için 53,44 Türk lirası tutarında hesaplanacak ücretin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanarak Türkiye İş Kurumu tarafından işverene ödeneceği ifade edilmektedir.

Bir Senden Bir Benden Desteği uygulamasında sigortalının yararlanma süresi içerisinde işten ayrılması durumunda 2018 yılı Aralık ayını geçmemek koşulu ile 12 ay olarak belirlenen yararlanma süresi içerisinde destekten yararlanmakta olup işten ayrılan ve başka bir işyerinde işe başlayan sigortalı hakkında kalan süresi kadar destekten yararlanabileceği 4447 Sayı Kanunun geçici 20 nci maddesinde düzenlenmiştir.

Ayrıca bahse konu destekten yararlanan işveren desteğin kapsadığı sigortalılar için Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde Beş Puanlık İndirim ve İlave Altı Puanlık Prim İndirim desteği haricinde diğer sigorta prim teşvikleri ve desteklerinden yararlanılamayacağı hüküm altına alınmıştır.

Bir Senden Bir Benden Desteğinden yararlanan özel sektör işyerleri hakkında kayıt dışı sigortalı çalıştırılması ve sigortalılık bildirimi sağlanan sigortalının

⁵⁹4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>) **E.T:05.05.2019.**

⁶⁰ Türkiye İş Kurumu, Teşvikler, (Çevrimiçi: <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/bir-senden-bir-benden-istihdam-tesviki/>) **E.T:12.11.2018.**

işyerinde fiilen çalışmadığının tespit edilmesi halinde bir yıl süreyle Bir Senden Bir Benden Desteği ile ücret desteğinden yararlanamayacağı 5510 sayılı Kanunda belirtilmiş, ilgili kanunun ilerleyen hükümlerinde ek 14 üncü maddesinde de; mahkeme kararıyla veya yapılan kontrol ve denetimlerde beş kişiden fazla olmamak koşuluyla çalıştırılan toplam sigortalı sayısının %1'ini aşmayan sayıda çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalıyı fiilen çalıştırmadığı tespit edilen işyerlerinin ilk tespitte bir ay süreyle, ilk tespit tarihinden itibaren üç yıl içinde tekrar eden her bir tespit için ise bir yıl süreyle sigorta primi teşvik, destek ve indirimlerden yararlanamayacağı açıkça dile getirilmiştir.⁶¹

Öte yandan Bir Senden Bir Benden Desteği ile birlikte ücret desteğinden yersiz yararlanılması konusunda bir tespit söz konusu ise yararlanılan destek tutarı yasal faiziyle birlikte Türkiye İş Kurumu tarafından işverenden tahsil edileceği 4447 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesinin ilerleyen bentlerinde açıkça ifade edildiği görülmektedir.

2.3.5. İşveren Desteği

01.02.2017 tarihinden itibaren uygulanan İşveren Desteğinin yasal dayanağı 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 17 inci maddesinin yanı sıra T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının 2017/10, 2017/17 ve 2017/24 Sayılı genelgedir.

İşveren Desteği ile Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizlerden özel sektör işverenlerince 2016 yılı Aralık ayı bildirgesindeki sigortalı kişi sayısına sayısına ilave olarak istihdam edilmeleri halinde, işe alınan sigortalı için gün sayısının 22,22 TL ile çarpılması sonucu hesaplanan tutarın; istihdam edildikleri tarihten itibaren 31/12/2017 tarihine kadar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması suretiyle sağlanacağı ilgili düzenlemelerde belirtilmektedir.⁶²

⁶¹ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>) E.T:05.05.2019.

⁶² 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>) E.T:05.05.2019.

İşveren Desteğinden yararlanacak özel sektör işverenleri tarafından bildirgelerin Kuruma zamanında verilmesi, primlerinin ödemesi, borcun bulunmaması, kayıt dışı sigortalı çalıştırmaması ve sigortalılık bildirimi sağlanan sigortalının işyerinde fiilen çalışması gerekmektedir.

Bu desteğin sağlanması ve bahse konu sigortalılar açısından özel sektör işverenine ait primlerin tamamının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmesi konusunda, 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşların, 2886 sayılı Devlet İhale Kanununa ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri ile 4734 sayılı Kanundan istisna olan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerlerin, üstlenen ihale konusu iş döneminde yararlanamayacağı ve sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ile yurt dışında çalışan sigortalılar hakkında da bahsedilen teşvikten yararlanamayacağı açıkça belirtilmiştir.

Ayrıca İşveren Desteğinden yararlanan işverenlerin yararlandıkları sigortalı hakkında diğer desteklerden yararlanamayacağına açıkça düzenlemelerde yer verilmiştir.

2.3.5.1. 01.02.2017 ile 31.05.2017 Dönemi İşveren Desteği

İşveren Desteği düzenlemesinden yararlanılacak sigortalıların Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından özel sektör işverenlerince 01.02.2017 ile 31.05.2017 tarihleri arasında işe alınmış olmalarının yanı sıra 2016 yılı Aralık ayına ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısına ilave olarak istihdam edilmesi şartı da aranır. Ayrıca destekten yararlanacak sigortalının istihdam edildikleri tarihten önceki üç aya ilişkin bildirgelerde 10 günden fazla 5510 sayılı Kanunun 4 nci maddesinin birinci fıkrasının a,b ve c bentleri, ek 6 ncı maddesi ve ek 9 ncu maddesinin birinci fıkrası kapsamında kayıtlı sigortalı olmamaları destekten yararlanılması konusunda bir diğer koşuldur.⁶³

⁶³ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>) E.T:05.05.2019.

İşveren Desteğinden yararlanacak özel sektör işverenlerinin 2017 yılında tescil edilmiş olması veya 2016 yılı ve daha öncesinde tescil edilmesine rağmen 2016 yılında hiç sigortalı bildirimini sağlanmaması halinde destekten yararlanma konusunda dikkat çekilen husus tescil edildiği tarihten sonraki üçüncü aydan itibaren destek tutarının yarısı kadar yararlanılabilmektedir.

2.3.5.2. 01.06.2017 ile 31.12.2017 Dönemi İşveren Desteği

İşveren Desteği düzenlemesinden yararlanılacak sigortalıların Türkiye İş Kurumu kayıtlarında yer alan işsizler arasından özel sektör işverenlerince 01.06.2017 ile 31.12.2017 tarihleri arasında istihdam edilmiş ve 2016 yılı Aralık ayına ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısına ilave olarak istihdam edilmesi, sigortalının istihdam edildiği tarihten önceki üç aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde 10 günden fazla 5510 sayılı Kanunun 4 nci maddesinin birinci fıkrasının a ve c bentleri kapsamında kayıtlı sigortalı olmamaları şartları aranır.⁶⁴

2.3.6. İlave İstihdam Teşviki

4447 sayılı Kanunda 21/3/2018 tarih 7103 sayılı Kanun ile 01.01.2018 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere düzenlenen geçici 19 uncu maddesinde ifade edilen şekli ile İlave İstihdam Teşviki desteğinin uygulama süresinin 31.12.2020 tarihine kadar olacak şekilde sınırlandırıldığı kanun hükmünden anlaşılmaktadır.⁶⁵

İlave İstihdam Teşviki başlığı altında incelenen destek uygulaması ile işverenlere 01.01.2018 ile 31.12.2020 tarihleri döneminde uygulaması üzerine, kanunda öngörülen gerekli koşulları sağlayan ve istihdam edilen sigortalılar için;

- Faaliyeti imalat bilişim sektöründe olan işyerleri için ilave istihdam edilecek her bir sigortalının ilgili dönem günlük brüt kazancın

⁶⁴ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>) E.T:05.05.2019.

⁶⁵ Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 17, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), E.T:05.05.2019.

sigortalının gün sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçmemek üzere 6.822,40 TL'ye kadarki kazanç tutarı için ödeyecekleri tüm primler (959,40 ila 2.558,40 TL) ile 153,74 TL'lik damga ve gelir vergisi (toplamda 1.113,14 ila 2.712,14 TL),

- Faaliyeti diğer sektörlerde olan işyerleri için ilave istihdam edilecek her bir sigortalının kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamının (959,40 TL) ile 153,74 TL'lik damga ve gelir vergisi (toplamda 1.113,14 TL),

İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacak şekilde işverenlerin her ay mahsup edilme şekli ile desteğin sağlanması hedeflenmiştir. Bilişim sektöründe destekten yararlanacak işyerlerini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır.⁶⁶

İlave İstihdam Teşviki desteğinden yararlanma süresi en fazla 2020 yılı Aralık ayı olacak şekilde; 01.01.2018 ila 31.12.2020 tarihleri döneminde istihdam edilen her bir sigortalı için 12 ay, sigortalıların ayrıca 18 yaşından büyük 25 yaşından küçük erkek, 18 yaşından büyük kadın veya Türkiye İş Kurumuna kayıtlı engelli olması halinde ise 18 ay olarak belirlenmiştir.⁶⁷

İlave İstihdam Teşviki desteğinden yararlanacak sigortalıların 01.01.2018 ila 31.12.2020 tarihleri döneminde işe alınmış olması, Türkiye İş Kurumu kayıtlarında yer alan işsizlerden olması, istihdam edildiği yıldan önceki yılda bildiregelerde yer alan sigortalı sayısına ilave olarak çalıştırılması, işe alındıkları tarihten önceki üç aya ilişkin bildiregelerde 10 günden fazla sigortalılığının bulunmaması gibi birçok şartlar aranmaktadır. Sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ve yurt dışında çalışan sigortalılar bu teşvikin uygulama kapsamı dışında tutulmuştur.⁶⁸

⁶⁶ Türkiye İş Kurumu, Teşvikler, (Çevrimiçi: <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/ilave-istihdam-tesviki/>) E.T:05.05.2019.

⁶⁷ **Sigorta Primi, Teşvik ve Destekleri Kitapçığı**, TİSK Yayınları, s. 14, (Çevrimiçi: <https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primitesvik-ve-destekleri---2019.pdf>) E.T:05.05.2019.

⁶⁸ Türkiye İş Kurumu, Teşvikler, (Çevrimiçi: <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/ilave-istihdam-tesviki/>) E.T:05.05.2019.

İlgili destekten yararlanabilecek özel sektör işyerlerinin aylık prim ve hizmet belgelerinin veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermesi, primlerin yasal süresinde ödenmesi ve Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması niteliklerine sahip olması gerekmektedir. Ancak işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının bulunması halinde, 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesine göre tecil ettiren ve taksitlendiren veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yapılandıran işverenlerin taksitlendirme veya yapılandırma devam ettiği sürece destekten yararlanmasına imkân tanınmıştır.⁶⁹

İlave İstihdam Teşviki desteğinden yararlanan özel sektör işyerleri hakkında 5510 Sayılı Kanununun Ek Madde 14 düzenlemesi ile mahkeme kararıyla veya yapılan kontrol ve denetimlerde beş kişiden fazla olmamak koşuluyla çalıştırılan toplam sigortalı sayısının %1'ini aşmayan sayıda çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalıyı fiilen çalıştırmadığı tespit edilen işyerlerinin ilk tespitte bir ay süreyle, ilk tespit tarihinden itibaren üç yıl içinde tekrar eden her bir tespit için ise bir yıl süreyle sigorta primi teşvik, destek ve indirimlerden yararlanamayacağı ve kapsamındaki teşvikten yersiz olarak faydalandığının tespiti hâlinde de yararlanılan teşvik tutarı işverenden gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edileceği ifade edilmiştir.⁷⁰

İlave İstihdam Teşviki desteği uygulamasında sigortalının yararlanma süresi içerisinde işten ayrılması durumu hususu da 4447 Sayı Kanunun geçici madde 19 unda ayrıca düzenlenmiştir. Şöyle ki, 2020 yılı Aralık ayını geçmemek koşulu ile 12 ya da 18 ay olarak belirlenen yararlanma süresi içerisinde destekten yararlanmakta olup işten ayrılan ve başka bir işyerinde işe başlayan sigortalı için bir kez daha

⁶⁹ İstihdam Teşvikleri Hakkında Bilinmesi Gerekenler, **İstihdam Teşvikleri Broşürü**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 4, (Çevrimiçi: www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/dad5d9f8-89e1-4516-8d41-2ce6bcffb6dd/İSTİHDAM+TEŞVİKLERİ+BROŞÜR+29.1.2019+son.pdf?MOD=AJPERES), **E.T:05.05.2019.**

⁷⁰ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>) **E.T:05.05.2019.**

istihdam edilmesi halinde kalan yararlanma süresi kadar destekten yararlanılmasının önü açılmıştır.⁷¹

İlave İstihdam Teşviki desteğinin uygulama süresi içerisinde yani 01.01.2018 ila 31.12.2020 tarihleri döneminde 5510 sayılı Kanun kapsamına alınan işyerleri ve daha önce tescil edildiği halde ortalama sigortalı sayısının hesaplandığı yılda sigortalı çalıştırılmaması nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumuna aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar prim hizmet beyannamesi vermeyen işyerleri hakkında desteğin sağlanması için belirtilen şartları taşıması halinde 01.01.2018 tarihinden sonra ilk defa sigortalı bildiriminde bulunulan ayı takip eden üçüncü aya ilişkin aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesinden itibaren 2020 yılı Aralık ayına kadar 12 ya da 18 ay süresince destekten faydalanabilme olanağı kanun metninden anlaşılmaktadır.⁷²

Ancak bir sigortalı için İlave İstihdam Teşviki desteğinden yararlanma durumu söz konusu olan işverenlerin aynı ayda yararlanılan sigortalı hakkında diğer sigorta prim teşvikleri ve desteklerinden yararlanamayacağı açıkça belirtilmiştir.⁷³

2.3.7. İlave İstihdam Ücret Desteği

İlave İstihdam Ücret Desteği 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun geçici 19 ncu maddesinde 21.02.2019 tarih 7166 sayılı Kanunun 8 nci maddesi ile yapılan ek düzenleme ile ilk kez 2019 yılında uygulama alanı bulmuştur.

⁷¹ Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 17, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), **E.T:05.05.2019.**

⁷² **Sigorta Primi, Teşvik ve Destekleri Kitapçığı**, TİSK Yayınları, s. 14, (Çevrimiçi: <https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primitesvik-ve-destekleri---2019.pdf>) **E.T:05.05.2019.**

⁷³ Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 17, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), **E.T:05.05.2019.**

İlave İstihdam Ücret Desteğinden yararlanma süresi için 01.02.2019 ile 30.04.2019 tarihleri dönemi öngörülmüş olup, yararlanacak özel sektör işverenlerine yararlanacak sigortalılar adına 3 aylık süre ile prim ödeme gün sayısının 67,36 TL ile çarpılması halinde hesaplanan tutar kadar desteğin sağlanacağı düzenlemede yer bulmuştur.⁷⁴

İlave İstihdam Ücret Desteği ile sağlanacak tutarın İşsizlik Fonundan karşılanacağı ve işverene bu destek kapsamında sağlanacak tutarın ödenmeyip mahsup edilme şekli ile uygulanacağına açıkça yer verilmiştir.

İlave İstihdam Ücret Desteğinden yararlanılacak sigortalılar için Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler olmaları, işe alındıkları aydan önceki üç ayda 10 günden sigortalılık bildiriminin bulunmamasının yanı sıra 2018 yılı Ocak ile Aralık ayları dönemine ilişkin istihdam edildikleri işyerinden verilen bildirgelerdeki en az sigortalı bildirimi yapılan aydaki sigortalı sayısına ilave olarak istihdam edilmesi şartları aranmaktadır.

İlave İstihdam Ücret Desteğinden 01.02.2019 ile 30.04.2019 tarihleri dönemi için yararlanan özel sektör işverenlerinin destekten yararlanan sigortalıları destek süresinin devamında da altı ay boyunca işyerinde istihdamının devam etmesi amaçlandığının yasal düzenlemede yer alan sigortalılar için bahsedilen dokuz aylık sürede iş sözleşmesi fesh edilmeden çalıştırılmaları halinde sağlanacağı ifadesinden anlaşılmaktadır.⁷⁵

İlave İstihdam Ücret Desteğinden yararlanacak özel sektör işverenleri için de aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi, tahakkuk eden sigorta primlerinin yasal süresi içinde ödenmesi, yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının bulunmaması şartlarını

⁷⁴ Türkiye İş Kurumu, Teşvikler, (Çevrimiçi: <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/ilave-istihdam-ucret-destegi/>)**E.T:05.05.2019.**

⁷⁵ **Sigorta Primi, Teşvik ve Destekleri Kitapçığı**, TİSK Yayınları, s. 16, (Çevrimiçi: <https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primitesvik-ve-destekleri---2019.pdf>)**E.T:05.05.2019.**

taşıyor olmasının yanı sıra kayıt dışı çalışanı olmaması ve çalışanlarının fiili olarak çalışması gerekmektedir.⁷⁶

2.3.8. Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla Çalışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşviki

Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla Çalışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşviki ile yasal düzenlemelerde ölümle ve sakatlanmayla sonuçlanan iş kazalarını azaltmak amacıyla 2015 yılında yer bulmuşsa da 01.01.2019 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanmıştır.⁷⁷

Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla Çalışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşviki 4447 sayılı Kanunun ek 4 üncü maddesinde düzenlenen şekli ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta gösterilen işyerleri için sağlanan destektir. 31/12/2018 tarihli ve 30642 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla Çalışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşvikinden Yararlanılmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ ile uygulamaya ilişkin hususlar açıklanmıştır.⁷⁸

Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla Çalışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşviki adı altında; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin ondan fazla çalışanı bulunması ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmemesi şartlarını taşıyor olması halinde işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren hissesi teşviki olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olarak alınması düzenlemeden anlaşılmaktadır.

⁷⁶ Türkiye İş Kurumu, Teşvikler, (Çevrimiçi: <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/ilave-istihdam-ucret-destegi/>) **E.T:05.05.2019.**

⁷⁷ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>) **E.T:05.05.2019.**

⁷⁸ Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 18, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), **E.T:05.05.2019.**

Teşvikten yararlanma hususunda çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ondan fazla çalışanı bulunan işyeri tespitindeki bahse konu on sigortalı için; Türkiye genelinde birden fazla tescilli çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri bulunan işverenin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalıştırılan toplam çalışan sayısı esas alınmaktadır.

Ayrıca teşvikten yararlanacak işyerlerinden iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin verilmesine ilişkin, onaylanmış ve devam eden iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin verilmesine ilişkin, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ya da İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine göre Bakanlıkça yetkilendirilmiş kurum ve kuruluşlar ile yapılmış bir sözleşmesinin bulunması şartını taşıyor olması da aranır.

Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla Çalışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşvikinden yararlanmakta iken bahsi geçen şekilde iş kazasının meydana gelmesi hâlinde takip eden aydan itibaren bu teşvikten yararlanmayacağı, ancak işverenlerin teşvikten yararlanma şartlarını yeniden sağlanması ve taleplerinin bulunması halinde tekrar yararlanabileceklerinin önü de ilgili düzenlemeyle açıktır.⁷⁹

Öte yandan teşvikten yararlanırken kanuni düzenlemede yer alan iş kazasının bildirilmemesi halinde iş kazasının meydana geldiği tarihten sonra yararlanılan destek tutarı geri alınır ve bu teşvikten beş yıl süre ile yasaklanması söz konusudur.⁸⁰

Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla Çalışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşvikinden yasaklanma konusunda; haklarında yasaklama kararı verilen tüzel kişilerin şahıs şirketi olması hâlinde, şirket

⁷⁹ İstihdam Teşvikleri Hakkında Bilinmesi Gerekenler, **İstihdam Teşvikleri Broşürü**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 5, (Çevrimiçi: www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/dad5d9f8-89e1-4516-8d41-2ce6bcffb6dd/İSTİHDAM+TEŞVİKLERİ+BROŞÜR+29.1.2019+son.pdf?MOD=AJPERES), **E.T:05.05.2019.**

⁸⁰ İstihdam Teşvikleri Hakkında Bilinmesi Gerekenler, **İstihdam Teşvikleri Broşürü**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 5, (Çevrimiçi: www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/dad5d9f8-89e1-4516-8d41-2ce6bcffb6dd/İSTİHDAM+TEŞVİKLERİ+BROŞÜR+29.1.2019+son.pdf?MOD=AJPERES), **E.T:05.05.2019.**

ortaklarının tamamı; sermaye şirketi olması hâlinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında uygulanacağı, haklarında yasaklama kararı verilenlerin gerçek veya tüzel kişi olması durumuna göre; ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olmaları hâlinde bu şahıs şirketi hakkında da, sermaye şirketinde ortak olmaları hâlinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı verileceği açıkça yer bulmuştur.⁸¹

Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla Çalışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşvikinden yararlanmanın son bulmasına neden olan hallerin arasına işyerinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmesi haricinde; işyerinin çok tehlikeli sınıftan tehlikeli ya da az tehlikeli sınıfa dönüşmesi, çalışan sayısının on ve altına düşmesi, işyerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmeti satın alma sözleşmesinin bulunmadığının tespit edilmesi de girmektedir.⁸²

2.3.9. Kısa Çalışma Ödeneği Desteği

Türkiye’de mevcut istihdamı korumaya yönelik işveren destekleri de yasal düzenlemelerde yer almaktadır. Kısa Çalışma Ödeneği Desteği ile işverenin genel ekonomik kriz ve zorlayıcı durumlarda işyerindeki haftalık çalışma süresini azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması halinde işçilere ücret desteğinin sağlanmaktadır. Özel sektör işverenlerine böylelikle kriz dönemlerinin yanında deprem, yangın, sel gibi afet durumlarında sağlanan Kısa

⁸¹ **Sigorta Primi, Teşvik ve Destekleri Kitapçığı**, TİSK Yayınları, s. 18, (Çevrimiçi: <https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primitesvik-ve-destekleri---2019.pdf>) **E.T:05.05.2019.**

⁸² Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 18, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), **E.T:05.05.2019.**

Çalışma Ödeneği ile mevcut çalışanlarının istihdamının koruması, işsizliğin artmasının önlenmesi amaçlanmaktadır.⁸³

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2.maddesi gereğince, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde çalışılmayan süreler için çalışanlara üç ayı geçmemek üzere kısa çalışma ödeneği ödenmektedir.

Kanunun uygulanma esasları hakkında 30 Nisan 2011 tarih ve 27920 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik ve 09 Kasım 2018 tarih ve 30590 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte Değişiklik yapılmasına Dair Yönetmelik düzenlenmiştir.⁸⁴

Kanun maddesinden hareketle ekonomik sebeplerle işyerindeki çalışma süresini azaltan özel sektör işverenlerin; talep etmesi halinde çalışanlarına en fazla üç aya kadar azaltılan çalışma sürelerine ilişkin ücretleri İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. Burada kısa çalışma olgusu ile ifade edilmek istenen; çalışma süresinin üçte bir oranında azalması veya dört hafta süre ile faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasıdır.⁸⁵

Kısa Çalışma Ödeneğinin sağlanması hususunda işverenin yazılı başvurusu gerekmektedir. İlgili başvuruda genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkileri ve zorlayıcı sebebin ne olduğu, işyerinin unvanı, adresi, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikası bilgileri, işyerinin

⁸³ Türkiye İşgücü Piyasasındaki Yapısal Dönüşüm Raporu, Raportörler: Raif CAN, Betül PEKTAŞ ERDEM, Veysi KASSAP, Büşra DEMİREL, T.C. Kalkınma Bakanlığı Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Dairesi, Ankara, 2017, s. 15.

⁸⁴ İşverenlerin Durgunluk Dönemlerinde Kullanabilecekleri Çalışma Mevzuatı Çözümleri Sunumu, PWC Platform, (Çevrimiçi: <https://www.pwc.com.tr/tr/Etkinlik/17-platform/sunumlar/isverenlerin-durgunluk-donemlerinde-kullanabilecekleri-calisma-mevzuati-cozumleri.pdf>) E.T:05.05.2019.

⁸⁵ **Sigorta Primi, Teşvik ve Destekleri Kitapçığı**, TİSK Yayınları, s. 23, (Çevrimiçi: <https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primitesvik-ve-destekleri---2019.pdf>) E.T:05.05.2019.

Türkiye İş Kurumu nezdindenli İŞKUR numarası ve Sosyal Güvenlik Kurumu nezdindeki işyeri sicil numarası belirtilmeli, manyetik ve yazılı ortamda Kurumca belirlenen formatta hazırlanan kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren liste ile hazırlanacak başvuru formu destekleyici belgeler ile sunulmalıdır.⁸⁶

İşverenin kısa çalışma talebinin ilk etapta Kurum birimi tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirmesi yapılır ve genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulunca karara bağlanır. Yönetim Kurulunca alınmış bir karar bulunmaması halinde işverence apılan başvurular Kurum birimi tarafından reddedilecektir.⁸⁷

Kısa Çalışma Ödeneği Desteğinden yararlanacak sigortalılara ilişkin şartların son üç yıllık dönem içinde en az 600 prim günü sigortalılık bildiriminin bulunması, son 120 günlük sigortalılık prim ödemelerinin kesintisiz yapılmış olması gerekmektedir; ayrıca ücretsiz izin, hastalık, grev ve lokavt gibi bazı hallerin 120 gün kesintisiz çalışma şartının istisnalarını oluşturduğuna yasal düzenlemelerde yer verilmiştir.⁸⁸

Kısa Çalışma Ödeneği Desteğinden sağlanacak destek tutarı konusunda bir sınırlama söz konusudur. Şöyle ki, günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ı olup bu şekilde hesaplanan aylık ödenecek destek tutarı aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemeyecektir.

⁸⁶ İşverenlerin Durgunluk Dönemlerinde Kullanabilecekleri Çalışma Mevzuatı Çözümleri Sunumu, PWC Platform, (Çevrimiçi: <https://www.pwc.com.tr/tr/Etkinlik/17-platform/sunumlar/isverenlerin-durgunluk-donemlerinde-kullanabilecekleri-calisma-mevzuati-cozumleri.pdf>) E.T:05.05.2019.

⁸⁷ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>) E.T:05.05.2019.

⁸⁸ İşverenlerin Durgunluk Dönemlerinde Kullanabilecekleri Çalışma Mevzuatı Çözümleri Sunumu, PWC Platform, (Çevrimiçi: <https://www.pwc.com.tr/tr/Etkinlik/17-platform/sunumlar/isverenlerin-durgunluk-donemlerinde-kullanabilecekleri-calisma-mevzuati-cozumleri.pdf>) E.T:05.05.2019.

2.4. 4857 Sayılı Kanun İle Sağlanan İşveren Sigorta Prim Teşvikleri ve Destekleri

4857 sayılı İş Kanununda bahsi geçen şekli ile işveren sigorta prim teşvikleri, destek ve indirimi olarak Engelli İstihdamı Teşviki incelenebilir.

2.4.1. Engelli İstihdamı Teşviki

Türkiye’de işgücü piyasasında yer alan ve istihdam edilmesinde görece daha fazla engelle karşılaşan engelli ve eski hükümlülerin çalışma hayatında yer almasını, istihdam edilmesini sağlamak adına özel sektör işverenlerine de engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir.⁸⁹

Engelli istihdamı teşviki ile özünde engellilerin çalışma hayatına kazandırılması ve işverenlerin işgücü maliyetlerinin azaltılması amacını taşır.⁹⁰

Engelli İstihdamı Teşviki 4857 sayılı İş Kanunun “Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu” başlıklı 30 ncu maddesinde düzenlenmekle birlikte prim desteği hususunda ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumunca tanzim edilen Özürlü Sigortalıların İstihdamına İlişkin İşveren Hissesi Prim Teşviki konulu 2008/77 sayılı genelgesinde de düzenlemeler yer almaktadır.⁹¹

4857 sayılı İş Kanunun 30 ncu maddesinde engelli çalışan çalıştırma zorunluluğu, engelli çalıştıracak işyerlerine ve engellilere dair koşullar, engelli çalışanların hangi Kurum aracılığı ile temin edileceği, engelli çalıştırma zorunluluğunu yerine getirmeyen işverenlerin karşılaşacağı idari yaptırımların neler olduğunun yanı sıra Engelli İstihdamı Teşviki desteğine yer verilmiştir.

⁸⁹ 4857 sayılı İş Kanunu, (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>) **E.T:05.05.2019.**

⁹⁰ Yusuf ALPER, **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Ve Sosyal Sigortalar Hukuku**, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 9. Baskı, Bursa, 2018, s.242.

⁹¹ Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 12, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), **E.T:05.05.2019.**

Engelli İstihdamı Teşviki düzenlemesi ile Türkiye İş Kurumu aracılığıyla teminen engelli çalıştırılması gerekli görülen işyerlerinin, kanunda öngörülen alt sınırdan fazla engelli kişi istihdamı sağlayan işyerlerinin, engelli kişi çalıştırılması ile yükümlü kılınmadığı halde engelli sigortalı istihdam eden işyerlerinin her bir engelli için kazanç alt sınırı üzerinden sigorta priminin işveren hissesine tekabül eden tutarının finansmanının Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanması öngörülmüştür.⁹²

Kanun maddesinin önceki hali ile uygulamada kanunda öngörülen alt sınırdan fazla engelli kişi istihdamı sağlayan işyerlerinin, engelli kişi çalıştırılması ile yükümlü kılınmadığı halde engelli sigortalı istihdam eden işyerleri için Hazine ve Maliye Bakanlığınca finansmanı sağlanacak sigorta primlerinin kazanç alt sınırı üzerinden işveren hissesine tekabül eden tutarın yarısı oranında olacağı ifade edilmiş, 06.02.2014 tarih 6518 sayılı Kanunun ilgili düzenlemesi ile sigorta primlerinin prime esas kazanç alt sınırı üzerinden işveren hissesine tekabül eden tutarın tamamının Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanması şekliyle Engelli İstihdamı Teşviki desteğinden yararlanmanın söz konusu olacağı açıklanmıştır.⁹³

Engelli İstihdamı Teşviki desteğinden yararlanacak özel sektör işyerlerinin elli ve üzeri çalışanı olması gerektiği, aylık prim ve hizmet belgelerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna yasal süresi içerisinde, sigortalıların tamamı için sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şartlarını taşıyıp taşımadığı önem arz etmektedir.⁹⁴

Engelli İstihdamı Teşvikinden sağlanacak destekten yer altında ve su altında çalışanlar, topluluk sigortasına tabi çalışanlar, çıraklar, mesleki eğitim gören

⁹² Türkiye İş Kurumu, Teşvikler, (Çevrimiçi: <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/engelli-istihdami-tesviki/>)**E.T:05.05.2019.**

⁹³ 4857 sayılı İş Kanunu, (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>)**E.T:05.05.2019.**

⁹⁴ **Sigorta Primi, Teşvik ve Destekleri Kitapçığı**, TİSK Yayınları, s. 10, (Çevrimiçi: <https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primitesvik-ve-destekleri---2019.pdf>)**E.T:05.05.2019.**

öğrenciler, yurt dışında çalışanlar ve sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışanlar için yararlanma söz konusu değildir.⁹⁵

Engelli İstihdamı Teşviki desteğinden yararlanan sigortalılar için diğer teşviklerin uygulanmasının mümkün olmadığına dair hükümler birlikte değerlendirildiğinde, engelli sigortalının istihdamı haline Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde Beş Puanlık destek ile 5 puanlık indirim sigortalının prime esas kazancı üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesi tutarı olup, kalan işveren hissesi üzerinden sigorta primine esas kazanç alt sınır gözetilerek hesaplanacak tutar Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanacaktır.

2.5. Diğer Kanunlar İle Sağlanan Sigorta Prim Teşvikleri ve Destekleri

Diğer Kanunlar İle Sağlanan Sigorta Prim Teşvikleri ve Destekleri başlığı altında 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun, 5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanunu, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ve 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu uyarınca uygulama alanı bulan ve işveren sigorta prim teşvikleri incelenebilir.

2.5.1. Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerine İlişkin Teşvik

5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunun 3 ncü maddesinde ve beraberinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından oluşturulan 2008/85 sayılı ve 2009/21 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi konulu genelgelerinde düzenlenen Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerine İlişkin Teşvik desteği için

⁹⁵ Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 12, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), E.T:05.05.2019.

01.04.2008 ila 31.12.2023 tarihleri arasındaki dönem için uygulama öngörülmüştür.⁹⁶

5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunun adı “Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun” iken, 16.02.2016 tarih 6676 sayılı Kanun ile son şekli ile değiştirilmiştir.⁹⁷

Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerine İlişkin Teşvik desteği ilgili kanunun “İndirim, istisna, destek ve teşvik unsurları” başlıklı 3 ncü maddesinin 3 ncü fıkrasında bahsedilen teşvik ifadesi ile belirtilmiş olup; kapsam dahilinde sayılan işletmelerde çalışan Ar-Ge ve destek personelinin, desteklenen tasarım projelerinde ve tasarım merkezlerinde çalışan tasarım ve destek personeli ile 26/6/2001 tarihli ve 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanununun geçici 2 nci maddesi uyarınca ücreti gelir vergisinden istisna olan personelin çalışmaları karşılığında elde ettikleri ücretleri esas alınarak hesaplanan sigorta primlerinin işveren hissesinin yarısının finansmanının 31.12.2023 tarihine kadar Hazine ve Maliye Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanacağı hüküm altına alınmıştır.⁹⁸

Teşvikten faydalananak işyerlerinin kanun metninden anlaşılan şekli ile teknoloji merkezi işletmelerinde, Ar-Ge merkezlerinde, kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan veya teknoloji geliştirme projesi anlaşmaları kapsamında uluslararası kurumlardan ya da kamu kurum ve kuruluşlarından Ar-Ge projelerini desteklemek amacıyla fon veya kredi kullanan vakıflar tarafından veya uluslararası fonlarca desteklenen ya da TÜBİTAK tarafından yürütülen Ar-Ge ve yenilik

⁹⁶ Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 13, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), **E.T:05.05.2019**.

⁹⁷ 5746 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun, (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5746.pdf>) **E.T:05.05.2019**.

⁹⁸ Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 12, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), **E.T:05.05.2019**.

projeleri ile rekabet öncesi işbirliği projelerinde ve teknogirişim sermaye desteklerinden yararlanan özel sektör işyerleri olduğu anlaşılmaktadır. Resmi nitelikteki işyerleri ile 2886 sayılı Kanun ve 4734 sayılı Kanunlar ile uluslararası anlaşmalara istinaden alım ve yapım işi üstlenen işverenlerin ihale konusu iş döneminde bu teşvikten yararlanması mümkün değildir.⁹⁹

Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerine İlişkin Teşvik desteğinden faydalanan işyerlerinin bildirelerini zamanında verilmiş olması, primlerini ödemiş olması ve sigortalıları fiili olarak çalıştırıyor olması gerekmektedir.

Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerine İlişkin Teşvik desteğinin sigortalılar açısından kapsamı yapılan kanuni düzenlemeler ile genişletilmiş ve yararlanma süresi sınırı kaldırılmıştır. Şöyle ki, 5746 sayılı Kanunda 10.09.2014 tarih 6552 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile destek yararlanma süresi olarak her bir çalışan için beş yıl süre olarak belirtilen ifade kaldırılmış, 16.02.2016 tarih 6676 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeyle de destek kapsamına desteklenen tasarım projelerinde ve tasarım merkezlerinde çalışan tasarım ve destek personeli de eklenmiştir.¹⁰⁰

2.5.2. Kültür Yatırımları ve Girişimleri Hakkında Uygulanan Sigorta Primi Desteği

Kültür ve Turizm Bakanlığında kanuni düzenlemelerde bahsi belgeleri almış olan özel sektör işverenlerine münhasıran belgeli yatırım veya girişimde istihdam ettikleri çalışanlarına ilişkin ücretleri üzerinden hem vergi indirimi hem de sigorta

⁹⁹ İstihdam Teşvikleri Hakkında Bilinmesi Gerekenler, **İstihdam Teşvikleri Broşürü**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 2-3, (Çevrimiçi: www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/dad5d9f8-89e1-4516-8d41-2ce6bcffb6dd/İSTİHDAM+TEŞVİKLERİ+BROŞÜR+29.1.2019+son.pdf?MOD=AJPERES), **E.T:05.05.2019.**

¹⁰⁰ 5746 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun, (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5746.pdf>) **E.T:05.05.2019.**

prim indirimi sağlanması adına Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından destek sağlanması öngörülmüştür.¹⁰¹

5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanunun 5.maddesi ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından düzenlenen 2010/109 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerinin Teşvikine İlişkin 5225 Sayılı Kanun Uyarınca Yapılacak İşlemler konulu genelgede bahsi geçen desteğin uygulamada başlangıç tarihi 01.08.2004 olarak öngörülmüştür.¹⁰²

5225 sayılı Kanunun ilgili maddesinde, teşvik hakkında sigorta primi işveren paylarında indirim olarak bahsedilmiş ve yine aynı kanunda ifade edilen şekli ile Kültür ve Turizm Bakanlığından bahsi geçen belgeleri almış olan Kurumlar Vergisi mükellefi yatırımcı veya girişimcilerin bildirimi sağlanan sigortalılara ilişkin prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hissesinin yatırım aşamasında üç yılı aşmamak koşulu ile yüzde ellisinin işletme aşamasında ise yedi yılı aşmamak şartıyla yüzde yirmi beşinin Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından finanse edilmesini ifade etmektedir.¹⁰³

Teşvikten yararlanacak işyerlerinin Kurumlar Vergisi mükellefi yatırımcı veya girişimci işyeri için aynı zamanda bildirgelerin zamanında vermiş olması gerekmektedir. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından düzenlenen 2010/109 sayılı genelgede ifade olunan şekli ile Türkiye genelinde yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu olmamalı, bu nitelikte borcun bulunması halinde ise

¹⁰¹ Ayşe YİĞİT ŞAKAR, “Türk Vergi Sisteminde Ücretlere Tanınan Muafiyet ve İstisnalar”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayını, s. 11, 2011/Mart , s. 258-259.

