



Sayı
13

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına / Denetmenlerin

BAKIŞ / AÇISI



TÜRKİYE CUMHURİYETİ'NİN YÜZÜNCÜ YILI



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına / Denetmenlerin

BAKIŞ AÇISI

Sahibi:

Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Adına:
Mustafa ŞAHİN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü:

Cansu ÇELİK KARABACAK

Editör:

Doç. Dr. Okan Güray BÜLBÜL

Yayın Türü:

Ulusal Süreli

Yayın Aralığı:

1 Yıl

Dili:

Türkçe ve İngilizce

Basım Yeri:

Atalay Matbaası Büyük Sanayii 1. Cadde Elif Sokak
7/236-237 iskitler / ANKARA

Tel:

0312 384 4182

Sertifika No:

15689

Basım Tarihi:

Ekim 2024

ISSN:

2149 – 9438

İletişim Bilgileri:

Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği;
Kavaklıdere Mahallesi, Kızılırmak Cad. No:18/2 06680
Çankaya ANKARA
Tel: 0312 995 0743
Web Site: www.sgd.org.tr
e-mail: yonetim@sgd.org.tr



Yayın Kurulu;

Doç. Dr. Okan Güray BÜLBÜL
Cansu ÇELİK KARABACAK
Merve ÇATALTEPE
Damla ÇELİK

Hakem Kurulu;

Prof. Dr. Abdurrahman İlhan ORAL
Prof. Dr. Coşkun SARAÇ
Prof. Dr. Gürol ÖZCÜRE
Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Prof. Dr. Yusuf ALPER
Prof. Dr. Aysen TOKOL
Prof. Dr. Dilek BAYBORA
Prof. Dr. Hatice EROL
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Prof. Dr. Erdem CAM
Prof. Dr. Çağatay Edgücan ŞAHİN
Prof. Dr. Fatma KOCABAŞ
Doç. Dr. Hande Bahar AYKAÇ
Doç. Dr. Seda TEKELİ
Doç. Dr. Nagihan DURUSOY ÖZTEPE
Doç. Dr. Serdar ORHAN
Doç. Dr. Aslı KAVURMACI
Doç. Dr. Dilek DULAY YANGIN
Doç. Dr. Emre KOL
Doç. Dr. Ömer Can ÇEVİK
Dr. Öğr. Üyesi Erhan GÜLCAN
Doç. Dr. Işıl KURNAZ

Bu Sayının Hakemleri;

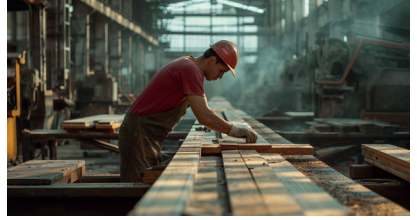
Av. Pamir BAŞER
Dr. Mustafa KILIÇ

İÇİNDEKİLER

Başkanın Mesajı.....	4
Editörden.....	6
Dernekten.....	8
Bakanlık Ziyaretleri.....	9
İl Müdürleri İle Yapılan Görüşmeler.....	21
Dernek İl Temsilcileri İle Toplantılar.....	24
Düzenlendi	
Geleneksel İftar Programlarımız.....	24
Cumhuriyetin İlk Yüzyılında Sosyal Güvenlik Alanında Yaşanan Gelişmeler.....	30
Kayıt Dışı Çalışmanın Nedenleri ve Sosyal Güvenlik Ahlakı Çerçevesinde Sonuçları.....	38
Asgari İşçilik Uygulamaları-Sosyal Güvenlik Ahlakı-Sosyal Güvenlik Hakkı İlişkisi.....	48
Sosyal Güvenlik Ahlakı Çerçevesinde Sahte Sigortalılık ve Denetimi.....	64
Analık Halinin Sosyal Güvenlik Ahlakı.....	71
Açısından Değerlendirilmesi	
Sosyal Güvenlik Suistimali Anlaşmalı Boşanma.....	80
Deprem Sonrası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanda Alınan Tedbir ve Düzenlemeler İlişkin Bir Değerlendirme.....	84
2023 Yılında Sosyal Güvenlik Denetmenlerince Yapılan Denetimlere İlişkin Sonuçlar.....	101
Kayıt Dışı İstihdamın Farklı Boyutları.....	103
Hakemli Makaleler İçin Yayın İlkeleri.....	127
Makale Yazım Kuralları.....	129



TÜRKİYE CUMHURİYETİ'NİN YÜZÜNCÜ YILI CUMHURİYETİN İLK YÜZYILINDA SOSYAL GÜVENLİK ALANINDA YAŞANAN GELİŞMELER s/29



KAYIT DIŞI ÇALIŞMANIN NEDENLERİ VE SOSYAL GÜVENLİK AHLAKI ÇERÇEVESİNDE SONUÇLARI s/37



2023 YILINDA SOSYAL GÜVENLİK DENETMENLERİNCE YAPILAN DENETİMLERE İLİŞKİN SONUÇLAR s/101



KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN FARKLI BOYUTLARI s/103



Saygıdeğer Üstatlarım, Değerli Meslektaşlarım,

Sivil toplum kuruluşları bir ülkeye ruh kazandıran, nefes boruları açan sosyal organizasyonlardır. Bu nedenle sivil toplum kuruluşlarının ve meslek örgütlerinin zamanın ruhunu yakalaması ve gereklerini yerine getirmesi taşıdıkları misyonun önemli bir gereği ve aynı zamanda doğal sonucudur.

Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği'ni Cumhuriyetimizin 100.yılına mana ve mefhumuna uygun olarak belirlenen hedef, misyon, vizyon, strateji ve temel ilkeler ışığında çok daha ileriye taşıyacağına inandığımız Yönetim ve Denetim Kurulu aday listelerimiz siz değerli üyelerimizin ve meslektaşlarımızın taktir ve tensipleriyle ve dernek tarihimizin en yüksek katılımı genel kurulu sonucunda seçilerek 11.E-Genel Kurul olarak tarihe geçmiştir.

Yönetim kurulu olarak; mesleğimizin hakkettiği statüye kavuşması, meslektaşlarımızın yaşadığı sıkıntıların giderilebilmesi açısından büyük bir sorumluluk üstlendiğimizin farkındayız.

Sosyal Güvenlik Denetmenleri olarak; Derneğimizin 17.yılında ve Cumhuriyetimizin 100.yılında birlik ve beraberlik içerisinde belirlenen hedef, misyon, vizyon, strateji ve temel ilkeler ışığında büyük bir azim ve kararlılık içinde çalışmalarımızı sürdürmekteyiz.

HEDEFİMİZ

SGK Merkez Teşkilatına Bağlı Grup Başkanlığı ve Özlük Hakları ile ilgili hazırlanan tasarı ve teklifleri hayata geçirmek.

MİSYONUMUZ

Devlet Denetim Elemanları ailesinin saygın ve onurlu bir üyesi olarak meslektaşlarımızın hak ve hukukunu her alanda korumak ve kollamak.

VİZYONUMUZ

SGK Merkez Teşkilatına Bağlı Grup Başkanlığı ve Özlük Hakları Hedefine ulaşmış, Devlet Denetim Elemanları ailesinin saygın ve onurlu bir üyesi olarak Devlet Memurları Kanunu'nun ehliyet ve liyakat ilkeleri temelinde Denetim Hizmetleri Sınıfı oluşturulmasına katkı sağlamak.

STRATEJİMİZ

SGK Merkez Teşkilatına Bağlı Grup Başkanlığı ve Özlük Hakları hedefimiz ve Devlet Denetim Elemanları ailesinin saygın ve onurlu bir üyesi olarak Denetim Hizmetleri sınıfı oluşturulması için diğer sivil toplum kuruluşları, siyasi partiler, ilgili kamu kurum ve kuruluşları ve basın yayın kuruluşları nezdinde girişimlerde bulunmak, Kamu Denetçiliği Kurumu'na resmi başvuru yolları dahil her türlü hukuki süreç ve usulleri etkin bir şekilde kullanmak.

Yayınımızın, Cumhuriyetimizin 100.yılına özel bu sayısında “sosyal güvenlik” ve “ahlak” konusu ele alınmıştır. Ahlak, bir toplumda genel olarak uyulması beklenen kurallar ve yapılması gereken görevlerin tümü olarak ifade edilebilir. Sosyal güvenlik ahlakı ise Sosyal Güvenlik sisteminin sosyal sigortacılık ilkeleri temelinde sürdürülebilir olması, sosyal güvenlik suistimallerinin önlenmesi ve toplumda yerleşmesi olarak ifade edilebilir. Sosyal güvenlik ahlakı ülkemizin sosyal güvenlik sisteminin sağlam, sürdürülebilir ve öngörülebilir olması açısından çok önemli bir kavramdır. Değerli meslektaşlarımızın katkısı ile Cumhuriyetimizin 100.yılına özel sayısı ve ahlak temasıyla yayıma hazırlanan dergimizin okuyuculara faydalı olması, Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılının da ahlaki temeller ve sosyal güvenlik ahlakı üzerinde yükselmesi en büyük temenni ve beklentimizdir. Keyifli okumalar dileriz.

Saygılarımla.

Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Genel Başkanı
Mustafa ŞAHİN

SOSYAL GÜVENLİĞİN 100 YILI



Türkiye Cumhuriyeti, Anayasasında kendisini sosyal bir hukuk devleti olarak tanımlamaktadır. Sosyal devlet olmanın anlamı, vatandaşlarını sosyal risklere karşı korumak ve bireylerin daha fazla özgürleşmesini sağlamaktır. Bu çerçevede vatandaşlarını insan olmaktan kaynaklanan risklere karşı en geniş ölçüde koruyabilen, vatandaşlarının özgürlüklerini en geniş çerçevede sağlayıp bu özgürlükleri herkes için kullanılabilir kılan devletler, modern sosyal devletler olarak adlandırılmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti 100 yıllık serüveninde sosyal devlet olmanın gereklerini yerine getirmek amacıyla adımlar atmaya devam etmektedir. Ancak sosyal devlet olmanın gereklerini yerine getirmek bugünün dünyasında çok çeşitli zorlukları beraberinde getirmektedir. İklim değişikliği, nüfus artış hızındaki değişimler, küresel göç hareketliliği gibi pek çok unsur yeni sosyal riskleri ortaya çıkarmakta ve bu yeni risklere karşı yeni tedbirlerin alınmasını gerekli kılmaktadır.

Sosyal devletlerin vatandaşlarının refahını sağlamak ve geliştirmek için hayata geçirdikleri sosyal güvenlik sistemlerinin üç ayağı bulunmaktadır. Sosyal sigorta, sosyal hizmet ve sosyal yardım bu üçlü sacayağını oluşturmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti sosyal sigorta sistemini hayata geçirerek kronolojik anlamda başladığı sosyal güvenliğe dair altyapıyı sürecini, sosyal yardım anlamında da önemli bir noktaya getirmiştir. Diğer yandan sosyal hizmetler alanında son dönemde özellikle yerel yönetimler tarafından önemli adımlar atılmaktadır. Buna rağmen sosyal hizmetlere olan gereksinim artmakta sosyal yardım ve sosyal hizmetlerin entegrasyonuna ihtiyaç genişlemektedir. Bu bağlamda bütün dünyada sosyal devlet olmanın gereklerinin yerine getirilmesi anlamında yeni meydan okumalar ve bu meydan okumalara cevap vermeye çalışan sosyal devletler olduğunu söylemek mümkündür.

Atılan bu adımlar ve genel olarak geline nokta da ir elbette ki yeterlilik tartışmaları yapılabilecektir. Bu tartışmaların amacı da, vatandaşların refah ve esenliğinin geliştirilebilmesi için daha geniş kapsamlı, daha bonkör, daha az şartatabiyardımların hayatageçirilmesi olacaktır. Bu çerçevede Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin Bakış Açısı dergisinin bu sayısında Türkiye Cumhuriyetinin 100 yıllık süreçte sosyal güvenlik alanında attığı adımların bir envanterini çıkartmak istedik. Bu noktadaki öncelikli amacımız sosyal güvenlik alanında atılan adımları görerek bütüncül bir değ erlendirmenin yapılab ilmesini sağlamaktı. Buna yönelik olarak da Türkiye Cumhuriyetinin 100 yıllık süreçte sosyal güvenlik alanında attığı adımları kronolojik olarak sıralayıp kısa bir değ erlendirmesini yaptık.

Ayrıca bu sayıda dosya konusu yayın kurulu tarafından “Sosyal Güvenlik Ahlakı” olarak belirlendi. Bu çerçevede yazılarıyla dosya konusuna katkıda bulunan Şerafettin YILDIZ, Mahmut ÇOLAK, Merve ÇATALTEPE, Muzaffer AYTAÇ ve Recep NALBANTÇI'ya yayın kurulu olarak teşekkür ediyoruz. Şerafettin YILDIZ, anlaşmalı boşanma konusunun sosyal güvenlik sisteminde yarattığı sonuçları ve bu çerçevede bu sorunların çözümüne yönelik önerilere yer verdiği yazısıyla dosya konusuna değ erli katkılarda bulundu. Mahmut ÇOLAK asgari işçilik uygulaması çerçevesinde ortaya çıkan sahte sigortalılık sorununun sosyal güvenlik ahlakı ile olan ilişkisini değ erlendirdi, Merve ÇATALTEPE analık sigortasının kötüye kullanılmasını sosyal güvenlik ahlakı açısından ortaya koydu, Muzaffer AYTAÇ kayıt dışı çalışmanın sosyal güvenlik ahlakı çerçevesindeki sonuçlarını değ erlendirdi, Recep NALBANTÇI ise sahte sigortalılık denetimi konusunu sosyal güvenlik ahlakı çerçevesinde ele aldı.

Hakemli makale bölümümüzde ise Fatih BEKTAŞ'ın “Kayıt Dışı İstihdamın Farklı Boyutları” makalesine yer verdik. Ayrıca Mikail BAYIR ve Yunus Emre KÖK tarafından deprem sonrası alınan tedbirlere yönelik olarak hazırlanan makalesi bu sayıda kendisine yer buldu.

Dergimizin okuyucularına katkı sağlaması, alana fayda sağlaması ve Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılının bütün toplumsal kesimler için daha müreffeh ve esenlik içerisinde geçmesi dileğiyle.

Doç. Dr. Okan Güray BÜLBÜL

DERNEK'TEN

Derneğimiz 11. Olağan Genel Kurulu 30 Eylül 2023 tarihinde, dernek tarihimizde bir ilk olarak, elektronik ortamda çevrimiçi şekilde gerçekleştirilmiştir. 1.228 üyemizin katılımı ile gerçekleştirilen Genel Kurul neticesinde Yönetim Kurulu Başkanı olarak seçilen Mustafa ŞAHİN ve Yönetim Kurulu üyelerine 5 Ekim 2023 tarihinde Dernek Genel Merkezimizde devir teslim işlemleri gerçekleştirilmiştir.



BAKANLIK ZİYARETLERİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Sn.Ahmet AYDIN ziyaret edilmiş olup SGK Merkez teşkilatına bağlı Grup Başkanlığı ve Özlük Hakları çalışmamız takdim edilmiştir.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Sayın Adnan ERTEM ile görüşülmüş olup mesleki sorun ve taleplerimiz istişare edilmiş, SGK Merkez teşkilatına bağlı Grup Başkanlığı yazılı tasarımız iletilmiştir.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yard. Sayın Ahmet AYDIN'ın danışmanı olarak görev yapan meslektaşımız Sosyal Güvenlik Denetmeni Sn.Mehmet Akif DURMUŞ ziyaret edilmiş,



Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürü olarak yeni görevine atanan kıymetli meslektaşımız Tuncay CEVHEROĞLU makamında ziyaret edilmiştir.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bakan Danışmanı Prof. Dr. Sayın Fatma AYANOĞLU ziyaret edilmiş olup Merkeze Bağlı Grup Başkanlığı talebimiz ve teklifimiz yazılı olarak iletilmiştir.



Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanımız Sayın Dr. Raci KAYA ziyaret edilmiş olup mesleki sorun ve taleplerimiz yazılı olarak iletilmiş ve istişare edilmiştir.



Sosyal Güvenlik Kurumu Başkan Yardımcısı Sayın Lütfi AYDİN ziyaret edilmiştir.



Sosyal Güvenlik Kurumu Sigorta Primleri Genel Müdürü Sayın Savaş Aliç ve Sigorta Primleri Genel Müdür Yardımcısı Sayın Mürsel Baki ziyaret edilmiştir.



SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanı Sayın B. Uğur ECEVİT makamında ziyaret edilmiş olup mesleki konularda çok verimli bir görüşme gerçekleştirilmiştir.



Sosyal Güvenlik Kurumu Personel Daire Başkanı Sayın Ahmet KAVGACI ziyaret edilmiştir.



Emeklilik Hizmetleri Genel Müdür Yardımcısı, Meslektaşımız Sayın Necmettin ÖZ ziyaret edilmiştir.



Sosyal Güvenlik Kurumu Strateji Başkanı olarak görevlendirilen kıymetli Üstadımız Sayın Bünyamin ESEN ziyaret edilmiş olup mesleki konularda istişarelerde bulunulmuştur.



SGK Rehberlik ve Teftiş Başkan Yardımcısı ve Rapor Değerlendirme Kurulu Başkanı Sayın Murat ÇAKIR ziyaret edilmiş olup mesleki konularda değerlendirmelerde bulunulmuştur.



Kamu Görevlilerini temsilen SGK Yönetim Kurulu üyesi olan Sayın Hüseyin YÜKSEL ziyaret edilmiştir.



Sosyal Güvenlik Kurumu Strateji Geliştirme Başkanı Sayın Onur ÖZTÜRK ziyaret edilmiş olup Merkeze Bağlı Grup Başkanlığı talebimiz ve teklifimiz yazılı olarak iletilmiştir.



Eğitim, Araştırma ve Geliştirme Merkezi Başkanı Sayın Ayhan GEYLANI ziyaret edilmiş olup, Denetim Yapısının İncelenmesi Raporu ile mesleğimize verdiği katkılardan ötürü teşekkürlerimiz sunulmuştur.



SGK Strateji Geliştirme Başkanlığında Daire Başkanı olarak görev yapan kıymetli üstadımız Sayın Mustafa DUMAN ziyaret edilmiştir.



Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünde Daire Başkanı olarak görevlendirilen kıymetli üstadımız Sayın Murat ÖZDAMAR ziyaret edilmiştir.



Sosyal Güvenlik Kurumu Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Daire Başkanı Sayın Ali AYDOĞDU ziyaret edilmiş olup mesleki sorun, talep ve beklentilerimiz istişare edilmiştir.



Sosyal Güvenlik Kurumu Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü İstihdam Teşvikleri Daire Başkanı olarak görevlendirilen kıymetli üstadımız Sayın Nedim CAN ziyaret edilmiştir.



Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yurtdışı Sözleşmeler ve Emeklilik Daire Başkanımız, meslektaşımız Sayın Ramazan ELMA ziyaret edilmiştir.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Prof. Dr. Sayın Vedat IŞIKHAN beyefendinin protokol müdürü olarak görev yapan meslektaşımız Sayın Mert Can ALAYBEYOĞLU ziyaret edilmiştir.



İL MÜDÜRLERİ İLE YAPILAN GÖRÜŞMELER

Ankara Sosyal Güvenlik İl Müdürü Sayın Saffet TEMEL, İstanbul Sosyal Güvenlik İl Müdürü Sayın Harun SERTBAŞ, Edirne Sosyal Güvenlik İl Müdürü Sayın Süleyman LALE, Kırklareli Sosyal Güvenlik İl Müdürü Sayın Şenol GENEL, Tekirdağ Sosyal Güvenlik İl Müdürü Sayın F. Derya ALAN, Kocaeli Sosyal Güvenlik İl Müdürü Sayın İsmail ÜNLÜ ziyaret edilmiş olup mesleki sorun, talep ve beklentilerimiz istişare edilmiştir.







DERNEK İL TEMSİLCİLERİ İLE TOPLANTILAR DÜZENLENDİ

Dernek faaliyetlerimiz ile ilgili olarak yıl içinde 4 defa geniş katılımlı on-line il temsilcileri bilgilendirme toplantımız gerçekleştirilmiştir. Yapılan toplantılarda meslektaşlarımızın illerinde mesleğimizin icra edilme şekli hakkında bilgi alışverişinde bulunulmuştur.



GELENEKSEL İFTAR PROGRAMLARIMIZ

Derneğimizce düzenlenen geleneksel iftar yemeğinde Kurum bürokratlarımız ve meslektaşlarımızla bir araya gelinmiştir. İftar programına teşrif eden Kurum Başkan Yardımcımız Lütfi AYDIN başta olmak üzere tüm Kurum bürokratlarımıza ve meslektaşlarımıza teşekkür ederiz.



Derneğimiz İstanbul Şubesi Geleneksel İftar Programı SGK Üsküdar Sosyal Tesislerinde Kurum Yöneticileri, Meslek Odası ve Sendika Temsilcileri, Maliye bürokratları, akademisyenler ve dernek üyelerimizin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.



Sakarya Sosyal Güvenlik Denetmenliğimizce organize edilen iftar programına katılım sağlayan Genel Başkanımız Mustafa ŞAHİN'e çiçek ve plaket takdim edilmiştir.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Merkezi'nde eğitim gören meslektaşlarımız ziyaret edilerek Derneğimizin hediyeleri takdim edilmiş ve faaliyetlerimiz hakkında bilgilendirmeler yapılmıştır.



Ankara'da gerçekleştirilen Sosyal Güvenlik Denetmenliği yetki ve yerlilik sınavlarında yönetim Kurulu üyelerimiz sınav noktasında da hazır bulunmuş, sınav öncesi ve sonrasında derneğimiz ikramlarını katılımcılara sunmuştur.



Mesleğimize son olarak atanan 12. dönem Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcıları Kartal SGM'de, Fatih SGM'de, Zeytinburnu SGM'de ve Esenyurt SGM'de göreve başlayan meslektaşlarımız ziyaret edilmiş ve sonrasında yeni döneme yönelik 5 günlük mesleki eğitim programına katılım sağlanmıştır.



İstanbul Ticaret Odası 19.Mali Müşavirler Meslek Komitesi tarafından düzenlenen "Ekonominin Sosyal Güvenlik Paydaşları Güz Dönemi Kahvaltı Etkinliği"nde meslektaşlarımız, Kurum yöneticilerimiz, meslek odaları ve sektör temsilcileri ile bir araya geldik.



Büro Memur-Sen Genel Merkezi ziyaret edilerek Genel Başkan Sayın Yusuf YAZGAN, Ankara 1 No'lu Şube Başkanı Hasan Aydoğan ve SGK Yönetim Kurulu Üyesi Hüseyin Yüksel ile bir araya gelinmiş ve mesleğimizin temel sorunları konusunda istişarede bulunulmuştur.



Büro Memursen Ankara 1 Nolu Şube Başkanı Sayın Hasan Aydoğın ve Yönetim Kurulu Üyeleri, Dernek Genel Merkezimizde ağırlanmıştır.



CUMHURİYETİN İLK YÜZYILINDA SOSYAL GÜVENLİK ALANINDA YAŞANAN GELİŞMELER

Cumhuriyetimizin kurulduğu ilk dönemlerde özellikle kamu kurumlarında sandıklar kurulması yolu ile sigorta ve sosyal güvenlik uygulamaları geliştirilmiştir. Bu kurumlardaki sosyal güvenlik uygulamaları tüm ülkeyi kapsayan nitelikte olmasa da sosyal güvenlik sistemin ilk uygulamaları olması bakımından önemlidir. Bu kapsamda yaşanan gelişmeler şu şekildedir:

1923: 895 sayılı Kanunla İmalat-ı Harbiye Teavün ve Sigorta Sandığı kuruldu. (Bu sandık 1968 yılında Sosyal Sigortalar Kurumuna devredilmiştir.)

1934: 2454 sayılı kanunla Devlet Demir Yolları ve Limanlar İşletme İdaresinin Memur ve Müstahdemleri Tekaüt Sandığı kuruldu.

1935: Telgraf ve Telefon İdaresi Biriktirme ve Yardım Sandığı Nizamnamesi yayınlandı.

1936: 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdi. Bu kanun Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk İş Kanunu olması bakımından son derece önemlidir.

1937: 3137 sayılı Deniz Yolları ve Akay İşletmeleriyle Fabrikalar ve



Havuzlar İdareleri Memur ve Müstahdemleri Tekaüt Kanunu yürürlüğe girdi.

1938: Emlak ve Eytam Bankası Memurları Tekaüt Sandığı ile Devlet Hava Yolları Umum Müdürlüğü Memur ve Müstahdemleri Tekaüt Sandığı kurulmuştur.

1939: 6/1/1939 tarih 3575 sayılı Askerî Fabrikalar Tekaüd ve Muavenet Sandığı Hakkında Kanun ile askeri fabrikalar (kara, deniz, hava dahil) teşkilatında çalışanlara verilecek tazminat ile bunlara veya bunların yetimlerine bağlanacak emekli aylıkları için "Askerî Fabrikalar Tekaüd ve Muavenet Sandığı" adıyla bir sandık kurulmuştur.

1940: 3803 sayılı kanunla Köy Öğretmenleri ve Köy Sağlık Memurları Tekaüt Sandığı kurulmuştur.

1942: 4222 sayılı Kanunla İktisadi Devlet Teşekkülleri Memurları Tekaüt Sandığı kurulmuştur.

1944: Devlet Deniz Yolları ve Limanları İşletme Umum Müdürlüğü Memur ve Müstahdemlerinden Vazife Başında Kazaya Uğrayarak Malul Kalanlara Tahsis Edilecek Maluliyet Hakkında Nizamname çıkarılmıştır.

1945 yılına gelindiğinde ise sosyal sigortanın ülke çapında uygulanması bakımından oldukça büyük öneme sahip gelişmeler yaşanmıştır. Bu tarihten sonra sosyal sigorta uygulamaları çalışılan statülere göre oluşturulan sigorta kolları toplumun tüm kesimlerini kapsayıcı nitelikte olmuştur. Bu kapsamda yaşanan gelişmeler şu şekildedir:

1945: 4792 sayılı Kanunla İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuştur. Bu kurumun kurulması sosyal sigortaların uygulanması bakımından oldukça büyük öneme sahip bir kırılma noktasıdır. Bu kurumun kurulması ile işçilerin sosyal güvenlik hakkını sağlamak üzere kurumsal bir yapı oluşturulmuştur.

Aynı yıl içinde 4772 sayılı Kanunla iş kazalarıyla meslek hastalıkları ve analık sigortaları kurulmuştur. Böylece sigortalıların iş kazasına uğraması, meslek hastalığına tutulması ve analık hallerinde gelir kayıplarına uğramaları halinde, bu kayıplarının telafi edileceği bir güvence sağlanmıştır.

1946: Bir önceki yıl yasal dayanağı oluşturulan "iş kazası ve meslek hastalıkları" ve "analık" sigortaları ilk kez uygulamaya koyulmuştur.

1949: 08.06.1949'da 5434 sayılı Kanunla Emekli Sandığı kurulmuştur. Emekli sandığının kurulması ile memurların ve diğer kamu görevlilerinin sigortaları kurumsal çatı altında birleştirilmiştir.

Emekli Sandığı'nın kurulması ile 1945 yılında işçiler için uygulanmaya başlanan ülke çapındaki sosyal güvenlik uygulamaları bu kez de memur kesimi için uygulanmaya başlamıştır.

1950: Yaşlılık sigortası ilk kez uygulamaya konmuştur. Yaşlılık sigortasının uygulanması ile sigortalıların yalnızca günlük karşılaştığı problemlerde değil, ilerleyen yaşlarında çalışamaz duruma gelmeleri halinde de gelir güvencelerinin olması sağlanmıştır.

1951: "Hastalık sigortası" ilk kez tedrici olarak uygulanmaya başlamıştır.

1957: Yaşlılık sigortasının kapsamı genişletilerek yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası haline getirilmiştir. Böylece uzun vadede sigortalıların karşılaştıkları yaşlılık riskinin yanında malullük halinde sigortalıya ve ölüm halinde sigortalının bakmakla yükümlü olduğu yakınlarına da gelir güvencesi getirilmiştir.

1961: "Sosyal Güvenlik" deyimini ilk kez yeni oluşturulan 1961 Anayasasında yer almış ve böylece sosyal güvenlik hakkı anayasal bir güvence kazanmıştır. Sosyal güvenliğin anayasal güvence kazanması, sosyal devlet ilkesinin uygulanması bakımından oldukça büyük bir öneme sahiptir.

1965: 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı Kanunla Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) kurulmuştur. Sosyal Sigortalar Kurumu'nun kurulması ile İşçi Sigortaları Kurumu, SSK'ya devredilmiştir. 506 sayılı yasa bu zamana kadar değişik biçimlerde kurulan ve dağınık bir yapıda olan sosyal güvenlik kurumlarını, kapsamı genişletilerek Sosyal Sigortalar Kurumu bünyesinde toplamıştır.

1968: 24.02.1968 tarih ve 1005 sayılı İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinde Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir.

1971: 02.09.1971 tarihinde kabul edilen 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur) Kanunu ile bağımsız çalışanları yaşlılık, sakatlık ve ölüm riskleri güvence altına alınmıştır.

1976: 01.07.1976 tarih ve 2022 sayılı 65 yaşını doldurmuş Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir.

