

**T.C.  
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAĞLAMINDA  
KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN MALİYETLERİ**

**DOKTORA TEZİ**

**DANIŞMAN  
PROF. DR. NİHAT AKBIYIK**

**HAZIRLAYAN  
KEMAL US**

**MALATYA 2021**

**İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ**

**İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAĞLAMINDA KAYIT**  
**DIŞI İSTİHDAMIN MALİYETLERİ**  
**DOKTORA TEZİ**

DANIŞMAN  
**PROF. DR. NİHAT AKBIYIK**

HAZIRLAYAN  
**KEMAL US**

Jürimiz tarafından 26/11/2021 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda bu tez **oybirliği** ile başarılı bulunarak İKTİSAT **Anabilim** Dalı **Doktora** Tezi olarak kabul etmiştir.

<b>Jüri Üyelerinin Unvanı Adı Soyadı</b>	<b>İmza</b>
1. Prof. Dr. Nihat AKBIYIK	.....
2. Prof. Dr. Ali ŞEN	.....
3. Prof. Dr. Bünyamin AKDEMİR	.....
4. Prof. Dr. Muzaffer KOÇ	.....
5. Dr. Öğr. Üyesi Selim GÜNDÜZ	.....

## **O N A Y**

Bu tez, İnönü Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından kabul edilmiş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun .../.../20... tarih ve 20.../..... sayılı Kararıyla da uygun görülmüştür.

**Prof. Dr. Suzan ERGÜN**

**Enstitü Müdürü**



## ONUR SÖZÜ

Prof. Dr. Nihat AKBIYIK danışmanlığında Doktora Tezi olarak hazırladığım “İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAĞLAMINDA KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN MALİYETLERİ” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün yapıtların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterildiğini belirtir, bunu onurumla doğrularım.

KEMAL US



## TEŞEKKÜR

Lisans mezuniyetlerimi göz önünde bulundurup istediğim konuda çalışma yapmama yardımcı olan ve beni yönlendiren tez danışmanım Prof. Dr. Nihat Akbıyık'a,  
Yaptıkları katkılardan dolayı Tez İzleme Jürimde görevli olan Prof. Dr. Ali Şen'e ve Prof. Dr. Bünyamin Akdemir'e  
Eski danışmanım Prof. Dr. Ahmet Uğur'a,  
Yaptığı manevi yardımlardan dolayı eşim Songül Us'a ve oğlum Deniz Us'a  
Bana her zaman destek olan anneme katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.



## ÖZET

Tanımlanması ve içeriğinin belirlenmesi oldukça güç olmakla birlikte önemli bir yapısal sorun olan kayıt dışı ekonomi ve bunun emek piyasalarına yansıyan şekli olan kayıt dışı istihdam, ülkemizin karşı karşıya kaldığı en önemli sosyo-ekonomik problemlerden biridir. Başta ekonomik ve mali nedenler olmak üzere diğer pek çok faktörün etkileşimiyle birlikte ortaya çıkarak çok boyutlu bir hâle bürünen ve doğası gereği tam olarak ölçülebilmesi mümkün olmayan kayıt dışı ekonominin/istihdamın kayıtlı ekonomiye/istihdama oranının yaklaşık 1/3'ü bulunduğu Türkiye ekonomisinde, kaynak dağılımının etkinleştirilip, dengeli ve sağlıklı bir büyümenin ve kalkınmanın gerçekleştirilebilmesi için acilen çözülmesi gerekliliği ortaya çıkmakta ve bu nedenle kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdamla mücadele edilmesi ve tedbirler alınması zorunlu hâle gelmektedir.

Bu tez çalışmasında kayıt dışı istihdamın çalışanlar üzerinde mali etkisinin neler olduğu sorusuna yanıt aranmış ve kayıt dışı istihdam edilmenin çalışanların kendisi ya da geride bıraktıkları üzerindeki maddi kayıplarının neler olabileceği iş ve sosyal güvenlik hukuku bağlamında incelenmeye çalışılmıştır. Söz konusu inceleme yapılırken kamu kurum ve kuruluşlarının yayınladığı resmi rakamlar göz önünde bulundurulmuş ve dönem sınırlamasına gidilmiştir.

Kayıt dışı ekonominin kısa vadede vasıfsız emeğe iş bulup istihdam yaratarak işsizliği azalttığı ve bu kesimlerin gelir elde etmesine olanak tanınması şeklinde olumlu bir etkisinin olduğu ifade edilmesine karşın uzun vadede öncelikle kamu gelirlerinin azalmasına, sonrasında ise ekonomik, mali, sosyal ve hatta demografik yapının bozulmasına yol açarak çok daha fazla olumsuz etkiye sahiptir. İşletmeler açısından piyasadaki rekabet yapısının bozulup haksız rekabetin ortaya çıkmasına; devlet açısından ise vergi ve sigorta primi gibi zorunlu yükümlülüklerin yerine getirilmemesine bağlı olarak sosyal güvenlik sisteminin daha fazla açık vermesine ve nüfusun da giderek yaşlanmasına bağlı olarak sistemin sürdürülebilirliğini etkilemektedir. Geçimini emeğiyle sağlayanlar söz konusu bu olumsuz etkiden, devlete ve işverenlere nazaran daha fazla etkilenmekte ve gerek iş hukukunun gerekse de sosyal güvenlik hukukunun koruyucu hükümlerinin dışında kalmaktadır.

Kayıt dışı istihdam edilenlerin iş hukuku açısından değerlendirmesi yapıldığında işçiye bir nebze de olsa güvence sağlayan işsizlik ödeneği ile tazminatların alınamaması

ya da eksik alınmasının yanında çalışma ve dinlenme sürelerine riayet edilmeyerek hak kayıplarını ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanında sigorta primlerinin ödenmemesi ya da eksik ödenmesine bağlı olarak sosyal güvenlik sisteminden sağlanan kısa ve uzun vadeli yardımlardan da çalışanın kendisinin veya geride bıraktıklarının yararlanamama durumu ortaya çıkmaktadır.

### **Anahtar Sözcükler**

Kayıt Dışı Ekonomi, Kayıt Dışı İstihdam, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku



## ABSTRACT

Although it is very difficult to define and determine its content, informal economy, which is an important structural problem, and informal employment, which is the form of this reflected in the labor markets, is one of the most important socio-economic problems that our country faces. In the Turkish economy, where the ratio of informal economy/employment to formal economy/employment, which has become multidimensional by the interaction of many other factors, especially economic and financial reasons, and which cannot be measured precisely due to its nature, is approximately 1/3 of the resource distribution. In order to be activated and achieve a balanced and healthy growth and development, the need to be solved urgently emerges, and therefore it becomes necessary to fight against the informal economy and unregistered employment and to take measures.

In this thesis, the answers to the question that what the financial impacts of unregistered employment on the employees and it has been tried to examine what could be the financial losses of unregistered employment on the employees themselves or what they leave behind in the context of labor and social security law. While the mentioned examination was being done, the official numbers that the were published by public institutions and organizations were taken into consideration and a period limitation was applied.

Although it is stated that the informal economy has a positive effect in the short term by finding jobs for unskilled labor and creating employment, it reduces unemployment and allows these segments to earn income, but in the long run, it primarily leads to a decrease in public revenues and then to the deterioration of the economic, financial, social and even demographic structure which means it has much more negative impacts. In terms of the state, it affects the deterioration of the competitive structure in the market in terms of businesses and the emergence of unfair competition; the sustainability of the system due to the fact that the social security system gives more deficit due to the failure to fulfill mandatory obligations such as taxes and insurance premiums and the aging population gradually. Those who make a living with their labor are more affected by this negative effect than the state and employers and are excluded from the protective provisions of both labor law and social security law.



When the informal employment is evaluated in terms of labor law, unemployment benefits and compensations, which provide some assurance to the worker, are not received or received incompletely, as well as the loss of rights by not complying with the working and rest periods. Additionally, due to non-payment or incomplete payment of insurance premiums, the situation of not being able to benefit from the short and long-term benefits provided by the social security system, either by the employee himself or by the ones he or she leaves behind, arises.

**Key Words**

Informal Economy, Informal Employment, Business Law, Social Security Law



## İÇİNDEKİLER

İç Kapak.....	i
Kabul Onay Sayfası.....	ii
Onur Sözü.....	iii
Teşekkür.....	iv
Özet .....	v
Abstract .....	vi
İçindekiler.....	vii
Kısaltmalar .....	xii
Tablolar Dizini .....	xiii

### İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAĞLAMINDA KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN MALİYETLERİ

Giriş.....	1
------------	---

#### BİRİNCİ BÖLÜM:

#### KAYIT DIŞI EKONOMİ VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM

1.1.Kayıt Dışı Ekonomi.....	6
1.1.1. Kayıt Dışı ekonominin Tanımı.....	6
1.1.2. Kayıt Dışı Ekonominin Ortaya Çıkış Nedenleri .....	7
1.1.2.1. Ekonomik ve Mali Nedenler.....	8
1.1.2.1.1. Enflasyon .....	8
1.1.2.1.2. Gelir Dağılımındaki Adaletsizlik .....	9
1.1.2.1.3. Yoksulluk.....	10
1.1.2.1.4. Vergisel Faktörler .....	10
1.1.2.1.5. Ekonominin Yapısal Özellikleri.....	12
1.1.2.1.6. Ekonomik Krizler .....	13
1.1.2.2. Sosyal ve Demografik Nedenler .....	14
1.1.2.2.1. İşsizlik .....	14
1.1.2.2.2. Nüfus Miktarı ve Artışı .....	14
1.1.2.2.3. Kentleşme ve İç Göç .....	15
1.1.2.2.4. Çocuk İşçiliği .....	15
1.1.2.2.5. Yabancı Kaçak İşçilik .....	18
1.1.2.3. İdari ve Hukuki Nedenler .....	20

1.1.3. Kayıt Dışı Ekonominin Toplumsal Yapı ve Çalışma Hayatına Etkileri .....	22
1.1.3.1. Kayıt Dışı Ekonominin Toplumsal Yapı ve Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri.....	23
1.1.3.2. Kayıt Dışı Ekonominin Toplumsal Yapı ve Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri.....	25
1.1.4. Kayıt Dışı Ekonomiyi Ölçme Yöntemleri .....	26
1.1.4.1. Doğrudan Ölçme Yöntemleri .....	26
1.1.4.1.1. Anket Yöntemi .....	26
1.1.4.1.2. Vergi Denetimi ve Teftiş Yöntemi .....	27
1.1.4.2. Dolaylı Ölçme Yöntemleri .....	28
1.1.4.2.1. GSMH Yaklaşımı .....	28
1.1.4.2.2. İstihdam Yaklaşımı .....	28
1.1.4.2.3. Elektrik Tüketimi Yaklaşımı .....	29
1.1.4.2.4. Parasalcı Yaklaşım .....	30
1.1.4.2.4.1. Sabit Oran (Emisyon Hacmi) Yaklaşımı.....	30
1.1.4.2.4.2. İşlem Hacmi Yaklaşımı .....	30
1.1.4.2.4.3. Ekonometrik Yaklaşım .....	30
1.1.4.2.5. Model Yaklaşımı .....	31
1.1.5. Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonominin Boyutları .....	31
1.2. Kayıt Dışı İstihdam.....	33
1.2.1. Kayıt Dışı İstihdamın Özellikleri.....	34
1.2.2. Kayıt Dışı İstihdam Türleri .....	35
1.2.2.1. Çalışmaları Tamamen Bildirilmeyenler.....	35
1.2.2.1.1. Yasal Olmayan Ekonomik Faaliyetler.....	35
1.2.2.1.2. Yasal Olan Ekonomik Faaliyetler .....	35
1.2.2.2. Çalışmaları Kısmen Bildirilenler.....	36
1.2.2.2.1. Çalışmaları Ücret Olarak Eksik Bildirilenler.....	36
1.2.2.2.2. Çalışmaları Gün Olarak Eksik Bildirilenler.....	37
1.2.3. Kayıt Dışı Bırakılan Çalışmalar .....	37
1.2.4. Mevzuattaki Yükümlülüklerden Kaçınmak Amacıyla İşçinin Kayıt Dışı İstihdamı .....	40
1.2.5. Deneme Süreli İş Sözleşmesiyle İşçinin Kayıt Dışı Çalıştırılması.....	43

1.2.6. Mevsimlik İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Kayıt Dışı İstihdamı.....	45
1.2.7. Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu .....	47
1.2.7.1. Tarım Sektöründe Kayıt Dışı İstihdam.....	51
1.2.7.1.1. Tarımda Çalışanların İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi .....	51
1.2.7.1.2. Tarımda Bağımsız Çalışanların Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi.....	54
1.2.7.1.3. Tarımda Bağımlı Çalışanların Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi.....	55
1.2.8. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri ve Etkileri.....	60
1.2.8.1. Küreselleşme Bağlamında Neoliberal Politikaların Kayıt Dışı İstihdama Etkisi.....	61
1.2.8.2. Sosyal Hukuk Düzenlemelerinin Kayıt Dışı İstihdama Etkisi.....	63
1.2.8.2.1. Aylık Bağlama Sisteminin Değiştirilmesi.....	63
1.2.8.2.2. İsteğe Bağlı Sigortalılık.....	65
1.2.8.2.3. Emeklilerin, Dul ve Yetimlerin Çalışması .....	66
1.2.8.2.4. İstihdam Üzerindeki Yükler.....	67
1.2.8.2.5. Genel Sağlık Sigortası Primlerinin Devlet Tarafından Karşılanması .....	70
1.2.8.2.6. Sık Çıkarılan Mali Aflar.....	70
1.2.8.3. Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanların Kayıt Dışı İstihdama Etkisi.....	70
1.2.9. Kayıt Dışı Ekonomi ve Kayıt Dışı İstihdamı Önlemeye Yönelik Stratejiler.....	71
1.2.9.1. Denetim Sisteminin Güçlendirilmesi ve Cezaların Caydırıcılığının Artırılması .....	72
1.2.9.2. Eğitim ve Bilinç Seviyesinin Yükseltilmesi .....	74
1.2.9.3. Sosyal Diyalog Mekanizması .....	74
1.2.9.4. Bürokratik İşlemlerin Azaltılması ve Kurumlar Arasında Koordinasyonun Sağlanması.....	75
1.2.9.5. Davranış ve Tutum Değişikliğinin Sağlanması.....	76

1.2.10. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Uygulamaya Konulan İdari ve Yasal Düzenlemeler.....	76
--	----

## İKİNCİ BÖLÜM

### KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN İŞ HUKUKUNA ETKİSİ

2.1. İşsizlikle Mücadele Amaçlı Düzenlemelere Etkisi.....	92
2.1.1. İhbar Tazminatı .....	92
2.1.2. Kıdem Tazminatı .....	94
2.1.3. İşe Başlatmama (İş Güvencesi) Tazminatı .....	97
2.1.4. Kötü Niyet Tazminatı .....	100
2.1.5. Ayrımcılık Tazminatı .....	102
2.1.6. Sendikal Tazminat .....	105
2.1.7. İşsizlik Ödeneği .....	107
2.1.8. Ücret Garanti Fonu.....	112
2.1.9. Kısa Çalışma Ödeneği.....	115
2.2. İzin ve Tatil Günlerine İlişkin Düzenlemelere Etkisi.....	118
2.2.1. Fazla Çalışma .....	118
2.2.2. Yıllık Ücretli İzin.....	121
2.2.3. Hafta Tatili ve Genel Tatil Ücreti.....	122
2.2.4. Ara Dinlenmesi .....	124
2.2.5. Süt İzni .....	125

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNA ETKİSİ

3.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sağlanan Sosyal Yardımlara Etkisi.....	132
3.1.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği.....	134
3.1.2. Sürekli İş Göremezlik Geliri .....	135
3.1.3. Maddi Tazminat.....	137
3.1.4. Manevi Tazminat.....	139
3.2. Sigortalının Hak Sahiplerine Gelir Bağlanması İle İlgili Düzenlemelere Etkisi.....	140

3.2.1. Ölüm Geliri.....	141
3.2.2. Cenaze Ödeneği.....	144
3.2.3. Evlenme Ödeneği .....	145
3.2.4. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı.....	145
3.3. Sigorta Ödemelerine İlişkin Düzenlemelere Etkisi.....	147
3.3.1. Hastalık Sigortasından Sağlanan Yardımlar .....	147
3.3.1.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği .....	147
3.3.1.2. Sağlık Yardımları .....	148
3.3.2. Analık Sigortasından Sağlanan Yardımlar .....	149
3.3.2.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği .....	149
3.3.2.2. Emzirme Ödeneği.....	150
3.3.2.3. Yarım Çalışma Ödeneği.....	151
3.3.2.4. Sağlık Yardımları .....	152
3.3.3. Malullük Sigortasından Sağlanan Yardımlar .....	152
3.3.4. Yaşlılık Sigortasından Sağlanan Yardımlar .....	155
3.3.5. Ölüm Sigortası.....	156
3.4. Prim Belgeleri Verilmeyen Veya Eksik Verilen Sigortalıların Hakları.....	158
SONUÇ .....	160
KAYNAKLAR .....	167

## KISALTMALAR

BİK: Basın İş Kanunu

DİK: Deniz İş Kanunu

DKP: Dokuzuncu Kalkınma Planı

DPT: Devlet Planlama Teşkilatı

GİB: Gelir İdaresi Başkanlığı

GSMH: Gayri Safi Milli Hasıla

GSYİH: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla

ILO: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

İK: İş Kanunu

İSGK: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İSK: İşsizlik Sigortası Kanunu

KDE: Kayıt Dışı Ekonomi

Md: Madde

MYÖ: Malullük, Yaşlılık ve Ölüm

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

SSGSSK: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası

SSK: Sosyal Sigortalar Kurumu

TİAY: Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

VDK: Vergi Denetim Kurulu

## TABLULAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonominin GSYİH’ye Oranı .....	31
Tablo 1.2. Kayıt Dışı İstihdam Oranları (2002-2020).....	49
Tablo 1.3. İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (2009-2020)...	50
Tablo 1.4. Tarım Sektöründe Kayıt Dışı İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre Dağılımı(2014-2019).....	58
Tablo 1.5. Tarım İşçilerinin Ortalama Ücretleri (2000-2019).....	59
Tablo 1.6. 25 Yıl ve 9000 Gün Prim Ödeme Koşuluyla Aylık Bağlama Oranları.....	65
Tablo 1.7. Asgari Ücretlinin İşverene Maliyeti (2021).....	69
Tablo 2.1. İhbar ve Kıdem Tazminatı Hesaplaması (Çalışma Süresi 5 Yıl).....	96
Tablo 2.2. İş Güvencesi Tazminatı ve Kötü Niyet Tazminatı Hesaplaması (Çalışma Süresi 4 Yıl).....	102
Tablo 2.3. Ayrımcılık Tazminatı Hesaplaması.....	105
Tablo 2.4. İşsizlik Ödeneği Hesaplaması (2021).....	112
Tablo 2.5. Ücret Garanti Fonu Hesaplaması (2021).....	115
Tablo 2.6. Kısa Çalışma Ödeneği Hesaplaması (2021).....	117
Tablo 3.1. Yıllara Göre Aktif/Pasif Oranı (4/a-4/b-4/c) 2008-2019.....	129
Tablo 3.2. Nüfusun İşgücü Durumu ve Aktif Sigortalı Sayısı (Bin Kişi) (2016-2020)...	130
Tablo 3.3. Sosyal Güvenlik Kurumu Gelir Gider Dengesi (2016-2020).....	131



# İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAĞLAMINDA KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN MALİYETLERİ

## GİRİŞ

Kayıt dışı ekonomi (KDE) kavramının her ne kadar 1970’li yılların sonunda yayınlanan makalelerle iktisatçıların ilgisini çektiği söylene de esasen KDE’ye ilişkin ilk çalışma, 1958’de Cagan tarafından İkinci Dünya SavaŐı yıllarında ABD’de kazanılan ama beyan edilmeyen gelirlerin ölçülmesi amacıyla yapılmıştır. Gutmann’ın 1977’de yayınlanan makalesi ile KDE kavramı ilgi çekici hale gelmiş ve 1980’den sonra konunun önemi kavranmaya başlanmıŐtır(Çetintaş ve Vergil, 2003: 16). 1980’li yıllarda ekonomisi gelişmiş ülkelerde kayıt dışı ekonomi kavramı bu ülkelerde meydana gelen yapısal deđiŐiklikleri de içerecek Şekilde geniŐleyerek tartışılmaya başlanmıŐtır. Üretimin giderek artan bir Şekilde küçük ölçekli, merkezi olmayan ve daha esnek ekonomik birimler tarafından organize edilmesi ile birlikte artık, kitlesel üretim yerini küçük ölçekli atölye üretimine bırakmıştır(Chen, 2012: 3). Yapılan pek çok araştırmada kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde bulunan firmaların hem gelir hem de çalışanlar açısından kayıtlı sektörde faaliyette bulunan firmalarla karşılaştırıldığında daha küçük olduğu ve daha düşük kâr elde ettiği ortaya konulmuştur(Ulysea, 2020: 527). İlkel ya da basit teknolojiler kullanılarak düşük vasıflı ya da vasıfsız emeğin istihdam edilmesi ve başta ücretler ve çalışma süreleri olmak üzere devletin belirlemiŐ olduğu yasal düzenlemelere sınırlı düzeyde uyumun sağlanması gibi iş ilişkilerini doğrudan etkileyen bu deđiŐikliklerle beraber, kayıt dışı istihdamın önü açılmış ve böylece kayıt dışı ekonomi kalıcı bir hâle gelmiştir(Gerry, 1987: 109-110).

1990’lı yıllarda kayıt dışı sektör kavramı uluslararası düzeyde tanınırlık kazanarak konuya yönelik ilgi daha da artmaya başladı(Bangasser, 2000: 17). Türkiye’de de 1990’lı yıllardan itibaren KDE’nin varlığı, büyüklüğu ve sonuçlarının etkisi tartışılmaya başlanmıŐtır. Konuyla ilgili literatürde yer alan hesaplama yöntemleri ile Türkiye’ye yönelik araştırma ve yayınlar yapılarak KDE’nin ekonomideki büyüklüğu tahmin edilmeye çalışılmıştır(Erdinç, 2016: 42). KDE’yi kimi iktisatçılar suç ekonomisini de kapsayacak Şekilde tanımlarken bazıları ise yasal olmayan faaliyetleri kapsam dışında bırakarak tanımlama yoluna gitmiŐlerdir. Kamu otoritesinin denetim alanı dışında bırakılan ekonomik faaliyetler olarak özetleyebileceğimiz KDE; en genel haliyle kayıt altına alınması gerekirken kaydedil(e)memiŐ üretim faaliyetlerini ifade etmektedir.

KDE'nin emeğin istihdamını teşvik ederek mal ve hizmet arzının artmasına ve böylece bireyin refah seviyesinin yükselmesine yol açarak ekonomik yaşama da olumlu katkılar sunduğu ifade edilmektedir. Buna karşın makroekonomik değişkenlerin tam olarak ölçülememesi nedeniyle hayata geçirilecek ekonomi politikalarının belirlenen hedeften uzaklaşılmasına yol açabileceği de sıklıkla vurgulanmaktadır. KDE'nin bazı ekonomik ve toplumsal hayata birtakım olumlu etkilerinin olduğu ifade edilmesine karşın olumsuz etkilerinin çok daha fazla olduğu genel olarak kabul görmektedir.

Genel olarak dünyada ve özel olarak gelişmekte olan ülkelerde önemli bir sorun olan KDE kavramı, ekonomide önemle üzerinde durulması gereken konuların başında gelmektedir. Türkiye'de KDE'nin büyüklüğü yıllar içerisinde dalgalı bir seyir izlemekle birlikte halen ekonominin yaklaşık 1/3'ünün kayıt dışı olduğunu düşündüğümüzde ciddi bir sorun olmaya devam etmektedir. KDE'nin başta vergi ve primler olmak üzere ekonomik, siyasal, sosyal açıdan pek çok olumsuz yönleri yer almaktadır.

Kayıt dışı sektör bir yandan işgücü ile ilgili hukuki düzenlemelerin dışında kalırken diğer yandan da vergi ve benzeri mali külfetleri olan düzenlemelerin dışında kalarak kayıtlı sektöre nazaran daha düşük maliyetlerle çalışmaktadır. Bu nedenle kayıtlı sektör ile kayıt dışı sektör arasında faktör maliyetlerinden kaynaklanan asimetrik bir durum ortaya çıkmaktadır(Loayza, 1994: 2-3). Kayıt dışı ekonomi düşük düzeyli teknoloji ve küçük ölçekli üretimi teşvik eden yapısıyla kıt kaynakların verimsiz bir şekilde kullanılmasına yol açıp yatırımların dengesini bozmakta ve aynı zamanda gelir dağılımında adaletsizliğe yol açmaktadır(Elbahnasawy vd. 2016: 31). İşletmeler rekabet edebilmek için verimlilik artışı ve uzmanlaşma yerine, çok daha düşük maliyetli bir yöntem olan kayıt dışı istihdamı tercih etmektedirler. 1980'lerden itibaren küreselleşmenin de etkisiyle ekonomisi gelişmiş ülkeler üretimlerini sendikasız, çalışma mevzuatının dışında bırakılmış olan ve bu nedenle ücret artışı tehdidinin yaşanmadığı, işgücü maliyetlerinin düşük olduğu az gelişmiş ülkelere kaydırmışlardır(Chen, 2012: 13).

Ülkemizin temel gerçeklerinden biri olan kayıt dışılık başta işsizlik, enflasyon, yoksulluk ve gelir dağılımı olmak üzere diğer sosyoekonomik göstergeleri de etkilemektedir(Yurdakul, 2007: 206). KDE'nin temelinde Türkiye'de uzunca bir süre devam eden makroekonomik istikrarsızlığa ilaveten enflasyonun yüksek seviyelerde seyretmesi, yüksek vergi ve prim oranları, mali – idari ve yasal yükler gibi ekonomik etkenler yer almaktadır(DKP, 2006: 22). Hemen belirtmemiz gerekir ki KDE'nin tek

nedeni ekonomik unsurlar değildir. Aşağıda detaylı bir şekilde yer verildiği üzere KDE'ye neden olan pek çok faktör yer almaktadır.

Türkiye'de KDE'ye yönelik çalışmalara baktığımızda bu sorunun boyutunun ekonomisi gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında çok yüksek olduğunu göstermektedir. KDE'nin toplam ekonomik büyüklük içindeki payının artması, alanının büyümesi, hakça gelir bölüşümünden uzaklaşılmasına, bireyler ve işletmeler arasında haksız rekabetin doğmasına neden olmaktadır. Mükellefler açısından bakıldığında ise vergi ödeme isteğini azaltmaktadır. KDE'nin büyümesi, toplumun bu soruna yönelik bakış açısını değiştirerek sanki normal bir durummuş gibi algılanmasına yol açarak toplumsal değerlerin aşınmasına neden olmaktadır(DKP, 2006: 22).

Kayıt dışı ekonomi ile ilgili yapılan araştırmaların çoğunda vergi oranları ile kayıt dışı ekonomi arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre daha yüksek vergi oranları daha fazla kayıt dışılık anlamına gelmektedir. Vergi artışlarının maliyetleri sağlanan faydalardan daha fazla olduğu için ekonomiyi olumsuz etkilemektedir(Schneider ve Enste, 2002: 10). Sosyal devlet ilkesi ve devlete yüklenen sorumluluklarla birlikte kamu harcamaları artma eğiliminde iken aynı oranda kamu gelirlerinin arttırılması mümkün olamamaktadır. Bu duruma bir de KDE ile alınması gerekirken alınamamış vergiler ve primler de eklendiğinde mali açıdan daha da olumsuz bir tablo ile karşı karşıya kalınmaktadır. Devletin en önemli gelir kaynaklarından birini vergi oluşturduğu için, devletin vergi gelirlerinde ortaya çıkacak kayıplar kamu harcamalarının kısılması ve/veya borçlanma şeklinde kendini göstermektedir. Bir diğer ifadeyle bir taraftan bütçe dengesini bozarken bir taraftan da kamu harcamalarını finanse edebilmek için daha fazla borçlanmasına ve dolayısıyla daha fazla faiz ödemesine neden olmaktadır.

Kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonomiyi bir bütün olarak içermemekle birlikte bu iki kavram birbirini de dışlamaz(Margin, 2012: 104). Çünkü kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonominin çalışma hayatına yansıyan yüzüdür. Kayıt dışı istihdam, yasal işlerde çalıştırılıp söz konusu çalışmalarının gün ya da ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına ya hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu tanıma göre üç türlü kayıt dışı istihdamdan söz edebiliriz. Bunlardan ilki çalışanların hiç bir şekilde sosyal güvenlik sistemine bildirimlerinin yapılmamasıdır. Bir diğeri işçinin gerçekte çalıştığı gün sayısının daha eksik bildirilmesidir. Sonuncusu ise

işçinin fiilen almış olduğu ücret üzerinden değil, daha düşük bir ücret üzerinden SGK'ya bildirimini yapılması halidir. Kayıt dışı çalışmanın iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku açısından değerlendirilmesi yapıldığında her üç durumda da çalışan hak kaybına uğramaktadır.

KDE'nin ve kayıt dışı istihdamın en olumsuz taraflarından biri de sosyal devlet ilkesinin en önemli sacayaklarından olan sosyal güvenlik kavramıyla ilintilidir. Sosyal güvenlik sistemi en geniş anlamda primlerle finanse edildiği için, KDE'nin ve kayıt dışı istihdamın büyüklüğü sistemin gelir-gider dengesini ve aktif-pasif sigortalı dengesini de olumsuz şekilde etkilemekte ve sistemin sürdürülebilirliğini tartışmaya açmaktadır. Ortalama yaşam süresinin uzamasına bağlı olarak nüfusun giderek yaşlanması Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan (SGK) alınan gelir ve aylıkların daha uzun süreli alınmasına ve sağlık harcamalarının artmasına neden olmaktadır. Kurumun topladığı vergi ve primlerin yapmış olduğu harcamaları karşılayamamasına çözüm olarak, emeklilik yaşının yükseltilmesi ve aylık bağlama oranlarının düşürülmesi gündeme gelmiştir. Bu durum ise yaşlı çalışanlar ve düşük emekli aylığı alınmasına bağlı olarak emekli çalışanlar sorununu ortaya çıkarmıştır. Gelecekte daha yoğun bir şekilde karşılaşacağımız ve çözmek zorunda olduğumuz problemlerden biridir.

Sosyal güvenlik sisteminin koruma alanı ile "gönüllü" kayıt dışılık arasında pozitif bir ilişki vardır. Şöyle ki, işsizlik sigortası, sağlık sigortası, emekli maaşı gibi konularda sosyal güvenlik sisteminin sınırlı düzeyde koruma alanı sağlaması, gönüllü olarak kayıt dışı çalışanların sayısında da bir artışa yol açar(Kucera ve Roncolato, 2008: 324). Ülkemizde ise böyle bir durum söz konusu olmayıp kayıt dışı çalışma çok büyük oranda gönülsüz olarak gerçekleşmektedir.

KDE ve kayıt dışı istihdam ekonomik ve hukuki yapıyı etkilemekte ve aynı zamanda ekonomik ve hukuki yapı da bazı durumlarda KDE'ye neden olabilmektedir. Böylece kurumsal yapı ile KDE ve kayıt dışı istihdam arasında karşılıklı bir etkileşim ortaya çıkmaktadır. 7256 sayılı kanunda olduğu gibi kanun koyucu tarafından çıkarılan bazı yasalarda kayıt dışı işçi çalıştıran işverenlere geçmişe yönelik ceza verilmeyeceği ve bu işverenlerin de teşviklerden yararlanabileceğine yönelik hükümlere yer verilmiş olması, adeta kayıt dışı işçi çalıştırmayı teşvik etmekte ve KDE ile kayıt dışı istihdamla mücadeleyi sekteye uğramaktadır. Bu tez çalışmasında kurumsal yapının kayıt dışılığı nasıl beslediğinin ve kayıt dışılığın da nasıl kurumsal yapıyı etkilediğinin başta TÜİK

olmak üzere diğerk kamu kurum ve kuruluşlarının yayınladığı rakamlar ile pozitif hukuk çerçevesinde açıklanması amaçlanmıştır. Kayıt dışı istihdamın ücretli çalışanlar üzerindeki etkisi nelerdir? ve kayıt dışı istihdam çalışanları maddi bakımdan nasıl hak kayıplarına uğratmaktadır? sorularına cevap aranmış ve bu doğrultuda kayıt dışı istihdam edilen çalışanların ya da geride bıraktıkları kişilerin sosyal hukuk bağlamında maddi kayıpları hesaplanmaya çalışılmıştır. Her ne kadar KDE ile ilgili yapılan araştırmaların, çalışmaların, bu konudaki istatistiki rakamların 1980’li yılların sonlarından itibaren bir ivme kazanmış olsa da incelenecek dönemin uzunluğu göz önünde bulundurularak dönemsel sınırlamaya gidilmiştir. KDE ve kayıt dışı istihdama ilişkin zaman sınırlaması yapılarak 2000 yılı sonrasındaki döneme ilişkin ulaşılabilen rakamlara yer verilmiş ve söz konusu dönem içindeki değişim gözlenmeye çalışılmıştır.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. KDE ve kayıt dışı istihdamdan oluşan birinci bölümde KDE’nin tanımı, ortaya çıkış nedenleri, ölçme yöntemleri ile ekonomik ve sosyal yapıya olumlu ve olumsuz etkilerine değinilmiştir. Bu bölümde ayrıca kayıt dışı istihdamın tanımına, türlerine ve nedenlerine yer verilmiştir. İkinci ve üçüncü bölümlerde ise sırasıyla kayıt dışı istihdamın iş hukukuna ve sosyal güvenlik hukukuna etkisi incelenmiştir. Kayıt dışı çalıştırılan işçiler, çalışma ve dinlenme sürelerine uyulmadan çalıştırılmakta ve fazladan yapılan bu çalışmaların karşılığında da ücret ödenmemekte ve iş hukuku kaynaklı tazminatları alamamakta ya da eksik almaktadır. Buna ek olarak İşsizlik Sigortası Kanunundan (İSK) sağlanan işsizlik ödeneği, ücret garanti fonu ve kısa çalışma ödeneği gibi gelirler bakımından da ciddi hak kayıpları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Kayıt dışı istihdamın iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sağlanan geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri ve ölüm geliri; uzun vadeli sigorta kolları olan malullük yaşlılık ve ölüm sigortasından sağlanan yardımlardan yararlanma noktasında da sakıncaları bulunmaktadır. Kayıt dışı istihdamdan en fazla etkilenen kesimin çalışanlar olduğu göz önünde bulundurulduğunda, sosyal hukuk bağlamında çalışanların durumları değerlendirilmiş ve tazminatlar ile diğerk konulardaki maddi kayıplar hesaplanmaya çalışılmıştır.

## **BİRİNCİ BÖLÜM: KAYIT DIŞI EKONOMİ VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM**

Bu bölümde, 1970’li yıllardan itibaren sosyal bilimciler tarafından incelenip tartışılmaya başlanan ve ekonomi açısından son derece önemli olan KDE ve kayıt dışı istihdam kavramlarına yer verilmiştir. Öncelikle KDE’nin tanımı yapıldıktan sonra KDE’yi ortaya çıkaran ve devamını sağlayan ekonomik, sosyal, mali, hukuki ve idari nedenler incelenecektir. Çeşitli ölçüm yöntemleriyle hesaplanmış olan KDE’nin ülkemizdeki boyutuna yer verildikten sonra gerek kısa vadede gerekse uzun vadede çalışanlar açısından ciddi hak kayıplarına neden olan KDE’nin etkileri ele alınacaktır.

En genel haliyle çalışılan sürelerin ve/veya ücretlerin resmi kurumlardan gizlenmesi şeklinde ifade edebileceğimiz kayıt dışı istihdamın ülkemizdeki genel görünümüne yer verildikten sonra kayıt dışılığın en yoğun yaşandığı sektör olan tarım sektörüne ayrı bir parantez açılarak bu sektördeki kayıt dışılık incelenecektir. Uygulanan ekonomik ve sosyal politikalar ile hukuki düzenlemelerin kayıt dışı istihdama etkisi üzerinde durulduktan sonra kayıt dışı istihdamla mücadelede çerçevesinde yapılan yasal ve idari düzenlemelerin yanında aynı zamanda yapılması gereken düzenlemelere de yer verilecektir.

### **1.1. Kayıt Dışı Ekonomi**

#### **1.1.1. Kayıt Dışı Ekonominin Tanımı**

Yer altı ekonomisi ya da gizli ekonomi şeklinde isimlendirilen KDE; resmi kurumlar tarafından sınırları çizilmiş olan yapının dışında gerçekleştirilen ekonomik faaliyetler olarak tanımlanmaktadır(Hart, 1985: 54). KDE; enformel, gayri resmi, düzensiz, ikinci, yeraltı, yasadışı, görünmeyen, kayıtlı olmayan, gölge ekonomi gibi değişik açılardan ele alındığında değişik isimlerle adlandırılmaktadır. Yurtdışında da en sık rastlanan ismi ise kara (black) ekonomidir(Akalın ve Kesikoğlu, 2007:72). Bu şekilde ifade edilen kayıt dışı ekonomi resmi sınırların dışında fakat gayri resmi sınırlar içinde yer alan ve çalışanlar, tüketiciler, tedarikçiler ve diğer çıkar grupları gibi toplumun geniş kesimi tarafından kabul gören ekonomik faaliyetlerdir(Webb, 2013: 600).

KDE; en geniş anlamda resmi istatistiklerde yer almayan yasal ve yasa dışı tüm üretim faaliyetlerini kapsamaktadır. Paranın mübadele aracı olarak kullanılmadığı mal ya da hizmet değişimi, üreticilerin kendi tüketimleri için ürettikleri mal ve hizmetler üretim kavramının sınırları içinde yer almaktadır. Kumar ve uyuşturucu ticareti gibi yasal olmayan ama bir ekonomik değer yaratan faaliyetler de bu kapsamda değerlendirilir.

Ancak ekonomide katma değer yaratmayan gasp ve hırsızlık gibi faaliyetler ise üretim kavramının sınırları içinde yer almamaktadır(Çetintaş ve Vergil, 2003:17).

KDE; ekonomik faaliyetlerin herhangi bir belgeye dayanmadan veya bir belgeye dayanmakla birlikte içeriğinin gerçeği yansıtmadan yapılmasını ifade eder. Alım ve satım gibi ekonomik faaliyetlerin hem devletten hem de çalışan, ortak, alacaklı gibi işletmeyle ilgili kişilerden tamamının veya bir kısmının gizlenip kayıtlı yani resmi ekonominin dışına taşınmasını ifade etmektedir(Altuğ, 1997:257).

KDE; geleneksel ölçüm yöntemleriyle tamamıyla ölçülemediği için muhasebe kayıtlarında yer almayan ve bu nedenle Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH) rakamlarının dışında kalan mal ve hizmet üretimi ile ilgilidir(Temel vd, 1994:1). KDE; GSMH hesaplarını elde etmede kullanılan bilindik istatistiki yöntemlere göre hesaplanamayan ve gelir yaratıcı olan ekonomik faaliyetlerin tamamıdır(Derdiyok, 1993:54).

KDE; resmi istatistiklerde kapsan(a)mayan ekonomik faaliyetler ve bu ekonomik faaliyetlerin sonuçlarıdır. Bu tanım çok pratik olmayan ama sınırlayıcı olmadığı için kapsamı oldukça geniş olan bir tanımlamadır. Üretimi yapıp değişimi yapılmayan ancak, fırsat maliyeti açısından düşünüldüğünde ekonomik değeri olan ve yapılmadığı takdirde satın alınması gerekecek olan ev ekonomisi faaliyetleri KDE kapsamında düşünülebilir. Ayni ve nakdi ödeme ayrımı yapılmaksızın yalnızca transferin yapıldığı hırsızlık gibi faaliyetlere ek olarak kurallara uyulmadan gerçekleştirilen izinsiz üretim, kaçakçılık ve uyuşturucu ticareti gibi faaliyetler KDE kapsamında değerlendirilebilir. Kayıt dışı faaliyetler ve bunların sonuçları ölçül(e)mediğinden resmi istatistiklerde yer almamakta ve böylece KDE'nin en belirgin özelliği ortaya çıkmaktadır(Ilgın, 1999:11).

KDE; fiilen ekonomik faaliyetlerin gerçekleşmesine rağmen söz konusu faaliyetlerle ilgili kayıtların tutulmayarak kamu idarelerinin denetimi dışında bırakılmasıdır. KDE, bir başka ifadeyle resmi kayıtlarda yer almayan ve devletin yetkili kurumları tarafından kontrol edilemeyen ekonomik işlem ve faaliyetlerin bütünüdür. Bu ekonomik işlem ve faaliyetler yasal belgelerle belgelendirilmediği için milli gelir hesaplamalarında da dikkate alınmamaktadır(Sarılı, 2002:131).

Schneider KDE'yi, muhasebe geleneklerine göre milli gelire dâhil edilmesi gerekirken dâhil edilmemiş olan ve katma değer yaratan tüm ekonomik faaliyetler şeklinde tanımlamıştır(Erkuş ve Karagöz, 2009:128). Yukarıda ifade edilen tüm bu tanımlarda bazı ortak noktalar ortaya çıkmaktadır. Bunlar; faaliyetin belgeye

bağlanmaması, kamu otoritesinden ya da ilgili kişilerden bazı bilgilerin gizlenmesi ve son olarak bilinen yöntemlerle faaliyetin boyutunun tahmin edilememesi şeklinde sıralanabilir. Sonuç olarak KDE; fiilen gerçekleşen ve değer yaratan bir kısım iktisadi faaliyetlerin belgelerde gözükmemesi ve dolayısıyla milli gelir hesaplarına yansımamasıdır(Işık ve Acar, 2003:119). Son olarak KDE; sosyal güvenlik sistemi dışında gerçekleşen istihdam ya da mali sistem dışında gerçekleştirilen ekonomik faaliyetleri kapsayacak şekilde daha dar anlamda tanımlanabilir(Ilgin, 1999:12).

### **1.1.2. Kayıt Dışı Ekonominin Ortaya Çıkış Nedenleri**

Ülkeler arasında sosyal, ekonomik, mali, siyasal, kültürel açıdan var olan farklılıklar dikkate alındığında her ülke için KDE'nin ortaya çıkış nedenlerini belirlemek güç olmakla birlikte aşağıda genel anlamda KDE'nin ortaya çıkış nedenlerine yer verilmiştir. Bunlar; ekonomik ve mali nedenler, hukuki nedenler, idari nedenler ve sosyal nedenlerdir.

#### **1.1.2.1. Ekonomik ve Mali Nedenler**

KDE'yi ortaya çıkaran nedenlerin başında mali ve ekonomik nedenler yer almaktadır. Mali ve ekonomik nedenler; enflasyon, gelir dağılımındaki adaletsizlik, yoksulluk, vergi yapısı ve vergi oranlarının yüksekliği şeklinde sıralanabilir. Bu nedenlerden biri veya birkaçının etkileşimi ile KDE'nin ortaya çıkmasında önemli rol oynamaktadır.

##### **1.1.2.1.1. Enflasyon**

Fiyatlar genel seviyesindeki düzenli ve sürekli artışı ifade eden kavram olan enflasyon, KDE'nin en önemli nedenlerinden biridir. Enflasyonun yüksek seviyelerde bulunduğu ve kronik bir hal aldığı durumlar Türkiye gibi artan oranlı vergi tarifesinin bulunduğu ülkelerde vergi sisteminde adaletsizliklere yol açmaktadır.

Enflasyon nedeni ile gelir erozyonuna uğrayan düşük gelirli ve sabit gelirli tüketiciler bu kayıplarını telafi edebilmek adına KDE özelinde kayıt dışı istihdama yönelebilmektedir. Üreticiler açısından bakıldığında ise, enflasyon nedeniyle maliyetleri artan üreticilerin, maliyetlerini düşürebilmek amacıyla çıkış yolu olarak KDE'ye ve kayıt dışı istihdama yöneldiklerini söyleyebiliriz. Bu yüzden enflasyon oranlarının yüksek olduğu ülkelerde KDE faaliyetlerinin artıyor olması sürpriz değildir(Gelir İdaresi Başkanlığı, 2009: 15). Enflasyon, bir yandan reel anlamda gelirleri azalan kesimlerin gelir seviyelerini arttırabilmek için ek iş yapmalarına neden olurken öte yandan reel anlamda



var olmayan kazançların vergilendirilmesine neden olmakta ve beyan dışı ekonomik faaliyetler gelişmektedir(Yılmaz, 2004: 34). Fiyatlar genel seviyesindeki artış, ekonomik aktörlerin nominal gelirlerini artırmaktadır. Nominal gelirleri artan ekonomik birimler yüksek gelir dilimleri üzerinden vergilendirilmektedir. Bu durumda mükelleflerin reel gelirleri artmamasına rağmen ödemek zorunda oldukları vergi miktarı artmaktadır. Enflasyon yüzünden ortaya çıkan bu vergi adaletsizliği kayıt dışılığı teşvik etmektedir(Us, 2004: 11).

Yüksek enflasyonun olduğu bir ekonomide sabit gelirliler ya da emekliler gibi nominal gelirleri sabit kalan ya da enflasyon oranı kadar artmayan kimselerin reel gelirleri ve dolayısıyla yaşam standartları düşme eğilimine girer. Bu yüzden de bazı iktisatçılar enflasyonu sabit gelirlilerden alınan en adil olmayan vergi diye tanımlarlar(Ünsal, 2005:104). Bir başka deyişle enflasyon karşısında ezilen özellikle sabit gelirliler uğramış oldukları bu gelir kaybını telafi edebilmek için kayıt dışı bir şekilde ek işte çalışmaktadır. Bu nedenle enflasyonun önemli maliyetlerinden biri de KDE'nin büyümesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

#### **1.1.2.1.2. Gelir Dağılımındaki Adaletsizlik**

Gelir dağılımındaki adaletsizlik tıpkı enflasyon gibi kayıt dışılığa yol açan ekonomik ve mali nedenlerden biridir. Gelir dağılımındaki adaletsizlik kavramından söz edebilmemiz için öncelikle gelir dağılımını tanımlamamız gerekmektedir. Gelir dağılımı; bir ekonomide belirli bir dönemde elde edilen gelirin bireyler ya da üretim faktörleri arasındaki dağılımını ifade eder. Gelir dağılımında adaletsizliğin ortaya çıkmasına neden olan faktörler; işsizlik, enflasyon, ekonomik krizler, nüfus artışı, işgücünün niteliği ve sendikalaşma düzeyi, uygulanan kamu politikaları şeklinde sıralanabilir.

Ekonomisi gelişmiş ülkelerde sermayenin tabana yayılmasıyla birlikte güçlü bir orta sınıf mevcut iken ekonomisi az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde ise sermaye genellikle küçük bir grubun elinde toplanmaktadır. Bu nedenle sermayenin tabana yayılmadığı ülkelerde orta tabaka oluşmamakta ve sayısal olarak ciddi oranda alt tabakayı oluşturan kimseler karşımıza çıkmaktadır. Toplumun alt tabakasını oluşturan kimseler genellikle seyyar satıcılık, işportacılık, hamallık, inşaat ve tarım işçiliği vs. gibi işlerde çoğunlukla kayıt dışı bir şekilde çalışıp düşük ücret geliri elde etmektedir.

Gelir dağılımındaki adaletsizlik, milli gelirden nispeten düşük pay alanların belli bir yaşam standardına yükselebilmek ya da halihazırdaki yaşam standardını devam

ettirebilmek için kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde bulunmalarına neden olurken, milli gelirden yüksek pay alanların da daha düşük marjinal oranlara tabi olmak için beyan dışı ekonomik faaliyetlere yönelmesine sebep olmaktadır(Yılmaz, 2004: 34). Bir başka deyişle gelirden düşük pay alanların gelirlerini artırmak için kayıt dışı istihdama yöneldiğini söyleyebiliriz. Düşük gelir seviyesine sahip olanlar ya kendileri ek iş yaparak kayıt dışı sektörde yer almakta ya da eş ve çocuklar işgücü piyasasına giriş yapmaktadır. Kayıtlı sektörde yeterince istihdam yaratılamadığı için kendilerine yer bulamayan kadınlar ve eğitim hayatlarını aksatan çocuklar şanslarını kayıt dışı sektörde aramaktadır(Devlet Planlama Teşkilatı, 2001: 3).

#### **1.1.2.1.3. Yoksulluk**

Düşük gelir seviyesi ve gelir dağılımındaki adaletsizlik ile yakından ilişkili olup bireylerin veya hanehalkının yaşamını devam ettirebilecek minimum refah seviyesini yakalayamaması hali olan yoksulluk, KDE'nin en önemli nedenlerinden biridir. Yoksul olan bireyler, yoksulluktan kurtulabilmek ya da en azından hayatını idame ettirebilecek asgari tüketim ihtiyaçlarını karşılayabilmek için buldukları düşük gelirli işlerde kayıt dışı bir şekilde istihdam edilmekte ve sosyal güvenlik sisteminden dışlanmaktadır. Bu durum esasen bir kısır döngüye yol açmakta; genellikle eğitim seviyesi düşük olan bu kitleler düşük gelirli işlerde çalışmakta ve düşük gelir elde ettikleri için de yoksulluktan kurtulamamaktadır.

#### **1.1.2.1.4. Vergisel Faktörler**

İnsanlar tarafından pek de hoş karşılanmayan bir durum olan ve kişilerin malvarlığının bir kısmına devlet tarafından zorla el konulması anlamına gelen vergi, KDE'nin bir diğer önemli nedenidir. Gerçek ve tüzel kişilerin vergi ve benzeri yükümlülüklerden kurtulma isteği kayıt dışı ekonomik faaliyetlere neden olabilmekte ve bu da vergi kaybına neden olmaktadır.

Kayıt dışılık ile vergi arasında sarmal bir yapı bulunmaktadır. KDE nedeni ile kamunun finansman ihtiyacı artmakta ve çözüm olarak vergi oranları yükseltilmektedir. Vergi oranlarının yükseltilmesi ise vergiye karşı direnç oluşturmakta ve kayıt dışı ekonomik faaliyetlere neden olmaktadır(Dokuzuncu Kalkınma Planı, 2006: 22). Vergi mükelleflerinin kamu harcamalarının nereye ve ne şekilde harcandığına yönelik bakış açısı vergiye karşı oluşan direncin bir başka unsurudur. Bir toplumda, vergi gelirlerinin doğru bir şekilde harcanmadığına yönelik bir kanaat oluşmuşsa mükelleflerin vergiye

olan direnci artış göstermektedir. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Kayıt Dışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu'nda belirtildiği üzere kamu ihalelerinde yolsuzluk ve örtülü ödenek tartışmaları gibi konular mükelleflerin ödedikleri vergilerin düzgün harcandığı ile ilgili şüphe duymasına neden olmakta ve bireylerin kayıt dışı sektöre geçme eğilimlerini artırmaktadır.

Daha az vergi vermek ya da hiç vergi ödememek için bazı ekonomik faaliyetler bilinçli bir şekilde yapılırken bazıları ise doğrudan mevzuatın izin vermesi nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bir başka ifadeyle Kayıt dışı ekonomik faaliyetler bireyin kendi iradesinin yanında halihazırdaki pozitif hukuktan da kaynaklanabilmektedir. Vergi muafılığı ya da vergi istisnaları ile hukuken kayıt dışı bırakılan faaliyetler neticesinde ortaya çıkan vergi kayıpları pozitif hukuktan kaynaklanan kayıt dışılığına örnek gösterilebilir(DPT, 2001: 32).

Kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin artmasına neden olan bir diğer önemli unsur vergi sistemindeki adaletsizliklerdir. Servetin beyan edilme zorunluluğunun ortadan kaldırılması ile menkul sermaye iratlarının beyan dışı bırakılması ve verginin kaynağından kesilmesi anlamına gelen stopaj usulü vergilendirme, vergilemenin en temel ilkelerinden biri olan vergide adalet ilkesini zedeleyerek kayıt dışılığa neden olmaktadır. Buna ek olarak vergi düzenlemelerinin mükelleflerin anlayabileceği sadelikten uzak olması ve sıklıkla yapılan vergi kanunlarındaki değişiklikler, vergilemenin açıklık ve kesinlik ilkeleri ile de örtüşmemektedir. Bu nedenle vergi mevzuatının mükelleflerin eğitim düzeyini de göz önüne alarak idrak edilebilecek şekilde açık ve kesin olması gerekirken, vergi bilinci olumsuz etkilenmesin. Çünkü karışıklığın ve belirsizliğin olması vergiye karşı direnci artırmakta ve kayıt dışılığı ortaya çıkarmaktadır(Us, 2004: 12).

KDE ile yakından alakalı bir diğer kavram vergi ahlakıdır. Vergi ahlakı mükelleflerin vergi ödevlerini yerine getirirken doğru ve dürüst bir şekilde davranmalarını ifade eder(Işık, 2014: 455). Başka bir deyişle vergi ahlakı; vergi ödeme konusundaki içsel bir motivasyondur. Burada içsel motivasyon ile kastedilen şey, dışarıdan bir baskı ve zorlama olmadan vergi mükelleflerinin vergilerini gönüllü bir şekilde ödemeleridir. Yani mükellefler vergiyi ya gönüllü olarak öderler ya da yakalanma ve cezalandırılma riskini göz önüne alarak ödemezler(Aktan, 2012: 15). Dolayısıyla vergi mükelleflerinin vergilerini eksiksiz bir şekilde ödemesi olarak da ifade edilebilen vergi ahlakının bir toplumda yüksek olması, vergi gelirlerinin artması ve kayıt dışılığın

azalması anlamına gelirken, vergi ahlakının düşük olması vergi gelirlerinin azalması ve kayıt dışılığın artması anlamına gelmektedir.

Kamu harcamaları ve KDE'nin büyümesi, kamu gelirlerini azaltarak kamu hizmetlerinin kalitesinin ve sayısının azalmasına neden olmaktadır. Bu durumda, kayıtlı sektörün üzerindeki vergi oranları arttırılırken kamu hizmetleri aynı oranda arttırılamamakta ve bu durum kayıtlı sektörün de kayıt dışına geçmesine neden olmaktadır. Yüksek vergi oranları ve düzenlemeler kayıt dışılığı arttıran faktörlerdir(Güler ve Toparlak, 2018: 168). Vergi oranlarının yükseltilmesi, yeni ya da ek vergi konulması gibi uygulamalar mükelleflerde psikolojik bir baskı meydana getirmekte ve adeta mükellefleri vergiden kaçınmaya ya da vergi kaçırmaya teşvik etmektedir(Işık ve Kılınç, 2009: 150). Diğer taraftan vergi oranlarının yüksek olması sabit sermaye yatırımlarının azalmasına ve bu durum da doğal olarak istihdamın azalmasına ve işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Bu yüzden yatırım, tasarruf ve istihdam gibi makroekonomik büyüklükleri olumsuz etkileyerek KDE'ye ve kayıt dışı istihdama neden olabilecek vergi sisteminden uzak durulmalıdır(Armağan, 2007: 239).

#### **1.1.2.1.5. Ekonominin Yapısal Özellikleri**

Bir ülkedeki ekonomik yapının kendisi ve bu yapının karakteristik özellikleri kayıt dışılık için uygun bir ortam yaratabilir. Ekonominin gelişmişlik seviyesi yükseldikçe, yatırımların yapılıp yüksek büyüme ve kalkınmayla birlikte kayıtlı istihdamda da bir artış olacak ve kayıt dışılık minimum seviyeye inecektir. Ekonomiye müdahalelerin gözlemlendiği, kısıtlamaların ve bürokrasinin yoğun olduğu az gelişmiş ülkelerde daha yüksek oranlarda kayıt dışılığa rastlanmaktadır(Ilgın, 1999: 24).

Az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde ekonomilerin genel anlamda verimlilikten uzak oluşu KDE'nin ortaya çıkmasına neden olan en önemli etkenlerden biridir. Bu tür ekonomik yapılarda karar vericiler harcanabilir net gelirlerini arttırmak veya üretim maliyetlerini düşürmeye çalışarak ekonomideki genel verimsizlik halinden kurtulmaya çalışmaktadır. Bunu yapabilmek için de vergi dairesine gerçekte kazandığından daha düşük miktarlarda beyanname vermekte hatta bazen hiç beyanname vermemektedir(Önder, 2001: 244).

KDE'yi ortaya çıkaran nedenlerden bir diğeri üretim faaliyetinde bulunan işletmelerin büyüklüğüdür. TÜİK'in küçük ve orta ölçekli girişim istatistiklerine göre işyerlerinin büyük bir kısmı KOBİ şeklinde yani küçük ve orta ölçekli işletmelerden

oluşmaktadır. Küçük ve orta büyüklükteki işletmeler toplam girişim sayısının %99,8'ini, istihdamın ise %74,2'sini oluşturmaktadır. Ekonominin ezici bir çoğunluğunun küçük ve orta büyüklükteki işletmelerden oluşması maliyetli olması nedeniyle bunların izlenmesini ve denetlenmesini zorlaştırmaktadır. Bu tür işletmelerin tabiri caizse kendi yağıyla kavruluyor oluşu bu yapılara muafiyet/istisna/teşvik gibi ayrıcalıklar tanınmasına yol açmaktadır. Tanınan bu ayrıcalıklar halihazırda var olan kayıt dışı yapının daha da büyümesine neden olmaktadır(Karabudak, 2015: 10). Küçük ve orta ölçekli işletmelerde sermaye genellikle az olduğundan rekabet edebilmek adına kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelebilmektedir. Oysa büyük ölçekli işletmelerin yoğun olduğu ekonomik yapılarda kayıt dışı istihdama çok daha düşük oranlarda rastlanmaktadır(Candan, 2007: 42). Son olarak ekonomideki bazı sektörler kayıt dışılığı beslemektedir. Buna örnek olarak en başta tarım sektörünü verebiliriz. Bu durumun nedeni tarım sektörünün hem izlenmesinin ve denetlenmesinin zor olması hem de gelir düşüklüğü ve sosyal güvenlik finansmanın çoğunlukla çalışanlar tarafından karşılanmasıdır. Tarım sektöründeki kayıt dışılık ile ilgili daha ayrıntılı bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

#### **1.1.2.1.6. Ekonomik Krizler**

Ekonomik krizlerin yaşanmadığı ve ekonominin nispeten sağlıklı işlediği dönemlerde istihdamın ve emek piyasalarının bu süreçten olumlu etkilendiği söylenebilir. Ancak ülke içinde ya da küresel ölçekte yaşanan krizler bir yandan işsizliği artırıp kapasite kullanım oranlarını düşürmekte diğer yandan ise işsizlerin yeniden iş bulma süresini uzatmaktadır(Yaprak, 2009: 44).

Ekonomideki kriz ve durgunluk dönemlerinde vasıfsız emeğin istihdam edildiği emek yoğun sektörler bu durumdan daha fazla etkilenmekte ve kayıt dışına doğru yönelmektedir. Çünkü talep esnekliği düşük olan emek yoğun sektörlerdeki rekabet, aslında maliyet rekabetidir ve bu durum ücretlerin düşük tutulmasına yol açmaktadır. Ayrıca kalifiye olmayan emeğin yerine çalıştırılabilecek kişinin kolaylıkla bulunuyor olması, çalışma şartlarının daha da ağırlaşmasına yol açmaktadır. Bu nedenle ekonomik kriz dönemlerinde emek yoğun sektörde çalışanlar kayıt dışılığa geçen ilk işgücü kesimini oluşturmaktadır(Bakkalcı ve Işıkoğlu, 2011: 28).

İstihdamın dibe vurduğu kriz dönemlerinde işsizler kayıtlı sektörde bulamadıkları iş imkanlarını, kayıt dışı alanlarda arama eğilimine girmektedirler. Firmalar da durgunluk ya da kriz dönemlerinde maliyetlerde tasarruf edebilmek için üretimlerini kayıt dışına

kaydırarak sürecin olumsuz etkilerini minimize etmeye çalışmaktadırlar. Bu dönemlerde çok zor iş bulan veya hiç iş bulamayan vasıfsız işçiler KDEde iş bularak kayıt dışı bir şekilde çalışmaktadırlar(Karabudak, 2015: 11).

### **1.1.2.2. Sosyal ve Demografik Nedenler**

Ekonomik ve mali nedenlerin yanında kayıt dışı ekonomiye yol açan bir diğer önemli unsur sosyal ve demografik etmenlerdir. Sosyal ve demografik nedenler arasında işsizlik, nüfus artışı, çocuk işgücü, yabancı kaçak işçilik ve kentleşme ve iç göç sayılabilir.

#### **1.1.2.2.1. İşsizlik**

Mevcut çalışma şartlarında ve ücret seviyesinde çalışma isteğine sahip olup emek piyasasına gelen ancak uygun çalışma imkanı bulamayan kişilerin karşılaştığı durumu ifade eden işsizlik, ekonomik ve toplumsal dönüşüme bağlı olarak cumhuriyetin ilk yıllarından günümüze kadar geçen zaman diliminde ekonomik yapının en önemli problemlerinden biri olarak süregelmiştir. Özellikle 1950’li yıllardan itibaren kırsal kesimden kentlere doğru göçün başlaması ve kentlerin kalabalıklaşması işsizlik sorununu daha fazla artırmıştır(Yenilmez ve Kılıç, 2018: 57). Ekonominin gelişimine bağlı olarak hizmetler sektörünün ekonomi içindeki payı artarken tarımın payı ise azalmıştır. Buna karşın tarım sektöründen kopup gelen düşük eğitim seviyesine ve düşük niteliğe sahip bu kitlelerin tamamının kayıtlı sektörde istihdam edilme olanağı bulunmadığından kentlerde sanayi, inşaat ve hizmet sektörlerinde düşük ücretlerle ve güvencesiz bir şekilde kayıt dışı çalışma eğilimine girdiği gözlenmektedir.

#### **1.1.2.2.2. Nüfus Miktarı ve Artışı**

Türkiye’de nüfus artış hızının yüksek olması ve nüfusun halen önemli sayılabilecek bir kısmının kırsal kesimde yaşıyor olması iki açıdan önem arz etmektedir. Birincisi; tarım sektörünün istihdam açısından önemli bir paya sahip olması hem KDE’nin büyüklüğünü etkilemekte hem de sosyal güvenlik sisteminden sağlanan yardımlardan yararlanan kişi sayısını arttırmaktadır. İkincisi ise artan nüfusun tamamına iş olanağı sağlanamadığında, hızlı nüfus artışı işsizlik ve kayıt dışı çalışma şeklinde sosyal hayata yansımaktadır. Tüm dünyada ve ülkemizde hem nüfus artmakta hem de nüfusun ortalama yaşam süresi uzamaktadır. Bu durum bir yandan sosyal güvenlik sisteminden yararlanan kişi sayısını artırmakta diğer yandan ise artan nüfus oranında istihdam yaratılmadığında işsizlik ve kayıt dışı çalışmanın önü açılmaktadır.

### **1.1.2.2.3. Kentleşme ve İç Göç**

Türkiye'nin de içinde yer aldığı gelişmekte olan ülkelerde veya az gelişmiş ülkelerdeki şehirleşme süreci ile gelişmiş ülkelerdeki şehirleşme süreci birbirinden farklıdır. Az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerdeki kentleşme sanayileşmenin sonucu olarak ortaya çıkmadığından bu tür şehirleşmeye çarpık kentleşme ya da sanayileşmesiz şehirleşme adı verilmektedir. Bu şekilde ortaya çıkan şehirlerin en önemli özellikleri kenar mahallelerde kümelenmiş gecekondular tarzında sağlıklı bir altyapıya sahip olmalarıdır. Genellikle eğitimsiz olan ve resmi sektörde iş bulamayan bu kitleler kayıt dışı çalışmaya itilmektedir. Türkiye'de de genel anlamda sanayileşmeden bağımsız, tarımsal nüfusun kentlere itilmesi nedeniyle bir kentleşme süreci yaşanmıştır(Sağlam, 2006:37).

Kırdan kentlere doğru yönelen iç göçün başta istihdam ve işsizlik gibi ekonomik ve toplumsal sonuçları olmuştur. Daha iyi bir iş bulabilmek ve yaşam standardına erişebilmek amacıyla kentlere gelen kitleler, yeni bilgi ve teknolojileri kullanan modern sektörlerin işgücünü talebini karşılamaktan uzak kalmışlardır. Zaten eğitim seviyesi düşük olan ve tarım dışında başka bir sektörde çalışma tecrübesi bulunmayan kesimler üstüne bir de teknolojinin hızlı ilerlemesine ayak uyduramayınca kendilerini ya marjinal sektör çalışanları ya da işsiz olarak bulmuşlardır(Bahar ve Bingöl, 2010: 45).

Kentlerde yığılan bu işgücü ikincil ekonomik kesimler olarak ifade edilen marjinal ekonomik faaliyetlere yönelerek kayıt dışı sektörlerde kendilerine yer bulmuşlardır. Bilgi, tecrübe ve uzmanlık gibi belli bir niteliğe sahip olunmayı gerektirmeyen gerektirmeyen marjinal işler genellikle büyük sermaye gerektirmediği için girişin kolay olduğu ve müşterilerin kolay ulaşabildiği işler şeklinde tanımlanabilir. Bu tür işler aynı zamanda sosyal güvenceden yoksun ve kayıt dışı faaliyetler olarak karşımıza çıkmaktadır(Özdemir, 2012: 13).

### **1.1.2.2.4. Çocuk İşçiliği**

Türkiye'nin de taraf olduğu Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesinin 1. maddesine göre 18 yaşın altındaki her birey çocuk sayılmaktadır. En kötü sömürü biçimlerinden biri olan çocuk işçiliği, insani gelişim açısından ciddi bir sorun olarak görülmektedir. Çalışan çocukların büyük oranda eğitim hayatının dışında kalmasının yanı sıra sağlıklı bir çevreden ve temel özgürlüklerden de yoksun olmaları istatistiklere yansımaktadır. Bu durumda bulunan çocuklar fiziksel, sosyal, kültürel, duygusal ve

eğitsel gelişime zarar veren koşullarda çalıştırılmaktadır(DİSK-AR, 2015). Geçmişten günümüze kadar başta ev içi ve tarım işleri olmak üzere sanayi, hizmet, ticaret gibi pek çok farklı ekonomik faaliyetlerde çocuklar çalıştırılmışlardır. Bu çocukların bazen kendi hesabına, bazen ücretsiz aile işçisi şeklinde bazen de bir işverene tabi olarak ücretli ya da ücretsiz bir şekilde çalıştırıldıkları gözlenmektedir(Şahin, 2009: 10). Çocukları çalışma hayatına iten en önemli etkenlerin başında yoksulluk gelmektedir. Düşük gelir düzeyine sahip aileler çocuğun eve getirdiği paraya ihtiyaç duymaktadır. Sanayileşmeyi tam olarak başaramayan ve nüfus artış hızı yüksek olan ülkelerde çocuk ve gençlerin toplam nüfus içindeki payı epeyce yüksektir. Bu tür ülkelerde aileler fakirlik baskısı altında çocuklarının para kazanmalarını eğitime tercih edebilmektedir(Avşar ve Ögütoğulları, 2012: 12).

