

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

TÜRKİYE'DEKİ KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN SOYSAL GÜVENLİK SİSTEMİMİZE
GETİRMİŞ OLDUĞU YÜKLER VE SON YILLARDA SOSYAL GÜVENLİK
KURUMU TARAFINDAN UYGULANAN İŞVEREN TEŞVİKLERİNİN KAYIT DIŞI
İSTİHDAMI AZALTMADAKİ ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MUSTAFA AKGÜN

DANIŞMAN: DOÇ. DR. NECATİ KAYHAN

Gaziantep, 2015

ÖNSÖZ

Ülkemizde Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yıllardır çözemediği en büyük problem kayıtdışı çalışma olarak karşımıza çıkmaktadır. Son yıllarda kayıtdışı çalışmayı azaltma adına işveren üzerindeki maliyeti düşürücü birçok teşvik uygulamasına ve kayıtdışı çalışmayı caydırıcı bir çok kanun düzenlemesine gidilmiştir. Bu çalışma ile Sosyal Güvenlik sisteminin en büyük problemini olan kayıtdışı çalışmanın sosyal güvenlik sistemi üzerinde oluşturduğu riskler ile kayıtdışı çalışmayı gidermede işverene uygulanan teşviklerin ne gibi kolaylıklar sağlandığı anlatılmaya çalışılmıştır. Bu çalışmamda bana değerli fikirleri ile katkıda bulunan danışman hocam Doç. Dr. Necati KAYHAN'a teşekkür ederim. Ayrıca bana her zaman destek olan eşim Pınar ve doğumu ile hayatımızı cennet bahçesine çeviren kızım Ravza Bahar'a teşekkür ederim.

Gaziantep,2014

Mustafa AKGÜN

ÖZET

Kayıtdışı istihdamın dünyada birçok ülkenin sosyal güvenlik sistemini tehdit ettiği gibi ülkemiz içinde büyük bir risk oluşturmaktadır. Kayıtdışı istihdamı artıran nedenlere bakıldığında en önemlilerinden birinin sosyal güvenlik primlerinin yüksek oluşudur. Son yıllarda sosyal güvenlik primlerinin işveren üzerindeki maliyetini azaltmak için kayıtlı çalışan işverenlerin primlerin bir kısmı hazine tarafından ödenmeye başlanmıştır.

Kayıtdışı istihdamda çalışanlar incelendiğinde okuma yazma oranının düşük olduğu tarım işçileri, kadın çalışanlar ve çocuk yaşta çalıştırılanların daha fazla olduğu, eğitim seviyesinin yükseldikçe kayıtdışı çalışmanın azaldığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kayıtdışı İstihdam, Sosyal Güvenlik, Teşvik, Kadın İşçi, Çocuk İşçi

ABSTRACT

As unregistered employment threatens the social security systems of many countries worldwide, it also creates a great risk against our country. If we take a glance at the increasing factors of unregistered unemployment, we recognize that one of the most important factors is the high ratio of social security contributions. The treasury has been started to supply some part of social security contributions of registered employment in order to decrease the burden of cost of social security contributions on employers.

When the unregistered employment is investigated, we face the agricultural workers of low literacy rate, women workers and child labour in great amounts, and education and unregistered employment are inversely correlated.

Keywords: Informal Employment, Social Security, Promoting Women Workers, Child Labor

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	ii
KISALTMALAR	1
TABLOLAR	2
GİRİŞ	3

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

1.1 SOSYAL GÜVENLİĞİN TANIMI	4
1.2 SOSYAL GÜVENLİĞİN İŞLEV VE AMAÇLARI	6
1.3 SOSYAL GÜVENLİĞİN KONUSU	6
1.4 SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN FONKSİYONLARI	7
1.4.1 Sigorta Kavramı	7
1.4.2 Sosyal Sigorta Kavramı	8
1.4.2.1 Sosyal Sigortaların Temel İlkeleri	9
1.4.2.1.1 Sosyal Koruma İlkesi	9
1.4.2.1.2 Dayanışma İlkesi	9
1.4.2.1.3 Sosyal Denkleştirme İlkesi	9
1.4.2.1.4 Tamamlayıcılık İlkesinin Sınırlı Olması	10
1.4.2.1.5 Zorunluluk İlkesi	10
1.4.2.2 Sosyal Sigortaların Türleri	10
1.4.2.2.1 Yaşlılık, Malüllük ve Ölüm Sigortası	10
1.4.2.2.2 Hastalık ve Analık Sigortası	11
1.4.2.2.3 İşsizlik Sigortası	11
1.4.2.2.4 Sağlık Sigortası	12
1.4.3 Özel Sigorta Kavramı	12
1.4.4 Sosyal Yardım Kavramı	13
1.5 SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN FİNANSMANLARI	13
1.5.1 Primler	13
1.5.2 Fon ve Yatırım Gelirleri	15
1.6 DÜNYA'DA SOSYAL GÜVENLİĞİN TARİHÇESİ	16
1.7 DÜNYA'DA SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI	17
1.7.1 Amerika Birleşik Devletleri	17
1.7.2 İtalya	17
1.7.3 Almanya	18

1.7.2 İngiltere	19
1.8 TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİĞİN TARİHÇESİ	20
1.8.1 Osmanlı Devleti Dönemi.....	20
1.8.2 Cumhuriyet Dönemi.....	21
1.8.2.1 Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK).....	22
1.8.2.2 Emekli Sandığı (ES).....	22
1.8.2.3 Bağ-Kur.....	23
1.8.2.4 Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)	23
1.9 TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN SORUNLARI.....	23
1.9.1 Aktif-Pasif Dengesinin Bozulması.....	24
1.9.2 Erken Emeklilik	25
1.9.3 Borçlanma Yasaları.....	26
1.9.4 Demografik Değişim.....	27
1.9.5 İdari Sorunlar	28

İKİNCİ BÖLÜM

KAYITDIŞI EKONOMİ

2.1 KAYITDIŞI EKONOMİNİN TANIMI VE NEDENLERİ	29
2.1.1 Kayıtdışı Ekonominin Tanımı.....	29
2.1.2 Kayıtdışı Ekonominin Nedenleri.....	30
2.1.2.1 Çalışma Hayatından Kaynaklanan Nedenler.....	31
2.1.2.2 Ekonomik Nedenler	32

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAYITDIŞI İSTİHDAM

3.1 KAYITDIŞI İSTİHDAMIN TANIMI	33
3.2 KAYITDIŞI İSTİHDAM TÜRLERİ	34
3.2.1 Çalışanların Hiç Bildirilmemesi.....	34
3.2.2 Çalışanların Kazançlarının Eksik Bildirilmesi.....	34
3.2.3 Çalışanların Çalışma Günlerinin Eksik Bildirilmesi.....	35
3.3 DÜNYA'DA KAYITDIŞI İSTİHDAM	35
3.4 TÜRKİYE'DE KAYITDIŞI İSTİHDAM	36
3.4.1 Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam Unsuları	39
3.4.2 Türkiye'de Kayıtdışı Çalışanlar.....	40
3.4.2.1 Tarım Sektöründe Çalışanlar.....	42
3.4.2.2 Yabancı Uyraklı İşçiler	43
3.4.2.3 Çocuk İşçiler	44
3.4.2.4 Kadın Çalışanlar.....	49
3.4.2.5 İşsizler	51

3.4.2.6 İki veya Daha Çok İşte Çalışanlar.....	52
3.4.2.7 Emekliler.....	52
3.4.2.8 Deneme Süresinde Kayıtdışı Çalışanlar.....	53
3.5 KAYITDIŞI İSTİHDAMIN NEDENLERİ	54
3.5.1 Ekonomik Nedenler	54
3.5.1.1 İşsizlik.....	54
3.5.1.2 İşgücü Üzerindeki Vergi ve Sigorta Prim Yüğü	54
3.5.1.3 Kıdem Tazminatı.....	57
3.5.2 Çalışma Hayatındaki Değişim ve Yeni Çalışma Şekilleri	57
3.5.2.1 Eve İş Verme.....	57
3.5.2.2 Taşeron İşçilik.....	57
3.5.2.3 Tele Çalışma	58
3.5.3 Sosyal Nedenler	58
3.5.3.1 Köyden Kente Göç.....	58
3.5.3.2 Nüfus Artışı.....	59
3.5.3.3 Erken Emeklilik	60
3.5.3.4 Eğitim Durumu ve İşgücünün Niteliği.....	61
3.5.4 Kamudan Kaynaklanan Nedenler	63
3.5.4.1 Bürokratik İşlemlerin Fazlalığı	63
3.5.4.2 Kurumlar Arasında Koordinasyon Eksikliği.....	64
3.5.4.3 Denetim Yetersizliği	64
3.5.4.4 Prim Tahsilâtları Sorunu	65
3.5.4.5 Sosyal Güvenlik ve Vergi Afları Borçlanmaları	66
3.6 KAYITDIŞI İSTİHDAMIN ETKİLERİ.....	66
3.6.1 Olumlu Etkileri	66
3.6.2 Olumsuz Etkileri	67

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KAYITDIŞI İSTİHDAMA KARŞI ALINAN TEDBİRLER

4.1 AB ÜLKELERİNDE KAYITDIŞI İSTİHDAM VE ALINAN TEDBİRLER	68
4.1.1 Fransa.....	68
4.1.2 Almanya.....	68
4.1.3 Belçika	69
4.2 TÜRKİYE'DE KAYITDIŞI İSTİHDAMA KARŞI ALINAN TEDBİRLER VE YASAL DÜZENLEMELER	69
4.2.1 Teşvikler.....	69
4.2.1.1 İşveren Sigorta Priminde Yapılan İndirimler	70
4.2.1.2 Kadınlara ve Gençlere Yönelik Uygulanan Teşvikler	71

4.2.1.3 Özürlü Çalıştırma Zorunluluğu.....	72
4.2.1.4 Yatırım Teşviklerinde Uygulanan İndirimler.....	72
4.2.1.4.1 Yatırım Teşviklerinden Yararlanma Şartları.....	73

BEŞİNCİ BÖLÜM

SGK MEVZUATI AÇISINDAN KAYITDIŞI İSTİHDAMIN İŞVERENLERE MALİYETİ

5.1 SİGORTALI İŞE GİRİŞ BİLDİRGESİNDEN DOLAYI UYGULANAN İDARİ PARA CEZALARI.....	75
5.2 AYLIK PRİM VE HİZMET BELGESİNDEN DOLAYI UYGULANAN İDARİ PARA CEZALARI.....	75

ALTINCI BÖLÜM

KAYITDIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELEDE ALINAN TEDBİRLER

6.1 MEVZUATTA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER.....	77
6.2 KAYITDIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELEDE (KADİM) VE KAYITDIŞI EKONOMİYLE MÜCADELE STRATEJİLERİ.....	78
6.3 KAYITDIŞI İSTİHDAMI ÖNLEMeye YÖNELİK ALINABİLECEK TEDBİRLER.....	79
SONUÇ.....	81
KAYNAKÇA.....	83
ÖZGEÇMİŞ.....	90

KISALTMALAR

SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
BAG-KUR	: Esnaf ve Sanatkarlarla Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
ILO	: Uluslar arası Çalışma Örgütü
SG	: Sosyal Güvenlik
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AB	: Avrupa Birliği
EM	: Emekli Sandığı
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
GİB	: Gelir İdaresi Başkanlığı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
ÇŞGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
A.Ş.	: Anonim Şirket
TOKİ	: Toplu Konut İdaresi
PTT	: Posta ve Telgraf Teşkilatı
TEDAŞ	: Türkiye Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi
KADİM	: Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele

TABLÖLAR

Tablo:1.1-Sosyal Güvenlik Kurumu Gelir ve Gider Dengesi

Tablo:1.2-Sosyal Güvenlik Kurumu Aktif Pasif Oranı

Tablo:1.3-5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan Yıl İçinde Yaşlılık Aylığı Bağlananların Sektör, Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Tablo:3.1-İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu, Mayıs 2012–2013

Tablo:3.2-Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Oranları

Tablo:3.3-İstihdam Edilenlerin SGK’ya Kayıtlılık Durumu, Nisan 2012 – 2013

Tablo:3.4-Temel Çocuk İşgücü Göstergeleri (6-17 yaş), 2006-2012

Tablo:3.5- Yaş grubu, cinsiyet ve sektöre göre ekonomik faaliyetlerde çalışan çocuklar, 2006–2012(bin)

Tablo:3.6-Asgari Ücretin Net Hesabı ve İşverene Maliyeti

Tablo:3.7-Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu, Mayıs 2012 - 2013

GİRİŞ

Sosyal bir varlık olan insanlar yaşamları boyunca hep güvende olmak istemişlerdir. Onun içinde insanlar hayatlarını güven altına alacak arayışlar ve çalışmalar içinde olmuşlardır. Hayatın her alanında güven içinde olmak isteyen insanlar çalışma hayatı içinde hayatın bir bölümünde hastalık, yaşlılık, malullük ve işsizlik gibi nedenlerden dolayı çalışamama durumuna karşı korumanın bir aracı olan sosyal güvenlik günümüzde gelişmişliğin sembolü haline gelmiştir. Gelişmiş bütün toplularda olduğu gibi ülkemizde de sosyal güvenlik devlet politikası olarak uygulanmaktadır.

Türkiye’de sosyal güvenlik faaliyetleri önceleri Emekli Sandığı, SSK ve Bağ-Kur gibi üç farklı kurum tarafından yürütülmekte iken 01.10.2008 tarihinde bu üç kurum Sosyal Güvenlik Çatısı altında birleştirilmiş olup sosyal güvenlik faaliyetleri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülmektedir. Türkiye’de sosyal güvenlik uygulamaları prim esasına dayanmaktadır. Sosyal güvenlik sistemine dahil olan çalışanlardan ve işyerinde çalıştığı işverenlerden belirli oranda kesinti yapılarak sosyal güvenlik sistemine dahil olması sağlanmaktadır. Sigortalının sisteme dahil olmasında işverenden kesinti yapılıyor olması, Sosyal Güvenlik Kurumunun kendi tespiti olmadığı durumlarda işveren beyanı esas olduğundan işveren sistem dışı çalışmaya yani kayıtdışı çalışmaya yönelmektedir. Kayıtdışı çalışmada ülke ekonomisi zarar gördüğü gibi kayıtdışı çalışan bireyin kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu ailesi sosyal güvenlik kurumu tarafından sağlanan hiçbir yardımdan yararlanamayarak bireyin kendisi ve ailesi de zarar görmektedir.

Ülkemizde Sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesi ile birlikte işverenleri kayıtlı çalışmaya teşvik etmek amacıyla birçok teşvik uygulanmaktadır. Uygulanan teşviklerde sosyal güvenlik kurumuna ödenecek olan primlerin işveren tarafından ödenecek olan kısmının tamamı yada belli bir oranı hazine tarafından karşılanmaktadır.

Bu çalışmamın ilk bölümünde sosyal güvenliğin tanımı, işlev ve amaçları, konusu ve sosyal güvenlik sisteminin fonksiyonları, finansmanları, sosyal güvenliğin tarihçesi ve son olarak Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin sorunlarına değinilmiştir. İkinci bölümünde ise kayıtdışı ekonominin tanımı ve nedenlerine değinilmiştir. Üçüncü bölümde ise kayıtdışı istihdamın tanımı, türleri, dünyada ve Türkiye’de kayıtdışı istihdam, kayıtdışı istihdamın nedenleri ve etkilerine değinilmiştir. Dördüncü bölümde ise kayıtdışı istihdama karşı AB ülkelerinde ve ülkemizde alınan tedbirler ve ülkemizde kayıtdışı istihdama karşı yapılan yasal düzenlemelere değinilmiştir. Beşinci bölümde ise kayıtdışı çalışmanın tespitinde Sosyal Güvenlik mevzuatı açısından işverenlerin karşılaşıacağı cezai duruma değinilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

1.1 SOSYAL GÜVENLİĞİN TANIMI

Sosyal güvenlik kavramı ‘sosyal’ ve ‘güvenlik’ kelimelerinin bir araya gelmesinden oluşan bir kavramdır. Bu kelimelerden her biri tek başına kullanıldığında da farklı anlamlar ifade etmektedir.

Kavramı meydana getiren kelimelerden birincisi olan ‘sosyal’ kelimesi, günümüzde oldukça fazla kullanılan ve Latince kökenli olan kelime olup, Türkçe’ye Batı dillerinden geçmiş ve ‘içtimai’ kelimesinin yerini almıştır. İçtimai kelimesi ise, ‘bir topluluğa ait’ anlamına gelmektedir. Kavramda kullanılan şekliyle sosyal kelimesi, somut olarak bir insan topluluğunu ifade etmekten öte bir anlama sahiptir. Bu durum, sosyal kelimesinin taşıdığı insani boyutla ilgilidir. Bu bağlamda sosyal kelimesi, zihniyet olarak toplumu oluşturan bireyler ve sosyal gruplar arasında karşılıklı yardımlaşma, eşitlik ve sosyal adalet unsurlarını içeren bir anlama sahiptir. Ayrıca sosyal kelimesi, kavram olarak toplumdaki çeşitli sınıfların ve grupların birbirleriyle entegre olmasını da ifade etmektedir.(Şenocak,412)

Emniyet karşılığı olarak kullanılan ‘güvenlik’ kelimesi ise önce ‘tehlikeyi’ hatırlatır. Çünkü tehlikenin olması halinde güvenliğe ihtiyaç vardır. Genel olarak tehlike, insanların istekleri ve iradeleri dışında meydana gelen, insanın beden ve ruh bütünlüğüne, gelirine ve mal varlığına zarar vererek insan hayatının devamını tehdit eden hal ve durumlar olarak tanımlanabilir. Sonuç olarak, güvenlik kelimesi herhangi bir tehlikenin yokluğunu ifade etmektedir.(Şenocak,412-413)

Sosyal güvenlik ihtiyacının ortaya çıktığı tarihten günümüze birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımlardan bazılarını aşağıda yer verilmiştir.

Sosyal güvenlik, insanların gelirlerine bakılmaksızın toplum huzurunu ve refahını bozan sosyal tehlikelerin verdiği zararlardan ‘insan hakkı’ ve esas itibarıyla de ‘devlet görevi’ olarak primli ya da primsiz sistemlerin kullanılması, kişilerin sosyal tehlikelerin zararlarından kurtarılma güvencesidir. Bu doğrultuda ülkemizde sosyal güvenlik hakkı, Anayasamızın 60 ıncı maddesindeki ‘Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar’ hüküm ile açıkça ortaya konmuş.(Sgk/Kurumsal/Tarihçe:2013) Sosyal politikanın en önemli araçlarından biri olan sosyal güvenlik; hastalık, işsizlik, yaşlılık gibi herhangi bir sosyal risk yüzünden geliri veya kazancı azalmış kişilerin, başkalarının yardımına gerek kalmaksızın, yaşama ve geçinme gibi temel ihtiyaçlarını karşılayan bir sistemler bütünüdür.(Neden Sosyal Güvenlik,2013)

Sosyal güvenlik, insanı ve toplumu tehdit eden ve yaşam mücadelesinde yarın endişesi yaratan olay ve gelişmelere son derece duyarlı bir alanı temsil etmektedir. Bu alan, aynı zamanda, olumsuz iktisadi ve toplumsal koşullar karşısında bireyin asgari bir güvenceye kavuşturulması ve yarın endişesinden arındırılmasına yönelik politikalarla şekillenen kurumsal bir yapıyı da ifade etmektedir.

Bu duyarlılık, kurumsal yapı ile birleştğinde yaşam kalitesini belirleyici ve hayata yön verici bir amacı da kaçınılmaz olarak üstlenmektedir.(Atatanır,2011:144)

Genel bir tanımlama yapılacak olunursa sosyal güvenlik, “Herkesin hastalık, analık, işsizlik, yaşlılık ve ölüm gibi insan iradesi dışında meydana gelen risklere karşı güven içerisinde olması gereğinin yanı sıra; beslenme ve barınma gibi her türlü ihtiyacın karşılanmasıdır” şeklinde İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde hedef alınmıştır. Bu anlamda sosyal güvenlik; “Mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik riskten ötürü geliri veya kazancı sürekli ya da geçici olarak kesilmiş kimselerin geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılayan bir sistemdir.” şeklinde tanımlanabilir.(Ayhan,2012:43)

Sosyal Koruma sisteminin önemli bir bölümünü oluşturan sosyal güvenlik sistemi, toplumun tüm kesimlerini kapsayarak, her bir bireyin sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılamayı ve bu sayede bireylerin bugünkü durumlarının ve geleceklerinin güvence altına alınmasını hedeflemektedir. Sosyal güvenlik, ihtiyaç halindeki kişilere yaptığı yardımlarda onlara insan onuruna yaraşır asgari yaşam düzeyini sağlamayı amaçlamaktadır.(Hacımahmutoğlu,2009:18,19) Çağımızın insanları yalnız bugününü değil hayatının geri kalan günlerinde de kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamak ister. Bu durumda devlet herkese asgari bir geliri garanti ederken, yine bireylere çalışmaları sayesinde, asgari geçinme sınırının üstünde bir geliri sağlama olanağı vermelidir. İnsanlığı korkutan yoksulluk, ailelerin gereksinimleri göz önünde tutularak ulusal gelirin sosyal güvenlik amacıyla toplumda yeniden dağıtımı ile önenebilir. Bu haliyle sosyal güvenlik, yeniden dağıtım hukuku olarak tanımlanabilir.(Ayhan,2012;44)

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi’nin 25. Maddesinde Sosyal Güvenliğe yer verilmiştir. Söz konusu madde; herkesin gerek kendisi gerekse ailesi için, yiyecek, giyim, konut, tıbbi bakım, gerekli toplumsal hizmetler dahil olmak üzere sağlık ve refahını teminat altına alacak uygun bir yaşam düzeyine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık veya geçim olanaklarından iradesi dışında yoksun bırakacak diğer hallerde güvenlik hakkına sahip olduğunu; evlilik içinden veya dışından doğsun bütün çocukların aynı toplumsal korunmadan yararlanmaları gerektiğini ifade etmektedir. (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi,2013)

En yaygın ve geniş anlamıyla sosyal güvenlik; bir ülke halkının bugününü ve geleceğini güven altına alma hedefiyle birbiri arasında sıkı bir birlik ve uyumun tesis edildiği kurumlar vasıtasıyla toplumun tüm bireyleri için; mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik risklerin oluşumunu engellemeyi amaçlayan ve alınan tedbirlere rağmen söz konusu risklerin meydana gelmeleri halinde, geliri geçici veya sürekli kesilmiş bireylere sigorta yardımları vasıtasıyla destek sağlayan bir sistemi ifade etmektedir.(Uğur,2004,s.22,23)

Bu arada belirtilmesi gereken bir başka önemli nokta da, sosyal güvenliğin, fiziki, ekonomik ve sosyolojik unsurlarla birlikte; umut, güven duygusu, fırsat eşitliği gibi psikolojik unsurları da kapsadığı gerçeğidir. Bu yönüyle sosyal güvenlik, insanların bağımsız ve saygın bir hayat geçirmesini

sağlamaya yönelik bir mekanizmadır. Sosyal güvenliğe ilişkin yapılan bu tanımların hepsinde de haklı ve gerçek yönler bulunmaktadır. Ancak, sosyal güvenliğin herkesçe kabul edilen bir tanımı yapılabilmiş değildir. Farklı bir tanımlamada ise Sosyal Güvenlik; Bireylerin geleceğe güvenle bakması için bireyi ve toplumu çeşitli tehlikelere karşı koruyan ve sosyal adaleti gerçekleştiren bir güvenlik sistemi olarak, ekonomik açıdan güçsüz olanları ve insanca yaşamak için yeterli kazancı olmayan kişileri koruyarak yoksullukla mücadeleyi amaçlamaktadır.(Uğur,2004,s.21)

Sosyal güvenlik bir anlamda insanların buldukları toplumlarda insan onuruna yakışır bir şekilde, başka insanlara muhtaç olmadan yaşamalarının ve kişisel özgürlüklerinin teminatıdır.(Açıkel,2013:11)

Her ne kadar sosyal güvenlik kavramı ilk bakışta bireylerin belirli risklere karşı korunması şeklinde ifade edilse de sosyal güvenlik kavramının herkesçe kabul edilebilir bir tanımını vermek ve bunu bütün boyutlarıyla ortaya koymak pek kolay görünmemektedir. Çünkü sosyal güvenlik deyimi genellikle sosyal güvenlik politikaları ile sosyal güvenlik sistemlerini kapsayacak biçimde incelenmektedir. Buradan anlaşılıyor ki; sosyal güvenlik terimi aynı anda hem bir düşünceyi hem de bu düşünceye işlerlik kazandıran mali planları olan, kurumsal bir yapıyı yansıtmaktadır. (ACAR ve Kitapçı,2008:78)

1.2. SOSYAL GÜVENLİĞİN İŞLEV VE AMAÇLARI

Sosyal güvenliğin görünürdeki asıl amacı sosyal riskle karşılaşan bireye, sosyal sigorta yardımları aracılığıyla ekonomik bir güvence sağlamaktır. Bu nedenle sosyal güvenlik, yeniden ekonomik dağıtım organizasyonu olarak da tanımlanır. Özde, gelirin yeniden dağıtımı işlevi söz konusudur. Bu işlev aynı zamanda sosyal adaleti sağlama işleviyle örtüşür. Sosyal devlet ilkesini, bir ulusun yurttaşlarının somut yaşamlarına taşımayı sağlayan başlıca araç olmaktadır sosyal güvenlik. Bu hukuk dalının birey ve toplum açısından olumlu kıldığı işlevler de zaten buradan kaynaklanır(Güzel:5)

Sosyal güvenlik sistemleri, toplumda yoksulluğu ve gelir dağılımındaki eşitsizlikleri önlemede ve toplumsal huzuru sağlamada çok önemli bir rol oynamaktadır. Bugün dünyanın bütün ülkelerinde sosyal güvenlik sistemi mevcuttur. Bu durum, amacı toplumda sosyal güvenliği sağlamak olan bir kurumsal yapının varlığının, bağımsız ve modern bir ülke olmanın ön koşulu olduğunu göstermektedir.(Süngü,2006:47)

1.3.SOSYAL GÜVENLİĞİN KONUSU

Sosyal Güvenliğin konusu insan hayatını tehdit eden risklerdir. İnsanlar, sürekli kendi iradesi dışında bir takım tehlikeler ile karşı karşıya bulunmaktadır. Birey, devlet ve ilim tüm gücüyle bu tehlikeleri önlemek ve ortadan kaldırmak için mücadele etmektedir. Örneğin, kazalar insanları hiç beklenmedik zamanda ve yerde akıldan geçmeyecek şekilde geçici ya da sürekli olarak acı ve sefaletle karşı karşıya bırakabildiği gibi yok da edebilmektedir. Biraz geciktirebilmek olanaklı da olsa yaşlılık ve ölüm değişmez doğa kurallarıdır. Bu tehlikelerden yüzyıllarca kurtulamayan insanlar hiç değilse

zararlarından kurtulabilmenin yollarını aramıştır. İşte, bu zararlardan insanı insan haysiyetine yaraşacak ölçüde kurtaran ya da bu ölçüden aşağıya düşürmeyecek şekilde hafifleten sosyal güvenlik olmuştur.(Ayhan, 2012: 43)

Sosyal güvenliğin konusu içine işsizlikte girmektedir. İnsanların çalışma gücünü olumsuz yönde etkileyen hastalık, yaşlılık ve sakatlık gibi fizyolojik riskler ile çalışma gücünü etkilememekle birlikte onun kullanımını önleyen işsizlik gibi risklere karşı toplumu korumaktadır.(Güvercin,2004:89)

1941 yılında Sir William BEVERIDGE başkanlığında İngiltere’de hazırlanmış olan “Beveridge Planı”nda sosyal güvenliği konu alan riskler; işsizlik, hastalık, kaza ve yaşlılık gibi sosyal risklerle, aile reisinin ölümü, doğum veya evlenme gibi olağanüstü riskler, şeklinde tasnif edilmiştir.(Andaç,2010:25)

Geçtiğimiz asırda öncelikle, sanayi işçisinin fiziksel ve sosyal risklere karşı korunması amaçlanmıştır. Ancak çağımızda modern sosyal güvenlik, akılcı olduğu kadar insanca duyguları yansıtan ve toplumu bir bütün halinde kapsayan bir sistemi öngörür. Bu bakımdan sosyal güvenlik; çalışma gücünü beden ve ruh sağlığını geçici ya da sürekli olarak kaybedip geliri kesilenlere, gelir garantisi sağlayarak bugününü ve yarınını sosyo-ekonomik bakımdan güvence altına alır. Nitekim başta batı ülkelerinde olmak üzere ulusal ve uluslararası düzeyde sosyal güvenliğin asgaride sağlanması için her türlü tedbir alınmış; toplumun karşılaşılabileceği riskleri ortadan kaldırmayı amaçlayan sistemler meydana getirilmiştir.(Ayhan,2012:44)

1.4.SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN FONKSİYONLARI

1.4.1.Sigorta Kavramı

İnsanı, ekonomik ve sosyal alanı bakımından, maruz kaldığı tehlikelere karşı koruyabilecek iki yol düşünülebilir: İlk ihtimal, tehlikelerin bertaraf edilmesidir ki bu bir kısım tehlikeler için imkânsızdır, bazı tehlikelerin ancak sınırlandırılabilmesi mümkündür. İnsan hastalanır, yaşlanır, ölür... ikinci ihtimal ise, bu tehlikelerin doğurduğu zararların katlanılabilir hale getirilmesidir. Zaman ilerledikçe bilgi ve tecrübeleri artan insanoğlu, tehlikeleri tespit etmiş ve bunları bertaraf edebilmek için birtakım çareler bulmuştur. Bu anlamda basiretli hareket ve karşılıklı yardım fikri, "sigorta" mefhumunu doğurmuştur. Kişiler, maruz kaldıkları zararların altından kalkabilmek için başkalarının yardımına müracaat etmiş ve bu zaruret, sigorta fikrini ortaya çıkarmıştır. Böylece ferdin karşılaştığı riziko sebebiyle uğradığı zarar, aynı rizikoya maruz kimselerden toplanan meblağlarla daha kolay katlanılabilir hale dönüşecektir. Aynı zamanda rizikonun, aynı tehlikelere maruz kişiler tarafından paylaşılması, sigortalılara iktisadi alandaki faaliyetleri için emniyet telkin edecektir.(Topçuoğlu ve Öztürk.2009:2,3)

Sigorta kavramı, ekonomik anlamda; bilinmeyen, ancak toplu olarak tahmin edilebilen risklerin yol açacağı zararların giderilmesi amacıyla ortaya çıkacak para gereksinimine ilişkin bir karşılık ayrılması şeklinde tanımlanabilir. Hukuki açıdan ise; belirli bir olayın meydana gelmesi durumunda, bu olayın neden olacağı olumsuz sonuçları gidermeye yönelik bir hizmet sözü olarak ifade edilir.(Asunakutlu,2001:1)

Türk mevzuatında da genel olarak sigortanın tanımı Ticaret Kanunu'nun 1263/1 maddesi ile şu şekilde yapılmıştır:“Sigorta bir akitir ki bununla sigortacı bir prim karşılığında diğer bir kimsenin para ile ölçülebilir bir menfaatini halele uğratan bir tehlikenin (bir rizikonun) meydana gelmesi halinde tazminat vermeyi yahut bir veya birkaç kimsenin hayat müddetleri sebebiyle veya hayatlarında meydana gelen belli bir takım hadiseler dolayısıyla bir para ödemeyi veya sair edalarda bulunmayı üzerine alır.” Bir başka anlatımla sigorta; kanun ve mukavele ile saptanan belirli bir riskin ya da aynı derecede tehdidi altında bulunan çok sayıdaki benzer olayların para birimi ile ölçülmesi ve istatistikî olarak kavranması mümkün hasarlarını birlikte karşılamak üzere bir araya getirilmesiyle meydana gelen bir organizasyondur.(Ayhan,2012:45)Fertlerin, karşılaşmaları muhtemel tehlikeleri bertaraf etmek maksadıyla kurulmuş müesseseler, genel ifadesiyle, özel sigortalar ve sosyal sigortalardır. Bu iki sigortanın amacı, çeşitli tehlikelerin insanoğluna verebileceği zararları bertaraf etmektir. (Topçuoğlu ve Öztürk.2009:6)

1.4.2.Sosyal Sigorta Kavramı

Sosyal sigorta, sosyal güvenlik tekniklerinin en gelişmiş ve en yaygın olanını oluşturmaktadır. Bir ülkede çalışanların karşı karşıya kalabilecekleri belli sayıda sosyal riskleri zorunlu olarak işçi ve işverenlerin katılmasıyla devlet tarafından kurulup örgütlenen fakat özerk yönetilen bir kurum tarafından karşılanmasına yönelik bir sigorta tekniğidir. İlgililerin maddi katkısı söz konusu olduğu için primli sosyal güvenlik sistemleri arasında sayılmaktadır. Genel olarak işçi, işveren ve devlet tarafından finanse edilmektedir. En önemli özelliği ilgililerin zorunlu katkısının olmasıdır. Katılımın zorunlu olması, belli sayıda riski kapsamı açısından özel sigortalardan ayrılmaktadır.(Tokol,2000:153)

Sosyal sigorta, sosyal güvenlik tekniği olarak çağdaş sosyal güvenlik sistemine damgasını vurmuş bir tekniktir. Sosyal sigorta tekniği günümüz sosyal güvenlik sistemlerinde en çok kullanılan tekniktir. Sosyal sigorta tekniği sigorta tekniğinde büyük sayılar kanununu harekete geçiren bir özelliğe sahiptir. Sosyal sigorta tekniği, hem kişilerin katılımının sağlanması hem de devletin bu alana ayıracak kaynak ihtiyacını azaltıcı rolü ile tercih edilen bir tekniktir. (Arıcı ve Alper,2013)

Sosyal sigortalar; ekonomik yönden zayıf olanları ve çalışanların işgücünü, belirli sosyal risklere karşı koruyarak geleceklerini garanti etmek ve böylece toplum hayatında sosyal güvenliği sağlamak amacıyla tesis edilen teşkilatlı bir zorunlu sigortadır. Sosyal sigortalarda, aynı nitelikteki tehlikenin tehdit ettiği kişilerin karşılaşması muhtemel zararlarını aralarında paylaşmak amacıyla bir

araya gelerek bir topluluk oluşturmaları ve meydana gelen zararı ödedikleri primlerden karşılama prensibi bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile sosyal sigortalara ödenen primler, belli hizmetlerden yararlanmanın bedeli olup; sigortalılar ödedikleri primlerin kapsamında bulunan risklere karşı korunmaktadır.(Uğur,s.26-27)

Sosyal Sigortalar uygulamasına ilk defa Almanya’da 1883 yılında Başbakan BİSMARCK tarafından hastalık sigortasının kurulması ile başlanmış, bunu 1884 yılında iş kazaları ve 1889 yılında sakatlık ve yaşlılık sigortalarının kurulması izlemiştir. Daha sonraları Almanya’yı, Avusturya takip etmiştir. Sonra 1905 yılında hastalık sigortası ile Norveç, 1908 yılında yaşlılık ve 1911 yılında iş kazası sigortası ile İsviçre, 1913 yılında yaşlılık ve sakatlık sigortası ile İsveç izlemiştir.(Andaç, 2010:34)

Ülkemizde ise, 1921 tarih 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile küçük kapsamlı ilk sosyal sigortalar kurulduğu söylenir ise de daha sonra 1936 tarih 3008 sayılı İş Kanunu ve 1945 tarihli 4772 sayılı İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile bugünkü anlayışımıza uygun sosyal sigorta uygulamalarına başlanmıştır.(Andaç,2010:34)

1.4.2.1 Sosyal Sigortaların Temel İlkeleri

Sosyal edim (yardım) sağlayan tüm alanlarda olduğu gibi, sosyal sigortalar da sosyal adalet ve sosyal güvenliğin gerçekleştirilmesi amacına hizmet etmeye ve insan onuruna layık bir yaşam düzeyi sağlamaya yöneliktir. Böyle bir amacı hedefleyen sosyal sigortaların bazı ilkelere dayanması gerekir. Sosyal sigortalar başlıca beş ilkenin karışımından oluşmaktadır.(Şenocak,2009:434)

1.4.2.1.1 Sosyal koruma ilkesi: Sosyal sigortalar, hizmet akdiyle çalışanları güvence altına almak, yani sosyo-ekonomik sıkıntı hallerinde en çok korunma ihtiyacı olan kesimlere hizmet etmek için ortaya çıkmış, daha sonra bağımsız çalışanları da kapsamına almıştır. Zamanla kapsama alınan sosyal risklerin sayısı arttığı gibi, sosyal edimlerin miktarı da artmıştır. Bütün bu gelişmeler, bir ülke halkının tamamının sosyal sigortalar yoluyla korunmasına kadar varmıştır.(Şenocak,2009:434)

1.4.2.1.2 Dayanışma ilkesi: Bu ilke, bireylerin kendilerinden başka toplumun diğer bireyelerine de destek olmayı, böylece sosyal adaleti gerçekleştirmeyi amaçlar. Örneğin, hastalık sigortasında gelir yüksek olduğu için daha yüksek prim ödeyen işçiler ve işverenler, diğer dar gelirli bağımlı çalışanlara yardım etmiş olurlar. Böylece, toplumda bir bakıma sosyal denge sağlanmış olur. Ayrıca devlet, vergiler yoluyla sağladığı fonları sosyal güvenlik şemsiyesi altında olamayanlara dağıtarak, dayanışma ilkesinin gerçekleştirilmesine katkıda bulunmuş olur.(Şenocak,2009:434)

1.4.2.1.3 Sosyal denkleştirme ilkesi: Dayanışma ilkesinin özel bir şekli olan sosyal denkleştirme ilkesi, belli bir sigorta topluluğu içinde işler. Çok kazanan daha çok prim ödeyerek, herkese eşit olarak sağlanan edimler sayesinde, çok kazanan az kazanana destek olmuş olur. Örneğin, bekâr yaşayan bir işçi, evli ve çocuk sahibi olan sigortalı işçiyle aynı primi öderken, kendisinden daha çok onun sosyal güvenliğine katkıda bulunmuş olur.(Şenocak,2009:434)

1.4.2.1.4 Tamamlayıcılık ilkesinin sınırlı olması: Tabiri caizse, sosyal sigortalar sosyal güvenliğin birinci derecede aracı, sosyal yardım ve hizmetler ise ikinci derecede aracıdır. Başka bir deyişle, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler, sosyal güvenlik sistemlerinde boşluk doldurma görevini yerine getirerek sosyal sigortaların ulaşamadığı alan ve kişilere yardım götürürler. Sosyal yardım ve sosyal hizmetlerden yararlanma için kural olarak muhtaç olmak ve bir sosyal güvenlik kuruluşu ile ilgisi bulunmamak gerekir. Buna karşılık sosyal sigortalardan yararlanmak için ise muhtaç olma durumuna bakılmaz. O halde sosyal sigortaların sosyal güvenlik sistemi içinde tamamlayıcı rol oynama gibi bir amacı yoktur.(Şenocak,2009:435)

1.4.2.1.5 Zorunluluk ilkesi: Sosyal huzuru, barışı ve sosyal adaleti sağlayıcı fonksiyonu da olan sosyal güvenlik kuruluşlarından sosyal sigortalara katılım, devletçe yasalarla zorunlu kılınmıştır. Bu özelliğinden dolayı yapılan yardımlar istenebilir bir haktır. Hibe, sadaka gibi yardımlardan ayırt edilir.(Andaç,2010:35)

Primli rejime tabi sosyal güvenlik konumu, yasalarda belirtilen koşulların gerçekleşmesi durumunda kendiliğinden devreye girerek bu kişilerin sigortalı sayılması sonucunu doğurmaktadır. Bu düzenlemeler, devletin sosyal güvenliği sağlamaya yönelik yükümlülüğünün yerine getirilmesi açısından gerekli düzenlemelerdir.(Turan,2003:16)

1.4.2.2 Sosyal Sigortaların Türleri

1.4.2.2.1 Yaşlılık, Malullük ve Ölüm Sigortası

Yaşlılık, gelirleri azaltıcı, giderleri artırıcı bir riziko olduğundan sigortalının ölünceye kadar sıkıntıya düşmeden yaşamını sürdürebilecek gelir güvencesine ihtiyacı bulunmaktadır. Yaşlılığı teminat altına almak için, tasarrufa bağlı hayat sigortaları kapsamında gelir sigortası yapılabilmektedir. Sigortalı, elinde toplu olarak bulundurduğu parayı sigortacıya vererek bir poliçe almakta ve poliçe sözleşmesinde belirtilen tarihten sonra kendisine sürekli bir gelir bağlanmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte sigortalı, belirli zaman aralıklarıyla sigorta şirketine prim ödemekte ve kendisine belirli bir tarihte başlamak üzere gelir bağlanmasını isteye bilmektedir. (Uğur,2004:31)

Malullük, sigortalının çalışma gücünün, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60 ını kaybettiği durumlarda sigortalı malul sayılmaktadır. Meslekte kazanma gücünün % 60 ını kaybeden sigortalılara malul aylığı bağlanmaktadır.