1980: 03.02.1980 tarih ve 2330 sayılı Görevleri Nedeniyle Yaralanan Yahut Ölen Kamu Görevlilerine Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir.

1981: 23.04.1981 tarih ve 2453 sayılı Yurt Dışında Görevli Personele Nakdi Tazminat Verilmesi ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir.

1982: Yeni anayasanın Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler bölümünde yer alan 60. Maddesinde "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar." Hükmü ile 1961 Anayasasında yer alan sosyal devlet ilkesini tekrarlamıştır.

1983: 24.05.1983 tarih 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu çıkarılmıştır. Böylece primsiz sosyal güvenlik rejimlerinden olan sosyal hizmetlerin yürütülmesi ve muhtaç durumdaki çocuk, yaşlı ve engellilerin korunması görevi Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumuna verilmiştir.

1985: 05.11.1985 tarih ve 3235 sayılı Kanun ile 1479 sayılı kanunda değişiklik yapılarak Bağ-Kur kapsamında sağlanan sigorta kolları içinde sağlık sigortası dahil edilmiştir.

1986: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu oluşturulmuştur. Bu fon ile devletin çeşitli gelirlerinden ayırdığı bütçe ile herhangi bir geliri olmayan ve sosyal güvenceye sahip olmayan bireylere yardım yapması sağlanmıştır.

1992: Yeşil Kart sistemi uygulanmaya başlamıştır. Böylece herhangi bir işyerinde çalışmayan ve yoksul durumda olan vatandaşların sağlık hakkından ücretsiz yararlanmaları sağlanmıştır.

1995: 18.7.1995 tarihinde TBMM'de onaylanan ve 1996 – 2000 yıllarını kapsayan Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında sosyal güvenlik alanında norm ve standart bütünlüğü sağlamak amacıyla sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesi hedeflenmiştir. Ancak bu hedefin uygulanması yaklaşık 10 sene sonraya kalmıştır.

1999: 25.08.1999 tarih 4447 sayılı yasa çıkarılmıştır. Bu kanunla işsizlik sigortanın oluşturulmasına karar verilmiştir. Ayrıca bu yasa ile sosyal güvenlik sisteminin finansal sorunlarına çözüm üretmek maksadıyla demografik yapıdaki değişiklikler de dikkate alınarak, sosyal güvenlik sisteminde emeklilik yaşı, emeklilik için gerekli toplam prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi, aylık hesaplanması ve prime esas kazançlar gibi konularda değişiklik yapılmış, yasadan sağlanan haklardan yararlanma koşullarında sigortalılar için bir takım zorlayıcı hükümler getirilmiştir.

2000: 01.06.2000 tarihinden itibaren İşsizlik Sigortası uygulanmaya başlamıştır. Böylece işten çıkarılan bağımlı çalışanların işsiz kalmaları halinde belirli bir süre gelir elde edebilmeleri sağlanmıştır.

2003: 27.10.2003 tarihinde bireysel emeklilik sistemi uygulanmaya başlamıştır. Bireysel emeklilik sistemi ile herkese zorunlu sosyal güvenlik sistemi dışında, özel sigorta şirketleri ile bireysel yapılacak anlaşmalar doğrultusunda geleceğine yatırım yapabilme hakkı sağlanmıştır.

Sosyal güvenlik sisteminde yaşanan son önemli kırılma ise 2006 yılında bağımlı çalışanlar, bağımsız çalışanlar ve devlet memurları için farklı uygulanan sigorta uygulamalarının ve bu grupların tabi oldukları sigorta kurumlarının tek çatı altında birleştirilmesi olmuştur.

2006: 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu çıkarılarak Sosyal Sigortalar Kurumu, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur) ve Emekli Sandığı kurumları "Sosyal Güvenlik Kurumu" çatısı altında birleştirilmiştir.

Ayrıca 2006 yılında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu da çıkarılmış olsa da bu kanunda özellikle Emekli Sandığı'nın devrine ilişkin hükümler Anayasa Mahkemesince hukuka aykırı bulunarak iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen maddeler daha sonra 5754 sayılı Kanun ile yeniden düzenlenmiştir.

2008: 01.10.2008 tarihinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun yürürlüğe girmesi ile dağınık yapıda olan sosyal güvenlik mevzuatı tek çatı altında birleştirilerek, uygulamada bütünlüğe gidilmesi hedeflenmiştir.

2012: Genel sağlık sigortası Kanununda yapılan değişiklikler ile yeşil kart uygulaması kaldırılmış, bunun yerine daha önce yeşil kartlı olanlar da

genel sağlık sigortası kapsamına dahil edilmiştir. Böylece genel sağlık sigortasının uygulama alanı da genişletilmiştir.

Görüldüğü gibi cumhuriyetimizin ilk yüzyılında modern topluma geçiş sürecinin hızlanması ile öncelikle sosyal güvenlik sistemi kurulmuş ve ardından sosyal güvenliğin kapsamı sürekli olarak genişlemiştir. Günümüzde ise sosyal güvenlik toplumun çok büyük kısmını kapsamına alan bir yapı haline gelmiştir.

Modern toplumlarda bireylerin ekonomik güvencesini sağlayan sosyal güvenlik sisteminin toplumun genelinde yaygınlaşması; bireylerin dezavantajlı duruma düşmesi halinde gelir güvencesi, hastalanması halinde sağlık güvencesi sağlayarak bireylerin asgari güvencesini sağlaması ve başkalarına muhtaç bırakılmaması bakımından oldukça önemlidir. Sosyal güvenlik hakkı, bireylerin insan onuruna yaraşır şekilde asgari bir güvence sağlaması nedeniyle temel hak ve özgürlüklerinin sağlanmasında ve korunmasında da önemli bir rol üstlenmektedir.

Şüphesiz ki sosyal güvenlik, sosyal, ekonomik ve toplumsal gelişmelere bağlı olarak sürekli evrilen ve güncellenmesi gereken bir sistemdir. Günümüzde sosyal güvenlik sistemimizin karşı karşıya olduğu birçok sorun alanı bulunsa da cumhuriyetimizin yeni yüzyılında yeni ve eski problemlere de çözüm bulunacağına ve ülkemizde sosyal güvenlik sisteminin daha da güçlü olacağına inancımız tamdır.

Sosyal güvenliğin korunması ve geliştirilmesi konusunda Sosyal Güvenlik Denetmenleri olarak bize düşen her konuda elimizden gelen tüm çabayı cumhuriyetimizin yeni yüzyılında da gösterme konusunda kararlıyız.

Cumhuriyetimizin yeni yüzyılı kutlu olsun. Nice yüzyıllara ...



100

TÜRKİYE CUMHURİYETİ'NİN YÜZÜNCÜ YILI





DOSYA

SOSYAL GÜVENLİK AHLAKI

KAYIT DIŞI ÇALIŞMANIN NEDENLERİ VE SOSYAL GÜVENLİK AHLAKI
ÇERÇEVESİNDE SONUÇLARI

KAYIT DIŞI ÇALIŞMANIN NEDENLERİ VE SOSYAL GÜVENLİK AHLAKI ÇERÇEVESİNDE SONUÇLARI

Muzaffer AYTAÇ
Sosyal Güvenlik Denetmeni

Günümüzde yediden yetmişe herkesi kapsayan ve fertleri sosyal tehlikelere karşı korumayı amaç edinen, devletin garantisine sahip kanunî bir sistemi ifade eden sosyal güvenlik ihtiyacı doğumdan önce başlamakta ve hayatlarının her safhasında kendini göstermektedir. İnsanlar yaşamın doğası gereği dahili ve harici birçok tehlike ile karşı karşıyadır. Hastalık, kaza, işsizlik, maluliyet, ihtiyarlık ve nihayet ölüm bu tehlikelerin başlıcalarını teşkil etmektedir. Bunlardan kurtulabilmek, hiç olmazsa tesirlerini azaltabilmek için fertler asırlardan beri çeşitli yollara başvurmuşlardır. Bireysel tasarruf, dini veya ahlaki esaslara dayanan yardım müesseseleri, sosyal yardımlar ve sosyal sigortalar bunların en önemlileri olarak göze çarpmaktadır.

Sosyal güvenliğin birçok tarifi yapılmıştır. Bu hususta müellifler arasında önemli görüş farkları mevcuttur. Bazı yazarlara göre sosyal güvenlik, bireylere kanunlarla sağlanan ve asgarî güvenceleri vermeye çalışan ve bütün sosyal sigortaları kapsayan bir kavram iken bazılarına göre ise sosyal güvenlik araçlarına göre değil, nihai amacına göre açıklanmaktadır. Nihai amaca göre sınıflandıranlar için sosyal güvenlik kavramı, kullandığı tekniklere göre değil, ulaşılması gereken bir amaca göre değerlendirilmektedir.

1982 tarihli Türk Anayasası herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip bulunduğunu kabul etmiş ve bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilâtı kurma veya kurdurma görevini devlete yüklemiştir.

İşgücü ve İstihdam

Toplam işgücü, genel nüfusun çalışmak isteyen ve çalışabilir durumda olan üretken kısmıdır. Bu kavram, işsizlerin ve istihdam edilenlerin toplamından oluşurken, istihdam edilenler söz konusu gruptaki çalışanların sayısını vermektedir. Bu unsurların yıllar itibarıyla gelişimi aşağıda görülmektedir. Cumhuriyetin başlangıç yıllarında 13 milyon olan ülke nüfusu zaman içinde sürekli olarak artmıştır. Aynı şekilde, geçen sürede işgücü ve istihdamın da arttığı görülmektedir. Türkiye gibi

dinamik bir toplumda zaman içinde nüfusun, işgücünün ve istihdamın artması beklentilerin aksine bir gelişme değildir.

İstihdam kavramı en basit anlatımıyla insanların bir işte çalışması olarak tanımlanabilir. İktisadi açıdan ise emeğin üretim süreci içinde kullanılmasını ifade etmektedir.

İstihdam edilenlerin sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer alması zorunludur. İstihdam edilenlerin sosyal güvenlik sistemi içerisinde sigortalılıkları ağırlıklı olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. Maddesinde düzenlenmiştir. Bu kanunda kayıtlı istihdamı zorunlu tutan ve kayıt dışı çalışmayı engelleyen yaptırımlar mevcuttur. Bu kapsamda kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının a ve b numaralı alt bentleri kapsamında sigortalı olması gerekenler, kayıt dışı çalışmanın yoğun olduğu sigortalılardır. Bu sigortalılardan kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının a bendi kapsamındaki sigortalılar, hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar olup, ülkemizde kayıt dışı istihdamın en fazla görüldüğü ve sonuçlarının daha ciddi sorunlar yarattığı alandır. 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının b numaralı alt bentleri kapsamındaki sigortalılar da kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıp, kuruma tescilleri yapılmadan çalışanlardır. İster kendi adına ve hesabına çalışsın isterse de hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılsın, bir kişinin kayıtlı olmamasının birçok sonucu vardır.

Kayıt dışı İstihdam ve Özellikleri

Kayıt dışı istihdam, kamu otoritelerine bildirilmemiş üretim faaliyetlerini yürüten istihdam biçimlerini ifade etmektedir. İşyerinde yapılan bir üretimin ve çalışan kişilerin olmasına karşın, işyerinde çalışan kişiler ilgili kamu kurumlarına bildirilmemektedir.

Kayıt dışı çalışmanın tanımlanmasında, kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin türü ve bu faaliyetlerde istihdam edilen kişilerin profili önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle öncelikle kayıt dışı işçi çalıştıran işyerlerinin ve faaliyet gösterdikleri sektörlerin temel özelliklerinin bilinmesi gerekmektedir. Bu özellikler şu şekilde sıralanabilir:

1. Genellikle emek yoğun işlerin yapıldığı sektörlerde görülmektedir. En yaygın olduğu sektör tarım sektörüdür. Ardından inşaat ve hizmet sektörleri gelmektedir.

2. Kayıt dışı ekonomik faaliyetler çoğunlukla küçük işletmelerde yaygındır.
3. Aile işgücünün yaygın kullanıldığı sektörlerde ve işletmelerde daha sık görülür.

İşyerlerinde kayıt dışı çalıştırılan kişilerin genel özellikleri ise şu şekilde sıralanabilmektedir:

1. Eğitim düzeyleri ve vasıfları genellikle düşüktür.
2. Genç bireylerde daha sık karşılaşılr. Bu durumun nedeni işyerlerinde aranan deneyim eksikliği olabildiği gibi, kişilerin kendilerini güvence altına alma konusundaki isteklerinin yeterli düzeyde olmamasından kaynaklanmaktadır.
3. Kadın işgücü kayıt dışı çalıştırılmaya daha eğilimlidir. Özellikle ev işlerinde veya düşük ücretli sektörlerde çalışan kadınlar bu gruba dahil olabilmektedirler.
4. Düzensiz iç ve dış göçmenlerde kayıt dışı çalışma eğilimi daha yüksektir.
5. Belirli bir süre işsiz kalan bireylerin kayıt dışı çalışma eğilimleri daha yüksektir.

Yukarıda belirtilen özelliklerden de anlaşıldığı üzere kayıt dışı istihdam özellikle eğitim düzeyi ve vasfı düşük, genç veya tecrübesiz olan veya ekonomik ve sosyal koşulları gereği herhangi bir işyerinde bir an önce iş bulmak zorunda olan kişilerin çalıştıkları işyerlerinde görülmektedir. İstihdamın kayıt dışı tutulması işverenlerin maliyetini azalttığından, tecrübesiz, ikame edilebilirliği yüksek ve zor durumdaki kişilerin çalıştıkları sektör ve piyasalarda daha çok görülmektedir.

Ancak her ne kadar kayıt dışı istihdam çoğunlukla çalışanların seçeneksizlikleri ve zor durumları suiistimal edilerek başvuru olan bir yöntem olsa da kimi zaman, çeşitli sebeplerle istihdama katılan kişiler kayıt dışı çalışmak isteyebilmektedirler.

İstihdamı Kayıt dışı Yapan Unsurlar

İstihdamı kayıt dışı yapan ve suç teşkil eden unsur, kişilerin istihdam edilmeleriyle veya çalıştırdıkları sektörlerinyada işyerlerinin illegal olması ile ilgili olmayıp, istihdam edilen kişilerin ilgili mercilere bildirilmeyerek yasal zorunlulukların yerine getirilmemesi ile ilgilidir. Türkiye'nin sosyal güvenlik sisteminde istihdam edilen kişilere ilişkin yasal olarak yerine

getirilmesi gereken yükümlülükler 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer aldığından, istihdam edilen kişilerin bu kanunda belirtilen yükümlülükler doğrultusunda işyerlerinden sigortalı bildirilmemeleri istihdamı kayıt dışı hale getirmektedir.

Sosyal güvenlik sistemimizin tüm fertleri kapsamaması ve hizmetlerin verimliliği açısından kayıtlı istihdamın önemi elzemdir. İstihdamın kayıt dışı olmasının hem kayıt altına alınmayan kişiler nezdinde hem de ülke çapında birçok olumsuz sonucu vardır. Bireyler nezdinde kayıt dışı istihdam en temelinde sosyal güvencesizlik anlamına gelmektedir. Bunun dışında kişiler kayıt dışı çalıştıklarında, o işyerindeki çalışmalarını ispatlayamamaktadır. Bu nedenle hem başka bir iş bulmak istediklerinde bahsedebilecekleri bir iş deneyimi olmamaktadır. Ayrıca bankadan kredi almak istendiğinde ispatlanabilir bir gelir olmadığından bu ve benzeri imkanlardan da yararlanılamamaktadır. Burada bahsedilen ve bahsedilmeyen birçok olumsuzluğu içerdiğinden kayıt dışı çalışma bireylerin birçok konuda dezavantajlı olmalarına neden olmaktadır. Kayıt dışı istihdamın bireyleri etkilemesi dışında toplumun diğer kesimlerini de ilgilendiren birçok dışsal boyutu bulunmaktadır. Örneğin kayıt dışı işçi çalıştıran işveren için maliyeti azaltan bir unsur olduğundan, kayıt dışı işçi çalıştıran işyerlerinin rakibi niteliğinde işyerleri için haksız rekabet oluşturmaktadır. Devlet nezdinde ise bir yandan elde etmesi gereken prim ve vergi gelirlerinin elde edilememesi anlamı taşıırken diğer yandan reel ekonomi politikalarının ve sosyal politikaların oluşturulmasını da zorlaştırmaktadır.

Sosyal güvenlik sisteminin gelir açığı arttıkça sosyal güvenlik sisteminden kaynaklanan yükleri gelecek nesiller taşımak zorunda kalırlar ve dolayısıyla gelecek nesiller sistemden yeterli düzeyde faydalanamazlar.

Kayıt dışı İstihdam – Kayıt dışı Ekonomi ilişkisi

Kayıt dışı istihdam kavramı kayıt dışı ekonomiyi doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle kayıt dışı istihdam konusunu ile kayıt dışı ekonomi arasında sıkı bir ilişki vardır. Kayıt dışı ekonomi, genel olarak vergilendirilmesi gerekli bir gelir elde ettiği halde çeşitli yöntemlerle bu geliri kayıt altına almayan veya aldırmayan ve dolayısıyla vergi, sigorta, harç vb. yasal yükümlülüklerin yerine getirmeksizin kazanç sağlayan kişilerin oluşturduğu ticari, sınai ve diğer faaliyetlerin bir bütünüdür. Kayıt dışı ekonominin yaygın olduğu yerlerde genelde çalışanlar da kayıt altına

alınmamaktadır. Bu yönüyle kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonominin bir boyutu olarak değerlendirilmektedir.

İstihdamın kayıt dışı olması durumunda üretilen katma değer de büyük ölçüde kayıt dışı olmasında sebep olduğundan kayıt dışı istihdam kayıt dışı ekonomiyi de doğrudan ilgilendirmektedir.

Ancak nitelikleri gereği kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam her ne kadar birbirleri ile yakın ilişkide olan kavramlar olsalar da yasal düzenlemeleri, uygulamadaki farklılıkları ve genişliği açısından farklılıklar göstermektedir.

Kayıt dışı İstihdama Neden Olan Faktörler

Kayıt dışı istihdam, ekonomik ve sosyal yapı içerisinde sosyal güvenlik sisteminin ve sosyal güvenlik ahlaki kavramının henüz yeterince gelişmediği ve gelişmekte olan ülkeler olarak tasnif edilen ülkelerde istihdamın önemli bir kaynağını oluşturmaktadır. Bu nitelikteki ülkelerde ekonomik yapılar gelişmeye devam ederken bir yandan çalışana ihtiyaç duyulmakta ancak bir diğer yandan da çalışanların kayıt altına alınmama eğilimi gelişmektedir.

Kayıt dışı istihdama neden olan faktörleri sosyal ve ekonomik yapıdan kaynaklanan nedenler olarak şu şekilde ayırmamız mümkündür:

Sosyal yapıdan kaynaklanan faktörlerin başında eğitim düzeyinin yetersizliği, nüfus artışı, nüfus yapısı, iç ve dış göçler, kentleşme, gecekondulaşma, düzensiz kentleşme, işsizlik ve aile yapısı gibi nedenler gelmektedir.

Ekonomik faktörler ise; temelde ülkenin, bölgenin ve sektörün ekonomik yapısı, piyasadaki rekabet düzeyi, emek arzının fazlalığı, emek piyasasındaki kurumsallaşmanın düzeyi ve girişimciliğin desteklenme düzeyi gibi sebeplerdir.

Kayıt dışı istihdama sebep olan bireysel sebepler ise şu şekilde ayrılabilir:

Kayıt dışı istihdam, bireylerin resmi kayıtlara geçmeden ve vergilendirilmeden çalışması durumudur. Kişisel nedenler, bireylerin kayıt dışı çalışmayı tercih etmesine veya bu duruma zorlanmasına sebep olabilir. İşte kayıt dışı istihdama yol açan başlıca kişisel nedenler:

1. **Düşük Gelir Seviyesi:** Resmi işlerde alınan ücret, bireylerin beklentilerini karşılamadığında, insanlar daha fazla gelir elde etmek için kayıt dışı çalışmayı tercih edebilmektedirler. Kayıt dışı işlerde vergi ve sigorta primi ödenmediğinden, bu şekilde çalışarak daha fazla kazanç sağlanabilmektedir.
2. **Ek İstihdamın Yaygınlığı:** Elde edilen gelir düzeyinin kişinin geçimini sağlama konusunda yeterli olmadığı durumlar kişileri kayıt dışı istihdama teşvik etmektedir. Örneğin aldığı ücretin geçinmesi için yeterli olmadığını düşünen çalışan ve emeklilere gelirlerini yükseltme konusunda bir kaynak oluşturmaktadır.
3. **Eğitim Düzeyi:** Düşük eğitim seviyesine sahip bireyler, resmi iş fırsatlarından yararlanmak için gerekli beceri veya bilgiye sahip olmayabilir. Dolayısıyla bu kişilerin ikame edilebilirlikleri de yüksektir. Bu nedenle, kayıt dışı işlerde çalışmak zorunda kalabilirler.
4. **İş Bulma Zorluğu:** Özellikle gençler, düşük eğitim düzeyine sahip bireyler veya yaşlılar, resmi iş bulmakta zorlanabilir. Bu da onları kayıt dışı işlere yönlendirebilir.
5. **Vergiden ve Primden Kaçınma:** Bireyler, gelir vergisi ödememek veya sosyal güvenlik primi kesintileri ile maaşlarının düşmesini engellemek için kayıt dışı çalışmayı tercih edebilir.
6. **Resmi Süreçlerin Karmaşıklığı:** İşe girmek veya bir iş yapmak için gereken resmi prosedürler (sigorta, vergi beyannamesi vb.) bazı bireyler için karmaşık veya zaman alıcı olabilir. Bu nedenle bireyler, bu süreçlerden kaçınmak için kayıt dışı çalışmayı seçebilir. Bunun yanında bazı insanlar geçici olarak para kazanmak için kısa süreli işler yapabilmektedir. Ancak resmi yollarla yaptıkları işleri kayıt altına almak prosedür gerektirdiğinden ve uzun süreceğinden, kayıt dışı işlere yönelmek bu kişiler için daha kolay olabilmektedir.
7. **Göçmenlik Durumu:** Göçmenler, göç ettikleri yerlerde bir an önce gelir kazanabilmek için bulabildikleri ilk işe yönelmektedir. Özellikle yasal statüsü olmayan göçmenler, resmi işlerde çalışamadıkları için kayıt dışı işlere yönelmek zorunda kalabilirler. Yasal olarak herhangi bir statüde göçmen olarak kabul edilen kişiler de çalışma izinlerinin olmaması durumunda resmi işlerde çalışamamakta ve kayıt dışı çalışmaktadırlar.

8. Esneklik İhtiyacı: Bazı bireyler, ailevi sorumluluklar veya eğitim gibi nedenlerle esnek çalışma saatlerine ihtiyaç duyar. Kayıt dışı işler ise, resmi işlere göre daha esnek çalışma koşulları sunabildiğinden kişiler kayıt dışı çalışmayı tercih edebilmektedir.

Kayıt Dışı İstihdamın Sonuçları

Kayıt dışı istihdam olgusunun, kayıt dışı çalışan bireylerin ve genel olarak bir bütün olarak ekonomik ve sosyal yapı üzerinde bozucu etkileri bulunmaktadır. Bu etkileri şu şekilde sıralayabiliriz:

- Sosyal Güvenlik ve Vergi Gelirlerini Azaltır: İstihdam faaliyetinin kayıt altına alınmaması durumunda, kamu kurumlarının (özellikle SGK ve vergi dairelerinin) gelirlerini alamamasına sebebiyet verir.
- Haksız Bir Rekabete Yol Açar: İstihdamın kayıt altına alınmaması, kayıtlı faaliyet gösteren işyerleri aleyhine, rekabeti olumsuz etkiler. Bu durumda yasal yükümlülüklerini yerine getiren işverenler dolaylı olarak cezalandırılmış olur.
- Ekonomik Göstergelerin Doğru Değerlendirilmesini Engellemektedir: Ekonomide kayıtlı sektörün yeterince açık olmaması, piyasalar açısından ekonomik göstergelere karşı güvensizlik oluştururken, yönetenler açısından da alınması gereken tedbirlerin yeterince etkin olamamasına sebep olmaktadır.
- Emeğin Sömürülmesine Yol Açar: Kayıt dışı çalışan kişilerin genellikle ekonomik ve sosyal olarak zor durumdaki kişilerden oluşması, kişilerin dezavantajlı durumlarının daha da dezavantajlı hale gelmesine sebebiyet vermektedir. Nitekim sosyal güvenceden uzak olmak bireylerin sadece bugünlerini etkilemeyip yaşlandıkları dönemde de sosyal güvenliğin sağladığı güvencele ilişkin koşulları da sağlayamamalarına neden olmaktadır.
- İş Barışını ve Toplumsal Barışa Olumsuz Etkiler: Kayıt dışı çalışan kişiler yaşadıkları güvencesizlik sebebiyle işlerine ve işyerlerine aidiyet ve işi sahiplenme konusunda yeterli hassasiyeti göstermezler. Bu ise çalışanların işlerine duydukları saygı ve inancın azalmasına yol açarken, toplumsal olarak da çalışandan yeterli verimin alınmamasına sebebiyet verir.

Kayıt dışı istihdamın sonuçları bu denli ağırken kayıt dışıyla mücadelenin önemi aşikardır. Ülkemizde kayıt dışı istihdamla mücadelede etki rol oynayan meslek gruplarından biri Sosyal Güvenlik Denetmenleridir. Kanun ve alt mevzuattan almış olduğu yetkileri etkin bir şekilde kullanan Sosyal Güvenlik Denetmenlerince Gerçekleştirilen Denetim Sonuçları Sosyal Güvenlik Kurumunun 2022 yılı Faaliyet raporunda belirtilmiş olup, bu kapsamda 152.596 işyeri denetlenmiş, 1.251 işyeri tescil edilmiş, 5.046' sı yabancı uyruklu olmak üzere, toplamda 47.596 kayıt dışı çalışan tespit edilmiştir. Yapılan bu denetimler sonucunda, 66.592.906 TL prim ve 1.073.902.799 TL idari para cezası uygulanmıştır.

SONUÇ

Toplumun her alanında olması gerektiği gibi iş hayatında da dürüstlük ve ahlaka uygun davranmak insanların hem kendilerine hem birlikte çalıştıkları diğer insanlara hem de yaşadıkları topluma karşı temel yükümlülüklerindendir. Sosyal güvenlik bakımından bu yükümlülük yasalarla konulmuş ve uygulanması zorunlu olan kurallara uyma yükümlülüğünü içermektedir. Yasalarda belirtilen yükümlülükler uygun ve dürüst davranmak sosyal güvenlik konusunda ahlakın yeterince olduğu ülkelerde yaşanan bir problem değilken, sosyal güvenliğin toplum nezdinde henüz tam olarak anlaşılamadığı gelişmekte olan ülkelerde yaşanan önemli bir sorun kaynağıdır.

Bilindiği sosyal güvenlik sistemi bireylerin zor durumda kalarak dezavantajlı duruma düşmeleri halinde güvencelerini oluşturan bir sistemdir. Bu sistem her bir çalışanın geçici veya sürekli olarak uğrayabileceği gelir kayıplarını telafi ederek, başka birinin bakımına ve insafına muhtaç duruma düşmesini engellemek amacıyla hareket etmektedir. Ancak kişilerin, kısa vadeli kazanımlarını doğrultusunda hareket ederek kendilerini veya çalıştırdıkları işçilerini kayıt altına almayıp, sistemin dışına itmesi sadece hukuki veya ekonomik bir problem olmayıp büyük bir ahlaki problemdir.

İçsel ve dışsal etkileri oldukça fazla olan bir konuda kayıt dışı istihdamla topyekûn bir tavır alınarak mücadele edilmesi Sosyal Güvenlik Kurumu'nda ağırlıklı olarak Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından yapılmaktadır. Ancak bu konuda yaptırıma dayalı bir sistemin uygulanmasının yanında aynı zamanda ahlakın bir parçası haline getirilerek insanların gönüllü olarak sosyal güvenliği benimsemesi gerekmektedir. Sosyal güvenlik bir ahlakının yeterince geliştirilmesi

halinde bu konu bireylerin, toplumun ve ülkenin ortak meselesi haline gelecek ve bu konuda topyekûn bir mücadeleye girilebilecektir.