Çocukların istihdam edilmelerinin altında yatan nedenler; İK'nın kapsamında yer alan işlerde ve işyerlerinde yapılan çalışmaların denetiminin etkin bir şekilde gerçekleştirilememesi, cezai yaptırımların yetersizliği, denetim yapan kurum ve kişilerin denetimlerde çocuk işçiliğini göz ardı etmeleri ya da yaklaşım tarzlarındaki yetersizlikler şeklinde sıralanabilir(Avşar ve Ögütoğulları, 2012: 12). Tüm bunlara ek olarak işverenlerin her türlü ahlaki değerleri ayaklar altına alıp ucuz işgücü olarak gördükleri, haklarını aramasını bilmeyen çocukları kayıt dışı bir şekilde çalıştırmaları bir diğer önemli nedendir.

TÜİK'in 1999 yılında yayınladığı Çocuk İşgücü Anketi Sonuçlarına göre 6-17 yaş grubunda çalışan çocukların çalışma nedenlerine bakıldığında %39,8 ile ilk sırada hanehalkı gelirin katkıda bulunmak yer almaktadır. Bunu %20,8 ile hanehalkının ekonomik faaliyetlerine yardımcı olunması amacıyla çalışma takip etmektedir. Kırsal kesimde ve kentlerde çocukların çalışma nedenleri arasında yaklaşık %60'luk pay ile hanehalkının gelirin katkıda bulunmak önemli bir yer işgal etmektedir(Günöz, 2007: 7).

2006-2012 döneminde çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biri olan ücretsiz aile işçisi şeklinde çalışanların sayısı 362.000'den 413.000'e yükselmiştir. Oransal olarak bakıldığında ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilenlerin toplam çocuk istihdamındaki payı %40,7'den %46,2'ye yükselmiştir. Tarım sektöründe çalışan çocuk işçi sayısı aynı dönemde %23'lük bir artışla 326.000'den 399.000'e yükselmiştir. Burada asıl üzerinde durulması gereken nokta çocuk istihdamındaki artışın çok büyük kısmının 6-14 yaş aralığındaki çocuklardan kaynaklanıyor olmasıdır. Tarım sektöründe çalışan çocuk işçi



sayısındaki artışın %66'sı ve ücretsiz aile işçiliği şeklindeki çocuk istihdamı artışının %90'ı 6-14 yaş grubundaki çocuklardır(TÜİK, 2012). Ülkemizde 6-14 yaş grubundaki çocuklar için ortalama haftalık fiili çalışma süresi 28 saattir. 6-17 yaş grubunda istihdam edilen çocukların haftalık ortalama fiili çalışma süresi ise 40 saati bulmaktadır. Bu yaş grubundaki kız çocuklarının haftalık ortalama çalışma süresi 33 saat iken erkek çocuklarınınki kız çocuklarına göre on saatlik fazla çalışmayla 43 saati bulmaktadır. 15-17 yaş grubundaki çocuklar için ise haftalık ortalama fiili çalışma süresi 46 saati bulmaktadır(DİSK-AR, 2015).

TÜİK'in 2020 yılında yayınladığı Çocuk İşgücü Anketi Sonuçlarına göre çalışan çocukların %20'si 15 yaşın altında iken %80'i 15-17 yaş aralığındadır. Bu çocukların cinsiyetine bakıldığında yaklaşık %70'ini erkeklerin %30'unu ise kadınların oluşturduğu gözlenmektedir ve çalışan çocukların üçte biri eğitimlerine devam etmemektedir. Çalışan çocukların çalışma hayatında yer almalarının nedenleri incelendiğinde ilk sırada %35,9 ile hanehalkının yürüttüğü ekonomik faaliyetlere yardımcı olma yer almaktadır. Bunu %34,4 ile bir iş öğrenmek/meslek sahibi olma ve %23,2 ile hanehalkının gelirine katkıda bulunma takip etmektedir. Kendi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalışanların oranı ise %6,4 olarak gerçekleşmiştir. Çalışan çocukların işteki durumlarına bakıldığında %63,3'ü ücretli veya yevmiyeli olarak çalışırken, %36,2'si ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır(TÜİK, 2020).

5-17 yaş grubunda çalışan çocukların çalışmalarının sektörel dağılımına bakıldığında, en yoğun çalışmanın 545,5 ile hizmet sektöründe gerçekleştiği görülmektedir. Bu sektörü %30,8 ile tarım ve %23,7 ile sanayi izlemektedir. Alt yaş gruplarına bölümlenerek bakıldığında çalışmaların sektörel dağılımında farklılıkların ortaya çıkmaktadır. 5-14 yaş grubunda bulunan çocukların %64,1'i tarım sektöründe, %24,2'si hizmet sektöründe ve %11,7'si ise sanayi sektöründe çalışmaktadır. Çalışma yaşı arttığında çalışmanın sektörel yapısında da değişiklikler gözlenmektedir. Buna göre 15-17 yaş aralığında çalışan çocukların %51'i hizmet sektöründe çalışmaktadır. Aynı yaş grubundaki çocukların %26,8'i sanayi sektöründe çalışırken geriye kalan %22,3'ü ise tarım sektöründe çalışmaktadır(TÜİK, 2020).

5-17 yaş grubundaki çocukların %66'sı düzenli işyerinde çalışmakta iken %30,4'ü ise tarlada/bahçede çalışmaktadır. Çalışan çocukların %6,4'ü çalıştığı ortamda kaza riski ile karşı karşıya kalırken ve %1,3'üne denk gelen yaklaşık on bin çocuk işçi ise çalıştığı

yerde bir yaralanma veya sakatlanmaya maruz kalmıştır. Çocuk işçiler aynı zamanda sağlığa uygun olmayan çalışma koşullarında faaliyette bulunmaktadır. Çalışan çocukların %12,9'unun aşırı sıcak/soğuk ya da aşırı nemli/nemsiz bir ortamda çalıştığı, %10,8'inin kimyasal madde, toz-duman veya zararlı gazlara maruz kaldığı gözlenmiştir. Yine bu yaş grubundaki çocukların %10,1'i zor duruş şekli veya harekete maruz kalmış ya da ağır yük taşımıştır. Çalıştığı ortamda gürültüye ya da şiddetli sarsıntıya maruz kalanların oranı ise %10 olarak gerçekleşmiştir(TÜİK, 2020).

#### **1.1.2.2.5. Yabancı Kaçak İşçilik**

Bir ülkeye resmi ya da resmi olmayan yollardan giriş yaparak ülkede belirli bir süreliğine veya süresiz bir şekilde kalan, çalışmaları ve/veya ikametleri ilgili kamu kurum veya kuruluşlarına bildirilmemiş olan kişileri yabancı kaçak işçi olarak tanımlayabiliriz(Karadeniz, 2001: 9). Yani yabancı kaçak işçi konumunda yer alan kişilerin bazıları doğrudan doğruya kaçak yollardan ülkeye giriş yaparak işgücü piyasalarına dahil olmaktadır. Bazıları ise pasaportu ile ülkeye resmi yollardan giriş yapmakla birlikte ya vize süresini geçirmiş olan ya da oturma ve çalışma izni olmadan işgücü piyasalarına katılan kişilerdir(Er, 2014: 184).

Yurtdışından Türkiye'ye gelen yabancı kaçak işçilerin geliş nedenlerine bakıldığında ilk sırayı ekonomik nedenler almaktadır. Savaş ortamından uzaklaşma isteğinin yanında siyasal ve sosyal nedenler uluslararası emek göçüne yol açmaktadır. Bunun yanında başka bir ülkeye transit geçiş yapılırken Türkiye'de kalınan zaman dilimi içinde yapılan çalışmalar da yabancı kaçak işçiliği kapsamında değerlendirilmektedir(Işığışık, 2005: 441).

2011 yılında Suriye'de yaşanan kriz ile birlikte Türkiye'ye kitlesel olarak göç akımı başlamış ve halen yoğunluğu azalmış olmakla birlikte devam etmektedir. Kendilerine geçici koruma statüsü verilen, sayıları yaklaşık 4 milyona ulaşmış olan ve yakın gelecekte çok daha fazla bir sayıya yükseleceği tahmin edilen Suriyeli nüfus Türkiye'nin önemli problemlerinden biri haline dönüşmüştür.

Emek piyasalarında kendilerine yer bulan Suriyelilerin tarım, sanayi ve imalat sektörlerinde yoğun bir biçimde kayıt dışı çalıştırıldıkları yapılan pek çok araştırma ile ortaya konulmuştur(Korkmaz, 2017: 71). Çalışma hayatı içerisinde yer alan ve sayıları milyonlarla ifade edilen Suriyelilerin 2019 yılında yalnızca 63.789'unun çalışma izni bulunmaktadır(ÇSGB, 2019: 12). Geriye kalanlar ise kayıt dışı istihdam edilmektedir.

İşveren konumunda bulunan Suriyelilerin bir kısmı kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde bulunmaktadır. Şöyle ki, küçük esnaf olarak adlandırabileceğimiz Suriyelilere ait esnaf ve sanatkar işletmeleri vergi ödemeyerek kayıt dışı faaliyet göstermektedir. Bu durum vergiden muaf olan Suriyeliler ile vergi mükellefi olan esnaflar arasında haksız rekabete yol açmaktadır(Üstün, 2016: 7).

Türkiye'deki yabancı kaçak işçilerin çoğunlukla yaz aylarında turizm bölgelerindeki pansiyon, otel ve eğlence yerlerinde bulaşıkçı, garson, komi, temizlikçi, kat görevlisi ve animatör olarak çalıştığı görülmektedir. Karadeniz Bölgesindeki yabancılar ise tarım, inşaat, pazarcılık, tezgahçılık çay ve fındık toplama gibi işlerde çalışmaktadırlar. İstanbul, İzmir, Bursa ve Eskişehir gibi büyük şehirlerde yabancı kaçak işçilerin tekstil ve konfeksiyon, inşaat işçiliği, çöpçülük, tezgahçılık gibi çok değişik alanlarda çalışma yaptıkları gözlenmektedir(Candan, 2007: 66).

Hemen her ülkedeki yabancı kaçak işçiler, çalıştıkları ülkenin işçileriyle kıyaslandığında hep daha kötü şartlarda çalışmaktadırlar. Aynı şekilde yabancı kaçak işçiler Türkiye'de çalışan diğer işçilerle karşılaştırıldığında gayri insani şartlarda, daha düşük ücretlerle ve daha yüksek çalışma saatleriyle yoğun bir emek sömürsü altında istihdam edilmektedir. Yabancı kaçak işçilerin bu şartlarda çalıştırılması, ülkemizdeki diğer çalışanların çalışma koşullarını da olumsuz etkilemekte, insan onuruna yakışmayan, mevcut yasal düzenlemelerin dahi uygulanmadığı bir çalışma hayatını karşımıza çıkarmaktadır(Koç, 1999: 6).

Yabancı kaçak işçiliğinin, çalışma şartlarını olumsuz etkileyip çalışanların genel refah düzeyini aşağıya çekmesinin yanında özellikle kamu açıklarının arttığı dönemlerde SGK ve kamu maliyesi açısından da ciddi sakıncaları bulunmaktadır. Yabancı kaçak işçiliği bir yandan maliyenin vergi kaybına neden olurken öte yandan Kurum'un sigorta primi gelirlerinden mahrum kalmasına neden olmaktadır(Koç, 1999: 7).

Yukarıda da belirtildiği üzere yabancı kaçak işçilerin büyük bir çoğunluğunun istihdamı KDE'de ve kayıt dışı istihdam şeklinde ortaya çıkmaktadır. Yabancı kaçak işçiler kaçak olarak çalıştıkları için yasalar önünde işçi olarak değerlendirilmemekte, iş ve sosyal güvenlik hukukunun sağladığı koruyucu hükümlerden yararlanamamaktadırlar. İşçiyi koruyucu hükümlerden yararlanamamanın yanında iş kazası, meslek hastalığı ya da hastalık hallerinde de herhangi bir güvenceye sahip değildir.

### 1.1.2.3. İdari ve Hukuki Nedenler

Günümüzde vergiler, mükelleflerin kendilerinin vergi dairelerine bildirdikleri beyannamelerin denetlenmesi esasına tabi olarak alınmaktadır. Beyan usulü olarak ifade edebileceğimiz bu yöntemde, vergi bilinci ve ahlakının yeterince gelişmemesine bağlı olarak vergiye tabi bazı gelirler beyan dışı bırakılmaktadır. Bu şekilde bazı vergi mükelleflerinin art niyetli olmasının yanında, eğitim ve bilinç seviyesine bağlı olarak kanunların yeterince anlaşılabilmesi, unutmama ve maddi hata yapılması gibi nedenler de beyan dışı bırakılan gelirlere rastlanılmaktadır. Ne şekilde olursa olsun sonuçta ödenmesi gereken vergi ile ödenen vergi arasındaki fiili fark vergi kaçırma şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Kayıt dışılık oranları vergi ödeme yöntemlerine göre değişmekle birlikte beyan yöntemi en fazla kayıt dışı kalınabilen yöntemdir(Oral vd, 2015: 127).

İşletmelerin gerçekleştirdikleri faaliyetlerin izleyen dönemlerde etkin bir şekilde denetlenememesi Kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin artmasına neden olmaktadır. Etkin bir denetimin sağlanabilmesi için denetimi gerçekleştirecek personel sayısının yeterli olmasının yanı sıra personelin bilgi ve birikiminin de buna uygun olması gerekir. Vergi Denetim Kurulu'nda (VDK) görevli müfettiş sayısı 8252'dir. Bunun 5224'ü (%63,3) vergi müfettiş yardımcısı, 2810'u (%34,1) vergi müfettişi ve geriye kalan 218'i (%2,6) ise vergi başmüfettişidir.

VDK'nın faaliyet raporuna göre mükellef sayısı 2013 yılından 2017 yılına gelindiğinde mükellef sayısı yaklaşık 200 bin artmasına rağmen incelenen mükellef sayısı 25 bin azalmıştır. 2013 yılında inceleme oranı %2,9 iken sonraki yıl %2,24'e gerilemiş ve 2015 yılında ise %2,32 olarak gerçekleşmiştir. İncelenen mükellef sayısındaki azalmaya bağlı olarak inceleme oranları da azalmaya devam etmiş ve 2016 yılında %1,96'ya, 2017 yılında %1,68'e kadar düşmüştür. 2017 ve 2018 yıllarında VDK vergi müfettişi olarak sırasıyla 8242 ve 8262 kişi görev yaparken inceleme oranları %1,63'e kadar gerilemiştir. 2019 yılında ise 8252 vergi müfettişi yaklaşık kırk bin mükellefini incelemiş ve inceleme oranı %1,45'e gerilemiştir. Mükellef sayısının artmasına rağmen incelenen mükellef sayısının azalmasına bağlı olarak vergi kayıp ve kaçakları daha da artmaktadır. İncelemelerin büyük çoğunluğunu KDV ve ÖTV oluştururken vergi incelemelerinin %95'i sahte ve içerik itibarıyla yanıltıcı belge düzenleyen ve kullanan mükellefler ile ilgilidir(VDK, 2020).

Ülkemizdeki vergi sistemi genel olarak beyan usulü şeklinde olup bu sistemde herkesin kendi ekonomik faaliyetleri ile ilgili tüm gerçekleri bildiği varsayımına dayanmaktadır. Bu yöntem her ne kadar bireylerin beyan ettikleri bilgilerin doğru olduğu varsayımına dayansa da devlet ile vergi mükellefi arasındaki ilişkide güven unsuru ciddi bir biçimde zedelendiğinden denetimi zorunlu bir hale getirmektedir(Beşel, 2017: 3). Zira mükelleflerde vergi denetiminin etkin bir şekilde yapılmadığı yönünde kanaat oluşması, mükelleflerin kayıt dışında kalmalarına neden olabilecektir. Etkin bir denetim sisteminin varlığı ile mükellefler, yakalanacaklarını ya da ceza alacaklarını düşünerek rahat hareket edemeyecek ve mevzuata uygun pozisyon olacaklardır. Bu yüzden KDEyle mücadelenin vergisel boyutunda etkin ve verimli bir denetim önem arz etmektedir(Rakıcı, 2011: 347).

Vergi denetimlerinin yetersiz olması halinde ise af yasaları karşımıza çıkmaktadır. Çünkü af yasaları ile vergi incelemesinin yetersizliğinin sonuçları hafifletilmektedir(Öncel vd, 2013: 220). Vergi aflarına ihtiyaç duyulmasının en önemli nedenlerinden birinin Kayıt dışı ekonomik faaliyetler ile ortaya çıkan olumsuzlukların ortadan kaldırılması olduğu öne sürülmektedir. Vergi afları ile beyanı yapılmadığından kayıt dışı kalan servet unsurlarının ekonomiye yeniden kazandırılarak yatırımın ve istihdamın artırılması amaçlanmaktadır(Taşkın, 2010: 126). Yani af kanunları ile kayıt dışı kalmış olan bazı stok malların ve servet unsurlarının ekonomiye dahil edilip ekonomik yapının güçlendirilmesi amaçlanmaktadır(Bülbül ve Karadeniz, 2004).

Vergi muafiyeti ve istisnaları, KDE'nin vergisel boyutunun önlenmesinin önündeki en büyük engellerden biridir. Vergi sistemimizde uygulanan vergi muafiyeti ve istisnalarının fazla olması vergi tabanının genişletilmesini engellemektedir. Vergi mükelleflerinin, söz konusu muafiyet ve istisna sınırlarının aşılmaması adına elde ettikleri kazançlarının bir kısmını gizleyip vergi kaçırmaları KDE'nin boyutlarının artmasına neden olmaktadır(Sarılı, 2002: 41).

Aynı zamanda GV ve KV'de uygulanan çok sayıdaki muafiyet ve istisna vergi sistemini karmaşık hale getirmiştir. Kanunların karmaşıklığının üstüne bir de bu kanunları açıklayan tebliğlerin karmaşıklığı eklenince, vergi mevzuatı içinden çıkılmaz bir hal almaktadır. Başta vergi kanunları olmak üzere vergi mevzuatının karmaşık bir yapıya bürünmesi, mevzuatın anlaşılabilirliğini ve uygulanabilirliğini daha da zorlaştırarak vergi mükelleflerini KDE'ye yönlendirmektedir(Sarılı, 2002: 41). Bu kapsamda 2018 yılında açıklanan KDE'yle mücadele stratejisi eylem planında

mükelleflerin vergi ile ilgili işlemlerde kullandıkları her türlü beyanname, bildirim ve formların gözden geçirileceği, bu belgelerin daha basit, açık ve anlaşılabilir hale getirileceği belirtilmiştir.

Ülkemizde KDE'nin büyümesinin bir diğer nedeni siyasi yapıdır. Ekonomisi gelişmiş ülkelerdeki demokrasi anlayışında çift yönlü denetim söz konusudur. Devlet vatandaşı denetlerken, vatandaş da devleti denetleme hak ve yetkisine sahiptir. Türkiye'de ise kanunlara tabi olanların, kanunların yapım sürecine dahil olmadığını ve kanunların uygulanmasını denetleyemediğini söyleyebiliriz. Ayrıca vatandaşların da devleti denetleme hakkına sahip olmadıklarını belirtmemiz gerekir. Bu nedenle vatandaşlar Kayıt dışı ekonomik faaliyetlere yönelerek tepkilerini dile getirmektedirler(Toptaş, 1998: 50).

Son olarak toplumsal bilinç düzeyi Kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin büyüklüğünü etkilemektedir. Demokratik sistemin tüm kurumlarıyla birlikte tam olarak kurulup işletilemediği ülkelerde Kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin daha yoğun olduğu gözlenmektedir. Oysa iyi işleyen demokratik sisteme sahip toplumlarda, halkın refah ve bilinç düzeyi daha yüksek olduğundan her türlü kural dışılığı ve dolayısıyla kayıt dışılığı engellemektedir(Şeker, 1995; 87).

### **1.1.3. Kayıt Dışı Ekonominin Toplumsal Yapı ve Çalışma Hayatına Etkileri**

KDE'nin vasıfız emeğe istihdam sağlayarak bu kişilerin gelir elde etmesine ve yaşamlarını devam ettirmelerine olanak sağlayarak sosyal huzursuzlukları ve patlamaları engellediği şeklinde çalışma yaşamı ile toplumsal hayata olumlu etkisinin olduğu sıklıkla ifade edilmektedir. KDE mal ve hizmet üretiminde artışa yol açarak toplumun genel refah yükselttiği ve rekabeti geliştirdiği ileri sürülen olumlu etkilerden bir diğeridir. Her ne kadar KDE'nin bu şekilde ileri sürülen olumlu etkilerinin olduğu ifade edilmesine karşın toplumsal yapı ve çalışma hayatındaki olumsuz etkisi çok daha fazladır. Öncelikle toplumun ahlaki değerlerini aşındırarak kayıt dışılığın “normal” bir durum gibi algılanmasına yol açmaktadır. Kamu sektörü açısından vergi kaybına, bütçe açıklarının artmasına ve uygulanacak politikaların güvenilirliğinin sorgulanmasına; özel sektör açısından ise haksız rekabete neden olmaktadır. Çalışanlar açısından olaya bakıldığında da iş ilişkisinin devamı süresince hak edilen ama tamamı veya bir kısmı alınamayan maddi kayıpların yaşanması karşımıza çıkmaktadır.

### **1.1.3.1. Kayıt Dışı Ekonominin Toplumsal Yapı ve Çalışma Hayatına Olumsuz Etkileri**

Kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin genel anlamda ekonomi, devlet bütçesi, toplumsal yapı ve çalışma hayatı üzerinde pek çok olumsuz etkisi bulunmaktadır. KDE'nin en olumsuz tarafı kamu maliyesi açısından vergi gelirlerini azaltmasıdır. Bazı ekonomik faaliyetlerin kayıt dışı bırakılması vergilerin ya hiç ödenmemesi ya da eksik ödenmesi şeklinde vergi gelirlerinin azalmasına neden olduğu bilinen bir gerçektir. Devletin, en önemli gelir kaynağı olan vergi gelirlerinin azalması sonucunda ortaya çıkan bütçe açıklarını finanse edilebilmesi için önünde iki seçenek bulunmaktadır. Birincisi; bu açıkların borçlanma yoluyla kapatılmasıdır. Artan borçlanma talebi faiz oranlarını yükselterek yatırımların azalmasına neden olmaktadır. Yatırımların azalması ise istihdamın azalmasına ve işsizliğin artmasına yol açacaktır. İkincisi; kamu maliyesinde ortaya çıkan bu açıkların para basma yoluyla karşılanmasıdır. Merkez Bankasının para basmak (emisyon) zorunda kalması enflasyon oranlarının yükselmesine neden olmaktadır. Bu durum kaynakların verimsiz ve spekülâtif amaçlı kullanılması ve özellikle sabit gelirliler aleyhine gelir dağılımının bozulması sonucunu doğurmaktadır. Ayrıca büyüme, yatırım, istihdam ve ödemeler dengesi gibi konularda olumsuzluklara yol açmaktadır.

KDE, piyasaların rekabet yapısını etkileyerek serbest rekabetin haksız rekabete dönüşmesine neden olmaktadır. Bireylerin veya firmaların kayıt dışı sektörde buldukları sürece yasal yükümlülüklerine katlanmamaları, resmi sektörde faaliyette bulunan gerçek ya da tüzel kişilere göre daha rekabetçi bir fiyat politikasını takip etmelerine neden olmaktadır. Üretilen mal ve hizmetlerin piyasa fiyatına göre çok daha düşük bir fiyattan satılması, satış hacminin ve kâr miktarının artmasına neden olacak ve rekabeti kısıtlayacaktır(Çetintaş ve Vergil, 2003: 20).

Kayıt dışı sektörde üretilen mal ve hizmetler çoğunlukla standart dışı bir şekilde üretilmektedir. Bu mal ve hizmetler aynı zamanda belgesiz ve garantisiz olduğu için bunları satın alan tüketicilerin mağdur olmalarına yol açmaktadır. Kayıtlı sektörde üretilen mal ve hizmetleri satın alanlar başta Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun olmak üzere tüketicileri korumaya yönelik çıkarılmış olan yasal düzenlemelerden ve satış sonrasındaki hizmetlerden yararlanabilirken, kayıt dışı sektörlerde üretilen mal ve hizmetleri satın alanlar ise bu koruyucu düzenlemelerden yararlanamamaktadır.

Kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde yürütülen işler bölümlere ayrılmakta ve işletmeler küçülmektedir. İşletmelerin küçülmesi, çalışan işçi sayısının azalmasına ve sendikal faaliyetlerin büyük oranda ortadan kalkmasına sebep olmaktadır. Böylesi ekonomik koşullarda çalışma alanlarının daralıyor olması, işçilerin iş bulma tesellisine kapılıp pazarlık güçlerini kırmaktadır(Aslanoğlu ve Yıldız, 2007: 134). Küçük ölçekli işletmeler kayıt dışı sektörde kalabilmek adına küçük kalmaya devam ederler. Bu durum işletmelerin optimal boyutlara ulaşmasını engelleyerek verimlilik kaybına neden olur ve ekonominin kayıt altına alınmasını zorlaştırır(Önder, 2001: 6).

KDE'nin olumsuz etkilerinden bir diğeri güven unsuruyla alakalıdır. Kayıt dışı ekonomik faaliyetler, milli gelir hesaplamalarında kullanılan klasik istatistiki yöntemlerle belirlenemediğinden, kayıtlı ekonomi temel alınarak açıklanan işsizlik, enflasyon, büyüme gibi makroekonomik göstergelere karşı bir güvensizliğin doğmasına neden olmaktadır(Işık ve Acar; 2003: 131). Verilerin gerçeği yansıtmadığı konusunda tereddütler ortaya çıkarsa para ve maliye politikalarının etkinliği sorgulanır hale gelebilir. Çünkü para ve maliye politikalarının anlamlı ve isabetli olabilmesi enflasyon, büyüme, istihdam ve üretim gibi temel ekonomik göstergelerde belli bir kesinliğin olmasına bağlıdır(Çetintaş ve Vergil, 2003: 20). Temel makroekonomik göstergelere ait istatistiki verilerin saptırılması halinde kamu kesiminin büyüklüğü ve net vergi yükü gerçek boyutlarından daha yüksek çıkar. Ayrıca dış ticaret ve döviz hareketliliği tam anlamıyla izlenemeyeceğinden etkili bir para ve maliye politikası tüm bu nedenlerle gerçekleştirilemeyecek ve kısa/orta/uzun vadeli hedeflerden sapılmasına yol açacaktır(Önder, 2001: 6).

Kayıt dışı ekonomik faaliyetler toplumun ahlaki değerlerini aşındırmakta ve devlete karşı bir başkaldırı yaratmaktadır. Vergi kaçırmanın ya da daha az vergi vermenin ‘akıllılık, kurnazlık veya işini bilmek’ olarak görülmeye başlanması toplumdaki suç anlayışının değişmesinin yanında topluma ve devlete karşı işlenen suçlarda da bir hoşgörünün doğmasına yol açarak toplumsal ahlak anlayışının bozulmasına neden olmaktadır(Aslanoğlu ve Yıldız, 2007: 135). Toplumun manevi değerlerindeki aşınma, gayri yasal yollardan kolay bir şekilde ve haksız para kazanma düşüncesinin itibar görmesine neden olmaktadır. Kayıt dışı sektör, kayıtlı sektördeki sahte fatura kullanımını artırarak aynı zamanda ticari ahlakı da bozmaktadır(Şeker, 1995; 87).



### **1.1.3.2. Kayıt Dışı Ekonominin Toplumsal Yapı ve Çalışma Hayatına Olumlu Etkileri**

KDE'nin yoğun bir şekilde olumsuz etkilerinin olduğu ifade edilmesine karşılık olumlu etkilerinin de olduğu belirtilmektedir. KDE'nin en önemli olumlu etkilerinden birinin firmalara rekabet gücü kazandırdığı varsayımına dayanmaktadır. KDE'de kayıtlı ekonomide kişilerin ödediği gelir ve kurumlar vergisi gibi kazanç üzerinden alınan vergiler alınmamakta ve aynı zamanda işgücü maliyetleri içerisinde yer alan vergi ve sigorta primi gibi kanuni kesintiler de söz konusu olmadığından üretim maliyetleri düşmektedir. Üretim maliyetlerinin düşmesi ise satış fiyatlarına yansiyarak rekabet gücü kazandırmaktadır.

KDE ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, KDE'nin olumlu etkileri arasında vasıfsız işgücüne istihdam yarattığı görüşü ilk sırada yer almaktadır. Bu görüşün temelinde, kayıtlı sektörlerde iş bulamayacak kişilerin kayıt dışı sektörlerde düşük ücretlerle de olsa çalışabileceği yatmaktadır(Kök ve Şapçı, 2006: 7).

KDE'nin olumlu etkileri arasında niteliksiz emeğe istihdam kapısı açmasının yanı sıra yoksulluğu azalttığı ve gelir dağılımının iyileştirilmesine katkıda bulunduğu ifade edilmektedir. Kamuya ödenen vergiler transferlere ve israfa varan lüzumsuz harcamalara aktarıldığı için, ödenmeyen vergilerin yatırımlara, istihdama ayrılarak daha verimli kullanıldığı ileri sürülmektedir(Aslanoğlu ve Yıldız, 2007: 135). Bu görüşe göre ağır vergi yükü altında ezilen mükellefler hayatlarını devam ettirebilmek için zorunlu olarak vergi kaçırmaya yönelmektedirler. Her ne kadar kamunun vergi gelirlerinde bir azalma oluyor ise de ekonomide resesyon ve depresyon gibi hiç arzu edilmeyen durumların yaşanmasını engellemektedir(Kıldıç, 2000: 15).

Kayıt dışı faaliyetlerin toplumdaki sosyal huzursuzlukları ve patlamaları engelleyeceği görüşü, KDE'nin olumlu etkileri arasında sayılan bir diğer özelliktir. Bu görüşe göre Kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin iki tane toplumsal faydası bulunmaktadır. Birincisi; geçimlik düzeyde de olsa gelir elde etmek isteyenlere bu imkanı tanımaktadır. İkincisi ise bir kısım insanların arzu ettikleri yaşam standardını sağlamalarına katkıda bulunmaktadır. İnsanların temel gereksinimlerini dahi karşılayamadığı durumlarda sosyal patlamalarla karşı karşıya kalınması kaçınılmazdır(Aydemir, 1995: 99).

Kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin olumlu etkileri arasında sayılan bir diğer özellik, kayıt dışılığın bulunmadığı durumlarda birtakım mal ve hizmetlerin belki de hiç

üretilemeyecek olmasıdır. Çünkü bu mal ve hizmetlerin kayıtlı sektörde üretiliyor olmaları halinde, arz-talep dengesinde birinden veya her ikisinden kaynaklı bir uyumsuzluk ortaya çıkacaktır. Bu nedenle kayıt dışı faaliyetlerin azaltılması halinde söz konusu mal ve hizmetler üretilemeyecek ve devletin vergi gelirlerinde de herhangi bir artış gerçekleşmeyecektir(Savaşan, 2004: 76).

Son olarak KDE’de elde edilen gelirlerin, tamamı olmasa da en azından belli bir kısmı, kayıtlı sektörde üretilen mal ve hizmetlerin satın alınmasına aktarılacaktır. Bu harcamalar çarpan etkisi ile vergi kaçırmayan kişilerin gelirlerinde bir artış meydana getirecek ve en nihayetinde vergi kaybını azaltıcı etki doğuracaktır(Savaşan, 2004: 76).

#### **1.1.4. Kayıt Dışı Ekonomiyi Ölçme Yöntemleri**

Kayıt dışı ekonomik faaliyetler gizlilik içerisinde yürütüldüğünden ve tespit edildiğinde cezalandırılma ihtimali söz konusu olduğundan tam olarak tespit edilmesi mümkün değildir. KDE’nin doğası gereği doğrudan ölçülmesi söz konusu olamayacağı için bazı tahmin yöntemleri kullanılarak ölçüm yapılmaya çalışılmaktadır. KDE’nin büyüklüğünün belirlenmesine yönelik birçok metod ve yöntem kullanılmaktadır. KDE’nin büyüklüğünü ölçmek için doğrudan (mikro) ölçüm, dolaylı (makro) ölçüm ve model yaklaşımları olmak üzere değişik başlıklar altında farklı yaklaşım ve teknikler geliştirilmiştir.

##### **1.1.4.1. Doğrudan Ölçme Yöntemleri**

Bu yöntemlerle KDE’nin mikro temelde incelenme imkanı ortaya çıkmaktadır. Doğrudan ölçme yöntemleri, anketler ve vergi denetimini içeren mikro ekonomik yaklaşımlardır.

###### **1.1.4.1.1. Anket Yöntemi**

KDE’yi doğrudan ölçme yöntemlerinden olan anket yönteminde hanehalkına ve işyerlerine anket uygulanarak KDE’nin büyüklüğü tahmin edilmeye çalışılmaktadır. Kişi ve kurumların kayıt dışı faaliyetlerde bulunup bulunmadıklarına ve kayıtlara yansıtılmayan kısmın miktarına yönelik sorular sorularak KDE hakkında diğer dolaylı ölçme yöntemlerine göre daha ayrıntılı bilgi edinmek hedeflenmektedir(Temel vd, 1994: 11).

Anket yönteminin en büyük avantajı KDE’nin yapısı hakkında ayrıntılı bilgi vermesidir. Buna karşın yöntemin dezavantajları da bulunmaktadır. Her anket uygulamasında olduğu gibi KDE’yi ölçmeye yönelik yapılan anketlerde de katılımcıların

vereceği cevaplar anketin güvenilirliğini etkilemektedir. Ankette yer alan sorulara katılanların doğru cevap vermemelerinin başında, verilen cevapların ardından yasal soruşturmanın başlama kaygısı gelmektedir. Buna ek olarak yöntemin tüm ekonomiye uygulanamaması ve kayıtlı olmayan işlerin büyüklüğünün parasal olarak tahmin edilmesindeki zorluklar yöntemin bir diğer dezavantajını oluşturmaktadır. Tüm bu nedenlerle anket yönteminin bütün kayıt dışı faaliyetleri izlemek ve kapsamak anlamında yeterli bir sonuç ortaya koyma ihtimali oldukça düşüktür(Temel vd, 1994: 12).

#### **1.1.4.1.2. Vergi Denetimi ve Teftiş Yöntemi**

Kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin boyutunun tespit edilmesinde kullanılan bir diğer yöntem esasen bireylerin elde ettikleri gelirlerin ne kadarının resmi kayıtlara girmediğinin öğrenilmesi şeklindedir. Bu yöntemde Hazine ve Maliye Bakanlığı, vergi denetmenleri ve müfettişleri aracılığıyla bireylerin elde ettiği gelirlerin ne kadarlık kısmının vergi dışında bırakıldığı tespit edilmeye çalışılmaktadır(Ekiz,1999: 44).

KDE'nin büyüklüğünü tahmin etmede kullanılan vergi denetimi yöntemi, vergilendirilmesi gereken veya beyan dışı bırakılan kazançların tahminine dayanmaktadır. Mükelleflerin beyan etmediği gelir tutarı ele alınarak KDE'nin boyutu tahmin edilmektedir. Diğer yöntemlerde olduğu gibi bu yöntemin de avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Yöntemin en önemli avantajı basit ve anlaşılır olmasıdır. Bir diğer avantajı ise yöntemde kullanılan verilerin ulusal vergi makamlarından alınmasıdır(Baylan vd, 2018: 28).

Bu yöntemin en önemli dezavantajı ise vergi dairesinde kaydı bulunmakla birlikte ticari faaliyetlerinin bir kısmı defter ve belgelerinde yer almayan mükelleflerin beyanlarını kapsamamasıdır. Ayrıca ticari faaliyetlerde bulunmasına rağmen vergi idaresinde kaydı olmayan mükellefleri kapsamaması ve bu nedenle iradi olarak vergi dışında kalanların hesaba dahil edilememelerinin yanında kayıtlı bütün mükelleflerin incelenememesi yöntemin diğer dezavantajlarını oluşturmaktadır(Baylan vd, 2018: 28).

Kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin tespit edilmesinde kullanılan bir diğer yöntem teftiş yöntemidir. Kamu kurumları tarafından işyerlerinde ve işçilerin konakladıkları yerlerde yapılacak denetimlerle kayıt dışı çalışanların tespit edilmesi yöntemidir. Kayıt dışı faaliyetlerin yoğun olduğu sektörlerde ya da mesleklerde yapılacak teftiş yöntemi ile kayıt dışılığın yapısı ve karakteristik özellikleri, hangi sektörlerde ve meslek gruplarında

daha sık rastlandığının tespit edilmesi noktasında bize bilgi vermektedir(Besim vd, 2015: 21).

#### **1.1.4.2. Dolaylı Ölçme Yöntemleri**

Bu yöntemde milli gelir, istihdam, parasal büyüklükler gibi makroekonomik göstergeler kullanılarak KDE'nin büyüklüğü ölçülmeye çalışılmaktadır. Dolaylı ölçme yöntemleri; istihdam yaklaşımı GSMH yaklaşımı, parasalcı yaklaşım, elektrik tüketimi yaklaşımı ve model yaklaşımıdır.

Anket yönteminde verilen cevapların güvenilirliği doğrulanamadığından ve vergi denetiminde mükelleflerin büyük bir kısmının denetim dışında kalmasından dolayı, KDE'nin ölçülmesinde sıklıkla dolaylı yöntemlerden yararlanılmaktadır. Kullanılan verilerin ve ölçüm tekniklerinin farklı olmasından dolayı KDE'nin büyüklüğü farklı oranlarda hesaplanabilmektedir.

##### **1.1.4.2.1. GSMH Yaklaşımı**

Gelir, harcama ve üretim olmak üzere üç farklı şekilde hesaplanabilen GSMH değerinin KDE'nin olmadığı bir durumda söz konusu yöntemlerle hesaplanan GSMH değerinin aynı olması beklenir. Ancak KDE nedeniyle farklı yöntemlerle hesaplanan GSMH değeri birbirinden farklı çıkmaktadır. Yapılan hesaplamalarda gelir yaklaşımı ile bulunan GSMH değeri en düşük olurken, harcamalar yaklaşımı ile bulunan değer en yüksek çıkmaktadır ve bu ikisi arasındaki fark KDE'nin büyüklüğünü vermektedir(Tütüncü, 2016: 198).

Gelir yöntemi ile harcama yöntemi arasında bulunan bu farklar, istatistiksel hata olarak düzeltildiği için GSMH yaklaşımının KDE'nin büyüklüğüne ilişkin sağlıklı bir değerlendirme yapılmasına izin vermemektedir. Türkiye'de özellikle son zamanlarda yaşanan dolarizasyon süreci nedeniyle tasarruf olarak altının ve dövizin tercih edilmesinin, GSMH yaklaşımının KDE'nin büyüklüğünü ölçmede güvenilir bir yol olmayacağı şeklinde değerlendirilmektedir(Temel vd, 1994: 12).

##### **1.1.4.2.2. İstihdam Yaklaşımı**

İstihdam yaklaşımı yöntemine göre nüfusun sivil işgücü arzının ve istihdamın zaman içindeki gelişim seyrine bakılmakta ve KDE'nin büyüklüğü ile ilgili tahminde bulunmaktadır. Bu yöntemde emek arzındaki artış hızıyla istihdamdaki artış hızının birbirine denk olması beklenmektedir. İşgücünün nüfusa oranı, istihdamın nüfusa oranından daha hızlı artıyor ise, işgücünün istihdam edilemeyen kısmı ya işsizliğin

artmasına katkı sağlıyordu veya kayıt dışı istihdam şeklinde yer alıyordu(Akbulak ve Tahtakılıç, 2003:29).

İstihdam yaklaşımındaki en önemli eksiklik, gerek hesaplamaların yapıldığı dönemdeki sosyal gelişmeleri gerekse de ikinci bir işte çalışanları dikkate almamaktır. Sosyal gelişmelerden bazıları istihdam/nüfus oranını yükseltmekte bazıları ise sivil işgücü/toplam nüfus oranını düşürmektedir. Bu durum sanki KDE'nin küçüldüğü izlenimini doğurmakta ve yöntemin güvenilirliğini olumsuz yönde etkilemektedir(Sarılı,2002: 37).

SGK'ya sigorta bildirimi yapılarak çalışan kişi sayısı ile resmi istatistiklere göre çalışan kişi sayısı arasındaki fark, istihdamın bir kısmının kayıt dışı çalıştırıldığına en önemli göstergesidir(Kıldıç, 2000: 15). İstihdamda kayıt dışılık incelenirken, kayıt dışılığa konu olan faaliyetin tamamen bildirilmeyenler ve kısmen bildirilenler şeklinde ele alınması yerinde olacaktır. Tamamen bildirilmeyenler; suç ekonomisinin konusunu oluşturan yasal olmayan ekonomik faaliyetler ve özel ders verme, işportacılık gibi yasal olan ekonomik faaliyetlerle uğraşanlar olmak üzere iki grupta yer almaktadır. Kısmen bildirilenler ise ya primden kaynaklı ya da gelir ve ücretten kaynaklı olarak karşımıza çıkmaktadır(Us, 2004: 19-20).

#### **1.1.4.2.3. Elektrik Tüketimi Yaklaşımı**

Elektrik tüketimi ile ekonomik faaliyetler arasında sıkı bir ilişki mevcuttur. Elektrik tüketimi yaklaşımına göre KDE'nin büyüklüğü, fiili olarak gerçekleşen ekonomik faaliyetler ile elektrik tüketimi verilerine dayanılarak hesaplanan ekonomik faaliyetler arasındaki farktır.

Elektrik tüketimi yaklaşımına göre elektrik tüketimi toplam ekonomik faaliyetlerin yaklaşık bir değeri olarak varsayıldığı için resmi olarak hesaplanan GSYİH'nin büyüme oranı ile elektrik tüketimi aracılığıyla tahmin edilen GSYİH'nin büyüme oranı arasındaki fark KDE'nin boyutunun tahmin edilmesinde kullanılabilir(Baylan vd, 2018: 35). Buna karşın ülkemizde elektrik tüketiminde ciddi bir kaçak kullanım durumu söz konusu olduğu için elektrik tüketimi yerine elektrik üretimi rakamlarının kullanılmasının daha uygun olacağı ifade edilmektedir(Us, 2004: 31). Ancak 1950-2004 dönemini kapsayan bir araştırmada elektrik üretimi ve tüketimine ait veriler kullanılarak KDE'nin büyüklüğü hesaplanmaya çalışılmıştır. Her iki yöntemde küçük farklılıklar olmakla beraber genel

olarak aynı seyir izlendiği ve hatta artış ve azalış oranlarının dahi aynı şekilde değiştiği gözlenmiştir(Kök ve Şapçı, 2006: 11).

#### **1.1.4.2.4. Parasalcı Yaklaşım**

Parasalcı yaklaşıma göre parayla ilgili istatistikler kullanılarak KDE'nin büyüklüğü tespit edilmeye çalışılmaktadır. KDE'nin büyüklüğü belirlenmeye çalışılırken sabit oran (emisyon hacmi), işlem hacmi ve ekonometrik yaklaşımdan yararlanılmaktadır.

##### **1.1.4.2.4.1. Sabit Oran (Emisyon Hacmi) Yaklaşımı**

Sabit oran yaklaşımı, KDEde ödemelerin çoğunlukla peşin parayla yapıldığı varsayımına dayanmaktadır. Ödemelerde nakit dışında çek senet ve benzeri ödeme araçlarının kullanılmadığı kabul edildiğinden emisyon hacmi/mevduat oranları KDE'nin büyüklüğü hakkında bize bir fikir verebilir. Eğer bütün ekonomik faaliyetler kayıtlı sektörde gerçekleştiriliyorsa, yani KDE yoksa emisyon hacmi/mevduat oranı zaman içinde sabit olacaktır. Bu oranın artması paraya olan talebin arttığı anlamına gelir ve bu durum KDE'nin büyüdüğünü göstermektedir(Özsoylu,1996:30).

Bununla beraber bütün işlemlerin nakit olarak gerçekleşme durumuna bağlı olarak KDE'nin büyüklüğünün olması gerekenden daha düşük hesaplanma ihtimali bu yönteme getirilen en önemli eleştirilerden biridir(Çolak, 2012: 55).

##### **1.1.4.2.4.2. İşlem Hacmi Yaklaşımı**

Bu yaklaşıma göre, Fisher'in miktar teorisi ( $M.V = P.Y$ ) kullanılarak belirli bir dönemde belirlenmiş olan GSYİH rakamları ile istatistiki yöntemlerle hesaplanan ve açıklanan GSYİH arasındaki fark, KDE'nin boyutunu verecektir. İşlem hacmi yaklaşımının sabit oran yaklaşımına göre üstün olan yanı, KDEde peşin para kullanımının yanında çek ve senet gibi ödeme araçlarının kullanımını dikkate almasıdır. İşlem hacmi yaklaşımına getirilen en önemli eleştiri paranın dolaşım hızının hem kayıtlı ekonomide hem de KDEde aynı ve sabit olduğu varsayıldığı ve bu durumun işlem hacmi miktarının hesaplanmasını zorlaştırdığıdır(Özsoylu,1996:30).

##### **1.1.4.2.4.3. Ekonometrik Yaklaşım**

Ekonometrik yaklaşımın temel varsayımı diğer parasalcı yaklaşımların varsayımları ile benzerdir. Bu yaklaşıma göre KDE'deki işlemler nakit parayla gerçekleştirilmektedir ve paranın dolaşım hızı kayıtlı ve KDE'lerde aynıdır. Nakit paranın geniş anlamli paraya oranı, maaş ve ücret ödemelerinin milli gelir içindeki payı, kişi başına düşen reel gelir, mevduat faiz oranı, ortalama vergi oranı ve enflasyon oranı

gibi değişkenler tarafından belirlenmektedir. Nakit para talebinin söz konusu değişkenler ile regresyonu analiz edildikten sonra verginin olmadığı bir durum için nakit para talebi tahmin edilmektedir. İki para talebi tahmini arasındaki fark, KDE’de kullanılan nakit para düzeyini vermektedir. En sonunda KDE’nin boyutunu ölçebilmek için elde edilen KDE’ye ait nakit para düzeyi ile paranın dolaşım hızı çarpılır ve nihayet KDE’nin büyüklüğü hesaplanmış olur(Kök ve Şapçı, 2006: 14-15).

#### 1.1.4.2.5. Model Yaklaşımı

Bu yaklaşım ilk olarak Loayza tarafından Latin Amerika için kullanılmış ve daha sonra Schneider tarafından 145 ülkeyi kapsayacak şekilde genişletilmiştir. LİSREL (Linear Interdependent Structural Relationship) olarak da bilinen MIMIC veya onun değişik versiyonu DYMIMIC modelleri, eşanlı ilişkili çoklu değişken ve çoklu göstergenin analiz edilmesine olanak sağlayan en uygun metod olarak KDE’nin büyüklüğünü ölçmek amacıyla kullanılmaktadır(Çolak, 2012: 57).

#### 1.1.5. Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonominin Boyutları

Aşağıdaki tabloda KDE’nin tahminine yönelik yapılan çalışmalara yer verilmiştir. İstihdam yaklaşımı, vergi yaklaşımı, parasalcı yaklaşım ve model yaklaşımı gibi farklı yöntemlerle ve farklı zaman dilimlerindeki verilerle yapılan hesaplamalarda KDE’nin büyüklüğü farklı oranlarda tahmin edilmiştir.

Tablo 1.1. Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonominin GSYİH’ye Oranı

Çalışma	Tahmin Yöntemi	Çalışma Yılı	Kayıtdışı Ekonomi/GSMH(%)
Akalın ve Kesikoğlu (1970-2005)	Genişletilmiş Oran Yöntemi	2007	35,3-90,9
Akalın ve Kesikoğlu (1975-2005)	Basit Parasal Oran Yöntemi	2007	7-46
Altuğ	Kayıt dışı ücret (istihdam) yaklaşımı	1992	35
Baldemir vd	MIMIC Modeli	2003	28
Çetintaş ve Vergil	Ekonometrik Parasal Tahmin	1992	23
	Ekonometrik Parasal Tahmin	2000	24,7
Çetintaş ve Vergil (1971-2000 dönemi)	Ekonometrik Yaklaşım	2003	18-30
Dayıoğlu	Ekonometrik Yaklaşım	1997	9-13
	Parasalcı Yaklaşım	1984	27.3

Derdiyok	Vergi Yaklaşımı (Vergi incelemelerine göre)	1989	46,94
	Vergi Yaklaşımı	1991	40,4
	Vergi Yaklaşımı	1993	39
Erdil	İşlem Hacmi	1997	31
Erkuş ve Karagöz (1970-2005 dönemi)	Ekonometrik Yaklaşım	2009	35-86
Hakioğlu	Parasalıcı Yaklaşım (Ekonometrik)	1984	137,8
		1989	18
Hesap Uzmanları Kurulu	Input-Output Yöntemi	2004	30
İlgın	Ekonometrik Oran	1992	47,2
	Basit Parasal Oran	1993	55,3
	Basit Parasal Oran	2001	66,2
İlgın (1968-2001 dönemi)	Sabit Oran Yaklaşımı	2002	31-84
İlgın (1985-2001 dönemi)	Vergi Yaklaşımı	2002	26-184
Karaca	Input-Output Yöntemi	2003	23,6
Kasnakoğlu	Parasalıcı Yaklaşım (Ekonometrik)	1990	7,7-9
	Nakit Oranı	1997	30-61
	Ekonometrik	1997	9-13
	İşlem Hacmi	1997	31
Kasnakoğlu (1970-1990 dönemi)	Parasalıcı Yaklaşım	1993	3-11
Koçoğlu	Duyarlık Analizi	1987	19,6-26,5
Kök ve Şapçı (1985-2004 dönemi)	Vergi Yaklaşımı	2006	58,7-53,4
Kök ve Şapçı (1975-2004 dönemi)	Parasal Oran Yaklaşımı	2006	7,5-32,5
Kök ve Şapçı (1975-2004 dönemi)	Geliştirilmiş Parasal Oran Yaklaşımı	2006	11,7-58,0
Öğünç ve Yılmaz (1960-1998 dönemi)	Sabit Oran Yaklaşımı	2000	0-46
Öğünç ve Yılmaz (1971-1999 dönemi)	Sabit Oran Yaklaşımı	2001	11-22
Özsoylu	Nakit Oranı	1990	11,7
	GSMH yaklaşımı	1990	7,50
	Parasalıcı yaklaşım	1993	12,9



	İşlem Hacmi Yaklaşımı	1993	8,5
Schneider	Karma Yöntem	2001	33,2
Schneider ve Savaşan(1999-2005 dönemi)	MIMIC Modeli	2007	31-35
Savaşan (1970-1998 dönemi)	MIMIC Modeli	2003	10-45
Savaşan vd. (1990-2013 dönemi)	MIMIC Modeli	2016	31,5-26,4
Temel vd.	Harcamalar Yaklaşımı	1991	1,50
	Vergi Yaklaşımı	1991	16,4-29,9
	Parasalıcı Yaklaşım (İşlem Hacmi Yaklaşımı)	1991	1,91
	Ekonometrik Yaklaşım	1991	7,88
	Ekonometrik Yaklaşım	1992	8,1
	İşlem Hacmi	1992	1,9
Temel vd. (1984-1991 dönemi)	Vergi Yaklaşımı	1994	8-45
Temel vd. (1970-1992 dönemi)	Sabit Oran Yaklaşımı	1994	0-26
	İşlem Hacmi Yaklaşımı	1994	0-26
Temel vd. (1975-1992 dönemi)	Ekonometrik Yaklaşım	1994	6-20
Us	Elektrik Tüketimi	2003	33
Us (1997-2003 dönemi)	Karma Yöntem	2004	23-64
Yamak	Ekonometrik Yaklaşım	1994	10
Yayla (1970-1993 dönemi)	Parasalıcı Yaklaşım	1995	9-21
Yazıcı	İşlem Hacmi Yaklaşımı	1998	40,5
Yetim	Sabit Oran Yaklaşımı	1998	12,5
Yurdakul (1985-2006 dönemi)	Basit Parasal Oran Yaklaşımı	2008	9,85-51,15

**Kaynak:** Bozkurt, 2014: 53, DPT, 2001: 11, Erdinç, 2016: 43, Erkuş ve Karagöz, 2009: 133, Işık ve Acar, 2003: 129, Tütüncü ve Zengin, 2016: 200, Us, 2004: 23, Yurdakul, 2008: 208

## 1.2. Kayıt Dışı İstihdam

Çalışma hayatının en önemli problemlerden biri olan kayıt dışı istihdam; gerek resmi, gerek enformel sektörde, gerekse de kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde ücretli işçi olarak veya kendi adına çalışan kişilerin faaliyetlerinin resmi kayıtlara ve istatistiklere yansımaması şeklindeki çalışma biçimidir. Çalışma hayatı ile ilgili veriler devletin resmi kayıtlarına tam olarak yansımadığından istatistiksel olarak hesaplanamayan istihdam

şekillerinin bütünüdür(Yereli ve Karadeniz, 2004: 45). Bir başka tanıma göre kayıt dışı istihdam; üretim ve hizmet sektörlerindeki istihdam faaliyetlerinin resmi belgelere dayandırılmaması sonucu resmi kayıtlara girmemesi ve böylece başta vergi ve sosyal sigorta primi olmak üzere diğer tüm yükümlülüklerin mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetim alanı dışında bırakılmasıdır(Güloğlu vd, 2003: 53). Kayıt dışı çalışmada veya çalıştırmada, elde edilen gelir üzerinden vergi tahakkuk ettirilememektedir. Benzer şekilde sosyal güvenlik kurumuna ödenmesi gereken prim ve sosyal amaçlı kesintiler de tahakkuk ettirilememekte ve SGK'ya ödeme yapılmamaktadır(DPT, 2001)

### **1.2.1. Kayıt Dışı İstihdamın Özellikleri**

Kayıt dışı istihdamın yoğun olarak gözlemlendiği ekonomik yapılarda; üretimin emek yoğun bir şekilde küçük ölçekli işletmelerde gerçekleştirilmesi, kurlsızlık ve esneklikle birlikte sisteme girişin kolay olması, tahmin edilmesindeki zorluklar ve tabi ki kayıtsız olma gibi özellikler göze çarpmaktadır(Kamalıoğlu, 2014: 15).

**Emek yoğun üretim yapılması;** kayıt dışı istihdama, nitelikli emekten ziyade vasıfsız veya düşük vasıflı emeğin kullanılarak sermaye yerine emek yoğun üretimin yapıldığı işyerlerinde daha sık rastlanmaktadır.

**Küçük ölçekli işletmelerin yaygınlığı;** KDE ve kayıt dışı istihdam, küçük ölçekli işletmelerin yaygın olduğu ekonomilerde daha sık karşımıza çıkmaktadır.

**Kuralsız çalışma ve esneklik;** kuralsızlaşma ile beraber emek piyasalarında esnekliğin arttığı gözlenmektedir. Kuralsız çalışma; doğrudan çalışma koşullarını ilgilendiren iş sağlığı ve güvenliği hukuku, bireysel ve toplu iş hukukunun yanında kamu kurumlarını ilgilendiren sosyal güvenlik hukuku, idare hukuku ve vergi hukukundaki düzenlemelere aykırı olarak yapılan çalışmadır.

**Sisteme giriş kolaylığı;** ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan pek çok araştırmada kayıt dışı istihdamın görüldüğü ekonomik yapılara girişin çok kolay olduğu ifade edilmektedir.

**Ölçümünün zor olması;** gerçekleştirilen faaliyetlerin kayıtlı olmamaları ve hesaplanmalarındaki zorluklar nedeniyle tam olarak ölçülememesi kayıt dışı istihdamın bir diğer özelliğidir.

**Kayıtsız olma;** kayıt dışı faaliyetlerin adı üstünde kayıtlı olmamaları ve bu nedenle gizli veya kaçak olarak gerçekleştirilmesi kayıt dışı istihdamın son özelliğini oluşturmaktadır.

## **1.2.2. Kayıt Dışı İstihdam Türleri**

Kayıt dışı istihdam, yasal işlerde çalıştırılıp söz konusu çalışmalarının gün ya da ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına ya hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Buna göre üç çeşit kayıt dışı istihdamdan söz edilebilir. Birincisi; çalışanların SGK'ya hiç bildirilmemesidir. İkincisi; çalışılan gün sayısının eksik olarak bildirilmesi ve üçüncüsü ise gerçekte alınan ücretin daha düşük bir kısmının SGK'ya bildirilmesi, yani sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesidir(SGK, 2019).

### **1.2.2.1. Çalışmaları Tamamen Bildirilmeyenler**

Kayıt dışı istihdamın ilk türünü çalışmaları ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmeyenler oluşturmaktadır. Bunlar da kendi içinde yasal olmayan ekonomik faaliyetler ile yasal olan ekonomik faaliyetlerdeki istihdam olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

#### **1.2.2.1.1. Yasal Olmayan Ekonomik Faaliyetler**

Türk Ceza Kanunu ve Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu'nun kapsamına giren ve bu nedenle istihdamın kayıt dışı kalmasına yol açan yasal olmayan ekonomik faaliyetlerin, suç ekonomisinin kapsamına girmesi nedeniyle ekonomik değerlerinin tespitinin yapılmaması ve KDE'nin büyüklüğü hesaplanırken dikkate alınmaması gerektiği ifade edilmektedir(Us, 2004: 19).

#### **1.2.2.1.2. Yasal Olan Ekonomik Faaliyetler**

Bu tür faaliyetler tamamen yasal olmakla beraber çalışma hayatını düzenleyen yasaların öngördüğü zorunluluklardan kaçınmak amacıyla kayıt dışına çıkmış ekonomik faaliyetlerdir. Kendi adına çalışma veya yanında işçiyi çalıştırma şeklinde karşımıza çıkan bu tür çalışmalarda bireylerin elde ettiği gelirlerin tümü kayıt dışıdır. Bu şekilde kayıt dışı elde edilen gelirler üzerinden yapılması gereken kanuni kesintiler yapılamadığı için vergi ve prim kaybına yol açmaktadır.

Bu tür faaliyetlerde bulunanların bir diğer kısmını ikinci bir işte çalışanlar oluşturmaktadır. Bu tür çalışmalarda bulunanların bir kısmı istisnai olarak iki işte çalışıp her ikisinde de kayıt dışı kalmaktadır. Diğer bir kısmını ise çoğunlukla kayıtlı bir işte çalışmasına rağmen gelir yetersizliği nedeniyle ikinci bir işte çalışanlar oluşturmaktadır. Düşük gelire sahip işçi, memur ya da emekli gibi kimselerin garsonluk, taksi şoförlüğü, işportacılık vs. işlerde çalışmasını örnek olarak gösterebiliriz.

### **1.2.2.2. Çalışmaları Kısmen Bildirilenler**

Kayıt dışı istihdamın ikinci türünü çalışmaları kısmen bildirilenler oluşturmaktadır. İş Kanunundaki günlük ve haftalık çalışma sürelerine riayet edilerek yapılan iş sözleşmesi ile çalışan kişilerin çalışmalarının kısmen bildirilmesi iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlar ya çalışmaları eksik olarak bildirilenlerdir ya da çalışmaları gün olarak eksik bildirilenlerdir.

#### **1.2.2.2.1. Çalışmaları Ücret Olarak Eksik Bildirilenler**

Kayıt dışı istihdam, çalışanların iş akdinde işin ifası karşılığında belirtilen ücretin ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına daha düşük bildirilmesi şeklinde gerçekleşebilmektedir. Ücretlerin daha az gösterilmesi nedeniyle çalışanların fiilen aldıkları ücret ile işverenlerin kamu kurum ve kuruluşlarına bildirdikleri ücret arasındaki fark, kayıt dışılık olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışma mevzuatına göre tam zamanlı çalışan bir işçiye asgari ücretin daha altında bir ücret ödenemeyeceği için ülkemizde çalışanların yarısından fazlasının asgari ücret üzerinden sigorta bildirimlerinin yapılması durumun daha net anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. İşverenler, çalıştırdığı kişilerin asgari ücreti aşan kısmını resmi kayıtlara girmemesi adına banka aracılığıyla değil, elden vermektedir. Yani işverenler, yanlarında çalıştırdıkları kişilere fiili olarak ödedikleri yüksek ücretleri, daha düşük vergi ve sigorta primi ödemek için ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına taban sınır olan asgari ücret üzerinden bildirmekte ve böylece kayıt dışılığa neden olmaktadır.

Çalışmaların ücret olarak eksik bildirilmesi çalışanların aleyhine sonuçlar doğurarak kısa ve uzun dönemde ciddi hak kayıplarına yol açmaktadır. Kısa dönemde örneğin işçinin işten çıkarılması halinde alacağı başta ihbar ve kıdem tazminatı olmak üzere iş hukukundan doğan diğer tazminatları bu kapsamda değerlendirilmektedir. Sosyal güvenlik hukuku kaynaklı iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle ortaya çıkabilecek işgücü kaybında bağlanacak geçici iş göremezlik ödeneği ile sürekli iş göremezlik geliri ödemeleri, işsizlik sigortası kapsamında bağlanacak olan işsizlik ödeneği SGK'ya bildirilen primler üzerinden hesaplanacağı için ciddi hak kayıpları ortaya çıkacaktır.

Uzun vadede ise kendilerinin emekli olmaları halinde alacakları kıdem tazminatı ve bağlanacak yaşlılık aylığı, ölüm halinde eş, çocuklar ve ana/babaya bağlanacak ölüm aylığı, malulen emekli olunması halinde bağlanacak malullük aylığı, Kurum'a bildirilen

sigorta primleri üzerinden hesaplanacağı için ciddi hak kayıpları olacaktır(Meydanal, 2008: 56). Bu konu ile ilgili ayrıntılı bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

#### **1.2.2.2.2. Çalışmaları Gün Olarak Eksik Bildirilenler**

Çalışmaları gün olarak eksik bildirilenler kayıt dışı çalışmanın bir diğer boyutunu oluşturmaktadır. Kişinin ayda 30 gün çalışmasına rağmen SGK'ya 10 gün veya 20 gün gibi daha eksik bildirilmesi halinde karşımıza çıkan kayıt dışı istihdam türüdür. Çalışmaların gün olarak eksik bildirilmesi halinde, işçilerin fiilen çalıştıkları gün sayısı ile ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına bildirilen gün sayısı arasındaki fark kadar kayıt dışılık ortaya çıkmaktadır.

Çalışılan gün sayısının eksik bildirilmesi hem çalışanlar hem de kamu kurumları açısından problemler ortaya çıkmaktadır. Eksik gün bildirimine bağlı olarak SGK'nın prim gelirlerinde bir azalma meydana gelmekte ve bu durum aktif/pasif sigortalı dengesinin bozularak Kurum bütçesinin daha fazla açık vermesine neden olmaktadır. Çalışanlar açısından bakıldığında ise kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan haklardan yararlanma noktasında sıkıntılar ortaya çıkacaktır.

#### **1.2.3. Kayıt Dışı Bırakılan Çalışmalar**

Yapılan çalışmaların bir kısmı, farklı alanları düzenlemek için çıkarılan çeşitli yasaların amir hükmü gereğince sosyal güvenlik kapsamı dışında tutulmakta ve bu durum kayıt dışı istihdama yol açmaktadır. İş hukuku, vergi hukuku ve sosyal güvenlik hukukunda çeşitli nedenlerle bazı kişilere muafiyet tanınmakta ya da bazı kişiler veya yürütülen bazı iş ve işyerleri kapsam dışında bırakılmaktadır.

4857 sayılı İK'nın 4. maddesinde belirtilen ve aşağıda yer verilen işlerde, işyerlerinde ve iş ilişkilerinde iş kanunu hükümleri uygulanmamaktadır. Bunlar;

- Elli ve daha az sayıda işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- İstisnai düzenlemeleri hariç deniz ve hava taşıma işlerinde,
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- Dışarıdan başka birinin katılmaması şartıyla bir ailenin üyeleri ve üçüncü derece dahil hısımları arasında evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- Yaşlı ve çocuk bakımı, temizlik vs. gibi ev hizmetlerinde çalışanlar hakkında, (ev hizmetlerinde çalışanlar sosyal güvenlik mevzuatına dahil edilmiş fakat iş kanununun kapsamı dışında bırakılmışlardır)

- Stajyerler, ıracılar, profesyonel sporcular ve rehabilitasyon merkezlerinde rehabilite edilenler hakkında,
- Avukat, doktor, mali müşavir gibi serbest meslek mensuplarının yanında çalışanlar sayı sınırlaması olmaksızın İK'nın kapsamı içinde yer alırken, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanununun 2. maddesinde belirtildiği üzere esnafın kendisinin de dahil olduğu en fazla  kişinin çalıştığı işyerlerinde yapılan işler, İK'nın kapsamı dışında bırakılmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (SSGSSK) 6. maddesi gereğince aşağıda belirtilen işlerde çalışanlar ilgili kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanması açısından kapsam dışında bırakılmışlardır.

- Dışarıdan başka birinin katılmaması Şartıyla aynı konutta birlikte yaşayan ailenin yeleri ve üçüncü derece dahil hısımları arasında yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar,
- Öğrencilerin mesleki tecrübe kazanmaları için yüksekokullarda eğitim-ğretim süreleri içinde yapılan yapım ve üretim işlerinde çalışan ğrenciler,
- Sağlık hizmetlerini sunanlar tarafından işe alıştırılan ya da rehabilite edilen hasta veya malller,
- İşveren, cret almadan işyerinde çalışan eşi,
- Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu ğrencileri,
- SSGSSK'nın 4. maddesinin 1. fıkrasının b ve c bendindeki hüküm gereği (4/1-b ve 4/1-c) sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar,
- SSGSSK'nın 30/3-b maddesi kapsamındakiler hariç olmak üzere, yaşlılık aylığı almakta iken, bu aylıkları kesilmeksizin 4/1-b maddesi kapsamında çalışmaya başlayanlar,
- Taraf olunan uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümlerinin saklı kalması kaydıyla yurtdışında kurulan herhangi bir kuruluşun adına ve hesabına üç ayı geçmemek üzere bir iş için ülkemize gelen ve geldiği ülkede sigortalı olan kişiler,
- Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışmasına karşın yabancı bir ülkede ikamet eden ve ikamet ettiği ülkenin sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar,

- Kamu idarelerinde ve SSGSSK'nın Ek 5. maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar,
- Tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyet gelirlerinden bu faaliyetlere ilişkin masraflar çıkarıldıktan sonra elde kalan net miktarın SSGSSK'da belirtilen prime esas kazancın altında olduğunu belgeleyenler ile 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar,
- Gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olması şartıyla kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, faaliyetlerine ilişkin masraflar düşüldükten sonraki tutarın SSGSSK'da belirtilen prime esas kazancın altında kaldığını belgeleyenler,
- Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Spor Genel Müdürlüğü ve başta Türkiye Futbol Federasyonu olmak üzere diğer bağımsız spor federasyonları tarafından yapılan spor faaliyetleri ile ilgili hazırlık, eğitim ve kamp, çalışmalarında süreklilik arz etmeyecek şekilde görevlendirilenler,
- Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde çalışan ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet iznine ya da istihdam edildiği ülkenin vatandaşlığına sahip olan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, çalışmanın yapıldığı ülkede sigortalı olduğunu belgeleyenler,
- Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde, işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar,

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 9. maddesinde belirtildiği şekilde çalışan kişiler gelir vergisinden muaf tutulmuşlardır.