Ölüm sigortası ise ölüm riskine karşı sosyal güvenlik sağlamak maksadı taşıyan bir sigorta dalıdır. Ölüm sigortasından sağlanan sosyal güvenlik ölenin geçindirmekle yükümlü bulunduğu kimselere sağlanan sosyal güvenliktir. Ölüm sigortasından ana ve babalara da belirli şartlarda sosyal güvenlik yardımları sağlanmaktadır.(Arıcı,2013)

Türk sosyal sigorta sistemi ölüm sigortasından ölen sigortalının ana ve babasına da sigorta yardımları sağlamaktadır. Ölüm sigortasından sigortalının ana ve babasına sosyal sigorta yardımları

sağlanması, sosyal sigorta tekniğini uygulayan ülkelerde umumiyetle kabul gören bir uygulama değildir. Ancak, Türk sosyal sigorta sisteminde sigortalının ölümü halinde “çoğunlukla ana ve babanın da geçimi tehlikeye düştüğü” kabulüne dayalı olarak mevzuatta düzenleme yapılmış ve belirli şartlar içerisinde sigortalının ölümü halinde ana ve babaya ölüm sigortasından sigorta yardımları yapılması kabul edilmiştir. (Arıcı,2013)

1.4.2.2 Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık sigortası sigortalılar, iş kazalarıyla meslek hastalıkları sigortası kapsamı dışında kalan hastalıklar içinde, sağlık yardımı, protez, araç ve gereçlerin standartlara uygun olarak sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi, geçici iş göremezlik süresince günlük ödenek verilmesi, gerekli hallerde muayene ve tedavi için yurt içinde başka bir yere gönderilmesi, hastalığın anlaşıldığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 300 gün hastalık sigortası primi ödenmiş olması şartıyla, yurt içinde tedavisi mümkün olmayıp ancak yabancı bir ülkede kısmen veya tamamen tedavisi mümkün görülen ve malullük halinin önlenebileceği veya önemli oranda azaltılabileceği durumlarda yardımlardan faydalanabilmektedirler.(Akbulak ve Akbulak,2004:61)

Analık Sigortası sigortalı kadın veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısı analık halinde, gebelik muayenesinin yaptırılması ve gerekli sağlık yardımlarının sağlanması, doğumda gerekli sağlık yardımlarının sağlanması, emzirme yardım parası verilmesi, sigortalı kadının doğumdan önce ve doğumdan sonra işinden ayrı kaldığı günler için ödenek verilmesi olarak sayılan yardımlardan yararlanmaktadır. (Akbulak ve Akbulak,2004:61)

1.4.2.3 İşsizlik Sigortası

İşsizlik Sigortası, toplumda oluşan sosyal gruplar (işçi-işveren) ve bunlar arasında beliren farklılaşmalar sonucu ortaya çıkan ekonomik ve sosyal sorunları çözümleyen sosyal politikanın en önemli sorunlarından birisidir. Toplumun rahatsız eden çalışma ile ilgili işsizlik sorununun tazminini yine sosyal politika kuralları arasında aramak gerekir. Yine, “İşsizlik Sigortası’nın tazmin edici politikası, işsizliğin çalışanlar üzerinde meydana getireceği umutsuzlukları sınırlı bir ölçüde de olsa, gidermek gibi sosyal yönü ağır bir amaçtan hareket etmekte, bu nedenle de sosyal güvenlik sistemi içinde yer almaktadır.” Dolayısıyla, İşsizlik Sigortası, sosyal güvenlik kuruluşları içinde yer alan ve sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren Sosyal Sigorta kuruluşları ile ilişkisi vardır.(Andaç,2010:19)

Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına ilişkin 102 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi ile kabul edilen 9 sosyal sigorta dalından biri olan işsizlik sigortası çekirdek sosyal sigorta branşı niteliğindedir. Çünkü 102 sayılı sözleşme, kendisini onaylayacak ülkenin, dokuz risk içinde iş kazası ve meslek hastalığı, sakatlık, yaşlılık, ölüm veya işsizlik sigortası risklerinden en az biri yer almak şartıyla en az üç sigorta kolunun kabul edilmesini şart koşmuştur. Böylece, 102 sayılı sözleşmeye taraf Türkiye’nin 25.08.1999 tarihinde 4447 sayılı yasayla işsizlik sigortasını kurmayı kabul etmiş olması uluslararası standartlara yaklaşma açısından son derece önemlidir.(Tuncay, 2013)

1.4.2.2.4 Sağlık Sigortası

Genellikle devletin sağlamış olduğu teminatlara ek güvence vermek, daha kaliteli sağlık kuruluşlarında tedavi olanakları sağlamak, sosyal sigortaların kapsadığı alanları teminat altına almak amacıyla kurulan özel sağlık sigortaları, özellikle özel sektör işletmelerinin grup sigortası uygulaması ile kapsamını genişletmiştir. Kaza ve sağlık sigortalarında yapılacak ödentiler, sözleşme süresi, sigortalının mesleği, yaşı, cinsiyeti, sağlık yönünden geçmişi ve ailesinin sağlık durumu dikkate alınarak yapılmaktadır. Sağlık sigortaları; ameliyat, hastane, ilaç, tedavi ve ölüm giderlerini karşılamak ve çalışılmayan günler için belirli oranda gelir kaybını önlemek amacıyla yapılmaktadır.(Uğur,2004:32)

1.4.3 Özel Sigorta Kavramı

Sosyal güvenlik yöntemi olarak kullanılabilen özel sigortalar, temelde sosyal sigortaları ikame edici olarak değil, tamamlayıcı olarak faaliyet göstermektedirler. Çalışanların yaşlılık hallerinde temel güvencesi olan sosyal sigortalara ek olarak güvence sağlayan özel sigorta uygulamaları giderek önem kazanmaktadır. Bunun sebeplerinin başında, sosyal sigorta sistemindeki reformlar sonucu sigorta edimlerinin düzeyinin düşürülmesi gelmektedir.(Uğur,2004:29)

Özel sigortaların sosyal güvenlik içerisindeki yerine gelince, özel sigortaların fonksiyonu, özel olarak sigorta ettirenleri veya sigortalanan şahsi menfaatleri teminat altına almaktır. Özel menfaatlerin sigorta ettirilmesi zarureti ise, öncelikle ilgilinin isteğine sonra da iktisadi gücüne bağlıdır. Buna karşılık sosyal sigortalar, özel menfaatleri değil, bütün olarak toplum menfaatleriyle, kamu yararına sosyal güvenliğin sağlanmasıyla ilgilidir. Bu haliyle her iki sigorta, ayrı menfaatleri çeşitli risklere karşı teminat altına alarak birbirlerini tamamlamakta, bir sigortanın mahzurları diğeri ile giderilmektedir. Böylece, her iki sigorta çeşidinin mevcut olmasıyla, ayrı ayrı fertlerin ihtiyaç duydukları güvenlik temin edilir. Şu halde, sosyal sigortalar vasıtasıyla, yeterli mali güce sahip olmayanlar, milli gelirin sosyal adalete uygun dağıtımıyla, asgari bir teminata kavuşturulmaktadır. Diğer taraftan özel sigortalar, kişilerin sorumluluk bilincini geliştirerek asgari menfaatin üzerinde, ekonomik varlıklarına uygun bir teminat imkânı sağlamaktadır. (Topçuoğlu ve Öztürk.2009:9)

Özel sigortalar, çeşitli türlerde sınıflandırılmakla beraber uzun vadeli sigorta açısından genel olarak, hayat sigortası ve bireysel emeklilik sigortası olmak üzere iki türde sınıflandırılmaktadır. Hayat sigortacılığı adı altında sağlık, kaza, yaşlılık, malullük vb. risklere karşı sigorta yapılmaktadır. Özel sigortaların diğer bir türü olan bireysel emeklilik bireylerin hem tasarruf yapmaları teşvik edilmekte hem de belli koşulları sağlayan bireylere emeklilik hakkı tanınmaktadır.(Uğur,2004:29)

1.4.4 Sosyal Yardım Kavramı

Sosyal yardımlar, muhtaç durumda olan ve sosyal güvenliğin diğer yöntemlerinin kapsamı dışında kalan bireylere yöneliktir. Bu anlamda sosyal yardımlar, sosyal güvenlikte son ađ ve sosyal güvenlik sisteminin açıklarını kapatıcı bir yöntemdir. Yoksul olarak doğan veya sonradan yoksulluğa düşen kişiler, devlet tarafından kendi haline bırakılamazlar. Çünkü bu durum hem söz konusu kişilerin hayatını hem de toplumsal hayatı tehlikeye sokabileceği gibi, ciddi sosyal sorunlara da yol açabilecektir. Bu bağlamda sosyal yardımlar, yoksulların korunması, bir bakıma toplumsal düzenin sağlanması ve ortaya çıkabilecek muhtemel sosyal sorunların bertaraf edilmesi anlamına gelir.(Şenocak,435-436)

Bazı ülkeler, temelde İskandinavya’da kendi sosyal güvenlik sistemlerini bugün sosyal yardım kabul edilen programlarla başlatmışlardır. Sosyal yardım, esas olarak vergilerle finanse edilmektedir. Kişinin ihtiyacı önem kazanmakta ve bunun belirlenmesi için bir yoklama yapılmaktadır. Sosyal sigortaların yetersiz kalması ve bunların kapsamı dışında kalan kesimlere sosyal koruma sağlamak amacıyla bu yardımlar zamanla artırılmış ve kapsamı genişlemiştir.(Çelik,2002:11)

1.5 SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN FİNANSMANLARI

Sosyal güvenlik sistemlerinin yapısı ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmişlik düzeyleri ile uyguladıkları ekonomik ve siyasi sistemlerine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Genel olarak dünyada sosyal sigortaların finansmanı üç farklı sistemle sağlanmaktadır. Bunlardan birincisi tamamen veya tamamına yakın kısmı vergilerle karşılanan katılımsız rejim, ikincisi yalnızca çalışanlardan alınan primler ile karşılanan bireysel tasarruf, üçüncüsü karma bir yöntem olarak çalışan, işveren ve devlet katkılarıdır.(Öztürk,2005:92) Primli rejimler, sigortacılık ilkelerine göre çalışan, ödenen prim ile sağlanan haklar arasında güçlü bir külfet/nimet (maliyet/fayda) ilişkisi kuran sistemlerdir.(Alper,Değer,Sayan,2012:28)

1.5.1.Primler

Sosyal sigortaların temel finansman kaynağı sosyal sigorta primleridir. Kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için, SSGSSK’da öngörülen her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere Kurum prim almak, ilgililerde pirim ödemek zorundadır.(SSGSSK.m.79).Primler sigortalının prime esas kazancı üzerinden belli oranlarda sigortalı, işveren ve devletçe ödenir. (Altan,Ö,Z.,Gerek,N.,Aydın,U.,Baybora,D.,Gökçek Karaca,N.,Oral,İ.,2007:266)

Sigortalılardan alınan primler bunların kendi güvenliğini sağlamada sorumluluk taşıması gerektiği düşüncesine dayanmaktadır. Fakat genelde, Türkiye’de de olduğu gibi, sigortalılardan,

işverenlere göre, daha düşük oranlarda prim alınmaktadır. İşverenden alınan primlerin nedeni ise üretime en önemli katkıyı sağlayan emeğin yükünün hafifletilmesidir.(Dilik,2004:3)

Türkiye’de prim oranları kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi çalışanlar için;
- Uzun vadeli sigorta kolları (malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları) prim oranı, % 9’u sigortalı, % 11’i de işveren hissesi olmak üzere sigortalının prime esas kazancının % 20’si olacaktır.
- Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı (iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortaları) yapılan işin gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre % 1 ila % 6,5 arasında Bakanlar Kurulu Kararıyla çıkarılacak tarifeye göre belirlenecek ve bu primin tamamı işveren tarafından ödenecektir. 4/c sigortalıları kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmadıkları için bu sigortalılar için kısa vadeli sigorta kolları primi ödenmemektedir. (Sgk, Prim Oranları:1)

- Genel sağlık sigortası prim oranı, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tabi sigortalılar için, % 5’i sigortalı, % 7,5’i de işveren hissesi olmak üzere sigortalının prime esas kazancının % 12,5’i olacaktır.

Sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar için;5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce sigortalı olan ve vazife malullüğü, malullük, yaşlılık ve emekli aylığı alanlar hizmet akdiyle çalışıyorlarsa, bu sigortalılar için prime esas kazançları üzerinden %22,5’i işveren ve %7,5’i sigortalı hissesi olmak üzere, toplam %30 oranında sosyal güvenlik destek primi alınır. Sosyal güvenlik destek priminin yanında, yapılan işin gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre % 1 ila % 6,5 oranında kısa vadeli sigorta kolları primi alınır. Bu durumda ödenecek kısa vadeli sigorta kolları priminin tamamı işveren tarafından ödenir. (Sgk, Prim Oranları:1)

Ülkemizde sosyal sigorta kurumları finansmanı işçi, işveren ve devletin katıldığı; kapitalizasyon yöntemine yakın karma bir sistem esas alınarak sağlanmaktadır. Kuruluşlarında aktüeryal dengeler gözetilerek, biriken fonların değerlendirilip, finansman dengesinin sağlanması amaçlanmıştır. Ancak zaman içinde sigortacılık ilkeleriyle bağdaşmayan ölçsüz hizmet borçlanmaları, erken emeklilik, sıklıkla çıkarılan af yasaları, karşılığı bulunmayan ödemeler, fonların işletilememesi vb. uygulamalar sonucu finansman dengesi bozulmuş; gelirler ile giderler arasında oluşan açıkların, genel bütçeden alınan transferlerle karşılanması zorunluluğu doğmuştur. Dolayısıyla sosyal sigorta kurumlarının finansman yöntemi, ağırlıklı kapitalizasyon yönteminden, giderek dağıtım yöntemine kaymıştır.(Öztürk,2005:93)

Tablo 1.1- Sosyal Güvenlik Kurumu Gelir ve Gider Dengesi, 2001-2012

Yıllar	Gelirler	Artış Oranı	Giderler	Artış Oranı	Açık	Bin TL
						Toplam Gelirlerin Toplam Giderleri Karşılama Oranı
2000	8.575.831	0	10.987.036	0	-2.411.206	78,1%
2001	13.360.579	55,8%	17.830.745	62,3%	-4.470.166	74,9%
2002	20.018.189	49,8%	27.982.464	56,9%	-7.964.275	71,5%
2003	27.916.539	39,5%	41.336.077	47,7%	-13.419.538	67,5%
2004	34.689.248	24,3%	50.621.622	22,5%	-15.932.374	68,5%
2005	41.249.438	18,9%	59.941.373	18,4%	-18.691.935	68,8%
2006	53.830.886	30,5%	71.867.475	19,9%	-18.036.589	74,9%
2007	56.874.830	5,7%	81.915.401	14,0%	-25.040.571	69,4%
2008	67.257.484	18,3%	93.159.462	13,7%	-25.901.978	72,2%
2009	78.072.788	16,1%	106.775.443	14,6%	-28.702.655	73,1%
2010	95.273.183	22,0%	121.997.301	14,3%	-26.724.118	78,1%
2011	124.479.836	30,7%	140.714.602	15,3%	-16.234.766	88,5%
2012	142.928.505	14,8%	160.223.453	13,9%	-17.294.948	89,2%

Kaynak:www.sgk.gov.tr

Tablo 1.1 incelendiğinde Sosyal Güvenlik Kurumunun gelirlerinin giderlerini karşılamadığı görülmektedir. 2000 - 2007 yılları arasında giderlerdeki artış gelirlerdeki artıştan daha olduğundan gelirlerin giderleri karşılama oranı azalmış, 2010 yılında gelirlerin giderleri karşılama oranı 2000 yılındaki oran olan %78, 10'a yükseldiği ve 2012 yılı itibariyle de gelir-gider dengesinin %90 'na çok yaklaştığı görülmektedir.

1.5.2.Fon ve Yatırım Gelirleri

Sosyal sigortalar finansman yöntemi olarak fon biriktirme esasına göre kurulmuşlarsa, gelirlerin elde edilmesi ile harcanması arasında geçen zaman dilimi için fonları çeşitli alanlarda değerlendirerek yatırım gelirleri elde edebilirler. Sosyal sigorta fonlarının çeşitli alanlara yatırılmasına bağlı olarak kurumlar faiz, rant, kira ve hatta kar ve kar payı gibi gelirlere sahip olacaklardır. Fon gelirlerinin ne kadar önemli olacağı sosyal güvenlik fonlarının büyüklüğüne ve yatırımların etkinliğine bağlı olacaktır. (Arıcı ve Alper,2013)

Devlet, çalıştırdığı sigortalılar için işveren olarak ödediği primlerin dışında çeşitli şekillerde katkı yaparak sosyal sigortaların finansmanına doğrudan ve dolaylı şekilde katılabilir. Devletin doğrudan finansmana katkısı iki şekilde gerçekleşir. Bunlar:

- Sosyal sigorta kurumlarının giderlerinin gelirlerinden fazla olması ve açığvermesi hâlinde, sistemin garantörü olarak açıkların kapatılması için Hazine'den transfer yapılması ve

- Sosyal sigortanın bütünü veya baz sigorta kolları için toplam giderlerinin belirli bir miktarının veya yüzdesinin devletçe karşılanmasıdır.(Arıcı ve Alper,2013)

Devletin sosyal güvenliğin finansmanına katılma şekli ülkelere ve tercih edilen modellere göre değişebilmektedir. Kaynakları yeterli olan ülkeler veya sistemi olgunlaşan ülkelerde ücretten kesinti oranları düşüktür ve devlet sigorta fonlarının finansmanına işçi ve işverenle birlikte katılmaktadır. Gelişmiş ülkelerin tümünde devlet, hizmetin yerine getirilmesinde aktif olarak katılmakta ve mali destek vermektedir. Bunu da genellikle genel bütçeden ödenek ayırmak suretiyle gerçekleştirmektedir.(Çelik,2002;13)

1.6 DÜNYA'DA SOSYAL GÜVENLİĞİN TARİHÇESİ

Sanayileşmeden önce sosyal güvenlik ilkel, bir tür “doğal sosyal güvenlik” anlayışında, kurumsallaşmamış, kamusal girişimden yoksun, dinsel boyutları ağır basan, oldukça dağınık, dar kapsamlı ve sınırlı, güçsüz, bu nedenlerle de etkisizdir. Sanayi Devrimi ile köklü dönüşümlere uğrayan toplumsal hayat, en önemli değişimlerden birini de sosyal güvenlik alanında yaşamıştır. Üretim ilişkilerinin değişimine bağlı olarak toplumsal yapı ve iş bölümü de değişmiştir. Toplum kısa sürede iki sınıfa bölünmüştür. Bu iki sınıf; çok zenginleşen kapitalistler ile tek geliri emek gücü olan yoksul işçiler olmuştur. İşçilerin içinde buldukları kötü koşullar, uzun çalışma süreleri, çok sayıda iş kazası, yetersiz ücret, yoksulluk, hastalıklar, iş ve gelecek güvencesi bulunmamasının verdiği huzursuzluklar onları sık sık başkaldırıya yöneltmiştir.(Güvercin,2004:90)

Çalışanların yoğun bir kitle oluşturması, yeni çalışma şartlarının doğurduğu fizyolojik ve mesleki riskler ile endüstrileşme/kentleşme sürecinin sosyal hayat şartları, sosyal güvenlik politikalarının altyapılarını oluşturmuştur. Sosyal güvenlik tedbirleri başlangıçta endüstrileşmiş en zengin ülkelerde hayata geçirilmiştir. Küçük bir kitle veya coğrafyayı ilgilendiren iş kazası, meslek hastalıkları ve hastalık sigortalarını düzenleyen tedbirlerden sonra ilk ciddi adımlar, en zengin ülke olan Almanya'da atılmıştır. 1880'lerde sosyal sigorta kurumları kurulmuştur.(Çelik,2002:8)

Ekim 1929 Ekonomik Krizi ile Amerika'da işsizliğin büyük boyutlara ulaşması halkı sefaletle karşı karşıya bırakmış; önceki dönemlerde, sosyal sigorta uygulamaları ile halkın bir takım sosyal risklere karşı yeteri kadar korunamaması, 1932 yılında, dönemin Devlet Başkanı Roosevelt tarafından “Refah Devleti Doktrini”nin (Le Doctrine Du Welfare Stute) ileri sürülmesine neden olmuştur. Roosevelt doktrininin de, sosyo-ekonomik sorunların çözümü ve refah devleti hedef alınmış ve bu düşünce “New Deal” planı ile gerçekleştirilmek istenmiştir. Bu amaçla 16 Haziran 1933 tarihli Ulusal Endüstri Düzeltme Kampı “National Industrial Recovery Act” ile 14 Ağustos 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu (Social Security Act) yürürlüğe konmuştur. Böylece sosyal güvenlik, dünyada ilk kez yeni bir kavram olarak ortaya çıkmıştır ve pozitif hukuka girmesi sağlanmıştır. (Ayhan,2012:42)

Sosyal Güvenlik Kavramı daha sonra 1941 tarihli Atlantik Paktı Sözleşmesinde ve 1944 tarihli Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Philadelphia Konferansında kullanılmıştır. Ayrıca İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 22 nci ve 25 inci maddelerinde sosyal güvenlik, temel haklardan biri olarak sayılmaktadır. ILO da 1952 tarihli ve Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki 102 sayılı sözleşmesinde en geniş şekilde sosyal güvenlik kavramına yer vermiş ve bu alandaki temel düzenlemeyi yapmıştır. (SGK Kurumsal/Tarihçe,2013)

Sosyal güvenlik sistemlerinin tarihsel gelişimleri incelendiğinde Sanayi Devrimi'nin bu süreçte bir yol ayrımı oluşturduğunu ve modern anlamda sosyal güvenlik sistemlerinin bu olaydan sonra ortaya çıktığını görebiliriz. Bunda, belki de, sosyal güvenlik sistemlerinin varoluş nedeni olan risklerin büyük bölümünün, sanayileşmenin doğurduğu riskler olmasının da önemi vardır. (Güvercin,2004:90)

1.7 DÜNYA'DA SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI

1.7.1 Amerika Birleşik Devletleri

ABD'de sosyal güvenlik, ağırlıklı olarak kamu emeklilik planını içeren sosyal sigorta sistemine dayanmakta, ayrıca mesleki ve gönüllü emekli planları da uygulanmaktadır. Bu ülkede sosyal güvenlik fikri, 1929 ekonomik bunalımı sonrasında, 1934 yılında Başkan Roosevelt tarafından başlatılan işsizlere, sakatlara, çocuklara yardım uygulaması ile başlamıştır. 1937 yılında Sosyal Sigorta Yasasının kabulünün ardından 1938 yılında işsizlik yardımları kabul edilmiş, iç gelirler servisi, işçi ve işverenler vergi tahsili, devlet sigorta acentaları ise işsizlik yardımı ödemeleri ile görevlendirilmiştir.(Akbulak ve Akbulak,2004:12)

Amerikan SG sisteminin en tipik özelliklerinden birisini, sağlık sigortasının diğer sigorta kollarından ayrı ve bağımsız gelişmesi ve bu sigorta kolunun oluşturulmasında gerek Amerikan politik sisteminin gerekse Amerikan değerler sisteminin yeterli desteği sağlamaması dolayısıyla geç kalınması olmuştur. Kamu müdahalesi ile oluşturulan ilk sağlık sigortası (Medicare), ancak 1965 yılında ve 65 yaşını geçen, emekli ABD vatandaşları için oluşturulmuş, bu tarihi takip eden 3 yıl içinde 20 milyondan fazla ABD vatandaşı kapsama alınmıştır . Bu arada, 1961 yılında yapılan bir başka değişiklikle de emeklilik yaşının, 65 den 62'ye düşürülmesine, 1970'li yıllarda yaşanacak krize yol açan sebeplerden biri olması itibarıyla özellikle vurgu yapmak gerekir.(Alper,2008:9)

1.7.2 İtalya

İtalya'da ABD uygulanan çalışanların emeklileri finanse ettiği kamu emekli sistemi uygulanmaktadır. 1995 yılında uygulanmaya konulan reformlardan önce, her birinin prim ve emeklilik yardımı tutarları farklı olan, kamu çalışanları için 17, bağımsız çalışanlar için 3 ve bazı meslekler için ise 11, farklı emeklilik sistemi uygulanmıştır. Kamu çalışanlarının emeklilik sisteminden aldıkları yardımın, özel sektör çalışanları ile bağımsız çalışanların aldıkları yardımlardan fazla olması, çalışanlar arasında eşitsizlik yaratmış, 1992 yılında hükümetin emeklilik yaşını yükseltip, emekli

aylıklarını enflasyona endekslemesi sonucu yüzbinlerce kamu çalışanı emeklilik talebinde bulunmuş, 20 yıllık tartışma ve birkaç reform teşebbüsünden sonra ancak 1995 yılında emeklilik sistemi reforme edilebilmiştir.(Akbulak ve Akbulak,2004:13)

İtalya’da uzun vadeli sigorta kolları için katkı payları sigortalıların brüt kazançlarının %9,19’udur. Sanayide çalışanların katkı paylarının hesaplanmasında kullanılan asgari günlük kazanç olan 42,14 avrodan veya asgari günlük ücretten hangisi büyük ise o dikkate alınarak hesaplanır. Asgari günlük ücret, sektörlere göre çeşitlilik göstermektedir. Kişi, 1996’dan önce sigortalı olmuş ise, katkı payı hesaplamasında tüm kazancı dikkate alınır; 1 Ocak 1996 tarihinde veya sonrasında sisteme girmiş ise, katkı paylarının hesaplanmasında kullanılan azami kazanç bir yıl için 92,147 avro olarak kabul edilir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için geçerli belirli bir katkı payı oranı bulunmamaktadır. İşveren payı %23,81 olup devlet, tüm gelir testi ödeneği masraflarını ve her türlü genel açığı karşılamaktadır (finanse etmektedir). Hastalık ve analık sigorta kollarında, sigortalılar katkı payı ödemezken, sözleşmeli işçilerden bazıları değişken katkı payları ödemektedir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar da aynı şekilde değişken katkı payı ödemektedirler. İşverenlerde ise katkı payı oranları; mavi yakalı çalışanlar için brüt kazancın %2,68’i, beyaz yakalı çalışanlar için brüt kazancın %0,46’sı ve ticaret ve hizmet sektöründeki çalışanlar için brüt kazancın %2,68’idir. Devlet ise belli işçilerin analık yardımlarının tüm masraflarını karşılamaktadır. (SGK, Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik:121)

1.7.3 Almanya

Dünyada sosyal sigorta uygulamasını devlet sorumluluğu olarak başlatan ilk ülke Bismarck Almanyası’dır. 2. Dünya Savaşı’ndan sonra gelişen sosyal güvenlik sistemi ise geniş anlamda sosyal güvenlik tanımına uygun bir içeriktedir. Bismarck’ın temellerini attığı sosyal güvenlik ve sağlık sistemleri birden çok sigorta üzerinden prim toplanması esasına dayanır. Sistem, İngiltere’dekinin aksine reformlarla yapısal olarak ciddi değişikliğe uğramasa da vatandaşların sağlığa harcadıkları para da artış, hizmet kalitesinde düşüş yaşandığı gözlenmektedir.(Çetin,2007)

Almanya’da uzun vadeli sigorta kolları, “kuşaklararası dağıtım modeli”ne göre (payas- you-go) ve zorunlu bir sosyal sigorta programı olarak devlet tarafından yürütülmektedir. Bunun yanında, zorunlu devlet sigortasını tamamlayıcı nitelikte, gönüllülük esasına dayanan ve şirket temelli ikinci sütun emeklilik sistemleri ve üçüncü sütun bireysel emeklilik sistemleri mevcuttur.(SGK, Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik:45)

Uzun vadeli sigortaların kişisel kapsamında; çıraklar da dahil olmak üzere hizmet akdine tabi çalışanlar, bazı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, üç yaşından küçük çocuklarına bakanlar, işsizlik yardımı gibi sosyal güvenlik yardımlarından yararlananlar, askere alınanlar ve askerlik yerine toplum hizmeti yapanlar ile gönüllü bakım çalışanları yer almaktadır. Ayrıca, bu zorunlu katılım yanında, 16 yaşından büyükler için sisteme gönüllü katılım da mümkündür. Belirli serbest çalışan

grupları, madenciler, kamudaki hizmetliler, devlet memurları ve çiftçiler için özel düzenlemeler mevcuttur. Uzun vadeli sigorta kollarından yapılan yardımların finansmanı, sigortalılardan, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ve işverenlerden alınan prim kesintileriyle sağlanmaktadır. Sigortalılarda prim kesintileri, aylık maaşlarının %9,95'i oranındayken, geliri 400 avronun altında olanlardan bu kesinti yapılmamakta ve 401 ila 800 avro arasında olanlardan ise indirimli olarak alınmaktadır. İşveren payı, aylık bordronun %9,95'idir. Bu oran, 400 avrodan düşük gelirle çalıştırılan işçiler için %15; maden ocakları, demiryolları ve deniz işletmelerinde %16,45 olarak uygulanmaktadır. Öte yandan, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan aylık gelirlerinin %19,9'u oranında prim kesintisi yapılmaktadır. Devlet ise sigorta temelli olmayan yardımları finanse etmekte, buna ek olarak, sigorta temelli yardımlar için de katkı sağlamaktadır ve çocuk yetiştirme dönemleri için primleri ödemektedir. Böylece, zorunlu emeklilik sigortasının toplam harcamalarının %31'i devletçe finanse edilmiş olmaktadır. (SGK, Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik:45)

Almanya Sosyal Yardım Kanunu'na göre, "hastalık veya sakatlıktan dolayı yardım ve bakım görmeksizin hayatını idame ettiremeyen" kişiler, *bakıma muhtaç* kişilerdir. Bakıma muhtaçlık ifadesi, 1995 yılından beri yürürlükte olan Bakım Sigortası Kanunu'nda da yerini almaktadır. Bu Kanun'da bakıma muhtaçlar, bedenen, aklen veya ruhen hasta ya da özürlü olmalarından dolayı, hayatlarını kendi başlarını yönetemeyen, günlük basit işleri yerine getiremeyen, dolayısıyla başkalarına muhtaç/bağımlı olanlardır. Bu anlamda yaşlıların bu iki Kanun çerçevesinde bakım hizmeti alma noktasında güvencelere sahip oldukları görülmektedir. Gerçekten de yaşlılar, bedenen zayıf olabildikleri gibi, hastalıklara da daha açık durumda bulunabilmektedirler. Ayrıca "yaşlılık psikolojisi"nin etkisi ile ruhî sıkıntılar içerisine de girebilmektedirler. Bütün bunlar, yaşlıları kendi kendilerine yeterli olabilmelerine mani olabilmektedir.(Taşçı,2010:190)