KAYNAKÇA

1. <https://www.iktisatsozlugu.com/tr/nedir/sosyal-guvenlik/4247>
Erişim: 03.01.2024
2. Kayıtdışı istihdam oranları http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari Erişim: 03.01.2024,
3. Güloğlu T., Korkmaz A., Kip M., "Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış"
4. Işığışık Ö. (2011); İstihdam ve İşsizlik, Ekin Yayınevi, Bursa,
5. 2022 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu Faaliyet Raporu



DOSYA

SOSYAL GÜVENLİK AHLAKI

ASGARİ İŞÇİLİK UYGULAMALARI - SOSYAL GÜVENLİK AHLAKI -
SOSYAL GÜVENLİK HAKKI İLİŞKİSİ

ASGARI İŞÇİLİK UYGULAMALARI-SOSYAL GÜVENLİK AHLAKI-SOSYAL GÜVENLİK HAKKI İLİŞKİSİ

Mahmut ÇOLAK

SGK, Emekli Sosyal Güvenlik Başmüfettişi

ÖZET: Bu çalışmamızda, sosyal güvenlik ahlaki kapsamında SGK uygulamalarında asgari işçilik denilen SGK'ya bildirilmesi gereken prim gün sayısı, sigortalı sayısı, prime esas kazanç tutarı sistemi üzerinde durulmuştur. Bu sistemde, bildirilmesi gereken sigortalı sayısı tespit edilirken özellikle asgari işçiliğin kişilerle ilişkilendirilerek sosyal güvenlik hakkına katkı sağlaması, kişilerin sosyal güvenliğine başka bir deyişle sigortalı hizmetine etki etmesi ve en nihayetinde sosyal güvenlik haklarına (geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, ölüm geliri, yaşlılık aylığı vb.) bir an önce kavuşması olmalıdır. Bu sistemde sistemi denetleyen müfettişlerin bu hususa dikkat etmesi yanında işverenlerin de işyerlerinde yeteri kadar kişi sigortalı çalıştırması, ücretlerini gerçek ücret olarak bildirmesi aslında sosyal güvenlik ahlakının bir parçası olarak karşımıza çıkacaktır.

ANAHTAR KELİMELE: Sosyal Güvenlik Hakkı, Asgari İşçilik, Yeterli İşçilik, Ölçümlleme, Uzlaşma, İnsan Hakkı, Kayıtdışı İstihdam, Sosyal Güvenlik Ahlakı

1. GİRİŞ

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 25'inci maddesinde; *"her insanın yiyecek, giyecek, konut, tıbbî bakım ve gerekli toplumsal hizmetler de dâhil olmak üzere, kendisinin ve ailesinin sağlığını ve refahını sağlayacak uzun bir yaşam düzeyine hakkı olduğu; işsizlik, hastalık, sakatlık ya da geçim olanaklarından iradesi dışında yoksun kaldığı diğer hallerde güvenlik hakkına sahip olduğu"* ifadesi ile **sosyal güvenlik hakkı da** temel insan hakları arasında sayılarak, kişinin yaşam bütünlüğünün önemli bir ögesi, uluslararası bir metin ile garanti altına alınmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 60'ıncı maddesinde, **"herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu, Devletin bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağı ve gerekli teşkilâtı kuracağı"** belirtilmiştir.

Buna göre, tüm vatandaşların sosyal güvenlik hakkından yararlanması gerekmele birlikte, bu hakkın sağlanması ve kişilerin bugünlerinin ve yarınlarının güvenliği için gereken önlemleri alma ve örgütü kurma görevleri de Devlete verilmiştir.

Çalışanlar için sosyal güvenlik hakkı ile ilgili düzenlemeler yapılırken, hukuksal konumları gözetilerek aynı statüde bulunmayanların bu statülerinin gerekli kıldığı kurallara bağlı tutulmaları Anayasa'nın 10'uncu maddesinde belirtilen kanun önünde eşitlik ilkesinin doğal bir sonucu olup, kanun önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmemekle birlikte durumlarındaki özelliklerin, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerek-tirebileceği ortadadır.

Bu çalışmamızda, sosyal güvenlik ahlaki ve sosyal güvenlik hakkını istismar eden uygulamalar bağlamında Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamalarında asgari işçilik konusu daha çok teknik açıdan değil sosyal güvenlik ahlaki açısından değerlendirilecektir.

2. ASGARI İŞÇİLİK KAVRAMI

Sosyal Güvenlik Kurumunun finansmanı esasen beyan usulüne göre bildirilmekte olan primlere dayanmaktadır. Bu usulden farklı olarak halen **“asgari işçilik”** ve/veya **“yeterli işçilik”** adı altında re' sen prim tahakkuku uygulaması da yapılmaktadır.

Tarihsel gelişim sürecine bakıldığında ise re 'sen prim tahakkuku uygulamasının, asgari işçilikten önce 01.07.1946 tarihinde yürürlüğe giren 4772 sayılı İş kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu'nun 47'nci maddesinin son fıkrasında **“ölçümleme”** adı altında yapılan düzenlemeye kadar uzandığı görülmektedir.

Asgari işçilik kavramı, ilk defa 08.12.1993 tarihinde yürürlüğe giren 3917 sayılı Kanun ile hukuk terminolojimizde yer almıştır. Belirtilen Kanunun 4'üncü maddesinde yer alan, *“...İşin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarının, yapılan işin niteliği, bünyesinde kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan işçi sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurlar dikkate alınarak Sigorta Müfettişince saptanır...”* hükmü ile **“Asgari işçilik”** kavramı

tanımlanmıştır. Kurumca (SSK/SGK) 17.11.1995 tarihinde yayımlanan 16-118 Ek sayılı Genelgede, Asgari İşçilik Uygulaması; dosya memurunca, işveren dosyası üzerinde bir ön değerlendirme yapılmasına ve bu ön değerlendirme sonucu dosyası incelenen işveren işlemlerinin sigorta müfettişi incelemesine sevk edilip edilmeyeceğinin belirlenmesine yönelik bir işlem olarak tanımlanmıştır.

Asgari işçilik; özel bina inşaatları ile ihale konusu işlerde özel inşaatlarda yaklaşık maliyet ve ihaleli işlerde hak ediş bedeline Kurumca önceden belirlenen işçilik oranının uygulanması esasına dayanan üçlü (İlgili Ünitede Kurumca önceden belirlenen işçilik oranının faturalar dikkate alınmadan %25 eksiltilmesi ile bulunması, Sigorta Müfettişi ve SMMM-YMM raporlarına istinaden işçilik faturaları da dikkate alınarak asgari işçiliğin tespit edildiği) sistem denetimi şeklinde uygulanmakta iken, sektörel (devamlı ve mevsimlik işlerde) asgari işçilik önceden belirlenen işçilik oranı söz konusu olmaksızın sadece Kurum Müfettişi incelemesiyle saptanmaktadır.

3. SEKTÖREL ASGARİ İŞÇİLİK KAVRAMI

Sektörel (devamlı-mevsimlik işlerde) asgari işçilik uygulamaları, özel inşaat ve ihale konusu işler haricinde kalan tüm iş ve sektörler için söz konusudur. Her sektördeki işyerinin özellikleri, nitelikleri, büyüklüğü, teknolojisi, verimliliği, emsal işyerleri gibi unsurlar dikkate alınmak üzere tatbik edilmektedir. Önceden belirlenmiş bir işçiliğin standart olarak aynı sektöre veya işe göre uygulanmaması ile uygulamayı sadece Kurum Müfettişinin yapması bu uygulamanın ayırt edici özelliklerindendir.

Bütün bu açıklamalar muvacehesinde sektörel asgari işçiliği; her sektördeki işyerine göre Kuruma bildirilmesi gereken sigortalı sayısı, çalışma süresi veya prime esas kazançların altında beyanda bulunulması nedeniyle, Kurum Müfettişlerinin o işin niteliği, bünyesinde kullanılan teknoloji, emsal işyerlerinin prim matrahı, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının görüşü ve benzeri kıstaslardan hareketle geriye doğru sigortalılarla ilişkilendirilmeksizin, sadece işverene yönelik re'sen prim tahakkuk ettirilmesine ilişkin işlemler bütünü olarak tanımlamak mümkündür.

4. ASGARİ İŞÇİLİK UYGULAMALARININ TARİHSEL GELİŞİMİ

4.1. Ölçümleme Dönemi

Tarihsel gelişim sürecine bakıldığında, ülkemizde bağımlı çalışanlarla ilgili olarak ilk defa 01.07.1946 tarihinde iş kazaları, meslek hastalıkları ve analık risklerine karşı 4772 sayılı “İşkazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası” Kanunuyla primli sisteme dayanan bir sosyal güvenlik getirildiği görülmektedir. Belirtilen Kanunun 47’nci maddesinin son fıkrasında *“Bordro ve bildiriler vaktinde verilmezse veya belge sayılmağa elverişli görülmezse İşçi Sigortaları İdaresi, günlük kazançlar toplamını uygun göreceği yol ve usullere göre ölçümler.”* hükmü ile başlatılan uygulama, asgari işçiliğin ilham kaynağını teşkil etmektedir. Ölçümleme uygulaması dönemi 1987 yılına kadar devam etmiştir.

Ölçümleme; ölçmek sözcüğünden türetilmiştir. Sözlük anlamı itibarıyla “takdir etmek” manasına gelmektedir. Daha geniş bir anlatımla bir nesnenin ebatlarını, miktarını ya da başkaca nitelik ve niceliğinin bir yöntem içerisinde belirlenmesi anlamlarına gelmektedir. Sosyal güvenlik hukukunda, sosyal sigorta primlerinin yetkili kurumlarca ya da idarece re’sen hesaplanması olarak anlamak lazımdır.

Ölçümleme uygulaması döneminde asgari işçilikte olduğu gibi sektörel bazda Kurumun denetim elemanlarınca yapılan incelemeyle asgari işçiliğin tespiti söz konusu değildir. Ancak her ildeki ünitelerin işveren servisince belirli koşulların mevcudiyeti halinde ölçümleme yapılmakta idi. Yapılan ölçümlemede; öncelikle Kurumun denetim elemanlarınca ölçümleme yapılacak işyerinde önceden tutanak tutulmuşsa bu tutanakta ücret ve diğer bilgiler esas alınarak yapılmakta idi. Tutanak yoksa ölçümleme yapılacak aydan önceki bir yıl içinde Kuruma verilmiş olan prim belgelerindeki en yüksek ücretler baz alınarak yapılmakta idi. Belirtilen iki usule göre ölçümleme yapılamamış ise bu durumda işyeri bildirgesindeki bilgiler, işyeri bildirgesinde yeterli bilgi yoksa veya bu belge de Kuruma verilmemiş ise bu defada Kurum denetim elemanlarınca işyeri mahallinde düzenlenen durum tespit tutanağı esas alınarak ölçümleme yapılmakta idi.

4.2. 3917 Sayılı Kanun Dönemi

Sektörel asgari işçilik ilk defa 3917 sayılı Kanunun ile tatbik edilmeye başlanmıştır. Uygulamanın başlangıç tarihi olarak 01.01.1994 esas alınmıştır.

Belirtilen Kanunda;

“Sigorta Müfettişlerinin, İşverenin Kuruma, emsaline veya yapılan işin nitelik ve kapsamına göre işin yürütümü için gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunulduğunu saptamaları halinde, sigorta primleri hesabına esas tutulacak kazançlar toplamının, Sigorta Müfettişi raporuna dayanılarak Kurumca resen hesaplanacaktır.”

“İşin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarının, yapılan işin niteliği, bünyesinde kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan işçi sayısı, ilgili meslek veya Kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurlar dikkate alınarak Sigorta Müfettişince saptanması”

hükümleri yer almaktadır. Kanunda belirtilen düzenlemeden açıkça görüleceği üzere sektörel asgari işçiliği (işin yürütümü için gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının) saptama yetkisi bu kanunda sadece Sigorta Müfettişlerine verilmiştir.

Sektörel bazda asgari işçiliği Sigorta Müfettişi, tespit ederken; o sektörde yer alan işyerinde yapılan işin niteliği, bünyesinde kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan işçi sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşünün alınması gibi unsurları dikkate almaktadır.

Bu dönemde sektörel asgari işçilik uygulamasında;

- 1) Yerel denetim ve nitelik-nicelik tespit tutanaklarına göre saptama
- 2) Benzer işletmelerden tespit edilecek bilgilere göre saptama
- 3) Meslek veya kamu kuruluşlarından alınan bilgilere göre saptama
- 4) Diğer bilgilerin esas alınması suretiyle saptama

- a) Kuruma verilen prim belgelerindeki bilgilere göre saptama
- b) İşyeri bildirgesinde yazılı bilgilere göre saptama
- c) İşyerinin yasa kapsamına alınmasına esas olan tespit tutanağına göre saptama

Kıstasları esas alınmıştır.

1. Yerel Denetim Ve Nitelik-Nicelik Tespit Tutanaklarına Göre

Saptama: İşyeri yerel durum tespiti ve nitelik-nicelik tespit tutanakları, işyerinin fiili durumu yansıttığından, işin yürütümü için gerekli olan en az işçi sayısının, sigortalılara ödenen ücretlerin ve çalışma süresinin (prim ödeme gün sayısının) saptanmasında en gerçekçi belgelerdir. Bu nedenle, 3917 sayılı yasa uyarınca yapılacak incelemelerde öncelikle belirtilen tutanaklar esas alınmaktadır. Yapılan incelemede anılan tutanakların esas alınabilmesi, incelenen ay ile kapasite, gerçekleşen üretim ve teknolojisi bakımından uygunluğuna bağlıdır. Bu özellikleri bir arada taşımayan tutanaklar, doğru bilgi edinilmesini sağlamayabileceğinden, dikkate alınmaları uygun değildir. Yine, mevsimlik işlerde, çalışmanın daraldığı sürede düzenlenmiş tutanaklar, çalışmanın genişletildiği dönem için kullanılamayacağı gibi, çalışmanın yoğun olduğu (genişletildiği) sürede tanzim edilmiş tutanaklarda çalışmanın daraltıldığı süreye yapılacak işlemlerde uygulanmamaktadır. İşyerinde yapılan tespitler sonucu birden fazla tutanak düzenlenmiş ise; kapasite, fiili üretim ve teknoloji uygunluğu bulunan ve incelenen aya en yakın düzenleme gününü taşıyan tutanak dikkate alınacaktır. İncelenen aya göre sonraki bir tarihi taşıyan tutanağın uygulanması gerektiğinde, 506 sayılı Yasanın 78'nci maddesine göre belirlenen asgari günlük kazançtan az olmamak kaydıyla asgari ücret dikkate alınmaktadır. İncelenen ayda birden çok düzenlenmiş tutanak varsa, işçi sayısının fazla olduğu tutanak uygulanmaktadır. İşin yürütümü için gerekli olan en az işçilik miktarı, tutanaklardan saptanan işyerinde çalıştırılan gün işçi sayısı ile ödenen en düşük günlük kazancın çarpılması sonucu bulunacak tutar, bir gün için gerekli olan en az işçilik miktarı olarak kabul edilecektir. Buna göre, benzer işletmelerde aşağıda açıklanan hususların bir arada bulunması icap etmektedir.

2. Benzer İşletmelerden Tespit Edilecek Bilgilere Göre Saptama:

Benzer işletmelerden saptanacak bilgilere göre yapılacak uygulamada emsal işletmelerin aşağıdaki özelliklere sahip olması gerekmektedir.

a) Aynı Çevrede Bulunması

b) Üretilen Mal veya Hizmetin Aynı Cins Olması: Aynı çeşit mal veya hizmet üretmeyen işyerlerinin, benzer işletme biçiminde kabul edilmeleri olanaklı değildir.

c) Üretim Araç Sayıları ve Teknoloji Denkliği: Mal veya hizmetin üretiminde kullanılan makina, araç ve gereçler kapasite ile doğru orantılıdır. Makina, araç ve gereçlerdeki farklılık, çalıştırılan işçi sayısında da farklılık yaratacağından, mal veya hizmet üretim araçlarının denk olmadığı işyerleri benzer işletme olarak kabul edilmeyecektir. Yine, üretim araçlarındaki teknolojik farklılıklar, farklı sayıda işçi çalıştırılması ve ücret ödenmesi sonucunu doğurabilir. Bu nedenle, teknoloji denkliği de göz önünde bulundurulması gereken en önemli kıstaslardan biridir ve benzer işletme seçiminde mutlaka araştırılacak ve göz önünde bulundurulacaktır.

d) Mal veya Hizmet Üretim Kapasite ve Gerçekleşen Üretimin Denk Olması: Yapılan işin niteliği, bünyesinde kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü (makina, araç ve gereçler) üretim kapasitesi ile doğrudan ilgili unsurlardır. Üretim kapasitesi çalışan işçi sayısı ile doğru orantılıdır. Üretim kapasitesinin arttırılması çoğu zaman üretim araçları sayılarının çoğalmasına bağlıdır. Bu bağlamda, üretim araçları sayıları çoğaldıkça çalışan işçi sayısı da artacaktır. Mal ve hizmet üretim kapasiteleri denk olmayan işyerleri, sağlıklı sonuç alınmasını sağlamayabileceğinden, emsal işyeri şeklinde kabul edilmeyecektir. Yine, üretim kapasitesi denkliği, her zaman işin yürütümü için gerekli olan işçi sayısının, çalışma süresinin veya en az işçilik miktarının da denk (eşit) olacağı kesin ilkesini taşımaz. Örneğin: üretim araçları ve işyeri büyüklüğü aynı olan iki lokanta işyerinden, Ankara ili Çankaya çevresinde kurulu olanda daha fazla ve Kıbrıs Köyü Mahallesi kurulu olanda daha az işçi çalıştırılması olasıdır. Mal üretimlerinde kapasite denkliği bir yerde çalışan işçi sayısı yönünden eşitlik sağlasa da, hizmet üretimlerinde bu denkliğin olması olanaklı değildir. Bu nedenle; mal üretimlerinde, kapasite esas olmakla birlikte, fiili üretimlerin de göz önünde bulundurulması, hizmet üretimlerinde ise, kapasite denkliği yanında fiili üretimlerin esas alınması icap etmektedir.

3. Meslek Veya Kamu Kuruluşlarından Alınan Bilgilere Göre Saptama: İşin yürütümü için gerekli olan en az işçilik miktarının yukarıda belirtilen kıstasların esas alınarak uygulanması mümkün değil ise,

yasadaki sıralamaya da uygun olarak işyerinin kurulu bulunduğu ilçe ve ildeki, sonuç alınamadığı takdirde Grup Başkanlığının kurulu olduğu ildeki meslek veya kamu kuruluşlarının bilgi ve görüşlerine başvurma yoluna gidilmektedir. Teftiş dönemini yansıtan yerel denetim tutanağının olmaması, karşılaştırma ve uygulamada esas alınabilecek benzer işletme bulunamaması, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarından bilgi alınamaması halinde, Sanayi Müdürlüklerinden alınan kapasite raporunda yazılı aylık çalıştırılan ortalama işçi sayısı, kamu kuruluşlarından alınan bilgi şeklinde değerlendirilmek suretiyle uygulamada esas alınabilmektedir.

4. Diğer Kıstaslara Göre Saptama: İşyeri Bildirgesinde Yazılı Bilgilere Göre Saptamada; 506 sayılı Yasanın 8'nci maddesine göre işverence düzenlenip Kuruma verilen işyeri veya işyeri devir bildirgesinde yazılı en az ve en çok ücretlerin ortalaması ile sigortalı sayısı nazara alınmak suretiyle hesaplanacak günlük kazançlar toplamı ilgili ayda işin yürütümü için gerekli olan en az gün işçilik miktarı olarak kabul edilecektir. Sigorta primine esas tutulacak kazançlar toplamının gerçeğe en yakın biçimde saptanması için, inceleme yapılan ayda geçerli olan asgari ücretin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu nedenle, en az ve en çok ücretlerin ortalamasının, İş Yasasına göre belirlenen asgari ücretten az olması halinde asgari ücret esas alınmalıdır. Şu kadar ki, asgari ücretin 506/78'e göre saptanacak prime esas asgari günlük kazançtan az olmaması icap etmektedir. Prime esas asgari günlük kazancın fazla olması durumunda uygulamada bu miktar dikkate alınacaktır.

İşyeri veya devir bildirgesinde günlük en az veya en çok ücretin gösterilmemiş olması durumunda incelenen ayda geçerli olan, 506 sayılı Yasanın 78'nci maddesi gereğince tespit edilen prime esas asgari kazançtan az olmamak kaydıyla İş Yasasına göre belirlenen asgari ücret ve çalışan işçi sayısı esas alınmak suretiyle ilgili ayda işin yürütümü için gerekli olan en az gün işçilik tutarı hesaplanacaktır.

İşyerinin, tespit tutanağına istinaden Yasa uygulanmasına alındığının saptanması halinde, tespit tutanağında yazılı sigortalı sayısı ile bu sigortalılara ödendiği tutanakta belirtilen ücretlerin en düşüğü nazara alınmak suretiyle hesaplanacak günlük kazançlar toplamı, işin yürütümü için gerekli olan en az gün işçilik miktarı olarak kabul edilecektir. Saptanan en düşük ücretin, incelenen ayda geçerli olan 506/78'e göre belirlenen prime esas asgari günlük kazançtan az

olmamak kaydıyla, İş Yasası gereğince tespit edilen asgari ücretten az olmaması, az olması durumunda ise asgari ücrete (veya 506/78'e göre belirlenen kazanç fazla ise bu kazanç) yükseltilmesi suretiyle hesaplanması gerekmektedir.

İşin yürütümü için gerekli olduğu aylık olarak saptanan en az işçilik miktarının ilgili ayda Kuruma bildirilen prime esas kazançlar tutarını aşan kısmı ek tahakkuk miktarını teşkil etmektedir. İncelemesi yapılan ayda Kuruma bildirilen prime esas kazançlar toplamı, işin yürütümü için gerekli olduğu belirlenen en az işçilikten fazla ise, ek tahakkuk söz konusu olmayacaktır.

4.3. 616 KHK Dönemi

3917 sayılı Yasa ile getirilen asgari işçilik uygulaması 04.10.2002 tarihinde yürürlüğe giren 24.08.2000 tarih 616 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükten kaldırılmıştır.

616 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin sadece 15'inci maddesinin (e) fıkrasında işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarının saptanmasını SSK Başkanlığı Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığının görevleri arasında sayılmasına karşın, 3917 sayılı Yasadaki gibi asgari işçilik yetkisini kullanırken uyulacak usul ve yöntemlere yer verilmemiştir. Bu nedenle 616 Sayılı KHK'de getirilen düzenlemeyle asgari işçiliğin uygulanıp uygulanmayacağı hususu tartışma konusu olduğundan sektörel asgari işçiliğin uygulanmasına yasal olanak kalmamıştır.

4.4. 4958 Sayılı Yasa Dönemi

616 sayılı KHK dönemindeki tartışmalı uygulama ve hukuksal boşluk 06.08.2003 tarihinde yürürlüğe konulan 4958 Sayılı Yasa ile hiçbir duraksamaya mahal verilmeyecek şekilde giderilmiştir.

4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'nun 49'uncu maddesi ile 506 sayılı Kanunun 130'uncu maddesine eklenen bir ve ikinci fıkralarında;

"İşverenin Kuruma, emsaline, yapılan işin nitelik, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütülmesi için gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunduğu Kurumca saptanması halinde, işin yürütülmesi için gerekli olan asgari işçilik miktarı, yapılan işin niteliği, bünyesinde

kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan işçi sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurları dikkate alarak sigorta müfettişi tarafından tespit edilir.

Sigorta müfettişlerince görevleri sırasında saptanan Kurum alacağını doğuran olay ve bu olaya ilişkin işlemler yemin hariç her türlü delille ispatlanabilir.”

hükümlerine yer verilerek sigorta müfettişlerinin sektörel asgari işçiliği saptama yetkileri ve bu yetkilerin kullanılmasında göz önünde bulundurulması gereken kanuni unsurlara yer verilmiştir.

4958 sayılı Yasa ile yapılan bu düzenlemenin içeriğine bakıldığında, esasen 3917 sayılı Yasa döneminde var olan uygulamaların eksikliklerinin giderildiği, boşlukların doldurulduğu ve uygulamadan edinilen tecrübelerle sektörel asgari işçilik uygulamasının olgunlaştırıldığı görülmektedir.

4.5. 5510 Sayılı Yasa Dönemi

5510 Kanunun *“asgari işçilik uygulaması ve uzlaşma”* başlıklı 85’inci maddesi hükmü:

“ İşverenin, işin emsaline, niteliğine, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütümü açısından gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunduğu tespit halinde, işin yürütümü açısından gerekli olan asgari işçilik tutarı; yapılan işin niteliği, kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan sigortalı sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurlar dikkate alınarak tespit edilir. Söz konusu tespitler, Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından yapılır.

Kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalar tarafından ihale mevzuatına göre yaptırılan işlerden ve özel nitelikteki inşaat işlerinden dolayı bu işleri yapan işveren tarafından yeterli işçilik bildirilmiş olup olmadığı Kurumca araştırılır. Bu araştırma sonucunda yeterli işçiliğin bildirilmemiş olduğu anlaşılırsa, eksik bildirilen işçilik tutarı üzerinden hesaplanan prim tutarı, 89 uncu madde gereği hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte bir ay içinde ödenmek üzere işverene tebliğ edilir. Tebliğ

edilen prim ve gecikme cezası ve gecikme zammının ödendiği veya ödeneceğinin işveren tarafından yazılı olarak taahhüt edilmesi halinde borç kesinleşir. Kuruma verilecek taahhütnamede üstlenilen ödeme yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, işveren hakkında 88 inci ve 89 uncu maddeler uyarınca işlem yapılır. Tebliğ edilen prim ve gecikme cezası ve gecikme zammının ödenmemesi, taahhütname verilmemesi veya Kurumca işyerinin denetlenmesine gerek görülmesi durumunda Kurumca inceleme yapılır.

Bu maddenin birinci ve ikinci fıkrasında belirtilen usullerle Kuruma bildirilmediği tespit edilen asgarî işçilik tutarı üzerinden Kurumca re'sen tahakkuk ettirilen sigorta primleri, 88 inci ve 89 uncu maddeler dikkate alınarak işverene tebliğ edilir. İşveren, tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde Kuruma itiraz edebilir. İtiraz takibi durdurur. Kurumca itirazın reddi halinde işveren, kararın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde yetkili iş mahkemesine başvurabilir. Mahkemeye başvurulması, prim borcunun takip ve tahsilini durdurmaz.

Kurumun denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurlarınca, Kuruma asgarî işçilik tutarının bildirilmediği tespit edilen işyerleri hakkında ayrıca 102 nci maddenin birinci fıkrasının (d) bendi ile (e) bendinin (4) numaralı alt bendi uyarınca idarî para cezası uygulanır.

Kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalar, bu maddenin uygulanmasıyla ilgili Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeye mecburdur.

Kuruma yeterli işçilik tutarının bildirilmiş olup olmadığının araştırılmasında, işin yürütümü için gerekli olan asgarî işçilik tutarının tespitinde dikkate alınacak asgarî işçilik oranlarının saptanması ve asgarî işçilik oranlarına vaki itirazların incelenerek karara bağlanması amacıyla Kurum bünyesinde; Kurum teknik elemanlarından dört üye, Yönetim Kurulunda temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarınca görevlendirilecek iki üye, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden bir üye olmak üzere toplam yedi teknik elemandan oluşan, Asgarî İşçilik Tespit Komisyonu kurulur.

Kurumca gerek görüldüğünde, aynı esaslara göre birden fazla Asgarî İşçilik Tespit Komisyonu kurulabilir. Komisyon salt çoğunlukla toplanır

ve kararlar en az dört üyenin aynı yöndeki oyu ile alınır. Kurum dışındaki üyelerin üst üste üç toplantıya, son altı ay içinde ise beş toplantıya katılmaması halinde, toplantıya katılmayan üyeyi görevlendiren konfederasyonların yerine, üye sayısı bakımından en yüksek bir sonraki konfederasyondan üye davet edilir.

Asgarî İşçilik Tespit Komisyonuna Kurum dışından görevlendirilenlere, katıldıkları her toplantı günü için (2500) gösterge rakamının memur aylıklarının hesabında kullanılan katsayı ile çarpılarak bulunacak tutarı üzerinden huzur hakkı Kurumca ödenir.

(Ek fıkra: 17/4/2008-5754/49 md.) Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurları tarafından devamlı mahiyetteki işyerlerinde yapılan asgari işçilik incelemesi sonucunda tespiti yapılan ve sigortalılara mal edilemeyen fark sigorta primine esas kazanç matrahı üzerinden gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte hesaplanacak sigorta primi ve buna bağlı uygulanacak idari para cezalarında, konuya ilişkin raporun Kurumun ilgili birimine gönderilmesinden önce işverenle uzlaşma yapılabilir. Uzlaşmaya varılması halinde, bu durum tutanakla tespit edilir. Uzlaşılan tutarlar kesin olup, uzlaşma konusu yapılan tutarlar hakkında işverence dava açılmaz ve hiçbir mercie şikâyet ve itirazda bulunulamaz. Uzlaşılan prim ve idari para cezaları, uzlaşma tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren bir ay içinde ödenir. İşveren, uzlaşılan idari para cezası tutarı için ayrıca peşin ödeme indiriminden yararlandırılmaz. Uzlaşılan tutarların, bu sürede tam olarak ödenmemesi halinde uzlaşma bozulur ve uzlaşılan tutarlar kazanılmış hak teşkil etmez. Uzlaşmanın temin edilememiş veya uzlaşma müzakeresinde uzlaşmaya varılamamış olması veya uzlaşmanın bozulması hallerinde işveren, bu konuya ilişkin daha sonra uzlaşma talep edemez.

(Ek fıkra: 17/4/2008-5754/49 md.) Uzlaşma neticesinde indirim yapılması nedeniyle tahsil edilmemiş olan sigorta primlerinin daha sonra Kurum veya mahkeme kararıyla sigortalılara mal edilmesi halinde, daha önce eksik tahsil olunan sigorta primleri, sigortalının çalıştığı süre ve sigorta primine esas kazancı dikkate alınarak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil olunur.