- Motorlu araç kullanmadan gezici olarak ya da bir işyeri açmadan perakende ticaret ile uğraşanlar
- Sabit bir işyeri bulunmaksızın gezici olarak ve satın aldığı maddeleri işleyerek veya kullanarak gelir elde eden ayakkabı tamircisi, hammal, kalaycı, çilingir, berber, fotoğrafçı ve benzeri küçük sanat erbabı;
- Basit usulde vergilendirmenin genel şartlarını taşıyıp köylerde gezici olarak her türlü sanat işleri ile uğraşanlar ve bir işyeri açıp aynı yerde aynı işleri yapanlar,

- Denizlerde, nehirlerde, göllerde ve su geçitlerinde net tonilatosu elli ve daha az olan makinesiz ya da motorsuz nakil araçlarını işletenler,
- Motorlu araç kullanmaksızın hayvanlarla nakliyecilik yapanlar ya da bir tane hayvan arabasını kullanarak nakliye işini gerçekleştirenler,
- Sürekli yapılan bir iş haline getirmeksizin, ziraat işlerinde kullanılan hayvan, hayvan arabası, motor ve traktör gibi araçlarla ya da sandallarla ara sıra bir ücret karşılığında insan veya yük taşıyan çiftçiler,
- Elektronik bir alet kullanmadan, dışarıdan işçi çalıştırmadan ve bir işyeri açmadan oturduğu evde çeyizlik ya da hediyelik eşya, giyecek ve yiyecek ürünlerini imal edenler ile yıl içindeki satış tutarı, ilgili yıl için geçerli olan yıllık toplam brüt asgari ücreti aşmaksızın internet ve benzeri elektronik ortamlar üzerinden satanlar,
- Ticari işletmelerin atıklarını düzenli olarak ya da belli aralıklarla satın alanlar hariç olmak üzere, bir işyeri açmadan kapı kapı dolaşıp kendi adına ve hesabına hurdacılık yapanlar,
- Basit usulde vergilendirmeye tabi olmanın genel şartlarını taşıyanlardan el sanatları, dokuma işleri, süs eşyası yapımı ve benzeri gibi geleneksel, kültürel ve sanatsal değeri olan ve kaybolmaya yüz tutan meslek kollarında faaliyette bulunanlar,

#### **1.2.4. Mevzuattaki Yükümlülüklerden Kaçınmak Amacıyla İşçinin Kayıt Dışı İstihdamı**

İş hukukundan kaynaklanan bazı yükümlülükler tabi olmamak adına işverenler bazen çalışanlarının tamamını veya bir kısmını kayıt dışı çalıştırmaktadır. Bunlardan birincisi tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleridir. Çalışan işçilerin yaptıkları işler bakımından herhangi bir ayırım yapılmaksızın tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanabilmesi için en az elli bir işçinin çalışıyor olması gerekir(Baysal, 2014: 74). Elli birden daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde İK hükümleri yerine Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır. Ancak, elli ve daha az sayıda işçinin çalıştığı tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde ve işletmelerde İK'nın ücret ve ücretin ödenmesi (md. 32), ücretin saklı kısmı (md. 35), ücret hesap pusulası (md. 37), ücret kesme cezası (md. 38) hükümleri uygulanmaya devam edilecektir(Yücel ve Ömercioğlu, 2016: 251). Tarım ve orman işlerinin yapıldığı



işyerlerinde çalışan kişi sayısı elli ve daha altında olduğunda İK hükümleri uygulanmadığı için işverenler gerçekte çalıştırmış oldukları işçi sayısı elli birin üstünde olmasına rağmen bazı kişileri kayıt dışı çalıştırarak resmi çalıştırdığı işçi sayısını elliye yakın bir yerde tutmakta ve işçilerin İş Kanunundan yararlanmasının önüne geçmektedir.

Mevzuattaki yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla işçinin kayıt dışı istihdam edildiği ikinci durum çalışma hayatında dezavantajlı konumda bulunan engelli ve eski hükümlüler ile alakalıdır. Borçlar hukukunda ifade edilen sözleşme özgürlüğü ilkesi iş hukukunda da geçerli olmakla birlikte iş hukukunun sosyal amacına uygun olarak, işçinin korunması ilkesi çerçevesinde, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi yapma özgürlüğü çeşitli sınırlamalara tabi tutulmuştur. İş sözleşmesi yapma özgürlüğüne getirilen sınırlamalardan birini engelli ve eski hükümlülerle belli şartlar altında sözleşme yapma zorunluluğu oluşturmaktadır(Manav, 2006: 139). Dezavantajlı grupların çalışma hayatının dışına itilmeden, kendi yaşamlarını devam ettirebilmelerini sağlayacak sosyal politikaların hayata geçirilmesi büyük önem arz etmektedir. Dezavantajlı grupların kendilerine uygun iş sahalarında çalışmaya başlaması kendilerini değerli hissetmelerinin yanında toplumsal huzurun, düzenin ve barışın oluşmasında ve korunmasında son derece önemlidir(Kala, 2020: 57). Bu doğrultuda anayasanın 50. maddesinde beden ve ruhen yetersizliği bulunanların çalışma şartları bakımından ayrıca özel olarak korunacağı hüküm altına alınmıştır. Anayasanın 61. maddesinde devletin, sakatların korunmalarını ve toplumsal hayata uyumlarını sağlayıcı tedbirler alacağı belirtilmiştir. Nitekim bu doğrultuda Devlet Memurları Kanununda (DMK) ve İK'da engelli ve eski hükümlü çalıştırma mecburiyetine yer verilmiştir.

İK'da yer alan engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna ilişkin düzenlemenin anayasaya aykırı olduğu iddiasıyla Anayasa Mahkemesi'ne müracaat edilmiş, fakat yüksek mahkeme 2008 yılında verdiği kararında ilgili düzenlemenin anayasaya aykırı olmadığı sonucuna varmıştır(Bozkurt, 2009: 100). Bu kararın ardından, dezavantajlı grupların lehine yapılacak düzenlemelerin eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmeyeceği yönünde 2010 yılında anayasal değişikliğe gidilmiştir(Kala, 2020: 58).

Toplumdaki dezavantajlı gruplardan birini oluşturan engellilerin çalışma hayatına katılımlarının sağlanabilmesi noktasında birçok model geliştirilmiş ve teşvikler sağlanmıştır. Türkiye'de engelli istihdamın artırılması amacıyla çoğunlukla kota ve teşvik yöntemi uygulanmaktadır(Genç ve Çat: 2013: 368). İK'da kota ve teşvik yöntemi ile ilgili

düzenlemeler yer almaktadır. İK'nın 30. maddesinde en az elli işçinin istihdam edildiği hem özel hem de kamu sektöründe engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğundan söz edilmektedir. Buna göre kamu işyerlerinde en az %4 engelli ve %2 eski hükümlü çalıştırma mecburiyeti bulunmaktadır. Özel sektör işyerlerinin ise eski hükümlü çalıştırma zorunda olmaksızın %3 oranında engelli istihdam etme mecburiyeti bulunmaktadır.

Çalıştırılacak engelli işçi sayısı hesaplanırken işverenin farklı illerde çalışan işçileri hesaba dahil edilmez. Aynı il sınırları içinde bulunan işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı göz önünde bulundurularak istihdam edilecek engelli işçi sayısı hesaplanır. Kanun koyucu aynı işkolu veya yakın mesafe gibi bir ölçüt getirmekten ziyade coğrafi bir sınırı kabul etmiştir(Akpulat, 2019: 537).

İşyerinde çalışan işçi sayısı hesaplanırken belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine tabi olarak çalışan tüm işçiler dikkate alınır. Ayrıca kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanların çalışma süresi, tam süreli çalışmaya dönüştürülerek toplam işçi sayısına eklenir. Kısmi zamanlı çalıştırılan sigortalıların ay içindeki prim ödeme gün gün sayılarının toplamı otuza bölünür. Bulunan sayının küsuratlı çıkması halinde yarıma kadar olan kesirler dikkate alınmaz, yarım ve üstündeki kesirler ise tama dönüştürülür. Böylece bulunan sayı tam zamanlı çalışan sigortalı sayısına ilave edilir ve işyerinde çalıştırılacak engelli işçi sayısı hesaplanmış olur(Demirci, 2012: 288). Yeraltı ve sualtında çalışan işçiler ile işyerinde çalıştırılan engelli işçiler, işyerlerindeki toplam işçi sayısının tespitinde dikkate alınmamaktadır. Ayrıca özel güvenlik şirketlerine ait güvenlik elemanları ile kurumların kendi bünyelerinde oluşturduğu güvenlik elemanı olarak çalışanlar da yine dikkate alınmamaktadır(Şen, 2018: 141).

İK'nın 30. maddesinde her ne kadar işverenin çalıştırmakla yükümlü olduğu engelli işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile temin edeceğine dair bir düzenlemeye yer verilmiş ise de bu kural kesin ve mutlak değildir. Özel sektör işverenleri kurum aracılığı olmadan kendi engelli işçisini seçerek istihdam edebilmesine olanak tanınmıştır (Akpulat, 2019: 542). Engelli istihdamının artırılması için çeşitli teşvikler getirilmiş ve çalıştırma yükümlülüğüne aykırı hareket edenlere idari para cezası getirilmiştir. Engelli istihdamını teşvik etmek için özel sektörde kontenjan dâhilinde ya da kontenjan fazlası olarak engelli istihdam edilenlerin asgari ücret düzeyindeki sigorta primlerinin işveren hissesinin tamamı Hazine tarafından karşılanmaktadır. Ayrıca zorunlu olmadığı halde engelli

istihdam eden işverenler de bu düzenlemeden yararlanabilmektedir. Engelli çalıştırma yükümlülüğüne aykırı davranıldığında ise işverenlere İK md. 101'e göre çalıştırmadığı her bir engelli ve çalıştırmadığı her ay için 2021 yılında 4.348 TL idari para cezası uygulanmaktadır. İşverenlerin engelli istihdamına yönelik bakış açılarının olumsuz olması ve engelli istihdamını ek bir maliyet unsuru olarak görmeleri nedeniyle, engelli çalıştırma yükümlülüğüne tabi olmamak için, bazen çalıştırdıkları işçilerin bir kısmını SGK'ya bildirmeyerek kayıt dışı istihdam etmekte ve işçi sayısının elli ve üstüne çıkmasını engellemektedir.

Mevzuattaki yükümlülüklerden kaçınabilmek amacıyla işçinin kayıt dışı istihdam edilebildiği üçüncü durum işçilerin iş güvencesi ile ilgilidir. İkinci bölümde işe başlatmama tazminatı (iş güvencesi tazminatı) başlığı altında iş güvencesi ile ilgili hükümlere daha detaylı bir şekilde yer verilmiştir. İş güvencesi; en genel anlamıyla geçimini emeği ile sağlayan bağımlı çalışanların makul ve geçerli bir sebep olmadan işten çıkartılamaması demektir. İş güvencesi bu anlamıyla işverenin fesih hakkını sınırlamakta veya engellemektedir. Bu kavram aynı zamanda iş ilişkisine süreklilik niteliği kazandırmakta ve keyfi fesiHLere karşı işçiyi korumayı amaçlamaktadır (Demir, 1999: 30). İş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmek için işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması, çalıştığı işyerinde en az otuz işçinin çalışıyor olması, işyerinde en az altı aylık kıdeme sahip olması ve işveren vekili veya yardımcısı konumunda bulunmaması gerekir (Göktaş, 2008: 22-29). İş güvencesi kapsamına girmeyen işçiler ise hiçbir neden gösterilmeden işten çıkartılabilmekte ve bu durumda bulunan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin geçerli bir nedene dayandırılma zorunluluğu bulunmamaktadır. Başka bir deyişle iş güvencesi kapsamında çalışan işçi geçerli sebep olmadan işten çıkartılamayacak, çıkartılırsa işçi işe iade davası açabilecektir. İşe iade davasının açılmaması için yani işçilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasının önüne geçmek için, yukarıda engelli çalıştırma yükümlülüğünde de ifade edildiği gibi, çalışan işçi sayısı otuz ve üstüne çıkartılmamaktadır. İşveren çalıştırdığı işçilerin bir kısmını SGK'dan gizlemekte ve kayıt dışı istihdam etmektedir.

#### **1.2.5. Deneme Süreli İş Sözleşmesiyle İşçinin Kayıt Dışı Çalıştırılması**

İş sözleşmesinde tarafların birbirlerini denemelerinin temelinde, taraflar arasında sürekli ve kişisel bir ilişkinin kurulması yatmaktadır. İş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında sürekli borç ilişkisi doğuran ve karşılıklı güvene dayanan bir sözleşmedir. Bu

nedence işçinin mesleki uygunluğunun yanında kişisel uygunluğunun da denenmesinde işverenin korunmaya değer bir menfaati bulunmaktadır(Laçiner, 2012: 316). İşçi açısından olaya bakıldığında ise işyerinin, iş ilişkilerinin, çalışma koşullarının ve işverenin diğer işçilere karşı tutum ve davranışlarını gözlemleyerek işin kendisine uygun olup olmayacağı konusunda değerlendirme yapabilmesine olanak tanır(Süzek, 2014: 252). İş sözleşmelerinde deneme süresinin kararlaştırılmasında hem işçinin hem de işverenin menfaati bulunmakla beraber, işverenin menfaatinin, işçinkine göre daha baskın olduğunu söyleyebiliriz(Gümrükçüoğlu, 2012: 47). Hem Borçlar Kanununda hem de İş Kanununda taraflar arasında deneme süresinin kararlaştırılabileceğinin düzenlenmiş olması, her iş sözleşmesinde deneme süresinin öngörüleceği anlamına gelmemektedir. Taraflar deneme süresinin belirlenmesi noktasında tamamen serbesttir. Deneme süresi, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde kararlaştırılabileceği gibi belirli süreli iş sözleşmelerinde de kararlaştırılabilir(Yiğit, 2012: 141 ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 27.01.2021 tarih ve 2019/907 Esas ve 2021/2498 Karar sayılı kararı). Borçlar Kanununun 433. maddesinde tarafların iki ayı geçmemek üzere deneme süresi öngörebileceği ve bu süre içerisinde taraflardan her birinin tazminat ödemeksizin sözleşmeyi sona erdirebileceği ve ayrıca işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer haklarının saklı olduğu ifade edilmiştir. Benzer şekilde İK'nın 15. maddesinde de tarafların iş sözleşmesi yaparken bir deneme süresi öngörebileceği, bu sürenin en fazla iki ay olarak belirlenebileceği ancak toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar uzatılabileceği hüküm altına alınmıştır.

İşveren ile işe yeni başlayan işçi arasında deneme süreli iş ilişkisi kurulabilir. Aynı birimde istihdam edilecekse daha önce o işyerinde çalıştırılan kişi ile deneme süreli iş sözleşmesi yapılamaz ve ayrıca denenmiş bir işçi için yeni deneme süresi öngörülemez. Buna karşın daha önce o işyerinde çalışmış olan işçi farklı bir birimde çalıştırılacaksa veya çalışma sistemi değişmişse ya da işyeri devredilmişse bu durumda yeniden deneme süreli iş sözleşmesi yapılabilir(Lokmanoğlu, 2016: 627). Kanunda belirtilen azami sürelerin aşılması kaydıyla her işçi açısından farklı deneme süresi öngörülebilir ve genellikle vasıfsız işlerde çalıştırılacak kişilerin deneme süresi daha kısa olur(Şakar, 2011: 45). Deneme süresi öngörülmesi halinde de ortada yine tek bir iş sözleşmesi bulunmaktadır. Yani deneme süresi için ayrı, deneme süresinden sonraki çalışmalar için ayrı bir sözleşme söz konusu değildir. Zira ortada bir tane iş sözleşmesi vardır ve deneme

süresindeki geçen çalışmalar işçinin kıdemine dahildir. Bu nedenle kıdem tazminatının ya da yıllık ücretli izin süresinin hesabında deneme süresi dikkate alınmaktadır(Süzek, 2014: 253, Soyer, 2008: 37 ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 23.11.2020 tarih ve 2017/18424 Esas ve 2020/16529 Karar sayılı kararı).

İşçi ya da işveren çalışma şartlarının, iş ilişkilerinin kendisine uygun olmayacağı kanaatine varırsa fesih bildirim sürelerine uymaksızın sözleşmeyi sona erdirebilirler. Bir başka ifadeyle taraflar her zaman, önceden haber vermeksizin ve bir neden göstermeksizin sözleşmeyi sona erdirebilirler. Fesih bildirim sürelerine uyulmadığı gerekçesiyle ihbar tazminatı ödenmesi söz konusu olmaz(Soyer, 2008: 28 ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 09.11.2020 tarih ve 2016/31668 Esas ve 2020/15370 Karar sayılı kararı). İK'da her ne kadar tarafların tazminatsız bir şekilde iş ilişkisini sona erdirebileceği düzenlenmişse de burada kastedilen ihbar tazminatıdır. Eğer deneme süresi içinde fesih hakkının kötüye kullanıldığı tespit edilirse sendikal tazminat ya da kötü niyet tazminatı talebinde bulunabilir(Süzek, 2014: 254, Narmanlıoğlu, 1998: 188 ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 11.10.2017 tarih ve 2016/23685 Esas ve 2017/15506 Karar sayılı kararı).

İşçinin fiilen çalışmaya başladığı andan itibaren ücret, hafta tatili, genel tatil günleri, fazla mesai, varsa yol ve yemek ücreti, sigorta primlerinin bildirilmesi gibi iş hukukundan ve sosyal güvenlik hukukundan doğan alacakları işlemeye başlar(Soyer, 2008: 31). Ancak çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılan kayıt dışı istihdam şekillerinden birini deneme süreli iş sözleşmesi ile çalışıp bu sürelerde kuruma bildirimini yapılmayanlar oluşturmaktadır. Uygulamada deneme süresince işçiye eksik ücret ödenmesi, fazla mesai ücretinin hiç ödenmemesi ya da sigorta bildiriminin yapılmaması gibi mevzuatta kesinlikle yer almayan durumlarla karşılaşılmaktadır. İşverenlerin deneme süresince sigorta bildirimini yapmamaları veya eksik yapmaları kayıt dışı istihdam şeklinde kendini göstermektedir.

#### **1.2.6. Mevsimlik İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Kayıt Dışı İstihdamı**

Mevsimlik işlere uygulamada geçici işler de denilmekle beraber esasen her iki iş birbirinden farklıdır. Geçici iş, mevsimlik işten farklı olarak işyerinde her yıl düzenli olarak tekrarlanan bir iş değildir. Gereksinme duyulduğunda başvuru ve işin niteliğine göre kısa veya uzun süreli devam ettikten sonra sona eren işlerdir(Akı, 2000: 251). Oysa mevsimlik işler, yılın sadece belli bir döneminde gerçekleştirilen ya da yılın tamamında

gerçekleştirilmekle birlikte ekonomik faaliyetlerin yılın belli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işlerdir(Büyüktarakçı, 2010: 1073). Niteliği itibariyle yılın belli dönemlerinde tam kapasiteyle çalışılan, geri kalan dönemlerinde işçi sayısının azaltıldığı ya da faaliyetlerin işin türüne göre uzun veya kısa dönemli tamamen durdurulduğu işyerlerindeki yapılan işler mevsimlik işlerdir(Bodur, 2015: 133).

Mevsimlik iş sözleşmelerine genellikle tarım ve ormancılık, oteller, plaj, kaplıca ve eğlence yerlerinde, turfanda meyve-sebze için kutu ya da kasa imalatı, kar temizleme işleri, sulama ve fidan dikim işleri ile inşaat gibi işkollarında rastlanmaktadır(Büyüktarakçı, 2010: 1074). Mevsimlik iş sözleşmeleri belirli veya belirsiz bir süreliğine yapılabilir. İşçinin çalışmadığı dönemlerde iş sözleşmesi askıda bulunmaktadır ve işçinin kıdemi hesaplanırken askıda geçen bu süreler dikkate alınmaksızın sadece fiilen çalıştığı süreler toplanmaktadır. Tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz. Yargıtay'a göre yapılan iş on bir ay aşıyorsa artık mevsimlik işten söz edilemez(Alper ve Kılış, 2017: 52, Çalışma ve Toplum, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 28.04.2011 tarih ve 2009/12314 Esas ve 2011/12551 Karar sayılı kararı). İK'nın md. 53/3 hükmü gereği mevsimlik işlerde çalışanlara yıllık ücretli izne ilişkin hükümler uygulanmaz. Ancak bu düzenleme mutlak emredici nitelikte bir düzenleme olmayıp nispi emredici kuraldır. Bireysel iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir ve mevsimlik işçiler için yıllık izin hakkı tanınabilir(Çalışma ve toplum, Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 05.06.2012 tarih ve 2012/5997 Esas ve 2012/12547 Karar sayılı kararı).

Mevsimlik işlerde istihdam edilen kişilerin büyük çoğunluğu düşük ücretlerle sosyal güvencesiz ve kayıt dışı bir şekilde istihdam edilmektedir. Mevsimlik işlerin çoğunlukla emek yoğun sektörlerde gerçekleştiriliyor olması ve yapılan çalışmaların nispeten kısa süreli olması nedeniyle işverenler kayıt dışına yönelebilmektedir. Niteliği gereği işin belli dönemlerde gerçekleştiriliyor olması, işsiz kalıp gelir kaybı korkusu yaşayan işçinin kayıt dışı çalışmaya sesini çıkaramamasına yol açmaktadır.

Burada mevsimlik tarım işçilerine ayrı bir parantez açmamız gerekir. Çünkü mevsimlik işlerde çalışanlar arasında en kötü çalışma koşullarına sahip olan kesim, mevsimlik tarım işçileridir. Mevsimlik tarım işlerinde çalışmanın başlangıç ve bitiş saatlerinin belli olmaması, fazla çalışma karşılığında ek ücret ödenmemesi, hafta tatili

gibi uygulamalardan yararlanılamamasının yanında sosyal güvencesiz çalışma biçimi de çok daha yoğun bir şekilde görülmektedir(Görücü ve Akbıyık, 2010: 201-205).

### **1.2.7. Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu**

2002-2020 dönemi incelendiğinde genel olarak kayıt dışı istihdam oranı dönem başında %52,14 iken dönem sonunda %30,59 olarak gerçekleşmiş olması kayıt dışı istihdamda bir miktar azalma olduğunu göstermekle birlikte halen çok yüksek seviyelerde olduğu görülmektedir. Kayıt dışı istihdamın en yoğun olarak gözlemlendiği sektör tarımdır. 2002 yılında %90,14 olan tarım sektöründeki kayıt dışı istihdam oranı ve 2019 yılında %83,46'ya gerilemiştir. Tarım sektörü kapsam dışı bırakıldığında bu oranların dalgalı bir seyir izlediği görülmektedir. 2002 yılında tarım dışı sektörlerdeki kayıt dışı istihdam oranı %31,74 iken, 2005 yılında en yüksek seviye olan %34,32'ye yükselmiş ve bu tarihten sonra da bir düşüş eğilimine girerek 2010 yılında %29,06'ya ve 2013 yılında da %22,4'e gerilemiştir. 2015 ve 2016 yıllarında %21'lere düşen kayıt dışı istihdam oranı ekonomideki daralmaya bağlı olarak kriz ortamında bir miktar yükselerek 2017 yılında %22,1 ve 2018 yılında %22,28 olarak gerçekleşmiştir. 2019 yılında ise %22,96 ile son sekiz yılın en yüksek değerlerine ulaşmıştır. Söz konusu rakam 2020 yılında %19,3 olarak gerçekleşmiştir. Tarım, sanayi ve hizmetler sektörünün her üçünde de kayıt dışı istihdam oranları artmış ve bu da genel olarak kayıt dışı istihdam oranının yükselmesine neden olmuştur.

Tarım sektörünün ardından kayıt dışı istihdamın yoğun şekilde yaşandığı diğer bir sektör inşaat olmuştur. İnşaat sektöründe yatay bir seyir izleyen kayıt dışı istihdamda ciddi bir ilerleme sağlanamamıştır. 2014 yılından itibaren veri yayınlanan inşaat sektöründeki kayıt dışı istihdam oranlarına bakıldığında, kayıt dışılığın en düşük olduğu yıl %34,39 ile 2018 yılı iken, en yüksek gerçekleşen yıl %37,74 ile 2019 yılı olmuştur. İnşaat sektöründeki kayıt dışı istihdam oranı 2020 yılında ise bir önceki yıla göre yaklaşık üç puan düşerek %34,72 olarak gerçekleşmiştir.

İnşaat sektöründeki bu yüksek kayıt dışılık asgari işçilik ile daha düşük seviyelere getirilebilir. Asgari işçilik uygulaması; kayıt dışı istihdamla mücadelede başvurulan yöntemlerden biridir ve ilk kez 3917 sayılı kanunla düzenlenmiş olup 5510 sayılı kanunda da yer verilmiştir. Asgari işçilik uygulaması işverenin SGK'ya bildirdiği işçilik toplamı ile bina inşaatındaki yaklaşık maliyet bedeline uygulanacak işçilik oranları sonucunda hesaplanan işçilik tutarlarının karşılaştırılması esasına dayanmaktadır.

SSGSSK'nın 85. maddesinin 1. fıkrasına göre asgari işçilik tutarı, işverenin, işin yürütülebilmesi için gerekli olan çalışan sayısının altında Kuruma bildirim yapması halinde, Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından tespit edilir. Tespit yapılırken işyerinin büyüklüğü, kullanılan teknoloji, yapılan işin niteliği, benzer işletmelerde çalıştırılan sigortalı sayısı ve ilgili meslek ya da kamu kuruluşlarının görüşü dikkate alınır.

SSİY md. 110/3'e göre SGK bünyesinde oluşturulan Asgari İşçilik Tespit Komisyonu tarafından asgari işçilik oranları belirlenmekte ve tebliğ ile (örneğin betonarme karkas inşaat %9, boya, badana ve sıva yapılması %15, ince inşaat %10 gibi) yayınlanmaktadır. SGK tarafından özel nitelikteki inşaat işyerleri hakkında araştırma yapılırken, yayınlanan tebliğ ile belirlenen asgari işçilik oranının tamamı değil, %75'i uygulanarak inşaat maliyeti hesaplanmaktadır(SSİY md. 111/1).

Asgari işçilik hesaplanırken öncelikle toplam inşaat alanı ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından her yıl belirlenen birim maliyet bedeli çarpılır ve inşaatın toplam maliyetine ulaşılır(SSİY md. 111/2-3). Bu şekilde hesaplanan inşaat maliyeti ile uygulanacak işçilik oranı çarpılır ve işin tamamlanması için gerekli olan en az işçilik miktarına ulaşılır. Eğer hesaplanan asgari işçilik miktarı, işverenin SGK'ya bildirdiği prime esas kazançlar toplamından yani SGK'ya bildirilen işçilik toplamından daha düşük çıkarsa yeterli işçilik bildiriminde bulunmadığı sonucuna varılır. Bu durumda aradaki fark işçilik tutarına ait sigorta primleri SGK tarafından re'sen tahakkuk ettirilir ve işverene tebliğ edilir(SSGSSK md. 85/3).

Son iki yıllık verilere baktığımızda ise 2019 yılında hemen hemen bütün sektörlerde kayıt dışı istihdamın arttığı gözlenmekte iken 2020 yılında ise tüm sektörlerde kayıt dışı istihdam oranında bir düşüş gerçekleşmiştir. Tarım sektörünün ardından diğer hizmet faaliyetlerinde çalışanların yaklaşık yarısı kayıt dışı bir şekilde istihdam edilmektedir. Bu sektörü %32,8'lik kayıt dışılık ile kültür/sanat, eğlence, spor ve kültür-sanat faaliyetlerinde çalışanlar takip etmektedir. Yapılan işin niteliği itibariyle kayıt dışılığın en az görüldüğü alan %0,5 ile kamu yönetimi ve savunmadır. Bu sektörü %2,45'lik kayıt dışı çalışmayla eğitim sektörü takip etmektedir. Kayıt dışılığın en az görüldüğü bir diğer alan, son zamanlardaki ciddi ölümlü iş kazalarının ardından denetimlerin artırılması, yasal düzenlemelerin yapılması ve kamuoyu baskısı ile maden sektörüdür. Maden sektöründe 2015 yılından sonraki dönemde kayıt dışılık oranı %5'in altında



gerçekleşmiştir. 2019 ve 2020 yıllarında bu sektörde kayıt dışılık oranı sırasıyla %4,84 ve %4,51'dir.

Tablo 1.2. Kayıt Dışı İstihdam Oranları (2002-2020)

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2002	90,14	31,74	36,40	29,19	-	52,14
2003	91,15	31,55	36,43	29,00	-	51,75
2004	89,90	33,83	37,28	31,96	-	50,14
2005	88,22	34,32	38,11	32,27	-	48,17
2006	87,77	34,06	38,12	31,88	-	46,97
2007	88,14	32,34	35,51	30,63	-	45,44
2008	87,84	29,76	31,61	28,77	-	43,50
2009	85,84	30,08	33,43	28,40	-	43,84
2010	85,47	29,06	32,68	27,11	-	43,25
2011	83,85	27,76	31,50	25,71	-	42,05
2012	83,61	24,51	27,89	22,73	-	39,02
2013	83,28	22,40	25,23	20,90	-	36,75
2014	82,27	22,32	20,26	21,09	36,61	34,97
2015	81,16	21,23	19,13	20,05	35,58	33,57
2016	82,09	21,72	20,20	20,35	35,76	33,49
2017	83,33	22,10	20,03	20,95	35,80	33,97
2018	82,73	22,28	20,29	21,46	34,39	33,42
2019	86,62	22,96	20,03	22,55	37,74	34,52
2020	83,46	19,30	16,46	18,76	34,72	30,59

**Kaynak:** SGK, ‘‘Kayıt Dışı İstihdam Oranı’’, (Çevrimiçi [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi\\_istihdam/kayitdisi\\_istihdam\\_oranlari/kayitdisi\\_istihdam\\_orani](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani), Erişim tarihi 18.05.2021)

Kırsal faaliyetlerin yoğun olarak gözlemlendiği, işsizliğin yoğun olduğu, imalatın ve üretimin yeterince gelişmediği ve bu nedenlerle ekonomik gelişmişlik bakımından geri kalmış olan yörelerde kayıt dışı işçi çalıştırmanın daha yoğun olduğu göze çarpmaktadır. Özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri ile Karadeniz Bölgesindeki kayıt dışı istihdam oranları Türkiye ortalamasının üstünde seyretmektedir. Ağrı-Kars-Iğdır-

Ardahan illerinde istihdam edilen her üç kişiden ikisi (%65) kayıt dışı bir şekilde çalışmaktadır. Bu illerimizi %58 ile Şanlıurfa-Diyarbakır takip etmektedir.

Sanayinin, üretimin, ticaretin geliştiği ve istihdam imkanlarının fazla olduğu ve çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerin nispeten uygulandığı yerlerde daha düşük kayıt dışı istihdam oranları karşımıza çıkmaktadır. Kayıt dışı istihdamın en az görüldüğü illerimiz %18,8'le Ankara ve %22,19 ile İstanbul gelirken Bursa ve İzmir bu illerimizi takip etmektedir.

Tablo 1.3. İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (2009-2020)

İktisadi Faaliyet Kodu	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	85,94	85,47	83,85	83,61	83,28	82,27	81,16	82,09	83,33	82,73	86,62	83,46
Madencilik ve taş ocakçılığı	9,28	7,83	8,8	12,39	6,67	6,72	5,93	4,03	4,35	4,64	4,84	4,51
İmalat Sanayi	27,36	26,64	24,87	21,47	19,84	20,15	18,85	19,9	19,6	20,26	19,97	16,11
Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon	19,47	33,94	35,85	28,90	27,52	29,8	30,47	33,85	35,38	28,77	28,27	27,89
İnşaat ve bayındırlık işleri	54,29	52,34	49,88	45,35	40,12	36,61	35,58	35,76	35,8	34,39	37,74	34,72
Toptan ve perakende ticaret	38,42	36,56	34,0	30,27	27,91	26,55	25,89	27,09	27,71	27,57	30,75	26,54
Ulaştırma ve depolama	37,42	36,57	35,34	30,05	25,43	33,01	29,47	23,21	25,67	26,48	25,64	19,93
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	42,71	42,53	40,32	34,91	31,27	24,82	24,55	31,61	30,97	31,1	32,75	26,94
Bilgi ve iletişim	12,10	21,08	18,01	13,45	11,42	13,22	13,15	12,5	12,45	11,69	12,39	10,79
Finans ve sigorta faaliyetleri	5,86	5,13	5,71	4,55	3,13	3,32	4,08	3,32	5,54	5,88	6,12	6,03
Gayrimenkul faaliyetleri	44,44	47,54	33,77	29,35	25,81	26,34	20,85	23,87	24,21	27,65	28,28	21,99
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	24,12	22,38	19,2	15,19	11,57	11,11	9,87	9,22	10,39	12,17	14,32	14,35

İdari ve destek hizmet faaliyetleri	10,85	12,66	10,17	16,77	15,29	15,25	14,56	13,17	13,73	20,07	21,73	20,96
Kamu yönetimi ve savunma	3,73	4,72	4,86	4,66	4,65	4,12	3,96	3,92	1,98	0,88	1,03	0,51
Eğitim hizmetleri	4,34	4,32	4,43	3,59	2,65	3,48	3,19	3,61	4,04	3,79	4,0	2,45
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	7,11	5,59	11,11	15,84	19,46	24,72	27,21	28,67	29,99	29,29	29,04	26,79
Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	50,0	40,2	38,0	37,04	34,71	34,35	31,54	33,33	37,01	36,61	40,12	32,80
Diğer hizmet faaliyetleri	57,71	57,04	56,07	49,06	46,14	47,69	43,38	44,19	43,71	44,11	47,14	40,25

**Kaynak:** SGK, ‘‘Kayıt Dışı İstihdam Oranı’’, (Çevrimiçi [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi\\_istihdam/kayitdisi\\_istihdam\\_oranlari/kayitdisi\\_istihdam\\_orani](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani), Erişim tarihi 20.05.2021)

### 1.2.7.1. Tarım Sektöründe Kayıt Dışı İstihdam

Geçmişten günümüze çeşitli dönemlerde kayıt dışı istihdam ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında ortak bulgulardan biri tarım sektöründeki çok yüksek kayıt dışılıktır. Tarımın milli gelire sağladığı katkı azalmakla birlikte halen her beş kişiden birinin sektörde istihdam ediliyor olması bakımından önemini korumaktadır.

Tarımsal faaliyetlerdeki çalışma iki türlü gerçekleşmektedir. Birincisi tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardır. Tarımsal faaliyette bulunanlar 5510 sayılı SSGSSK kapsamında 4/1-b’ye tabidirler. İkincisi tarımda hizmet akdiyle sürekli (niteliği itibariyle 30 işgününden daha fazla süren işler) veya süreksiz (niteliği itibariyle 30 işgününden daha fazla süren işler) çalışanlardır.

#### 1.2.7.1.1. Tarımda Çalışanların İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi

Tarımda hizmet akdiyle sürekli çalışanlar 5510 sayılı SSGSSK kapsamında 4/1-a’ya tabidirler. Tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde 51 ve daha fazla işçi çalıştırılıyor ise İş Kanununa da tabi olurlar. Ancak İK’nın uygulanabilmesi için gerekli olan asgari sayının altında işçi çalıştırılan yerlerde ise Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacaktır. Aynı şekilde tarım ve orman işlerinin

yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde süresiz çalışanlara da İK hükümleri uygulanmamakta Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmaktadır.

Tarım ve orman işyerlerinin dağınık bir şekilde bulunması, işgücünün mevsimlere ve doğa koşullarına göre başka bölgelere göç etmesi, çok çeşitli ve mevsimlik işlerden olması gibi nedenlerle iş kanunlarının uygulama alanının dışında bırakılmaktadır. Değişik çalışma biçimleri nedeniyle tarımda çalışanların işçi ve işveren olarak ayrımının yapılmasının zor olması bir diğer faktör olarak karşımıza çıkmaktadır(Süzek, 2014: 204).

Elli ve daha az işçi çalıştırılan tarım ve ormancılık işlerinin yapıldığı işyerleri ve işletmeler her ne kadar İK kapsamı dışında bırakılmış olsa da, İK'nın ücret ödenmesi ve haczedilmesi, hesap pusulası düzenlenmesi ve ücret kesintisi cezasına ilişkin hükümleri uygulanmaktadır(Alper ve Kılıkış, 2017: 19).

İK md. 4/2-c-e'ye göre aşağıda belirtilen işlerde ya da işyerlerinde veya işletmelerinde 51'den daha az işçi çalışıyor olsa dahi İK hükümleri uygulanacaktır. Buna göre;

- Tarım sanatları olarak ifade edebileceğimiz örneğin elmadan meyve suyu veya şarap elde edilmesi gibi tarımsal ürünlerin işlenerek yeni bir ürüne dönüştürülmesi işleminde çalışanlar
- Tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işlerde
- Tarım işletmelerinde yapılan soğuk hava deposu, çatı, bahçe duvarı gibi yapı işlerinde
- Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri

Tarımda yapılan işlerin büyük çoğunluğu mevsimsel olduğundan mevsimlik tarım işçilerinin durumu önem taşımaktadır. Mevsimlik tarım işçileri ile ilgili yapılan düzenlemelerden biri 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 3/1-d maddesine dayanılarak hazırlanan 27/5/2010 tarihli ve 27593 sayılı Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği(TİAY)'dir. Bu yönetmelik mevsimlik gezici tarım işçileri ile bunları çalıştıran tarım işverenleri arasındaki ilişkinin kurulması ve düzenlenmesi amacıyla çıkarılmıştır. Yönetmelikte araçların işçilerden ücret almaları yasaklanmış ve ücretin yalnızca işverenden alınabileceği belirtilmiştir(md. 5/4).

TİAY’de ücret ve çalışma koşulları ile karşılıklı yükümlülüklerin aracı, işveren ve işçiler arasında yapılacak yazılı sözleşmelerle belirlenmesi gerektiği, aracının olmadığı yerlerde ise sözleşmenin işveren ile işçiler arasında imzalanacağı hüküm altına alınmıştır(md. 12/1). İşçilerin kazancı asgari ücretin altında olamaz ve aracılara ücret ödemesi yapılamaz. Ücretler kararlaştırılan ödeme biçimine göre (günlük, haftalık, aylık, parça başına, götürü, vs) işveren tarafından her işçinin kendisine ödenir(md. 12/2).

Aracılık yapmak üzere izin verilen gerçek veya tüzel kişiler; işçilerin, konaklama yeri ile işyeri arasında uygun araçlarla güvenilir bir şekilde ulaşımının sağlanması hususunda işverenle birlikte doğrudan kontrol ve gözetim yapmak zorundadır(TİAY md. 11/1-ç). Yönetmelikte her ne kadar, işçilerin beslenme ve barınma koşullarının sağlığa uygun bir biçimde sağlanması için aracılardan, mahalli mülki idare amirlikleri nezdinde gerekli başvuruları yapıp süreci takip etmeleri öngörülmüş ise de uygulamada son derece kötü ve sağlıksız koşullarda çalışmanın yapıldığı bir gerçektir. Bu olumsuz koşulların ortadan kaldırılabilmesi amacıyla 2017/6 sayılı Başbakanlık Genelgesi çıkarılarak valilikler bünyesinde mevsimlik tarım işçileri bürosu kurulacağı ifade edilmiştir. Genelgede eğitim ve sosyal faaliyetler ile ulaşım, beslenme, barınma gibi temel ihtiyaçların daha insani koşullarda giderilmesi için valiliklerce çalışmanın yapılacağı belirtilmesine rağmen her ilde bu bürolar hayata geçirilmemiştir.

Mevsimlik tarım işleri ile ilgili önemli bir düzenleme de İK’da yapılmıştır. 6715 sayılı kanunla 4857 sayılı İş Kanununun geçici iş ilişkisi başlığını taşıyan 7. maddesinde değişikliğe gidilerek mevsimlik tarım işlerinde süre sınırlaması olmaksızın özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilmektedir. Geçici iş ilişkisinde işveren özel istihdam bürosudur ve geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinin yazılı yapılma zorunluluğu bulunmaktadır(md. 7/11).

11/10/2016 tarih ve 29854 sayılı Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği(ÖİBY)’nde özel istihdam bürolarının aracılık faaliyetini yürütürken mevsimlik tarım işi arayanlardan bir bedel alamayacağı ve menfaat sağlayamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca işçinin kayıt dışı çalışması, sendikaya üye olması veya olmaması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi şartlarını taşıyan anlaşmaların geçersiz olduğu hüküm altına alınmıştır(ÖİBY md.4/6-a-b).

İK’da mevsimlik tarım işçisini çalıştıran işverenin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili gerekli eğitimleri vermesi, gereken tedbirleri alması ve işçinin de bu eğitimlere katılması

gerektiğine yer verilmiştir(İK md. 7/9-f). Ayrımı haklı kılabacak bir neden bulunmadığı sürece mevsimlik tarım işçisinin çalışma koşulları o işyerindeki diğer daimi işçilerin çalışma koşullarının altında yer alamaz ve işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırılır(İK md. 7/10).

Özel istihdam bürosunun mevsimlik tarım işçisinin çalıştığı süre boyunca ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, özel istihdam bürosu ile birlikte sorumludur(İK md. 7/15). Ancak sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen mevsimlik tarım işçisi ile geçici işçi çalıştıran işveren (devredilen işveren) arasında geçici iş ilişkisi devam ediyorsa bu durumda taraflar arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş sayılır. Ancak özel istihdam bürosu işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumludur(İK md. 7/13).

#### **1.2.7.1.2. Tarımda Bağımsız Çalışanların Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi**

Tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar yani çiftçilik gibi tarımsal faaliyetlerde bulunanların sosyal güvenliği 2926 sayılı (Tarım Bağ-Kur) kanunla düzenlenmişti ancak bu kanun 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) ile yürürlükten kaldırılmıştır. Tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar SSGSSK kapsamında 4/1-b statüsünde yer almaktadırlar.

Tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar prime esas günlük kazançları üzerinden brüt asgari ücret esas alınarak ödeme yaparlar. Brüt asgari ücretten daha az kazanç elde ediyor olsa dahi taban sınırı yine brüt asgari ücret olacak, tavan sınırı ise brüt asgari ücretin 7,5 katı olacaktır. Tarım Bağ-Kur'lulardan 2019 yılı için 26 gün, 2020 yılında 27 gün üzerinden prim alınmış ve 2021 yılında ise 28 gün üzerinden prim alınacaktır. Bu şekilde her yıl bir puan artarak 2023 yılında 30 gün üzerinden alınacak ve sabitlenecektir. Bir başka ifadeyle 2021 yılı için 28 gün üzerinden prim yatırılmasına rağmen 30 gün hizmetten sayılacaktır.

Tarım Bağ-Kur'lular, SGK'ya bildirdikleri prime esas kazançları üzerinden %20 uzun vadeli sigorta kolları (malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası) %2 kısa vadeli sigorta

kolları (iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası) ve %12,5 oranında da genel sağlık sigortası primi olmak üzere toplamda %34,5 oranında prim öderler.

6745 sayılı Torba Kanunla 5510 sayılı SSGSSK md. 81/1-j'de yapılan düzenlemeyle 1 Ekim 2016 tarihinden itibaren 4/1-b statüsünde yar alan Tarım Bağ-Kur'lular için beş puanlık prim indirimine gidilerek söz konusu indirimin Hazine tarafından karşılanacağı hükme bağlanmıştır. Beş puanlık indirimden yararlananlardan uzun vadeli sigorta kolları primi %20 yerine %15 oranında alınacağı için prime esas kazanç üzerinden toplamda da %34,5 değil %29,5 oranında prim tahsil edilecektir.

Sigortalıların bu prim indiriminden yararlanabilmeleri için SSGSSK'da ve 2016/26 sayılı SGK Genelgesinde belirtildiği üzere primlerin Hazinece karşılanmayan kısmının yasal süresi içinde ödenmesi ve kuruma kendi sigortalılıklarından kaynaklanan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması gerekir. Bununla birlikte Kuruma olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarını taksitlendiren veya yapılandıran sigortalılar bu taksitlendirme veya yapılandırma işlemleri devam ettiği sürece indirimden yararlandırılmaktadır.

Tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler ile 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar sigortalı sayılmazlar(SSGSSK md. 6/1-ı). Dolayısıyla sigortalı sayılmak için tarımsal faaliyette bulunmak yeterli olmayıp ayrıca aylık gelirin yukarıda ifade edilen tutardan daha fazla olması gerekmektedir(Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 311).

### **1.2.7.1.3. Tarımda Bağımlı Çalışanların Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi**

Tarımda hizmet akdiyle sürekli işlerde çalışanların sigorta primlerinin işverence kuruma bildirilmesi gerekir ve bu şekilde çalışanların sigortalılıkları SSGSSK md. 4/1-a statüsünde yer almaktadır. Tarım veya orman işletmelerinde işverenin ücretsiz olarak çalışan eşi yine sigortalı sayılmamaktadır(SSGSSK md. 6/1-a).

SSGSSK md. 6/1-ı'ya göre kamu idarelerinde ve ilgili kanunun Ek 5. maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar sigortalı sayılmamaktadır. Ancak tarım ürünlerinin

depolanması, dondurulması, taşınması gibi tarımsal üretimin ardından gerçekleştirilen işler tarım işi olarak kabul edilemeyeceği için bu işlerde çalışanların sigortalı sayılması gerekir(Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 332-333).

Tarımda hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanların sigortalılığını düzenleyen ilk kanun 1983 yılında kabul edilen 2925 sayılı (Tarım SSK) Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, ikincisi 5510 sayılı SSGSSK'dır.

**2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu**'na göre sigortalılığı başlayıp devam edenler yine bu kanuna tabidirler. 1 Ekim 2008 tarihinden itibaren tarım SSK'lığını düzenleyen sigorta kolu kaldırılmış olmakla birlikte 2925 sayılı kanuna tabi olanlar bundan etkilenmemişlerdir. Bununla birlikte 1 Ekim 2008 tarihinden itibaren 2925 sayılı kanuna yeni sigortalı kaydı yapılmamıştır. Bir başka ifadeyle 2925 sayılı kanuna tabi olanların sigortalılıkları devam ederken, SSGSSK'nın yürürlük tarihi olan 1 Ekim 2008'den sonra tarımda hizmet akdiyle süreksiz çalışanlar ancak isteğe bağlı sigorta primi ödeyerek (SSGSSK md. EK 5) sigortalı olarak kabul edileceklerdir. Öte yandan 2925 sayılı kanuna göre sigortalı olanlar bu sigortalılıklarını herhangi bir nedenle sona erdirirlerse yeniden aynı kanuna istinaden yeniden sigortalılıkları kabul edilmeyecek ve bunlar SSGSSK md. EK 5'e göre sigortalı olacaklardır.

2925 sayılı kanuna tabi tarım sigortalılarından kanunda belirtilen her türlü yardım ve ödemeler için % 12,5'i genel sağlık sigortası primi olmak üzere % 32,5 oranında prim alınmaktadır(md.30). Prim hesabına esas gün sayısı her ay için 15, bir tam yıl için 180 gündür(md. 32).

2925 sayılı kanunda kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili düzenlemelere yer verilirken hastalık ve analık sigortası kapsam dışında bırakılmıştır. Dolayısıyla hastalık ve analık halinde emzirme ödeneği ile geçici iş göremezlik ödeneği ödenmemektedir. Aynı şekilde iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde de geçici iş göremezlik ödeneği ödenmemektedir. Kanunun 7. maddesinde belirtilen iş kazası ile meslek hastalıkları halinde sağlanan sosyal yardımlardan iş kazasının olduğu tarihten en az üç ay önce sigortalının tescil edilmiş olması ve sigortalılığın sona ermemiş bulunması şarttır. 2925 sayılı kanunda uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan sosyal yardımlar, 5510 sayılı SSGSSK'daki sağlanan yardımlar ile neredeyse aynıdır.



**5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun EK 5.** maddesinde 1 Ekim 2008'den sonra tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanların sigortalılığı düzenlenmiş ve bu şekilde çalışanlar 4/1-a kapsamında sigortalı sayılmışlardır. EK 5 kapsamındaki sigortalıların 4/1-a-b-c kapsamında çalışmaları veya kendi sigortalılıkları nedeniyle gelir ya da aylık almaları halinde, bu madde kapsamındaki sigortalılıkları sona erer.

EK 5'e tabi sigortalılardan prime esas kazançları üzerinden %34,5 oranında prim alınmaktadır. Bunun %2'si iş kazası ve meslek hastalıkları, %12,5'i genel sağlık sigortası ve %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasıdır. Brüt asgari ücret üzerinden hesaplanan bu prim miktarının taban sınırı 2021 yılı için 914 TL'dir.

5510 sayılı kanunda, 2925 sayılı kanunda olduğu gibi kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili düzenlemeler yer almış, hastalık ve analık sigortası kapsam dışında bırakılmıştır. Bu nedenle hastalık ve analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği ödenmediği gibi emzirme ödeneğinden de yararlanılamamaktadır. Uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlara ise aşağıda ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir.

5510 sayılı kanunun geçici 29. Maddesi ile EK 5 kapsamındaki sigortalılar prime esas günlük kazanç alt sınırınının 18 katından başlayarak prim ödemeye başlamışlardır ve her sene bir puan arttırılarak otuz katını geçmemek üzere prim ödeyeceklerdir. Tarım Bağ-Kur sigortalılarında olduğu gibi 2021 yılı için 28 katı prim ödenecek, 2023 yılında 30 katı üzerinden ödenecek ve sabitlenecektir.

Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle sürekli olarak çalışanların dahi sigortalılığı kuruma bildirilmezken süreksiz şekilde çalışanların primlerini kendi ceplerinden ödemek zorunda kalmaları kayıt dışı istihdamın en önemli nedenlerinden biridir. Kayıt dışı istihdam oranınının bu kadar yüksek olmasında mevzuattan kaynaklanan nedenlerin yanında aşağıdaki tabloda da belirtildiği üzere aynı ailenin bireyleri tarafından gerçekleştirilen üretim ve bu üretimdeki ücretsiz aile işçiliği gibi faktörler yer almaktadır.

Tarım emek yoğun üretimin gerçekleştirildiği bir sektördür ve sektörde istihdam edilenler genellikle düşük eğitilmiş ve nitelikli olmayan emektir. 2014 yılında tarımda istihdam edilen kişi sayısı yaklaşık 5,5 milyon iken bunun sadece bir milyonu kayıtlı bir şekilde çalışmaktadır. Kayıt dışı istihdam oranınının bu kadar yüksek olmasında

mevzuattan kaynaklanan nedenlerin yanında aynı ailenin bireyleri tarafından gerçekleştirilen üretim ve bu üretimdeki ücretsiz aile işçiliği gibi faktörler yer almaktadır.

2014 yılı için kayıt dışı çalışanların alt ayrımına bakıldığında %55 ile ücretsiz aile işçiliğinin en yoğun çalışma biçimi olduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliğinin ardından kendi hesabına çalışanlar (%35) gelmektedir. Ücretli ve yevmiyeli çalışanların payı %10 ve geri kalanını da işverenler oluşturmaktadır. 2018 yılına gelindiğinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların sayısında ciddi bir değişiklik olmamakla birlikte kendi hesabına çalışanların sayısında 200.000 kişilik bir artış yaşanmıştır. Ücretli veya yevmiyeli çalışanların sayısı 2014 yılında 450.000 iken sonraki iki yılda azalmış ancak 2017 yılında yeniden aynı seviyeye gelmiştir. 2018 yılındaki azalmadan sonra 2019 yılında %34 artarak 560.000'e yükselmiştir. Türkiye'de yıllar itibariyle cinsiyete göre kayıt dışı istihdam oranı değerlendirildiğinde kadınların erkeklere göre daha yoğun kayıt dışı çalıştırıldıkları görülmektedir. 2018 yılında kadınlarda kayıt dışı istihdam oranı %43,4 iken erkeklerde %29,8'dir. 2019 yılında ise bu oran kadın ver erkeklerde sırasıyla %44,9 ve %32 olarak gerçekleşmiştir. 2019 yılında hem kadınlarda hem de erkeklerde en fazla görülen kayıt dışı çalışma biçimi ücretsiz aile işçiliğidir(TÜİK, 2020).

Tablo 1.4. Tarım Sektöründe Kayıt Dışı İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre Dağılımı (2014-2019)

Yıllar	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi	Toplam
2014	450	26	1.557	2.468	4.500
2015	443	21	1.533	2.453	4.451
2016	426	23	1.552	2.353	4.355
2017	450	30	1.662	2.412	4.554
2018	420	26	1.733	2.204	4.382
2019*	564	31	1.776	2.473	4.844
<b>ERKEK</b>					
2014	256	23	1.298	533	2.110
2015	253	19	1.287	516	2.075
2016	254	19	1.316	519	2.108
2017	266	27	1.417	516	2.226
2018	248	23	1.481	490	2.242

2019*	305	28	1.549	580	2.462
<b>KADIN</b>					
2014	193	3	259	1.935	2.390
2015	190	2	246	1.938	2.376
2016	172	4	236	1.834	2.247
2017	184	3	244	1.896	2.328
2018	172	2	252	1.714	2.140
2019*	259	3	227	1.892	2.382

**Kaynak:** TÜİK, "İşgücü İstatistikleri, 2020" (Çevrimiçi <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Eylul-2020-33793>, Erişim Tarihi 12.10.2020) \*Eylül ayı rakamları

Tarım sektöründe çalışan mevsimlik işçiler ile sürekli tarım işçilerinin ücretlerine bakıldığında arada önemli bir farklılık bulunmamakla birlikte her iki çalışma biçiminde ortak olan nokta diğer sektörlerde olduğu gibi kadınların erkeklerden daha az kazanç elde etmesidir. Tarım sektöründe aynı işi yapan erkeklerin kadınlardan %15-30 daha fazla ücret aldığı görülmektedir. Tarım dışındaki sektörlerde de erkekler kadınlardan daha fazla kazanç elde ediyor olmalarına rağmen aradaki farklılık bu boyutlarda değildir. Aynı zamanda tarım sektöründen elde edilen kazanç diğer sektörlerin ve Türkiye ortalamasının altındadır.

Türkiye’de 2006 yılında kadınlarda 1.091 ve erkeklerde 1.107 TL olmak üzere aylık ortalama brüt kazanç toplamda 1.103 TL iken tarım sektöründe çalışan sürekli işçinin ortalama aylık ücreti 488 TL’dir. 2006 yılında sürekli tarım işçilerinden kadınların ortalama aylık ücreti 377 TL iken erkeklerinki 511 TL’dir. 2010 yılında Türkiye ortalaması 1512 TL iken tarımda 884 TL’dir. 2014 yılına gelindiğinde tüm sektörlerde farklı eğitim düzeylerine sahip olan çalışanların ortalama brüt kazancı 2.207 TL’dir. Tarımda çalışan sürekli işçilerin aylık kazancı ise 1.284 TL olarak gerçekleşmiştir. Tabloya göre göre mevsimlik tarım işçilerinin kazancı ile sürekli tarım işçilerinin kazancı birbirine yakın olmakla birlikte son yıllarda mevsimlik tarım işçilerinin, çalıştığı dönemle sınırlı olmak kaydıyla, sürekli tarım işçilerinden daha fazla kazanç sağladığı görülmektedir.

Tablo 1.5. Tarım İşçilerinin Ortalama Ücretleri (2000-2019)

	Mevsimlik Tarım İşçilerinin Ortalama Günlük Ücretleri (TL)			Sürekli Tarım İşçilerinin Ortalama Aylık Ücretleri (TL)		
	Kadın	Erkek	Ortalama	Kadın	Erkek	Ortalama
2000	4	6	5	123	141	139
2005	14	18	15	314	403	391
2010	25	35	29	732	906	884
2014	41	54	48	1.118	1.304	1.284
2015	46	59	52	1.332	1.563	1.532
2016	53	66	59	1.456	1.714	1.677
2017	60	73	66	1.576	1.921	1.857
2018	67	82	74	1.668	2.187	2.113
2019	79	94	87	2.041	2.486	2.422

**Kaynak:** TÜİK, ‘‘Tarımsal İşletme İşgücü Ücret Yapısı, 2019’’,(Çevrimiçi <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tarımsal-Isletme-Isgucu-Ucret-Yapisi-2019-33728>, Erişim tarihi: 27.02.2021)

2019 yılında mevsimlik tarım işlerinde çalışan kadın işçilere günlük 111 TL ile en yüksek ücretin ödendiği il, bir önceki yılda olduğu gibi Giresun olmuştur. Özellikle fındık toplama faaliyetlerin yoğun olarak gerçekleştirildiği illerde daha yüksek ücretlerin ödendiği göze çarpmaktadır. Bu ilimizden sonra en yüksek ücret ödenen diğer iller sırasıyla Ordu, Sakarya ve Düzce’dir. Bu durum özellikle fındık toplama faaliyetlerin yoğun olarak gerçekleştirildiği illerde daha yüksek ücretlerin ödendiğini göstermektedir. Erkeklerde ise 2019 yılında en yüksek ücretin ödendiği il günlük 141 TL ile Çanakkale olmuştur. Kadın ve erkeklerde sırasıyla 50 ve 61 TL ile en düşük ücretin ödendiği il ise Hatay’dır.

### 1.2.8. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri ve Etkileri

KDE’ye yol açan faktörlerin pek çoğu aynı zamanda kayıt dışı istihdama da neden olmaktadır. Bu nedenle KDE’ye neden olan faktörler yukarıda anlatıldığı için burada ayrıca yer verilmeyecektir. Bu başlık altında küreselleşmenin, sosyal hukuk düzenlemelerinin ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların kayıt dışılığa etkisi incelenecektir.

### **1.2.8.1. Küreselleşme Bağlamında Neoliberal Politikaların Kayıt Dışı İstihdama Etkisi**

İçeriği, türleri ve başlangıcı ile ilgili farklı görüşler bulunmakla birlikte sanayi devriminden başlayıp günümüze kadar devam eden yaklaşık iki yüz yıllık süreç içerisinde sosyal, siyasal, kültürel ve ekonomik alanlarda giderek artan bütünleşme olgusu ve süreci küreselleşme olarak adlandırılmaktadır(Adıgüzel, 2013: 1). 1970’li yıllardan itibaren başlayan neo-liberal ekonomik küreselleşmenin temel motivasyon kaynağını kar maksimizasyonu oluşturmuştur. Kâr maksimizasyonunu engelleyen her türlü düzenlemenin ortadan kaldırılması gerektiği ifade edilmiş ve ‘‘sosyal’’ olan her şey bastırılmaya çalışılmıştır(Özşuca, 2003: 134). Sosyal güvenlik, vergi, yatırım, ticaret ve finans gibi devletin ekonomi merkezli politikaları küresel ekonomik aktörlerin beklentileri doğrultusunda şekillenmeye başlamıştır(Ateş, 2006: 30).

1980’lerden itibaren uygulamaya konulan ekonomi politikalarının temel hedefi, ciddi bir yapısal dönüşüm süreciyle Türkiye ekonomisini uluslararası pazarlara açıp küresel ekonomiyle bütünleştirmektir. Nitekim bu süreç 1980’lerin sonlarında tamamlanmış ve 1990’lı yıllarda Türkiye dışa açık bir ekonomi haline gelmiştir(Akpınar, 2010: 5). Küreselleşme ile beraber ihracata dayalı sanayileşme stratejisinin benimsenmesi ve bununla bağlantılı yapısal uyum politikalarının hayata geçirilmesiyle emeğin sosyal maliyetlerinin ortadan kaldırıldığı, sermayenin kârını maksimize edebileceği yeni üretim ilişkileri ortaya çıkmıştır(İpek, 2014: 167).

1980’li yıllardan itibaren ile işten çıkarmalar, sendikasılaştırma, taşeronlaşma ve özelleştirme şeklinde emek karşıtı ekonomi politikaları hayata geçirilmiş ve işgücü piyasalarında kayıt dışılaştırmanın yaygınlaşmasına yol açmıştır. Bu durumda, kayıt dışılığa yol açan diğer ekonomik ve toplumsal faktörlerin yanında, en temel etkenin işgücü maliyetlerini azaltma çabası olduğu söylenebilir(Akpınar, 2010: 7). Küreselleşmenin getirdiği sihirli kavramlardan biri olan esneklik ile işgücü piyasalarının kuralsızlaştırılması (deregülasyon), sendikaların işlevsizleştirilmesi ve böylece rekabet ve verimlilik adı altında maliyetlerin düşürülmesi hedeflenmektedir(Aykaç, 2000: 575). Küreselleşme ile birlikte üretim kalıplarının değişimine bağlı olarak ortaya çıkan bu süreçte rekabet, ancak, girdi maliyetlerinin düşürülmesi ile söz konusu olabilmektedir. Üretimin esnekleştirilmesi ile, emeğin ve çalışma koşullarının esnekleştirilmesi ifade edilmektedir(Sapancalı, 2001: 123).

Maliyetlerin minimize edilebilmesi için esnek çalışma biçimleri devreye sokularak belirsiz süreli iş sözleşmeleri yerini belirli süreli iş sözleşmelerine bırakmıştır. Tam zamanlı ve sürekli istihdam yerine kısmi zamanlı çalışma (part-time), çağrı üzerine çalışma, mevsimlik çalışma, geçici çalışma, evde çalışma, tele çalışma gibi atipik istihdam modelleri ortaya çıkmıştır(Uyanık, 2008: 215). Esnekleşme sürecinin ortaya çıkardığı atipik çalışma biçimlerinden biri de alt işverenin (taşeronun) yanında çalışmadır. Taşeronlaşmanın artması ile birlikte mal ya da hizmet üretimi parçalanıp tamamı veya bir kısmı bölümlere ayrıldıktan sonra taşeron firmalar tarafından çok daha düşük işçilik maliyetleri ile üretim gerçekleştirilmektedir(Uyanık, 2008: 216). Taşeronlaşma ile suni bir şekilde işyeri veya işletme ölçeği küçültüldüğü için çalışan işçi sayısı azalmakta ve böylece işverene, başta iş güvencesi ve engelli çalıştırma yükümlülüğü olmak üzere mevzuattan doğan yükümlülüklerden kaçınma olanağı sağlamıştır(Şafak, 2004: 111). Esnekleşmenin yalnızca üretim ilişkilerinde değil, çalışma mevzuatında da hayata geçirilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Günümüzde iş hukukunun işsizliğin azaltılması, verimliliğin artırılması, yeni istihdam kapılarının açılması ve rekabet gücünün artırılması gibi konularda etkin olabileceği ve bunun için de esnekleşmesi gerektiği sıklıkla dile getirilmektedir(Yıldız, 2018: 735). Bu bağlamda iş hukukunun geleneksel yapısının sözleşme serbestisini sınırlayıcı bir rol oynadığı ve mutlak emredici hükümlerin bireysel ve toplu iş sözleşmeleriyle aksinin kararlaştırılmıyor olmasının, işçi ve işverenin karşılıklı çıkarlarının uzlaştırılmaması anlamına geldiği ifade edilmektedir(Günay, 2004: 5).

Esnekleşmenin başta çalışma süreleri olmak üzere iş ilişkisinin taraflarına geniş bir hareket serbestisi tanıyarak emeğin daha verimli bir şekilde kullanılmasına imkan sağlayacağı vurgulanmaktadır(Caniklioğlu, 2005: 66). Ancak iş hukukunun katı kurallardan arındırılıp esnekleştirilmesi ifadesinden asıl anlaşılması gereken nokta iş güvencesi, feshe karşı koruma ve fesih durumunda ödenecek tazminatlar gibi işçiyi koruyucu düzenlemelerin esnekleştirilmesidir(Yıldız, 2018: 736). Esneklik kavramı her ne kadar özgürlük ve katı kuralların yumuşatılması gibi anlamları içeriyor olsa da kesinlikle kuralsızlaştırma veya işçinin, iş hukukunun koruyucu hükümlerinin dışına çıkarılması anlamlarına gelmemelidir(Ekonomi, 1994: 60). Yani esneklik kuralsızlaştırma ile aynı anlama gelmemektedir ve klasik liberal dönemde işçi sınıfının yoğun emek sömürüsüne maruz kalmasına neden olan sözleşme serbestliğine

dönülmeden işçiyi koruyucu asgari esasların devam ettirilmesidir(Alpagut,2006: 6). Esnekleşmenin iş ilişkilerinde yalnızca işletmelerin ve işveren kesiminin çıkarlarını değil, işçinin de kişiliğinin, sağlığının ve güvenliğinin göz önünde bulundurulup karşılıklı çıkarların uzlaştırılması gerekmektedir(Albayrak, 2012: 171).

Küreselleşme ile çalışma hayatına giren yeni kavramlardan olan esneklik, iş güvencesini ve sağlıklı çalışma koşullarını aşındıran bir serbestliğe işaret etmekte ve aslında işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ihlali ile işçi sınıfı açısından büyük uğraşlar neticesinde kazanılan mevzilerin kaybedilmesi anlamına gelmektedir(TMMOB, 2018: 20). İşverenlere göre esnek üretimin önündeki en büyük engel iş hukukunun katı düzenlemeleridir. Ancak gerek iş kanundaki gerekse de sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunundaki düzenlemelere bakıldığında iş güvencesi hükümleri de dahil olmak üzere hiçbir düzenlemenin işçilere yeterli düzeyde koruma sağlamadığı ve esnek üretimin önünde bir engelin bulunmadığı açıktır. İşverenlerin ihbar ve kıdem tazminatını ödeyip işçiyi işten çıkartabileceği, işe iade davasını kazanan işçiyi dahi işe başlatmayabileceğini, sendikal güvenceden yalnızca işyeri sendika temsilcisinin sınırlı bir şekilde yararlanabileceğini düşündüğümüzde durum daha açık anlaşılmaktadır.

#### **1.2.8.2. Sosyal Hukuk Düzenlemelerinin Kayıt Dışı İstihdama Etkisi**

Başta 5510 ve 4857 sayılı kanunda olmak üzere yapılan bazı yasal düzenlemelerin kayıt dışılığa neden olduğu söylenebilir. 5510 sayılı kanun ile sosyal güvenlik sisteminin açıklarının azaltılarak sürdürülebilirliğin sağlanması adına bütün çalışanlar ve emekliler açısından önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu düzenlemelerin en başında aylık bağlama oranlarının düşürülmesi gelmektedir.

##### **1.2.8.2.1. Aylık Bağlama Sisteminin Değiştirilmesi**

Kayıt dışı istihdamın yüksek boyutlara ulaşması nedeni ile yeterli düzeyde prim toplanamadığı için sosyal güvenlik sisteminin açıkları etkilenmektedir. Tamamen prim sistemine odaklı ve devlet katkısının söz konusu olmadığı bir sosyal güvenlik sisteminin ise açık veriyor olması kaçınılmazdır. Kurum'un açıklarının azaltılabilmesi adına daha uzun sürelerle sigorta primi ödenmesi, daha yüksek yaşlarda emekli olunması ve daha düşük emekli aylığı bağlanması bu kapsamda değerlendirilebilir.

5510 sayılı kanunda Aylık = Ortalama Aylık Kazanç x Aylık Bağlama Oranı şeklinde hesaplanmaktadır. Güncelleme katsayısı kullanılarak sigortalının hizmet

yıllarına ait prime esas kazançları malullük ve yaşlılık aylığında tahsis talep yılına, ölüm aylığında ölüm yılına güncellenmektedir.

**Ortalama Aylık Kazanç;** sigortalının her yıla ait prime esas kazancının, kazancın ait olduğu yıldan başlayıp aylık talebinde bulunulan zaman dilimine kadar geçen süreler için her yıl gerçekleşen güncelleme katsayısıyla toplam kazancı bulunur. Hesaplanan toplam kazancın, sigortalılık süresi içerisinde ödenen toplam prim gün sayısına bölünmesiyle ortalama günlük kazanç belirlenmiş olur. Ortalama günlük kazancın otuz ile çarpılmasıyla ortalama aylık kazanç değerine ulaşılmış olunur.