1.7.4 İngiltere

İngiltere'de sosyal güvenlik uygulamaları 19. yy'ın sonunda bazı sigorta kollarının uygulanması şeklinde görülür. İlk kez 1908 yılında yaşlılık sigortasını uygulamaya başlar, ardından 1911'de hastalık ve sakatlık sigortası kabul edilir. Buna göre yılda 320 £'den az gelir elde eden işçiler için sigorta zorunluluğu getirilir. Bu yasa 1920'de tamamlanır ve İngiltere'de sosyal devletin kurulmasının işareti olarak değerlendirilir. Beveridge Raporu da bu temel üzerine oturur. Milletvekili olarak 1941'de İngiltere sosyal güvenlik sisteminin kurulması için rapor hazırlamakla görevlendirilen W. Beveridge'in hazırladığı rapor, Birleşik Krallık'ın sosyal güvenlik ve sağlık sistemlerine temel teşkil eder. Beveridge, çalışmasında üç amaçlı bir sosyal devlet politikası önerir: Tüm İngiltere vatandaşlarının sosyal güvenlik kapsamına alınması, Ulusal Sağlık Hizmeti ağının oluşturulması ve tam istihdamın sağlanması. Sovyet finansman sistemini örnek aldığı için, bu sistemin sadece vergilerle finanse edilmesi, ek olarak prim toplanmaması önerileri arasında yer alır. 2. Dünya Savaşı sırasında İngiliz kamuoyunda çok tartışılan ve taraftar bulan bu rapor, 5 ayrı yasayla somutlaşır. Ancak tek prim esaslı mevzuatta kısmen yer bulabilir. Böylece İngiltere, 2. Dünya Savaşı'ndan sonra kapitalist ülkeler

arasında en ileri sağlık hizmetini veren model ülke olur. Ancak bu modelden ve sosyal devlet uygulamalarından vazgeçme yönünde ilk adımları atan, Thatcher sayesinde neoliberal politikalarla ilk tanışan Avrupa ülkesi olma sıfatını da taşır. 1980 ve 1990'lı yıllarda İngiltere'de sosyal güvenlik ve sağlık hizmetlerinde Beveridge ilkelerinden yavaş yavaş uzaklaştığı ve kişisel sorumluluk ilkesine ağırlık verildiği görülür.(Çetin,2007)

Sosyal yardımların sistematik olarak ilk düzenlendiği yer, 17. Yüzyıldan başlayarak bir dizi yoksulluk yasaları ile düzenleme yapmış olan İngiltere'dir. İngiltere'de sosyal yardımların temel çerçevesi 1601 yılında çıkarılan yasa ile çizilmişti. Söz konusu yasa çalışmayı temel alarak üç ana yardım biçimini esas almıştır. Buna göre her *parish*, kendi bölgesinde çalışabilir durumda olan kimselere iş bulmak, yaşlı ve sakatlar için yoksul evleri işletmek, bakımsız kalmış çocukların çıraklık eğitimlerini üstlenmekten sorumluydu. Burada yoksullar iki kategori olarak ele alınmakta ve yardımları da hak edenler ve hak etmeyenler şeklinde ayrılmaktaydı.(Akyüz,2008:59)

İngiltere'de 1948 yılında çıkarılan “Temel Emeklilik Sigortası Yasası” ile uygulamaya konulan kamusal emeklilik sistemi uzun süre değiştirilmeden uygulanmış, 1978 yılında bu sisteme ilave olarak, kazançla ilişkili bir kamusal emeklilik programı getirilmiştir. Bu ikinci aşamanın günümüzde uygulanan şekli 2002 yılında yürürlüğe konulmuştur. İngiliz sosyal güvenlik sistemindeki dönüşüm 1980'li yılların başında Thatcher hükümetinin neo liberal politikalara hız vermesi ile beraber başlamıştır.(Ulutürk ve Dane,2009:365)

1.8 TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİĞİN TARİHÇESİ

1.8.1 Osmanlı Devleti Dönemi

Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin geçmişi Osmanlı devletine dayanmaktadır. Osmanlı devleti döneminde belli meslek ve zanaat erbabınca kurulan yardımlaşma sandıklarının yaygın olduğu bilinmektedir. 19. Yüzyılın sonlarında, özellikle sanayi açısından gelişmiş yörelerde ve meslek alanlarında işyeri veya işletme düzeyinde yardımlaşma sandıklarına rastlanmaktadır.(İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku,2013:256)

Osmanlı Devletindeki sosyal güvenlik uygulamaları üç kategoride toplanabilir:

1. Aile içi yardımlaşmalar
2. Dinsel yardımlar
3. Meslek kuruluşları içerisindeki yardımlardır.(Güvercin,2004:91)

Aslında din, ahlak ve gelenek kuralları üzerine kurulmuş olan loncalardan daha önce var olan örgütlenme şekli “ahilik” idi. Türklerin Orta Asya'dan Anadolu'ya göçüyle birlikte Anadolu'da gelişen ahilik, ahlak ve sosyal dayanışma anlayışına dayalı islami bir esnaf ve sanatkârlar teşkilatıdır. Tüm iyi huyları bünyesinde toplayan fütüvvet ise, ahlaki bir düşünce sistemidir. Ahiliğin temeli olan fütüvvetçiliğin kökü 10. yüzyıla dayanır. Fütüvvet anlayışı içinde, bir sanat sahibi olanlara “ahi”

denilmiştir. Arapça kökenli bir kelime olan ahi kelimesi, “kardeşim” anlamına gelmektedir. Ancak, bu kelimenin Türkçe ’de eli acık, cömert ve yiğit anlamını taşıyan “akı” kelimesinden doğmuş olduğu da söylenmektedir. Ahiler, cömertlik, muhtaçlara yardım etme, zulüm görenleri koruma, din ve mezhep farkı gözetmeksizin tüm insanları sevme ve birbirlerine destek olma yönleriyle tanınmışlardır.(Şenocak,2009:423,424)

Osmanlı Devleti 1866 yılında askeri ve 1880’li yıllarda da mülki memurlar ve bunların bağımlılarına mahsus olmak üzere tekaüd sandıkları adı ile resmi anlamda ilk sosyal güvenlik kurumlarını kurmuştur. Daha sonra bu iki sandık, Askeri ve Mülki Memurlar Sandığı adı ile birleştirilmiş ve prim alınarak finansmanı sağlanmıştır. 1930 yılından sonra devlet bütçesi ile finansmanı sağlanmış ve 1934 yılında diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanları da kapsayan dokuz sandık daha kurulmuştur. Emekli Sandığı bu sandıkların birleşmesiyle 1950 yılında faaliyetlerine başlamıştır.(Gümüş,2010:7)

1.8.2 Cumhuriyet Dönemi

Türk sosyal güvenlik sisteminin bugünkü yapısı ise büyük ölçüde İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde oluşan kurumsal yapı ile şekillenmiştir. Türkiye’de ilk sosyal sigorta kurumu, 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışanları kapsamına alan 1945 yılında oluşturulan İşçi Sigortaları Kurumu’dur. (Alper,Değer ve Sayan,2012:51)

Cumhuriyetin ilk yıllarında ulusal ekonominin korunması ve özel sektörün gelişimine yönelik bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Ancak, bu dönemde, Türk burjuvasının ekonomik gelişimi sağlayabilecek kapasite ve nitelikten yoksun olduğu görülmüştür. 1930’larda büyüyen dünya ekonomik krizinin de etkisiyle, Türk yetkililerinin ülkeyi endüstrileştirmek için ithal ikamesine dayalı devletçi bir ekonomik yapıyı benimsedikleri görülmektedir. Bu kalkınma girişimi, ekonomik verimlilik açısından yetersiz, politik olarak otoriter bir endüstriyel yönetim şeklini içermekle birlikte, temel tesislerin kurulmasında, endüstriyel gelişmede ve doğal kaynakların işletilmesinde önemli başarılar sağlamıştır. Bu dönem, devletin yeni kamu iktisadi teşekküllerinin kurulmasında ve özel sektörün desteklenmesinde temel rolü oynadığı, dış borçlanma ve kırsal kesim tarafından sağlanan ucuz emeğin yardımıyla, Türk endüstrisinin başlangıcı olarak göz önünde tutulmalıdır. Korumacı ekonomik önlemler hükümet politikalarını şekillendirmiş ve emek üzerindeki kısıtlayıcı düzenlemeler endüstriyel gelişimin temellerinden birini oluşturmuştur. Sözkonusu bu sosyo-ekonomik-politik durumun bir sonucu olarak, Yirminci Yüzyılın ilk yarısında, askeri ve sivil devlet personeli için sosyal sigorta fonlarının kurulmasına çeşitli kurumlar bazında parça parça devam edilirken, işçilerle ilgili sosyal güvenlik düzenlemeleri, Ereğli ilçesindeki kömür işçileriyle sınırlı kalmıştır.(Bayri,2004:231-232)

1.8.2.1 Sosyal Sigortalar Kurumu(SSK)

SSK, 1945 yılında İşçi Sigortaları Kurumu adıyla kurulmuş olup, ilk yıllarda yalnızca iş kazaları ve meslek hastalıkları ile analık sigortası uygularken, 1950 yılında çıkartılan 5417 sayılı yasayla yaşlılık; 1951 yılında çıkartılan 5502 sayılı yasayla da hastalık sigortalarını kapsamına almıştır. 1957 yılında yürürlüğe giren 6900 sayılı yasa ile 5417 sayılı yasa yürürlükten kaldırılıp yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları birlikte düzenlenmiş ve gerçek anlamda sigortacılığa geçilmiştir. (Akbulak ve Akbulak,2004:57)

Tarihsel süreç içerisinde, işçi statüsünde çalışanlara ilişkin sigorta kollarına ait çeşitli kanunlara dağılmış bulunan düzenlemeler, sosyal güvenlikle ilgili özel hükümler içeren 1961 Anayasasının yürürlüğe girmesini takiben yeniden gözden geçirilerek, 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda birleştirilmiştir. 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe giren bu Kanunla, İşçi Sigortaları Kurumu, Sosyal Sigortalar Kurumu adını almış, işçi statüsünde çalışanların sosyal güvenlikleri alanında yeni haklar getirilmiştir. (www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/tarihce)

1.8.2.2 Emekli Sandığı

Türkiye’de modern anlamda ilk sosyal güvenlik kuruluşu T.C. Emekli Sandığı’dır. 1866 yılında kurulan Askeri Personel Sandığı’nı 1880 yılında kurulan Mülki İdare Sandığı izlemiştir. Daha sonra bu iki sandık birleştirilerek, adı da Askeri ve Mülki memurlar Sandığı olmuştur. 1930 yılına kadar prim alarak faaliyetlerini sürdüren sandığın, bu tarihten sonra giderleri Devlet bütçesinden karşılanmıştır. Bu sandık yanında 1934 yılından sonra diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanları kapsamına alan 9 sandık da kurulmuş ve her biri çalışmasını ayrı ayrı yürütmüştür.(Akbulak ve Akbulak,2004:27)

08.06.1949 tarihinde kabul edilen ve 01.01.1950 tarihinde yürürlüğe giren 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile sayıları 11’i bulan mevcut emeklilik sandıkları ortadan kaldırılmış, çalışanlardan ve işverenlerden prim alınması ilkesine dayalı, modern anlamda bütüncül bir sosyal güvenlik yapısı oluşturulmuştur. Bu yapının tek elden yürütülmesi için de T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü kurulmuştur. (sgk.portal/kurumsal/tarihce)

T.C. Emekli Sandığı Kanunu’na göre sandığın finansmanı aşağıdaki gelirlerden oluşmaktadır.

a) Kesenekler: Giriş keseneği (ilk aylığın %25’i), aylık kesenek(%16) ve artış keseneği(maaş artışlarından alınır) ve fiili ve itibari hizmet zammı keseneğidir.(istihkak tutarının %10’nun yarısıdır).

b)Karşılıklar: iştirakçiden alınan aylık keseneklere karşılık olarak da çalıştıkları kurumlardan her ay %20 oranında karşılık alınır.

c) Hazine Katkısı: Kurumun ödediği bazı aylıkları daha sonra fatura karşılığında Hazine’den geri alması esasına dayanır.

d) Diğer Gelirler: Bunlar, disiplin para cezaları, kesenekleri zamanında tahsil etmeyen sorumlulardan alınan % 10 fazlasıyla alınan paralar, sandık gelirlerinin işletilmesinden sağlanan gelirler ile bağış, yardım vb. diğer gelirlerden oluşmaktadır.(Akbulak ve Akbulak,2004:27,28)

1.8.2.3 Bağ-Kur

Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur) 02.09.1971 tarihli ve 1479 sayılı Kanun ile kurulmuş olup, Kanunun sigortalılıkla ilgili hükümleri 01.10.1972 tarihinde uygulamaya konulmuş, 01.01.1986 tarihinden itibaren de bu Kanuna tabi sigortalılara sağlık sigortası yardımları verilmeye başlanmıştır. 10.09.1977 tarihli ve 2108 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Yasasıyla köy ve mahalle muhtarlarının Bağ-Kur kapsamında zorunlu sigortalı olmaları sağlanmıştır. 04.05.1979 tarihli ve 2229 sayılı Kanunla herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olmayan Türk vatandaşlarıyla ev kadınlarına Bağ-Kur kapsamında isteğe bağlı sigortalı olma hakkı verilmiştir. Bu sigortalıların da zorunlu sigortalılarla aynı hak ve mükellefiyetlere tabi olması öngörülmüştür. (Sgk,kurumsal/tarihce)

Toplumun büyük bir kesimini sosyal güvenlik şemsiyesi altına alan devlet, 17 Ekim 1983 tarihinden itibaren tarım kesimini de sosyal güvenlik kapsamına almış ve o tarihte çıkartılan 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigorta Kanunu'nu uygulama görevi de Bağ-Kur'a verilmiştir.(Akbulak ve Akbulak,2004:89)

1.8.2.4 Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)

Sosyal güvenlik sistemindeki bu dağınık yapıdan kurtulmak amacıyla 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu kanunu çıkarılmıştır. 20.05.2006 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile 1950 yılında kurulan ve devlet memurlarına hizmet veren Emekli Sandığı (ES), 1965 yılında kurulan işçilere hizmet veren Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) ve 1965 yılında kurulan Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur) Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) çatısı altında birleştirilmiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi süreç içerisinde önemli gelişmeler göstermekle birlikte, birçok sorun alanını da içinde barındırarak gelişmiştir. İstihdam eksenli sosyal sigorta anlayışı, işgücü piyasalarının yapısal sorunları, istihdam biçimlerinde yaşanan değişimler, artan işsizlik, sistemin yönetim anlayışındaki zaafardan kaynaklı olarak ortaya çıkan finansmana ilişkin sorunlar ve sistemin bütünsel bir bakış açısı ile değerlendirilmemesine ilişkin yapısal sorunlar, sistemde yeniden yapılanma gereksinimi ortaya çıkarmıştır.(Gökbayrak,2010:145)

1.9 TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN SORUNLARI

Modern anlamda ülkemiz sosyal güvenlik sisteminin başlangıcını 1945 olarak kabul edersek, sistemin 65 yıllık bir geçmişi söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla, nispeten genç ve yeni sayılan bu sistemin sorunlarının da yüzeysel ve geçici, esasa ilişkin olmayan türden olması beklenirdi.

(Gümüş,2010:7-8) Sağlıklı kurgulanan bir sistemin, en az üç kuşağa sorunsuz bir şekilde hizmet sunması beklenirken, Türkiye'deki sistem henüz 50 yaşına varmadan ciddi ve esasa ilişkin yapısal sorunlar yaşamaya başlamıştır. Ekonomik, finansal, yönetsel, politik ve demografik sorunların etkileri vardır. Bu nedenle, oldukça genç yaşına rağmen, ülkemizin sosyal güvenlik sistemi ciddi bir yeniden yapılanma süreci yaşamaktadır.(Gümüş,2010:8)

1.9.1Aktif - Pasif Sigortalı Dengesinin Bozulması

Primli sosyal güvenlik sistemlerinde sosyal sigorta kuruluşlarının mali dengelerinin değerlendirilmesinde kullanılan en yaygın kriter, aktif/ pasif sigortalı oranlarıdır. Kurumlara bağlı olarak aktif şekilde çalışan sigortalıların kurumlardan aylık alanlara oranı bize aktif/ pasif oranını verir. Bu bir anlamda, bir emekliyi kaç çalışanın finanse ettiğini ortaya koymaktadır.(Duygulu ve Pehlivan,2004:27) Aktif/ pasif sigortalı oranı gelişmiş ülkelerde dört düzeyindedir, ülkesine göre yediye çıkmak mümkündür. Ancak en az iki olması hedeflenir. İkinci altına düştüğünde, sosyal güvenlik sisteminin finansman sorunu yaşadığı görülür. İki seviyesi sinyal düzeyidir. Ortalama yaşam süresinde görülen artışlara eğitim ve diğer nedenlerle iş piyasalarına işgücünün geç girmesi eklenince bu tür sistemlerde her an bozulma riski olasılığının oldukça yüksek olduğu görülmektedir.(ACAR ve Kitapçı,2008:80)

Türkiye'de sosyal güvenlik kapsamı içerisindeki nüfusla ilgili dikkati çeken konu, aktif sigortalı başına düşen pasif sigortalı ve bağımlı sayısının yüksekliği ve bu sayının zaman içerisinde gösterdiği artıştır. Pasif sigortalı/aktif sigortalı ve bağımlı nüfus/aktif sigortalı oranlarının yüksekliği ve giderek artması da mali açıdan sosyal güvenlik kurumlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Sosyal güvenlik kurumlarındaki aktif/pasif sigortalı oranları 1986'dan günümüze farklılıklar göstermektedir. Emekli Sandığı'nda, bu zaman serisi içerisinde aktif sigortalının, kurumdan aylık alan pasif sigortalıya oranla daha düşük bir oranda değişim gösterdiği ve bu durumun da kurumun mali yapısı içerisinde olumsuz etkiler yarattığı bilinmektedir.(Gökbunar ve Koç,2009;30)

Ülkemizde erken emekliliğin neden olduğu sorunlardan en önemlilerden birisi ise aktif-pasif sigortalılar arasında ortaya çıkan dengesizliktir. Bu durum aktif sigortalı sayısının pasif sigortalı sayısına oranla oldukça düşük kalmasından kaynaklanmaktadır. Buna yol açan temel faktörler ise; hızlı nüfus artışına karşın istihdam olanaklarının aynı ölçüde artmaması, erken emeklilik ve kayıtdışı uygulamalar yani kaçak işçi çalıştırma olarak belirtilebilir. Özellikle pasif sigortalı sayısındaki hızlı artışlar dikkate alındığında, gereken önlemler alınmadığı takdirde giderlerdeki artışın gelecekte sosyal güvenlik açıklarının boyutlarını arttırarak kurumların mali dengelerini olumsuz yönde etkilemeye devam edeceği söylenebilir.(Egeli ve Özen,2009)

Tablo 1.2 - Sosyal Güvenlik Kurumu Aktif Pasif Oranı, 2004-2012

Yıllar	Aktif-Pasif Oranı	4-1/a Aktif-Pasif Oranı	4-1/b Aktif-Pasif Oranı	4-1/c Aktif-Pasif Oranı
2004	1,93	1,84	2,56	1,56
2005	1,92	1,93	2,34	1,49
2006	1,95	2,06	2,13	1,45
2007	1,95	2,09	2,05	1,41
2008	1,87	2,06	1,82	1,37
2009	1,78	1,96	1,66	1,37
2010	1,84	2,06	1,67	1,36
2011	1,87	2,15	1,50	1,49
2012	1,90	2,22	1,40	1,53

Tablo 1.2 incelediğimizde Sosyal Güvenlik Kurumu aktif-pasif dengesinin yıllar itibariyle dalgalanmalar gösterdiği en düşük orana 2009 yılında ulaştığı görülmektedir. Aktif – pasif oranındaki değişkenliğin büyük oranda 4\|a ve 4\|b sigortalılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Ayrıca Türkiye’de aktif- pasif dengesini düzenleyici bazı yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu anlamda idari reform ile üç ayrı sosyal güvenlik kuruluşu tek bir çatı altında toplanmıştır. Bu adımla, artırılması hedeflenen verimlilik sayesinde bir dizi tasarruf elde edilmiştir. İdari reform, ayrıca, parametrik bir reformla tamamlanmıştır ve bu reform da tüm çalışanlar için emeklilik standartlarını ve normlarını birleştirmiş, evrensel bir sağlık sigortası modeli getirmiş ve emeklilik yaşını yükseltmiştir. Bu inisiyatifler sayesinde, sosyal güvenlik açığının orta vadede düşeceği tahmin edilmektedir. (Greif, ve Hisarcıklıoğlu,2010:7)

1.9.2 Erken Emeklilik

Sosyal güvenlikle ilgili olarak gelişmiş ülkelerle aramızdaki en önemli uygulama farklılıklardan biri emeklilik yaşlarına ilişkindir. Bu, aynı zamanda ülkemizde sosyal güvenlik kurumlarının finansal sorunlarını artıran unsurlardan biridir. Erken yaşta emeklilik bu kurumların giderlerini artırıcı, gelirlerini ise azaltıcı bir etki yaratmaktadır. Genç emekli sayısının yüksek olması, daha kısa çalışma süresi, daha uzun emeklilik süresi anlamına gelmektedir. Böylece ilgili kurumlar diğer ülkelere göre daha kısa süre prim gelirleri elde ederken, daha uzun bir süre emekli aylığı, sağlık yardımı gibi ödemeler yapmaktadırlar. Bu durumda, sosyal güvenlik kurumlarının finansman yapıları bozulmakta ve mali açıklar giderek artmaktadır. OECD ülkeleri arasındaki karşılaştırmalara göre, ülkemiz en uzun süre emekli maaşı ödenen ülkeler arasındadır. (Egeli ve Özen,2009)

Genç emekli sayısının yüksek olması (Tablo 1.3 de görüleceği üzere), daha kısa çalışma süresi, daha uzun emeklilik süresi anlamına gelmektedir. Örnek vermek gerekirse, SSK’da 19,4 yıl çalışarak emekli olabilen bir kadın 35 yıl, bir erkek ise 28 yıl boyunca emekli aylığı alabilmektedir.

1999 yılındaki emeklilik yaşıyla ilgili düzenlemeler sonucunda, emeklilikte geçen süre 2020 yılına kadar aşamalı olarak azalacaktır. Ancak, çalışılan süre/emeklilikte geçen süre ilişkisini çalışılan süre lehine değiştirecek yeni düzenlemeler yapılmaması durumunda, hayatta kalma beklentisinin önümüzdeki yıllarda giderek artacak olması nedeniyle, emeklilikte geçen süre 2020 yılından sonra yeniden artmaya başlayacaktır. (Gökbunar ve Koç,2009;30)

Tablo 1.3- 5510 Sayılı Kanununun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan Yıl İçinde Yaşlılık Aylığı Bağlananların Sektör, Cinsiyet ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı, 2012

Yaş grupları	2012				Toplam
	Kadın		Erkek		
	Kamu	Özel	Kamu	Özel	
- 34 *	1	22	3	178	204
35 - 39	15	275	161	2.576	3.027
40 - 44	282	10.329	467	3.956	15.034
45 - 49	604	15.664	9.291	91.030	116.589
50 - 54	388	12.218	9.423	43.193	65.222
55 - 59	187	7.394	4.609	27.593	39.783
60 - 64	49	2.861	914	7.942	11.766
65 - 69	18	1.002	169	4.439	5.628
70 - 74	5	260	17	1.398	1.680
75 - 79	1	46	10	478	535
80 +	0	7	4	135	146
Toplam	1.550	50.078	25.068	182.918	259.614
Ağırlıklı ortalama yaş	49	50	51	51	51

(*) 5510 sayılı Kanununun geçici 10. maddesinin 1. ve 2. fıkralarına göre sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce malul olan sigortalılar ile sakatlığı nedeniyle vergi indiriminden yararlanan sigortalıları kapsamaktadır.

Tablo 1.3 incelendiğinde 2012 yılı itibariyle emekli olanların arasında çalışma hayatında insanların en verimli dönemi diye tabir edilen 35-39 yaş arası insanların bulunduğu görülmektedir. 2012 yılı itibariyle emekli olan toplam 259.614 kişiden 134.650'nin yani yarısından fazlasının 35-49 yaş arası insanlardan oluştuğu, 239.655 kişinin ise 35-59 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

1.9.3 Borçlanma Yasaları

Borçlanma sosyal güvenlik kurumuna tabi olmaksızın ve bir hizmet akdine dayanarak geçen hizmetlerin, uzun vadede sigorta primleri ödenmek suretiyle değerlendirilmesi ve sigortalılık süresine eklenmesi uygulaması olup, bir tür af niteliği taşıyan bu uygulama, bütçe açıklarının erken emeklilikten sonraki en önemli sebeplerindedir. 1969 yılında çıkan borçlanma yasası ile yıllarca

kaçak çalışmış ya da hiçbir yerde çalışmamış bir sigortalı, on yıl öncesinin primi üzerinden on yıllık süre itibariyle borçlanabilmiş ve bu borcu beş yılda ödemiş ve emekli olmuş bu şekilde kurumu büyük zararlara uğratmışlardır. Borçlanma yasası ile ödenen primlerin emekli maaşı olarak iki – üç yıl içerisinde geri alınabildiği ve hatta borçlanılan sürelerin belgelerinin sahte olduğu bir çok vakanın da bulunduğu düşünüldüğünde, bu uygulamanın yarattığı zarar inkâr edilemez aşamadır.(Akbulak ve Akbulak,2004:154)

Borçlanmalardan bir tanesi de yurtdışı hizmet borçlanmasıdır. Yurda kesin dönüş yapan yurt dışındaki vatandaşlarımız, yurt dışındaki hizmetleri karşılığı toplu prim ödeyerek hemen emekli olma hakkına kavuşmaktadırlar. Örneğin aylık 1000 TL kazanç üzerinden 25 yıllık hizmeti borçlanan kişi, yaklaşık 96,000 TL primi SGK' ya ödemektedir. Borçlanan kişi, borçlandığı tutarı sekiz on senelik bir süre içinde yaşlılık aylığı olarak geri alabilmektedir. Primlerin değerlendirilmeden kişilere hemen yaşlılık aylığı bağlanması, sosyal sigortacılık mantığına aykırıdır. Yurt dışındaki vatandaşlarımızın yurt dışında geçirdikleri süreleri borçlanmaları yerine, yurt dışında buldukları sürede her ay isteğe bağlı olarak SGK'ya düzenli prim ödemeleri hem kişilerin hiç bir hak kaybına uğramadan aylık alabilmelerini hem de ödedikleri primlerin sosyal sigortacılık ilkeleri içerisinde değerlendirilmesini sağlayacaktır.(Karadeniz,2012:32-33)

1.9.4 Demografik Değişim

Gelecek 50 yıl içerisindeki nüfus değişimleri dünya ekonomisini birçok yönden etkileyecektir. Örneğin; gelişmekte olan ülkelerde düşen doğum oranları, kadınların daha fazla işgücüne katılımına ve ailelerin çocuklarına daha fazla eğitim ve sağlık harcaması yapmalarına olanak sağlamaktadır. Diğer yandan nüfus bileşimlerindeki değişimler ekonomilerde emeklilik sistemleri üzerinde sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.(Gökbunar ve Koç,2009:17)

Ekonomistler nüfus artışının etkilerine odaklanırlarken, nüfus artıkça oluşan yaş dağılımındaki değişimleri göz ardı etmeye yönelmişlerdir. Ancak bu değişimler nüfus artışı kadar önemlidir. Nüfustaki her yaş grubu farklı davranmakta, ayrı ekonomik sonuçlar oluşturmaktadır. Gençler, sağlık ve eğitim alanında yoğunlaşmış yatırımlara ihtiyaç duymakta; orta yaşlı gruplar ise yatırım yapmakta; yaşlılar ise sağlık önlemleri ve emeklilik gelirlerine ihtiyaç duymaktadır. (Gökbunar ve Koç,2009:17)

Demografik yapının sosyal güvenlik sistemlerine etkisi, her sosyal güvenlik rejimi için aynı değildir .Bu etki, sosyal güvenlik programlarının kurumsal yapılanması, kapsamı, finansman kaynakları, finansman yöntemleri, sosyal güvenlik haklarını kazanma şartları, sağlanan hakların seviyesi ve süresine bağlı olarak değişir.(Alper,Değer ve Sayan,2012:28)

Mevcut durumda, genç nüfus yapısına sahip olması nedeniyle Türkiye'nin sağlık harcamalarının milli gelir içindeki oranı gelişmiş ülkelerin gerisindedir. İlerleyen dönemde tüm dünyadaki artış beklentisine paralel olarak, Türkiye'de de sağlık harcamalarının artacağı öngörülmektedir. Demografik fırsat penceresi yeterince iyi değerlendirilmediği, emeklilik ve sosyal

güvenlik sisteminde şimdiden gerekli tedbirler alınmadığı takdirde, artan sağlık harcamaları, önümüzdeki dönemde sosyal güvenlik sistemi ve kamu maliyesi üzerinde baskı oluşturabilecektir.(10. Kalkınma Planı,2013;11-12)

1.9.5 İdari Sorunlar

Sosyal güvenliğin yönetiminde yapısal sorunlar vardır. Sağlık ile emeklilik programlarının bağlantılı olması, prim toplama güçlüğü, ayrıntılı mevzuatın ve yetersiz otomasyonun hizmetin işleyişini ve etkinliğini olumsuz etkilemektedir. Sosyal güvenlik kurumlarının yönetiminde etkinliğin sağlanamaması, kayıt dışı çalışmaya yol açan faktörlerden biridir. Türkiye genç nüfusa sahip olmasının avantajlarına karşın, sosyal güvenlik sisteminde bunları olumlu yönde kullanamamıştır. Kayıt dışı sektör, kötü yönetimi örtmek için bir bahane olmuştur. İyi yönetim ile kurumların sorunları azaltılabilir.(Çelik,2002:118)

Sosyal güvenlik sisteminin dağınık kurumsal yapısının olumsuz etkileri kendisini en fazla sağlık finansmanı alanında göstermiştir. Toplumda yaşayan kişilerin belirli bir bölümü; yaşamlarının sadece son döneminde emeklilik uygulamasına, sosyal yardım ve hizmetlere ihtiyaç duyarlarken, toplumu oluşturan tüm bireyler ise bütün yaşamları boyunca koruyucu ya da tedavi edici sağlık hizmetine gereksinim duymaktadırlar. Sağlık bilgilerinin merkezi olarak saklanmaması ve harcamalarının tek bir elden yürütülmemesi, harcamalarda israfa, aşırı sayıda bürokratik işleme, sağlık politikalarının belirlenmesinde de yanlışlıklara neden olmaktadır. (Gökbunar ve Koç,2009:17)

Türkiye’de sosyal güvenliği ilgilendiren yasalar sık sık değiştirilmektedir. Halbuki dünyada en zor değiştirilen yasalar sosyal güvenlikle ilgili yasalardır. Sosyal güvenlik devletin sosyal politikasını direkt ilgilendirdiği ve sosyal adaletin önemli bir aracı olduğu için iktidarların siyasi emellerine alet edilmiştir.(Çelik,2002:119)

İKİNCİ BÖLÜM

KAYITDIŞI EKONOMİ

2.1 KAYITDIŞI EKONOMİNİN TANIMI VE NEDENLERİ

2.1.1 Kayıtdışı Ekonominin Tanımı

Kayıtdışı ekonomi ile ilgili kesin ve genel kabul görmüş bir tanım olmamakla birlikte literatürde çok sayıda tanım yer almaktadır.

