

T.C.
ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KAYIT DIŞI İSTİHDAM VE TÜRKİYE'DE YARATTIĞI
SORUNLAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
MERT KAYA
ANTALYA - 2021

TC
ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KAYIT DIŞI İSTİHDAM VE TÜRKİYEDE YARATTIĞI
SORUNLAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

MERT KAYA

TEZ DANIŐMANI

PROF.DR. AHMET NİZAMETTİN AKTAY

ANTALYA-2021

ONAY/BİLDİRİM FORMU
ANTALYA BİLİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ

..... a ait “Kayıt dışı İstihdam ve Türkiye’de Yarattığı Sorunlar” adlı bu tez çalışması Tez Kurulumuz tarafından

.....ANABİLİM DALI/.....PROGRAMI tezi olarak (oybirliği / oyçokluğu) ile kabul edilmiştir.

Akademik Ünvanı, Adı ve Soyadı İmzası

Danışman :,

Üye :,

Üye :,

Enstitü Müdürü :,

Tez Sınavı Tarihi :

Tez Teslim Tarihi:

ÖZET

Kayıt dışı çalışma Türkiye'nin en büyük problemlerinden biri olup bu tez kapsamında incelenecektir. Kayıt dışı istihdam ülkede çözülmesi gereken köklü problemlerden biridir. Kayıt dışı istihdam kişilerin hizmetlerinin devlet kurumlarına hiç bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi ile gerçekleşmektedir. Bu olayın sonucunda ise Türkiye'nin elde edebileceği vergilerin kaybına ve böylece ülkenin ekonomisine büyük bir tahribat meydana gelmektedir. Ayrıca SGK primlerinin ödenmemesiyle bu kurum, çökme aşamasına gelip ülkenin sağlık sistemi de bundan etkilenmektedir.

Kayıt dışı istihdamın daha iyi anlaşılabilmesi için İş Hukukundaki düzenlemelere uyulması gerekmektedir. Böylece hukuk kuralları çerçevesinde sorunun çözümüne daha hızlı ulaşılır.

İstihdamdaki kayıt dışılık küçük çaplı işletmelerde görülmektedir. Bu işletmeler ticaret hayatında büyük işletmelerle mücadele edebilmek için bu yolu seçerler. Ayrıca çevre ülkelerde yaşanan savaş, ekonomik sıkıntılar gibi sebeplerden ülkemize yoğun bir göç olmaktadır. Gelen kişiler geçimlerini sağlayabilmek için kaçak işçi olarak çalıştırılmaktadır. Bu da hem o insanların hem de ülkemizin vatandaşlarını mağdur etmektedir. Bu tezin amacı kayıt dışı istihdam sorununun hem ülkemiz için hem de vatandaşlarımız için bir çözüm sağlayabilmesidir.

Anahtar Kelimeler: Kayıt dışı İstihdam, Kayıt dışı Ekonomi, İstihdam, SGK

ABSTRACT

Informal work is one of the biggest problems of Turkey and will be examined within the scope of this thesis. Informal employment is one of the deep-rooted problems that need to be solved in the country. Informal employment occurs when the services of persons are not reported to government institutions at all or are under-reported. As a result of this event, there is a great damage to the country's economy and the loss of taxes that Turkey can obtain. In addition, with the non-payment of SSI premiums, this institution comes to the stage of collapse and the health system of the country is also affected by this.

In order to better understand unregistered employment, it is necessary to comply with the regulations in the Labor Law. Thus, the solution of the problem is reached faster within the framework of legal rules.

Informality in employment is seen in small-scale enterprises. These businesses choose this way in order to be able to compete with large businesses in their business life. In addition, there is an intense migration to our country due to reasons such as war and economic problems in the surrounding countries. The incoming people are employed as illegal workers in order to earn their livelihood. This hurts both those people and the citizens of our country. The aim of this thesis is to provide a solution to the unregistered employment problem both for our country and for our citizens.

Keyword: Unregistered Employment, Informal Economy, Employment, SGK

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	x
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	2
KAYIT DIŞI EKONOMİ VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM	2
1.1. Kayıt Dışı İstihdam Kavramı.....	2
1.1.1. Kayıt Dışı İstihdam Nedir ve Tarihi	2
1.2. Kayıt Dışı Ekonomi Kavramı.....	7
1.2.1. Kayıt Dışı Ekonominin Türleri	10
1.2.1.1. Yeraltı Ekonomisi.....	10
1.2.1.2. Yarı Kayıtlı Ekonomi	11
1.2.1.3. Tamamen Kayıt dışı Ekonomi	11
1.2.2. Kayıt Dışı Ekonominin Yararları ve Zararları	12
1.2.3. Kayıt Dışı Ekonominin Sebepleri.....	12
1.3. İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdamın Karşılaştırılması	14
1.4. Kayıt Dışı İstihdam Türleri.....	18
1.4.1. İki veya Daha Çok İş Sahibi Olanlar	18
1.4.2. Deneme Süresince Kayıt Dışı Çalışanlar	19
1.4.3. Kısmi Süreli Çalışma.....	19
1.4.4. Kadın İşçiler	21
1.4.5. Emekliler	22
1.4.6. İşsizlik Aylığı Alıp Kayıt Dışı İstihdam	23
1.4.7. Kayıt Dışı Çalışan Dul ve Yetimler ve Maluller	23
1.4.8. Yabancı Kaçak İşçiler	25
1.4.9. Çocuk İşçiliği.....	29
1.5. Kayıt Dışı İstihdamın Uygulamaları	31
1.5.1. Çalışmalarını Kamu Kurumlarına Hiç Bildirmeyenler	32
1.5.2. Çalışmalarını Kamu Kurumlarına Eksik Bildirenler	32
1.5.2.1. Çalışmalarını Ücret Yönünden Eksik Bildirenler	33
1.5.2.2. Çalışmalarını Gün Yönünden Eksik Bildirenler	33

İKİNCİ BÖLÜM.....	34
KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN NEDENLERİ, OLUMLU VE OLUMSUZ ETKİLERİ.....	34
2.1. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri	34
2.1.1. Ekonomik Nedenler	34
2.1.1.1. İşsizlik ve Enflasyon	35
2.1.1.2. Gelir Dağılımındaki Adaletsizlik	35
2.1.1.3. İşletmelerin Rekabet Gücünün Düşüklüğü	36
2.1.1.4. Ücretler Üzerindeki Maliyetlerin Yüksekliği	36
2.1.1.5. Eve İş Verme	36
2.1.1.6. Fason İmalat ve Merdivenaltı İşletmeler	37
2.1.1.7. Kıdem Tazminatı	38
2.1.1.8. Küreselleşme ve Teknoloji	39
2.1.2. Sosyal Nedenler	40
2.1.2.1. Nüfusun Artışı ve Çarpık Kentleşme.....	40
2.1.2.2. İstihdam Biçiminde Değişim	42
2.1.2.3. Eğitim ve Bilgi Eksikliği	42
2.1.3. Kamudan Kaynaklanan Nedenler	43
2.1.3.1. Kamu Kuruluşları Arasındaki Uyumsuzluk ve İşlemlerin Fazlalığı... ..	44
2.1.3.2. Vatandaşın Kamuya Güvensizliği	44
2.1.3.3. Denetim ve Cezaların Yetersizliği.....	45
2.1.4. Hukuk Sisteminden Kaynaklanan Sorunlar	46
2.1.4.1. Af ve Borçlanma Yasaları.....	46
2.1.4.2. Zorunlu Sigortalılıktan İsteğe Bağlı Sigortalığa Geçiş.....	47
2.1.4.3. Yeşil Kart Uygulamaları	48
2.1.4.4. Emeklilik Sisteminden Kaynaklanan Sebepler	48
2.2. Kayıt Dışı İstihdamın Olumlu ve Olumsuz Etkileri.....	49
2.2.1. Kayıt Dışı İstihdamın Olumlu Etkileri	49
2.2.1.1. İstihdam Yaratma.....	49
2.2.1.2. Gelir Etkisi	50
2.2.1.3. Rekabet Etkisi.....	50
2.2.2. Kayıt dışı İstihdamın Olumsuz Etkileri	50
2.2.2.1. Vergi Gelirleri Üzerindeki Etkisi.....	51

<i>2.2.2.2. Gelir Dağılımındaki Etkisi.....</i>	<i>51</i>
<i>2.2.2.3. Refah Kaybı.....</i>	<i>52</i>
<i>2.2.2.4. Çocuk Emeginin Sömürülmesi.....</i>	<i>52</i>
<i>2.2.2.5. Sosyal Güvenlik Sistemini Bozucu Etkisi</i>	<i>53</i>
<i>2.2.2.6. Etik Değerlere Bozucu Etkisi</i>	<i>54</i>
<i>2.2.2.7. Örgütlenmeye Bozucu Etkisi</i>	<i>54</i>

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	55
KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE.....	55
3.1. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Yasal Düzenlemeler	55
3.1.1. 3917 Sayılı Yasal Düzenleme	55
3.1.2. 3910 Sayılı Yasal Düzenleme	56
3.1.3. 4447 Sayılı Yasal Düzenleme	57
3.1.4. 4306 Sayılı Yasal Düzenlemeler	58
3.1.5. 4857 Sayılı Yasal Düzenleme	59
3.1.6. 5510 Sayılı Yasal Düzenleme	59
3.2. Kayıt Dışı İstihdamla Kurumsal Mücadele	60
3.3. Denetimin Etkinleştirilmesi.....	63
3.4. İŞçi ve İŐvereninin Bilinçlendirilmesi.....	64
3.5. Kayıt Dışı İstihdamla İlgili Cezai Yaptırımlar	65
3.5.1. İŞ Hukuku Alanında Yaptırımlar	66
3.5.1.1. <i>İŞyeri Bildirilmemesinin Cezası</i>	66
3.5.1.2. <i>Ücret ile Hükümlüklere Aykırılık</i>	67
3.5.1.3. <i>Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık</i>	67
3.5.1.4. <i>İŞ Hayatında Denetim Hükümlerine Aykırılık</i>	67
3.5.1.5. <i>DiŐer Hükümlere Aykırılık</i>	68
3.5.2. Sosyal Güvenlik Hukukunda Düzenlenen Cezai Yaptırımlar.....	68
3.5.2.1. <i>Sigortalı Bildiriminin Yapılmaması</i>	69
3.5.2.2. <i>Prim Belgelerinin Verilmemesi</i>	70
3.5.2.3. <i>Kuruma Bildirilmeyen Eksik İŞçilik Tespiti</i>	70
3.5.2.4. <i>İstirahat Sürelerine İlişkin Bilgi Girişinin Yapılmaması</i>	71
3.6. İŞverenlere Sağlanan Teşvik ve Primler	71
3.6.1. 4447 Sayılı Yasal Düzenlemenin 50. Maddesi Kapsamında Uygulanacaklar	72
3.6.2. 4447 Sayılı Yasal Düzenlemenin 9. Maddesi Kapsamında Uygulanacaklar	72
3.6.3. 4857 Sayılı Yasal Düzenlemeyle Uygulanacak Teşvikler	73
3.7. Kayıt Dışı Çalışmanın Tespiti ve Önlenmesi	74
3.8. Sosyal Güvenlik Reformu.....	74
3.9. Çocuk İŞçiliği Kaldırmaya Yönelik Stratejiler	75

3.10. Kayıt Dışı Ekonomi ile Mücadele Stratejisi Eylem Planı (2008–2010)	76
3.11. Kayıt Dışı İstihdamı Önleme Projesi(KADİM).....	77
3.12. İstihdam Üzerindeki Mali Yükün Azaltılması	77
3.13. Af Beklentisinin Ortadan Kaldırılması.....	79
3.14. Yoksulluk ve İşsizlikle Mücadele.....	79
3.15. Kayıtlı İstihdamın Teşviki.....	81
3.16. Nüfusun Kontrol Altına Alınması.....	82
3.17. İç Göçün Önlenmesi.....	83
3.18. Yabancı Kaçak İşçinin Önlenmesi.....	83
3.19. AB Ülkelerinin Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelesi.....	85
3.20. Elektronik Ticaretin Geliştirilmesi.....	90
SONUÇ	91
KAYNAKÇA	92

KISALTMALAR

G.S.M.H.	: Gayrisafi Millî Hasıla
K.A.D.İ.M.	: Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele
O.E.C.D.	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
A.Ç.S.H.B.	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
İ.P.C.	: İdari Para Cezası
I.L.O.	: Uluslararası Çalışma Örgütü
R.G.	: Resmi Gazete
A.P.H.B.	: Aylık Prim ve Hizmet Belgesi
U.İ.K.	: Uluslararası İşgücü Kanunu
Y.U.K.K.	: Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu
S.G.K.	: Sosyal Güvenlik Kurumu
K.O.B.İ.	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
Ç.S.G.B.	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
V.U.K.	: Vergi Usul Kanunu
A.B.	: Avrupa Birliği
T.O.B.B.	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
Y.Y.	: Yüzyıl

GİRİŞ

Türkiye Cumhuriyetinin yaşadığı en büyük sıkıntılardan birisi istihdamın yapısıdır. İstihdam, devlete gelir sağlayan en önemli kaynaklardan birisidir. Devlet istihdamda meydana gelen bozukluklardan dolayı derin bir şekilde etkilenmektedir.

Ülkemizde kayıt dışı ekonomi ve onun bir alt kolu olan kayıt dışı istihdamla mücadele edilmelidir. Bununla mücadele edilebilmesi için sorunun nedenleri incelenmelidir. Ülkemizdeki ekonominin kötüye gitmesi; yüksek oranlı vergiler, işsizlik gibi sebepler işçi ve işvereni kayıt dışı sektöre itmektedir. Kayıt dışı istihdamla mücadelede uluslararası faktörde Uluslararası Çalışma Örgütü, yerel faktörde ise Sosyal Güvenlik Kurumu ve Gelir İdaresi Başkanlığı gibi kurumlar öne çıkmaktadır. Bu tezin amacı bunları incelemek ve çözüm üretmektir.

Tezin birinci kısmında; istihdam kavramını, kayıt dışı ekonomi kavramını, kayıt dışı istihdam kavramlarını ve bunların arasındaki ortak noktalar ile farkları incelenmiştir. İkinci kısmında ise kayıt dışı istihdamın nedenleri, bunun yol açtığı olumlu ve olumsuz sonuçlar incelenmiştir. Üçüncü bölümünde ise kayıt dışı istihdamla mücadele incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAYIT DIŞI EKONOMİ VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM

1.1. Kayıt Dışı İstihdam Kavramı

1.1.1. Kayıt Dışı İstihdam Nedir ve Tarihi

İstihdam edildiği halde resmi makamlara bildirilmeyen ya da eksik bildirilen ekonomik faaliyetlere kayıt dışı istihdam denir. İstihdam edilenlerin işçilerin resmi kurumlara bildirilmemesi kayıt dışı istihdamı oluşturmaktadır. Kısaca kamu kurumlarına bildirilmesi gerekirken bildirilmeyen çalışmalar kayıt dışı istihdamı oluşturmaktadır.¹ Sosyal Güvenlik Kurumu, kayıt dışı istihdamı üç koşulda gerçekleştiğini belirtir. İlki çalışanların SGK'ya hiç bildirilmemesidir. Çalışanların çalıştıkları günlerin sayısının eksik söylenmesi ve sigorta priminin devlete eksik bildirilmesidir.² Kayıt dışı istihdam birden fazla tanıma sahiptir. Bir başka tanımda ise istihdamın resmi belgelere dayandırılmadan vergi ve sigorta yükümlülüklerin denetiminin dışında olmasıdır.³ İşçilerin sahip olduğu hakların (asgari ücret, sosyal güvenlik, fazla mesai) eksik verildiği veya hiç verilmediği istihdam türüdür.⁴

KADİM, kayıt dışı istihdamı şöyle açıklar: “ Kendi adına ya da bağımlı çalışanların çalışmalarının ve/veya elde ettikleri ücret ve kazançların ilgili kamu kurum

¹ Günay, Salih, Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Analizi-I, 2002, www.yaklasim.com.tr, (08.06.2021)

² Osmanoğlu, Ali, Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Sorunu ve Mücadele Stratejileri, 2020, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tjsosci/issue/52625/662159>, (08.06.2021), Sayfa 136

³ Korkmaz, Adem, Türkiye’de Kayıt dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış ,2012, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/919/10377> (08.06.2021), Sayfa 53

⁴ Ilgın, Yakup, 2007, Kayıt Dışı Ekonomi ve Türkiye’deki Boyutları, <http://ekutup.dpt.gov.tr/planlama/42nciyil/ilginy/kayitdis.pdf>; Gülmez Ülkü, Türk Hukukunda Kayıt Dışı İstihdam Ve Asgari İşçilik Uygulamaları, İstanbul, 2012, <http://acikerisim.bahcesehir.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/189/10004526.pdf.pdf?sequence=1>, (07.06.2021), Sayfa 8

ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da gün veya ücret olarak eksik bildirilmesi” olarak tanımlanır.⁵

Sosyal Güvenlik Kurumu’na çalıştırılan işçilerin bildirilmemesi kayıt dışı istihdamı artırmaktadır. İstihdamı bildirmek işverenin yasal sorumluluğudur. İşveren bu yasal zorunluluğunu yerine getirmemeye başlamasıyla kayıt dışı istihdamı yaratır. Kamu otoritelerinin dışında kalan çalışmalar kayıt dışıdır.⁶ Bazen çalışanlar iradeleriyle kayıt dışında çalışmaktadır. Örnek vermek gerekirse devletten aldığı paranın kesilmemesini kişiler kendi iradeleri ile kayıt dışı çalışmaktadır. Bunlara emekliler, maluller ve dul ve yetim aylığı alanlar örnek verilmelidir. Ancak kayıt dışı çalışmak çoğunlukla çalışanın iradesine bağlı olmadan, işverenin eliyle gerçekleşir.⁷

İstihdamın oluşmasında ülkenin ekonomik seviyesi ile refah seviyesi arasında önemli bir ilişki vardır. Kayıt dışı istihdamın oluşmasında birçok sorun meydana gelmektedir. İstihdam faaliyetlerinin resmi belgelere dayandırılmaması denetim alanının dışına çıkmasına sebebiyet verir.⁸ Kayıt dışı istihdamın birden fazla nedeni vardır. Bunlar sosyal, ekonomik, kamusal nedenlerdir. Bu nedenlerden kaynaklanan sebeplerle devlette mali kayıplar oluşmasına sebebiyet verirler.

İstihdamın kayıt dışına yönelmesini dünya genelinde hızlandıran sebeplerine bakarken öncelikle sanayileşmenin gerilemeyle hizmet sektörünün önem kazanmıştır. Özellikle, kırdan kent hayatına göçle yeterli istihdam kaynağının yaratılamamasıyla bir kayıt dışı istihdamda artış meydana gelmektedir. Kurumsallaşmış işletmelerin azlığı, küçük işletmelerin fazlalığı, izleme ve denetimi zorlaştırmaktadır. Küçük işletmelere

⁵ KADİM. (2006). Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi İle İlgili 2006/28 Sayılı Başbakanlık Genelgesi (2006), T.C. Resmi Gazete, 26309, 4 Ekim 2006

⁶ Gürsel, Salim, Ulusoy Vedat, (Ağustos-1999). Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam, İstanbul, Yapı Kredi Yayınları, Cogito/Ekonomi-87, 1. Baskı, Sayfa 67

⁷ Taş, H.Yunus., Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kobilerin İstihdam Arttırıcı Etkileri, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2010/39, Sayfa 272

⁸ Candan, Mehmet, Kayıt Dışı İstihdam Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyoekonomik Etkileri, Ankara, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, 2007, Sayfa15

vergi, iş, sosyal güvenlik gibi konularda denetimin azlığı sebebiyle yasalar uygulanamamaktadır. Tarım ve hizmetler sektörünü izlemenin zor olması sebebiyle, kayıt dışılığa elverişli sektörlerdir. İşverenler, işçilerin vergi, sigorta primi gibi mali yükümlülüklerden kaçınmak için gelirlerini kayıt dışında göstermektedir. Gelir dağılımındaki bozukluk da istihdamı etkilemektedir. Fakirlik yaşayan vatandaşlarımız gelirlerinin azlığı sebebiyle ek işe ihtiyaç duymaktadır. Bu da insanları kayıt dışında ikinci bir işte çalışmaya zorlamaktadır.⁹

Kayıt dışı istihdam en çok uzun süre iş bulamayan, çocuk işçiler, yabancı kaçak işçiler, emekliler de görülür. İstihdamın kayıt altına alınamaması devleti gelir kaybına uğratmakta, çalışanları da güvencesiz koşullarda çalışmaya zorlamaktadır. Kayıt dışı çalışan işçiler sağlık sigortası, iş kazası ve tazminat hakkından mahrum olmaktadır.¹⁰

Kayıt dışı istihdamı incelerken onun bir üst başlığı olan kayıt dışı ekonomiyi de unutmamak gerekir. Kayıt dışı ekonomi, John Keith Hart aracılığı ile “Enformel Sektör” kavramı ile girmiştir.¹¹ Avrupa Komisyonu’nun tanımına göre kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonominin suç boyutundan ayırt etmiştir. Kayıt dışı istihdam yasalar karşısında suç unsuru oluşturmaz. Sadece istihdam ilişkisinin oluşturulmasında yasal süreçlere uyulmadığı istihdam sürecidir.¹²

Avrupa Birliği’nde kayıt dışı istihdamın tanımı “**bildirilmemiş istihdam**” denilmektedir. Bu tanımı incelediğimizde yasal olmakla beraber resmi makamlara

⁹ İpek Melek, Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler, Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi 2014, Sayı 40, ss. 163-185, [https://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php?pdf=0015472&lng=0,\(08.06.2021\), Sayfa 168](https://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php?pdf=0015472&lng=0,(08.06.2021), Sayfa 168)

¹⁰ İpek Melek, Sayfa 168

¹¹ Gülmez Ülkü, Türk Hukukunda Kayıt Dışı İstihdam ve Asgari İşçilik Uygulamaları, İstanbul, 2012, [http://acikerisim.bahcesehir.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/189/10004526.pdf.pdf?sequence=1,\(07.06.2021\), Sayfa 5](http://acikerisim.bahcesehir.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/189/10004526.pdf.pdf?sequence=1,(07.06.2021), Sayfa 5)

¹² Mahiroğulları, Adnan, Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Önlemeye Yönelik Stratejiler, 2017, [https://dergipark.org.tr/en/pub/sduiibfd/issue/52993/703147,\(08.06.2021\), Sayfa 549](https://dergipark.org.tr/en/pub/sduiibfd/issue/52993/703147,(08.06.2021), Sayfa 549)

bildirilmeyen her türlü ücretli çalışma kayıt dışı istihdamdır.¹³ Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütünde kayıt dışı istihdam “**saklanmış istihdam**” olarak tanımlanmıştır.¹⁴ Dikkat edilmesi gereken husus, hukuk kuralları içerisinde olmayan yani suç kapsamına giren durumlar kayıt dışı istihdamın içerisinde değerlendirilmez.

İstihdamın tarihi emek ve ücret kavramalarına dayanmaktadır. Emek sahibi olan çalışanlar hem üretim yapıp, hem de yaşamlarını idame etmek için tüketirler. Sermaye sahibi olan işverenler emek faktörünü kiralamaktadır. Bu iş ilişkisi yasalar çerçevesinde düzenlenmiştir. Günümüzde günlük ortalama 8 saat işçilerin çalışma süresidir.¹⁵

Merdivenaltı işletmelerin oluşmaları tarihi bir süreçtir. Sanayi devrimi ile insanlar köyden kente göç etmişlerdir. İşçi sınıfının ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir. 1690 yılında İngiltere’de insanların %75’i tarım sektöründe istihdam ediliyordu. Bu oran 1840 yıllarında %25’ine kadar azalmıştır.¹⁶ Kapitalizm fabrikalaşma süreciyle başlar. Teknolojik gelişmelerle işçiler büyük fabrikalarda çalışmak zorunda kalmıştır. Gelişen teknoloji ile makineleşme sayısının artması, işverenlerin işçiye olan ihtiyacının azalmasını, işverenin makinelere bağımlılığını artırmıştır. Böylece vasıflı iş gücüne ihtiyaç artmış ve vasıfsız iş gücüyle ihtiyaç dışı duruma düşmüştür.¹⁷

¹³ Kapar, Recep, Gelişmiş Ülkelerde Enformel İstihdamın Boyutları, Muğla Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, <http://www.sosyalkoruma.net/pdf/Enformelistihdam.pdf>, Sayfa 46

¹⁴ ILO Dünya Çalışma Raporu 1, 1991, DPT Teşkilatı Yayını Ankara, s.40; Yereli ve Karadeniz, Sayfa 41, Gülmez, Ülkü, Sayfa 6

¹⁵ Aydoğanoglu, Erkan (2011), Emek Sürecinin Dönüşümü, Kültür Sanat-Sen Yayınları No:5, İstanbul, sayfa 9 ; Yıldız, Zafer, Yıldız, Savaş, Kayıt Dışı Ekonomi Bağlamında, Dünya ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam, Terhaneler ve Çocuk İşçiler, 2017, <https://earsiv.kmu.edu.tr/xmlui/handle/11492/1356?show=full>, (07.06.2021), Sayfa 3

¹⁶ Buchholz, Tod (2005), Ölü iktisatçılardan Yeni Fikirler, Çev. İsmail Aktar, Adres Yayınları, Ankara, Sayfa 82; Yıldız, Zafer, Yıldız, Savaş, Sayfa 3

¹⁷ Yıldız, Zafer, Yıldız, Savaş, Kayıt Dışı Ekonomi Bağlamında, Dünya ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam, Terhaneler ve Çocuk İşçiler, 2017, <https://earsiv.kmu.edu.tr/xmlui/handle/11492/1356?show=full>, (07.06.2021), Sayfa 3

Vasıfsız iş gücünde iş isteyen kişilerle işverenler arasında dengesizlik ortaya çıkmıştır. Böylelikle kaçak iş yerleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Bunlar Türkiye’de merdivenaltı kavramıyla açıklanır. Merdivenaltı işletmeler ortaya çıkışı 18.yy sonların da İngiltere’de ortaya çıkmıştır. Amerika Birleşik Devletleri’nde ise ilk tekstil işletmeleri ondokuzuncu yüzyılda Rhode Island’da kurulmuştur.¹⁸ Avrupalı göçmenler kendilerinin ve ailelerinin daha iyi yaşamak için Amerika’ya göç etmiştir. Göçmenlerin çalışma ortamlarının iş güvenliği ve hijyen şartlarından uzak olduğu bu atölyelere Türkçe’ye “terhane” olarak çevrilen “sweatshop” ismi verilmiştir.¹⁹“Sweatshop” ilk defa Amerika Birleşik Devletleri’nde fabrika müfettişleri aracılığıyla, "Avrupalı kadın ve erkek göçmenlerin bir arada çalıştıkları tekstil atölyelerinde" uygulanmıştır.²⁰. Warner terhaneleri, "ışık ve havalandırmanın oldukça sınırlı, hijyenik olmayan koşuların yanı sıra iş kazalarına neden olabilecek diğer tehlikelerin söz konusu olduğu, çalışanların düşük hatta asgari ücretin altında ücretle istihdam edildiği, iş güvenliğinin olmadığı ve 40 saatten fazla çalışmanın illegal sayıldığı yasaların gözardı edildiği iş yerleri" denilmiştir.²¹ Avrupa Parlamento’su da “genellikle uzun ve düşük ücretli işçilerin yer aldığı kabul edilemeyecek kadar zor ve tehlikeli çalışma ortamları” diye tanımlamıştır.²²Merdivenaltı işletmelerin diğer bir adıyla terhanelerin tarihleri kısaca böyledir.

Türkiye’de kayıt dışı istihdam, 1960’lı yıllarda tarımda ücretsiz aile işçileri arasında yaygındı. 1980 sonrası kayıt dışılık genişlemiştir. Nedenleri arasında farklı değişkenler söz konusudur. İşsizlik oranlarının artması, güneydoğudaki terör sebebiyle kırsal kesimden kentlere göçün hızla artması bu artışın sebepleri arasındadır. Yabancı

¹⁸ Powell, B. (2014). Meetthe Old Sweatshops Same as the New.The Independent Review. 19(1): 109-122.; Yıldız, Zafer, Yıldız, Savaş, Sayfa 5

¹⁹ Zwolinski, M. (2006). Sweatshops-Definitions, History, and Morality. Social Issues in America: An Encyclopedia. Armonk, NY: M.E. Sharpe, sayfa7; Yıldız, Zafer, Yıldız, Savaş, Sayfa 5

²⁰ Bender, D. (2002). Sweatshop Subjectivity and The Politics of Definition and Exhibition. International Labor and Working-Class History, (61), sayfa 13.; Yıldız, Zafer, Yıldız, Savaş, Sayfa 5

²¹ Warner, A. J. (2011). Sweatshops Labor. Slavery in the Modern World: A Historyof Political, Social, and Economic Opression. pp.60-68. California: ABC-CLIO, LLC, sayfa 6; Yıldız, Zafer, Yıldız, Savaş, Sayfa 5

²² Yıldız, Zafer, Yıldız, Savaş, Sayfa 5

kaçak işçiliğin ülkemizde artışı, SGK'nın uzun süre erken emekliliğe imkân vermesi vb. etkenler bindokuzyüzdoksan yılından sonra artarak bu durumu kronikleştirmiştir.²³ Türkiye'de kayıt dışılık geçmişte olduğu gibi günümüzde de devam etmektedir.

Kayıt dışı istihdam inşaat sektörü, tarım sektörü, küçük çaplı işletmeler de yoğunluk göstermektedir. Kayıt dışı çalışanlar vatandaşlar için ayrı bir çalışma politikası geliştirilmelidir.²⁴ İzinsiz ve bildirimsiz çalışan yabancılar tekstil, inşaat, turizm gibi alanlarda düşük ücretlerle istihdam edilmektedir.²⁵

1.2. Kayıt Dışı Ekonomi Kavramı

Türkiye'de tespit edilemeyen ekonominin tamamına kayıt dışı ekonomi denir. Hem istihdamın hem de kayıt dışı istihdamın anlaşılabilmesi için kayıt dışı ekonomi kavramını incelemek gerekir.²⁶ Çünkü kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonominin bir parçasıdır. Kayıt dışı ekonominin birden fazla adı da vardır. Bunlar yeraltı ekonomisi, gölge ekonomisi, kara ekonomisi gibi sıfatlara sahiptir. Bütün ülkelerde kayıt dışılık sorunu mevcuttur. Ancak bir ülkedeki gelişmişlik seviyesi, ne kadar ilerde ise kayıt dışılık da o kadar azdır.