¹⁰² İstihdam Teşvikleri Hakkında Bilinmesi Gerekenler, **İstihdam Teşvikleri Broşürü**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 3, (Çevrimiçi: www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/dad5d9f8-89e1-4516-8d41-2ce6bcffb6dd/İSTİHDAM+TEŞVİKLERİ+BROŞÜR+29.1.2019+son.pdf?MOD=AJPERES), **E.T:05.05.2019.**

¹⁰³ **Sigorta Primi, Teşvik ve Destekleri Kitapçığı**, TİSK Yayınları, s. 12, (Çevrimiçi: <https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primitesvik-ve-destekleri---2019.pdf>) **E.T:05.05.2019.**

ilgili kanunların öngördüğü şekilde yapılandırılmış ve yapılandırma işleminin devam ediyor olması gerekmektedir.¹⁰⁴

Teşvikten yararlanacak sigortalıların destekten yararlanacak işyerinde fiili olarak çalışma koşulu öngörülmüş ve bu sebeple yıllık ücretli izin ve istirahat gibi sebeple sigortalının işyerinde çalışmaması ancak ücret alması halinde fiilen çalışılmayan süreler için ödenen ücrete ilişkin destekten yararlanılamayacağı önemli bir husustur.¹⁰⁵

Teşvik ile yatırımı veya girişimi devralan ve kanunda öngörülen şekli ile belgelendirilen yatırımcı veya girişimcilerin Kültür ve Turizm Bakanlığının izni ile devraldıklarını resmi belge ile ispatlamaları halinde, kanunda geçen üç yıl ya da yedi yıllık yararlanma süresinden kalan kısmı için yararlanabilmelerinin önün açık olduğu belirtilmiştir.

Kültür Yatırımları ve Girişimleri Hakkında Uygulanan Sigorta Primi Desteğinden yararlanılması halinde diğer sigorta prim teşvikleri ve desteklerinden Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde Beş Puanlık destek dışında aynı sigortalı için aynı dönemde mükerrer mahiyette yararlanılamaz. Bir diğer husus da Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde Beş Puanlık destek ile Kültür Yatırımları ve Girişimleri Hakkında Uygulanan Sigorta Primi Destekten birlikte yararlanma söz konusu olacaksa, Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde Beş Puanlık desteğin öncelikli yararlanmanın yanı sıra Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde Beş Puanlık destekte sigortalının prime esas kazancı üzerinden hesaplanan tutar göz önüne alınırken, Kültür Yatırımları ve Girişimleri Hakkında Uygulanan Sigorta Primi Desteğinden

¹⁰⁴ İstihdam Teşvikleri Hakkında Bilinmesi Gerekenler, **İstihdam Teşvikleri Broşürü**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 3, (Çevrimiçi: www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/dad5d9f8-89e1-4516-8d41-2ce6bcffb6dd/İSTİHDAM+TEŞVİKLERİ+BROŞÜR+29.1.2019+son.pdf?MOD=AJPERES), **E.T:05.05.2019.**

¹⁰⁵ Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 14, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), **E.T:05.05.2019.**

sigortalının fiilen çalıştığı sürelerle ilişkin ödenen ücreti üzerinden prime esas kazancı esas alınarak yüzde elli ya da yüzde yirmi beşlik oranda hesaplama yapılmaktadır.¹⁰⁶

2.5.3. Sosyal Hizmetlerden Faydalanan Çocukların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik

2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunun ek 1 nci maddesinde düzenlenen şekli ile Sosyal Hizmetlerden Faydalanan Çocukların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik için teşvikten yararlanılması için 19.02.2014 tarihi başlangıç kabul edilmiş, ayrıca yararlanma süresi beş yıl ile sınırlandırılmıştır.¹⁰⁷

Sosyal Hizmetlerden Faydalanan Çocukların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik hakkında yasal düzenlemeler ile 2828 sayılı Kanunun Ek 1 inci maddesinin birinci fıkrasının kapsamında olup; istihdam hakkından henüz yararlanmamış olan, istihdam hakkından yararlanmış ancak memuriyet ile ilişkisi kesilmiş, devlet memuru olma şartlarını taşıyamamaları sebebiyle kamu kurumlarında istihdamı sağlanamayan hak sahibi olan sigortalıların 19.02.2014 tarihinden itibaren istihdam eden özel sektör işverenlerine prime esas kazanç alt sınır üzerinden hesaplanan sigorta primi ve işsizlik sigortası priminin sigortalı ve işveren hissesinin tamamının Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanması sağlanmaktadır.¹⁰⁸

Sosyal Hizmetlerden Faydalanan Çocukların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvikten yararlanacak işyerlerinin aylık prim ve hizmet belgesi Sosyal Güvenlik Kurumuna yasal süresinde vermiş olması, prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcunun bulunmaması, bu nitelikte borcunun bulunması

¹⁰⁶ Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 14, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), **E.T:05.05.2019.**

¹⁰⁷ 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu, (Çevrimiçi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2828.pdf>) **E.T:05.05.2019.**

¹⁰⁸ Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 16, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), **E.T:05.05.2019.**

halinde de yapılandırılmış veya taksitlendirilmiş olup borçların zamanında ve düzenli bir şekilde ödenmesine devam ediliyor olması, sahte sigortalı bildiriminde bulunulmaması ve kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması hususlarında koşulları sağlıyor olmalıdır.¹⁰⁹

Sosyal Hizmetlerden Faydalanan Çocukların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik desteği ile Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde Beş Puanlık destek sigortalı için aynı dönemde ve aynı sigortalı için birlikte yararlanılabilirken, Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde Beş Puanlık destek haricinde diğer sigorta prim teşvikleri ve desteklerinden mükerrer yararlanılmayacaktır.

2.5.4. Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik

Her ne kadar sosyal devlet ilkesinin gereği olarak sağlansa da sosyal yardımların süreklilik arz ederek bağımlılık oluşturmaması, çalışabilir halde olan kişiler için işgücüne katılımı olumsuz etkilemesi istenmeyen durumdur. Bu sebeple sosyal yardım alanların istihdamı ve meslek edinmeleri için özel sektör işyerlerine Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik ile destek sunulmaktadır.¹¹⁰

3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanuna 2016 yılı Nisan ayında eklenen ek 5 nci maddesi ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca 22 Haziran 2017 tarih 30104 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Sosyal

¹⁰⁹ İstihdam Teşvikleri Hakkında Bilinmesi Gerekenler, **İstihdam Teşvikleri Broşürü**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 3-4, (Çevrimiçi: www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/dad5d9f8-89e1-4516-8d41-2ce6bcffb6dd/İSTİHDAM+TEŞVİKLERİ+BROŞÜR+29.1.2019+son.pdf?MOD=AJPERES), **E.T:05.05.2019.**

¹¹⁰ Mustafa YILMAZ, “Devletten sosyal yardım alanları istihdam eden özel sektör işverenlere sigorta prim teşviki verilmektedir”, Bursa Hakimiyet Gazetesi, 01.02.2019, (Çevrimiçi: <http://www.bursahakimiyet.com.tr/yazarlar/mustafa-yilmaz-81/devletten-sosyal-yarim-alanlari-istihdam-eden-ozel-sektor-isverenlere-sigorta-prim-tesviki-verilmektedir>) **E.T: 07.05.2019.**

Yardım Yararlanıcılarının İstihdamına İlişkin Yönetmelikte Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik düzenlemelerine rastlanılmaktadır.¹¹¹

Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik ile gerekli niteliklere sahip sigortalının destek kapsamında sayılan özelliklere sahip işverenler tarafından istihdam edilmesi halinde, sigortalıların kazanç alt sınırından hesaplanan işveren hisselerinin tamamının Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından karşılanması söz konusudur.

Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik hakkındaki yasal düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde destekten yararlanacak sigortalıların 26.04.2016 tarihinden sonra istihdam edilmiş olması, Türkiye İş Kurumu kayıtlarında yer alan işsiz olması, istihdam edildikleri aydan önceki üç aylık süreçte istihdam edilen işyerinden bildiregelerde 10 günden fazla sigortalılık bildiriminin bulunmaması, sigortalının istihdam edildiği tarihinden önceki son bir yıl içerisinde nakdî düzenli sosyal yardım niteliğindeki yardımlardan en az bir defa yararlanmış olanların ikamet ettiği hanede bulunmaları, asgari ücretin üçte birinden az gelir elde etmesi niteliklerine sahip olması gerektiği anlaşılmaktadır.

Öte yandan sosyal güvenlik destek primine tabi çalışan sigortalılar ve yurt dışında çalışan sigortalıların Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik desteği kapsamı dışında tutulduğu anlaşılmaktadır.¹¹²

Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik desteğinden yararlanılacak işverenlerin, özel sektör işverenine ait olması, destekten yararlandırılacak sigortalının istihdam edildiği yıldan bir önceki takvim yılında işyerinden verilen bildiregelerde yer alan sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak istihdam edilmesi, bildiregelerin Kuruma zamanında verilmesi, primlerinin ödemesi,

¹¹¹ Sosyal Yardım Yararlanıcılarının İstihdamına İlişkin Yönetmelik, Resmi Gazete, (Çevrimiçi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/06/20170622-1.htm>), **E.T:05.05.2019**.

¹¹² Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 16, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0fb9fc7e-0fd5-4acb-9136-1423ffda8d6c/TE%C5%9EV%C4%B0KLER+SUNUM+29.01.2019+%28002%29.pdf?MOD=AJPERES>), **E.T:05.05.2019**.

borcun bulunmaması, kayıt dışı sigortalı çalıştırmaması ve sigortalılık bildirimini sağlanan sigortalının işyerinde fiilen çalışması gerekliliği belirtilmiştir. Ayrıca 21.04.2005 tarih 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri ile bu işyerlerinin yaptırdığı her türlü alım ve yapım işlerine ilişkin işyerlerinin bahse konu destekten yararlanması mümkün değildir.¹¹³

Teşvikten yararlanma süresi sigortalının istihdam edilmeye başladığı itibaren bir yıl süreyle sınırlandırılmış olup, destek kapsamındaki sigortalının bahse konu süre tamamlanmadan sigortalılığının sonlanması; yine aynı işyerinde ya da aynı işverene ait farklı bir işyerinde veya başka bir işyerinde yeniden işe başlaması durumunda gerekli koşulları sağlıyor olması halinde destekten yararlanma süresinden kalan süre kadar sigortalının sonradan işe girdiği yerlerde destekten yararlanması mümkündür.¹¹⁴

Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik desteği ile Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde Beş Puanlık destek sigortalı için aynı dönemde ve aynı sigortalı için birlikte yararlanma söz konusu olduğunda sigortalının prime esas kazancı üzerinden hesaplanacak uzun vadeli sigorta kolları primlerinde beş puanlık indirimin Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanmasının ardından, kazanç alt sınırına kadar olan kazançları üzerinden kalan işveren hissesine karşılık gelen tutarın tamamı teşvik kapsamında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından karşılanır.

Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik desteğinden yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği

¹¹³ **Sigorta Primi, Teşvik ve Destekleri Kitapçığı**, TİSK Yayınları, s. 9, (Çevrimiçi: <https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primitesvik-ve-destekleri---2019.pdf>)

E.T:05.05.2019.

¹¹⁴ İstihdam Teşvikleri Hakkında Bilinmesi Gerekenler, **İstihdam Teşvikleri Broşürü**, Sosyal Güvenlik Kurumu, s. 3-4, (Çevrimiçi: www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/dad5d9f8-89e1-4516-8d41-2ce6bcffb6dd/İSTİHDAM+TEŞVİKLERİ+BROŞÜR+29.1.2019+son.pdf?MOD=AJPERES),

E.T:05.05.2019.

tespit edilen işverenlerin bir yıl süreyle yararlanamayacağı ilgili yasal düzenlemelerde yer almakta ve beş kişiden fazla olmamak koşuluyla çalıştırılan toplam sigortalı sayısının %1'ini aşmayan sayıda çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalıyı fiilen çalıştırmadığı tespit edilen işyerlerinin ilk tespitte bir ay süreyle, ilk tespit tarihinden itibaren üç yıl içinde tekrar eden her bir tespit için ise bir yıl süreyle teşvikten yararlanamayacağı ve işverenin destekten yersiz olarak faydalandığının tespiti halinde yararlanılan destek tutarının geri alınacağı

açıktır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞVEREN TEŞVİKLERİNİN KAYIT DIŞI İSTİHDAMI AZALTMADAKİ ROLÜNÜN DEĞERLENDİRMESİ

Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda uygulama alanı bulan sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin ilave istihdamın yaratılmasında olumlu etkisinin olduğu gerçeğinin yanı sıra kayıtdışı istihdamın azaltılmasında da olumlu etkisi olduğu açıktır. Şöyle ki ister halhazırda uygulanan veya uygulama süresi dolan sigorta prim teşvikleri ve destekleri diye ayrıma gidilsin; ister süreklilik amacı taşıyan ya da geçici süre ile durgunluk dönemlerinde uygulanan sigorta prim teşvikleri ve destekleri diye bir ayrıma; bir çoğundan hedeflenen amaç istihdamın artırılması ile birlikte kayıt dışı istihdamın önlenmesi, prim ödeme alışkanlığının özendirilmesi, dezavantajlı grupların çalışma hayatına dahil edilmesi, işsizlik ödeneği alanların yeniden çalışma hayatında yer almasını sağlama, kadın çalışanların istihdamının artırılması, çeşitli sebeplerle çalışma hayatına dahil olamayan dinamik nüfusun istihdamının artırılması, mesleki ve teknik eğitim alanların istihdamının artırılması, yatırımların özendirilmesi ve bölgesel gelişmişlik düzeylerindeki farklılıkların giderilmesi olarak ifade edebiliriz.

Üst politika hedefleri olarak adlandırılan Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), Orta Vadeli Program (2017-2019), Yıllık Programlar, Hükümet Programları, Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) gibi metinlerde çalışma hayatına yönelik istihdam temelli hedeflerin çoğu kez ortak bir dille ifade edildiği görülmektedir. Bu hedefler özetle; ¹

- İstihdam artışının sağlanmasının yanında işgücüne katılım oranının da artırılması, işsizlik oranının azaltılması, nitelikli ilave istihdamın üretimde katma değeri arttıracak bir kapasiteye ve etkiye sahip olmasının sağlanması, kayıt dışı istihdamın azaltılması,

¹ Türkiye İş Kurumu, 2018 Yılı Faaliyet Raporu, s. 20-25 (Çevrimiçi: <https://media.iskur.gov.tr/25441/2018-yili-faaliyet-raporu.pdf>), E.T: 05.05.2019.

- İşgücü potansiyelleri göz önünde bulundurularak çalışma hayatında tüm kesimlere yönelik istihdam imkânlarının geliştirilmesi,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanması adına kadınların iş hayatına katılım oranının ve istihdamının artırılması,
- Genç işsizliği azaltmak, genç işgücünün temel beceri eğitim faaliyetleri ile mesleki becerilerinin nicelik ve nitelik olarak artırılması, ne istihdamda ne eğitimde olan gençlerin profilleri belirlenerek, bu kişilerin işgücüne ve istihdama katılımlarını desteklenmesi ve gerekli programların oluşturulması,
- Engellilerin işgücüne katılım oranının ve istihdamının artırılması,
- Mesleki rehberliğe ve danışmanlığa dayalı hizmetler başta olmak üzere aktif işgücü politikaları yaygınlaştırılması ve işgücü piyasasında talep gören becerilerin geliştirilmesi
- İşgücünün eğitiminin istihdam edilebilirliğinin sağlanması adına yükseltilmesi, işgücünün niteliğinin piyasanın taleplerine uygun hale getirilmesi adına yükseltilip etkin kullanılması, yaşam boyu eğitim faaliyetlerine ağırlık verilmesi,
- Sosyal yardım alanların uygun eğitim alması, uygun işi bulmasının sağlanması ve çalışabilir durumda olanların çalışması teşvik edilerek üretken duruma getirilmesi,
- Dijital dönüşüm ve teknolojik değişimin bir nevi fırsata çevrilebilmesi adına işgücü piyasası üzerinde muhtemel görünen olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi,
- Uzun süreli işsizlerin işe dönüşünün hızlandırılması,

olarak gösterilebilir.

Kayıt dışı istihdamın varlığı bir çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de işgücü piyasasında yaşanan sorunlardan olmakla beraber dezavantajlı konumları sebebiyle kadınları, gençleri ve engelli bireyleri çok daha fazla etkilemektedir. Bu sebeple sigorta prim teşvikleri ve desteklerin çalışma hayatında özellikle dezavantajlı konumda olan üç kesim; gençler, kadınlar ve engellilerin istihdamının arttırılmasını hedeflediği açıktır.

Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda uygulama alanı bulan sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin uygulamadaki faydasını ölçmek birçok farklı teşvikin eşgüdüm halinde uygulanmasından ötürü çok kolay değildir.²

Türk Sosyal Güvenlik Hukukundaki sigorta prim teşviki, destek ve indirimlerinin kayıt dışı istihdamı azaltma konusunda etkisini ortaya koyacak etki analizleri çalışmaları oldukça sınırlıdır. Bu sınırlı çalışmaya gerekçe olarak sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin birçok farklı düzenlemesinin birlikte halinde uygulanması, bu teşviklerin uygulayıcısı kurumlarının ve finansman kaynaklarının farklılık arz etmesi, teşvik düzenlemelerinin karmaşık esaslara göre yürütülmesi, ölçülecek faydanın uzun vadede izlenmesinin uygun olması gösterilebilir. Bu sebeptir ki, iktisadi ve sosyal etki analizi yapılamaması durumunda sigorta prim teşviki, destek ve indirimlerinden hangilerinin işlevinin yüksek, hangilerinin işlevsiz olduğunun tespiti de mümkün değildir.

Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda uygulama alanı bulan ilave istihdam sağlanması, hedeflenen istihdam düzeylerine ulaşılması adına çeşitlendirilen, dönem dönem yararlanma süresi uzatılan, dönem dönem yararlanacak kişi kapsamı genişletilen, yeri geldiğinde de destek tutarı arttırılarak işveren maliyetlerinin azaltılması amacına yönelik uygulanan sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin istihdam üzerindeki etkisinde yıllar bazında Türkiye İstatistik Kurumunun Hanehalkı İşgücü istatistikleri, Türkiye İş Kurumunun Temel Göstergeleri ve Faaliyet Raporları ile Sosyal Güvenlik Kurumu verileri yol gösterici niteliktedir.

² Deniz GÜREL KARATAŞ, “Teşvikler Yoluyla İstihdam Yaratmak” (Çevrimiçi: <https://tusiad.org/tr/fikir-ureten-fabrika/item/7798-tesvikler-yoluyla-istihdam-yaratmak>) E.T: 05.05.2019.