**Güncelleme katsayısı;** her yılın Aralık ayında açıklanan en son temel yıllık TÜFE'nin %100'ü ile sabit fiyatlarla GSYİH gelişme hızının %30'unun toplamına bir (1) tam sayısının eklenmesiyle bulunan katsayıdır. Büyüme oranlarının yalnızca %30'u hesaplamaya dahil edilirken, %70'i hesaplama dışında bırakılmıştır. Çalışırken ekonomik büyümeye katkı sağlayanların, emekli olduklarında bu büyümeden pay alamadıkları bir düzenleme hayata geçirilmiştir.

**Aylık bağlama oranı;** emekli aylıklarını belirleyen en önemli iki parametreden biridir. Aylık bağlama oranı prim ödeme gün sayısına göre belirlenmektedir(Özdamar, 2015: 228). Aylık bağlama oranı sigortalının uzun vadeli sigorta kollarına ödenen toplam prim ödeme gün sayısının her 360 günü için %2 olarak uygulanırken 360 günden eksik süreler için ise orantılı hesaplama yapılır ve bu şekilde hesaplanan aylık bağlama oranı %90'ı aşamaz.

5510 sayılı kanundan önce aylık bağlama oranı SSK ve Bağ-Kur'a tabi olarak çalışan sigortalıların hizmetlerinin ilk on yılında %3,5, sonraki on beş yılda %2 ve sonrasında her bir yıl için %1,5 oranında uygulanmaktaydı. Fazladan çalışılan her bir yıl için SSK ve Bağ-Kur'da %1,5 ve Emekli Sandığında %1 aylık bağlama oranı uygulanmaktaydı. SSK ve Bağ-Kur'da 25 yıllık sigortalılık süresi için brüt ücret üzerinden %65 emekli aylığı bağlanmaktaydı. Emekli Sandığına tabi olarak çalışan sigortalılarda ise brüt maaş üzerinden %75 oranında emekli aylığı bağlanmaktaydı. Dolayısıyla 25 yıllık sigortalılık üzerinden ortalama aylık bağlama oranları Emekli Sandığı, SSK ve Bağ-Kur için sırasıyla %3 ve %2,6 ve %2,6'dır(Sayım ve Odabaş, 2009: 115). 5510 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte hem aylık bağlama oranı düşürülmüş hem de tavan sınırlaması getirilerek aylık bağlama oranının %90'ı geçemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bu oran daha öncesinde Emekli sandığına tabi



olarak çalışanlar için %100 iken işçi ve esnaf için bir üst sınır öngörülmemiştir. 5510 sayılı kanunla 25 yıl ve 9000 gün prim ödeyenlerin aylık bağlama oranı %50'ye, 7200 gün prim ödeyenlerin ise %40'a düşürülmüştür(Öztürk ve Çelik, 2008: 22).

Mevcut düzenleme ile hem ortalama aylık kazanç hem de aylık bağlama oranları düşürüldüğü için emekli aylıkları daha düşük olacaktır. Emekli aylıklarının bir alt sınır ile korunmadığı durumda düşük gelirli çalışanlar açısından emeklilikte dezavantajlı bir durumla karşı karşıya kalınabilir. Bu nedenle emekli aylıklarının alt sınırı çok önemli bir konudur. 1999'dan önce işçilerin alt sınır aylığı %70 iken 1999'dan sonra %35'e düşürülmüştür. 5510 sayılı kanunla emekli aylıklarının alt sınırı %35-40'a kadar düşürülmüştür. Bu düzenlemelerle emekli aylıklarının çok ciddi bir biçimde azalacağı söylenebilir(Öztürk ve Çelik, 2008: 23-24). Hatta şunu söyleyebiliriz ki, 5510 sayılı SSGSSK'ya göre sigortalılar 33 yıl ve tavandan prim ödeseler bile hesaplanacak aylıkları hiçbir zaman 4447 sayılı İSK dönemindeki kadar olmayacaktır(Kırmızı ve Hüseyinli, 2019: 1221). Türkiye'de çalışanların önemli bir kısmının sigorta bildirimleri asgari ücret üzerinden gerçekleştirildiği için gelecekte, brüt asgari ücretin yaklaşık yarısı kadar emekli aylıkları bağlanacaktır. Bu düzenlemenin sosyal devlet ilkesinin en önemli argümanlarından olan insan onuruna yaraşır bir yaşam standardı sağlama ve sürdürme ile bağdaşmadığı apaçık ortadadır.

Tablo 1.6. 25 Yıl ve 9000 Gün Prim Ödeme Koşuluyla Aylık Bağlama Oranları

	1999 Öncesi	1999-2008 Arası	2008 Sonrası	KAYIP
4/a (SSK)	%76,6	%65	%50	%35
	(3,06 x Yıl)	(2,6 x Yıl)	(2 x Yıl)	
4/b (Bağ-Kur)	%70	%65	%50	%29
	(2,8 x Yıl)	(2,6 x Yıl)	(2 x Yıl)	
4/c (Emekli Sandığı)	%75	%75	%50	%33
	(3 x Yıl)	(3 x Yıl)	(2 x Yıl)	

**Kaynak:** Öztürk ve Çelik, s. 23

#### 1.2.8.2.2. İsteğe Bağlı Sigortalılık

Sosyal güvenlik sisteminin en temel ilkesi olan zorunluluk ilkesine göre, sigorta ilişkisi herhangi bir sözleşmeye dayalı olmadan kendiliğinden ve yasa gereği ortaya çıkmaktadır(Bostancı, 2004: 347). Oysa isteğe bağlı sigortalılık zorunlu sigortalılıktan

farklı olarak kişilerin kendi istek ve taleplerine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır(Tunçay, 2011: 290). İsteğe bağlı sigortalılık her ne kadar kişilerin serbest iradeleri ile kurulmuş olsa da mevzuatta belirlenmiş hükümlere bağlı olarak devam etmektedir. Bu nedenle kişilerin sigortalılık ilişkisinin içeriğini belirleme yetkisi bulunmamaktadır(Belverenli, 2015: 61).

5510 sayılı kanunda isteğe bağlı sigortalılık; kişilerin kendi istekleriyle uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına ait primleri ödeyerek 4/b kapsamında sigortalılık statüsüne tabi kılınmayı ifade etmektedir. Bu nedenle isteğe bağlı sigortalılar kısa vadeli sigorta kollarına tabi tutulmamaktadır. İsteğe bağlı sigortalılardan %20'si uzun vadeli sigorta kolları ve %12'si genel sağlık sigortası olmak üzere prime esas kazanç üzerinden toplam %32 oranında prim alınmaktadır. İsteğe bağlı sigortalı olabilmek için öncelikle kişinin zorunlu sigortalık ilişkisini ortaya çıkaracak şekilde çalışmıyor olması gerekir ya da bu şekilde çalışıyor olsa dahi ay içindeki toplam çalışma süresinin otuz günden az olması veya tam zamanlı çalışmıyor olması gerekir. 18 yaşını doldurmuş olup Türkiye'de ikamet eden ve kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olanlar Kuruma yazılı bir şekilde müracaat ederek isteğe bağlı sigortalı olabilirler.

İsteğe bağlı sigortalılığın düzenlenmesinin en temel amacı daha fazla kişiyi gelecekte ortaya çıkabilecek tehlike ve risklere karşı sosyal güvenlik sistemine dahil etmektir(Bostancı, 2004: 348). Ne var ki, başta düşük emekli aylığı bağlanmasının yanında, isteğe bağlı sigortalılıkta yapılan düzenlemeler zorunlu sigortalılık ile arasındaki farkın kapanmasına ve cazibesini yitirmesine neden olmuştur. Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren düzenli bir şekilde yıllar itibariyle isteğe bağlı sigortalı sayısında azalma olmuştur(Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 356). İsteğe bağlı sigortalılıktaki avantajların zamanla azalması kişileri, sigortalı olmak yerine sistem dışında kalarak kayıt dışılığa yönelttiği söylenebilir.

#### **1.2.8.2.3. Emeklilerin, Dul ve Yetimlerin Çalışması**

Düşük emekli aylığı ile hayatını idame ettiremeyenler ek gelir elde etmek için yeniden çalışma hayatına dönmektedirler. Emekli olup tekrar çalışmaya başlayanlar, emekli aylıklarında bir kesintiye gidilmemesi için çoğunlukla kayıt dışı çalışmayı tercih etmekte ve işverenler de vergi ve prim gibi mali yükümlülüklerden kurtulduğu için düşük maliyetle bu kişileri çalıştırmayı tercih etmektedirler. Bir başka deyişle yukarıda da ifade edildiği üzere aylık bağlama sisteminin değiştirilmesine bağlı olarak ortaya çıkan düşük

emekli aylıkları kayıt dışı istihdamı beslemektedir. Aylık bağlama oranlarının artırılıp emekli aylıklarının yükseltilmesi, kayıt dışılığın azaltılmasına katkı sağlayabilir.

Ölüm aylığından eş, ana/baba ve çocuklar yararlanabilmektedir. Sağ kalan eşe, vefat eden eşi üzerinden %50 oranında dul aylığı bağlanmaktadır. Dul kalan eş çalışmıyorsa veya kendi çalışmaları nedeniyle gelir ya da aylık almıyorsa bu oran %75'e yükselmektedir. Ölen eşinden dolayı zaten sağlık güvencesinden ve emeklilik hakkından yararlanan dul kalan eş, sigortalı çalışmaya ihtiyaç duymamaktadır. Bir de üstüne sigortalı olarak çalışmanın emekli aylığını düşüreceği göz önüne alındığında bu durumdaki kişilerin kayıt dışı çalışmayı tercih ettiği söylenebilir. Ana/babaya ölen çocuğundan dolayı ölüm aylığı bağlanabilmesi için kendi çalışmaları nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması ve ayrıca her türlü kazanç ve irattan elde ettikleri gelirin net asgari ücretten daha az olması şarttır. Bu durumda bulunan ana/baba çocuğundan aldığı ölüm aylığının kesilmemesi için sigortasız çalışabilmektedir.

Ölüm aylığından yararlanan bir diğer grubu çocuklar oluşturmaktadır. Ölüm aylığından yararlanma şartı kız ve erkek çocukları açısından ayrı ayrı düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre evlilik bağı bulunmayan kız çocukları süre kısıtı bulunmaksızın ömrünün sonuna kadar yetim aylığı alabilirken erkek çocukları kural olarak 18 yaşına kadar, öğrenimlerine devam etmeleri şartıyla en fazla 25 yaşına kadar yetim aylığı alabilirler. Kız ve erkek çocuklarına yetim aylığı bağlanabilmesinin ön koşulu sigortalı olarak çalışmamaktır. Yetim aylığı alanlar aylıklarının kesilmemesi adına kayıt dışına yönelebilmektedir.

Yetim aylığı alan çocukların ekonomik ve sosyal konumları göz önünde bulundurulup sigortalı olarak çalışmaya başlamaları halinde aylıklarının kesileceği ile ilgili düzenlemede esnekliğe gidilmiştir. 2018 yılında yürürlüğe giren 7103 sayılı kanunla, 5510 sayılı kanunda değişiklik yapılmış ve öğrenimlerine devam eden kız ve erkek çocuklarının 25 yaşını aşmamak kaydıyla 4/a kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlamaları halinde aylıklarının kesilmeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bu düzenleme eğitim hayatına devam eden çocuklarla ilgili olduğundan öğrenimlerine devam etmeyen çocukların çalışmaya başlamaları halinde aylıkları kesilecektir.

#### **1.2.8.2.4. İstihdam Üzerindeki Yükler**

Ülkemizdeki işgücü maliyeti üç temel unsurdan oluşmaktadır. Bunlar; net ücret, gelir vergisi ve işçi ile işveren tarafından ödenen ücret gelirleri üzerinden çeşitli prim ve

vergilerden oluşan ücret dışı maliyetlerdir(Tağ, 2007: 54). İşgücü üzerindeki mali yüklerin fazla olmasının kayıt dışı işçi çalıştırmaya neden olduğu yönünde toplumda genel bir kabul bulunmakta ve vergi ile sigorta primlerinde yapılacak indirimin kayıtlı istihdamı artıracığı vurgulanmıştır(KADİM, 2006: 7). Genel olarak vergi ve sigorta primlerinin yüksekliği adeta vergi kaçırmayı teşvik etmekte ve böylelikle ekonominin kayıt dışına yönelmesine neden olmaktadır.

Buna karşılık ülkemizdeki birim işgücü maliyetinin özellikle rekabet halinde bulunduğumuz diğer gelişmekte olan ülkelerle karşılaştırıldığında daha düşük olduğu ve özellikle Türkiye’de 1980 sonrasında uygulanan politikaların işgücü maliyetlerini önemli oranda aşağıya çektiği ve 2001 kriziyle birlikte bunun daha da hızlandığı ifade edilmektedir. Burada maliyetlerin düşürülmesinden anlaşılması gereken şey ücretlerin aşağıya çekilmesi değildir. Ücretlerin düşürülmesi işsizliğin azaltılacağı anlamına gelmez. Doğrudan ücretlerin aşağıya çekilmesi istihdamı artırmadığı gibi yoksulluğun daha geniş kitlelere ulaşmasına neden olmaktadır(Sapançalı, 2008: 21).

Ülkemizde vergi ve sigorta primi gibi mali yükümlülüklerin yüksek olması KDE’yi ve kayıt dışı istihdamı artırmaktadır. Vergi ve sigorta primlerinin yüksek olması kayıt dışı emek arz ve talebini etkilemektedir. Çalışanlar uzun vadeli düşünmeyip kısa dönemde eline geçecek net ücretin daha fazla olması için kayıt dışı çalışmaya razı olurken, işverenlerin ise bu maliyetlerden kurtulabilmek adına kayıt dışı işçi çalıştırma isteği artmaktadır(Sarıca, 2006: 132). İşverenlerin tercih ettiği yollardan biri de çalıştırdıkları işçilerin bildirimlerini hiç yapmayarak tamamen kayıt dışı bir şekilde çalıştırma yapmalarıdır ve bu durumda işçinin ücreti hariç hiçbir mali yükümlülük altına girmemektedir. Diğer bir seçenekte ise çalıştırdıkları kişilerin ücretlerini asgari ücret üzerinden göstermekte, asgari ücretin aşan kısmını işçiye elden vermekte ve böylece daha az vergi ve sigorta primi gibi ödeyerek istihdam üzerindeki maliyetlerden kısmen kurtulabilmektedir(Sarılı, 2002:13).

İstihdam üzerindeki bütün vergi ve benzeri mali yükümlülüklerin toplamı vergi takozu olarak ifade edilmektedir. Vergi takozu içinde istihdam üzerinde doğrudan etkili olanlar, gelir vergisi ve vergi benzeri bir yük olarak kabul edilebilecek sosyal güvenlik kesintileridir. İstihdam yaratan ekonomik birimlerin üzerindeki vergi yükleri ile çalışanların ücretlerini harcadıklarında katlanmak zorunda kaldıkları harcama ve muamele vergileri ise dolaylı yoldan istihdam üzerinde etkili olmaktadır(Demir, 2013:

55). Vergi sisteminin kolay ve anlaşılabilir olmasının yanında maliye politikalarının şeffaf olması, kayıt dışı faaliyet eğilimini engellemede vergi adaleti kadar önemlidir(Aydın, 2013: 786).

Tablo 1.7. Asgari Ücretlinin İşverene Maliyeti (2021)

<b>BRÜT ASGARİ ÜCRET</b>	<b>3577,50 TL</b>
SGK primi (İşçi payı %14)	500,85 TL
İşsizlik sigortası primi (İşçi payı %1)	35,78 TL
Gelir vergisi matrahı	3040,87 TL
Gelir vergisi (%15)	456,13 TL
Damga vergisi	27,15 TL
Net Kesintiler Toplamı	1019,11 TL
Asgari geçim indirimi (bekar ve çocuksuz)	268,31 TL
<b>Net Asgari Ücret</b>	<b>2825,90 TL</b>
<b>İŞVEREN MALİYETİ</b>	
Asgari Ücret	3577,50 TL
SGK primi (İşveren payı %20,5)	733,39 TL
İşsizlik sigortası primi (İşveren payı %2)	71,55 TL
İşveren payı sigorta primi indirimi (%5)	178,88
<b>İŞVERENE TOPLAM MALİYET</b>	<b>4203,56 TL</b>

2005 yılında brüt asgari ücret üzerindeki toplam yük %49,9 iken 2021 yılına gelindiğinde bu oran işveren payındaki beş puanlık indirimle birlikte %32,77 olmuştur. Tablo 1.7.'de 2021 yılı için asgari ücretle çalışan bir kimseden yapılan kesintiler ve işverene maliyetine yer verilmiştir. 2021 yılında brüt asgari ücret 3577 TL iken işçinin eline geçen net asgari ücret 2826 TL'dir. Yasal kesintiler yapıldıktan sonra brüt asgari ücretin yaklaşık %79'u işçinin eline geçmektedir. Brüt asgari ücretin işverene maliyeti ise beş puanlık sigorta primi indirimiyle birlikte 4203 TL olmuştur. Sigorta primi indiriminden yararlanamayan işverenlere brüt asgari ücretin maliyeti ise 4382 TL'ye yükselmiştir.

İstihdam üzerinden alınan vergi ve sigorta primlerinin hala yüksek olduğu, bu durumun istihdam artışını frenleyerek işsizlik sorununu beslediğini, öte yandan kayıt dışı işçi çalıştırmayı teşvik ederek kamunun gelir kaybına neden olduğunu

söyleyebiliriz(Tunç, 2007: 55). İstihdam üzerindeki mali yüklerin azaltılması aynı zamanda kayıtlı istihdamı teşvik edecektir. Bununla birlikte vergi ve prim oranlarının düşürülmesi kısa vadede çok mümkün görünmemektedir. Bundan dolayı kamuya maliyeti daha düşük olan kayıtlı sektörün güçlendirilmesi ile ilgili diğer hususlara öncelik verilerek, vergi ve prim oranlarının düşürülmesinin kademeli olarak orta vadeye yayılması daha uygun olacaktır(Sarıca, 2006: 133).

#### **1.2.8.2.5. Genel Sağlık Sigortası Primlerinin Devlet Tarafından Karşlanması**

En temel insan haklarından biri olan ve anayasada güvence altına alınan sağlık hakkından herkesin yararlanabilmesi için uygun ekonomik ve sosyal ortamın hayata geçirilmesi sosyal devlet ilkesinin bir gereğidir. Bu kapsamda sosyal güvenlik sisteminde kendi çalışmalarından dolayı zorunlu sigortalılığı bulunmayan ya da aile içi kişi başına düşen geliri asgari ücretin 1/3'ünden az olan kimselerin genel sağlık sigortası primi devlet tarafından karşılanmaktadır. Ancak, bu durumda bulunanlardan (eskinin yeşil kartlıları) bazıları bir taraftan kayıt dışı çalışmaya devam ederek diğer taraftan da sağlık hizmetlerinden yararlanarak sistemi suiistimal etmektedirler.

#### **1.2.8.2.6. Sık Çıkarılan Mali Aflar**

Ülkemizde sıklıkla başvurulmuş mali aflar başta vergi bilinci ve vergi ahlakı olmak üzere toplumsal bilinç ve dürüstlük seviyesini aşağıya çekmektedir. Ekonomik ve sosyal nedenlerle çıkarılan mali afların sosyal güvenlik sistemine yansıyan şekli hizmet borçlanması kanunlarıdır. Hizmet borçlanması yapanlar emekli olduklarında ödedikleri primleri kısa zamanda geri alarak avantajlı duruma geçmektedirler. Diğer taraftan mali af kanunları ile, sigortasız işçi çalıştıran işverenlere geçmişe yönelik bir yaptırımın düzenlenmiyor olması sosyal güvenlik sistemini olumsuz etkilemektedir.

#### **1.2.8.3. Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanların Kayıt Dışılığı Etkisi**

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar da bazı durumlarda kayıt dışılığına neden olabilmektedir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların bir kısmının kendilerine ait bir işyeri bulunmamaktadır ve kendilerine ulaşıldığında veya çağırıldıklarında çalışmaktadırlar. Boyacı, elektrik/su tesisatçısı, parkeci, seramikçi gibi tadilat/tamirat işlerinde çalışanlar yada işportacılar veya ev temizliğinde çalışanlar hiçbir şekilde sosyal güvenlik sisteminin resmi kayıtlarına girmemektedir. Sosyal güvenlik kurumuna kendi adlarına prim ödenmediği için iş hukukundan ve sosyal güvenlik hukukundan sağlanan haklardan kendilerinin veya hayatını kaybettiğinde geride

bıraktıklarının yararlanmaları mümkün olmamaktadır. Resmi olarak bir gelire sahip olmadıkları için genel sağlık sigortası primleri devlet tarafından karşılanmakta ve yalnızca sağlık hizmetlerinden ücretsiz bir şekilde yararlanabilmektedirler.

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan bir kısmının ise kendilerine ait bir işyeri bulunmaktadır. Bu gruptakilerin bir kısmı ticarethane işletenler veya avukat, doktor, mali müşavir, eczacı, mimar, mühendis, grafiker, reklamcı, yönetmen, diş hekimi, veteriner hekim gibi serbest meslek mensuplarıdır. Serbest meslek mensupları gerçekte elde etmiş oldukları kazancı, mali yükümlülüklerden kaçınmak adına daha düşük göstererek kayıt dışılığa neden olabilmektedir. Vergi Usul Kanunu'nun 9. maddesinde belirtilen işlerde çalışanlar bir işyeri açmadan ticari faaliyetlerde bulunuyor iseler vergiden muaf tutulmuşlardır. Vergi Usul Kanunu'nun esnaf muaflığı kapsamı dışında yer alan ve bir işyeri açarak faaliyette bulunan araba ve emlak komisyoncuları, sebze ve meyve komisyoncuları, bakkal, manav, fırın, kasap, berber, tuhafiyeci, lokantacı, beyaz eşya tamircisi, fotoğrafçı, çiçekçi, yorgancı vs. basit usulde vergilendirmeye tabi tutulmaktadır.

Belge düzeninin yerleştirilebilmesi ve KDE'nin kontrol altına alınabilmesi için götürü usulden vazgeçilerek basit usulde vergilendirmeye geçilmiştir. Ancak basit usul ile belge düzeni sağlanamadığı gibi KDE de kontrol altına alınamamıştır(Bilen, 2007: 141). Basit usule tabi mükelleflerin mükellefiyet özel şartlarda belirlenmiş olan yıllık kira tutarlarının gerçek rakamlardan daha düşük gösterilmesi, yanlarında çalıştırdıkları kişilerin primlerinin ödenmemesi veya eksik ödenmesi kayıt dışılığa zemin hazırlamaktadır. KDV'den muaf olmaları, stopaj yapma yükümlülüklerinin bulunmaması ve gün içinde yaptıkları işlemleri gün sonunda bir tek fatura ile gösterebilmeleri gerçek kazançlarının tespit edilmesini güçleştirmekte ve kayıt dışına geçmelerine olanak tanımaktadır(Arslan ve Biniş, 2012: 67-68).

### **1.2.9. Kayıt Dışı Ekonomi ve Kayıt Dışı İstihdamı Önlemeye Yönelik Stratejiler**

KDE'yi ve kayıt dışı istihdamı önlemeye yönelik stratejilerin başında denetim sisteminin güçlendirilmesi ve cezaların caydırıcılığının artırılması gelmektedir. Buna ek olarak eğitim ve bilinç seviyesinin yükseltilmesi, sosyal diyalog mekanizmasının hayata geçirilmesi, bürokratik işlemlerin azaltılması ve kurumlar arasında koordinasyonun sağlanması ve son olarak davranış ve tutum değişikliğinin sağlanması diğer önemli faktörlerdir.

### **1.2.9.1.Denetim Sisteminin Güçlendirilmesi ve Cezaların Caydırıcılığının**

#### **Artırılması**

Kayıt dışı istihdamla mücadelede denetim mekanizması çok önemli bir rol oynadığından denetim mekanizması daha etkin bir hale getirilmelidir. Denetim mekanizmalarının yetersiz ve/veya eksik olması halinde işverenler kayıt dışı işçi çalıştırma eğilimine girmektedirler. Kayıt dışı istihdamın önlenmesi İş Teftiş Kurulunun ya da iş müfettişlerinin yapacağı sıkı denetimlerle mümkün olabilir.

31/10/2012 tarih ve 28453 No'lu Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği ile başta kayıt dışı istihdamla mücadele olmak üzere çalışma hayatına dair inceleme, araştırma, denetleme ve soruşturmanın yapılacağı, kayıt dışılığın tespit edilmesi halinde durumu ilgili kurumlara bildirileceği hüküm altına alınmıştır. İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinin 8/1. maddesine göre Kurulun görev ve yetkileri arasında iş sağlığı ve güvenliği, çocuk ve gençlerin istihdamı, ücretler ve çalışma süreleri gibi konularda çalışma hayatındaki ulusal mevzuatın ve uluslararası sözleşmelerin uygulanıp uygulanmadığını kontrol edip politika önerilerinde bulunmak yer almaktadır.

İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nin 11/1. maddesinde ise iş müfettişlerinin görev ve yetkilerine yer verilmiştir. İşyerlerinde çalışma mevzuatı bakımından bulundurulması zorunlu belge, evrak ve kayıtların bulundurulup bulundurulmadığını tespit etmek, işyerlerinde günün herhangi bir saatinde önceden haber vermeksizin denetimleri gerçekleştirmek yer almaktadır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirlerin yanında işçilerin yaşlarına, cinsiyetlerine ve sağlıklarına uygun bir işte çalıştırılıp çalıştırılmadığını kontrol etmek ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi için sektörel analizlere dayalı olarak belirlenen denetimleri yürütmek iş müfettişlerinin görevleri arasında sayılmıştır.

Bu şekilde gerçekleştirilecek denetimler önemli bir unsur olmakla birlikte denetim neticesinde uygulanacak yaptırımların boyutu da önem arz etmektedir. Cezaların caydırıcı bir unsur olarak görülmediği durumlarda işverenler kayıt dışı işçi çalıştırmaya devam edecek ve kayıt dışı istihdamın boyutlarının azaltılabilmesi mümkün olmayacaktır. Bu yüzden denetimlerin, etkili hapis ve para cezaları ile destekleniyor olması gerekir. Çok düşük miktardaki para cezaları kayıt dışılıkla mücadelenin başarıya ulaşmasının önündeki engellerden biridir. Örneğin eşit davranma ilkesine aykırı hareket eden işverene, eşit davranmadığı her bir işçi için 292 TL, asgari ücret de dahil olmak



üzere sözleşmede kararlaştırılan ücretin bilinçli şekilde ödenmemesi ya da eksik ödenmesi halinde 315 TL, fazla çalışma ücretini ödememesi ve yıllık izin tam olarak kullandırılmaması halinde 555 TL, çalışma ve dinlenme süreleri ile çalışma yaşına uymadan işçi çalıştıran işverenlere 3.064 TL idari para cezası kesilmektedir.

4857 Sayılı İK'nın 3. maddesine göre bu kanun kapsamına giren nitelikteki bir işyerini kuran veya devralan işverenler, bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirimde bulunmak zorundadırlar. Bildirim yükümlülüğüne aykırı davrananlar ya da alt işvereni de dahil olmak üzere muvazaalı bildirimde bulunanlar hakkında 34.809 TL idari para cezası uygulanacaktır. 5510 Sayılı SSGSSK md. 8/1'e göre işverenler yanlarında çalıştırdıkları kişileri sigortalı işe giriş bildirgesi ile birlikte Kurum'a bildirmek zorundadır. SGK'ya bildirmekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğe aykırı davranıldığında her bir işçi için 2 asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanırken ayrıca, işçi sigortasız çalıştırıldığından dolayı aylık prim hizmet belgesi de kuruma verilmediği için 2 asgari ücret tutarında daha idari para cezası uygulanmaktadır. Kanununun 11. Maddesinde ise işverenlerin işyeri bildirgesini en geç verme yükümlülüğü düzenlenmiştir.

5510 Sayılı SSGSSK md. 11/3'e göre işveren, örneği Kurumca hazırlanacak işyeri bildirgesini en geç sigortalıyı çalıştırmaya başlayacağı tarihe kadar bildirmekle yükümlüdür ve bu yükümlülüğe aykırı davranan işverenlerin alacağı cezalar Vergi Usul Kanununda belirlenmiş olan defter tutma sınıfına göre değişmektedir. Defter tutmak zorunda olmayan mükellefler açısından uygulanacak idari para cezasının tutarı bir aylık asgari ücret iken bilânço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için bu ceza üç aylık asgari ücrettir. Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için ise asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanmaktadır. Uygulanacak bu cezalara, sigortasız çalıştırılan işçilerin ücret bordrosu düzenlenemeyeceğinden asgari ücretin yarısı tutarındaki bir ceza daha eklenecektir.

Sigortasız işçi çalıştırıp kayıt dışı istihdama neden olan işverenlere asgari ücret üzerinden idari para cezası kesilmekte, buna karşın hapis cezası veya işyerinin kapatılması gibi bir yaptırım uygulanmamaktadır. Türk Ceza Kanunu md. 80/1'de zorla çalıştırmanın yasak olduğu vurgulanmış, bu yasağa aykırı davranıp zorla çalıştıranlar hakkında hapis ve adli para cezası öngörülmüştür. Oysa kayıt dışı istihdamda işçi "gönüllü" olarak ya da işini kaybetme korkusuyla sigortasız çalışmayı kabul ettiği için

işveren tarafından zorla çalıştırma gibi durum söz konusu değildir. Dolayısıyla bu kanun hükmü kayıt dışı istihdamda uygulama alanı bulamaz.

### **1.2.9.2. Eğitim ve Bilinç Seviyesinin Yükseltilmesi**

Kayıt dışı istihdamı ortaya çıkaran nedenlerden bir diğeri istihdam edilenlerin eğitim seviyelerinin düşük olması ve kayıtlı çalışmayla ilgili bilgi eksikliğidir. İşgücünün eğitim seviyesi ile kayıt dışılık arasındaki ilişkiye bakıldığında; eğitim seviyesi yükseldikçe kayıtlı istihdamın artıyor olması göz önüne alınarak sivil toplum kuruluşlarının da desteğiyle bilgi ve bilinç seviyesinin yükseltilmesi için çalışmalar yapılmalıdır(Süngü, 2008: 118). Bu noktada sadece işçilerin değil, işverenlerin de sürekli olarak kayıtlı istihdam konusunda bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Kayıtlı çalışmanın toplum ve bireye olan faydalarını, kayıt dışı çalışmanın zararlarını, kayıt dışı çalışma sonucunda karşılaşılabilecek müeyyideleri anlatan reklam ve yayınlar yapılmalı, broşürler dağıtılmalı ve eğitimler verilmelidir. Bu faaliyetlere ek olarak işçilere ve işverenlere rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sağlanmalıdır(Karaarslan, 2010: 221).

Eğitim seviyesinin genel düşüklüğünün yanında örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim ile emeğin istenilen düzeyde niteliğe ve mesleki becerilere ulaştırılamaması, özellikle kadınların ve gençlerin emek piyasasına girdiklerinde karşı karşıya kaldıkları çalışma ortamının genellikle kayıt dışı sektör olmasına yol açmaktadır. Gençlerin %45,3'ü yani neredeyse yarısı kayıt dışı sektörde kendine yer bulmaktadır. Tarım sektöründe bu oran %90'lara ulaşmaktadır. Benzer şekilde kadınlarda da kayıt dışı istihdam oranının çok yüksek olduğu göze çarpmaktadır(TİSK, 2016: 54).

### **1.2.9.3. Sosyal Diyalog Mekanizması**

Kayıt dışı istihdamla mücadelede başarı sağlanabilmesi, sosyal tarafların katkıda bulunmalarına bağlıdır. Farklı çıkar gruplarının ekonomik ve sosyal hedeflere ulaşabilmesini sağlayacak olan unsurlardan biri sosyal diyalogdur. İşçilerin, işçi sendikalarının, işverenlerin veya işveren örgütlerinin sosyal uzlaşının sağlanması noktasında ortak çaba sarf etmeleri ve birlikte hareket etmeleri son derece önemlidir.

Sosyal diyalog; işçi, işveren ve kamu kesiminin temsilcileri arasında ekonomik ve sosyal politika alanındaki karşılıklı çıkarlara ilişkin sorunlar üzerinde danışma, müzakere veya sadece bilgi değişimini kapsayan bir yöntem olarak algılanabilir. Sosyal diyalog mekanizması, pek çok farklı alanda ortaya çıkan problemlerin taraflar açısından en iyi çözümün elde edilmesine olanak sağlar(Aktuğ, 2015: 50). Sosyal diyalog; kayıt dışı

istihdamla mücadelenin başarıya ulaşabilmesi, alınacak tedbirlerin kabul görerek destek ağının genişlemesi noktasında çok faydalı bir araç olabilir. Çünkü hem kamunun hem de iş ilişkisinin diğer sosyal taraflarının kayıt dışılıkla mücadele konusunda ortak çıkarları bulunmaktadır(Erdoğan, 2015: 79).

Örneğin kayıt dışı istihdamla mücadelenin başarıya ulaşması halinde sendikalar yeni üye kazanabilecek ve emek piyasasında ortaya çıkan dengesizliklerin giderilmesine katkıda bulunacaktır. İşverenler tarafından konuya yaklaşıldığında daha çok küçük ölçekli işletmelerin neden olduğu haksız rekabet ortamının ortadan kaldırılmasına yardımcı olacaktır. İşveren örgütleri küçük ölçekli işletmelerin işverenleriyle diyaloga geçmesi bu işletmelerde üretim kalitesinin artmasına, kredilere daha uygun koşullarla ulaşabilmelerine, daha rasyonel personel yönetimine ve kayıtlı istihdama geçmelerine yol açarak her iki taraf için kazançlı olacaktır(Erdoğan, 2015: 80). Kamu kesimi açısından olaya bakıldığında çalışma barışının ve huzurunun sağlanmasının yanında daha önce alınamayan vergi ve sigorta priminin alınmaya başlanmasıyla birtakım ekonomik ve sosyal maliyetlerin de yükünden kurtulacaktır.

#### **1.2.9.4. Bürokratik İşlemlerin Azaltılması ve Kurumlar Arasında Koordinasyonun Sağlanması**

Kayıt dışı istihdama yol açan en önemli faktörlerden biri bürokratik işlemlerin fazla oluşudur. Mesela bir işyerini kurup açmak isteyen girişimcinin çok sayıda izin belgesi almak zorunda olması, yerli ve/veya yabancı işçi istihdamı için yapılması gereken işlemlerin fazlalığı, bürokrasi nedeniyle sürecin uzaması ve resmi şekilde işgücünü çalıştırmak için çok fazla sayıda bürokratik işlem yapılmak zorunda kalınması gibi nedenlerle işverenler kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelebilmektedir(Tunç, 2007: 56). Kurumlar arasında koordinasyonun sağlanması kayıt dışı istihdamla mücadelede önemli bir diğer husustur. Kamu kurumları ve diğer tüzel kişiler arasındaki işbirliğinin artırılarak verilerin karşılaştırılması kayıt dışı istihdamın azaltılmasına katkı sağlayabilir. Nitekim bu konudaki bir düzenlemeye SSGSSK'nın 100. maddesinde yer verilmiştir. Düzenlemeye göre sosyal güvenliğin sağlanabilmesi adına Kurum tarafından istenecek her türlü bilgi ve belgenin kamu idareli bankalar ve diğer gerçek ve tüzel kişiler tarafından verilmesi zorunludur. Benzer bir düzenlemeye SGK'nın 2015/25 No'lu Genelgesinde yer verilmiştir. Genelgeye göre bankaların ve diğer kamu idarelerinin bilgi ve belge verme yükümlülükleri ayrıntılı bir şekilde düzenlenerek kayıt dışı istihdamın azaltılması

hedeflenmiştir. VDK bünyesinde faaliyet gösteren Risk Analiz Merkezi Hazine ve Maliye Bakanlığı'na bağlanarak ismi Risk Analiz Merkezi Genel Müdürlüğü olmuştur. Risk Analiz Merkezi Genel Müdürlüğünün görevinin ilgili kamu kurum ve kuruluşlarıyla koordinasyon sağlayarak Kayıt dışı ekonomik faaliyetler ile vergi kayıp ve kaçaklarının önlenmesi olduğu ifade edilmiştir.

#### **1.2.9.5. Davranış ve Tutum Değişikliğinin Sağlanması**

Kişilerin kayıtlı çalışmayla ilgili olumsuz tutum ve davranışlarının değiştirilmesi kaydıyla istihdamla mücadelede uzun vadede sonuç alınacak etkili politikalardan birisidir. Bu kapsamda çalışanların ve işverenlerin kayıtlı çalışma konusunda bilinçlendirilmesi, kamu hizmetlerinin kalitesinin artırılması, kamuya duyulan güvensizliğin azaltılması gerekmektedir(Karaarslan, 2010: 221). Çünkü toplanan vergilerin doğru harcanmadığı yönünde toplumda genel bir kanı oluşmuşsa ve bu nedenle bireyler vergi ödeme konusunda istekli davranmıyorlarsa öncelikli olarak bireylerin bu tutum ve davranışları değiştirilmeye çalışılmalı ve konuda kamu spotu, tartışma programları ve benzeri yöntemlerle yönlendirme yapılmalıdır.

#### **1.2.10. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Uygulamaya Konulan İdari ve Yasal Düzenlemeler**

- **3395 Sayılı “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine ve Bu Kanuna Ek ve Geçici Maddeler Eklenmesine Dair Kanun” İle Yapılan Düzenlemeler**

09/07/1987 tarih ve 19512 No’lu Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 3395 sayılı Kanun ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 79. maddesinde yapılan değişiklikle işverenlere, hem çalıştırdıkları sigortalıların isimlerini hem de çalıştırdıkları süreyi gösteren listeleri işyerinin görünür bir yerine asma zorunluluğu getirilmiştir. Sigortalıya da işveren tarafından çalışmalarının Kuruma bildirilip bildirilmediğini kontrol etme olanağı sağlanmıştır. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 79. maddesi, mevzuatta birliğin sağlanabilmesi adına 2006 yılında uygulamaya konulan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 106. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

- **3910 Sayılı “Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” İle Yapılan Düzenlemeler**

3910 sayılı kanun 12/05/1993 tarihli 21759 No’lu Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiş ve ilk kez bu kanunla kayıt dışı işçi çalıştıranlara verilen idari para cezaları asgari ücrete endekslenmiştir. Söz konusu düzenlemeden önce çok daha düşük miktarlarda verilen para cezaları artırılarak kayıt dışı istihdamla mücadelede etkinlik sağlanmaya çalışılmıştır.

- **3917 Sayılı “ ’506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 4792 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ve 6570 Sayılı Gayrimenkul Kiraları Hakkında Kanun İle 190 Sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Eki Cetvellerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” İle Yapılan Düzenlemeler**

3917 sayılı kanun 08/12/1993 tarihli 21782 No’lu Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiş ve daha önce iptal edilmiş olan sigorta müfettiş yardımcılığı kadroları birbirleriyle uyumlu çalışacak şekilde yeniden oluşturulmuştur. Kayıt dışı istihdamla mücadele edebilmek adına sigorta müfettişlerine, asgari sigorta primine esas kazanç bildirme zorunluluğu yerine vergideki re’sen tarhiyata benzeyen, re’sen prim tarhiyatı ve asgari işçilik tutarını belirleme yetkisi verilmiştir. 3917 Sayılı Kanunla ilk defa uygulamaya konulan asgari işçilik tutarı belirlenirken kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, işin niteliği ve benzer işyerlerinde çalışan işçi sayısı göz önüne alınmıştır(Yereli ve Karadeniz, 2004: 154-155). Müfettişlere verilen bu yetki 616 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kaldırılmış fakat 2003 yılında 4958 sayılı kanunla iade edilmiştir(Tunç, 2007: 34).

- **4306 Sayılı “İlköğretim ve Eğitim Kanunu, Milli Eğitim Temel Kanunu, Çıracılık ve Meslek Eğitim Kanunu, Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle 24/03/1998 Tarihli ve 3418 Sayılı Kanunda Değişiklik Yapılması ve Bazı Kayıt ve İşlemlerden Eğitime Katkı Payı Alınması Hakkında Kanun” İle Yapılan Düzenlemeler**

16/08/1997 tarih ve 23084 No’lu Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 4306 sayılı kanun doğrudan doğruya kayıt dışı istihdamla mücadeleye yer vermemekle birlikte bu mücadeleyi dolaylı yönden desteklemiştir. 4306 sayılı kanun ile 12/01/1961 tarih ve 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununun 9. maddesinde yapılan değişiklikle

birlikte zorunlu ilköğretim süresi beş yıldan sekiz yıla yükseltilmiştir. Böylece zorunlu ilköğretim çağı 6-13 yaş arası olarak düzenlendiğinden, 14 yaşın altındaki çocukların, taraf olunan uluslararası sözleşmelerde de belirtildiği üzere, çalışma hayatından uzaklaştırılması amaçlanmıştır. Nitekim TÜİK'nin 1994 ve 1999 yıllarında yaptığı çocuk işgücü anketleri incelendiğinde çocuk istihdamında kısmen de olsa bir azalma olduğu gözlenmiştir.

- **4325 Sayılı “Olağanüstü Hal Bölgesinde ve Kalkınmada Öncelikli Yörelere İstihdam Yaratılması ve Yatırımların Teşvik Edilmesi İle 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” İle Yapılan Düzenlemeler**

4325 sayılı kanun 23/01/1998 tarih ve 23239 No'lu Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile doğrudan doğruya kayıt dışı istihdamla ilgili düzenlemelere yer verilmemiş olmakla birlikte, 31/12/2002 tarihine kadar geçerli olmak üzere Olağanüstü Hal Bölgesi kapsamında yer alan illerle ilgili bazı mali teşvikler ve istisnalar yer almaktadır.

Söz konusu illere yapılacak yatırımlarla istihdam edilecek işçilerin sosyal sigorta primlerinin işveren payının tamamının Hazine tarafından ödeneceği ifade edilmiştir. Bu düzenleme ile birlikte vergi ve sigorta primi indirimleri çalışma hayatına olumlu yansımıştır. 1996-2001 yılları arasında kanunun uygulandığı illerdeki işyeri ve sigortalı sayısında sırasıyla %21 ve %45'lik artış yaşanmıştır. Kanunun uygulandığı iller kapsamında yer almayan diğer illerde ise aynı dönemde işyeri sayısında %5'lik bir azalma olmuştur(Yereli ve Karadeniz, 2004: 156-157).

- **4369 Sayılı “Vergi Usul Kanunu, Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun, Gelir Vergisi Kanunu, Kurumlar Vergisi Kanunu, Katma Değer Vergisi Kanunu, Gider Vergileri Kanunu, Emlak Vergisi Kanunu, Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu, Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu, Damga Vergisi Kanunu, Harçlar Kanunu, 3505 Sayılı Kanun, Katma Değer Vergisi Mükelleflerinin Ödeme Kaydedici Cihazları Kullanmaları Mecburiyeti Hakkında Kanun, Belediye Gelirleri Kanunu, 1318 ve 4218 sayılı Kanunlar İle 178 Sayılı Maliye Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun**

## **Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” İle Yapılan Düzenlemeler**

29/07/1998 tarih ve 23417 No’lu Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 4369 sayılı kanun ile prim ve vergi ödemesinde kolaylık sağlanmanın yanında sendikalaşmayı teşvik eden düzenlemelere de yer verilerek Kayıt dışı ekonomik faaliyetler kayıt altına alınmaya çalışılmıştır(Kamalıoğlu, 2014: 125). Sendikalı çalışan işçilerin sendikalı olmayan işçilere göre daha iyi şartlarda çalıştığı, daha fazla ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlere sahip olduğu düşünüldüğünde kayıt dışı istihdamı önlemede söz konusu düzenlemenin faydası olduğu söylenebilir.

### **• 4447 Sayılı “İşsizlik Sigortası Kanunu” İle Yapılan Düzenlemeler**

08/09/1999 tarih ve 23810 No’lu Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile çalışma hayatında önemli değişiklikler yapılmıştır. Uzun zamandır tartışılan işsizlik sigortası hayata geçirilmiş, kayıt dışı çalıştıranlara verilen idari para cezaları arttırılmış, işsizlere mesleki eğitim verilerek emeğin daha nitelikli hale gelmesi amaçlanmıştır.

İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için çalışanın adına belli bir süre prim ödeme şartı arandığından kayıtlı çalışmayı teşvik ettiği söylenebilir. 4447 sayılı kanun ile kayıt dışı istihdamın önemli bir bölümünü oluşturan prim ödeme gün sayısının eksik gösterilmesinin önüne geçilmeye çalışılmış ve otuz günden az bildirilen sürelerde niçin eksik çalışmanın yapıldığının belgelenmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca kayıt dışı istihdamın azaltılabilmesi için işçi ve işverene bildirim yükümlülüğü getirilmiştir. Her ne kadar işverenin, işçiyi işe başlatmadan önce Kuruma bildireceği, işçinin de en geç otuz gün içinde çalışmaya başladığını yine Kuruma bildireceğine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmiş ise de işçinin işveren karşısındaki zayıf konumu bu bildirimlerin istenilen düzeyde gerçekleşmesini engellemiştir.

Son olarak 4447 sayılı kanun ile aylık bağlama sistemi değiştirilerek sigortalının sadece çalıştığı son dönemi değil, çalışma hayatının başından sonuna kadar bütün dönemde ödediği primler dikkate alınarak emekli aylığının hesaplanması yöntemine geçilmiştir. Prim ödeme gün sayısı arttıkça Kurumdan alınacak emekli aylığının da artacağı göz önüne alındığında kayıtlı çalışmayı teşvik ettiği söylenebilir.

- **4817 Sayılı ‘Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun’ İle Yapılan Düzenlemeler**

4817 sayılı kanun 06/03/2003 tarihli 25040 No’lu Resmi Gazetede yayınlanarak uygulamaya konulmuş ve gerek bağımlı çalışanların gerekse de bağımsız çalışanların çalışma hayatına başlamadan önce devletin yetkili kurumlarından izin almaları gerektiği hüküm altına alınmıştır. Kayıt dışı istihdamın engellenebilmesi adına yabancıların bağımlı ve bağımsız çalışmalarına belli kriterler eşliğinde izin verilerek bu çalışmaların Kuruma bildirilme yükümlülüğü getirilmiştir. Kanunda belirtilen kriterlere uyulmadan yapılan çalışmaların ise para cezasından işyeri kapatmaya kadar çeşitli cezai yaptırımlara bağlanacağı ifade edilmiştir. Ancak özellikle son dönemlerde yurtdışından gelen yoğun göç dalgasıyla birlikte Türkiye’de kaçak çalışan yabancı sayısında ciddi bir artış olmasına rağmen etkin bir denetim yapılmamaktadır.

- **4857 Sayılı ‘İş Kanunu’ İle Yapılan Düzenlemeler**

2003 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılarak (kıdem tazminatını düzenleyen 14. madde hariç) 4857 sayılı yeni İş Kanunu uygulamaya konulmuştur. Düzenleme ile kamu ve özel sektörde elli ve daha üstünde işçi çalıştıranlara engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü getirilmiş, 30 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde de iş güvencesi uygulaması hayata geçirilmiştir. İşverenler, işçilerin iş güvencesinden yararlanamaması için çalışan işçi sayısını otuzun altında tutmaya ve kayıt dışı bir şekilde sigortasız işçi çalıştırmaya yöneltmektedir. Bu sayının daha düşük belirlenmesi işverenlerin kayıt dışı işçi çalıştırmasının önüne geçebilecektir.

Bilim komisyonu tarafından hazırlanan iş kanunu tasarısında ve 4773 sayılı yasada on ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde iş güvencesi hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmiştir(Aktay, 2003: 5). İş güvencesinin uygulandığı İsveç gibi bazı ülkelerde sayı sınırlamasına gidilmeksizin tüm işçiler iş güvencesi kapsamına alınmışken bazı ülkelerde sayı sınırlaması getirilmiştir. Ancak sayı sınırlamasının olduğu ülkelerde Türkiye ile karşılaştırma yapılamayacak kadar düşük tutulmuştur. Örneğin bu rakam Avusturya’da beş, Almanya’da on, Fransa’da on bir ve İtalya’da on beştir(Süzek, 2014: 556).



- **4958 Sayılı ‘‘Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu’’ İle Yapılan Değişikler**

06/08/2003 tarih ve 25191 No’lu Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 4958 sayılı kanun ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda değişiklik yapılmıştır. Anılan düzenleme ile sigortasız işçi çalıştırıldığı fiilen ya da kayden tespit yöntemiyle tespit edilen sigortalıların sigorta primlerinin Kurum tarafından re’sen tespit edilerek işverene tebliğ edileceği belirtilmiştir. Kurumca istenilecek belgelerin kamu kurumları tarafından bir ay içerisinde Kuruma gönderilme zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca kayıt dışı istihdamla daha etkili bir mücadelenin ortaya konulabilmesi için sigorta müfettişlerine işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarını tespit etme yetkisi verilmiştir(Yereli ve Karadeniz, 2004: 165-167).

- **5073 Sayılı ‘‘Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu İle Tarımda Kendi adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Gelir Veya Aylık almakta Olanların Gelir ve Aylıklarında Artış ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’’ İle Yapılan Değişiklikler**

5073 sayılı kanun 28/01/2004 tarih ve 25360 No’lu Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Düzenlemeden önceki dönemde asgari ücret üzerinden çalıştırılan sigortalıların Sosyal sigortalar Kurumu’na bildirimleri sigorta primine esas kazanç alt sınırı üzerinden yapılmakta ve sigorta primine esas kazanç alt sınırı ile asgari ücret arasındaki fark ayrıca Kuruma ödenmekteydi. 5073 sayılı kanun ile aradaki bu fark hazine tarafından karşılanarak asgari ücretli çalışanlara devlet desteği sağlanmıştır(Tunç, 2007: 38).

- **5084 Sayılı ‘‘Yatırımların ve İstihdamın Teşviki İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’’ İle Yapılan Değişiklikler**

06/02/2004 tarih ve 25365 No’lu Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 5084 sayılı kanun ile işverenlere, otuz altı ili kapsayan çeşitli teşvikler sağlanarak gelişmişlik düzeyi bakımından geri kalmış bölgelerin kalkındırılması hedeflenmiştir. Bu kapsamda bir yandan istihdamın arttırılabilmesi için bedelsiz arsa ve arazi temini ile enerji desteği sağlanırken diğer yandan vergi ve sigorta primlerinde yapılan yardımlar ile kayıtlı çalışmayı teşvik ettiği söylenebilir.

- **5198 Sayılı ‘‘Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’’ İle Yapılan Değişiklikler**

06/07/2004 tarih ve 25514 No’lu Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5198 sayılı kanun ile 16 yaşımdan büyük çalışanlar için belirlenen asgari cret, Kuruma denecek prim ve ödeneklerin hesabında esas alınacak günlük kazancın alt sınırı olacak Şekilde tespit edilirken üst sınırın ise günlük asgari ücretin 6,5 katı olacağı Şekilde belirlenmiştir. Böylece farklı yöntemlerle tespit edilen asgari ücret ile sigorta primine esas kazanç tutarları arasındaki uyumsuzluk ortadan kaldırılarak işverenler tarafından çok sık eleştirilen, ödenmeyen sanal ücret üzerinden hesaplanan sigorta primi uygulaması sistemine son verilmiştir(Yereli ve Karadeniz, 2004: 171).

- **5350 Sayılı ‘‘Yatırımların ve İstihdamın Teşviki İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’’ İle Yapılan Düzenlemeler**

2005 yılında yürürlüğe giren 5350 sayılı kanun ile 5084 sayılı kanunun kapsamı genişletilerek 01/04/2005 tarihinden itibaren faaliyete geçen işyerlerinde geçerli olmak üzere teşviklerden yararlanan il sayısı 36’dan 49’a yükseltilmiştir. En az otuz işçi çalıştıran gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerine enerji desteği, bedelsiz arsa ve arazi verilmesi, vergi ve sigorta primlerinde indirimde gidilmesi gibi teşvikler verilmiştir(Tunç, 2007: 39). 2007 yılında yürürlüğe giren 5588 sayılı kanun ile otuz işçi alıştırma koşulu on işçiye düşürülmüş ve 01704/2005 tarihinden önce kurulan işyerleri de yukarıda belirtilen teşviklerden yararlanmıştır(Kamalioğlu, 2014: 130).

- **5502 Sayılı ‘‘Sosyal Güvenlik Kurumuna İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun’’ İle Yapılan Düzenlemeler**

16/05/2006 tarih ve 26173 No’lu Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5502 sayılı kanun ile uygulamada birliğin sağlanabilmesi adına Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve SSK ortadan kaldırılarak Sosyal Güvenlik Kurumu Őemsiyesi altında toplanmıştır. Kurum bünyesinde oluşturulan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ile kayıt dışı çalışmanın kayıt altına alınması hedeflenmiştir.

- **5510 Sayılı ‘Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’ İle Yapılan Düzenlemeler**

2006 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile sosyal güvenlik sisteminde kapsamlı değişiklikler yapılmıştır. Kanunun amacının kişilerin hem sosyal sigortalar hem de genel sağlık sigortası bakımından güvence altına alınması olduğu ifade edilerek doğrudan ya da dolaylı olarak kayıt dışı istihdamla mücadele başarıya ulaşılmaya çalışılmıştır. 5510 sayılı kanunla getirilen düzenlemelere aşağıda kısaca yer verilmiştir.

**İşverenin sigortalıyı ve işyerini bildirme yükümlülüğü;** ile işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte Kuruma vermek zorundadırlar. Bildirim yükümlülüğü işyerinin devri veya miras yoluyla mirasçılara geçmesi halinde de geçerlidir. İşveren aynı zamanda çalıştırdığı kişileri sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdürler. Ayrıca alt işverenlere (taşeron) de, asıl işverenin işyerinde çalıştırdığı işçileri Kuruma bildirme yükümlülüğü getirilmiştir.

**Sigortalının kendini Kuruma bildirmesi;** işe yeni başlayan çalışanlara, çalışmaya başladıktan sonraki otuz gün içerisinde kendilerini Kuruma bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak işçilerin işini kaybetme kaygısıyla bu bildirimlerin yeterli düzeyde olmayacağı söylenebilir. Nitekim yasa koyucu da bu durumu göz önünde bulundurarak çalışanın kendini bildirmemesinin hiçbir şekilde aleyhine delil olarak kullanılmayacağını hüküm altına almıştır.

**Prime esas kazancın alt ve üst sınırlarının belirlenmesi;** prime esas kazancın alt sınırı Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından tespit edilen günlük asgari ücret iken, 6761 sayılı kanunla üst sınırı bunun 7,5 katı olarak belirlenmiştir. Bununla beraber eğer sigortalının kazancı, prime esas kazancın alt sınırının da altında ise aradaki farka ait sigorta primlerinin işveren tarafından karşılanacağı belirtilmiştir.

**İşverenin sorumluluğu;** istihdam ettiği kişileri Kuruma bildirmek zorunda olmasına rağmen bildirimlerin yapılmaması halinde iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık ve analık hallerinde Kurum tarafından çalışana ödenen gelir ve ödenekler, **işverenin herhangi bir kusuru olmasa dahi** işverene rücu edilir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar açısından olaya bakıldığında, işyeri bildirgesini zamanında Kuruma bildirmeyenlere gelir ve ödenekler ödenmeyecektir. Bu nedenle düzenlemenin bağımlı ve bağımsız çalışanları kayıtlı sektör içinde kalmaya teşvik ettiği söylenebilir.

- **5754 Sayılı ‘‘Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’’ İle Yapılan Düzenlemeler**

08/05/2008 tarih ve 26870 No’lu Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 5754 sayılı kanun ile 5510 sayılı kanunda değişiklik yapıp denetim sisteminin güçlendirilmesiyle kayıt dışılığın azaltılması hedeflenmiştir. Fiilen ve kayden tespit yöntemi ile sigortasız çalıştırılan kişilerin çalışmalarının hizmetten saydırılması mümkün hale getirilmiştir. Ancak bu tespit yöntemiyle yalnızca geriye dönük son bir yıllık çalışmalar dikkate alınmıştır. Kişinin çalışıp sigortaya bildirilmeyen süreleri daha fazla ise bu durumda hizmet tespit davasının açılması gerekmektedir. Kamu düzeni ve sigortalılık hakları bakımından özel bir şekilde düzenlenen olumlu (müspet) tespit davasının çalışmanın yapıldığı yılın sonundan başlayarak beş yıl içinde açılması gerekir. Davanın kazanılmasıyla beraber sigortasız çalışılan sürelerin prim gün sayısına eklenmesi mümkün olmaktadır(Saraç, 2010: 454).

- **5763 Sayılı ‘‘İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’’ İle Yapılan Düzenlemeler**

26/05/2008 tarih ve 26887 No’lu Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 5763 sayılı kanun ile 4447 sayılı kanuna eklenen EK 1. madde ile Ücret Garanti Fonu (ÜGF) oluşturulmuştur. Fondan yararlanabilmenin ön koşulu son bir yıl içinde aynı işyerinde sigortalı olarak çalışmak olduğundan düzenlemenin kayıtlı istihdamı teşvik ettiği söylenebilir. İşverenin ödeme aczine düşmesi, iflas veya konkordato ilan etmesi hallerinde fon devreye girmektedir. İşçinin temel ücreti üzerinden hesaplanan en fazla üç aylık ödenmeyen ücretleri fonun garantisine kapsamına alınmıştır. Bu nedenle üç aydan daha fazla alacağı olan işçilerin fazlaya ilişkin kısımlarında hak ettiği ücretten mahrum kalma durumu ortaya çıkmaktadır.

5763 sayılı kanunla 4447 sayılı kanunda yapılan bir diğer önemli değişiklik Kısa Çalışma Ödeneğidir. Genel ekonomik, sektörel ya da bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması halinde kısa çalışma yapılabilir. Kısa çalışmanın yapılabileceği bir diğer durum ise işyerinde faaliyetin tamamen ya da kısmen geçici olarak durdurulmasıdır. En fazla üç aylığına yapılabilen kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenmektedir. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilme şartı, prim ödeme gün sayısı

bakımından işsizlik ödeneğinden yararlanabilme şartı ile aynı olduğundan sigortalı çalışmayı teşvik ettiği söylenebilir. Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazancı üzerinden hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60' ıdır ve bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneğinin miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez.

Son olarak 5763 sayılı kanunla 4857 sayılı kanununun engelli işçi çalıştırma yükümlülüğüyle ilgili düzenlemesinde önemli değişiklikler yapılmıştır. Engelli çalışanların, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren payının tamamı Hazine tarafından karşılanır. Çalıştırılması gereken zorunlu engelli sayısından daha fazlasını çalıştıran veya zorunlu olmadığı halde engelli çalıştıran işverenlerin ödeyecekleri sigorta primlerinin işveren payının yarısının yine Hazine tarafından karşılanacağı kayıt altına alınmıştır. Böylece çalışma hayatındaki dezavantajlı grupların istihdam edilmesinin önü açılmıştır.

5763 sayılı kanunla getirilen bir başka düzenleme kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi ile ilgilidir. Sigortalı işçi çalıştırma desteklenerek işverenin ödeyeceği sigorta primlerinde beş puanlık indirimle gidilmiştir. 2016 tarihli 6745 sayılı kanun ile halihazırda işverenler için uzun vadeli sigorta kolları primine uygulanan beş puanlık indirimden kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar (4/b) da yararlanmaya başlamışlardır.

- **6111 Sayılı ‘Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’ İle Yapılan Düzenlemeler**

25/02/2011 tarih ve 27857 No'lo Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6111 sayılı kanun ile 4447 sayılı kanunda değişiklik yapılarak kayıt dışı çalışmanın yoğun bir şekilde yaşandığı genç ve kadın istihdamının teşvik edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca 5510 sayılı kanunda değişiklik yapılarak tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlara; ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerlerinde çalışanlara; kısmi süreli çalışanlara hizmet akdiyle çalışanlar statüsünde sigortalı sayılma imkanı getirilmiştir. 6111 sayılı kanunun öncesinde, yeşil kart sahibiyken çalışmaya başlayanların (bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilerin), genel sağlık sigortası kapsamına girmesiyle yeşil kartları iptal edilmekte iken söz konusu düzenleme ile iptal yerine askıya alınma uygulaması başlatılmıştır. Çalışmaları sona

erdikten sonra yeşil kartlarının tekrar aktif hale getirilmesi ile bu durumda bulunan kişilerin kayıtlı bir şekilde çalışmaları özendirilmiştir(Kamalıoğlu, 2014: 133-134). 6111 sayılı kanun ile 4447 sayılı kanuna eklenen geçici 10. madde kapsamında belirtilen teşvikten yararlanma süresi 3247 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararıyla 31.12.2022 tarihine kadar uzatılmıştır.

- **6331 Sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” İle Yapılan Düzenlemeler**

30/06/2012 tarih ve 28339 No’lu Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı kanun kamu ve özel sektöre ait tüm iş ve işyerlerinde çalışma hayatının daha sağlıklı ve güvenli bir şekilde yürütülebilmesi amacıyla uygulamaya konulmuştur. 6331 sayılı kanunun doğrudan doğruya kayıt dışı istihdamla mücadele etmek için getirilmiş bir düzenleme olmamakla birlikte kayıtlı istihdamı dolaylı yönden teşvik ettiği söylenebilir. Kayıt dışı işçi çalıştıran işverenlere kanun kapsamında yapılan destek ödemelerinin yasal faizi ile birlikte geri alınacağı ve bu işverenlere üç yıl boyunca yardım yapılmayacağı hüküm altına alınmıştır.

- **6356 Sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” İle Yapılan Düzenlemeler**

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 07/11/2012 tarih ve 28460 No’lu Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Mülga 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 62. maddesine göre işçi çalıştırmaya başlayan işverenlerin yasal süre içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bildirimde bulunması gerekmektedir. Bu düzenlemeye 6356 sayılı kanunda yer verilmemekle birlikte kayıtlı istihdamı teşvik eden başka düzenlemeler bulunmaktadır. Yalnızca yetkili sendikaların toplu iş sözleşmesi yapabileceği, Bakanlık ve Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen sigortalı çalışanların sayısı ile yetkinin tespit edildiği göz önüne alındığında sendikaların, üyelerinin sigorta bildirimlerinin yapılıp yapılmadığını kontrol edeceği ve kayıt dışı istihdamla mücadelede bir nevi gayri resmi denetim mekanizmasını oluşturacağı söylenebilir.

- **6715 Sayılı “İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” İle Yapılan Düzenlemeler**

20/05/2016 tarih ve 29717 No’lu Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 6715 sayılı kanun ile özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasının yasal zemini oluşturulmuştur. Kanunun iki temel gerekçesinden biri istihdamın artırılıp işsizliğin azaltılması iken diğeri çalışma hayatında meydana gelen ani ve geçici emek

talebinin karşılanabilmesidir. Ancak kamuoyunda kiralık işçilik olarak ifade edilen bu düzenlemeyle başta işçinin korunması olmak üzere iş hukukunun temel ilkeleri ile çelişen yeni bir istihdam modeli ortaya konulmuştur(DİSK, 2016: 4).

- **7076 Sayılı “Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun” İle Yapılan Düzenlemeler**

08/03/2018 tarih ve 30354 No’lu Resmi Gazetede yürürlüğe giren 7076 sayılı kanun ile kayıtlı istihdamın artırılması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda İş-Kur’a kayıtlı işsizler arasından eleman temin eden işverenlere mali kolaylıklar sağlanarak dolaylı yönden kayıt dışı çalışmayı azalttığı söylenebilir.

- **7103 Sayılı “Vergi Kanunları İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” İle Yapılan Düzenlemeler**

27/03/2018 tarih ve 30373 No’lu Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 7103 sayılı kanunla yatırım teşviki, asgari ücret düzenlemesi, vergi indirimi gibi teşviklerle özellikle gençler ve kadınlarla ilgili önemli düzenlemeler yer almıştır. 7103 sayılı kanunla 4447 sayılı kanuna geçici madde eklenerek özellikle gençlerin kayıtlı istihdamının teşvik edilmesi amaçlanmıştır. İmalat veya bilişim sektöründe faaliyette bulunan işverenlerin, İş-Kur’dan işçi temin edip çalıştırmaları halinde tüm sigorta primlerinin (işçi ve işveren payının tamamı) fondandan karşılanacağı kayıt altına alınmıştır.

7103 sayılı kanunla 5510 sayılı kanunda değişiklik yapılarak kayıt dışı istihdamın azaltılması hedeflenmiştir. Bu kapsamda ay içinde otuz günden daha az çalışma gösterip bildirim yapan işverenlere, çalışmanın niçin eksik yapıldığının belgeleriyle birlikte kuruma gönderilme zorunluluğu getirilmiştir. Bildirim yapılmaması halinde veya yapılan bildirim Kurum tarafından geçerli kabul edilmemesi halinde aradaki fark işverenlerden tahsil edileceği hüküm altına alınmıştır.

7103 sayılı kanun ile 4447 sayılı kanuna eklenen geçici 19. ve 21. madde kapsamında belirtilen teşviklerden yararlanma süresi 3248 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararıyla 31.12.2022 tarihine kadar uzatılmıştır.

- **7244 Sayılı ‘‘Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’’ İle Yapılan Düzenlemeler**

17/04/2020 tarih ve 31102 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 7244 sayılı kanun ile pandeminin ekonomik ve sosyal hayata etkisinin azaltılması hedeflenmiştir. Anılan düzenleme ile 4447 sayılı kanuna geçici 24. madde eklenerek Kuruma çalıştığı bildirilmekle birlikte kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmek için gerekli şartları taşımayan ve işveren tarafından ücretsiz izne çıkarılan işçilere nakdi ücret desteği sağlanmıştır. İşveren tarafından iş akdi feshedilenler açısından ise işsizlik ödeneği almayanlara destek sağlanmıştır. Kuruma kaydı bildirilmeden kayıt dışı istihdam edilenlerin ise ücret desteği yapılmamaktadır.

- **7252 Sayılı ‘‘Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’’ İle Yapılan Düzenlemeler**

28/07/2020 tarih ve 31199 No’lu Resmi Gazetede yürürlüğe giren 7252 sayılı kanun ile 4447 sayılı kanuna geçici 26. madde eklenerek prim desteği sağlanmıştır. Belirtilen düzenleme ile pandemi süresince kısa çalışma ödeneğinden ya da nakdi ücret desteğinden yararlanan sigortalıların normal çalışma süresine dönmeleri halinde sigortalının çalıştığı özel sektör işyerine üç ay süreyle prim desteğinden yararlanma imkânı getirilmiştir. Ancak 3246 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile bu üç aylık süre altı aya ve 31.06.2021 tarihine kadar uzatılmıştır.

- **7256 Sayılı ‘‘Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’’ İle Yapılan Düzenlemeler**

17/11/2020 tarih ve 31307 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 7256 sayılı kanun ile vergi borçları yapılandırılmış ve pandeminin istihdam üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması amacıyla devlet katkısı hayata geçirilmiştir.

Bununla birlikte sigortasız işçi çalıştıran işverenlere bir af ve hatta ödül niteliği taşıyan düzenlemelere yer verilerek kayıt dışı istihdamla mücadelenin sürdürülmesi noktasında soru işaretleri uyandırmıştır. Şöyle ki, 7256 sayılı kanunun 12. maddesi ile Kuruma bildirim yapmaksızın kayıt dışı işçi çalıştırdığını kabul eden işverenlere herhangi bir idari para cezasının verilmeyeceği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca bu işverenlere



işçiyi sigortasız çalıştırdıkları döneme ilişkin sigorta primlerinin tahakkuk ettirilmeyeceği ve mevzuattaki teşvik ve desteklerden yararlanmaya devam edeceği belirtilmiştir.