²³ Mahiroğulları, Adnan, Sayfa 551

²⁴ Ataman, B.C., Türkiye'nin Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Bakışı, Avrupa Birliği'nin İstihdam ve Sosyal Politikası, Ankara, 2005, Sayfa 154

²⁵ Bilgili, Ö., Türkiye'de Yabancı Kaçak İşçilik ve Ülkemizde Çalışan Yabancıların Sosyal Güvenliği, Mükellefin Dergisi, (114), 2002, Sayfa 120

²⁶ Gülcemal, Ekrem "Türkiye'deki Kamu Kurumlarının Kayıt Dışı İstihdamla Mücadeledeki Görevleri Sosyal Güvenliğin Yaygınlaştırılmasındaki ve Denetimdeki Rollerini Kurumlararası Koordinasyonun Sağlanması", Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı İzmir Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü, 2009, Sayfa 4

Antropolojist John Keith Hart, kayıt dışı ekonomiyi literatüre “Enformel Sektör” adıyla sokmuştur. ILO’nun 1970 yılında düzenlediği “Dünya İstihdam Programı” raporunda kayıt dışı istihdam ilk defa ortaya konulmuştur.²⁷

Ekonomideki kayıt dışılığın birçok tanımı vardır. Bunlar,” resmi kayıtlara geçmeyen ekonomik faaliyetlerin bütünüdür.”²⁸,”GSMH hesaplamalarında kullanılan istatistiki yöntemlerle tahmin edilemeyen ancak gelir yaratan ekonomik faaliyetlerin tamamıdır.”²⁹, “fiilen gerçekleştirilmiş olmasına rağmen kayıtları tutulmayan ekonomik faaliyetlerin tamamı”³⁰ gibi ifade edilebilir.³¹ Ayrıca belgelere bağlanamayan, içerikleri doğru olmayan belgelerle gerçekleştirilen devletten tamamen veya kısmen gizlenerek yapılan ekonomik faaliyetlerde kayıt dışı ekonomidir.³² Malların ve hizmetlerin üretilmesine karşılık ekonomide tespit edilememesinden dolayı kayıtlarında yer

²⁷ Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği(TOBB), Ekonomik Rapor,1999, TOBB; Gülmez, Ülkü, Türk Hukukunda Kayıt Dışı İstihdam ve Asgari İşçilik Uygulamaları,İstanbul, 2012, <http://acikerisim.bahcesehir.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/189/10004526.pdf.pdf?sequence=1>,(07.06.2021), Sayfa 5

²⁸ Çetintaş, Hakan, Türkiye’de Kayıt Dışılığın Fayda Maliyet Analizi”, Çimento İşveren Dergisi, Sayı 17, 2003 sayfa 4- 15 ; Yıldız, Zafer, Yıldız, Savaş, Kayıt Dışı Ekonomi Bağlamında, Dünya ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam, Terhaneler ve Çocuk İşçiler, 2017, <https://earsiv.kmu.edu.tr/xmlui/handle/11492/1356?show=full>, (07.06.2021), Sayfa 2

²⁹ Derdiyok, Türkmen, “Türkiye’nin Kayıt Dışı Ekonomisinin Tahmini,” Türkiye İktisat, , Sayı 13, TOBB Yayını, Mayıs, 1993; ss. 54-63. ; Yıldız, Zafer, Yıldız, Savaş, Kayıt Dışı Ekonomi Bağlamında, Dünya ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam, Terhaneler ve Çocuk İşçiler, 2017, <https://earsiv.kmu.edu.tr/xmlui/handle/11492/1356?show=full>, (07.06.2021), Sayfa 2

³⁰ Sarılı, Mustafa Ali, Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonominin Boyutları, Nedenleri, Etkileri ve Alınması Gereken Tedbirler, Bankacılar Dergisi, Sayı:41, 2002, sayfa 32-50. ; Yıldız, Zafer, Yıldız, Savaş, Kayıt Dışı Ekonomi Bağlamında, Dünya ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam, Terhaneler ve Çocuk İşçiler, 2017, <https://earsiv.kmu.edu.tr/xmlui/handle/11492/1356?show=full>, (07.06.2021), Sayfa 2

³¹ Yıldız, Zafer, Yıldız, Savaş, , Kayıt Dışı Ekonomi Bağlamında, Dünya ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam, Terhaneler ve Çocuk İşçiler, 2017, <https://earsiv.kmu.edu.tr/xmlui/handle/11492/1356?show=full>, (07.06.2021), Sayfa 2

³² Altuğ, Osman, Kayıt dışı Ekonomi, Birinci Baskı, İstanbul, Cem Ofset Matbaacılık, 1994, Sayfa 20

almayan ve gayrisafi milli hasılda büyüklükleri yansıtılmayan faaliyetler de kayıt dışı ekonomi olarak tanımlanır.³³

Kayıt dışı ekonomi hiçbir belgeye dayanmadığından vergilerin elde edilemediği bir ekonomidir.³⁴ Kayıt dışı ekonomi, belgelenmeyen veya belgelendirilemeyen kamu otoritelerinin kayıt altına almadığı her türlü ekonomik faaliyetlerdir.³⁵ Kayıt dışı İstihdamla Mücadele için KADİM projesi ortaya konulmuştur. Bu projeye göre kayıt dışı ekonominin tanımını : "İstatistikler tarafından incelenip tahmin edilemeyen ve GSMH hesaplarında görülmeyen mal ve hizmetlerin üretimini ifade eder."³⁶

İstihdamdaki kayıt dışılık yasalar karşısında ceza hukuku açısından bir suç teşkil etmez. Ancak istihdam faaliyeti ile ilgili yasal süreçlerin yapılmaması idari yaptırımlara sebebiyet verir. Kayıt dışı ekonominin içinde ise yeraltı ekonomisi bulunur. Suç örgütleri tarafından yürütülen silah, uyuşturucu, tefecilik, kalpazanlık gibi özünde yasalarca kesinlikle yasaklanan faaliyetlerin olduğu suç sektörleridir. Bunlar kayıt dışı ekonominin bir parçası olup, kayıt dışı istihdamla bir alakaları bulunmamaktadır.³⁷ Kayıt dışı ekonomi içerisinde gayrimeşru yöntemler olduğu gibi nafaka teminine yönelik faaliyetler vardır.³⁸

³³ Temel, Adil, Şimşek, Ayşegül, Yazıcı, Kuddisi, Kayıt Dışı Ekonomi:Tanımı Tespitleri ve Türk Ekonomisindeki Büyüklüğü, Ankara, T.C.Başbakanlık Devlet Planlaması Teşkilatı Yayınları, Eylül 1999,Sayfa 1

³⁴ Acar, Fatih, Türkiş, İbrahim, Kayıt Dışı Ekonomi Konusunda Vergi Boyutlu Tespit ve Öneriler, Yaklaşım Dergisi, Sayı 108, Aralık 2001,Sayfa 180

³⁵ Alper, Yusuf, Kayıt Dışı Ekonomi Sosyal Güvenlik Sistemini Çökertiyor, TÜRK-İŞ Dergisi, Kayıt Dışı Ekonomi Özel Sayı, Sayfa 55

³⁶ Yandık, Fatma Merve, Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Gelir Vergisi Hasılatı Üzerindeki Etkisi, AYDIN-2017, <http://adudspace.adu.edu.tr:8080/jspui/handle/11607/3231>,(07.06.2021), Sayfa 5

³⁷ Korkmaz, Adem, Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış, 2012, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/919/10377>,(07.06.2021), Sayfa 54

³⁸ Özsoylu, Ahmet Fazlı, Ankara, Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi, Bağlam Yayıncılık, Mart 1996,Sayfa 22

Kayıt dışı ekonominin birden fazla tanıma sahip olmasına rağmen basitçe özetlemek gerekirse ekonomik faaliyetlerin resmi istatiklerden saklı tutulmasıdır. Kayıt dışı ekonomide birden fazla unsur bulunmaktadır. Kayıt dışı ekonominin içinde kayıt dışı istihdamda bulunmaktadır. Suç ekonomisi ve kayıt dışı istihdam da kayıt dışı ekonominin parçalarıdır.

1.2.1. Kayıt Dışı Ekonominin Türleri

1.2.1.1. Yeraltı Ekonomisi

Türk ekonomisini, piyasa ekonomisi ve kamu ekonomisi olacak şekilde ikiye ayırabiliriz. Özel kesimin iktisadi faaliyetlerinin yer aldığı bir yapıya piyasa ekonomisi denir. Özel kesimin iktisadi faaliyetlerinin bir kısmı milli gelire dahil edilir bir kısmı edilemez. Dâhil edilmeyen kısmı kayıt dışı ekonomidir.³⁹ Yasalarca gerçekleştirilmesinin yasaklanmış olan tüm faaliyetlerle kazanılan gelirler, yasadışı ekonomi kapsamında alınır.⁴⁰

Yer altı faaliyetleri sonucunda elde edilen gelirlerde kayıt dışı ekonomik faaliyettir.⁴¹ Yeraltı ekonomisi kanuna aykırı eylemlerden oluşmaktadır. Bu faaliyetlerden elde edilen gelirler devlet vasıtasıyla yasaklanmıştır. Bundan dolayı

³⁹ Süngü, Yakup, Kayıt Dışı İstihdamın Mali Etkileri, Ankara, Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi, 2004, Sayfa 3

⁴⁰ Azaklı, Sema Betül, Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam ve Ekonomik Boyutu, <http://earsiv.kmu.edu.tr/xmlui/handle/11492/567#sthash.y6c19Ntl.dpbs>, Sayfa 11

⁴¹ Sugözü, İbrahim. Halil., 2010, Kayıt Dışı Ekonomi, Vergi Politikaları ve Önlemler, Ankara, [https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/289163_\(08.06.2021\)](https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/289163_(08.06.2021)), Sayfa 18

kanun dışı kazançlar kayıt dışıdır. Bunlar silah, uyuşturucu, ticareti tefecilik, rüşvet vb. faaliyetlerdir.⁴²

1.2.1.2. Yarı Kayıtlı Ekonomi

Yasalara uygun ekonomik kazançların kısmen beyan edilmemesidir. Yarı kayıtlı ekonomide beyan verilmektedir. Ancak verilen bu beyanlar gerçeğe aykırı bir şekilde verilmektedir. Yeraltı ekonomisinden ayıran nokta kazanç sağlanan faaliyetler kanuna uygundur.⁴³ Kısaca kanuna uygun kazançların gerçeğe aykırı bir şekilde devlete bildirilmesidir.

1.2.1.3. Tamamen Kayıt dışı Ekonomi

Vergi dairesine ekonomik faaliyetlerin hiç bildirilmediği ekonomiye tamamen kayıt dışı ekonomi denir. Hamallar, boş alanları otoparka çevirenler, iş takipçileri vb. faaliyetlerdir.⁴⁴ Yani, devlete kazancın hiç bildirilmemesidir.

⁴² Yandık, Fatma Merve, Sayfa 6

⁴³ Yandık, Fatma Merve, Sayfa 7

⁴⁴ Yandık, Fatma Merve, Sayfa 7

1.2.2. Kayıt Dışı Ekonominin Yararları ve Zararları

Ülkemizdeki kayıt dışılığın verdiği zararlarla karşılaştığında çok düşük de olsa olumlu yanları da mevcuttur. Kayıt dışı ekonomi vasıfsız işçiler için az bir ücrette olsa bir geçim kaynağı sağlayarak istihdam oluşturur. Bürokrasi nedeniyle yapılan işlerin yapılmasına meydan verir. Bir işte çalıştığı halde geçimini sağlayamayan insanlar için ekstra bir gelir kapısı sağlayabilir.

1.2.3. Kayıt Dışı Ekonominin Sebepleri

Ekonomideki kayıt dışılığı ortaya çıkmasını sağlayan koşullarını da anlamak gerekir. Kayıt dışı ekonominin ortaya çıkma sebeplerini anlamamız gerekir.

Ekonomik gelişmişlik seviyesi düşüklüğü kayıt dışı ekonomiyi oluşturur. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde bulunan firmaların kurumsallaşmaması sebebiyle kayıt dışılık oluşur. Küçük işletmelerde ise denetim ve izlemede aksaklıkların olması sebebi ile kayıt dışılığa sebebiyet verilir. Bu kayıt dışı istihdamda kayıt dışı ekonominin oluşmasına sebebiyet verir.⁴⁵

Gelir dağılımında adaletsizlikler kayıt dışı ekonomiyi oluşturur. Gelirini artırmak amacıyla gelirini resmi kaynaklardan saklayan kişiler yüzünden geliri bildiren kişiler mağdur olmaktadır. Gelirlerini bildirmeyenler kar edip gelirlerini bildirenler zarar etmektedir. Devlet bu durumda namuslu vatandaşlarının mağduriyet yaşamaması için gelirlerini bildirmeyenlere karşı ceza yoluna başvurması gerekir. Ne yazık ki devletin yetersiz denetimi sebebiyle gelirlerini bildirmeyenlerin birçoğu ceza almamaktadır. Ayrıca devletin her on yılda bir af çıkarması kişileri gelirlerini saklamaya teşvik etmektedir. Bu da gelirlerini düzgün bildiren insanların kendilerini kötü hissetmesine sebebiyet vermekte ve bu kişileri de mağdur etmektedir. Bunun da

⁴⁵ Yandık, Fatma Merve, Sayfa 8

şöyle bir sonucu olur. Kişiler daha fazla mağduriyet yaşamamak için gelirlerini saklama yoluna gider ve kayıt dışı ekonominin büyümesine sebebiyet verir.⁴⁶

Bürokratik işlemlerin fazlalığı kayıt dışı ekonominin gelişme ve yerleşmesine zemin oluşturmaktadır. Bürokrasi geç çalışması sebebiyle, saklı iş yapanlar kendilerine dokunulmadığını zannedip bu kayıt dışılığı sürdürür. Böylece kayıt dışı ekonomiyi büyütür.⁴⁷

Enflasyon ekonomide kayıt dışılığı artırır. Türkiye de enflasyonun sürekli artıp maaşların bu enflasyona dayanacak gücü kalmadığında kişiler gelirlerini saklama ihtiyacı doğar. Böylece azda olsa giderlerini azaltırlar. Tabi bu da kayıt dışı ekonomiye sebebiyet verir.⁴⁸

İstihdam azlığı kayıt dışı ekonomiyi oluşturan sebeplerdendir. Türkiye’de ki istihdamın azlığı, genç işsizlik, yabancı kaçak işçiler gibi sorunların çok olması sebebiyle çalışanlar kayıt dışılığına itilmektedir. Kayıt dışı çalışmanın artmasıyla kayıt dışı ekonomi meydana gelmektedir.

Sigorta primi ve vergilerin yüksek oluşu kayıt dışı ekonomiyi oluşturur. Sigorta primi ve vergilerin yüksek olması ve kişilerin aylık gelirlerinin düşük olması nedeniyle kayıt dışılığa çıkmaktadır. Böylece ağır vergi ve sigorta primlerinden kurtulmuş olurlar. Bu da kayıt dışı ekonominin oluşmasına sebebiyet verir.⁴⁹

Vergilerin düzgün bir şekilde devlet eliyle harcanmaması kayıt dışı ekonomiyi oluşturur. Vergilerini düzenli ödeyen vatandaşları, mağdur ve mutsuz edecek hatalı ihaleler ve çıkar ilişkileri yapılmamalıdır. Vatandaşların paralarının halk için

⁴⁶ Yandık, Fatma Merve, Sayfa 9

⁴⁷ Yandık, Fatma Merve, Sayfa 10

⁴⁸ Yandık, Fatma Merve, Sayfa 10

⁴⁹ Yandık, Fatma Merve, Sayfa 11

harcanması yerine yanlış işlerde kullanılması, vatandaşları devletinden soğutma ve kayıt dışılığa sevk etmektedir.⁵⁰

Aflar, kayıt dışı ekonominin gelişmesine zemin oluşturur. Hükümetler tarafından çıkarılan aflar kayıt dışılığı cesaretlendirmektedir. Kişiler nasıl olsa af çıkar mantığıyla kayıt dışı ekonomiyi büyütmeye devam eder.⁵¹

1.3. İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdamın Karşılaştırılması

İstihdam, kişilerin toplumda gelir elde etmek isteğiyle bilinçli ve istekli olarak çalışmasına denir.⁵² İstihdam, iş hayatında çalışma, hizmete alma anlamında kullanılmaktadır. İstihdam geniş anlamdaysa, ülkemizin emek, toprak ve sermayesinin bir yıllık dönem içerisinde kullanılmasıdır. Dar anlamda istihdam, ekonomide bir yıllık dönemde ülkemizin insanların kullanılma, çalışma veya çalıştırılmasının derecesidir.⁵³ İstihdam üretim faaliyetlerinin sonucudur. Kayıt dışı istihdamdan en önemli farkı istihdamın gizli olmamasıdır.

Ülkenin gelişmişliği o ülkedeki istihdam için çok önemlidir. Gelişmişlik seviyesinin artmasıyla ekonomik faaliyetler gelişir. İstihdam artışına ve işsizlik oranlarının

⁵⁰ Yandık, Fatma Merve, Sayfa 11

⁵¹ Yandık, Fatma Merve, Sayfa 11

⁵² Gökmen, H., Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam ve Türkiye'de Genel İşsizlik Sorunu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007, Sayfa 23

⁵³ Gökmen, H., Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam ve Türkiye'de Genel İşsizlik Sorunu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007, Sayfa 23

düşmesini sağlar.⁵⁴ Sanayi faaliyetlerinin gelişmesiyle sosyal güvenlik düşüncesi de gelişmiştir. Devletler vatandaşlarını korumak amacıyla kanuni önlemler almaktadır.⁵⁵

İstihdamın kelime anlamı Türk Dil Kurumu'na göre; “bir görevde bir işte kullanma veya çalıştırma” şeklinde tanımlanmaktadır.⁵⁶ Kişilerin toplumda gelir elde etmek istemiyle bilinçli ve istekli olarak çalıştırılmalarına istihdam denilmektedir. En geniş anlamda istihdam, üretim faktörlerinin üretimde kullanılmasıdır. Daha dar anlamdaysa sadece iş gücü faktörünün üretimde kullanılması anlamına gelir. Genellikle iş gücünün dar anlamının kabul görmesinin sebebi ise emeğin çalıştırılması için diğer üretim faktörlerinin de çalıştırılmasının zorunlu olmasıdır. Yani iş gücünü çalıştıracak girişimcinin, bir iş yeri veya kullanacağı bir makine, bir alet veya ekipmana ihtiyaç duymasıdır.⁵⁷

Kayıt dışı istihdam gizli bir şekilde yapılırken, istihdam açıktır ve devletin kontrolü altındadır. İstihdam kendi içerisinde üç şekilde sınıflandırılır.

Tam İstihdam, ekonominin sahip olduğu tüm üretim kaynaklarını kullanması ve hiçbir üretimin boşa kalmamasıdır. Kısaca iş bulmak isteyen herkes iş buluyorsa burada tam istihdam oluşur.⁵⁸

Eksik İstihdam, üretim ekonomisini tamamında görev alamaması, bir kısmının eksik kalmasıdır. Kısaca iş bulmak isteyip de iş bulamayanların olduğu yani işsizlerin bulunduğu istihdam türüdür.⁵⁹

⁵⁴ Murat, Sedat, Düünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı, İstanbul, İTO Yayınları, 2007, Sayfa 194-195

⁵⁵ Yereli, Ahmet Burçin, Karadeniz, Oğuz, Kayıt Dışı İstihdam, Ankara, Odak Yayınevi, 2004, Sayfa 48

⁵⁶ Türk Dil Kurumu, [https://sozluk.gov.tr/\(15.12.2021\)](https://sozluk.gov.tr/(15.12.2021))

⁵⁷ Özcan, Züleyha, Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam, 2011, <http://dspace.marmara.edu.tr/handle/11424/24816>, Sayfa 3

⁵⁸ Özcan, Züleyha, Sayfa 3

Aşırı İstihdam, iş talebinin iş arzından fazla olması durumunda ortaya çıkar. Ülkenin sahip olduğu tüm üretim faktörlerinin kullanılmasına rağmen üretilen mal ve hizmet miktarı toplam talebi karşılayamamaktadır. Bu da fiyatların artışına ve enflasyonun oluşmasına sebebiyet verir.⁶⁰

İstihdama bakarken işsizlik kavramını da incelemek gerekir. İşsizlik, çalışabilecek kişilerin çalışmak istedikleri halde bu işleri bulamamasına denir. Bu iş bulamayan vatandaşlarımıza işsiz denilmektedir. İşsizliğin türleri bulunmaktadır. Bunlar:

Yapısal İşsizlik: İş piyasalarında açık işlerle iş arayanların bir araya gelmemeleriyle oluşan işsizliğe yapısal işsizlik adı verilir. Yapısal işsizlik iş gücünün beceri, çalışılan endüstri, seçilen meslek, coğrafi yerleşim yerlerinin iş talebinin yapısının örtüşmemesinden kaynaklanır. Yapısal işsizlik az gelişmiş ülkeler de görülmektedir. Az olmakla beraber gelişmiş ülkelerde de görülmektedir. Nitekim gelişmiş ülkelerin ekonomisi, talep yapısında meydana gelmiş olan değişmeler, ticaret yollarının değişmesi veya diğer gelişmiş ülkelerde olduğu gibi ticaret açıklarının büyümesi gibi nedenlerle bir durgunluk dönemine girebilirler. Bu durgunluk da beraberinde yapısal işsizliği getirir.⁶¹

Konjektürel İşsizlik: Sanayi toplumlarında daha çok görülmektedir. Konjektürel işsizlik, üretim ve yatırımın talebine göre azalmasıyla ortaya çıkan bir işsizlik türüdür. Ekonominin genişleme dönemlerinde taleple beraber mal ve hizmet üretimi artışa geçer. Genişleme bir noktadan sonra durur. Ekonomi gerilemeye başlar. Böylece toplam talepte bir azalma meydana gelir. Bu dönemde mal ve hizmet üretiminin azalmasıyla piyasada iş talebi azalır. Bunun sonucunda ise konjektürel işsizlik açığa çıkar.

⁵⁹ Özcan, Züleyha, Sayfa 4

⁶⁰ Özcan, Züleyha, Sayfa 4

⁶¹ Özcan, Züleyha, Sayfa 5

Konjektürel işsizlik ekonominin yükselip alçalmasıyla oluşan dalgalanmaların bir sonucudur.⁶²

Teknolojik İşsizlik: Teknolojik işsizlik de mal ve hizmet üretiminde insan gücünün yerine makine ve teknolojik gereçlerinin ikame edilmesiyle oluşan işsizlik türüdür. Emek üretim yönteminden sermaye üretim yöntemine geçen ülkelerde sıklıkla görülür. Teknoloji ile verimlilik bir yandan artarken ihtiyaç duyulan emek miktarını azaltırken, ekonominin diğer sektörlerinin de gelişmesine katkıda bulunarak iş imkânı yaratmaktadır.⁶³

Geçici İşsizlik: Çalışanlar çeşitli sebeplerle işlerini bırakabilirler. İşinden ayrılan bir kişinin iş bulması zaman alabilir. Bu şekilde işinden ayrılan kendisine uygun bir iş arayanlarla, işe yeni katılanların oluşturduğu işsizliğe geçici işsizlik denir.⁶⁴

Gizli İşsizlik: İşçi çalıştığı işte bir işin yapılması için gerekli olan çabadan daha azını gösterip, hak ettiği ücretten daha aşağı bir verim göstermesine gizli işsizlik denir. Verimlilik ücretten düşük ise işveren bundan zarar elde etmektedir. Gizli işsizlik böyle durumlarda meydana gelmektedir. Kısaca işçinin hak ettiği ücrete kıyasla daha az çalışmasıdır.⁶⁵

Mevsimlik İşsizlik: Bazı mal ve hizmetlerin üretiminde, hava koşulları önem göstermektedir. Hava koşullarındaki değişimler iş gücünün talebini etkiler. Bu şekilde ortaya çıkan işsizlik türüne de mevsimlik işsizlik denir. Örneğin soğuk bölgelerde kışın inşaat işleri durması, bu alanda istihdam edilen kişiler işten çıkarılmasına sebebiyet verir. Bir başka örnek ise tarımsal üretimde tarım malların üretimi, üretim dönemiyle

⁶² Özcan, Züleyha, Sayfa 6

⁶³ Özcan, Züleyha, Sayfa 6

⁶⁴ Özcan, Züleyha, Sayfa 7

⁶⁵ Özcan, Züleyha, Sayfa 7

sınırlı olduğundan bu dönemler dışında kişiler istihdam edilememektedirler. Bu kişilerin işsiz kalmasıyla mevsimlik işsizlik oluşmaktadır.⁶⁶

1.4. Kayıt Dışı İstihdam Türleri

Çalışma hayatı içerisinde kayıtsız çalışan birçok grup bulunmaktadır. Bunlar, iki veya daha fazla işi olan kişiler, deneme süresinde kayıt dışı çalışanlar, kısmi süreli çalışanlar, kadın işçiler, emekliler, işsizlik aylığı alıp kayıt dışı çalışanlar, kayıt dışı çalışan dul, yetim ve maluller, yabancı kaçak işçiler ve çocuk işçilerdir.

1.4.1. İki veya Daha Çok İş Sahibi Olanlar

Ekonomik koşulların ağırlığı, kişileri ikinci işte çalışmaya zorlamaktadır. Ülkemizde, memurların veya işçilerin maaşlarının yeterli olmaması sebebi ile ikinci bir işte çalışmak zorunda kaldıkları bilinmektedir.⁶⁷

Türkiye’de vatandaşların elde etmiş olduğu gelir, enflasyon, faizlerin yükselmesi vb. sebeplerden dolayı yeterli gelmemektedir. Kişiler de kayıtlı çalıştıkları halde ikinci bir işe çalışmaya mecbur kalırlar. İkinci bir işte çalışanların bunu bildirmesi gerekir. Ancak ikinci bir işte çalışanlar elde ettikleri az gelirlerini bildirince daha da

⁶⁶ Özcan, Züleyha, Sayfa 8

⁶⁷ Karaarslan,,E., Kayıt Dışı İstihdamın Çözümünün Önündeki En Önemli Engel: Kendi

İradeleri ile Kayıt Dışında Çalışanlar,.TÜSİAD Görüş Dergisi, şubat 2011, sayfa 26; Akgün, Mustafa, Türkiye'deki Kayıt Dışı İstihdamın Soysal Güvenlik Sistemimize Getirmiş Olduğu Yükler ve Son Yıllarda Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Uygulanan İşveren Teşviklerinin Kayıt Dışı İstihdamı Azaltmadaki Rolü, Gaziantep, 2015,

[http://openaccess.hku.edu.tr/xmlui/handle/20.500.11782/1114#sthash.7cgsLfhl.dpbs,\(08.06.2021\),](http://openaccess.hku.edu.tr/xmlui/handle/20.500.11782/1114#sthash.7cgsLfhl.dpbs,(08.06.2021),) Sayfa 52

azalacağından bunu bildirmek yerine saklamayı tercih ederler. Bu da kayıt dışı istihdamı artırır.

1.4.2. Deneme Süresince Kayıt Dışı Çalışanlar

4857 sayılı İş Kanunu, 22.05.2003 zamanında kabul edilmiştir. İş Kanunu'nun 15. Maddesinde işçinin ve işverenin birbirlerine tanınması için bir deneme süresi öngörülmüştür. Deneme, 2 ayı geçmeyecek şekilde yapılmak zorundadır. Toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar uzatılabilir. Ancak işverenler bu durumu istismar etme yolunu seçebilirler. İşverenler, iş yerlerinin denetiminde denetim elamanına farklı cevaplar vermektedir. Bunlar işçinin işe yeni başladığı, başarılı olup olmayacağını kendilerine tanınan deneme süresinde tespit edileceğini, sigortasının bu sebeple yapılmayacağını öne sürmektedirler. Bu iddia ile sigorta kaydına alınmayan işçilerden bazıları deneme süresinden sonra sigortalı yapılmaktadır. Bazıları ise SGK'ya sürenin dolmasına rağmen bildirilmemektedir. Bu durumda işçiler kaçak çalıştırılmaktadır.⁶⁸

1.4.3. Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi Süreli Çalışma İş Yasasının onüçüncü kanun maddesinde tanımlanmıştır. "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir." olarak tanımlanır. Uluslararası Çalışma Örgütü de kısmî süreli çalışmayı tanımlamıştır. "İşçi ve işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma" şeklindedir.⁶⁹ Bu çalışma türünde dikkat

⁶⁸ Akgün, Mustafa, Sayfa 53

⁶⁹ Koç, Muzaffer, Görücü, İbrahim, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre

edilmesi gereken husus önemli ölçüde az olarak çalışma süresinin belirtilmesidir. “Önemli ölçüde az” kavramı İş Yasasına İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğin altıncı maddesinde düzenlenmiştir. ”İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.” Maddeyi incelediğimizde işçinin iş yerinde tam süreli çalışmaya göre üçte ikisi kadar çalışmasına kısmi süreli çalışma denilebilir. Kanununun 63.maddesinde çalışma süresi 45 saat olarak belirtilmiştir. 45 saate dikkat edecek olursak kısmi süreli çalışma için 30 saati geçmemek gerekir. Ayrıca kısmi çalışma uluslararası çalışma örgütüne göre üç unsur içinde barındırır. Kısmi süreli çalışma süre yönünden daha azdır, çalışmalar düzenli yapılır ve çalışma gönüllü yapılır. Hususları dikkate alacak olursak kısmi çalışmanın diğer çalışma türlerinden farkını ortaya koyabiliriz.⁷⁰

Geçici iş ilişkisi ile istihdam arttırılmaktadır. İşlerin durumuna bağlı olarak işgücünde esneklik oluşmaktadır.⁷¹ Çalışma sürelerindeki esneklik üretimin arttırılması amacıyla olmayıp maliyetleri düşürmek için yapılır.⁷² Kayıt dışı istihdam artmasının sebebi katı iş ilişkilerinde uygulanan katı hukuk kurallarının kısmi çalışmada tıkanmasıdır. Kısmi çalışmada işveren yönünden incelediğinde işletmesinde mal ve hizmetin kalitesinin artması, maliyetin azalması ve karlılığın artırılması için uygun bir sistemdir.⁷³ Bu işleri daha çok ev kadınları, öğrenciler ve emekliler tercih eder.⁷⁴ Aynı zamanda pandemi sürecinde de birçok iş yeri bu tarz çalışma sistemini benimsemiştir.

Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları, https://www.researchgate.net/profile/Ibrahim-Goeruecue/publication/337562477_4857_Sayili_Is_Kanunu%27na_Gore_Kismi_Calisma_Uygulamasi_ve_Sonuclari/links/5dde4d49299bf10bc3297d4b/4857-Sayili-Is-Kanununa-Goere-Kismi-Calisma-Uygulamasi-ve-Sonuclari.pdf, Sayfa 150

⁷⁰Koç Muzaffer, Görücü İbrahim, Sayfa 151

⁷¹ Alpagut, Galip., 2005, Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike, A.Can Tuncay’a Armağan, İstanbul,ss.266-267.; Gülmez, Ülkü, Sayfa 31

⁷² Erdut, Zümrüt., 1999, Esneklik Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İstanbul, TİSK Yayın No:195, s.210. `; Gülmez, Ülkü, Sayfa 30

⁷³ Çelenk, Hakan, Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulanması, Yüksek Lisans Tezi, ÇASGEM Yayınları, Ankara, 2011, Sayfa 31

⁷⁴ Ulucan, Dilek., 2005, Esneklik İhtiyacı ve İş Hukukunun İşçiyi Koruma İşlevi, A.Can Tuncay’a Armağan, İstanbul, s.203.; Gülmez, Ülkü, Sayfa 31

Burada kayıt dışılık iki yolla oluşmaktadır. İlk olarak kişi tam süreyle çalıştırıldığı halde SGK'ya kısmi süreli bir şekilde çalıştırılabilir. İkincisi ise çalışanın elde ettiği geliri bildirmemek amacıyla hiç bildirmemesi şeklinde kayıt dışı istihdam gerçekleşir.

1.4.4. Kadın İşçiler

Kadınların çalışma hayatına başlaması ülkemizde sanayi devriminin etkisiyle görülmüştür. Ülkemizde kadınların ücretli işçi olarak çalışmaları 1897 tarihinde başlamıştır. 1913 tarihlerinde ise devlet memuru olarak çalışmaya başlamıştır. Tüccar ve esnaf 1914 tarihinde başlamıştır. 1930 tarihinde ise doğum izni verilmiştir. 1936 tarihinde de İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Böylece kadınların çalışma hayatına ilk kanuni düzenlemeler gelmiştir.⁷⁵ Ancak ülkemizde sosyal yapı nedeniyle kadının istihdamında büyük sorunlar oluşmuştur. Ülkemizdeki ataerkil toplum yapısı, kadının ev hanımı olarak tanımlanması kadını kayıt dışına itmektir. Kadınlar esnetilmiş çalışma şekli olan kısa çalışmada yoğunlukla istihdam edilmektedir. Kadınların kayıt dışı istihdama yönelik işleri hem kendi evi ve çocuklarının bakımını sağlamak hem yarı zamanlı işle gelir elde etmek istemidir.⁷⁶

Kayıt dışı istihdamın çoğunluğunu oluşturan kesim kadınlardır. Tarım sektöründe ve merdivenaltı diye anılan kurulmuş küçük sanayi atölyeleri ve ticarethanelerde görülmektedir. Kadın işçiler ekstra gelir getirmesini sağlayacak şekilde kayıt dışı çalışma ihtiyacından doğmaktadır. Kadının ailesinin gelirini artırmak, aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla kayıt dışılığı tercih edebilir. Bazen kadının rızası dışında kayıt dışı çalışması mevcuttur. Örneğin tarım işçiliğinde ailesine ait tarım arazilerinde kadının emeğinin hakkı verilmemekte olup bu da kayıt dışı çalışmasıdır.⁷⁷

⁷⁵ Akgün, Mustafa, Sayfa 49

⁷⁶ Gülmez, Ülkü, Sayfa 23

⁷⁷ Gülmez, Ülkü, Sayfa 23

1.4.5. Emekliler

Türkiye’de en büyük problemlerden biri erken emekliliktir. Sağlık güvencesinin olması ve devlet tarafından devamlı gelirin olması kayıt dışında çalıştırılmalarını daha kolaylaştırır. Emekli maaşlarının düşük olmasıyla emekliler yaşamlarını sürdürmekte zorluk çekmektedir. Emeklilerin yıllar içinde sahip olduğu iş deneyimleri sayesinde kayıt dışı istihdam için kullanışlıdır.⁷⁸

Ülkemizdeki siyasetçiler geçmiş yıllarda bir takım siyasi gerekçelerle emekliliği erkene alması ve Türk insanının yaşam süresinin uzaması SGK’yı çok zor duruma sokmuştur. Erken yaşta emeklilik sorunuyla ilgili yasal düzenlemeler yapılmış ve emeklilik yaşı uzatılmıştır. Bununla ilgili erken yaşta emeklilikte yaşa takılanlar gibi gruplar mağduriyet yaşasa da ülkemizin SGK sisteminin çökmemesi için erken emekliliği engellemesi gerekir.⁷⁹

Ülkemizde emeklilik maaşının azlığı kişileri emekli olduktan sonra bile çalışma yaşamına sokmuştur. Ülkemizde emekliler zaten ileri yaşta çalışmanın verdiği zorluk ve aldığı paranın azlığı göz önüne alındığında kayıt dışı çalışmaya mecbur kalmaktadır. Sosyal Sigortalar Kanunu’na göre emekliler emekli olduktan sonra çalışması tespit edilirse SGK’dan aldığı aylıktan kesinti yapılır. Bu durum emeklileri kayıt dışına itmektedir.

⁷⁸ Gülmez, Ülkü, Sayfa 29

⁷⁹ Aslanköylü, R, 5510 Sayılı Kanuna ve Yürürlükten Kaldırılan Sosyal Güvenlik Kanunlarına Göre Yaşlılık Aylığı Alanların Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışabilmeleri, 2011, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, s.2411. ; Gülmez, Ülkü, Sayfa 29

1.4.6. İşsizlik Aylığı Alıp Kayıt Dışı İstihdam

01.06.2000 tarihinde 4447 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası yürürlüğe girmişti. 4447 sayılı Kanunla işsizlik sigortasının primine devlet katkısı getirilmiştir.⁸⁰ 4447 sayılı Kanunla ülkemiz standartları biraz daha gelişmiştir. Ülkemizin işsizlik sigortasının yokluğunda böylece ortadan kalkmıştır.⁸¹ Ülkemizde çalışanların işveren baskısından veya kendilerinin bir işte çalışıp ekstra gelir elde etme isteğiyle kayıt dışı çalışıp bir yandan da işsizlik sigortasından faydalanmaktadır. Bu sorun denetim ve çalışanların bilinçlendirilmesi yoluyla çözümlenebilir. Ülkemizde işsizlik sigortasından yararlanma koşullarının zor olması nedeniyle fonda oldukça para birikmiştir. Bu biriken fonun işçilerin istihdamını kolaylaştırmak amacıyla eğitim faaliyetlerinde kullanılması yerinde olacaktır. Burada işsizlik ödeneği alıp da kayıt dışı çalışanların bir kısmının yasaları iyi bilmemesi nedeniyle, çalışmaya başladığı tarihten sonra bildirim yapmaması sebebiyle müeyyidelere maruz kalmaktadır. Bunların çözüme kavuşturulması kayıt dışı istihdamı azaltabilir.

1.4.7. Kayıt Dışı Çalışan Dul ve Yetimler ve Maluller

Ölen kişilerin aileleri SGK'dan yasal haklarına bağlı olarak yetim aylığı yada ölüm aylığı verilmektedir. İnsanlar yasal haklarının ellerinden alınmamaları için çalışmamaları gerekmektedir.

Ölüm aylığı verilecek kişiler, vefat eden sigortalının eşi, çocukları ve anne babasıdır. Vefat eden kişinin eşi sayılabilmemesinin koşulu sigortalı ve eşi arasında evlilik olması gerekmektedir. Sigorta erkek çocuklarına öğrenci olmaması halinde bile 18 yaşına kadar, lise öğrencisi olması durumunda 20 yaşına, yükseköğrenimin olması

⁸⁰ Güzel, Ali, 1999, Sosyal Güvenliğin Çağdaş Dinamikleri, Toprak İşveren, (43), www.toprakisveren.org.tr/1999-43-aliguzel.pdf(08.06.2021)

⁸¹ Centel, T., 2001, Sosyal Güvenlik Hakkı, Prof. Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, II. Cilt, İstanbul, s.829.; Gülmez, Ülkü, Sayfa 82

durumunda 25 yaşını dolduracağı tarihe kadar aylık verilir.⁸² Kız çocuklarına yaşları fark etmeksizin evlilik bağının bulunmadığı, evlenip de ölümden önce boşanmışlar veya dul olanların çalışmaması durumunda aylık verilir. Sigortalının ölümü durumunda eşine evlenmemek koşulu ile evlenip boşansa da tekrar bağlanan ölüm aylığını, erkek çocuklar eğitim görmeleri halinde yirmibeş yaşında, kız çocuklarına yaş sınırı aramaksızın evlenene kadar yetim aylığı ve ölüm aylığı alabilmektedir. Bu kişilerin kayıt dışı çalışmalarındaki en büyük etken zaten eşlerinden ya da anne veya babalarından dolayı sosyal sigorta aylığına hak kazanmalarındır.⁸³ Kız çocuklarının da çokça olmak üzere dul ve yetim aylığı alanların kendi çalışmalarını bu aylıkları kaybetmemek için kuruma bildirmedikleri ve kayıt dışı çalıştıkları, hatta evliliklerini resmi olarak bitirip fiilen aynı evi paylaştıkları halde, aylık almaya devam ettikleri görülmektedir.⁸⁴

Çalışma gücünün veya iş kazası ve meslek hastalığı sonucu, meslekte kazanma gücünün % 60'ını kaybettiği Kurum Sağlık Kurullarınca tespit edilen işçiye “malul” denir.⁸⁵ Aylık bağlanabilmesi için 2 olasılık mevcuttur. İlki, işçinin en az on yıldır sigortalı olması ve toplamda binsekizyüz günlük uzun vadeli sigorta kolları (malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları) primi ödenmiş olması gerekir. İkincisi ise sigortalı işçi, başka birinin bakımına muhtaç olduğu durumlarda on yıldır sigortalı olma şartı aranmaz ancak binsekizyüz gün prim ödemiş olması gerekir. Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan kendisine malul aylığı bağlanan sigortalılar tekrar çalışmaları durumunda aylıklarını kaybedeceklerinden kayıt dışı istihdama yönelir.

⁸² Şakar, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulamaları, İstanbul, Der Yayınevi. 2004, Sayfa 289

⁸³ Yereli, Ahmet Burçin, Karadeniz, Oğuz, Türkiye’ de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Kayıp ve Kaçakları Üzerine Etkisi, <http://www.ahmetburcinyereli.com/YAK138.pdf>(23.12.2021-12.00), Sayfa 8

⁸⁴Göktaş, Murat, Kayıt Dışı İstihdamın Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi, 2007, <http://dspace.marmara.edu.tr/handle/11424/27665>.(09.06.2021), Sayfa 30

⁸⁵ DİSK, <https://www.genel-is.org.tr/malulluk-sigortasi-nedir,2,19291#.YboFjclBzIU>(15.11.2021)

1.4.8. Yabancı Kaçak İşçiler

Bulunduğu ülkenin vatandaşlığı olmadan mevcut kanunlara uygun oturma, konaklama ve çalışma izni olmaksızın çalışanlara yabancı kaçak işçi denir. Yabancı kaçak işçiliğinin tercih edilmesinin sebebi ucuz olmasından dolayıdır. Türkiye’de asgari ücretin altında yabancı işçiler çalışmaktadır. Türkiye’de ki yabancı kaçak işçilerin çoğunluğu kayıt dışı çalışmaktadır.

Türkiye’de yabancı işçilik konusunda hem göç almakta hem de göç vermektedir. 1963 tarihinden itibaren Türk işçileri Avrupa’ya çalışmaya gitmişlerdir. Ülkemiz 40 yıldır işçi göçü veren bir ülkedir.⁸⁶ Yabancılar ülkemizde çalışabilirler. Ancak bunun yasal mevzuata uygun bir şekilde yapmalıdırlar. Türk hukukunda yabancıların çalışma hakkına ilişkin düzenlemeler mevcuttur. 1982 Anayasasında madde 48 de “Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir” ve madde 49 da “Çalışmak herkesin hakkı ve ödevidir”. Anayasayı incelediğimizde yabancılar ülkemizin kabul ettiği uluslararası sözleşmelerdeki temel hak ve özgürlüklerden yararlanırlar. Çalışma hakkı ise bunlardan bir tanesidir.

Ülkemizde yabancı kişilerin iş gücüne katılma durumları farklılık göstermektedir. Ülkeye girişi yasal çalışmalarıyla yasaya uygun olmayanlar, ülkeye girişleri ve yasadışı bulunanlar, ülkeye yasal yolla girip, Türk vatandaşlığı için müracaat edip cevap beklerken ikamet tezkeresi ile oturan Türk soylu yabancılar, vizeyle giriş yapan ve farklı ülkeye gidebilmek için Türkiye’yi transit ülke olarak görüp geçiş amacıyla kullanan ve bir süre Türkiye’de yaşayan ve çalışanlar olmak üzere çeşitli gruplara ayrılır.⁸⁷

Yabancıların çalışma hakları kanun ve yönetmelikle düzenlenmiştir. En önemlisi Uluslararası İşgücü Kanunu(UİK) gelmektedir. 6735 sayılı Uluslararası İş Gücü Kanunu, 28.07.2016 tarihinde kabul edilmiştir. UİK’in kapsamı m.2/1’de

⁸⁶ Koç, Yıldırım, Türkiye’de Yabancı Kaçak İşçiler, TÜRK-İŞ Yayın No:26, Ankara, 2000,Sayfa 1

⁸⁷ Karadeniz, Oğuz, Türkiye’de Yabancı Kaçak İşçilik 1997’den 1999’a Değişim Dönemleri, TÜRK-İŞ 1999 Yıllığı, Sayfa 418

düzenlenmiştir. “Türkiye’de çalışmak için başvuruda bulunan veya çalışan, bir işveren yanında mesleki eğitim görmek üzere başvuruda bulunan veya görmekte olan, staj yapmak üzere başvuruda bulunan veya staj yapan yabancılar ile Türkiye’de geçici nitelikte hizmet sunmak amacıyla bulunan sınır ötesi hizmet sunucusu yabancıları ve yabancı çalıştıran veya çalıştırmak üzere başvuruda bulunan gerçek ve tüzel kişileri kapsar.”. UİK, incelediğinde çalışma izinleri 5 çeşit olarak sıralanmıştır. Yabancıya en çok 1 yıl geçerli çalışma izni veren “Sürelî Çalışma İzni” olarak tanımlanır. Bu süre uzatılabilir. Yabancıların çalışma izinleri hakkındaki kanun uygulama yönetmeliğinin 27. Maddesini incelmemiz gerekir.⁸⁸ Bir yıllık kanuni çalışma süresinden sonra; aynı işyeri veya işletme ve aynı meslekte çalışmak üzere çalışma izninin süresi en fazla iki yıl daha uzatılabilir. Üç yıllık kanuni çalışma süresinin sonunda, aynı meslekte ve dilediği işverenin yanında çalışmak üzere çalışma izninin süresi en fazla üç yıl daha uzatılabilir. Uzun dönem ikamet izni veya en az sekiz yıl kanuni çalışma izni alan yabancıların başvurabileceği “Süresiz Çalışma İzni” olarak tanımlanır. Belirli niteliklere sahip meslek gruplarına verilen “Bağımsız Çalışma İzni” olarak tanımlanır. Bakanlıkça belirlenen uluslararası iş gücü politikasına uygun olarak kanunen belirlenen, belirli nitelikteki yabancılara verilen “İstisnai Çalışma İzni” ve bağımsız çalışma izni benzeri bir çalışma izni olan “Turkuaz Kart”tır. Yabancıların sayılan çalışma izni türlerinden birini almamaları durumunda yaptıkları çalışmalar izinsiz çalışma, kayıt dışı çalışma veya kaçak çalışma olarak nitelendirilir. Ayrıca yabancı çalıştıran işverenler ve süresiz veya bağımsız çalışma izni ile çalışmaya başlayan veya çalışması sona eren yabancılar bu durumu 15 gün içinde Bakanlığa bildirmekle yükümlüdür (UİK, m.22/1).⁸⁹

5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu 29.05.2009 tarihinde kabul edilmiştir. Bu kanunumuzun 28.maddesinde çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybeden kişilere tanınan haklardan bahsedilmiştir. Bu kişilere “Mavi Kart” verilmektedir. Bu kişiler doğumla Türk vatandaşı olupda çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ve üçüncü dereceye kadar olan altsoyları, bu maddede belirtilen istisnalar

⁸⁸Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6244&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (16.12.2021)

⁸⁹ Aslantürk, Oğuzhan, Yabancıların Türkiye’de Kayıt dışı İstihdamı, 2018, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aksarayiibd/issue/42407/497436>, (09.06.2021), Sayfa17

dışında Türk vatandaşlarına tanınan haklardan aynen yararlanmaya devam ederler. Kişilerin, seçme ve seçilme, muafiyet araç veya ev eşyası ithal etme hakları ile askerlik hizmetini yapma yükümlülüğü yoktur. Bu kişiler, bir kadroya dayalı ve kamu hukuku rejimine tabi olarak asli ve sürekli kamu hizmeti görevlerinde bulunamazlar. Ancak kamu kurum ve kuruluşlarında işçi, geçici veya sözleşmeli personel olarak çalıştırılabilirler. Bu kişilere talepleri halinde bu maddede belirtilen haklardan faydalanabileceklerini gösteren Mavi Kart düzenlenir. Bu Kart, 21/2/1963 tarihli ve 210 sayılı Değerli Kağıtlar Kanunu kapsamındadır. Mavi kart ile Kamu kurum ve kuruluşlarında bir kadroya dayalı olarak sürekli kamu hizmeti görevinde bulunmak yasak olmasına karşın işçi veya sözleşmeli personel olarak çalışabilirler.

Çevre ülkelerimizde meydana gelen ekonomik ve sosyal gelişmelerle meydana gelen savaşlar yüzünden yabancıların ülkemize gelişi arttırmıştır. Ülkemize genelde ekonomik nedenlerle gelen yabancılar hayatlarını devam ettirebilmek için kaçak olarak çalışmak zorunda kalmışlardır. Maliyetlerin ve talep edilen ücretlerin de düşük olması nedeni ile işverenler tarafından çalıştırılma eğilimi oluşmuştur.

‘Arap Baharı’ sürecinde ülkelerin siyasi yapıları değişmiştir. 2011 yılından sonra Suriye’deki iç savaş yüzünden Türkiye’ye gelen yoğun bir Suriyeli akını olmuştur. Göç sebebiyle Türkiye’de göçmenler için uygulanan uluslararası koruma kanunlarının sadece Avrupa’dan gelenler içindir. Bu sebeple Suriye vatandaşları için ‘geçici koruma’ adında alternatif bir statü uygulamaya konulmuştur. Türkiye’de resmi verilerde 3.5 milyon, gayri resmi söylemlerde 5 milyon olduğu tahmin edilen Suriyeli bulunmaktadır. Suriyelilerin çoğunluğu kayıt dışı çalışmaktadır.

Öncelikle Suriyelilere verilen Geçici Koruma Statüsünü incelemek gerekir. Bunun içinde 6458 sayılı Yabancıların ve Uluslararası Koruma Kanunu incelemek gerekir. Bu kanun 04.04.2013 tarihinde kabul edilmiştir. Geçici Koruma 2014 yılında YUKK’nun 91.maddesinde yer almıştır. “Ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılara geçici koruma sağlanabilir.” Türkiye 1951 yılında Cenevre Sözleşmesi’ne coğrafi sınır şartı koymuştur. Avrupa

ülkelerinden göç eden yabancı uyruklu insanların ‘mülteci’ olarak tanımlanır. Avrupa dışındaki ülkeler buna dahil değildir. Bu nedenle de Suriyelilere mülteci statüsü verilmemiştir.⁹⁰

Geçici Koruma Statüsünde uygulanabilmesi için 3 koşul vardır: Bunlar yabancıların kitleler halinde ülkelerinden ayrılmaları, kendi ülkelerine geri dönememeleri ve korumanın acil olması olarak üç koşula bağlıdır. Suriyeliler için ilk başta bu koşullar oluşmakla beraber artık bu koşullar sona ermiştir. Suriye’de ki İslami terör örgütünün yok edilmesi ve Suriyeliler için oluşturulmuş güvenli bölgeler düşünüldüğünde artık kendi ülkelerine dönememe koşulu sona ermiştir. Hatta Suriyeliler bayramlarda kendi ülkelerine gidip sonrasında Türkiye’ye gelmektedir. Artık bu durum düşünüldüğünde Geçici Koruma Statüsü oluşturan koşulların sona erdiğine karar verilmelidir.

Geçici Koruma Statüsündeki yabancılara çalışma izni verilmektedir. Suriyeliler Türk hukukuna tabi olarak çalıştırılırlar. Suriyelilerin de belediye, vergi dairesi, esnaf odası gibi ilgili kurumlara yasal olarak başvurmaları gerekir. Yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadırlar. Suriyeliler de tıpkı Türk vatandaşları gibi asgari ücretin altında çalıştırılması yasaktır. Ayrıca Suriyelilerin de Türk işçiler gibi Sosyal Güvenlik Kurumunda ki haklardan faydalanır. Ancak gerçekler kanunda yazılanlardan farklı bir konumdadır. Suriyelilerin çoğunluğu asgari ücretin altında çalışmaktadır. Herhangi bir Sigorta yapılmadan çalışmaktadırlar. İşverenler düşük iş gücünden faydalanıp maksimum kar elde etmek amacıyla bunu yapmaktadırlar. Türkiye cumhuriyeti vatandaşları ise asgari ücretin altında çalışmak ve SGK priminden mahrum olmak istemediğinden iş sahibi olamamaktadır. Asgari ücretin altında çalışan Suriyeliler de bu süreçte mağdur olmaktadır. Bu durumun sona erdirilmesi için etkili bir denetim yapıp, insanların emeğini sömüren işverenler hakkında hukuki işlem yapılması gerekir.

⁹⁰ Kavas, Çağlar, Develioğlu, Abdulkadir, Türkiye’de Geçici Koruma Kapsamındaki Yabancıların Kayıt Dışı İstihdam Üzerindeki Etkisi, 2020, [https://dergipark.org.tr/en/pub/ulasbid/issue/54401/734861.\(09.06.2021\)](https://dergipark.org.tr/en/pub/ulasbid/issue/54401/734861.(09.06.2021)), Sayfa 6

Türkiye’ de yabancı kaçak işçiler sadece Suriyeliler değildir. Aynı zamanda Afgan, Çeçenler ve Gürcüler de bulunmaktadır. Suriyeliler bu gruplar arasında en fazla olduğundan detaylı bir şekilde incelenmiştir. Türkiye, Avrupa’ya giriş kapısı olduğundan yoğun bir şekilde kaçak göç almaktadır. Türkiye’nin ekonomisinin kötüye gidişi ve kaçak yabancı işçiler sorunu birleşince istihdamdaki kayıt dışılık büyümektedir. Suriyelilerden öncesinde de istihdamdaki kayıt dışılık sorunu bulunmaktaydı. Ancak bu yoğun göç ve kaçak çalışma bu sorunu daha da derinleşmiştir.

1.4.9. Çocuk İşçiliği

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi’nin birinci maddesinde onsekiz yaşına kadar her insan çocuktur. Birleşmiş Milletler çocuk işçiyi, “belirli yaş gruplarındaki çocuklar için yasaklanmış olan işlerde çocukların çalıştırılması” olarak açıklamıştır.⁹¹ Kanunen izin verilen yaş sınırı altında çalışan, yasalar tarafından zararlı ve çocukların çalışmasının kabul edilemeyeceği işlerde çalışan çocuklar “çocuk işçi” olarak tanımlanmıştır. Medeni Kanunumuzda da 18 yaşını doldurmamış herkes küçük sayılmaktadır. 4721 sayılı Medeni Kanun 22.11.2001 tarihinde kabul edilmiştir. 6 Nisan 2004 de Resmi gazetede yayımlanmıştır. Çocuk işçi, 14 yaşını bitirmiş 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişidir. İş Kanunu’na göre çocuk işçilik yaşı 15 olarak belirlemiştir.⁹²

Çocuk işçilerin çalışma süreleri İş Kanununun 71.maddesinde düzenlenmiştir. 24 saatte kesintisiz 14 saat dinlenme süresi dikkate alınarak belirlenir. Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz. Bu süre, on beş yaşını

⁹¹ Avşar, Zeki, Ögütoğulları, Eren, Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği Mücadele Stratejileri, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, 2012, Sayfa 3

⁹² Göktaş, Murat, Sayfa 25

tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir. Eğitimine devam edenler için ise en fazla günde 2 saat, haftada ise en fazla 10 saat olarak belirlenir. Çocuk işçilerin haftalık tatil süreleri kesintisiz 40 saatten aşağı olmaz. Yıllık ücretli izinleri 20 iş günüdür. Çocuklara karşı işleyip bundan hüküm giyenler ve yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş olanlar çocuk işçi çalıştıramazlar. İşverenler çocuk işçi çalıştıracakları zaman aileleri ya da vasileri sözleşme yapmak zorundadırlar.⁹³

Birleşmiş Milletlerde, çalışan çocuk ile çocuk işçi arasında ayırım yapılmaktadır. Birleşmiş Milletler Çalışan Çocuklar(Working Children): “Çocuk okul saatleri dışında cep harçlığı kazanmak, ebeveynlerine yardımcı olmak veya aile işinde çalışmalarını, şayet sağlıklarını, kişisel gelişimlerini ve okula devam etmelerini engellemiyorsa onların deneyim kazanmalarına, yeteneklerini geliştirmelerine dolayısıyla toplum için üretken bir birey olmalarına katkıda bulunacağı düşüncesiyle, çocukların/ergenlerin bir işte çalışmalarını olumlu bir durum olarak değerlendirmiştir”.⁹⁴

Birleşmiş Milletlerde Çocuk İşçi(Child Labor): “Çocukları çocukluğundan, potansiyellerinden ve onurlarından mahrum eden ve fiziksel ve zihinsel gelişim için zararlı olan işlerde çalışmalarını “çocuk işçi” kavramı olarak tanımlamıştır.”. Çocuklara karşı her türlü zihinsel, fiziksel, sosyal ve ahlaki açıdan çocuklara zarar verebilecek, okula devam etmelerini dolayısıyla öğrenimlerini engelleyecek, çocukları vaktinden önce okuldan ayrılmaya zorlayacak, çocukların kendilerine boş vakit kalmayacak biçimde okula devamının hemen öncesinde veya hemen sonrasında ağır ve uzun çalışmalarını gerektirecek, işlerde çalışan çocuklara “çocuk işçi” denilmektedir.⁹⁵

Çocuk işçiliğinin yoksulluk, aşırı nüfus artışı, eğitimdeki aksaklıklar gibi nedenleri bulunmaktadır. Örnek vermek gerekirse çocuk işçiliği tarım sektöründe yaygındır. Buna neden olanlar göç, bozuk gelir dağılımı, işsizlik, yoksulluk gibi

⁹³ Yıldız, Zafer, Yıldız, Savaş, Sayfa 104

⁹⁴ Yıldız, Zafer, Yıldız, Savaş, Sayfa 101

⁹⁵ Yıldız, Zafer, Yıldız, Savaş, Sayfa 101

sebeplerdir.⁹⁶ Artan genç nüfusta eğitim, sağlık ve sosyal hizmetlerden yeterince pay ayırlamaması, çocuklarında çalışma hayatına yönelmesine sanayi kesiminde istihdamına yol açmıştır. Sadece çocukların sanayi kesiminde istihdamları ile sınırlı kalınmamış, diğer bir sektör olan tarım sektöründe de ücretsiz aile işçiliği olarak çıkmıştır.⁹⁷

Çocuk işçilikte kayıt dışı istihdamın en büyük sebebi istihdam maliyetlerinin ucuz olmasıdır. İşverenler prim ve vergi yükümlülüğünden de kurtulmaktadırlar. İşveren ucuza istihdam maliyeti öderken, yapılmasını istediği işi de halledebilmektedir. Çocukların çalıştırılmasına aileler de rıza göstermekte hatta bazen çocuk işçiler aile zoruyla çalıştırılmaktadır. Aileler gelir getirmesi sebebiyle çocuklarını çalışmaya teşvik etmektedir.

1.5. Kayıt Dışı İstihdamın Uygulamaları

Kayıt dışı istihdama baktığımızda bir işveren için çalışanların ya da kendi adına faaliyet gösterenlerin çalışmalarını, SGK ve Gelir İdaresi'ne bildirmedikleri anlaşılmaktadır. Kayıt dışı istihdam sonucu elde edilen gelir üzerinden ödenmesi gereken prim ve sosyal güvenlik kesintileri, ilgili kurumlara ödenmemektedir. Kayıt dışı istihdam 3 şekilde oluşur: Birincisi; Kişilerin ilgili kurumlara hiç bildirilmemesidir. İkincisi; İşverenlerin ödemeleri gereken tutardan daha düşük sosyal güvenlik ve vergi vermek için verdikleri ücreti düşük bildirmesidir. Üçüncüsü; Çalışanların çalışma gün sayısını eksik bildirilmesidir.