Kayıtdışı ekonomi, ya hiç belgeye bağlanmayarak ya da içeriği yansıtmayan belgelerle gerçekleştirilen ekonomik olayın (alım-satım), devletten ve işletme ile ilgili öteki kişilerden (ortaklardan, alacaklılardan, kazanca katılan işçilerden vb.) tamamen ya da kısmen gizlenerek kayıtlı ekonominin dışına taşınmasıdır.(Aslanoğlu ve Yıldız,2007:129)

Kayıtdışı ekonomi; gizli ekonomi, nakit ekonomisi, illegal ekonomi, yer altı ekonomisi, düzensiz ekonomi, paralel ekonomi, gözlenemeyen ekonomi, kara ekonomi, gölge ekonomisi, enformel ekonomi, görünmeyen ekonomi gibi farklı terimler kullanılarak ifade edilmektedir.(Yazıcı,2008:108)

Kayıtdışı ekonomi, ülkelerin uygulamış oldukları ekonomik sistemlerin, sosyal, hukuki, ahlaki ve kültürel yapılarının farklılıklarından dolayı ortaya çıkabilmektedir. Sebebi her ne olursa olsun, kayıtdışı ekonomiyi önlemek veya istenilebilir bir seviyeye indirgeyebilmek için ülkeler değişik yöntemlere müracaat etmektedirler. Kayıt dışı ekonominin ölçümü de, üzerinde uzlaşılan kesin bir tanımının olmaması ve ortaya çıkış nedenlerinin ülkeden ülkeye farklılık göstermesinden dolayı zor bir konudur. Değişik yöntemler kullanılarak yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular belirli bir dönem içerisinde aynı ülke için farklı sonuçlar verebilmektedir. Tüm farklılıklara rağmen yapılan çalışmalar ile ülkelerin kayıt dışılığının boyutları hakkında bir fikir elde etmek mümkündür.(Akalın ve Kesikoğlu,2007:72)

Enformel sektörün doğuşunun birkaç nedeni olduğu söylenebilir. İlk neden örgütlü işgücünün emek süreci üzerindeki kontrolünü azaltmaktır. İkinci neden, devletin vergiler ve sosyal içerikli yasalarla ekonomiye müdahale etmesine getirilen tepkidir. Üçüncü neden, uluslararası rekabet sonucu tek tek ülkelerde düşük işgücü maliyetleri sağlamanın taşıdığı önemdir. Enforleşme bir yandan esnekliği, üretimin adem-i merkezileşmesini, ekonomik etkinliği ve sermaye verimliliğini artırır, işgücü maliyetlerini düşürür. Bu diğer etmenlerle birlikte kar oranlarının yükselmesine, yatırımların hızlanmasına ve emek kullanımının artmasına yol açar.(Toksöz,1999:57)

Kayıtdışı ekonominin büyümesine birçok faktör yol açmaktadır. Bunların içerisinde en önemlileri ve en çok üzerinde durulanları şöyle sıralanabilir: Vergi ve sosyal güvenlik katkı paylarındaki artış, resmi ekonomide ve özellikle emek piyasalarındaki artan düzenlemeler, haftalık çalışma saatlerindeki zorunlu düşüşler, erken emeklilik, işsizlik ve vergi ahlakının yanı sıra kamu kurumlarına karşı kentsel avantajların ve bağılıkların azalması. Bunun dışında, ekonomik faktörler ile

kayıtdışı ekonomideki artış kısmen belirlenebildiği için kayıtdışı ekonomi ayrıca sosyolojik ve psikolojik boyutunu da içeren disiplinler arası bir yaklaşımla da analiz edilmesi gerekmektedir.(Yazıcı,2008,110)

Enformel sektörün temel özelliği, benzeri faaliyetleri düzenleyen yasal ve kurumsal çerçevenin dışında kalmasıdır. Enformel işletmelere diğerleriyle rekabet edebilme şansını veren, bu özelliğidir. Enformel sektörde kurumsal düzenlemelerin bulunmaması, öncelikle emeğin statüsü açısından anlam taşır. Örneğin kaçak işçi çalıştırılması, işçilerin sosyal haklarından yararlanamamaları anlamına gelir.(Toksöz,1999:56)

Bazı yazarlar kayıt dışılığın ekonomik büyüme üzerinde pozitif bir etki meydana getirdiğine yönelik bulgular elde ederken bazıları negatif bir etki olduğunu tespit etmişlerdir. Gelişmekte olan ülkelerde kayıtdışı ekonominin %1 puan artması durumunda kayıtlı ekonominin %5 küçüleceği yani negatif bir ilişki olduğu öne sürülürken, gelişmiş ülkelerde kayıtdışı ekonomi %1 arttığında kayıtlı ekonominin %8-10 civarında büyüyeceği yani pozitif bir etkinin meydana geleceği öne sürülmektedir. (Akalın ve Kesikoğlu,2007:72)

2.1.2 Kayıtdışı Ekonominin Nedenleri

Kayıtdışı ekonominin ortaya çıkışı, her ülke düzleminde farklılık arz etmekte olup farklı ülkelerde farklı nedenlere dayanmaktadır. Gelişmiş ülkelerde kayıtdışılık ve nedenleri genellikle vergisel faktörler ve işgücü piyasasına yönelik düzenlemeler gibi faktörler tarafından belirlenirken gelişmekte olan ülkelerde bu faktörlerin yanı sıra ekonomiyi etkileyen nüfus artışı ve kentsel göç gibi demografik etmenlerde etkin olabilmektedir. İster gelişmiş ister gelişmekte olan ülke ekonomilerinde kayıtdışılığın ortaya çıkışında temel nokta müteşebbislerin teşebbüsleri ile ilgili bilinçli yada bilinçsiz gerçekleştirdikleri kar-zarar analizidir. Müteşebbisler kayıtdışında faaliyette bulunarak vergi, lisans ücretleri ve sosyal güvenlik yükleri gibi çeşitli maliyetleri azaltma yoluna gidebilirler. Öte yandan, kayıtdışı tercihinin, maliyetleri azaltan yapısıyla beraber kamu hizmetlerinden faydalanamama, finansal hizmetlerden faydalanamama ve kayıtlı çalışan işletmelerle iş yapamama gibi maliyetleri artıran bir yapısı da söz konusudur.(Aslanoğlu ve Yıldız,2007:129)

Türkiye’de kayıt dışı ekonomiye yönelmenin temel sebebi, insanların gelirlerini arttırma istekleridir. Gelirlerini arttırmak isteyen insanlar, faaliyetlerinin bir kısmını ya da tamamını kayıt dışında tutarak bu faaliyetlerden elde ettikleri kazançlar üzerinden vergi ödemeyerek gelirlerini arttırmış olurlar. Türkiye’de gelir dağılımında aşırı bir adaletsizlik söz konusudur. Gelirden düşük pay alan grupların gelirlerini arttırmak amacıyla ek işlerde kayıtsız şekilde çalışmalarını kayıt dışı ekonominin büyümesine neden olmaktadır.(Sarılı, 2002:38)

2.1.2.1 Çalışma Hayatından Kaynaklanan Nedenler

Kayıtlı alanda faaliyette bulunmanın sınırlı olması kayıtdışı ekonomiye yönelen kesimin gerekçelerinden bir tanesidir. Devletin üzerlerinde fazla baskı oluşturduğunu düşünen bireyler bu baskıdan kurtulmak için kayıtdışına yönelebilmektedir. Çalışma hayatıyla ilgili yasal düzenlemelerin; part-time, kısa süreli çalışma ve evde çalışma gibi işleri kapsamaması, işyerlerine getirilen standartlar, üretimin lisanslı olması, minimum yaş, eğitim, diploma, asgari ücret ve fazla mesai ve kadın çalışanlara düşük ücret verilmesi gibi uygulamalar istihdamın ve üretimin kayıtdışına kaçmasıyla sonuçlanabilmektedir.(Özçelik ve Özcan, Kayıtdışı Ekonominin Sebepleri, Etkileri, Ölçümü,2013)

Kötü kamu yönetimi; ekonomik birimlerin kamu yönetimine ve kamu kaynaklarının kullanımına ve verimliliğine dair düşünceleri de kayıtdışı ekonomiyi büyütecek ya da azaltacaktır. Devletin yaptığı harcamalara karşı duyulan şüpheler toplumdaki vergi bilincinin zayıflamasına neden olabilir. O toplumu oluşturan bireyler, devletin vergi gelirinin etkin olmayan verimsiz harcamaları artıracığını düşünebilir ve mümkün olduğunca daha az vergi ödemeye yoluna gidebilir. Bu davranış biçimi bir ülkedeki iktisadi faaliyet hacmini yükseltebilir ve ekonominin kayıtlı olmayan sektöründe kalabilmek için rüşvetin ve yolsuzluğun hacmini daha çok artırabilir. Kayıtdışı ekonominin hızla genişlemesi devletin gelirlerini azaltacağından, devlet önceki vergi gelirine ulaşabilmek için vergileri artırmak zorunda kalacaktır. .(Çetinbaş ve Vergil,2003:18)

Devletin ekonomiye müdahalesi de kayıtdışı ekonomiyi etkilemektedir. Devletin ekonomiye müdahalesi çeşitli piyasalarda veya sektörlerde yasadışı olmayan kayıtdışı faaliyetlerin oluşmasına neden olabilir. Devletin çalışma saatlerine, bazı sektörlerde fiyatlara ya da çalışma koşullarına müdahalesi enformel sektörün oluşumuna neden olabilir. Mal piyasalarında oluşan karaborsa, emek piyasalarındaki denetimsiz istihdam ya da para piyasalarında görülen tefecilik, hep kamu müdahalesi sonucunda oluşan enformel sektörlerin örneklerini oluşturmaktadır.(Önder,2000:245)

Ücrette yapılan sigorta primi, vergi gibi kesintiler işveren için büyük bir yük oluşturmaktadır. Bununla birlikte işçilerin işe başlarken “brüt ücret” üzerinden değil, net ücret üzerinden anlaşmaları kanunların esasen işçiyi yükümlü tuttuğu fakat ödenmesinde işvereni sorumlu saydığı bazı yükümlülerin (sigorta primi işçi hissesi, zorunlu tasarruf işçi hissesi, gelir vergisi vb.) işveren tarafından katlanılmamasına sebep olmaktadır. (Karaaslan,2010:11)

Sık aralıklarla çıkarılan vergi afları, vergisini zamanında ödeyen dürüst mükellefleri, faaliyetlerini kayıt dışı ekonomiye yöneltmelerine neden olmuştur. Çünkü vergi afları, dürüst ve dürüst olmayan mükellefler arasında adaletsizliğe sebep olmaktadır. Ayrıca sık aralıklarla çıkarılan bu vergi afları, mükelleflerin her zaman af beklentisi içinde olmalarına neden olarak vergi kaçırmalarına da teşvik eder duruma gelmiştir.(Sarılı,2002:41)

2.1.2.2 Ekonomik Nedenler

Devletin ekonomik birimlerin kamu yönetimine ve kamu kaynaklarının kullanımına ve verimliliğine dair düşünceleri de kayıtdışı ekonomiyi büyütecek ya da azaltacaktır. Devletin yaptığı harcamalara karşı duyulan şüpheler toplumdaki vergi bilincinin zayıflamasına neden olabilir. O toplumu oluşturan bireyler, devletin vergi gelirinin etkin olmayan verimsiz harcamaları artıracığını düşünebilir ve mümkün olduğunca daha az vergi ödemeye yoluna gidebilir. Bu davranış biçimi bir ülkedeki iktisadi faaliyet hacmini yükseltebilir ve ekonominin kayıtlı olmayan sektöründe kalabilmek için rüşvetin ve yolsuzluğun hacmini daha çok artırabilir. Kayıtdışı ekonominin hızla genişlemesi devletin gelirlerini azaltacağından, devlet önceki vergi gelirine ulaşabilmek için vergileri artırmak zorunda kalacaktır. Artan vergiler ise kayıtdışı ekonominin daha fazla büyümesine neden olacaktır. Böylece devlet kısır bir döngünün içine girecektir.(Çetinbaş ve Vergil,2003:18)

Bir ülkede işsizlik oranının yüksek olması da kayıtdışı ekonomi üzerine etki yapmaktadır. İşsizlik oranının yüksek olması, kayıtdışı ekonomiye giriş ve çıkışların daha zahmetsiz olacağı varsayımı altında, kayıtdışında çalışmayı teşvik ederek, kayıtdışı ekonomiyi büyütebilir. Özellikle kayıtlı sektörün yeterince istihdam yaratamaması ve kayıtlı ekonomideki işleri araştırma sürecinin maliyetli olması, insanları kayıtdışı ekonomik faaliyetlere yöneltir.(Çetinbaş ve Vergil,2003:18)

Ekonomik krizlerin yaşandığı dönemlerde, işsiz kitleler kayıtlı ekonomide bulamadıkları istihdam imkanlarını kayıt dışı ekonomi alanlarında aramaktadırlar. İşletmeler de krizin olumsuz etkilerini azaltmak için üretimlerini kayıtdışı alanlarda yaparak ve istihdamı kayıtdışı yollardan sağlayarak, buna bağlı olarak maliyetlerini azaltmaya çalışmaktadırlar. Kriz nedeniyle kayıtlı ekonomide istihdam edilmesi zor ya da mümkün olmayan niteliksiz işçiler, kayıtdışı ekonomide daha kolay iş bulabilmektedirler.(Karaaslan,2010:10)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAYITDIŞI İSTİHDAM

3.1 KAYITDIŞI İSTİHDAMIN TANIMI

İstihdam kelimesinin anlamı Türk Dil Kurumu Bilim ve Sanat Terimleri Ana Sözlüğünde ‘‘geniş anlamda üretim faktörlerinin, dar anlamda ise emeğin üretim sürecinde kullanılması’’ olarak tanımlanmıştır.

Kayıtdışı istihdam kavramının genel kabul görmüş bir tanımı ya da betimlemesi bulunmamaktadır. Bununla birlikte, deyimın mevzuat ya da uygulama gereğince yasal düzenlemelerin kapsamı dışında kalan son derece çeşitli ekonomik faaliyetleri gerçekleştiren çalışanları kapsadığı bilinmektedir. Bu faaliyetler yasanın uygulama alanına girmemekte, bu da yasal çerçevede faaliyet gösterebilirler bile, kendilerine yasanın uygulanmadığı ya da zorlayıcı olup, uygun olmadığından veya aşırı yükler getirdiğinden yasanın tanınmadığı anlamına gelmektedir.(Erdut,2007:54)

Kayıtdışı istihdam kavramı ilk defa 1970 yılında ILO'nın düzenlendiği Dünya İstihdam Programı (World Employment Program) kapsamındaki Kenya Raporunda ‘‘enformel sektör’’ olarak kullanılmıştır. Raporunda formel (kayıtlı) sektör tarafından karşılanamayan açık işsizliğin enformel(kayıtdışı) sektör tarafından emildiği ve kırsal alandan şehirlere göçün beklenen miktarda açık işsizliğe yol açmadığı saptaması yapılmıştır.(Güloğlu,Korkmaz ve Kip,2003:53)

Enformel işgücü piyasasının uzun süre gelişmekte olan ekonomilere özgü ve geçici olduğu düşünülmüştür. Formel işgücü piyasası, kentsel alanda endüstri, ticaret ve hizmetler sektöründe sürekli veya geçici işlerde çalışanlar ile kamu kesiminde çalışanları kapsayacak biçimde kavramlaştırılmıştır. Enformel işgücü piyasası kavramı ise, göç alan kentlerde formel işgücü piyasasında sürekli bir iş bulamayıp gündelik veya geçici olarak ücretli statüde çalışan niteliksiz işgücünün ve hizmetler sektöründe çok küçük bir sermaye ile bağımsız çalışarak gelir sağlayanların oluşturduğu ‘‘gayri resmi’’ veya ‘‘marjinal sektör’’ olarak da anılan ikincil bir piyasayı betimlemektedir³. Bu anlamda, aralarında bağ bulunmayan, formel ve enformel olarak nitelendirilen iki ayrı işgücü piyasası olarak kavramlaştırılmıştır.(Erdut,2005:12)

OECD, 1987 yılında gizli istihdamı tanımlamaya çalışmıştır. Buna göre niteliği itibariyle yasal fakat bir ve ya daha fazla kuruma bildirilmeyen faaliyetler olarak tanımlanmıştır. Ayrıca Avrupa Komisyonu'nun 1998 yılında çıkardığı raporunda, kayıtdışı istihdam niteliği itibariyle yasal fakat kamu kurumlarına bildirilmemiş herhangi bir ücretli faaliyet olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre suç sayılan faaliyetler, ev ekonomisi dâhilinde yürütülen ve düzenleyici çerçeve içinde yer almadıkları için kamu makamlarına beyan edilmek zorunda olmayan faaliyetler kapsam dışı bırakılmıştır. Bu kısıtlamayı biraz daha genişleten tanıma göre ücretli faaliyetler yerine verimli faaliyetler kullanılarak daha gerçekçi bir tanıma ulaşılmaya çalışılmıştır.(Şen,2008:5)

Kayıtdışı istihdam, birçok araştırmacı tarafından çeşitli şekillerde ele alınmakla birlikte genellikle, “devletin egemenlik alanı dışında istihdam faaliyeti ” olarak tanımlanmaktadır. Kayıtdışı istihdamın boyutlarını, bu olgunun niteliği gereği, ölçecek etkin bir yöntemin olmaması, ekonomi içinde bu konudaki çalışmaların önemini arttırmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerin en önemli sosyal ve mali sorunlarının başında yer alan kayıtdışı istihdamın en önemli nedenleri, nüfus artışı, iç göç, gelir dağılımı, işsizlik, enflasyon ve ekonomik yapıdaki değişim gibi sosyo-ekonomik olgulardır. (Güloğlu,Korkmaz ve Kip,2003:52)

Kayıtdışı istihdam kavramı ile kayıtdışı ekonomi arasında oldukça sıkı bir ilişki vardır. Bu nedenle kayıtdışı istihdam konusu incelenirken kayıtdışı ekonominin kavram ve terimlerinden bağımsız düşünme imkânımız bulunmamaktadır. Kayıtdışı ekonomi genel olarak devletin yarattığı her değerden veya her hizmetten pay aldığı ve vergilendirilmesi gerekli bir gelir elde ettiği halde devletin finansmanına katkıda bulunmayan kişilerin oluşturduğu ticari, sınaî ve diğer faaliyetlerin bir bütünüdür. (Güloğlu,Korkmaz ve Kip,2003:53) Ekonomilerin karşılaştığı en önemli sorunların başında kaynakların tam kullanımı sorunu (emek, sermaye, toprak ve girişim) gelmektedir.(Dinler,2011)

3.2 KAYITDIŞI İSTİHDAM TÜRLERİ

3.2.1Çalışanların Hiç Bildirilmemesi

Kayıtdışı istihdamın klasik şekli olan bu türde, çalışanların ilgili kamu idarelerine hiç bildirilmemesi söz konusudur. İşyerinde çalışanların ücret ve gün sayısı olarak değil, çalışmalarının tamamen kamu idarelerinin bilgisi dışında bırakılmaktadır. Bu durumda çalışanlar tamamen sosyal güvenceden yoksun bırakılmaktadır.(Karaaslan,2010:26)Ülkemizde daha çok tarım sektöründe çalışanlar, gelir vergisinden muaf olanlar, ikinci bir işte çalışanlar, yabancı kaçak işçiler, emekli işçiler bu kapsamda kayıt dışı çalışmayı tercih etmektedir.(kayıtdışı türleri.2013)

3.2.2 Çalışanların Kazançlarının Eksik Bildirilmesi

Sosyal güvenlik açısından en yaygın kayıt dışılık şeklidir. Kayıtlı sigortalıların yüzde altmış civarı, asgari ücret üzerinden bildirilmektedir. Bu yöntemde işçinin kısa vadede herhangi bir sosyal güvenlik hak kaybı olmamakla birlikte, emekliliğinde daha az aylık alması sonucunu doğurmaktadır.(kayıtdışı türleri.2013)

Kayıtdışı istihdamın bir diğer önemli boyutu da bildirilen ücretlerin gerçek ücretleri yansıtmamasıdır. İşverenin maliyetini kısmen düşük göstermek amacıyla çalıştırdığı işçilere ödediği ücreti, asgari ücret üzerinden kamu kurumlarına bildirmekte, işçinin fiilen aldığı ücret ile kamu kurumlarına (SGK,GİB ve İŞKUR) bildirilen ücret arasındaki tutar ise kayıtdışı bırakılmaktadır.(Karaaslan,2010:47) Ülkemizde mesleki kazanç ortalamasının belli olmaması nedeniyle çeşitli mesleklerde çalışan kişilerin ücretleri, asgari ücret seviyesinden SGK'ya bildirilmektedir.(Süngü,2007:116)

Ücret tutarının tam olarak bildirilmemesi şeklindeki kayıt dışılığı daha net bir şekilde çalışmaların bakmakla yükümlü oldukları kişiler açısından değerlendirerek tespit edebiliriz. Ülkemizde bir aktif sigortalı dört kişiye bakmaktadır. Sigortalıların, bu kadar düşük ücretle dört kişiyi geçindirmeleri hayatın olağan akışına terstir. Bu durumda ailedeki diğer fertlerin de (çocuklar dahil) çalışmaları kaçınılmazdır. Ancak bu kişiler ailede bir sigortalının kendi sosyal güvenliklerini (en azından sağlık yardımları açısından) karşılamaları sebebiyle daha rahat bir biçimde kayıtdışı çalışabilmektedirler.(Karaaslan,2010:47)

Türkiye’de sigorta primlerinin düşük gösterilmesi nedeniyle SGK’nın uğradığı kayıpları belirlemek çok güçtür ve bu durum emeklilik dönemlerinde gelir dağılımının bozulmasına neden olmaktadır. Düşük gösterilen sigorta primlerinin toplamını tespit etmek amacıyla, hane halkı tüketim harcamaları ve hane halkı gelir dağılımı anketlerinden yararlanmak; faydalı olmamaktadır. Çünkü, hane halkı tüketim harcamaları ve hane halkı gelir dağılımı anketleri; gelir dağılımını yüzdelik dilimler halinde göstermekte ve kayıtdışı çalışanların elde ettiği gelirleri kapsamamaktadır. Ayrıca bu hane halkı gelir dağılımı anketlerinin temel amacı; hane halkları arasında gelir dağılımındaki eşitsizlikleri belirlemektir.(Erdoğan,2011:46)

3.3.3Çalışanların Çalışma Günlerinin Eksik Bildirilmesi

Çalışan, resmi kayıtlarda sigortalı olarak görünmekle birlikte, prim ödeme gün sayısı düşük gösterilmektedir. Kişi ayda 30 gün çalıştığı halde on beş, on, hatta beş gün çalışmış gibi gösterilmektedir. Bu yöntemde çalışan ve bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri, sosyal güvenlik haklarından kısmen yararlanmaktadır.(kit-up, kayıtdışı türleri: 2013) Kayıtdışı istihdam sadece kişinin çalışmasının tümüyle kayıtdışında bırakılması değildir. Çalışmaların gün olarak da SGK’ya eksik bildirilmesi kayıtdışı istihdamın bir diğer yoludur. Bu yöntemde kişi kayıtlıdır. Ancak çalışmalarını resmi makamlara gün sayısı olarak eksik bildirilmektedir. Çalışanların gün olarak eksik bildirilmesi durumunda bir vergi kaybı olmamakla birlikte sigorta primi açısından kayıplar olmaktadır.(Karaaslan,2010:42)

3.3 DÜNYA’DA KAYITDIŞI İSTİHDAM

Kayıt dışı istihdamın Dünya ülkelerindeki boyutunun araştırılmasına yönelik en güvenilir ve güncel verileri içeren ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı’nın (OECD) 2009 yılında yayımladığı “Kayıt dışı istihdamın yükselişi Yoksulluğu Arttıracak” konulu Araştırma Raporuna göre dünyada kayıt dışı çalışan kişi sayısı 1,8 milyara ulaşmıştır. Kayıt altında olan kişi sayısı 1,2 milyar olarak açıklanmaktadır. Raporda; global ekonomik birlikte işsizliğin özellikle orta yaşlarda istihdam edilen nüfusta arttığı ve de part-time çalışma koşulları ile kayıt dışı istihdam uygulamalarının daha sık gündeme geldiği bildirilmektedir. Rapora göre 2020 yılına kadar kayıt dışı istihdam edilenlerin çalışma gücünün üçte ikisine ulaşacağı, kriz nedeniyle bu sayının daha da artabileceği uyarısında bulunmaktadır. Raporda, özellikle yoksul bölgelerde kayıt dışı istihdam artarken, örneğin Sahra altı

Afrika'sında tarım dışı sektörde çalışanların üçte ikisinin herhangi bir güvenlik, yasal hak ve korumadan mahrum edildiği, Güney Asya'da çalışanların üçte ikisinin, Latin Amerika'da ise yarısının iş güvenliği olmadan çalıştığı vurgulanmaktadır. Hindistan ekonomisinin son on yılda ortalama % 5 büyüme kaydetmesine karşın daha iyi iş alanlarının yaratılmadığı, her 10 çalışandan 9'unun, diğer bir deyişle 370 milyon kişinin resmi bir sosyal güvenliğe sahip olmadığına da değinilmektedir. Aynı Raporda; kayıt dışı sektörde çalışan 700 milyon işçinin dünyada yoksulluk sınırı olan günlük 1,25 dolardan ve 1,2 milyar insanın ise günlük 2 dolardan daha az kazandığına, yüksek büyüme oranlarına rağmen Çin, Hindistan ve Brezilya gibi ülkelerde kayıt dışı çalışmanın yoğun olarak kullanıldığına da dikkat çekilmektedir.(Arca,2012)

3.4 TÜRKİYE'DE KAYITDIŞI İSTİHDAM

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de, kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam, işverenler, çalışanlar ve ilgili devlet arasında bir suça iştirak göstergesidir ve mevcut ekonomik ve hukuki altyapıdan beslenmektedir. İşverenler daha yüksek maliyetleri önleyerek, rekabet gücünü arttırmayı hedeflerken, çalışanlar da, iş bulmak ve buldukları işi kaybetmemek adına bu anlaşmaya razı olurlar. İstihdam yaratma ve ulusal rekabetçilik kaygıları devlet için öncelik arz eder. Devlet, bilhassa kadınlar ve halen eğitimini sürdürmekte olan gençlerin katılımının düşük olduğu toplam iş gücü içerisinde, işsiz, eksik istihdam yüzünden işsiz ve iş aramaktan usanmış kişilerin oranının yüzde 40 ila 50 olarak tahmin edildiği bir ülkede, kitlesel ölçekteki işsizliğin sosyal sonuçlarından kaçınmaya çalışır.(Greif,W ve Hisarcıklıoğlu,2010:8)

Türkiye global ekonomik krizden diğer Avrupa ülkelerine kıyasla çok daha az etkilenmiş ve kuvvetli duruşunu sürdürebilmiş bir ülke. Diğer yandan dünyanın en hızlı büyüme oranına sahip ekonomilerinden olmasına rağmen Türkiye ekonomisinin yapısal reformlar ile bir an evvel güçlendirilmesine ihtiyaç duyulduğu açık. Bu yapısal reformlardan en önemlisinin kayıtlı istihdamı teşvikte alınacak önlemler olduğu söylenebilir. Türkiye'de işgücünün neredeyse yarısının kayıt altında çalışmadığı ve orta vadede mevcut durumun devam edeceği düşünüldüğünde, kayıtdışı istihdamı azaltmaya yönelik yapısal müdahalelerin gerekliliği ortaya çıkıyor. (Kayıtlı İstihdam teşviki İçin: Kit-Up)

Kayıtlı istihdamın artışının önünde, sosyo-ekonomik ve yasal birçok engel bulunuyor.

Bunlardan bazıları:

- Yoksulluktan kaynaklanan “ne iş olsa yaparım” anlayışı;
- Özellikle köyden kente göç edenlerde, kent çalışma hayatının gerektirdiği temel becerilerin eksikliği;

- Normlar ve önyargıların yanı sıra, kayıtlı istihdamın faydalarına yönelik farkındalık eksikliği;
- Eğitim sisteminin özellikle sanayi ve hizmet sektörlerinin ihtiyaçlarını yeterince karşılayamaması;
- Kayıtlı istihdamda vergi oranları ve sosyal katkı paylarının yüksek olması;
- Kayıtdışı işgücü istihdam eden işverenlerin, kayıtlı istihdam edenlere oranla rekabet avantajı elde etmesi, dolayısıyla kayıtdışılığın cazip hale gelmesi;
- Hem kayıtdışı istihdamla mücadelede kullanılacak veri ve bilgi paylaşımında, hem de politika geliştirme ve uygulamada kamu kurumları arası işbirliğinin yetersiz olması;
- Kayıt altına alma süreci önündeki bürokratik engeller sayılabilir.(Kayıtlı İstihdam teşviki İçin: Kit-Up)

Tablo:3.1İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu, Mayıs 2012 - 2013

(Bin kişi, 15+ yaş)

	Toplam					
	2012 Mayıs			2013 Mayıs		
	Toplam İstihdam	Kayıt dışı istihdam	Kayıt dışı (*) (%)	Toplam İstihdam	Kayıt dışı istihdam	Kayıt dışı (*) (%)
Toplam	25 282	10 087	39,9	26 130	9 838	37,7
Ücretli veya yevmiyeli	15 725	3 550	22,6	16 553	3 365	20,3
İşveren	1 222	216	17,7	1 244	207	16,6
Kendi hesabına	4 831	3 110	64,4	4 900	3 119	63,7
Ücretsiz aile işçisi	3 504	3 211	91,6	3 434	3 148	91,7
Tarım	6 363	5 300	83,3	6 283	5 247	83,5
Ücretli veya yevmiyeli	603	488	80,9	598	469	78,4
İşveren	83	46	55,4	78	41	52,6
Kendi hesabına	2 632	1 911	72,6	2 626	1 933	73,6
Ücretsiz aile işçisi	3 044	2 856	93,8	2 981	2 804	94,1
Tarım Dışı	18 919	4 786	25,3	19 847	4 592	23,1
Ücretli veya yevmiyeli	15 122	3 062	20,2	15 954	2 896	18,2
İşveren	1 139	170	14,9	1 166	166	14,2
Kendi hesabına	2 199	1 199	54,5	2 274	1 186	52,2
Ücretsiz aile işçisi	460	355	77,2	452	344	76,1

TUİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, Mayıs 2013

(*) Kayıtdışı: Yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayan çalışanlar

Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak:www.tuik.gov.tr

Tablo 3.1 incelendiğinde kayıtdışı istihdam 2012 Mart döneminde % 37,5 seviyesinde iken 2013 Mart % 36,8 seviyesine gerilemiştir. Tarım sektöründe kayıtdışı çalışma2013 Mart dönemi itibariyle % 83 seviyesindeyken, tarım dışı çalışmada kayıtdışılık tarım sektörüne göre çok daha aşağı

seviyelerde %23.10 olarak gerçekleşmiştir. Kendi hesabına çalışanların % 63,8 diğer bir ifade ile yarıdan fazlası kayıtdışı iken, ücretsiz aile işçiliğinde kayıtdışı oranı %91,7 olarak gerçekleşmiş neredeyse aile işçilerinin tamamının kayıtdışı çalıştığı görülmektedir.

Kayıtdışı istihdamın olumsuz olması gerçekliği dışında, kayıtdışı istihdam konusundaki bazı görüşler de kayıtdışı ekonominin ve kayıtdışı istihdamının Türk ekonomisi üzerindeki etkilerini olumlu değerlendirmektedir. Bu görüşleri şöyle özetleyebiliriz: Kayıtdışı ekonomide daha çok köyden kente göç etmiş, niteliksiz, eğitim düzeyi düşük insanların istihdam edildiği, bunların emek maliyetleri yüksek olduğu için kayıtlı ekonomide istihdam edilme şanslarının olmadığı, bu insanlar için kayıtdışı ekonominin düşük gelirli ve sosyal güvencesiz de olsa istihdam olanakları sağlayarak toplam istihdama net katkılar sağladığı gerçeği üzerinde durmaktadır. Bu görüşü savunanlar kayıtdışı istihdamın, bu insanların işsiz ve gelirsiz kalmasının sonucunda ortaya çıkabilecek birçok sosyal sorunu önleyici bir rol oynadığını ifade etmektedir. Kayıtdışı istihdama olumlu bir görüş açısından bakanlar, kayıtlı ekonomide iş bulma olanağı bulunmayanlara iş olanakları sunarak, hem işsiz sayısının daha fazla artmasına engel olduğunu, hem de “işverenlere daha düşük maliyetle” işçi çalıştırma olanağı sağlayarak “iç ve dış piyasalarda rekabet gücünü” artırıcı etki yaptığı, kayıtdışı ekonomide elde edilen gelirlerin kayıtlı ekonomide üretilen mal ve hizmetlere talep yaratarak olumlu bir ekonomik rol oynadığı, ekonomik büyüme oranının yükselmesine katkıda bulunduğu v.b. yorumlar yapmaktadır. Ayrıca, kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı ekonominin Türkiye’ye bazı alanlarda (tekstil, konfeksiyon v.b.) rekabet üstünlüğü sağladığı, kayıt içine alınma ile bu üstünlüğün kaybedilebileceğine de değinilmektedir. Özetlersek, kayıtdışı ekonominin niteliksiz insanlara iş yaratma açısından kayıtlı sektörden daha geniş olanaklar sunduğu, bu gibi işletmeleri kayıt altına alma çabalarının işsizliğin artmasına, yoksulluğun yerleşmesine neden olabileceği; buna karşılık kayıt altına almadan beklenen yararın sağlanamayacağı endişeleri dile getirilmektedir. (Bayhan, Tatar ve Pehlivanoğlu, 2011:4-5)

Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik sistemini muazzam bir baskı altında bırakır ve aynı zamanda, gölge ekonomisinin boyutu genç ve büyüyen bir nüfusun gelişimi için önemli miktarda bir gelir payından devleti yoksun bırakır, bu nedenle de, devletin insanlara sağladığı hizmetlerin nitelik ve ulaşılabilirliği (eğitim, sağlık, altyapı ve diğerleri) azalmış olur. Bu durum açık bir biçimde, yalnızca çağdaş ekonomik gelişim ve sosyal refah seviyelerine zarar vermekle kalmaz, aynı zamanda, Türk toplumunun geleceğini de rehin alır. Şunu da eklemek gerekir ki, idari yolsuzluklar sonucu ortaya çıkan sosyal güvenlik sistemindeki sermaye kaybı; devletle iş yapan şirketlerin ve kişilerin yolsuzlukları da ekonomik sisteme ek bir yük dayatmaktadır. (Greif, W ve Hisarcıklıoğlu, 2010:8)

3.4.1 Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Unsurları

Türkiye’de kayıtdışı istihdam işgücünün önemli bir bölümünü etkilemekte, gerek çalışanlar, gerek iş çevreleri ve gerek devletin işleyişi üzerinde olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Kayıtdışı

istihdam bir yandan Türkiye'nin rekabet gücünü azaltırken, diğer yandan çalışma ve istihdam koşullarını, yasaların uygulanmasını, sosyal sigorta ve vergi sistemlerinin etkili biçimde işleyişini olumsuz yönde etkilemektedir. (Üçlü Yapıda Sosyal Diyalog ve Kayıtdışı İstihdam Ulusal Konferansı Bildirgesi,2006)

Bir ülkenin gelişme ve kalkınmasının en önemli göstergesi, sosyal güvenliğin yaygınlığı ve sisteme dahil olan fertlere sağladığı olanaklarla ölçülür. Birçok ülkede işverenlerin ve çalışanların yanında devlet de sosyal güvenliğin finansmanına katkıda bulunduğundan, sosyal güvenlik kesintileri işçi ve işverenler üzerinde katlanılamaz mali külfet oluşturmazlar. Sosyal güvenlik kuruluşları finansman sorunlarını çözümlediklerinde, sisteme dahil olan üyelerine daha iyi olanaklar sağlamakta ve bu bağlamda işverenler ile sigortalıların sosyal güvenlik kuruluşlarına güveni artmaktadır. Arca,2012)

3.4.2 Türkiye'de Kayıt Dışı Çalışanlar

Türkiye özelinde kayıtdışı çalışanların (kadın ve erkek)ağırlıklı olarak imalat sanayi, toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller ile toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler sektöründe yığıldığı görülmektedir. Erkek kayıtdışı çalışanların inşaat ve bayındırlık işleri alanında faaliyet gösterirken, kadın kayıtdışı çalışanlarda tarımda istihdam edilmektedir.(San,2009:465)

Tablo:3.2 Türkiye’de Kayıtdışı İstihdan Oranları

KAYIT DIŞI İSTİHDAM ORANLARI (%)												
YIL/AY	1.ay	2.ay	3.ay	4.ay	5.ay	6.ay	7.ay	8.ay	9.ay	10.ay	11.ay	12.ay
DÖNEMLER	I.DÖNEM			II.DÖNEM			III.DÖNEM			IV.DÖNEM		
2002	48,51			53,11			53,73			53,38		
2003	49,86			52,57			54,39			51,58		
2004	50,56			53,83			55,42			52,29		
2005	6,47	6,65	7,33	8,44	9,25	0,01	0,29	9,13	8,75	8,2	8	6,56
2006	5,48	4,47	5,34	6,38	7,7	8,56	8,93	8,93	8,41	7,2	7	5,63
2007	4,99	4,19	4,72	5,46	6,11	7,03	7,44	7,26	6,74	5,5	4	2,14
2008	0,66	1,3	1,96	3,48	3,98	4,89	5,31	5,31	4,63	4,3	4	1,77
2009	0,78	0,8	1,31	2,72	4,58	5,68	6,39	5,71	5,53	4,5	4	3
2010	2,29	1,73	2,06	3,32	3,61	4,78	5,06	4,76	3,97	3,5	3	1,99
2011	0,87	1,01	1,34	2,1	2,7	3,5	3,4	3,6	2,8	1,8	0,7	9,2
2012	8,4	7,5	7,5									

Kaynak:www.sgk.gov.tr

3.4.2.1 Tarım sektöründe çalışanlar

4857 sayılı İş Kanunu'nun "İstisnalar" başlıklı4'üncü maddesine göre, "50'den az işçi çalıştırılan(50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde" ve "aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri"nde ve "iş ilişkilerinde" bu kanun hükümlerinin uygulanmayacağı ifade edilmiştir. İş Kanunu kapsamı dışında tutulan tarım işçileri; sözleşme yapma, ücret, sözleşme feshi, haftalık ve yıllık izin, hastalık izni, işçi sağlığı ve güvenliği yaptırımları vb. gibi haklardan yararlanamıyorlar. Çalışma saatleri İş Kanunu'na aykırı şekilde normal çalışma sürelerinin çok üzerine çıkartılıyor. Ailecek çalışmaları nedeniyle, çocuk ve genç işçiler İş Kanunu'nun yasakları ihlal edilerek çalıştırılıyorlar.(MSG Yayın Kurulu,2010:2)

Kayıt dışı istihdamda en büyük pay maaşsız aile içi çalışana aittir ve bunlar genellikle tarım ve ticaret sektöründe çalışmaktadır. Maaşsız çalışan aile işçilerinin yüzde 91'i sosyal güvenceye sahip değildir. Bu oran tarım sektöründe yüzde 86 seviyesindedir. Kayıt dışı istihdamın yaklaşık yarısı tarım sektöründe olup, tarım sektörünün ülke ekonomisindeki payı yüzde 8, toplam istihdam içindeki payı yüzde 25'dir.(Greif,W ve Hisarcıklıoğlu,R.2010:6)

TÜİK tarafından yayınlanan kayıtdışı istihdam oranlarına bakıldığında tarım işçilerinin kayıt dışılığının büyüklüğü ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3.3 İstihdam Edilenlerin SGK'ya Kayıtlılık Durumu, Nisan 2012 - 2013

	TOPLAM					
	2012 NİSAN			2013 NİSAN		
	Toplam İstihdam	Kayıt dışı İstihdam	Kayıt dışı (%) (*)	Toplam İstihdam	Kayıt dışı İstihdam	Kayıt dışı (%) (*)
Toplam (Tarım)	6 011	4 970	82,7	6 058	5 061	83,5
Ücretli ve Yevmiyeli	487	376	77,2	533	416	78,0
İşveren	80	43	53,8	66	36	54,5
Kendi Hesabına	2 637	1 927	73,1	2 621	1 929	73,6
Ücretsiz Aile İşçisi	2 807	2 624	93,5	2 839	2 680	94,4
Tarım (Erkek)	3 205	2 303	71,9	3 176	2 290	72,1
Ücretli ve Yevmiyeli	336	250	74,4	343	245	71,4
İşveren	76	40	52,6	59	31	52,5
Kendi Hesabına	2 211	1 515	68,5	2 193	1 519	69,3
Ücretsiz Aile İşçisi	582	498	85,6	581	494	85,0
Tarım (Kadın)	2 807	2 668	95,0	2 882	2 772	96,2
Ücretli ve Yevmiyeli	151	126	83,4	190	171	90,0
İşveren	4	4	100,0	7	6	85,7
Kendi Hesabına	426	412	96,7	427	410	96,0
Ücretsiz Aile İşçisi	2 226	2 127	95,6	2 258	2 185	96,8

Kaynak: www.tuik.gov.tr,

Tablo 3.3 incelendiğinde tarım sektöründeki kayıtdışılık 2012 Nisan itibariyle % 82,7 iken 2013 nisan itibariyle biraz daha artarak % 83,5 yükseldiği görülmektedir. Tarım sektöründe çalışan ücretsiz aile işçilerinin kayıtdışılığı 2013 nisan ayı itibariyle % 94,4 iken, erkeklerde bu oranın %85 olarak gerçekleştiği, kadınlarda ise % 96,8 olarak gerçekleştiği kadınların tamamına yakınının kayıtdışı çalıştığı görülmektedir. Tarım sektöründe çalışan ücretli ve yevmiyelilerin % 78'i, işverenlerin 54,5'si, kendi hesabına çalışanların ise 73,6'sının kayıtdışı çalıştığı görülmektedir.