Asgarî İşçilik Tespit Komisyonunun çalışma usul ve esasları, Komisyonda görev alacak teknik elemanların nitelikleri, asgarî işçilik tespitinde uygulanacak yöntem, verilerin belirlenmesi, tamamlanmış

veya devam etmekte olan işlerle ilgili yapılacak yerinde tespit kriterleri, uzlaşma komisyonlarının oluşumu, çalışma usul ve esasları ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usul ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.”

5. ASGARI İŞÇİLİK UYGULAMALARI-SOSYAL GÜVENLİK AHLAKI-SOSYAL GÜVENLİK HAKKI İLİŞKİSİ

İnsanların hayat boyunca yaşam kalitesini etkileyen en önemli unsur sosyal güvence içinde olmaktır. 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 güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar”** hüküm ile açıkça ortaya konmuştur.

Bir mesleki veya sosyal risk yüzünden geliri veya kazancı kesintiye uğramış kimselerin başkalarının yardımına ihtiyaç kalmaksızın, geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılayan bir sistem olarak tanımlanan sosyal güvenlik kavramı; Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre ise **“toplumun kendi üyelerine bir takım kamusal tedbirlerle, hastalık, hamilelik, iş kazası, işsizlik, yaşlılık ve ölümden kaynaklanan tamamen veya esaslı bir şekilde kazanç kaybının neden olacağı ekonomik ve sosyal zorluklara karşı sağladığı koruma, tıbbi bakım tedariki ve çocuklu ailelerin desteklenmesidir.”**

Ülkemizdeki sosyal güvenliğin genel yapısı sosyal devlet anlayışıyla birlikte sigortacılık esaslarına dayanmaktadır. Sigortalılara verilecek sigorta yardımlarının hangi hallerde ve miktarda verileceğı önceden belirlenmiş olup, uzun ve kısa vadeli sigorta kollarında hizmet sunulmaktadır. Sosyal güvenlik sistemi, sosyal devletin gereğı, özel sigortacılıktan farklı olarak birebir fayda/maliyet dengesi gözetilmeden oluşturulmuştur. Bu durum sosyo-ekonomik ve demografik değişimlerin neden olduğu tüm risklerin sistem tarafından taşınmasına neden olmaktadır.

Sigorta sistemimizin finansmanı alınan primler vasıtasıyla sağlanmakta

olup, aktif sigortalılardan alınan primler, tüm sigortalıların ödemelerini karşılamak üzere kullanılmaktadır. Bu tür finansman, dağıtım yöntemi olarak adlandırılmakta ve nesiller arası paylaşım esasına dayanmaktadır.

Ancak, özellikle 2000'li yıllara kadar ülkemizde sosyal güvenlik alanında uzun yıllar mali dengeler gözetilmeden alınan kararlar, sosyal güvenlik sisteminin zayıflamasına neden olmuş ve dolayısıyla sağlık ve sigorta hizmetinin yeterli olmamasına neden olmuştur. Sosyal güvenlik sistemimizde zamanla ortaya çıkan finansal ve yapısal sorunlar, bu alanda reformların yapılmasını kaçınılmaz hale getirmiştir.

Bu kapsamda, 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile yapılan reformla, uzun yıllardır problemlerle gündeme gelen sosyal güvenlik sistemimiz yeniden düzenlenerek, sistemin katılımcı, eşit ve sürdürülebilir bir yapıya kavuşturulması amaçlanmıştır. Dünya sosyal güvenlik tarihinin en önemli ve büyük reformlarından biri olan **“Sosyal Güvenlik Reformu”** gerçekleştirilerek 2006 yılında farklı norm ve standartlara göre hizmet sunan SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı tek çatı altında birleştirilmiştir.

Ölçümleme, sözlük anlamı ile takdir etmek anlamını ifade etmektedir. Sosyal sigortalar uygulamasında ölçümleme, prim alacağını Kurumun tespit etmesi, diğer bir anlatımla re'sen takdir etmesidir. Ölçümleme, işvereni, yasal yükümlülüklerini zamanında yerine getirmeye ve en önemlisi işyerindeki fiili durumu bildirme yükümünü yerine getirmeye zorlamaktadır. Bu şekilde, **Kurumun prim kaybı önlenmeye çalışılırken çalışanların da sosyal güvenceye kavuşması amaçlanmıştır.**

Asgari işçilik uygulaması; bir işin yürütümü için gerekli olan en az sigortalı sayısına, sigorta primine esas kazanç tutarına ve çalışma süresine uygun olarak işverence Kuruma yeterli işçilik bildirilip bildirilmediğinin tespitine yönelik bir uygulama olup, **kayıt dışı istihdamın önlenmesini ve Kurum gelirlerinin artırılmasını amaçlamaktadır.** Asgari işçilik aslında varsayıma (deneyle kanıtlanmamış olmakla birlikte kanıtlanabileceği umulan, mantıksal bir sonuç çıkarmaya dayanak olarak öne sürülen kuramsal düşünce, önerme, deneylerle henüz yeter derecede doğrulanmamış ancak doğrulanacağı umulan teorik düşünce; faraziye, hipotez) dayanır.

6. SONUÇ

Makalemizin diğer bölümlerinde de açıklandığı gibi, bugün geçerli olan adlandırması ile asgari işçilik sistemi, sadece Kurumun prim gelirlerini artırma fonksiyonunu yerine getirmektedir. Bu sistemde, sosyal güvenlik hakkı kapsamında kişilere sosyal güvenlik sağlanmamaktadır. Şöyle ki, eksik işçilik bildiriminde bu eksik işçilik bildiriminin işverenler tarafından çalıştırılan sigortalılardan kime ait olduğu tespiti yapılamamakta, yani sigortalıya/sigortalılara mal edilememektedir. Sistemin en zayıf yönü aslında budur. Hâlbuki Sosyal Güvenlik Kurumunun var oluş sebebi, kayıtlı sigortalılığı teşvik etmek, kayıtsızları kayıt altına almak, kayıt dışı istihdamla mücadele etmektir. Bu anlamda bakıldığında SGK, işverenleri yeterli işçilik bildirimi bulunmasına teşvik etmekte, ancak gerek ihaleli işlerde gerek özel bina inşaatı işlerinde gerekse sektör incelemelerinde yeterli sayıda sigortalı çalıştırılmadığı, prim gün sayısının bildirilmediği, prime esas kazanç tutarının gerçeğe aykırı şekilde bildirildiği nedenleriyle varsayıma dayalı ama bir formül dâhilinde yasal dayanağı olan bir sistemle işverenlere prim yükü yanında idari para cezaları, teşviklerin iptali dahi söz konusu olacak şekilde büyük yaptırımlarla karşı karşıya kalmaktadır. İşte bu noktada, sosyal güvenlik ahlakı devreye girmekte, sosyal güvenlik ahlakı kapsamında hem SGK açısından hem çalışanlar açısından bu sistemin kurgulanması önem arz etmektedir. Kısaca, asgari işçilik sistemi ile hem çalışanlar kazanmalı hem de SGK kazanmalıdır. Yasa koyucuların bu yönde çalışma yapmaları sosyal hukuk devletine katkı sağlayacağı gibi kayıtdışı istihdamı da engelleyecek ve taraflar hakikaten sosyal güvenlik ahlakına/etiğine uygun hareket etmiş olacaktır.

KAYNAKLAR

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
4772 sayılı Kanun
3917 sayılı Kanun
616 sayılı KHK
4958 sayılı Kanun
5510 sayılı Kanun
SSK/SGK Genelgeleri
SSK/SGK Eğitim Notları
www.sgk.gov.tr
Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi



DOSYA

SOSYAL GÜVENLİK AHLAKI

SOSYAL GÜVENLİK AHLAKI ÇERÇEVESİNDE SAHTE SİGORTALILIK
VE DENETİMİ

SOSYAL GÜVENLİK AHLAKI ÇERÇEVESİNDE SAHTE SİGORTALILIK VE DENETİMİ

Recep NALBANTCI
Sosyal Güvenlik Denetmeni

1. AHLAK – ETİK KAVRAMLARI VE SOSYAL GÜVENLİK AHLAKINA AYKIRILIK OLARAK SAHTE SİGORTALILIK KAVRAMI

Ahlak en temel tanımıyla; iyi veya kötü olarak kabul edilen davranışların belirlenmesini sağlayan ve yazılı olmayan kuralların tümüdür. Etik ise felsefenin ahlakla ilgilenen dalını, ahlak felsefesini ifade etmektedir.

Sosyal güvenlik ahlakı ise; sosyal güvenlik sisteminin kurallarına ve mevzuata uygun davranmayı içinde barındıran bir kavramdır. Bu bağlamda başta kayıt dışılık yani sigortasız işçi çalıştırılması olmak üzere; primlerin vadesinde ödenmemesi, muvazaalı boşanma ile Kurumdan yersiz yere aylık alınması sosyal güvenlik ahlakına aykırı fiilleri oluşturmaktadır.

Sosyal güvenlik ahlakına aykırılıklardan biri de sahte sigortalılıktır. En basit tanımıyla sahte sigortalılık kişilerin sigortalı olma şartlarını taşımadığı halde Sosyal Güvenlik sistemine dahil olması ve Sosyal Güvenlik Kurumuna sigortalı bildirimlerinin yapılmasıdır. Genellikle bir işyerinde fiilen çalışmamasına rağmen sigortalı olmanın getirdiği hak ve menfaatlerden faydalanabilmek amacıyla kişiler sahte sigortalılığa başvurabilmektedirler. Kişileri sahte sigortalılığa yönelten birtakım nedenler bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır:

-Emekli maaşına hak kazanabilmek için gerekli prim gün sayısını doldurabilmek

-4/b (Bağ-Kur) kapsamında sigortalı olanların; daha kolay ve avantajlı şartlarda 4/a (SSK) kapsamında sigortalı gösterilmek suretiyle; daha az prim günü üzerinden, daha genç yaşta ve daha fazla emekli maaşına hak kazanabilecek şekilde) emekli olabilmek için 4/a (SSK) kapsamında sigortalı olması

- Sigortalı kadınlara doğum yapmaları halinde ödenen Analık geçici iş göremezlik ödeneğinden (Doğum rapor parası) faydalanabilmek

- Sigortalı gösterildiği işyerinden aldığı ücrete ilişkin bordro ibraz ederek

bankadan kredi çekebilmek

-Sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek (Özellikle 2012 yılına kadar)

-Özel bina inşaatı mahiyetli işyerlerinde asgari işçilik araştırması kapsamında tahakkuk edecek prim tutarını doldurabilmek

-Devlet memurlarının eş durumundan tayin olabilmek amacıyla; tayin olmak istedikleri ilden eşlerini sigortalı olarak gösterme isteği

-İşyerindeki sigortalı işçi sayısını fazla göstermek suretiyle işverenin silah ruhsatı alabilmesi amaçlı

-Bölgesel teşviklerden faydalanabilmek (Teşvik uygulanmayan ilde fiilen çalışan işçinin, teşvik uygulanan başka ildeki şube işyerinden sigortalı gösterilmesi)

-SSK kapsamında sigortalı olmak suretiyle; Genel sağlık sigortalısı ve Bağ-Kur'luya oranla daha fazla sağlık hizmetinden yararlanabilmek

-Bağ-Kur kapsamında sigortalı olan kişilerin Bağ-Kur prim borçlarından dolayı sağlık hizmetlerinden yararlanamadığı durumlarda; SSK kapsamında sigortalı olarak sağlık hizmetinden yararlanabilmek istemeleri

-Yürürlükteki mevzuatın emeklilik şartlarında emekli olabilmek maksadıyla (Sosyal Güvenlik Reformunun yapıldığı dönemde 18 yaşın altındaki kişilerin sigortalı gösterilerek 5510 Sayılı Kanun emeklilik şartlarına tabi olmamak istemeleri nedeniyle)

-Yurt dışında yaşayan gurbetçilerin yurt dışı hizmet borçlanmalarının SSK kapsamında sigortalılık süresi olarak sayılması ve daha avantajlı şartlarla emekli olabilmeleri maksadıyla Türkiye'de sigortalı gösterilmeleri*

**2019 yılında yapılan mevzuat değişikliği ile yurt dışı hizmet borçlanmalarında borçlanma talep tarihindeki en son sigortalılık statüsüne bakılmaksızın; yurt dışı hizmet borçlanma süreleri Bağ-Kur hizmeti kapsamında değerlendirilmeye başlandı. Yani borçlanma talep tarihindeki en son sigortalılık statüsü SSK da olsa; bu kişilerin hizmet borçlanmalarına ait süreler SSK kapsamında değil, Bağ-Kur kapsamında geçmiş sigortalılık süresi olarak kabul edilmeye başlandı.*

Sahte sigortalılığın da kendi aralarında çeşitli türleri bulunmakla beraber; Sosyal Güvenlik Sistemi açısından en tehlikeli türü sahte işyeri denilen;

aslında hiçbir mal ve hizmet üretimi olmayan; Kuruma prim borçlarını da ödemeyen tabela işyerlerinden Kuruma sigortalı işçi bildirilmek suretiyle kişilerin emekli olmalarının sağlanmasıdır. Burada emekli olabilmek ümidiyle insanlar birtakım kişilere prim parası adı altında para ödemekte ise de; bu kişiler bu paraları Sosyal Güvenlik Kurumuna ödememekte, bu yolla haksız kazanç elde etmektedir.

Sahte sigortalılığın diğer bir türünde ise; faal olan ve sigortalı işçisi mevcut olan bir işyerinden; fiili çalışması olmayan; genellikle işverenle akrabalık veya ticari ilişkisi ya da tanışıklığı olan kişilerin primlerini işverene veya Kuruma kendileri ödemek suretiyle sigortalı gösterilmeleridir. Toplum nezdinde primlerin ödendiği ve bu nedenle bu sigortalılığın sahte olmadığı gibi bir kanaat oluşsa da; Sosyal Güvenlik Kurumu için 4/a (SSK) kapsamında sigortalı olma şartı yani hizmet akdiyle bir işverene bağlı çalışma şartı gerçekleşmediği için burada da sahte sigortalılık kavramından bahsedilmektedir.

Bir diğer sahte sigortalılık türü ise kişilerin fiilen çalıştıkları işyerine ait SGK dosyası üzerinden değil; başka bir işyerinin SGK dosyası üzerinden Kuruma sigortalı bildirimlerinin yapılmasıdır. Böyle bir durumun tespiti halinde kişilerin fiilen çalışmadıkları bu işyerlerindeki tüm hizmetlerini yani sahte sigortalı hizmetleri iptal edilecek, fiilen çalıştıkları işyerlerine hizmetleri belli koşulların varlığı halinde aktarılabilecek, aktarım yapılamaması durumunda fiilen çalışmış olmalarına rağmen SGK tarafından bu kişilerin hizmetleri iptal edilecek ve bu kişiler açısından ciddi mağduriyetler oluşacaktır.

2. SAHTE SİGORTALILIĞIN DENETİMİ VE SAHTE SİGORTALILIĞIN TESPİTİ HALİNDE UYGULANACAK YAPTIRIMLAR

Sahte sigortalı bildirimlerine yönelik denetimler genellikle Sosyal Güvenlik Kurumuna Alo 170 İletişim Merkezi veya CİMER vb. kanallar vasıtasıyla intikal eden ihbar ve şikayetler neticesinde yapılmaktadır. Kuruma yapılan bu başvurular gerekli araştırma ve incelemelerin yapılabilmesi için Sosyal Güvenlik Denetmenlerine intikal etmektedir.

Sosyal Güvenlik Denetmenleri bu ihbar ve şikayetlere istinaden işyerinde yerel denetim denilen bizzat işyerine gitmek ve işyerinde fiilen çalışan kişileri tespit etmekte; işyerine ait kayıt ve belgeleri (Yevmiye Defteri, Fatura, Ücret Bordroları gibi) incelemekte, sahte sigortalı bildirimlerin yapıldığı işyeri adresi civarında soruşturma yapmakta, işyerinden sigortalı bildirimleri yapılan diğer kişilerin (Bordro tanıklarının) yazılı beyanlarına başvurmakta, sahte sigortalı bildirilen kişinin ikamet adresi civarında

soruşturma yapmaktadır. Ayrıca Bankalar ve diğer özel / kamu kurum ve kuruluşları ile yazışmalar yapmak suretiyle de sahte sigortalılığa yönelik inceleme yapılabilmekte, yine sahte sigortalı bildirimlerde sorumluluğu olup olmadığına yönelik, işyerinin sigorta bildirimlerini yapan muhasebeci – mali müşavirlerin de yazılı beyanına başvurulabilmektedir. Yapılan araştırma ve incelemeler neticesinde rapor tanzim edilerek Sosyal Güvenlik Kurumunun uğradığı zararın tazmini yoluna gidilmektedir.

Söz konusu rapora istinaden;

-Sahte sigortalı olarak bildirilen tüm hizmetler iptal edilmekte

-Sahte sigortalı olarak Kuruma bildirim yapılan bu kişiler adına SGK'ya ödenmiş primler iade edilmemekte,

-(Belirli şartların varlığı halinde) sahte hizmetlerin iptali sonrasında yararlanma koşullarının kaybedilmesi halinde sahte sigortalıya ve / veya hak sahipleri/bakmakla yükümlü olduğu kişilere sahte hizmetlere istinaden Kurum tarafından sağlanan sağlık harcamalarının faiziyle tahsil edilmesi yoluna gidilmekte,

-Sahte sigortalı olduğu emekli olduktan sonra tespit edilen kişilerin; sahte sigortalı olarak bildirilen bu hizmetlerinin iptalinden sonra emeklilik şartlarını sağlayamama durumunda emekliliklerinin de iptal olması halinde; almış oldukları tüm emekli maaşlarının faiziyle birlikte tahsili yoluna gidilmekte,

-Sahte sigortalı bu hizmetlere istinaden rapor parası, süt parası, malullük aylığı, sürekli iş göremezlik geliri gibi gelir, aylık ve ödenek gibi yersiz ödenen tüm ödemelerin de faiziyle tahsili yoluna gidilmekte;

-Sahte sigortalı bildirilen kişi ya da kişiler hakkında 5237 sayılı TCK 204, 206 ve 207. Maddeleri uyarınca (resmî ve özel belgede sahtecilik suçları) Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunmaktadır.

Sahte sigortalılığın söz konusu bu yaptırımları dışında; sahte sigortalı olarak sigortalı bildirilmeleri nedeniyle bu kişilerin iptal edilen hizmetlerine istinaden; sahte sigortalıların diğer Kurumlar nezdinde faydalanmış oldukları ödenek ve haklardan da yararlanamayacak duruma gelmeleri halinde; örneğin sahte sigortalı olarak bildirilen ve daha sonra bu sahte hizmetlere istinaden işsizlik ödeneği (maaşı) almış olduğu anlaşılan kişilerin, almış oldukları bu ödenekler sahte sigortalı olan bu kişilerden faiziyle tahsil edileceğidir.

Sahte sigortalılığın işverenler açısından yaptırımları ise;

-İşveren hakkında 5237 sayılı TCK 204, 206 ve 207. Maddeleri uyarınca (resmi ve özel belgede sahtecilik suçları) Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunulmakta,

-İşyeri “sahte sigortalı bildirilmemesi” şartına haiz istihdam teşviklerinden yararlanamamakta

-İşyeri bazı kamu ihalelerine alınmamakta

-İşyeri kayıt ve belgelerinin incelenmesi durumunda işyerine idari para cezası uygulanmakta,

-Özel bina inşaatı işyerlerinde; işyeri dosyasından bildirilen sahte hizmetlerin iptal edilmesi neticesinde asgari işçilik uygulaması bakımından eksik işçilik bildiriminin (prim borcunun) ortaya çıkabilmesi

-Sahte sigortalıdan geri istenen ve yersiz ödendiği anlaşılan her türlü ödemelerin, sahte sigortalı bildirimi yapan kusurlu işverenden de yasal faiziyle istenmesidir.

Sahte sigortalı bildirimlerinde sorumluluğu olduğu tespit edilen meslek mensupları (muhasibeciler) hakkında;

-5510 Sayılı Kanunun 12. Maddesi 2. Fıkrası ve Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Ek-4. Maddesi uyarınca işverenle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumlu tutulması,

-Bağlı olduğu meslek odasına disiplin mevzuatı uyarınca işlem yapılabilmesini teminen bilgi verilmesi,

-5237 sayılı TCK 204, 206 ve 207. Maddeleri uyarınca (resmi ve özel belgede sahtecilik suçları) Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunulmasıdır.

3. SAHTE SİGORTALILIK DENETİMİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Sahte sigortalılığa ve sahte işyerlerine yönelik incelemeler genellikle bu bildirimlerden uzun süre sonra yapılabilmektedir. Bunun nedenleri arasında ihbar ve şikayetlerde geçmişe yönelik iddiaların olması dışında;

tabela işyeri de denilen hiçbir mal ve hizmet üretiminde bulunmayan sahte işyerlerinin borçlarını hiç ödememesine rağmen; borçlarından ötürü denetime geç sevk edilmesi yer almaktadır. Bu durumda Sosyal Güvenlik Denetmeni uzun bir dönemi ve uzun zaman önceki sigortalı bildirimleri incelemek durumunda kalmakta; yapılan araştırma ve incelemeler aradan uzun zaman geçmesi nedeniyle sağlıklı olmamaktadır. Ayrıca incelemeler gereği yapılan araştırmaların çok uzun zaman önceki bildirimlere yönelik olması kamuoyunda Kurumun prestijini de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu duruma çözüm olarak borcunu ödemeyen bu işyerleri ile alakalı denetime sevk işlemlerinin uzun sürelerde yapılmaması ve / veya sahte sigortalı bildirimlerin önüne geçmek için işyerine ait e-bildirge şifresinin askıya alınması da dahil birtakım kısıtlamalara gidilmesi gerekmektedir; yine İstanbul gibi büyük illerde sahte sigortalılık denetimlerini yapan Sosyal Güvenlik Denetmenlerin sayılarını ve denetim yapma şartlarını iyileştirmek gerekmektedir.

Diğer bir sorun ise Kurumun online işlem kanallarında (işe giriş bildirgesi, işten ayrılış bildirgesi gibi) beyan esaslı sistemin hakim olmasıdır. Şöyle ki uygulamada 18 yaşın altında hatta 2 yaşında bir bebeğin dahi yer altı madeni işleme işi yapan bir işyerinden Kuruma sigortalı olarak bildirilmesi mümkün olabilmekte; işe giriş bildirgesinde bu duruma ilişkin herhangi bir uyarı mesajı ya da bloke olmamaktadır. Her ne kadar 2 yaşında bir bebeğin de reklam ajanslarında (bebek bezi reklamında oynaması gibi) çalışması mümkün olsa da; işyeri mahiyeti ve sigortalının yaptığı işe ilişkin meslek kodu ile ilgili herhangi bir kontrol mekanizmasının olmaması sahte sigortalı bildirimlere yönelik çok ciddi bir tehlike oluşturmaktadır. Halbuki SGK meslek kodu uygulamasına geçerek işverenlerin işyerinde sigortalı olarak çalışan kişileri sigortalı bildirirken işyerinde hangi işi yaptıklarını da beyan etmelerini talep etmiş, ancak sigortalının yaptığı işin işyeri mahiyetine veya sigortalının yaşına vb. özelliklerine uygun olup olmamasına yönelik kontrol mekanizması geliştirmemiştir. Bu durum sehven yanlış yapılan veya kasıtlı olarak yanlış yapılan sahte sigortalı bildirimlerin düzenli olarak devam etmesine yol açmakta; bu sigortalı bildirimleri yapan kişilerde SGK'nın bu yönde bir kontrol mekanizması olmadığına ya da bu işlemleri denetlemeyeceğine yönelik bir algı oluşturmaktadır. Bu duruma çözüm olarak SGK'nın online işlem kanallarında gerekli düzeltmeler Kurumun ilgili birimleri ile; özellikle sahada bu işle alakalı çalışan ve uygulama sorunlarına hakim olan personelle istişare edilerek yapılmalı, hayatın olağan akışına aykırı olacak şekilde sigortalı bildiriminin önüne geçilmesi sağlanmalı, gerekirse istisnai nitelikte sayılabilecek bu bildirimlerin online olarak değil; bir takım yeterlilik belgeleri ibrazı ile ve Kuruma bizzat elden başvuru yöntemi ile yapılması şart koşulmalıdır.



DOSYA SOSYAL GÜVENLİK AHLAKI

ANALIK HALİNİN SOSYAL GÜVENLİK AHLAKI AÇISINDAN
DEĞERLENDİRİLMESİ

ANALIK HALİNİN SOSYAL GÜVENLİK AHLAKI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Merve ÇATALTEPE
Sosyal Güvenlik Denetmeni

Sosyal Güvenlik, bireylerin çeşitli riskler ve ihtiyaçlar karşısında korunmalarını sağlayan, devlet tarafından düzenlenen bir sistemler bütünüdür. Bu sistem, yaşlılık, hastalık, işsizlik, sakatlık, iş kazası, analık, ölüm gibi durumlarda bireylerin ve ailelerinin maddi olarak desteklenmesini amaçlamaktadır. Toplumu oluşturan bireylerin öncelikle fizyolojik, sosyo-ekonomik ve mesleki risklere maruz kalmalarını önlemeyi, bu risklerin gerçekleşmesi durumunda ise oluşabilecek sonuçları telafi etmeyi hedeflemektedir. Sosyal güvenlik, her şeyden önce herhangi bir nedenle kısmen ya da tamamen çalışamaz duruma düşen ve bu nedenle gelir kaybına uğrayan, muhtaç duruma düşenlere gerekli olan geliri sağlamayı amaçlamaktadır.

Sosyal güvenlik sisteminin etkin ve sürdürülebilir bir şekilde işlemesi için katılımcıların sistem kurallarına uyum göstermesi büyük önem taşımaktadır. Özellikle finansal açıkların önlenmesi açısından, katılımcıların ahlaki bilinç düzeylerinin yüksek olması temel faktörlerden biridir.

Sosyal güvenlik ahlaki literatürde dar anlamda “işveren veya sigortalı olan kişilerin devlete karşı ödemek zorunda oldukları primlerini gönüllü olarak ödeme istekleri” şeklinde tanımlanmaktadır. Geniş anlamda ise sadece prim ödemede ahlaki davranış şekillerinin benimsenmesi değil, aynı zamanda sosyal güvenlik sistemini kullanarak bireylerin kendi çıkarları doğrultusunda usulsüz ve kanunlara aykırı yollarla toplumsal faydayı azaltıcı davranışlarda bulunmaması anlamına gelmektedir.

İşçiler açısından ahlaki uygunluk sorunları, işverenler ile anlaşarak gelirlerini düşük göstermek, kendi hesabına çalışan olarak gösterilmek, erken emeklilik ya da malullük sigortasından yararlanmak için olanaklar aramak, muvazaalı boşanma yoluyla sigortadan yararlanmak, hak etmediği halde sosyal yardım almak, analık sigortasından yararlanmak amacıyla sigortalı bildirilmek şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşverenler açısından; çalıştırılan işçi sayısını eksik bildirmek, işçilerin sosyal güvenlik katkılarına esas ücretlerini eksik bildirmek, sürekli çalışan

işçileri kısmi ya da belirli süreli çalışan olarak bildirmek, işyerinde fiilen çalışmayan kişileri çalışıyor gibi bildirmek, işçiler için sosyal güvenlik katkılarını ödememek, ya da gecikmeli ödemek şeklinde örnekler arttırılabilmektedir.

Sosyal sigorta suiistimalleri, yoksul ve ihtiyaç sahibi kesimlere yapılacak sosyal yardımları azaltmakta, toplumsal sağlığın finansman yükünü artırmakta ve sosyal güvenlik açıklarını büyüterek toplumun geleceğini tehlikeye sokmaktadır. Sosyal güvenlik ahlakının sağlanabilmesi için, içsel motivasyonun artırılarak prim ödeme yükümlülüğünün gönüllülük esasına dayanmasını teşvik eden kural ve kanunların oluşturulması gerekmektedir. Ayrıca, kişilerin sosyal güvenlik ile ilgili kurallara uyma konusundaki sorumluluk bilincinin artırılması büyük önem taşımaktadır.

Çalışma hayatında karşılaşılan olumsuz durumların etkilerini ortadan kaldırmak veya en aza indirmek için sosyal güvenlik sistemleri geliştirilmiştir. Sosyal güvenlik sistemlerinin düzgün bir şekilde işleyebilmesi yine sistemin bir parçası olan kişilere (sigortalı ve işverenler) bağlıdır. Ülkemizde sosyal güvenlik giderlerinin büyük bir bölümü gerek işverenler gerekse kendi nam ve hesabına çalışan kişilerin ödedikleri sosyal güvenlik primi gelirleri ile finanse edilmektedir. Ancak gelir-gider dengesi bozulduğu an sistem açık vermekte ve ekonomide olumsuz etkilere neden olmaktadır. Şüphesiz sosyal güvenlik açığı sorunu ülkemizin sahip olduğu önemli ekonomik sorunlardan bir tanesidir ve bu sorunu çözmeye yönelik tarihsel süreç içerisinde değişik reformlar uygulanmıştır.