⁹⁶ Gülçubuk, Bülent, Tarımda Çocuk Emegi Sömürüsü ve Toplusal Duyarlılık, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:33, (2012), Sayfa 79

⁹⁷ Yıldız, Özkan, Çalışan Çocuklar: Sorun mu? Çözüm mü?, Gaziantep üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (2007), Sayfa 62

1.5.1. Çalışmalarını Kamu Kurumlarına Hiç Bildirmeyenler

Çalışanların kamu kuruluşlarına çalıştıklarının hiç bildirilmemesi şöyle açıklanabilir. Kayıt dışı istihdam edilen çalışanlar tamamen kamunun bilgisi dışında çalışmaktadırlar. Bu tarz çalışmada çalışanlar tamamen sosyal güvenceden yoksun kalmaktadır. Burada kayıt dışı çalışma çalışanların kendi rızalarıyla veya işverenin baskısıyla oluşur. Kendi rızasıyla hiç bildirmeyenler elde ettikleri az bir gelirin kesintiye uğramaması amacıyla bunu yapabilirler. Bunlara örnek vermek gerekirse emekli aylığı, dul ve yetim aylığı alanlarla yoksulluk nedeniyle çalışan kadın ve çocuk işçiler gibidir. İşverenlerde ise, işveren tarafından işçinin elindeki işi kaybetme korkusuyla kayıt dışı çalışmaya zorlanmasıdır. Bunlar genelde küçük ve orta ölçekli işletmeler yani merdivenaltı adı tabir edilen işletmelerde gerçekleşir. Bu çalışma şeklinde hiçbir bildirim yapılmadığından devlet ciddi vergi ve prim kaybına uğramaktadır.⁹⁸

1.5.2. Çalışmalarını Kamu Kurumlarına Eksik Bildirenler

Çalışanlar, kamu kurumlarına ücret veya gün olarak çalışmalarını eksik bildirilebilirler. İşverenler daha az vergi ve sigorta primi ödemek için çalışanın ücretini az göstermekte veya daha fazla gün çalıştığı halde daha az bir süre çalışıyormuş gibi göstermektedirler. Çalışanların içinde istisnai de olsa işverenleri sigorta yaptırmak istese de belirli nedenlerden kayıtlı olmak istememektedirler. Devletin kişilere sağladığı yardımların kesilmesi korkusu ya da yabancı kaçak işçilerin sınırdışı edilme korkusu gibi sebepler olabilir. Kişiler mağduriyet yaşamamak için elde ettikleri gelirleri saklama yolunu seçerler. Ancak bu da kayıt dışı istihdamda uzun vadede işçi ve işçinin bakmakla yükümlü olduğu ailesi için sorun yaratır.⁹⁹

⁹⁸ Gülmez, Ülkü, Sayfa 14

⁹⁹Kalaycı, Cemalettin, Kalan, Emine, Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi, 2017, [https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/336730.\(09.06.2021\)](https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/336730.(09.06.2021)), Sayfa 24

1.5.2.1. Çalışmalarını Ücret Yönünden Eksik Bildirenler

Türkiye’de, işverenler daha az vergi ve prim ödememek amacıyla çalıştırdıkları işçilerin ücretlerini kamu dairelerine eksik bildirmektedirler. İşverenler, işçilerine banka hesaplarına asgari ücretten maaş yatırıp, geriye kalan ücreti de elden vererek ücret yönünden eksik istihdam yapmaktadır. Böylece vergi daireleri ve SGK primi daha az yatırılmakta ve işverenler bundan kar elde etmektedir. Bu da işçinin emekli olduğu zaman daha az maaş alıp mağdur olmasına sebep olmaktadır. Bu da kayıt dışı istihdamın ücret yönünden eksik bildirilmesine sebep olmaktadır.¹⁰⁰

1.5.2.2. Çalışmalarını Gün Yönünden Eksik Bildirenler

Çalışanın çalıştığı gün süresi eksik gösterilerek oluşturulan kayıt dışı istihdamdır. İşverenler, çalışanın 30 gün boyunca çalıştığı halde bunu daha az göstererek çalışma gün sayısını azaltmaktadır. İşveren, bunu daha az SGK primi ödemek amacıyla yapmaktadır. Bu korona süreçlerinde işverenlerin işçileri 30 gün boyunca çalıştırıp bunu 10 veya 15 gün boyunca çalışmış gibi göstermesi buna örnek verilebilir. Hem kısa çalışma ödeneğinden faydalanıp hem de işçinin emeğini sömürerek kar elde etmektedirler. Kısacası, bu tarz kayıt dışı çalışmada gün sayısı eksik verilmektedir.¹⁰¹

¹⁰⁰ Gülmez, Ülkü, Sayfa 14

¹⁰¹ Gülmez, Ülkü, Sayfa 14

İKİNCİ BÖLÜM

KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN NEDENLERİ, OLUMLU VE OLUMSUZ ETKİLERİ

2.1. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

İstihdamdaki kayıt dışılık ülkemizdeki en büyük sorunlardan biridir. Kayıt dışı istihdamı anlamak ve buna çözüm getirebilmek için bunun sebeplerini iyi anlamak gerekmektedir. İşsizlik, nüfusun hızlı artışı, gelir dağılımındaki adaletsizlik, bürokratik işlemlerin fazlalığı, denetimlerin yetersiz olması, işçi çalıştırmanın yüksek maliyete sebep olması istihdamın kayıt dışına çıkmasının sebeplerindendir. Genel olarak mali ve ekonomik, sosyal, kamudan ve hukuk sisteminden kaynaklanan nedenleri vardır.

2.1.1. Ekonomik Nedenler

Ekonomik sebepler istihdamın kayıt dışılığa yönelmesinin en önemli nedenlerindendir. Bunun sebebi de kişilerin daha fazla para kazanma isteğidir. İşverenler, daha fazla kar etmek, işçiler ise işsiz kalmamak amacıyla çalışmaktadır. Böylece kayıt dışılığa yönelinmektedir.¹

¹ Tecim, B. A. H.(2008), Kayıt Dışı Ekonomide Vergi ve Vergi Denetiminin Önemi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Sayfa 118

2.1.1.1. İşsizlik ve Enflasyon

Kayıt dışı istihdamın artmasını sağlayan sebeplerin başında işsizlik ve enflasyon gelir. İşsizlik, kısaca emek talebinin emek arzını karşılayamamasıdır. Türkiye’de işsizliğin ve özellikle genç işsizliğin yüksek oranda olması sebebiyle işçiler bulabildikleri ilk işte çalışmak istemektedir. Bu da işçileri işsizlik sigortasından faydalanamayacağı sadece anlık olarak geçimlerini sağlayabilmek için ücret seviyesine bakılmaksızın çalışmak zorunda kalacağı kayıt dışı istihdama itilmektedir. İşverenler de bu yüksek işsizliğin fazla olmasını fırsat bilip, işçileri kayıt dışı çalıştırmaktadır.²

Enflasyon, fiyatlar genel seviyesinin sürekli bir şekilde yükselmesi olarak tanımlanabilir. Kişilerin satın alma güçleri yükselen enflasyon seviyesi ile düşmektedir. Kişiler de geçimini sağlayabilmek için ikinci bir işte veya kayıt dışı çalışarak ekstra gelir elde etmeye çalışırlar. Bu da kayıt dışı istihdamın artışına sebebiyet vermektedir.

2.1.1.2. Gelir Dağılımındaki Adaletsizlik

Türkiye de yaşayan insanların çoğu açlık sınırının altında çalışmaktadır. TÜRK-İŞ 2021 Eylül ayı açlık ve yoksulluk sınırını açıklamıştır. Açlık sınırı 3049 TL’dir. Yoksulluk sınırı 9931 TL’dir. Görüldüğü üzere asgari ücret, açlık sınırının altındadır. Yani, kişilerin temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için asgari ücret yeterli değildir. Gelir dağılımındaki bu adaletsizlik kişileri kayıt dışı çalışmaya itmektedir. Kişiler en temel giderlerini karşılayabilmek için kayıt dışı bir şekilde ikinci bir işte çalışmak zorunda kalmaktadır.³

² Tecim, B. A. H., Sayfa 119

³ Tecim, B. A. H., Sayfa 120

2.1.1.3. İşletmelerin Rekabet Gücünün Düşüklüğü

Türkiye’de işletmelerin birçoğunda denetim sağlanamamaktadır. En büyük sıkıntı ufak çaplı işletmelerdir. Bunlara merdivenaltı veya fason işletmelerde dâhildir. Çünkü buralarda yeterince denetim yoktur. Bu tarz ufak işletmeler büyük çaplı şirketlerle mücadele edebilmek için veya sadece daha fazla kar elde edebilmek için kayıt dışı istihdama sebep vermektedir. İşçilerin sigorta primi ve vergilerini ödemeyerek işveren giderlerini azaltmaktadır. Bu ufak çaplı işletmelerin denetimi sağlanabilirse Türkiye’de ki kayıt dışı istihdama büyük bir darbe vurulabilir.

2.1.1.4. Ücretler Üzerindeki Maliyetlerin Yüksekliği

Türkiye’de asgari ücret, açlık sınırının altında olmasına rağmen çevredeki diğer ülkelerle karşılaştırılınca biraz daha yüksektir. Ancak bizim ülkemizde oluşan enflasyon sebebiyle bu alınan para erimektedir. İşverenler, asgari ücretten alınan verginin yüksek olması ve sigorta primi de dahil olunca maliyetlerini azaltmaya çalışmaktadır. İşveren çalıştırdığı işçiden daha fazla kar elde etmek amacıyla asgari ücretten fazla maaş verse bile bunu SGK’ya asgari ücretten göstermektedir. İşveren, asgari ücret tutarını bankadan geriye kalanını da elden vererek kayıt dışılığı oluşturmaktadır. Böylece hem vergiden hem de sigorta primini fazla vermekten kurtulmaktadır.

2.1.1.5. Eve İş Verme

Çalışanlar eve iş vermede, üretimlerini iş yerlerinde dışında ki evlerinde yapmaktadır.⁴ Özellikle korona sürecinde birçok işçi, evlerinden çalışmaktadır. Eve iş

⁴ Koç, Yıldırım, Eve-İş-Verme, TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara, 2001, Sayfa 7

vermedeki en büyük problem, çalışma sürelerinden kaynaklanmaktadır. Kişilerin bir haftada en fazla 45 saat çalışması İş Kanunu'nca emredilir. Kişi bundan fazla çalıştığında ekstradan ücrete hak kazanır. Ancak eve iş vermede işçi fazladan çalışsa bile yine de aynı ücrete hak kazanmaktadır. Bu da kısmi olarak devletin alması gereken fazla mesainin vergisi ve sigorta priminin eksik alınmasına sebebiyet vermektedir. Ev işçiliği sebebi çok ücretli işçiliğin maliyetini aşağı çekmek için uygulanmaktadır. İşveren açısından maliyetleri aşağı çekici ve rekabeti arttırıcı bir etkisi vardır. Bu yöntemde, işletmeler küçülürken işçilerin toplu pazarlık gücü ve sendikalaşması önleniyor, işçilerin sosyal güvenlik sistemi dışında çalışmasına yol açıyor.⁵ Bu da ücret yönünden kısmi kayıt dışılığa sebebiyet vermektedir

2.1.1.6. Fason İmalat ve Merdivenaltı İşletmeler

Alt işveren, hukukumuz da 4857 sayılı Kanununun 2.maddesinde açıklanmıştır. “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu iş yerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi” denir. Kısacası asıl işverenin belirli bir işin yapılması için o işin bir bölümünde veya eklentilerinde başka bir işverene işçi çalıştırması tanımlanabilir. İşyerlerinin gerek yurtiçi gerekse uluslararası rekabete dayanabilmek için yasal mevzuatın bazı yükümlülüklerinden kurtulmak amacıyla iş yerlerinin alt işverenlere yöneldikleri görülmektedir.

⁵ Altuğ, Osman, Röportaj, İnternet Medya Ekonomi Dergisi, Ekim 1997,Sayfa 37

Örnek vermek gerekirse 50 kişiden daha fazla işçi istihdam olunan işyerlerinin, işyeri hekimi çalıştırma, eski yükümlü, sakat, terör mağduru çalıştırma gibi bazı yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla alt işverenlere yöneldikleri bilinmektedir.⁶

Türkiye Avrupa Birliği'yle 31.12.1995 tarihinde Gümrük Birliği Antlaşması'nı imzalamıştır. Gümrük Birliği'nden sonra Avrupa Birliği'nden ülkemize ithalat artmıştır. Birçok işletme bu rekabete dayanamamıştır. İşgücü maliyetinin düşürülerek rekabet gücünün artırılması ön plana çıkmıştır. Bunun içinde alt işveren ve fason üretim gibi uygulamalarda bulunmuşlardır. Avrupa Birliği ile Gümrük Birliği süresi, ülkemizde özel sektörün alt işveren ve fason üretime yönelmesinin sebeplerinden biridir.⁷

Merdivenaltı işletmeler ise ufak çaplı işletmelerdir. Bunlar büyük çaplı şirketlerle mücadele edip kar kazanmak amacıyla kayıt dışı istihdama yönelir. Bunlar ufak çaplı işletmeler olup denetimleri zayıftır. Ülkemizde bulunan yabancı kaçak işçiler yani çoğunlukla Suriyeliler buralarda çalışmaktadır. Bu tarz işletmelerde asıl amaç, sigorta prim yükü ve vergiler ile bazı yasaların yüklemiş olduğu yükümlülüklerden kurtulma çabasıdır. Sigortasız çalıştırma, düşük ücret, sendikal faaliyetlere izin vermeme, daha zor koşullarda çalışma halleri ortaya çıkmaktadır.

2.1.1.7. Kıdem Tazminatı

İşverenler primler, vergiler, iş gücünün maliyeti ve diğer giderleri de hesaba katıldığında ağır bir yük altındadır. Aynı zamanda ticaret hayatında işverenlerin gelirleri değişmektedir. Riskin fazla olduğu ve maliyetlerin yüksek olduğu bu sistemde işverenler için kıdem tazminatı büyük bir maliyet oluşturmaktadır. Şöyleki bir işçi

⁶ Göktaş, Murat, Sayfa 57

⁷ Koç, Yıldırım, Taşeronluk ve Fason Üretim Sorunlar Öneriler, TÜRK-İŞ Yayın No: 61, Ankara, 2001, Sayfa 9

çalıştığı yıl bazına göre almış olduğu son ücret fiyatından kıdem tazminatı hesaplanmaktadır. Ancak işçinin uzun yıllar çalışması işveren için yüklü bir meblağ da maliyet ödemesine sebebiyet verir. İşveren de bundan kurtulabilmek için işçisini kayıt dışı çalıştırmaktadır. Bunu ya hiç bildirmeyerek ya da daha az prim ödemek için eksik bildirerek kıdem tazminatı yükünden kurtulmaktadır.

2.1.1.8. Küreselleşme ve Teknoloji

Günümüz dünyasında gelişen teknoloji ve küreselleşme ile beraber iş istihdam olanakları da değişmiştir. Dünyanın gelişen teknolojiye uygun daha nitelikli işçilere istihdamı artırmıştır. Aynı zamanda gelişen teknolojiyle bazı eski iş imkânları ortadan kalkmıştır. Örnek vermek gerekirse, asansörlerde görevli çalışan gruplar teknolojinin gelişmesiyle ihtiyaç duyulmayıp bu işkolu yok olmuştur. Küreselleşme de nitelikli iş gücünün dolaşımına neden olmuş ve bu da ülkemizdeki istihdamın yurtdışı vasıtasıyla karşılanmasına sebebiyet vermiştir.⁸

Küreselleşme ile sermayenin iş gücü hareket kabiliyetini artmıştır. Ulusal kurumların güçlerinin azalmasıyla da işgücü daha zayıf bir konuma gelmektedir. İş gücünün değerinin azalması kayıt dışı istihdamı artırır. Teknolojinin gelişmesiyle sadece donanımlı işgücüne ihtiyaç artmıştır. Donanımsız işgücü ise sermayenin hareketleri sebebiyle giderek değersizleşmiştir.⁹

⁸ İpek, Melek, Sayfa 170

⁹ İpek, Melek, Sayfa 170

2.1.2. Sosyal Nedenler

Kayıt dışılığın sebeplerinden biri de sosyal nedenlerdir. Ülkemizin sahip olduğu demografik yapı, eğitim, sağlık sistemi, köyden kente göç, çarpık kentleşme, nüfus artışının hızı gibi sebeplerden ötürü kayıt dışılık artmaktadır. Ülkemiz sosyal yapısındaki bu sorunlar incelenerek, kayıt dışılığı anlamamız ve böylece çözüm getirmemiz kolaylaşmış olur.¹⁰

Ülkeye ait olan göçün artmasıyla oluşan çarpık kentleşme, nüfusun fazla artmasının sebebiyet verdiği iş sahibi olunamaması, istihdamdaki kayıt dışılığı artırmıştır. İstihdam olanakları aynı hızla artmamıştır. Böylece niteliksiz iş gücüne ve işçilerin düşük ücretle çalışmasına, sağlık güvencesi olmadan çalışmak zorunda kalıp, kayıt dışı istihdamı artırmıştır.¹¹

2.1.2.1. Nüfusun Artışı ve Çarpık Kentleşme

Türkiye’de 1980’lerden sonra köylerden büyük şehirlere göç başladı. Köy nüfusunun artışı ve yeterli iş istihdamının olmayışı kişilere göçe sevk etmiştir. O zamanın yönetimleri buna ilişkin gerekli önlemleri almadıklarından bu yoğun göç dalgası kentlerde çarpıklaşmaya sebebiyet vermiştir.¹²

Türkiye’de kentleşme süreci üç aşamada incelenebilir. İlk olarak 1923-1950 yılları devletin kentleşme sürecidir. Burada devlet kentlerini biçimlendirir. İkincisini

¹⁰ Tecim, B. A. H., Sayfa 114

¹¹ Dam, M. Metin, Ertekin, Şaban , Kızılca, Nurullah, Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu: Ekonometrik Bir Analiz, 2018, <https://dergipark.org.tr/en/pub/deuiibfd/issue/42620/513762>, (09.06.2021), Sayfa 300

¹² Azaklı, Sema Betül, Sayfa 31

incelediğimizde 1950- 1980 yıllarında emek gücü kentleşme sürecidir. Köylere makinanın girmesi ve kentlerin cazibesinin artmasıyla iş gücünün kentlere yönelmesine yol açmıştır. Tarımda makineleşme sonucu olarak fazla iş gücü, büyük kentlere yönelmeye başlamıştır. 1960'lı yıllarda şehirlerin gelişmesi hızlanmıştır. Sanayileşmenin duyduğu ucuz işgücünü köyden kente geçen kişilerle sağlanmıştır. Büyük kentlere göç, gecekondulaşmayı artırmıştır. Hızlı kentleşme sonucu ortaya çıkan ihtiyaçları Türkiye'de yasal kurumları yetersiz bırakmaktadır. Bunların yetersiz kaldığı noktada da yasadışı kişiler ve mafya gibi güçler devreye girmektedir. İnsanların hayatlarını sürdürebilmeleri için gerekli koşulları sağlamayı vaat etmekte böylece yasadışı ekonomi sürekli büyümeye devam etmektedir.¹³ 1950-1970 yıllarda, özel sektörün enerjisini sanayide yoğunlaştırmıştır. Sanayi yatırımları ucuz iş gücüne ihtiyaç duydu. Ucuz iş gücü gecekondulardan sağlanmaktaydı. Üçüncü süre ise, 1980 sonrası küreselleşme dönemidir. 1980'lere kadar Türkiye, iç pazara dönük sistemi benimsemişti. Sonrasında dış dünyayla artan bir ilişkiye girmiştir. Bunun sonucunda büyük kentlere, özellikle İstanbul'a finansın ve hizmetin yabancı sermaye aracılığıyla akışı gerçekleşmiştir.¹⁴

Kent nüfusunun bir anda artması var olan iş istihdamının yeterli gelmemesine sebebiyet vermiştir. Bu da kişileri bulabildikleri ilk işi yapmaya neden olmuştur. Bu da kayıt dışı istihdamın oluşmasına sebebiyet verdi.

Türkiye'de sosyal yapı değişimlerini incelediğimizde kayıt dışı istihdamın da bu değişimlerle beraber etkilendiğini anlamış oluruz. Şöyle ki Türkiye 1950'lerde kırdan kente göçler başlamış, demografik yapı değişmiştir. Hızlı nüfus artışıyla emek piyasası düşmüştür. Nüfusun artması ile istihdamın aynı oranda artmaması, istihdam olanaklarını sınırlı bırakmaktadır. Ücretlerin düşmesine sebebiyet vermektedir.¹⁵ Türkiye'de gecekondulaşmanın artmasının sebebi, kente yeni göç etmiş kişilerinden

¹³ Özer, Hande, Kayıt Dışı Ekonomi ve Türkiye'deki Boyutu, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, İstanbul, 1998,Sayfa 97

¹⁴ İpek, Melek, Sayfa 173

¹⁵ İpek, Melek, Sayfa 174

kaynaklanmaktadır. Kentsel yoksulluğun azalması için çalışanlara düzenli ve güvenceli iş olanakları sunulmalıdır.¹⁶

Nüfusun olağan artışına da şöyle bakılabilir. Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk kuruluş yıllarında nüfus 10 milyon civarındaydı. Sadece 90 yılda nüfus 80 milyona ulaştı. Nüfusun hızlı artışı iş istihdamı ile dengeli olmalıdır. Ancak ülkemizde bu denge oluşmamıştır. Bu da kayıt dışı istihdamın artmasına sebebiyet vermektedir.

2.1.2.2. İstihdam Biçiminde Değişim

Günümüzde gelişen teknoloji ve sosyal yaşamın değişimi, kişilerin çalışma hayatında değişim yaratmıştır. Gelişen teknoloji ile tele çalışma gibi iş imkânları yaratmıştır. Bu tarz çalışma şekli kayıt dışı istihdam için elverişlidir. Çünkü kişilerin belirli bir iş yeri çatısı olmadan sadece telefon vasıtasıyla çalışması, kişinin istihdama kayıtlı olarak çalıştığının denetimini tespit etmekte zorlamaktadır. Burada işveren kişileri evleri üzerinden çalıştırarak herhangi bir süre sınırlaması da olmadığından fazla çalışma ücretleri ve SGK primlerini eksik yatırma imkânı vermektedir. İşveren bazen kişileri hiç bildirmeme yoluna da gidebilir. Devlet bunların denetimini yapmakta zorlanmaktadır. Bu da kayıt dışı istihdamın oluşmasına sebebiyet vermektedir.

2.1.2.3. Eğitim ve Bilgi Eksikliği

Ülkemizde en büyük problemlerden biri eğitim eksikliğidir. Ülkemizde eğitim seviyesinin düşüklüğü, Türkiye'de oluşan problemlerin başında gelmektedir. Ülkemizin

¹⁶ İpek, Melek, Sayfa 176

insanları başlarına gelen haksızlıkları kader kavramı olarak düşünmektedir. Haklarını savunamamaktadır. İşveren, işçileri kayıt dışı çalıştırmakta işçiler ise bunu şikayet edip haklarını alacaklarına, şikayet ettiklerinde başlarına birşey gelir korkusuyla susmaktadırlar. İşçilerin SGK primlerinin yatırılmasını talep etmelerinin onların lehine olup kayıt dışı çalıştıkları için ceza almayacaklarının bilinçlendirilmesi gerekir. SGK'nun işçilere bu bilgileri aktaracak eğitim seminerleri, duyurular veya gelişen teknolojiyle aplikasyon veya mesaj olarak bildirebilir. Ayrıca işçileri kıdem tazminatı, ekstra mesai ücretleri gibi haklarını talep edebileceklerinin ayrıca bilgilendirilmesi gerekir. Ancak ülkemizin insanların eğitim seviyesinin düşüklüğü işverene yaramakta ve kayıt dışı istihdamın artmasına sebebiyet vermektedir. Kısacası, işçilerin eğitim seviyesi artırılıp, biraz da hukuk bilgisi verilirse haklarını arayabilirler. Bu da kayıt dışı istihdamın azalmasına sebebiyet verir.¹⁷

2.1.3. Kamudan Kaynaklanan Nedenler

Devlet dairelerinde çalışan memurların yetersiz olması, denetim yapısının yetersizliği kayıt dışı istihdamın kamudan kaynaklı nedenlerindedir. Sosyal Güvenlik Sistemi'nin içinde kayıtlı olmayan veya primlerini ödemekten kaçınan çok sayıda çalışan bulunmaktadır. Sosyal sigorta kapsamına giren kişilerin artması yüzünden ilgililer açısından zaman yönünden ve maddi açıdan birtakım yükümlülükler yüklenmektedir.¹⁸

¹⁷ Azaklı, Sema Betül, Sayfa 33

¹⁸ Özşuca, Şerife, Türcan, Toksöz, Sosyal Koruma Yoksunluğu Enformel Sektör ve Küçük İşletmeler, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No:591, Ankara, 2003, Sayfa 32

2.1.3.1. Kamu Kuruluşları Arasındaki Uyumsuzluk ve İşlemlerin Fazlalığı

Kamu kurumlarının kendi aralarında bir uyumsuzluk bulunmaktadır. Bunun sebebi ise istihdama bağlı kurum ve kuruluşların sayısının fazlalığı ve çıkan kanunların birbirinden farklı olmasıdır. Bu kurumlar arasında denge ve diyalog mekanizmalarının oluşturulması gerekir. Öncelikle Sosyal Güvenlik Kurumu ve Maliye Bakanlığı arasındaki diyalog en önemlisidir. Bu kurumlar, koordineli çalışırsa denetim mekanizması maksimum verime ulaşır. Bu da kayıt dışı istihdamın engellenmesine büyük bir katkı sağlar.¹⁹

Ayrıca istihdam yaratma amacıyla kurulan iş yerlerinin daha basit ve sade bir yasal usul izlenerek kurulması sağlanmalıdır. Birden fazla kuruma aynı belgeleri vermek veya birden fazla kurumdan izin almakla uğraşmak yerine bunların basitleştirilmesi istihdamın oluşmasına katkı verir. Ayrıca işverenler bazen kötü niyetli olmayıp bilgi eksiliğinden kaynaklı kayıt dışı istihdama sebebiyet verebilir. Bunun sebebi işveren, vermesi gereken evrakları bazı kurumlara vermeden işyeri açtığı anda kayıt dışılığa sebebiyet vermektedir. İşveren bunu kötü niyetten değil, bunu bilmemesinden kayıt dışılığa sebebiyet vermektedir. Bu tarz kayıt dışılığı engellemek ve istihdamın artmasını sağlamak amacıyla kamu kuruluşlarındaki iş yükünün azaltılıp daha sadeleştirilmesi, istihdama katkı sağlar.²⁰

2.1.3.2. Vatandaşın Kamuya Güvensizliği

Kamu kurumları Türkiye’de ki tüm vatandaşlara eşit ve adil davranmalıdır. Kamu kurumları parti, ideoloji, akrabalık veya memleketlim gibi halk tabiriyle ahbap çavuş ilişkisine dayanmamalıdır. Bu, vatandaşta kamu kurumlarına güveni sarsar.

¹⁹ Azaklı, Sema Betül, Sayfa 36

²⁰ Azaklı, Sema Betül, Sayfa 36

Ülkemizdeki büyük problemlerden biri de çifte standart uygulanmasıdır. Ülkemizde bir işveren kayıt dışı işçi çalıştırdığı halde bunu kamu kurumları görmezden gelmemelidir. Kayıt dışı çalıştıran işverene diğer işverenlere nasıl muamele gösterilirse aynı şekilde davranmalıdır. Ne yazık ki ülkemizde bu konuda çifte standart vardır. Bu da vatandaşa kamu kurumlarında haklarını aramak konusunda güvenlerini sarsmaktadır. Bu da kayıt dışı istihdamın artmasına sebebiyet vermektedir.²¹

2.1.3.3. Denetim ve Cezaların Yetersizliği

Denetim, kayıt dışı istihdamla mücadele en etkili yöntemdir. Ülkemizde denetimin artırılması kayıt dışı istihdamını azaltır. Ancak denetimle ilgili bir takım sorunlar mevcuttur. Şöyle ki SGK’nda çalışan denetmen sayısı yeterli değildir. Bu da ülkemizde işyerlerinin denetimini geciktirmektedir. Bu da kayıt dışı istihdamın artmasına sebebiyet verir. Ayrıca denetimlerin yapılırken aynı yere birden fazla denetim yapmak yerine farklı iş yerlerine denetime gidilmesi daha yararlı olacaktır. İşverenin herhangi bir kurala aykırılık yapmadığı halde sıklıkla denetlenmesi, hem işveren için hem de SGK için gereksiz bir yük oluşturur. Onun yerine denetlenmeyen işyerlerine giderek kayıt dışılık daha rahat tespit edilir.

Kayıt dışı istihdamla tam bir mücadele verilememesinin temel nedenlerinden birisinin de cezaların caydırıcılıktan uzak olmasıdır. 12.05.1993 tarihinde 506.sayıllı yasanın 3910 sayılı yasasında değişikliğe gidilmiştir. Tescilsiz sigortalı çalıştırmanın cezası sabit bir miktardan asgari ücrete endekslenmiştir. Böylece cezaların enflasyona yenilmesi kısmende olsa engellenmiştir. İşyerlerinin daha etkin denetlenmesi sağlanmıştır. İdari para cezaları asgari ücretteki artışa bağlanmış böylece etkinlik artmıştır. 213 Sayılı Vergi Usul Kanunu 04.01.1961 tarihinde kabul edilmiştir. V.U.K’ta yer alan “iş yeri kapatma cezası” gibi yetkileri verilmemiştir.²² Günümüzde idari para

²¹ Tecim, B. A. H., Sayfa 117

²² Göktaş, Murat, Sayfa 65

cezalarının temel ölçütü asgari ücret olarak belirlenmiştir. Bu para cezası yeterli değildir. Verilen cezaların artırılması gerekmektedir. Böylece işveren bir daha buna cesaret edemeyecek ve dolaylı olarak kayıt dışılık azalacaktır.

2.1.4. Hukuk Sisteminden Kaynaklanan Sorunlar

Kanunlar anlaşılabilir olmalıdır. Hukuk alanındaki kayıt dışı istihdam kanunlara olan güven eksikliğinden oluşmaktadır. Kayıt dışı çalışırken bu nedenle yakalanma endişesi gütmemektedirler.²³ Çıkarılan aflar, dürüst vatandaşlarımızı cezalandırmakta ve dürüst olmayanları ödüllendirilmesine sebebiyet vermektedir.