- **Bakanlar Kurulu Kararı**

19/06/2012 tarih ve 28328 No'lu Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yatırımlara devlet desteği uygulanarak kayıtlı istihdamın artırılması amaçlanmıştır. Genel teşvik uygulamalarının yanında bölgesel teşvik uygulamalarına da yer verilerek büyük ölçekli yatırımlar ile stratejik yatırımlara vergi indirimleri/muafiyeti/istisnası, faiz desteği, arazi tahsisi ve sigorta primi desteği sağlanmıştır.

Bakanlar Kurulu kararı ile bir yandan ekonomik açıdan geri kalmış bölgelerin kalkındırılması amaçlanırken öte yandan yatırımların teknolojik ve stratejik açıdan yapısal dönüşümü sağlayacak yatırımlar olması hedeflenmiştir. 2016/9139 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile daha önce uygulanan teşvik sisteminden farklı olarak proje tabanlı yatırımların teşvik edilmesi kapsama alınmıştır. Daha önceki yıllarda uygulanmayan ücret desteği ve enerji desteği teşvik kapsamına alınmıştır(Altay ve Karabulut, 2017: 192).

- **Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (Kadim) Projesi**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanmış olan Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi 2006/28 Sayılı Başbakanlık Genelgesi ile 04/10/2006 tarih ve 26309 No'lu Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Projenin hedefi çocukların ve yabancı kaçak işçilerin istihdamının önlenip kayıt dışı istihdamın azaltılmasıdır. Dört başlık altında yürütülecek projede toplumsal duyarlılığın artırılması hususunda bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri yürütülecektir. Ayrıca mevzuattan kaynaklı kayıt dışılığa neden olan faktörlerde değişiklikler yapılacak ve bürokratik engeller ortadan kaldırılacaktır. Etkin ve caydırıcı bir denetim mekanizması kurularak hem işyerinde fiili denetimin etkin hale getirilmesi hem de sistem denetimi ile sosyal tarafların katılımıyla kayıt dışı istihdamın en düşük seviyeye indirilmesi amaçlanmıştır.

Kayıt dışı istihdamla mücadelenin planlı ve eşgüdümlü bir şekilde yönetilebilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı bünyesinde Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Koordinatörlüğü kurulmuştur. Kayıt dışı çalıştırılanların kendilerini ihbar etmeleri için Ücretsiz Alo Kaçak İşçi hattının kurulacağı belirtilmiştir.

Projenin hayata geçirilmesiyle arzu edilen düzeye ulaşamamakla birlikte kayıt dışı istihdamın azaltılmasına kısmen de olsa bir katkı sağladığı istatistiklere yansımıştır.

- **Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı (2019-2021)**

27/10/2018 tarih ve 30578 No'lu Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 256 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararı ile en geniş toplumsal desteğin sağlanarak KDEyle mücadele eylem planının (2019-2021) hazırlanıp yürürlüğe konulacağı belirtilmiştir. KDEyle mücadele stratejisi eylem planıyla kayıt dışılığın azaltılabilmesi adına gönüllü uyum seviyesinin yükseltilip başta çocuklar ve gençler olmak üzere toplumun tüm kesimlerine yönelik farkındalığın artırılması amaçlanmıştır. Mevzuattan kaynaklanan sorunların ortadan kaldırılıp E-Devlet yardımıyla kurumların veri tabanlarındaki bilgilerin paylaşımı daha etkin bir hale getirilerek. Kayıt dışılığın yoğun olarak gözlemlendiği tarım, turizm, madencilik, gayrimenkul alım/satımı, yolcu taşımacılığı, spor, kültür ve sanat gibi alanlarda kamu kurum ve kuruluşlarının daha etkin bir denetim gerçekleştirmesi hedeflenmiştir.

## İKİNCİ BÖLÜM: KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN İŞ HUKUKUNA ETKİSİ

Bu bölümde kayıt dışı istihdamın iş hukuku açısından değerlendirilmesi yapılacaktır. Kayıtlı sektörde sigortalı olarak çalışanların haklarına yer verildikten sonra, kayıt dışı istihdam edilenlerin uğradıkları hak kayıpları ele alınacaktır. Gerek iş sözleşmesi devam ederken gerekse de sözleşme sona erdikten sonra mevzuatta belirtilen haklardan yararlanabilmek için belirli sürelerle sigortalı olarak çalışmış olmak şartı aranmaktadır. Aşağıda çok daha ayrıntılı bir şekilde ele alınacak olmakla birlikte sigortalı olarak çalışmanın faydaları şu şekilde sıralanabilir:

- Hamilelik döneminde geçici iş göremezlik ödeneği alınır, doğumdan sonra süt iznini kullanır ve yarım çalışma ödeneğinden yararlanır
- İşsiz kalınması halinde işsizlik ödeneği alınır
- Ücret Garanti Fonundan yararlanabilir
- Kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilir
- Koşulların oluşması halinde ihbar, kıdem, ayrımcılık, kötü niyet, işe başlatmama ve sendikal tazminatları talep edebilir
- Yıllık ücretli izin, hafta tatili, resmi ve genel tatil günleri gibi mevzuatta yer alan yasal dinlenme sürelerinden yararlanır

Sanayi devrimiyle birlikte üretim sürecinde yaşanan dönüşümün ardından küçük ölçekli üretim, yerini kitlesel üretime bırakmış ve işçi ile işveren sınıfları ortaya çıkmıştır. İş hukukunun ortaya çıktığı bu ilk dönemlerde klasik liberal düşünceye uygun olarak taraflar arasında tam bir sözleşme özgürlüğünün bulunduğu ileri sürülerek devletin herhangi bir müdahalesine gerek olmadığı özellikle vurgulanmıştır. Sözleşme özgürlüğü çerçevesinde taraflar arasında bir eşitlik olduğunu, arzu ederlerse sözleşme yapabileceklerini arzu etmezlerse sözleşme yapmayacakları ifade edilmiş ve piyasa şartlarına tabi kılınmışlardır. Üretim araçlarına sahip olan işverenler karşısında daha zayıf bir konumda bulunan başta çocuk ve kadın işçiler olmak üzere tüm işçiler uzun çalışma süreleri, düşük ücretler ile sosyal güvencesiz bir şekilde çok kötü çalışma şartlarında çalıştırılmışlardır.

Liberal görüşün borçlar hukukundaki bir yansıması olan sözleşme özgürlüğü ve irade özerkliği kavramları ışığında devlet, başlangıçta işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkilerine karışmadığı gibi işçilerin bir araya gelerek hak ve menfaatlerini savunabilmeleri için kurdukları sendikaları da yasaklamıştır. Bu şartlar altında çok

uzunca bir süre çalışmak zorunda kalan işçiler ancak bazı toplumsal gelişmelerin ardından devletin koruyucu ve düzenleyici adımlarını görmeye başlamıştır. Dolayısıyla iş hukuku güçlü olan işveren karşısında daha güçsüz olan işçilerin korunması ilkesine dayanan genç bir hukuk dalı olmakla birlikte gelişimini de sürdürmektedir.

İş Hukuku sanayi devrimine bağlı olarak ortaya çıkan yeni üretim ilişkilerinin sonucunda, işçilerin işveren karşısındaki ekonomik ve hukuki bağımlılıktan kaynaklanan eşitsizliklerinin giderilmesi amacıyla ortaya çıkmıştır. Sanayi devriminin ardından ortaya çıkan ağır çalışma koşulları altında ezilen işçilerin hukuki, ekonomik ve sosyal açıdan korunmaları gayesiyle hukuk sistemi içinde kendine yer bulmuştur(Yıldız, 2018: 735).

İş hukuku, bireysel iş hukuku ve toplu iş hukuku olmak üzere iki kısımda incelenmektedir. Bireysel iş hukukunda iş sözleşmesinin kurulması ve sözleşmenin devamı süresince ücret, çalışma süreleri, izin hakları gibi konular ile sözleşme sona erdiğinde tazminat gibi tarafların hak ve yükümlülükleri ele alınmaktadır. Toplu iş hukukunda ise sendikaların kuruluşu, işleyişi, örgütlenişi, faaliyetleri, toplu iş sözleşmesinin yapılması ve bu sözleşme yapılırken uyuşmazlık ortaya çıkması halinde grev ve lokavta gidilebilmesi gibi konular yer almaktadır.

## **2.1. İşsizlikle Mücadele Amaçlı Düzenlemelere Etkisi**

Başta ihbar ve kıdem tazminatı olmak üzere iş hukukunda düzenlenmiş olan tazminatların, işçinin iş sözleşmesinin sona erip işsiz kaldığı dönemde gelir elde etmesine yönelik düzenlemeler olduğunu ifade edebiliriz. Aynı şekilde İşsizlik Sigortası Kanunu'nda (İSK) düzenlenmiş olan işsizlik ödeneği, ücret garanti fonu ve kısa çalışma ödeneği de bu amaca hizmet etmektedir.

### **2.1.1. İhbar Tazminatı**

Mevzuatımızda iş sözleşmesinin feshedilmesi hem işçilere hem de işverenlere tanınmış bir haktır ve bu hakkın feshe ilişkin nedenlerin ortaya çıkmasının ardından belli bir zaman dilimi içinde kullanılması gerekir(Akyiğit, 2008: 610). Fesih beyanı bozucu yenilik doğuran bir hak olup işçinin veya işverenin tek taraflı irade açıklaması ile sözleşmenin sona erdirilmesidir. Bu beyan karşı tarafa ulaştığı andan itibaren bütün hüküm ve sonuçlarını doğurmaya başlar(Eren, 2013: 1259). Süreli fesih; bildirimli fesih, ihbarlı fesih, öneli fesih ve olağan fesih gibi terimlerle ifade edilebilmektedir. Süreli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmelerini, belli bir süreye uymak şartıyla bu sürenin bitiminde sona erdiren tek taraflı bir irade beyanıdır(Mollamahmutoğlu vd, 2014: 894).

İş sözleşmesinin tek taraflı olarak sona erdirilmesi özellikle zayıf konumda bulunan işçi açısından ağır sonuçları olabilir. Bu yüzden iş sözleşmesi sona erdirilmek istenen tarafa belli bir süre öncesinden durumun bildirilmesi gerekir. Emeği ile geçimini sağlayan işçiyi aniden ortaya çıkabilecek fesihden koruyup, bildirim sürelerinde kendisine yeni bir iş arama imkanını verirken, işverenlere de yeni bir işçi istihdam etme fırsatını sağlamış olur.

Her iki taraf için geçerli olan bildirim süreleri işçiyi korumaktan ziyade aniden işten ayrılmayı veya işten çıkartılmayı önlemeye yönelik düzenlemedir. Fesih ortadan kalkmamakta yalnızca iş akdinin sona ermesi belli bir süreliğine geciktirilmektedir. Bildirim süreleri çalışanın işinin korunmasını sağlayamadığından iş güvencesi ile bir ilgisi bulunmamaktadır(Taşkent, 2003: 157). Bildirim süreleri boyunca iş sözleşmesi tüm hüküm ve sonuçlarıyla birlikte devam ettiği için işçinin çalışma borcu işverenin ise ücret ödeme borcu devam edip bildirim süresinin sonunda iş sözleşmesi sona ermektedir.

Hukukumuzda bildirim sürelerinin sözleşmelerle artırılabilmesi mümkün iken azaltılması ya da tamamen ortadan kaldırılması mümkün değildir. İşçinin korunması ilkesi çerçevesinde, sözleşmelerle işverenler açısından daha uzun bildirim süreleri kararlaştırılabilirken işçiler bakımından bildirim sürelerinin artırılmasının geçersiz kabul edilmesi Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere iş hukukunun amacına ve ruhuna uygun düşecektir(Şişli ve Yangın, 2014: 82). İK md. 17/2’de fesih bildirim sürelerine yer verilmiştir. Buna göre iş sözleşmesi; işin altı aydan daha kısa sürmüş olması halinde bildirim karşı tarafa yapılmasından itibaren iki hafta, işin altı aydan bir buçuk yıla kadar devam etmiş olması halinde dört hafta, işin bir buçuk yıldan üç yıla kadar devam etmiş olması halinde altı hafta ve işin üç yıldan fazla devam etmiş olması halinde ise sekiz hafta sonra iş sözleşmesi feshedilmiş sayılacaktır. Basın İş Kanununda işçi ve işveren açısından farklı bildirim süreleri öngörülmüş iken, Deniz İş Kanununda İK’da belirtilen bildirim süreleri kabul edilmiştir.

Borçlar Kanunu md. 432/2’ye göre işçinin çalışma süresi dikkate alınarak belirlenen bildirim sürelerine göre işçinin hizmet süresi bir yıla kadar sürmüş ise iki hafta, bir yıldan beş yıla kadar sürmüş ise dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüşse altı hafta sonra feshedilmiş sayılacaktır. Söz konusu bildirim sürelerine uyulmamasının yaptırımı ise ihbar tazminatı şeklinde karşımıza çıkmaktadır. İhbar tazminatı; belirsiz süreli iş sözleşmesi ile kurulan iş ilişkisinde taraflardan her birinin bildirim sürelerine uymadığı

takdirde karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Yani yalnızca işverenin işçiye ödeyeceği bir tazminat değil, şartları oluştuğunda işçinin de işverene ödemek zorunda olduğu bir tazminattır.

İhbar tazminatı işçinin almış olduğu son brüt ücret üzerinden hesaplanmaktadır. İK md. 17/7'ye göre işçiye ödenen temel ücrete ek olarak para ya da parayla ölçülmesi mümkün olan diğer menfaatler de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu şekilde hesaplanan ihbar tazminatından damga vergisi ve gelir vergisi kesilmektedir. Nitekim Gelir İdaresi Başkanlığı'nın 03/04/2019 tarihli özelgesinde, ihbar tazminatının ücret niteliğinde olduğu ve Gelir Vergisi Kanununa göre vergilendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 25/10/2017 tarih ve 30221 No'lu Resmi Gazetede yayımlanıp yürürlüğe girmesinin ardından ihbar tazminatında zamanaşımı süresi beş yıla düşürülmüştür. İhbar tazminatının dışında kıdem tazminatı, ayrımcılık tazminatı, kötü niyet tazminatı gibi tazminatlarda da zamanaşımı süresi beş yıla indirilmiştir.

İhbar tazminatının ortaya çıkabilmesi için sigortalı olarak kayıtlı istihdam şeklinde bir çalışmanın olması gerekir. Kayıt dışı çalışan bir işçinin ihbar tazminatına hak kazanması söz konusu olamayacaktır. Elde ettiği ücret geliri, SGK'ya olduğundan daha düşük bildirilen kişiler için de benzer bir kayıp söz konusudur. Çünkü ihbar tazminatı son brüt ücret üzerinden hesaplandığından, kişinin gerçekte almış olduğu ücret daha yüksek olsa bile Kurum'a resmi olarak bildirilen ücret üzerinden hesaplama yapılacak ve bu da daha az tazminatın alınmasına yol açacaktır.

### **2.1.2. Kıdem Tazminatı**

İş hukukumuzda kıdem tazminatının hukuki niteliğine dair farklı görüşler bulunmakla birlikte kavram olarak; kanunda belirtilen asgari çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin kanunda öngörülen nedenlerden biriyle son bulması halinde, işveren tarafından işçiye ya da işçinin ölümü halinde mirasçılara ödenen para şeklinde tanımlanabilir(Anadolu, 2003: 242). Bu tanıma göre kıdem tazminatından söz edebilmemiz için yasa kapsamında işyerinin ve işçinin varlığının yanında işçinin belirli bir çalışma süresine ek olarak iş sözleşmesinin belli nedenlerle feshedilmiş olması gerekir. Kıdem tazminatı işçinin aldığı ücretle orantılı olup iş sözleşmesi sona eren işçinin gelir kaybını telafi etmeye yöneliktir. İşçinin, işverene dürüstlük kuralları çerçevesinde sadakatle hizmet etmesinin, çalışma süresince yıpranmasının ve işyerine verdiği katkının ödüllendirilmesi olarak değerlendirilebilir(Akbiyık ve Koç, 2011: 255). Kıdem tazminatı

mülga 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükteki 14. maddesine göre düzenlenmiştir. Deniz İş Kanunu md. 20'de 1475 sayılı İş Kanununa benzer bir düzenleme getirilmiştir. 5953 sayılı Basın İş Kanununun 6. maddesinde ise tamamen farklı bir düzenleme yer almıştır.

Kıdem tazminatı hakkından yararlanabilmek için işçinin iş akdinin belirli sebeplerle sona ermesi, sürekli bir işte\* çalışıyor olması ve kıdem şartının sağlanmış olması gerekir. İK md. 4'e göre çalışanların kapsam dışında bırakılmasında veya bir yıldan daha az çalışma süresinde olduğu gibi kıdem tazminatından her durumda yararlanılamaz. Yasada düzenlenen sona erme nedenlerinde ve sürekli veya aralıklı bir şekilde en az bir yıllık hizmet süresine sahip işçiler bakımından bir hak olmaktadır. Aşağıda kıdem tazminatına hak kazanılan durumlara yer verilmiştir(ÇİL, 2009: 3 ve Limon, 2015: 154-156).

- İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenlerle (İK md. 24) feshi
- İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenlerle (İK md. 25/II hariç) feshi
- İş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenler dışında feshi
- Kadın işçinin iş sözleşmesinin evlilik nedeniyle feshi
- İş sözleşmesinin muvazzaf askerlik nedeniyle feshi
- İşçinin ölümü
- İş sözleşmesinin SGK'dan veya ilgili sandıklardan yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla feshi

Kıdem tazminatı hesaplanırken tazminata hak kazanan işçiye işyerinde çalıştığı her bir tam yıl için işveren tarafından otuz günlük ücreti tutarında ödeme yapılır. Bir yıldan arta kalan süreler için de oranlama yapılarak kıdem tazminatı ödenir. Çalışılan her bir yıl için otuz günlük ücretin ödeneceğine dair düzenleme nisbi emredici olup kanunda da belirtildiği üzere bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

Kıdem tazminatının hesaplanmasında son brüt ücret dikkate alınır ve işçiye ödenen temel ücrete ek olarak para ya da parayla ölçülmesi mümkün olan diğer menfaatler de göz önünde bulundurulurken bulundurulurken arızı nitelikteki sosyal yardımlar ise dikkate alınmaz. Hukukumuzda kıdem tazminatının tavan sınırına "en yüksek dereceli devlet memurunun (Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı) bir yıllık emekli ikramiyesini aşmayacağı" kuralı getirildiği ve söz konusu düzenlemenin mutlak emredici\*\* nitelikte olması nedeniyle işçi lehine olsa dahi değiştirilmesi mümkün değildir.

İhbar tazminatında hem gelir vergisi hem de damga vergisi kesilirken kıdem tazminatından sadece damga vergisi kesilmekte ve zamanında ödenmeyen kıdem

tazminatına mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmaktadır. Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için en az bir yıl çalışmış olma şartı arandığından işçinin fiili kıdemi bir yıldan fazla olmasına rağmen çalıştığı sürelerin tamamının veya bir kısmının Kurum'a bildirilmeyip kayıt dışı çalışmanın gerçekleştirilmesi, işçiye daha az kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesine ve hatta bazen bu haktan hiç yararlanamamasına yol açmaktadır.

Tablo 2.1. İhbar ve Kıdem Tazminatı Hesaplaması (Çalışma süresi 5 yıl)

<b>İhbar Tazminatı</b>					
Aldığı Brüt Ücret	Hesaplanan İhbar Tazminatı Miktarı	Damga Vergisi <sup>1</sup>	Gelir Vergisi <sup>1</sup>	Net Ödenen Miktar	
3.577	6.677	51	1.001	5.625	
6.000	11.200	85	1.680	9.435	
8.285	15.465	117	2.320	13.028	
<b>Kıdem Tazminatı</b>					
Aldığı Brüt Ücret	Hesaplanan Kıdem Tazminatı Miktarı	Damga Vergisi	Gelir Vergisi	Net Ödenen Miktar	
3.577	17.885	135	-	17.750	
6.000	30.000	228	-	29.772	
8.285	41.423	314	-	41.108	
<b>Toplam Tazminat (Kıdem + İhbar Tazminatı)</b>					
Aldığı Brüt Ücret	Hesaplanan Toplam Tazminat Miktarı	Damga Vergisi	Gelir Vergisi	Net Ödenen Miktar	
3.577	24.562	186	1.001	23.375	
6.000	41.200	313	1.680	39.207	
8.285	56.888	431	2.320	54.136	

**Kaynak:** Tarafımızca hazırlanmıştır. 1) Damga vergisi % 0,759 ve Gelir Vergisi %15 üzerinden hesaplanmıştır.

Tablo 2.1'de işçinin beş yıldır aynı işyerinde çalıştığı varsayımına bağlı olarak 2021 yılı için belirlenmiş olan taban ve tavan sınırlarını da kapsayacak şekilde ihbar ve kıdem tazminatı hesaplamalarına yer verilmiştir. Tabloya baktığımızda işçinin aldığı ücretin 6.000 TL olmasına karşılık Kurum'a asgari ücret üzerinden sigorta primlerinin bildirilmesi halinde yaklaşık 3.800 TL'si ihbar tazminatı ve 12.000 TL'si kıdem tazminatı



kaynaklı olmak üzere toplamda 15.800 TL kaybı olmaktadır. Sigorta primlerinin hiç bildirilmediği varsayımı altında ise durum daha vahimdir. Asgari ücret seviyesinden hesaplanırsa dahi işçinin toplam kaybı 30.000 TL'yi bulmaktadır. Yalnızca bir işçi için hesaplanan bu rakamların, kayıt dışı çalışanların sayısının yüzbinlerle ifade edildiğini göz önüne aldığımızda işgücü piyasasındaki toplam ekonomik kayıp daha net anlaşılmaktadır. İhbar ve kıdem tazminatı için yapılan bu açıklamalar diğer tazminatlar, aylıklar, gelirler ve ödenekler için de geçerlidir.

### **2.1.3. İşe Başlatmama (İş Güvencesi) Tazminatı**

İş güvencesi sisteminin özünde, iş akdinin işveren tarafından keyfi bir şekilde sona erdirilmesinin önlenmesi yatmaktadır. Fesih hakkının keyfi olarak kullanılmasının önlenmesi işçinin yaşamını sürdürmesine olanak tanıyan iş ilişkisinin korunmasına hizmet ettiğinden öncelikle işçinin bireysel çıkarlarını ilgilendirmektedir(Alpagut, 2008: 89). İş güvencesi ile işçinin kendisinin ve ailesinin tek geçim kaynağı olan ücretin sürekliliğinin sağlanması amaçlanmaktadır. Buradaki amaç işçinin hiçbir şekilde işten çıkartılmaması değil, objektif ve haklı nedenler bulunmadan iş sözleşmesinin sona erdirilememesidir(Koç, 2005: 17).

1994 yılında kabul edilen ve bir sonraki yıl 22075 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 158 Nolu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi'nin 4. maddesinde; işçinin kapasitesi ya da işin yürütülmesi veya işyeri gerekleri gibi geçerli bir son verme nedeni bulunmadığı sürece hizmet ilişkisinin sonlandırılmayacağına dair düzenlemeye yer verilmiştir. Benzer bir düzenlemeye İK md. 18'de yer verilmiştir. İlgili düzenleme gereğince işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanmadığı sürece işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilemez.

İşçinin iş sözleşmesine bağlı olarak çalışıyor olması otomatikman iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceği anlamına gelmez. Yani iş güvencesi tüm işçileri değil, İK md. 18'de belirtilen şartları taşıyanları kapsamaktadır. Bu şartlardan birincisi iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması, ikincisi işçinin en az altı aydır o işyerinde çalışıyor olmasıdır. Üçüncüsü işçinin, işletmenin bütününü yöneten işveren vekili veya yardımcısı konumunda bulunmaması gerekir ya da işyerinin bütününü sevk ve idare edip işçi işe alma ve işten çıkarma yetkisine sahip işveren vekili pozisyonunda çalışmıyor olması gerekir. Sonuncusu ise işyerinde otuz ve daha fazla işçinin çalışıyor olmasıdır. Buradaki

ilk üç koşul hemen hemen bütün işçiler tarafından sağlanabilirken, dördüncü koşul işgücü piyasası katılımcılarının neredeyse yarısının iş güvencesi sisteminin dışında kalmasına neden olmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, işyerindeki kıdemi altı aydan az olanlar, otuzun altında çalışanın olduğu işletmelerde faaliyette bulunanlar ve kendi isteğiyle işyerinden ayrılanlar iş güvencesi kapsamında yer almamaktadır(Eyrenci vd. 2015: 179) İşe başlatmama tazminatı; işçinin iş akdinin feshedilmesinin iş güvencesi hükümleri çerçevesinde mahkeme kararıyla kanuna aykırılığının tespit edilmesi halinde işçinin yasal prosedürü izleyip işe başlamak için yaptığı başvurunun işveren tarafından kabul görmemesi halinde, yasanın öngördüğü alt ve üst sınırlar içinde mahkeme tarafından belirlenen ve işverenin işçiye ödemek zorunda olduğu tazminattır(Narmanlıoğlu, 2013: 1960).

İK md. 20 gereğince iş sözleşmesi sona erdirilen işçiye, iş ilişkisinin sona erme nedeninin belirtilmediği ya da belirtilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiasıyla fesih bildirimiminin tebliğinden itibaren bir ay içinde arabulucuya başvurma hakkı bulunmaktadır. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa göre arabuluculuk dava şartı olarak düzenlenmiştir. İşçi, arabuluculuk faaliyetinde tarafların uzlaşmaması üzerine, uzlaşamadığına dair son tutanağın düzenlendiği andan itibaren iki hafta içerisinde iş mahkemesinde dava açabilir.

İşveren tarafından geçerli bir nedenin gösterilemediği ya da gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece tespit edilip feshin geçersizliğine karar verildiğinde işçi on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurmalıdır. İşveren de işçinin bu müracaatına karşılık bir ay içinde işçiye işe başlatmak zorundadır ya da en az dört en fazla sekiz aylık ücret tutarındaki işe başlatmama tazminatını ödemek zorundadır(Centel, 2013: 165). Aslında burada işverene, işçiye işe alma ya da işe almayıp mahkeme kararında belirtilen miktardaki işe başlatmama tazminatı ile en fazla dört aya kadarki boşta geçen sürelerle ilişkin ücreti ödeyip iş ilişkisini sona erdirmeye noktasında seçimlik bir hak tanınmıştır(Çil, 2008: 47). İşveren işçiye işe başlatır ise fesih öncesindeki ücret ve çalışma koşullarını uygulamalıdır. Ayrıca iş akdinin feshi ile işe yeniden başlama tarihleri arasında işyerindeki diğer işçilere sağlanan ekonomik ve sosyal haklardan da yararlandırılmalıdır(Çalışma ve Toplum, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21.03.2016 tarih ve 2014/35250 Esas ve 2016/6633 Karar sayılı kararı).

İş güvencesi sisteminin yukarıda ifade edilen hukuki sonuçlarının yanında pek çok ekonomik ve sosyal sonuçları yer almaktadır. Buna göre iş güvencesi sisteminin, geçerli bir neden olmadan iş akdinin sona erdirilememesi ve kirli rekabet olarak ifade edilen emek gelirleri üzerinde oynanıp işçilik maliyetlerinin aşağıya çekilmesine olanak tanımadığı gerekçesiyle işverenlerin kayıt dışı istihdama yönelmesine neden olduğu söylenmektedir(Makas, 2003: 103). Ancak iş güvencesi sisteminin özünü zaten feshe karşı işçinin korunmasının yanında, işverenlerin, ücret başta olmak üzere çalışma koşullarını tek taraflı olarak değiştirememesi oluşturmaktadır(Alpagut, 2008: 89).

İş güvencesi liberal ekonomik yaklaşıma göre piyasa ekonomisinin işlerliğine zarar vermekte ve istihdamı azaltmaktadır. İş güvencesi nedeniyle işletmelerin mümkün olan en az sayıda işçi çalıştırdıkları ve işgücü ihtiyacı ortaya çıktığında mevcut işgücüne fazla çalışma yaptırarak yeni istihdam yaratmadığı belirtilmektedir(Aktuğ, 2009: 221-222). Başka bir görüşe göre iş güvencesinin temel amacı işçilerin çalışma hayatı içinde tutulmasıdır. Dengeli bir iş güvencesi sistemi, ekonomik gelişmenin teşvik edilmesi bakımından fayda sağlayacaktır. Çalışma mevzuatının gerçek anlamıyla uygulanabilmesi ve sosyal barışın ve huzurun korunması iş güvencesi sisteminin işlerliğine bağlıdır. Kendisini güvende hisseden işçi çalışmasının ilgili kurumlara bildirilip bildirilmediğini sorgulayabilir. Bu açıdan bakıldığında iş güvencesinin kayıtlı istihdamın artmasına olumlu katkısının olduğu söylenebilir(Başterzi, 2005: 57).

İş güvencesinin teknolojide ve üretim sistemlerinde meydana gelen gelişmelerin etkisiyle emek piyasalarında bir tarafta yüksek korumaya sahip tam zamanlı çalışan işçiler yer alırken diğer tarafta göreceli olarak daha az korunan, belirli süreli hizmet sözleşmeleri ve geçici iş ilişkisi ile çalışan ikili bir yapıyı ortaya çıkardığı ifade edilmektedir(Aktuğ, 2009: 217). İş güvencesinin olduğu bir çalışma ortamı, hem istihdam edilecek kişilerin seçiminde hem de çalıştırılacak işçi sayısında rasyonel davranılmasına neden olacaktır. İşçi seçiminde daha dikkatli davranılması işgücü devir hızını azaltacaktır(Başterzi, 2005: 57). Devir hızının azalması ise işe ve işyerine aidiyet duygusunun yükselmesine bağlı olarak işgücünün etkinliğini artıracak ve böylece emeğin verimliliğine katkı sağlayacaktır(Makas, 2003: 103). İş güvencesi hükümlerinden kaçınmak adına işverenler kayıt dışı işçi çalıştırma eğilimine girebilmektedirler. Defaatle belirtildiği gibi kayıt dışı istihdamın her üç şekilde de ya işe başlatmama tazminatını alınamamakta ya da eksik alınmaktadır.

#### 2.1.4. Kötü Niyet Tazminatı

Kötü niyet tazminatı hukukumuzda son dönemlerde oldukça sık talep edilen bir tazminat türüdür ve 4857 sayılı İK'nın 17. maddesinde bu tazminata hangi şartlarda hak kazanılacağı ve ispat yükünün hangi tarafın üzerinde olduğu belirtilmiştir(Güner, 2016, 289). Fesih hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığının denetimi Medeni Kanunun 2. maddesinde yer alan objektif iyi niyet, dürüstlük kuralı göz önünde bulundurularak gerçekleştirilir(Alp, 2003: 13). Kötü niyet iddiasını ispat yükü Medeni Kanunun 6. maddesinde yer alan genel kurallar çerçevesinde kötü niyete maruz kaldığını iddia eden taraf olan işçinin üzerindedir. İspat, bir olgunun varlığı ya da yokluğu ile ilgili hakimnin usulüne uygun şekilde ikna edilmesidir. İspat yükü kendisine düşen işçi, işverenin kötü niyetle hareket ettiğini ispat edemezse davayı kaybeder(Oğuzman ve Barlas, 2005: 227).

İK'nın kötü niyetli feshi düzenleyen maddesinde ve bu maddenin gerekçesinde hangi hallerin kötü niyetli fesih kapsamında değerlendirileceği, önceden belirlemenin imkansızlığı nedeniyle sınırlayıcı bir şekilde sayılmamıştır. Hangi hallerin kötü niyetli sayılacağı ya da sayılmayacağı Yargıtay kararları ışığında şekillenmektedir(Güner, 2016: 292). Sigortalılığın hiç bildirilmemesi ya da fiilen aldığı ücretin daha düşük gösterilmesi şeklinde kayıt dışı çalışan işçinin bu durumu ilgili kamu kurumlarına şikayet etmesi, temel ücret ve fazla mesai ücretlerinin ödenmediği ve yıllık izne çıkartılmadığı gerekçesiyle ya da başka nedenlerle şikayette bulunması, işveren aleyhine dava açması ya da açılmış davalarda işveren aleyhine tanıklık yapmasının ardından gerçekleştirilen fesihler, kötü niyetli fesih olarak kabul edilmektedir(Gerek, 2015: 9). İK md. 17/6'ya göre iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmeleri, fesih hakkının kötüye kullanılıp sona erdirilmesi halinde, bildirim süresinin üç katı tutarındaki tazminat işçiye ödenecektir.

İK'da öngörülen yaptırımlar sadece işverenin fesih hakkını kötüye kullandığı durumlarda uygulama alanı bulmaktadır. Eğer sözleşmenin işçi tarafından feshinde bir kötü niyet varsa bu durumda ancak genel hükümler çerçevesinde bir tazminat söz konusu olmaktadır(Eyrenci vd, 2010: 162). İK md. 17/6 gereğince fesih bildirim şartına uyulmadan iş akdinin sona erdirilmesi halinde ihbar tazminatının da ödenmesi gerekecektir. Yani kötü niyet tazminatı ile birlikte ihbar ve kıdem tazminatları talep edilebilecek ancak iş güvencesi tazminatından yararlanılamayacaktır. Çünkü yukarıda da ifade edildiği gibi iş güvencesinden yararlanan işçiler işe iade davası açıp, davanın lehine

sonuçlanmasına rağmen işe başlatılmadığında, işe başlatmama tazminatını almaktadır. Kötü niyet tazminatı ise iş güvencesi sisteminden yararlanamayan işçiler için getirilmiş bir düzenleme olduğundan aynı anda hem kötü niyet tazminatı hem de işe başlatmama tazminatı talep edilememektedir.

Kötü niyetli feshin ardından ortaya çıkan kötü niyet tazminatının işçileri ne oranda koruyabileceği tartışmaya açık bir konudur. Feshe karşı korunma bakımından iş güvencesi sisteminden yararlanan işçiler ile bu sistemin dışında bırakılan işçiler arasındaki bu ayrım ekonomik ve sosyal açıdan haksızlığa neden olmaktadır. Çalışma hayatında en fazla korunması gereken kesimin küçük ölçekli işletmelerde çalışanlar olduğunu düşündüğümüzde kötü niyetli feshin yaptırımını oldukça etkisiz kalmaktadır(Gerek, 2015: 12).

Kayıt dışı istihdamın sonucunda işçilerin yararlanamayacağı veya eksik yararlanacağı bir diğer tazminat türü kötü niyet tazminatıdır. İK'ya göre kötü niyet tazminatının hesabında; işçinin temel ücretinin yanında yasadan doğan veya sözleşmelerle getirilen para ve parayla ölçülmesi mümkün diğer menfaatler de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle sigortasız çalışan işçinin iş akdi işverence kötü niyetli bir şekilde sona erdirilmiş olsa dahi söz konusu tazminatın alınması mümkün olmayacaktır. Tazminatın hesaplanmasında işçinin gerçekte aldığı ücret ile kuruma bildirilen ücret arasındaki fark, işverence el konulmuş olacaktır. Zaten tek gelir kaynağı olan işini kaybeden işçinin üstüne bir de hak ettiği tazminattan daha azını alıyor olması iş hukukunun temel ilkelerinin çiğnenmesine ve içinde bulunduğu ekonomik, sosyal ve psikolojik şartların ağırlaşmasına yol açacaktır.

Tablo 2.2.'de işçinin kayıt dışı bir şekilde dört yıldır aynı işyerinde çalıştığı varsayılarak çeşitli ücret düzeylerinde iş güvencesi tazminatı ya da kötü niyet tazminatını alamaması halinde uğrayacağı maddi kayıplar hesaplanmıştır. İş güvencesi tazminatı, 193 sayılı GVK'nın 25. maddesinin 1. fıkrasının 1 numaralı alt bendine göre gelir vergisinden muafdir ancak kötü niyet tazminatı açısından ise böyle bir muafiyet düzenlenmemiştir. İş güvencesi tazminatından ve kötü niyet tazminatından, diğer tüm işçilik alacaklarında olduğu gibi damga vergisi kesilmektedir. Daha genel bir ifadeyle tüm tazminatlardan yalnızca vergi kesintisi yapılmakta olup, SGK primleri kesilmemektedir. Yalnızca ücretlerde SGK primi kesintisine gidilmektedir(Çalışma ve Toplum, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 05.09.2012 tarih ve 2011/48488 Esas ve 2012/27544 Karar sayılı kararı).

Mahkeme tarafından iş güvencesi tazminatına taban sınır olan dört aylık ücret üzerinden hükmedilse dahi, aylık brüt ücreti 4.000 TL olan bir işçinin kaybı yaklaşık 16.000 TL olmaktadır ve yine en fazla dört aylık boşta geçen sürelerle ilişkin ücreti de dahil ettiğimizde işçinin kaybı 30.000 TL'yi bulmaktadır. İş güvencesi dışında kalan işçiler açısından geçerli olan kötü niyet tazminatı ise işçinin kıdemine bağlı olarak ortaya çıkan fesih bildirim süresinin üç katıdır. Örneğimize göre işçinin kıdemi üç yıldan fazla olduğu için kötü niyet tazminatı 24 hafta üzerinden hesaplanacaktır. İşçinin almış olduğu ücretin brüt 4.000 TL olduğunu varsaydığımızda alacağı kötü niyet tazminatı yaklaşık 19.000 TL olmaktadır. Gerek iş güvencesi tazminatı gerekse de kötü niyet tazminatı ile birlikte aynı zamanda ihbar ve kıdem tazminatının da alınabileceğini düşündüğümüzde işçinin tazminat anlamında maddi kaybı çok daha yüksek rakamlara ulaşmaktadır.

Tablo 2.2. İş Güvencesi Tazminatı ve Kötü Niyet Tazminatı Hesaplaması (Çalışma süresi 4 yıl)

<b>İş Güvencesi Tazminatı</b>				
Aldığı Brüt Ücret	Hesaplanan İş Güvencesi Tazminatı Miktarı	Damga Vergisi <sup>1</sup>	Gelir Vergisi <sup>1</sup>	Net Ödenen Miktar
4.000	16.000	121	-	15.879
5.000	20.000	152	-	19.848
7.000	28.000	213	-	27.787
<b>Kötü Niyet Tazminatı</b>				
Aldığı Brüt Ücret	Hesaplanan Kötü Niyet Tazminatı Miktarı	Damga Vergisi	Gelir Vergisi	Net Ödenen Miktar
4.000	22.400	170	3.360	18.870
5.000	28.000	213	4.200	23.587
7.000	39.200	298	5.880	33.022

**Kaynak:** Tarafımızca hazırlanmıştır. 1) Damga vergisi % 0,759 ve Gelir Vergisi %15 üzerinden hesaplanmıştır.

### 2.1.5. Ayrımcılık Tazminatı

Eşitlik ilkesinin özünde adalet ve hakkaniyet düşüncesi yer almaktadır. Eşitlik ilkesi iş hukukuna, işverenin eşit davranma borcu şeklinde yansımaktadır(Can, 1982: 10). Eşit davranma borcu işverenin, haklı bir neden olmadan çalışanlarına farklı uygulamalarda bulunamayacağını, keyfi davranışlar sergileyemeyeceğini, haksız ayrımlar

yapamayacağını ifade etmektedir. Tabii burada kastedilen işverenin bütün işçilerine mutlak olarak aynı şekilde davranması değildir. Ayrımı haklı kılan nedenler var ise farklı davranabileceği şeklinde değerlendirilmelidir(Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2014: 654). Hukukumuzda işverenin eşit davranma borcu Anayasa'nın 10. maddesi ile hakkaniyet ilkesi ve dürüstlük kuralı temeline yerleştirilmiştir. Eşit işlem borcu ve eşitlik ilkesi ile ilgili bir diğer önemli düzenlemeye İK md. 5'de yer verilmiştir(Yenisey, 2006: 64).

Anayasa'nın 10. maddesinde “kanun önünde eşitlik” başlığı altında eşitlik ilkesi düzenlenmiştir. Buna göre; “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Hiçbir kişiye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanımaz*”. Anayasa mahkemesi farklı tarihlerde verdiği kararlarında Anayasanın 10. maddesinde ifade edilen eşitliğin mutlak anlamda bir eşitlik olmadığını, bilakis bu düzenlemenin haklı nedenlerin varlığı halinde farklı uygulamalara olanak tanıyan nispi eşitlik ilkesi çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir(Gözler, 2000: 184).

İK md. 5/1 Anayasanın 10. maddesinin iş ilişkisine uyarlanmış bir hali olarak, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırımı yasaklamıştır(Yenisey, 2006: 65). İK md. 5/1'de iş ilişkisinin kurulması, devamı ve sona ermesinde genel anlamda ayrımcılık yasağına yer verilmiştir. İK md. 5/3'te cinsiyet ya da gebelik nedeniyle ayrımcılık yasağı özel olarak düzenlenmiş ve md. 5/4'te ise ayrıca cinsiyet nedeniyle ücret ayrımcılığının yapılamayacağı vurgulanmıştır.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu eşitlik ilkesinin üçüncü yasal dayanağını oluşturmaktadır. Kanunun eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı başlığını taşıyan md. 3/1'de herkesin eşit bir şekilde hukuken tanınan hak ve hürriyetlerden yararlanacağı belirtilmiştir. İlgili kanunun md. 3/2'de ise cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılığın yasak olduğu ifade edilmiştir(Taşdemir, 2020: 971). İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığının iddia eden işçi Medeni Kanunun 6. maddesinde yer alan genel kurallar çerçevesinde iddiasını ispat etmelidir. Bununla birlikte işçi bir ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren delil(ler)i ortaya koyarsa, işveren bunun aksini kanıtlamak zorundadır(Çil, 2014: 94).

İşverenin belli bir dine, mezhebe veya etnik kökene ya da siyasi görüşe sahip işçilere, işyerindeki diğer çalışanlara göre daha düşük ücret ödemesi, sigorta bildirimlerini yapmaması ayrımcılık yasağının ihlalini oluşturmaktadır. Cinsiyeti nedeniyle diğer işçilere nazaran sigorta primleri eksik bildirilen veya aldığı ücretten daha azının bildirilmesi şeklindeki davranışlar da yine eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmektedir. İşverenin eşit işlem yapma borcuna aykırı davranması halinde uygulanacak yaptırım İK md. 5’de düzenlenmiştir. İş ilişkisinin devamında ve sona ermesinde eşit davranma ilkesine aykırı davranılırsa işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki ayrımcılık tazminatını talep edebilir. Ayrımcılık tazminatına ek olarak mahrum bırakıldığı diğer haklarını da talep edebilmektedir.

Ayrımcılık tazminatı ile diğer tazminatlar arasındaki ilişkiyi incelediğimizde öncelikle ihbar ve kıdem tazminatını alabileceğini belirtmemiz gerekir. İK md. 5/6’daki açık hüküm gereği ayrımcılık tazminatı ile sendikal tazminat birlikte talep edilemez. Ayrımcılık tazminatı ile kötü niyet tazminatının birlikte istenip istenemeyeceği noktasında farklı görüşler bulunmakla birlikte esasen İK md. 17/6’da ayrımcılık tazminatı ile kötü niyet tazminatının birlikte talep edilemeyeceğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır.

İşveren tarafından yapılan ayrımcılık aynı zamanda ahlak ve iyiniyet kurallarına da aykırıysa bu davranışın kötü niyetli olduğu ve böyle bir feshin de kötü niyetli fesih olduğu söylenebilir. Bu durumda ayrımcılık tazminatının yanında kötü niyet tazminatı da istenebilir(Karagöz, 2012: 71). Buna karşılık ayrımcılık tazminatı ile kötü niyet tazminatının aynı anda istenemeyeceği görüşü de mevcuttur. Kötü niyet tazminatı iş ilişkisinin sona erdirilme şekline yönelik olarak ortaya çıkan ve genel nitelikli ayrımcılık tazminatına göre daha yüksek rakamlara ulaşabilen bir tazminattır. Ayrımcılığın kötü niyetin özel bir halini ifade ettiği, aynı fiilden dolayı iki tazminata birden hükmedilmemesi gerektiği belirtilmektedir(Sur, 2017: 50). Yargıtay’a göre aynı hukuki nedenden dolayı ikinci bir tazminata hükmedilemeyeceğinden aynı anda hem ayrımcılık tazminatını hem de kötü niyet tazminatını kapsayacak şekilde hüküm kurulamaz (Legalbank, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 05.09.2012 tarih ve 2011/48488 Esas ve 2012/27544 Karar sayılı kararı).

Ayrımcılık tazminatı ile işe başlatmama tazminatının birlikte istenip istenemeyeceği hususunda literatürde hakim olan görüş, her iki tazminatın birlikte talep edilebileceği



yönündedir. Ayrımcılık tazminatı olumsuz ve kanuna aykırı bir davranışından kaynaklanırken işe başlatmama tazminatı ise geçersiz bir feshin mahkeme tarafından tespit edilmesine rağmen işçinin işe başlatılmamasının yaptırımıdır. Bu nedenle her iki tazminatın niteliği ve amaçları birbirinden farklıdır. Ayrımcılık tazminatı işe başlatmama tazminatından farklı olarak spesifik bir davranışı karşılayan yaptırımdır(Taşyürek, 2013: 422 ve Sur, 2017: 50). Yargıtay’a göre öğretideki yaygın görüşün aksine her iki tazminat birlikte talep edilemez. Ayrımcılık yasağını ihlal eden olumsuz davranış, feshin geçersizliği ve işe başlatmama tazminatının miktarının belirlenmesi noktasında ele alınması gerekmektedir(Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 14.04.2016 tarih ve 2015/29051 Esas ve 2016/9441 Karar sayılı kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 18.06.2012 tarih ve 2010/13065 Esas ve 2012/23353 Karar sayılı kararı).

Tablo 2.3.’de dört yıldır aynı işyerinde çalıştığı varsayılan ve kayıt dışı bir şekilde istihdam edilen işçinin farklı ücret seviyelerinde ayrımcılık tazminatını alamaması halinde uğrayacağı maddi kayıplar hesaplanmıştır. Hesaplama yapılırken tavan miktar olan dört aylık ücret üzerinden hesaplama yapılmıştır. Aylık almış olduğu brüt ücreti 4.500 TL olan bir işçinin damga ve gelir vergisi kesildikten sonra eline geçmesi gereken rakam yaklaşık 15.000 TL olacaktır. Ayrımcılık tazminatı ile birlikte kıdem ve ihbar tazminatları da talep edilebileceği için kayıt dışı istihdam edilen bir işçinin toplam kaybı örnekteki hesaplama göre 40.000 TL’yi bulmaktadır.

Tablo 2.3. Ayrımcılık Tazminatı Hesaplaması

Ayrımcılık Tazminatı					
Aldığı Brüt Ücret	Hesaplanan Ayrımcılık Tazminatı Miktarı	Damga Vergisi <sup>1</sup>	Gelir Vergisi <sup>1</sup>	Net Ödenen Miktar	
4.500	18.000	137	2700	15.163	
5.500	22.000	167	3300	18.533	
6.500	26.000	197	3900	21.903	

**Kaynak:** Tarafımızca hazırlanmıştır. 1) Damga vergisi % 0,759 ve Gelir Vergisi %15 üzerinden hesaplanmıştır.

### 2.1.6. Sendikal Tazminat

ILO’nun 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesinde bireysel ve kolektif sendika özgürlüğü düzenlenirken; 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi ile işçilerin sendika üyelikleri veya sendikal faaliyetleri nedeniyle işe alınmada, çalışma koşullarının belirlenmesinde ve iş

ilişkinin sona ermesinde farklı davranılıp ayrımcılığa tabi tutulamayacakları düzenlenmiştir(Baycık, 2019: 10).

İşe alınmada, işin devamında ve iş sözleşmesinin feshinde sendikal nedenlere dayalı olarak haksız ve ayrımcı bir işleme tabi tutulmanın yaptırımı hukuki ve cezai olarak düzenlenmiştir(Özkaraca, 2013: 201). Hukuki yaptırım 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun (STSK) 25/4-5. maddesinde düzenlenmiştir. Sözleşmenin feshi dışında ya da iş akdinin feshedilmesi noktasında sendikal nedenlerle haksız ve ayrımcı bir işleme karşılaşılan işçiye, işveren tarafından işçinin en az bir yıllık ücreti tutarındaki tazminatın ödenmesi gerekmektedir(Akyiğit, 2013: 76).

Sendikal bir nedenle iş sözleşmesi feshedilen işçinin dava açması halinde işveren feshin nedenini ispatlamak zorundadır. İşçi, işverenin ileri sürdüğü fesih nedeninin gerçeği yansıtmadığını iddia ediyorsa, feshin sendikal nedenlere dayalı yapıldığını ispat etmek durumundadır. Yargıtay ispat yükünün işçiye ait olduğu durumlarda; işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısına, hangi tarihlerde üye olduklarına ve üyelikten istifa eden işçilerin olup olmadığına, yeni işçi alınıp alınmadığına ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığına, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin imzalanıp imzalanmadığına bakarak kararını vermektedir(Kazancı.com, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21.01.2018 tarih ve 2016/34331 Esas ve 2018/780 Karar sayılı kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 02.11.2017 tarih ve 2016/34608 Esas ve 2017/17263 Karar sayılı kararı).

Sendikal tazminatın diğer tazminatlarla ilişkisine baktığımızda STSK'nın 25. maddesinin son fıkrasında sendikal tazminatın yanında diğer yasal düzenlemelere göre sahip olunan hakların saklı olduğu hükmüne yer verilmiştir. Bu bağlamda işyerinde bir yıldan fazla çalışması olan işçiye kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. İşçinin iş sözleşmesi fesih bildirim sürelerine uyulmadan sona erdirilmişse sendikal tazminatın yanında ihbar tazminatı da istenebilir(Öztürk, 2013: 114).

Sendikal tazminat işçinin iş güvencesi kapsamı içerisinde olup olmadığına bakılmaksızın sendika özgürlüğünün ihlal edilmesi halinde talep edilebilir. Hatta iş güvencesinden yararlanan işçilerin iş akitleri feshedildiğinde işe iade davası açmamaları halinde bile istenebilir. Çünkü sendikal tazminat, feshin sendikal nedenle yapılmasından ötürü geçersizliğinin bir sonucu iken iş güvencesi tazminatı ise işçinin mahkeme kararına

rağmen işveren tarafından işe başlatılmamış olmasının sonucudur. Bu nedenle iş güvencesi tazminatı ile sendikal tazminat aynı anda talep edilemez(Astarlı, 2013: 165).

STSK'nın 25. maddesinde sendikal tazminatla birlikte kötü niyet tazminatının istenemeyeceğine dair bir düzenleme bulunmamakla beraber aynı hukuki nedenden dolayı iki ayrı tazminata hükmedilemeyeceği için sendikal tazminat ile kötü niyet tazminatı aynı anda talep edilemez(Terzioğlu, 2007: 168). Sendikal tazminat ile işverenin eşit davranma borcunu ihlal etmesinin ardından ortaya çıkan ayrımcılık tazminatının birlikte istenmesi yasanın amacının aşılması anlamına geleceğinden aynı anda her iki tazminatın talep edilememesi yerinde olacaktır(Akyiğit, 2013: 82).

Hukuki yaptırımın ortaya çıkabilmesi için öncelikli olarak ortada işçi sıfatına haiz bir çalışanın olması gerekir. İK md. 2/1'de işçi; iş akdine bağlı olarak çalışan gerçek kişi şeklinde tanımlanmıştır. İkinci olarak işçinin sigortalı olarak çalışıyor olması gerekir. Yalnızca sigortalılığı Kurum'a bildirilen aktif sigortalıların bu haktan yararlanabileceğini düşündüğümüzde sigorta girişi yapılmayıp kayıt dışı çalıştırılan işçiler sendikaya üye olamayacakları için sendikal tazminattan yararlanamazlar.

Hukuki yaptırımın dışında idari para cezası öngörülmüştür. STSK md. 19'da işçilerin sendikada üye kalmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı düzenlenmiş iken halihazırda herhangi bir sendikaya üyeliği bulunmayanların üye olmaya zorlanmaları hususunda isabetsiz bir şekilde düzenleme yapılmamıştır. Yalnızca işveren değil, işveren dışındaki kişiler de ilgili maddede belirtilen filleri gerçekleştirdiklerinde idari para cezasının muhatabı olurlar. Sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi hususunda bir diğer yaptırım Türk Ceza Kanununun 118/1. maddesinde hapis cezası şeklinde öngörülmüştür. İlgili düzenlemeye göre cebir ve tehdit kullanarak sendikaya üye olmaya ya da olmamaya, sendikal faaliyetlere katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlayan kişilere altı aydan iki yıla kadar hapis cezası verilir.

### **2.1.7. İşsizlik Ödeneği**

İşsizlik; en önemli üretim faktörü olan emeğin atıl kalması, tam olarak kullanılamaması veya boşa harcanmasıdır. Çalışma istek ve yeteneğine sahip olup çalışmaya hazır durumda bulunmakla beraber gelir getirici bir işe sahip olamama şeklinde tanımlanmaktadır(Talas, 1983: 95). İşsizlik, ortaya çıkardığı ekonomik ve sosyal

maliyetlerden ötürü ister gelişmiş ülke olsun ister az gelişmiş veya gelişmekte olan ülke olsun tüm ülkelerin en önemli sorunlarından biridir(Görücü vd, 2012: 128).

İşsizlik, iş kazası ve meslek hastalığının ardından karşılaşılabilecek en ağır sosyo-ekonomik risktir. Sosyal devlet anlayışı çerçevesinde 20. yüzyılın başlarından itibaren işçilerin işsizlik riskine karşı korunmaları gerektiği görüşü ortaya atılmış ve bu kapsamda işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı gibi çeşitli politikalar oluşturulup uygulamaya konulmuştur(Başterzi, 1996: 58). Bu bağlamda işsizlik sigortası mevcut işsizlerin işsizlik durumunu ortadan kaldırmaktan ziyade çalışanların gelecekte işsiz kalma ihtimali göz önünde bulundurularak getirilmiş bir düzenlemedir. Esasen işsizlik sigortası ile sigortalının gelir kaybının kısmen de olsa belli bir süreliğine gidererek daha zor durumlarla karşılaşmasının önüne geçilmek istenmektedir(Uğur, 2011: 100). İşsiz kalan kişilere hayatının sonuna kadar gelir güvencesi sağlamayıp işsizlerin, işgücü piyasalarında en kısa sürede yerlerini almaları hedeflenmiştir(Bektaş, 2020: 561).

Ülkemizde ilk defa 08/09/1999 tarih ve 23810 Nolu Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 4447 sayılı İSK ile işsizlik sigortası düzenlenmiştir. İSK'nın 47. maddesine göre işsizlik sigortası, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu bir sigorta türüdür. İşsizlik sigortası; çalışma isteğine, yeteneğine ve yeterliliğine sahip olmasına karşın kendi kusuru ve kastı olmadan işini kaybeden sigortalıların işsiz kalmaları neticesinde uğradıkları gelir kaybının yasada belirtilen belli bir miktarını yine belli bir süreliğine karşılayan sigortadır.

Kayıt dışı istihdam edilmeyen her çalışan, işsizlik sigortasının zorunluluk ilkesi gereği çalıştığı süre boyunca işsizlik sigortasına prim ödemek zorundadır. İşçinin prim ödemek isteyip istemediğinin bir önemi bulunmamakta ve sigortalı çalışan her birey işsizlik sigortası sisteminin kapsam alanı içinde bulunmaktadır. Çalışmak istemeyen, çalışmayan, çalışmak zorunda olmayan ya da herhangi bir nedenle çalışma hayatının dışında yer alan bireyler doğal olarak işsizlik sigortası sisteminin dışında bırakılmıştır(Görücü vd, 2012: 130).

İşsizlik sigortası işçiler, işverenler ve devlet tarafından ödenen sigorta primleri ile finanse edilmektedir. İSK'nın 49. maddesinin 1. fıkrasına göre 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda (SSGSSK) belirtilen prime esas aylık brüt kazanç üzerinden %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 devlet payı alınmaktadır.

İşsizlik ödeneğine hak kazanmanın şartları İSK'nın 51. maddesinde düzenlenmiştir. Bu kanun kapsamında işsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarından birincisi sigortalı olmaktır. İş akdine tabi olarak çalışanlar, isteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenler, SSGSSK'nın Ek 6. maddesi kapsamında olanlar ve 506 sayılı SSK'nın geçici 20. maddesinde belirtilen sandıklara tabi olarak çalışanlar İSK kapsamında sigortalı sayılmaktadır. Son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp, işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde iş sözleşmesine tabi olarak çalışanlar işsizlik sigortasından faydalanma şartlarından birincisini yerine getirmiş olmaktadır.

18.01.2019 tarihinden itibaren iş sözleşmesinin feshinden önceki son 120 günlük dönemde, eksik gün nedenlerine ve aynı işverenle olup olmadığına bakılmaksızın iş sözleşmesinin bulunması, son 120 gün şartının sağlanması bakımından yeterlidir(İş-Kur, 2019). Yani işsizlik sigortası primlerinin işveren tarafından ödenmemesi, sigortalının işsizlik ödeneğinden yararlanmasına engel teşkil etmez(Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 662). Burada özellikle vurgulamamız gereken nokta yalnızca işsizlik sigortası primlerinin işverence ödenmemesi halinde işsizlik ödeneğinden yararlanılabileceğidir. Diğer kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına ait primlerin bildirilmeden kayıt dışı bir şekilde çalıştırılanlar işsizlik ödeneğinden yararlanamazlar.

İşsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarından ikincisi işsizliğin gayri iradi olmasıdır. Çünkü iradi işsizler teknik anlamda işsiz olarak değerlendirilmemektedir. İşsizliğin, İSK'nın 51. maddesinde belirtildiği gibi sigortalının isteği dışında ve kusuru bulunmaksızın ortaya çıkmış olması gereklidir(Bektaş, 2020: 572). Buna göre;

- İK, Deniz İş Kanunu (DİK) veya Basın İş Kanunu (BİK) kapsamında çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin, işverence bildirim sürelerine uyularak sona erdirilmesi veya bildirim sürelerine ait ücretin işveren tarafından peşin ödenerek sona erdirilmesi
- Belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin bitiminden önce ya da belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim sürelerini beklemeksizin iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenlerle sona erdirilmesi(İK md. 24/I, II ve III, DİK md. 14/II ve III, BİK md. 7 ve 11/I)
- Belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin bitiminden önce ya da belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim sürelerini beklemeksizin iş sözleşmesinin işveren

tarafından haklı nedenlerle sona erdirilmesi(İK md. 25/I, III ve IV, DİK md. 14/III, BİK md. 12/I)

- Belirli süreli iş sözleşmelerinde belirlenmiş sürenin bitimiyle beraber işsiz kalınması,
- DİK md. 7/II'ye göre iş sözleşmesinin belirli bir sefer için yapılması nedeniyle sefer sonunda işsiz kalınması
- İşyerinin devredilmesi, kapanması ya da kapatılması veya işin ya da işyerinin niteliğinin değişmesi gibi nedenlerle işçinin işten çıkarılması
- DİK md. 14/IV'de belirtilen nedenlerle işsiz kalınması
- Özelleştirme nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi

İşsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarından üçüncüsü; İSK'nın 51. maddesinde belirtildiği üzere kaza, hastalık, analık ve gebelik hali, ücretsiz izin, mevsimlik işlerdeki çalışılmayan dönem, grev, lokavt, işçi kuruluşundaki yöneticilik, askerlik ya da başkaca kanuni ödevler nedeniyle iş sözleşmesinin askıya alınmamış olmasıdır. İş sözleşmesinin askıya alınması tarafların en temel borçlarının geçici bir süreliğine ertelenmesi halidir. Askı döneminde işçi iş görme borcunu işveren ise ücret ödeme borcunu yerine getirmemektedir. İş sözleşmesi sona erdirilmediği için tarafların asli yükümlülüklerinin dışında kalan sadakat borcu, işçiyi koruma ve gözetme borcu gibi diğer borçlar ise devam etmektedir(Yaman, 2016: 761).

İşsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarından dördüncüsü; SGK'dan yaşlılık aylığı almamaktır. Sigortalının kendi çalışmalarından dolayı yaşlılık aylığının dışında malullük aylığı ya da sürekli iş göremezlik gelirinini bağlanması halinde işsizlik ödeneğinden yararlanır. Ayrıca sigortalıya hak sahipliği nedeniyle ölüm geliri veya ölüm aylığı bağlanması ya da toptan ödeme yapılması durumlarında da işsizlik ödeneğinden yararlanmaya devam edecektir(Saraç, 2011: 21).

İşsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarından beşincisini kuruma yapılacak başvuru oluşturmaktadır. Sigortalının, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren otuz gün içinde İş-Kur'a doğrudan ya da elektronik ortamda başvurması gereklidir. Mücbir sebepler dışında belirtilen süre içinde başvurunun yapılmaması, ödenekten yararlanma hakkını ortadan kaldırmamakla birlikte gecikilen sürenin toplam hak sahipliği süresinden düşülmesine yol açacaktır.

İşsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarından altıncısı; esasen yasada böyle bir şarta açıkça yer verilmemiş olmakla beraber kişinin çalışmaya istekli ve elverişli bulunmasıdır. Burada kastedilen, çalışma talebi geldiğinde sigortalının çalışmaya hazır olduğunu ve bu talebin haklı ve geçerli bir neden olmadan reddedilmesi gerektiğidir(Başterzi, 1996: 105).

İSK md. 50/1'e göre işsizlik ödeneğinin miktarı günlük olarak belirlenmektedir. Günlük işsizlik ödeneği miktarı sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkıdır. Günlük işsizlik ödeneğinin otuz katı aylık işsizlik ödeneğini vermektedir. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneğinin miktarı brüt asgari ücretin yüzde seksenini geçemez.

İSK md. 50/2'de işsizlik ödeneğinden yararlanma süresinin ödenen prim gün sayısı ile doğru orantılı olduğu belirtilmiştir. Kanunda belirtilen işsizlik sigortasından yararlanma şartlarını taşıyanlardan iş sözleşmesinin feshinden önceki son üç yıl içinde işsiz kalan sigortalının adına 600 gün sigorta primi ödenmiş ise 180 gün, 900 gün sigorta primi ödenmiş ise 240 gün ve 1080 gün sigorta primi ödenmiş ise 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilmektedir.

Çalışılan sürelerin tamamı veya bir kısmı SGK'ya bildirilmemişse örneğin deneme süresince sigorta primleri yatırılmamış ya da ay içerisinde bazı günlerin çalışılmamış gibi gösterilmesiyle yasada belirtilen sigortalılık süresi karşılanamayacak ve işsizlik ödeneğinden yararlanılamayacaktır. İşçinin iş hayatında başına gelebilecek en olumsuz durumlardan biri olan işsiz kalması halinde, yeni bir iş bulana kadar gelir elde etmesi mümkün olmayacak ya da gelir kaybı kısmen telafi edilse dahi hak ettiği gün sayısından daha azını alacaktır. Diğer önemli bir husus ise kayıt dışı istihdamın başka bir versiyonu olan gerçekte alınan ücret ile SGK'ya bildirilen ücret arasındaki farklılıktan kaynaklanan gelir kaybıdır. Çalışılan gün sayısı eksik bildirilmemekle birlikte alınan ücretin eksik bildirilmesi halinde işsizlik ödeneğinden yararlanılacak fakat daha düşük miktar alınacaktır.

Tablo 2.4.'de işsizlik ödeneği hesaplamalarına yer verilmiştir. İşsizlik ödeneğinden yalnızca damga vergisi kesilmekte olup, GVK md. 25/1-1'nin açık hükmü gereği gelir vergisinden muaf tutulmuştur. Asgari ücret seviyesinde çalışan bir işçinin primleri zamanında SGK'ya bildirilmiş olsaydı en azından 8.500 TL işsizlik ödeneği alabilirdi. İşçinin almış olduğu ücret 6.000 TL iken SGK'ya asgari ücret üzerinden bildirim

yapılması halinde ise, işsizlik ödeneğinden 180 gün yararlanabileceğini varsaydığımızda dahi kaybı yaklaşık 6.000 TL olmaktadır. Üç yıldır aynı işyerinde çalıştığını varsaydığımızda ise, primlerin eksik ödenmesine bağlı olarak ortaya çıkan maddi kayıp 9.500 TL olmaktadır.

Tablo 2.4. İşsizlik Ödeneği Hesaplaması (2021)

Alınan Brüt Ücret	Damga Vergisi <sup>1</sup>	Aylık Net İşsizlik Ödeneği	Yararlanılacak		Yararlanılacak		Yararlanılacak	
			Gün (180)	Sayısı	Gün (240)	Sayısı	Gün (300)	Sayısı
3.577	11	1.420		8.520		11.360		14.200
5.000	15	1.985		11.910		15.880		19.850
6.000	18	2.382		14.291		19.054		23.818

**Kaynak:** Tarafımızca hazırlanmıştır. 1) Damga vergisi % 0,759 üzerinden hesaplanmıştır.

### 2.1.8. Ücret Garanti Fonu

İşçinin kendisi ve ailesi açısından tek gelir kaynağı olan ücretin ekonomik ve sosyal açıdan taşıdığı önem itibarıyla gerek ulusal gerekse de uluslararası pek çok düzenleme ile ücretin korunması amaçlanmıştır. Anayasanın 55. maddesinde ekonomik ve sosyal haklar ve ödevler başlığı altında ücretin emek karşılığı olduğu ve yapılan işe uygun adaletli bir ücret gelirin elde edilebilmesi noktasında devletin üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmesi gerektiği ifade edilmiştir. Anayasanın 18. maddesinde hiç kimse zorla çalıştırılmayacağı ve angaryanın yasak olduğu hüküm altına alınmıştır.

İK'nın 32. maddesinin 1. fıkrasına göre ücret; bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar şeklinde tanımlanmış ve benzer bir tanımlamaya Türkiye'nin de onayladığı ILO'nun 95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi'nde yer verilmiştir. Ücret her ne kadar yapılan bir işin karşılığında ödenen tutar şeklinde tanımlansa da öncelikle güvence altına alınıp korunması gereken temel bir insan hakkıdır. Bireyin çalışma motivasyonunun ana nedenini oluşturan ücret, aynı zamanda çalışmanın sürekliliğini de sağlayan bir niteliğe sahiptir. Bir yandan işletmedeki verimliliği ve üretkenliği artırırken diğer yandan işçiyi işletmeye bağlayan bir bağdır. Yani ücret işçinin işletmeye giriş nedeni ve işletmedeki çalışma nedenidir. Ücret ayrıca miktarına da bağlı olarak çalışanın kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinin tüm yaşamını şekillendiren bağımsız bir değişkendir (Kuru, 2018: 116 ve Ergül, 2006: 94). Ücret, taşıdığı önem itibarıyla korunması ve güvence altına alınması



gereken toplumun çok büyük bir kısmını ilgilendiren olacaktır. Ekonomik kriz, salgın hastalık gibi çeşitli nedenlerle işverenin ödeme gücüne düşmesi sonucunda işçilerin ücret alacaklarının tamamının ya da bir kısmının ödenmemesi durumu çalışma hayatının bir gerçeğidir. Bu nedenle işçinin ve ailesinin zor duruma düşmesinin engellenmesi adına ücreti koruyucu yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Ücret güvencesi, işçinin ve ailesinin asgari ihtiyaçlarının karşılanmasını ya da ücret alacağının ödenmesini tehlikeye sokan işlemlerin önüne geçilmesini içermektedir(Terzioğlu, 2019: 1945). Ücret güvencesi kapsamında 4447 sayılı kanunun Ek 1. maddesinde işverenin ödeme aczine düştüğü durumlarda geçerli olmak üzere İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir ÜGF oluşturulmuş ve bu fonun oluşumu ve uygulanmasıyla ilgili olarak Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği (ÜGFY) çıkarılmıştır. İSK'nın EK 1. maddesinde işverenin ödeme gücüne düştüğü durumlar sınırlı sayıda belirtilmiştir. Bunlar; işverenin iflas etmesi ya da konkordato ilan etmesi veya işveren için aciz vesikası alınması hali olup bu durumlardan herhangi birinin gerçekleşmesi halinde, son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olmak şartıyla ÜGF'den yararlanılmaktadır.