Öte yandan 2017 ve 2018 yıllarına ilişkin sigorta prim teşvikleri ve desteklerinden yararlananların ne oranda kayıt dışı istihdamı azalttığına yönelik program uygulayıcısı kurumlar tarafından yayınlanan veriler olmamakla beraber Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığından 2019 yılı Nisan ayında yapılan açıklamada³ değindiği istatistiki veriler ışığında da; son 7 yıllık zaman diliminde uygulanan sigorta prim teşvikleri ve destekleri işaret edilerek yararlanan sayısının gün geçtikçe arttığına, ilgili dönemde halihazırda uygulanan 18 farklı sigorta prim teşvikleri ve desteklerinden de yaklaşık 1,7 Milyon işverenin yararlanırken sigortalı sayısında 11 milyondan fazla yararlanan sigortalıdan söz edildiği görülmektedir. Parasal boyutta sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin işverenlere desteği yaklaşık 150 milyar Türk Lirası düzeyindedir. Konuşmanın ilerleyen zamanlarında 2019 yılın Ocak ayından aynı yılın Nisan ayına kadar yaklaşık 300 bin kişinin Türkiye İş Kurumunun uyguladığı istihdam yaratıcı politikalarla özel sektör işyerlerinde iş bulma olanaklarından faydalanarak işe yerleştirildiğine de değinilmiş ve işe yerleştirilen 300 bin kişinin de cinsiyet dağılımında üçte birinin kadınlar, yaş dağılımında da üçte birinin genç nüfus olarak ifade edildiğini belirtilmiştir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığından yapılan bir başka açıklamada da⁴; kayıt dışı istihdam oranlarının %34'ler seviyesinin altına çekilmesinde işverenler üzerinde maliyet yükünü azaltmak adına ilgili kurumlar aracılığı ile uygulanan sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin payının olduğuna değinilmesi ile sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin kayıt dışı istihdama olumlu etkisine dikkat çektiği görülmektedir.

³ “Bakan Selçuk “2019'un İlk Üç Ayında 300 Bin Kişiyi Özel Sektörde İşe Yerleştirdik”, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Resmi İnternet Sitesi Haberleri, (Çevrimiçi: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/haberler/bakan-selcuk-2019un-ilk-uc-ayinda-300-bin-kisiyi-ozel-sektorde-ise-yerlestirdik/>), **E.T.:05.05.2019.**

⁴ “Bakan Selçuk, Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi Projesi (KİDEP) Kapsamında ‘Ankara Din Görevlileri Bilgilendirme Faaliyeti Toplantısı’na Katıldı”, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Resmi İnternet Sitesi Haberleri, (Çevrimiçi: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/haberler/bakan-selcuk-kidep-toplantisina-katildi/>), **E.T.:05.05.2019.**

3.1. İşsizlik ve İstihdam

Sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin istihdamı arttırmadaki olumlu katkıları resmi istatistiki verilerden anlaşılmaktadır. Bu sebeple resmi veriler incelendiğinde durgunluk dönemlerinde istihdam açısından olumlu gelişmelerin olduğu görülecektir.⁵

Tablo 2: Temel işgücü göstergeleri, 2016, 2017

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
15 ve daha yukarı yaşta kişiler	(Bin)					
Nüfus	58720	59894	29031	29649	29689	30244
İşgücü	30535	31643	20899	21484	9637	10159
İstihdam	27205	28189	18893	19460	8312	8729
Tarım	5305	5464	2920	2993	2384	2471
Tarım dışı	21901	22724	15973	16467	5928	6258
İşsiz	3330	3454	2006	2024	1324	1431
İşgücüne dahil olmayanlar	28185	28251	8133	8166	20052	20085
(%)						
İşgücüne katılma oranı	52,0	52,8	72,0	72,5	32,5	33,6
İstihdam oranı	46,3	47,1	65,1	65,6	28,0	28,9
İşsizlik oranı	10,9	10,9	9,6	9,4	13,7	14,1
Tarım dışı işsizlik oranı	13,0	13,0	10,9	10,7	18,1	18,5
15-64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı	57,0	58,0	77,6	78,2	36,2	37,6
İstihdam oranı	50,6	51,5	70,0	70,7	31,2	32,2
İşsizlik oranı	11,1	11,1	9,8	9,6	14,0	14,4
Tarım dışı işsizlik oranı	13,0	13,1	10,9	10,8	18,1	18,6
Genç nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik oranı	19,6	20,8	17,4	17,8	23,7	26,1
Ne Eğitimde ne istihdamda olanların oranı ⁽¹⁾	24,0	24,2	14,6	14,6	33,5	34,0

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerim, toplam nüfus içindeki oranıdır.

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, İşgücü İstatistikleri 2017, Sayı: 27699, 23 Mart 2018.

⁵ Ergün ATALAY, “Kalıcı Gelişme Geniş Kapsamlı Önlemler ile Mümkün”, **TİSK İşveren Dergisi**, Ankara, 2018, s. 36

Türkiye İstatistik Kurumunun 2017 yılı Hanehalkı İşgücü istatistiki verilerine yukarıdaki tabloda yer alan şekli ile Tablo 2'ye bakıldığında; 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısının 3 milyon 454 bin kişi ile işsizlik oranının %10,9 olduğuna ve işsiz sayısının bir önceki yıla göre 124 bin kişi arttığına yer verilmiştir. 2017 yılı işsizlik oranı cinsiyet bazında değerlendirildiğinde erkeklerde bir önceki yıla kıyasla azalarak ve %9,4 seviyesine ulaşmışken kadınlarda işsizlik oranı ise bir önceki yıla kıyasla artış göstermiş ve %14,1 düzeyinde yine de erkeklerdeki işsizlik oranından fazla bir oran olarak yer bulmuştur.

Türkiye İstatistik Kurumunun istihdam verilerinde 2017 yılı için bu kez istihdam edilenlerin bir önceki yıla nazaran 984 bin kişi artarak 28 milyon 189 bin kişi olduğu, istihdam oranının 0,8 gibi bir puan artışı ile %47,1 olduğu yer almaktadır. İstihdam edilenler içinde cinsiyetlere göre dağılımda hem erkekler hem de kadınlar için bir önceki yıla göre artış söz konusu olup istihdam oranı erkeklerde %65,6 düzeyinde, kadınlarda ise görece olarak daha yüksek bir artış oranı ile %28,9 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumunca sunulan 2017 yılına ait işsizlik ve istihdama ilişkin sayısal veriler birlikte değerlendirildiğinde; yıllık bazda 984 bin kişi istihdam artışı olduğu, işsiz sayısının da bir önceki yıla göre 124 bin kişi arttığı görülmektedir. 2017 yılı istihdam oranlarında dezavantajlı grup olarak görülen kadınların istihdam istihdam oranlarının bir önceki yıl sayısal verileri ile kıyaslandığında artışın, 15 ila 24 yaş grubunda yer alan genç nüfusun istihdam oranında ise azalışın olduğu gözlenebilir niteliktedir. Ayrıca bir önceki yıl ile sektörel dağılımlar karşılaştırıldığında hizmet sektörünün ve inşaat sektörünün istihdam edilenlerin içinde payının arttığı, tarım sektörünün ve sanayi sektörünün ise payının azaldığı hususu yer almaktadır.

Türkiye İş Kurumunun 2017 yılı Faaliyet Raporunda 2017 yılında 357 bin 210 kadın, 361 bin 440 genç, 12 bin 151 engelli olmak üzere toplam 1 milyon 57 bin

249 kişinin iş sahibi olmasının sağlandığına dikkat çekilerek, bu rakamların 71 yıllık Türkiye İş Kurumu tarihinin en yüksek işe yerleştirme sayısı olduğu belirtilmiştir.⁶

Bu kez Türkiye İstatistik Kurumunun 2018 yılı işgücü istatistiklerine bakıldığında Tablo 3'te yer alan haliyle; 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısının 3 milyon 537 bin kişi, işsizlik oranının ise %11 olduğuna ve işsiz sayısının bir önceki yıla göre 83 bin kişi arttığına yer verilmiştir. 2018 yılı işsizlik oranı cinsiyet bazında değerlendirildiğinde erkeklerde bir önceki yıla kıyasla işsizlik oranı artmış ve %9,5 seviyesine ulaşmışken; kadınlarda işsizlik oranı ise bir önceki yıla kıyasla azalış göstermiş ve %13,9 düzeyinde gerçekleşmiş ve yine de erkeklerdeki işsizlik oranından fazla bir oran olarak yer bulmuştur.

Tablo 3: Temel işgücü göstergeleri, 2017, 2018

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
15 ve daha yukarı yaştakiler	(Bin)					
Nüfus	59894	60654	29649	30007	30244	30647
İşgücü	31643	32274	21484	21801	10159	10473
İstihdam	28189	28738	19460	19720	8729	9018
Tarım	5464	5197	2993	2943	2471	2353
Tarım dışı	22724	23441	16467	16776	6258	6665
İşsiz	3454	3537	2024	2082	1431	1455
İşgücüne dahil olmayanlar	28251	28380	8166	8206	20085	20174
(%)						
İşgücüne katılma oranı	52,8	53,2	72,5	72,7	33,6	34,2
İstihdam oranı	47,1	47,4	65,6	65,7	28,9	29,4
İşsizlik oranı	10,9	11,0	9,4	9,5	14,1	13,9
Tarım dışı işsizlik oranı	13,0	12,9	10,7	10,8	18,5	17,8
15-64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı	58,0	58,5	78,2	78,6	37,6	38,3
İstihdam oranı	51,5	52,0	70,7	70,9	32,2	32,9
İşsizlik oranı	11,1	11,2	9,6	9,7	14,4	14,2
Tarım dışı işsizlik oranı	13,1	13,0	10,8	10,8	18,6	17,9
Genç nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik oranı	20,8	20,3	17,8	17,6	26,1	25,3
Ne Eğitimde ne istihdamda olanların oranı ⁽¹⁾	24,2	24,5	14,6	15,6	34,0	33,6

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

⁶ Cafer UZUNKAYA, “Genel Müdür Sunuşu, Türkiye İş Kurumu, 2017 Yılı Faaliyet Raporu (Çevrimiçi: <https://media.iskur.gov.tr/13578/2017-yili-faaliyet-raporu.pdf>), E.T: 05.05.2019.

(1)Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerim, toplam nüfus içindeki oranıdır.

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, İşgücü İstatistikleri 2018, Sayı: 30677, 25 Mart 2019.

Türkiye İstatistik Kurumunun istihdam verilerinde 2018 yılı için geçen yıla kıyasla istihdam edilenlerin sayısının 549 bin kişi arttığı ve 28 milyon 738 bin kişi düzeyine geldiği anlaşılmaktadır. Öte yandan istihdam oranının da 0,3 puan artması ile %47,4 olduğu yer almaktadır. İstihdam edilenler içinde cinsiyetlere göre dağılımda hem erkekler hem de kadınlar için bir önceki yıla göre istihdam artışı söz konusu olup istihdam oranı erkeklerde %65,7 düzeyinde, kadınlarda ise %29,4 düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 4: Mevsim etkisinden arındırılmamış temel işgücü göstergeleri, 2018/Ocak-2019/Ocak

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
15 ve daha yukarı yaşta kişiler	(Bin)					
Nüfus	60360	61017	29893	30152	30467	30865
İşgücü	31438	31825	21328	21450	10110	10375
İstihdam	28029	27157	19277	18496	8752	8661
Tarım	4963	4618	2848	2698	2115	1920
Tarım dışı	23066	22540	16429	15799	6637	6741
İşsiz	3409	4668	2051	2954	1357	1714
İşgücüne dahil olmayanlar	28922	29192	8565	8702	20357	20490
(%)						
İşgücüne katılma oranı	52,1	52,2	71,3	77,2	37,2	37,9
İstihdam oranı	46,4	44,5	64,5	66,3	32,1	31,5
İşsizlik oranı	10,8	14,7	9,6	14,1	13,7	16,8
Tarım dışı işsizlik oranı	12,7	16,8	10,9	15,4	17,0	20,1
15-64 yaş grubu						
İşgücüne katılma oranı	57,2	57,6	77,0	77,2	37,2	37,9
İstihdam oranı	50,9	49,0	69,4	66,3	32,1	31,5
İşsizlik oranı	11,1	15,0	9,8	14,1	13,7	16,8
Tarım dışı işsizlik oranı	12,8	16,9	10,9	15,4	17,0	20,1
Genç nüfus (15-24 yaş)						
İşsizlik oranı	19,9	26,7	17,4	25,4	24,5	29,1
Ne Eğitimde ne istihdamda olanların oranı ⁽¹⁾	23,1	25,5	14,2	18,3	32,3	32,8

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

(1)Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerim, toplam nüfus içindeki oranıdır.

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, Haber Bülteni, İşgücü İstatistikleri, Ocak 2019, Sayı: 30682, 15 Nisan 2019

Türkiye İstatistik Kurumunun içinde bulunduğumuz 2019 yılı için İşgücü İstatistikleri verileri en son 2019 yılı Ocak ayına ilişkindir. Bu veriler Tablo 4'teki haliyle incelendiğinde; 15 ve üstü yaştakiler içinde işsiz sayısının bir önceki yılın aynı dönemine göre 1 milyon 259 bin kişi artarak 4 milyon 668 bin olduğu, işsizlik oranının da bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 3,9 puanlık artış göstererek %14,7 düzeyinde gerçekleştiği görülecektir.

Türkiye İstatistik Kurumunun istihdam verilerinde istihdam edilenlerin 2019 yılı Ocak ayı için 27 milyon 157 bin kişi olarak belirtilmiş ve bu istihdam edilen sayısına ise bir önceki yıldan 872 bin kişi azalarak ulaşıldığına, istihdam oranı olarak da %44,5 oranı ifade edilmiştir.

Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda uygulama alanı bulan sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin 2017 ile 2019 yılları döneminde; Milli İstihdam Seferberliği Programı kapsamında ilave istihdam sağlanması, hedeflenen istihdam düzeylerine ulaşılması adına çeşitlendirildiği, kapsamının genişletildiği, yararlanma süresinin uzatıldığı ve destek tutarının arttırıldığı bir gerçektir. Çalışma Hayatında Milli Seferberlik Programı ile 2017 yılı içerisinde 1,5 milyon⁷ ek istihdam artışını teşvik etmenin katkısı olduğunu gösterir niteliktedir.

3.2. Kayıt Dışı İstihdam

İstihdam artışına ilişkin verileri tek başına değerlendirmek yerine ilgili verilere ek olarak kayıt dışı istihdam verilerinin de belirtilmesinin uygun olacağı bir gerçektir. Türkiye İstatistik Kurumunun kayıt dışı istihdamı işaret eden verilerde esas işlerinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanlar ifadesiyle, Tablo 5, Tablo 6 ve Tablo 7'de yer alan şekli ile yıllara göre kayıt dışı istihdama ilişkin verilerinin 2016, 2017 ve 2018 yılları için yıllık bazda ve 2019 yılı

⁷ Türkiye İşgücü Piyasasındaki Yapısal Dönüşüm Raporu, Raportörler: Raif CAN, Betül PEKTAŞ ERDEM, Veysi KASSAP, Büşra DEMİREL, T.C. Kalkınma Bakanlığı Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Dairesi, Ankara, 2017, s. 18.

için Ocak ayı olarak aylık bazda veriler olduğunun göz önünde bulundurulması sağlıklı olacaktır.

Tablo 5: Esas işlerinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanların yıllara göre işgücü durumu (kayıt dışı istihdam oranı %)

Kayıt Dışı Oranı				
(%)				
Yıllar	2016	2017	2018	2019
	Yıllık	Yıllık	Yıllık	Ocak
Toplam	33,5	34	33,4	33,1
Tarım	82,1	83,3	82,7	85,2
Tarım dışı	21,7	22,1	22,3	22,5

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücü İstatistikleri, 2017; S: 27699 23 Mart 2018: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Tablo 6: Esas işlerinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanların yıllara göre işgücü durumu (kayıt dışı istihdam edilen bin kişi)

Bin Kişi		İstihdam Edilen	Kayıt Dışı İstihdam Edilen				
Yıllar		Toplam	Toplam	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
2016	Yıllık	26 621	8 937	3 269	152	2 684	2 832
2017	Yıllık	28 189	9 575	3 463	218	3 049	2 845
2018	Yıllık	28 738	9 604	3 518	243	3 213	2 630
2019	Ocak	27 157	8 999	3 237	263	3 145	2 354

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücü İstatistikleri, 2017; S: 27699, 23 Mart 2018: TÜİK, İşgücü İstatistiklerinden hareket edilerek yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 7: Esas işlerinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanların yıllara göre işgücü durumu (cinsiyetlere göre değerlendirmesi bin kişi)

Kayıt Dışı İstihdam Edilen				
Bin Kişi				
Yıllar	2016	2017	2018	2019
	Yıllık	Yıllık	Yıllık	Ocak
Toplam	8937	9575	9604	8999
Erkek	5226	5686	5803	5534
Kadın	3711	3889	3801	3465

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücü İstatistikleri, 2017; S: 27699, 23 Mart 2018: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Kayıt dışı istihdam konusunda Türkiye İstatistik Kurumunun 2017 yılı verilerinden kayıt dışı istihdam oranının bir önceki yıla kıyasla 0,5 puan artarak %34 düzeyinde tespit edildiğini belirtmek yerinde olacaktır. Aynı zamanda 2017 yılı yıllık bazda istihdam edilen toplam kişi sayısının 28 milyon 189 bin kişi iken kayıt dışı istihdam edilen kişi sayısının toplam 9 bin 575 kişi, haliyle kayıtlı istihdam kişi sayısının da 18 milyon 614 bin kişi olduğu görülmektedir. 2017 yılında bir önceki yıla kıyasla istihdam edilen kişi sayısındaki artış toplamda 984 bin kişi iken, bu sayı içerisinde 520 bini kayıtlı istihdam, 464 bini ise kayıt dışı istihdam içerisinde yer almaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumunun 2017 yılında bir önceki yıla kıyasla istihdam edilen kişi sayısında meydana gelen 984 bin kişilik artışta 464 bin kişinin kayıt dışı istihdam edildiğine yer verilmiştir. Ayrıca kayıt dışı istihdam edilen kişilerin cinsiyetlerine göre de değerlendirme yapıldığı ve sayısal verilerle de desteklendiği görülmektedir. Kısaca, 2017 yılında bir önceki yıla göre kayıt dışı istihdam sayısındaki 464 bin kişinin cinsiyetlere göre değerlendirmesinde 254 bin kişi olarak erkek kayıt dışı çalışan kişi sayısı, 210 bin kişi olarak kadın kayıt dışı çalışan kişi sayısı artmıştır.