2.1.4.1. Af ve Borçlanma Yasaları

Kayıt dışı ekonomi ve istihdamın önemli nedenlerinden birisi de vergide aflar ile Sosyal Sigorta ve prim borçlarına ilişkin geriye doğru yeniden yapılandırma ve borçlanma yasalarıdır. Çeşitli dönemlerde siyasi iktidarlarca geriye dönük borçlanma yasalarında, prim borcu olan sigortalıların borçlarına uygulanmış gecikme zamları kısmı affedilmiştir. Ayrıca üzerinden uzun bir süre geçmesine rağmen anapara taksitlendirilmiştir. Siyasi amaçlar güdülerek popülist bir şekilde çıkartılan bu yasalar kurumların mali dengesini bozmuştur. Sigortalılar bağlamında düşünüldüğünde borçlanma ucuz ve zahmetsiz olmaktadır.²⁴

²³ Kızılot, Şükrü, Kayıt Dışı Ekonomi Nedeniyle Büyük Vergi Kayıpları Oluşuyor, TÜRK-İŞ Dergisi, Mart-Nisan 2004, Sayı 360, Sayfa 4

²⁴ Göktaş, Murat, Sayfa 71

Ülkemizdeki büyük problemlerden biri de af meselesidir. Zamanında düzgün bir şekilde sigorta primlerini yatıran insanlara karşı yatırmayan kişilere af yoluna gidilmesi onları mağdur etmektedir. Bu da insanlarımızda SGK primlerini ödemeyerek nasıl olsa af gelir mantığının yerleşmesine sebebiyet verir. Afların çok istisnai bir durumda yapılması gerekir. Ancak ülkemizde her 10-15 yıl içerisinde bir af yapılmaktadır. Bu da devlete olan güveni sarsıp, SGK'nın zamanında alması gereken primlerini aksatır. Böylece kayıt dışılık artar.

2.1.4.2. Zorunlu Sigortalılıktan İsteğe Bağlı Sigortalılığa Geçiş

Kayıt altında olan kişilerin bir kısmı kayıt dışına çıkmak için isteğe bağlı sigortalılığa geçme yolunu kullanırlar. Zorunlu sigortalı olmasını gerektiren bir işte çalışmasına karşın sağlık yardımlarını eşi üzerinden sağlayan kadınlar, yeşil kart kullananlar, prim oranlarının düşük olması nedeniyle isteğe bağlı sigortalılığa geçmektedirler. İsteğe bağlı sigortalılık, zorunlu sigortalılık halinin yitirilmesinden sonra herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi çalışmayan kişilerin belli koşullarda sosyal sigorta ilişkisini devam ettirme olanağı veren bir yoldur. Genellikle, geçmiş yıllarda isteğe bağlı sigortalılık ve yeşil kart sayısındaki artış oranının, zorunlu sigortalılıktaki artış oranının kat kat üzerinde olması, düşük prim ödeyerek sosyal güvenliklerini sağlamak isteyen ve zorunlu sigortalılık kapsamına girmeyerek, kendilerini isteğe bağlı sigortalı gibi gösteren kayıt dışı çalışanların artmasına neden olmuştur. İsteğe bağlı sigortalılık bu haliyle olsa dahi, zorunlu sigortalılıktan kaçış yolu olarak görülmesi kayıt dışı istihdamın artmasına neden olmaktadır.²⁵

²⁵ Göktaş, Murat, Sayfa 72

2.1.4.3. Yeşil Kart Uygulamaları

Ülkemizde sosyal güvenlik ve sağlık sistemine prim ödemedi sağlık hizmeti almak isteyenlerin en çok başvurduğu yöntem ise yeşil kart almaktır. Yeşil kart, sosyal güvenlik açısından kapsam dışında kalmıştır. Mali açıdan sağlık hizmetine ihtiyaç duyduğu halde, bunu satın alma kudreti olmayanlara masrafların devletçe ödenmesi sağlanmıştır.

Kişiler ihtiyaç sahibi olmadığı halde yeşil kart uygulamalarına başvururlar. Hem normal SGK primini yatırmış kişilerin sahip olduğu avantajlara sahip olup hem de daha para vermek zorunda kalmayacaklardır. Devletin üzerine yük olmaması için başvuran kişileri dikkatle incelemek gerekir. Aksi halde devlet üzerine binen yük aşırı artar ve SGK çökme noktasına gelir.

2.1.4.4. Emeklilik Sisteminden Kaynaklanan Sebepler

Erken emeklilik kayıt dışı istihdamın artmasının sebebiyet verir. Belli bir yaşa ulaşma koşulu aranmadan emekliliğe hak kazanılması ve sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı dikkate alınıp emeklilik verilmesine erken emeklilik denir.²⁶

Ülkemizde, liderler oy kazanmak amacıyla erken yaşta emekliliğe teşvik edecek yasalar çıkarmaları SGK'nu yıpratmaktadır. Nüfusun yaşam süresi Türkiye İstatistik Kurumu'na göre, ortalama 78,6 yıl olarak hesaplanmıştır. Bir kişi kırklı yaşlarında emekli olduğunu varsayarsak 30 yıl boyunca emekli maaşı alacaktır. Zaten SGK primleri toparlamakta yetersiz kalırken bir de erken yaşta emeklilerle uğraştığı takdirde kurum çökme noktasına gelir. Bu sebepten ötürü günümüzde erken yaşta emekliliğini isteyen gruplara karşı devletin dikkatli davranması gerekir. Aksi halde SGK çöker. Aynı

²⁶ Akgün, Mustafa, Sayfa 60

zamanda bu kişilerin alacakları emekli maaşı az olacağından kayıt dışı ikinci bir işte çalışmaya başlarlar. Kendisine emekli aylığı bağlanan sigortalının, herhangi bir prim ödemediği tescilsiz sigortalı olarak çalıştırılması da mümkün değildir.²⁷ Bu da kayıt dışı çalışılmayı artırır.

2.2. Kayıt Dışı İstihdamın Olumlu ve Olumsuz Etkileri

Kayıt dışı istihdamın ülkemizde olumlu ve olumsuz yönleri mevcuttur. Olumsuz yönleri ağır olsa da bir takım olumlu yanları da vardır.

2.2.1. Kayıt Dışı İstihdamın Olumlu Etkileri

2.2.1.1. İstihdam Yaratma

Kayıt dışı istihdamın önemli yararı kayıtlı olmasa da istihdam yaratma etkisidir. Kayıt dışı istihdam ülkemizde bulunan yabancı kaçak işçiler, emekliler, kadınlar, çocuklar ve bu durumda olan insanlar için günlük geçimlerini sağlayacak kadar para kazanma imkânı yaratmaktadır. İş bulmanın zor olduğu şartlarda kişilerin yaşamını sürdürebilecek miktarda para kazanması gerekir. Bunun içinde kayıt dışı bir şekilde çalışma imkânına kavuşurlarsa bunu kabul etmek durumunda kalırlar. Bu kayıt dışı da olsa insanlara bir iş imkânı sağlayıp istihdam yaratmaktadır.²⁸

²⁷ Güzel, Ali, Okur, Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları,10.Baskı, İstanbul, 2004,Sayfa 403

²⁸ Azaklı, Sema Betül, Sayfa 39

2.2.1.2. Gelir Etkisi

Kayıt dışı istihdamla kişiler az da olsa bir gelir elde etmektedir. Ülkemizde artan enflasyon, kurların artışı gibi nedenlerle Türk lirası değer kaybetmektedir. İnsanlarımız da yaşamlarını sürdürebilmek için ekstra gelire ihtiyaç duymaktadır. Bunun içinde kayıt dışı bir şekilde ikinci bir işte çalışmaktadır. Bu da kayıt dışı istihdamın gelir etkisini ortaya çıkarır. Kayıt dışı istihdamla insanlar gelir elde edebilmekte ve böylece insanlarımız yaşamlarını sürdürebilmektedir.²⁹

2.2.1.3. Rekabet Etkisi

Küçük çaplı işletmeler ülkemizdeki ekonomik sıkıntılar, büyük firmaların baskısı vergi ve sigorta primleri gibi yasal yükümlülükler altında ezilmektedir. Bu da küçük çaplı işletmeleri ticaret hayatında zorlamaktadır. Küçük çaplı işletmeler büyük işletmelerle rekabet edebilmek için masrafları azaltmaya ve böylece kayıt dışı istihdama yönelmektedir. Bu da küçük çaplı firmaların ayakta durabilmesi ve büyük çaplı firmalarla rekabet etmesine yardımcı olur. Bu da kayıt dışı istihdamın artışına küçük firmalara rekabet etmesinde yardımcı olur.³⁰

2.2.2. Kayıt dışı İstihdamın Olumsuz Etkileri

İstihdamın kayıt dışı çıkmasının birden fazla olumsuz etkisi vardır. Bunlar arasında en önemlisi kayıt dışılığın ülkenin ekonomisine olumsuz etkisidir. Ayrıca sosyal güvenlik sistemine, gelir dağılımına, etik değerlere ve örgütlenmeye olumsuz etkileri

²⁹ Azaklı, Sema Betül, Sayfa 39

³⁰ Azaklı, Sema Betül, Sayfa 40

mevcuttur.³¹ Bu etkilenmeleri incelemek ÷lkemizde oluşan kayıt dışılığı daha iyi anlamamıza sağlar.

2.2.2.1. Vergi Gelirleri Üzerindeki Etkisi

Ülkelerin en önemli gelir kaynağı vergisidir. Bizim içinde bu geçerlidir. Ülkemizde istihdamın denetlenmesi ve artırılması önemlidir. Ülkemizde kayıt dışı istihdam vergi gelirlerinin kaybına sebebiyet vermektedir. İşveren masraflarını azaltmak amacıyla kayıt dışı çalışmaya yönelmektedir. İşçide elde olan işini kaybetmemek için kayıtsız çalışmayı kabul etmektedir. Ülkemizde vergilerin yüksek olması, hatta verginin vergisinin alınması gibi durumlar da kayıt dışılığı artırmaktadır. Devlete ödenmeyen paralar yüzünden devletin gelir kaybı azalmaktadır. Bu da devletin gelirlerini artırabilmek için vergi ve prim oranlarını yükselmesine yönelir. Böylece mal ve hizmetler pahalılaşır. Bu da bir döngü haline dönüşüp kayıt dışılığı artırmaktadır. Ancak kayıt dışı istihdam azaltılırsa vergi gelirleri artar. Kısaca kayıt dışılığın olumsuz etkilerinden biri vergi gelirlerini azaltmasıdır.³²

2.2.2.2. Gelir Dağılımındaki Etkisi

Kayıt dışı istihdamın gelir artırıcı bir etkisi vardır. Kayıt dışına alınan gelir kalemi ÷lkede paralel bir ekonomi oluşturur. Aynı zamanda işini düzgün yapıp vergilerini ve sigorta primlerini ödeyenler için adil olmayan şartlar oluşur. Kişiler kayıt dışı istihdamda ekstra gelir elde edip masraf oluşturmazken, kayıtlı istihdamda bulunanlar vergi ve sigorta primleri altında ezilmektedir. Bu da kayıtlı istihdamda

³¹ Tezel, Mehmet, Sigortasız İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliği, Yaklaşım Dergisi, (222), 2011, Sayfa 171

³² Azaklı, Sema Betül, Sayfa 41

bulunan kişilerin düzgün bir vatandaş oldukları için eziyet çektiği hissiyatı oluşturur. Kişilerin kayıtlı istihdamdan kayıtsız istihdama geçişini hızlandırır. Bu sebepten ötürü gelir kalemleri denetim altına alınarak, vatandaşta oluşan haksızlığı ortan kaldırıp istihdamı artırabilir. Devlet vergilerden eksik kalırsa gelirlerini artırmaya yönelmesine sebebiyet verir.³³

2.2.2.3. Refah Kaybı

Kayıt dışı istihdamla çalışan işçilerin birçoğu asgari ücretinde altında bir maaş almaktadır. Ülkemizde kayıt dışı çalışan işçilerin birçoğunun açlık sınırı altında çalışması bu insanları fakirliğe mahkûm etmektedir. Ayrıca kayıt dışı çalışanlar SGK primleri yatırılmadığından emeklilik hakları da ellerinden alınmaktadır. Bu da kişilerin ölünceye kadar çalışmaya mahkûm etmektedir. Ülkemizdeki insanların refah endeksi kayıt dışılığın artmasıyla düşmektedir.³⁴

2.2.2.4. Çocuk Emeginin Sömürülmesi

Kayıt dışı istihdamda, çalışan kişiler içinde çocuklar da bulunmaktadır. Çocuklar eğitim görmesi gereken yaşlarda zorlu koşullarda kayıt dışı bir şekilde çalışmaya zorlanmaktadır. Bu çalışma, ailenin evin ekonomisine katkı sağlamak amacıyla çocuğu çalıştırmaya zorlamaktadır. Bu da çocukta psikolojik ve fiziksel sorunlar meydana getirmektedir. Ülkemizin geleceği çocuklar olduğu için çocuk emeginin sömürülmesinin engellenmesi gerekir. Ülkemizin kayıt dışı istihdam sorunu

³³ Temir, Arif, Kayıt Dışı İstihdam Önlenebilir mi?, Çelik-İş Sendikası Dergisi, Aralık, (24), 2008, <http://ariftemir.com/Kayitdisi-Istihdam-Onlenebilir-Mi-i147.html>, (09.06.2021)

³⁴ Azaklı, Sema Betül, Sayfa 42

çocuklarımızı etkilemekte ve ileride çok daha büyük zararların oluşmasına sebebiyet vermektedir.

2.2.2.5. Sosyal Güvenlik Sistemini Bozucu Etkisi

Çalışanlar iş hayatlarında çeşitli tehlikelerle karşılaşmaktadır. Bu olaylar hastalık, işsizlik, maluliyet, yaşlılık ve ölüm vb. durumlardır. Sosyal risk, ne zaman olacağını bilinmemekte ve gelecekte gerçekleşme ihtimali kesin olan tehlikelerdir. Sosyal riskler kendi içerisinde ayrılır. Bunlar; mesleki riskler, fizyolojik riskler ve sosyoekonomik riskler olarak ayırabiliriz.³⁵ Bunlar, kişileri beden ve ruh sağlıklarında, malvarlıklarında olumsuz etkilemektedir. Sosyal riskler, insan hayatını doğrudan etkileyen risklerdir. Bu risk oluştuğunda muhatabına gelir ve kazanç kaybına sebebiyet verir. Sosyal risklerin ortak özelliği, bireylerin ekonomisine zarar vermektedir. Sosyal güvenlik politikaları da bireyler üzerindeki bu olumsuz etkilerini gidermek amacı sonucunda oluşmaktadır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. maddesinde “Herkes toplumun bir ferdi olarak sosyal güvenlik hakkına sahiptir; sosyal güvenlik bireyin onuru, kişiliğinin geliştirilmesi için kaçınılmaz ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tatmin edilmesi temeline dayanır” şeklinde sosyal güvenlik hakkı tanımlanmış ve bir insan hakkıdır. İkinci kuşak haklar da çağdaş anayasalarda temel hak niteliğinde görülen sosyoekonomik haklardandır. Anayasanın 60. maddesinde “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilat kurar” yazmaktadır.

³⁵ Şakar, Müjdat, Meslek Yüksek Okulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Basım Yayını, 2020, Sayfa 136.

2.2.2.6. Etik Değerlere Bozucu Etkisi

Kayıt dışılık, istihdamın etik değerleri düşürmesi sebebiyle Türk halkında onarılması zor sonuçlar meydana getirmektedir. Kayıt dışı istihdamla işverenler haksız kazanç sağlamaktadır. Böylece, kayıtlı istihdam sağlayan işverenlere göre daha iyi bir ekonomik koşula ulaşmakta ve diğer işverenlere karşı avantaj elde etmektedir. Bu da haksız kazanç sağlayarak, sigorta ve vergilerini ödemediği lüks bir yaşam sürmelerine imkân sağlamaktadır. Bu da toplumun yozlaşmasına zemin hazırlamaktadır.

2.2.2.7. Örgütlenmeye Bozucu Etkisi

İşçilerin örgütlenmelerinin ve haklarını savunmanın önündeki engellerden biri de kayıt dışı istihdamdır. İstihdam dışı çalışan işçilerin sendikal örgütlenmesi zorlaşmaktadır. Kayıt dışı istihdamın artması sendikalı sayısını da düşürmektedir. Böylece, gerçek ücretler azalmakta, ülkenin ekonomisi de zarar görmektedir. Böylece düşük ücret alan çalışanlarında yaşam kalitesi düşmektedir. İşçilerin sahip oldukları haklar konusunda bilgisiz kalmasına sebep olmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE

3.1. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Yasal Düzenlemeler

3.1.1. 3917 Sayılı Yasal Düzenleme

Bu yasa 01.12.1993 tarihinde kabul edilmiştir. Bu kanun “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 4792 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ve 6570 Sayılı Gayrimenkul Kiraları Hakkında Kanun ile 190 Sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Eki Cetvellerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” isimli kanunudur. Kayıt dışı istihdamla mücadele amacıyla getirilmiştir. Bu yasa vasıtasıyla SGK’nın taŐra birimleri arasında koordinasyon kurulması amacıyla SGK Genel Müdürlüğü bünyesinde Sigorta Teftiş Kurulu olarak yeni bir yapı oluşturulmuştur.¹

3917 Sayılı yasanın 6.maddesine göre “Sigorta Müfettişlerinin, işverenin kuruma, emsaline veya yapılan işin nitelik ve kapsamına göre, işin yürütümü için gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunduğunun saptanması halinde, sigorta primleri hesabına esas tutulacak kazançları toplamının, Sigorta MüfettiŐi raporuna dayanarak, kurumca resen hesaplanacağı ve buna göre bulunacak sigorta primlerinin Sosyal Sigortalar Yasası’nın 80.maddesine göre tahsil olunacağı, işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarının, yapılan işin niteliği, bünyesinde kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan işçi sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüŐü gibi hususlar dikkate alınarak Sigorta MüfettiŐlerince saptanacağı” hususları belirtilmektedir. Böylece Sosyal Sigortalar Yasası’nın 79.maddesinde fiilen tespit esasına dayanan ve bir aylık süre içerisinde belgelerin verilmemesi veya eksik

¹ Göktaş, Murat, Sayfa 76

verilmesi halinde, sigortalı işçi çalıştırma, prime esas kazancın ve prim ödeme gün sayılarının noksan gösterilmesi konularında daha etkin bir denetimin gerçekleştirilmesi amacıyla, primlerin resen hesaplanması konusunda, yeni esaslar öngörülmüştür. Yeni düzenlemede öngörülen resen hesaplama işlemi, Sigorta Müfettişinin, kontrol ve denetimine bağlı kılınmıştır.²

3917 Sayılı Yasa çıkmadan önce Sigorta Müfettişleri kayıt düzenine ilişkin teftiş yaparken, bu yasayla birlikte Sigorta Müfettişlerine resen prim tahakkuk etme yetkisi, yani kanunda sayılan hususlar kullanarak incelemesi yetkisi verilmiştir. Önemli nokta ise, işyeri kayıtlarının kuruma yapılan bildirimleri doğrulayıp doğrulamadığı değil, işyeri kayıtlarının fiili durumuna bakılır.³ Bu kanunda Sigorta Müfettişlerinin yetkileri sayılırken “işveren nezdinde, işle ilgili her türlü kayıt ve belgeyi incelemek, ilgililerden bilgi istemek ve toplamak” gibi yetkiler verilmiştir. Ayrıca Sigorta Müfettişlerinin almış olduğu ifadelerle ve toplamış olduğu delil niteliği taşıyan belgelerle resen prim tahakkuku yapacağı anlamı çıkmaktadır. Bu kanunla beraber Sigorta Müfettişleri işyerlerinin sigortalı sayısı yönünden, çalışma gün sayısı yönünden ve prime esas kazançları yönünden kuruma eksik beyanda bulunduğu şüphelenilen işyerlerini bu kanunda belirtilen kriterler esas alınarak incelemeye almış ve resen prim tahakkukları hesaplanmıştır.⁴

3.1.2. 3910 Sayılı Yasal Düzenleme

“Sosyal Sigortalar Kanunu’nun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” adlı yasal düzenlemedir. Sosyal Sigortalar Kanunu’nda verilen para cezaları 12.05.1993 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Yürürlüğe giren 3910

² Göktaş, Murat, Sayfa 76

³ Kurt, Resul, Sosyal Sigortalar Kurumunda Asgari İşçilik Uygulaması, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Ocak-Mart 1999.Sayfa 73; Göktaş, Murat, Sayfa 76

⁴ Göktaş, Murat, Sayfa 76

Sayılı Kanuna kadar sabitken, bu tarihten sonra asgari ücrete baz alınarak uygulanmaya başlanmıştır. Bununla cezaların enflasyona karşı değer yitirmesini kısmen engellemiştir. Böylece kayıt dışı istihdamda uygulanan cezaların kısmen de olsa caydırıcı olması sağlanmıştır.⁵

3.1.3. 4447 Sayılı Yasal Düzenleme

Bu yasal düzenleme 1999 yılında çıkarılmıştır. Bu kanunun ismi “Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ile İş Kanunu’nun bir maddesinin değiştirilmesi ve bu kanunlara ek geçici maddeler eklenmesi, işsizlik sigortası kurulması, çalışanların tasarrufa teşvik edilmesi ve bu tasarrufların değerlendirilmesine dair kanun iki maddesinin yürürlükten kaldırılması ile genel kadro ve usulü hakkında kanun hükmünde kararnamenin eki cetvellerde değişiklik yapılması hakkında kanun ”dur. Bu kanunla Sosyal Sigortalar Kanunu’nda bazı değişikliklere gidilmiştir. Sosyal güvenlik sisteminin önemli sorunlarından biri de finansman sorunudur.⁶ İşveren çalıştıracağı kişileri işe başlamasından önce SGK’ya bildirmesi gerekir. Ayrıca işçinin çalışmaya başlamasından itibaren 30 gün içinde bildirme zorunluluğu getirilmiştir.⁷

İşsizlik sigortası işsizliğe bir nebze çözüm amacıyla getirilmiştir. 4447 Sayılı Kanunla işsizlik sigortasının kabulüyle Türkiye’nin uluslararası standartlara yaklaşması

⁵ Göktaş, Murat, Sayfa 77

⁶ Bedük, Aykut, Mete, Okan, Avrupa Birliği sürecinde Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reorganizasyon Çalışmaları, Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi, (11), 2006, Sayfa 34

⁷ Sarıca, Ahmet Oğuz, Kayıt Dışı İstihdam ve Mücadele Yöntemleri, Ankara, 2006, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/AhmetOguz_Sar%C4%B1ca.pdf, (09.06.2021) , Sayfa 84

açısından önemlidir.⁸ İşsizlik sigortasıyla işsiz kalan işçi bu sürede uğradığı geçici gelir kaybını bir ölçüde ortadan kaldırmıştır. İşsizlere mesleki eğitim verilmesi ile iş gücünü kalifiye yaparak ekonomiye katkıda bulunmaktadır. İşsizlik sigortasının temel özelliği zorunluluk ilkesidir. Sigortalı, işveren ve kurum arasında emredici hükümlerde düzenlenmiştir. Ayrıca işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için hizmet sözleşmesinin kanunda belirtilen nedenlerle sona ermiş olması gerekir. Ayrıca sigortalının belirli bir süre içerisinde belirli gün sayıları kadar işsizlik sigortası primi ödenmesi gerekir. Kayıt dışı istihdama bakıldığında, çalışan sigortalıların bu kanundaki şartları sağlamak ve kanunda belirtilen belli prim ödeme gün sayısını doldurarak işsiz kalmaları halinde, asgari geçimlerini geçici süreyle de olsa kayıt altında çalışmaları amaçlanmıştır. Ancak uygulamada işsizlik sigortası ödeneği alan sigortalıların ödenek aldıkları dönemde geçimlerini temin etmek için tekrar çalıştıkları ancak işsizlik ödeneğinin kesilmemesi için bu sürede kayıt dışı çalışmayı tercih etmektedirler. Bu durumun tespiti halinde idari para cezalarına maruz kalırlar.⁹

3.1.4. 4306 Sayılı Yasal Düzenlemeler

18.08.1997 tarihinde Resmi Gazetede 4306 Sayılı Kanun yayımlanmıştır. Bu “926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa Bir Ek Geçici Madde Eklenmesine İlişkin 28.7.1993 Tarihli ve 488 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun” isimli kanundur. Bu kanuna göre temel eğitim süresi 5 yıldan 8 yıla yükseltilmiştir. Eskiden ortaokul olarak kabul edilen okullarla ilkokullar birleştirilerek ilköğretim adını almıştır. Daha önceleri zorunlu eğitimin 5 yıl olması nedeni ile ilkokul sonrası, maddi imkansızlık veya ailelerin izin vermemesi nedeniyle çocuklar iş yerlerinde çalışmaya başlamaktaydılar. Bu düzenleme ile önceden 11 yaşında temel eğitimi tamamlayan çocuklar 14 yaşında temel eğitimi tamamlamaya

⁸ Centel, Tankut, İşsizlik Sigortası Kanununa Eleştirel Yaklaşım. İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Mayıs 2000, Sayfa 4

⁹ Göktaş, Murat, Sayfa 79

başlamışlardır. Böylelikle kayıt dışı istihdamda fazlaca görülen çocuk işçiliğin azaltılması hedeflenmiştir.¹⁰

3.1.5. 4857 Sayılı Yasal Düzenleme

İş Kanunumuz 2004 senesinde içindeki eksiklikler giderilerek yenilenmiştir. Bununla kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, geçici iş ilişkisi, telafi çalışması, belirli ve kısa süreli çalışma şeklinde yeni istihdam çeşitlerine yer verilmiştir. İşverenin ödeme gücüne düştüğü hallerde işçiye işsizlik fonundan ödeme yapılmasına izin verilmiştir. Amaç, çalışma işçi ve işveren arasındaki çalışma hayatının kolaylaşmasını sağlayarak kayıtlı çalışma ve kayıtlı işçi çalıştırmayı özendirmeektir.¹¹

3.1.6. 5510 Sayılı Yasal Düzenleme

“Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” dur. 31.05.2006 tarihinde kabul edilmiştir. Bu kanunda kayıt dışı istihdamla mücadele için asgari işçilik düzenlemesi mevcuttur. Asgari İşçilik 5510 sayılı kanunun 85. Maddesinde düzenlenmiştir. Sigortalıların geçmiş dönemdeki hizmetlerine yönelik herhangi bir hak sağlamadan, yalnızca işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin sosyal güvenlik primlerinin tahsili amacıyla; işin emsaline, kapsam, nitelik ve kapasitesine göre gereken sigortalı sayısının, çalışma süresinin ve prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunulduğunun tespiti hâlinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan işin niteliği, işte kullanılan teknoloji, benzer işletmelerde çalışan işçi sayısı gibi ölçütlere

¹⁰ Göktaş, Murat, Sayfa 83

¹¹ Sarıca, Ahmet Oğuz, Sayfa 85

göre işin yürütülmesi için gereken asgari işçilik miktarının saptanmasına Asgari İşçilik denir. Türk hukukunda asgari işçilik uygulaması, temelde iki amaç taşımaktadır. Bunlardan ilki, işverenlerin istihdam ettiği işçilerini Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmemesi ve işçilerinin primlerini ödememesi sebebiyle oluşan prim kaybını, gecikme zammını ve gecikme cezasını tahsil etmektir. Uygulama ile amaçlanan ikinci husus ise işverenleri, çalıştırdıkları işçilere yönelik sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmeye zorlamaktır.¹²

3.2. Kayıt Dışı İstihdamla Kurumsal Mücadele

Kayıt dışı istihdamla mücadele için en önemli işlem, yatırımları artırmak ve üretime dönük, yeni istihdam alanları oluşturmaktır. İstihdam üzerindeki vergi ve sigorta primlerini azaltmak kayıt dışılığı azaltır.

Kayıt dışı istihdamın azalması için sosyal güvenliğin öneminin anlatılması gerekir. Sosyal güvenlik sisteminin erişebilirliği kolaylaştırılmalıdır. İşçi ve işverene bilgilendirilebilmesi için SGK'nın açıklayıcı broşürler ve tanıtım kampanyaları yapılmalıdır.

Kayıt dışı istihdamla mücadele için ekonominin toparlanması, toplumu bilinçlendirmek, yabancı kaçak işçinin çalıştırılmasının önüne geçilmesi ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi amacıyla toplumun her kesiminin katıldığı çalışmalar yapılması gerekir. Bunun yapılması için kayıt dışılığın sebeplerinin tespit edilmesi gerekir. Kayıt dışı istihdamla mücadele için 04.10.2006 tarihli ve 26309 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. 2006/28 sayılı Başbakanlık Genelgesinde kayıt dışı istihdamın ülke ekonomisinin zarar gördüğü belirtilmiştir. Yapılacak çalışmaların halkla, kamu

¹² Eker Doğukan, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Asgari İşçilik Uygulaması, [https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1473137\(23.12.2021-12.00\)](https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1473137(23.12.2021-12.00)), Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi - Yıl 8, Sayı 16, Aralık 2020 - s. 163-201.

yönetimiyle ve sosyal tarafların birlikteliği ile etkin mücadele yapılabileceği belirtilmiştir.¹³

2008 - 2009 yılı, “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele” yılı ilan edilmiştir. Maliye Bakanlığı ve diğer bakanlıkların ilgili birimleriyle görüşülerek “ Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Stratejisi ” belirlenmiştir. Amaç SGK'nin kayıt dışı istihdamı engellemeye yönelik önlemler almasıdır.¹⁴

Kayıt dışı istihdamla mücadelede müfettişlerin görevi önemlidir. Devlet adına çalışma hayatına kamu yararına müdahale ederler.¹⁵ 2008 yılında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda önemli maddeler getirilmiştir. SGK, kayıt dışı istihdamı önlemek için denetimlerinde ilgili yasanın 102. maddesinde idari para cezalarına yer vermiştir. 5510 sayılı Kanunu incelediğimizde isteğe bağlı sigortalı olma hususunda müracaat ve sigortalılığa devam şartları kolaylaştırılmak istenmiştir. Böylece daha fazla kişi genel sağlık sigortası kapsamına alınır. Bu da kayıt dışı istihdamla mücadeleyi kolaylaştırır. “5510 sayılı Kanunun 8. Maddesinin Yedinci Fıkrasının Uygulanması Hakkındaki Tebliğ” gereğince 2008 yılı Ekim ayından itibaren bankaların ve kamu kurumlarının yapmış oldukları işlemlerde kişilerin TC kimlik numaralarını ve meslek bilgilerini zorunlu almakla ve SGK'ya bildirmek zorundadır.¹⁶

Kayıt dışı istihdamla mücadele için SGK, teftiş ve denetime önem vermiştir. “Kamu İdarelerinin Denetim Elemanlarınca Yapılan Tespitler Hakkında Yönetmelik” incelendiğinde kamu kurumlarının denetim elemanları aracılığıyla sigortalılık tespitinin tutanak altına alınması ve raporlarının değerlendirilmesi SGK aracılığıyla yapılır.