Çalışanların ÜGF'den yararlanabilmeleri için iş ilişkisinin fiilen devam ediyor olma şartı aranmamakta, iş akdi ile çalışıyor olmalarına ve İSK kapsamında bulunmalarına bağlıdır. Bu nedenle ÜGF'den yararlanabilmek için İK'ya tabi olarak çalışma zorunluluğu bulunmamakta ve TBK, DİK ve BİK kapsamında çalışanlar da fondan yararlanabilmektedir. (Çalık, 2019: 256 ve Yıldız, 2020: 904). İSK md. 46'da belirtilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olan memurların, sözleşmeli personelin, diğer kamu görevlilerinin ve özel kanunlarına göre statü hukukuna tabi olduğu için işsizlik sigortası kesintisi yapılmayan çalışanların ÜGF'den yararlanmaları mümkün değildir. ÜGFY md. 9/1'e göre işverenin ödeme aczine düşmeden önce muaccel olan ücret alacakları bakımından ÜGF'den yararlanılabilmekte, buna karşın işverenin ödeme aczine düşmesinden sonra ortaya çıkan ücret alacakları ise ÜGF'nin kapsamı dışında bırakılmaktadır.

ÜGF'den üç aylık ödenmeyen ücret alacakları bakımından yararlanılabilmektedir. Ancak, ücret alacağının son üç aylık döneme ait olması hatta geriye doğru son bir yıllık döneme ait olması da zorunlu değildir. Önemli olan ÜGF'den yararlanabilme şartlarını taşıyan işçinin, başvuru esnasında zamanaşımına uğramamış olması kaydıyla en fazla üç

aylık temel ücret üzerinden hesaplanan ücret alacağı için fona başvurabileceğidir(Çalık, 2019: 259). İşçinin ücret alacağı üç aydan fazla olsa dahi, yasal düzenleme gereği en fazla üç aylık kısmı fondan karşılanmaktadır. Hafta tatili ücreti, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti gibi geniş anlamda ücret içinde değerlendirebileceğimiz alacaklar da fondan karşılanmamaktadır. Buna ek olarak ücret niteliği taşımayan ihbar, kıdem, ayrımcılık, kötü niyet tazminatı gibi alacaklar da ÜGF'nin kapsamı dışında bırakılmıştır. ÜGF'den alınamayan alacaklar hakkında İcra ve İflas Kanunu (İİK) hükümleri uygulanmaktadır. İşçinin iş ilişkisinden doğan bu tür alacakları İcra ve İflas Kanunu (İİK) md. 206/5-A gereği imtiyazlı alacaklar arasında ilk sırada yer almaktadır.

İşsizlik ödeneği alınırken aynı anda ücret garanti fonundan da yararlanılabilir. Çünkü her iki uygulamanın tanzim nedeni farklıdır. İşsizlik sigortası işsiz kalma sonucunda geleceğe yönelik gelir kaybını telafi etmeye yönelik iken, ücret garanti fonunda geçmiş döneme ait çalışılan ama elde edilemeyen gelirin işçiye aktarılması amaçlanmıştır. İşsizlik ödeneği ile ücret garanti fonu arasındaki ortak nokta ise İSK kapsamında olanlar adına işsizlik sigortası priminin ödenmediği durumlarda ödenekten ve fondan yararlanılabilmesidir.

İşçinin ÜGF'den yararlanabilmesi için, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olma şartının aranması fondan yararlanmayı zorlaştırmaktadır. Örneğin işçinin işyerine gireli henüz dört ay olmasına rağmen üç aydır ücretleri ödenmese ve işvereni ödeme güçlüğüne düşse, bu durumda yine de ÜGF'den yararlanamayacaktır(Yıldız, 2020: 905). İşçinin ÜGF'den yararlanamayacağı bir başka durum kayıt dışı istihdam edilmesidir. Bir yıl ya da daha uzun bir süredir ödeme güçlüğüne düşen işverenin işyerinde çalışmasına rağmen çalıştığı sürelerin bir bölümü veya tamamı SGK'ya bildirilmemişse, süre ile ilgili sigortalı çalışma şartı yerine getirilemediği için ÜGF'den yararlanılamayacaktır. ÜGF'den yapılacak ödemeler SGK'ya bildirilen rakam üzerinden gerçekleşeceği için, işçinin gerçek ücreti yerine daha düşük ücret üzerinden prim ödenmesi, işçinin alınterinin karşılığını tam olarak alamaması anlamına gelecektir.

Asgari ücret seviyesinden sigorta primleri bildirilmekle birlikte son bir yıldır aynı işyerinde çalışıyor olma şartını taşımayanların veya son bir yıldır aynı işyerinde çalışmakla birlikte sigorta primleri zamanında bildirilmediği için ücret garanti fonundan yararlanamayanların maddi kaybı, asgari ücret üzerinden hesaplanırsa dahi 8500 TL'yi

bulmaktadır. Tablo 2.5'e göre asgari ücretin daha üstünde bir rakam aldığı varsayımında ise zararı 10.000 TL ile 15.000 TL arasında değişmektedir. Yine Tablo 2.5.'e göre brüt ücreti 5.000 TL iken asgari ücret üzerinden primlerinin bildirilmesi halinde kaybı 3.000 TL'yi, brüt ücreti 7.000 TL iken asgari ücret üzerinden primlerinin bildirilmesi halinde ise kaybı 7.500 TL'yi bulmaktadır.

Tablo 2.5. Ücret Garanti Fonu Hesaplaması (2021)

Alınan Brüt Ücret	Alınan Net Ücret <sup>1</sup>	Üç Aylık Net Ücret
3.577	2.826	8.478
5.000	3.843	11.529
7.000	5.273	15.819

**Kaynak:** Tarafımızca hazırlanmıştır.<sup>1</sup> ÜGF'den net ücret ödemesi yapıldığı için yasal kesintiler yapıldıktan sonra işçinin eline geçen net ücret hesaplanmıştır.

### 2.1.9. Kısa Çalışma Ödeneği

İSK'nın Ek 2. maddesine göre kısa çalışma; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle en fazla üç ay süreyle işyerinde uygulanan haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen ya da kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde yapılan çalışmadır. İlgili kanun hükmüne istinaden çıkarılan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Hakkında Yönetmeliğe göre kısa çalışmadan bahsedebilmemiz için işyerindeki faaliyetlerin tamamen veya kısmen durdurulması halinin en az dört hafta devam ediyor olması ya da haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılmış olması gerekir.

Kısa çalışmayı düzenleyen kanun ve yönetmelik hükümlerine bakıldığında iki türlü kısa çalışmadan söz edilebilir. Ya işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması şeklinde ya da işçilerin işyerindeki çalışmalarının devam etmesine karşın haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması şeklinde gerçekleştirilmektedir (Akyiğit, 2004: 2). Kısa çalışma uygulaması bakımından faaliyetin tamamen veya kısmen durması halinde bir fark bulunmamakla birlikte kısa çalışma, faaliyetin kısmen durması halinde yalnızca durdurulan bölümde çalışan işçiler açısından, tamamen durması halinde ise tüm işçiler açısından gündeme gelecektir (Canıklıoğlu, 2005:499). Kısa çalışma işçinin iş akdini sona erdirmedeğinden işçinin iş görme borcu, işverenin ise ücret ödeme borcu devam etmektedir. Çalışma süresinin azaltılması halinde işçi daha az çalışacak ve çalıştığı süreyle orantılı ücret alacaktır. Çalışmanın tamamen

veya kısmen durması halinde ise işçinin iş görme borcu ve işverenin de ücret ödeme borcu tamamen ortadan kalkacaktır(Akyiğit, 2004: 3).

Kısa çalışma sosyal hukuk bakımından değerlendirildiğinde aynı zamanda feshin son çare olma ilkesinin en önemli uygulamalarından birini oluşturmaktadır. Özellikle ekonomik kriz ya da içinde bulunduğumuz pandemi döneminde önemli bir yere sahip olan kısa çalışma ile işveren içinde bulunduğu sıkıntılı durumu işçileri işten çıkarmayıp kısa çalışma yaptırarak atlatmaya çalışabilir(Başterzi, 2005: 64). İşverenin tek taraflı irade açıklamasında bulunup sistemi suistimal etmesinin önüne geçebilmek için kısa çalışma talebi kamu kurumlarının denetimine tabi tutulmuştur. İSK Ek md. 2/2'ye göre kısa çalışma talep eden işveren İş-Kur'a ve eğer var ise toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı bildirimde bulunur ve sonrasında işverenin kısa çalışma talebi İş-Kur tarafından değerlendirilir. Ancak 7244 sayılı kanunun 8. maddesi ile 4447 sayılı İSK'ya eklenen geçici 25. maddede pandemi nedeniyle kısa çalışma başvurularının değerlendirilmesi beklenmeksizin işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödeneğinden yararlanılacağı belirtilmiştir.

İş-Kur'un yaptığı değerlendirmelerde genel zorlayıcı sebeplerle bağdaşmadığı halde pazar daralması ve buna bağlı ortaya çıkan stok artışı, nakit darlığı ve ödeme güçlüğü gibi unsurlar gerekçe gösterilerek yapılan başvurular kabul edilmemektedir. İşverenin kısa çalışma talebinin uygun görülmesi halinde kısa çalışmanın başlangıç ve bitiş tarihleri belirlenerek kısa çalışma ödeneği ve genel sağlık sigortası primleri işsizlik fonu tarafından karşılanır. Bununla birlikte kısa çalışmadan yararlanan süre boyunca işçilerin kısa ve uzun vadeli sigorta primleri karşılanmamaktadır(Baytan, 2018: 18 ve Kılıç, 2018: 26).

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanacak olan taraf işçidir ve ödenekten yararlanma süresi Kanun'da en çok üç ay olduğu ancak Cumhurbaşkanının bu süreyi altı aya kadar çıkarabileceği hüküm altına alınmıştır. Kısa çalışma süresinin işçi açısından değil; işveren açısından getirilen bir sınırlama olduğu unutulmamalıdır. Yani işçinin bir işverenin yönetimi altında çalışırken kısa çalışma uygulamasına dahil olması, bir başka işverenin yanında çalışırken şartların oluşması halinde ikinci defa kısa çalışma ödeneğinden yararlanmasına engel teşkil etmez(Ateş, 2018: 21). Kısa çalışma ödeneğinin miktarı, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan ortalama brüt kazancının % 60'ıdır ve bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği asgari ücretin

brüt tutarının % 150'sini geçemez. Gelir vergisinden muaf tutulan kısa çalışma ödeneğinden yalnızca damga vergisi kesilir.

İSK md. 2/3'e göre işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için, iş sözleşmesinin feshi hariç işsizlik sigortasını hak etme koşullarının aranıyor olması kısa çalışma ödeneğinden faydalanılmasını güçleştirmektedir. İşe gireli henüz iki veya üç ay olan işçi, kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olarak çalışmadığı için ödenekten yararlanamayacaktır. Kayıt dışı istihdam edildiği için son üç yıl içinde adına en az 600 gün sigorta priminin bildirilmiş olması şartını sağlayamayanlar da yine kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayacaktır.

Tablo 2.6. Kısa Çalışma Ödeneği Hesaplaması (2021)

Alınan Aylık Brüt Ücret	Aylık Brüt Kısa Çalışma Ödeneği	Damga Vergisi <sup>1</sup>	Alınan Net Kısa Çalışma Ödeneği <sup>2</sup>	Üç Aylık Net Kısa Çalışma Ödeneği
3.577	2.146	16	2.130	6.390
6.000	3.600	27	3.573	10.718
8.940 <sup>1</sup>	5.364	41	5.323	15.969

**Kaynak:** Tarafımızca hazırlanmıştır. 1) Damga vergisi % 0,759 üzerinden hesaplanmıştır. 2) Kısa Çalışma Ödeneğinin tavan miktarı (yuvarlama yapılmıştır)

Tablo 2.6'da farklı ücret seviyelerinde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarlarına yer verilmiştir. Tabloya göre kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçi, asgari ücret seviyesinde çalışıyor olsa dahi üç aylık toplam kaybı 6.500 TL'ye yakındır. Brüt aylık ücreti 6.000 TL olan çalışanın kaybı ise 10.000 TL'yi geçmektedir. Kısa çalışma ödeneğinin tavan miktarından ücret alan ama prim şartını karşılayamadığı için söz konusu ödenekten yararlanamayan çalışanın kaybı ise yaklaşık 16.000 TL'dir. Kısa çalışma ödeneğinin miktarı SGK'ya bildirilen ücret üzerinden hesaplanacağı için, sigorta primlerinin düşük gösterilmesi şeklindeki kayıt dışı istihdamda işçi daha düşük miktardaki kısa çalışma ödeneğini alacaktır. Örneğin 6.000 TL ücret alan işçinin sigorta primlerinin asgari ücret üzerinden bildirilmesi halinde üç aylık kısa çalışma ödeneğindeki toplam kaybı yaklaşık 4.500 TL olmaktadır. Kısa çalışma ödeneğini tavan miktardan alması gerekirken yine SGK primlerinin eksik bildirimine bağlı olarak tabandan alması halinde ise maddi kaybı 10.000 TL'ye yaklaşmaktadır.

## **2.2. İzin ve Tatil Günlerine İlişkin Düzenlemelere Etkisi**

Kayıt dışı istihdam edilenler kayıtlı sektörde çalışanlara göre daha fazla haftalık çalışma sürelerine tabi tutulmakta ve bu sürelerle ilişkin ücretin ödenmesi noktasında sıkıntılarla karşı karşıya kalmaktadır. Fazla çalışmanın dışında ara dinlenmesi, hafta tatili, resmi tatil ile genel tatil günleri ve yıllık ücretli izin kullanımı noktasında da sıkıntılar yaşamaktadır. Anayasa ve yasalarda düzenlenmiş olan izin ve tatil günlerinde kural olarak işçinin çalıştırılmaması gerekirken kayıt dışı istihdam edilenlerin bu izinleri kullanımı noktasında da yine mağduriyetler yaşanmakta ve hak kayıpları ortaya çıkmaktadır.

### **2.2.1. Fazla Çalışma**

İK md. 63 ve devamında düzenlenmiş olan çalışma süresi genel anlamda 45 saattir (Deniz İş Kanununa göre 48 saat) ve kural olarak bu süreler haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünür. Örneğin haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak belirlendiği ve beş günlük çalışmanın yapıldığı işyerlerinde günlük çalışma süresi 9 saat, altı günlük çalışmanın yapıldığı işyerlerinde ise günlük çalışma süresi 7,5 saat olarak uygulanacaktır. Taraflar kendi aralarında anlaşarak günlük maksimum çalışma süresini aşmayacak şekilde haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde de dağıtabilirler(Güner, 2010: 280). İş hukukunda ekonomik ve sosyal hayatta yaşanan gelişmelerin etkisiyle haftanın farklı günlerinde değişik çalışma sürelerinin belirlenmesinin yanında telafi çalışması, kısa çalışma, çağrı üzerine yapılan çalışma ve denkleştirme sistemi gibi çalışma sürelerinde esnekliği sağlayan düzenlemelerle daha sık karşılaşılmaktadır(Çetin, 2019: 25). Bu nedenle mülga 1475 sayılı İK'dan farklı olarak 4857 sayılı İK'da günlük çalışma sürelerinin değil haftalık çalışma süresinin aşılması halinde fazla çalışma söz konusu olmaktadır.

Genellikle yeni bir sipariş alınması, üretim artışı, maliyet avantajı sağlanmak istenmesi ya da işin niteliği gibi nedenlerden kaynaklanan fazla çalışma, İK'nın fazla çalışma ücreti başlıklı 41. maddesinde düzenlenmiş olup haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar şeklinde tanımlanmıştır. İşçinin yalnızca fiilen çalıştığı sürelerin değil, İK md. 66'ya göre çalıştığı varsayılan sürelerin de toplamının kırk beş saati aşması halinde fazla çalışma söz konusu olmaktadır(Köseoğlu ve Kabul, 2014: 235). Mülga 1475 sayılı İK'dan farklı olarak 4857 sayılı İK'da her ne kadar tarafların kararlaştırdığı günlük çalışma süresinin değil de, haftalık çalışma süresinin aşılması halinde fazla çalışmanın olacağı belirtilmesine rağmen gündüz ve gece çalışmaları açısından üst sınırı aşan çalışmalar fazla çalışma olarak

değerlendirilecektir. Bu açıdan bakıldığında İK md. 63 gereği günlük çalışma süresi on bir saati aşamayacağı için haftalık kırk beş saatlik çalışma süresi aşılmamış olsa dahi çalışmanın günlük on bir saati aşan kısmı fazla çalışmadır. Gece çalışmalarında ise sağlık, turizm ve özel güvenlik faaliyetleri hariç günde yedi buçuk saati aşan çalışmalar fazla çalışma kabul edilmektedir(Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 07.12.2020 tarih ve 2016/35409 Esas ve 2020/17378 Karar sayılı kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 09.12.2020 tarih ve 2016/31621 Esas ve 2020/17874 Karar sayılı kararı).

İK md. 41/2 gereği fazla çalışma yapan işçilere, her bir saatlik fazla çalışmanın karşılığında normal saatlik ücreti yüzde elli zamlı bir şekilde ödenir. Fazla çalışma ücreti ile ilgili olarak öngörülen bu düzenleme nispi emredici nitelikte olduğundan tarafların bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile yüzde elliden daha fazla bir oran belirlemeleri mümkündür ancak yüzde ellinin altında bir oran belirlenebilmesi mümkün değildir(Tekin, 2016: 78 ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 17.12.2020 tarih ve 2017/18 Esas ve 2020/ 19004 Karar sayılı kararı).

İK md. 41/4'e göre işçiye, saat başına düşen ücretin zamlı ödenmesi dışında, fazla çalıştığı her bir saat için bir saat otuz dakika serbest zaman dilimi kullanması şeklinde bir seçenek sunulmuştur. İlgili düzenleme gereği işçinin talebi olmadan işveren, işçiye zamlı ücret yerine serbest zaman tanıyamaz. Zamlı ücret yerine serbest zaman kullanımı talep edildiğinde, işveren tarafından işçinin ücretinde kesintiye gidilmeksizin çalışma süreleri içinde ve altı aylık zaman zarfında kullanılması gerekir.

Fazla çalışma ücreti hesaplanırken işçinin son aldığı ücret üzerinden değil, fazla çalışmanın yapıldığı dönemdeki net çıplak ücreti üzerinden hesaplanması gerekir. Çalışmanın yapıldığı döneme ait ücret bilgilerine ulaşamaması halinde, mevcut ücretin asgari ücrete oranı geçmiş döneme de uygulanır(Köseoğlu ve Kabul, 2014: 248).

İK'nın 41. maddesinin 7. fıkrasına göre olağan nedenlerle fazla çalışma gerçekleştirilmeden önce işçinin onayının alınması zorunludur. Fazla çalışma yönetmeliği md. 9/2 gereği işveren bu onayı iş akdinin yapılması esnasında alabileceği gibi fazla çalışma ihtiyacı ortaya çıktığında da alabilir. Fazla çalışmaya onay veren işçinin sağlık durumu fazla çalışma yapmaya uygun değilse ya da fazla çalışma yapmamayı haklı kılan başka nedenler var ise işçi fazla çalışma yapmaya zorlanamaz(Mollamahmutoğlu, 2005: 694).

İşçiye ödenecek fazla çalışma ücreti, ücret hesap pusulasında ve ücret bordrosunda gösterilmek zorundadır. İşçi fazla çalışma yaptığını iddia ediyorsa bunu ispatlamakla mükelleftir ve bu hususta tanık beyanlarından yararlanabilir. Fazla çalışmanın ispat edilmesi noktasında elektronik ortamda kart basma gibi özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri kayıtları ve işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. İşçinin yaptığı fazla çalışma bordroda gösterilenden daha fazla ise işçi ihtirazi kayıt ileri sürerek bordroyu imzalamalıdır. İhtirazi kayıt düşülmeden bordroların imzalanması halinde daha fazla çalışma yaptığını iddia eden işçinin yazılı delillerle bu durumu ispat etmesi gerekir(Tekin, 2016: 80-81, Çil, 2007:64-68, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 13.01.2021 tarih ve 2020/3879 Esas ve 2021/581 Karar sayılı kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 08.12.2020 tarih ve 2016/35088 Esas ve 2020/17757 Karar sayılı kararı).

Kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin çalışanlar açısından en belirgin özelliklerinden birini haftalık yasal çalışma süresinin çok daha üstünde uzun ve yorucu bir çalışma temposu oluşturmaktadır. Pandemiden önceki dönemde kayıtlı sektörde çalışanlarda haftalık çalışma süresi 47 saat iken, kayıt dışı sektörde istihdam edilenlerde ise haftalık çalışma süresi 50 saati bulmaktadır(Uysal, 2020: 3). Bu durumda ortalama haftada beş saat yılda ise yaklaşık 250 saat fazla çalışma yapılmaktadır. Asgari ücret seviyesinde ücret alan bir çalışanın 2021 yılı için saat başına düşen ücreti 12,5 TL ve saat başına düşen fazla mesai zamlı ücreti ise 18,75 TL'dir. Bir yıllık toplam fazla mesai ücreti ise 5.000 TL'yi bulmaktadır.

Fazla çalışmanın ispatında yararlanılan en önemli kaynaklardan birinin ücret bordroları olmasına rağmen kayıt dışı istihdamda bankacılık sektörü aradan çıkarılıp ücretler genellikle elden ödendiği için işçi adına düzenlenen yasal bir evrak bulunmamaktadır. Bu nedenle kayıt dışı istihdam edilenler yaptıkları fazla çalışmaların ispatı noktasında ciddi zorluklarla karşı karşıya kalmakta ve emeğinin karşılığını ne zamlı ücret olarak ne de serbest zaman olarak kullanabilmektedir. İspat güçlüğü yanında bazen de çalışmanın yapıldığı işyerine ait resmi bir belgenin olmaması nedeniyle husumetin yöneltileceği muhatap işverene ulaşamamaktadır. Sonuçta kayıt dışı çalışanlar iş hukukunun ekonomik ve sosyal bakımdan koruma alanının dışında kalmakta ve bu durum genel refah seviyesini olumsuz etkilemektedir.



### 2.2.2. Yıllık Ücretli İzin

Sosyal devlet ilkesi çerçevesinde Anayasanın 50. maddesinde çalışma şartları ve dinlenme hakkı başlığı altında yıllık ücretli izin teminat altına alınarak bu konunun kanunla düzenleneceği belirtilmiş ve buna istinaden İK md. 57’de yıllık ücretli izin uygulamasına yer verilmiş ve aynı kanununun 60. maddesine dayanarak yıllık ücretli izin yönetmeliği hazırlanmıştır. Çağdaş iş hukuku ve sosyal devlet ilkesi ışığında yıllık ücretli izin hakkı; işçinin zihinsel ve fiziksel yorgunluğunu atıp sağlığının ve özel hayatının korunarak emeğin yenilenmesi ve verimliliğinin artırılması amacıyla birbirini takip eden günlerde kullandırılması gereken bir hak olarak düzenlenmiştir(Cengiz, 2017: 53 ve Akyiğit, 2005: 304). Yıllık ücretli izin hakkı işçinin yaşına ve kıdemine bağlı olarak artan ve önceden vazgeçilmesi mümkün olmayan bir haktır. Şahsa sıkı sıkıya bağlı olan yıllık ücretli izin hakkının serbest zaman ve bu serbest zamana ait izin ücreti olmak üzere temelde iki önemli unsuru bulunmaktadır(Özen, 2015: 58-59). Kural olarak bu iki unsura ait borcun aynı anda ifa edilmesi gerekmektedir. Zira borçlardan birinin ifa edilmesi diğerini karşılamış olmayacaktır. İki borcun eş zamanlı olarak yerine getirilmesiyle yıllık izin hakkı karşılanmış olur(Öztürk, 2012: 77).

Yıllık ücretli iznin işveren tarafından kullandırılmaması halinde işçi, bu dinlenme hakkını tek taraflı olarak kendiliğinden kullanamaz ve dinlenebilmek için işverene karşı eda (edim) davası açamaz. Bu durumda geriye yalnızca işçinin, işsizliği göze alıp haklı nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi kalmaktadır(Öztürk, 2012: 75). Hukukumuzda aslolan işçinin dinlenmesi olduğundan izin kullanılmayıp bunun yerine ücretin ödenmesi halinde yıllık izin kullandırılmış sayılmaz. İş sözleşmesi feshedildikten sonra ancak yıllık izin hakkı ücrete dönüşmektedir ve bu noktada, hem sözleşmenin sona erme şeklinin hem de haklı nedene dayanıp dayanmadığının bir önemi bulunmamaktadır(Kazancı.com, Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 12.04.2016 tarih ve 2016/12051 Esas ve 2016/8083 Karar sayılı kararı).

İK md. 53’de yıllık ücretli izin hakkı ile izin sürelerine yer verilmiştir. Düzenlemeye göre işçilerin yıllık izinden yararlanabilmeleri, aynı işverene ait işyer(ler)inde sürekli veya aralıklı bir şekilde en az bir yıl çalışmış olma şartına bağlıdır. Yıllık ücretli izin süresi işçinin çalışma süresine ve yaşına bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Çalışma süresi bir yıldan beş yıla kadar olanlara en az on dört gün, beş yıldan fazla olup on beş yıldan az olanlara yirmi gün ve on beş yıldan fazla olanlara yirmi

altı gün kullandırılması zorunludur. Bununla birlikte on sekiz ve daha altındaki yaşta çalışan işçiler ile elli ve üstündeki yaşlarda çalışan işçilere en az yirmi gün yıllık ücretli izin kullandırılmalıdır.

Ruhen ve bedenen işçinin kendini yenileyebilmesi adına düzenlenmiş olan yıllık ücretli izne belki de en fazla ihtiyacı olan kesim, çalışma sürelerini ve çalışma koşullarını düşündüğümüzde kayıt dışı istihdam edilenlerdir. Resmi olarak çalışanlarda dahi yıllık izin süresinin kullanımında sıkıntılar yaşanıyor iken, kayıt dışı çalışanların önemli bir kısmının yıllık ücretli izin sürelerini tam olarak kullanamadığı ve bu nedenle ilgili yasal düzenlemenin getiriliş amacının gerçekleşmediği söylenebilir.

### **2.2.3. Hafta Tatili ve Genel Tatil Ücreti**

İşçinin işverene emeğini sınırsız bir şekilde sunması mümkün olmayacağı için fizyolojik ve psikolojik dengesinin bozulmaması bakımından günlük, haftalık ve yıllık dinlenme sürelerine mevzuatta yer verilmiştir. İK md md.46/1'e göre kanunun kapsamına giren işyerlerinde, yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) süresi verilir.

İlgili düzenleme gereği, İK'nın uygulama alanı içinde bulunup hafta tatilinden önceki günlerde kırk beş saatlik çalışma süresinin tamamlanmış olması şartıyla hafta tatili ücretinden yararlanır(Güner, 2017: 266). Hafta tatili genel olarak Pazar günü belirlenmekle birlikte Pazar günü dışında başka bir günde de kullanılması mümkündür. Önemli olan İK md. 46'da belirtildiği üzere hafta tatilinin yirmi dört saat aralıksız bir şekilde kullandırılması ve hafta tatilini kullanan işçiye çalışmadığı o günün parasının herhangi bir kesinti yapılmaksızın ödenmesidir.

Cumartesi günü ise iş hukukunda iş günü olarak kabul edilmektedir ve taraflar Cumartesi gününü tatil olarak aralarında kararlaştırmış olsalar dahi, işçi Cumartesi günü çalışırsa hafta tatilinde çalışmış gibi değerlendirilmez(Yola, 2017: 1). İşçinin her ne kadar hafta tatili hakkı olsa da iş hayatında hafta tatilinde çalıştırılması uygulamada özellikle kayıt dışı istihdam edilenler açısından sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. İşçi eğer yirmi dört saatten daha kısa bir süre dinlendirilirse ya da bu dinlenme kesintiye uğrarsa yani bölünerek kullandırılırsa hafta tatili hiç kullandırılmamış kabul edilir. Örneğin hafta tatilinde işyerine çağrılan ve yarım saat işyerinde çalışan kimse için hafta tatilinin kullandırılmadığını söyleyebiliriz. Hafta tatillerinde işçinin çalıştırılıp sonrasında bu izinlerin toplu bir şekilde kullandırılması da mevzuata aykırıdır.( Yargıtay 9. Hukuk

Dairesinin 25.06.2019 tarih ve 2018/5764 Esas ve 2018/13663 Karar sayılı kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 18.06.2019 tarih ve 2017/22872 Esas ve 2019/13293 Karar sayılı kararı).

İşçi hafta tatilinde çalışmasa dahi bir günlük ücrete hak kazanmaktadır ve hafta tatilinde yaptığı çalışmanın karşılığını yüzde elli zamlı bir şekilde alacağı için –fazla çalışma olduğundan bir buçuk günlük ücret- toplamda iki buçuk günlük ücret ödenecektir(Süzek, 2014: 819). Yukarıda fazla çalışmanın ispat edilmesi noktasında anlatılanlar hafta tatili günlerinde yapılan çalışmaların ispatı konusunda da geçerlidir. Hesaplama yapılırken işçinin son aldığı ücret değil, çalışmanın yapıldığı andaki ücreti dikkate alınmalıdır(Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21.12.2020 tarih ve 2020/4386 Esas ve 2020/19212 Karar sayılı kararı).

Hafta tatilinin dışında önem arz eden bir başka dinlenme süresi olan ulusal bayram ve genel tatil günlerine 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda yer verilmiştir. 2429 sayılı kanuna göre 28 Ekim’de saat 13.00’ten itibaren başlayıp 29 Ekim günü devam eden ulusal bayramda özel sektöre ait işyerlerinin kapalı olması zorunludur. Bu kanunun 2. maddesine göre genel tatil günleri; 1 Ocak yılbaşı tatili, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü, 19 Mayıs Atatürk’ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı, 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü, 30 Ağustos Zafer Bayramı, Ramazan Bayramı, arefe günü saat 13.00’ten itibaren 3,5 gün ve Kurban Bayramı, arefe günü saat 13.00’ten itibaren 4,5 gündür.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı düzenleyen İK md. 44/1’de bu zaman dilimlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılacağı ve sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde bu günlerde çalışmanın yapılabilmesinin işçinin onayına bağlı olduğu hükmüne yer verilmiştir. İK md. 47’ye göre işçinin dini ve milli bayramlarda, diğer genel tatil günlerinde çalışmasa dahi ücretinde kesintiye gidilmeksizin bir günlük ücretinin ödenmesi gerekir. Tatilin kullandırılmayıp işçinin genel tatil günlerinde çalıştırılması halinde çalışmanın yapıldığı güne ait ücretin de ödenmesi gerekir. Hafta tatilinde yapılan çalışmadan farklı olarak zamlı ücret yerine bir günlük ücret ödenir ve bu nedenle genel tatil günlerinde çalıştırılan işçiye toplamda iki günlük ücretin ödenmesi gerekir. Bununla birlikte genel tatil günlerinde yapılan çalışmaya ödenecek ücret nispi emredici nitelikte

olduğundan bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile daha yüksek bir ücretin ödenmesi kararlaştırılabilir. Diğer fazla çalışmalarda olduğu gibi ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını iddia eden işçi bu iddiasını ispat etmelidir(Çalışma ve Toplum, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25.02.2010 tarih ve 2008/18895 Esas ve 2010/4979 Karar sayılı kararı).

#### **2.2.4. Ara Dinlenmesi**

Ara dinlenmesi günlük mesai süreleri içerisinde çalışmanın gereği ve yapıldığı yerin gelenekleri göz önüne alınarak günlük çalışma süresinin genellikle ortasında verilen dinlenme süresidir(Ulusoy, 2005: 384). Ara dinlenmesinin getirilmesindeki amaç işin belirli bir süreliğine de olsa işçi açısından durmasının sağlanarak başta işçi sağlığı ve güvenliğinin korunması olmak üzere işçinin diğer ihtiyaçlarının karşılanmasıdır(Doğan, 2020: 1180). İK md. 62’de ara dinlenme sürelerine yer verilmiştir. Buna göre dört saat ve daha kısa süren işlerde on beş dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde otuz dakika, yedi buçuk saatten fazla süren işlerde bir saat ara dinlenme süresi verilmelidir. Yasada yer almamakla birlikte on bir saatten fazla süren çalışmalarda bir buçuk saat ara dinlenme süresi verilmesi gerektiği Yargıtayca benimsenmektedir(Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21.12.2020 tarih ve 2016/32987 Esas ve 2020/19369 Karar sayılı kararı).

Ara dinlenme süreleri asgari olup sözleşmelerle artırılabilir ve bu süreler parça parça kullanılabilirdiği gibi tamamı aynı anda da kullanılabilir. Ara dinlenme sürelerinin çalışma sürelerine dahil edilmeyeceğine yönelik İK’nın 68/son hükmü mutlak emredici nitelik taşımadığından sözleşmelerle dinlenme süresinin çalışma sürelerine dahil edileceği ve ücretlendirileceği kararlaştırılabilir(Ulusoy, 2005: 387). İşçiye ara dinlenme süresi tanınmamışsa çalıştığı sürenin ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık kırk beş saati aşan kısmı ise zamlı ödenmelidir. Ara dinlenme sürelerinin kullanılması zorunlu olmakla beraber işveren yönetim hakkı çerçevesinde bu sürenin ne zaman kullanılacağını belirleme yetkisine sahiptir(Çalışma ve Toplum, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 16.01.2013 tarih ve 2010/38644 Esas ve 2013/1604 Karar sayılı kararı). Uygulamada özellikle kayıt dışı çalışmanın yoğun olduğu sektörlerde dinlenme süreleri tam olarak kullanılmamakta ve bu sürelerde yapılan çalışmaların da ücretleri ödenmemektedir.

### 2.2.5. Süt İzni

Kadınların günümüzde bir yandan istihdama daha fazla katılıp çalışma hayatında faal olmaları beklenirken öte yandan eş ya da anne gibi aile içindeki rollerini de eksiksiz bir şekilde yerine getirmeleri beklenmektedir. İş hayatı ve aile hayatının getirdiği yoğun tempo nedeniyle hepsini birden yerine getirmeleri zorlayıcı olmaktadır. Bu nedenle iş ve aile hayatının dengeli sürdürülebilmesi, kadının ekonomik, sosyal ve hukuki açıdan desteklenmesi ile mümkündür(Ulusoy, 2017: 743). Kadınlarla ilgili genel olarak ifade edilen bu duruma ek olarak kadın çalışanların hamilelik ve analık döneminde içinde bulunduğu özel şartların ayrıca dikkate alınması gerekir. Hamilelik ve analık, işyerindeki kadınlar da dahil olmak üzere diğer çalışanlara nazaran özel olarak korunmalarını gerektiren hassas bir dönemdir(Köseoğlu, 2016: 103).

Hukumumuzda kadınların hamilelik ve analık dönemlerindeki çalışmaları ile ilgili düzenlemeler mevcuttur. İK md. 74/1’de kadın çalışanların doğumdan önceki sekiz ve doğumdan sonraki sekiz haftada çalıştırılmamaları gerektiği belirtilmiştir. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 8. Maddesinde kadın işçilerin hamile olduklarının sağlık raporuyla tespit edilmesinden doğuma kadarki zaman diliminde gece çalışmalarına zorlanamayacağı ve yeni doğum yapmış kadın çalışanların doğumdan sonraki bir yıl boyunca gece çalıştırılmalarının yasak olduğu hüküm altına alınmıştır. Benzer bir düzenlemeye Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte yer verilmiştir. Anılan yönetmeliğin 9. maddesinin 1. fıkrasına göre; kadın çalışanlar, hamile olduklarının doktor raporuyla tespit edilmesinden doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden itibaren bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar.

İK md. 74/7’ye göre kadın işçiye bir yaşına kadar bebeğini emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmelidir. Günlük çalışma süresinden sayılan bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağı işçi tarafından belirlenir(Taşkent ve Kurt, 2014: 42). Kadın işçinin süt iznini kullanabilmesi için talep etmesine gerek olmadığı, işverenin bilgilendirilmesinin yeterli olduğu ifade edilmektedir(Yılmaz, 2020: 386). Bununla birlikte yasada süt izninin her gün için kullanılacağı düzenlendiğinden bu iznin biriktirilip toplu bir şekilde kullanılması yasanın amacıyla bağdaşmamaktadır(Taşkent ve Kurt, 2014: 42).

İK'da süt izninin kullandırılmaması halinde kadın işçiye herhangi bir ödeme yapılacağına dair bir düzenlemeye yer verilmemiş olması bilinçli bir tercih olarak yasal mevzuata yansımıştır. Annenin bu zamanı mutlaka bebeği ile geçirmesi öngörülmüş, süt vermeye ilaveten anne-bebek ilişkisinin gelişmesi ve sağlıklı bir büyüme ve gelişme öngörülmüştür. Yasa koyucu bu iznin insani duygularla mutlaka kullandırılacağını varsaydığından parasal bir düzenleme öngörmemiştir. İşçinin süt izninde çalışması halinde yasada her ne kadar bir ödeme yapılacağına dair düzenleme yer almıyor olsa da Yargıtay, bu zaman diliminde yapılan çalışmalarını fazla çalışma olarak kabul etmiştir. Dolayısıyla süt izninde yapılan çalışmaların yüzde elli zamlı bir şekilde ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir(Güler, 2017: 108-109 ve Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 13.06.2016 tarih ve 2015/12878 Esas ve 2016/17527 Karar sayılı kararı).

Yapılan bir araştırmaya göre ülkemizde kadınların %60'ı süt iznini kullanamamaktadır. Bu iznin kullanılmama nedenlerinin başında %41 ile iş yoğunluğu gelirken yöneticinin tutumundan kaynaklı kullanılmama oranı ise %23'tür.(Yılmaz, 2020: 386). Kadın işçinin süt izninden yararlanabilmesi için bir iş sözleşmesi ile çalışıyor olması yeterlidir ve herhangi bir kıdem şartı aranmamaktadır. Süt izni her ne kadar İK'da düzenlenmiş olsa da kanunun kapsamı içinde bulunup bulunmadığına bakılmaksızın tüm işçiler için getirilmiş bir düzenlemedir.

Kadınların kayıt dışılığa daha fazla maruz kaldıklarını düşündüğümüzde diğer pek çok yasal haklarda olduğu gibi süt izninin kullanımını noktasında da sıkıntılarla karşılaşmaktadırlar. Süt izninin kullandırılmaması manevi açıdan yıpranmanın yanında maddi kayıpları da beraberinde getirmektedir. Bir örnek üzerinden açıklamak gerekirse günlük 1,5 saat olan süt izni kullanım süresi haftalık 9 saat, aylık 39 saat ve yıllık 400 saate yaklaşmaktadır. Asgari ücret seviyesinde çalışan bir işçinin saat başına düşen ücreti; asgari ücretin, işçinin ay içindeki çalışabileceği maksimum süreye bölünmesiyle (2825/225) birlikte 12,5 TL olarak bulunur. Bu ücretin yargı kararlarında da belirtildiği üzere %50 fazlasını aldığımızda ise (12,5 x 1,5) saat başına düşen ücreti 18,75 olarak buluruz. Bir haftalık kullandırılmayan süt izninin parasal karşılığı (18,75 x 9) 169 TL iken bir yıllık toplam parasal karşılığı ise 8.500 TL'ye yaklaşmaktadır. Asgari ücret seviyesinin daha üstünde bir ücretle çalışılması halinde maddi kayıp çok daha fazla olmaktadır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNA ETKİSİ

Bu bölümde kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik hukuku açısından değerlendirilmesi yapılacaktır. Bu bölümde de yine sigortalı olarak çalışanların haklarına yer verildikten sonra, kayıt dışı çalışma halinde işçinin sağlığında kendisinin, ölümü halinde geride bıraktıklarının uğrayacakları maddi kayıplar incelenecektir. AŞağıda ayrıntılı bir Şekilde açıklanacağı üzere sosyal güvenlik sisteminden sağlanan bazı haklardan yararlanabilmek için prim ödeme Şartı aranmaz iken çoğu durumda sigortalılık süresi ve prim ödenmesi Şartı aranmaktadır. Bu nedenle işçinin sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi kayıtlı (sigortalı) alıŐma ile mümkün olmaktadır. Sigortalı olarak çalışmanın faydaları Şu Şekilde sıralanabilir:

- Sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısının yanında yaş Şartını da yerine getirenlere emekli aylığı bağlanır
- Herhangi bir nedenle malul hale gelmesi durumunda malullük aylığı bağlanır
- Sigortalının hastalanması halinde geçici iş göremezlik ödeneği alınır
- Hamilelik döneminde geçici iş göremezlik ödeneği alınır
- İŞ kazası ya da meslek hastalığı sonucunda geçici iş göremezlik ödeneği ile sürekli iş göremezlik geliri alınır
- Ölümün iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanması halinde yakınlarına ölüm geliri, iş kazası ve meslek hastalığı dışındaki bir başka nedenden kaynaklanması halinde ölüm aylığı bağlanır
- İŞ kazası ve meslek hastalığının yaralanma ile sonuçlanması halinde kendisi, ölüm halinde geride bıraktıkları maddi-manevi tazminat davası açabilir
- Ölüm halinde geride kalanlara cenaze ödeneği ve evlenme ödeneği verilir

Sosyal güvenlik; bireylerin hayatlarında karŐılaŐabilecekleri ekonomik ve sosyal risklere karşı gerekli önlemlerin alınıp kendilerine gelir sağlamak üzere oluşturulmuş olan kamu harcama programlarıdır. Hastalık, yaşlılık, işsizlik, yoksulluk gibi sosyal tehlikelerin neden olabileceği olumsuzlukların ortadan kaldırılmasını ya da en azından hafifletilmesini sağlayan önlemlerin hayata geçirilmesidir(Gümüş, 2010: 4). Bu açıdan bakıldığında sosyal güvenliğin varoluŐ sebebinin, sosyal tehlikelerle karşı karşıya kalan bireylere asgari bir güvencenin sağlanması olduğu görülmektedir. Bireylerin gelirlerini

azaltan ve/veya giderlerini artıran olaylar olarak ifade edebileceğimiz sosyal risk kavramı ölüm, kaza, hastalık gibi can sıkıcı olayların yanında evlenme ve doğum gibi mutluluk verici olayları da kapsamaktadır(Kırmızı ve Hüseyinli, 2019: 1204).

Sosyal güvenlik ihtiyacı insanlığın tarih sahnesine çıkışıyla birlikte doğmuş, fakat sanayi devriminin ardından üretim ilişkilerine bağlı olarak ortaya çıkan ağır sosyo-ekonomik şartlar bu ihtiyacı daha da artırmış ve işçilerin korunmalarına yönelik politikalar uygulamaya konmuştur. On dokuzuncu yüzyılın sonlarına doğru önce Almanya’da, sonra diğer Avrupa ülkelerinde ve nihayet yirminci yüzyılda dünyanın diğer ülkelerinde sosyal güvenlikle ilgili yasal düzenlemeler yapılarak modern sosyal güvenlik sistemleri ortaya çıkmıştır(Şenocak, 2009: 418-419). Sosyal güvenlik, sosyo-ekonomik haklar grubu olarak ikinci kuşak insan haklarından olup, bireyi toplumdaki alacaklı kılan ve aynı zamanda devlete de bir takım yükümlülükler yükleyen haklardır. Sosyal güvenlik hakkının hayata geçirilmesi, devletin aktif bir şekilde çaba göstermesine bağlıdır(Güvercin, 2004: 94). Nitekim Anayasanın 60. maddesinde sosyal güvenliğin herkes için bir hak olduğu belirtildikten sonra devletin, bu hakkın kullanımını noktasında gereken tedbirleri alacağı ifade edilmiştir.

Bu doğrultuda sosyal güvenlik hakkından herkesin yararlanabilmesi için devletin gerekli yasal düzenlemeleri yapıp örgütsel alt yapı ağını kurarak bütçe ayırmalıdır. Sosyal güvenlik hakkının tam anlamıyla hayata geçirilmesi, bu hakka en fazla ihtiyacı olan toplumun dar gelirli kesimlerinin güvence altına alınarak toplumsal dayanışmanın ve sosyal adaletin gerçekleşmesine katkı sağlar(Güvercin, 2004: 94). Tüm bireylere sosyal güvenliğin sağlanabilmesi için ekonomik faaliyetlerin resmi şekillerde yürütülmesi ve özellikle kayıt dışı istihdamın ortadan kaldırılması gerekir. Çünkü kayıt dışı çalışmanın sosyal güvenlik alanında ortaya çıkardığı pek çok olumsuz durum bulunmaktadır.

Kayıt dışı istihdam edilenler bir önceki bölümde de belirtildiği gibi genellikle yoksulluk sınırında bulunduğu ve eğitim seviyelerinin düşük olmasının gelecekte de bu tür durumların karşılıklarına çıkma ihtimalini yükselttiğinden, sosyal güvenliklerinin sağlanması sosyal adalet açısından da bir zorunluluktur(Gümüş, 2010: 9). Kayıt dışı çalışmanın sosyal güvenlik hakkı açısından en önemli sonucu, bu hakların kullanılması için gerekli prim gün sayısına ulaşamaması olarak ortaya çıkar. Öte yandan kazançların eksik bildirilmesi, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanacak gelir ve aylıkların düşük olması sonucunu doğurur(Kırmızı ve



Hüseyinli, 2019: 1211). Kayıt dışı istihdam aynı zamanda bir yandan sistemin potansiyel prim gelirlerinin azalmasına, öte yandan hükümetlerin farklı gerekçelerle bunlara hizmet borçlanması, prim affı ya da sistemin diğer bazı haklarını sağlayıp sistemin giderlerinin artmasına yol açmaktadır(Gümüş, 2010: 9). Bu bağlamda Kayıt dışı ekonomik faaliyetler aktif/pasif sigortalı dengesinin bozulmasına yol açmaktadır. Aktif sigortalı; kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kollarından birine dahil olduğu için adına prim ödenen veya kendi adına prim ödeyen ve ayrıca kurumdan herhangi bir gelir ya da aylık almayıp sigortalı olarak çalışan kişileri ifade etmektedir. Pasif Sigortalı ise, kurumdan aylık ve/veya gelir alan kişiler olarak tanımlanmıştır(Işıklı ve Evlice, 2019: 171).

Tablo 3.1. Yıllara Göre Aktif/Pasif Oranı (4/a-4/b-4/c) 2008-2019

Yıllar	Pasif Sigortalılar	Aktif Sigortalılar	Aktif/Pasif Oranı
2008	8.045.816	15.041.268	1,87
2009	8.488.866	15.096.728	1,78
2010	8.820.694	16.196.304	1,84
2011	9.274.705	17.374.631	1,87
2012	9.635.806	18.352.859	1,90
2013	9.893.779	18.886.989	1,91
2014	10.227.047	19.821.822	1,94
2015	10.808.165	20.773.227	1,92
2016	11.054.889	21.131.838	1,91
2017	11.418.722	22.280.463	1,95
2018	11.867.931	22.072.840	1,86
2019	12.034.665	22.189.569	1,84
Mayıs			

**Kaynak:** Işıklı ve Evlice, 2019, s. 174

Sosyal güvenlik sistemine göre aktif-pasif dengesi; aktif sigortalı sayısının pasif sigortalı sayısına bölünmesi ile elde edilen orandır. Aktif/pasif dengesi, aktif /pasif oranının yüksek olmasıyla doğru orantılıdır. Aktif/pasif oranını teknik olarak tanımlamak gerekirse, 1 pasif sigortalının finansal yükünü kaç aktif sigortalının üstlendiğidir(Işıklı ve Evlice, 2019: 173). Dolayısıyla bu rakamın yüksek olması aktif/pasif dengesinin sağlıklı gelişimi açısından önemlidir. Oran düştükçe pasif sigortalıların finansal yükü daha az

sayıdaki aktif sigortalılar tarafından karşılanmakta ve gelir-gider dengesini bozarak SGK açıklarının artmasına yol açmaktadır.

5510 sayılı SSGSSK'nın yürürlüğe girdiği 2008 yılından itibaren hem aktif hem de pasif sigortalı sayısında artış olmakla beraber sosyal güvenlik sistemi açısından hayati önem arz eden aktif/pasif sigortalı dengesinde ciddi bir ilerleme sağlanamamıştır. Aktif/pasif sigortalı dengesinin 4 ya da 3 olması gerekir. Yani 4 ya da 3 çalışana (aktif sigortalıya) 1 çalışmayan (pasif sigortalı) düşmesidir. Bu oran 2000'li yılların başında 2'ler seviyesindeyken daha sonra gerilemiş ve bir daha yeniden aynı oranlara yükselememiştir(Kılıç, 2015). Gelir-gider dengesi olarak da ifade edilebilen aktif/pasif sigortalı dengesine tablo 4.1'de yer verilmiştir. Tabloya göre 2008 yılında aktif/pasif dengesi 1,87'dir. 1 pasif sigortalının finansal yükünün 1,87 aktif sigortalı kişi tarafından karşılandığını ifade etmektedir. Bu oran küresel krizin de etkisiyle bir sonraki yıl en düşük seviye olan 1,78'e düşmüştür. 2009 yılından itibaren göreceli bir toparlanma yaşanmış ve 2017 yılında en yüksek seviye olan 1,95'e ulaşılmıştır. Sonrasında yaşanan ekonomik krizin de etkisiyle 2018 yılında 1,86'ya ve 2019 yılında ise 1,84 seviyesine gerilemiştir.

Tablo 3.2. Nüfusun İşgücü Durumu ve Aktif Sigortalı Sayısı (Bin Kişi) (2016-2020)

Yıllar	İşgücü	İstihdam edilenler	İşgücüne katılma oranı	İstihdam oranı	Kayıt Dışı	Kayıt Dışı İstihdam Oranı	Aktif Sigortalı Sayısı
2016	30.535	27.205	52,0	46,3	10.226	33,49	21.132
2017	31.643	28.189	52,8	47,1	10.749	33,97	22.280
2018	32.274	28.738	53,2	47,4	10.786	33,42	22.073
2019	32.549	28.080	53,0	45,7	11.236	34,52	22.001
2020	30.873	26.812	49,3	42,8	9.444	30,59	23.345
2021*	32.838	28.996	51,4	45,4	-	-	-

**Kaynak:** TÜİK ‘İşgücü İstatistikleri, 2021’ ve SGK ‘Sigortalı ve İşyeri İstatistikleri’, Çevrimiçi ([http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari) <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-III.-%C3%87eyrek:-Temmuz---Eyl%C3%BCl,-2021-37547&dil=1> Erişim Tarihi: 19.11.2021) \*Üçüncü Çeyrek Temmuz-Eylül 2021

Tablo 3.2'de işgücü istatistikleri ile kayıtlı aktif sigortalı sayılarına yer verilmiştir. Tabloya göre 2016 yılından 2019 yılına kadar işgücü sayısında yaklaşık iki milyonluk bir artış olmuş fakat 2020 yılına gelindiğinde pandeminin ve diğer ekonomik faktörlerin de etkisiyle işgücü ve istihdam edilenlerin sayısında bir azalma olmuştur. Dönem başında %46,3 olan istihdam oranı 2020 yılında %42,8'e gerilemiştir. Aynı dönemde kayıt dışı

istihdam oranı ise başlangıçta %33,49 iken dönem sonunda yaklaşık üç puan düşerek %30,59'a gerilemiştir. Yine aynı dönemde kayıt dışı istihdam edilenlerin sayısı 10 milyonun üzerinde seyretmiş 2020 yılına gelindiğinde ise 10 milyonun altına inerek yaklaşık 9,5 milyon civarında gerçekleşmiştir. Kayıtlı sektörde çalışanların toplam sayısında ise bir artış yaşanmıştır. Söz konusu dönemde aktif sigortalı sayısı yaklaşık 21 milyondan 23 milyona yükselmiştir.

Tablo 3.3'de 2016-2020 dönemi için SGK'nın gelir gider dengesine yer verilmiştir. Her ne kadar aktif sigortalı sayısında bir artış olmasına karşın pasif sigortalı sayısındaki artışın daha fazla olmasına bağlı olarak SGK'nın bütçesinde meydana gelen açıklar artma eğilimine girmiştir. 2016-2020 döneminde Kurum gelirlerinin giderleri karşılama oranı 2018 yılı hariç düzenli olarak azalmış ve hatta 2020 yılında söz konusu oran %90'nın altına inmiştir. Toplanan prim gelirleri ve diğer gelirler ile devlet katkısının toplam giderleri karşılayamamasına bağlı olarak Kurum'un bütçesinde meydana gelen açıklar, genel bütçeden para transferi yoluyla kapatılmaya çalışılmıştır. SGK'nın gelir gider dengesizliği 2016 yılında 20 milyon iken 2020 yılına gelindiğinde yaklaşık 3,2 kat artarak 67,5 milyona ulaşmıştır. Pasif sigortalı sayısı artarken aktif sigortalı sayısındaki artışın istenilen düzeyde gerçekleşmemesi ve 10 milyon çalışanın kayıt dışı istihdam edilmesi SGK'nın açıklarının artarak devam etmesinin en önemli nedenleridir. 10 milyon kayıt dışı çalışanın %1'inin (100 bin) asgari ücret seviyesinden dahi kayıt altına alınması halinde vergi ve sigorta primleri ile kamuya kazandırılacak toplam gelir yaklaşık 100 milyon liranın üzerinde olacaktır. Bu şekilde hesaplandığında kayıt dışı istihdam edilenlerin %5'inin kayıt altına alınması Kurum'un bütçe açığının %1 azalması anlamına gelecektir.

Tablo 3.3. Sosyal Güvenlik Kurumu Gelir Gider Dengesi (2016-2020)

Yıllar	Gelirler				Giderler	Açık	Gelirlerin Giderleri Karşılama Oran
	Prim Gelirleri	Devlet Katkısı	Diğer Gelirler	Toplam			
2016	184.445.994	46.457.369	24.976.820	255.880.183	276.535.786	-20.655.602	92,5
2017	208.064.459	51.767.064	28.728.319	288.559.843	312.734.591	-24.174.748	92,3
2018	255.619.125	57.560.198	56.031.926	369.211.250	384.961.895	-15.750.645	95,9
2019	293.828.025	71.221.979	59.178.306	424.228.310	464.172.903	-39.944.593	91,4
2020	323.181.066	85.070.016	64.374.826	472.625.908	540.095.250	-67.469.343	87,5

**Kaynak:** SGK, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik\\_istatistik\\_bilgileri](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri)  
Erişim Tarihi: 29.11.2021

### 3.1. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Sağlanan Sosyal Yardımlara Etkisi

Çalışma yaşamında karşılaşılan en önemli risklerin başında iş kazası ve meslek hastalıkları gelmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütüne göre iş kazası; işyerinde ya da çalışma esnasında meydana gelen ve ölümlü, yaralanmayla veya hastalıkla sonuçlanan olaylar şeklinde tanımlanmışken meslek hastalığı ise çalışma aktivitesinden kaynaklanan ve risk faktörlerine maruz kalmanın neticesinde gelişen hastalık olarak ifade edilmiştir(Cerev ve Yıldırım, 2018: 58). Dünya Sağlık Örgütüne göre iş kazası; beklenmeyen ve önceden planlanamayan belli bir zarara ya da yaralanmaya yol açan ve üretimin bir süreliğine durmasına neden olan olaylardır(İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2020: 16).

İş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili ülkemizdeki yasal düzenlemelere baktığımızda, konuya İSGK ve SSGSSK'da yer verildiğini görmekteyiz. 6331 sayılı İSGK md. 3/1-g'de iş kazası; işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olaylar şeklinde tanımlanmıştır. 5510 sayılı SSGSSK'nın 13. maddesinde bir tanım verilmemiş fakat hangi olayların iş kazası sayılacağı belirtilmiştir. Buna göre; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, 4/a kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaylar iş kazasıdır.

İSGK'nın 3/1-l maddesine göre meslek hastalığı; mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalıktır. SSGSSK md. 14'te meslek hastalığı; sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri olarak tanımlanmıştır. Bu tanım çerçevesinde bir hastalığın ya da engellilik durumunun meslek hastalığı sayılabilmesi; çalışanın sigortalı olmasına, hastalığın yapılan işin sonucunda ortaya çıkmasına, sigortalının bedenen veya ruhen bir engelliliğe uğramasına, hastalığın Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri

Yönetmeliğinde yer alıp doktor raporu ile tespit edilerek meslek hastalığı için belirtilen zaman diliminde (2 gün-25 yıl) ortaya çıkmasına bağlıdır(Mil ve Güvercin, 2016: 86). Bu kapsamda iş kazası ani bir olay sonucu meydana gelirken meslek hastalığı işin niteliğine ve yürütme şartlarına göre belli bir süre tekrarlanan nedenlerle maruz kalınma halinde ortaya çıkmaktadır. İşçinin işe başladığı ilk gün hatta ilk saatinde iş kazasına uğrayabilirken meslek hastalığına ise hemen yakalanması mümkün değildir. Bununla birlikte mevzuatta iş kazası ve meslek hastalığı sigortaları birlikte düzenlenmiştir.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası ülkemizde kurulan ilk sigorta kolları arasında yer almakta olup çok fazla sayıda çalışanın bu sigorta kolundan sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi amacıyla kapsamı oldukça geniş tutulmuştur(Baybora, 2013: 330). 4/a ve 4/b kapsamındaki sigortalılar iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının kapsamı içinde yer alırken 4/c kapsamındaki sigortalılar ise kapsam dışında bırakılmışlardır. Bunlar hakkında Emekli Sandığı kanununun yürürlükte bulunan hükümleri uygulanacaktır.

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılamamasının nedenleri arasında; çalışanların eğitim seviyesinin yetersizliği, taşeronlaşma, küçük ve orta ölçekli işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği konusunu ihmal etmeleri, iş sağlığı ve güvenliği alanında yetişmiş uzman personel sayısının ve iş müfettişi sayısının azlığı, denetimlerin yetersizliği sıralanabilir(Karadeniz, 2012: 43). Kayıtlı sektördeki iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili istatistiklere baktığımızda son dönemde hem iş kazası sayısında hem de meslek hastalığına yakalanan işçi sayısında önemli artışlar olduğu görülmektedir. 2013 yılında iş kazasına uğrayan sigortalı sayısı 191.389 iken 2018 yılında bu rakam 431.276'ya yükselmiştir. 2013-2018 döneminde iş kazası nedeniyle gerçekleşen ölüm sayısı, dönem başında 1360 iken dönem sonunda 1542'ye yükselmiştir(İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2020: 18). Açıklanan bu rakamlar resmi sektörlerde çalışanların uğradığı iş kazasına ve yakalandıkları meslek hastalıklarına ilişkin verileri yansıtmaktadır. Türkiye'de kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu, sigortaların eksik ve düşük ücret üzerinden gösterildiği, iş kazaları ve meslek hastalıklarının tespitinde önemli sorunlar olduğu bilinmektedir(İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu, 2018: 3-4). Bu durum SGK'ya bildirilen iş kazası ve meslek hastalıklarına dair rakamların gerçeği yansıttığı konusunda ciddi şüpheler uyandırmaktadır. Kayıt dışı çalışma oranının yüksek olmasına bağlı olarak iş kazası sayılması gereken bazı durumlar SGK'ya iş kazası olarak bildirilmediğinden doğal olarak istatistiklere de yansımamaktadır(Baybora, 2013: 330).

2013 yılında meslek hastalığı teşhisi konulan çalışan sayısı 351 iken 2018 yılına gelindiğinde yaklaşık üç kat artarak 1047'ye yükselmiştir(İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2020: 18). Sigortalıların başlarına gelen hastalığı meslek hastalığı olarak değerlendirmeyip normal bir hastalık olarak tedavi ettirmesine bağlı olarak meslek hastalığı ile ilgili rakamların düşük görünmektedir(Baybora, 2013: 330). Meslek hastalığının iş kazasından farklı olarak işten ayrıldıktan sonra da ortaya çıkabiliyor olması meslek hastalığının tespitini zorlaştırmaktadır. İşyerinin kapanması veya işçinin çalıştığı dönemdeki gerek işin yapılış koşullarının gerekse de iş sağlığı ve güvenliği koşullarının belirlenememesi meslek hastalığının tespitini daha da güçleştirmektedir(Karadeniz, 2013: 47). Meslek hastalıkları kronik olma eğilimini taşıdığından ve genellikle kalıcı sakatlığa neden olduğundan çalışanlar açısından meslek hastalıklarının maliyeti iş kazalarına göre daha fazladır. Bu nedenle meslek hastalığının tespiti son derece önemlidir(Cerev ve Yıldırım, 2018: 58). Meslek hastalıklarının tespitindeki bu güçlükler sigortasız çalışma ile birleşince işçilerin sosyal sigortalardan sağlanan haklardan yararlanamama durumu ortaya çıkmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan sosyal yardımlar; sigortalının kendisine yapılacak ödemeler ile ölen sigortalının geride kalanlarına yapılacak ödemeler olmak üzere iki grupta toplanmaktadır. Sigortalının kendisine yapılacak ödemeler geçici iş göremezlik ödeneği ile sürekli iş göremezlik gelirinden oluşmaktadır.

### **3.1.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği**

İş göremezlik kavramı, iş kazası, meslek hastalığı ya da herhangi bir kaza veya sakatlık nedeniyle sigortalının çalışmasına engel olan beden ve ruh sağlığı bozukluklarını ifade etmektedir(Tunçomağ, 1990: 271). Yani geçici iş göremezlik, sigortalının iş kazasına uğraması ya da meslek hastalığına yakalanması halinde çalışma gücünün sürekli değil de belli bir süreliğine geçici olarak ortadan kalkmasıdır. SSGSSK md. 18 gereği geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmek için SGK tarafından yetkilendirilen hekim ya da sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması zorunludur. Alınan istirahat raporunun süresinin dolmasıyla birlikte geçici iş göremezlik ödeneği kesilir.

SSGSSK md. 18/1-a ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği (SSİY) md. 40/1 -a'da belirtildiği üzere iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmek için hastalık ve

analık sigortasından farklı olarak herhangi bir sigortalılık süresi ve prim ödeme şartı aranmamaktadır. Hatta sigortalının işe başladığı gün iş kazası geçirmesi halinde bile söz konusu nakdi yardımdan yararlanmaktadır(Şakar, 2011: 248). 4/b statüsünde çalışanlar için de yine belli bir sigortalılık süresi ve prim ödeme şartı aranmaz fakat bu kişilerin prim ve prime ilişkin hiçbir borcunun bulunmaması gerekir.

Geçici iş göremezlik ödeneği ile iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan sigortalının çalışmadığı zaman dilimindeki gelir kaybının kısmen giderilmesi amaçlanmaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesinde herhangi bir süre sınırlamasına gidilmeksizin, iş göremezlik halinin başladığı andan sigortalının yeniden çalışabilir duruma geleceği ana kadarki geçen zaman dilimi için verilmektedir(Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 410). Geçici iş göremezlik geliri ile kısa çalışma ödeneğinin aynı anda alınamayacağını da belirtmemiz gerekir. Nitekim Kısa Çalışma Yönetmeliğinin 9. maddesinde geçici iş göremezlik ödeneği alınmaya başlandığı andan itibaren kısa çalışma ödeneğinin kesileceği hükmüne yer verilerek bu durum kayıt altına alınmıştır.

SSGSSK'nın 18. maddesinin 3. fıkrasına göre geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı, sigortalının SGK'ya bildirilen günlük kazancı esas alınarak belirlenmektedir. Sigortalının yatarak tedavi görmesi halinde günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavi görmesi halinde ise üçte ikisi geçici iş göremezlik ödeneği olarak ödenmektedir. Elde edilen gerçek kazancın Kurum'a düşük bildirilmesi şeklindeki kayıt dışı istihdamda daha az miktarda geçici iş göremezlik ödeneği alınmaktadır. Geçici iş göremezlik halinde işçinin uğradığı gelir kaybının tamamı telafi edilmemekte ve üstüne bir de kayıt dışı çalışma şeklindeki gelir kaybı eklendiğinde işçinin ve ailesinin ekonomik durumu daha da ağırlaşmaktadır.

### **3.1.2. Sürekli İş Göremezlik Geliri**

SSGSSK'da gelir; iş kazası veya meslek hastalığı halinde sigortalının kendisine, sigortalının ölümü halinde ise hak sahiplerine yapılan sürekli ödeme şeklinde tanımlanmıştır. İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçiye kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan bir diğer yardım sürekli iş göremezlik geliridir. SSGSSK md. 19/1'e göre sürekli iş göremezlik gelirin hak kazanabilmek için iş kazasının ya da meslek hastalığının sonucunda ortaya çıkan hastalık ve engellilik durumu nedeniyle meslekte kazanma gücünün en az %10 oranında kaybedilmiş olması gerekir. Meslekte

kazanma gücü kayıp oranı yetkili sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından belirlenmektedir.

Sürekli iş göremezlik hali kendi içerisinde ikiye ayrılmaktadır. Sigortalının meslekte kazanma gücünü %100 oranında kaybetmesi halinde sürekli tam iş göremezlik geliri bağlanmakta iken meslekte kazanma gücü kayıp oranı %10 - %99,99 aralığında ise sürekli kısmi iş göremezlik geliri bağlanmaktadır(SSİY md. 41/7). Gerek SSGSSK ve gerekse de SSİY’de açıkça belirtildiği üzere meslekte kazanma gücü kayıp oranı %10’dan daha az ise sürekli iş göremezlik geliri bağlanmayacaktır. Sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanabilmesi için 4/a ve 4/b statüsünde çalışanlar için herhangi bir sigortalılık süresi ve prim ödeme şartı aranmaz. Ancak 4/b kapsamında çalışanların prim ve prime ilişkin hiçbir borcunun bulunmaması gerekir.

Sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, 4/a kapsamında çalışanların çalıştığı işten ayrılması gerekmediği gibi, 4/b kapsamında çalışanların da işyerlerini kapatmaları ya da devretmeleri şartı aranmamaktadır. Sürekli iş göremezlik geliri alan bir kişinin sağlığının elvermesi halinde yeniden çalışmasının önünde hukuki açıdan bir engel bulunmamaktadır. Yani yeniden tam süreli veya kısmi süreli çalışmaya başlaması halinde sürekli iş göremezlik geliri kesilmeyecektir. Sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanmasına neden olan olayın gerçekleştiği işyerinde çalışabileceği gibi başka bir işyerinde de çalışabilir. Sürekli iş göremezlik geliri emeklilik kapsamı içinde değerlendirilemeyeceğinden söz konusu geliri almakta iken çalışmaya başlayanlar, diğer çalışanlar gibi tüm sigorta kollarına ait primler ödenerek çalışırlar.