Benzer şekilde bir değerlendirme de 2018 yılı için yapıldığında; Türkiye İstatistik Kurumunun 2018 yılı verilerinden kayıt dışı istihdam oranının bir önceki yıla kıyasla 0,6 puan azalma göstererek %33,4 düzeyinde tespit edildiği görülmektedir.

Aynı zamanda 2018 yılı yıllık bazda istihdam edilen toplam kişi sayısının 28 milyon 738 bin kişi iken kayıt dışı istihdam edilen kişi sayısının toplam 9 bin 604 kişi, haliyle kayıtlı istihdam edilen kişi sayısının da 19 milyon 134 bin kişi olduğu görülmektedir. 2018 yılında bir önceki yıla kıyasla istihdam edilen kişi sayısında artış olmakta ve toplamda istihdam edilen kişi sayısı 549 bin kişi artmış, bu artış içerisinde 520 bin kişi kayıtlı istihdam edilen kişi sayısı, 29 bin kişi ise kayıt dışı istihdam edilen kişi sayısı içerisinde yer almaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumunun 2018 yılında bir önceki yıla kıyasla kayıt dışı istihdam edilen kişi sayısında meydana gelen 29 bin kişilik artışın cinsiyetlere göre değerlendirmesinde; 117 bin kişi erkek kayıt dışı çalışan kişi sayısının artmasının yanı sıra 88 bin kişi kadın kayıt dışı çalışan kişi sayısı azalmıştır.

2019 yılı için açıklanan verilerden yalnızca Ocak ayı için değerlendirme söz konusu olacaktır. 2019 yılı Ocak ayı Türkiye İstatistik Kurumu verilerinden istihdam edilenlerin sayısında gözlenen azalışa rağmen kayıt dışı istihdam edilenlerin oranında artış olduğuna ve kayıt dışı istihdam oranına %33,1 olarak yer edinmektedir.

3.3. Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri

Türkiye 2017 yılında istihdam edilen kişi sayısında meydana gelen artışta; 2017 yılındaki ekonomik büyüme verilerindeki iyileşmenin etkisi olduğu kadar uygulanan istihdam teşviklerinin ve belki de en dikkate değer şekilde de Türkiye İş Kurumunun artan kapasitesi ve işe yerleştirme faaliyetlerinin rolünün olduğu söylenebilir.

Türkiye İş Kurumunun aktif işgücü politikaları aracılığı ile yürüttüğü faaliyetler neticesinde özel sektörde işe yerleştirme verileri değerlendirildiğinde; 2017 yılında özel sektörde 1 milyon 52 bin 974 işe yerleştirme gerçekleştirildiği, bu yerleştirme sayısının 2016 yılında 784 bin 567 kişi olduğu düşünüldüğünde, işe yerleştirme sayısının 2017 yılında 2016 yılına kıyasla %34,2 artış gösterdiği yer almaktadır. İşgücü piyasasında dezavantajlı gruplardan görülen kadınların çalışma hayatında yer almalarını kolaylaştırıcı politikalar ile 2017 yılında 356 bin 402 kadının özel sektörde istihdam edilme olanağı elde ettiği; bu sayısı ise özel sektörde

işe yerleştirilenler içinde %33,8'lik bir paya denk düşmektedir. Öte yandan 2017 yılında özel sektörde istihdam edilen 356 bin 402 kadının 2016 yılındaki yerleştirmeye göre %44,7 oranında artışa karşılık geldiği bilinmektedir.⁸

Bu kez 2018 yılı için Türkiye İş Kurumu verilerine göre 2018 yılında özel sektörde 1 milyon 240 bin 308 işe yerleştirme gerçekleştirildiği, bu yerleştirme sayısının 2017 yılında 1 milyon 52 bin 974 olduğu düşünüldüğünde, işe yerleştirme sayısının 2018 yılında 2017 yılına kıyasla %17,8 oranında arttığı yer almaktadır. 2018 yılında 434 bin 225 kadının özel sektörde istihdam edilme olanağına kavuştuğu yine Türkiye İstatistik Kurumu verilerinden görülmektedir. Özel sektörde işe yerleştirilenler içinde 434 bin 225 kadın sayısının % 35'lik bir paya denk geldiği açıktır. Öte yandan 2018 yılında özel sektörde istihdam edilen 434 bin 225 kadının 2017 yılındaki yerleştirmeye göre %21,8 oranında artışa karşılık geldiği bilinmektedir. Çalışma hayatında bir başka dezavantajlı grup olarak görülen gençlerin istihdamında yine ilgili politikaların uygulayıcılarından Türkiye İş Kurumu verileri göz önüne alındığında 429 bin 315 kişi sayısı belirtilmekte, bu sayının 2017 yılında 361 bin 440 olduğu düşünüldüğünde 2017'ye kıyasla 2018'de %19 oranında artış sağlandığı da söylenebilir.⁹

Türkiye İş Kurumunun uyguladığı aktif işgücü politikaları aracılığı öncelikli hedeflerinin istihdamı arttırmak olduğundan hareketle katkılarının değerlendirildiği politikalara ilişkin verilerin sunulduğu Aylık Bültenleri 2019 yılı Ocak, Şubat ve Mart ayı için kolaylıkla ulaşılabilir niteliktedir. Türkiye İş Kurumu tarafından 2019 yılının ilk üç ayı için çalışma hayatında özel sektör işe yerleştirme verileri; işe yerleştirme sayısının bir önceki yılın aynı dönemlerine nazaran %19 arttığı ve 295 bin 362 olduğunu, özel sektör işe yerleştirilenler içinde kadınların 9 bin 735 kişi

⁸ Türkiye İş Kurumu 2017 Yıllık İstatistik, Türkiye İş Kurumu 2017 Yılı Faaliyet Raporu, (Çevrimiçi: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>, <https://media.iskur.gov.tr/13578/2017-yili-faaliyet-raporu.pdf>), E.T: 05.05.2019.

⁹ Türkiye İş Kurumu 2018 Yılı Faaliyet Raporu, (Çevrimiçi: <https://media.iskur.gov.tr/25441/2018-yili-faaliyet-raporu.pdf>), E.T: 05.05.2019.

artarak 95 bin 778 kişi, aynı şekilde gençlerin ise %55 artarak 146 bin 968 kişi olduğunu göstermektedir.¹⁰

3.3.1. Mesleki Eğitim

Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülen aktif istihdam politikaları ile işgücünün çalışma hayatının gerekli kıldığı ölçüde bilgi ve becerilerinin artırılması ile çalışma hayatına kazandırılması amacı güdülmekte, bu politikalardan belki de en önemlileri Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programlarıdır.¹¹

İstihdamın artırılması noktasında Mesleki Eğitim Kursları ile fayda sağlama amacı güden Türkiye İş Kurumu tarafından Mesleki Eğitim Kursları ile kadınların, gençlerin, engellilerin, hükümlüler ve özel politika gerektiren grupların faydalanma verilerinde sayısal ve oransal olarak yıllara göre artış sağlandığı ilgili Kurumca yayınlanan Faaliyet Raporlarında, Aylık Bültenlerde ve Yıllık İstatistiklerde yer alan verilerden anlaşılmaktadır. İstihdam garantili kurslara katılanların 2017 yılında 23 bin 486 kişi olarak kaydedildiği dikkat çekilmektedir.¹² 2017 yılında Mesleki Eğitim Kurslarından yararlanan 117 bin 580 katılımcı sayısının İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK) 2017 Yılı Faaliyet Raporu verileri içerisinde yer aldığı ve bu sayının da yaklaşık %70'inin kadın, %45'inin 15-29 yaş grubunda gençlerden meydana geldiğini belirtmek gerekir.¹³

İstihdamın artırılması noktasında da fayda sağlayacağı muhakkak olan; Türkiye İş Kurumu tarafından sağlanan imkânlardan yararlanan kişi sayısında sayısal ve oransal olarak 2017'ye kıyasla 2018'de de artış sağladığı ilgili Kurum verilerden anlaşılmaktadır. İstihdam garantili kurslara katılanların 2018 yılında 39 bin 454 kişi

¹⁰ Türkiye İş Kurumu, 2019 Mart Aylık Bülten Tabloları, 2019 Ocak-Mart Dönemi İtibariyle Katılımcıların Program Türlerine Göre Eğitim Durumu (Detay), (Çevrimiçi: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>) E.T: 05.05.2019.

¹¹Caner ERKEN, “Nitelikli İşgücü Yetiştirmede Yeni Dönem: Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme”, **İstihdam'da 3İ Dergisi, Türkiye İş Kurumu, Sayı: 29, 2018, s. 55, 56.**

¹² Sayısal veriler konusunda İstihdam'da 3İ Dergisi 29 sayısında 40-49.sayfalarda “2018'e Rekorlarla Damga Vurduk” başlığı altında yer alan verilerinden yararlanılmıştır.

¹³ İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK)2017 Yılı Faaliyet Raporu, Türkiye İş Kurumu, (Çevrimiçi, <https://media.iskur.gov.tr/14249/2017-iimek-faaliyet-raporu.pdf>), E.T: 05.05.2019.

olduğu, bu sayının 2017 yılında 23 bin 486 kişi olarak kaydedildiği ve en önemlisi de 2017; yılında bahsedilen istihdam garantili kurslardan yararlananların halihazırda %90,4'ünün istihdam edildiği durumuna dikkat çekilmektedir.¹⁴

3.3.2. İşbaşı Eğitimi

Türkiye İş Kurumu tarafından sağlanan İşbaşı Eğitim Programları ile 2017 yılında 297 bin 255 kişinin iş tecrübesi elde etme amacı ile programdan faydalandığı ilgili Kurumca yayınlanan verilerden anlaşılmaktadır. İşbaşı Eğitim Programlarından 2016 yılında 238 bin 205 kişinin faydalandığı göz önüne alındığında 2017 yılında bir önceki yıla oranla 59 bin 50 kişi olarak daha fazla istihdam edildiği anlaşılmaktadır.¹⁵ İşbaşı Eğitim Programlarından yararlanan dezavantajlı grupların ne oranlarda olduğu hususunda verilere bakıldığında ise; kadınların bu oranın %51'ini oluşturduğunu, 15 ila 29 yaş grubundaki gençlerin ise bu oranın %74'ünü oluşturduğunu söylemek mümkündür.

2018 yılı için program sağlayıcı Türkiye İş Kurumu verileri ışığında; İşbaşı Eğitim Programları ile 300 bin 512 kişinin iş tecrübesi elde etme amacı ile programdan faydalandığı ve 2018 yılında 2017 yılına kıyasla 3.257 kişi daha fazla istihdam edildiğini söylemek doğru olacaktır.¹⁶ İşbaşı Eğitim Programları ile istihdam edilenlerde dezavantajlı grupların istihdamının ne oranlarda olduğu hususunda verilere bu kez 2018 yılı için bakıldığında; kadınların oranı 2017 yılında %51 iken, 2018 yılında %53 olduğu; gençlerin oranının ise 2017 ve 2018 yılında benzer oranlarda %74 olduğu; engelililerin oranının ise 2017 yılında %0,4 iken 2018 yılında %0,8 olduğunu söylemek mümkündür.¹⁷ İşbaşı Eğitim Programlarından

¹⁴ Sayısal veriler konusunda İstihdam'da 3İ Dergisi 29 sayısında 40-49.sayfalarda "2018'e Rekorlarla Damga Vurduk" başlığı altında yer alan verilerinden yararlanılmıştır.

¹⁵ Türkiye İş Kurumu 2017 Yıllık İstatistik, Türkiye İş Kurumu 2017 Yılı Faaliyet Raporu, (Çevrimiçi: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>, <https://media.iskur.gov.tr/13578/2017-yili-faaliyet-raporu.pdf>), E.T: 05.05.2019.

¹⁶ Türkiye İş Kurumu 2018 Yılı Faaliyet Raporu, (Çevrimiçi: <https://media.iskur.gov.tr/25441/2018-yili-faaliyet-raporu.pdf>), E.T: 05.05.2019.

¹⁷ Sayısal veriler konusunda İstihdam'da 3İ Dergisi 29 sayısında 40-49.sayfalarda "2018'e Rekorlarla Damga Vurduk" başlığı altında yer alan verilerinden yararlanılmıştır

faýdalananların bir yıldan uzun süreli istihdam edilmesinde karşımıza çıkan oran da yaklaşık %92 düzeyindedir.¹⁸

Öte yandan 2019 yılı Ocak-Mart aylarında İşbaşı Eğitim Programlarından faydalanan kişi sayısının 89 bin 292 düzeyinde olması %19 oranında artışın, İşbaşı Eğitim Programı, Girişimcilik Eğitim Programı ve Mesleki Eğitim Kursu Programlarından faydalananların sayısının toplam 134 bin 696 kişi olup , Aktif İşgücü Programlarından faydalanan kişi sayısında geçen yılın aynı dönemine göre % 8 oranında artışın izlendiği de sunulan verilerle birlikte görülmektedir.¹⁹

3.4. Kadın İstihdamı

Dezavantajlı gruplardan kadınların istihdama katılımının pozitif yönlü olmasında bir başka deyişle çalışma hayatında görünür hale gelmelerinde; kadınların eğitim seviyesi ve niteliği yükseldikçe daha çok çalışma hayatında yer aldığı gerçeğinden hareketle kadınlara yönelik istihdam politikalarının kadınları çalışma hayatında daha üretken bireyler haline dönüştürmesindeki katkısı yadsınamaz bir gerçektir.²⁰

Çalışma hayatı açısından önemli bir gösterge olan işgücüne katılım oranlarında Türkiye İstatistik Kurumunun verilerinde cinsiyete göre değerlendirilen oranlarda kadınların işgücüne katılım oranlarına bakıldığında 2017 yılı ve 2018 yılı yıllık oranlarında artışların olduğu görülecektir. Sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin genel olarak çalışma hayatında kadınların istihdam edilmesinde kadınların istihdamına olumlu etkisi olduğu, bu etkinin de daha çok kadınların istihdamının kayıtlı hale getirilmesi şekliyle bir etki olduğu izlenimine sahiptir.²¹

¹⁸ Cafer UZUNKAYA, “2018 İŞKURla İstihdamda Rekorlar Yılı, ” **İstihdam’da 3İ Dergisi, Türkiye İş Kurumu**, Sayı: 29, 2018, s. 7

¹⁹ Türkiye İş Kurumu, 2019 Mart Aylık Bülten Tabloları, 2019 Ocak-Mart Dönemi İtibariyle Katılımcıların Program Türlerine Göre Eğitim Durumu (Detay), (Çevrimiçi: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>) E.T: 05.05.2019.

²⁰ Erdal Tanas KARAGÖL, Özel Politika Gerektiren Gruplar Kapsamında Kadın ve Engelli İstihdamı, **İstihdam’da 3İ Dergisi, Türkiye İş Kurumu**, Sayı: 29, 2018, s. 63-65

²¹ Seyfettin GÜRSEL, Gökçe UYSAL KOLAŞIN, **Betam –İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Artırmak, 2010, Araştırma Raporu**, BETAM, s.4, (Cevrimici: <https://www.betam.gov.tr/>)

Daha açık bir ifade ile 2017 yılında bir önceki yıla göre işgücüne katılımda kişi sayısı artmış ve 31 milyon 643 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılım oranı da artış seyrederek 2017 yılında %52,8 seviyesine yükselmiştir. 2017 yılında işgücüne kayılım oranında kadınların ve erkeklerin katılım oranı da artmış ve kadınların işgücüne katılım oranı bir önceki yılda %32,5 iken 2017 yılında %33,6 olarak hesaplanmıştır. Benzer şekilde 2018 yılında işgücüne katılan kişi sayısı artış göstererek 32 milyon 274 bin kişi ve işgücüne katılım oranı da %53,2 seviyelerine gelmiştir. İşgücüne katılım oranlarında Türkiye İstatistik Kurumunun verilerinde kadınların işgücüne katılım oranları 2018 yılı için bir önceki yıl olan 2017 yılına kıyasla artmış olduğuna ve oranın %34,2 olarak gerçekleştiğine yer verilmiştir. 2019 yılı Ocak ayı için Türkiye İstatistik Kurumunun verilerinde işgücüne katılım oranlarında kadınların katılım oranının %33,6 olduğuna ancak bu oranın bir önceki yılın aynı döneminde %33,2 olduğu göz önüne alındığında artış olarak kaydedildiği bilgisine ulaşılabilir.

Öte yandan Türkiye İstatistik Kurumunun yıllar itibari ile kayıt dışı istihdam verilerine genel olarak bakıldığında görülecektir ki kadınların çalışma hayatında herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmaksızın çalışma oranları daha yüksektir. Bu sebeple uygulama alanı bulan sigorta prim teşvikleri ve destekleri ile çalışma hayatında kadınların lehine iyileşmelerin sağlanması beklenmektedir. Yıllar itibari ile çalışma hayatında kadınların işgücüne katılım oranlarında da yavaşlayarak da olsa artış da beklentiler arasındadır.²²

Bahçeşehir Üniversitesi bünyesinde Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezince (BETAM) 30 ila 44 yaş grubundaki kadınların istihdam edilmesinde kadınların, gençlerin ve mesleki yeterlilik belgesine sahip olanların işe alınması halinde uygulanacak sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin etkisinin incelendiği bir

//betam.bahcesehir.edu.tr/2012/07/istihdamda-dezavantajli-gruplarin-isgucune-katilimini-artirmak/),
E.T: 05.05.2019.

²² İşgücü Piyasasındaki Gelişmelerin Makro Analizi, Kalkınma Bakanlığı, Ankara, 2019-1.Çeyrek, s. 7. (Çevrimiçi: <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/04/İşgücü-Piyasası-Görünüm-2019-1ceyrek.pdf>) **E.T: 05.05.2019.**

araştırmada²³; söz konusu sigorta prim teşvikleri ve desteklerin kayıtlı istihdam üzerinde etkili olduğu ve neticede devlet tarafından işveren hissesinin karşılanması kadın istihdamı üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Son dönemde gerçekleştirilen kadın istihdamının desteklenmesini amaçlayan mevzuat değişiklikleri ile uygulamaya konulan istihdam teşviklerinin de etkisi ile önümüzdeki orta ve uzun vadede işgücüne katılma oranlarında meydana gelecek artışların, özellikle kadınların daha fazla işgücüne katılması ile devam edeceği öngörülmektedir.²⁴

Kadınların işgücüne katılım oranının on yıllık zaman dilimi için değerlendirmesi ile Türkiye İstatistik Kurumunun verileri ışığında 2007 yılında %23,6 seviyelerinden 2017 yılı Eylül ayında %34,5 seviyelerine yükseliş olduğuna ve bu yükselişte de istihdam politikalarının etkili olduğuna dikkat çekilmektedir.²⁵

3.5. Genç İstihdamı

Dezavantajlı grup olarak görülen gençlerin istihdamında Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanan politikalarından yararlananların sayısı 2017 yılında politikaların uygulayıcılarının verileri göz önüne alındığında 361 bin 440 kişi olarak belirtilmekte, bu sayının 2016 yılında 220 bin 954 olduğu düşünüldüğünde de 2016'ye kıyasla 2017'de %63 oranında hayli yüksek artış sağlandığı söylenebilir.