¹³ Gülmez, Ülkü, Sayfa 33

¹⁴ http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sosyal_sigortalar/kayitdisi_istihdam; Gülmez, Ülkü, Sayfa 33

¹⁵ Olgaç, Cüneyt, Bulut, Mehmet, 1001 Soruda Sosyal Güvenlik Reformu ve İlgili Mevzuat, Ankara, TÜRMOB Yayınları, 2010, Sayfa 516

¹⁶ Gülcemal, Emre, Türkiye'deki Kamu Kurumlarının Kayıt Dışı İstihdamla Mücadeledeki Görevleri Sosyal Güvenliğin Yaygınlaştırılmasındaki ve Denetimindeki Rollerini Kurumlar Arası Koordinasyonun Sağlanması, Sayfa 134; Gülmez, Ülkü, Sayfa 34

Denetim elemanlarının iş yerlerinde yapacakları soruşturma, denetimler esnasında işçilerin sigortalılığını kontrol eder. Sigortasız çalışma tespit edilirse kuruma bildirmek zorundadır. Kanun incelendiğinde sigortalı çalışanların prime esas kazançlarının veya sigortalı gün sayılarının eksik olduğu anlaşılırsa en geç bir ay içinde kuruma bildirilmelidir.¹⁷Kayıt dışı istihdamla için çalışanların ücretleri bankalar aracılığı ile ödenir.¹⁸ “Böylece devlet, para akışı daha rahat kontrol edebilmekte ve kayıt dışı istihdamı daha rahat tespit edebilmektedir.

İş hayatında kayıt dışı istihdamın önlenmesi için önemli bir kurum İŞKUR’dur. İŞKUR, iş gücüne eğitim vererek nitelikli iş gücünün oluşmasını sağlar. Eğitimsiz işgücünü kayıt dışılığı artırır. Kayıt dışı istihdam ile mücadele için işverenlere yükümlülük getirmek veya işvereni kayıtlı istihdama teşvik etmektir. Kayıt dışı istihdamla kurumsal mücadele bölgesel olduğu gibi aynı zamanda uluslararasıdır. Bununla ilgili en önemli kurum Uluslararası Çalışma Örgütü’dür(ILO). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), üçlü bir yapıya sahip olup içinde hükümet, işveren ve işçi bulunmaktadır. Bu anlamda ILO, insan haklarına saygı, insanca çalışma koşullarını geliştirmeye uğraşır. Bu bağlamda ILO Ankara Ofisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile bir mutabakat imzalamıştır. Bu mutabakat çerçevesinde çocuk işçiliği ile mücadele, genç ve kadın istihdamın artırılması, kayıt dışı istihdamın engellenmesi gibi konuları birincil hedefler arasına almıştır. Çocuk işçiliğinde, çocuklara zarar verebilecek, potansiyellerini kısıtlayacak, eğitimlerinden alıkoyacak türdeki işler engellenmeye çalışılır. Tarım sektöründe çocuklar ağırlıklı olarak kayıt dışı çalışmaktadır. Tarıma dayalı ekonomiden sanayi ekonomisine geçiş süreci yaşayan Türkiye, ülke içi göç trendi, kent yaşamına ayak uyduramama gibi sebeplerden dolayı çocuk işçiliğiyle karşı karşıya kalmaktadır.¹⁹

¹⁷ Gülmez, Ülkü, Sayfa 35

¹⁸ Uluöz, Deniz, “İşçi Ücretleri Artık Bankalar Aracılığıyla Ödenecek”, Yaklaşım Dergisi, 2009, www.yaklasim.com.tr, (09.06.2021), Sayfa 193

¹⁹ Osmanoğlu, Ali, Sayfa 140

Uluslararası Çalışma Örgütünü onaylayan ülkeler bu sözleşmenin gereklerini iç hukuk düzenlemelerinde uygulamak zorundadır.²⁰ ILO, insana yakışır iş politikasıyla daha iyi yaşam koşullarına ulaşılması, kalkınmanın gerçekleşmesi ve bu sayede verimli bir istihdam yapısının sağlanmasını amaç edinmiştir. Bu doğrultuda işçi, işveren kesimleri ile hükümet arasındaki teması koruyarak istihdam konusunda yenilikçi politikalar gerçekleştirmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün istihdama yönelik hedefleri vardır. Bunlar gerekli donanımların sağlanmasıyla tarafların ekonomi ve iş gücü piyasalarında oluşabilecek gelişmeleri çözümlenmesi, küresel ve bölgesel anlamda etkili istihdam politikaları geliştirilmesidir. Küçük işletmeciliğin artırılmasıdır. Kadınlara yönelik iş imkânları sağlanmasıdır. Kayıt dışı sektördeki etkinlikleri iyileştirecek politikaları etkili biçimde uygulamaktır. Danışmanlık yaparak, piyasa ekonomisine geçiş sürecinde özellikle istihdam ve işgücü piyasasına katkıda bulunmaktadır.²¹

3.3. Denetimin Etkinleştirilmesi

Denetim “Ekonomik faaliyet ve olaylarla ilgili bilgilerin önceden oluşturulmuş ilkelere uygunluk derecesini belirlemek ve sonuçlarını bu bilgilerle ilgili olanlara bildirmek amacıyla, objektif olarak kanıt toplayan ve bu kanıtları değerlendiren sistematik bir süreçtir”²² şeklinde tanımlanabilir. Kayıt dışı istihdamın engellenmesi için denetimlerin etkinleştirilmesi gerekir. Ülkemizde yeterli sayıda denetçi bulunmaması denetimin eksik yapılmasına sebebiyet vermektedir. Bu da kayıt dışı istihdamı artırmaktadır. Bunun engellenmesi için yeterli sayıda denetçinin alınması gerekir. Ayrıca yapılan denetimlerde de problemler yaşanmaktadır. Denetimlerin yapılırken aynı yerlere birden fazla denetim yapılmak yerine hiç denetlenmemiş yerlerin

²⁰ Süzek, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayınları, 11. Baskı, İstanbul, 2015, Sayfa 96

²¹ Osmanoğlu, Ali, Sayfa 140

²² Kardeş, Seval, Denetimin Etkinliğinin Artırılmasında Analitik İnceleme Prosedürlerinin Kullanımı ve Türkiye'deki Denetim Firmalarına Yönelik Bir Araştırma. Sermaye Piyasası Kurulu, Yayın No:29, Ankara, Mart 1996, Sayfa 6

denetimi kayıt dışı çalışmayı tespit edilmeyi kolaylaştırır. Ayrıca müfettişler işin niteliği, kullanılan teknolojiyi, iş yerinin büyüklüğü, işçi sayısını dikkate alırlar.²³ Böylece kayıtlı istihdam da çalışan kişilerin denetimlerden bunalmaması ve kayıt dışı istihdamda çalışanların da tespitinin kolaylaştırılması sağlanır.

Vergi denetim elemanlarının, işlerinin iyi yapabilmeleri için ekonomik durumlarının da iyileştirilmesi gerekir. Aksi halde nitelikli memurlar özel sektöre geçiş yapar. Bu da kayıt dışı istihdamla mücadeleyi olumsuz etkiler. Maliyenin çalışma koşulları iyileştirilmelidir. Ayrıca kurumlar arasında koordinasyon sağlanmalıdır. Böylece denetimlerin etkinliği artar.

3.4. İşçi ve İşverenin Bilinçlendirilmesi

Kayıt dışı istihdamın engellenmesi için hem işçi hem de işverenin bilinçlendirilmesi gerekir. Bunların bilinçlenmesi kayıt dışı istihdamı azaltıp, kayıtlı istihdamı artırır. İşçinin koruyabilmesi için onların bilinçlendirilmesi gerekir..²⁴

Kayıt dışı istihdamın önlenmesi için işçilerin bilinçlendirilmesi gerekir. Böylece sigortasız çalışan işçilerin kayıt içine alınabilmesi sağlanır. Kayıt dışı istihdam, yoksulluğun ve işsizliğin çok olduğu ülkelerde fazladır. Kayıtlı istihdamın artması için işsizlerin mesleki eğitiminin verilmesi gerekir. Mesleki eğitimlere önem vermek nitelikli iş gücünün artmasına sebebiyet verir. Kayıt dışı istihdamla mücadelede işçi ve işveren bilinçlendirilmelidir. Böylece ülkemizdeki işçiler bilinçlenip kayıt dışı çalışmayı bırakabilir. Bu da istihdamı artırır.

²³ Yıldız, Remzi. ve Umdü, Emre, 2010, Sosyal Güvenlik Reform Sonrası Asgari İşçilik Uygulaması, Ankara, Sayfa 24.; Gülmez,Ülkü, Sayfa 35

²⁴ Güzel, Ali, İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları, A.Can Tuncay'a Armağan, 2005, İstanbul, Sayfa 58

Sosyal güvenliği sağlamak SGK'nın görevidir. SGK, bu görevi yerine getirebilmesi için ödemeler zamanında ve eksiksiz olarak yapılmalıdır. Bunun sağlanabilmesi için sigortalı ve işverenlere bunun önemi anlatılmalıdır. İşverenin kayıtlı çalışmanın faydasının, kayıt dışı çalışmanın zararına göre daha avantajlı olduğunu anlayınca kayıt dışılığı bırakır. Bu da işverenin bilinçlenmesiyle istihdamın artmasına sebebiyet verir.

3.5. Kayıt Dışı İstihdamla İlgili Cezai Yaptırımlar

Kayıt dışı istihdam önlenmesi için cezaların da en az denetimler kadar önemli olduğu unutulmamalıdır. Etkin ceza sistemi vasıtasıyla kişiler kayıt dışı istihdama yönelmesi engellenir. Kayıt dışı istihdamla mücadelede yasal yükümlülüklerin yerine getirmeyen işveren hakkında cezalar caydırıcı olmalıdır.

Türkiye'de sigortasız işçi çalıştırmanın ceza hukuku açısından bir sorumluluğu yoktur. Sadece işverenler çalıştırdıkları işçilerin işe giriş bildirimlerini bildirmek zorundadır. Bunun yerine idari para cezası ödemek zorunda kalır. Kayıt dışı istihdamla mücadele için sigortasız işçi çalıştıran işverenler için daha ağır cezalar olmalıdır.²⁵Kayıt dışı istihdamın iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku açısından incelenerek bununla ilgili yaptırımların dikkate alınması gerekir.

²⁵ Tansöker, Reyhan Leba, Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Takoza Açısından Değerlendirilmesi,2017, <http://acikerisim.lib.comu.edu.tr:8080/xmlui/handle/COMU/1824>,(10.06.2021), Sayfa 330

3.5.1. İş Hukuku Alanında Yaptırımlar

İş Hukuku işçilerin özel hukuku olarak tanımlanmaktadır.²⁶ İş mevzuatının aykırı davranıldığından verilecek idari para cezaları 4857 sayılı İş Kanunu 98 ila 108 arasında incelenmiştir. İş Kanunu'nun 108. Maddesinde “ Bu kanunda öngörülen idari nitelikteki para cezaları 101. ve 106. maddelerdeki idari para cezaları hariç olmak üzere, gerekçeleri belirtilmek suretiyle ÇSGB Bölge Müdürlüğüne verilir ” denilmek suretiyle 4857 sayılı İş Kanununa ilişkin hükümlerin uygulanacağı bildirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu gereğince uygulanacak idari para cezasında idareye itiraz hakkına ilişkin hüküm yoktur. Bu sebeple 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 27. maddesine dayanarak tebliğ tarihinden itibaren en geç on beş gün içerisinde yetkili sulh ceza mahkemesine başvurulması gerekmektedir.²⁷

3.5.1.1. İşyeri Bildirilmemesinin Cezası

4857 sayılı İş Kanunu 3. maddesine göre bir İş yeri kuran, devralan, çalışma koşulunu değiştiren veya faaliyetine son vererek işyerini kapatan işyerini 1 ay içinde bildirmek zorundadır. İşveren çalıştırdığı işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama ve bitiş tarihlerini, işveren olarak kendi ad ve soyadını, adresini de içerek şekilde bunu bildirmelidir. Buna aykırı davranışlar hakkında 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre idari para cezası uygulanacaktır.²⁸

²⁶ Tunçomağ, Kenan, Centel, Tankut , İş Hukukunun Esasları, 4. Bası, İstanbul, 2005, Sayfa 1

²⁷ Süzek, Sarper, İş hukuku, Beta Yayınları, 11. Bası, İstanbul 2015, s.865; Gülmez, Ülkü, Sayfa 39

²⁸ Gülmez, Ülkü, Sayfa 39

3.5.1.2. Ücret ile Hükümlülüklerle Aykırılık

İşçi, çalışmasının karşılığı olarak işverenden ücret alır. İşçinin bu hakkını hiç ödemeyen veya eksik ödeyen işveren veya işveren vekiline para cezası verilir. 4857 sayılı İş Kanunu 32.maddesinde işçinin toplu iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasten ödemeyen veya eksik ödeyen işveren, işveren vekili veya ilgili üçüncü kişilere idari para cezası uygulanır. İş Kanunu'nda belirtilen fazla mesai ücreti vermeyen, işçiye hak etmiş olduğu serbest zamanı altı ay içerisinde kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışma için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilir.²⁹

3.5.1.3. Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık

İşçilerin dinlenebilmesi için yıllık ücretli izin hakkı verilmiştir. İşçilerin yıllık ücretli izin hakları 4857 sayılı İş Kanunu 56. ve 57. maddelerinde düzenlenmiştir. Yıllık ücretli izin hakkını vermeyen, bölen veya usule aykırı şekilde ödeyenler hakkında her bir işçi için İş Kanunu 103. maddesi gereğince idari para cezası uygulanır.³⁰

3.5.1.4. İş Hayatında Denetim Hükümlerine Aykırılık

4857 sayılı İş Kanunu'nda denetleme sırasında işverenler, işçileriyle ilgili konularda çağrıldıkları zaman gelmek, ifade vermek zorundadır. Belge ve delilleri

²⁹ Gülmez Ülkü, Sayfa 41

³⁰ Gülmez Ülkü, Sayfa 42

vermek işverenin yükümlülüğündedir. Bu yükümlülüklere uymayanlar hakkında, 4857 sayılı İş Kanunu 107. maddesi gereğince idari para cezası uygulanmaktadır.³¹

3.5.1.5. Diğer Hükümlere Aykırılık

İş Kanunu'nun 5.maddesinde "İşçilere Eşit Davranma İlkesi", 7.maddesinde "geçici iş ilişkisi" hükümleri gereğince iş sözleşmesinin iki aylık süresi dolmadan sona ermişse en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı belge verilmelidir. Belge düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranılması halinde 4857 sayılı Kanunun 99.maddesi gereğince idari para cezası uygulanır.³²

3.5.2. Sosyal Güvenlik Hukukunda Düzenlenen Cezai Yaptırımlar

Devletin amacı insanları güvenceye almak, haklarını savunmak, sosyal sigortalardan yararlanma şartlarını oluşturmak, sosyal güvenliğin finansmanını belirlemekle görevli olan kurum Sosyal Güvenlik Kurumu'dur. 5502 sayılı Kanunun 3. maddesinde kurumun amacı vatandaşların haklarını korumak ve sosyal sigortalardan yararlanmasını sağlamaktır. SGK'a sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı, etkin ve adil bir sistem yürütmektir.³³

³¹ Gülmez, Ülkü, Sayfa 44

³² Gülmez, Ülkü, Sayfa 45

³³ Tuncay, Ali, Ekmekçi, Ömer, 2011, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 14. Bası, İstanbul, Sayfa 90; Gülmez, Ülkü, Sayfa 46

Kayıt dışı istihdama baktığımızda konuşulan hususlardan birisi de işverenlerin yapmış oldukları kayıt dışı çalışan bildirmeme fiili Vergi Usul Kanununca kaçakçılık olarak değerlendirilme hususudur.³⁴ Ücret bordrosunu düşük gösterilmesinin yanıltıcı belge olarak değerlendirenler de vardır. V.U.K 359. maddesine göre kaçakçılık suçu kapsamına girebilir. Sosyal Güvenlik Kurumu kayıt dışı işçi çalıştıran, bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeyenler hakkında para cezası verilir.³⁵

Kayıt dışı istihdamla kaçakçılık suçu birbirine benzemekle beraber bu kapsamda değerlendirilemez. Ücret bordrosunda ücretin düşük gösterilmesi de yanıltıcı belge olarak değerlendirildiğinden dolayı V.U.K 359. maddesine göre kaçakçılık suçu kapsamında değerlendirilebilir. Ancak kaçak işçi çalıştıran, sigorta primini ve vergisini hiç ödemeyen işverenler hakkında ise sadece 5510 sayılı Kanunun 102. maddesi hükmüne göre idari para cezası uygulanmaktadır.³⁶

3.5.2.1. Sigortalı Bildiriminin Yapılmaması

İşverenlerin 5510 sayılı Kanunun 4. maddesi kapsamında çalıştırdıkları işçilerin işe başlamadan önce e-sigorta yolu ile SGK'ya bildirmeleri gerekir. Bunun amacı kayıt dışı işçi çalıştırmayı engellemektir. Bu husus 5510 sayılı Kanunun 92.maddesinde düzenlenen zorunluluk ilkesi gereğindedir.³⁷ Sigortalılık, 5510 sayılı Kanunun 7. maddesinde işçinin çalışmaya başlaması ile kendiliğinden başlar. İşveren çalıştırdığı

³⁴ Özdemir, Cemil, 2009, Gerçek Ücretin Bordroya İntikal Ettirilmemesi ve Hapis Cezası, <http://www.alomaliye.com/2009/cumhur-sinan-gercek-ucet.htm>.; Gülmez, Ülkü, Sayfa 46

³⁵ Gülmez, Ülkü, Sayfa 46

³⁶ Aslanpınar, Burak, Ücreti Düşük Göstermek Vergi Kaçakçılığı, Kaçak İşçi Çalıştırmak Değil, <http://www.burakaslanpınar.av.tr>, (10.06.2021)

³⁷ Güzel, Ali, Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N., 2010, Sosyal Güvenlik Hukuku, 5510 Sayılı Kanuna Göre Hazırlanmış 13. Bası, İstanbul, sayfa 144;Gülmez, Ülkü, Sayfa 48

kişileri SGK'ya bildirmese dahi, bildirim tarihinden önceki iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık risklerinden yararlanırlar. İşçiler sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını SGK'ya kendilerinin bildirilmesi hakkı verilmiştir. Sigortalının işe girişi kanuni süresinde bildirilmezse idari para cezası uygulanmaktadır.³⁸

3.5.2.2. Prim Belgelerinin Verilmemesi

Kuruma, belgeler süresinde verilmezse SGK tarafından idari para cezası uygulanır. İşçilerin prim belgelerinin SGK'ya verilme yükümlülüğü işverenlere aittir. 5510 sayılı Kanuna göre kamu idarelerine, kanunla kurulan kamu kurumlara, , bankalara bildirim yükümlülüğü gelmiştir. 5510 sayılı Kanununun 86.maddesine göre belgeleri kuruma usulünde vermeyenler hakkında her bir fiil için idari para cezası uygulanır.³⁹

Kayıt dışı istihdamın bir başka durumu da çalışma gün sayısının eksik bildirimidir. Bazı işverenler çalıştıkları işçileri tam süreyle çalıştırmalarına rağmen prim günleri eksik bildirilmektedir. İşçiler içinde olumsuzluğa sebebiyet verir.⁴⁰

3.5.2.3. Kuruma Bildirilmeyen Eksik İşçilik Tespiti

5510 sayılı Kanununun 59. maddesinde kurumların defter ve belge incelemelerine ilişkin düzenleme getirilmiştir. Denetim memurlarının, denetiminde kuruma

³⁸ Gülmez, Ülkü, Sayfa 49

³⁹ Gülmez, Ülkü, Sayfa 53

⁴⁰ Gülmez, Ülkü, Sayfa 54

bildirmemekte olduğu anlaşılması durumunda idari para cezası uygulanır. Bu da eksik işçiliğin mal edildiği her ayda 5510 sayılı Kanununun 102. maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi gereğince asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır.⁴¹

3.5.2.4. İstirahat Sürelerine İlişkin Bilgi Girişinin Yapılmaması

İşverenle, işçilerin istirahat alması durumunda işyerinde çalışmadığına ilişkin bildirimlerini yapmak zorundadır. Bunu istirahat süresinin başlangıcından itibaren beş iş günü süresinde elektronik işlemle yapılır. Aykırı davrananlara idari para cezası uygulanmaktadır.⁴²

3.6. İşverenlere Sağlanan Teşvik ve Primler

Kayıt dışı istihdamı engellemek amacıyla işverenlere teşvik ve primler sağlanmıştır. 5763 sayılı Kanununun 81.maddesinde işveren hissesine 5 puanlık indirim dışında daha fazla yatırım ve istihdam teşvikine yer verilmiştir. Bu yapılan kanuni değişiklikle teşvikler hazine veya işsizlik ödeneğinden karşılanmıştır. Kayıt dışı istihdamla mücadele amacıyla yapılan kontrol ve denetimlerde kayıt dışı çalışma tespit edilirse bir yıl süreyle sigorta primi teşviklerinden yararlanamaz.⁴³ İşverenlerin teşviklerden yararlanabilmesi için kayıtlı çalışmasının teşvikidir.

⁴¹ Gülmez, Ülkü, Sayfa 54

⁴² Gülmez, Ülkü, Sayfa 58

⁴³ Caniklioğlu, Necmi, 2011, Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri, İstanbul, Sayfa 50; Gülmez, Ülkü, Sayfa 59

3.6.1. 4447 Sayılı Yasal Düzenlemenin 50. Maddesi Kapsamında Uygulanacaklar

İşyerlerinde çalışan işçilerin kusuru olmaksızın işsiz kalma ihtimalleri her zaman bulunmaktadır. Sigortalı işçilerin işsiz kalmaları sebebiyle uğradıkları gelir kaybı telafi edilmek istenmiştir. Bunun için 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı kanun getirilmiştir. İlk defa 2002 mart ayında işsizlik sigortası uygulanmıştır. Bununla işçilerin zor zamanlarında ona yardım etmek ve yeniden istihdamını sağlamak amacıyla 4447 sayılı Kanunun 50. maddesi yapılmıştır. İşsizlik ödeneği alınırken aynı zamanda sigortalılara istihdam veren işverenlere sigorta prim teşviki uygulanmıştır. İşsizlik ödeneği alanların tekrar işe alınması sağlanırsa hem işverene hem de sigortalıya teşvik verilir. Bu teşvik fırsatından yararlanabilmek için öncelikle işsizlik ödeneği alan bir kişinin istihdam edilmesi gerekir. İş akdine son verilen sigortalı işçinin işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için iş sözleşmesinin 4447 sayılı Kanunun 51. maddesinde dayalı olarak son verilmesi gerekir. Süresi içerisinde de İŞKUR'a başvurulması gerekir. İş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren son üç yıl içerisinde en az 600 gün olarak sigortalı olarak çalışmalıdır ve işten ayrılmadan önce son 120 gününü primi de ödenmelidir.⁴⁴ İşçi, işsizlik ödeneğine hak kazanamamışsa veya işsizlik ödeneğinden yararlanma süresi dolmuşsa işçi bu teşvikten faydalanamaz.⁴⁵

3.6.2. 4447 Sayılı Yasal Düzenlemenin 9. Maddesi Kapsamında Uygulanacaklar

5921 sayılı düzenleme de, 4447 sayılı Kanuna ek olarak geçici 9. maddesinde iş yerinde 18.08.2009 ile 31.12.2009 tarihleri için işe aldıkları işçiler için teşvik verilmiştir. 05.02.2010 tarihli ve 27484 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. 5951 sayılı kanunda bir düzenleme daha yapılmıştır. İşyerinin 01.01.2010 ile 31.12.2010

⁴⁴ Kuruca, Mehmet, 2004, Tüm Yönleriyle Emeklilik, Yaklaşım Yayınları, Sayfa 262; Gülmez, Ülkü, Sayfa 65

⁴⁵ Gülmez, Ülkü, Sayfa 65

tarihleri arasında çalışanlara ek olarak yeni çalışan istihdam teşvikten faydalanabilirler. Teşvikten faydalanmak isteyen işverenler buna ilişkin yazılı bir şekilde başvurmaları gerekir. Bu teşvikten yararlanmak isteyen işverenler, işçilerini 5510 sayılı Kanunun 4/a dâhilinde çalıştırmaları gerekir. Teşvikten faydalanmak için yapılan denetimler muvazaalı işyerinin tespit edilmemiş olması gerekir. Çünkü kayıt dışı işçi çalıştırılıyorsa her ne kadar şartlar taşınsa da bunun bir önemi kalmaz.⁴⁶

3.6.3. 4857 Sayılı Yasal Düzenlemeyle Uygulanacak Teşvikler

Engelli vatandaşlarımız için iş istihdamını sağlayabilmek için 4857 sayılı İş Kanunu 30. maddesine 5763 sayılı Kanunu getirilmiştir. İlgili kanun 01.07.2008 tarihinden itibaren uygulanmaya başlamıştır. Düzenlenen kanunla işyerinde çalışan engelli vatandaşlarımızın belirli kadro sınırı içinde çalıştırılan engelli vatandaşlarımızın incelenen sigorta primlerine ait işveren hissesinden % 50 oranında hazine eliyle ödenir.⁴⁷ Engelli işçilerimizin istihdamında alt kazanç sınırının primlerinin işveren yerine hazinece karşılanması işverenlerin engelli istihdamın faydası olacaktır. Engelli istihdamına faydası olacak şekilde düzenlemeler yapılması gerekir.⁴⁸ 4857 sayılı İş Kanuna göre kontenjan açığı bulunan iş yerlerinde 50 ve üzeri işçi istihdam edenlerde engelli vatandaşlarımızda istihdam yaratılması gerekir. SGK tarafından 2008/77 sayılı genelge çıkarılmıştır. İstihdam edilen engelli çalışanların 5510 sayılı Kanunu 4/a kapsamında hizmet akdiyle çalışması gerekir. Kamu işyerlerinde çalıştırılan engelliler sigorta prim teşvikinden yararlanamamaktadır.⁴⁹

⁴⁶ Gülmez, Ülkü, Sayfa 66

⁴⁷ Caniklioğlu, Necmi, 2008, 5510 Sayılı Kanunun Prime İlişkin Öngördüğü Yeni Düzenlemeler ve 5763 Sayılı Kanunun Prim Teşvikine İlişkin Hükümleri, İstihdam Paketi ve Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler ne Getiriyor? Semineri, İstanbul, Sayfa 170; Gülmez Ülkü, Sayfa 70

⁴⁸ Umdü, E., 2009, Ayrımcılık ve Sosyal Politikalar Çerçevesinde Türkiye’de Özürlülere Yönelik Çalışma Mevzuatı, Sosyal Güvenlik Dünyası, (58) ; Gülmez, Ülkü, Sayfa 70

⁴⁹ Gülmez, Ülkü, Sayfa 71

3.7. Kayıt Dışı Çalışmanın Tespiti ve Önlenmesi

Ülkemizde kayıt dışı çalışma önlenmenin bir başka yolu da bunun tespit edilmesidir. Kayıt dışı çalışan vatandaşların kendilerine tanınmış yasal hak arama yolları mevcuttur. Kayıt dışı çalışan işçiler kayıt dışı çalıştıklarının tespiti için mahkemeye başvurmalıdır. Böylece kayıt dışı çalışmanın tespit edilir ve kayıt dışı çalışma azalır.

Sigorta her çalışan için zorunlu bir uygulamadır. Ancak bir kısım işveren işçileri için bu uygulamaya gitmez. Bazı işçilerin sigortaları hiç bildirilmemekte veya eksik bildirilmektedir. Kayıt dışı istihdamı hizmet tespit davasıyla dava açma imkanı verilmiştir. Kayıt dışı çalışanlar işten ayrıldıkları zamandan başlayarak beş yıl içinde hizmet tespit davası açılabilir.⁵⁰

3.8. Sosyal Güvenlik Reformu

Sosyal Güvenlik Reformu, 20.05.2007 tarihinde ve 26173 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile 16.06.2007 tarih 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile gerçekleşmiştir. Sosyal Güvenlik Reformu kapsamında hazırlanan Sosyal güvenlik reformunun temel amacı adil, kolay erişilebilir, yoksulluğa karşı daha etkin koruma sağlayan bir sisteme ulaşmaktır. SGK kurumunun amaçlarına ulaşabilmesi için bir takım değişiklikler yapılmıştır. Bağımsız çalışan sigortalının, sigortalılık ilişkilerinin başlangıcını bildirmesi yükümlülüğünün, başta vergi daireleri olmak üzere ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına verilmesi, ayrıca sigortalı ve işyeri bildiriminde e-sigorta uygulamasının

⁵⁰ Alper Yusuf, Kılış İlknur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Dora Yayınları,5.Baskı Bursa 2020,Sayfa 222

hayata geçirilmesi, vatandaşlık numarasının aynı zamanda sosyal güvenlik sicil numarası olarak kabul edilmesi dolayısıyla çapraz kontrollerinin kolaylaşmasıdır.⁵¹

Sosyal güvenlik sisteminin yapısıyla ilgili problemler bulunmaktadır. Bunların yeniden yapılandırılması gerekir. Yapılandırmanın temel amacı özertleştirme ve iyileştirme olmalıdır. Mevzuatın yeniden ele alınarak norm ve standart birliği sağlanmalıdır.⁵²

Sosyal güvenlik prim yükümlülükleri azaltılmalıdır. Sosyal güvenlik sisteminin bozan sorun işsizlik ve kayıt dışılıktır. Buna köklü çözümler getirilmesi gerekir.⁵³

3.9. Çocuk İşçiliği Kaldırmaya Yönelik Stratejiler

Çocuk işçiler kayıt dışı istihdamın acı bir sonucudur. Ülkemizde insanların ev ekonomisine katkı sağlamak amacıyla çocuklarını çalıştırdıkları bilinmektedir. Ekonomik sorunların çocukların eğitim alsalar da iş bulamamaları, okul giderlerinin artışı, ev ekonomisine katkı sağlama gibi nedenlerle çocuk işçilik yapılmaktadır. Çocuk istihdamın azaltılması için yapılması gerekenler vardır. Bunlar; Okullaşma oranını artırılmasıdır. Ailelere teşvik verilmelidir. Çocukları eğitim sistemine dâhil edilmelidir. Zorunlu eğitimde parasız eğitim hakkı sağlanmalıdır. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin daha sıkı denetlenmesi sağlanmalıdır. Çocuk işçi çalıştıran işletmeler de ağır cezai yaptırımlar uygulanmalıdır

⁵¹ Azaklı, Sema Betül, Sayfa 67

⁵² Aktan, Coşkun Can, Türkiye’de Üretim ve İstihdama Yönelik Ulusal Rekabet Gücü Politikası, 2010, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/332928>, (10.06.2021) , Sayfa 181

⁵³ Güzel, Ali, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm Mü?, Çalışma ve Toplum, (4), 2005, Sayfa 73

3.10. Kayıt Dışı Ekonomi ile Mücadele Stratejisi Eylem Planı (2008–2010)

Kayıt dışı ekonomi ile mücadele için Gelir İdaresi Başkanlığı'nın sorumluluğunda hazırlanmıştır. "Kayıt dışı Ekonomi ile Mücadele Stratejisi Eylem Planı 2008- 2010" planı adı verilmiştir. Plan, 2009/3 sayılı Başbakanlık genelgesi olarak 5/2/2009 tarih ve 27132 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Tüm kesimlerin katıldığı bir plan olarak hazırlanmış ve kapsamlı bir mücadele stratejisi oluşturulmuştur.