SSGSSK’nın 19. maddesinin 3. fıkrasına göre sürekli iş göremezlik gelirinin miktarı, sigortalının meslekte kazanma gücü kayıp oranı göz önünde bulundurularak hesaplanmaktadır. Sigortalıya sürekli tam iş göremezlikte hesaplanan aylık kazancının %70’i oranında gelir bağlanmakta iken sürekli kısmi iş göremezlikte ise iş göremezlik derecesi oranı dikkate alınarak gelir hesaplanmaktadır. Örneğin sigortalının meslekte kazanma gücü kayıp oranı %50 ise  $\%70 \times \%50 = \%35$  olarak bulunur ve hesaplanan aylık kazancının %35’i her ay kendisine sürekli iş göremezlik geliri olarak ödenir. Ancak sigortalının başka birinin sürekli bakımına muhtaç olması halinde gelir bağlama oranı %70 değil, %100 olarak uygulanır. Yukarıdaki örnekte olduğu gibi meslekte kazanma gücü kayıp oranı %50 olduğunda bu kez bağlanacak gelir aylık kazancının  $\%100 \times \%50 = \%50$ ’si olacaktır.



Sürekli iş göremezlik geliri bağlanan sigortalının meslekte kazanma gücü kayıp oranının %60 veya üstüne çıkması halinde, malûllük aylığı için gerekli olan diğer şartların da karşılanıyor olmasıyla birlikte, sigortalıya aynı zamanda malûllük aylığı da bağlanacaktır. SSGSSK'nın gelir ve aylıkların birleşmesi başlıklı 54. maddesine göre sürekli iş göremezlik geliri ile malullük aylığının birleşmesi halinde sigortalıya söz konusu aylık ya da gelirlerden yüksek olanının tamamı, düşük olanının ise yarısı bağlanır. Örneğin malullük aylığının miktarı 2000 TL ve sürekli iş göremezlik gelirinin miktarı 1000 TL ise, bu durumda yüksek olan malullük aylığının tamamı ve düşük olan sürekli iş göremezlik gelirinin yarısı hesaplanarak toplamda 2500 TL sigortalıya ödenecektir.

Sigortalıya sürekli iş göremezlik gelirinin bağlanmasının ardından zamanla iş göremezlik derecesinde artma olduğu ya da başka birinin sürekli bakımına muhtaç hale geldiği iddia edilerek gelirinin artırılması yönünde talepte bulunulabilir ve buna karşılık Kurum da her zaman için sigortalıyı kontrol muayenesine tabi tutabilir(Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 412). Sigortalının yeniden tedavi görmesi halinde ise meslekte kazanma gücünün hangi oranda kaybedildiği sağlık kurulları tarafından verilen raporlara göre yeniden tespit edilerek sürekli iş göremezlik geliri hesaplanmış olur(Güzel vd, 2014: 460). Sürekli iş göremezlik geliri Kurum'a bildirilen aylık kazanç üzerinden hesaplandığı ve söz konusu gelirin süreklilik arz ettiği göz önüne alındığında, kazancın eksik bildirilmesi şeklindeki kayıt dışı istihdamda çalışanın ekonomik kaybı çok daha fazla olmaktadır.

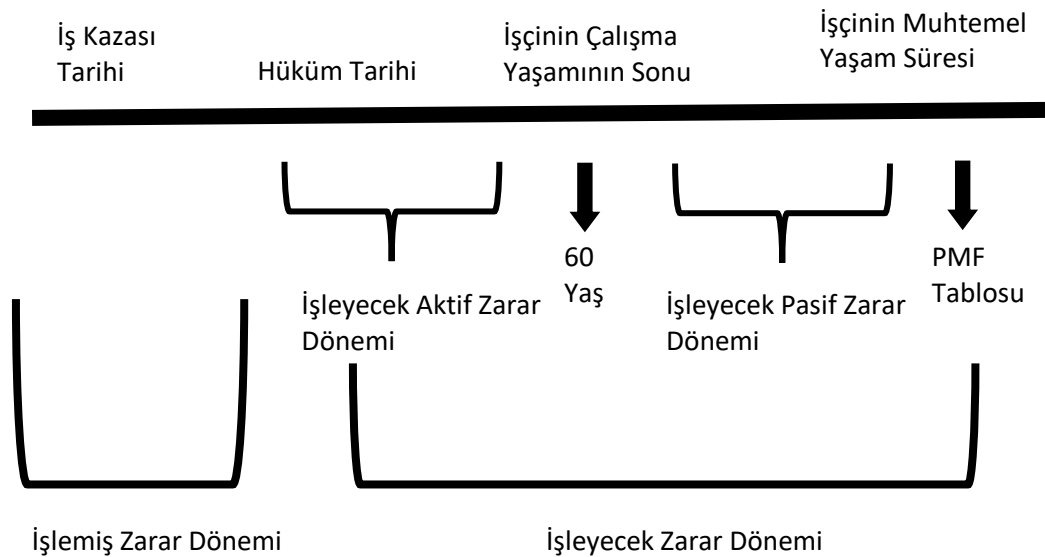
### **3.1.3. Maddi Tazminat**

İşverenin en önemli borçlarından biri olan işçiyi koruma ve gözetme borcuna aykırı davranması neticesinde meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalığının yol açtığı bedensel zararların tazmini talep edilebilir(Eren, 2019: 43). İşçinin uğradığı bedensel zararlar nedeniyle malvarlığında meydana gelen eksilmeyi gidermeyi amaçlayan maddi tazminata İK'da yer verilmemiştir. Bu nedenle iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda gündeme gelen maddi tazminata TBK'nın genel hükümleri uygulanmaktadır(Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 348).

Kamu hukuku alanında düzenlenmiş olan kurallara uymamanın yaptırımını genel anlamda idari ve cezai yaptırımlar iken özel hukuk alanında düzenlenmiş olan kurallara uymamanın yaptırımını ise tazminat ödeme şeklinde karşımıza çıkmaktadır. TBK'nın 54. maddesinde iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işveren tarafından karşılanması

gereken bedensel zararlar dört başlık altında toplanmıştır. Bunlar; tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplardır.

Maddi tazminat hesaplanırken işçinin iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına yakalanması halinde uğrayacağı ücret kayıpları esas alınır. Başka bir ifadeyle malvarlığının zarar verici olaydan sonraki durumu ile böyle bir olay meydana gelmeseydi göstereceği durum arasındaki fark, işçinin maddi zararını oluşturmaktadır(Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 26.03.2021 tarih ve 2020/10323 Esas ve 2021/4082 Karar sayılı kararı). Gerek maddi tazminat gerekse de aşağıda ifade edilen destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanırken öncelikle işçinin geniş anlamdaki ücreti, meslekte kazanma gücü kayıp oranı, işverenin ve işçinin kusuru belirlenir. Yargı kararlarında 60 yaş olarak kabul edilen iş görebilme çağına kadarki kalan süre (aktif dönem) ile 1931 PMF yaşam tablosunda yer alan bakiye ömür süresi (pasif dönem) dikkate alınarak aktif ve pasif dönemde elde edilecek kazançların toplamı tazminatın miktarını belirleyecektir(Cengiz, 2018: 135). İşçinin bilinen dönemdeki kazancı mevcut veriler dikkate alınarak artırma ve iskontoleme işlemi yapılmadan hesaplanmakta iken, bilinmeyen dönemdeki kazancı ise aktif çalışma çağının sonu olan 60 yaşına kadar günlük net geliri üzerinden, enflasyon dışlanarak, yıllık %5 artırılıp %5 iskontoya tabi tutularak hesaplanır. 60 yaşından sonraki pasif dönemde (bakiye ömrü kadar) ise meslekte kazanma gücü kayıp oranı %60'ın altında olsa dahi zarar hesabı yapılmamaktadır(Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 17.03.2020 tarih ve 2019/3489 Esas ve 2021/3541 Karar sayılı kararı).



İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle uğradığı zararın SGK tarafından karşılanmayan kısmı için işçi, söz konusu zararının tazmini için işverene karşı dava açmak zorundadır(Akdeniz, 2014: 22). İş kazasına veya meslek hastalığına uğrayan işçi, alt işverenin işçisi ise, kendisi ya da ölümü halinde yakınları maddi ve manevi zararlarının tazmin edilebilmesi amacıyla davayı alt işverene ve asıl işverene karşı birlikte açabilecekleri gibi sadece asıl işverene ya da alt işverene karşı da açabilirler. Hatta asıl işveren ile alt işveren müteselsil sorumlu olduğundan asıl işveren ile alt işveren arasında, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu oluşacak maddi ve manevi tazminata ilişkin sorumluluğun alt işverene ait olacağına dair bir sözleşme yapılmış olsa dahi, bu sözleşme işçi ya da işçinin mirasçıları açısından geçerli olmayacaktır(Ayan, 2019: 41).

İş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan işçinin sosyal sigorta mevzuatının kapsamı dışında bırakılarak kayıt dışı bir şekilde çalıştırılması halinde yine işverenin sorumluluğu bulunmaktadır. İşçinin kayıt dışı istihdam edilmesine bağlı olarak zararlarının karşılanacağı bir sigortalılık statüsünün bulunmaması halinde bu zararların doğrudan doğruya işveren tarafından karşılanması gerekmektedir(Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 348). Hatta iş kazası ve meslek hastalığında işverenin hiçbir kusuru bulunmasa dahi kayıt dışı istihdamda bulunduğu için SSGSSK md. 23 gereği SGK'nın yapacağı tüm ödemeler işverene kusursuz sorumluluk ilkesi çerçevesinde ödetilmektedir(Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 17.03.2021 tarih ve 2020/11248 Esas ve 2021/3512 Karar sayılı kararı). Bununla birlikte kayıt dışı istihdamın gerçekleştirildiği işletmenin kapanması, iflas etmesi ya da herhangi bir nedenle faaliyetlerine son vermesi halinde veya işverenin ölmesi halinde husumetin yöneltileceği bir işveren ortada bulunmayacağından hem kayıt dışı çalışan işçinin SGK tarafından karşılanmayan zararının giderilmesi hem de SGK'nın yapmış olduğu masraflar için işverene rücu edebilmesi mümkün olmayacaktır.

#### **3.1.4. Manevi Tazminat**

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçinin kendisi ya da ölümü halinde yakınları da manevi tazminat talebinde de bulunabilir. Manevi tazminattan söz edilebilmesi için işçinin bedensel ve ruhsal bir zarara uğrayıp acı ve üzüntü duyması yeterli olup ayrıca işçinin meslekte kazanma gücünde bir kaybın doğmuş olması aranmamaktadır(Çelik, 1996: 130). İş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan işçinin yaşamış olduğu bedensel, ruhsal ve psikolojik acı elbette parayla ölçülemez ama yalnızca hakim tarafından takdir edilen manevi tazminat ile dengelenmeye

çalışılır(Antalya, 2016: 222). TBK'nın 56. maddesinde iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda bedensel zarara uğrayanların manevi tazminat talebinde bulunabileceği, ağır bedensel zarar veya ölüm halinde ise yakınlarının da söz konusu tazminatı isteyebileceği hüküm altına alınmıştır.

Manevi tazminatın talep edilebilmesi için kural olarak işverenin kusurlu olması gerekir. Bununla birlikte manevi zararın önemli olması, iş kazasının meydana geliş şekli, tarafların karşılıklı ekonomik ve sosyal durumları ile ölüm halinde ölen işçinin sağlığında davacı ile arasındaki ilişkinin niteliği de göz önüne alınarak işverenin kusuru olmasa dahi manevi tazminat talep edilebilecektir(Süzek, 2014: 449-450). Manevi tazminatın tutarını belirleme görevi her ne kadar hakimin takdirine bırakılmış ise de hükmedilen tutarın uğranılan manevi zararlar orantılı, duyulan üzüntüyü hafifletici olması gerekir ama aynı zamanda da manevi tazminatın özendirici ve zenginleştirici olmaması gerekir. Bir başka ifadeyle manevi tazminatı ödeyen kişi açısından fakirleştirici, alan kişi açısından ise zenginleştirici olmaması gerekir. Aynı zamanda manevi tazminat miktarı belirlenirken caydırıcılık unsurunun da ön plana alınması gereklidir(Çelik, 1996: 131 ve Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 23.01.2018 tarih ve 2018/59 Esas ve 2018/458 Karar sayılı kararı). Hakim, manevi tazminat ile ilgili takdir hakkını kullanırken, ülkenin ekonomik koşullarının ve tarafların sosyal ve ekonomik durumlarının yanı sıra paranın satın alma gücünü, tarafların kusur durumunu, iş kazasına uğrayan işçinin yaşını, olay tarihini, olayın ağırlığını, maluliyet veya yaralanma durumunu, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterince alınıp alınmadığı gibi hususları göz önünde bulundurur. Manevi tazminata hükmedilirken tatmin duygusunun yanında caydırıcılık uyandıran oranda da olmasına dikkat edilmelidir. (Atlan, 2016: 2666 ve Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 27.04.2021 tarih ve 2020/7071 Esas ve 2021/6006 Karar sayılı kararı).

### **3.2. Sigortalının Hak Sahiplerine Gelir Bağlanması İle İlgili Düzenlemelere Etkisi**

İş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından sağlanan parasal yardımlardan bir diğerini sigortalının iş kazasına uğrayarak veya meslek hastalığına yakalanarak ölmesi halinde hak sahiplerine bağlanan gelir oluşturmaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda hayatını kaybeden sigortalının yakınlarına ölüm gelirinin yanında cenaze ödeneği ile gelir bağlanmış kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmektedir. Ayrıca ölüm olayının gerçekleşmesi ile geride kalan yakınlar, destekten yoksun kalma tazminatını talep edebilirler.

### 3.2.1. Ölüm Geliri

Sigortalının hesaplanan aylık kazancının %70'i geride bıraktığı eş, çocuk(lar) ya da ana-babaya gelir olarak bağlanmaktadır. Sürekli iş göremezlik geliri almaya devam ederken iş kazası ya da meslek hastalığı dışında bir nedenle ölürse yine hak sahiplerine gelir bağlanır fakat bağlanacak bu gelir sigortalının meslekte kazanma gücü kaybı oranının %50'nin üstünde olup olmadığına bağlı olarak değişik miktarlarda bağlanır.

Sigortalının %50 ve daha fazla oranda meslekte kazanma gücü kaybı dolayısıyla gelir alırken ölmesi halinde, ölümün iş kazası ve meslek hastalığına bağlı olarak gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmaksızın hak sahiplerine tam aylık bağlanır. Bununla birlikte sigortalının %50'nin altında meslekte kazanma gücü kaybı dolayısıyla gelir alırken ölmesi halinde ise ölümün iş kazası ve meslek hastalığına bağlı olması halinde tam aylık hak sahiplerine aylık olarak bağlanır. Ancak sigortalı %50'nin altında meslekte kazanma gücü kaybı dolayısıyla gelir alırken iş kazası ve meslek hastalığı dışındaki başka bir nedenden dolayı ölmüşse, kendisine verilmekte olan aylık (kısmi aylık) geride kalan hak sahiplerine bağlanacak aylık miktarı olacaktır(Alper ve Kılıkış, 2017: 234-235).

Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı sonucu hayatını kaybeden sigortalıya ölüm gelirinin yanında ölüm aylığı için gerekli olan sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısının da yeterli olması halinde sigortalının yakınlarına hem ölüm geliri hem de ölüm aylığı bağlanmaktadır. Gelir ve aylığın birlikte talep edilebileceği bir diğer durum ise iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik geliri bağlanan sigortalının ölmesi halinde karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda da yine geride kalan hak sahiplerine ölüm geliri ve ölüm aylığı bağlanmaktadır. SSGSSK md. 54 ve SSIY geçici md. 31'e göre ölüm geliri ile ölüm aylığının birleşmesi halinde hak sahiplerine söz konusu gelir ya da aylıklardan yüksek olanının tamamı, düşük olanının ise yarısı bağlanır. Örneğin ölüm aylığının miktarı 1600 TL ve ölüm gelirinin miktarı 800 TL olduğunda yüksek olan ölüm aylığının tamamı ve düşük olan ölüm gelirinin yarısı hesaplanarak toplamda 2000 TL sigortalının hak sahiplerine ödenecektir. Bununla birlikte sigortalının hak sahiplerinin ikiden fazla dosyadan gelir ya da aylığa hak kazanması halinde, hak sahibine hissesi oranında düşen gelir ve aylık miktarı dikkate alınarak en yüksek ödemeye imkan veren iki dosya dikkate alınır ve diğer dosya(lar) yeni bir durum değişikliğine kadar kapsamdan çıkarılır.

**Eşe gelir bağlanabilmesi için;** öncelikle ortada Medeni Hukuk bağlamında bir evliliğin olması gerekir. Örneğin kadın kendi babasından ölüm aylığı/geliri almak için kocasından boşanmış fakat fiilen birlikte aynı evde yaşıyorsa ya da evlilik birliği olmadan fiilen birlikte yaşıyorsa veya imam nikahlı birliktelik varsa eşe, ölen sigortalıdan dolayı ölüm geliri bağlanamaz. Bu noktada gelir bağlanacak eşin cinsiyeti de önemli değildir yani erkeğe de ölen eşinden dolayı gelir bağlanabilir. Eşe ölüm geliri bağlandıktan sonra tekrar evlenirse geliri kesilir, boşanırsa talebi halinde tekrar bağlanır. Evlendiği eşi de ölürse ve ondan da gelir almaya hak kazanırsa bu durumda dul eşe tercih ettiği aylık bağlanır. Yani ölen her iki eşten aynı anda gelir/aylık bağlanması mümkün değildir.

**Çocuk(lar)a gelir bağlanabilmesi için;** sigortalı sayılmasını gerektiren bir işte çalışmaması ve kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık almıyor olması gerekir. Çocuğun evlilik birliği içinde ya da dışında doğmasının hak sahipliği noktasında bir önemi bulunmamaktadır. Evlilik birliği dışında doğan çocuk ile baba arasında soybağının kurulması halinde tıpkı miras hukukunda olduğu gibi sosyal güvenlik hukukunda da aynı haklara sahip olur. Evlat edinilmiş olan çocuğa ve sigortalının ölümünden sonra doğan çocuğa da aynı oranda gelir bağlanır.

SSGSSK'nın 34. maddesine göre; erkek çocuklarına on sekiz yaşını, lise ve dengi öğrenim görüyorsa yirmi yaşını, yükseköğrenim görüyorsa yirmi beş yaşını doldurana kadar, kız çocuklarına ise yaşları ne olursa olsun evli olmamaları veya evli olmakla birlikte sonradan boşanmaları ya da dul kalmaları halinde %25 oranında gelir bağlanır. Erkek çocukları yükseköğrenimlerine devam ediyorlarsa 25 yaşına kadar ölüm gelirini almaya devam ederler. İkinci bir üniversite okuması, yüksek lisans veya doktora yapması fark etmez(SGK, 2019). Yüksek öğrenime devam ederken 25 yaşın doldurulması halinde ise gelir kesilir. Eğer yükseköğrenim 25 yaşından önce tamamlanırsa gelir yine kesilir. Ayrıca SSGSSK'nın 34. maddesine göre yine yaşları ne olursa olsun Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az %60 oranında yitirip malûl olduğu anlaşılan kız ve erkek çocuklarına da yine %25 oranında gelir bağlanmaktadır.

Malûl hale gelen kız ve erkek çocuklarına bu gelirin/aylığın bağlanabilmesi için sigortalı olarak bir işte çalışılmaması ya da kendi sigortalılığı nedeniyle gelir ve aylık alınmaması ve çalışma gücü kayıp oranının Kurum sağlık kurulunca %60 ve üzeri olduğunun tespit edilmesi şartlarının bir arada bulunması gerekir. Bu şartları taşıyan çocuk ömrünün sonuna kadar gelir alabilir ve çocuğun sigortalının ölümü anında malûl

olma şartı aranmaz, daha sonraki yaşlarda (örneğin 70 yaşına geldiğinde) malûl hale gelmiş olabilir ve diğer şartların varlığı halinde kendisine gelir bağlanır(Tezel, Habertürk, 2012). Malûl hale gelen hem kız hem de erkek çocuklarının evlenmeleri halinde bağlanan yetim aylıkları kesilmeyerek ödenmeye devam edilir. Ancak malûl hale gelen çocukların çalışmaya başlamaları veya kendi çalışmaları nedeniyle gelir ya da aylık almaları veyahut malullük durumunun ortadan kalkması halinde bağlanan yetim aylıkları kesilecektir(Topgöl, 2012: 306).

Ölen sigortalının geride hak sahibi olarak yalnızca çocuklarının kalması halinde her bir çocuk ölüm gelirinden/aylığından %25 oranında yararlanacaktır(Uşan, 2009: 232). Sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan ya da sonradan bu duruma düşen çocuklara, kendinden başka gelir/aylık alma noktasında hak sahipliği bulunmayan çocukların her birine %50 oranında aylık bağlanacaktır(SSGSSK md. 34/1-c). Ölen sigortalının çocuğu bulunmuyorsa, geride hak sahibi olarak yalnızca eş ile ana/baba kalmışsa bu durumda eşe %75, ana/babaya ise %25 oranında ölüm aylığı bağlanacaktır(Caniklioğlu, 2014: 532).

**Ana-babaya gelir bağlanabilmesi için;** öncelikle iki temel şartın karşılanması gerekir. Birincisi; her türlü kazanç ve irattan elde ettikleri gelirin ilgili yıldaki asgari ücretin net tutarından daha az olması gerekir. İkincisi ise diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere kendi sigortalılıkları nedeniyle gelir ve/veya aylık bağlanmamış olmasıdır(SSGSSK md. 34/1-d). Bu şartların sağlanması halinde artan hisse bulunup bulunmadığına bakılmaksızın ana-babaya gelir bağlanır. Ana-babanın yaşı eğer 65'ten küçükse hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması halinde gelir bağlanır, artan hisse yoksa gelir bağlanmaz.

Sigortalının 65 yaşından küçük ana-babasına ölüm gelirinin bağlanması için artan hissenin bulunması şartı, sigortalının ölüm tarihi ile sınırlı değildir. Bir başka deyişle sigortalının ölüm tarihinde artan hisse bulunmuyor olmasına rağmen sonrasında durum değişikliğinin meydana gelmesiyle beraber artan hisse ortaya çıkarsa, yeni durumda ana-babaya gelir bağlanacaktır(Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 416). Sigortalının ana ve babasına bağlanacak olan gelir %25'dir ve bu oran her ikisi için toplamı vermektedir. Yani anaya ayrı %25 babaya ayrı %25 gelir bağlanmaz. Eğer her ikisi de hak sahibi olmuşsa her birinin hissesi %12,5 olur.

Ana-babaya ölen çocuğundan dolayı gelir bağlanabilmesi için ana-babanın evlilik birliğinin devam ediyor olması şart olmadığı gibi her ikisinin hayatta bulunma

zorunluluğu da bulunmamaktadır. Ana-baba boşanmışsa ve diğer şartlar sağlanıyorsa her ikisinde de %12,5 gelir bağlanır. Taraflardan biri gerekli şartları sağlamıyorsa şartı sağlayan taraf %25 oranında hisse alır ya da ana-babadan biri ölmüşse sağ kalana yine %25 oranında gelir bağlanır. Bununla birlikte ana-baba arasında evlilik birliği varsa ve ana-babadan biri kendi çalışmaları nedeniyle gelir ya da aylık alıyorsa buna gelir bağlanmaz. Fakat gelir ya da aylık almayan diğer ana veya babaya gelir bağlanır(Tezel, 2012). Sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması ile ilgili diğer bir önemli nokta bağlanacak aylıkların toplamının sigortalıya ait aylığın tutarını geçemeyeceğidir. Bu sınır aşılırsa, sigortalıya ait aylık tutarının seviyesine gelinceye kadar hak sahiplerinin aylıklarından orantılı olarak indirimler yapılır(SSGSSK md. 34/son). Hakkın kazanıldığı tarihten itibaren başlamak kaydıyla, iş kazası ve meslek hastalığı ile ölüm halinde bağlanması gereken gelir ve aylıkların beş yıl içindeki istenmeyen kısmı zamanaşımına uğramaktadır(SSGSSK, md.97). Çalışmaların SGK'ya bildirilmemesi üzerine kayıt dışı çalışmanın mahkeme kararıyla ortaya konulması halinde ise zamanaşımı süresi mahkeme kararının kesinleşmesiyle birlikte başlayacaktır. SSGSSK md. 97 ve SSİY md. 118/2 gereği hak kazanılan tarihten itibaren beş yıl geçtikten sonra talepte bulunulursa, talep tarihinden geriye doğru son beş yıllık kısmı ödenir. Daha önceki döneme ait kısmı ise zamanaşımına uğrayacağından ödenmeyecektir(Yüksel, 2012: 118).

Son olarak sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ya da hastalık, kaza, intihar gibi herhangi bir başka nedenle hayatını kaybetmesi halinde yakınlarına kıdem tazminatı ödenir. İşverenin ölüm olayında kusuru bulunmasa dahi ilgili tazminatın hak sahiplerine ödenmesi gerekir ve işçinin kendi kusurlu davranışı nedeniyle olayın gerçekleşmesi halinde de ödemenin yapılması gerekir. Ancak burada ölüme neden davranış işveren açısından haklı nedenlerle iş sözleşmesinin feshedilmesi sonucunu doğuruyorsa sigortalının hak sahipleri kıdem tazminatını talep edemeyeceklerdir. İş sözleşmesinin ölümle sona ermesinin ardından gündeme gelen kıdem tazminatının miras hukuku kuralları çerçevesinde sigortalının yasal mirasçılarında işveren tarafından kıdem tazminatının ödenmesi gerekir(Akyiğit, 2010: 109).

### **3.2.2. Cenaze Ödeneği**

İş kazası ve meslek hastalıklarından sağlanan sosyal yardımlardan bir diğeri cenaze ödeneğidir. Sigortalının ölümü halinde cenaze giderlerinin karşılanması için cenaze ödeneği verilmektedir. Bu ödenek sırasıyla sigortalının eşine, eşi yoksa çocuklarına



ödenir. Eğer eşi ve çocukları yoksa ana-babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir. Her yıl yeniden belirlenen cenaze ödeneği 2021 yılı için 917 TL'dir.

### **3.2.3. Evlenme Ödeneği**

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu hayatını kaybeden sigortalının gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilerek yetim kalan kız çocuklarına özel bir sosyal güvenlik hakkı sağlanmıştır(Topgül, 2012: 305). SSGSSK'nın 37. maddesine göre; gelir veya aylık alan kız çocuklarının evlenmeleri halinde ömürlerinde bir defaya mahsus olmak üzere almış oldukları gelir ya da aylıklarının iki yıllık tutarı evlenme ödeneği olarak peşinen ödenmektedir. Gelir veya aylık alırken evlenen kız çocuğuna Kurum tarafından kendiliğinden ödeme yapılmaz. Hak sahiplerinin bu ödeneğin ödenmesi noktasında Kurum'a bir dilekçe ile yazılı müracaatın yapılması gerekir(SSİY md.64/2).

Evlenme ödeneğini alan kız çocuğunun, ölüm gelirinin veya aylığının kesildiği andan itibaren iki yıl içinde yeniden hak sahibi olması durumunda, iki yıllık sürenin sonuna kadar kendisine gelir veya aylık bağlanmaz. Ancak, bu durumda olan kişiler genel sağlık sigortalısı sayılırlar(Uşan, 2009: 187). Başka bir deyişle evliliğin iptal, boşanma, gaiplik ya da ölüm gibi nedenlerle sona erip yeniden hak sahipliği durumunun ortaya çıkması halinde iki yıllık sürenin beklenmesi gerekir. Çünkü iki yıllık gelir ya da aylık peşin olarak alındığı için bu süre dolmadan yeniden gelir veya aylık alınması söz konusu olamaz. İki yıl dolduktan sonra varsa diğer hak sahiplerinin hisseleri yükseltilir.

Halk arasında 'çeyiz parası' olarak da ifade edilen evlenme ödeneğinden yalnızca yetim aylığı veya geliri alan kız çocukları yararlanabilir, dul kalan eşin veya aylık ya da gelir alan diğer erkek çocukların yararlanması mümkün değildir. Yine kanunun açık hükmü gereği kişi hayatında birden fazla kez evlenmiş olsa dahi sadece bir defa bu ödeneği alabilir. Hatta ilk evliliğinde de almak zorunda değildir, sonraki herhangi bir evliliğinde de alabilir. Ayrıca bu ödeneği almak için bir yaş şartı bulunmamaktadır, örneğin kişi 80 yaşına geldiğinde de alabilir.

### **3.2.4. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**

Destek, sürekli ve düzenli olarak bir başkasının geçimini kısmen ya da tamamen sağlayan, gelecekte de büyük olasılıkla bu yardımı devam ettirecek olan kişidir(Kılıçoğlu, 2000: 140). Destekte bulunan kimsenin ölüm olayı gerçekleşmemiş olsaydı ilerleyen zamanlarda yine bu desteğini sürdüreceğine dair bir güven duyuluyorsa destek ilişkisinin

varolduğu sonucuna varılır ve aynı zamanda bu desteğin hangi amaçla yapıldığının bir önemi bulunmamaktadır(Seratlı, 2003: 116). Destek kavramında kanunla veya sözleşmeyle düzenlenen bir yükümlülük olmadığından hukuksal bir ilişkiden ziyade fiili bakım ilişkisi arandığı için eylemli bir durum ifade edilmektedir ve bu nedenle de desteklenen kişinin mirasçısı olma zorunluluğu bulunmamaktadır(Koçoğlu, 2017: 192).

Bakım ihtiyacı olan yani desteklenen kişi, resmi nikahlı veya imam nikahlı eş, ya da aradaki bağın güçlü olması şartıyla fiilen birlikte yaşılan kişi olabileceği gibi çocuk(lar), evlatlık, kardeş, ana/baba olabilir(Seratlı, 2003: 136-171). Destekten yoksun kalma tazminatının ortaya çıkabilmesi için fiil ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunmasının yanı sıra gerçek kişi olan desteğin ölmesi ya da Medeni Kanunda belirtilen ölüm karinesi ve gaiplik gibi kişiliği sona erdiren diğer durumların gerçekleşmesi ve son olarak desteğin bakım gücüne sahip olması gerekir(Çavuş, 2020: 50-51).

TBK'nın 53. maddesinde düzenlenen destekten yoksun kalma tazminatı; “desteğin” hukuka aykırı bir fiille hayatını kaybetmesi halinde, onun bakım ve yardımından yararlanan kimselere tanınmış özel bir tazminat türüdür. Doğrudan ya da dolaylı olarak zarara uğramayıp yansıma yoluyla zarar görenlerin tazminat talebinde bulunamayacağına yönelik genel kurala getirilmiş bir istisnadır(Kocabaş, 2014: 274). Bu tazminatın amacı desteklenen kişinin zenginleştirilmesi değil, desteğin ölümünden önceki hayat standardının devam ettirilebilmesidir. Bu nedenle yansıma yoluyla zarar gören kişi, desteğin ölümünden sonra da, önceki yaşam standardını devam ettirebilme olanağına sahipse bakım ihtiyacından ve destekten yoksun kalma tazminatından söz edilemez. Çünkü destekten yoksun kalma tazminatının asgari şartı destekten yoksun kalmadır ve bu yoksunluk maddi bir zararı ifade etmektedir(Oğuzman ve Öz, 2018: 108 ve Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 16.03.2021 tarih ve 2020/7293 Esas ve 2021/3387 Karar sayılı kararı). İş kazası veya meslek hastalığı sonucu hayatını kaybeden çalışanın yakınlarının talep edebildiği destekten yoksun kalma tazminatı hesaplanırken yukarıda maddi tazminatın hesaplanmasında ifade edildiği üzere TRH-2010 Ulusal Mortalite Tablosu kullanılarak gerçek zarar hesabı yapılmaktadır(Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 17.06.2020 tarih ve 2019/5201 Esas ve 2020/3477 Karar sayılı kararı). Hakim, destekten yoksun kalma tazminatını paylaştırırken “desteğin” ölmeden önce taraflara sağladığı imkanları göz önüne almalıdır ve her bir destek görene düşecek payı somut olayın özelliklerini göz önünde bulundurarak ayrı ayrı hesaplaması gerekir(Gökyayla, 2012: 78).

### **3.3. Sigorta Ödemelerine İlişkin Düzenlemelere Etkisi**

İş kazası ve meslek hastalığı dışında SGK tarafından sigortalının kendisine yapılacak ödemelere hak kazanabilmek için sigortalılık süresi ve/veya prim ödeme gün sayısı şartı aranmaktadır. Malullük ve yaşlılık sigortası ile emzirme ödeneği, geçici iş göremezlik ödeneği ve kısa çalışma ödeneğini kapsayan hastalık ve analık sigortasından sigortalının kendisine, ölüm halinde ise ölüm sigortasından geride kalanlara ödeme yapılabilmesi için belli sürelerle sigortalı olarak çalışmış olma şartı bulunmaktadır.

#### **3.3.1. Hastalık Sigortasından Sağlanan Yardımlar**

Her hastalık iş göremezlik sonucunu doğurmaz. Ancak hastalığın iş göremezlik sonucunu doğurması hem gelirin kesilmesine neden olacak hem de aynı zamanda tedavi ihtiyacını ortaya çıkardığından gider artışına yol açacağı için tüm hukuk sistemlerinde sosyal tehlike olarak görülüp sosyal güvenliğin kapsamına alınmıştır(Caniklioğlu, 2006: 80). SSGSSK'nın md. 15'deki hastalık sigortasında ifade edilen hastalık hali ile tıbbi anlamda fizyolojik risk şeklindeki hastalık hali birbirinden farklıdır. Hastalık sigortası anlamındaki hastalık halinden söz edebilmemiz için sigortalının iş göremez hale gelmiş olması zorunludur ve hastalık sigortasından sağlanan edimler yalnızca parasal olup, sağlık konusunda sağlanan edimler ise genel sağlık sigortasının konusunu oluşturmaktadır(Eser, 2009: 124).

##### **3.3.1.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği**

Hastalık sigortasından sağlanan nakdi yardımlardan ilki geçici iş göremezlik ödeneğidir. Bu ödenek sigortalıya, hastalık haline bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresi boyunca, günlük olarak ödenmektedir(SSGSSK md.16/2). Geçici iş göremezlik ödeneği hem 4/a hem de 4/b statüsünde çalışanlar için verilmektedir ve söz konusu ödeneye hak kazanabilmek için üç koşulun yerine getirilmiş olması gerekir. Bunlardan birincisi kişinin sigortalı olarak çalışıyor olması, ikincisi ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki son bir yıl içinde adına en az doksan gün kısa vadeli sigorta kollarına ait primin bildirilmiş olmasıdır(SSGSSK md.18/1-b). Prim şartı karşılanamazsa, yani kişi sigortasız çalışıyorsa ya da çalışmanın geçtiği sürelerin bir kısmına ait sigorta primleri SGK'ya bildirilmemişse geçici iş göremezlik ödeneği alamaz. Üçüncü koşul ise geçici iş göremezliğin ilk iki günü için ödeme yapılmadığından hastalığa ilişkin raporun en az üç gün olması gerektiğidir.

Hastalık sigortasının yanında iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından da geçici iş göremezlik ödeneği verilir fakat her iki ödenek arasında iki önemli fark bulunmaktadır. Birincisi; iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından sağlanan geçici iş göremezlik ödeneği için herhangi bir prim ödeme gün şartı aranmaz. Ancak hastalık sigortasından sağlanan geçici iş göremezlik ödeneği için yukarıda da ifade edildiği gibi kişinin adına son bir yıl içinde en az doksan gün sigorta priminin bildirilmiş olması gerekir. Burada sigorta priminin bildirilmiş olması yeterlidir, fiilen ödemenin yapılmış olması şartı aranmaz. İkincisi ise; iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından sağlanan geçici iş göremezlik ödeneği her gün için verilirken hastalık sigortasından sağlanan geçici iş göremezlik ödeneğinde ilk iki gün için ödenek verilmez. Bununla birlikte her iki sigorta kolundan sağlanan geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanma şekli aynıdır.

### **3.3.1.2. Sağlık Yardımları**

5510 sayılı Kanununun 63/1-b-d maddesinde kişilerin hastalanmaları halinde ayakta veya yatarak gerçekleştirilecek sağlık yardımlarına yer verilmiştir. Finansmanı sağlanan sağlık hizmetlerine aşağıda yer verilmiştir(Eser, 2009: 139):

- Hekim tarafından yapılacak muayene ile tanı için gerekli laboratuvar tetkik ve tahlilleri
- MR, tomografi, ultrason, direkt grafi gibi diğer tanı yöntemleri
- Tanının ardından yapılacak tıbbî müdahaleler ve tedaviler
- Organ, doku ve kök hücre nakline ve hücre tedavilerine yönelik sağlık hizmetleri ile acil sağlık hizmetleri
- Hekimlerin kararı üzerine, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların yapacakları masaj, fizik tedavi gibi tıbbî bakım ve tedaviler
- Hasta takibi ve rehabilitasyon hizmetleri
- Ağız ve diş muayenesi ile ağız ve diş hastalıklarının teşhisi için gereken klinik muayeneler,
- Diş hekiminin göreceği lüzum üzerine ağız ve diş hastalıklarının teşhisi için gereken klinik muayeneler,
- Diş çekimi ve konservatif diş tedavisi ve kanal tedavisi, diş protez uygulamaları ve hasta takibi
- Ağız ve diş hastalıkları ile ilgili acil sağlık hizmetleri,

### 3.3.2. Analık Sigortasından Sağlanan Yardımlar

SSGSSK'nın 15. maddesinin 2. fıkrasında analık hali; hamileliğin başladığı andan itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik durumu şeklinde tanımlanmıştır. SSGSSK'da yapılan bu tanım gereği analık döneminin hamilelik, doğum ve lohusalık dönemlerini içeren bir süreç olduğunu söyleyebiliriz(Tuaç, 2017: 204). Analık sigortası da bu zaman dilimindeki rahatsızlık ve engellilik haline karşı sosyal güvenliği sağlamaktadır(Aricı, 2017: 274). Analık sigortasında kadın 4/a veya 4/b kapsamında sigortalı olarak çalışıyor olabileceği gibi kendisi çalışmayıp sigortalı çalışan eşinden dolayı yararlanıyor olabilir. Bununla birlikte kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadınların yanında kendi sigortalılığı bulunmayıp gelir ya da aylık alan eşinden dolayı da analık sigortasının kapsamında yer alıyor olabilir.

Hamilelik ve doğum her ne kadar bireyler açısından mutluluk verici bir olay olsa da aynı zamanda sosyo-ekonomik bir risktir. Çünkü gebelik ve doğum halinde annenin çalışması azalabilir ve hatta hiç çalışmayacak hale gelebilir. Gebelik dönemindeki kontrol muayeneleri ve doğumun yapılması gibi nedenler de gelir azalmasına ve gider artışına yol açtığından sosyal tehlike kapsamında değerlendirilmektedir(Aricı, 2017: 272). Düşük olayı dışında kalan her türlü erken doğum, zamanındaki doğum, normal doğum, ameliyatla gerçekleşen doğum ve hatta ölü doğum analık sigortası kapsamında sigorta riski olarak değerlendirilmektedir(Tuaç, 2017: 204).

Analık sigortasından sağlanan yardımlar; geçici iş göremezlik ödeneği, emzirme ödeneği ve kısa çalışma ödeneğidir ile genel sağlık sigortası çerçevesinde sağlanan sağlık yardımlarıdır. Bu yardımlardan yararlanabilmek için kişinin elbette sigortalı olarak çalışıyor olması veya daha önceki dönemlerde sigortalı olarak çalışmasından dolayı gelir veya aylık alıyor olması gereklidir. Gerek kendisi gerekse eşi sigortasız bir şekilde kayıt dışı istihdam ediliyorsa analık sigortasından sağlanan haklardan yararlanamayacaktır.

#### 3.3.2.1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği, doğumdan önce ve sonra sekizer hafta olmak üzere toplam on altı hafta, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek toplamda on sekiz hafta boyunca sigortalıya çalışmadığı her gün için verilmektedir(Aricı, 2017: 275). Analık sigortasından sağlanan geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanabilmek için, tıpkı hastalık

sigortasında olduğu gibi, doğumdan önceki son bir yıl içinde kadın sigortalının adına en az doksan gün kısa vadeli sigorta kolları priminin bildirilmiş olması zorunludur. Hastalık sigortasından farklı olarak ise bu ödenek kadın sigortalıya her gün için verilmektedir.

Analık sigortasında analık halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı, iş kazası ve meslek hastalığı ile diğer hastalık hallerinde verilen geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı ile aynıdır. Sigortalı yatarak tedavi ediliyorsa prime esas günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavi ediliyorsa üçte ikisi günlük iş göremezlik ödeneği miktarıdır(Uşan, 2009: 190).

Kadın sigortalının erken doğum yapması üzerine doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak olan süreler doğum sonrasındaki dinlenme sürelerine eklenir. Sigortalı kadının kendi isteğiyle ve hekim onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışıp erken doğum yapması halinde çalıştığı bu süreler de yine doğum sonrasındaki istirahat süresine eklenir. Her iki durumda da doğum sonrasına eklenen süreler için geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir(SSGSSK md. 18/1-d). İK md. 74/1'de göre erken doğum yapan kadınların, doğumdan önce kullanamadıkları çalıştırılmayacak olan sürelerin doğum sonrasındaki dinlenme sürelerine eklenerek kullanılacağı hüküm altına alınmıştır. Kanun koyucu ayrıca doğum esnasında ya da doğum sonrasında annenin ölme ihtimalini de göz önüne almış ve ölüm halinde doğum sonrasında kullanılmayan sürelerin baba tarafından kullanılacağını belirtmiştir(Yiğit ve Topkaya, 2017: 59).

### **3.3.2.2. Emzirme Ödeneği**

Analık sigortasından sağlanan yardımlardan bir diğeri emzirme ödeneğidir. Emzirme ödeneği çocuğun sağ doğması ve yaşaması şartı ile miktarı her yıl SGK tarafından belirlenen maktu bir ödenektir(Alper, 2015: 242). Sağ doğum şartı arandığından ölü doğumun gerçekleşmesi halinde emzirme ödeneğinden yararlanılamaz(Tuaç, 2017: 204). Tek sefere mahsus olmak üzere verilen bu ödeneğin miktarı 2021 yılı için 202 TL'dir.

Emzirme ödeneği 4/a kapsamında çalışan sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması halinde sigortalı erkeğe verilmektedir. Emzirme ödeneğine hak kazanabilmek için sigortalı çalışanın doğumdan önceki son bir yıl içinde adına en yüz yirmi gün kısa vadeli sigorta kolları priminin bildirilmiş olması gerekir. 4/b kapsamında çalışanların ise emzirme ödeneğinden yararlanabilmeleri için ayrıca genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması gerekir.

### 3.3.2.3. Yarım Çalışma Ödeneği

İşsizliğin ve yoksulluğun önlenip ekonomik ve toplumsal açıdan sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi için önemli bir ekonomik unsur olan kadın emeğinin çalışma hayatına dahil edilmesi ve istihdamının artırılmasına yönelik düzenlemelerin hayata geçirilmesi önem arz etmektedir(Karabıyık, 2012: 240). Öte yandan çocukların bakımlarının ebeveynleri tarafından üstlenilmesi bireylerin sağlıklı olmaları ve toplumun da huzurunun korunması açısından son derece önemlidir. Kadınların hem çalışma hayatından kopmamaları hem de çocuklarıyla ilgilenebilmeleri için yeni politikalar hayata geçirilmektedir(Ocak, 2017: 175).

Bu doğrultuda 6663 sayılı kanununun 22. maddesi ile İK'nın 74. maddesinde değişikliğe gidilerek yarım çalışmayı düzenleyen hükümlere yer verilmiştir. İK'nın 74. maddesinin 2. fıkrasında *“doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir”* hükmüne yer verilmiştir.

Yarım çalışmadan söz edebilmemiz için öncelikle doğumdan önceki sekiz ve doğumdan sonraki sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık doğum sonrasındaki analık izni süresinin sona ermiş olması gerekir. Ayrıca hem çocuğun hem de işçinin hayatta olması gerekir. İzin hakkının başlamasından önce veya bu iznin kullanımı esnasında hak sahibinin veya yeni doğan bebeğin ya da evlat edinilen çocuğun ölmesi halinde bu haktan yararlanılamayacaktır(Duman, 2019: 188-189). Evlat edinme durumu varsa, evlat edinilecek çocuğun üç yaşından küçük olması gerekir. Burada çocuğun evlat edinilme anında üç yaşından küçük olması yeterlidir, talep anında çocuğun üç yaşını tamamlamış olması önem arz etmez(Kurt, 2018: 708).

6663 sayılı kanununun 20. maddesi ile 4447 sayılı İSK'nın EK 5. maddesi yürürlüğe konulmuş ve İK md. 74/2'de belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince gerekli şartları taşıyan sigortalılara başvuruları halinde doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği verilecektir(Kurt, 2018: 707). Çalışanın bu ödenekten yararlanabilmesi, doğum ya da evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda adına en az 600 gün işsizlik sigortası priminin bildirilmiş olmasına bağlıdır.

Doğum ve evlat edinme sonrası verilecek yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. İşçi, haftalık çalışma süresinin yarısını çalıştığı için işvereninden on beş günlük ücret alacak, geriye kalan on beş günlük ücretini ise İşsizlik Sigortası Fonundan yarım çalışma ödeneği şeklinde alacaktır(Ocak, 2017: 188).

#### **3.3.2.4. Sağlık Yardımları**

5510 sayılı Kanununun 63/1-c maddesinde analık halinde ayakta veya yatarak gerçekleştirilecek sağlık yardımlarına yer verilmiştir. Buna göre finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri şu şekildedir:

- Hekim tarafından yapılacak muayene ile hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler,
- Laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri,
- Konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler ve hasta takibi
- Doğum, rahim tahliyesi
- Tıbbî sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri,

#### **3.3.3. Malûllük Sigortasından Sağlanan Yardımlar**

Malûllük halinde çalışma gücü ya da meslekte kazanma gücü kısmen veya tamamen ortadan kalktığı için sigortalının ekonomik durumunun ağırlaşmasına neden olmaktadır(Güzel vd, 2014: 521). Malûllük; yaşlılık ve ölüm gibi kalıcı bir etkiye sahiptir ve bu nedenle malullük sigortasından yapılan yardımlar süreklilik arz etmektedir. Çalışma gücündeki kayıplar göz önünde bulundurulurken malûl hale gelen sigortalıya maddi destek sağlanması amacıyla aylık bağlanmaktadır(Şen, 2019: 250). Fizyolojik riskler kategorisinde yer alan malullük, sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak sosyal sigortalar hukukunda güvence altına alınan sosyal tehlikeler arasında yer almaktadır. Uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlardan biri olan malullük, SSGSSK'nın 25-27. maddelerinde düzenlenmiştir.

Malûllük sigortasından kişiye sunulan edim aylık olmakla beraber bu aylığın bağlanması için bazı şartların gerçekleşmiş olması gerekir. Bu sigorta dalından aktif sigortalı kişiye malullük aylığı bağlanabilmesi için aranan koşullardan ilki kişinin malul sayılmasıdır(Sözer, 2017: 1852). SSGSSK'nın 25. maddesinin 1. fıkrasına göre sigortalının çalışma gücünü veya iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü en az %60 oranında kaybettiği Kurum Sağlık Kurulunca tespit edilenler



malûl sayılmaktadır. SSİY md. 51/1'e göre yalnızca sigortalının talebi ile değil, işverenin talebiyle de malullük hali tespit edilebilmektedir. Malûllük durumu, Maluliyet Tespiti İşlemleri Yönetmeliği'ne göre belirlenir. Anılan yönetmeliğin 9. maddesinin 4. fıkrasına göre malûllük aylığından yararlanmak için başvuruda bulunan kişinin birden fazla hastalığının olması halinde, çalışma gücünün en az %60'ının kaybedilip kaybedilmediğine dair yapılacak değerlendirmede en ağır sekel bulgu dikkate alınır ve Balthazard Formülü uygulanmaz.

Burada dikkat edilmesi gereken husus sigortalının kazanma gücü kayıp oranının en az %60 olması ve kazanma gücü kayıp oranının sigortalı olarak çalışmaya başladıktan sonra ortaya çıkmış olmasıdır. Bir başka ifadeyle sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce sigortalının çalışma gücünün % 60'ını kaybettiği önceden veya sonradan tespit edilirse, sigortalı bu hastalık veya engelliliği sebebiyle malûllük aylığından yararlanamaz(Şen, 2019: 251). Eğer sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce en az %40 ve üzeri engellilik durumu varsa, yaşlılık aylığının engelliler için düzenlenmiş özel hükümlerinden yararlanır. Bununla birlikte sigortalı olarak ilk kez çalışmaya başladığı tarihten önce kazanma gücü kayıp oranı %60'ın altında iken, sigortalı olarak çalışma hayatına devam ederken söz konusu oran %60'ın üstüne çıkarsa yine malûllük aylığından yararlanır(Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 467).

Malûllük aylığına hak kazanabilmek için gerekli koşullardan ikincisi sigortalılık süresidir. Sigortalılık süresinin belirlenmesinde SSGSSK md. 38 hükümleri dikkate alınır. Malûllük aylığı bağlanması talebinde bulunan kişinin en az on yıldan beri sigortalı olması gerekir ve bu on yıllık sürenin tamamında aktif olarak çalışmış olma şartı aranmamaktadır. Kişinin ilk kez sigortalı olarak çalışmaya başladığı tarih ile malullük aylığının bağlanması için kuruma müracaat ettiği tarih arasında en az on yıllık sürenin geçmiş olması gerekir. Çalışma hayatına 18 yaşından önce başlanılmış olsa dahi, SSGSSK md. 38/2'deki açık hüküm gereği sigortalılık süresinin başlangıcı 18 yaş olarak kabul edilir. 18 yaşından önceki süreler prim hesabında dikkate alınır ama sigortalılık süresi bakımından dikkate alınmaz.

Malûllük aylığına hak kazanabilmek için gerekli koşullardan üçüncüsü prim ödeme gün sayısı ile ilgilidir. Malûllük aylığı bağlanması talebinde bulunan kişinin adına en az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm (MYÖ) sigortaları priminin bildirilmiş olması gerekir. Malullük, yaşlılık ve ölüm için ayrı ayrı sigorta primi ödenmemekte, tek bir

sigorta primi ödenerek koşulları oluştuğunda MYÖ'den yararlanabilmeleri sağlanmaktadır. Öte yandan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmamakta fakat bu durumda bulunanlar için de yine 1800 gün MYÖ sigortaları primi bildirilmiş olması zorunlu tutulmaktadır(SSGSSK md. 26/2-b). Sonuç olarak malûllük aylığına hak kazanabilmek için yukarıda ifade edilen malul sayılma, sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı olmak üzere üç koşulun aynı anda bulunması yeterli ve zorunlu olup başka bir şart aranmamıştır. Dolayısıyla malûlen emeklilikte tıpkı engelli emekliliğinde olduğu gibi yaş şartı aranmamaktadır.

Malûllük aylığı bağlanmış olanların yeniden çalışmaya başlamaları halinde aylıklarının kesilip kesilemeyeceği sorusunu cevaplandırırken öncelikle hangi tarihte malûllük aylığının bağlandığına bakılır. 1 Ekim 2008 tarihinden önce 4/a, 4/b ve 4/c statüsünde sigortalı olanların yeniden çalışmaya başlamaları halinde, emekli olduğu sigortalılık statüsünde çalışmadığı sürece emekli aylığı kesilmez. Örneğin 4/a kapsamında (eski SSK) malullük aylığı bağlanmış olanlar yeniden 4/a kapsamında çalışmaya başlarsa aylıkları kesilir ve hem kısa vadeli hem de uzun vadeli sigorta kollarına ait primlerin tamamının ödenmesi gerekir. 4/a kapsamında malullük aylığı alanlar 4/b ve 4/c kapsamında çalışırlarsa aylıkları kesilmez. 1 Ekim 2008 tarihinden itibaren ilk kez sigortalı olanlardan malullük aylığı bağlandıktan sonra tekrar çalışmaya başlayanların ise sigortalılık türü ne olursa olsun aylıkları kesilir. Dolayısıyla malullük aylığı alanlardan yeniden çalışabilecek durumda olanlar, çalıştıklarında aylıkları kesilecekleri için sigortasız, kayıt dışı bir şekilde çalışmaktadır.

Sosyal güvenlik sisteminde bireyin aynı anda kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından birden fazla aylık ya da gelire hak kazanabildiği durumlar ortaya çıkabilmektedir. İşte gelir ve aylıkların birleşmesi kavramı, kişilerin aynı anda farklı sigorta kollarından hem gelir hem de aylık bakımından hak sahibi olmaları halini ifade etmektedir(Ekin, 2016: 111-112). SSGSSK md. 54/1-c'ye göre malûllük aylığı ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan gelirlerin birleşmesi halinde, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık ya da gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın ise yarısı bağlanmaktadır. Sigortalının aynı anda hem malûllük aylığına hem de yaşlılık aylığına hak kazanması halinde, bu aylıklardan yüksek olanı bağlanmakta iken aylıkların eşit olması halinde ise yalnızca yaşlılık aylığı bağlanmaktadır(SSGSSK md.54/1-a).

Malûllük aylığı almak için işyerinden ayrılan kişilere kıdem tazminatı için gerekli şartları taşıması halinde kıdem tazminatının ödenmesi gerekir(İK md. 14/1-4).

### **3.3.4. Yaşlılık Sigortasından Sağlanan Yardımlar**

Yaşam konusunda kayıpların ve çöküşün görüldüğü bir dönem olan yaşlılık, yaşam sürecinin geç dönemindeki gelişmenin devamını ve bireydeki değişimleri ifade eder(Yerli, 2017: 1278). Zaman geçtikçe insanın fizyolojisinde ve psikolojisinde meydana gelen negatif anlamdaki değişiklikler yaşlanma olarak ifade edilmektedir(Tuncay, 2012: 85). Yaşlılık, sosyal güvenlik ihtiyacının en belirgin ve acil olarak kendini gösterdiği sosyal tehlikelerin başında gelmektedir. Ayrıca kişisel tedbirlerle sosyal güvenlik garantisi sağlamanın en zor olduğu sosyal tehlikedir. Bu açıdan kamu müdahalesinin ve toplu mücadelenin en çok ihtiyaç duyulduğu sigorta kolu yaşlılık sigortasıdır(Alper, 1997: 4).

Yaşlılık; biyolojik, kronolojik, psikolojik, fizyolojik, ekonomik, toplumsal ve sosyo-kültürel olmak üzere farklı boyutlar ile tanımlanarak değerlendirilmektedir. Biyolojik yaşlanma, vücudun yapısal ve işlevsel olarak gelişim sürecindeki değişimi iken kronolojik yaşlanma ise doğum ile başlayıp yaşamın ilerlemesi ile geçen zamanı ifade etmektedir. Dünya Sağlık Örgütü 65 yaş ve üzerindeki kronolojik yaşlı olarak değerlendirmektedir(Yerli, 2017: 1279). Sosyal güvenlik sisteminde sosyal, demografik, ekonomik ve insani nedenlerden dolayı belli bir kronolojik yaşı, yaşlılık sigortasından sağlanacak yardımların başlayacağı yaş olarak belirlenmekte ve buna da emeklilik yaşı adı verilmektedir. Bu yaştan itibaren bireyler aktif hayattan çekilmekte ve kendilerine ya yaşlılık sigortasından yaşlılık aylığı bağlanmakta ya da başka bir sosyal yardım yapılmaktadır(Tuncay, 2012: 85 ve Şakar, 2011: 269).

Yaşlılık kavramı sosyal güvenlik hukukunda çoğu zaman emeklilik kavramı ile eşanlamlı olarak kullanılmaktadır. Emeklilik, mevzuatta belirtilen sürelerde çalışıldıktan sonra bireyin iş ile ilgisinin kesilmesi ve kendisine aylık bağlanması olarak tanımlanabilir(Erol, 2011: 46). Yaşlılık sigortasından sağlanan yardım olan yaşlılık (emeklilik) aylığına hak kazanabilmek için kadın ve erkekler için ayrı ayrı düzenlenen sigortalılık süresi, yaş ve prim ödeme gün sayısı şartının birlikte karşılanması gerekir. Örneğin kişi sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını tamamlamasına rağmen, emeklilik için gerekli olan yaşa ulaşamamışsa kendisine yaşlılık aylığı bağlanmayacaktır.

Emeklilik yaşını etkileyen en önemli faktörlerden biri kişinin hangi tarihte sigortalı olarak çalışmaya başladığıdır. 08/09/1999 tarihinden önce ilk kez sigortalı olan kadın ve erkeklerin sigorta başlangıç tarihine bağlı olarak ödeyecekleri prim gün sayısı ve emeklilik yaşı değişkenlik göstermektedir. 08/09/1999 ile 30/04/2008 tarihleri arasında ilk kez sigortalı olan kadınlar 58, erkekler 60 yaşını tamamlamaları halinde emekli olabileceklerdir. 01/05/2008 tarihinden sonra ilk defa sigortalı sayılanlardan 4/a kapsamında çalışanlar için 7200, 4/b ve 4/c kapsamında çalışanlar için ise 9000 gün MYÖ sigortası priminin bildirilmiş olması gerekir. Prim gün sayısının doldurulduğu tarihe göre erkek ve kadınların emeklilik yaşı değişmekle birlikte 01/01/2048 tarihinden itibaren 65 yaş olarak uygulanacaktır.

Emeklilik yaşının yükseltilip kadın ve erkeklerde 65 yaş olarak uygulanması, fiziksel ve biyolojik olarak yaşlanan işçilerin ağır çalışma koşullarına sahip sektörlerde çalışmaları zorlaşacağı için bu durum ilerleyen yıllarda yaşlı işçilerin işten çıkarılmasına ve yaşı işsizliğine neden olabilir. Öte yandan işverenler bu yaşlı işçilerin yerine daha genç ve en önemlisi daha ucuz ve daha yoğun çalıştırabilecekleri işgücünü tercih edebilirler. Bu durumda yeni bir yaşlı kuşak işsizliği ortaya çıkabilir ve bu yaşlı kuşak işsizler güvencesiz ve enformel sektörlerde istihdam edilebilirler(Öztürk ve Çelik, 2008: 19).

SSGSSK'nın yürürlüğe girdiği tarihten önce yaşlılık aylığı bağlananlar ya da kanunun yürürlük tarihinden önce sigortalı sayılan fakat kanunun yürürlük tarihinden sonra yaşlılık aylığı bağlananlar sosyal güvenlik destek primi ödemek şartıyla yeniden çalışabilirler. Emekli aylığı almakta iken sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışanların emekli aylıkları kesilmeyecektir. Fakat yaşlılık aylığı alanlar sosyal güvenlik destek primini ödememek için kayıt dışı bir şekilde çalışmayı tercih etmektedirler.

### **3.3.5. Ölüm Sigortası**

Ölümlerle birlikte kişilik sona erer ve bu andan itibaren hak kazanılması ve borç altına girilmesi söz konusu olamaz. Kişiye bağlı haklar kural olarak son bulurken malvarlığı hakları mirasçılara geçer. Kişiliği sona erdiren diğer durumlar ise Medeni Kanununun 31 ve 32. maddelerinde düzenlenen ölüm karinesi ile gaipliktir(Oğuzman vd, 2005: 19-32). Ölüm, sosyal tehlikeler içerisinde gerçekleşmesi mutlak olan tek risktir. Teorik olarak kişi çalışma hayatı boyunca iş kazası geçirmeyebilir ya da meslek hastalığına yakalanmayabilir veya hastalanmayabilir, malûl hale gelmeyebilir yaşlanmayı

göremeyebilir ancak her canlı mutlaka ölecektir. Bu nedenle gerçekleşmesi kesin olan tek sosyal tehlike ölümdür.

Uzun vadeli sigorta kollarından bir diğeri ölüm sigortasıdır. SSGSSK md. 32'de ölüm sigortasından sağlanan haklara yer verilmiştir. Bunlar; eşe, çocuklara ve ana-babaya ölüm aylığı bağlanması, ölüm toptan ödemesi yapılması, aylık almakta olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi ve cenaze ödeneği verilmesidir. Bunlarla ilgili yukarıda iş kazası ve meslek hastalığından sağlanan haklar başlığı altında bilgi verildiği için burada bir daha anlatılmayacaktır.

Ölen sigortalının hak sahiplerine ölüm aylığının bağlanabilmesi, sigortalılık süresi ve/veya prim ödeme gün şartının tamamlanmış olmasına bağlıdır. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının yakınlarının ölüm gelirin hak kazanabilmesi için herhangi bir şart aranmazken aynı durum ölüm sigortasından sağlanan yardımlar için geçerli değildir.

SSGSSK md. 32/2-a'ya göre ölüm aylığına hak kazanabilmek için birinci alternatif; ölen sigortalının adına en az 1800 gün MYÖ sigortaları primi bildirilmiş olması halidir. Prim gün sayısı ile ilgili şart, sigortalılık statüsü fark etmeksizin tüm sigortalılar açısından geçerli olup söz konusu prim gün sayısının oluşumunda hem ölen sigortalının hem de hak sahiplerinin yaptığı/yapacağı tüm borçlanmalar göz önünde bulundurulmaktadır. 1800 günlük prim şartının yerine getirilmesi yeterli olduğundan ayrıca bir sigortalılık süresi aranmamaktadır(SGK, 2018: 85).

SSGSSK md. 32/2-a'ya göre ölüm aylığına hak kazanabilmek için ikinci alternatif; sadece 4/a sigortalıları için öngörülen '*her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, adına en az 900 gün MYÖ sigortaları priminin bildirilmiş olması*' halidir. 900 günün oluşumunda 01/10/2008 tarihinden önce ölen sigortalıların kendilerinin ya da hak sahiplerinin borçlandığı tüm süreler dikkate alınmakta iken SSGSSK'nın tüm hükümleriyle birlikte yürürlük tarihi olan 01/10/2008'den itibaren kanunda '*her türlü borçlanma süreleri hariç*' ibaresine yer verildiği için gerek ölen sigortalı tarafından gerekse hak sahipleri tarafından yapılan tüm borçlanmalar dikkate alınmayacaktır(SGK, 2018: 85). İlgili düzenlemeyi sosyal devlet ilkesi ile bağdaştırabilmek son derece güçtür. Zira ailenin gelir getircisi konumunda bulunan eş veya ana-babanın manevi yokluğunun yanında bir de üstüne yitirilen gelirin telafi edilememesi geride kalanları zor duruma düşürmektedir. Bu açıdan bakıldığında kayıt

dışı istihdamın yalnızca sigortalının yaşamı süresince değil, sigortalının ölümü halinde de olumsuz etkilerinin olduğu ortaya çıkmaktadır. Ölen sigortalının geride bıraktıklarına aylık bağlanabilmesi sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısı şartlarına bağlı olduğu göz önüne alındığında sigortalı çalışmanın ne denli önemli olduğu bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

### **3.4. Prim Belgeleri Verilmeyen Veya Eksik Verilen Sigortalıların Hakları**

Ülkemizde anayasa ve yasalarla güvence altına alınan sosyal güvenlik hakkından herkesin tam olarak yararlandığını söyleyemeyiz. Bu bağlamda istihdam edilenlerin bir kısmının, SGK'nın bilgisi dışında çalışmaya devam etmelerinden dolayı, sosyal tehlikelerle karşılaşmaları halinde söz konusu risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması noktasında sağlanan yardımlardan yararlanamamaları hali ortaya çıkmaktadır. Kayıt dışı istihdamın önlenmesindeki en etkili çözüm yollarından biri hizmet tespit davası ile sigortalılığın tespit edilmesidir(Yücel, 2016: 77). SSGSSK'nın 86. maddesinin 9. fıkrasına göre; aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilâm ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır.

Tespit davası; Hukuk Muhakemeleri Kanununun 106. maddesinde düzenlenmiş olup, bir hakkın ya da hukuki ilişkinin varlığının veya yokluğunun tespit edilmesi amacıyla açılan hukuk davası türüdür(Pekcanitez vd. 2014: 251). Hizmet tespit davası; kayıt dışı istihdam edilen kişilerin geçmiş dönemdeki çalışmalarının tespit edilmesi ve hizmetlerinin karşılığı olan sosyal güvenlik haklarının korunması amacıyla açılan davadır ve aynı zamanda feragat edilemeyecek bir dava türüdür. Hizmet tespit davasında davacı sıfatına sahip olacak kişi belli tarihler arasında ve belli bir ücret karşılığında iş ilişkisinin tarafı olan ve geçmişe dönük yaptığı hizmetlerinin tespitini isteyen sigortalının kendisi veya sigortalının ölümü halinde geride kalan hak sahipleri iken husumetin yöneltileceği davalı taraf ise hizmet tespitinin istendiği dönemdeki işveren ve SGK'dır(Atalı, 2014: 633-639 ,Yücel, 2016: 82-89, Çalışma ve Toplum Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 20/09/2010 tarih ve 2009/13070 Esas ve 2010/11647 Karar sayılı kararı).

Hizmet tespit davalarında görevli mahkeme iş mahkemeleridir. İş mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde ise asliye hukuk mahkemesi iş mahkemesi sıfatıyla söz konusu

hukuki uyuşmazlığı çözüme kavuşturacaktır. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesine göre; iş mahkemelerindeki davalar, davalının ikametgahında açılabileceği gibi işyerinin bulunduğu yerde de açılabilir. SGK aleyhine açılacak davalarda yetkili mahkeme ise sosyal güvenlik il müdürlüklerinin bulunduğu yerdeki iş mahkemeleridir.

Hizmet tespit davasının çalışmanın yapıldığı yılın sonundan başlayarak beş yıl içinde açılması gereklidir. Buradaki amaç, sigortalının çalışmaya devam ederken işverene karşı böyle bir dava açmasındaki güçlükler ve işverenle karşı karşıya gelmesinin önlenmek istenmesidir(Bulut, 2011: 97). Hizmet tespit davasında, yasal defter kayıtları, ücret bordroları, ücret hesap pusulaları, gelir ve gider belgeleri, özlük dosyaları ve sözleşmeler gibi yazılı belgelerin yanında tanık beyanları ve Kurum'un denetim elemanlarına ait tutanaklar ve raporlar kayıt dışı istihdam edilen işçinin iddiasını ispat etmesi noktasında önemli delil niteliğindedir(Bulut, 2011: 100-101). Hizmet tespit davasının işçinin lehine sonuçlanması halinde geçmiş döneme ait sigorta primlerinin işveren tarafından ödenmesine karar verilir. SSİY md. 18'e göre mahkeme ilamında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları SGK tarafından dikkate alınarak bu sürelerin hizmetten sayılması noktasında tescil işlemleri Kurum tarafından re'sen yapılmaktadır.

İşçilerin genel olarak eğitim ve bilinç seviyesinin düşüklüğü, yargılama sürecinin maliyetli ve uzun sürmesi hizmet tespit davalarının açılmasının önündeki en büyük engellerdir. Bununla birlikte hukuki mücadeleye başlanıp dava sürecinin tamamlanması halinde kayıt dışı istihdamın olumsuz etkileri belli bir gecikmeyle de olsa ortadan kaldırılmakta ve ortaya konulan emeğin iş ve sosyal güvenlik hukukundaki karşılığı alınmaktadır.

Hizmet tespit davasını kazanan işçinin malullük ya da yaşlılık aylığı için gerekli olan gün sayısındaki eksikleri giderilerek emeklilik aylığı almasının önü açılmış olacaktır. Sigortasız çalışırken iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçi de yine kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilecektir. İşçinin hayatını kaybetmesi halinde sigortalının hak sahiplerinin davaya devam edip sosyal hukuktan doğan haklardan yararlanabilmeleri mümkün olacaktır.