3.4.2.2 Yabancı Uyruklular

İşgücü göçünün yakın dönemdeki hızlanmasının İkinci Dünya Savaşı sonrasında daha belirgin olmaktadır. Savaş sonrası dönemdeki işgücü açığının kapanmasında özellikle Avrupa ülkelerinin büyüme süreçlerinin etkili olduğunu görmekteyiz. 1945-1970 yılları arasında Batı Avrupa ülkelerinin ihtiyacı olan işgücü açığı Yunanistan, İspanya ve Portekiz ve bir ölçüde İtalya ile yani güneyden karşılandığı görülmektedir. Söz edilen ülkelerin Avrupa'nın diğer gelişmiş ülkelere görece daha az sanayileşmiş olması göçün bu ülkelere karşılanmasını sağlamıştır. Ancak daha sonraki yıllarda yüksek işsizlik oranları ve ekonomik durgunlukları nedeni ile işgücü ihracı daha fazla oranda görece daha az gelişmiş yörelere, Türkiye, Fas, Tunus ve eski Yugoslavya gibi ülkelere doğru kaymıştır. (Lordoğlu,2007:13)

Bir ülkede hem işsizliğe, hem de yabancı kaçak işçiliğe aynı anda rastlanabilir. Ülkemizde yabancı işçilik konusu özellikle 1963 yılından sonra Türk işçilerinin önce Avrupa ülkelerine, ardından Libya, Suudi Arabistan ve Kuveyt gibi ülkelere, daha sonra da Avustralya ve Rusya'ya gitmeleri ile gündeme gelmiştir. Türkiye, özellikle son 40 yıllık tarihinde "işçi göçü veren" ülke olmuştur. Ülkemiz 1980 sonrası dışa açılma sürecine girmiş ve bununla birlikte yabancı işgücü ile daha çok karşılaşır olmuştur. 1991-1992 yıllarından itibaren Türkiye "işçi göçü alan" bir ülke olmaya başlamış ve aynı dönemde ciddi bir mülteci sorunuyla da karşılaşmıştır. (Karaaslan,2010:27)

Türkiye'de kesin sayı bilinmemekle birlikte iki milyon dolayında yabancı kaçak işçinin işgücü piyasalarında yer aldığı öne sürülmektedir. İşverenlerin yabancı kaçak işçi tercih etmelerinin en önemli nedeni, bu işçilere yapılan ödemelerin Türkiye'deki çalışanlara yapılan ödemelerden çok daha düşük olması ve bu işçilerin kendi durumlarının özelliklerinden kaynaklı olarak hiçbir konuda şikâyet ve diğer haklarını kullanamayacak olmasıdır. Bu nedenle de kaçak işçilik sorununun çözümü güç görünmektedir. Ülkemizde yabancı kaçak işçiliğin önlenmesi için, yabancı kaçak işçiliğin cazibesi, istihdamla ilgili maliyetlerin azaltılması suretiyle ortadan kaldırılması; cezai müeyyidelerin artırılması; yabancıların çalıştırılması ile ilgili mevzuattan kaynaklı problemler ile izin verme süreçlerini çok zorlaştıran bürokrasinin ortadan kaldırılması ve kamu kurumları arasında koordinasyon ve otomasyonun artırılması gerekmektedir.(Karaaslan,2011:26-27)

Türkiye'de kaçak olarak bulunan göçmen işçiler düşük ücretlerin yanı sıra herhangi bir sosyal ve sağlık güvencesine de sahip değiller. Yabancı işgücünün başlıca üç ikamet şekli bulunuyor. Bunlar, birden fazla kişinin bir araya gelerek ev kiralaması, daha önceden Türkiye'ye gelmiş arkadaşların veya

akrabaların evinde kalınması ya da istatistiklerde "diğer" başlığı altında toplanan, işyerinde veya ev hizmetinde çalışanlar için hizmet verilen evde kalınması şeklinde beliriyor. Türkiye'deki en büyük işgücü grubunu, Gürcistan vatandaşları oluşturuyor onu Azerbaycan, Rusya ve Türkmenistan vatandaşları izliyor. (200 bin yabancı kaçak işçi var,2012:4)

Son dönemde yaşanan siyasi ve ekonomik gelişmeler Ortadoğu bölgesinden gelen yabancılara sayısında önemli artışları ortaya koymaktadır. Bu bağlamda Türkiye ye son yıllarda çalışma amacı ile gelenlerin bir kısmı Türkiye'yi bir transit ülke olarak kabul edip bir süre yasal veya yasal olmayan biçimlerde ülkede kalıp çalıştıktan sonra Batı ülkelerine geçmektedirler. Bu nedenle çalışma amacı ile gelen yabancılara bir kısmı belirli bir süreyi Türkiye'de geçirip ülkeyi terk etmektedir.(Lordoğlu,2007:15)

Ülkemize gelen yabancılara aldığı çalışma izin sayısı, ülkemizde bulunan toplam kaçak göçmen işçi sayısı ile karşılaştırıldığında, çok küçük bir oranı oluşturmaktadır. Dolayısıyla kaçak göç olgusu kayıt dışı ekonomiden beslenmektedir. İki büyük ekonomik krize rağmen Türk ekonomisindeki yüksek büyüme oranı ve Türkiye'nin coğrafi konumu, özellikle tekstil, inşaat, gıda, eğlence ve yasadışı olmakla birlikte fuhuş sektöründe çalışan kaçak göçmen sayısının giderek artmasına yol açmıştır.(Civan ve Gökalp,2011)

Ülkemizde yabancılara çalışabileceği işler ile çalışamayacakları işlerle ilgili 70'e yakın yasal düzenleme vardır. Ancak bunların müeyyidelerinin caydırıcı olmaması nedeniyle, bu çalışmalar yasal zemine oturtulamamaktadır.(Karaslan,2010:30)

3.4.2.3 Çocuk İşçiler

Çalışan çocukları inceleyebilmek için çocuk kavramına değinmek yerinde olacaktır. Türkiye'nin de imzaladığı Birleşmiş Milletlerin Çocuk Hakları Sözleşmesinin birinci maddesine göre 18 yaşına kadar her insan çocuktur. Medeni kanuna göre ise 18 yaşını doldurmamış herkes küçük sayılmaktadır.(Karaaslan,2010:32)

Çocukların çalışma yaşı ile ilgili esaslar Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile İş Kanununda düzenlenmiştir. Umumi Hıfzısıhha Kanunu 12 yaşından küçüklerin çalıştırılmayacağını belirtirken, İş Kanunu bu yaşı 18 olarak belirlemiş, diğer yandan hafif işlerde bu yaşı 15'e kadar indirilebileceğini hükme bağlamıştır.(Karaarslan,2011:27)

Çocuk işçiliği dünya gündeminde en üst sırada yer alması gereken ve ivedi çözüm bekleyen bir sorundur. Milyonlarca çocuk, fiziksel, zihinsel, eğitsel, sosyal, duygusal, ve kültürel gelişimlerine zarar veren ve ulusal yasalarla uluslararası standartlara uygun olmayan koşullarda çalışmaktadır. Günümüzde çalışan çocukların sayısını kesin olarak söylemek mümkün olmasa da, ILO araştırmalarına göre dünyada 5-14 yaş grubunda 250 milyon çalışan çocuk bulunduğu, 12-17 yaş grubu 283 milyon çocuğun çalıştığı için okula devam edemediği tahmin edilmektedir. (Uluslararası Çalışma Örgütü Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı (IPEC,2013)

Çocuk işçiliği sorunun çözümüne ilişkin mücadele sürecinde, özellikle 1990 yılında Newyork'ta yetmiş ülkenin katılımıyla yapılan "Dünya Çocuk Zirvesi"nce belirlenen evrensel çağrı olgusu önemli bir dönüm noktası kabul edilmektedir. Nitekim bundan sonra bütün dünyada sorunun üzerine gidilmesine ilişkin strateji ve çalışmalar sonucu çocuk işçileri korumaya yönelik birçok sözleşmeye imza atılmıştır. Bu çerçevede getirilen yasal düzenlemeler ve sosyal politikalar sayesinde milyonlarca çalışan çocuk, okula kazandırılarak sağlıklı yetişme ortamlarına kavuşturulmuştur.(Kayhan,2012:207)

Çocuk işçiliğinin temelinde; öncelikle yoksulluk olmak üzere, aşırı nüfus artışı, kırdan kente yoğun göç, eğitim sistemindeki aksaklıklar, istihdam imkanlarının kısıtlılığı, yeterli toplumsal bilincin oluşmaması, ailelerin eğitimsizliği gibi birçok sosyal ve ekonomik neden bulunmaktadır. Çocuk işçiliği konusu hem çocuk sağlığı ve eğitim hem de kayıt dışı istihdam açısından çalışma hayatının sorunlu alanlarından birisidir.(csgbPortal.2013)

Çocukların çalışma yaşamında yer almasının en önemli nedeni yoksulluktur.Bugün dünyada çocuk işçiliğinin gelişmemiş ya da gelişmekte olan ülkelerde yoğun biçimde görülmesi de bunu doğrulamaktadır. Gerçekçi olarak düşünülürse bugün dünyada yoksulluk önlenemediği sürece çocuk işçiliğini tamamen yok etmek bir hayalden öteye gidemez. Bu yüzden çocuk işçiliği ile mücadele eden örgütler kısa vadede çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri ile mücadele etmeyi daha gerçekçi bulmaktadırlar. Uzun vadede ise daha geniş ölçekli olarak yoksullukla mücadele stratejileri geliştirmek ve uygulamak (Ki bu stratejiler daha üst düzeyde olmak zorundadır.) çocuk işçiliğini kendiliğinden ortadan kaldıracaktır. (Avşar ve Öğütoğulları, 2012:10-11)

Tablo:3.4 Temel Çocuk İşgücü Göstergeleri (6-17 yaş), 2006-2012

Göstergeler	2006		2012	
	Ekim Kasım Aralık		Ekim Kasım Aralık	
	Bin Kişi	(%)	Bin Kişi	(%)
6-17 Yaş Grubu Nüfus	15 025	-	15 247	-
İstihdam (6-17 Yaş)	890	100,0	893	100,0
Yaş Grubu				
6-14	285	32,0	292	32,7
15-17	605	68,0	601	67,3
Cinsiyet				
Erkek	601	67,5	614	68,8
Kadın	289	32,5	279	31,2
Yerleşim Yeri				
Kent	490	55,1	400	44,8
Kır	400	44,9	493	55,2
Sektör				
Tarım	326	36,6	399	44,7
Sanayi	275	30,9	217	24,3
Hizmet	289	32,5	277	31,0
İşteki Durum				
Ücretli veya Yevmiyeli	505	56,7	470	52,6
Kendi Hesabına	24	2,7	10	1,1
Ücretsiz Aile İşçisi	362	40,7	413	46,2
İstihdam Oranı		5,9		5,9
6,14		2,5		2,6
15-17		16,6		15,6

Kaynak: www.tuik.gov.tr

Tablo 3.4 incelendiğinde 06-14 yaş arası çalışan çocuk oranı 2006 yılında %32 iken bu oran biraz daha yükselerek 2012 yılında % 32.7 olduğu görülmektedir. 15-17 yaş arası çalışan çocuk oranı 2006 yılında % 68 iken biraz gerileyerek 2012 yılında % 67.3 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Cinsiyet olarak incelendiğinde erkek çocuklarının 2012 yılı itibariyle % 68.8'nin çalıştığı, kız çocuklarında bu oranın % 31.2 olduğu görülmektedir. Çalışan çocuklara yerleşim yerlerine göre incelediğimizde 2012 yılı itibariyle kentlerde çalışma oranı %44.8 iken kırsalda bu oranın daha yüksek olduğu %55.2 olduğu görülmektedir. Çalışan çocukları çalıştıkları sektörler olarak incelediğimizde 2012 yılı itibariyle çocukların en fazla %44.7 ile tarım sektöründe çalıştırıldığı, % 31 ile hizmet sektörü ve % 24 ile sanayi sektöründe çalıştırıldığı görülmektedir.

Çocuk emeğine ilişkin ülkemizdeki mevcut iyimser resmi istatistiklere rağmen bölgesel ve yerel düzeyde yapılan araştırma sonuçlarına göre tablonun hiç de iç açıcı olmadığı, fiiliyatta halen sosyo- ekonomik sorunlar, göç, kayıt dışılık, çarpık şehirleşme, gayri resmi sektörün gelişimi ve örgün eğitimin yetersizliğinden kaynaklanan vs nedenlerle çocukların büyük bir oranının çalışma hayatına katılmak zorunda kalmaktadırlar (Kayhan,1997:5). Nitekim konuya ilişkin araştırmalar göstermektedir ki, çalışan çocukların büyük çoğunluğunun genelde ekonomik ihtiyaç nedeniyle çalıştıklarını ortaya koymaktadır.(Kayhan,2012:196)

Türkiye tarımsal ekonomiden sanayileşmeye dayalı serbest piyasa ekonomisine geçiş sürecindedir. Çocuk işçiliği olgusu pek çok birbiriyle bağlantılı nedenden ortaya çıkmakta çok farklı boyutlarıyla değerlendirilme gereğini de beraberinde getirmektedir. Yıllar boyunca çocuk işçiliği Türkiye'nin ulusal gündeminde önemli yer tutmuş, ülke1990'lı yıllarda artan ilgi ve alakaya bağlı olarak sorunun yoğunluk ve doğası nedeniyle mücadelede dikkate değer çabalar geliştirmiştir. (Uluslararası Çalışma Örgütü Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı (IPEC), 2013)

Tablo:3.5Yaş grubu, cinsiyet ve sektöre göre ekonomik faaliyetlerde çalışan çocuklar, 2006 – 2012(bin)

Yaş grubu, cinsiyet ve sektöre göre ekonomik faaliyetlerde çalışan çocuklar, 2006 - 2012								
Yaş grubu ve cinsiyet	Ekonomik faaliyet kolu							
	Toplam		Tarım		Sanayi		Hizmet	
	2006 (Ekim-Kasım-Aralık)	2012 (Ekim-Kasım-Aralık)	2006 (Ekim-Kasım-Aralık)	2012 (Ekim-Kasım-Aralık)	2006 (Ekim-Kasım-Aralık)	2012 (Ekim-Kasım-Aralık)	2006 (Ekim-Kasım-Aralık)	2012 (Ekim-Kasım-Aralık)
Toplam	890	893	326	399	275	217	289	277
6-14	285	292	152	200	50	40	83	52
15-17	605	601	174	198	225	178	206	225
Erkek	601	614	172	236	189	168	240	210
6-14	190	185	89	117	31	30	71	37
15-17	411	430	84	118	158	138	169	173
Kadın	289	279	154	163	85	49	50	67
6-14	95	108	63	83	19	9	12	15
15-17	194	171	90	80	66	40	37	52

Kaynak:www.tuik.gov.tr

Çocuk işçiliğini çalıştığı sektörlerle göre araştırdığımızda Türkiye İstatistik Kurumu'nun yayınlamış olduğu (Tablo: 3.5) 2006,2012 verilerine göre 2006 yılından 2012 yılına kadar geçen zaman diliminde çalışan kız çocuklarında bir gerileme olurken, çalışan erkek çocuklardaki çok fazla artış göstermesinden dolayı toplamda çalışan çocuk sayısında bir artış olduğu görülmektedir. Çalışan çocukları sektör bazında incelediğimizde en fazla çalışmanın tarım sektöründe olduğu görülmektedir.

Çocuk çalıştırılması, düşük ücret, sigortasız çalışma gibi iş ve sosyal güvenlik yasalarına aykırı hareketler ile işgücü maliyetini düşürebilmektedir. Diğer yandan çocukların çalıştırılması ailelerin de ekonomik sıkıntılarını azaltmaktadır. Bu suretle çocuğun çift taraflı sömürüldüğü görülmektedir. Toplumdaki 18 yaşın altındaki kişilerin sigortalı olmayacağı yönündeki yaygın kanaat de çalışan çocukların çalışmalarının ilgili kurumlara bildirilmemesine neden olabilmektedir.(Karaarslan,2011:27) Çocukların yaptıkları isin büyük bölümü “yardımcı olmak” şeklinde değerlendirildiği için genellikle resmi istatistiklere yansımamakta ve bu nedenle sorunun gerçek boyutları politika belirleyicilerin gözünden kaçmaktadır. Özellikle göçmen çalışanların söz konusu olduğu durumlarda sadece ailenin başı kayıtlı olarak çalışıyor görünmektedir. Ayrıca, çalışma yaşının altındaki çocukların müteahhitler veya sağlayıcılar tarafından çalıştırıldığı durumlarda da çocuk işçiliği fark edilmeyebilir. Çocuklar 5,6 veya 7 gibi çok küçük yaşlarda çalışmaya başlamaktadır.(Tehlikeli Çocuk İşçiliği,2013)

Çocuk işçiliği konusundaki duyarlılık yalnızca işverenlerin değil, toplumun da sorumluluğu altındadır. Toplumun özellikle, çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri, çocuk işçiliğinin nedenleri, çocuklar üzerindeki etkileri, alınacak önlemler ve yürütülmekte olan faaliyetler de duyarlı olması

gerekmektedir. Böylece, yürütülecek faaliyetlere toplum desteğinin sağlanması bir ihtiyaç olmaya devam etmektedir. Hatta, bu faaliyetlerin konuyla ilgili deneyimli kişi ve kuruluşların gözetim ve yönlendirmesi altında yürütülmesi de gerekmektedir.(csgebPortal.2013)

Çalışan çocuklar kayıtdışı istihdamın bir bölümünü oluşturmaktadır. Çalışan çocukların kayıtdışı istihdamda yer almalarına sadece kayıtdışı kalan ekonomik değer olarak bakmak anlamı olmaz. Sorunun sosyal boyutu daha önemlidir. Yetişme çağında, okula devam etmesi gerekli insanların sağlıksız koşullarda, yaşlarına uygun olmayan işlerde istihdam edilmeleri en önemli problemdir. Bununla beraber çalışan çocukların ortaya çıkardığı bir gerçekte vardır. Çalışan çocuk, ucuz işgücü olarak görülmektedir. Dolayısıyla işverenler özellikle küçük ve orta boy işletmelerde yetişkin iş gücünden ziyade çocuk emeğinden faydalanmayı tercih etmektedirler. Ülkemizde istihdam edilen çocukların yüzde 87'si 1-9 işçi çalıştıran küçük ölçekli işyerlerinde çalışmaktadır.(Karaaslan,2010:35)

3.4.2.4 Kadın Çalışanlar

Türkiye’de kadınlar siyasi ve hukuki haklarını pek çok batı ülkesinden daha önce elde etmişlerdir. Kadınların çalışma yaşamına katılımı da dünyada olduğu gibi ülkemizde de sanayi devriminin yarattığı toplumsal değişimle beraber gerçekleşmiştir. Türkiye’de kadınlar ilk kez;

- Ücretli işçi olarak 1897 yılında,
- Devlet memuru olarak 1913 yılında
- Tüccar ve esnaf olarak 1914 yılında çalışmaya başlamıştır.

1930 yılında doğum izni düzenlenmiş, 1936 yılında İş Kanunu Yürürlüğe girerek kadınların çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. İlk kadın sendikacı ZEHRA KOSOVA DURMAZ 1928 yılında bir tütün işçisi olarak sendikal faaliyete başlamıştır.(Sarieroğlu,2010:43)

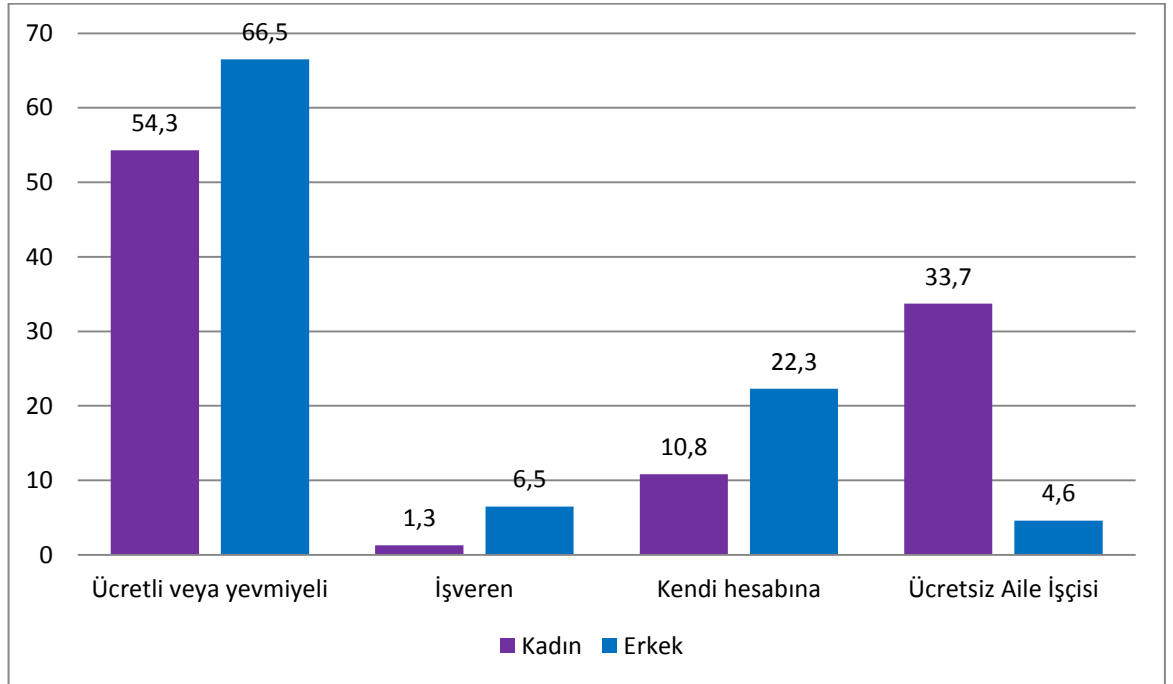
1970’lerden sonra endüstri ilişkileri sisteminde meydana gelen değişimler ve istihdamı arttırmak için benimsenen politikalar ve bunların nihai neticesinde ortaya çıkan esneklik arayışları büyük işletmeleri besleyen bir enformel sektör yaratırken diğer taraftan korumacı anlayışa sahip olan işçi tarafındaki görüşler bu sektör içinde haklarının kaybolduğunu ve artık çalışma yaşamına getirilmesi istenen esnek uygulamalar ve katı olmayan mevzuat uygulamaları ile iş güvencelerini ve sosyal güvenlik haklarını kaybettiklerini belirtmektedirler. Bu bağlamda Dünyada ve Türkiye’de artan rekabet koşullarının büyük işletmeleri besleyen bir kayıt-dışı sektör ile işçi çalıştırmanın yüksek maliyetlerinden dolayı istihdam imkânı bulamayan kişilerin kayıt dışı şekilde çalıştıklarını ve bu kesim içinde kadın çalışanların önemli bir yer tuttuğunu söyleyebiliriz. (Cam,2003:7)

Dünyada kadınların işgücü piyasasına ve enformel istihdama katılımları erkeklerden çok daha hızlı artmaktadır. İşgücü içinde kadınların oranının artışının çeşitli gerekçeleri bulunmaktadır. Bununla birlikte, kadınları enformel ekonomide çalışmaya zorlayan başlıca etkenlerden biri, yaşamak ve geçinmek için gerekli gelirden yoksunluktur. Gerçekten, hem düşük düzeyde ve düzensiz de olsa gelir

elde etmeye muhtaç olduklarından, hem de çalışacak alan bakımından başka seçenekleri olmadığından giderek daha çok kadın enformel işgücüne katılmaktadır. Bu iki temel baskı, gerek formel veya enformel ekonomide istihdam fırsatı yaratılmasını, gerekse kadınların ücret düzeyi yüksek ve güvenceli istihdam biçimlerine erişimini engellemektedir.(Erdut,2005:33)

Kadınların işgücü piyasasına katılımlarındaki artış, salt daha çok sayıda kadının geleneksel olarak erkekler tarafından yapılan işlerde istihdam edilmesi değil, aynı zamanda işlerin geleneksel kadın istihdamının özelliklerini taşıyacak biçimde dönüştürülmesi anlamına da gelmektedir. Geleneksel kadın istihdamının özellikleri, verimlilik ve ücret düzeyi düşük fazla beceri gerektirmeyen işlerde atipik iş sözleşmeleriyle güvencesiz çalışmadır. Bu nedenle, işgücü içinde kadınların oranının artması geçmişte erkeklerin bağlı tutulduğu çalışma koşullarının katılımları arttığı ölçüde, cinsiyete dayalı ayrımcılık da artmaktadır. Bir başka deyişle, kadın işgücünün istihdamı, bir enformelleşme biçimi haline gelmektedir. (Erdut,2005:34)

Grafik 1- İstihdam Edilen Kadınların İşteki Durumu(+15 Yaş)



Kaynak:www.tuik.gov.tr

Grafik 1 incelendiğinde kadın çalışmaların % 54,3' nün ücretli veya yevmiyeli olarak çalıştığı, % 33,7 gibi büyük bir oranın ise ücretsiz aile işçiliği yaptığı, %10.8'nin ise kendi hesabına çalıştığı ve %1,3 gibi küçük bir oranının ise işveren konumunda olduğu görülmektedir.

Enformel ekonominin büyümesi toplumun zayıf, korunmasız kesimlerini işgücü olarak kullanabilmesine yakından bağlıdır. Kadınların yarı zamanlı ve esnek saatleri olan işleri daha kolay

kabul etmeleri, işte süreklilik anlayışlarının daha az olması, geçici olarak işten ayrılmayı kabullenebilmeleri ve uyumlu olmaları kadın işgücünü bu üretim düzeninde öne çıkarmaktadır. Bunun gerisinde ise, ataerkil bir toplum yapısı ve cinsiyete dayalı iş bölümü çerçevesinde kadının ev kadını olarak tanımlanması, yani evde yaptıkları işlerin ücretli iş kapsamına girmemesi, ev dışında yaptıkları çalışmanın ise geçici, aile gelirini artırmaya yönelik, aile bütçesine katkı şeklinde bir etkinlik olarak görülmesi yatmaktadır. Kadınlar önce gelir ve istihdam güvensizliğine katlanmak zorundadırlar. Kadınların büyük ölçüde küçük ölçekli işletmelerde istihdamı, iflasa ve kapanmaya müsait bu işlerinde çalışanların yoksullaşmasına neden olmaktadır.(Toksöz,1999:58,59)

Ancak atılan tüm olumlu adımlara rağmen ülkemizde kadınlar işgücü piyasasında “düzgün olmayan işler” olarak adlandırılan kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmektedir. Kadınların bir kısmı işgücü piyasasındaki yüksek işsizlik oranları, sosyal güvenceden yoksun çalışma, uzun çalışma saatleri ve ağır iş şartları gibi olumsuz koşullar nedeniyle işgücü piyasasına katıl(a)mamaktadır. İşgücü piyasasına katıl(a)mamak ya da olumsuz koşullarda istihdam edilmek, bu kişilerin yoksulluk riskini artırmakta, ekonomik ve toplumsal hayatın sınırında ya da dışında yaşamalarına neden olmaktadır. Ülkemizde işsizlik sorununun geçmişten bugüne ciddi boyutlara ulaşmasının; ekonominin yeni yatırımlarla verimli istihdam alanları yaratma performansının azalırken, kayıtdışı istihdamın giderek büyümesinin de kuşkusuz buna etkisi olmaktadır.(SARIEROĞLU,2010:44)

Kayıtdışılık daha düşük eğitim düzeyine sahip kadın çalışanlar arasında yaygındır ve bu grup için kalıcı bir statü olması muhtemeldir. Kadınlar kariyerlerine genellikle kayıtdışı başlamakta, ilerleyen dönemde kayıtlı sektöre geçiş yapmaları çok mümkün olmamaktadır. Ayrıca, eğitime göre getiriler kayıtdışı sektörde, kayıtlı sektöre nazaran çok daha düşüktür. Buna ek olarak, kayıtlı sektörün aksine, kayıtdışı kadın çalışanların ücretleri kayıtdışı erkek çalışanlara nazaran çok daha düşüktür. Sonuç olarak kadınların eğitimine yatırım yapmak için çok az teşvik söz konusudur ve bu durum “düşük katılım çıkmazına” yol açarak, ekonominin uzun vadeli büyüme potansiyelini kısıtlamaktadır.(Karakurum ve Özdemir,2011:16)

3.4.2.5 İşsizler

Yüksek işsizlik oranı, ülkemizde kayıt dışı istihdamın başka bir nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira işsiz sayısının yoğun olduğu il ve sektörlerde, kişiler sigortalı olmak ve sosyal güvenlik şemsiyesi altına girmekten ziyade düşük ücretle dahi olsa iş bulma gayreti içine girmektedirler. Bu durum işverenlerin elini güçlendirmekte ve işverenler de genelde sigortalı olma talebi bulunmayan işçileri çalıştırmaya yoluna gitmektedirler.(Süngü,2007:117)

İşsizlik seviyesinin yüksek olması zaten çok fazla kalifiye olmayan işgücünün işveren karşısında sosyal güvenlik açısından pazarlık gücünü azaltmakta ve hatta bu durumda gündeme bile gelmemektedir. Yani kalifiye olmayan işgücü haddini bilerek “sigorta mı da yatır” diyememekte,

işgücünü istihdam edecek olan da “zaten sigorta primini mutlaka yatıracaksın lafını bile edemez” edasındadır. (Levent,2012)

Yüksek işsizlik oranı ile genç ve vasıfsız işgücünün çokluğundan kaynaklanan düşük maaş miktarları, işverenlerin çalışanlara sosyal güvenlikten feragat etmeleri karşılığında daha fazla maaş almaları önerisiyle yaklaşımlarına neden olmaktadır.(Greif,W ve Hisarcıklıoğlu,R.2010:6)

Kayıt dışı ekonomi ile işsizlik arasındaki ilişkinin incelendiği az sayıda çalışmanın bulunduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan, Ahn ve La De Rica (1997), İspanya ekonomisi üzerine gerçekleştirdikleri ve Probit Modeli benimsedikleri çalışmalarında, işsiz kalan insanların kayıt dışı ekonomik alanlarda çalışma olasılıklarının yüksek olduğu ve özellikle kadınların eğitim seviyelerinin artması durumunda kayıt dışı sektörlerde çalışmak yerine işsiz konumda kalmayı tercih ettikleri ortaya konulmuştur.(Saraç,2012:84)

3.4.2.6 İki veya Daha Çok İşte Çalışanlar

Ekonomik koşulların ağırlığı, kişileri esas işleri dışında bir başka işte çalışmaya zorlamaktadır. Ülkemizde, bazı memur ve işçilerin çeşitli şekillerde asıl işleri dışında kalan zamanlarda ikinci bir işte çalıştıkları bilinmektedir. Türkiye’de ikinci bir işte, kayıtdışı çalışma sonucu elde edilen gelir, kayıtlı istihdamdan elde edilen geliri aşmaktadır.(Karaaslan,2010:44)

Bu grupta bulunup da kayıtdışı çalışanlar, sahip oldukları ilk işlerinden dolayı kayıtlı istihdam içerisinde yer almaktadırlar. Ancak bu kişiler gelirlerini arttırmak amacıyla, yaptıkları asıl işlerine ilave olarak bir başka işte kayıtdışı çalışmaktadırlar ve bu durumu resmi kurumlara bildirmemektedirler. Bu durum bu tip bireyler açısından sosyal güvenlik anlamında bir problem yaratmamakla birlikte, bu tip kişileri istihdam eden işveren açısından önemli maliyet avantajları sağlamaktadır.(Bülbül ve Bayhan,2011:4-5)

3.4.2.7 Emekliler

Kayıtdışı istihdamın önemli bir boyutunu da, çeşitli mevzuat hükümleri çerçevesinde Sosyal Güvenlik Kurumundan, prim karşılığı ya da tazminat niteliğinde aylık yada gelir elde edip bu aylık yada gelirin kesintisiz devamını sağlamak amacıyla kendi iradesiyle kayıtdışı kalmayı tercih edenler oluşturmaktadır. Bu tanıma uygun şekilde kayıtdışında kalan emekliler, dul ve yetimler ve maluller olarak sıralayabiliriz.(Karaaslan,2010:35)

Kendi iradeleri ile kayıtdışı çalışanların önemli bir kısmı emeklilerdir. Ülkemizde genç yaşta emekli olanların önemli bir bölümü emekli olduktan sonra da çalışmaktadırlar. Emeklilerin tekrar çalışmaya başlamaları halinde sigortalı olmayacakları yönünde toplumda yaygın bir kanaat mevcuttur. Emekliler yaşlılık aylığı almaları ve sağlık yönünden sosyal güvenlik şemsiyesi altında bulunmaları nedeniyle düşük ücretle ve sigortasız çalışmakta, bu nedenlerle işverenlerin tercih nedeni olmaktadır.

Diğer yandan emekli işçinin çalışma tecrübesinin olması da emekli olduktan sonra istihdam edilmesinde önemli bir faktördür.(Karaaslan,2010:35-36)

Emeklilerin kayıtdışı çalışmaları, hem işverenler, hem de bu şekilde çalışan emekliler açısından olumlu yönler içermektedir. Erken yaşta emekli olan kişiler emekli aylıklarından vazgeçmeksizin ve sosyal güvenlik destek primi ödemeksizin işveren ile anlaşarak kayıtdışı çalışmayı tercih etmektedir. İşverenler de, sosyal güvenlik primi ödememek suretiyle genç yaşta emekli olmuş yüksek tecrübe sahibi bu kişileri istihdam etmektedir. (Bülbül ve Bayhan,2011:7)

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanuna göre emekli olduktan sonra çalışanların ve işverenlerinin sosyal güvenlik destek primi ödemesi gerekmektedir. 5510 sayılı Kanunun “Sosyal güvenlik destek primine ilişkin geçiş hükümleri” Başlıklı Geçici 14. Maddesine Göre;

a) SSK’lı (5510 sayılı Kanunun 4 a bendine göre) çalışanlar için sosyal güvenlik destek primi oranı, prime esas kazançlar üzerinden yüzde 30 dur. Yüzde 30 oranının dörtte bir sigortalı, dörtte üçü işveren hissesidir. Bu kapsamda sayılan kişilerden sosyal güvenlik destek primine tabi olanların prim ödeme yükümlüsü bunların işverenleridir. Bunlar hakkında sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır.

b) Bağ-Kur’lu (5510 sayılı kanunun 4 b bendine göre) çalışanlar için, sosyal güvenlik destek primi oranı maddenin yürürlüğe girdiği yılda yüzde 12 olarak, takip eden her yılın Ocak ayında bir puan artırılarak uygulanır. Ancak bu oran yüzde 15’i geçemez. 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık aylığı almakta iken çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez ve bunlar hakkında da sosyal güvenlik primi alınır.