Sosyal güvenlik ahlak sorunlarından biri olarak değerlendirilen durumlardan biri de analık halidir. İşçi ve işveren tarafından yapılan anlaşmalar sonucunda, çalışmadığı halde sahte sigortalı bildirimiyile sigortalı olarak gösterilen kişilerin bu haklardan yararlanması, sosyal güvenlik giderlerinde büyük bir sorun yaratmaktadır.

Analık Hali

Öncelikle 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer alan ve kısa vadeli sigorta kollarından olan analık sigortası ve analık durumunda sağlanan yardımlar aşağıda yer almaktadır.

5510 sayılı Kanuna göre analık hali;

- Kanunun 4/a kapsamında yer alan hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan kadın sigortalılar ya da sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi, 24/04/1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzissihha Kanunu'nda belirtilen umumi kadınlar, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlar, Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programlarından yararlananlar;

- Kanunun 4/b kapsamında yer alanlardan serbest çalışan kadın sigortalılar ya da sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi, köy ve mahalle muhtarları, ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olanlar, tarımsal faaliyette bulunanlar, 10/7/1953 tarihli ve 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörler,

- Kanunun 5/a kapsamında yer alan hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular;

- Kanunun 5/g kapsamında yer alan Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçiler;

- Kendi çalışmalarından dolayı Kurumdan gelir veya aylık alan kadınlar ile gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin, hamileliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk 8 haftalık, çoğul gebelik olması halinde ilk 10 haftalık süreye kadar olan hamilelik ve analık halleri ile bunlardan kaynaklanan rahatsızlık ve engellilik halleri olarak tanımlanmaktadır.

Analık; gebeliğin gerçekleşmesiyle başlar, doğum olayını ve doğumu izleyen sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde on haftalık süreyi içerir. Analık hali tanımı ise hamilelik, doğum ve analık kavramlarını bir arada barındırır.

5510 sayılı Kanun ile bütün hamilelik sürecinde geçirilen rahatsızlıklar analık sigortası kapsamında değerlendirilmektedir. Analık durumunda kısa vadeli sigorta kollarından yapılacak yardımlar emzirme ödeneği

ile geçici iş göremezlik ödeneği olarak parasal yardımlar; genel sağlık sigortası kapsamında yapılan yardımlar ise sağlığa dair yardımlardır.

Analık Halinde Finansmanı Sağlanan Sağlık Giderleri

Kurum tarafından finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri Kanunun 63. maddesinde düzenlenmiştir. Tedavi edici sağlık hizmetleri ikinci basamak sağlık edimleri olarak kanunda iş kazası, meslek hastalıkları, hastalık ve analık hallerinde Kurum tarafından sağlanacak sağlık hizmetleri olarak tanımlanır.

Kadın sigortalının analık sebebiyle ayakta veya yatarak; hekim tarafından yapılacak muayene, hekimin göreceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik muayeneler, doğum, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı yöntemleri, konulan teşhise dayalı olarak yapılacak tıbbî müdahale ve tedaviler, hasta takibi, rahim tahliyesi, tıbbî sterilizasyon ve acil sağlık hizmetleri, ilgili kanunları gereğince sağlık meslek mensubu sayılanların hekimlerin kararı üzerine yapacakları tıbbî bakım ve tedavi masrafları sağlık yardımlarının kapsamını oluşturmaktadır. Analık halinde prim ödenmiş olup olmaması ya da kendi nam ve hesabına çalışıyorsa prim borcu olup olmadığına bakılmaksızın sağlık yardımlarından faydalanılabilmektedir.

Kadın Çalışanların Analık Halindeki Diğer Hakları

Kanunda, analık sağlık yardımları arasında normal yollardan çocuk sahibi olamayanlara, bazı koşullarla yardımcı üreme teknikleri ile çocuk sahibi olma imkânı da sağlanmıştır. Bu haktan faydalanabilmek için evli olmakla birlikte çocuk sahibi olmayan genel sağlık sigortalısı kadın ise kendisinin, erkek ise karısının aşağıdaki şartları taşıması gerekir:

1) Yapılan tıbbî tedavileri sonrasında normal tıbbî yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin Kurum tarafından yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmesi,

2) 23 yaşından büyük, 40 yaşından küçük olması,

3) Kadının primer ovaryan yetmezliği ve erkeğin azoospermisi olması hâlleri hariç olmak üzere son üç yıl içinde diğer tedavi yöntemlerinden sonuç alınamamış olduğunun Kurum tarafından

yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından belgelenmesi,

4) Uygulamanın yapıldığı tıbbî merkezin Kurum ile sözleşme yapmış olması,

5) Eşlerden birinin en az beş yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup, 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekir. Tüp bebek tedavisinde eşlere en fazla üç deneme ile sınırlı hak tanınmıştır. Bu tedavide hastanın katılım payı ilk denemede %30, ikinci denemede %25, üçüncü denemede %20 oranında uygulanır.

Analık Sigortası Kapsamında Sağlanan Yardımlar

1. Emzirme Ödeneği

5510 sayılı Kanuna göre; Analık sigortası kapsamında yer alanlara emzirme ödeneği verilebilmesi için 4/a kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması gereklidir. 4/b bendi kapsamında olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şarttır. Bu ödenekten yararlanmada genel kural, doğum yapan kadının veya doğum yapan sigortalı olmayan kadınının eşinin sigortalılık halinin devam ediyor olmasıdır. Gerek bir işverene bağlı olarak gerek de kendi nam ve hesabına bağımsız çalışan sigortalı olsun, doğum gerçekleşmeden önceki 15 aylık sürede en az 120 günlük kısa vadeli sigorta kolları primi ödemek koşulu ile sigortalılıkları sona erdiği tarihten itibaren 300 gün içerisinde çocukları doğması halinde de emzirme ödeneği almaya hak kazanacaklardır. Kanun maddesinde yer alan “sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe” ibaresine yer verildiği için, erkek sigortalıya emzirme ödeneği verilmesi için doğum tarihinde doğum yapan kadınla medeni kanuna göre evli olması gerekmektedir. Ancak kadın sigortalının emzirme ödeneği alabilmesi için doğan çocuğun babasıyla resmi olarak evli olması şartı aranmaz.

2. Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğinden

yararlanmak için;

- Analık sigortası kapsamındaki kadın sigortalılardan olma,
- Analığın tıbben tespit edilmiş olması,
- Belirli süre prim ödemiş olma şartı
- Kuruma başvuru yapılmış olması gerekmektedir.

Sigortalı kadının geçici iş göremezlik ödeneği alabilmesi için analığı halinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması gerekmektedir. Geçici iş göremezlik ödeneği, Kanunun 17. maddesine göre hesaplanacak olan günlük kazancın (toplam kazanç/çalışma gün sayısı) yatarak tedavilerde yarısı, ayakta tedavilerde de üçte ikisi olarak ödenir. Analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği doğumdan önceki sekiz hafta ile doğumdan sonraki sekiz haftalık süreçte çalışılmayan her gün için verilir. Çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftaya iki haftalık daha süre eklenir.

5510 sayılı kanunun 18. maddesinde sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için, geçici iş göremezlik ödeneği verileceğini belirtilmiştir.

5510 sayılı kanuna göre şirket ortakları; yani anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneği alamazlar. Ancak bu kişiler emzirme ödeneği alabilmektedirler. Ayrıca geçici iş göremezlik ödeneği, belirtilen hükümlerden de anlaşılacağı üzere sadece kendisi sigortalı olan kadının analığı halinde verilmektedir. Bu durumun sebebi, kadın sigortalının kısa süreli olarak çalışmaması nedeniyle uğradığı gelir kaybının telafi edilmesi maksadıyla uygulanmış bir sigorta olmasından kaynaklanmaktadır.

Analık Sigortasının İstismar Edilmesi

Analık, sigortalının analık halinin başlangıcından doğumdan sonraki sekiz veya on haftaya kadar olan temel ihtiyaçlarını gidermek amacıyla oluşturulmuş bir sigorta kolu iken bazen geniş ve dar anlamda suiistimallere konu olabilmektedir. Analık sigortası kapsamında sosyal güvenliğe ilişkin görülen istismarlar temelde şu şekildedir:

- **Yanlış Beyan ve Sahtecilik:** Analık sigortasından yararlanmak için yanlış bilgi vermek veya sahte belge sunmak.

Buna göre gerçekte fiilen çalışmayan, analık sigortasına hak kazanabilecek süreden daha az çalışan veya analık sigortasından sağlanan geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilecek sigortaya tabi olacak şekilde çalışmayan kişiler, kendilerinin bir işyerinden 4/a kapsamında sigortalı bildirilmelerini sağlayarak öncelikle belirli bir süre yanlış beyan vererek sigortalı görünmektedirler. Gerçeği yansıtmayan bu durum sahte sigortalılık olarak da adlandırılmaktadır.

Yanlış bilgi verme durumunun bir diğer türü ise sigortalının analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğini daha yüksek tutarda alabilmesi için yapılabilmektedir. Şüphesiz ki gerçeği yansıtmayan sigorta kazancı da sahteciliğin bir diğer örneğidir.

- **Haksız Yararlanma:** Gerçekten sigorta kapsamına girmeyen durumlar/kişiler için sigorta ödemesi talep etmek.

Yukarıda belirtilen yanlış beyan vererek sigorta sahteciliğine başvurma nedeni ise analık sigortasından sağlanan haklardan haksız biçimde yararlanma isteğidir. Analık sigortasına hak kazanacak şekilde çalışmayan kişiler, kendilerinin bu kapsamda sigortalı bildirilmesini sağlayarak geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmektedir.

Bunun yanında bazı sigortalılar geçici iş göremezlik ödeneğine esas tutulacak kazançlarını gerçekte olandan daha yüksek seviyede bildirilmesi sonucu, sigortalının esasen alması gerekenden yüksek tutarda analık ödeneği alması sağlanmaktadır.

Analık Sigortasının Kötüye Kullanımının Sosyal Güvenlik Ahlakı Bakımından Değerlendirilmesi

Analık sigortası kapsamında sağlanan yardımlardan geçici iş göremezlik ödeneği, sigortalının geçici olarak uğradığı gelir kaybını telafi etmek amacıyla oluşturulmuş bir sigorta uygulamasıdır. Ancak kimi zaman yukarıda belirtildiği gibi haksız kazanıma sebep olabilmektedir.

Analık ödemeleri kapsamında Sosyal Güvenlik Denetmenleri

tarafından yapılan incelemelerde konu aslında bir sahte sigortalılık incelemesi olarak ele alındığından analık sigortasından sağlanan haklardan yararlanmaya esas oluşturacak şekilde çalışmadığı halde kişinin sigortalı bildiriminin yapılması da sosyal güvenlik ahlakını zedelemektedir.

Analık sigortasında sosyal güvenlik ahlakının sağlanması, sistemin etkinliği ve sürdürülebilirliği açısından kritik öneme sahiptir. Bu tür uygulamaların etik kurallar çerçevesinde yürütülmesi hem annelerin hem de toplumun genel refahını artırır. Aynı zamanda, Analık sigortası sistemlerinde denetim ve kontrol mekanizmaları güçlendirilmesi, hem işverenlerin hem de sigortalı bildirilen kişilerin sosyal güvenlik ahlakı konusunda eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi, sigorta işlemlerinin şeffaf bir şekilde yürütülmesi ve hesap verebilirlik mekanizmalarının geliştirilmesi, tüm annelerin analık sigortası hizmetlerinden eşit ve adil bir şekilde yararlanmasının sağlanması gerekmektedir.

Kaynakça

- 1) T. Canbay & M. Demir / Türkiye’de Sosyal Güvenlik Açıkları ve Sosyal Güvenlik Ahlakı Celal Bayar Üniversitesi 2013 Cilt:20 Sayı:2.
- 2) T.C. Yasalar (31/5/2006), 5510 Sayılı Kanun, Ankara: Resmi Gazete.
- 3) Yetik, Murat (2013). “Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık Sigortası Kapsamındaki Sigortalılar, Yararlanma Şartları Ve Sağlanan Yardımlar”.
- 4) Elma, Ramazan (2018). Örnekler Ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara: Seçkin Yayınevi.



DOSYA SOSYAL GÜVENLİK AHLAKI

SOSYAL GÜVENLİK SİSTİMALİ ANLAŞMALI BOŞANMA

SOSYAL GÜVENLİK SUİSTİMALİ ANLAŞMALI BOŞANMA

Şerafettin YILDIZ
Sosyal Güvenlik Denetmeni

Ülkemizde sosyal güvenlik alanında yürürlükte olan 5510 sayılı Kanunun 34. Maddesi ile; vefat eden emeklinin veya sigortalının dul eşleri ile yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızları hak sahibi olarak tanımlanmıştır. Yine aynı maddede, vefat eden sigortalı veya emekli için belirlenecek aylığın belirli oranlarda hak sahiplerine ödenmesi hüküm altına alınmıştır. Söz konusu kanuni düzenlemeyle, dul kalan eşlerle, dul ve yetim kalan kız çocukları sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmıştır.

5510 sayılı Kanunun 56. maddesinde ise “Eşinden boşandığı halde, boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşadığı belirlenen eş ve çocukların, bağlanmış olan gelir ve aylıkları kesilir. Bu kişilere ödenmiş olan tutarlar, 96’ncı madde hükümlerine göre geri alınır” denilmek suretiyle, boşandığı eşiyle birlikte yaşayan hak sahibi eş çocuklarının almış oldukları ölüm aylıklarının kesileceği ve bu durumdayken kendilerine ödenmiş olan aylık veya gelir tutarlarının ise faizi ile birlikte geri alınacağı hüküm altına alınmıştır.

Sosyal güvenlik sistemimizdeki en büyük suiistimallerden birisi kamuoyunda “Anlaşmalı veya Muvazaalı Boşanma” olarak tabir edilen, evli olmaları nedeniyle hak sahibi olamayan kişilerin boşanarak hak sahibi olmaları ve bunun yanında boşandıkları eşleriyle de birlikte yaşamaları durumudur. Hak sahibi olarak aylık veya gelir alabilmemin koşullarından biri olan dul olma şartını taşımak için, resmi evliliğini boşanma yoluyla sonlandırıp boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşamaya devam edenlerin bu davranışı kanuna aykırı bir hareket ve hakkın kötüye kullanılmasıdır. Bu suiistimal genellikle vefat eden sigortalı veya emeklinin kız çocukları tarafından yapılmakta ise de kimi zaman ölen eşinden kalan aylığı almak isteyen kadın eşlerin daha sonra evlendiği kişiden boşanarak yaptığı bir suiistimal olarak ta karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda olan hak sahiplerinin 5510 sayılı Kanunun 56. maddesi gereğince hak sahipliği sıfatının ortadan kalktığı kabul edilip gelir veya aylıktan yararlandırılmaması ve bu durumdayken varsa almış oldukları gelir ve aylıklarının kendilerine borç çıkartılması gerekmektedir. Ayrıca bu durumda olan kişilerin boşanmasının anlaşmaya veya muvazaaya dayanmasına da gerek yoktur.

Kişileri anlaşmalı boşanma olarak tabir edilen sosyal güvenlik suiistimaline yönelten sebepler arasında ekonomik şartlar ve işsizlik gibi nedenler önemli rol almakta ise de çoğu zaman kişileri suiistimale sevk eden sebep kolay kazanç veya ek gelir elde etme isteğidir. Ülkemizde uluslararası sosyal güvenlik standartlarının dışında kalacak şekilde kız çocuklarına evlenmemeleri koşuluyla ömür boyu hak sahipliği tanınarak kendilerine aylık ödenmesi, esasında bu sorunun ana kaynağını teşkil etmektedir. Ayrıca vefat eden sigortalı veya emeklinin kız çocuklarına tanınan bu haklar, anlaşmalı boşanma dışında kalan hak sahibi bekar kız çocuklarının ya hiç evlenmemelerine veya nikahsız yaşamalarına yol açtığı gibi, hak sahibi kişilerin işyerlerinde de kayıt dışı çalışmasına ve dolayısıyla ikinci bir sosyal güvenlik suiistimaline de yol açmaktadır.

5510 sayılı Kanunun 56. maddesi uyarınca yapılacak araştırma ve incelemeler, Sosyal Güvenlik Kurumunda görevli Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından yerine getirilmektedir. Bu konudaki incelemeler Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin iş yükünün önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Hak sahiplerinin boşandıkları eşiyle birlikte yaşamak suretiyle haksız yere aylık aldığı yönünde ki ihbar ve şikayetler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iletişim hattı olan ALO 170 hattına sözlü olarak veya en yakın Sosyal Güvenlik Kurumu birimine yazılı olarak yapılabilmektedir. Sosyal Güvenlik Denetmenleri yaptıkları inceleme sırasında, hak sahiplerinin ne şekilde ve ne amaçla boşandığını inceleme ve araştırma konusu yapmazlar, burada tespit edilecek husus 5510 sayılı Kanunun emri olan "hak sahibinin boşandığı eşiyle birlikte yaşayıp yaşamadığının" tespitidir. Bu incelemeler gizlilik açısından büyük önem arz etmekte olduğundan dikkat, hassasiyet, zaman ve emek gerektiren incelemeler kapsamındadır. Sosyal Güvenlik Denetmenleri yaptıkları incelemeler neticesinde her yıl binlerce hak sahibinin boşandığı eşiyle birlikte yaşadığının tespitini yaparak, bu konuda ki suiistimallerin önüne geçmekte ve kamu zararını da önlemektedir.

Sosyal güvenlik sistemi; insanları yaşamları içerisinde sosyal tehlikelerin verdiği zararlardan kurtarma güvencesi amacıyla oluşturulmuş bir sistemdir, dolayısıyla sosyal güvenlik sistemi toplumun geleceğinin güvencesidir. Sosyal güvenlik sistemine karşı yapılan suiistimaller toplumumuzun geleceğini de tehlikeye atmaktadır. Sosyal güvenlik suiistimallerini önlemek için yapılan denetimler bu suiistimali önlemek için tek başına yeterli değildir, burada asıl önemli husus, kişilerin ahlaklı

olması, hukuk ve ahlak kurallarına riayet etmesidir. Ahlak; toplumun huzuru için insanların çeşitli davranışlarının yanlış veya doğru oluşunu belirleyen bir yargı ve ilkeler sistemidir. Türk milletini hep bir arada tutan ve bugünlere kadar getiren en büyük olgu ahlaklı bir toplum olmasıdır. Ahlak kurallarının işlemediği bir toplum önce huzur ve mutluluğunu kaybeder sonrasında ise o toplum ekonomik olarak da yok olur. Ülkemizde sosyal güvenlik suiistimallerinin yaşanması, kamuya verdiği büyük maddi zarar dışında, aile birliğinin korunması ve haksız kazanç elde edilmemesi gibi toplumumuzun en önemli ahlaki değerlerini de zedelemektedir. Toplumumuzun geleceği, sosyal güvenlik sistemimizin sürdürülebilmesine bu da kişilerin hukuk ve ahlak kurallara uymasına bağlıdır.

Konuya ilişkin kamuoyunda çokça dile getirilen diğer bir husus ise; 5510 sayılı Kanunun 56. maddesinin, Türk Medeni Kanunu'na aykırı olduğu ve insanların boşandığı eşiyile birlikte yaşamasına engel teşkil ettiği söylemidir. Oysa ki 5510 sayılı Kanunun 56. Maddesi, kişilerin ne amaçla ve ne şekilde boşandığını sorgulamadığı gibi, kişilerin boşandığı eşiyile birlikte yaşamasına da engel teşkil edecek bir hükümde içermemekte ve söz konusu madde yalnızca boşandığı eşiyile birlikte yaşayan kişinin hak sahipliğini ortadan kaldırmaktadır.

Sonuç itibariyle, boşanmaları üzerine vefat eden anne, baba veya eşinden dolayı hak sahibi olarak aylığa hak kazanan kız çocuklar ve eşlerin, boşandıkları eşleriyle birlikte yaşamaya başlamaları halinde hak sahipliği sıfatları ortadan kalkacaktır. Hak sahibinin boşandığı eşiyile birlikte yaşamaya başlaması halinde bunu Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirip hak sahipliğini sonlandırması gerekmektedir, bu durumu gizleyip aylık almaya devam eden hak sahibi hem hukuk hem de ahlak kurallarına aykırı hareket ederek suiistimal yoluna başvurmuş olacaktır. 5510 sayılı Kanunun 56. maddesine yönelik suiistimallerin önlenmesine ilişkin çözüm önerimiz ise, hak sahibi kız çocuklarının erkek yetim çocuklarda olduğu gibi eğitim görmesi halinde maksimum 25 yaşına kadar hak sahibi olmaları için yasal düzenleme yapılması aynı zamanda yetim kız çocuklar ile muhtaç kadınları çalışma hayatına kazandıracak teşvikler için de yasal düzenlemeler yapılmasıdır. Ayrıca çalışacak durumda olmayan yetim kız çocuklar ve muhtaç kadınların ise Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca belirlenecek kriterler dahilinde sosyal yardım şemsiyesi altına alınmasıdır.

UYGULAMADA SOSYAL GÜVENLİK

DEPREM SONRASI ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK ALANINDA
ALINAN TEDBİR VE DÜZENLEMELERE İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME

DEPREM SONRASI ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK ALANINDA ALINAN TEDBİR VE DÜZENLEMELERE İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME

Mikail BAYIR
Sosyal Güvenlik Denetmen Yrd.

Yunus Emre KÖK
Sosyal Güvenlik Denetmeni

Niyazi UÇAR
Sosyal Güvenlik Denetmen Yrd.

ÖZET

Kahramanmaraş merkezli 6 Şubat 2023 depreminden sonra afet bölgesindeki işletmeler ve çalışanlar yaşanan felaketten çok etkilenmişlerdir. Deprem sonrası zorlu süreçte, gerek çalışanların güvenliği ve iş gücü göçünün önlenmesi gerekse işletmelerin sürekliliği esas gereği ilgili bakanlıklarca bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Bu çalışmamızda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumunun almış olduğu tedbir ve düzenlemeler incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş ve Sosyal Güvenlik, İş güvencesi, Sosyal Güvenlik, Sosyal Sigorta

AN EVALUATION OF THE MEASURES AND REGULATIONS TAKEN IN THE FIELD OF LABOR AND SOCIAL SECURITY AFTER THE EARTHQUAKE

ABSTRACT

After the Kahramanmaraş earthquake on 6 February 2023, enterprises and employees in the disaster area were extremely affected by the disaster. In the difficult process after the earthquake, a number of laws and regulations have been made by the relevant ministries due to the safety of employees, prevention of labour migration and continuity of enterprises. In this study, the measures and regulations taken by the Ministry of Labour and Social Security and the Social Security Institution (SGK) are examined.

Keywords: Job security, social security, social insurance

GİRİŞ

Asrın felaketi olarak nitelendirilen Kahramanmaraş merkezli 6 Şubat 2023 depremi bölgedeki çalışanları ve işletmeleri önemli ölçüde etkilemiştir. Depremi etkilerini ortadan kaldırmak veya en aza indirmek başta Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı olmak üzere tüm bakanlıklar önemli tedbirler almıştır. Yaşanan felaket sonrası, 6785 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile depremden etkilenen Kahramanmaraş, Adana, Adıyaman, Diyarbakır, Gaziantep, Hatay, Kilis, Malatya, Osmaniye ve Şanlıurfa'da 08.02.2023 tarihinden itibaren olağanüstü hal (OHAL) ilan edilmiştir. Daha sonra bu kapsama Elazığ ve Sivas'ın Gürün ilçesi de eklenmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 6 Şubat'ta Kahramanmaraş merkezli yaşanan depremlerin ardından afet bölgeleri için yapılan çalışmalar kapsamında çeşitli tedbirleri uygulamaya koymuştur. Söz konusu düzenlemelerin başında, kuruma olan prim borçlarının ödenme süreleri ile kuruma verilmekle yükümlü olunan bilgi, belge ve beyannamelerin verilme sürelerinin ertelenmesi, 7256 ve 7326 sayılı Kanunlar kapsamındaki yapılandırmalarda taksit ödeme süreleri yeniden uzatılması, kısa çalışma uygulamasının yeniden devreye alınması, SSK ve Bağ-Kur emekli aylıkları ödeme tarihleri öne çekilmesi gelmektedir.

1-)Meydana Gelen Deprem Felaketi Nedeniyle Prim Borçlarının Ödenme Süreleri ile Kuruma Verilmekle Yükümlü Olunan Bilgi, Belge ve Beyannamelerin Verilme Sürelerinin Ertelenmesine ilişkin düzenleme

Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün 14.02.2023 tarih 63906440 sayılı erteleme hakkında genel yazıda; *Meydana gelen deprem felaketi tarihi itibarıyla Adana, Adıyaman, Diyarbakır, Gaziantep, Hatay, Kahramanmaraş, Kilis, Malatya, Osmaniye ve Şanlıurfa illerinde faaliyet gösteren işyerleri ile bu illerde çalışan veya ikamet eden sigortalılarımız 06/02/2023 ila 31/07/2023 tarihleri arasında 5510 sayılı Kanunun 91 inci maddesi kapsamına alınmıştır.*

Buna göre mücbir sebep kapsamına alınan yerler için;

a) 06/02/2023 ila 30/04/2023 tarihleri arasında, 5510 sayılı Kanuna göre vermekle yükümlü olunan her türlü bilgi, belge ve beyannamelerin (iş kazaları ile meslek hastalıkları bildirimleri dahil) 26/05/2023 tarihine kadar (bu tarih dahil) Kuruma verilmesi halinde yasal süresi içinde

verilmiş sayılacaktır.

b) 06/02/2023 tarihinden önce ödeme süresi dolmuş mevcut prim borçları ile 2023 yılı Ocak, Şubat, Mart, Nisan, Mayıs, Haziran, aylarına ait prim borçları 5510 sayılı Kanunun 89 uncu maddesinde belirtilen gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanmaksızın 31/08/2023 tarihine (bu tarih dahil) kadar ertelenecektir.

c) Ödeme vadesi geçmiş borçları çeşitli kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış veya 6183 sayılı Kanun uyarınca tecil ve taksitlendirilmiş olup, kapsama alınan illerdeki yerler için 06/02/2023 tarihi itibarıyla yapılandırma/taksitlendirme işlemleri bozma koşuluna girmemiş işveren, sigortalı ve hak sahiplerinin ödeme vadesi 06/02/2023 ila 31/07/2023 tarihleri arasında sona eren taksitlerini 31/08/2023 kadar ödemeleri halinde yasal süresi içinde ödenmiş sayılacaktır.

d) Borçlanma ve ihya kapsamındaki borçlardan son ödeme tarihi 06/02/2023 ila 31/08/2023 tarihleri arasında olanlar için son ödeme tarihi 31/08/2023 olarak dikkate alınacaktır.

e) Kontrol muayenesine tabi olanlardan kontrol muayene tarihleri 01/02/2023 ila 31/08/2023 tarihleri arasında olanların, kontrol muayene tarihleri 31/08/2023 olarak belirlenmiştir.

f) Fazla veya Yersiz Ödemeler ve Kamu Zararlarından Kaynaklanan Kurum Alacaklarından 06/02/2023 tarihi itibarıyla yapılandırma/taksitlendirme işlemleri bozma koşuluna girmemiş ve ödeme süresi dolmuş mevcut alacaklar ile 31/08/2023 tarihine kadar tahakkuk edecek olan alacakların son ödeme tarihi ilgili mevzuatı gereği gecikme zammı uygulanmaksızın 31/08/2023 tarihine (bu tarih dahil) ertelenecektir.”

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından 20/02/2023 ve 23/02/2023 tarihlerinde yayımlanan ve ekte yer alan duyurular ile, Elazığ ili ve Sivas ili Gürün İlçesinin “Prim Borçlarının Ödenme Süreleri ile Kuruma Verilmekle Yükümlü Olunan Bilgi, Belge ve Beyannamelerin Verilme Sürelerinin Ertelenmesine Dair Duyuru” kapsamına alındığı duyurulmuştur. (Prim Borçlarının Ödenme Süreleri ile Bilgi, Belge ve Beyannamelerin Verilme Sürelerinin Deprem Bölgelerinde Ertelenmesine Dair SGK Duyuruları (teb.org.tr) (Erişim Tarihi:20.10.2023) Olağanüstü hâl ilan edilen bu illerde; sigortalıların almış oldukları

istirahat raporları sebebiyle işverenlerce, 06/02/2023 ila 30/04/2023 arasında verilmesi gereken çalışılmadığına dair bildirimlerin, 26/05/2023 tarihine kadar yapılması halinde bu bildirimler süresinde yapılmış sayılacak ve idari para cezası uygulanmayacaktır. Yine bu tarihler arasında iş kazaları ve meslek hastalığı vakaları nedeniyle işverenler ve sağlık hizmet sunucuları tarafından Kuruma yapılması gereken bildirimlerin 26/05/2023 tarihine kadar (bu tarih dahil) yapılması halinde herhangi bir cezai müeyyide uygulanmayacaktır.