## SONUÇ

Kamu otoritesinin bilgisi ve denetimi dışında gerçekleştirilen, resmi istatistiklerde yer almayan ekonomik faaliyetler ve bu faaliyetlerin sonuçları olarak ifade edebileceğimiz KDE ve bunun çalışma hayatına yansıyan yüzü olan kayıt dışı istihdam Türkiye'nin en önemli sosyo-ekonomik sorunlarından birini oluşturmaktadır. Ekonominin yaklaşık 1/3'ünün kayıt dışı olduğunu düşündüğümüzde bu durum daha net anlaşılmaktadır. Aynı durum kayıt dışı istihdam açısından da geçerlidir. Çalışmanın incelendiği dönem içinde kayıt dışı istihdam oranlarında azalma olmakla birlikte halen istenilen seviyelere çekilememiştir. TÜİK tarafından yapılan hane halkı işgücü anketlerine baktığımızda 2003 yılında %51 olan kayıt dışı istihdam oranı 2020 yılında %30'a gerilemiştir. Kayıt dışı istihdamın en yoğun olduğu sektör, üretim ilişkilerinin yapısı ve niteliği gereği %83'lük oran ile tarım sektörüdür. Tarım sektörünü her üç çalışandan birinin kayıt dışı istihdam edildiği inşaat sektörü izlemektedir. Tarım sektörünü dışarıda bıraktığımızda kayıt dışı istihdam oranı %30'dan %19'a gerilemektedir.

KDE'ye neden olan faktörler ile kayıt dışı istihdama yol açan faktörler arasında benzerlik bulunmaktadır. KDE ve kayıt dışı istihdam oranlarının bu kadar yüksek olmasının gerisinde başta ekonomik ve sosyal nedenler olmak üzere idari, hukuki ve mali nedenler de yer almaktadır.

KDE'ye ve istihdama neden olan ekonomik ve mali nedenlerden biri enflasyondur. Enflasyon oranının yüksek olduğu dönemlerde kişiler reel gelirlerindeki azalmayı bertaraf edebilmek için ek işler yapmakta ve kayıt dışı çalışmaya yönelmektedirler. Ayrıca enflasyonun yüksek olması gelir dağılımını da etkilemektedir. Özellikle sabit gelirlilerin aleyhine olacak şekilde gelir dağılımını bozmaktadır. Para ve maliye politikalarının istikrarlı ve eş güdümlü bir şekilde uygulanması ile enflasyon kontrol altına alınabilir ve böylece yüksek enflasyonun ortaya çıkardığı tahribatlar en az seviyeye indirilebilir.

Gelir dağılımındaki adaletsizlik KDE'yi ortaya çıkartan nedenlerden biridir. Sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak devletin, gelir dağılımını düzeltici politikaları hayata geçirmesi gerekir çünkü gelir dağılımına müdahale edecek en önemli aktör şüphesiz ki devlettir. Vergi düzenlemeleri ve diğer sosyal yardımlar ile alt gelir gruplarının gelirden daha fazla pay almasının önü açılmalı ve üst gelir gruplarından daha yüksek oranlı vergi



alınmalı ve güçlü bir orta sınıf oluşturulmalıdır. Güçlü bir orta sınıfın varlığı güçlü bir demokrasiye işaret eder ve bu da ekonomik ve sosyal istikrarın sağlanmasına yardımcı olur. Güçlü bir orta sınıf aynı zamanda kayıtlı çalışmayı da beraberinde getirir. Orta sınıfın gelirden aldığı payın azalması ise kayıt dışı çalışmada olduğu gibi ekonomik ve sosyal huzursuzlukların artmasına neden olur.

Gelir dağılımının bozuk olması yoksulluğu besleyen ana damarlardan biridir. Gelir dağılımının düzeltilmesinin yanında ekonomik büyüme de yoksulluğun azaltılmasında önemli bir işleve sahiptir. Çünkü; ekonominin büyümesi ile istihdam artışı sağlanacak ve işsizlik azalacaktır. Eğitim seviyesinin yükseltilmesi ile yoksulluk oranı aşağıya çekilebilir. Yoksulluğun yaygın olarak yaşandığı toplumlarda eğitimde fırsat eşitliği büyük oranda ortadan kalktığı için herkesin eğitim hakkından yararlanabilmesi söz konusu olamamakta ve nitelikli beyinlerin bazılarının eğitimden yoksun kalmalarına yol açabilmektedir. Ayrıca devletin sosyal koruma sistemi kapsamında yoksulların yaşam koşullarının iyileştirilebilmesi amacıyla kamu harcamalarını da gerçekleştirmesi gerekir. Bu bağlamda özellikle dar gelirli ailelerin satın aldığı mal ve hizmetlere yardım edilebilir veya konut vs. gibi ihtiyaçların karşılanabilmesi için düşük faizli krediler kullanılabilir.

Ekonomik kriz dönemlerinde KDE ve kayıt dışı istihdam büyüme eğilimine girmektedir. Ekonomide istikrarlı yönetimin söz konusu olmadığı, ekonominin iyi yönetilmediği ve krizlerin yaşandığı dönemlerde kayıt dışı istihdam artmaktadır. Ekonomik istikrarın bozulduğu, özellikle döviz kurunda meydana gelen dalgalanmalara karşı ekonominin kırılganlığının arttığı dönemlerde kayıt dışı istihdam artma eğilimine girmektedir. Ekonominin büyüdüğü dönemlerde ise kayıt dışı istihdam oranlarında bir azalma meydana gelmektedir. Bu nedenle ekonomide düzelse sağlanırsa kayıt dışı ekonominin ve kayıt dışı istihdamın azalacağını söyleyebiliriz.

Ekonominin genel yapısı kayıt dışı ekonomik faaliyetlere zemin hazırlayabilmektedir. Uluslararası ve ulusal düzeyde mal ve hizmet üretiminin bölünerek taşeron firmalarca yerine getirilmesi de kayıt dışı istihdama zemin hazırlamaktadır. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin yaygın olması ve bu tür işletmelerin işgücü maliyetlerini aşağıya çekerek rekabet etmeye çalışmaları kayıt dışı istihdamı da beraberinde getirmektedir. Neo-liberal küreselleşme olarak ifade edilen ekonomi politikaları güvencesiz esneklik kavramını da beraberinde getirmiştir. Uluslararası ekonomik sisteme entegre olmak için para ve sermaye piyasalarının serbestleştirilmesiyle

sermayeye sınırsız bir dolaşım hakkı tanınarak ülkelerin yabancı sermayeyi kendilerine çekebilmeleri için emek piyasaları esnekleştirilmiştir. Sendikasız, güvencesiz, iş hukukunun koruyucu hükümlerinin dışında kalan bir emek piyasası oluşturulmaya çalışılmış ve bu da beraberinde kayıt dışı istihdamı getirmiştir.

Vergiye karşı direncin arttığı dönemlerde kayıt dışı ekonomik faaliyetler de artmaktadır. Vergiye karşı dirençte etkili olan faktörlerden biri vatandaşların devlet harcamalarına bakış açısıdır. Vatandaşa, kamu harcamalarının sağlıklı bir şekilde yapılmadığı veya yapılan harcamaların Sayıştay tarafından etkili bir mali denetimin yapılmadığı görüşü yaygınsa ya da kamu harcamalarından memnuniyetsizlik duyuluyorsa vergiye karşı direnç oluşabilmektedir. Bu direncin kırılması ile vergi ahlakında da gelişmeler sağlanabilir. Vergi ahlakı ve vergi bilincinin gelişmesi KDE'yi ve kayıt dışı istihdamı azaltabilir. Bunun yanında vergi yapısının yeniden ele alınması gerekmektedir. Vergi sisteminde adaleti bozan dolaylı vergilerin, toplam vergi gelirleri içindeki payını azaltacak, doğrudan vergilerin payını arttıracak politikaların hayata geçirilmesi gerekir. Ayrıca sık sık çıkarılan vergi afları ve borç yapılandırmaları kayıt dışı çalışmayı özendirilmekte, kayıtlı çalışanların sisteme olan güvenlerini sarsmaktadır. Vergi ve prim oranlarının yüksek olması da KDE'yi ve kayıt dışı istihdamı beslemektedir. Asgari ücretle çalışan bir işçinin eline geçen net ücret yaklaşık 2800 TL iken işverene maliyeti 4000 TL'yi geçmektedir. Kayıt dışı istihdamla mücadele bağlamında özellikle işgücü üzerindeki vergi ve prim oranlarının düşürülmesi hem istihdam artışına hem de bu istihdamın kayıtlı olmasına katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte sadece vergi ve sigorta primlerinde indirimle gidilerek kayıt dışı istihdamla mücadelede başarıya ulaşılamayacağına da gözden kaçırılmaması gerekir.

KDE ve kayıt dışı istihdama neden olan sosyal ve demografik nedenler nüfus miktarı ile nüfusun artış hızı, iç göç ve düzensiz kentleşme, işsizlik, çocuk işçiliği, yabancı kaçak işçilik gelmektedir. Tarım sektörünün ekonomi içindeki ağırlığının azalmasına bağlı olarak ortaya çıkan işgücü fazlasının kırsal kesimden kentlere yönelmesi, beraberinde iç göçleri ve çarpık kentleşmeyi getirmektedir. Nüfus artışı da iç göçlerin yoğun bir şekilde yaşanmasına neden olmaktadır. Kırsal kesimden kopup gelen bu kitlenin genellikle eğitim, bilgi ve beceri düzeyleri düşük olduğu için ya işsizlik gerçeğiyle karşı karşıya kalmakta ya da kayıt dışı emek arzını artırarak kayıt dışı alanlardaki faaliyetlere

katılmaktadırlar. İşsizliği azaltacak ya da makul seviyelere çekebilecek ekonomik politikaların devlet desteği ve teşvikler de dahil olmak üzere hayata geçirilmesi gereklidir.

Çalışanlar içerisinde kayıt dışı istihdamdan en fazla etkilenen gruplar çocuklar ile kadınlardır. Çocuk işçiliğinin azaltılması noktasında incelenen dönem içinde ciddi bir ilerlemenin olmadığını ve 6-17 yaş grubundaki çocuklarda kayıt dışı çalışmanın halen yüksek oranlarda seyrettiğini söyleyebiliriz. Temel özgürlüklerinden yoksun bir şekilde, kötü ve sağlıksız çalışma koşullarında çalışan çocukların işgücü piyasalarına girmelerinin en önemli nedeni ailelerinin düşük gelire sahip olması ve buna bağlı olarak ortaya çıkan yoksulluk durumudur. Bu nedenle yoksulluğun kontrol altına alınması hem yetişkinleri hem de çocukları kayıt dışı çalışmaktan alıkoyacaktır.

KDE ve kayıt dışı istihdama neden olan bir diğer önemli faktör yabancı kaçak işçiliktir. Düşük ücretlerle istihdam edildikleri için işverenler tarafından tercih edilmekte ve ülkemizde çalışan işçiler ve işsizler açısından da bir baskı unsuru oluşturmaktadır. Yabancı kaçak işçilikle mücadele noktasında sınır kontrolleri artırılarak başta Suriyeliler ve Afganlar olmak üzere yabancıların kaçak yollardan ülkeye girişlerinin önlenmesi gerekir ve yasal ya da yasal olmayan yollardan ülkemize girip çalışma hayatında kendine yer edinen yabancı kaçak işçilerin yakalanıp sınır dışı edilmeleri gerekir. Sayıları milyonlarla ifade edilen yabancı kaçak işçiler milli güvenlik sorunu haline dönüşmeden ülkelerine dönmeleri sağlanmalıdır.

Kayıt dışı istihdam üç şekilde çalışma hayatında karşımıza çıkmaktadır. Birincisi yapılan çalışmaların kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesidir. İkincisi çalışmaların gün bakımından eksik bildirilmesi ve sonuncusu ise çalışmaların ücret olarak eksik bildirilmesidir.

KDE'nin vasıfsız işgücüne istihdam yaratarak bu kişilerin işgücü piyasasında kalıp gelir sağladığı, bazı mal ve hizmetlerin kayıtlı sektörde üretilmemesi ihtimali ve sosyal huzursuzlukların kontrol altına alınması gibi ülke ekonomisine ve sosyal hayata katkı sağladığı ileri sürülmesin karşın uzun dönemde KDE'nin ve kayıt dışı istihdamın neden olduğu tahribat, yararından çok daha fazladır. Kayıt dışı çalışma ciddi hak kayıplarını beraberinde getirmektedir. İş hukuku açısından değerlendirildiğinde haftalık çalışma süresinin çok fazla aşıldığı ve asgari ücretin altında bir ücret haddinde çalışma söz konusu olmaktadır. Kayıt dışı çalışanlar temel ücreti almakta zorlanırken fazla çalışma karşılığı ücretlerin alınmasında ciddi sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Kayıt dışı çalışmada insan

vücudunun yenilenebilmesi için gerekli olan yeterli dinlenme süreleri de işçilere sağlanmamaktadır. Örneğin öğle arası dinlenmesi, hafta tatili, genel tatil ve yıllık izin kullanımında sıkıntılar yaşamaktadır. Kayıt dışı çalışan işçi işverenin eşit davranma ilkesine aykırı hareket etmesi halinde talep edebileceği ayrımcılık tazminatını veya fesih hakkını kötüye kullandığında kötü niyet tazminatını talep edemez. Bildirim sürelerine uyulmadan iş ilişkisi sona erdiğinde ihbar tazminatını ve işletmeye sağladığı katkının bir nevi karşılığı olan kıdem tazminatını da talep edememektedir. İş güvencesi hükümlerinden de yararlanamayan işçi işe iade davası açamayacağı gibi işsiz kaldığı dönemde gelir kaybını kısmen telafi eden işsizlik ödeneğinden yararlanamaz. İşveren tarafından ücreti ödenmeyen işçi sigortasız çalıştığı için ücret garanti fonundan yararlanamaz ve kısa çalışma ödeneğinden faydalanamaz.

Sosyal güvenlik hukuku açısından değerlendirildiğinde kayıt dışı çalışanlar kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanılamamakta ya da hak ettiği miktarda ve sürede yararlanamamaktadır. Örneğin geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri gibi kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanılamama durumu ile karşı karşıya kalınmaktadır. İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçinin maddi/manevi tazminat talepleri ile işçinin ölümü halinde yakınlarının destekten yoksun kalma tazminatı talebinde hak kayıpları ortaya çıkabilmektedir. Uzun vadeli sigorta kolları açısından değerlendirildiğinde, bu sigorta kolundan sağlanan yardımlardan yararlanabilmek için yaş, sigortalılık süresi ve prim ödeme şartı söz konusudur. Her ne kadar malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarında farklı sigortalılık süresi ve prim ödeme süresi söz konusu olsa da temelde her üç sigorta kolunda da bu şartlar aranmaktadır. Dolayısıyla kayıt dışı çalışma ile tamamlanması gereken prim ödeme gün sayısının eksik kalmasına neden olmaktadır. Ayrıca son düzenlemeler ile aylık bağlama oranı düşürüldüğü için SGK'ya eksik bildirilen prime esas kazançlar zaten düşük olan emekli aylıklarının daha da düşmesine neden olmaktadır. Emekli aylıklarının düşük olmasına bağlı olarak sigortasız bir şekilde ek iş yapılmakta ve bu da kayıt dışı istihdamın boyutunu etkilemektedir.

KDE'nin ve kayıt dışı istihdamın devlet açısından en önemli sakıncası, üretilen mal ve hizmetler kayıtlı ekonomide gerçekleşmiş olsaydı toplayacağı vergi gelirleri ile sigorta primlerinden mahrum kalınmasıdır. Devletin kamu harcamalarını gerçekleştirirken en önemli gelir kaynağı vergi gelirleridir. KDE'den alınamayan vergi gelirleri, kayıtlı

ekonomideki vergilerin arttırılması ya da dolaylı vergilerin payının yükseltilmesi ile telafi edilmektedir. Kayıt dışı istihdam söz konusu olduğunda toplanması gereken sigorta primleri de tam olarak toplanamadığı için sosyal güvenlik bütçesinin açık vermesine neden olmaktadır. Aktif/pasif dengesinin sağlanabilmesi ve sistemin sürdürülebilirliğinin gerçekleştirilmesi için devletin, bir yandan işgücü maliyetlerini düşürücü politikaları hayata geçirmesi diğer yandan da uygulamaya sokacağı teşviklerle kayıtlı istihdamı daha etkili bir şekilde desteklemesi gerekir. Aynı zamanda kayıt dışı çalışma yaptıran işyerlerinin teşviklerden ve borç yapılandırılmalarından yararlanamaması ve belli süreliğine kamu ihalelerine girememesi gibi cezai yaptırımlarla karşı karşıya bırakılması gerekir.

KDE'ye ve kayıt dışı istihdama neden olan faktörlerle başa çıkılmadan başarılı olunması mümkün görünmemektedir. Bu bağlamda KDE'yle ve kayıt dışı istihdamla mücadelenin başarıya ulaşabilmesi için devlet, işçi ve işveren kesimine önemli görevler düşmektedir. Kayıt dışı istihdamla mücadele edebilmek için öncelikle işverenlerin ama özellikle de işçilerin bilinç düzeyinin yükseltilmesi çalışmaları yapılmalıdır. Eğitim düzeyinin yükselmesi kayıt dışı istihdamın azaltılmasında önemli bir argüman olabilir. Devletin de yazılı ve görsel medyanın yanında sosyal medya aracılığıyla haber, reklam, ilan, broşür vs. gibi araçlarla toplumun duyarlılık düzeyini arttırıcı faaliyetlerde bulunabilir. En fazla kayıt dışı çalıştırılan kitlelerin başında gelen gençler ve kadınlara yönelik ek olanaklar sağlanabilir. Bu adımları tamamlayacak şekilde denetim ve cezai yaptırımlar uygulanabilir. Özel hukuk bağlamında değerlendirdiğimizde düzenlenmiş olan bir kurala uymamanın yaptırımı tazminat iken kamu hukuku kurallarında ise çoğunlukla idari ve cezai yaptırımlar söz konusu olmaktadır ve KDE ve kayıt dışı istihdamla mücadelede denetim ve yaptırımlar son derece önemlidir. Bununla birlikte KDE ve kayıt dışı istihdam sorununun karmaşıklığı dikkate alınarak denetim ve yaptırımların yanında vergi reformu, bilinç seviyesinin yükseltilmesi, eğitim gibi uzun vadede çözüme kavuşturacak diğer stratejilerin de birlikte izlenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Kayıt dışı ekonomiyi ve kayıt dışı istihdamı etkileyen dinamiklerin doğru analizine dayalı bir strateji ile kayıt dışı ile mücadelede başarı kazanılması mümkündür. Çünkü sadece denetim ve cezai yaptırımlar ile sonuca varılması mümkün değildir. Nasıl ki ceza hukukunda sadece cezaların miktarını arttırmak suç işleme oranını azaltmıyorsa aynı şekilde işyerlerine kesilecek idari para cezaları tek başına çözüm üretmeyecektir. Bu

nedenle kayıtlı çalışmaya ve çalıştırmaya iten ekonomik ve sosyal nedenler üzerinde yoğunlaşarak kayıt dışı istihdamı caydırıcı ve kayıtlı çalışmayı özendirici, birbirleriyle uyum içinde yürütülen politikalara öncelik verilmesi uygun olacaktır. Önlemenin, telafi etmekten ve tedavi etmekten daha az maliyetli olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

Bir yandan kayıt dışı istihdamla mücadele daire başkanlığının daha etkin olmasını sağlayacak yasal ve idari düzenlemeler hayata geçirilmesi, diğer yandan ise KDE ve kayıt dışı istihdamla daha etkili bir mücadelenin ortaya konulabilmesi için KDE ve Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Kanunu'nun yürürlüğe konulması gerekir. KDE'ye ve kayıt dışı istihdama yol açabilecek yasal düzenlemelerin yeniden gözden geçirilerek mevzuattan çıkarılması gerekmektedir. Özellikle 5510 ve 7256 sayılı kanunlarda olduğu gibi kayıt dışı istihdama yol açabilecek veya kayıt dışı istihdamla mücadeleyi sekteye uğratacak yasal düzenlemelere son verilmesi yerinde olacaktır. Aksi halde bir yandan kayıt dışı istihdam önlenmeye çalışılırken diğer yandan kayıt dışı istihdam eden işverenlere ceza verilmemesi, teşvik ve desteklerden yararlandırılması, hayata geçirilen politikaların sorgulanmasına yol açacaktır. Kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde bulunan kesimlerin kayıt altına alınabilmesini sağlayacak projelerin hem sayı hem de içerik bakımından geliştirilmesi faydalı olacaktır. Ayrıca ilkokuldan başlayarak eğitimin her kademesinde sigortalı çalışmanın gerekliliği ve sosyal güvenlik bilincinin artırılmasına yönelik bilgilendirici eğitimler verilmelidir. İstisnasız tüm ön lisans ve lisans bölümlerinde iş ve sosyal güvenlik hukuku dersinin müfredata konulması kayıt dışı istihdamla mücadelede önemli bir araç olacaktır.

Sonuç olarak KDE ve kayıt dışı istihdama neden olan faktörler çok çeşitli olduğu için tek bir politika ile bu sorunun çözüme kavuşturulması mümkün değildir. KDE ve kayıt dışı istihdamla mücadelenin başarıya ulaşabilmesi için etkin ve etkili politikaların süreklilik arz edecek şekilde uygulanması gerekir. Ancak bu takdirde, çalışma hayatındaki tüm aktörlerin sorunun çözümü için elini taşın altına koymaları halinde kalıcı ilerleme sağlanabilir. Bunun yapılabilmesi için de demokratik katılım ve sosyal diyalog anlayışıyla sorun çözüme kavuşturulabilir.

## KAYNAKLAR

- Adıgüzel, M., “Ekonomik Küreselleşmenin Türkiye Ekonomisine Etkileri”, *Akademik Bakış Dergisi*, 2013, (35), ss. 1-20.
- Akalın, G. F., Kesikoğlu, “Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi ve Büyüme İlişkisi”, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2007/3, (5), ss. 71-87.
- Akbıyık, N. M., Koç, “Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonunun İktisadi ve Sosyal Sonuçları”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2011/16, (3), ss. 253-284.
- Akdeniz, A. L., “İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan Sorumluluğunun Niteliği”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 2014/72, (2), ss. 3-30.
- Akı, E. “Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları”, *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını*, 2000, ss.249–267.
- Akpınar, T., “Türkiye’ye Yönelik Kaçak İşgücü Göçü”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 2010/65, (3), ss. 1-22.
- Akputat, A. K., “İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü”, *İstanbul Hukuk Mecmuası*”, 2019/77, (2), ss. 523-553.
- Aktan, C. C., “Vergi Psikolojisinin Temelleri ve Vergi Ahlakı”, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 2012/26, (1), ss. 14-22
- Aktay, N., “4773 Sayılı Yeni İş Güvencesi Kanunu ve Getirdiği Yeni Düzenlemeler”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2003/7, (2), ss. 1-17.
- Aktuğ, S.S., (2009) *İş Güvencesinin Sosyal, Ekonomik, Hukuki Temelleri ve Türkiye Ekonomisi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir,
- Aktuğ, S.S., “Avrupa Birliğinde Sosyal Diyalog Mekanizmaları”, *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2015, (5), ss. 49-61.
- Akyiğit, E., “Kısa Çalışma”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2004/19, (1-2), ss. 1-35
- Akyiğit, E., (2005), *İş Hukuku*, (4. Baskı), Seçkin Yayınları, Ankara.
- Akyiğit, E., (2008), *İş Kanunu Şerhi*, (3. Baskı), Seçkin Yayınları, Ankara.
- Akyiğit, E., (2010), *Kıdem Tazminatı*, (2. Baskı), Seçkin Yayınları, Ankara.

- Albayrak, C., “Küreselleşme Ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2012, (98), ss. 165-202.
- Alp, M., “İşçinin Feshe Karşı Korunması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2003/5, (1), ss. 1-40.
- Alpagut, G., “AB’de İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışları ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler”, *TİSK İşveren Dergisi Özel Ek*, 2006, (0), ss. 3-24.
- Alpagut, G., “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi Ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, *Bankacılar Dergisi*, 2008, (65), ss. 89-110.
- Alper, Y., “Sosyal Güvenlik Ve Emeklilik Yaşının Tesbiti”, *Çimento İşveren Dergisi*, 1997/11, ss. 3-14
- Alper, Y., (2015), Sosyal Sigortalar Hukuku, (7. Baskı), Dora Yayınları, Bursa.
- Alper, Y ve Kılıç, İ., (2017), İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, (3. Baskı), Dora Yayınları, Bursa.
- Altan, Ö. Z., (2003), Sosyal Politika, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Altay, A, Ş., Karabulut, “Türkiye’de Mali Teşvik Sistemi ve Yatırımlara Sağlanan Mali Teşviklerin Değerlendirilmesi”, *Adnan Menderes Üniversitesi SBE Dergisi*, 2017/4, (4), ss. 189-202.
- Altuğ, O., “Kayıt Dışı Ekonominin Boyutları”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1997, (15), ss. 257-276.
- Anadolu, F.K., “Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2003, (10), ss. 239-263.
- Antalya, O. G., “Manevi Zararın Belirlenmesi Ve Manevi Tazminatın Hesaplanması- Türk Hukukuna Manevi Zararın İki Aşamalı Olarak Belirlenmesine İlişkin Bir Model Önerisi” *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2016/22, (3), ss. 221-250.
- Arıcı, K., “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2017, (Özel Sayı), ss. 269-284
- Armağan, R., “Türkiye’de Gelir ve Kurumlar Vergisi Oranlarında İndirimin Vergi Gelirleri Üzerine Etkileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2007/12, (3), ss. 227-252.
- Arslan, M, M., Biniş, “Türk Vergi Sisteminde Basit Usulde Vergilemenin Etkinliği”, *Mali Çözüm Dergisi*, 2012, (112) ss. 53-71.



- Aslanoğlu, S. S., Yıldız, “Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi Olgusu, Bu Olguyu Azaltmaya Yönelik Çözüm Arayışları ve Bir Öneri: Rasyo Analizi Yoluyla Etkin Bir İnceleme Oluşturulması”, *Sosyo-Ekonomi Dergisi*, 2007/6, (6), ss. 127-146.
- Atalı, M., “Hizmet Tespit Davasının Sosyal Güvenlik Kurumuna İhbarı”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2014/16, (Özel Sayı), ss. 631-652.
- Ateş, D., “Küreselleşme: Ne kadar Tek Boyutlu?” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2006/7, (1), ss. 25-38
- Ateş, N. Ö., “Kısa Çalışma Uygulaması”, *TİSK İşveren Dergisi*, 2018/56 (5), ss. 20-22.
- Atlan, H., “Beden Bütünlüğünün İhlalinde Manevi Tazminat Miktarının Belirlenmesi”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2016/65, (4), ss. 2659-2683.
- Avşar, Z. E., Öğütoğulları, “Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği Mücadele Stratejileri”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2012/2, (1), ss. 9-40.
- Ay, S., “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2012/19, (2), ss. 321-341.
- Ayan, Z., (2020), “İşverenin Bedensel Zararlardan Sorumluluğu”, *Bedensel Zararlar Konusunda Yüksek Mahkeme Görüşleri Sempozyumu*, (1. Baskı), Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara.
- Aydemir, Ş., (1995), *Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi*, Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayını, İstanbul.
- Aydın, E. G., “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Konusu Üzerine Teorik Ve Ampirik Bir Çalışma”, *International Conference On Eurasian Economies*, Session 6C: Bölgesel Konular, İstanbul, 2013, ss. 783-790.
- Aykaç, M. “Sendikaların Geleceği: Küreselleşme-Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz”, *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını*, 2000, (38), ss. 553-596.
- Bahar, O. F. K., Bingöl, “Türkiye’de İç Göç Hareketlerinin İstihdam ve İşgücü Piyasalarına Etkileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2010/15, (2), ss. 43-61.
- Bakkalcı, A. C. P. S., Işıkoğlu, “Küresel Krizin Kayıt Dışı İstihdam Üzerine Muhtemel Etkileri Emek Yoğun Piyasalarda Türkiye Örneği”, *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 2011/2, (1), ss. 19-47.

- Bangasser, P. E., “The ILO and the Informal Sector: An Institutional History”, International Labour Organization, 2000.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_142295.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/documents/publication/wcms_142295.pdf) (14.09.2021)
- Başterzi, S., (1996), İşsizlik Sigortası, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları Yayın No: 509, Ankara.
- Başterzi, S., “Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri”, *Ankara Fakültesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2005/54, (3), ss. 53-94
- Baybora, D. “Türkiye’de İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları Ve Sosyal Güvenlik Sistemi İçindeki Yeri”, *International Conference On Eurasian Economies*, 2013, ss. 328-336.
- Baycık, G., (2019), “Özel Sektör Ve Kamu Sektöründe Sendikal Ayrımcılığın Tespitine Yönelik Veri Toplama Yöntemleri Oluşturma Sistemleri Ve Türkiye İçin Model Önerisi”, *ILO Yayınları*, Ankara.
- Baylan, M., D., Atılgan, E., Serin, E., Bozdere, “Kayıt Dışı Ekonominin Büyüklüğünün Tahmininde Kullanılan Yöntemler ve Türkiye Kayıt Dışı Ekonominin Tahmini”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2018/8, (1), ss. 23-40.
- Baysal, U., “Elli ve Daha Az İşçi Çalıştırılan Tarım ve Orman İşlerinin Yapıldığı İşyeri Veya İşletmelerde Tarım İşlerinde Çalışmayanlar İş Kanunu Kapsamında Mıdır?”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 2014/72, (2), ss. 73-79
- Baytan, F., “Kısa Çalışma Ödeneği”, *TİSK İşveren Dergisi*, 2018/56, (5), Cilt 56, Sayı 5, ss. 17-19
- Bektaş, Ö. B., “İşsizlik Sigortasından Yararlanma Koşulları”, *Adalet Dergisi*, 2020 (65), ss. 559-583
- Belverenli, D., (2015) *5510 Sayılı Kanun Kapsamında İsteğe Bağlı Sigortalılık*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Besim, M., vd., (2015) *Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde Kayıt Dışı Ekonomi Boyutlarının Ölçümü, Çözüm Önerileri ve Eylem Planı*, (1. Baskı), Kıbrıs Türk Ticaret Odası Yayını, Emupress Yayınevi, KKTC.

- Beşel, F., “Türkiye’de Vergi Denetiminin Çeşitli Göstergeler İle Analizi”, *Sayıştay Dergisi*, 2017 (107), ss. 65-98.
- Bilen, A., “Kayıt Dışı Ekonomi ve Kayıt Dışı Ekonomiyi Önlemeye Yönelik Çabalar”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 2007 (36), ss. 134-143.
- Bodur, M.Y., “Mevsimlik İş Sözleşmesi İle Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları”, *İş ve Hayat Dergisi*, 2015/1, (1), ss. 131-146.
- Bostancı, Y., “Sosyal Güvenlik Hukukunda İsteğe Bağlı Sigortalılık”, *Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi*, 2004, (12), ss. 347-366.
- Bozkurt, C. “Kayıt Dışı Ekonominin Bir Değerlendirmesi ve Türkiye”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2014/13, (1), ss. 41-58.
- Bozkurt, T., “Anayasa Mahkemesi’nin 4857 Sayılı İş Kanunundaki Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğunun Anayasaya Uygun Olduğuna Dair Verdiği Karar Üzerine Düşünceler”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2009, (2), ss. 98-105.
- Bulut, M., “Türk Hukuk Sisteminde Hizmet Sözleşmesi Gereği Açılan Hizmet Tespit Davaları”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2011, (97), Sayı 97, ss. 93-116.
- Bülbül, D. H., Karadeniz, “Vergi ve Sigorta Prim Aflarının Kayıt Dışı Ekonomi Üzerine Etkisi”, *E-Yaklaşım Dergisi*, 2004, (11), ss. 1-15.
- Büyüktarakçı, S., “Mevsimlik İşler ve Kampanya İşlerinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2010/11, Özel Sayı, ss.1071-1109.
- Candan, M., (2007) *Kayıt Dışı İstihdam, Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkileri*, ÇSGB İş-Kur Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Caniklioğlu, N., “4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi Ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi”, *Toprak İşveren Sendikası Dergisi*, 2005, (66), Sayı 66, ss. 1-15.
- Caniklioğlu, N., (2005), 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, A.Can Tuncay’a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul.
- Caniklioğlu, N., “Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2006, (8), ss. 50-92.
- Cengiz, İ., “İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 2018/9, (34), ss. 123-142.

- Cengiz, İ. “Türk İş Hukukunda Dinlenme Hakkı”, *International Congress on Politic, Economic and Social Studies*, 2017, (3), ss. 51-61.
- Centel, T., (2013), İş Güvencesi, (2. Baskı), Legal Yayıncılık, İstanbul.
- Cerev, G. S., Yıldırım, “Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarına Etkisi Üzerine Bir İnceleme”, *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2018/2, (1), ss. 53-72.
- Charmes, J., “The Informal Economy Worldwide: Trends and Characteristics”, *Margin—The Journal of Applied Economic Research*, 2012/6, pp. 103–132.
- Chen, M. Alter., “The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies”, [https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen\\_WIEGO\\_WP1.pdf](https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen_WIEGO_WP1.pdf) (10.09.2021)
- Çalık, A., “İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçi Ücretlerinin Ücret Garanti Fonundan Ödenmesi”, *Mali Çözüm Dergisi*, 2019, (151), ss. 255-261.
- Çalışma ve Toplum, [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org), Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25.02.2010 tarih ve 2008/18895 Esas ve 2010/4979 Karar sayılı kararı.
- Çalışma ve Toplum, [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org), Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 28.04.2011 tarih ve 2009/12314 Esas ve 2011/12551 Karar sayılı kararı.
- Çalışma ve Toplum, [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org), Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 05.09.2012 tarih ve 2011/48488 Esas ve 2012/27544 Karar sayılı kararı.
- Çalışma ve Toplum, [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org), Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 16.01.2013 tarih ve 2010/38644 Esas ve 2013/1604 Karar sayılı kararı.
- Çalışma ve Toplum, [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org), Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21.03.2016 tarih ve 2014/35250 Esas ve 2016/6633 Karar sayılı kararı.
- Çalışma ve Toplum, [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org), Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 05.06.2012 tarih ve 2012/5997 Esas ve 2012/12547 Karar sayılı kararı.
- Çavuş, Ö. H., “Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Kapsamında Çocuğun Durumu”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2020/10, (1), ss. 41-58.
- Çelik, N., (1996), İş Hukuku Dersleri, (13. Baskı), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, İstanbul.
- Çetin, H. K., (2019), 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, (6. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara.

- Çetintaş, H. H., Vergil, “Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonominin Tahmini”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2003/4, (1), ss.15-30.
- Çil, Ş., “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma”, *Çalışma ve Toplum*, 2007/3, (14), ss. 57-79.
- Çil, Ş., “6100 Sayılı HMK’ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 2014/72, (2), ss. 87-102.
- Çil, Ş., “Kesinleşen İş İade Davasının Sonuçları”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2008, (1), ss. 44-86.
- ÇİL, Ş., (2009), Kıdem Tazminatı, (1. Baskı), Turhan Kitabevi, Ankara.
- Çolak, M., (2012) *Kayıt Dışı Ekonomi İle Mücadelede Hukuki Düzenleme Politikası*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Mali Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul.
- ÇSGB, “Yabancıların Çalışma İzinleri”,  
<https://www.cs.gb.gov.tr/media/63117/yabanciizin2019.pdf> (18.08.2021).
- Demir, F., (1999), İş Güvencesi Hukuku, (2. Baskı), Barış Yayınları, İzmir.
- Demir, İ. C., (2013), Türkiye’de Vergi Yükü, (1. Baskı), Dora Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Bursa.
- Demirci, E. S., “Özürlü İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü ve Çalıştırılacak Özürlü İşçi Sayısının Tespiti”, *Mali Çözüm Dergisi*, 2012, (109), ss. 287-292.
- Derdiyok, T., “Türkiye’nin Kayıt Dışı Ekonominin Tahmini”, *Türkiye İktisat Dergisi*, 1993, (13), ss. 54-63.
- Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), (1994), Kayıt Dışı Ekonomi Tanımı, Tespit Yöntemleri ve Türk Ekonomisindeki Büyüklüğü, A, Temel, DPT Yayını, Ankara.
- Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Gelir Dağılımının İyileştirilmesi ve Yoksullukla Mücadele Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT: 2599-ÖİK 610, Ankara, 2001.
- Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Kayıt Dışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT:2603-ÖİK:614, Ankara, 2001.
- Dinler, Z., (2004), İktisada Giriş, (10. Baskı), Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa.
- DİSK, (2016), Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Kurulması (Kiralık İşçilik) ve 6715 Sayılı Yasa Hakkında Genel Değerlendirme,

<http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2016/07/6715-AYM-DISK-RAPOR-1-Temmuz-2016-SON.pdf> (16.01.2021).

DİSK-AR, Türkiye’de Çocuk İşçiliği Gerçeği Raporu, 2015.

Doğan, S., “İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2020/26, (2), ss. 1179-1202.

Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), Ankara, 2006.

Duman, B., “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Doğum Ve Evlat Edinmeye Bağlı Yarım Çalışma İzni”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2019/10, (1), ss. 187-201.

Ekin, A., “Zorunlu Sigortalılık İlkesi Kapsamında Sigortalılık Hallerinin Çakışması İle Gelir ve Aylıkların Birleşmesi”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2016/6, (1), ss. 94-125.

Ekin, N., (2000), Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları, İstanbul Ticaret Odası Yayını, İstanbul.

Ekiz, A. S., (1999) *Kayıt Dışı Ekonomi ve Türkiye’de Ekonomik Büyüme Üzerine Etkileri*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, İzmir.

Ekonomi, M. “Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği”, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, Çeşme Altinyunus, 27- 31 Ekim 1993, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, İzmir, 1994, ss. 57- 79.

Elbahnasawy, N. G., M. A., Ellis, A. D., Adom, “Political Instability And The Informal Economy”, *World Development*, 2016/85, pp. 31-42.

Er, S., “Yabancıların Çalışma İzinleri ve Ön İzin Müessesesi”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 2014, (4), ss. 176-221.

Erdinç, Z., “Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadeleye Yönelik İzlenen Politikalar ve Çözüm Önerileri”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2016/16, (4), ss. 39-52.

Erdoğan, E. S., “AB Ülkelerinde Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Alternatif Bir Metod Olarak Sosyal Diyalog Mekanizması”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2015, (8), ss. 69-95.

Eren, F., (2019) “İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğu”, *Bedensel Zararlardan Dolayı Hukuki Sorumluluk*, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, ed. Necdet Basa ve Sema Uçakhan Güleç, Ankara.

- Eren, F., (2014), Borçlar Hukuku Genel Hükümler, (16. Baskı), Yetkin Yayıncılık, Ankara.
- Ergül, H. F., “Kurumlarda Ücret, Ücret Sistemleri Ve Ücret-Başarı İlişkisi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2006/5, (18), ss. 92-105.
- Erkuş, H. K., Karagöz, “Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi ve Vergi Kaybının Tahmini”, *Maliye Dergisi*, 2009, (156), ss.126-140.
- Erol, S., “Yaşlılık Sigortası Ve Emeklilik Yaşı Tartışması”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2011/1, (1), ss. 40-65
- Eser, D., (2009) *Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın: 506 ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Eyrenci, Ö., vd., (2010), Bireysel İş Hukuku, (4. Baskı), Legal Yayıncılık San. Ve Tic. Ltd. Şti., İstanbul.
- Eyrenci Ö., vd., (2015), Bireysel İş Hukuku, (6. Baskı), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Gelir İdaresi Başkanlığı, “Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı”, Yayın No:87, Nisan 2009, Ankara.
- Gelir Vergisi Kanunu,
- Genç, Y. G., Çat, “Engellilerin İstihdamı ve Sosyal İçerme İlişkisi”, *Akademik İncelemeler Dergisi*, 2013/8, (1), ss. 363-393.
- Gerek, N., “İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih-Usulsüz Fesih-Kötü Niyetli Fesih”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 2015, (2), ss. 1-17 .
- Gerry, C., “Developing Economies And The Informal Sector In Historical Perspective”, *Annals Of the American Academy Of Political And Social Science*, 1987/493, pp.100-119.
- Göktaş, S., “İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2008, (1), ss. 16-43.
- Gökyayla, K. E., (2012) “Borçlar Kanunu Genel Hükümler Konferansları II”, *Destekten Yoksun Kalma Zararı*, İstanbul Barosu Yayınları, ed. Herdem Belen ve İsmail Altay, İstanbul.

- Görücü, İ. N., Akbıyık, “Türkiye’de Mevsimlik Tarım İşçiliği: Sorunları Ve Çözüm Önerileri”, *Hikmet Yurdu Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 2010, (5), ss. 189-219.
- Görücü, İ. N., Akbıyık, M., Koç, “Türkiye’de İşsizlik Sigortası Uygulaması ve Sonuçları 2000-2010”, *E-Journal Of New World Sciences Academy*, 2012/7, (2), ss. 127-160.
- Gözler, K., (2000), *Türk Anayasa Hukuku*, (1. Baskı), Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Güler, Ş., “Kullanılmayan Süt İzninin Fazla Çalışma Olarak Kabulüne Yönelik Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 2017, (8), ss. 101-116.
- Güler, H. E., Toparlak, “Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonominin Vergi Politikalarının Sürdürülebilirliği Üzerindeki Etkisi”, *İstanbul İktisat Dergisi*, 2018/1, (68), ss.161-179.
- Güloğlu, T., A., Korkmaz, M., Kıp, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2003, (45), ss. 51-95.
- Gümrükçüoğlu, Y. B., “Deneme Süreli İş Sözleşmeleri”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2012/11, (2), ss. 47-84.
- Gümüş, E., “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi: Mevcut Durum, Sorunlar Ve Öneriler”, *Seta Analiz*, 2010, (24), ss. 1-21.
- Günay, C. İ., “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, *Kamu-İş Dergisi*, 2004/7, (3), ss. 1-17.
- Güner, E., “Kötü Niyet Tazminatı”, *Mali Çözüm Dergisi*, 2016, (137), ss. 289-295.
- Güner, E., “Hafta İçerisinde Rapor Veya İzin Alan İşçinin Hafta Tatili Hakkı”, *Mali Çözüm Dergisi*, 2017, (141), Sayı 141, Mayıs-Haziran 2017, ss. 265-272
- Günöz, M. “Türkiye’de Çocuk İşçiliği Sorunu ve Çözüm Önerileri”, ÇSGB Uzmanlık Tezi, 2007, Ankara.
- Güvercin, C. H., “Sosyal Güvenlik Kavramı Ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi”, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 2004/57, (2), Cilt 57, ss. 89-95.
- Güzel, A. ve A. R., Okur, (1996), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, (5. Baskı), Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Güzel, A., vd., (2014), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, (15. Baskı), Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.



- Hart, K., “The Informal Economy”, *The Cambridge Journal of Anthropology* , 1985/10, (2),pp. 54-58.
- İlgin, Y., “Kayıt Dışı Ekonomi ve Türkiye’deki Boyutları”, DPT Uzmanlık Tezi, 1999, Ankara.
- İşıklıçok, Ö., “Küresel Gerçeklerle Türkiye’de Yabancı Kaçak İşçi Sorunu: Boyutları ve Sonuçları”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2005, (50), ss. 435-453.
- İşık, A., (2014), Kamu Maliyesi, (3. Baskı), Ekin Basım Yayın Dağıtım A.Ş., Bursa.
- İşık, N, E. C., Kılınç, “OECD Ülkelerinde Vergi Yükü ve Vergi Türleri: Karşılaştırmalı Bir Analiz”, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2009, (17), ss. 147-173.
- İşık, N, M., Acar, “Kayıt Dışı Ekonomi: Ölçme Yöntemleri, Boyutları, Yarar ve Zararları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2003, (21), ss. 117-136.
- İşıklı, E, İ. E., Evlice, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Aktif/Pasif Sigortalı Dengesinin İncelenmesi”, *Toplum Bilimleri Dergisi*, 2019/25, ss. 169-189.
- İcra ve İflas Kanunu,
- İpek, M., “Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2014/1, (40), ss.163-185.
- İş Kanunu,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, “İstatistiklerle Türkiye’nin İSG Görünümü”, Temmuz 2020, Ankara.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,
- İşsizlik Sigortası Kanunu,
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu, 2018, <http://sosyalhakladernegi.org> (24.10.2019).
- Kala, E. S., “Türk Hukukunda Engelli, Eski Hükümlü ve Terörle Mücadelede Yaralananların İstihdamı Hakkında Düzenlemeler”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2020/2, (38), ss. 56-73.
- Kamalıoğlu, N. Ç., (2014) *Kayıt Dışı İstihdam Ve Türkiye’de Uygulanan Mücadele Politikalarının Değerlendirmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı, Ankara.
- Karaarslan, E., (2014), *Kayıt Dışı İstihdam Ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği*, (2. Baskı), Bekad Yayınları, Antalya.

- Karabıyık, İ., “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2012/32, (1), ss. 231-260.
- Karabudak, Ç. Ö., (2015), *Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi ve İşsizlik İlişkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, İstanbul.
- Karadeniz, O., “Türkiye’de Yabancı Kaçak İşçilik”, *İnsan ve İş, Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Haber Bülteni*, 2001, (15)
- Karagöz, V., “İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı”, *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2012/5, (1), ss.57-76.
- Kazancı İċtihat Bankası, www.kazanci.com.tr , Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 12.04.2016 tarih ve 2016/12051 Esas ve 2016/8083 Karar sayılı kararı.
- Kazancı İċtihat Bankası, www.kazanci.com.tr , Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21.01.2018 tarih ve 2016/34331 Esas ve 2018/780 Karar sayılı kararı.
- Kazancı İċtihat Bankası, www.kazanci.com.tr , Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 02.11.2017 tarih ve 2016/34608 Esas ve 2017/17263 Karar sayılı kararı.
- Kıldış, Y., “Kayıt Dışı Ekonominin Ulusal-Uluslararası Boyutu ve Çözüm Önerileri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2000/2, (2), ss. 182-210.
- Kılıç, Cem “Sosyal Güvenlik Sisteminde Tablo Nasıl?”, *Milliyet*, 05.05.2015.
- Kılıç, C., “Ara Çözüm Kısa Çalışma”, *TİSK İşveren Dergisi*, 2018/56, (5), ss. 25-26.
- Kılıçoğlu, M., (2000), *Tazminat Esasları ve Hesaplama Yöntemleri*, Adil Yayınevi, Ankara.
- Kırmızı, E, N., Hüseyinli, “Sosyal Güvenlik Hakkının Geleceği Üzerine Bir Değerlendirme”, *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, 2019/2, (61), ss. 1203-1236.
- Kocabaş, G., “Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Unsurları”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2014/20, (3), ss.273-303.
- Koç, M., (2005), *Tüm Yönleriyle İş Güvencesi*, (1. Baskı), Yaklaşım Yayınları, Ankara.
- Koç, Y., “Türkiye’de Yabancı Kaçak İşçilik”, *TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları*, 1999, Ankara.
- Koçoğlu, S., “İş Kazası Ve Meslek Hastalıkları Sonucu Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Şartları”, *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2017, (19), ss. 189-206.

- Korkmaz, M., “Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyelilerin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri ve Değerlendirmeler”, *Sosyal Güvençe Dergisi*, 2017, (13), ss. 57-83,
- Kök, R. O., Şapçı, “Kayıt Dışı Ekonomi Ve Türkiye Ekonomisindeki Büyüklüğünün Tahmin Edilmesi”, *Türkiye Ekonomi Kurumu Uluslararası Ekonomi Konferansı*, 2006 Ankara.
- Köseoğlu, A. C., “Türk İş Hukukunda Analık”, *İş ve Hayat Dergisi*, 2016/2, (4), ss. 97-124.
- Köseoğlu, A. C. S., Kabul, “4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma”, Prof. Dr. Berin Ergin’e Armağan, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 2014/72, (2), ss. 233-268.
- Kucera, D. L., Roncaloto, “Informal Employment: Two Contested Policy Issues”, *International Labour Review*, 2008/147, (4), pp. 321-348.
- Kurt, R., “Doğum Sonrası Yarım ve Kısmi Çalışma Hakkı”, *Mali Hukuk Dergisi*, 2018/14, (159), ss. 705-724.
- Kuru, R. D., “Ulusal Ve Uluslararası Çerçevde Ücretin Korunması: Ücret Garanti Fonu”, *Karatahta/İş Yazıları Dergisi*, 2018, (11), Sayı 11, ss. 115-130.
- Laçiner, V., “Deneme Süreli İş İlişkisinde Ortaya Çıkan Hukuki Sorunlar”, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2012/12, (23), ss. 313-378.
- Legalbank, <https://legalbank.net/> Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 05.11.2014 tarih ve 2012/39721 Esas ve 2014/32640 Karar sayılı kararı.
- Limon, R., “Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu”, *İş ve Hayat Dergisi*, 2015/1, (1), ss. 147-170
- Loayza, N. V., “Labor Regulations Laborregulations And The Informal Economy”, *World Bank Policy Research Working Paper 1335*, 1994, pp. 1-46.
- Lokmanoğlu, S. Y., “Deneme Süreli İş İlişkisi”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 2016, (24), ss. 621-638.
- Mahiroğulları, A., “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Ve Önlemeye Yönelik Stratejiler”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2017/22, (2), ss. 547-565.
- Makas, R., “İş Güvencesinin Muhtemel Ekonomik Ve Sosyal Etkileri”, *Öneri Dergisi*, 2003/5, (19), ss. 101-107.

- Manav, A. E., “İşverenin Özürlü, Eski Hükümlü Ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2006/10, (12), ss. 137-169.
- Meydanal, R., (2008) *Kayıt Dışı İstihdam Nasıl Azaltılabilir?*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı Maliye Teorisi Bilim Dalı, İstanbul.
- Mil, H, İ, A., Güvercin, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasının Meslek Hastalığı Boyutunun Analizi”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2016/9, (3), ss. 82-100
- Mollamahmutoğlu, H., (2005), *İş Hukuku*, (2. Baskı), Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Mollamahmutoğlu, H., vd., (2014) *İş Hukuku*, (6. Baskı), Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ü., (1998), *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, (3. Baskı), Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir.
- Narmanlıoğlu, Ü. “İşe Başlatmama Tazminatı”, *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, Aydın Zevkliler Armağanı, 2013/8, Özel Sayı, ss. 1957-2052.
- Ocak, S., “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin Ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması”, *İş Ve Hayat Dergisi*, 2017/3, (6), ss. 174-227.
- Oğuzman, M, K, ve T., Öz, (2018), *Borçlar Hukuku Genel Hükümler İkinci Cilt*, (14. Baskı), Vedat Kitapçılık, İstanbul.
- Oğuzman, M, K, ve N., Barlas, (2005), *Medeni Hukuk Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar*, (12. Baskı), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Oğuzman, M. K., vd., (2005) *Kişiler Hukuku*, (8. Baskı), Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Oral, B, G., T. A., Fazlılar, Ö. E., Koç, “Kayıt Dışı Ekonomiye Önlemeye Yönelik Bir Öneri: Vergi Denetim Üst Kurulu”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2015/20, (2), ss. 119-149
- Öncel, M., vd., (2013) *Vergi Hukuku*, (22. Baskı), Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Önder, İ., “Kayıt Dışı Ekonomi ve Vergileme”, *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Ekim 2000-Mart 2001, (23-24) ,ss.241-254.
- Özdamar, M., “5510 Sayılı Kanunda Düzenlenen Sigorta Borçlanmaları”, *İş ve Hayat Dergisi*, 2015/1, (1), ss. 219-230.

- Özdemir, H., “Türkiye’de İç Göçler Üzerine Genel Bir Değerlendirme”, *Akademik Bakış Dergisi*, 2012, (30), ss.1-18.
- Özen, C., “Yıllık Ücretli İzin Hakkının 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünümü”, *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2015/3, (1), ss. 55-77.
- Özkaraca, E., “6356 Sayılı Kanunda Sendikal Güvenceler”, *Çalışma ve Toplum*, 2013/3, (38), ss. 173-215.
- Özsoylu, A. F., (1996), *Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi*, (1. Baskı), Bağlam Yayınları, İstanbul.
- Özşuca, Ş., “Küreselleşme ve Sosyal Güvenlik Krizi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 2003/58, (2), ss. 133-152.
- Öztürk, M. O., “Kullanılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler”, *Çalışma ve Toplum*, 2012/4, (35), ss. 73-98.
- Öztürk, O. ve A., Çelik, (2008), *Sosyal Güvenlikte Hak Kaybı Dönemi*, (1. Baskı), Türk Tabipler Birliği Yayınları, Ankara.
- Pekcanitez, H., vd., (2014) *Medeni Usul Hukuku*, (2. Baskı), Yetkin Yayınları, Ankara.
- Rakıcı, C., “Vergi Denetiminin Yeni Yapısı ve Kayıt Dışılığı Önleme Fonksiyonu”, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2011/7, (14), ss. 345-362.
- Sağlam, S., “Türkiye’de İç Göç Olgusu ve Kentleşme”, *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları*, Güz 2006, (5), ss. 33-44.
- Sapancalı, F., “Türkiye’de İşgücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kasım 2007/Şubat 2008/21, (2-3), ss. 8-30.
- Sapancalı, F., “Yeni Dünya Düzeni ve Küresel Yoksulluk”, *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi*, 2001/3, (2), ss. 115-140.
- Saraç, C., (2010), *Sigortalı Hizmetlerin Hükmen Tespiti*, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Kamu-İş Yayınları, Ankara.
- Saraç, C., “İşsizlik Sigortası Edim Koşulları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2011/13, (1), ss. 1-26.
- Sarıca, A. O., “Kayıt Dışı İstihdam Ve Mücadele Yöntemleri”, *Planlama Uzmanlığı Tezi*, 2006, Ankara.

- Sarılı, M. A., “Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonominin Boyutları, Nedenleri, Etkileri ve Kayıtlı Hale Getirilebilmesi İçin Alınması Gereken Tedbirler”, *Vergi Sorunları Dergisi*, 2002, (167), ss.131-156.
- Savaşan, F., (2004) “Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi ve Vergi Kaybı Tahminleri”, 19. Türkiye Maliye Sempozyumu, Antalya, *Türkiye’de Vergi Kayıp ve Kaçakları, Önlenmesi Yolları*, Yaklaşım Yayıncılık A.Ş., Ankara.
- Sayım, F. T., Odabaş, “5510 sayılı Yasa İle Değiştirilen Emekli Aylığı Bağlama Oranlarının Olası Finansal Etkisinin Sosyal Politika Hedefleri Açısından Değerlendirilmesi”, *Emek ve Toplum Dergisi*, 2015/4, (9), ss. 92-119.
- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu,
- Schneider, F. D. H., Enste, “The Shadow Economy An International Survey”, 2002, Cambridge University Press, New York.
- Seratlı, G. B., (2003) *İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Ankara.
- Sosyal Güvenlik Kurumu, Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Genelge 2018/38
- Sosyal Güvenlik Kurumu, [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr)
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
- Soyer, M. P., “Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş sözleşmeleri”, *Çalışma ve Toplum*, 2008/1, (16), ss. 27-38.
- Sözer, A. N., “Arafta Sigortalılık: Maluliyet Aylığının Başlangıç Tarihi Üzerine”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2017/19, (Özel Sayı), ss. 1849-1866.
- Sur, M., “İş İlişkisinde Eşitlik İlkesi Ve Ayrımcılık Yasası”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2017, (37), ss. 33-51.
- Süngü, Y., “Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi Ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kasım 2007/Şubat 2008/21, (2-3), ss. 115-132.
- Süzek, S., “İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2007/56, (4), ss. 207-221.
- Süzek, S., (2014), İş Hukuku, (10. Baskı), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Şafak, C., “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Taşeron (Alt İşveren) Meselesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2004, (51), ss. 111-132.

- Şahin, B., (2009) *Çocuk İşçilerin Korunması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Ankara.
- Şakar, M., (2018), *İş Hukuku Uygulaması*, (12. Baskı), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Şakar, M., (2011), *Meslek Yüksekokulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, (4. Baskı), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Şeker, S., “Kayıt Dışı Ekonominin Kapsamı, Nedenleri ve Etkileri”, *Yaklaşım Dergisi*, 1995, (25)
- Şen, M., “Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2018/8, (2), ss. 129-152.
- Şen, M., “Uzun Vadeli Sigorta Kollarında Hizmet Birleştirilmesi”, *Mali Çözüm Dergisi*, 2019,(153), ss. 249-255.
- Şenocak, H., “Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2009, (56), ss. 409-468.
- Şişli, Z. D. D., Yangın, “Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İhbar Önellilerinin Sözleşme İle Artırıldığı Hallerde İşçinin İhbar Tazminatı Sorumluluğu”, *Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2014/4, (2), ss. 77-92.
- Tağ, M., “Türkiye’de Vergi Politikasının İşgücü Piyasası ve İstihdam Üzerindeki Etkileri”, Planlama Uzmanlığı Tezi, 2007, Ankara
- Talas, C., (1983), *Sosyal Ekonomi*, (6. Baskı), S Yayınları, Ankara.
- Taşdemir, Y., “İş Hukukunda Genetik Ayrımcılık Yasağı”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2020/22, (2), ss. 947-990.
- Taşkent, S., “Türk İş Mevzuatında İş Güvencesi Sorunu ve Hazırlanan Yasa Tasarısının Esasları”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2003, (45), ss. 155-176.
- Taşkent, S. D., Kurt, *Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması*”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2014/2, (41), ss. 29-50.
- Taşkın, Y., *Vergi Aflarının Hukuki Niteliği ve Gerçekleri*”, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2010, (2), ss. 122-128.
- Taşyürek, S., “Ayrımcılık Sebebi İle İş Akdinin Haksız Feshinde Ayrımcılık Tazminatı İle İş Güvencesi Tazminatına Birlikte Hükmedilip Hükmedilemeyeceği Sorunu”, *Yargıtay Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum*, 2013/3, (38), ss. 415-425.

- Tecim, B. A. H., (2008) *Kayıt Dışı Ekonomide Vergi ve Vergi Denetiminin Önemi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, İzmir.
- Tekin, O., “Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücretlerinin Sözleşmede Belirlenen Ücrete Dahil Edilmesi Sorunu”, *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2015/3, (2), ss. 75-94.
- Terzioğlu, A., “İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2019/18, (72), ss. 1934-1952.
- Tezel, Ali, “Malûl Çocuklar Ömür Boyu Yetim Aylığı Alırlar”, Habertürk, 05.04.2012.
- Tezel, Ş., “Ölen Bekar Sigortalıdan Dolayı Anne-Babaya Ölüm Aylığı Bağlanma Prosedürü”, <https://alitezeli.com.tr/olen-bekar-sigortalidan-dolayi-anne-babaya-olum-ayligi-baglanma-proseduru-7801/>, (29.10.2019.)
- Tiftik, M, A., Adıgüzel, “İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununa Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 2016, (1), ss. 319-356.
- TMMOB, Makine Mühendisleri Odası, “İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği”, Oda Raporu, (8. Baskı), Yayın No: MMO/689, 2018.
- Topgül, S., “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Kadının Durumu”, *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2012/19, (2), ss. 301-319.
- Toptaş, Ü., “Kayıt Dışı Ekonominin Nedenleri”, Tes-Ar Yayınları No: 26, 1998, Ankara
- Tuaç, P., “Analık Halinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar-6663 Sayılı Kanun İle Getirilen Yenilikler-“, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2017/32, (1), ss. 201-241.
- Tuncay, A. C., (1982), İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Tuncay, A. C., “Geciken Yaşlılık Ve Zorunlu Emeklilik Üzerine”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2012/2, (2), ss. 84-102.
- Tuncay, A, C, Ö., Ekmekçi, (2017), Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, (19. Baskı), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Tunç, M., “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Geliştirilen Stratejiler Uygulanan Politikalar Ve Gelişmiş Ülke Örnekleri”, ÇSGB İş-Kur Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, 2007, Ankara



- Tunçay, S., “İsteğe Bağlı Sigortalılık ile Zorunlu Sigortalılığın Çakışmasında Özellikli Durumlar”, *Mali Çözüm Dergisi*, 2011, (103), ss.289-296.
- Tunçomağ, K., (1990), Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, (5. Baskı), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Türk Ceza Kanunu,
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası,
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), “Çalışma Raporu”, 26. Genel Kurul, Ankara, 2016.
- Türkiye İstatistik Kurumu, www.tuik.gov.tr
- Tütüncü, A. H., Zengin, “Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonominin Boyutunun Tahmini”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2016/17, (2), ss. 195-209.
- Uğur, S., Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Gelişimi”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2011/9, (2), ss. 99-114.
- Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun,
- Ulusoy, T., “Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu’nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi”, *Çalışma Ve Toplum*, 2017/2, (53), ss. 741-766.
- Ulusoy, Y., “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2005/7, (Özel Sayı), ss. 383-408.
- Ulysea, G., “Informality: Causes and Consequences for Development”, *Annual Review of Economics*, 2020/12, pp. 525-546,
- Us, V., “Kayıt Dışı Ekonomi Tahmini Yöntem Önerisi: Türkiye Örneği”, Türkiye Ekonomi Kurumu, 2004
- Uşan, M. F., (2009), Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, (2. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Uyanık, Y., “Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları”, *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2008/10, (2), ss. 209-224.
- Uysal, G., “Kovid-19 Pandemisi Şartlarında Kayıt Dışı İstihdam”, Tesev Değerlendirme Notları, 2020/3, ss. 1-8.
- Ünsal, E. M., (2005), Makro İktisat, (6. Baskı), İmaj Yayıncılık, Ankara.
- Üstün, N., “Suriyelilerin Türk İşgücü Piyasasına Entegrasyonu Sorunlar Öneriler”. Konya Ticaret Odası Araştırma Raporu, 2016, Konya.

- Yaman, R., “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 2016/74, (Özel Sayı), ss. 765-787.
- Yaprak, Ş., “Ekonomik Krizlerin İstihdama Yansımaları”, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 2009/1, (2), ss. 41-54.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 28.04.2011 tarih ve 2009/12314 Esas ve 2011/12551 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 18.06.2012 tarih ve 2010/13065 Esas ve 2012/23353 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21.03.2016 tarih ve 2014/35250 Esas ve 2016/6633 Karar sayılı kararı
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 14.04.2016 tarih ve 2015/29051 Esas ve 2016/9441 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 11.10.2017 tarih ve 2016/23685 Esas ve 2017/15506 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 02.11.2017 tarih ve 2016/34608 Esas ve 2017/17263 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21.01.2018 tarih ve 2016/34331 Esas ve 2018/780 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 18.06.2019 tarih ve 2017/22872 Esas ve 2019/13293 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25.06.2019 tarih ve 2018/5764 Esas ve 2018/13663 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 23.11.2020 tarih ve 2017/18424 Esas ve 2020/16529 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 07.12.2020 tarih ve 2016/35409 Esas ve 2020/17378 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 08.12.2020 tarih ve 2016/35088 Esas ve 2020/17757 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 09.12.2020 tarih ve 2016/31621 Esas ve 2020/17874 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 17.12.2020 tarih ve 2017/18 Esas ve 2020/ 19004 Karar sayılı kararı.

- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21.12.2020 tarih ve 2020/4386 Esas ve 2020/19212 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21.12.2020 tarih ve 2016/32987 Esas ve 2020/19369 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 13.01.2021 tarih ve 2020/3879 Esas ve 2021/581 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 27.01.2021 tarih ve 2019/907 Esas ve 202172498 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 20/09/2010 tarih ve 2009/13070 Esas ve 2010/11647 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 17.03.2020 tarih ve 2019/3489 Esas ve 2021/3541 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 17.06.2020 tarih ve 2019/5201 Esas ve 2020/3477 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 16.03.2021 tarih ve 2020/7293 Esas ve 2021/3387 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 17.03.2021 tarih ve 2020/11248 Esas ve 2021/3512 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 26.03.2021 tarih ve 2020/10323 Esas ve 2021/4082 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 10. Hukuk dairesinin 27.04.2021 tarih ve 2020/7071 Esas ve 2021/6006 Karar sayılı kararı.
- Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 23.01.2018 tarih ve 2018/59 Esas ve 2018/458 Karar sayılı kararı
- Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 13.06.2016 tarih ve 2015/12878 Esas ve 2016/17527 Karar sayılı kararı
- Yenilmez, F. E., Kılıç, “Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranı-İşsizlik Oranı İlişkisi: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2018/13, (2), ss. 55-76.
- Yenisey, K. D., “İş Kanununda Eşitlik İlkesi Ve Ayrımcılık Yasağı”, *Çalışma Ve Toplum*, 2006/4, (11), ss. 63-81.

- Yereli, A. B ve O., Karadeniz, (2004), Kayıt Dışı İstihdam, (1. Baskı), Odak Yayınevi, Ankara.
- Yerli, G., “Yaşlılık Dönemi Özellikleri Ve Yaşlılara Yönelik Sosyal Hizmetler”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2017/10, (52), ss. 1278-1287.
- Yıldız, G. B., “Ekonomik Kriz ve İşverenin Ekonomik Güçlüğe Düşmesi Durumlarında İş Hukukunda İşçinin Korunması”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2020/2, 865), ss. 899-916.
- Yıldız, G. B., “İş Hukukunun Etkinliği ve Amacı Üzerine Yeniden Düşünmek”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2018/2, (57), ss. 733-748.
- Yılmaz, E. E., “Türk İş Hukukunda Süt İzni”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2020/26, (1), ss. 382-399.
- Yılmaz, G. A., (2004) “Kayıt Dışı Ekonomi; Ulusal ve Küresel Boyutları ve Dinamiklerinin Analizi”, 19. Türkiye Maliye Sempozyumu, Antalya, “Türkiye’de Vergi Kayıp ve Kaçakları, Önlenmesi Yolları”, Yaklaşım Yayıncılık A.Ş., Ankara.
- Yılmaz, M., (2011), *İş Güvencesi Kapsamında Olan ve Olmayan İşçilerin Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Feshinden Doğan Haklarının Karşılaştırılması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul.
- Yiğit, Y., “Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bu Serbestinin Sınırları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2012/14, (2), ss. 101-166.
- Yiğit, Y, S., Topkaya, “Türk İş Hukukunda Gebe Ve Emziren Anne İşçilerin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler”, *Emek ve Toplum Dergisi*, 2017/6, (14), ss. 47-67.
- Yola, U., “Hafta Tatilinde de Çalıştırılan İşçiye Ne Kadar Ücret Ödenmesi Gerekli midir?”, *Mevzuat Dergisi*, 2017, (161)
- Yurdakul, F., “Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi: Bir Model Denemesi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 2008/63, (4), ss. 205-221.
- Yücel, M., “Hizmet Tespit Davasının Yargılama Usulü Genel Bilgiler”, *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2016/2, (2), ss. 75-111.
- Yücel, R, A., Ömercioğlu, “İş ve Borçlar Hukuku Temelinde, Tarım Çalışanları İle İnsan Kaynakları Yönetimine İlişkin Kavramsal Bir Çalışma”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2016, (1), ss. 247-272.

Webb, J. W., G. D. Bruton, L. Tihanyi, R. D. Ireland, “Research On Entrepreneurship In The Informal Economy: Framing A Research Agenda”, *Journal of Business Venturing* 2013/28, pp. 598-614.

Yüksel, F., “İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Ölüm Sigortalarından Sağlanan Haklara İlişkin Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süreler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, (26), ss. 117-121.