Maddede anılan şekilde çalışmayan emeklilerinin ise emekli aylıkları kesilir bu kişiler aktif sigortalı gibi prim öderler. Kişilerin hem emekli aylığını alıp hem çalışmaları kendilerinin ve işverenlerinin düşük tutarda sosyal güvenlik destek primi ödemesine bağlıdır. Sosyal güvenlik destek primi ödemedem emekli aylığını tam olarak almak isteyen çok sayıda emeklinin kayıtdışı çalıştığı tahmin edilmektedir.(Karaaslan,2010:36-37)

3.4.2.8 Deneme Süresinde Kayıtdışı Çalışanlar

Sigortasız işçi çalıştıran işyerlerinin denetimleri sırasında, denetim elamanına karşı işçinin işe yeni girdiği, işte başarılı olup olmadığı İş Kanununa göre kendilerine verilen deneme süresinde saptanacağını, bu nedenle sigortasının yapılmadığı iddia edilmektedir. Bu iddiayla sigortalı yapılmayan işçilerden bir kısmı gerçekten deneme süresini müteakiben sigortalı yapılmakta, bir kısmı ise bu süre dolmasına rağmen SGK’ya bildirilmemektedir. Her iki halde de işçi kaçak çalıştırılmaktadır.(Karaaslan,2010:42)

3.5 KAYITDIŞI İSTİHDAMIN NEDENLERİ

3.5.1 EKONOMİK NEDENLER

3.5.1.1 İŞsizlik

Kayıtdışı istihdamın artması önemli sorunları da beraberinde getirmektedir. Buna göre kayıtdışı istihdamın artmasıyla birlikte kamu, sigorta primleri yoluyla elde etmiş olduğu gelirlerden yoksun kalmakta ve ayrıca haksız rekabet oluŐa bilmektedir. Bu anlamda kayıtdışı istihdam ile mücadele edilmediğinde kendi kendini besleyen bir sũreç oluşmaktadır. Özellikle haksız rekabet karşısında firmalar, kayıtdışı istihdamın azaltılması noktasında yeterli ˆnlemlerin bulunmadığı durumlarda diğer firmaları takip edebilmektedirler. Bu sũreç sonunda da ekonomik faaliyetler kayıtdışı alanda yoĐunlaŐmakta ve ˆalıŐmak isteyen insanlarda işsizlik baskısı nedeniyle bu alanlarda ˆalıŐmak durumunda kalabilmektedirler.(Saraˆ,2012:83-84)

Varolan işsizlik, dũŐuk ˆcret ve dũŐuk verimlilik, Tũrkiye’de kayıtdışına yˆnelmenin temel gerekˆesini oluşturmaktadır. Kurallara dayalı ekonomik yapının egemen kılınması ve geliŐtirilmiŐ olan kuralların kurumlar tarafından ˆzenle uygulanması yerine iŐgũcũ piyasalarıyla ilgili kurum ve kurallara karşı ˆıkılmakta, kayıtdışı istihdam yaygınlaŐtırılmakta ve bu duruma bazı kesimlerce “ekonominin iˆ dinamiği” gibi gerekˆelerle haklılık kazandırılmak istenmektedir.(Kayıtdışı İstihdam:1.2013)

İŞsizliğin yoğun olduğu ekonomilerde sermaye sahipleri işsiz kalma baskısı ile karşı karşıya olan istihdam edilenleri bir yandan daha fazla ˆalıŐtırarak, bir yandan ˆcret ve diğer kazanˆlarını kısarak sˆmũrũr, kar ve sermaye birikimini artırırlar. Bu, kar ve sermaye birikimini artırmak iˆin yoğun işsizliğin oynadığı rolũn bir yˆnũdũr. Bu sũreˆte istihdam edilenler fazla sũrelerle ˆalıŐtırıldıĐı iˆin yeni istihdam daha az olmakta ya da olmamaktadır. Bu durumda sermayedar tarafından yeni istihdama harcanacak kaynaklar da kar ve sermaye birikimi olarak bu kesimde kalmaktadır. Bu da, kar ve sermaye birikimini artırmak iˆin yoğun işsizliğin oynadığı rolũn diğer yˆnũdũr.(Kesici,2010:13)

3.5.1.2 İŐgũcũ ˆzerindeki Vergi ve Sigorta Prim Yũkũ

Ekonomik nedenler değerlendirildiğinde, ortaya ˆıkan en önemli sonuˆ, ˆzellikle ˆlkemizde kayıtdışı istihdamın en önemli nedeninin, ˆcretler ˆzerindeki mali yũklerin fazlalığı olduğu gˆrũlmektedir. ˆcret ˆzerindeki mali ve vergi yũkũmlũlũkleri, iŐˆi ve iŐvereninin sosyal gũvenlik primi yũkleri, kıdem ve ihbar tazminatları gibi İŞ Kanunu’ndan doğan tazminatların yũksekliliĐi, işverenleri kayıtdışı istihdama iten en önemli nedenlerdir. .(Bũlbũl ve Bayhan,2011:21)

İstihdam ˆzerindeki prim ve vergi yũkũnũn ˆok yũksek olması, girdi maliyetlerini artırmakta, kayıtlı iş imkanlarını sınırlamakta, kayıt dışı ekonomiyi bũyũtmektedir. Tũrkiye’de iŐˆi ˆalıŐtırmaya ilişkin sˆz konusu yũkler, işletmelerin yeni iş alanlarına yˆnelmelerine ve varlıklarını devam ettirmelerine engel teşkil etmektedir. İŐˆi ˆalıŐtırmanın maliyetindeki artış aynı zamanda işletmeleri

sermaye yoğun yatırımlara teşvik etmektedir. Dolayısıyla işgücü piyasasında vergi, sigorta primine ilişkin düzenlemeler yapılırken istihdama etkilerinin araştırılması önem kazanmaktadır.(Kara ve Duruel,2005:384)

Türkiye’de toplumun genel vergi yükü dünyaya göre çok düşük, kayıtlı üretimin vergi yükü ise çok yüksektir. İşçi çalıştırma şartları ağırlaşp, işveren istihdamdan uzaklaştıkça bu kaynaktan azalmaktadır. İşverenin işçi çalıştırmak için ödediği ile işçinin cebine girenin arasındaki farkın ölçüsünü ortaya koyan net ücret/işgücü maliyeti oranı vergi sisteminin, rekabet açısından işgücü maliyetine yaptığı avantaj veya dezavantaj etkisini belirlemekte, bütün ülkeler bu oranı büyütme, yani istihdama dayalı yükümlülükleri azaltmak yönünde tercih belirtmektedirler. Türkiye’de tercihini bu yönde kullanmak zorundadır. (Sugözü,2010:182)

Ücretten yapılan sigorta primi, vergi gibi kesintiler işveren için büyük bir yük oluşturmaktadır. Bununla birlikte işçilerin işe başlarken "brüt ücret" üzerinden değil, net ücret üzerinden anlaşmaları, kanunların esasen işçiyi yükümlü tuttuğu fakat ödenmesinde işvereni sorumlu saydığı bazı yükümlülüklerin işveren tarafından karşılanmasına sebep olmaktadır.(Arca,2012)

Gelir Vergisi Kanununun 61 maddesinde ‘‘Ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez.’’ şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo:3.6 Asgari Ücretin Net Hesabı ve İşverene Maliyeti

16 YAŞINI DOLDURMUŞ İŞÇİLER İÇİN ASGARİ ÜCRETİN NETİNİN HESABI (TL/AY)

01.01.2014-30.06.2014

ASGARİ ÜCRET	1071,00
SSK PRİMİ % 14	149,94
İŞSİZLİK SİG.FONU % 1	10,71
GELİR VERGİSİ %15	56,22
ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ	80,33
DAMGA VERGİSİ % 07,59	8,13
KESİNTİLER TOPLAMI	205,59
NET ASGARİ ÜCRET	846,00

İŞVERENE MALİYETİ (TL/AY)

ASGARİ ÜCRET	1071,00
SSK PRİMİ % 15.5 (İşveren Payı)	166,01
İŞVEREN İŞSİZLİK SİGORTA FONU % 2	21,42
İŞVERENE TOPLAM MALİYET	1258,43

3.5.1.3 Kıdem Tazminatı

İstihdam vergileri olarak adlandırılan çeşitli primler ve gelir vergisi, net ücreti düşük tutarken, işgücünün firmaya maliyetini aşırı yükseltmektedir. Bu doğrudan maliyetlere, kıdem tazminatını ve iş güvencesini eklediğinizde, işgücünün firmalara yüklediği maliyetin arttığı söylenebilir. Yüksek maliyetli işgücü bir taraftan istihdamı sınırlarken, diğer taraftan büyümenin istihdam yaratma kapasitesini düşürmektedir. Yüksek işgücü maliyetleri bir yandan işsizliği artırıcı etki yaparken, diğer yandan kayıt dışılığı desteklemektedir. Kayıt dışılık bir bakıma “vahşi” esnekleştirme olarak görülebilir.(Cengiz,2009:335)

Türkiye’de istihdam artışının yavaş olmasının nedeni olarak, iş gücü piyasasındaki katı düzenlemeler gösterilmektedir. OECD’nin raporunda, yüksek kıdem tazminatları gibi düzenlemelerin, işi koruma anlamında başarılı olsa da, gelecekte ekonomik koşulların elverişsiz olduğu zamanlarda işten çıkarmanın maliyetinin yükselmesine, yeni işçi alımı konusunda işverenin çekingen davranmasına yol açabileceği belirtilmektedir. (Cengiz,2009:337)

3.5.2 Çalışma Hayatında Değişim ve Yeni Çalışma Şekilleri

3.5.2.1 Eve İş Verme

Evde çalışmanın tarihi çok eskilere dayanmaktadır. Endüstri devrimi ile ortaya çıkan evde çalışma, günümüzde gelişmekte olan ülkelerde yayılmaktadır. Özellikle dokuma endüstrisinde, terzilikte yaygın olmakla beraber tütün sarma, paketleme, kutulama, el işi oyuncak imali, firmalara / dükkânlara turşu yapımı, yufka açma, büyük marketlere elle ya da makine ile mantı, sigara böreği hazırlama, mezeler hazırlama ...gibi çok büyük bir çeşitlilik göstermektedir. Bir taraftan iletişim ve ulaşım teknolojileri sayesinde bazı işlerin, işyerinden yürütülmesi zorunluluğunun kalmaması, işi görenler tarafından evleri dahil işverene ait olmayan yerlerden yürütülebilmesi olanağı sağlaması, diğer bir taraftan da, rekabet nedeniyle maliyeti en aza indirebilmek için çalışma standartlarından ve formel yapıdan uzak durulması ihtiyacı, evde çalışmaların hızla artmasına neden olmaktadır. Ayrıca, sanayiye ait işler yanında, istihdam yaratan hizmet sektörü (dil öğretimi, tercüme, daktilo yazımı, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, pazarlama vb.), evde çalışma biçiminin yaygınlaşmasına neden olmaktadır.(Topçuk,2006:33)

3.5.2.2 Taşeron İşçilik

Taşeron uygulamasının çalışanlar açısından da olumsuz etkileri söz konusudur. Sigortanın bildirilmeden kaçak çalıştırma ve kuralsız istihdam biçimleri dışında; çalışanların sendikalaşma sorunları, toplu pazarlık sisteminin kurulması ile kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin hakkının elde edilebilmesi ve kapsamına ilişkin ciddi sorunlar bulunmaktadır. Karşı karşıya bulunulan bu genel sorunların dışında; çalışanın taşeron ya da vekili ile muhatap olamaması, işçinin özlük dosyasının mevcut olmaması, işe girişlerde sağlık raporunun alınmaması ve bunun kontrol

edilememesi ve işyeri hekimliği, iş sağlığı ve güvenliği kurulu gibi organizasyonların kurulmaması ya da kurulmasının imkansız olması gibi ciddi sorunlarla karşı karşıya kalınmaktadır.(Başbuğ,2011:10)

3.5.2.3 Tele Çalışma

Teknolojinin ulaştığı son aşama, hayatımızın diğer alanlarında olduğu gibi çalışma yaşamında da değişimlere neden olmuş ve işin, işyeri çatısı altında belirli bir zamanda yapılması zorunluluğunu ortadan kaldırmıştır. Teknolojinin sağladığı iletişim olanakları, bugün tahmin edebileceğimizden daha öteye gitmiştir. Tele çalışma, bu yeni bilgi ve iletişim teknolojisinin olanaklarından en üst düzeyde yararlanmayı sağlayan yeni bir çalışma biçimidir. Gerçekten de bilişim teknolojisindeki gelişmeler, daha önce işyerinde yapılan birçok işin tele-çalışma ile evden de yapılmasına olanak vermektedir. Tercüme işleri, danışmanlık, yazılım, muhasebecilik gibi işler, gelişen teknoloji sayesinde bilgisayar aracılığı ile işverene ulaştırılabilmektedir. Tele çalışma adı verilen çalışma türünde tüm işler evden yapılarak, telefon, faks, elektronik posta aracılığı ile işverene iletilmektedir. Geleneksel evde çalışanların tersine, tele çalışmada yapılan işler yüksek nitelik gerektirmektedir. Nitekim, gelişmiş ülkelerde bu tür çalışanların oranı giderek artmakta ve çalışanların önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. ABD’de ve çeşitli Avrupa ülkelerinde banka, sigorta, gazete gibi işlerde tele çalışmanın yaygınlaşmakta olduğu bilinmektedir. Örneğin IBM Elektronik kuruluşunun Almanya’daki işgücünün %80’i tele – işçi olarak çalışmaktadır. Ancak bu çalışmaların merkez işyerlerinde çalışmalarla sosyal hak ve koşullar açısından hiçbir fark bulunmamaktadır.(Topçuk,2006:39)

3.5.3 SOSYAL NEDENLER

3.5.3.1 Köyden Kente Göç

Türkiye’de Kayıt dışı istihdamın 1980’li yıllardan sonra artmaya başladığı ve bu artışın en önemli nedenin ise kırsal kesimlerden büyük kentlere yaşanan göçlerin artmasından kaynaklandığı tahmin edilmektedir. Bununla birlikte 1980’li yıllarda artma eğilimine giren göç olgusu, büyükşehirlerde işgücünün yaklaşık yarısının kayıt dışı çalışma olarak kabul edilen kayıt dışı istihdam biçimlerine yöneltmiş ve buna bağlı olarak genellikle seyyar satıcılığın ya da işportacılığın yaygınlaşan bir meslek alanı haline dönüşmesine yol açmıştır.(Arslan, Bozkurt, Nakipoğlu ve Gürsel.2011:14)

Köylerde yaşayan nüfusun çoğunun yoksul olması, tarımsal üretimdeki verim düşüklüğü, ekilen toprakların çok parçalı olması, makineli tarımın artması, tarımda insan gücüne olan ihtiyacın azalması, köylerdeki alt yapı ve sosyal hizmetlerin kentlere göre daha az olması ve tarım dışı alanlarda yeterli istihdam imkânlarının bulunmaması nedeniyle köylerden kentlere doğru hızlı ve yoğun bir göç olmuştur. (Karaaslan,2010:107)

Türkiye’de iş gücünün 2000 yılından itibaren kırsal alanlardan kentsel alanlara, tarım sektöründen sanayi ve hizmetlere doğru hızlı bir biçimde kaydığı gözlemlenmiştir. Tarım sektöründeki

istihdamda görülen büyük düşüş, kentsel alanlarda yaratılan yeni işlerle telafi edilememiştir. Tarım sektöründe çalışanların çoğunun kendi işini yapması ve ücretsiz aile çalışanı olmasına rağmen, bu iki kategori kentsel alanlardaki istihdamın nispeten küçük bir kısmını oluşturur.(Taymaz,2010:6)

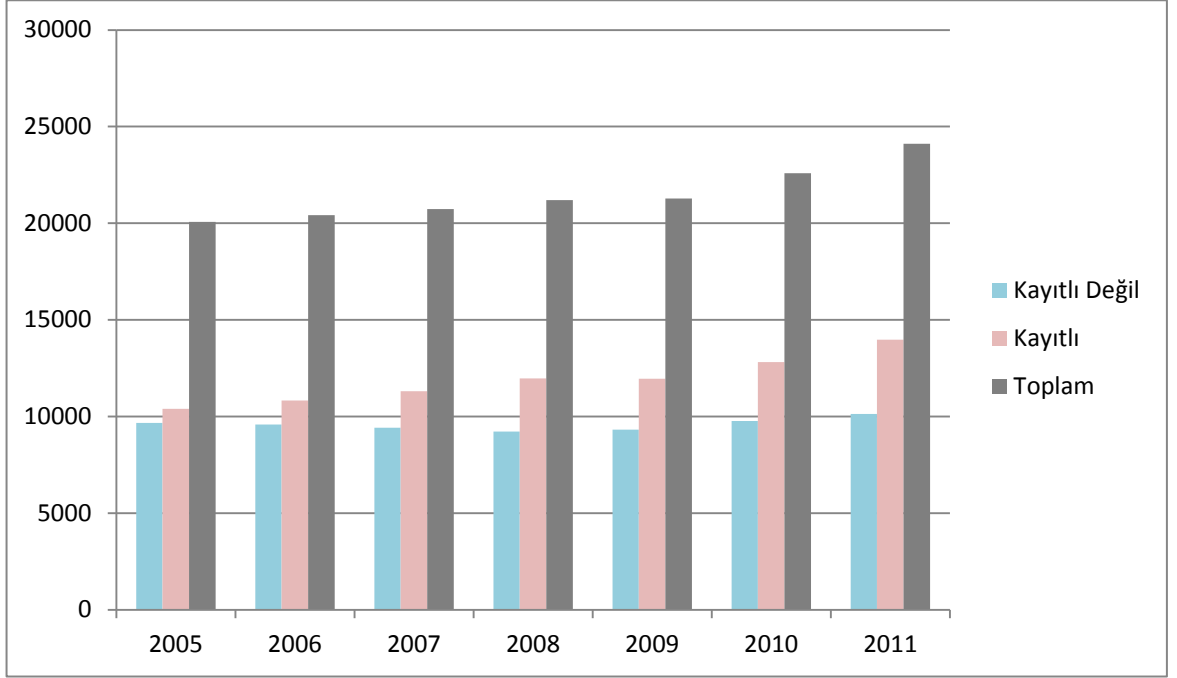
3.5.3.2 Nüfus Artışı

Bir ülkenin kalkınmasında nüfus önemli bir faktördür. Ekonomilerini büyütme için gerekli diğer şartlara sahip olduğu halde yeterli nüfusa sahip olmayan ülkelerin, bu eksikliği gidermek amacıyla yurt dışından işgücü ithal etmek zorunda kaldıkları bilinen bir gerçektir. Nüfus, sahip olduğu özelliklerden dolayı yerine göre ekonomik gelişmenin bir şartı veya gelişmeyi engelleyen, en azından yavaşlatan bir etkiye sahip bulunmaktadır. Ülkemizde hızlı nüfus artışı her kurumu ve gelişmeyi etkileyen bir olgudur. Nüfus artışı Türkiye’deki her reform hareketini ve kalkınma çabalarını olumsuz etkilemektedir. Hızlı nüfus artışı bireylerin refah artışından daha fazla pay almasının ve ekonominin değişim sürecinin daha hızlı gerçekleşmesini engellemekte, sürdürülebilir kalkınma çabalarını zorlaştırmakta, konut, sağlık, eğitim, ve altyapıya olan ihtiyacı artırmaktadır.(Güloğlu,Korkmaz ve Kip,2003:61)

Kayıt dışının ülkemizde yıllardır çare bulunamayan kronik bir hastalık haline gelmesinde,

- Uygun yatırım ortamının sağlanamaması,
- Yüksek işsizlik ve enflasyon,
- Gelir dağılımının adaletsizliği,
- Hukuk sistemi ve bürokratik hantallık,
- Siyasi yapılanma ve siyasetin ekonominin önüne geçirilmesi,
- Vergi sistemi ve denetimsizlik,
- Mevcut sosyal güvenlik sisteminin yapısı etkin faktörlerdir.(Alptekin,2007)

Grafik:2 Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre 15 Yaş ve Üzeri İstihdam Edilenlerin Görünümü (Bin)

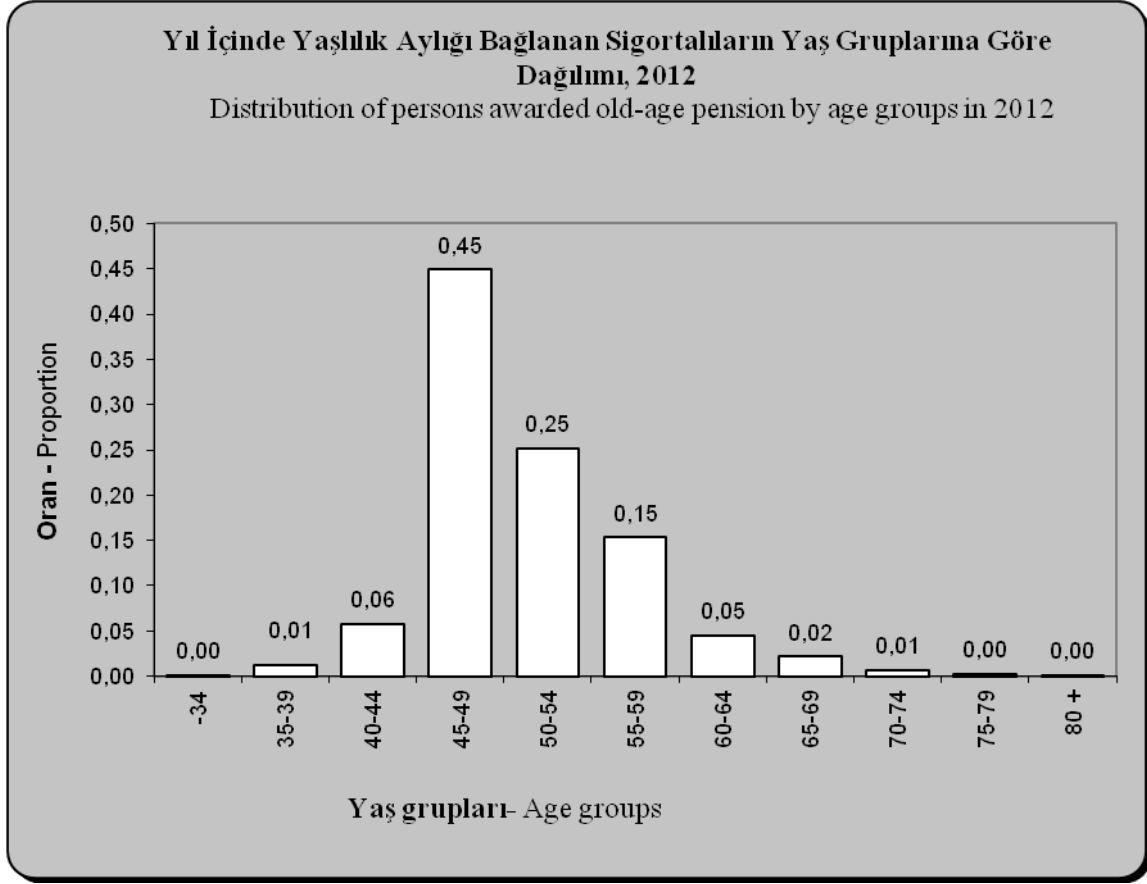


Kaynak:(www.tuik.gov.tr, 11.02.2013)

3.5.3.3 Erken Emeklilik

Belli bir yaşa ulaşma koşulu aranmadan emekliliğe hak kazanılmasının, sadece sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısına bağlı olması, sigortacılıkta erken emeklilik olarak nitelendirilmektedir. (Duygulu ve Pehlivan,2004:19)

Ülkemizde yaşlılık sigortasının uygulamalarının başladığı 1950 yılında, emeklilik yaşı kadın ve erkekler için 60 iken, 1965 yılında 506 sayılı yasa ile kadınlar için 55 indirilmiş, erkekler için 60 yaş sınırı korunmuştur. 1969 yılında uygulamaya konulan 1186 sayılı yasa ile de, maalesef yaş koşulu kaldırılmıştır. Daha sonra 24.12.1985 tarih, 3246 Sayılı Yasayla emeklilik kadınlar için 55, erkekler içinde 60 yaş ve 5000 gün prim ödeme süresi ve kadınlar için 20, erkekler için 25 yıl sigortalılık süresi zorunluluğu getirilmiştir. Eski Başbakanlardan ve sonra Cumhurbaşkanı olan Turgut ÖZAL zamanında getirilen bu düzenleme, emeklilik uygulamaları yönünden Kuruma olumlu katkı yapmış olmasına karşın, bu durum uzun sürmemiş, 1992 yılında iktidara gelen Süleyman DEMİREL hükümeti, 20.02.1992 tarihinde 3774 Sayılı Yasayı çıkararak, ÖZAL'ın getirdiği 3246 Sayılı Yasayı uygulamadan kaldırmıştır. 3774 Sayılı Yasa ile, emeklilik yaş sınırı kaldırılarak, kadınlar için 20, erkekler için 25 yıllık sigortalılık süresi ve 5000 gün prim ödeme süresi zorunluluğu getirilmiştir. Bu Yasanın yürürlüğe girmesinden sonra, erkekler 43, kadınlar 38 yaşında emekli olabilme olanağı getirilmiştir.(Duygulu ve Pehlivan,2004:19,20)



Kaynak:www.sgk.gov.tr

Grafik incelendiğinde 2012 yılında yaşlılık maaşı bağlananların % 50 den fazlasının 50 yaş ve 50 yaş altı insanlardan oluştuğu görülmektedir. Ülkemizde emeklilik yaşının kademeli olarak 60 yaşına yükseltildiği de dikkate alınacak olursa 2012 yılı itibariyle sadece % 20 gibi bir oranın 55-65 yaş aralığında emekli olduğu dikkat çekmektedir. 65 ve üzeri yaşlarda yaşlılık aylığı bağlananların oranı ise yaklaşık % 3 olduğu görülmektedir.

Ülkemize özgü kayıt dışılığın en önemli nedenlerinden birisi, emeklilik yaşının düşük olmasıdır. Henüz yaşlanmadan, uzun süreli çalışmaya ve kişisel birikime sahip olmadan emekli olan sigortalılar, emekli olmalarına rağmen işgücü piyasasından çekilmeyerek, emekliliğin verdiği sosyal güvence ile ne yazık ki kayıt dışı olarak çalışmaya devam etmektedirler. Sosyal güvenlik reformuyla bu durum ortadan kaldırılmış olsa bile, aşamalı geçiş nedeniyle henüz olumlu yansımaları görülmeye tam olarak başlamamıştır.(kit-up.net.2013)

3.5.3.4 Eğitim Durumu ve İşgücünün Niteliği

Kayıt dışı istihdam edilen işçiler açısından başlıca gerekçe, kayıtlı faaliyette bulunma imkanlarının sınırlı olmasıdır. Çalışanların büyük bir bölümü iş tercih edecek konumda değildir. Yoğun işsizlik ortamında, çalışma koşulları ne denli kötü de olsa, bulabileceği bir işte çalışmak

zorundadır. Sosyal güvenlik sisteminin etkin çalışmayışı, sisteme kayıtlı olmakla olmamak arasında fayda-maliyet kıyaslamasına yol açmakta ve tercihi belirlemektedir. (Kayıtdışı İstihdam,2013:3)

Alt gelir sınıfında çalışan kişilerin eğitim düzeylerinin ilköğretim seviyesinde olması, söz konusu kişilerin genel olarak vasıfsız işçi statüsünde çalışmalarına sebep olmaktadır. Bu kişiler belirli bir yaşa kadar bedensel emek kullanarak çalışabilmekte, ancak yaşlarının ilerlemesi neticesinde işsiz duruma düşme riski ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durumda, çalışan ya işini kaybetmemek ya da yeni bir iş bulabilmek için kayıt dışı olarak çalışmayı kabullenebilmektedir. Çalışanların eğitim seviyesinin düşüklüğü, kayıtlı çalışma ile ilgili bilgi eksikliği kayıt dışı istihdamı yaratan en önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Ülkemizde işgücünün bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. (Süngü,2007:117)

Tablo:3.7Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu, Mayıs 2012 - 2013

15+ yaş)

İKO.

İşgücüne
katılma oranı

İO. İşsizlik
oranı

	TOPLAM				ERKEK				KADIN			
	2012 MAYIS		2013 MAYIS		2012 MART		2013 MART		2012 MART		2013 MART	
	İKO (%)	İO(%)	İKO (%)	İO(%)	İKO (%)	İO(%)	İKO (%)	İO(%)	İKO (%)	İO(%)	İKO (%)	İO(%)
	Toplam	50,5	8,2	51,6	8,8	71,4	7,8	72,0	8,0	30,2	9,3	31,8
Okur-Yazar Olmayanlar	21,1	3,4	21,6	5,3	35,6	8,4	34,9	12,3	18,2	1,3	18,8	2,6
Lise altı Eğitilmişler	48,4	7,9	48,7	8,4	69,3	8,2	69,1	8,5	26,8	7,2	27,6	8,3
Lise	51,9	11,4	54,6	11,3	69,6	9,1	71,7	8,3	30,3	17,8	33,3	19,2
Mesleki ve Teknik Lise	65,7	9,1	67,2	10,3	81,9	6,4	83,3	7,5	38,3	18,9	40,7	19,4
Yükseköğreti m	78,3	8,3	80,8	8,7	84,8	6,2	87,3	5,9	69,4	11,7	72,1	13,1

TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, Mayıs2013

Kaynak: www.tuik.gov.tr

Çok fazla nitelik gerektirmeyen işlerde daha fazla kayıt dışılığa rastlanmaktadır. Kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu meslekler arasında inşaat, altın-döviz işlerinde çalışanlar, beslenme barınma ve eğlence dünyasında çalışanlar, ulaştırma sektöründe şoför-muavin olarak çalışanlar, yazıhane ve okul servislerinde çalışanlar, otopark bekçileri, hizmetçiler, bakıcılar, özel hemşireler, özel hizmet şoförleri, terzi, berber, kunduracı, manav, çırak ve kalfalar, sebze, meyve, hububat, oto ve emlak komisyoncusu çalışanları, ticarethane çalışanları, kuyumcu imalathaneleri, atölye çalışanları, tezgahhtarlar, pazarcı çalışanları, oto yıkayıcıları, tamirci çırak ve kalfaları, döviz ayakçıları, çiçekçi

çalışanları, gazete dağıtıcıları, hurdacı çalışanları, aktif pazarlamacılar, ev işlerinde imalat faaliyetlerinde bulunan üreticiler, örucüler, nakliyatçılar, boyacılar, montajcılar, işportacılar, gezici çalışanlar ve su dağıtıcıları, evde bilgisayar veya daktilo ile yazı işleri yapanlar, evlere temizliğe gidenler, işportacılar, seyyar satıcılar ve ayakkabı boyacıları sayılabilir.(Karaaslan,2010)

Eğitim ve bilinç seviyesinin düşüklüğü, kişilerin kamu kurum ve kuruluşları karşısında hak ve ödevlerini bilememelerinden kaynaklanan sorunlara yol açmakta ve kayıt dışında çalışmayı artırmaktadır. Kayıt dışında kalanlar şikâyet hakkını bile, zaman zaman istese dahi, kullanamamaktadır.(Karaaslan,2010:110)

3.5.4 KAMUDAN KAYNAKLANAN NEDENLER

3.5.4.1 Bürokratik işlemlerin Fazlalığı

İdari düzenlemeler (işgücü piyasası düzenlemeleri, ticaret engelleri, izin belgesi alma zorunluluğu, yabancı işçilerin çalışmalarına ilişkin sınırlamalar gibi) kayıtlı sektördeki işletmelerin işgücü maliyetini önemli ölçüde artırmaktadır. Birçok çalışma, bürokratik engellerin fazla olduğu ülkelerde kayıt dışı ekonominin de yüksek olduğunu göstermektedir.(www.kayitdisiekonomi.com)

Yeni kurulacak işletmeler açısından ise kayıtdışı çalışmayı tercih etmek, kurulum aşamasında karşılaşılabilecek maliyetlerden muaf olmak demektir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde işletme kurmanın uzun zaman alan çok sayıdaki bürokratik prosedürleri nedeniyle karar aşamasındaki müteşebbisler kayıtdışı faaliyetlerde bulunmayı tercih etmektedirler. İşletme kurma maliyetlerinin yüksek olduğu ülkelerde kayıtdışına yönelerek bu maliyetlerden kaçınan firmalar hem daha çabuk iş ortamına girerek iş fırsatlarından daha çabuk faydalanabilmekte ve kurulum aşamasında harcamaları gereken tutarı yatırım olarak işletmelerinin gelişmesinde kullanabilmektedirler.(Ülgen ve Öztürk,2007:4)

Bürokratik işlemlerin fazlalığı firmaları ya yatırım yapmaktan vazgeçmeye ya da gerekli izinleri almadan ve kayıt dışı işçi çalıştırmaya yöneltmektedir. Bürokratik işlemlerin azaltılması yönünde önemli çalışmalar yapıldığı da görülmektedir. Yapılan düzenlemeler ve alınan tedbirlerle bazı bürokratik işlemler azaltılmıştır. Şirket kuruluşlarında 11.06.2003 tarihli ve 4884 sayılı Kanun'la değişikliğe gidilmiş, bu Kanun'la birlikte şirket kuruluşu 19 işlemde 3 işleme indirilmiştir. Şirket kuruluşlarında vergi dairesine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ne ve SSK Sigorta Müdürlüklerine yapılan ve çok sayıda belge istenilen işlemlerin tek bir belge ile ticaret sicil memurluklarınca yapılması sağlanmıştır. Bu sayede kayıt dışı istihdamı artıran önemli bir etmen olan kamu kurumları arasındaki eşgüdüm eksikliği de azaltılmaya çalışılmıştır. (Metin,2011:59)

3.5.4.2 Kurumlar Arasındaki Koordinasyon Eksikliği

Sosyal güvenlik kurumlarının kendi içerisinde olduğu gibi, bu kurumlarla Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları arasında bir iletişim eksikliği ve koordinasyonsuzluk söz konusudur. Bunun temel nedeni de, kamu kurumları arasında ortak veri tabanı ve bilişim teknolojisinin kullanımına imkan verecek teknik altyapının henüz istenen düzeyde olmamasıdır. Özellikle SSK'ya bildirilen işçi sayısı ile Maliye Bakanlığına bildirilen işçi sayıları arasında büyük bir farklılık olması, meslek odalarına kayıtlı olan kişilerden birçoğunun SSK'da tescilli işyerlerinin olmaması ve mükerrer sağlık hizmetlerinden yararlanma gibi durumlar bu koordinasyon eksikliğinden kaynaklanmaktadır.(Süngü,2007:117)

5510 sayılı Yasa ile kamu kurum ve kuruluşları arası işbirliği ve koordinasyon artırılmıştır. Uygulamada başarılı sonuçlar elde edilmiş ve bir milyondan fazla çalışan kayıt altına alınmıştır. Ancak halen uygulamada sorunlar mevcuttur. Özellikle gelir idaresi ile veri paylaşımında bazı sorunlar yaşanmaktadır. Özellikle gelir idaresi başta olmak üzere diğer kamu kurum ve kuruluşları denetim elemanları ve memurlarının sosyal güvenlik mevzuatı ve denetimi konusunda eğitim ihtiyaçları bulunmaktadır. Söz konusu görevliler denetimi ve veri paylaşımını ya kendi görevleri olarak görememekte ya da ek bir yük olarak hissetmektedirler (Karadeniz, 2012). Bazen de söz konusu memurların sigortasız çalışma ile ilgili tuttıkları tutanaklar SGK'nın istediği verileri içermemekte, bu durum ise SGK çalışanlarının tekrar konu ile ilgili yazışma hatta denetim yapmasına neden olmakta ve zaman kaybına yol açmaktadır. Bu nedenle başta gelir idaresi olmak üzere, diğer kamu kurum ve kuruluşlarının denetim elemanları ve yetkili memurları sosyal güvenlik mevzuatı ve kayıt dışı istihdamla etkin mücadele kapsamında eğitilmeli ve konuyu içselleştirmeleri sağlanmalıdır.(Karadeniz,2012;28)