Deprem yaşanan illerdeki genel sağlık sigortalılarından, prim ödeme yükümlüsü kendisi olanların 06/02/2023 tarihinden önce ödeme süresi dolmuş mevcut prim borçları ile 2023 yılının ilk 6 aylık döneminde tahakkuk edecek prim borçlarının ödenme süresi 31/08/2023 tarihine ertelendiğinden;

- 2925 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılar ile
 - 5510 sayılı Kanunun;
 - 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalılar,
 - 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında olup 5434 sayılı Kanun uyarınca ilgilerini devam ettirenler ve isteğe bağlı prim ödeyen sigortalılar,
 - 50 nci maddesi kapsamındaki isteğe bağlı sigortalılar,
 - 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (d) ve (g) bendi kapsamındaki genel sağlık sigortalıları,
 - Ek 5 inci ve Ek 6 ncı maddeleri kapsamındaki sigortalılar,
 - Ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sayılan sigortalılar
- Kurumumuz sağlık hizmetlerinden 31/08/2023 tarihine kadar (bu tarih dahil) faydalandırılması amacıyla ilgili programlarda gerekli düzenlemeler yapılacaktır.

Yukarıda belirtilen illerde ikamet eden veya dosyası bulunanlardan; kontrol muayene tarihi 2023/Şubat ayı içerisinde olması nedeniyle 2023/Şubat ödeme dönemine ilişkin durdurulan gelir/aylıkların kontrol muayene tarihleri 31/08/2023 olarak güncellenecektir. Bu

gelir/aylıklarının açılmasına yönelik ikinci karar işlemleri Genel Müdürlüğümüzce yapılacaktır.

Yine aynı şekilde kontrol muayenesi 01/02/2023 ila 31/08/2023 tarihleri arasında bulunan; gelir/aylık sahipleri, bakmakla yükümlü olunan malul çocuklar ve haklarında Kanunun 28 inci maddesinin sekizinci fıkrası hükümleri uygulanacak olanların kontrol muayene tarihleri 31/08/2023 olarak güncellenecektir. (Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü 14.02.2023 tarih 63906440 sayılı Erteleme Hakkında Genel Yazı)

Adıyaman, Hatay, Kahramanmaraş ve Malatya illeri ile Gaziantep ili İslâhiye ve Nurdağı ilçelerinde 31/07/2023 tarihi itibarıyla sona erecek olan mücbir sebep hali 30/11/2023 tarihine kadar uzatılmıştır. Adıyaman, Hatay, Kahramanmaraş ve Malatya illeri ile Gaziantep ili İslâhiye ve Nurdağı ilçelerinde meydana gelen deprem felaketi nedeniyle prim borçlarının ödenme süreleri ile kuruma verilmekle yükümlü olunan bilgi, belge ve beyannamelerin verilme sürelerine ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulu tarafından 26/07/2023 tarihli ve 2023-103 sayılı karar alınmıştır. Bu doğrultuda, meydana gelen deprem felaketi tarihi itibarıyla Adıyaman, Hatay, Kahramanmaraş ve Malatya illeri ile Gaziantep ili İslâhiye ve Nurdağı ilçelerinde faaliyet gösteren 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında sigortalı çalıştıran işyeri işverenleri, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalılar ile diğer sigortalılar ve genel sağlık sigortalılarının;

a- 06/02/2023 ila 30/11/2023 tarihleri arasında, 5510 sayılı Kanuna göre vermekle yükümlü oldukları her türlü bilgi, belge ve beyannamelerin (iş kazaları ile meslek hastalıkları bildirimleri dahil) 15/12/2023 tarihine kadar (bu tarih dahil) Kuruma verilmesi halinde yasal süresi içinde verilmiş sayılacaktır.

b- 06/02/2023 tarihinden önce ödeme süresi dolmuş mevcut prim borçları ile 2023 yılı Ocak, Şubat, Mart, Nisan, Mayıs, Haziran, Temmuz, Ağustos Eylül, Ekim aylarına ait prim borçları (Ayların 15 ila 14 döneminde işlem gören işyerleri için 2022 Aralık ayı, 2023 yılı Ocak, Şubat, Mart, Nisan ve Mayıs, Haziran, Temmuz, Ağustos ve Eylül ayları) 5510 sayılı Kanunun 89 uncu maddesinde belirtilen gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanmaksızın 29/12/2023 tarihine kadar (bu tarih dahil) ertelenecektir.

c- Ödeme vadesi geçmiş borçları çeşitli kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış veya 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun uyarınca tecil ve taksitlendirilmiş olup, Adıyaman, Hatay, Kahramanmaraş ve Malatya illeri ile Gaziantep ili İslahiye ve Nurdağı ilçelerinde yerler için 06/02/2023 tarihi itibarıyla yapılandırma/taksitlendirme işlemleri bozma koşuluna girmemiş işveren, sigortalı ve hak sahiplerinin ödeme vadesi 06/02/2023 ila 30/11/2023 tarihleri arasında sona eren taksitlerini 29/12/2023 tarihine kadar (bu tarih dahil) ödemeleri halinde yasal süresi içinde ödenmiş sayılacaktır.

d- Borçlanma ve ihya kapsamındaki borçlarından son ödeme tarihi 06/02/2023 ila 29/12/2023 olanlar için son ödeme tarihi 29/12/2023 olarak dikkate alınacaktır.

e- Kontrol muayenesine tabi olup kontrol muayene tarihleri 01/02/2023 ila 29/12/2023 olanların kontrol muayene tarihleri 29/12/2023 olarak belirlenmiştir.

f- Fazla veya yersiz ödemeler ve kamu zararlarından kaynaklanan kurum alacaklarından 06/02/2023 tarihi itibarıyla yapılandırma/taksitlendirme işlemleri bozma koşuluna girmemiş ve ödeme süresi dolmuş mevcut alacaklar ile 30/11/2023 tarihine kadar tahakkuk edecek olan alacakların son ödeme tarihi ilgili mevzuatı gereği gecikme zammı uygulanmaksızın 29/12/2023 tarihine (bu tarih dahil) ertelenecektir.

g- Adıyaman, Hatay, Kahramanmaraş ve Malatya illerinde faaliyet gösteren meslek mensuplarıyla 06/02/2023 tarihi itibarıyla aracılık ve sorumluluk sözleşmesi bulunan ve Adıyaman, Hatay, Kahramanmaraş ve Malatya illeri dışında işyeri bulunan işverenlerin 2023/Ocak, Şubat, Mart, Nisan, Mayıs, Haziran, Temmuz, Ağustos, Eylül, Ekim aylarına ilişkin muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin "SGK Bildirimleri" kısmının 15/12/2023 tarihine kadar (bu tarih dahil) verilmesi ve tahakkuk edecek prim borçlarının 29/12/2023 tarihine kadar (bu tarih dahil) ödenmesi halinde söz konusu yükümlülükler yasal süresi içinde yerine getirilmiş sayılacaktır. (Sosyal Güvenlik Kurumu (sgk.gov.tr)) (Erişim Tarihi:20.10.2023)

2-) Sağlık Hizmetleriyle İlgili Düzenlemeler

Afet bölgesinde ikameti bulunan Genel Sağlık Sigortası kapsamındaki kişilerin; sağlık raporu karşılığında alınacak ilaç ve sürekli kullanılan tıbbi malzemelerin Sağlık Uygulama Tebliği kuralı kapsamında bir defaya mahsus olarak reçetesiz olarak temin edilmesi sağlandı.

5510 sayılı Kanunun 69 uncu maddesinin 1 inci fıkra (b) bendi gereğince; afet bölgesinde bulunan Kurumla sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularına yapılan müracaatlarında muayene katılım payından muaf tutulması, 06.02.2023 tarihi öncesinden kaynaklanan muayene katılım paylarının daha sonra tahsil edilmek üzere ertelenmesi, deprem bölgesinde bulunan Kurumla sözleşmeli sağlık hizmet sunucularının da zorunlu IP uygulamasının kaldırılması ve yine deprem bölgesinde tüm sağlık hizmeti sunucularının Ocak-Şubat 2023 dönemlerine ait fatura/reçete teslim süresi ile son günü 31/03/2023 tarihinden öncesi olan itirazlar ile itiraz değerlendirme komisyonuna ilişkin sürelerin 31/03/2023 tarihi mesai saati bitimine kadar uzatılması sağlandı.

İkameti deprem bölgesinde olmamasına rağmen son üç ay içerisinde bölgesinde bulunan eczanelerden ilaç temin etmiş kişilerin MEDULA sisteminde kayıtlı bulunan raporlarına istinaden bir defaya mahsus olmak üzere reçetesiz ilaç temin edebilmeleri sağlandı.

İkametgâh kaydı afet bölgesinde bulunan genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, 06.02.2023 tarihinden itibaren ve olağanüstü hâl süresince, bu illerde ve bu iller dışındaki yerleşim yerlerinde bulunan Kurum ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucularında yapılacak diş protezi yenilenmesi tedavilerinde “doğal afet” provizyonu alınması halinde bir defaya mahsus olmak üzere 4 yıllık süre aranmaksızın diş protezi yenilenme taleplerinin karşılanması sağlandı. (Esen,Bünyamin (2023) Deprem Nedeniyle Alınan SGK Tedbirleri – Eczacı Dergisi (eczacidergisi.com.tr) (Erişim Tarihi:20.10.2023)

8 Şubat 2023 tarihinde yayımlanan duyuruda; “Ayakta Tedavide Kullanılan Tıbbi Malzemeler” için Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 20 Nisan 2016 tarihinde yayımlanan “Sosyal Güvenlik Kurumu Tıbbi Malzeme Başvuruları İle İlgili Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönerge” kapsamında C grubu SUT kodu-barkod eşleştirmesi yapılacağı, bu süre ve şartlarda başvurusunu yapmayan firmaların

ürünlerinin 28 Şubat 2023 tarihinden itibaren Sosyal Güvenlik Kurumu ödeme kapsamından çıkartılacağı belirtilmiştir.

Ülkemizde 6 Şubat 2023 tarihinde yaşanan ve genel hayatı etkileyen depremler nedeniyle afet bölgeleri ilan edilen Adana, Adıyaman, Elazığ, Kahramanmaraş, Hatay, Diyarbakır, Gaziantep, Kilis, Malatya, Osmaniye ve Şanlıurfa illerinde ikamet eden vatandaşlarımızın, ayakta tedavileri nedeniyle kullandıkları Sağlık Uygulama Tebliği eki Ek3/C listelerinde yer alan tıbbi malzemelerin temin edilmesinde mağduriyetlerin yaşanmaması açısından SUT kodu barkod eşleştirmesi olmayan ürünlerin Kurum tarafından geri ödeme kapsamından çıkarılma tarihi 28 Şubat 2023 tarihinden 30 Haziran 2023 tarihine uzatılmıştır. (Ayakta Tedavide Kullanılan Tıbbi Malzemelerden SUT Kodu-Barkod Eşleştirmesi Olmayan Ürünlerin Sosyal Güvenlik Kurumu Ödeme Kapsamından Çıkartılması Hakkında Duyuru – UBBMED I Tıbbi Cihaz, Ürün Takip Sistemi – ÜTS, Sosyal Güvenlik Kurumu – SGK & Tekil Takip Danışmanlık Hizmetleri) (Erişim Tarihi; 20.10.2023)

22.02.2023 tarihli olağanüstü hal kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanına ilişkin alınan tedbirlere dair cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile olağanüstü hal ilan edilen illerde bulunan ve buralarda sağlık hizmet sunucuları tarafından SGK'ya sunulması gereken ancak depremlerin etkisiyle sunulamayan sağlık giderlerin ödemesine ilişkin fatura, belge ve ekleri fatura denetiminde aranmayabileceği belirtilmiştir. Ayrıca afet bölgesinde sağlık hizmeti sunan sağlık hizmet sunucularının avans ödemeleri, 6.2.2023 tarihi ve sonrasını kapsamaması durumunda OHAL süresince 5018 Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunun 35. Maddesinden muaf olacağı belirtilmiştir.

5510 sayılı Kanunun 69 uncu maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi gereği; ikametgâh kaydı afet bölgesinde bulunan genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, 06.02.2023 tarihinden itibaren ve olağanüstü hal süresince, bu illerde ve bu iller dışındaki yerleşim yerlerinde bulunan SGK ile sözleşmeli tüm sağlık hizmeti sunucularına yapılan müracaatlarında “doğal afet” provizyonu alınması halinde “ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi katılım payı”, “ayakta tedavide sağlanan ilaçlar için katılım payı”, “tıbbi malzeme katılım payı” alınmaması sağlandı. (Deprem Nedeniyle Alınan SGK Tedbirleri – Eczacı Dergisi (eczacidergisi.com.tr) (Erişim Tarihi;20.10.2023)

3-) 7440 Sayılı Kanunda Yer Alan Deprem Yardımı

Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 22.03.2022 tarih 68161494 sayılı 2023/15 genelgesi ile 12/03/2023 tarihli ve 32130 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 7440 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 10 uncu maddesinin yirmi birinci fıkrasının (a) bendinde; "21) 6/2/2023 tarihinde Kahramanmaraş ilinde meydana gelen depremler nedeniyle Hazine ve Maliye Bakanlığınca 213 sayılı Kanunun 15 inci maddesi kapsamında mücbir sebep hali ilan edilen yerlerde;

a) Depremden, kendisi, eşi, çocuğu veya anne ve babası etkilenen hizmet erbabına, işverenler tarafından 6/2/2023 ila 31/7/2023 tarihleri arasında (bu tarihler dâhil) mevcut ücret, prim, ikramiye gibi ödemelerine ilave olarak yapılan aynı yardımlar ile toplam tutarı 50.000 Türk lirasını geçmeyen nakdi yardımlar 5510 sayılı Kanuna göre prime esas kazanç dâhil edilmez hükümleri yer almaktadır.

7440 sayılı Kanunun 10 uncu maddesinin yirmi birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında yapılan nakdi yardımların prime esas kazançtan istisna tutulabilmesinin şartları;

- 1-) 06/2/2023 ila 31/07/2023 tarihleri arasında (bu tarihler dâhil) yapılması,
- 2-) Sigortalının kendisi, eşi, çocuğu veya anne ve babasının depremden etkilenmiş olması,
- 3-) 06/2/2023 ila 31/07/2023 tarihleri arasında yapılan nakdi yardım tutarının toplamda 50.000 Türk lirasını aşmaması,
- 4-) Sigortalının mevcut prime esas kazancına ilave olarak yapılması, şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir.

4-) SSK, Bağ-Kur Emekli Aylıkları ve İşsizlik Sigortası Ödeme Tarihleri Öne Çekildi

Yaşanan doğal afet sonrası çalışmalar kapsamında vatandaşların mağdur olmaması için; ÇŞGB, SSK sigortalıları ve hak sahiplerinin gelir ve ödemelerini 17, 18, 19, 20 Şubat 2023 tarihlerinde ödenecek olanlar için 14 Şubat, 21, 22, 23, 24 Şubat 2023 tarihlerinde ödenecek olanlar için 15 Şubat, 25 ve 26 Şubat 2023 tarihlerinde ödenecek olanlar için de 16 Şubat tarihlerinde olacak şekilde öne çekti. Bağ-Kur sigortalıları ve hak

sahiplerinin gelir ve aylıkları ise 25 ve 26 Şubat tarihlerinde ödenecek olanlar için 16 Şubat'ta, 27 ve 28 Şubat 2023 tarihlerinde ödenecek olanlar için 17 Şubat'ta ödendi.

Afet bölgesindeki illerde İşsizlik Sigortası ödemelerinin öne çekilmesine ilişkin çalışma tamamlanarak Şubat ayı ödemeleri 15 Şubat'ta yapıldı. Mart ayı ödemeleri 21 Mart'ta ve Nisan ayı ödemeleri ise 19 Nisan'da yapılacak. Yine yarım çalışma ödemelerinin de öne çekilmesine ilişkin çalışmalar bu ödemelerin de aynı tarihlerde gerçekleştirilmesine imkân verecek şekilde tamamlandığı görülmüştür.

Ayrıca afet bölgesinde ihtiyaç duyulacak mesleklerde Kuruma kayıtlı kişilerin bilgileri hazırlanıp Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı ile paylaşıldı. Aktif işgücü programlarından faydalanan ve depremde zarar gören işyerleriyle program faydalanicılarına dönük olarak bildirimlere ilişkin süre sınırlamalarını kolaylaştıran ve ödemelerin yapılmasını kolaylaştıran uygulamalar faaliyete geçirildi. İşbaşı Eğitim Programlarına yönelik olarak Ocak, Şubat, Mart ve Nisan ayları için katılımcıların devam durumlarına bakılmaksızın tam ay üzerinden zaruri gider ödemesi yapılmasına ilişkin düzenleme de faaliyete geçirilmiştir.

5-) Deprem Bölgesinde İşten Çıkarma Yasağı, Kısa Çalışma Ödeneği, Nakdi Ücret Desteği

22 Şubat 2023 tarihli ve 32112 sayılı Resmi Gazete 'de 125 numaralı Olağanüstü Hal Kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanına İlişkin Alınan Tedbirlere Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile OHAL süresince depremler sebebiyle meydana gelen kriz nedeniyle afet bölgelerinde ÇSGB tarafından belirlenen il/ilçelerde bulunan işyerleri ve deprem nedeniyle yıkık, acil yıkılacak, ağır veya orta hasarlı olduğu tespit edilen işyerleri için uygunluk tespitinin tamalanması beklenmeksizin 447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun Ek 2. Maddesi kapsamında işverenlerin başvurusu kapsamında kısa çalışma ödeneği verilir. İşverenlerin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

İstihdamın korunması kapsamında OHAL süresince 4857 sayılı İş Kanunun 25. Maddesi ve diğer Kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler, belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin

herhangi bir sebeple sona ermesi, ilgili yasalar gereği her türlü hizmet alım ve yapım işlerinde işin sona ermesi halleri dışında işveren tarafından feshedilemez.

Resmî Gazetede yayınlanan bu kararname ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamındaki yetki tespitlerinin verilmesi, toplu sözleşmelerin yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ile grev ve lokavta ilişkin süreler afet bölgesindeki illerde 06.02.2023 tarihinden OHAL süresince uzatılmıştır.

Nakdi ücret desteği sağlanmasına ilişkin 06.02.2023 tarihi itibarıyla iş sözleşmesi bulunan işçilerin depremlemlerin etkilerinden kaynaklı işyerlerinin kapanması veya kapatılması sebebiyle iş sözleşmeleri feshedilen ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında yeni bir işsizlik ödeneği hak sahipliği oluşmayanlara ve herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ve varsa daha önce başlatılabilecek durumda olan hak sahipliklerinden kalan süreler tamamlandıktan sonra kısa çalışma uygulanan dönemde veya OHAL süresini geçmemek kaydıyla işsiz kalan süre kadar İşsizlik Sigortası Fonundan günlük 133,44 Türk Lirası nakdi ücret desteği verilecektir. Yapılan ödemelerde damga vergisi harici bir kesinti yapılmayacaktır. Bu kapsamdan yararlananlar genel sağlık sigortalı sayılacak ve buna ilişkin primleri İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır. Yine işverenin gerçeğe aykırı bilgi ve belge sunması nedeniyle yapılan fazla ödemeler yasal faizi birlikte işverenden tahsil edilir.

İŞKUR tarafından depremden etkilenen 10 il için depremin yaralarını sarmak amacıyla olağanüstü hâl bölgesi valiliklerine 16 bin kişilik Toplum Yararına Program kontenjanı tahsis edilmiştir. Bu program kapsamında toplam 18 bin 950 kişilik Toplum Yararına Program kontenjanı tahsis edilmiştir. Yine bu program için 1.4 milyar TL tutarında ödenek aktarılmıştır.

6-) Depremden Etkilenen İllerin Cazibe Merkezi Programı Kapsamına Alınması

5/4/2023 tarihli ve 32154 sayılı Resmi Gazete’de “Cazibe Merkezleri Programı Kapsamında Yatırımların Desteklenmesi Hakkında Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar (Karar Sayısı: 7028)” yayımlandı.

Bu karar ile geçici madde 1- (1) 6/2/2023 tarihinde Kahramanmaraş

İlinde meydana gelen depremler dolayısıyla genel hayata etkili afet bölgesi kabul edilen yerlerde gerçekleştirilecek asgari 1 milyon 500 bin TL tutarındaki yatırımlar, dördüncü fıkrada belirtilen hususlar dikkate alınarak 2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı kapsamında sağlanan destek unsurlarından 6 ncı bölge şartlarında, 6 ncı bölgede uygulanan oran ve sürelerle yararlanır. Ancak, bu madde kapsamında değerlendirilen yatırımlar için faiz veya kâr payı desteği sabit yatırım tutarının **yüzde onunu** aşmamak kaydıyla **otuz milyon** Türk Lirasını geçemez. Bu Kararın yürürlüğe girdiği tarihten önce kullanılan ve faiz veya kâr payı desteğinden yararlanan krediler ve finansal kiralama borçlanmaları için, bu fıkrada belirtilen sınırlar aşılmamak kaydıyla, uygulanan faiz veya kâr payı desteği puanında değişiklik yapılmadan destek süresi sonuna kadar uygulama yapılır.

(2) Birinci fıkrada belirtilen şartları sağlayan;

a) Deprem nedeniyle hasar gören yatırımların yerine konulması amacıyla yapılacak yatırımlar,

b) Yatırım süresi devam eden ve tamamlama vizesi yapılmamış yatırım teşvik belgeleri kapsamındaki yatırımlar da dahil olmak üzere yeni yatırımlar, bu madde kapsamında değerlendirilir.

(3) Bu madde kapsamında, 2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı çerçevesinde desteklenen yatırımlar, US-97 Kodu:15-37 olan yatırım konuları için anılan Kararın EK-4'ünde yer alan hükümler dikkate alınmaksızın değerlendirilir. Ancak, söz konusu ekin I/B bölümünün (7) numaralı sırasında belirtilen yatırım konularında sadece depremden zarar gören yatırım unsurlarının yenilenmesine yönelik yatırımlar ile aynı ekin II/B bölümünün (2) numaralı sırasındaki yatırımlar bu sırada belirtilen şartlara uygun olarak bu madde kapsamında değerlendirilir.

(4) Deprem nedeniyle hasar gören yatırımların yerine konulması amacıyla yapılacak yatırımlarda, sigorta primi işveren hissesi desteği ve sigorta primi desteği, yatırımın tamamlanmasını müteakip, 1/8/2022-31/1/2023 tarihleri arasında (mevsimsel özellik taşıyan yatırımlarda bir önceki yıla ait mevsimsel istihdam ortalamaları dikkate alınır) Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen aylık prim ve hizmet belgesinde bildirilen ortalama işçi sayısının;

- a) Depremlerle yıkılan veya hasar nedeniyle sonrasında yıkılmasına karar verilen tesislerde tamamı ilave istihdam,
- b) Ağır hasarlı tesislerde %25'i mevcut istihdam, %75'i ilave istihdam,
- c) Orta hasarlı tesislerde %50'si mevcut istihdam, %50'si ilave istihdam,
- ç) Az hasarlı tesislerde %75'i mevcut istihdam, %25'i ilave istihdam
- d) Hasarsız tesislerde %90'ı mevcut istihdam, %10'u ilave istihdam.

Orta hasarlı, az hasarlı ve hasarsız tesislerde sigorta primi işveren hissesi desteği ve sigorta primi desteği toplamının sabit yatırım tutarına oranı yüzde **iki yüzü** geçemez.

SONUÇ

Kahramanmaraş merkezli 6.Şubat.2023 depreminden sonra Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile 08.02.2023 tarihinden geçerli olmak üzere, Cumhurbaşkanlığı 08.02.2023 tarih ve 6785 sayılı kararı ile Adana, Adıyaman, Diyarbakır, Gaziantep, Hatay, Kahramanmaraş, Kilis, Malatya, Osmaniye ve Şanlıurfa, Sivas'ın Gürün ilçesi ve Elazığ illerin tamamında olağanüstü hal ilan etmiştir. Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 14.02.2023 tarih 63906440 sayılı erteleme hakkında genel yazıda; *Meydana gelen deprem felaketi tarihi itibarıyla Adana, Adıyaman, Diyarbakır, Gaziantep, Hatay, Kahramanmaraş, Kilis, Malatya, Osmaniye ve Şanlıurfa illerinde faaliyet gösteren işyerleri ile bu illerde çalışan veya ikamet eden sigortalılarımız 06/02/2023 ila 31/07/2023 tarihleri arasında 5510 sayılı Kanunun 91 inci maddesi kapsamına alınmıştır. Bu duyuru ile deprem bölgesindeki prim borçlarının ödenme süreleri ile SGK'ya verilmekle yükümlü olunan bilgi, belge ve beyannamelerin verilme süreleri, kontrol muayenesine tabi olanların kontrol tarihleri, 31/08/2023 tarihine (bu tarih dahil) kadar ertelenecektir. Daha sonra Adıyaman, Hatay, Kahramanmaraş ve Malatya illeri ile Gaziantep ili İslâhiye ve Nurdağı ilçelerinde 31/07/2023 tarihi itibarıyla sona erecek olan mücbir sebep hali 30/11/2023 tarihine kadar uzatılmıştır.*

Afet bölgesinde ikameti bulunan Genel Sağlık Sigortası kapsamındaki kişilerin; sağlık raporu karşılığında alınacak ilaç ve sürekli kullanılan tıbbi malzemelerin Sağlık Uygulama Tebliği kuralı kapsamında bir

defaya mahsus olarak reçetesiz olarak temin edilmesi sağlandı. Ayrıca deprem bölgesinde faaliyet gösteren; eczane/merkezlerde farklı bilgisayarlardan MEDULA sistemini kullanarak vatandaşlara ilaç ve tıbbi malzeme temin edebilmeleri için zorunlu IP uygulamasının kaldırıldı.

İstihdamın korunması kapsamında OHAL süresince 4857 sayılı İş Kanunun 25. Maddesi ve diğer Kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler, belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple sona ermesi, ilgili yasalar gereği her türlü hizmet alım ve yapım işlerinde işin sona ermesi halleri dışında işveren tarafından feshedilemeyeceği ayrıca Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamındaki yetki tespitlerinin verilmesi, toplu sözleşmelerin yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ile grev ve lokavta ilişkin süreler afet bölgesindeki illerde 06.02.2023 tarihinden OHAL süresince uzatılmıştır. Depremden etkilenen işyerlerinin bu süreçte işçi çıkarmamaları için Kısa Çalışma Uygulaması devreye sokularak istidamın korunması sağlanmıştır. Yaşanan doğal afet sonrası çalışmalar kapsamında vatandaşların mağdur olmaması için SSK, Bağ Kur, işsizlik ödemeleri öne çekilmiş ve 7440 sayılı bazı alacakların yeniden yapılandırması kanunuyla gerek işverenler gerekse çalışanların korunması amaçlanmıştır. Ayrıca 5/4/2023 tarihli ve 32154 sayılı Resmi Gazete’de *“Cazibe Merkezleri Programı Kapsamında Yatırımların Desteklenmesi Hakkında Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar ile* bölgesi kabul edilen yerlerde gerçekleştirilecek asgari 1 milyon 500 bin TL tutarındaki yatırımların bu kapsamından faydalanacağı belirtilmiştir.