Çalışma hayatında kayıt dışı çalışma oranlarının genç yaştakiler arasındaki yüksekliği gerçeğinden hareketle ilk işe başlama sürecinde uygulanan aktif işgücü politikaları ile işsizliğin azaltılmasının yanı sıra kayıtlı istihdamın da artırılmasının

²³ Gökçe Uysal, “Kadın İstihdamına Verilen Teşvikler İşe Yarıyor”, 2013, Araştırma Notu 13/151, BETAM, s.10. (Çevrimiçi: <https://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2013/07/ArastirmaNotu151.pdf>), E.T: 05.05.2019.

²⁴ **Çalışma Hayatında Kadın Bilgilendirme Rehberi**, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Yayın No: 70, 2017, Ankara, 1. Bs, s. 9. (Çevrimiçi: https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1319/calismahayatindakadin_bilgilendirme-rehberi.pdf), E.T: 05.05.2019.

²⁵ Mehmet Selim BAĞLI, “Kayıtlı İstihdamda Olmayı Gerektiren Teşvik Tedbirleri Büyük Öneme Sahiptir”, **TİSK İşveren Dergisi**, Ankara, 2018, s. 29-30.

sağlanacağını beklenir. Böylelikle sigorta prim teşvikleri ve destekleri ile gençlerin daha uzun süre ile nitelikli işlerde kayıtlı istihdam edilmeleri sağlanacaktır.²⁶

Türkiye İstatistik Kurumunun 15 ile 24 yaş aralığındaki genç işsizlik oranları verileri yıllar bazında değerlendirildiğinde; 2017 yılında 2016 yılına kıyasla işsizlik oranının arttığı ve %20,8 seviyelerine geldiği görülmektedir. Genç nüfus işsizlik oranında kadınların işsizlik oranının da artarak %26,1 oranı olarak yer almaktadır. Bu kez 2018 yılı için yıllık bazda bir önceki yıla kıyasla 15 ile 24 yaş aralığındaki genç işsizlik oranlarına bakıldığında iyiye yönelik bir seyrin olduğu ve genç işsizlik oranının %20,3 oranına düşerken, 15 ile 24 yaş aralığındaki genç işsizlik oranlarında kadınların oranında da %25,3 olduğu görülmektedir. Ne yazık ki Türkiye İstatistik Kurumunun verilerinden 2019 yılı Ocak ayı için bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 15 ile 24 yaş aralığındaki genç işsizlik oranları hayli artmış ve %19,9 seviyelerinden %26,7 seviyelerine, kadınlar için ise bu oranın %24,5 seviyelerinden %29,1 seviyelerine yükseldiği görülmektedir.

15 ile 24 yaş aralığındaki genç işsizlik oranının yanı sıra bu kez de işgücü katılım oranlarına bakıldığında ise; 2016 yılında %42,4 seviyesinden 2017 yılında %43 seviyelerine yükseliş gözlenmiştir. 2018 yılında ise 15 ile 24 yaş aralığındaki genç işgücüne katılım oranları %44 olarak yer alırken 2019 yılı için açıklanan tek dönemin Ocak ayı olduğu hususu ile birlikte %42 düzeyinde olduğu söylenebilir.²⁷

3.6. Engelli İstihdamı

Bir diğer dezavantajlı grubu oluşturan engelli kişilerin istihdamında da benzer durum söz konusudur. Şöyle ki engelli kişilerin çalışma hayatında yer almalarını kolaylaştırmak adına eğitim seviyelerini arttırmaya, kişilerin mesleki beceri kazanmalarına yönelik programların geliştirilmesinin önemli katkılarının olacağı muhakkaktır. Ayrıca ilgili kurumlar eliyle iş bulma hizmetlerinin yaygınlaştırılması,

²⁶ Ahmet Oğuz SARICA, **Kayıt Dışı İstihdam ve Mücadele Yöntemleri**, Yayınlanmış Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı(DPT) Müsteşarlığı Yıllık Programlar ve Konjonktür Değerlendirme Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s. 142

²⁷ Türkiye İstatistik Kurumu, Merkezi Dağıtım Sistemi, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları, (Çevrimiçi: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>), E.T: 05.05.2019.

istihdam oranlarının arttırılmasına yönelik özel sektör işverenlerine kota kapsamında ya da kota dışı çalıştırdıkları tüm engelli kişiler için verilen sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin engelli kişilerin istihdam edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.²⁸

2018 yılı özellikle ilave istihdamın sağlanmasına yönelik sigorta prim teşvikleri, destekleri ve yürütülen programlar ile özel hedefini oluşturan kadınlar, gençler ve engelliler açısından istihdamlarında kayda değer kazanımlar sağlandığı ilgili Kurumların yayınladığı sayısal ve oransal verilerinden anlaşılmaktadır.²⁹

3.7. Sektörel Etkisi

Türkiye İstatistik Kurumunun 2017 yılı için yer alan istihdam verilerinde bir önceki yıl olan 2016 yılına kıyasla tarım sektöründe çalışan sayısının 159 bin, tarım dışında kalan sektörlerde 823 bin kişi arttığı belirtilmiş ve istihdam edilenlerin %19,4'ünün tarım sektörü, %19,1'inin sanayi sektörü, %7,4'ünün inşaat sektörü, %54,1'inin ise hizmetler sektöründe yer aldığı açıkça yer bulmuştur. Ayrıca istihdam edilenler içinde sektörlerin payının bir önceki yıla göre hizmet sektörünün ve inşaat sektörünün pay artışının, tarım sektörünün ve sanayi sektörünün ise pay azalışının olduğuna yer verilmiştir.³⁰

Benzer şekilde 2018 yılı için Türkiye İstatistik Kurumunun işgücü istatistiki verilerinden tarım sektöründe istihdam edilen kişi sayısındaki azalmanın 167 bin kişi tarım dışında kalan sektörlerde istihdam edilen sayısındaki artışın 717 bin kişi olduğuna yer verilmiş ve istihdam edilenlerin %18,4'ünün tarım sektörü, %19,7'sinin sanayi sektörü, %6,9'unun inşaat sektörü, %54,9'unun ise hizmetler sektöründe yer aldığı görülmektedir. 2017 yılı ile kıyaslandığına 2018 yılında istihdam edilenler içinde

²⁸ Erdal Tanas KARAGÖL, a.g.m., s. 63-65.

²⁹ Yücel KARAKOYUN, “Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdama Kazandırılması Açısından 2018’in Değerlendirilmesi”, **İstihdam’da 3İ Dergisi, Türkiye İş Kurumu**, Sayı: 29, 2018, s. 92-96

³⁰ Türkiye İstatistik Kurumu, Merkezi Dağıtım Sistemi, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları, (Çevrimiçi: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>), E.T:05.05.2019

hizmet sektörünün ve sanayi sektörünün payının artması, tarım sektörünün ve inşaat sektörünün payının azalması söz konusu olmuştur.³¹

2019 yılı Ocak ayı için önceki yılın aynı dönemine kıyasla istihdam edilenlerin sayısal verilerinin tarım sektöründe 345 bin, tarım dışında kalan sektörlerde 526 bin kişi azaldığı, istihdam edilenler içerisinde %17 payın tarım sektörü, %19,9 payın sanayi sektörü, %5,4 payın inşaat sektörü, %57,7 payın ise hizmet sektöründe yer aldığı şekliyle söylenebilir. Önceki yılın aynı dönemine göre istihdam edilen kişilerin sektörel dağılımına bakıldığında tarım sektörü ve inşaat sektörünün payının azaldığı, hizmet sektörünün payının arttığı ve sanayi sektörünün payı ise değişmediği görülmektedir.³²

3.8. İstenmeyen Sonuçlar

Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda uygulama alanı bulan sigorta prim teşvikleri ve desteklerinden beklentiler istihdamın artırılması ile birlikte kayıt dışı istihdamın önlenmesi, çalışma hayatına katılımı dezavantajlı görülen grupların istihdam edilebilirliğini sağlanması, kadın çalışanların istihdamının artırılması, çeşitli sebeplerle çalışma hayatına dahil olamayan dinamik nüfusun istihdamının artırılması olarak ifade edilebilir ve çalışma hayatının gereği olarak da beklentiler çeşitlendirilebilir. Ancak sigorta prim teşvikleri ve desteklerinden uygulamada istenmeyen sonuçların gerçekleşebileceği ihtimali de söz konusudur.

Sigorta prim teşvikleri ve desteklerinden beklenen doğrultuda istihdam artışı işgücü talebinin, ücret esnekliğinin yüksek olduğu kısa ve belki de orta vadede sağlanabilir. Ancak bu durum beraberinde uzun dönemde nitelikli olmayan ve vasıfsız işlere, düşük kazançlara yol açabilir.³³

³¹ Türkiye İstatistik Kurumu, Merkezi Dağıtım Sistemi, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları, (Çevrimiçi: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>), E.T:05.05.2019

³² Türkiye İstatistik Kurumu, Merkezi Dağıtım Sistemi, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları, (Çevrimiçi: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>), E.T:05.05.2019

³³ Oğuz KARADENİZ, “İstihdam Teşviklerinde Yeni Dönem”, **İstihdam’da 3İ Dergisi, Türkiye İş Kurumu, Sayı: 26**, 2018, s. 66.

Bir diğerk taraftan da sigorta prim teşvikleri ve desteklerinden yararlanılacak kişilerin istihdam edilmesi ile hedef grupta yer almayan kişilerin iş bulmasının daha da zorlaşması, desteklerden yararlanan işverenlerin destekten yararlanamayan işverenlere göre işçilik maliyetlerinden avantaj sağlayarak rekabet edilebilirliklerini arttırmaları da istenmeyen durumlara örnek gösterilebilir.³⁴

Sigorta prim teşvikleri ve desteklerinde incelediğimiz işbaşı eğitimi alanların, mesleki eğitim alanların istihdamı halinde sağlanan destekler gibi belirli süreli eğitim öngören destekten yararlanmak adına çırak, kursiyer veya stajyerlerin temini ucuz görülen işgücü olarak algısına yol açması da bir çeşit suistimal durumlarından sayılabilir.

Öte yandan sigorta prim teşvikleri ve desteklerinden istenmeyen sonuçlara bir örnek de işverenlerin istihdam ettikleri kişileri işten çıkararak destekten yararlanabilecekleri kişileri istihdam ederek asıl hedeflenen ilave istihdam yerine ikame istihdama neden olmasıdır.³⁵

Sigorta prim teşvikleri ve desteklerinden yararlanılması halinde ortaya çıkabilecek istenmeyen duruma geçici istihdam edilmesi halinde çalışan için iş aramasının engellenerek belki de yeni ve kalıcı iş bulma şansının elinden alınması gösterilebilir.³⁶

³⁴ Harun KAYIM, Ücret Sübvansiyonu ve Gençlere Özel Bir Uygulama Olarak: Bir Senden Bir Benden Teşviki, **İstihdam'da 3İ Dergisi, Türkiye İş Kurumu**, Sayı: 26, 2018, s. 88.

³⁵ Harun KAYIM, a.g.m., s. 88.

³⁶ Deniz GÜREL KARATAŞ, “Teşvikler Yoluyla İstihdam Yaratmak”, (Çevrimiçi: <https://tusiad.org/tr/fikir-ureten-fabrika/item/7798-tesvikler-yoluyla-istihdam-yaratmak>), **E.T: 05.05.2019**.

SONUÇ

Ülkemizde kayıt dışı istihdamın varlığı bir çok ülkede olduğu gibi işgücü piyasasında yaşanan sorunlar içinde değerlendirilir. Kayıt dışı ekonominin istihdam boyutunun kayıt dışı istihdam olarak ifade edilmesinden hareketle çalışanların sigortalılık bildirimlerinin hiç sağlanmaması ya da sigortalılık bildirimlerinin eksik sağlanması şekli gerçekleşmesi olarak açıklamak mümkündür..

Kayıt dışı istihdamın nedenlerini kayıt dışı ekonominin nedenlerinden bağımsız düşünmek yanıltıcı olacaktır. Bu sebeple kayıt dışı ekonominin nedenlerinin birbiri ile bağlantılı olduğundan gruplandırmanın da zor olması durumu kayıt dışı istihdamın nedenlerini gruplandırma konusunda karşımıza çıkmaktadır. Kayıt dışı istihdam nedenleri işsizlik, gelir dağılımındaki adaletsizlik, eflasyon, işçilik maliyetleri olataak yüksek vergi ve sigorta primleri, ekonomik sistemin özellikleri olarak ekonomik nedenler, kanuni düzenlemelerin karmaşık ve maliyetli olması, kanuni düzenlemelerde yer alan zorunlu sigortalılığa alternatif düzenlemeler, sosyal yardımlar, borçlanma ve af hususundaki kanuni düzenlemeler, emeklilik sistemindeki düzenlemeler olarak kanuni düzenlemelerden kaynaklı nedenler, kamusal ve siyasi nedenler, göç ve nüfus artışı, eğitim düzeyi, çalışma hayatındaki

değişim, olarak sosyal nedenler başlığı altında incelenmek mümkündür. Bu başlıklar altında işverenlerin çalışanlarının sigortalılık bildirimlerinin sağlanmama tavırlarının yanı sıra çalışanların kendi istekleri ile de kayıt dışı istihdam içinde yer almalarına değinilmektedir.

Kayıt dışı istihdamın tanımından da hareketle çalışanların sigortalılıklarının ilgili kurumlara hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi şekli ile karşımıza çıkmaktadır. Çalışma hayatında çalışanların sigortalılıklarının ilgili kurumlara hiç bildirilmemesi şekli en belirgin görülme şeklidir. Daha çok tarım sektöründe çalışanlar, emekli olmasına rağmen yeniden çalışılması, ikinci bir işte çalışılması, öğrencilik iken açılması, çocuk yaşta çalıştırılması, dul ve yetim aylığı almakta iken sigortasız çalışılması, sosyal yardım almakta iken çalışılması, yabancı uyruklu kaçak işçiler, gelir vergisinden muaf olan çalışmalarda sigortalılıkların hiç bildirilmeme şekli ile kayıt dışı istihdam görülmektedir. Öte yandan işverenin işyerinin kayıtlı olmaması haliyle de çalışanların sigortalılıklarının ilgili kurumlara hiç bildirilmemesi boyutu ile karşımıza çıkmaktadır.

Çalışanların işçilik maliyetlerinin düşülmesi, ya da sağlanan sosyal yardımlardan yararlanma halinin devamını sağlanması adına sigortalılık bildirimlerinin ilgili kurumlara gün ve kazanç olarak eksik bildirilmesi de bir diğer kayıt dışı istihdamın görülme şeklidir. Çalışma hayatında çalışanların hakettikleri ücretten sigortalılık bildirimlerinin sağlanmasının yerine asgari ücret üzerinden sigortalılığının sağlanması ve ay içerisinde tam zamanlı çalışma olmasına rağmen çalışmaların gün olarak eksik bildirilmesi bahsedilen görülme şekline sık karşılaşılan halleridir.

Kayıt dışı istihdamın görülme şekillerini ağırlıklı olarak yabancı uyruklu sigortasız çalışanlar, sigortasız kadın çalışanlar, çocuk yaşta sigortasız çalışanlar, yaşlılık ve malullük aylığı almakta iken sigortasız çalışanlar, dul ve yetim aylığı almakta iken sigortasız çalışanlar, sosyal yardımlardan yararlanmakta iken sigortasız çalışanlar, işsizlik sigortasından yararlanmakta iken sigortasız çalışanlar, sigortalılık bildirimini sağlanmakta iken diğer işlerde sigortasız çalışanlar, deneme süresinde

olduğu ve staj gördüğü iddiası ile sigortasız çalışanlar, kendi iradesi ile sigortasız çalışanlar grupları olarak incelemek mümkündür.

Kayıt dışı istihdamın önlenmesi ya da yerleşmesinin engellenmesi adına kanuni düzenlemeler ve uygulamalar söz konusudur. Özellikle işgücü maliyetlerinden avantaj sağlamak adına kayıt dışı istihdama yönelişin söz konusu olması nedeniyle sigorta prim teşviklerinin ve prim affı yapılandırmalarının etkisi daha kolay hissedilir niteliktedir. Kanuni tedbirlerin yanı sıra etkin denetimin varlığı, cezalandırma sisteminin işleyişinin etkinliği, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri, iadri işlemlerin kolaylaştırılması, sosyal politikaların geliştirilmesi, Kadim Projesi ve benzeri projeler de kayıt dışı istihdamı önleme faaliyetlerinden sayılabilir.

Özellikle dezavantajlı gruplar açısından kayıt dışı istihdamın varlığı daha hissedilebilir kötü etkiler doğurduğu açıktır. Bu sebeple olacaktır ki dezavantajlı gruplarda daha çok da kadınların, engellilerin ve gençlerin ifade edildiği göz önüne alınarak kayıt dışı istihdamla mücadele ve kayıtlı istihdamın desteklenmesi adına bahsedilen bu gruplara yönelik çalışma hayatında özel tedbirlerin oluşturulması muhakkaktır.

Çalışma hayatına ilişkin kamu tarafından maddi ve ya gayri maddi olarak destek sağlanmasının bir örneği olan sigorta prim teşvik ve desteklerinin amaçları daha çok ücret dışı maliyet yükünün hafiftilmesi, dezavantajlı grupların desteklenmesi, bölgesel farklılıkların giderilmesi ve ilave istihdam sağlanmasıdır. Bu sebeple olacak ki sigorta prim teşvik ve desteklerinin süreklilik arz edenlerinin bulunmasının yanı sıra ekonomideki belirli durgunluk dönemlerinde geçici olarak uygulama alanı bulanları da söz konusudur.

Çalışmada 2017, 2018 ve 2019 yıllarında uygulama alanı bulan sigorta primi teşvik, destek ve indirimi uygulanmalarına yer verilmiştir. 2017, 2018 ve 2019 yıllarında ülkemizde uygulama alanı bulan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile beş, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile dokuz, 4857 sayılı İş Kanunu ile bir, 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun ile bir, 5225 sayılı Kültür Yatırımları

ve Girişimlerini Teşvik Kanun ile bir, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunun ile bir, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununda bir olmak üzere toplamda on dokuz farklı sigorta primi teşvik, destek ve indirim uygulaması vardır. Bahsedilen sigorta prim teşvikleri ve destekleri yasal dayanağı olan Kanunlar uyarınca gruplandırılarak ayrı ayrı incelenmiştir.

Süreklilik arz edenlerin yanı sıra ekonomideki belirli durgunluk dönemlerinde geçici olarak uygulama alanı bulan sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin de bir yandan istihdamın arttırılmasına yönelirken kayıt dışı istihdamı da azaltması beklenir.