3.5.4.3 Denetim Yetersizliği

Kayıtlı istihdamı teşvikte sosyal güvenlik denetimi etkin kılınmalıdır. Dokuzuncu Kalkınma Planı Dönemi'nde SGK'nın taşra teşkilatındaki denetmen sayısı artırılmış ve denetmen sayısı 1500'e ulaşmıştır. Denetim elemanlarının sayıca artışına karşılık il müdürlüklerinde etkin istihdam edilmeleri konusunda sorunlar yaşanmaktadır. İl müdürlüklerinde yaptıkları işlerin birçoğu kayıt dışı çalışma ile ilgili değildir. Müdürlüklerdeki servislerin birçoğu, çoğu zaman yazışma ile sonuçlandırılacak işleri havale etmektedirler. Böylelikle denetim elemanları sosyal güvenlik sisteminde kayıtlılığı arttıracak iş ve işlemlerle uğraşamamakta ve etkisiz çalışmaktadır. (Karadeniz,2012,31)

Denetimin tek başına kayıt dışı istihdamın çözümü olarak ileri sürülmesi mümkün değildir. Kayıt dışı istihdam mevcut ekonomik sistemden beslenen, örtülü uzlaşmayı yansıtan bir yapıyı ifade etmektedir. İşverenler genellikle aynı konuda mükerrer denetime maruz bırakıldıklarından şikayet etmektedirler. Maliye Bakanlığı denetim elemanları, iş müfettişleri ve sigorta müfettişleri arasında yeterli koordinasyon olmadığından kısa aralıklarla işyerleri farklı denetim birimleri tarafından

denetlenmektedir. Hatta aynı bakanlık bünyesindeki denetim elemanları arasında koordinasyon bulunmadığından gereken iletişim sağlanamamaktadır. (kayitdisiekonomi.2013)

3.5.4.4 Prim Tahsilatları Sorunu

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalıları çalıştıran işverenler, bir ay içinde çalıştırdıkları sigortalıların prime esas kazançları üzerinden hesaplanacak sigortalı hissesi prim tutarlarını sigortalıların ücretlerinden keserek, kendi hissesine isabet eden prim tutarlarını da bu tutarlara ekleyerek en geç takip eden ay/dönemin sonuna kadar Kuruma ödeyeceklerdir. Ödeme süresinin son gününün resmi tatile rastlaması halinde ise, prim tutarları, en geç son günü izleyen ilk iş günü içinde Kuruma ödenecektir.(Sgk,İşverenlerin Prim Ödeme İşlemleri:1)

Kamu idareleri 2008/Ekim ayı başından itibaren Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında ilk defa sigortalı olanların primleri ile Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce iştirakçi olup, Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamına alınanların kesenekleri, karşılıkları ve %100 artış farklarını, a) Her ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasındaki maaşını ayın 15'inde peşin alan sigortalılar için maaş ödemelerinin yapılması gereken takvim ayının son gününe kadar, b) Her ayın 1'i ile 30'u arasındaki maaşını ayın 1'inde peşin alan sigortalılar için, maaş ödemelerinin yapılması gereken ayın 15'inci günü sonuna kadar, c) Her ayın 15'i ile müteakip ayın 14'ü arasındaki maaşını müteakip ayın 15'inde çalıştıktan sonra alan sigortalılar için, maaş ödemelerinin yapılması gereken takvim ayının son gününe kadar, d) Her ayın 1'i ile 30'u arasındaki maaşını müteakip ayın 1'inde çalıştıktan sonra alan sigortalılar için maaş ödemelerinin yapılması gereken ayın 15'inci günü sonuna kadar, Kuruma ödemek zorundadırlar. .(Sgk, İşverenlerin Prim Ödeme İşlemleri:3)

Primlerin tahakkuku kadar, tahakkuk eden primlerin tahsili de sosyal güvenlik sisteminin finansal sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir. Bağımlı çalışanlarda (4/1/a) sigortalıları), cari ayda tahsil edilen primlerin tahakkuk edilen primlere oranı %91'dir (SGK, kişisel iletişim). Söz konusu oranın geçen yıllara göre 9-10 puan civarı arttığı görülmektedir. 5510 sayılı Yasa'ya göre primlerini düzenli ödeyen ve sigortasız işçi çalıştırmayan işverenlerin uzun vadeli sigorta kolları prim oranı işveren hissesinin 5 puanlık tutarının hazine tarafından karşılanmasının ve düzenli ekonomik büyümenin prim tahsilatını arttırdığı tahmin edilmektedir. Bununla beraber bağımsız çalışanlar açısından aynı şeyi söylemek mümkün değildir. Bağımsız çalışanların prim ödeme alışkanlıkları oldukça zayıftır.(Karadeniz,2012;28)

Belirtmek gerekir ki, sosyal sigortaların başlıca finansman kaynağını, sigortalı ve işverenlerin ödedikleri primler oluşturmaktadır. Bu nedenle, anılan primlerin Kurumca zamanında tahsil edilmesi yaşamsal öneme haizdir. Hal böyle iken, işverenler çeşitli etkenlerle bu yükümlülüklerini yerine

getirmemişler, uzun yıllar bu primleri, kendi işletmelerinde bir finansman kaynağı olarak kullanmışlardır.(Duygulu ve Pehlivan, 2004:23)

3.5.4.5 Sosyal Güvenlik ve Vergi Afları ve Borçlanmaları

Ülkemizde sosyal güvenlik sistemine olumsuz etkileri bulunan en önemli faktörlerden bir tanesi de sık çıkarılan hizmet borçlanması kanunlarıdır. Bu kanunlar tahsil edilecek primin geciktirilmesinden yoksun kalınan değerler dikkate alınmadan çıkarılmıştır. Borçlananlar, mevcut asgari ve azami ücret üzerinden borçlansalar bile emeklilikleri halinde ödedikleri primi kısa zamanda geri alabilmektedirler. (kayitdisiekonomi,2013)

Sık çıkarılan sosyal sigorta prim afları ya da borcun zammı veya faizini tamamen silen ödeme kolaylıkları, sigortalıların prim ödeme alışkanlıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Sigortalılar ya da işverenler "nasıl olsa prim affı çıkar öderim" düşüncesiyle primlerini ya hiç ödememekte ya da kısmen ödememektedirler. Sistemde en önemli sorunlardan bir tanesi de yurtdışı hizmet borçlanmasıdır. Yurda kesin dönüş yapan yurt dışındaki vatandaşlarımız, yurt dışındaki hizmetleri karşılığı toplu prim ödeyerek hemen emekli olma hakkına kavuşmaktadırlar. Örneğin aylık 1000 TL kazanç üzerinden 25 yıllık hizmeti borçlanan kişi, yaklaşık 96,000 TL primi SGK'ya ödemektedir. Borçlanan kişi, borçlandığı tutarı sekiz on senelik bir süre içinde yaşlılık aylığı olarak geri alabilmektedir. Primlerin değerlendirilmeden kişilere hemen yaşlılık aylığı bağlanması, sosyal sigortacılık mantığına aykırıdır. Yurt dışındaki vatandaşlarımızın yurt dışında geçirdikleri süreleri borçlanmaları yerine, yurt dışında buldukları sürede her ay isteğe bağlı olarak SGK'ya düzenli prim ödemeleri hem kişilerin hiç bir hak kaybına uğramadan aylık alabilmelerini hem de ödedikleri primlerin sosyal sigortacılık ilkeleri içerisinde değerlendirilmesini sağlayacaktır. (Karadeniz,2012;32)

3.6 KAYITDIŞI İSTİHDAMIN ETKİLERİ

3.6.1 Olumlu Etkileri

Kayıtdışı istihdamın olumsuz olması gerçekliği dışında, kayıtdışı istihdam konusundaki bazı görüşler de kayıtdışı ekonominin ve kayıtdışı istihdamının Türk ekonomisi üzerindeki etkilerini olumlu değerlendirmektedir. Bu görüşleri şöyle özetleyebiliriz: Kayıtdışı ekonomide daha çok köyden kente göç etmiş, niteliksiz, eğitim düzeyi düşük insanların istihdam edildiği, bunların emek maliyetleri yüksek olduğu için kayıtlı ekonomide istihdam edilme şanslarının olmadığı, bu insanlar için kayıtdışı ekonominin düşük gelirli ve sosyal güvencesiz de olsa istihdam olanakları sağlayarak toplam istihdama net katkılar sağladığı gerçeği üzerinde durmaktadır. Bu görüşü savunanlar kayıtdışı istihdamın, bu insanların işsiz ve gelirsiz kalmasının sonucunda ortaya çıkabilecek birçok sosyal sorunu önleyici bir rol oynadığını ifade etmektedir. Kayıtdışı istihdama olumlu bir görüş açısından bakanlar, kayıtlı ekonomide iş bulma olanağı bulunmayanlara iş olanakları sunarak, hem işsiz sayısının daha fazla artmasına engel olduğunu, hem de "işverenlere daha düşük maliyetle" işçi çalıştırma olanağı sağlayarak "iç ve dış piyasalarda rekabet gücünü" arttırıcı etki yaptığını, kayıt-dışı

ekonomide elde edilen gelirlerin kayıtlı ekonomide üretilen mal ve hizmetlere talep yaratarak olumlu bir ekonomik rol oynadığı, ekonomik büyüme oranının yükselmesine katkıda bulunduğu v.b. yorumlar yapmaktadır. Ayrıca, kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı ekonominin Türkiye'ye bazı alanlarda (tekstil, konfeksiyon v.b.) rekabet üstünlüğü sağladığı, kayıt içine alınma ile bu üstünlüğün kaybedilebileceğine de değinilmektedir. Özetlersek, kayıtdışı ekonominin niteliksiz insanlara iş yaratma açısından kayıtlı sektörden daha geniş olanaklar sunduğu, bu gibi işletmeleri kayıt altına alma çabalarının işsizliğin artmasına, yoksulluğun yerleşmesine neden olabileceği; buna karşılık kayıt altına almadan beklenen yararın sağlanamayacağı endişeleri dile getirilmektedir.(Bayhan, Tatar ve Pehlivanoğlu,2011: 4-5)

3.6.2 Olumsuz Etkileri

Kuşkusuz, kayıtdışı istihdamın bazı açılardan avantajlar sağladığı yönündeki yorumlar, kayıtdışı istihdam edilenlerin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmadığı bir ortamda, hayafı önemi haiz bazı risklere karşı korumasız bir biçimde ve asgari ücretin de altında kalan ücretlerle istihdam edildiği, bunların aynı zamanda Türkiye'deki en yoksul kesimi oluşturduğu gerçeğinin göz ardı edilmesine neden olmamalıdır. Kayıtdışı ekonomi ve kayıtdışı istihdamın devletin vergi gelirlerinin olması gerekenden çok düşük kalmasına, dolayısıyla devletin vatandaşlarına sunabileceği birçok hizmeti sunamamasına, alt yapı yatırımlarını istenilen düzeye çıkaramamasına, sosyal sigorta primlerinden oluşacak sosyal güvenlik gelirlerinin masrafları karşılayacak miktara dahi ulaşamadığı için karşılığını ödeme güçlükleri nedeniyle devletin iç ve dış borçlarının artmasına neden olduğu gerçeği de unutulmamalıdır. Bu bakımdan kayıtdışı ekonomi ve kayıtdışı istihdam ile ciddi ve rasyonel önlemleri içeren bir mücadelenin, aynı zamanda ulusal devletin, sınırları içinde faaliyet gösteren kişi ve kurumlara hâkim olmasına ve daha gerçekçi ekonomik politikalar belirlemesine de yardımcı olacağı bir gerçektir..(Bayhan, Tatar ve Pehlivanoğlu,2011: 5-6)

Kayıt dışı faaliyetlerin artması, toplumun ahlaki değerlerinin bozulmasına ve yasa dışı faaliyetlerin yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Yasa dışı faaliyetlerin yaygınlaşması, bireylerin devlet otoritesine olan güvenlerini azaltır. Devlete olan güvenlerinin azalması sonucu, bireyler sorunlarını yasa dışı yollarla çözüme yoluna gidebilirler.(Sarılı,2002:43)

Kayıtsız çalışan birinin iş kazası geçirdiğinde, iş kazası sonucunda çalışanın vefat ettiğini veya vücudunda uzuv kaybı oluştuğunda konu emniyete intikal edecektir. Emniyetin olayı SGK'ya bildirecektir. Bunun sonucunda yapılan ve yapılacak tüm tedavi masrafları, sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanacak emekli maaşı niteliğindeki gelir işverene ödetilmektedir. Bu durum firma üzerinde çok büyük bir mali külfet getirecek ve hatta firmanın tasfiyesine kadar gidebilecek bir durumdur. (Elevli:41)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KAYITDIŞI İSTİHDAMA KARŞI ALINAN TEDBİRLER

4.1 AB ÜLKERİNDE KAYITDIŞI İSTİHDAM VE ALINAN TEDBİRLER

4.1.1 Fransa

Kayıtdışı çalışanların özellikleri: Yasal göçmenler ve yasadışı göçmenler çoğunluktadır. Fransa yasalarında kayıtdışı çalışma, illegal çalışma olarak geçmemektedir. Bu terim, yasal veya yasal olmayan göçmenleri, kişilerin düzensiz olarak gerçekleştirdikleri ikinci işleri ve gizli çalışmayı kapsamaktadır. Fransa’da kayıtdışı çalışma en çok işsizler, iş sahipleri, sokak satıcıları ve yasa dışı göçmenler tarafından gerçekleştirilmektedir. (Karaaslan, E. 2010: 118)

Fransa’da Yolsuzlukla Mücadele Ulusal Komisyonuna Başbakan başkanlık etmektedir ve sorunu ortadan kaldırmak amacıyla tüm rütbeli memurları ve Cumhuriyet Baş Savcılarını gerekli tüm adli ve kanuni yaptırım güçlerini yetkilendirebilmektedir. Kayıt dışılıkla mücadelede bu durum, karar vericinin istekliliği ve taahhüdü konusunda ciddi bir sorunu aşması olarak görülmektedir. Ayrıca kayıt dışı istihdam ile mücadelede başarı sağlanması için polisiye tedbirlerin yoğun bir şekilde hayata geçirildiği, adli bakımdan ise kayıt dışı istihdam edenlere karşı ağır cezaların getirildiği ve bu sayede önemli kazanımlar elde edildiği, savcılık, polis ve jandarma ile sosyal güvenlik kurumları arasında etkili bir biçimde uygulanan bilgi paylaşımının söz konusu olduğu ve bu sayede hem sosyal güvenlik denetimlerinin etkili olmasının sağlandığı hem de sağlanan sosyal sigorta hizmetlerinin istismar edilmesinin en aza indirilerek sosyal güvenlik kurumlarının zararlarının önemli ölçüde azaltıldığı anlaşılmıştır. (Sgk, Kayıtlı İstihdamın Teşviki Kapsamında Kurumlar Arası İşbirliğine İlişkin En İyi AB Uygulamaları: 92)

4.1.2 Almanya

Bu ülkede kayıt dışı çalışanların özellikleri; yasa dışı göçmenler, iki işte çalışanlar ve sadece yasa dışı çalışanlar çoğunluktadır. Almanya’da kayıtdışı oluşturan kişilerin birçoğu yaşlılar, emekliler, öğrenciler, yasa dışı göçmenler, işsizler, kendi hesabına çalışan kişilerle birlikte ikinci bir işte çalışan kişilerdir. Kayıtdışı çalışmanın sektörlere dağılımı ise inşaat, otel, restoranlar, taşımacılık, temizlik sektörü, eğlence, sanat ve kültür hizmetlerinde yaygındır. (Karaaslan, 2010: 119)

Almanya’da 1957 yılında çıkarılan ve birçok değişikliğe uğrayan Kayıt Dışı Çalışmaya Karşı Kanunda yapılan değişiklikle cezaların üst sınırı (200 bin DM) ve Kanunu uygulamakla görevli otorite sayısı artırılmış, kayıt dışı çalışmanın tespitinin kolaylaştırılmasına yönelik olarak kurumların sorumlulukları belirlenmiştir. Diğer bir düzenleme de, “Görünürde bağımsız çalışanlar” ile ilgili olup geçmişte bu kişiler işçi olarak çalışıp kendilerini bağımsız çalışan şeklinde tanıtarak sosyal güvenlik programlarına katılmamakta ve kayıt dışı çalışmakta iken 1999 yılında uygulamaya konulan Kendi

Hesabına Çalışmayı Teşvik Kanunu ile bu kişilerin işçi ya da kendi hesabına çalışan statüsünde olup olmadıklarını belirlemede kriterler getirilmiş ve kayıt dışı çalışmaları engellenmiştir. Yine diğer bazı kanunlarda değişiklik yapılarak, denetimler artırılmış, özellikle yabancı işçilere geçerli kimlik taşıma mecburiyeti getirilmiştir. (Sarica,2006:96-97)

4.1.3 Belçika

Belçika Federal Hükümeti, sosyal yardımlarda yolsuzluk ile mücadeleyi kuvvetlendirmek ve bu yardımları düzene koymak amacıyla Sosyal Bilgi ve Araştırma Birimi'ni (Service d'inspection et de recherche sociales/Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst, SIRS/SIOD) oluşturmuştur. Bu yeni teşkilat özellikle yolsuzluğun önlenmesi ile ilgili çeşitli tarafların koordinasyonunun geliştirilmesi amacıyla tasarlanmıştır. Bu girişimin bir parçası olarak, sosyal yardım müfettişlerinin yetki kapsamı da genişletilmiştir. (Sgk,Kayıtlı İstihdamın Teşviki Kapsamında Kurumlar Arası İşbirliğine İlişkin En İyi AB Uygulamaları:44)

Sosyal Bilgi ve Araştırma Birimi, Federal Kayıt Dışı Çalışma ve Sosyal Yolsuzlukla Mücadele Kurulu ile Federal Koordinasyon Komitesi isimindeki mevcut iki kurumun birleştirilmesiyle oluşturulmuştur. Bu teşkilat, sosyal yardım yolsuzluğu ile ulusal ve bölgesel düzeyde mücadele eden mevcut teşkilatların performansını geliştirmek amacıyla kurulmuştur. SIRS/SIOD'un kurulmasının nedenleri, özellikle büyük ölçekli sosyal yardım yolsuzluğuna karşı daha etkin bir mücadelenin sağlanması, sosyal teftiş birimleri arasındaki işbirliğini ve bu birimlerin merkezi koordinasyonunu geliştirmek ve bilgi ve raporlama politikasında ilerleme kaydetmek olarak sayılabilir. (Sgk,Kayıtlı İstihdamın Teşviki Kapsamında Kurumlar Arası İşbirliğine İlişkin En İyi AB Uygulamaları:44-45)

4.2 TÜRKİYE'DE KAYITDIŞI İSTİHDAMI KARŞI ALINAN TEDBİRLER

YASAL DÜZENLEMELER

4.2.1 Teşvikler

Türkiye'de aktif sigortalı sayısı 2002 yılında 12 milyon seviyelerinde iken, 2012 Ekim ayı itibarıyla aktif sigortalı sayısı 18 milyon 250 bin seviyesine yükselmiştir. Prim ve teşviklerle işverenlere 2004 ile 2013 yılları arasında 24 milyar lira teşvik sağlanmış ve bu teşviklerden de 1 milyon 160 bin işyeri ve 8 milyon 185 bin sigortalı yararlanmıştır. (Çelik,2013:4)

Teşvikler ya da devlet yardımları, vergi muafiyet ve istisnaları, düşük faizli kredi yada hibe yardımları şeklinde olabilecekleri gibi enerji indirimleri, arsa tahsisi ve finansman kolaylıkları sağlayan bazı yöntemlerden de oluşabilmektedir. Uygulamada genellikle yukarıda sayılan teşvik enstrümanlarından yada bir kaçını bir arada kullanılmaktadır. Teşviklerin diğer kamusal politikalardan farkı yada avantajı ise ekonomiye doğrudan enjekte edilmesidir. Bu nedenle uygulamaların etkisi daha

kısa sürede ortaya çıkabilmektedir. Hızlı tepki alma imkanı, uygulamaların oldukça geniş bir alanda kullanılmasını sağlamaktadır.(Çiloğlu,2000:29)

4.2.1.1 İşveren Sigorta Primlerinde Yapılan İndirimler

Sosyal Güvenlik Kurumu ülkede ki bütün nüfusa hitap eden devletten sonra en büyük bütçeye sahip kurumdur. Söz konusu olan bu büyüklük özellikle kurumun mali anlamda yönetilmesinin zorluğunu göstermektedir. Türkiye'nin yaşadığı kriz dönemlerinde kurumun verdiği açıkların finansmanı sorun yaratmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumunun Finansal açıdan en etkin kaynağı ise işçi ve işveren primleridir. Bu primlerin tam anlamıyla tahsil edilememesi veya primlerin kaçırılması suretiyle kayıt dışı istihdamının artması hem Kurumun hem de ekonominin mali sürdürülebilirliğini, gelir gider dengesini bozmaktadır. Bu primlerin tahsil edilmesi ve kaçırılmasının önlenmesi, prim ödeme yükümlülerine kolaylıklar getirilmesi için birçok düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemelerden biri olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun(1) 81. Maddesinde sigorta primlerinin işveren hisselerinin beş puanlık kısmının hazinece karşılanmasıdır.(Nacaroğlu,5 Puanlık İşveren İndirimi.2013)

5510 sayılı kanunun 81 maddesinde, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıları çalıştıran özel sektör işverenlerinin, bu maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanır. İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için, işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak bu Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermeleri, sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarı yasal süresinde ödemeleri, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması şarttır.Ancak Kuruma olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarını 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 48 inci maddesine göre tecil ve taksitlendiren işverenler ile 29/7/2003 tarihli ve 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununa ve 22/2/2006 tarihli ve 5458 sayılı Sosyal Güvenlik Prim Alacaklarının Yeniden Yapılandırılması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile diğer taksitlendirme ve yapılandırma Kanunlarına göre taksitlendiren ve yapılandıran işverenler bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaları devam ettiği sürece bu fıkra hükmünden yararlandırılır.(sgk,2013)

Sosyal güvenlik reformuyla birlikte uygulamaya giren önemli haklardan birisi de beş puanlık prim indirimidir. Sigorta primlerine 5 puanlık devlet katkısı belli koşulların varlığı halinde mümkündür ve bu katkıdan sadece hizmet akdine tabi sigortalı çalıştıran diğer bir anlatımla 4/a statüsünde sigortalı (yani SSK'lı) çalıştıran işverenler yararlanabilmektedir. SGK'ya prim vs. borcu olmayan, prim bildirgesini süresinde veren ve primlerini süresinde ödeyen özel sektör işverenleri beş

puan indiriminden faydalanmaktadır. Özellikle belirtmek gerekirse; sigorta prim indirimden yalnızca özel sektör işverenlerinin yararlanmaları amaçlanmış olup sermayesinin yüzde 50'sinden fazlası kamuya ait olan işyeri işverenlerinin özel sektör işverenleri kapsamında değerlendirilmeleri mümkün bulunmadığından beş puanlık prim indiriminden yararlandırılmaları da mümkün bulunmamaktadır. (Kurt,2011)

4.2.1.2 Kadınlara ve Gençlere Yönelik Uygulanan Teşvikler

Kadınların ve gençlerin işgücüne katılımını ve istihdamını artırmak, yeni istihdam yaratılmasını teşvik etmek ve çalışanların vasıflarını yükselterek işsizlik riskini azaltmak, mesleki ve teknik eğitimi özendirmek, kalite ve etkinliğini artırmak amacıyla;

5510 sayılı Kanununun 81' inci maddesinde sayılan ve 82'nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, koşulların devamı süresince İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır.(Umdü,2011:212)

Sigorta primi işveren hissesi desteğinden yararlanılabilmesi için,

Sigortalı yönünden;

- a) 01/03/2011 ila 31/12/2015 tarihleri arasında işe alınmış olması,
- b) 18 yaşından büyük olması,
- c) İşe alındığı tarihten önceki altı aylık dönemde Kurumumuza verilmiş olan aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmaması,
- ç) Fiilen çalışması,

İşveri yönünden;

- d) Özel sektör işverenlerine ait olması,
- e) Sigortalının, ortalama sigortalı sayısına ilave olarak çalıştırılması,
- f) Yasal ödeme süresi geçmiş prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması,
- g) Aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içinde Kurumumuza verilmesi,
- ğ) Tahakkuk eden sigorta primlerinin yasal süresi içinde ödenmesi şartlarının birlikte gerçekleşmiş olması gerekmektedir.

Diğer taraftan, yukarıda belirtilen şartlar 4447 sayılı Kanununun geçici 10 uncu maddesinde öngörülen destekten yararlanılması için gerekli genel şartlar olup, sigortalının;

- a) Erkek olması halinde, işe giriş tarihi itibarıyla 18 ila 29 yaş aralığında ya da 29 yaşından büyük olup olmadığı,

b) İşe giriş tarihi itibariyle veya çalışmakta iken; mesleki yeterlilik belgesine sahip olup olmadığı, mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi bitirip bitirmediği, Türkiye İş Kurumunca düzenlenen iş gücü yetiştirme kursunu bitirmiş olup olmadığı, işe alındığı işyerinde mesleki yeterlik veya mesleki ve teknik öğretim ya da İŞKUR kurs belgesinde belirtilen mesleklerde ya da alanlarda çalıştırılıp çalıştırılmadığı,

c) Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olup olmadığı, hususları destekten yararlanma süresini etkileyen şartlardır. (SGK 2011-45 Genelge:212-213)

4.2.1.3 Özürlü Çalıştırma Zorunluluğu

Özürlü çalıştırma zorunluluğu 4857 Sayılı iş kanunu ile yasalaşmıştır. 4857 Sayılı İş Kanununun 30. maddesinin 6.fıkrasında ‘‘Özel sektör işverenlerince bu madde kapsamında çalıştırılan 17/07/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi özürlü sigortalılar ile 01/07/2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanununun 14 üncü maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan özürlü sigortalıların, aynı Kanununun 72 nci ve 73 üncü maddelerinde sayılan ve 78 inci maddesiyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası özürlü çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için **prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi** Hazinece karşılanır. İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 506 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. Bu fıkraya göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, Hazinece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir. ‘‘denilmektedir. (kit-up.net,2013)

4.2.1.4 Yatırım Teşviklerinde Uygulanılan İndirimler

18/8/2009 tarihli ve 27323 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5921 sayılı Kanunla 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Ek 2 nci madde eklenmiştir. Bu düzenleme ile işverenler işveren hissesi desteğinden Hazine Müsteşarlığınca düzenlenen teşvik belgesinin tamamlama vizesinin yapıldığı (yatırımın yapıldığı) işyerlerinden dolayı yararlanılabilecektir.

4.2.1.4.1 Yatırım Teşviklerinden Yararlanma Şartları

Büyük ölçekli yatırımlar ile bölgesel uygulama kapsamında desteklenen yatırımlardan, tamamlama vizesi yapılmış teşvik belgesinde kayıtlı istihdamı aşmamak kaydıyla;

a) Komple yeni yatırımlarda, teşvik belgesi kapsamında gerçekleşen yatırımla sağlanan,

b) Diğer yatırım cinslerinde yatırımın tamamlanmasını müteakip, yatırıma başlama tarihinden önceki son altı aylık dönemde (mevsimsellik özelliği taşıyan yatırımlarda bir önceki yıla ait mevsimsel istihdam ortalamaları dikkate alınır) Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne verilen aylık prim ve hizmet belgesinde bildirilen ortalama işçi sayısına ilave edilen, sigortalılardan dolayı yararlanılabilecektir.

Dolayısıyla bahse konu sigorta primi işveren hissesi desteğinden yararlanılabilecek sigortalı sayısı, komple yeni yatırımlarda; Hazine Müsteşarlığınca bildirilen sigortalı sayısını aşamayacağı gibi, diğer yatırım cinslerinde de; mevcut istihdam (ortalama işçi) sayısına ilave olarak işe alınan sigortalılar yönünden Hazine Müsteşarlığınca bildirilen sigortalı sayısının üzerinde olanlarından dolayı bahse konu sigorta primi işveren hissesi desteğinden yararlanılması mümkün olamayacaktır.(SGK,2011-54 Genelge:3,5)

İşveren Teşvikinden Yararlanma Süresi

Bölgeler	31.12.2011 tarihine kadar başlanılan yatırımlar	1.1.2012 tarihinden sonra başlanılan yatırımlar
I	2	-
II	3	-
III	5	3
IV	7	5

Buna göre, bahse konu sigorta primi işveren hissesi desteğinden yatırımlarına;

a) 1/1/2011 tarihinden önce başlamış olan işverenler,

- Komple yeni yatırımlarda, teşvik belgesi kapsamında gerçekleşen yatırımla sağlanan,

- Diğer yatırım cinslerinde ise (tevsi, modernizasyon, ürün çeşitlendirmesi, entegrasyon yatırımlarında) Tebliğde belirtilen şekilde hesaplanan ortalama işçi sayısına ilave edilen, sigortalılardan dolayı yararlanabileceklerdir.

b) 1/1/2011 tarihinden sonra başlamış olan işverenler,

- Bölgesel uygulama kapsamında desteklenen yatırımlarda, sabit yatırım tutarının I inci bölgede %6'sını, II nci bölgede %8'ini, III üncü bölgede %10'unu ve IV üncü bölgede %14'ünü; işletmenin KOBİ olması halinde, I inci bölgede %11'ini, II nci bölgede %13'ünü, III üncü bölgede %15'ini ve IV üncü bölgede %19'unu,

- Büyük ölçekli yatırımlarda, sabit yatırım tutarının I inci bölgede %2'sini, II nci bölgede %3'ünü, III üncü bölgede %5'ini ve IV üncü bölgede %7'sini, aşmamak kaydıyla,

- Komple yeni yatırımlarda, teşvik belgesi kapsamında gerçekleşen yatırımla sağlanan,

- Diğer yatırım cinslerinde ise (tevsî, modernizasyon, ürün çeşitlendirmesi, entegrasyon yatırımlarında) Tebliğde belirtilen şekilde hesaplanan ortalama işçi sayısına ilave edilen, sigortalılardan dolayı yararlanılabileceklerdir. (SGK,2011-54 Genelge:6)

BEŞİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI AÇISINDAN KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN İŞVERENLERE MALİYETİ

5.1 Sigortalı İşe Giriş Bildirgesinden Dolayı Uygulanan İdari Para Cezaları

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 102. Maddesi kurumca uygulanacak idari para cezalarını düzenlemektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigorta'sı Kanununun 8 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca işverenler, hizmet akdi ile çalıştırdıkları sigortalı sayılan kişileri, çalıştırmaya başladıktan yani sigortalılık başlangıç tarihinden önce, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverenlere 102 nci maddenin (a) bendi uyarınca sigortalı işe giriş bildirgesinin belirtilen süre içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu hâlde anılan ortamda göndermeyenler hakkında her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır.(5510 Sayılı Kanunun 102 Maddesi)

İşverenin hizmet akdi ile çalıştırdığı sigortalıya ait sigortalı işe giriş bildirgesinin Kuruma verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan tespitlerden ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarının kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde bildirgeyi vermekle yükümlü olanlar hakkında her bir sigortalı için asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır.(5510 Sayılı Kanunun 102 Maddesi)

İşyeri esas alınmak suretiyle bildirgenin verilmediğine ilişkin; mahkemenin karar tarihinden, Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarının tespit tarihinden, diğer kamu kurum ve kuruluşlarının denetim elemanlarının rapor tarihinden, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi veya belgelerin Kuruma intikal tarihinden itibaren bir yıl içinde yukarıda belirtildiği üzere Mahkeme kararı, Kurumun ya da diğer kamu kurumlarının denetim elemanının tespiti ya da belirtilen kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden verilmediğinin anlaşılması halinde, bildirgeyi vermekle yükümlü olanlar hakkında bu defa her bir sigortalı için asgari ücretin beş katı tutarında idari para cezası uygulanır.(5510 Sayılı Kanunun 102 Maddesi)

5.2 Aylık Prim Hizmet Belgesinden Dolayı Uygulanan İdari Para Cezaları

Aylık Prim Hizmet belgesinin yasal süre içinde verilmemesi yada belgede eksik bildirim yapılması durumunda uygulanacak idari para cezası 5510 sayılı kanunun 102. maddesinde düzenlenmiştir. 102. maddenin (c) bendinde "86 ncı maddesinin birinci fıkrası uyarınca verilmesi

gereken belgeleri, Kurumca belirlenen şekilde ve usulde vermeyenler ya da Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler veya belirlenen süre içinde vermeyenlere her bir fiil için; Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden, hizmetleri veya kazançları Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında, idari para cezası uygulanır.’’ denilmektedir.(5510 Sayılı Kanun 102. Maddesi)

ALTINCI BÖLÜM

KAYITDIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELEDE ALINAN TEDBİRLER

6.1Mevzuatta Yapılan Değişiklikler

2008 yılı Ekim ayı itibariyle yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda kayıt dışı istihdamın önlenmesi konusunda önemli hükümler getirilmiştir.

Bunlardan bazıları;

- Ücretlerin bankalara yatırılması zorunluluğu getirilmiştir. “Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik” hükümleri çerçevesinde, 10 un üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde ücretlerin bankalar vasıtasıyla ödenmesi öngörülmüştür.

- Kendi nam ve hesabına çalışanların (tarım da dahil) sigortalılıklarının bildiriminin, faaliyetleri ile ilgili kayıt ve tescilleri yapılan vergi dairesi ve meslek kuruluşlarınca yapılması zorunluluğu getirilmiştir.

- Kayıt dışı istihdam konusunda yapılan denetimlerde caydırıcılık sağlaması için uygulanan idari para cezaları artırılmıştır.

-Esnek çalışanların kayıt altına alınması için düzenlemeler yapılmıştır.

- İsteğe bağlı sigortaya müracaat ve devam şartları kolaylaştırılarak, daha fazla kişinin kayıt altına alınması, bunların genel sağlık sigortası kapsamına alınmaları ve dolayısıyla sisteme dahil edilmeleri, dolayısıyla kayıt dışı istihdamın önlenmesi amaçlanmıştır.

- Tarımsal faaliyetlerde bulunanların sisteme dahil edilmesine yönelik olarak, sigortalılık için prime esas kazançları ve ödeyecekleri prim miktarlarının 15 yıla yayılacak şekilde kademeli olarak artırılması öngörülerek, daha fazla kişinin sisteme dahil edilmesi öngörülmüş ve bunların genel sağlık sigortası kapsamına alınmaları da sağlanarak sigortalılıkları özendirilmiştir.

- Kanunun 8 inci maddesinin yedinci fıkrası hükümlerine istinaden; bankalar ve kamu kurum ve kuruluşlarına işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol etme yükümlülüğü getirilmiştir.

Söz konusu madde hükmüne istinaden, 28/9/2008 tarihli ve 27011 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5510 Sayılı Kanunun 8 inci Maddesinin Yedinci Fıkrasının Uygulanması Hakkındaki Tebliğ gereğince, 2008 yılı Ekim ayından itibaren bankalar ve kamu idarelerine işlem yaptıkları kişilerin “kimlik ve mesleki” bilgilerinin de zorunlu olarak alınarak Kurumumuza bildirimleri sağlanmıştır.(SGK,Kayıtdışı İstihdam,Kurumumuzca Yapılan Çalışmalar)

Bu kapsamda; tüm bankalar, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, Milli Eğitim Bakanlığı, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret

Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı, Çevre ve Orman Bakanlığı, PTT Genel Müdürlüğü, Özerk Spor Federasyonları, TTNET Anonim Şirketi, Türk Telekomünikasyon (Türk Telekom Anonim Şirketi, Turkcell, Vodafone ve AVEA GSM Operatörleri), Noterler, TOKİ, Açıköğretim Fakültesi, TEDAŞ, Kredi ve Yurtlar Kurumu, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü gibi kurum ve kuruluşlardan 2008 yılı Ekim ayından itibaren T.C. kimlik numaraları ile birlikte “mesleki bilgiler” alınmaya ve alınan bilgilerden sigortalılık kontrolü yapılmaya başlanmıştır.