Çalışma düzeninin bozulmasının en büyük sebebi kayıt dışı istihdamdır. Kayıt dışı çalışan vatandaşlarımız sosyal güvenlikten faydalanamamaktadır. Ayrıca yeterli prim toplanamaması, sosyal güvenlik kuruluşlarının üzerinde baskı oluşmasına kendilerinden beklenen hizmetleri yerine getirememesine sebebiyet verir. Bu nedenlerden ötürü kayıt dışı istihdamın yaratacağı sorunları engelleyebilmek için kamuoyu bilgilendirilmelidir.⁵⁴

Kişileri kayıt dışı istihdamdan uzaklaştırıp kayıtlı olmaya sevk etmek için bu plan hazırlanmıştır Bunun içinde cezalar caydırıcı olmalıdır. Böylece problemler azalır. Aynı zamanda kurallara uyanlarla uymayanlar eşitsizlik de ortadan kalkar.⁵⁵

Ülkemizde olumsuz sonuçlara sebebiyet veren kayıt dışı ekonomidir. Bunun düzeltilmesi için çok çaba harcamak gerekir. Bunun içinde düzgün vergi verme kültürünün yerleştirilmesi gerekir. Bu da kayıt dışı mücadelede toplumsal desteğin sağlanmasına sebebiyet verecektir.⁵⁶

⁵⁴ Azaklı, Sema Betül, Sayfa 69

⁵⁵ Azaklı, Sema Betül, Sayfa 70

⁵⁶ Azaklı, Sema Betül, Sayfa 71

3.11. Kayıt Dışı İstihdamı Önleme Projesi(KADİM)

Projenin yapılış amacı, Türkiye’de kayıt dışı istihdama sebep olan faktörlerin ortadan kaldırılması amacıyla ortaya konulmuştur. KADİM Projesi’nin gerçekleşmesi için halkın, kamu yönetiminin ve sosyal tarafların elbirliğiyle çalışmaları gerekir. Bu da ülkenin ekonomisini ve sosyal hayatı etkileyecek bir proje olmasına sebebiyet verir.⁵⁷ Projede denetim, bilgilendirme, bilinçlendirme faaliyetleri, bürokratik engellerin kaldırılması hedeflenmiştir. Bu faaliyetlerle asıl amaçlanan kayıt dışı çalışanların kayıt altına alınmasıdır.⁵⁸

3.12. İstihdam Üzerindeki Mali Yükün Azaltılması

İşverenler üzerindeki mali yük ülkemizde fazladır. Ülkemizde prim ve vergi ödemeleri yüksektir. Bunların azaltılması ile işveren rahatlar ve daha fazla kayıtlı istihdam artar.

Devlet vergiyi tabana yaymamalı ve vergi adaletini sağlamalıdır. Vergide adalet sağlanmazsa kayıtlı işveren ve çalışanları kayıt dışına itmektir. Vergi tabana yayılmak ve vergide adaleti sağlamak gerekir.⁵⁹ Yani vergide adaleti sağlamak için vergi oranları düşürmek yapılması gereken adımlardan biridir. Vergi oranlarının düşürmek kayıt dışı istihdamın azalmasına sebebiyet verir. Vergi oranlarının azalmasıyla kayıt dışında çalışan işverenler sorun yaşamamak için düşük vergiyle kayıt içine girmek isteyeceklerdir. Böylece kayıt içi çalışan işveren sayısı artar. Bu da vergi gelirlerinin

⁵⁷Hastürk, Hüseyin, “Kayıt Dışı ile Mücadele Çerçevesinde Portör Muayeneleri ve İşverene Getirdiği Sorumluluklar”, <http://www.bilgidenetim.com>, (10.06.2021)

⁵⁸ Azaklı, Sema Betül, Sayfa 75

⁵⁹ Tansöker, Reyhan Leba, Sayfa 327

azalmasını engeller.⁶⁰ Kayıtlı istihdamı faiz ve vergi yüklerinin yüksekliği sebebiyle zorlanır. Bu da istihdamın kayıt dışı istihdama yönelmesine sebebiyet verir.⁶¹

Vergilerin azaltılmasında öncelikle vergileme ilkelerini esas alacak şekilde yapılmalıdır. Bunlar adalet, eşitlik genellik, istikrar, tarafsızlık, etkinlik, basitliktir. Vergiyi tabana yaymak gerekir. Ülkemizde dolaysız vergiden elde edilen gelir doğrudan vergiden elde edilen gelire göre çok fazladır. Vergilerin oranları düşürülmesi ve daha adil olması gerekir. Geriye doğru vergileme mutlaka yasaklanmalıdır. Vergi aflarınınsa çok istisnai duruma getirilmelidir. Affı sadece yasama organının nitelikli çoğunluk kararı gerçekleştirebileceği hüküm altına alınmalıdır.⁶²

OECD incelendiğinde ülkemizdeki dolaysız vergiler dolaylı vergilerden daha yüksektir. Ülkemizde dolaylı vergi oranının doğrudan vergi oranına göre daha yüksek olması vergi de adaletsizliği sağlamaktadır. Türkiye, OECD ülkeleri arasında vergide adalette geride kalmaktadır.⁶³

Ayrıca işletmelerin bir akım yan giderleri de bulunmaktadır. Elektrik, su vb. harcamaların düşürülmesiyle işverenlerin gideri azalır ve bu ekonomiyi olumlu etki getirir. Şöyle ki işverenin üzerindeki mali yükün azaltılması işvereni kayıt dışılığa çıkmasını azaltır. Bu da kayıtlı istihdamı artırır. Sonunda da devlet alamadığı vergi ve primlere kavuşur.

⁶⁰ Kalaycı, Cemalettin , Kalan, Emine, Sayfa 27

⁶¹ Aktan, Coşkun Can, 2003, Türkiye Üretim ve İstihdama Yönelik Ulusal Rekabet Gücü Politikası, TİSK Yayın No:236, TİSK-Güçlü ve Büyük Türk Ekonomisi İçin Üretim ve İstihdam Politikaları Araştırma Yarışması, Mansiyon Ödülü.; Gülmez, Ülkü, Sayfa 13

⁶² Aktan, Coşkun Can, Sayfa 185

⁶³ Yandık, Fatma Merve, Sayfa 92

3.13. Af Beklentisinin Ortadan Kaldırılması

Ülkemizde “Yeniden Yapılandırma” adı altında aflar yapılmaktadır. Az sürede devlet toplanamayan vergi ve prim borçlarını elde etmektedir, uzun sürede ise olumsuz etkileri oluşturmaktadır. Halkta af beklentisi yaratır. Bu da uzun vadede kayıt dışılığı özendirir.⁶⁴ Ülkemizde vergilerini düzenli ödeyen insanların ödemeyenlere göre af ile mağduriyet yaşatılmaktadır.

Toplum da affın ortadan kalkması gerekir. Çalışanların faaliyetlere girdiklerinde af beklentisiyle kurtulacağı düşüncesine sahip olursa bu sadece kayıt dışılığın artmasına sebebiyet verir. Hükümetler kayıt dışı istihdamla istikrarla mücadele etmelidir. Ayrıca işverenleri af beklentisine sokmamalıdır. Vergi afları dürüst vatandaşları cezalandırmaktadır.⁶⁵

Vergilerini ve sigorta primlerini düzenli ödeyen kişiler de af sebebiyle gelirlerini zamanında ödememeye başlarlar. Bu da var olan vergi ve sigorta primleri açığı giderek artar. Bu da kayıt dışı istihdamı artırır. Bunu engellemek için afların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Her çıkan af, vergileri ve sigorta primleri düzgünce ödeyen insanları mağduriyet eder. Ancak aflar ortadan kaldırılır, vergiler ve sigorta primlerini düzenli ödemeye teşvik ederse kayıt dışı istihdam azalmaya başlar.

3.14. Yoksulluk ve İşsizlikle Mücadele

Yoksullukla mücadelede iki grup politika uygulanmıştır. Birinci grupta, özellikle 1940’lı yıllardan 1980’li yıllara kadar yoksullukla doğrudan mücadele amacıyla sosyal güvenlik ağı öngörülmektedir. İkinci grupta ise, yoksulluk sorununda büyük önem

⁶⁴ Tansöker, Reyhan Leba, Sayfa 327

⁶⁵ Kalaycı, Cemalettin, Kalan, Emine, Sayfa 29

taşıyan işsizlikle ilgilenilmiştir. İşsizliğin azaltılarak ekonomik büyümeyi gerçekleştirmek amacıyla yürütülen bir politikadır. İkinci grup politikalarda, yoksulluğun dolaylı olarak azaldığı düşünülmektedir.⁶⁶ Ancak yoksulluk işsizlikle bağlantılıdır. Yoksulluğun azaltılması için işsizliği azaltması gerekir. Bu da kayıt dışı istihdamı azaltır.

Ülkemizde istihdam için mücadele ederken en büyük problem yüksek işsizlik oranıdır. Kayıt dışı istihdamın fazla olması iş hayatını olumsuz etkilemektedir. Söyle ki sağlıksız bir işyeri sayısının artmasına ve işgücü piyasasının verimsiz olmasına sebebiyet verir.⁶⁷ Yeni istihdamın oluşması ve işsizlik sayısının azalması için ekonomik büyümeyi artırmak gerekir. Küresel rekabetin de etkisiyle şirketlerimiz maliyetlerini azaltmak ve verimliliği artırmak çalışanlarını azami performansla çalıştırmaktadır. Bu da ilave istihdamın yaratılmamasına sebebiyet vermektedir. Dövizin emek piyasası üzerindeki etkisi büyüktür. Rekabet artması ücret, iş ve çalışma koşullarının etkilemekte ve bu hakların zarar görmesine sebebiyet verir. Bu da ücretlerin düşmesine ve işsizliğin artmasına yol açar. Kıdem tazminatının yüksek olması işveren açısından maliyeti artırır. İşverenler de ileride sorun yaşayıp kıdem tazminatıyla uğraşmaktansa, fazladan işçi istihdam etmek yerine mevcut işçilerle yoluna devam eder. Bu da kayıt dışı istihdamın artmasına sebebiyet verir. İnsanlar iş imkânının az olması sebebiyle buldukları ilk iş imkânını kabul etmek zorunda kalırlar.

Kayıt dışı istihdamın azaltılması için yoksullukla ve işsizlikle mücadele etmek gerekir. İşsizlikle mücadelede etmek için aşağıdaki tedbirlerin alınmasında fayda vardır:

1. Nüfus artışının fazla olması işsizliğin artmasının en büyük sebeplerinden biridir. Bununla mücadele için aile nüfus planlaması teşvik edilmelidir. Böylece istihdamın artışıyla nüfusun artışı arasında bir denge oluşur.

⁶⁶ Yandık, Fatma Merve, Sayfa 72

⁶⁷ Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı 2008-2010, 2009, Gelir İdaresi Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, Yayın No: 87, Ankara, Sayfa 34

2. Ülkemizde mesleki eğitime önem verilmesi gerekir. İstihdam için gerekli görülen mesleklere eğitim sağlanmalıdır. Böylece kişilere vasıf katacak eğitimler verilerek kişilerin gelişimi sağlanır. Bu sayede ihtiyaç duyulan meslek alanlarında istihdam sağlanır.

3. Ülkemizde kaçak çalışan işverenlere ağır yaptırımlar uygulanmalıdır. Ayrıca birden fazla kayıt dışı çalışan işçilere yaptırımlar uygulanmalıdır. Bu makul bir ceza olmalıdır. Çünkü işçiler çaresizlikten bu yola başvurmaktadır.

3.15. Kayıtlı İstihdamın Teşviki

Kayıt dışı istihdamının engellenmesi için bunun kayıt altına alınması gerekir. Bunun içinde SGK tarafından kayıt dışı istihdamla mücadelede için “Kayıtlı İstihdamın Teşviki Operasyonu” başlatılmıştır.⁶⁸

Kayıt dışı istihdamı kayıt içine alabilmek için iki esas vardır. Sektörün kayıt içinde büyümesini sağlamak ve sektörün kayıt dışı olan bölümünü azaltmak için çalışmalar yapmaktır. Öncelikle, iş gücü piyasasını düzenleyen mevzuatın yeniden düzenlenmesi gerekir. İhbar müessesinin kullanımının yaygınlaştırılması, kayıtlı firmaların teşvik gibi politikalar kayıtlı istihdamı artırılmasına sebebiyet verecektir.⁶⁹

Sendikalaşmanın artırılması kayıt dışı istihdama yönelik önemli bir mücadeledir. Sendikaların amacı işçilerin haklarını korumaktır. Sendika aracılığıyla işçilerin gücünü artırmaktadır. Böylece hak elde edebilirler. İşçiler sendikaya katıldıkça

⁶⁸ Azaklı, Sema Betül, Sayfa 76

⁶⁹ Azaklı, Sema Betül, Sayfa 76

güçlenirler. Böylece sendikalı işçi sayısı artar. Sendikalı firmada ise işçinin sigortasız olarak çalıştırılması da çok olur.⁷⁰

3.16. Nüfusun Kontrol Altına Alınması

Türkiye 'de nüfus hızlı bir şekilde artmaktadır. Bir ülkenin iş istihdamının ve ekonomisinin kaldırabileceği bir nüfus oluşması gerekir. Aksi halde artan nüfus artışıyla istihdam dengeli gitmez ve insanlar iş bulabilmek için kayıt dışı çalışmaya başlar. Nüfus artışının yüksek olması, eğitim ve sağlık hizmetlerinde kamunun daha fazla harcama yapmasına sebebiyet verir. Böylece ülkenin ekonomisinin yükü artar. Bu nedenden ötürü nüfus kontrol altına alınmalıdır. Nüfusun azaltılması ve istihdamın artırılması için şu önlemler alınabilir:

1. Nüfusun artması sebebiyle yeni istihdam yaratmak gerekir. Ancak ülkemizde sermaye birikimi yetersizdir. Bundan dolayı yabancı sermaye girişini özendirecek politikaların yapılması gerekir. Böylece eksik sermayeyi, yabancı sermaye ile tamamlanabilir. Böylece yeni istihdam olanakları yaratılabilir.
2. İstihdam sayısının artırılması ve işsizlik oranının azaltılması için KOBİ'lerin istihdam yaratma potansiyelleri dikkate alınmalıdır. KOBİ'leri pazarlama, finansman yönünden destekleyerek onların istihdam potansiyeli artırılabilir.
3. Türkiye'de nüfusun artışı kontrol altına alınmalıdır. Nüfusun aşırı artışı ile istihdam artışı dengelenmezse kayıt dışı istihdam artar. Bunun için nüfus kontrol altına alınmalıdır. Doğum kontrol araçlarının ücretsiz dağıtımı, eğitim gibi nüfusun kontrol için pozitif yöntemler kullanılabilir.

⁷⁰ Kalaycı, Cemalettin , Kalan, Emine, Sayfa 29

3.17. İç Göçün Önlenmesi

Türkiye’de nüfusun artışıyla istihdamın dengeli olmaması insanların iş bulamamasına sebep olur. Ülkemizde tarımda modern teknolojinin gelişmesiyle tarımda istihdam sayısına ihtiyaç azalmaktadır. Ayrıca tarımsal verimliliğin yıllar içerisinde azalmasıyla ve tarım arazilerinin miras yoluyla parçalanması gibi nedenlerden dolayı köylerden kentlere göçe sebebiyet vermiştir. İnsanlar köylerinden şehirlere hatta küçük şehirlerden büyük şehirlere iş bulabilmek için göç etmek zorunda kalırlar. Kayıt dışı istihdamın sebeplerinde biri de iç göç olması sebebiyle bununla mücadele etmek gerekir. Bölgesel gelişme ve gelir farklarını azaltacak politikaların uygulanması bunu azaltabilir. Yerel iş gücü yaratma ve girişimcilik desteklenmelidir. Yerel sanayiye bakılarak küçük ölçekli altyapının gelişmesine yönelik yatırımlar yapılmalıdır. Küçük şehirlerimiz ve köylerimizin turizm potansiyeli değerlendirerek oralarda yeni bir istihdam yaratılması sağlanabilir. Tarımsal istihdamın geliştirilmesi için Avrupa Birliği’nden AB fonları alınmaktadır. Bunları bölgelerin gelişmişlik düzeyleri dikkate alınarak daha nitelikli projelerde kullanılmalıdır.⁷¹

3.18. Yabancı Kaçak İşçinin Önlenmesi

Kayıt dışı istihdamın artmasında bir büyük etkende yabancı kaçak işçiliktir. Küreselleşmenin sebebiyle çalışma koşullarında rekabetin zorlaşması, emeğin maliyetini azalması, kayıt dışı ekonomi işsizliğin artmasıyla yükselmiş ve onunla mücadeleyi zorlaştırmıştır. Yasadışı göçün artmasıyla yabancı kaçak işçilik artmış ve kayıtlı istihdamın yapısını bozmaya başlamıştır. Kayıt dışı istihdamın önlenmesinde yasadışı göç ve yabancı kaçak işçiliğinin azaltılması büyük önem taşır. Ülkemizde Suriye savaşının öncesinde de yabancı kaçak işçiler bulunmaktaydı. Ülkemiz Avrupa’ya geçiş için transit bir yol olarak görülmektedir. Bu da ülkemize kaçak insan sayısını artırmaktadır. Bu insanlar Avrupa’ya göç yolunda Türkiye’de birkaç yıl çalışıp

⁷¹ Azaklı, Sema Betül, Sayfa 61

paralarını biriktirip göç etmeye devam ederler. Ancak son zamanlarda ülkemiz göç için tercih edilen bir ülkeye dönüşmüştür. Bunun en büyük sebebi savaşlardır. Ortadoğu'daki savaşlardan korunmak için ülkemize göç edilmektedir. Suriyelilerin de en büyük kalma sebebi ülkelerinde can güvenliğinin olmamalarıdır. Bu insanlar ülkemizde bulunmaya devam edecektir. Bu sebepten ötürü bu kişilerin kayıtlı bir şekilde çalışmalarını sağlanması gerekir. Kayıt dışı işçi çalıştıran işyerlerini kapatmakta dâhil olmak üzere ağır cezalar verilmelidir.⁷²

Yabancı kaçak işçiliğin azalabilmesi için bir takım öneriler vardır. Bunlar, Devletin kayıt dışı istihdamı azaltmaya yönelik atılabilecek en önemli işlerden biri işsizlik sorununun ortadan kalkması ve yoksulluğa etkin bir müdahalede bulunulması gerekir. Devlet, doğrudan veya dolaylı müdahalelerle işverenlere sağlayacağı desteklerle istihdamın olmasını teşvik etmektedir. İstihdamın artması için üretim sahası genişletilmeli, fabrikalar kurulmalı ve özel sektöre de nakdi destek sağlanmalı, uygun koşullar oluşturularak kredi imkanları sunulmalıdır. Vergiye ve sigorta primlerine yardımlar yapılmalıdır. İşgücü masraflarını azaltacak şekilde teşvikler sunularak istihdam yaratmasına destek sağlanmalıdır. Ekonomide kendi başına faaliyet gösteren kişiler de emek piyasalarında istihdam yaratmaktadır. Bu hususta kendilerine devlet eliyle destek sağlanmalıdır. Teknolojinin gelişmesiyle bazı iş kolları ve bazı meslekler de işsizlik artmaktadır. Kayıt dışı istihdamın en önemli nedenlerinden biri, hızlı nüfus artışıdır. Buna ilişkin doğum oranlarının kontrol altına alınabilmesi için Sağlık Bakanlığı'nın vatandaşlarla iletişim kurarak doğum kontrol politikalarını artırmalıdır. Nüfus artışıyla mücadele için göçleri de engellemek son derece önemlidir. Şehirlerarası dış göçleri engellemek için sınırlar kontrol altına alınmalıdır. Geçici koruma kapsamında çalıştırılan Suriyelilerin kayıt dışı istihdamla bilinçlendirilmesi gerekir. Kayıt dışı işçiyi azaltmak için tanıtım ve bilinçlendirme kampanyaları yapılmalıdır. Devlet, yabancı işçilerin olduğu bölgelerde yatırım destekleri sunmalı ve bu işçiler kayıt altına alınmalıdır. Suriye vatandaşlarının topluma uyum sağlayabilmesi için kültür ve dil sorunlarının ortadan kalkması için çalışmalar yapılmalıdır. Suriyelilerin çalışma izinleri için harç ödeme gerekliliği yeniden düzenlenmesi ve kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi gerekir. Kayıt dışı istihdamla mücadelede için denetim mekanizmasının gücü ve

⁷² Kavas, Çağlar, Develioğlu, Abdulkadir, Sayfa 21

etkinliği artırılmalıdır. İstihdam edilenleri denetleyen elemanların sayısı artırılmalıdır. Denetim görevlilerinin maddi ve sosyal imkânları artırılmalıdır. Bunun sayesinde kayıt dışı istihdamla mücadele için motivasyonun artırılmasına sebebiyet verilir.⁷³ Bu hususlar dikkate alınırsa yabancı kaçak işçiliğın önlenmesinin önüne geçilir.

Yabancı kaçak işçiliğının önlenmesi için devletinde sorunluluğu vardır. 6735 sayılı Uluslararası İç Gücü Kanunu 28.07.2016 tarihinde kabul edilmiştir. Bu kanun 23.maddesinde yabancı kaçak işçiliğinin önlenmesi için devletin sorumluluğundan bahsetmektedir. Şöyleki denetimi yapan ilgili birimler Bakanlık iş müfettişleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri ve sosyal güvenlik denetmenleridir. Bunlar yabancıların ve işverenlerin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini denetlerler. Denetim ilgili hükümler esas alınacak şekilde yapılır. Denetim sonucunda aykırılık tespit edilirse durum Bakanlığa bildirilir. Bu kanuna uyulmaması halinde işverene idari para cezası yaptırımını uygulanır. Ancak yabancı kaçak işçi ise bu durum farklıdır. Kaçak çalışan yabancılar İçişleri Bakanlığına bildirilir ve Bakanlıkça sınır dışı edilir.

Bu hususlar dikkate alınacak olursa ülkemizde ki yabancı kaçak işçi sayısı düşürülebilir. Böylece hem sosyolojik hem de ekonomik olan bu soruna çözüme ulaşabiliriz. Kayıt dışı istihdamın da ülkemizin sorunu olan yabancı kaçak işçiliğın azalmasıyla istihdam artar ve ülkemizin gelişimine katkı sağlar.

3.19. AB Ülkelerinin Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelesi

AB'ye üye devletlerde kayıt dışı istihdam, ücret karşılığında yapılan ama devlete bildirilmeyen çalışmalar olarak tanımlanmaktadır. Bunun yanında yasal olarak bir yerde çalışmasına rağmen maaşının bir kısmını elden alanlar da elden aldıkları miktar itibariyle kayıt dışı istihdam kapsamına girmektedirler.

⁷³Kavas, Çağlar, Develioğlu, Abdulkadir, Sayfa 21

Kayıt istihdamla mücadelede kullanılan yöntemlerden biri denetim yapılan sektörün kamuoyunu bilgilendirilmesidir. Burada amaç belirlenen sektörde kayıt dışı çalışanların uyarılması ve yakalanmalarının muhtemel olmasıyla kayıtlı hale gelmesidir. Denetimlere yönelik başka bir uygulama ise çalışanların çalışan olduklarını doğrulayan kimlik kartlarının yanlarında bulunma zorunluluğudur. İtalya’da uygulanan bu sistemde 10 kişiden az işçi çalıştırılanlarda biraz farklı uygulanmakla birlikte kimliği olmayan kişilere 100-500 Euro para cezası kesilmektedir. İtalya’da çalışanların işe giriş bildirimlerinin en az bir gün öncesinden yapılması gerekir. Aksi halde kişi başı 1200-1500 Euro para cezası kesilmektedir. Ayrıca ceza bildiriminin geç yapıldığı her gün için 150 Euro artırılarak uygulanır. İsveç’te inşaat sektöründe çalışan bazı firmaların ve sendikaların oluşturduğu gruplar öncülüğünde kurulan gönüllü kayıt sistemine dayalı olarak 2007 yılında ID06 adlı bir proje uygulanmaya başlanmıştır. Bu proje ile ; 1. İnşaat alanında çalışan herkes geçerli bir kimlik kartına sahip olmalı, 2. Alt işverenler hesabına çalıştıkları işverenler tarafından önceden bildirilerek kayıt altına alınmalıdır, 3. Çalışanlar günlük olarak kayıt yaptırmalı bu kayıtlar iki yıl süreyle saklanmalı ve devletin denetim elemanlarınca istendiği anda hazır bulundurulmalıdır, 4. Asıl işverene inşaat sahasında sisteme kayıtlı olmayan kişi veya kişileri anında inşaat alanından uzaklaştırma hakkı verilmiştir, 5. Asıl işverene kimlik kartı kontrolü yapma izni verilmiştir. Bu kontroller arasında geçerli kimliği taşımayan kişiye asıl işveren 2009 rakamlarıyla 49 Euro ceza kesme hakkına sahiptir.⁷⁴

Cezaların artırılmasının kayıt dışı istihdamı azaltacağı kabul edilir. Bu kapsamda bazı Avrupa ülkelerinin uygulamaları vardır. Avusturya’da 2007 yılında bu amaçla kayıt dışı istihdam için uygulanan ceza 3.630 Euro’dan 5.000 Euro’ya yükseltilmiştir. Kayıt dışı istihdamın organize yapıldığı anlaşılırsa 2 yıla kadar hapis cezası verilir.