İstihdam artışının sağlanması, kayıtlı istihdamın korunması ve arttırılması ve kayıt dışı istihdamın azaltılması noktasında yalnızca sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin etkisinin olacağını düşünmek de bir o kadar yanlıştır. İstihdam artışının işgücü piyasasında ilave istihdamın üretimde katma değeri arttıracak bir kapasite ve etki oluşturması, işgücüne katılım oranının arttırılırken işsizlik oranını azaltması, toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanması, dezavantajlı grupların işgücüne katılım oranının ve istihdamının arttırılması, işgücünün niteliğinin piyasanın taleplerine uygun hale getirilmesi adına yükseltildiği, sosyal yardım alanlardan çalışabilir durumda olanların çalışması teşvik edilerek üretken duruma getirilmesi, uzun süreli işsizlerin işe dönüşünü hususlarında da ilerleme kaydederek sağlanması ile daha kalıcı ve çözümcül olacaktır.

Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda uygulama alanı bulan sigorta prim teşviki, destek ve indirimlerinin prim ödeme alışkanlığı yerleştirmeye ve kayıtlı istihdamda kalmaya yönelik düzenlemeleri yasal zemine kavuşturulmuştur. Bu sebeple sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin kayıtlı istihdamı arttırılırken kayıt dışı istihdamı azaltmada etkisinin düzeyinin de artması beklenir.

Türk Sosyal Güvenlik Hukukundan sağlanan işveren teşvikleri işsizlik, istihdam ve kayıt dışı istihdam verileri ile ilişkilendirilmek istenmiştir. Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda uygulama alanı bulan sigorta prim teşviki, destek ve indirimlerinin istihdam üzerindeki etkisinde yıllar bazında Türkiye İstatistik Kurumunun Hanehalkı İşgücü Anketi istatistikleri, Türkiye İş Kurumunun Temel

Göstergeleri ve Faaliyet Raporları ile Sosyal Güvenlik Kurumu verileri yol gösterici niteliktedir. Öte yandan istihdam artışına ilişkin verileri tek başına değerlendirmek yerine ilgili verilere ek olarak işsizlik, genç işsizlik oranı, kayıt dışı istihdam, işgücüne katılım oranı verilerinin de belirtilmesinin uygun olacağı muhakkaktır.

2017 ve 2018 yıllarına ilişkin sigorta prim teşvikleri ve desteklerinden yararlananların ne oranda kayıt dışı istihdamı azalttığına yönelik program uygulayıcısı kurumlar tarafından yayınlanan veriler bulunmamakla birlikte Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında yapılan açıklamalardan edinilen bilgiler son 7 yıllık zaman diliminde uygulanan 18 farklı sigorta prim teşvikleri ve desteklerinden yaklaşık 1,7 Milyon işverenin, 11 milyondan fazla sigortalının yararlandığı, parasal boyutta işverenlere desteğin yaklaşık 150 milyar Türk Lirası olduğu, kayıt dışı istihdam oranlarının %34'ler seviyesinin altına çekilmesinde işverenler üzerinde maliyet yükünü azaltmak adına ilgili kurumlar aracılığı ile uygulanan sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin payının olduğu doğrudur.

Türkiye İstatistik Kurumunun Hanehalkı İşgücü Anketi istatistiki verilerinden 2017 yılında bir önceki yıla kıyasla istihdam edilenlerin 984 bin kişi artarak 28 milyon 189 bin kişi olduğu, işsiz sayısının da bir önceki yıla göre 124 bin kişi arttığı anlaşılmaktadır. 2017 yılı istihdam oranlarında dezavantajlı gruplardan olarak görülen kadınların istihdamında bir önceki yıla göre artışın, 15 ila 24 yaş grubunda yer alan genç nüfusun istihdamında azalışın olduğu gözlemlenebilir niteliktedir. 2017 yılında sektörel dağılımların karşılaştırmasında hizmet sektörünün ve inşaat sektörünün istihdam edilenlerin içinde payının bir önceki seneye kıyasla arttığı, tarım sektörünün ve sanayi sektörünün ise payının bir önceki seneye kıyasla azaldığı yer almaktadır.

Türkiye İş Kurumu tarafından 2017 yılı Faaliyet Raporunda 2017 yılında 357 bin 210 kadın, 361 bin 440 genç, 12 bin 151 engelli olmak üzere toplam 1 milyon 57 bin 249 kişinin iş sahibi olmasının sağlandığına dikkat çekilerek sayısal verilere yer verilmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumunun Hanehalkı İşgücü Anketi istatistiki verilerinden 2018 yılında bir önceki yıla kıyasla istihdam edilenlerin 549 bin kişi arttığı ve 28

milyon 738 bin kişi olduğu, işsiz sayısının da bir önceki yıla göre 1 milyon 259 bin kişi artarak 4 milyon 668 bin olduğu anlaşılmaktadır. 2018 yılı istihdam oranlarında dezavantajlı gruplardan olarak görülen kadınların istihdamında bir önceki yıla göre artışın, 15 ila 24 yaş grubunda yer alan genç nüfusun istihdamında azalışın olduğu gözlenebilir niteliktedir. 2018 yılında sektörel dağılımların karşılaştırmasında hizmet sektörünün ve inşaat sektörünün istihdam edilenlerin içinde payının bir önceki seneye kıyasla arttığı, tarım sektörünün ve sanayi sektörünün ise payının bir önceki seneye kıyasla azaldığı yer almaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumunun Hanehalkı İşgücü Anketi istatistiki verileri içinde bulunduğumuz 2019 yılı için en son 2019 yılı Ocak ayına ilişkindir. 2019 yılı Ocak ayı döneminde bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla istihdam edilenlerin 27 milyon 157 bin kişi olarak belirtildiğine ve bu istihdam edilen sayısına ise bir önceki yıldan 872 bin kişi azalarak ulaşıldığına, işsiz sayısının da bir önceki yıla göre 1 milyon 259 bin kişi artarak 4 milyon 668 bin kişiye ulaşıldığına yer verilmiştir.

Öte yandan kayıt dışı istihdam kişi sayısı verileri yıllar itibari ile değerlendirildiğinde; 2017 yılında bir önceki yıla kıyasla istihdamı artan 984 bin kişiden 464 bin kişinin kayıt dışı istihdam içerisinde yer aldığı, 2018 yılında bir önceki yıla kıyasla istihdamı artan 549 bin kişiden 29 bin kişinin kayıt dışı istihdam içerisinde yer aldığı görölmektedir.

Türkiye İş Kurumu tarafından yürütölen aktif istihdam politikaları ile çalışma hayatında işgücü için gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılması, var olan becerilerin artırılması amacı güdölür. Bu politikalardan Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programları en önemlileridir. Türkiye İş Kurumu tarafından sağlanan eğitim ve kurs imkânlarından yararlanan kişi sayısında sayısal ve oransal olarak 2017'ye kıyasla 2018'de de artış sağladığı ilgili Kurum verilerden anlaşılmakta ve 2017 yılında istihdam garantili kurslara katılanların 2017 yılında 23 bin 486 kişi, 2018 yılında 39 bin 454 kişi olduğu ve en önemlisi de 2017 yılında bahsedilen istihdam garantili kurslardan yararlananların halihazırda %90,4'ünün istihdam edildiğı Türkiye İş Kurumunun sunduğu verilerden anlaşılmaktadır.

Türkiye İş Kurumu verilerinden İşbaşı Eğitim Programları ile 2017 yılında 297 bin 255 kişinin, 2018 yılında 300 bin 512 kişinin ve 2019 yılı Ocak-Mart aylarında 89 bin 292 kişinin iş tecrübesi elde etme amacı ile programdan faydalandığı ilgili Kurumca yayınlanan verilerden anlaşılmaktadır. Bu sayısal verilerin bir önceki yıl ya da dönem verilerine oranla artışları içerdiği muhakkaktır. İşbaşı Eğitim Programlarından yararlanan dezavantajlı grupların ne oranlarda olduğu hususunda verilere bakıldığında ise; 2017 yılında kadınların bu oranın %51'ini oluşturduğunu, 15 ila 29 yaş grubundaki gençlerin bu oranın %74'ünü oluşturduğunu, engellilerin ise bu oranın %0,4'ünü, 2018 yılında kadınların bu oranın %53'ini oluşturduğunu, 15 ila 29 yaş grubundaki gençlerin bu oranın %74'ünü oluşturduğunu, engellilerin ise bu oranın %0,8'ünü oluşturduğu bilgisi yer almaktadır. 2018 yılında İşbaşı Eğitim Programlarından faydalananların bir yıldan uzun süreli istihdam edilmesinde karşımıza çıkan oran da yaklaşık %92 düzeyindedir.

Kadın istihdamı konusunda Türkiye İstatistik Kurumu kayıt dışı istihdam verilerine genel olarak bakıldığında kadınların çalışma hayatında herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmaksızın çalışma oranları erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu görülür. Sigorta prim teşvikleri ve destekleri ile çalışma hayatında kadınların lehine iyileşmelerin sağlanması da bu sebeple önem kazanır.

Çalışma hayatında kayıt dışı çalışma oranlarının genç yaştakiler arasındaki yüksekliği göze çarpan bir gerçekken, ilk işe başlama sürecinde uygulanan aktif işgücü politikaları ile işe başlama sürecinde yaşanan sıkıntıların aşılması, işsizliğin azaltılması, kayıtlı istihdamın da artırılması sağlanmak istenir. Bu sebeple olacakki sigorta prim teşvikleri ve destekleri ile gençlerin daha uzun süre ile nitelikli işlerde kayıtlı istihdam edilmeleri için kanuni düzenlemelerde yer bulmaktadır.

Engelli kişilerin eğitim seviyelerini arttırarak ve kişilerin mesleki beceri kazanmalarına yönelik programların geliştirilmesi ile çalışma hayatında yer almalarını kolaylaştırmak amaçlanır. İlgili kurumların iş bulma hizmetlerinin yaygınlaştırılması, istihdam oranlarının arttırılmasına yönelik özel sektör işverenlerine kota kapsamında ya da kota dışı çalıştırdıkları tüm engelli kişiler için

verilen sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin engelli kişilerin istihdam edilmesinde olumlu katkısı olması beklenir.

Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda uygulama alanı bulan sigorta prim teşvikleri ve desteklerinden beklentiler istihdamın arttırılması ile birlikte kayıt dışı istihdamın önlenmesi, çalışma hayatına katılımda dezavantajlı görülen grupların istihdam edilebilirliğini sağlanması, kadın çalışanların istihdamının arttırılması, çeşitli sebeplerle çalışma hayatına dahil olamayan dinamik nüfusun istihdamının arttırılması olarak ifade edilebilir; çalışma hayatının gereği olarak da beklentiler çeşitlendirilebilir. Ancak sigorta prim teşvikleri ve desteklerinden uygulamada istenmeyen sonuçların gerçekleşebileceği ihtimali de vardır.

Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda uygulama alanı bulan sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin neden olacağı istenmeyen sonuçlara; nitelikli olmayan işlerin ve düşük kazanca yol açma, desteğin hedefinde olmayan kişilerin iş bulmasının zorlaşması, destekten yararlanan işverenlerin yararlanmayanlara nazaran işçilik maliyetleri konusunda rekabet üstünlüğü sağlaması, çırak, kursiyer veya stajyerlerin temini ucuz görülen işgücü olarak algısına yol açması, işverenlerin hedeflenen ilave istihdam yerine ikame istihdama neden olacak işten çıkarım işe alımı tercih etmeleri, belli alanlarda çalışanlar için destekten yararlanma süresi söz konusu olduğundan yeni ve kalıcı iş bulma şansının elinden alınmasına neden olması gösterilebilir.

Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda ilgili yasal düzenlemeler ile uygulama alanı bulan sigorta prim teşviki, destek ve indirimlerinin kayıt dışı istihdamı azaltma konusunda etkisinin etki analizleri ile tespiti mümkünken bu konudaki çalışmalar oldukça sınırlıdır. Sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin uygulamadaki faydasını ölçen analizlerin yetersiz olmasına gerekçe olarak birçok farklı teşvikin birlikte uygulanması durumu, teşviklerin birden fazla kurum tarafından farklı ve karmaşık esaslara göre yürütülmesi, finansman kaynaklarının farklı olması ve ölçülecek faydanın uzun vadede izlenmesinin uygun olacağı gerekçe olarak gösterilebilir. Gerekli iktisadi ve sosyal etki analizi yapılamaması durumunda sigorta prim teşviki,

destek ve indirimlerinden hangilerinin işlevinin yüksek, hangilerinin işlevsiz olduğunun tespiti de mümkün olmayacaktır.

Sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin sunulmasında yetkili kılınan kurumların ve başta Sosyal Güvenlik Kurumu ile Türkiye İş Kurumunun aylık ve yıllık istatistik raporlarında ne yazıkki sigorta prim teşvikleri ve desteklerinden yararlanan işveren, işçi sayıları, destek tutarları kayıtlı istihdam verileri ile ilişkilendirilerek yer almakta, çoğu kez bu verilerin tespiti de ilgili kurumların yöneticilerinin verdiği raporlardan sağlanmaktadır. Sigorta prim teşvikleri ve destekleri konusunda nitelikli sonuçların analizlerle sağlanması geliştirilecek yeni politikalar için de önem arz ettiği açıktır.

KAYNAKÇA

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı: **Çalışma Hayatında Kadın Bilgilendirme Rehberi**, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Yayın No: 70, 2017, Ankara, 1. Bs, s 9., (Çevrimiçi: https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1319/calismahayatindakadin_bilgilendirme-rehberi.pdf)
E.T:05.05.2019.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı: “Bakan Selçuk “2019’un İlk Üç Ayında 300 Bin Kişiyi Özel Sektörde İşe Yerleştirdik”, T.C. Aile, Çalışma ve

- Bakanlığı: Sosyal Hizmetler Bakanlığı Resmi İnternet Sitesi Haberleri, (Çevrimiçi: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/haberler/bakan-selcuk-2019un-ilk-uc-ayinda-300-bin-kisiyi-ozel-sektorde-ise-yerlestirdik/>), E.T.:05.05.2019.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı: “Bakan Selçuk, Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi Projesi (KİDEP) Kapsamında ‘Ankara Din Görevlileri Bilgilendirme Faaliyeti Toplantısı’na Katıldı”, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Resmi İnternet Sitesi Haberleri, (Çevrimiçi: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/haberler/bakan-selcuk-kidep-toplantisina-katildi/>), E.T.:05.05.2019.
- AKYILDIZ, Hüseyin: **Sosyal Güvenlik Reformuyla Ulaştığı Son Şekli İle Sosyal Güvenlik Hukuku**, 4.Baskı, Ankara, Alter Yay. Rek. Org. Tic. Ltd. Şti., 2012.
- ALPER, Yusuf: **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Ve Sosyal Sigortalar Hukuku**, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 9. Baskı, Bursa, 2018.
- ALTUĞ, Osman: **Kayıtdışı Ekonomi**, İstanbul, Cem Ofset Matbaacılık Sanayi A.Ş., 1994.
- ASLAN, Abdullah: “Vergi Denetimi ve Vergi Denetiminde Etkinlik Sorunu”, **Vergi Dünyası Dergisi**, Y.16, S.185, 1997/Ocak, s. 1-9.
- ATALAY, Ergün: “Kalıcı Gelişme Geniş Kapsamlı Önlemler ile Mümkün”, **TİSK İşveren Dergisi**, Ankara, 2018, s. 36-37.
- AYDEMİR, Şinasi: **Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi Vergi Ağırlıklı Uzlaşma Önerisi**, Maliye Hesap Uzmanları Derneği, İstanbul, Acar Matbaacılık A.Ş., 1995.
- AYRANGÖL, Zülküf, TEKDERE, Mustafa: “Potansiyel Etkileri ve Gönüllü Uyum Açısından Vergi Afları: 6111 Sayılı Kanunun İrdelenmesi”, **Examine Of Tax Amneties In Terms Of Potential Effects And Voluntary Compliance**, 2013 [VI] 2, s. 249-270.
- BAĞLI, Mehmet: “Kayıtlı İstihdamda Olmayı Gerektiren Teşvik Tedbirleri

- Selim: Büyük Öneme Sahiptir”, **TİSK İşveren Dergisi**, Ankara, 2018, s. 29-30.
- BALCI İZGİ, Berna: Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Son Gelişmeler, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2008/1, s. 85-107.
- BATIREL, Ömer **Türk Vergi Gelirlerini Artırma Yolları Alternatifler ve Beklentiler**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 1989-15, İstanbul, 1989.
- Faruk, TEZEL, Adnan, ÖNDER, İzzettin, ÖZMUCUR, Süleyman
- BULUT, Mehmet **İşverenler ve Hukukçular İçin Sosyal Güvenlik Hukukunda Uygulamalar**, Bs:1, Ankara, Bilge Yayınevi, 2011.
- CAN, Raif, PEKTAŞ **Türkiye İşgücü Piyasasındaki Yapısal Dönüşüm**, T.C. ERDEM, Betül, Kalkınma Bakanlığı Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar KASSAP, Veysi, Dairesi, Ankara, 2017.
- DEMİREL, Büşra:
- CİVAN, Orhan Ersun, “Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve GÖKALP, Arzu: Güvenliği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2011/1, s. 233-264.
- ÇELİKOĞLU, İlyas: “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Temel Sorunları ve Sistemin Yeniden Yapılandırılması”, **Vergi Sorunları Dergisi**, S 209, 2002, s. 101-109.
- ÇETİNTAŞ, Hakan “Türkiye’de Kayıtdışı Ekonominin Tahmini”, **Doğuş VERGİL, Hasan: Üniversitesi Dergisi**, 2003, s. 15-30.
- ÇOLAK, Mahmut: **İşverenler İçin Sosyal Güvenlik Uygulama Rehberi**, Ankara, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 2012.
- ÇOLAK, Mustafa: **Kayıtdışı Ekonomi ve Çözüme Yönelik Politika Önerileri**, T.C. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, Ankara, 2012.
- ÇOMAKLI, Şafak **Türkiyede Vergi Kayıp ve Kaçağının Kayıtdışı Ekonomi Çerçevesinde Ölçülebilirliği- Türkiye Üzerine Anket Uygulaması (Mükellefler ve Sistem Analizi)**Türkiye Üzerine Anket Uygulaması, Erzurum,
- Ertan:

Turhan Kitapevi, 2007.