- Kanunun 59 uncu maddesinin yedinci fıkrası gereğince, 27/9/2008 tarihli ve 27010 sayılı Kamu İdarelerinin Denetim Elamanlarınca Yapılan Tespitler Hakkında Yönetmelik çıkarılarak, kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan sigortalılık tespitlerine ilişkin tutanak ve raporların değerlendirilmesi yapılmaktadır.

- 2010 yılı Mayıs ayından itibaren Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığından yoklama fişleri alınarak, fişlerde kayıtlı olanların Kurumumuza kayıtlı olup olmadıklarının kontrolü yapılmaya başlanmıştır.

- Kayıt dışı istihdamın önlenmesi çalışmaları kapsamında taşra birimlerinde “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Servisi” kurulmuştur.

- Kurumumuzca kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik rehberlik ve teftiş faaliyetlerine ağırlık verilmiştir.

- Taşra birimlerimizde denetim yapma ve istihdam edilmek üzere sosyal güvenlik kontrol memuru sayısı artırılmış, ayrıca 6111 sayılı Kanunla sosyal güvenlik denetmeni unvan ve kadrosu ihdas edilmiştir.

6.2 Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) ve Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejileri:

04.10.2006 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 2006/28 sayılı Başbakanlık Genelgesinde, ülke ekonomisini ve sosyal hayatı olumsuz etkileyen kayıt dışı istihdamla mücadelenin ancak halkın, kamu yönetiminin ve sosyal tarafların birlikteliği ile etkin bir şekilde yürütülebileceği, bu amaçla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca hazırlanan “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi”nin, genelge ekinde yer aldığı, “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi”nin uygulanmasının ve sonuçların denetlenmesinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın sorumluluğunda olduğu, kayıt dışı istihdamla mücadeleyi planlı ve koordineli bir şekilde yönetmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı bünyesinde Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Koordinatörlüğü kurulduğu, il düzeyinde kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik çalışmaların valilerin sorumluluğunda ilgili tüm kuruluşların katkı ve katılımları ile yürütülmesinin uygun görüldüğü belirtilmiştir.(Arca,2012)

6.3 Kayıt dışı İstihdamı Önlemeye Yönelik Alınabilecek Tedbirler

1.Sigortalının Kendisini Kuruma Bildirmesi Zorunlu hale getirilmelidir. 5510 sayılı yasaya göre ‘Sigortalılar, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde, sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını Kuruma bildirirler. Ancak, sigortalının kendini bildirmemesi, sigortalı aleyhine delil teşkil etmez’ hükmü yer almaktadır. Burada amaçlanan işe giren sigortalıların işveren tarafından hiç bildirilmemesinin yahut geç bildirilmesinin önüne geçmekti, ancak bu yükümlülüğü yerine getirmeyen sigortalıya karşı kurumca herhangi bir müeyyide öngörülmemesi bu maddenin amacı olan çapraz kontrolü engellemiştir. Şuan uygulamada sigortalılar işe girdiklerinde SGK’ya bildirim yapmamaktadır.(Kaleli,2013)

2.Sosyal yardım ve sosyal sigorta sisteminde kayıt dışı çalışmayı özendiren yardım ya da aylık kesme gibi uygulamalar yeniden gözden geçirilmeli ve uygun olanlar kaldırılmalıdır. Sosyal sigortalar açısından durum incelendiğinde, yetim aylığı alan kişinin çalışması halinde yetim aylığı tamamen, dul eşin çalışması halinde ise aldığı dul aylığı kısmen kesilmektedir. Çalışan kişinin emekli olması halinde ise Yasa’ya göre sosyal güvenlik destek primi ödemesi gerekmektedir. Sosyal güvenlik destek primi emeklinin bağımsız çalışması halinde yaşlılık aylığının %15’i, bağımlı çalışması halinde ise aldığı ücretinin en az %31’i en fazla %36,5’i kadardır. Üstelik sosyal güvenlik destek primi ödemek iş kazası ve meslek hastalığı hali hariç herhangi bir ek edim sağlamamaktadır (Yaşlılık aylığında artış gibi). Çalışan emeklileri sistem içerisine sokmanın bir yolu da sosyal güvenlik destek primi karşılığında emeklilere ek bir edim sağlamak olabilir. Belirtilen edim, toptan olabileceği gibi, aylıklarda artış şeklinde de olabilir. Aksi takdirde SGK istatistiklerine göre ortalama 51 yaşında yaşlılık aylığı almaya başlayan emekliler işgücü piyasasında sigortasız olarak çalışmaya devam edeceklerdir. Böylelikle gelir idaresinin vergi, SGK’nın ise prim kaybı devam edecektir. Yaşlıların kayıtlı ve düzenli çalışmalarını sağlamak aktif yaşlanma politikaları ile de tutarlıdır.(Karadeniz,2012:36)

3.Kamu kurum ve kuruluşları ile SGK’nın ortak veri tabanı kullanması kayıtlı istihdama pozitif etki yapacaktır. Ortak veri tabanı kullanılmasıyla tüm vatandaşların işlemlerinin tek bir numara üzerinden izlenmesi sağlanabilir. Tüm kurumların işlemlerinde gerçek kişilere ait işyerleri T.C. Vatandaşlık Numarası, tüzel kişilere ait işyerleri ise vergi numarası ile izlenebilir. Böylelikle, Gelir İdaresi, SGK, Belediyeler, Sağlık İl Müdürlükleri, Emniyet Genel Müdürlüğü ve diğer işyeri ruhsatı vermeye yetkili ya da işyerinde denetim yapan birimler tek bir veri tabanından kendilerine ilişkin verileri izleyebilir ve diğer veriler ile çapraz kontrol yapabilirler. (Karadeniz,2012:38)

4. Aylık prim hizmet belgesinde meslek kodu uygulamasına geçilmeli ve sigortalıların yaptıkları mesleklerle aldıkları ücret arasındaki kontroller otomatik yapılabilmelidir. Gelir İdaresi Başkanlığı’na ticari, zirai ve serbest meslek kazancı dolayısıyla yapılan bildirimlerin (vergi matrahlarının) bağımsız çalışanın kazancı olarak esas alınması, düşük kazanç bildirimini önleyebilecek

olup bağımsız çalışanların düşük prim ödemelerini önlemek için en önemli stratejilerden bir tanesidir. (Karadeniz,2012:38)

5.Kıdem tazminatı bireyin emeklilik yaşı öncesi işten ayrılması halinde yaşlılık aylığını hak edene kadar işsiz kaldığı dönemde ya da emeklilik yaşı döneminde ek gelir sağlayan bir tasarruf aracı olabilir. Mevcut haliyle işlemeyen kıdem tazminatı kurumu, yeni sistemde işçinin kolaylıkla erişebildiği ve kendisine gerçekten gelir sağlayan bir tasarrufa dönüşebilir. Böylelikle kıdem tazminatı konusunda işçi ve işveren arasında kıdem tazminatı konusunda yaşanan uyuşmazlıklar ortadan kalkabileceği gibi, işverenin çeşitli nedenlerle (ekonomik kriz vb.) işyerini kapatmak zorunda kaldığı durumlarda işçiye kıdem tazminatı ödeyememesi haline de rastlanılmayacaktır. (Karadeniz,2012:39)

SONUÇ

Sosyal Güvenlik insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. İnsanlar en ilkel çağlarda bile kendilerini tehlikelerde uzak tutup gelecek hesabı yapmışlardır. İnsanlar gelecek kaygısı olan tek varlıktır. Bugünden yarının hesabını yaparak yarın muhtemel karşılaşacağı, hastalık yaşlılık işsizlik ev ölüm gibi tehlikelere karşı sosyal güvenlik sistemiyle tedbir almaktadır. Ülkemizde sosyal güvenlik cumhuriyetin ilanından daha sonra kurumsal yapıya kavuşmuştur. Son olarak da 2008 yılında üç farklı kurum olarak faaliyette bulunan E.S, BAĞ-KUR ve SSK Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) çatısı altında birleştirilerek çok başlılık ortadan kaldırılmıştır. Ülkemizde Sosyal Güvenlik Kurumu ile birlikte Genel Sağlık uygulamasına geçilmiş ve toplumun tüm kesimi SGK'nın şemsiyesi altına alınmıştır.

Ülkemizde Sosyal Güvenlik Kurumunun genel bazı sorunları bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi sosyal güvenlik sisteminin finansmanın neredeyse tamamını sağlayan primlerin tahsilatın da yaşanan sorunlar. Daha sonra sistemin aktif- pasif dengesini bozan emeklilik sistemi olup emeklilik yaşının belli dönemlerde aşağıya çekilerek insanların en verimli dönemlerinde emekli yapılması ve sosyal güvenlik sisteminin ödemelerinin gelirlerini karşılayamaması bu durumdan dolayı sistemin devamlı açık vermesidir. Sosyal Güvenlik sistemi açısından sorun teşkil eden bir diğer konu ise sağlık harcamalarının kontrol altına alınamamasıdır. Kayıtdışı çalışmada sosyal güvenlik sistemini tehdit bir diğer faktördür.

Kayıtdışı çalışmaya kısaca işverenlerin çalıştırdıkları işçileri vergi dairesine ve sosyal güvenlik kurumuna bilmemesi diyebiliriz. Kayıtdışı çalışmanın işçilere, işverenlere ve devlete büyük bir zararı vardır. İşçi açısından bakıldığında belki çalıştığı zaman diliminde bir problem olarak çıkmaya bilir ama bir hastalık, iş kazası, malullük ve işsiz kazası gibi durumlarda işçi açısından büyük bir problem olarak işçinin karşısına çıkmaktadır. İşveren açısından bakıldığında ise işçiyi çalıştırdığı esnada devlete vergi ve prim ödemeyerek işçi giderlerinden kar ettiğini düşünebilir. Ancak devlet kurumları tarafından yapılan denetimlerde bir fiili tespit yapılırsa veya kayıtdışı çalıştırılan işçinin mahkemeye başvurarak çalışmalarını ispatlaması durumunda işverenin ödeyeceği idari para cezası, prim ve vergi ödemeleri işverene normal zamanki bildiriminden çok daha büyük maliyetlere sebep olmaktadır. Kayıtdışı çalışmadan dolayı devletin çok büyük prim ve vergi kaybı olmaktadır.

Kayıtdışı çalışma ile ilgili TÜİK'in yayınlamış olduğu hane halkı işgücü çalışma istatistiklerine baktığımızda en çok kayıtdışı çalışmanın bulunduğu sektör tarım sektörüdür. Kayıtdışı çalışmanın tarım sektöründe daha çok olmasının nedeni tarım sektöründe kurumsallaşmaya geçilememiş olması hala ilkel yöntemlerle tarımın yapılıyor olması, tarımda çalışanların çoğunluğunun aile bütçesine katkı yapmak için çalışan kadınlardan oluşması ve en önemlisi tarım sektöründe çalışanların ya okuma-yazma bilmemesi yada ilkokul mezunu olması ki buda çalışan insanların haklarını arama konusunda bir zaaf olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların çalışma

hayatında bir sektörde çalışmaya başlaması ile birlikte kadınlardaki kayıtdışı çalışma oranları azalmakla birlikte hala kayıtdışı çalışma içinde büyük bir oranı temsil etmektedirler. Kayıtdışı çalışmayı tetikleyen bir diğer konu ise çocuk çalışanlardır. Ülkemizde küçük yaşta çocukların çalıştırıldığı sektörler incelendiğinde tarım ve sanayi sektörü başta gelmektedir. Türkiye çevresindeki kendine komşu bir çok ülkeye göre ekonomik açıdan daha gelişmiş bir durumda olduğunda ülkelerinden Türkiye'ye yasal olmayan yollardan çalışmaya gelen yabancı işçilerde kayıtdışı çalışmayı artırmaktadır.

Ülkemizde kayıtdışı çalışmayı azaltma konusunda birçok çalışma yapılmaktadır. Bunların içinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan çalışmalarda bulunmaktadır. SGK tarafından işverenlerin prim borçlarını zamanında ödemesi için çıkarılan, işveren primini zamanında ödeyen işverenlere işveren priminden 5 puanlık indirim teşvikinin prim tahsilâtlarını artırdığı gibi kayıtlı çalışmayı teşvik açısından büyük bir önem arz etmektedir. İşverenlere belirli bir dönemdeki çalıştırmış oldukları işçi ortalamasının üzerinde çalıştıracakları 18 yaşından büyük, erkek ve kadınların işveren primlerinin belli bir zaman diliminde hazinece karşılanması sağlanmıştır. Bu uygulama başlı başına kayıtlı çalışmayı teşvik etmekte olup işverenin üzerindeki maliyeti belirli zaman diliminde hazine üstlenmektedir.

Kayıtdışı çalışmayı azaltma çalışması olarak Sosyal Güvenlik Kurumu artık Kurumlarla işbirliği yaparak bilgi paylaşımına başlamıştır. Kayıtdışı çalışma konusunda bireyleri daha küçük yaşta bilinçlendirme amaçlı sosyal güvenlik haftası boyunca okullarda çocuklara sosyal güvenlik ile ilgili seminerler verilmektedir. SGK İl Müdürlüğünde görev yapan idareciler tarafından belirli zaman dilimlerinde sivil toplum kuruluşları ile bir araya gelinerek bilgilendirilmeler yapılmaktadır.

KAYNAKÇA

- 200 bin yabancı kaçak işçi var.(2012).Erişim:<http://www.ntvmsnbc.com/id/25361037>, 14.02.2013
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. Erişim:<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm> 13.03.2013
- 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İşverene Uygulanan Teşvikler ve Diğer Uygulamalar,http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/mevzuat/konu_bazli_mevzuat,12.03.2013
- Acar,İ.A ve Kitapçı, İ.(2008).Sosyal Güvenliğin Demografik Boyutu: Türkiye'deki Emeklilik Sistemindeki Değişim,2008,Maliye Dergisi,Sayı: 154 Erişim:<http://www.sgb.gov.tr/Sayfalar/MaliyeDergisi.aspx> 02.04.2013
- Açıkel,M.(2013).Reformun Amacı Sürdürülebilir Bir Sosyal Güvenlik.*Bülten Sosyal Güvenlik Kurumu Aylık Haber Bülteni Dergisi*, Ocak 2013, Sayı:52
- Akalın,G ve Kesikoğlu.F.(2007).*Türkiye'de Kayıtdışı Ekonomi ve Büyüme İlişkisi*,Bülent Ecevit Üniversitesi Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi,cilt.3,sayı.5
- Akbukak,S ve Akbulak,Y.(2004).Sosyal Güvenlik Kurumlarının Kaynak Sorunları ve Çözüm Önerileri,Ankara,*Maliye hesap Uzmanları Vakfı Yayınları Yayın No:17*
- Akyüz,F.(2008).Sosyal Yardımdan Sosyal Sigortaya: Bismarckyan ve İngiltere Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Tarihsel Dönüşümü, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, cilt 1, sayı 5. Erişim: http://www.sosyalarastirmalar.com/cilt1/sayi5/sayi5pdf/akyuz_ferhat.pdf, 22.09.2013
- Alper,Y.(2008).ABD Sosyal Güvenlik Sistemi Bir Model Olabilir Mi?,*Çimento İşveren Dergisi*, Erişim: <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale130.pdf>,22.09.13
- Alper,Y.Değer,Ç.Sayan,S.(2012).*Nüfus Bilim ve Yönetim: Sosyal Güvenlik (Emeklilik) Sistemine Bakış*. TÜSİAD RAPORU.Yayın No: TÜSİAD-T/2012-11/535
- ALPTEKİN,E.(2007).Türkiye'nin Bitmeyen Derdi, "Kayıtdışı", erişim: <http://www.izto.org.tr/e-oda/ar-ge-bulten/onceki-raporlarimiz>,17.09.2013
- Altan,Ö,Z.,Gerek,N.,Aydın,U.,Baybora,D.,Gökçek Karaca,N.,Oral,İ.,(2007).*İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*.Eskişehir:Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Yayın No:1694
- Andaç,F.(2010).*İşsizlik Sigortası*. Ankara, 2.Baskı, Hermes Ofset. Yayın No:66
- Arca,C.(2012).Kayıtdışı İstihdam Gerçeği ve Mücadele Yöntemleri, <http://www.isvesosyalguvenlik.com/kayit-disi-istihdam-gercegi-ve-mucadele-yontemleri/#.UiCorZJrN0t>,29.08.2013
- Arca,C.(2012).Kayıtdışı İstihdam Gerçeği ve Mücadele Yöntemleri.<http://www.isvesosyalguvenlik.com/anasayfa/makale6.htm>,12.03.2013
- Arıcı,K. ve Alper,Y.*SosyalGüvenlik*.Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:2659

- Arıcı,K.(1999).Sosyal Sigorta Sistemimizde Ölüm Sigortasından Ana-Babaya Sağlanan Sosyal Güvenlik Yardımları,*Kamu- İş Dergisi* Cilt:4, Sayı:4, Ocak 1999
- Arslan,İ.Bozkurt,C.,Nakıpoğlu,F.veGürsel,E.(2011).*Kayıtdışı İstihdamın Gaziantep Ekonomisi Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi*,Gaziantep Ticaret Odası Yayını
- Aslanoğlu,S ve Yıldız,S.(2007).Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi Olgusu, Bu Olguyu Azaltmaya Yönelik Çözüm Arayışları ve Bir Öneri:Rasyo Analizi Yoluyla Etkin Bir İnceleme Sisteminin Oluşturulması,*Sosyo Ekonomi Dergisi*, Yıl.3, Sayı:6
- Asunakutlu,T.(2001).Sigorta Açısından Güvenlik ve Risk.*Mevzuat Dergisi*.2001/07.sayı:43
- Atatanır,H(2011).Sosyal Güvenlik ve Aile yardımı Uygulamaları.*Çalışma İlişkileri Dergisi*.2011/01.Sayı:1
- Avşar,Z.Öğütoğulları,E. (2012). Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği ile Mücadele Stratejileri, *Sosyal Güvenlik Dergisi*,2012/01
- Ayhan,A.(30.11.2012),Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri.*Sosyal Güvenlik Dergisi*,2012/1,42
- Başbuğ,A.(2011).Ankara, Kamu İşyerlerinde Sıra dışı İstihdam Uygulamaları :Taşeron İşçiliği ve Geçici Personel(4-c), *Kamu ’da Sosyal Politika Dergisi*, Norm Yazılım
- Bayhan,V.,Tatar,T.vePehlivanoğlu,P.(2011).*Öğrenilmiş Sosyal Güvenliğin Çaresizliği.Öz İplik- İş Sendikası İle Malatya Ticaret ve Sanayi Odası’’Sosyal Diyaloğ ve Eğitim Yoluyla Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi’’* Projesi.Ankara, Saha Araştırma Raporu.www.kayitliistihdam.com
- Bayrı,O.(2004).Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması: Bir Genel Reform Çerçevesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2004, C.9,S.2
- Bülbül,O.G. ve Bayhan V.(2011).Kayıtlı Çalışma Süreci ve Tekstil Sektörü İşletmelerinin Yeniden Yapılandırılması El Kitabı.Ankara.www.kayitliistihdam.com
- Cam,E.(2003).Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar,Çelik İş Sendikası Dergisi,11.03.2013,s,7 Erişim: <http://www.academia.edu/561077>, 14.02.2013
- Celal Bayar Üniv. S.B.E <http://www2.bayar.edu.tr/sosyal/dergi5/3Gokbunar-Koc.pdf>. 02.04.2013
- Cengiz,S.(2009).Ekonomideki Kur Belirsizliği ve Şoklarının İşgücü Piyasası Üzerine Etkisi:1989-2006 Türkiye Örneği,*İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*,Cilt: 23 Ocak 2009 Sayı: 1
- Civan,O.Gökalp,A.(2011).Göçmen İşçi Kavramı ve Göçmen İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği, *Çalışma Ve Toplum Dergisi*,2011/01
- Çelik,A.(2002).*Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Türkiye*.Ankara, Kamu-İş Eğitim Yayınları
- Çelik,F.(2013).Ülkemizi, Çağ Atlayan Bir Konuma Getirdik.*Bülten Sosyal Güvenlik Kurumu Aylık Haber Bülteni Dergisi*, Ocak 2013, Sayı:52

- Çetin,R.(2007). İngiltere, Almanya ve Türkiye’de sosyal güvenlik sistemleri ve sağlık reformları, erişim: <http://www.emekdunyasi.net/ed/arastirmalar/450-ingiltere-almanya-ve-turkiye-de-sosyal-guvenlik-sistemleri-ve-saglik-reformlari> 26.01.14
- Çetinbaş,H.ve Vergil,H.(2003)Türkiye’de Kayıtdışı Ekonominin Tahmini,Doğuş Üniversitesi Dergisi,4 (1)
- Çiloğlu,İ.(2000).Teşvik Politikalarının Yönlendirme Gücü,*Hazine Dergisi*, Ocak 2000,Sayı:13
- ÇSGB.İstatistikler, <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/cgm.portal?page=asgari>,26.01.2014
- Dilik,S.(2004). Sosyal Güvenliğin Finansmanında Yansıma Olayı-Primler ve Devlet. *Kamu-İş Sendikası Dergisi*,2004/04, Cilt 7
- Dinler,Z.(2011).*İktisada Giriş*.(17.baskı).Bursa.Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Duygulu,E ve Pehlivan,P.(2004).*Sosyal Güvenlik Kurumlarının Kaynak Sorunları ve Çözüm Önerileri*,Ankara,Maliye hesap Uzmanları Vakfı Yayınları Yayın No:17
- Egeli,H ve Özen,A.(2009).*Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılmasına Yönelik Reform Sürecinin Değerlendirilmesi*, Ekim 2009,Yıl 12, Sayı 142
- Eleveli,B.Bafra Kayıtlı İstihdamın Özendirilmesi Projesi Eğitim Programları Kayıtlı İstihdam Ve Kazanımları Eğitimi, Erişim:www.bafraidem.org/kitap/kitap.../kayitli_istihdam_kazanimlari.pdf,26.01.2014
- Erdoğan,Ö.(2011).Kayıtlı İşçi Ücretlerinde Veri Kaçaklarını ve Sosyal Güvenlik Primi Kaçaklarını Önlemek Amacıyla Sendikalarına Üyeliğin Özendirilmesi,*Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1
- Erdut,T.(2005).İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü.*Çalışma ve Toplum Dergisi*.2005/03, sayı:6
- Erdut,Z.(2007). Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri, *Çalışma ve Toplum Dergisi*,2007/01
- Gökbayrak,Ş.(2010).Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü.*Çalışma ve Toplum Dergisi*,2010/02, sayı:25
- Gökbunar, A.R ve Koç,Ö.E.(2009).*Demografik Değişimlerin Sosyal Güvenlik Kurumlarına Etkisi ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumlarının Mali Yapısının Analizi*,Cilt:7 Sayı:1
- Greif,W ve Hisarcıklıoğlu,R.(2010).AB ve Türkiyedeki Kayıtdışı Ekonomi,Erişim: [http://www.tobb.org.tr/AvrupaBirligiDairesi/Dokumanlar/Faaliyetler/kik/\(11\)%20kayitdisi-ekon_trx.pdf](http://www.tobb.org.tr/AvrupaBirligiDairesi/Dokumanlar/Faaliyetler/kik/(11)%20kayitdisi-ekon_trx.pdf),30.08.2013
- Güloğlu,T.Korkmaz,A. ve Kip,M.(2003).Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış,<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1008&context=intlvf>, 14.03.2013
- Gümüş,E.(2010).Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi : Mevcut Durum, Sorunlar ve Öneriler, Erişim:<http://arsiv.setav.org/ups/dosya/44645.pdf>. 02.04.2013

- Güvercin,C,H.(03.05.2004).Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi,*Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 2004/02, Cilt.57
- Güzel,A.Sosyal Güvenliğin Çağdaş Dinamikleri,Erişim:<http://www.toprakisveren.org.tr/1999-43-aliguzel.pdf> 31.03.2013
- Hacımahmutoğlu,H.(2009).*Türkiye’deki Sosyal Yardım Sisteminin Değerlendirilmesi*. DPT-Uzmanlık Tezleri Yayın No:2803
- İş Kanunu Özürlü İstihdamı, Erişim:<http://www.kit-up.net/web/mevzuatlar.html> 08.04.2013
- Kaleli,E.(2013).Kayıtdışı İstihdam Nasıl Önlenebilir?.Erişim: <http://www.calismarehberi.com/kayit-disi-istihdam-nasil-onlenebilir-makale,99.html,26.10.13>
- Kara,M ve Duruel,M.(2005).Türkiye’de Ekonomik Büyümenin İstihdam Yaratamama Sorunu, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:50
- Karaarslan,E.(2011).Kayıtdışı İstihdamın Çözümünün Önündeki En Önemli Engel: Kendi İradeleri İle Kayıtdışı Çalışanlar. *TÜSİAD Görüş Dergisi*, Şubat 2011
- Karaaslan, E.(2010). *Kayıtdışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği*, Mali Hizmetler Derneği, Yayın No:7
- Karaaslan, E.Kayıtdışı İstihdamın Altında Yatan Sosyal Nedenler. Erişim:<http://www.erkankaraarslan.org/wp-content/uploads/2012/11/makale.pdf> 03.04.2013
- Karaaslan,E.(2010).*Kayıtdışı İstihdamın Altında Yatan Sosyal Nedenler, Temmuz-Ekim 2010*, Türk-İş Sayı:390
- Karaaslan,E.(2010).*Türkiyede Kayıtdışı İstihdam*,Ankara,Mali Hizmetler Derneği Yayın No:7
- Karadeniz,O.(2012). T.C. Kalkınma Bakanlığı Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) *Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği*, Özel İhtisas Komisyonu 1. Taslak Rapor.
- Karakurum Özdemir,K.(2011).Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi: Nedenler, Sonuçlar, Politikalar.*TÜSİAD Görüş Dergisi*, Şubat 2011
- Kayhan,N.(2012).Çocuk İşçiliği, Ilo/Ipec Deneyimi Işığında Sanayide Çalışan Çocukların Sorunları,*Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:10
- Kayhan,N.(2012).Çocuk İşçiliği, Ipec Deneyimi Işığında Sanayide Çalışan Çocukların Sorunları, *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*,cilt:4, N:1
- Kayıtdışı İstihdam Türleri, Erişim:<http://www.kit-up.net/web/kayitdisiturleri.html> 02.04.2013
- Kayıtdışı İstihdam ve Yabancı İşçi Çalıştırılmasının Önlanması, Erişim: <http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/ish102.pdf> 14.04.2013
- Kayıtdışı İstihdamla Mücadele (Kadim) Projesi, Erişim: <http://www.kayitdisiekonomi.com/files/20061004-13-1.pdf> 16.04.2013
- Kayıtlı İstihdam teşviki İçin: Kit-Up.test2.wyg.com.tr/Portals/0/PRESS/SCAN/KriterEkimSayisi.pdf 09.04.2013)
- Kesici,M.R.(2010).Türkiye Ekonomisinin Yüksek Büyüme Evresinde İstihdam ve İşsizlik, *İşGüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Temmuz /2010, Cilt 12, Sayı 3

- Kurt,R.(2011).Beş puan prim indirimi ne zaman sona erecek?.<http://www.resulkurt.com/?artikel,4413/> 12.03.2013
- Levent,R.(2012).Kayıtdışı İstihdam, Erişim:<http://www.isvesosyalguvenlik.com/anasayfa/makale21.htm> 14.02.2013
- Lordoğlu,K.(2007).Türkiye’de Çalışma Hayatının Bir Parçası Olarak Yabancı Çalışmalar.*Çalışma ve Toplum Dergisi*,2007/03,sayı:14
- Metin,Ş.(2011).Kayıtdışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu:Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışma,Uzmanlık Tezi,Erişim:www.kadininstatusu.gov.tr, 13.04.2013
- MSG Yayın Kurulu.(2010).Mevsimlik Tarım İşçilerinin Yasal Durumu,*Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ekim Kasım, Aralık/2010
- Nacaroğlu,A.5 Puanlık İşveren İndirimi.<http://www.calismarehberi.com/ahmet-nacaroglu-makale,10.html>.12.03.2013
- Niğde Üniversitesi.(2013).Neden Sosyal Güvenlik?.
<http://www.nigde.edu.tr/sosyalguvenlik/page.php?page=18> 10.02.2013
- Önder,İ.(2000).Kayıtdışı Ekonomi ve Vergileme,*İ.Ü Siyasal Fakültesi Dergisi*:23-24
- Özçelik,Ö ve Özcan,E. Kayıtdışı Ekonominin Sebepleri, Etkileri, Ölçümü, Erişim:<http://kayitdisiekonomi.com/makale/detay.asp?id=34>,03.09.2013
- Öztürk,E.(2005).Sosyal Güvenlik Kurumlarında Tel Çatı Çalışmaları Üzerine. *Sayıstay Dergisi*,Ocak-Mart 2005, Sayı:56
- San,S.(2009).Türkiye’de Kayıtlı-Kayıtdışı Çalışanların Yapısal Farklılıklarının Sosyal Devlet Bağlamında Sorgulanması.*Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:XXVII, Sayı:II
- Saraç,T.B.(2012). Kayıtdışı Ekonomi ve İşsizlik İlişkisi: Türkiye Örneği(2000/1-2011/2).*Sosyo Ekonomi Dergisi*,Temmuz Aralık 2012.
- Saraç,T.B.(2012).Kayıtdışı Ekonomi ve işsizlik İlişkisi: Türkiye Örneği(2000/1-2011/2), *Sosyo Ekonomi Dergisi*, Temmuz-Aralık 2012-2
- Sarıca,A.O.(2006).Kayıtdışı İstihdam ve Mücadele Yöntemleri,Planlama Uzmanlığı Tezi, Erişim:www.kalkinma.gov.tr/.31.08.2013
- Sarıeroğlu,J.(2010).Çalışma Hayatı ve Kadın, *Kamuda Sosyal Politika Dergisi*,2010/01, Sayı:12, Yıl 4
- Sarılı,M.A.(2002).Türkiye’de Kayıtdışı Ekonominin Boyutları, Nedenleri, Etkileri ve Alınması Gereken Tedbirler,*Bankacılar Dergisi*,2002,Sayı:41
- Sgk, Kayıtlı İstihdamın Teşviki Kapsamında Kurumlar Arası İşbirliğine İlişkin En İyi AB Uygulamaları, Yayın No:98, Erişim: http://www.sgk.gov.tr/yayinlar/kayitli_istihdam_tesvik_ab_uygulamalari.pdf,30.08.2013

- SGK,(2011).2011-54 sayılı Genelge, Erişim:www.sgk.gov.tr,01.09.2013
- SGK,Avrupa Birliği’de Sosyal Güvenlik.(2012).SGK Yayın No:46, Erişim: http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/1c91ed69-d987-4a7d-a951-f6845462a0ad/sgk_kitap_46.pdf?MOD=AJPERES, 23.09.2013
- SGK,İşveren Prim Oranları, Erişim: Erişim:www.sgk.gov.tr,01.09.2013
- SGK,İşverenlerin Prim Ödeme İşlemleri,Erişim: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/isveren/isverenlerin_prim_odeme_islemleri/,02.09.2013
- SGK,Kayıtdışı İstihdam,Kurumumuzca Yapılan Çalışmalar,Erişim: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sigortalilik/kayitdisi_istihdam/,30.08.2013
- Sosyal Güvenlik Kurumu .(2013).Tarihçe.www.sgk.gov.tr.11.02.2013
- Sugözü,İ.H.(2010).Kayıtdışı Ekonomiyi ÖnlemedeVergi Politikaları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı,19, Cilt:13
- Süngü,Y.(2006).Sosyal Güvenlik reformunun Gelir Dağılımı Üzerindeki Etkisi,*TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kasım 2006-Şubat 2007,Cilt:20,Sayı:4-5
- Süngü,Y.(2007).Kayıtdışı İstihdamın Denetimi ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler.*TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*,Kasım 2007/Şubat 2008, sayı2-3,cilt:21
- ŞEN, Gülşen (2008) AB ve Türkiye’de Kayıt dışı İstihdam ve Etkileri Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şenocak,H.Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi,Erişim:<http://journals.istanbul.edu.tr/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/view/94/89> 31.03.2013
- Taşçı,F.(2010).Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar:İsveç, Almanya,İngiltere ve İtalya Örnekleri,Çalışma ve Toplum Dergisi 2010/1 Erişim: <http://calismatoplum.org/sayi24/tasci.pdf>, 23.09.2013
- Taymaz,E.(2010).*Büyüme,İstihdam,Vasıflar ve Kadın İşgücü,Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı Çalışma Raporu*,Mart 2010, Sayı:6
- Tokol,A.(2000).*Sosyal Politika*.(2.Baskı)Bursa,Rota Ofset Matbaacılık ve Ambalaj A.Ş
- Toksöz,G.(1999).Türkiye’de Kadın İşgücü ve Enformel Sektörde İstihdam,Bursa,Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Türkiye’de kadın İşgücü Semineri-1
- Topçuk,Y.(2006).Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği, Yüksek Lisans Tezi, erişim: [www.YTOPCUK, SDEMİRBİLEK - dersindir.net](http://www.YTOPCUK,SDEMİRBİLEK-dersindir.net) 11.04.2013
- Topçuoğlu,M. ve Öztürk,M.(2009).Özel Sigorta Girişiminin Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Önemi.*SDÜVizyoner Dergisi*. 2009/1,Cilt.1
- Tuncay,C.İşsizlik Sigortasının Kapsamı ve İşsizlik Ödeneği, Erişim: <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale118.pdf> 07.04.2013

- Turan,E.(2003).Sosyal Güvenlik Hakkı. Erişim:kamu-is.org.tr/pdf/7316.pdf 10.11.13
- Uğur,S.(2004).*Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi*. Tşof Plaka Matbaacılık A.Ş
- Uluslararası Çalışma Örgütü Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı (IPEC), Erişim:<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/child.htm>, 13.02.13
- Ulutürk,S ve Dane,K.(2009).Uluslararası Sosyal Haklar Sempozyumu.(Ankara). Belediye İş Sendikası Yayını
- Umdu,E.(2011).4447 Sayılı Kanunun Geçici 10. Maddesindeki Teşvikte Ortalama Sigortalı Sayısının Hesaplanması ve Teşvikten Yararlanma, *İSMMMO Mali Çözüm Dergisi*,Eylül-Ekim 2011, Sayı:107
- Unicef.İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi.<http://www.unicef.org/turkey/udhr/gi17.html> 10.03.2013
- Unisef, Tehlikeli Çocuk İşçiliği, https://osha.europa.eu/fop/turkey/tr/.../cv_a_4_cocuk_isciligi.pdf, 12.03.2012
- Üçlü Yapıda Sosyal Diyalog ve Kayıtdışı İstihdamUlusal Konferansı Bildirgesi,2006, Erişim:http://www.ilo.org/Search3/search.do?searchWhat=%C3%A7ocuk+%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fanlar&locale=en_US, 13.02.13
- Ülgen,S ve Öztürk, U.(2007).Kayıtdışı Ekonomi Türkiye Serüveni, Şubat 2007, Erişim: http://www.deloitte.com/view/tr_tr/tr/hizmetlerimiz/denetim/95921060261fb110VgnVCM10000ba42f00aRCRD.htm 11.04.2013
- Yazıcı,A.(2009).Kayıtdışı Ekonomi ve Geçiş Ülkeleri,*Selçuk Üniversitesi İİBF Dergisi*,2008, sayı:16

ÖZ GEÇMİŞ

1983 Kahramanmaraş doğumluyum. İlkokul, ortaokul ve lise eğitimimi Kahramanmaraş'ta tamamladım. 203 yılında Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu işletmecilik bölümünden mezun oldum. Aynı yıl Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesine kayıt oldum 2005 yılında mezun oldum. 2004 yılında İstanbul Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne memur olarak atandım. 2011 yılında kurum içi yer değiştirme ile Gaziantep Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne atandım burada memur olarak çalışmaktayım. Evliyim 1 yaşında bir kızım var.