⁷⁴European Foundation for the Improvement Of Living and Working Condition, "Measures the Tackie Undeciared Workin the EuropeanUniOnt,2008,515; Yağmur, Ahmet Serdar,

Slovakya’da kayıt dışı istihdamın tespit edilmesi durumunda günlük kişi başına 3,30 Euro’dan 2004 yılında 16.000 Euro’ya kadar kesilebilir hale getirilmiştir.⁷⁵

İşverenler, bazen bilgi eksikliğinden ve kayıt prosedürlerinden dolayı kayıt dışı istihdama yönelmektedir. Örneğin; Portekiz’de Simplex adlı bir proje başlatılmıştır. Bu projenin amacı, idari ve yasal prosedürlerin basitleştirilmesidir. Bu uygulamalarından biri de şirket kurma sürecini hızlandıran anında kurulan şirket modelidir. Bu uygulamada bir gün içerisinde şirket kurma imkanı vermektedir. 2005 yılı ve 2008 yılı içerisinde 59.068 şirket kurulmuştur. Bir şirketin ortalama kuruluş süresi 1 saat 14 dakikadır. Maliyetse 360 Euro civarındadır. Bu uygulamanın kayıt dışı istihdamı ne kadar azaltılacağı bilinmemekle beraber bürokratik işlemlerin azaltılmasının kayıt dışılığını azaltacağı ortadır.⁷⁶

Romanya’da 2007-2009 yılları içinde “İnşaat Sektörü Sosyal Sözleşmesi” ülkede aktif olarak uygulanmıştır. Bunun sayesinde de ülkede aktif çalışanların üçte birinin kayıt dışı olduğunun anlaşılması ve bu sorunun önemi kavranmıştır. İnşaatçıların Sosyal Evi Programına kayıt dışından kayıtlı istihdama geçişte çok faydası olmuştur. Bu program, özel sektör girişimi ile inşaat sektöründeki sendikaların ve işveren örgütlerinin eşit katılımı ile oluşmuştur. Bu program inşaat sezonunun durduğu soğuk mevsimlerde daha önce kayıtlı çalışmış olanlara çalışmadıkları sürede yardım edilir. Programın üyeleri inşaat şirketleri ve inşaat malzemeleri üreticileridir. Programdan sağlanan yardıma hak kazanmak için öncelikle kayıtlı çalışılması ve sosyal güvenlik ödemelerinin yapılmış olması gerekmektedir. İşverenler, toplam satışlarında % 1,5’i oranında işçiler ise brüt maaşlarının % 1’i oranında programa katkıda bulunurlar. Bu

⁷⁵ Jutting J., Parlevliet J., Xenogiani T., “Informal Employment Re-loaded OECD Development Centre, Ocak2008 , Working Paper No 266, s 11-12; Yağmur, Ahmet Serdar, Sayfa 14

⁷⁶ Yağmur, Ahmet Serdar, Sayfa 14

uygulamalar mevsimsel çalışmalarda faydalı olabilir. Ancak bu uygulamanın en önemli özelliği sektör temsilcilerinin öncülüğü ile başlatılmasıdır.⁷⁷

Polonya’da ekonominin büyüme oranı ve genç nüfus artışı dikkate alınarak mevcut büyüme oranı ile genç nüfusun önemli bir kısmının işe yerleştirilmesinin güç olmasında hareketle 2005 yılında hükümet “ilk işletme programı” adlı uygulama ile gençler arasında girişimciliğe teşvik etmeyi amaçlamıştır. Bu programın amacı 25 yaşının altında ortaöğrenim mezunu ve 27 yaş altı üniversite mezunu gençler arasında girişimciliğin yaygınlaştırılmasıdır. Program dahilinde katılımcılara, kendi işletmelerini yürütebilme ve kendi hesaplarına çalışabilme konularında yardım sağlamaktadır. Bu kapsamda bir işletmenin kuruluşu ve yürütebilmesi konularında eğitimler verilmekte ayrıca kredi ve destek sağlanmaktadır. Böylece kayıtlı istihdam artırmışlardır.⁷⁸

Kayıt dışı istihdam ile mücadelede kullanılan bir diğer yöntem servis çekleridir. Belçika’da yaygın olarak kullanılan bu yöntemde servis çekleri günlük kişisel hizmetler karşılığı olarak kullanılmaktadır. Her çek 6,7 Euro değerindedir ve lisanslı firmalardan temin edilecek işsizler için bir saatlik çalışma karşılığı kullanılmaktadır. Başlangıçta bu firmalar işsizlikleri yarı zamanlı ve geçici olarak işe almaktadır. 6 ayın sonundaysa bu şirketler bu kişileri sürekli iş sözleşmesi yapmalı ya da en azından bu kişi işsiz olarak kayıtlıysa yarı zamanlı sözleşme yapmalıdırlar. Hane halkı ödeme için servis çeki ile yapmaktadır. Şirketin fiyatı ile aradaki fark ise federal hükümet tarafından şirkete ödenmektedir. Ayrıca, hane halkı kullandığı servis çekinin % 30’un vergi iadesi olarak geri alabilmektedir. Bu durumda hane halkına servisin maliyeti bir saat için 4,69 Euro olarak gerçekleşmektedir. Belçika devleti bu yöntemi kullanarak 2005 yılında 25.000 kişilik bir istihdamı sağlamayı planlamıştır. 2005 yılı sonu itibariyle bu yöntem vasfıyla 28.933 kişilik bir istihdam oluşturduğu tahmin edilmektedir. Bu şekilde 792 şirket aracılığıyla istihdam edilmiştir. Bunların % 41’i geçici istihdam bürosu, % 25’i kar amacı gütmeyen kuruluşlar ve % 18’i de kamu kurumlarıdır. Bu yöntemle işe

⁷⁷ Jutting J., Parlevliet J., Xenogiani T., “Informal Employment Re-loaded OECD Development Centre, Ocak2008 , Working Paper No 266, s 11-12; Yağmur, Ahmet Serdar,, Sayfa 14

⁷⁸ Yağmur, Ahmet Serdar, Sayfa 14

yerleştirilenlerinin % 90'ının yarı zamanla çalışmakla birlikte genellikle yarı zamandan biraz daha fazla çalışmaktadırlar. 28.933 kişilik çalışma tam zamanlı çalışmaya çevrildiğinde 17.360 kişiye denk gelmektedir. Böylece sektörde istihdam edilen kişi sayısı bir önceki yıla göre % 70 oranında artış sağlamışlardır. Bu yöntemin uygulanmasıyla kayıt dışı istihdamın kayıt içine alınmasını sağlamıştır. Bu yöntemin maliyeti 303.2 milyon Euro civarındadır. Ancak bu yöntemin kullanılmasıyla işsizlik ödeneği harcamaları düşmüş, sosyal katkılarda ve gelir vergisini bildiriminde atışlar meydana gelmiştir.⁷⁹

Kayıt dışı istihdamla mücadelede en etkili yöntemlerden biri bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleridir. 2005 yılında Danimarka genç nüfusu bilgilendirmek amacıyla “Düşünün Herkes Kayıt Dışı Çalışırsa Neler Olabilir” adlı bilgilendirme ve bilinçlendirme kampanyasına başlamıştır. Kampanya kayıt dışı istihdamın ve vergi kaçakçılığının genç nüfusta daha fazla olduğuna ilişkin araştırmalar yapılmıştır. Kampanyada toplum vergi vermemesi durumunda oluşacak sonuçları gösteren reklamlar vermiştir. Bu reklamlar büyük şehirlerde afişler, gazete ilanları ve broşürler ile desteklenmiştir. Bu kampanya kapsamında ilköğretim öğrencilerine yönelik 10 yıldır devam eden diğer bilinçlendirme faaliyetleri de yapılmaktadır. Bu kampanya denetimlerin artırılmasıyla desteklenmiştir. Letonya'da işçi ve işverene çalışmanın faydalarını anlatan ”Çalışma Sözleşmeleri Çalışır” adlı bir kampanya yapmıştır. Bununla birlikte Letonya Gelir İdaresi 9.000 işvereni çalışmalarının normal ücret üzerinden bildirilmediği ve bildirimlerin normal ücret düzeyine yükseltilmesi konusunda uyarmıştır. 3.000 girişimciden de gelirlerinin neden bu kadar düşük beyan edildiği konusunda açıklama istenmiştir. Ayrıca vatandaşlara da maaşlarının olduğundan düşük gösterilmesi sonucu doğacak olumsuz sonuçları bildiren mektuplar gönderilmiştir.⁸⁰

⁷⁹ Yağmur, Ahmet Serdar,, Sayfa 15

⁸⁰Jutting J., Parleviet J., Xenogiani T., “İnformal Employment Re-loaded OECD Development Centre, Ocak2008 , Working Paper No 266, s 11-12; Yağmur, Ahmet Serdar, Sayfa 16

AB üyeleri devletlerin yapmış oldukları bu uygulama Türkiye için örnek teşkil edebilir. Bu hususların dikkate alınmasıyla istihdam oranında artış sağlanabilir.

3.20. Elektronik Ticaretin Geliştirilmesi

Elektronik ticaret, gelişen teknolojiyle beraber ortaya çıkmış bir durumdur. Elektronik ticaretle tüm ticari faaliyetlerle ilgili işlemler gelişmektedir. Dijital veriler vb. teknolojilerin aktarılması sürecidir. Bilgi ve iletişim sektörlerinde teknolojinin gelişmesi vasıtasıyla elektronik ticaretin gelişmektedir. Elektronik ticaretin artmasıyla bu sektöre yönelen firmaların pazar paylarını ve rekabet güçleri artmaktadır. İlgili kurumların elektronik ticaret için yasal mevzuat geliştirmelidir. Ekonomik sisteminin vergilendirilmesi, fikri mülkiyet hakları, rekabet, güvenlik vs. konularında kuralların ortaya konulması gerekmektedir.⁸¹

⁸¹ Aktan, Coşkun Can, Sayfa 191

SONUÇ

Kayıt dışı istihdamın oluşum sebepleri incelendiğinde bu sorunun altında yatan gerekçeler iyi anlaşılmalıdır. Denetimsiz göç, çocuk işçilik, kadınların iş hayatına denetimli bir şekilde dâhil edilememesi, işverenlerin daha fazla kar elde edebilme hırsları, yabancı kaçak işçiler vb. gibi birçok sebep yatmaktadır. Bu sebepleri dikkatli bir şekilde incelersek çözümün de bunların içinde bulunacağı kanaatindeyim.

Kayıt dışı istihdam sorunu sadece ekonomik hayatı etkilememektedir. Ayrıca ülkemizde hukuki, siyasi, sosyal hayatını da etkilemektedir. Kayıt dışı istihdamdan dolayı daha az vergi toplanmaktadır. Böylece ülkemize yapılacak yatırımlar azalmakta, yardıma muhtaç insanlara daha az yardım edilmekte, eğitim, sağlık vb. konularda daha az devlet desteğinin oluşmasına sebebiyet vermektedir. Ülkemizdeki bu kronik sorunun çözümü için birçok etken oluşmakla birlikte bazı temel noktalarda anlaşılırsa bu sorunun çözümünde gelişme kaydedilebilir. Denetimin adil ve sık olması, işçilere haklarını sağlamakta iyi bir eğitim verilerek işçilerin kültür seviyesini geliştirmekte ve en önemlisi iş hayatında ahlaklı yaşam tarzının artırılması devlet ve Türkiye Cumhuriyet'i vatandaşlarının birlikte çalışmasını gerektirir. Eğer bu hususlarda gelişim sağlanabilirse kayıt dışı istihdam büyük oranda düşer.

Bu tezin amacı, kayıt dışı istihdamı inceleyerek ülkemizin önündeki en büyük engellerden birini ortadan kaldırmaktır. Bu sorunun sebeplerini, etkilerini ve bununla nasıl mücadele edilebileceği hususunda yapılmış bir çalışmadır. Kayıt dışı istihdamı ortadan kaldırırsak, ülkemizin ekonomik, sosyal, siyasi ve hukuki alanında büyük bir gelişim sağlar. Böylece ülkemiz ve insanlarımız daha yaşanılabilir ve huzurlu bir ülke haline getirmiş oluruz.

KAYNAKÇA

I. KİTAP

Alpagut, G.(2005). Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike. A.Can Tuncay'a Armağan(1.Baskı).İstanbul: Seçkin Yayınları.

Altuğ, O.(1994). Kayıt Dışı Ekonomi(1.Baskı). İstanbul: Cem Ofset Matbaacılık.

Aslanköylü, R.(2011). 5510 Sayılı Kanuna ve Yürürlükten Kaldırılan Sosyal Güvenlik Kanunlarına Göre Yaşlılık Aylığı Alanların Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışabilmeleri, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan(1.Baskı). Seçkin Yayıncılık.

Buchholz, Tod. (2005). Ölü İktisatçılardan Yeni Fikirler(1.Baskı). Çev. İsmail Aktar. Ankara: Adres Yayınları.

Caniklioğlu, N.(2011). Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri(10.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Centel, T.(2001). Sosyal Güvenlik Hakkı. İstanbul: Prof. Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı II. Cilt(1.Baskı). Seçkin Yayınları.

Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N.(2010). Sosyal Güvenlik Hukuku(13. Bası). İstanbul: Beta Basım Yayın.

Güzel, A.(2005). İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları. A.Can Tuncay'a Armağan(1.Baskı). İstanbul: Seçkin Yayınları.

Güzel A. ve Okur A. R.(2004). Sosyal Güvenlik Hukuku(10.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Kurt, R.(2006). İş Hukuku Mevzuatında Usul ve Esaslar(2.Baskı). İstanbul: İstanbul Serbest Muhasebeci MM Odası.

Murat, S.(2007). Dünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı(2.Baskı). İstanbul: İTO Yayınları.

Olgaç, C. ve Bulut, M.(2010). 1001 Soruda Sosyal Güvenlik Reformu ve İlgili Mevzuat(2.Baskı). Ankara: TÜRMOB Yayınları.

Özsoylu, A. F.(Mart 1996). Türkiye'de Kayıt Dışı Ekonomi(1.Baskı). Ankara: Bağlam Yayıncılık.

Süzek S.(2015). İş Hukuku(11.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Şakar, M.(2004). Sosyal Sigortalar Uygulamaları(12.Baskı). İstanbul: Der Yayınevi.

Şakar, M.(2009). Meslek Yüksek Okulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku(12.Baskı).İstanbul: Beta Yayınları.

Tuncay, A.C. ve Ekmekçi, Ö.(2011). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri(21. Bası). İstanbul: Beta Yayınları.

Tunçomağ, K. ve Centel, T.(2005). İş Hukukunun Esasları(9. Bası). İstanbul: Beta Yayınları.

Ulucan, D.(2005). Esneklik İhtiyacı ve İş Hukukunun İşçiyi Koruma İşlevi. A.Can Tuncay'a Armağan(1.Baskı). İstanbul: Seçkin Yayınları.

Umdü, E. ve Yıldız, R.(2011). Sigorta Prim Teşvikleri ve İşçi Ödenekleri(1.Baskı). İstanbul: İTO Yayınları.

Yereli A. B. ve Karadeniz O.(2004). Kayıt Dışı İstihdam(1.Baskı). Ankara: Odak Yayınları.

Yıldız, R. ve Umdü, E.(2010). Sosyal Güvenlik Reform Sonrası Asgari İşçilik Uygulaması(1.Baskı). Ankara: Yaklaşım Yayınları.

Yusuf, A ve İlknur, K.(2020). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku(5.Baskı). Bursa: Dora Yayınları.

Zwolinski, M.(2006). Sweatshops-Definitions, History, and Morality. Social Issues in America: An Encyclopedia. Armonk. NY: M.E. Sharpe.

Warner, A. J.(2011). Sweatshops Labor. Slavery in the Modern World: A History of Political, Social, and Economic Opression. pp.60-68. California: ABC-CLIO, LLC.

II. TEZ

Candan, M.(2007). Kayıt Dışı İstihdam Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyo Ekonomik Etkileri. Uzmanlık Tezi. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü. Ankara.

Çelenk, H.(2011). Esnek Çalışmanın İş Gücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulanması. Yüksek Lisans Tezi. ÇASGEM Yayınları. Ankara.

Gökmen, H.(2007). Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam ve Türkiye'de Genel İşsizlik Sorunu. Uzmanlık Tezi. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü. Ankara.

Gülcemal, E.(2009). Türkiye'deki Kamu Kurumlarının Kayıt Dışı İstihdamla Mücadeledeki Görevleri Sosyal Güvenliğin Yaygınlaştırılmasındaki ve Denetimdeki Rollerini Kurumlar Arası Koordinasyonun Sağlanması. Uzmanlık Tezi. İzmir Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü. İzmir.

Özer, H.(1998). Kayıt Dışı Ekonomi ve Türkiye'deki Boyutu. Yüksek lisans Tezi. İktisadi Sektörler ve Koordinasyonlar Genel Müdürlüğü. İstanbul.

Süngü, Y.(2004). Kayıt Dışı İstihdamın Mali Etkileri. Uzmanlık Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi. Ankara.

Tecim, B. A. H.(2008), Kayıt Dışı Ekonomide Vergi ve Vergi Denetiminin Önemi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.

III. MAKALE

Acar, F. ve Türkiş, İ.(Aralık 2001). Türkiş Kayıt Dışı Ekonomi Konusunda Vergi Boyutlu Tespit ve Öneriler (Sayı 108). Yaklaşım Dergisi. 180-185.

Aktan, C. C.(2003). Türkiye Üretim ve İstihdama Yönelik Ulusal Rekabet Gücü Politikası(TİSK Yayın No:236). TİSK-Güçlü ve Büyük Türk Ekonomisi İçin Üretim ve İstihdam Politikaları Araştırma Yarışması Mansiyon Ödülü. 13-15

Alper, Y.(Kayıt Dışı Ekonomi Özel Sayı). Kayıt Dışı Ekonomi Sosyal Güvenlik Sistemini Çökertiyor. TÜRK-İş Dergisi. 55-56

Altuğ, O.(Ekim 1997). Röportaj. İnternet Medya Ekonomi Dergisi. 37-40

Avşar, Z. ve Öğütoğulları, E.(2012). Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği Mücadele Stratejileri(Cilt:2, Sayı:1). Sosyal Güvenlik Dergisi. 3-5

Aydoğanoğlu, E. (2011). Emek Sürecinin Dönüşümü,(İstanbul).Kültür Sanat-Sen Yayınları No:5, 9-11

Bender, D. (2002). Sweatshop Subjectivity and The Politics of Definition and Exhibition. International Labor and Working-Class History.(61), 13-15

Bedük, A. ve Mete, O.(2006). Avrupa Birliği Sürecinde Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reorganizasyon Çalışmaları. Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi. (11), 34-35

Bilgili, Ö.(2002). Türkiye’de Yabancı Kaçak İşçilik ve Ülkemizde Çalışan Yabancıların Sosyal Güvenliği. Mükellefin Dergisi. (114), 120-121

Caniklioğlu, N.(2008). 5510 Sayılı Kanunun Prime İlişkin Öngördüğü Yeni Düzenlemeler ve 5763 Sayılı Kanunun Prim Teşvikine İlişkin Hükümleri, İstihdam Paketi ve Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler Ne Getiriyor? Semineri. İstanbul. 170-172

Centel, T.(Mayıs 2000). İşsizlik Sigortası Kanununa Eleştirel Yaklaşım. İş Hukuku ve İktisat Dergisi. 4-5

Çetintaş, H.(2003). Türkiye’de Kayıt Dışılığın Fayda Maliyet Analizi. Çimento İşveren Dergisi. Sayı 17. 4-15

Derdiyok, T.(Mayıs 1993). Türkiye’nin Kayıt Dışı Ekonomisinin Tahmini. TOBB Yayını. Türkiye İktisat, Sayı 13, 54-63

European Foundation for the Improvement Of Living and Working Condition. (2008).Measures the Tackie Undeciared Workin the EuropeanUniOnt. 515, 13-15

Erdut, Z.(1999). Esneklik Çalışma Hayatında Esneklik Semineri. İstanbul. TİSK Yayın No:195, 210-215

Gülçubuk, B.(2012). Tarımda Çocuk Emeği Sömürüsü ve Toplumsal Duyarlılık. Çalışma ve Toplum Dergisi. Sayı:33. 79-82

Gürsel, S. ve Ulusoy V. (Ağustos-1999). Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam, İstanbul. Yapı Kredi Yayınları. Cogito/Ekonomi-87, 67-70

Güzel, A.(2005). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm mü. Çalışma ve Toplum.(4), 73-75

ILO Dünya Çalışma Raporu 1.(1991), Ankara, DPT Teşkilatı Yayını. 40-45

Jutting J., Parlevliet J. and Xenogianı T.(Ocak2008), İnfomal Employment Re-loaded OECD Development Centre. Working Paper. No 266, 26-30

Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı 2008-2010. Gelir İdaresi Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı. Yayın No: 87, 34-36

KADİM. (2006), Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi İle İlgili 2006/28 Sayılı Başbakanlık Genelgesi (2006), T.C. Resmi Gazete, 26309, 4 Ekim 2006.

Karaarslan, E.(2011). Kayıt Dışı İstihdamın Çözümünün Önündeki En Önemli Engel: Kendi İradeleri ile Kayıt Dışında Çalışanlar. TÜSİAD Görüş Dergisi. 26-30

Kardeş, S.(Mart 1996). Denetimin Etkinliğinin Artırılmasında Analitik İnceleme Prosedürlerinin Kullanımı ve Türkiye'deki Denetim Firmalarına Yönelik Bir Araştırma. Sermaye Piyasası Kurulu. Yayın No:29, 6-10

Kızılot, Ş.(Mart-Nisan 2004). Kayıt Dışı Ekonomi Nedeniyle Büyük Vergi Kayıpları Oluşuyor. TÜRK-İŞ Dergisi. Sayı 360, 4-10

Koç, Y.(2001). Eve-İş-Verme. Ankara. TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları. 7-10

Koç, Y.(2001). Taşeronluk ve Fason Üretim Sorunlar Öneriler. Ankara. TÜRK-İŞ Yayın No: 61, 9-12

Koç, Y.(2000), Türkiye'de Yabancı Kaçak İşçiler, Ankara, TÜRK-İŞ Yayın No:26, 1-10

Kurt, R.(Ocak-Mart 1999). Sosyal Sigortalar Kurumunda Asgari İşçilik Uygulaması. Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi. 73-78

Kuruca, M.(2004). Tüm Yönleriyle Emeklilik. Yaklaşım Yayınları. 262-269

Özşuca, Ş. T. ve Tokgöz G.(2003). Sosyal Koruma Yoksunluğu Enformel Sektör ve Küçük İşletmeler. Ankara. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No:591,32-36

Öztürk, E. ve Süngü, Y.(Mart-Nisan 2004). Kayıt Dışı Ekonomi Ciddi Şekilde Denetlenmeli. TÜRK-İŞ. Dergisi, Sayı 360,70-75

Powell, B.(2014). Meetthe Old Sweatshops Same as the New.The Independent Review.19(1),109-122

Sarılı, M. A. (2002). Türkiye'de Kayıt Dışı Ekonominin Boyutları, Nedenleri, Etkileri ve Alınması Gereken Tedbirler. Bankacılar Dergisi. Sayı:41,32-50

Taş, H.Y.(2010). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kobilerin İstihdam Arttırıcı Etkileri. İstanbul Ticaret Odası Yayınları. Yayın No: 2010/39, 272-275

Türk Ekonomisindeki Büyüklüğü. Ankara. T.C. Başbakanlık Devlet Planlaması Teşkilatı Yayınları. 1-10

Tezel, M.(2011). Sigortasız İşçinin İş Sağlığı ve Güvenliği. Yaklaşım Dergisi.(222), 171-180

Karadeniz, O.(1999). Türkiye’de Yabancı Kaçak İşçilik 1997’den 1999’a Değişim Dönemleri. TÜRK-İŞ 1999 Yıllığı, 418-125

Umdu, E.(2009). Ayrımcılık ve Sosyal Politikalar Çerçevesinde Türkiye’de Özürlülere Yönelik Çalışma Mevzuatı. Sosyal Güvenlik Dünyası.(58), 30-35

Yıldız Ö.(2007). Çalışan Çocuklar Sorun mu, Çözüm mü. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 62-66

IV. İNTERNET KAYNAKLARI

Hasan Kalyoncu Üniversitesi. Akgün, M. Türkiye'deki Kayıt Dışı İstihdamın Sosyal Güvenlik Sistemimize Getirmiş Olduğu Yükler Ve Son Yıllarda Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Uygulanan İşveren Teşviklerinin Kayıt Dışı İstihdamı Azaltmadaki Rolü. Gaziantep. 2015.<http://openaccess.hku.edu.tr/xmlui/handle/20.500.11782/1114#sthash.7cgsLfhl.dpbs>.(08.06.2021-13.00)

Dergipark. Aktan C. C. Türkiye’de Üretim ve İstihdama Yönelik Ulusal Rekabet Gücü Politikası. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/332928>. (09.06.2021-13.00)

Dergipark. Aslantürk O. Yabancıların Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamı. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aksarayiibd/issue/42407/497436>.(07.06.2021-13.00)

Dergipark. Eker D. Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Asgari İşçilik Uygulaması. [https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1473137\(23.12.2021-12.00\)](https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1473137(23.12.2021-12.00)). Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi - Yıl 8. Sayı 16. Aralık 2020 - s. 163-201.

DİSK, [https://www.genel-is.org.tr/malulluk-sigortasi-nedir,2,19291#.YboFjclBzIU.\(15.11.2021-17.00\)](https://www.genel-is.org.tr/malulluk-sigortasi-nedir,2,19291#.YboFjclBzIU.(15.11.2021-17.00))

Av.Burak Aslanpınar. Aslanpınar, B. Ücreti Düşük Göstermek Vergi Kaçakçılığı, Kaçak İşçi Çalıştırmak Değil. [http://www.burakaslanpınar.av.tr.\(04.06.2021-13.00\)](http://www.burakaslanpınar.av.tr.(04.06.2021-13.00))

Ankara Üniversitesi. Ataman, B.C.(2005) Türkiye'nin Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Bakışı, Avrupa Birliği'nin İstihdam ve Sosyal Politikası. Ankara. [https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12575/41773.\(04.06.2021-13.00\)](https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12575/41773.(04.06.2021-13.00))

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi. Azaklı S. B. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam ve Ekonomik Boyutu. [http://earsiv.kmu.edu.tr/xmlui/handle/11492/567#sthash.y6c19Ntl.dpbs.\(09.05.2021-13.00\)](http://earsiv.kmu.edu.tr/xmlui/handle/11492/567#sthash.y6c19Ntl.dpbs.(09.05.2021-13.00))

Marmara Üniversitesi. Göktaş M. Kayıt Dışı İstihdamın Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi. [http://dspace.marmara.edu.tr/handle/11424/27665,\(08.06.2021-13.00\)](http://dspace.marmara.edu.tr/handle/11424/27665,(08.06.2021-13.00))

Bahçeşehir Üniversitesi. Gülmez Ü. Türk Hukukunda Kayıt Dışı İstihdam ve Asgari İşçilik Uygulamaları. İstanbul. [http://acikerisim.bahcesehir.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/189/10004526.pdf.pdf?sequence=1.\(07.06.2021-13.00\)](http://acikerisim.bahcesehir.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/189/10004526.pdf.pdf?sequence=1.(07.06.2021-13.00))

Yaklaşım. Günay, S. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Analizi-I. 2002. [www.yaklasim.com.tr.\(09.06.2021-13.00\)](http://www.yaklasim.com.tr.(09.06.2021-13.00))

Bilgili denetim. Hastürk, H. Kayıt Dışı ile Mücadele Çerçevesinde Portör Muayeneleri ve İşverene Getirdiği Sorumluluklar. <http://www.bilgilidenetim.com>.(18.06.2021-13.00)

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. Ilgın, Y. Kayıt Dışı Ekonomi ve Türkiye'deki Boyutları. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/YilmazIlgın.pdf>. (19.06.2021-13.00)

Doğuş Üniversitesi. İpek, M. Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler, Çalışma ve Toplum. Ekonomi ve Hukuk Dergisi. 2014. Sayı 40. ss. 163-185.

<https://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php?pdf=0015472&lng=0>.(08.06.2021-13.00)

Toprak İşveren, İşveren T. ve Güzel, A. 1999. Sosyal Güvenliğin Çağdaş Dinamikleri. www.toprakisveren.org.tr/1999-43-aliguzel.pdf.(11.06.2021-13.00)

Dergipark. Kalaycı C. ve Kalan E. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/336730>.(25.06.2021-13.00)

Sosyal Koruma. Kapar, R. Gelişmiş Ülkelerde Enformel İstihdamın Boyutları, Muğla Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. <http://www.sosyalkoruma.net/pdf/Enformelistihdam.pdf>.(12.06.2021-13.00)

Dergipark. Kavas Ç. ve Develioğlu A. Türkiye'de Geçici Koruma Kapsamındaki Yabancıların Kayıt Dışı İstihdam Üzerindeki Etkisi. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ulasbid/issue/54401/734861>. (11.06.2021-13.00)

Dergipark. Nurullah K., Ertekin Ş. ve Dam M. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu: Ekonometrik Bir Analiz. <https://dergipark.org.tr/en/pub/deuiibfd/issue/42620/513762>.(08.05.2021-13.00)

Research Gate. Koç M. ve Görücü İ., 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları.

https://www.researchgate.net/profile/Ibrahim-Goeruecue/publication/337562477_4857_Sayili_Is_Kanunu%27na_Gore_Kismi_Calisma_Uygulaması_ve_Sonuclari/links/5dde4d49299bf10bc3297d4b/4857-Sayili-Is-Kanununa-Goere-Kismi-Calisma-Uygulaması-ve-Sonuclari.pdf.(09.05.2021-13.00)

Dergipark. Korkmaz, A. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/919/10377>. (01.05.2021-13.00)

Dergipark. Mahiroğulları A. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam ve Önlemeye Yönelik Stratejiler. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sduibfd/issue/52993/703147>. (11.05.2021-13.00)

Marmara Üniversitesi. Meydanal R. Kayıt Dışı İstihdam Nasıl Azaltılabilir. <http://dspace.marmara.edu.tr/handle/11424/23660>.(19.05.2021-13.00)

Dergipark, Osmanoğlu A., Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Sorunu ve Mücadele Stratejileri. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tjsosci/issue/52625/662159>.(21.05.2021-13.00)

Marmara Üniversitesi. Özcan Z. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam. <http://dspace.marmara.edu.tr/handle/11424/24816>.(15.05.2021-13.00)

Alomaliye. Özdemir, C.S. Gerçek Ücretin Bordroya İntikal Ettirilmemesi ve Hapis Cezası. <https://www.alomaliye.com/2009/10/05/gercek-ucret-hapis-cezasi/>.(22.05.2021-13.00)

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. Sarıca A. O. Kayıt Dışı İstihdam ve Mücadele Yöntemleri. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/AhmetOguz_Sar%C4%B1ca.pdf. (06.05.2021-13.00)

Sosyal Sigortalar Kurumu. <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sosyal-sigortalar/kayitdisi-istihdam>.(23.05.2021-13.00)

Dergipark. Sugözü, İ. H. 2010. Kayıt Dışı ekonomi, vergi politikaları ve önlemler. Ankara. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/289163>. (08.06.2021-13.00)

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. Tansöker R. L. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Takozu Açısından Değerlendirilmesi. <http://acikerisim.lib.comu.edu.tr:8080/xmlui/handle/COMU/1824>.(09.05.2021-13.00)

Dergipark. Temel A., Şimşek A.ve Yazıcı K.(Eylül 1999) Kayıt Dışı Ekonomi Tanımı, Tespit Önlemleri ve Türk Ekonomisindeki Büyüklüğü. Ankara. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ausbf/issue/3078/42655>. (09.05.2021- 13.00)

Temir, A. Kayıt Dışı İstihdam Önlenebilir mi, Çelik-İş Sendikası Dergisi. Aralık.(24), <http://ariftemir.com/Kayitdisi-Istihdam-Onlenebilir-Mi-i147.html>,(09.04.2021-13.00)

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği(TOBB). Ekonomik Rapor.1999. TOBB. <https://tobb.org.tr/MaliveSosyalPolitikalar/Sayfalar/EkonomikRapor.php>.(06.06.2021-13.00)

Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/>(15.12.2021-13.00)

Yaklaşım, Uluöz, D. İşçi Ücretleri Artık Bankalar Aracılığıyla Ödenecek. Yaklaşım Dergisi. www.yaklasim.com.tr.(04.04.2021-13.00)

Dergipark. Yağmur A. S. Seçilen Ülkeler ve Ülkemizdeki Kayıt Dışı İstihdamın Karşılaştırılması ve Seçilen AB Üyesi Devletlerde Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Örnekleri. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sosyalguvence/issue/16502/188769>.(08.05.2021-13.00)

Dspace. Yandık, F. M. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Gelir Vergisi Hasılatı Üzerindeki Etkisi. <http://adudspace.adu.edu.tr:8080/jspui/handle/11607/3231>. (07.06.2021-13.00)

Yereli, A. B., Karadeniz, O. Türkiye’ de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Kayıp ve Kaçakları Üzerine Etkisi.

<http://www.ahmetburcinyereli.com/YAK138.pdf>(23.12.2021-12.00)

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi. Yıldız Z. ve Yıldız S. Kayıt Dışı Ekonomi Bağlamında, Dünya ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam, Terhaneler ve Çocuk İşçiler. <https://earsiv.kmu.edu.tr/xmlui/handle/11492/1356?show=full>. (07.06.2021-13.00)