- DANIŞOĞLU, Emel: “Sosyal Güvenlik Sisteminde Yenilenme İhtiyacı”, **Planlama Dergisi**, Özel Sayı, DPT’nin Kuruluşunun 42. Yılı, Ankara, 2002, s. 219-228.
- DEMİR, Müslim: “Türkiye’de Yabancıların Sosyal Güvenliği”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Mart 2016, Cilt 6, Sayı , s. 70-93.
- DEMİRDİZEN, Derya: “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar: Yeni Düzenlemelerle Yarı Köle Emeline Doğru mu?”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2013/3, s. 325-346.
- DERDİYOK, Türkmen: “Türkiye’nin Kayıtdışı Ekonomisinin Tahmini”, **Türkiye İktisat Dergisi**, Y:5, S:14, 1993, s. 54-63.
- DÜLGEROĞLU, Ercan, AYTAÇ, Mustafa, BAŞTAYMAZ, Tahir: **Kentlerde Yaşayan Ücretli Kesimin Telafi Edici ve Tamamlayıcı Gelir Kaynakları: Bursa Örneği**, Friedrich Ebert Vakfı, İstanbul, 1993.
- EGELİ, Haluk, ÖZEN, Ahmet: “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılmasına Yönelik Reform Sürecinin Yeniden Değerlendirilmesi”, **Mevzuat Dergisi**, Y:12, S:142 2009/Ekim, (Çevrimiçi: <http://www.mevzuatdergisi.com/2009/10a/01.htm>), **E.T:08.05.2019.**
- EKİN, Nusret: **Büyüme-ihracat-istihdam Boyutlarıyla Küçük İşyerleri ve Sosyal Koruma**, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 1994-28, İstanbul, 1994.
- EKİN, Nusret: **Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam**, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 1995-17, İstanbul, 1995.
- EKİN, Nusret: **Türkiye’de Yapay İstihdam Politikaları**, İstanbul Ticaret Odası Yayın No:2000-33, İstanbul, 2000.
- ERDUT, Tijen: “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2005/3, s. 11-49.
- ERDUT, Zeki: **“Esneklik ve Çalışma Yaşamında Esneklikler**

Semineri”, İstanbul, TİSK, Kasım 1999.

ERKEN, Caner: “Nitelikli İşgücü Yetiştirmede Yeni Dönem: Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme”, **İstihdam’da 3İ Dergisi, Türkiye İş Kurumu**, Türkiye İş Kurumu, S: 29, 2018, s. 54-59.

EYRENCİ, Ömer, **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 4.baskı, İstanbul, 2010.
TAŞKENT, Savaş,
ULUCAN, Devrim:

GÖKBAYRAK, Şenay: “İşgücü Piyasaları ve Sosyal Güvenlikte Dönüşüm Ekseninde Kadınların Eneklilik Güvencesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2011/2, s. 165-190.

GÜLOĞLU, Tuncay, “Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul, 2003, s. 51-96.
Korkmaz, Adem, Kip, Murat:

GÜREL KARATAŞ, TÜSİAD, “Teşvikler Yoluyla İstihdam Yaratmak”
Deniz: (Çevrimiçi: <https://tusiad.org/tr/fikir-ureten-fabrika/item/7798-tesvikler-yoluyla-istihdam-yaratmak>)
E.T:05.05.2019.

GÜRSEL, Seyfettin, **Betam, İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Artırmak**, 2010, Araştırma Raporu, BETAM, s.4,(Çevrimiçi: <https://betam.bahcesehir.edu.tr/2012/07/istihdamda-dezavantajli-gruplari-istihdam-yaratmak/>),
E.T:05.05.2019.
UYSAL KOLAŞIN, Gökçe:

GÜZEL, Ali, OCAK, **5510 Sayılı Yasa ile İşverene Getirilen Ek Yükümlülükler**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2010.
Saim:

GÜZEL, Ali, OKUR, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Basım Yayım Dağıtım
Ali Rıza, A.Ş., İstanbul, 2014.
CANIKLIOĞLU, Nurşen:

GÜZEL, Ali, OKUR, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Basım Yayım Dağıtım
Ali Rıza, A.Ş., Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul, 2016.
CANIKLIOĞLU,

Nurşen:

GÜZEL, Ali: “Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2010/4, s. 15-28.

ILGIN, Yılmaz: **Kayıtdışı Ekonomi ve Türkiye’deki Boyutları**, Yayınlanmış Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), Ankara, 1999.

ILGIN, Yılmaz: “Kayıtdışı Ekonomiyi Tahmin Yöntemleri ve Türkiye’de Durum”, **Planlama Dergisi**, Devlet Planlama Teşkilatı(DPT), Özel Sayı DPT’nin Kuruluşunun 42. Yılı, Ankara, 2002, s. 145-156.

İLHAN, Gökalp: “Vergi Ödemeyi Etkileyen Ekonomik Faktörler”, **Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi**, S:12, 2007/Mayıs,s. 1-13.

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

KARADENİZ, Oğuz: “İsteğe Bağlı Sigorta Uygulaması ve Sosyal Güvenlik Sistemine Etkileri”, **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, SSK Başbakanlık Sigorta Müfettişleri Derneği Yayını, Yıl:1 S: 1, Ankara, Temmuz- Eylül 1998, s. 52-60.

KARADENİZ, Oğuz, SOYSAL, İbrahim: “Kayıt Dışı İşçilik ve Sebepleri”, **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, SSK Başbakanlık Sigorta Müfettişleri Derneği Yayını, Yıl:1 S:2, Ankara, Ekim-Aralık 1998, s. 54-68.

KARADENİZ, Oğuz: “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2011, s. 83-127.

KARADENİZ, Oğuz, DURUSOY ÖZTEPE, Nagihan: “Türkiye’de Yaşlı Yoksulluğu”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2013/3, s. 77-102.

KARADENİZ, Oğuz: “İstihdam Teşviklerinde Yeni Dönem”, **İstihdam’da 3İ Dergisi, Türkiye İş Kurumu**, Türkiye İş Kurumu,

S:26, 2018, s. 64-69.

KARAGÖL, Erdal Tanas: “Özel Politika Gerektiren Gruplar Kapsamında Kadın ve Engelli İstihdamı”, **İstihdam’da 3İ Dergisi, Türkiye İş Kurumu**, Türkiye İş Kurumu, S:29, 2018, s. 60-65.

KARAKOYUN, Yücel: “Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdama Kazandırılması Açısından 2018’in Değerlendirilmesi”, **İstihdam’da 3İ Dergisi, Türkiye İş Kurumu**, Türkiye İş Kurumu, S:29, 2018, s. 92-101.

KAYIM, Harun: “Ücret Sübvansiyonu ve Gençlere Özel Bir Uygulama Olarak: Bir Senden Bir Benden Teşviki”, **İstihdam’da 3İ Dergisi, Türkiye İş Kurumu**, Türkiye İş Kurumu, S:26, 2018, s. 86-90.

KOBAN, Emine, FIRAT, Zerrin: “Kayıtdışı Ekonomide Vergi ve Sosyal Güvenlik Açısından Denetim Olgusu (Perakende Sektörü -Bursa Alan Uygulaması)”, **“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C:9 S:1 , Ocak 2007, s 148-185.

KUMAŞ, Handan, ÇAĞLAR, Atalay: “Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: TÜİK 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri İle Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma-Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2011/2, s. 249-289.

KURT, Ayhan: **Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Sosyal Güvenlik**, Sosyal Güvenlik Kurumu Stratejik Yönetim ve Planlama Daire Başkanlığı, Yayın No:10, Ankara, 2009.

KURUCA, Mustafa; ÖZDAMAR, Murat: **Tüm Yönleriyle Emeklilik**, Yaklaşım Yayıncılık, Güncelleştirilmiş 2 nci baskı, Ankara, 2013.

KÜMETOĞLU, Belkıs, USER, İnci, AKPINAR, Aylin: **Kayıp İşçi Kadınlar Kayıtdışı Çalışmaya Dair Bir Alan Araştırması**, Bağlam Yayınları, İstanbul, 2012.

LORDOĞLU, Kuvvet: “Türkiye’deki Çalışma Hayatının Bir Parçası Olarak Yabancı Çalışanlar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2007/3, s. 11-31.

- MERİÇ, Metin, TOPALOĞLU, Sıddık: “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Denetimin Rolü ve İşlevleri”, **Türkiye Maliye Sempozyumu, Sakarya Üniversitesi, 2014/Mayıs** Antalya, 2014, s. 145-176.
- OKCAN, Necdet, BAKİ, Onur: “İşletmenin ve İşin Gereği Taşeronlaştırma: Taşeron Cumhuriyetine Doğru”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2010/4, s. 55-74.
- OKTAY, Cemali **Kayıtdışı Ekonomi İle Mücadele Vergi Ağırlıklı Çözüm Önerileri**, Ankara Siyasal ve Ekonomik Araştırmalar Merkezi, Ankara, 2013.
- OMAY, Umut: “Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2011/3, s. 137-166.
- ORAL, İlhan: “Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2008/4, s. 135-186.
- ÖZ, Semih, ÖZKÖK, ÇUBUKÇU, Dilek: “Kronik: Af ya da Adalet: Yeni Mali Af Yasası”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt No:66, S:2, 2011, s. 247-254.
- ÖZDAMAR, Murat: “5510 Sayılı Kanunda Düzenlenen Sigorta Borçlanmaları”, **İş ve Hayat Dergisi**, Türkiye Gıda ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası (Şeker-İŞ), 2015, C:1, S:1, s. 219-230.
- ÖZDEMİR, Burhan: “Yabancı İşçilerin Türkiye’de Çalışma Hakkı”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Ağustos, 2000, s. 11-20.
- ÖZEN, Serap; ÖZBEK, Çağlar: “Çalışma Yaşamında Yaşlılık: Yaşlı Çalışanlar ve İnsan Kaynakları Uygulamaları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2017/2, s. 547-572.
- ÖZŞUCA, Şerife Türcan, TOKSÖZ, Gülay: **Sosyal Koruma Yoksunluğu Enformel Sektör ve Küçük İşletmeler**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Yayın No:591, Ankara, 2003.
- PwC Türkiye 17. **İşverenlerin Durgunluk Dönemlerinde Çözüm Ortaklığı Kullanabilecekleri Çalışma Mevzuatı Çözümleri**

- Platformu: **Sunumu,** PWC Platform, (Çevrimiçi: <https://www.pwc.com.tr/tr/Etkinlik/17-platform/sunumlar/isverenlerin-durgunluk-donemlerinde-kullanabilecekleri-calisma-mevzuati-cozumleri.pdf>) **E.T:05.05.2019.**
- Resmi Gazete: R.G. : 06.01.1961, S. 10700.
- Resmi Gazete: R.G. : 27.05.1983, S.18059.
- Resmi Gazete: R.G. : 14.06.1986, S. 19134.
- Resmi Gazete: R.G. : 25.08.1999, S. 23810.
- Resmi Gazete: R.G. : 10.06.2003, S. 25134.
- Resmi Gazete: R.G. : 21.07.2004, S. 25529.
- Resmi Gazete: R.G. : 16.06.2006, S. 26200.
- Resmi Gazete: R.G. : 12.3.2008, S. 26814.
- Resmi Gazete: R.G. : 25.02.2011, S. 27857 (Mükerrer).
- Resmi Gazete: R.G. : 19.01.2013, S. 28533.
- Resmi Gazete: R.G. : 19.02.2014, S. 28918.
- Resmi Gazete: R.G. : 23.04.2015, S. 29335.
- SAPANCALI, Faruk: “AB’nde Sosyal Dışlanma Sorunu ve Mücadele Yöntemleri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2005/3,s.51-106.
- SAPANCALI, Faruk: “Türkiye’de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C: 21 S: 2 – 3, 2007/ Kasım-2008/ Şubat, s. 8-30.
- SARICA, Ahmet Oğuz: **Kayıt Dışı İstihdam ve Mücadele Yöntemleri**, Yayınlanmış Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı(DPT) Müsteşarlığı Yıllık Programlar ve Konjonktür Değerlendirme Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006.
- SARIEROĞLU, Jülide: “Kadın ve Genç İstihdamında Güçlü Teşvikler-Yeni Hedefler”, **TİSK İşveren Dergisi**, Ankara, 2018, s. 9-

11.

SARILI, Mustafa Ali: “Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonominin Boyutları, Nedenleri, Etkileri ve Alınması Gereken Tedbirler”, **Bankacılar Dergisi**, Sayı 41, 2002, s. 32-50.

SERDENGECİ, Turan: **Türkiye’de Yatırım Teşvik Uygulamaları**, Hazine ve Maliye Bakanlığı Müsteşarlığı Teşvik Uygulamaları Genel Müdürlüğü, Ankara Sanayi Odası Yayını, Ankara, 2000.

Sosyal Güvenlik Kurumu: Kayıtdışı İstihdam Verileri, (Çevrimiçi) http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari **E.T:05.05.2019.**

Sosyal Güvenlik Kurumu: Sigorta Prim Teşvikleri, **İstihdam Teşvikleri Sunumu**, Sosyal Güvenlik Kurumu, (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr>) **E.T:05.05.2019.**

Sosyal Güvenlik Kurumu: İstihdam Teşvikleri Hakkında Bilinmesi Gerekenler, **İstihdam Teşvikleri Broşürü**, Sosyal Güvenlik Kurumu (Çevrimiçi: <http://www.sgk.gov.tr>) **E.T:05.05.2019.**

Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgeleri: (Çevrimiçi) www.sgk.gov.tr

SOYER, M. Polat: “Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2008/1, s. 27-38.

SÖZER, Ali Nazım: **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2013.

SÜNGÜ, Yakup: “**Kayıtdışı İstihdamın Mali Etkileri**, Yayınlanmamış Master Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2004.

SÜNGÜ, Yakup: “Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C: 21, S: 2 – 3, Kasım 2007 / Şubat 2008, s. 115-132.

SÜNGÜ, Yakup: “Sosyal Güvenlik Reformu'nun Gelir Dağılımı Üzerinde Etkisi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C: 20, S:

4-5, 2006/Kasım- 2007/ Şubat, s. 47-69.

SÜNGÜ, Yakup: “Yeni İstihdam Paketi ve Sosyal Sigortalarda Uygulanan Tevikler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayını, 2008/Eylül, s. 131-141.

ŞAKAR, Müjdat: **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Beta Basım A.Ş., 11. Baskı, İstanbul, 2014.

ŞAN, Sayın: “Türkiye’de Kayıtlı-Kayıtdışı Çalışanların Yapısal Farklılıklarının Sosyal Devlet Bağlamında Sorgulanması”, **Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi**, 2009, Cilt 252, s. 449-465.

ŞEN, Mustafa: “Türkiye’de İç Göçlerin Neden ve Sonuç Kapsamında İncelenmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2014/1, s. 231-256.

ŞEN, Sebahattin: “Alt İşverenlik ve Asıl İşin Bir Bölümünün Alt İşverene Verilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2006/3, s. 71-98.

ŞENOCAK, Hasan: “Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, İstanbul, 2009, s. 409-468.

TEKİN YILMAZ, Tülay: “Çocuk İşçiliğinin Yeni Formları: Çocuk Oyuncular”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2014/1, s. 211-230.

TUNCAY, Can, ALPER, Yusuf: **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma Sorunlar, Reform İhtiyacı, Arayışlar, Çözüm Önerileri**, TUSİAD Yayınları, Yayın No: TUSİAD-T/97-10/217, 1997.

TUNCAY, Can, EKMEKÇİ, Ömer: **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Güncelleştirilmiş 15 nci baskı, İstanbul, 2012.

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı: İşgücü Piyasasındaki Gelişmelerin Makro Analizi, Kalkınma Bakanlığı, Ankara, 2019-1.Çeyrek, s 7. (Çevrimiçi: <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/04/İşgücü-Piyasası-Görünüm-2019-1ceyrek.pdf>) **E.T:05.05.2019.**

- Türkiye İş Kurumu: İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK)2017 Yılı Faaliyet Raporu, (Çevrimiçi: <https://media.iskur.gov.tr/14249/2017-iimek-faaliyet-raporu.pdf>), **E.T:05.05.2019.**
- Türkiye İş Kurumu: 2017 Yıllık İstatistik (Çevrimiçi: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>) **E.T:05.05.2019.**
- Türkiye İş Kurumu: 2017 Yılı Faaliyet Raporu (Çevrimiçi: <https://media.iskur.gov.tr/13578/2017-yili-faaliyet-raporu.pdf>) **E.T:05.05.2019.**
- Türkiye İş Kurumu: 2018 Yılı Faaliyet Raporu, (Çevrimiçi: <https://media.iskur.gov.tr/25441/2018-yili-faaliyet-raporu.pdf>), **E.T:05.05.2019.**
- Türkiye İş Kurumu: 2019 Mart Aylık Bülten Tabloları, 2019 Ocak-Mart Dönemi İtibariyle Katılımcıların Program Türlerine Göre Eğitim Durumu (Detay), (Çevrimiçi: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>) **E.T:05.05.2019.**
- Türkiye İş Kurumu: **Teşvikler,** (Çevrimiçi: <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/>) **E.T:05.05.2019.**
- Türkiye İstatistik Kurumu: Merkezi Dağıtım Sistemi, İşgücü İstatistikleri Bölgesel Sonuçları, (Çevrimiçi: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>), **E.T:05.05.2019.**
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu: **Sigorta Primi, Teşvik ve Destekleri Kitapçığı,** TİSK Yayınları, (Çevrimiçi: <https://www.tisk.org.tr/yayin/388865337-sigorta-primitesvik-ve-destekleri---2019.pdf>) **E.T:05.05.2019.**
- UZUNKAYA, Cafer: “2018 İŞKURLa İstihdamda Rekorlar Yılı”, **İstihdam’da 3İ Dergisi, Türkiye İş Kurumu,** Türkiye İş Kurumu, S:29, 2018,s. 6-7.
- ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ, Çağla: “Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek”, **Çalışma ve Toplum Dergisi, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını,** 2009/2, s. 25-40.

- YAĞMUR, Ahmet Serdar: “Seçilen Ülkelerde ve Ülkemizde Kayıt Dışı İstihdamın Karşılaştırılması ve Seçilen AB Üyesi Devletlerde Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Örnekleri”, **Sosyal Güvençe Dergisi**, Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Yayını, Ankara, 2013, s. 3-19.
- YERELİ, Ahmet Burçin, KARADENİZ, Oğuz: **Kayıt Dışı İstihdam**, Odak Yayınevi, Ankara, 2004.
- YILMAZ, Volkan, YENTÜRK, Nurhan: “Türkiye’de Engellilere Yönelik Kamu Harcamalarının On Yıllık Seyri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2017/1, s. 59-74.
- YILMAZ, Mustafa: **Bursa Hakimiyet Gazetesi**, “Devletten sosyal yardım alanları istihdam eden özel sektör işverenlere sigorta prim teşviki verilmektedir”, Bursa Hakimiyet Gazetesi, 01.02.2019, (Çevrimiçi: <http://www.bursahakimiyet.com.tr/yazarlar/mustafayilmaz-81/devletten-sosyal-yarim-alanlari-istihdam-eden-ozel-sektor-isverenlere-sigorta-prim-tesviki-verilmektedir>) **E.T: 07.05.2019**
- YİĞİT ŞAKAR, Ayşe: “Türk Vergi Sisteminde Ücretlere Tanınan Muafiyet ve İstisnalar”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayını, S 11, 2011/Mart , s. 243-260.
- ZEYBEKÇİ, Nihat: “Yatırım Teşvikleri”, **TİSK İşveren Dergisi**, Ankara, 2018, s. 27-29.