KAYNAKÇA

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 08.09.1999 tarih 23810 sayılı Resmî Gazete

4857 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003 tarih 25134 sayılı Resmî Gazete

5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16.06.2006 tarih 26200 sayılı Resmî Gazete

2023 Tarihli SGK Genel Yazı ve Duyurular

2020/39 sayılı Sosyal Güvenlik Denetmenleri İş ve İşlemleri Genelgesi, Ankara

5/4/2023 tarihli ve 32154 sayılı Resmî Gazete’de “Cazibe Merkezleri Programı Kapsamında Yatırımların Desteklenmesi Hakkında Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar (Karar Sayısı: 7028)”

22 Şubat 2023 tarihli ve 32112 sayılı Resmî Gazete’de 125 numaralı Olağanüstü Hal Kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanına İlişkin Alınan Tedbirlere Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi

Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü 14.02.2023 tarih 63906440 sayılı Erteleme Hakkında Genel Yazı

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12.05.2010 tarih 27579 sayılı Resmî Gazete

Ayakta Tedavide Kullanılan Tıbbi Malzemelerden SUT Kodu-Barkod Eşleştirmesi Olmayan Ürünlerin Sosyal Güvenlik Kurumu Ödeme Kapsamından Çıkarılması Hakkında Duyuru – UBBMED I Tıbbi Cihaz, Ürün Takip Sistemi – ÜTS, Sosyal Güvenlik Kurumu – SGK & Tekil Takip Danışmanlık Hizmetleri (Erişim Tarihi; 20.10.2023)

6785 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı (Erişim Tarihi;01.11.2023)

2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı (Erişim Tarihi;01.11.2023)

DEPREMDEN ETKİLENEN KİŞİLERİN MEVCUT BULUNAN VE YENİ AÇILACAK OLAN İCRA TAKİPLERİ BAKIMINDAN SORUMLULUĞU NEDİR? Özgün Law Firm (ozgunlaw.com) (Erişim Tarihi;01.11.2023)

Depremden Etkilenen İllerde Yapılacak Yatırımlar Cazibe Merkezleri Programı Kapsamına Alındı- Verginet(Erişim Tarihi; 26.10.2023)

Deprem Nedeniyle İlan Edilen Olağanüstü Hal Kapsamında Yargıda Alınan Tedbirlere İlişkin Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi Yayınlanmıştır- Vergiport (Erişim Tarihi;20.10.2023)

Deprem Nedeniyle Alınan SGK Tedbirleri – Eczacı Dergisi (eczacidergisi.com.tr) (Erişim Tarihi;20.10.2023)

Depremden Etkilenen İllerde Yapılacak Yatırımlar Cazibe Merkezleri Programı Kapsamına Alındı- Verginet(Erişim Tarihi; 26.10.2023)

Esen, Bünyamin (2023) Deprem Nedeniyle Alınan SGK Tedbirleri – Eczacı Dergisi (eczacidergisi.com.tr) (Erişim Tarihi:20.10.2023)

Java Printing (vergiport.com) (Erişim Tarihi; 24.10.2023)

Kılınç, Cem (2023) “Deprem bölgesi için yeni SGK adımları- Türkiye’nin bir numaralı finans ve ekonomi portalı uzmanpara.com. (Milliyet.com.tr) (Erişim Tarihi:20.10.2023)

Küçükcan, Gizem (2023) Deprem bölgesine ilişkin güncel mevzuat değişiklikleri | Kolay İK (kolayik.com) (Erişim Tarihi:20.10.2023)

Prim Borçlarının Ödenme Süreleri ile Bilgi, Belge ve Beyannamelerin Verilme Sürelerinin Deprem Bölgelerinde Ertelenmesine Dair SGK Duyuruları (teb.org.tr) (Erişim Tarihi:20.10.2023)

Sosyal Güvenlik Kurumu (sgk.gov.tr) (Erişim Tarihi:20.10.2023)

UYGULAMADA SOSYAL GÜVENLİK

2023 YILINDA SOSYAL GÜVENLİK DENETMENLERİNCE YAPILAN
DENETİMLERE İLİŞKİN SONUÇLAR

2023 YILINDA SOSYAL GÜVENLİK DENETMENLERİNCE YAPILAN DENETİMLERE İLİŞKİN SONUÇLAR

DENETİM DETAYI/TUTAR DETAYI	
Sonuçlandırılan Denetim Gerekçesi Sayısı	197.380
Düzenlenen Rapor Sayısı	156.945
Denetlenen İşyeri Sayısı	101.794
Kayıtlı Olarak Çalıştığı Tespit Edilen Kişi Sayısı	1.010.054
Kayıt Dışı Çalıştığı Tespit Edilen Yabancı Uyruklu Kişi Sayısı	2.264
Kayıt Dışı Çalıştığı Tespit Edilen Toplam Kişi Sayısı	20.811
Tescil Edilen İşyeri Sayısı	537
Tespit Edilen Sahte İşyeri Sayısı	1.533
Tespit Edilen Sahte Sigortalı Sayısı	88.455
İKMİH İle İlgili Yapılan Denetim Sayısı	5.570
Boşandığı Eşi İle Birlikte Yaşama Nedeniyle Yapılan Denetim Sayısı	2.979
Boşandığı Eşi İle Birlikte Yaşama Nedeniyle Yapılan Denetimler Sonucu Gelir/Aylık Kesilmesi Önerilen Kişi Sayısı	2.418
Yapılan Denetimler Sonucunda Tahakkuk Önerilen Prim Aslı (TL)	50.596.788
Yapılan Denetimler Sonucunda Tahakkuk Önerilen İdari Para Cezası (TL)	1.263.159.040

Sosyal güvenlik hakkının kötüye kullanılmasını engellemek için yoğun mesai harcayan, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun gelirlerinin artmasına ve giderlerinin azalmasına katkı sağlayan ve bu tabloyu oluşturan tüm meslektaşlarımıza teşekkür ediyoruz.

Birlikte başarıyoruz.

HAKEMLİ MAKALELER

KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN FARKLI BOYUTLARI

KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN FARKLI BOYUTLARI

Fatih BEKTAŞ
Sosyal Güvenlik Denetmeni

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

ÖZET

Kayıt dışı istihdam küresel ölçekte ülkelerin en önemli sorunlarından biri haline gelmiştir. Düzensiz göçlerle birlikte ülkelerin demografik yapılarında farklılıklar meydana gelmekte, bu durumda kayıt dışı istihdamla mücadele kapsam ve yöntemlerinin tekrar değerlendirilmesi ve güncellenmesi gerektiği ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Mevcut sistemde çalışanların ücretleri ve hizmet gün sayılarının tam olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemesi kayıt dışı istihdamı ortaya çıkarmaktadır. Ülkemizde kayıt dışı istihdamla mücadelede yaygın, yoğun, sektörel, ihbar, şikayet ve risk odaklı denetimler yoluyla işyerleri ve işverenler denetlenmektedir. Belirli dönemlerde işverenleri, çalışanları, sivil toplum kuruluşlarını, meslek odalarını bilinçlendirme ve bilgilendirme kapsamında rehberlik faaliyetlerinin yapılmasını kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında yapılan çalışmalar olarak nitelendirebiliriz. Çalışmada kayıt dışı istihdama kavramsal olarak yer verilecek, kayıt dışı istihdamın nedenleri değerlendirilerek, kayıt dışı istihdam oranlarına ilişkin verilerle birlikte mevcut durum izah edilmeye çalışılacaktır.

Anahtar kelimeler: ihbar, şikayet, Denetim, Kayıt Dışı İstihdam

DIFFERENT DIMENSIONS OF UNREGISTERED EMPLOYMENT

ABSTRACT

Unregistered employment has become one of the most important problems of countries on a global scale. Irregular migration has led to differences in the demographic structures of countries, which has led to the need to re-evaluate and update the scope and methods of combating informal employment. In the current system, employees' wages and the number of days of service are not fully reported to the Social Security Institution, which leads to unregistered employment. In our country, workplaces and employers are inspected through widespread, intensive, sectoral, denunciation, complaint and risk-oriented inspections in the fight against unregistered employment. In our country, workplaces and employers are inspected through widespread, intensive, sectoral, denunciation, complaint and risk-oriented inspections in the fight against unregistered employment. Guidance activities within the scope of raising awareness and informing employers, employees, non-governmental organizations and professional chambers in certain periods can be described as activities carried out within the scope of combating unregistered employment. In the study, informal employment will be conceptualized, the causes of informal employment will be evaluated, and the current situation will be tried to be explained together with the data on informal employment rates.

Keywords: Denunciation, Complaint, Audit, Unregistered Employment.

1.GİRİŞ

Kayıt dışı istihdam çalışma hayatına dahil olan kişilerin ücret ve çalışma günlerinin kamu idaresine bildirilmemesi yada eksik bildirilmesi sürecini kapsamaktadır. Ülkemizde kayıt dışı istihdam yirminci yüzyılın sonlarına doğru artmaya başlamış, yapısal düzenlemeler, mevzuat yenilikleri, bilgilendirme bilinçlendirme faaliyetleri ve yerinde denetim anlayışıyla birlikte süreç içerisinde kayıt dışı istihdam oranları yeterli düzeyde olmadığı belirtilse de azalma eğilimine girmiştir.

Kayıt dışı istihdama neden olan etkenler ülkenin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyiyle bağlantılı olarak farklılık göstermektedir. Enflasyon, işsizlik, göç gibi etkenlerle gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde daha sık karşılaşıldığı bilinmektedir. Devletler açısından sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi veya sürdürülebilir ekonomik sistemler için kayıtlı istihdam öncelikli hedef haline gelmektedir. Kayıt dışı istihdam sorununa sebep olan etkenleri, önleyici politikalarla çözmeye çalışan kamu otoriteleri kayıt dışılık sorunlarıyla daha az karşılaşmaktadır.

Ülkemizde son yıllarda yabancı uyruklu sayısındaki artış, emekli aylığı alan kişilerin kayıtsız çalışması, deneme süresinde çalışanların bildirimlerinin yapılmaması, aylık veya gelir almakta olan kişilerin sigortalı olmaktan kaçınmaları, nafaka, icra borcu bulunan kişilerin ücretlerinden kesinti yoluyla borçlarının ödeneceğini bilerek gelirlerinin azalmaması amacıyla kayıtlı istihdamdan kaçınması, ikinci işte çalışan kişilerin kayıtlı olmaması gibi durumlar kayıt dışı istihdama sebep olmaktadır. Kayıt dışı istihdam sorununun çözümü amacıyla işverenleri destekleyici teşvik uygulamaları devreye alınmış, çalışanların ve işverenlerin sisteme daha kolay erişebilmelerine imkan getirilmiş, bilgilendirici rehberlik faaliyetlerine öncelik verilmiştir. Kamu kurumları ve bankalarla protokoller düzenlenerek bilgi/veri akışı sağlanması amaçlanmış, risk odaklı denetimler artırılmış, ilgili taraflara yönelik olarak projeler kapsamında çeşitli eğitimler verilmiştir. Bununla birlikte yerinde denetim anlayışıyla kayıt dışılığın önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

Bu çalışmamızda kayıt dışı istihdam kavramı genel çerçevede değerlendirilerek, kayıt dışı istihdam oranlarıyla ilgili elde edilen verilere değinilecektir.

2.KAYIT DIŞI İSTİHDAM

Yapılan akademik çalışmalarda kayıt dışı istihdama yönelik farklı birçok tanım yapılmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumunun kendi tanımına göre kayıt dışı istihdam, yasalara uygun işlerde çalışıp istihdam edilen şahısların, çalışmaları karşılığında aldıkları ücretin ve çalışma gün sayılarının kamu idaresine hiç bildirilmemesi veya noksan bildirilmesi olarak tabir edilmektedir. Kayıt dışı çalışmanın 3 farklı türü bulunmaktadır. Bunlar; çalışanın kamu otoritesine hiç bildirimini yapmaması, çalışılan gün sayısının noksan bildirilmesi, prime esas kazanç tutarının eksik bildiriminden oluşmaktadır (SGK, 2022).

Üretim faktörü olarak bilinen emek kayıt dışı ekonomiyi meydana getiren etken olarak değerlendirildiğinde genel itibariyle kayıt dışı istihdam biçiminde karşımıza çıkmıştır (Bağırzade, 2012:214).

ILO tarafından 1970 yılında düzenlenen Dünya İstihdam Programında (World Employment Program) Kenya Raporu içeriğinde kayıt dışı istihdam terimi ilk kez kullanılarak, raporda “enformal sektör” olarak nitelendirilmiştir (Güloğlu, 2005:2).

2.1. KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN NEDENLERİ

Kayıt dışı istihdamın nedenleriyle ilgili yapılan çalışmalarda araştırmacıların konuya yaklaşımlarında farklılıklar olduğu görülsede, kayıt dışı istihdamın nedenleri genel itibariyle sosyal, ekonomik, idari, hukuki ve sosyal güvenlik sisteminden kaynaklanan nedenler başlıkları altında anlatılmıştır.

Kayıt dışı istihdama sebebiyet veren etkenlerin tespit edilmesi, bu etkenlerin önlenmesi için çalışmaların yapılması, ekonomik etkenlerin zararının minimize edilmesi, çeşitli bilgilendirici, eğitici faaliyetler düzenlenerek sorunun kaynağında çözülmesi kayıt dışılığın önüne geçilmesi açısından önem arz etmektedir.

Kayıt dışı istihdamın nedenleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genelgesinde maddeler halinde belirtilmiştir (ÇSGB, 2006).

- > İşçi maliyetlerinin yüksek olması (İstihdam vergileri),
- > Bürokratik işlemlerin fazlalığı,

- > Etkin denetimin gerçekleştirilememesi,
- > Tarafların bilgilendirme ve bilinçlendirilme konularındaki eksikliği,
- > Sosyal güvenlik hizmetlerinin yeterince cazip görünmemesi,
- > İşsizlik oranının yüksekliği ve istihdamın katma değerinin düşük ve işgücünün eğitimsiz olması,
- > Kamu kurumları arasındaki koordinasyon ve işbirliği eksikliği,
- > Çalışma ilişkilerinde meydana gelen değişimler,
- > Sosyal güvenlik sisteminden kaynaklanan nedenler,
- > Gelir dağılımındaki adaletsizlik, yoksulluk ve işsizlik.

2.1.1. Sosyal Nedenler

İşsizlik, göç, nüfus artışı, düzensiz kentleşme, gelir dağılımındaki adaletsizlik, eğitim düzeyi gibi etkenler sosyal nedenlere örnek olarak verilebilmektedir.

Gelir dağılımında adalet olmayan toplumlarda sosyal yapı bozulmakta, kamu otoritesine güvensizlik duyulmaktadır. Kayıt dışı istihdam nedeniyle sistem tarafından toplanamayan primler gelir kaybına sebep olmaktadır. Böylece sosyal güvence sistemi finansal açıdan zor duruma düşmektedir. Özellikle düşük gelirli kişilerin daha fazla kamu hizmetine ve sosyal güvenceye ihtiyacı olduğundan, gelir dağılımındaki adaletsizlikten daha fazla etkilenecektir. Kayıt dışı çalışan sosyal güvenceden mahrum kalmakta ve düşük gelirle hayatta kalmaya çalışmaktadır. Kayıtsız çalışan düşük gelir elde edeceğinden birikim imkanı olmayacak, gelir ve servet eşitliği açısından adaletsiz bir durum ortaya çıkacaktır.

Sigortalı çalışanlar doğumundan ölümüne kadar geçen sürede sosyal güvenlik sistemi kapsamında analık, emzirme ödeneği, iş kazası ve meslek hastalığı, genel sağlık sigortası, yaşlılık aylığı, ölüm geliri/ aylığı, malul aylığı, cenaze ödeneği, geçici iş göremezlik ödeneği gibi güvencelerden yararlanmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin önemini vatandaşlarla paylaşmak, insanları bilgilendirip bilinçlendirmek, sistem içerisine dahil olmalarını sağlamak gerekmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı ile ortak çalışmalar yürütülerek müfredata, sosyal güvenlik sistemi ders olarak eklenmelidir.

Eğitim seviyesi arttıkça kayıtlı istihdam oranlarının da arttığı, eğitim

seviyesinin düşük olduğu durumlarda kayıt dışı çalışma oranlarının yüksek olduğu bilinmektedir. Eğitimli kişilerin daha fazla bilgi ve beceri sahibi olmaları, gelirlerine ve çalışma koşulları açısından talep edilmelerine olumlu katkı sağlayacaktır. Eğitimli bireyler kayıtlı çalışmanın faydalarını bildiklerinden kayıt dışı istihdama rıza göstermeyeceklerdir. Eğitim seviyesi düşük olan kişiler genellikle kayıt dışı istihdamın yoğun olduğu sektörlerde çalışma isteği göstermektedir. Nitelikli iş gücü katma değer yaratacağından daha kurumsal işletmeler tarafından tercih edilmektedir.

Ülkemizdeki nüfus artış hızı kalkınmaya etki etmektedir. Bu durumdan ülkede bulunan her kuruluş etkilenmektedir. Nüfus artışıındaki hız refahtan pay alan insan sayısının artmasına, ekonomik kalkınma sürecinin yavaşlamasına, insanların zorunlu ihtiyaçları arttıkça devlet harcamalarının da artmasına sebep olmaktadır (Güloğlu, 2005:8). Nüfus artış hızının etkisiyle düzensiz göçlerle birlikte demografik yapının değişmesi, önümüzdeki dönemlerde kayıt dışı istihdamın daha fazla konuşulacağına gösteren bir form haline gelmektedir.

Nüfus artış hızının etkisiyle köylerden kentlere doğru göç artmakta, bu durum düzensiz kentleşmeye sebep olmaktadır. Kente göçen insan sayısı arttığında işsizlik ortaya çıkmakta ve kayıt dışı istihdam oranları artmaktadır. İşsizlik oranlarının yüksek olduğu ortamlarda, kayıtlı olmayan ekonomiye giriş çıkışların düşük maliyetlerle olacağı varsayıldığında, kayıt dışı istihdamın artması da söz konusu olabilecektir (Us, 2004:10). Düzensiz kentleşme plansız bir şekilde gerçekleştiğinden altyapı eksikliği, kaçak yapıların oluşumu, hizmetlere erişim gibi eşitsizlik, kanun dışı faaliyetlerin çoğalması gibi etkiler geliştirmektedir. Bu bölgelerde iş fırsatları sınırlı olmakta, gelir elde edebilmek için insanlar kayıt dışı çalışmaya razı olmaktadır.

İşsizliğin artmasıyla birlikte iş bulma fırsatı azalacağından, işsiz kalan kişiler kayıt dışı çalışmaya yönelebilecektir. İşsiz sayısının artması insanlar arası rekabeti tetikleyeceğinden işverenler düşük ücretle ve kayıt dışı çalıştırma yolunu seçebilecektir. Ekonomik belirsizliklerin olduğu ortamlarda insanların kayıtlı iş bulma istekleri azalmaktadır. Geçimlerini sağlamak isteyen bireyler kayıt dışı çalışmaya rıza gösterebilmektedir. İşsizlik, kişilerin yeteneklerine uygun olmayan işlerde çalışmalarına ve iş gücü verimliliğinin düşmesine sebebiyet vermektedir.

2.1.2.Ekonomik Nedenler

Enflasyon, ekonomik kriz, işsizlik, istihdamın mali yükümlülüklerinin fazlalığı, işletme yapısı, rekabet gücü gibi etkenlerin kayıt dışı istihdama sebebiyet veren faktörler olduğu söylenebilir.

Kayıtlı istihdamı sağlanan bir çalışanın sigorta prim tutarlarının yüksek olmasının kayıt dışı istihdama sebebiyet verdiği yapılan araştırmaların birçoğunda belirtilmiştir. Sosyal güvenlik kurumunun gelir gider dengesi, sosyal güvenlik sisteminden sağlanan faydalar, toplumun tamamına hizmet verilmesi durumları da göz önünde bulundurularak değerlendirme yapmakta fayda bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununda ücret “Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.” olarak nitelendirilmiştir (İş Kanunu, 2003). 2024 yılı asgari ücret işveren maliyeti hesaplaması aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1: 2024 Yılı Net Asgari Ücret ve İşveren Maliyeti Hesaplaması

NET ASGARİ ÜCRET

BRÜT ÜCRET	20.002,50
SİGORTA PRİMİ % 14	2.800,35
İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMİ % 1	200.03
KESİNTİ	3.000,38
NET ÜCRET	17.002,12

İŞVEREN MALİYETİ

BRÜT ÜCRET	20.002,50
SİGORTA PRİMİ% 15.5	3.100,39
İŞV. İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMİ % 2	400.05
TOPLAM MALİYET	23.502,94

Kaynak: (ÇŞGB, Asgari Ücretin Netinin Hesabı, E.T. 19.05.2024)

2022 yılı itibariyle asgari ücret üzerinden alınan gelir ve damga vergisi kesintileri kaldırılmıştır. Sigortalı çalışan kişi için işverenin işçiye ödemiş

olduğu net ücreti dışında sosyal güvenlik primlerini, işsizlik sigortası primlerini de Sosyal Güvenlik Kurumuna ödemek durumundadır. Bu durumda tablo 1' de görüldüğü üzere işverenin ödemiş olduğu ücretle işverenin maliyeti arasında ciddi bir fark olduğu görülmektedir.

İşsizlik oranlarının yüksek olduğu piyasa koşullarında çalışan kişiler işsiz kalmamak, gelir kaybına uğramamak amacıyla kayıt dışı çalışmayı kabullenmek durumunda kalmaktadır. Enflasyonist dönemlerde ve ekonomik kriz dönemlerinde işsizlik oranları hızlı bir şekilde artabilmektedir.

Ekonomik sistemleri sürdürülebilir hale gelmiş, enflasyon oranlarının düşük olduğu, kurumsallaşma süreçlerini başarıyla tamamlamış ülkelerin kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam oranlarının düşük seviyelerde seyrettiği bilinmektedir. İşçilerin enflasyon karşısında satın alma güçlerinin düşmesi nedeniyle kayıt dışı istihdama başvurabilecekleri değerlendirilmektedir. Enflasyonist ortamlarda sabit ücretlilerin ücret artışlarındaki oran enflasyonun gerisinde kalmaktadır. Bu durumdaki çalışanlarda gelirlerini artırmak amacıyla ikinci işe yönelmekte ve ikinci işte kayıt dışı çalışmaktadır. Aynı zamanda işverenler de enflasyonist ortamlarda artan vergi, sigorta primi, ücretler nedeniyle kayıt dışı çalıştırmaya yönelmektedir (Kaleli ve Karaca, 2019:782).

TÜİK' in açıkladığı işgücü istatistik verilerine göre 2024 Mart ayında işsizlik oranı yüzde 8,8 olarak tespit edilmiş, istihdam edilenlerin sayısı 32 milyon 252 bin kişi, istihdam oranının yüzde 49 olarak ölçüldüğü belirtilmiştir (TÜİK, 2024). Ülkemizde işsizlik oranlarının son dönemlerde azalma eğilimine girdiği görülmektedir.

Tablo 2: Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranları (%)

YIL	İşsizlik Oranı %
2019	13,7
2020	13,2
2021	12
2022	10,4
2023	9,4

Kaynak: (TÜİK, İş Gücü İstatistikleri)

Kurumsallaşma süreçlerini tamamlayamayan küçük ölçekli işletmelerin maliyet düşürmek amacıyla kayıt dışılığa yöneldiği bilinmektedir. Bu tür işletmelerde işverenlerin başvurdukları ilk yol işçi maliyetlerini düşürmek, yani kayıt dışı çalıştırma girişiminde bulunmaktır. Kayıt dışı istihdam yöntemine başvuran küçük ölçekli işletmeler ödemekle yükümlü oldukları vergi ve sosyal güvenlik primlerini ödemekten kaçınarak, kurumsallaşmış işletmelerle rekabet edebileceklerini düşünmektedirler. Mevcut piyasa şartlarında global işletmelerle de rekabet etmeleri oldukça zorlaşmıştır. Bu nedenle kayıt dışılığa yönelmeleri söz konusu olabilmektedir (Ekiz, 2019:20).

2.1.3. İdari ve Hukuki Nedenler

Kayıt dışı istihdama sebep olan idari ve hukuki nedenlerin, etkin denetimlerin gerçekleştirilememesi, bürokratik iş ve işlemlerin fazlalığı, kamu kurum ve kuruluşları arasında koordinasyonsuzluk gibi alt nedenlerden kaynaklandığı yapılan çalışmalarda belirtilmiştir (Ekiz, 2019; Yereli ve Karadeniz, 2004).

Kamu kurum ve kuruluşları kendi aralarında veya vatandaşlarla, işverenlerle, mükelleflerle ilgili yapacakları iş ve işlemlerde kendilerinde bulunan bilgi ve belgeleri ilgili taraflardan fiziki olarak talep ettiğinde kırtasiyecilik işlemleri nedeniyle kamu hizmetinin yavaşlamasına sebebiyet verilmektedir. Bu tür iş ve işlemler evrak bolluğuna sebep olmakta ve tasarruf tedbirleri kapsamında da verimsizlik oluşturmaktadır. İşverenlerin ve çalışanların evrak işlerini bir yük olarak görmeleri, yapmaları gereken kanuni ödevlerden kendilerini uzaklaştırmaktadır. Böylelikle kayıt dışılığa bir yönelim olabileceği tahmin edilmektedir. Yabancı uyruklu çalıştırmak isteyen işverenler çalışma izni almak için hem süreci bilmemekte hem de bürokratik işlemler sebebiyle yabancı uyrukluyu kayıt dışı çalıştırmaya yönelmektedir. Bürokratik iş ve işlemlerin fazla olduğu yerlerde kayıt dışılığa yönelimde o kadar yüksek düzeyde olmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın önemli bir nedeni de aşırı bürokrasidir. Bürokrasinin olması gereken minimum seviyeye indirilmesi tavsiye edilmektedir (Mateman ve Renooy, 2001:82).

Kayıt dışı istihdam denetimiyle ilgili olarak verimliliğin sağlanamadığı ve denetim mekanizmasının etkin olmadığı hususuna araştırmalarda yer verilmiştir (Kavas, 2020; Yereli ve Karadeniz, 2004). Kayıt dışı

istihdama yönelik genel itibariyle ihbar ve şikayet üzerine denetim yapılması, sorunun çözümündeki etkisini azaltmaktadır. Kişisel sebeplerle sigortalılığının sağlanmasını istemeyen çalışanların kayıt altına alınması mümkün olmamaktadır. Dönemsel olarak sektörel ve yaygın, yoğun denetimlerin sınırlı sayıdaki denetim personeliyle gerçekleştirilmesi, özellikle büyükşehirlerdeki işletme sayıları dikkate alındığında yetersiz kalmaktadır. 5510 sayılı Kanunun 59. maddesinde belirtildiği üzere “Bu kanunun uygulanmasına ilişkin işlemlerin denetimi, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları eliyle yürütülür.” (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006) ibaresinde belirtildiği üzere kurumun denetimleri Sosyal Güvenlik Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Denetim elemanı sayısının az olması ve sosyal güvenlik mevzuatına istinaden denetim konusunun fazlalığı gibi sebeplerle kayıt dışı istihdam denetimleri fiili olarak Sosyal Güvenlik Denetmenleri uhdesinde bırakılmıştır. Sosyal Güvenlik Denetmenleri il bazında Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü bünyesinde çalışmaktadır. Türkiye genelinde yaklaşık 2750 Sosyal Güvenlik Denetmeni ve Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcısı görev yapmaktadır. 81 ilde kayıt dışı istihdam ihbar, şikayetleri Sosyal Güvenlik Denetmenlerine yönlendirilmektedir. Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından iş kazası ve meslek hastalığı soruşturmaları, hastalık, analık incelemeleri, gelir tespiti/hak sahipliği araştırmaları, sahte sigortalılık incelemeleri, sahte işyeri incelemeleri, işyeri yasal defter ve belge incelemesi, defter maliyeti tespiti incelemeleri, kayıt dışı istihdama yönelik tüm denetim ve incelemeler, boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşayan eş ve kız çocuklarına yönelik araştırmalar, meslek kodu uygulamalarına yönelik incelemeler, sonradan verilen muhtasar ve prim hizmet beyannamesi incelemeleri, işyeri devri incelemeleri, çok zor durum halinin tespiti incelemeleri, özel nitelikteki bina inşaatı işyerlerinin ilişiksizlik belgesi düzenlemesine esas denetimler (SGK, Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı, 2020) gibi araştırma, denetim, inceleme işlemleri yapılmaktadır. İş yükünün fazla olmasına rağmen kayıt dışı istihdamla mücadelede en önemli rol Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından yerine getirilmektedir. Personel yetersizliği ve iş yükü nedeniyle denetimlerin sınırlı sayılarda kalması işverenleri kayıt dışı çalıştırmaya yönlendirecektir. Denetim elemanlarının sayılarının artırılması, ILO’nun 81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesi dikkate alınarak denetim yapılarının gözden geçirilmesi ve etkin denetim yapılabilmesi amacıyla teknolojik imkanların kullanılarak verimliliği artıracak yollara başvurulması gerekmektedir.

Kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında Sosyal Güvenlik Denetmenlerince gerçekleştirilen denetim süreçlerinde çeşitli problemlerle karşılaşmaktadır. Denetim personeli tehdit edilebilmekte, güvenlik problemi yaşayabilmektedir. Sosyal Güvenlik Denetmenleri taşra kadrosunda görev icra etmekte olduğundan yerel ve bürokratik etkenlerle, baskılarla karşılaşabilmektedir. Çalışma hayatının denetiminde işverenler aynı bakanlığa bağlı farklı denetim birimleriyle bunalılmamalı, motivasyonlarını düşürücü etkiyi azaltmak amacıyla tek denetim yapısıyla işveren, sigortalılar bilgilendirilmeli ve denetlenmelidir. Örneğin, bir işyerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri fazla çalışmaya ilişkin denetim yaparken, Sosyal Güvenlik Müfettişi aynı işyerinde ölümlü iş kazası denetimi yapmakta, Sosyal Güvenlik Denetmeni ise yine aynı işyerinde kayıt dışı istihdam denetimi, yaralanmalı iş kazası denetimi yapmaktadır. İşveren aynı bakanlık altında görev icra eden üç farklı denetim birimiyle farklı zamanlarda karşı karşıya kalmaktadır. Bu çok başlı denetim yapısı gözden geçirilerek, bağımsız denetim yapısı oluşturulmalı, denetimde koordinasyon sağlanmalı, kamu israfı önlenmeli, çalışma hayatının denetimi gelişmiş ülkelerde olduğu gibi tek merkezden yürütülmelidir. Denetim mevzuatında ve koordinasyonunda birlik sağlanmalı, ülke genelinde standartlar çerçevesinde görev icra edilmelidir.

Sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında kayıt dışı çalıştırmaya yönelik idari para cezalarının yetersiz olduğu bilinmektedir. Cezaların düşük oranlarda tutulması işverenleri kayıt dışılığa yönlendirmekte, caydırıcı bir etki göstermemektedir. Örneğin, kayıt dışı çalıştıran işverene, işe giriş bildirimini süresinde yapmaması sebebiyle bir kişi için iki brüt asgari ücret (40.005,00 TL) tutarında idari para cezası uygulanmaktadır. Kayıt dışı çalışan bir kişinin hizmet ve kazançlarının Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemesi durumunda ise işverene bir brüt asgari ücret tutarında (20.002,50 TL) idari para cezası uygulanmaktadır. Sosyal güvenlik mevzuatında kayıt dışı istihdama ilişkin idari para cezalarının mevcut ekonomik verilerle birlikte değerlendirilerek güncellenmesi gerekmekte ve caydırıcı etkisinin artırılması yoluna gidilmelidir.

Kamu kurum ve kuruluşları arasındaki koordinasyon eksikliği, kayıt dışı istihdama sebebiyet vermektedir. Kırsal bölgelerde işe alınan bir çalışanın bölgenin kolluk kuvvetlerine bildirilmesi durumunda bu bildirimin Sosyal Güvenlik Kurumuna iletilmemesi, çalışanların kayıt dışı istihdam edilmesine sebebiyet verebilmektedir. Konuyla ilgili olarak Maliye Bakanlığı, belediyeler, meslek kuruluşları, Çalışma ve

Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, İçişleri Bakanlığı gibi idari yapıların veri tabanlarında ki bilgileri dijital ortamda vakit kaybetmeksizin birbirleriyle paylaşmaları kayıtlı istihdamın sağlanabilmesi açısından son derece önem arz etmektedir. Bazı kamu kurumlarıyla ve bankalarla kayıt dışı istihdamı önlemek amacıyla protokolleryapıldığı bilinmektedir. Kurumaintikaleden verileritarayacak sistemin oluşturulması kayıt dışı istihdam tespitlerini güçlendirecektir. Örnek olarak Sosyal Güvenlik Denetmenlerince yapılan incelemelerde işyerlerinin yoklama tutanaklarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun için işyerinin bağlı bulunduğu vergi dairesi ile yazışma yapılarak sonuca gidilmektedir. Yazışmaların tamamlanması bürokratik bir süreç doğurmaktadır. Maliye Bakanlığı ile birlikte yapılacak mevzuat ve alt yapı düzenlemesiyle denetim personeli kendi sistemi üzerinden ihtiyaç duyduğu veriyehızla ulaşabilmelidir.

2.1.4. Sosyal Güvenlik Sisteminden Kaynaklanan Nedenler

Ülkemizde politik ve ekonomik sebeplerle sürekli olarak vergi affı çıkarılmaktadır. Bu durumla karşılaşan, kamuya olan borcunu düzenli ödeyen işverenlerin, mükelleflerin cezalandırıldıklarını düşünmelerine adalet duygularının sarsılmasına sebebiyet verildiği bilinmektedir. Bu durumun sürekli olacağını düşünen işverenler kayıt dışı işçi çalıştırmaya devam ederek sosyal güvenlik finansman açığına sebep olmaya devam etmektedirler. Borcunu süresinde ödeyenler vergi ve prim affının cezalandırıcı, vergi adaletini zedeleyici, kayıt dışılığa yönelten bir eylem olduğuna, geleceğe yönelik sürekli gündeme gelen af düzenlemelerinin ödemelerini düzenli yapan kişiler üzerinde negatif etki oluşturarak, sonrasında ödeme alışkanlıklarını etkileyecek ve tahsilatın düşmesine sebep olacağı değerlendirilmektedir (Edizdoğan ve Gümüş, 2013:108).

Ülkemizde kesinleşmiş kamu alacaklarının yeniden yapılandırılması, varlık barışı, af ve matrah artırımına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. 2011 yılında 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2014 yılında 6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, 2016 yılında 6736 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin Kanun, 2018 yılında 7143 sayılı Vergi ve Diğer Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Bazı

Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun, 2019 yılında 7186 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2021 yılında 7326 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun, 2023 yılında 7440 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanunu ile kamu alacaklarına ilişkin indirim, yapılandırma gibi kamuoyunda af olarak bilinen uygulamalar gerçekleşmiştir.

Erken emeklilik, vergi ve prim borçlarına getirilen aflar, hizmetlerin borçlanma yoluyla alınması gibi uygulamalar neticesinde beklentiler oluşturularak siyaset izlenmiş, bu sebeple işverenler vergi ve prim borçlarını süresinde ödemekten kaçınmışlardır. Böylece süresinde borçların ödenmemesi, bir alışkanlık oluşturmuş, işverenleri kayıt dışılığa yönlendirmiştir (Yereli ve Karadeniz, 2004:iii).

Sosyal güvenlik sisteminin yapısından kaynaklı problemler kayıt dışı istihdama yol açabilmektedir. 4/1-c (emekli sandığı), 4/1-b (bağkur) ile 4/1-a (ssk) sigortalısı çalışanların emeklilik koşullarında gün, yaş, sigortalılık süresi gibi farklılıklar olması sebebiyle, sigortalıların diğerine göre daha az gün, yaş ya da sigortalılık süresi üzerinden emekli olma imkanı bulunması kayıt dışı istihdama yönelmeye ortam hazırlamıştır (Yereli ve Karadeniz, 2004:126).

3.KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN MEVCUT DURUMU

Türkiye’de kayıt dışı istihdam önemli bir sorun olarak her dönemde gündemde yerini almıştır. Kayıt dışı istihdam genellikle tarım, inşaat ve hizmet sektörlerinde yaygın olarak görülmektedir. Tarım sektöründe aile işletmeleri ve tarım dışı mevsimlik işlerde çalışanlar çoğunlukla kayıt dışı istihdam edilmektedir. İnşaat sektöründe taşeronlar ve alt yükleniciler vasıtasıyla yapılan işlerde kayıt dışı çalışana daha fazla rastlanmaktadır. Hizmet sektöründe düşük gelirli ve süreklilik arz etmeyen işlerde çalışanlar kayıt dışı çalıştırılabilmektedir.

Kayıt dışı istihdamın varlığı ve kronikleşmesi, işçi haklarının ihlal edilmesi ve sosyal güvence sisteminin dışında bulunma formunu ortaya çıkarmaktadır. Kayıt dışı çalışan kişiler Sosyal Güvenlik Sisteminin sunduğu birçok hizmetten faydalanamamaktadır. Kayıt dışılığın yüksek oranlarda süreklilik arz ettiği durumlarda, sosyal güvenlik sistemi sürdürülebilir olmaktan uzaklaşacak ve genel bütçeden ödenek

aktarılmasına ihtiyaç duyulacaktır.

Ülkemizde son yirmi yılda birçok alanda gelişmeler yaşanmış, yeni sektörler ortaya çıkmış, nüfus artışıyla birlikte işgücü potansiyeli artmıştır. Özellikle inşaat, hizmet sektörü, savunma, sanayi gibi çalışan sayılarının fazla olduğu birimlerde kayıt dışı istihdam oranları zaman içerisinde azalmaya başlamıştır. Eğitim seviyesinin artması, çalışma sahalarının genişlemesi, sektör çeşitliliğinin artışı, ülkemizin ihracat hacminin artmasıyla birlikte kayıtlı istihdam edilen çalışan sayısı artış göstermiştir. Aşağıdaki tabloda 2010 ila 2023 yılları işgücü istatistik verileri gösterilmiştir.

Tablo 3: Sektöre Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2010	85,5	29,1	26,4	27,1	52,3	43,3
2011	83,9	27,8	25,0	25,7	49,9	42,1
2012	83,6	24,5	21,6	22,7	45,3	39,0
2013	83,3	22,4	19,9	20,9	40,1	36,7
2014	82,3	22,3	20,3	21,1	36,6	35,0
2015	81,2	21,2	19,1	20,1	35,6	33,6
2016	82,1	21,7	20,2	20,4	35,8	33,5
2017	83,3	22,1	20,0	20,9	35,8	34,0
2018	82,7	22,3	20,3	21,5	34,4	33,4
2019	86,6	23,0	20,0	22,5	37,7	34,5
2020	83,5	19,3	16,5	18,8	34,7	30,6
2021	84,6	17,5	14,2	17,2	32,0	29,0
2022	79,9	16,8	13,1	16,9	28,8	26,8
2023	80,6	16,6	12,9	16,7	28,2	26,1

Kaynak: (TÜİK, İş Gücü İstatistikleri)

TÜİK verileri incelendiğinde kayıt dışı istihdam oranları, belirtilen sektörlerde 2010 yılından 2023 yılına kadar ciddi oranda azalma göstermiştir. Ülkemizde en fazla kayıt dışı istihdam tüm yıllarda tarım sektöründe gerçekleşmiştir. Sanayi sektöründe 2010 yılında yüzde 29,1 olan kayıt dışı istihdam oranı 2023 yılına gelindiğinde yüzde 12,9

oranına düşmüştür. Hizmet sektöründe kayıt dışı istihdam oranı 2010 yılında yüzde 27,1 iken 2023 yılında yüzde 16,7 oranına düşmüştür. İnşaat sektöründe alınan önlemlerin sonuç verdiği görülmektedir. 2010 yılında inşaat sektöründe yüzde 52,3 olan kayıt dışı istihdam oranı 2023 yılında yüzde 28,2 oranına düşmüştür. Her ne kadar hane halkı işgücü araştırması 2021 yılı ile birlikte tanım, kapsam ve tasarımındaki düzenlemeler nedeniyle değişmiş olsa da 2010 yılından 2023 yılına kadarki süreçte kayıt dışı istihdam oranlarında ciddi bir düşüş gerçekleştiği görülmektedir.

Son yıllarda yapılan rehberlik faaliyetleri, eğitim ve bilgilendirme toplantıları, risk odaklı denetimler, sektörel, yaygın ve yoğun denetimler, işgücü maliyetlerinin azaltılmasına yönelik teşvik uygulamaları, kamu kurumları ve bankalarla yapılan protokoller kapsamında kayıt dışılığa ilişkin verilerin kurum kayıtlarına intikal ettirilmesi gibi çalışmalar sonucunda kayıt dışı istihdam oranlarında azalma olduğu görülmektedir.

Kayıt dışı istihdamın geçerliliği anlamında “tarım dışı kayıtsız istihdam” verileri doğruya en yakın bilgileri içermektedir. Tarım dışında istihdamı sağlananların büyük bir bölümü ücretli yevmiye usulü ile çalışırken, tarımda çalışanların birçoğu ücret almayan aile çalışanlarından meydana gelmektedir. Bu nedenle işçi ve işveren tarafları için kayıt dışı istihdam açısından genel durumu tarım dışı istihdam verilerinde daha belirleyicidir. Bilindiği üzere tarım sektöründeki kayıt dışı oranları, tarım dışında kalan kayıtsız istihdamdan çok fazla olduğundan, kayıt dışı istihdam oranlarının toplamını artıran sektör olarak kabul edilmektedir (Mahiroğulları, 2017:550).

Tablo 4: Bölgelere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları %

İBBS-26 Bölge	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
TR51 (Ankara)	21,4	21,4	17,7	16,1	17,4	17,1	17,8	18,4	18,4	18,8	15,4	17,2	15,1	16,4
TR10 (İstanbul)	24,3	22,7	19,4	16,5	18,8	18,4	19,1	20,7	20,9	22,2	18,6	14,0	14,0	15,0
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	28,4	28,1	23,7	24,5	20,4	20,4	19,9	22,7	23,4	25,4	22,7	19,9	19,1	19,3
TR31 (İzmir)	30,5	32,9	30,1	30,4	27,5	23,5	25,9	24,5	25,0	26,4	22,5	20,8	15,8	15,0
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	39,8	37,5	32,9	30,6	30,2	28,6	31,4	33,3	35,0	34,0	27,5	27,8	26,7	23,5
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	44,2	41,9	38,6	36,9	32,9	29,0	31,5	31,7	28,9	29,1	29,8	30,5	25,3	24,4

TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	38,5	37,9	34,5	32,3	32,8	30,1	26,4	29,4	29,5	27,7	23,1	22,3	21,4	21,1
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	45,3	50,9	50,0	39,1	32,8	34,8	32,8	31,1	30,2	31,0	30,9	27,2	23,1	26,3
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	45,8	45,2	42,2	41,4	38,2	34,9	37,4	38,6	37,3	37,2	32,2	30,3	29,8	29,2
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	57,8	53,2	49,1	44,3	38,5	35,1	33,9	38,7	40,7	40,6	37,3	33,9	30,3	28,0
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	42,5	45,9	48,1	44,3	36,6	35,6	35,1	34,2	33,5	38,0	32,6	28,2	24,7	23,6
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	61,3	58,6	53,7	48,9	40,9	36,7	42,2	42,1	45,8	45,1	36,9	37,9	35,7	30,2
TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	51,2	46,4	43,1	44,7	38,5	38,0	38,3	38,3	35,4	37,5	35,5	35,0	29,7	27,6
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	42,9	43,4	45,2	45,6	39,7	39,3	39,9	38,5	39,9	40,7	38,7	38,3	36,4	33,5
TR52 (Konya, Karaman)	54,3	50,1	44,0	44,0	39,7	40,2	41,7	42,4	42,3	42,7	34,5	34,9	33,9	31,8
TR62 (Adana, Mersin)	52,8	53,4	47,5	44,0	45,7	43,3	44,3	39,9	39,0	39,7	38,2	38,4	33,5	33,1
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	52,9	53,0	51,7	52,4	49,4	46,3	44,7	44,4	43,3	43,9	35,4	36,2	31,0	32,4
TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	57,7	53,2	55,4	58,6	48,1	46,3	44,8	48,4	46,9	48,2	41,6	41,7	38,1	40,4
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	55,8	50,5	46,9	47,8	46,6	46,5	45,9	44,6	46,9	52,8	47,5	47,7	43,2	42,3
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	62,7	63,0	57,2	51,0	50,0	49,0	53,8	55,2	50,2	51,4	46,2	46,0	40,7	42,0
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	61,1	57,3	51,5	49,1	54,7	51,3	41,2	40,5	39,4	42,4	40,6	42,6	46,2	43,3
TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	63,3	56,1	49,3	49,2	55,9	52,5	48,7	48,2	44,2	39,8	42,2	38,9	42,1	39,6
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	64,7	61,8	62,3	55,7	54,0	52,5	50,9	50,5	49,7	55,0	49,0	49,4	45,3	43,4
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	63,6	60,7	63,3	61,6	67,7	65,1	62,8	62,0	60,1	58,1	52,0	44,3	44,2	44,7
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari)	71,6	74,8	72,7	69,7	70,5	70,9	66,9	62,9	52,6	57,7	53,1	53,4	53,4	46,2
TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	74,3	73,3	69,5	71,4	71,5	71,1	68,7	67,5	67,0	65,6	57,6	65,2	60,2	57,9
TÜRKİYE	43,3	42,1	39,0	36,7	35,0	33,6	33,5	34,0	33,4	34,5	30,6	29,0	26,8	26,1

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri)

Türkiye' nin farklı bölgelerindeki İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması çerçevesinde illerdeki kayıt dışı istihdam oranları gösterilmiştir. Tablo 4' te görüldüğü üzere Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa, Balıkesir, Bilecik, Eskişehir illerinde kayıt dışı istihdam oranları yüzde 20 seviyesinin altında tespit edilmiştir. Ülkemizin nüfus yoğunluğu ve işletme sayısının fazla olduğu bu illerde kayıt dışı istihdam oranlarında ciddi düşüşler görülmektedir. Ülkemizin doğusuna doğru gidildikçe kayıt dışı istihdam oranlarının yüzde 40' lar üzerinde olduğu görülmektedir. Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova illerinin ülkemiz ekonomisindeki payı düşünüldüğünde, yüzde 28,4 oranından yüzde 19,3 oranına düşmesi bu illerin kalkınmaları açısından da hız kazandıklarını göstermektedir. Nitekim bu bölgede birçok Organize Sanayi Bölgesi kurulmuştur ve uluslararası faaliyet gösteren marka değeri olan Toyota, Goodyear, Ford gibi kurumsal şirketlerin üretim tesisleri bulunmaktadır. Konya, Karaman illerindeki kayıt dışı istihdam oranlarında yüzde 25 seviyesine yakın düşüş gerçekleşmiştir. Genel itibariyle tüm bölgelerde kayıt dışı istihdam oranlarında azalma olduğu görülmektedir. Türkiye' nin farklı bölgelerinde kayıt dışılığın karmaşık bir yapıya sahip olduğu, kayıt dışı istihdamla mücadele stratejilerinin geliştirilmesinde bölgesel ve sektörel farklılıkların göz önünde bulundurulması önem arz etmektedir.

Tablo 5: İktisadi Faaliyet Koluna Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları %

İktisadi Faaliyet Kolu	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	85,5	83,8	83,6	83,3	82,3	81,2	82,1	83,3	82,7	86,6	83,5	84,6	79,9	80,6
Madencilik ve taş ocakçılığı	8,2	9,0	12,7	6,6	6,7	5,9	4,0	4,4	4,6	4,8	4,5	2,7	2,5	1,9
İmalat Sanayi	26,6	24,9	21,5	19,8	20,2	18,8	19,9	19,6	20,3	20,0	16,1	13,5	12,3	12,6
Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon	34,0	36,1	29,1	27,5	29,8	30,7	33,9	35,4	28,8	28,3	27,9	31,1	31,0	24,8
İnşaat ve bayındırlık işleri	52,3	49,9	45,4	40,1	36,6	35,6	35,8	35,8	34,4	37,7	34,7	32,0	28,8	28,2
Toptan ve perakende ticaret	36,6	34,0	30,3	27,9	26,5	25,9	27,1	27,7	27,6	30,7	26,5	23,7	20,9	20,5
Ulaştırma ve depolama	42,6	40,3	34,9	31,3	33,0	29,4	31,6	31,0	31,1	32,7	26,9	25,3	23,2	23,6

Konaklama ve yiyecek hizmeti faal.	36,6	35,3	30,1	25,4	24,8	24,5	23,2	25,7	26,5	25,6	19,9	17,5	14,8	14,8
Bilgi ve iletişim	21,0	18,1	13,3	11,4	13,2	12,7	12,5	12,4	11,7	12,4	10,8	8,1	9,6	8,3
Finans ve sigorta faaliyetleri	5,1	5,6	4,4	3,1	3,3	4,1	3,3	5,5	5,9	6,1	6,0	3,0	3,8	3,3
Gayrimenkul faaliyetleri	47,2	33,7	29,3	25,8	26,3	21,2	24,0	24,1	27,6	28,2	22,0	20,4	18,8	18,0
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	22,5	19,3	15,2	11,6	11,1	9,9	9,2	10,4	12,2	14,3	14,4	10,0	8,8	9,8
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	12,6	10,2	16,8	15,3	15,3	14,6	13,2	13,7	20,1	21,7	21,0	18,8	18,9	17,2
Kamu yönetimi ve savunma	4,7	4,8	4,7	4,7	4,1	4,0	3,9	2,0	0,8	1,0	0,5	0,4	0,1	0,0
Eğitim hizmetleri	4,3	4,4	3,6	2,6	3,5	3,2	3,6	4,0	3,8	4,0	2,4	2,4	2,6	3,1
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faal.	5,6	11,1	15,9	19,5	24,7	27,2	28,7	30,0	29,3	29,0	26,8	25,3	30,6	29,5
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	40,4	37,8	37,3	35,0	34,4	32,2	33,3	37,0	36,6	40,1	33,1	31,5	30,7	28,9
Diğer hizmet faaliyetleri	57,1	56,1	49,1	46,0	47,7	43,4	44,2	43,7	44,1	47,1	40,3	37,5	37,5	35,8

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri)

Tabloda farklı iktisadi faaliyet kollarına göre kayıt dışı istihdam oranları gösterilmiştir. 2010 yılı ile 2023 yılları arasında tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörlerinde kayıt dışı istihdam oranlarının hemen hemen aynı oranlarda kaldığı ve bu iktisadi faaliyet kollarında kayıt dışı istihdam oranlarının yüksek kaldığı görülmektedir. Kamu yönetimi ve savunma iktisadi faaliyet kollarında 2010 yılında yüzde 4,7 olan kayıt dışı istihdam oranının 2023 yılında sıfırlandığı belirlenmiştir. İnsan sağlığı ve sosyal hizmet iktisadi faaliyet kolunda 2010 yılındaki kayıt dışı istihdam oranının yüzde 5,6 iken 2023 yılında bu oranin yüzde 29,5 olduğu, kayıt dışı istihdam oranının ciddi yükseliş gösterdiği görülmüştür. Gayrimenkul faaliyetlerinde kayıt dışı istihdam oranı 2010 yılında yüzde 47,2 iken 2023 yılına gelindiğinde yüzde 18 oranlarına düşmesi bu sektöre özel yapılan denetim ve rehberlik faaliyetlerinin,

iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin etkisinin olduğu bilinmektedir. İmalat iktisadi faaliyet kolunda kayıt dışı istihdam oranlarında genel bir düşüş gözlemlenmiştir. Tabloda görüldüğü gibi birçok iktisadi faaliyet kolunda istisnalar olsa da genel itibarıyla kayıt dışı istihdam oranlarının süreç içerisinde azaldığı görülmektedir.

Tablo 6: Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları %

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2010	58,5	37,2	43,3
2011	57,8	35,6	42,1
2012	54,2	32,7	39,0
2013	52,0	30,2	36,7
2014	48,4	29,3	35,0
2015	46,1	28,2	33,6
2016	44,3	28,8	33,5
2017	44,6	29,2	34,0
2018	42,1	29,4	33,4
2019	42,2	30,9	34,5
2020	37,1	27,7	30,6
2021	35,9	25,9	29,0
2022	33,8	23,4	26,8
2023	32,2	23,1	26,1

Kaynak: (TÜİK, İşgücü İstatistikleri)

Tabloda yıllar itibarıyla cinsiyete göre kayıt dışı istihdam oranları gösterilmiştir. Türkiye’de kadın istihdamının artırmak amacıyla sivil toplum kuruluşları ve devlet eliyle birçok proje gerçekleştirilmiştir. Pozitif ayrımcılık uygulanarak çeşitli destek ve teşvikleri çalışan kayıtlı kadın sayısı artırılmak amaçlanmıştır. Kadınların daha fazla istihdam edildiği sektörlere öncelik verilmiştir. Eğitim düzeyi arttıkça kadın çalışanların kayıtlı istihdama katıldıkları birçok araştırmada dile getirilmiştir.

Kadınların tarım sektöründe daha fazla bulundukları ve kayıt dışı istihdam edildikleri bilinmektedir. Kadınlar tarım sektöründe ücretsiz

çalıştırılan aile işçisi niteliğinde kayıt dışı istihdam edilmektedir. Ailelerin yapmakta olduğu tarım işlerinde ücretsiz çalıştırılan kadınların çalışmaları karşılığında ücret alamadıkları için faaliyetleri önemsiz olarak değerlendirilmekte, mevsimlik çalıştıkları işlerde de emeklerinin karşılığını alamamaktadırlar. Bu kişilerin gelirleri yok denecek kadar az olduğundan kendi sosyal güvencelerini sağlayacak imkanları bulunmamakla birlikte kayıt dışı çalıştırılmaktadırlar. Sosyal güvencelerinin olmayışı sebebiyle sosyal güvenlik sisteminin sağlamış olduğu hizmetlerden faydalanma durumları bulunmamaktadır (Yenilmez, 2023:139).

Tablo 6’ da 2010 yılında kayıt dışı çalışan kadın oranının yüzde 58,5 iken 2023 yılına gelindiğinde kadın kayıt dışı istihdam oranının 32,2’ ye gerilediği görülmektedir. Yıllar itibariyle 2010 yılından 2023 yılına gelindiğinde yüzde 26,3 oranında fark söz konusudur. Erkeklerin kayıt dışı istihdam oranı 2010 yılında yüzde 37,2 iken 2023 yılında yüzde 23,1 olarak hesaplanmıştır. Kadınların genellikle yasal işgücüne katılımının erkeklerden daha az olduğu, dolayısıyla kayıt dışı istihdamın kadınlar için daha yoğun olduğu kanısına varılabilmektedir. Genel itibariyle kayıt dışı istihdam oranlarının azalması, ekonomik sistemlerdeki düzelmelerin ve uygulanan politikaların etkili olduğunu gösterebilmektedir.

Kayıt dışı istihdam işletme ölçeği kapsamında değerlendirildiğinde sektöre göre değişiklik gösterebilmektedir. İşletme ölçeği büyüdükçe kurumsallaşma artmakta, sendikal etkilerle birlikte kayıtlı istihdama yöneliş gerçekleşmektedir. Kayıt dışı istihdam yüksek oranda küçük ve orta ölçekli işletmelerde yoğun bulunmaktadır. Düşük gelire sahip olan ülkelerde kayıt dışı istihdam oranları diğer ülkelere göre daha yüksektir. Bu ülkelerde iş fırsatlarının yeterli olmaması ve ekonomik sebepler kayıt dışı istihdama yönlendirici etki yapmaktadır. Büyük ölçekli işletmeler finansman sorununu daha az yaşarken, küçük ölçekli işletmeler finansman sorunuyla sürekli karşılaşmakta, kredi ve destek olanaklarına ulaşmakta güçlük çekmektedir. İhracata yönelik faaliyette bulunan işletmeler uluslararası uygunluk denetiminden geçtiklerinden kayıt dışı işçi çalıştırmaları güçleşmektedir. Sendikalaşmanın olduğu sektörlerde kayıt dışı istihdam oranları düşerken, sendikalaşma kayıtlı istihdamı artırıcı etki göstermektedir. Sendikal faaliyetlerin artması, işçilerin haklarını istemeleri ve kanunların sunduğu imkanlara dayanarak talepte bulunmaları işverenlerin kayıt dışı istihdamı azaltmalarına baskı oluşturabilmektedir.

4.SONUÇ

Kayıt dışı istihdam yoksulluk, işçi maliyetlerinde yükseliş, bürokratik iş ve işlemlerin fazla olması, denetimlerin yetersiz olması, işsizlik oranlarının yüksekliği, yüksek enflasyon gibi sebeplerle çalışma hayatının önemli bir boyutu olarak ortaya çıkmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın önlenmesi için çeşitli politik düzenlemeler yapılmaktadır. İşveren tarafının talebiyle ve hükümet politikaları çerçevesinde sigorta primlerinin ödenebilir seviyelere çekilebilmesi hedeflenerek teşvik ve destek uygulamalarıyla kayıtlı istihdam oranlarının artması amaçlanmıştır.

Ülkemizde kayıt dışı istihdam oranları istenilen seviyelerde olmamasına karşın düşüş eğilimindedir. Kayıt dışı istihdamla ilgili kalkınma planlarında belirtilen hedeflere ulaşılması amacıyla örgütlü ve ciddi çalışmalar yapılması gerektiği açıktır.

Gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı istihdam oranlarının yüksek olmasına neden olan faktörlerin önüne geçilmesi önem arz etmektedir. İşsizlik ve enflasyon oranlarının azalması kayıt dışı istihdam oranlarında da düşüş sağlayacaktır. Bunun için yapısal reformlarla birlikte gelir dağılımında adaleti tesis edecek vergilendirme sisteminin oluşturulması ve refah paylarının toplumun tüm kesimiyle orantılı olarak paylaştırılması gerekmektedir.

Kayıt dışı istihdam oranlarını düşürebilmek adına bir takım politik önlemler ve stratejiler uygulanabilir. Öncelikli olarak işçi, işveren, sivil toplum örgütleri ve devlet arasında etkin iletişim ve işbirliği sağlanmalı, paydaşlarla bir araya gelerek çözüm odaklı politikalar geliştirilmelidir. Paydaşların sosyal güvenlik sistemine dair bilinçlendirilmesi sürekli hale getirilmeli, sosyal güvenlik bilincinin oluşması amacıyla milli eğitim uygulamalarında çeşitli kademelerde müfredata eklenerek ders olarak öğrencilere okutulması gerekmektedir.

İşgücünün nitelikli hale getirilebilmesi için eğitim ve mesleki gelişim programları düzenlenerek, çalışanların kayıtlı istihdama yönlendirilmesi gerçekleştirilebilir. Böylece nitelikli işgücü potansiyeli arttığından kayıt dışı istihdam oranlarında azalma meydana gelecektir.

İş ve Sosyal Güvenlik mevzuatı güçlendirilerek çalışma koşullarının iyileştirilmesinin sağlanması ve kayıtlı işçi istihdamı süreçlerinin

kolaylaştırılması gerekmektedir. Vergi ve sosyal güvenlik sisteminde reform yapılarak işverenlerin kayıtlı çalıştırmayı tercih etmeleri sağlanırken, kayıt dışı istihdamın mali yükümlülükleri artırılmalı ve adli cezai süreç uygulamaları da değerlendirmeye alınmalıdır. Kayıt dışı istihdama ilişkin ceza uygulamaları caydırıcı olmalıdır. Yasalara uymayan işverenlere, kayıtlı çalışmaya yönlendirici yaptırımlar uygulanmalıdır.

Kayıt dışı istihdam oranlarının azaltılması konusunda en önemli bileşen olan denetim sisteminin günümüz şartlarına uygunluğunun, etkinliğinin ve verimliliğinin sağlanması gerekmektedir. Sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında birçok farklı denetim konusunu sonuçlandıran ve kayıt dışı istihdamın denetimi görevini ülke çapında icra eden Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin sayıları artırılmalı, denetim yapısı yeniden değerlendirilerek, amacına uygun, etkin ve verimli, merkeze bağlı, grup başkanlıkları şeklinde örgütlenmesi sağlanmalı, kurumun en üst makamına bağlı denetim icra eden yapıları tek çatı altında örgütlenilerek kayıt dışı istihdamla mücadele edilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Bağırzade, E. (2012). "Kayıt Dışı Ekonomi Kavramına Ortak Yaklaşım Sorunu: Makro İktisat Kapsamlı Kavramsal Analiz", Sosyo Ekonomi, Yayın Tarihi: 2012, Cilt: 18, Sayı: 18, 196-223.

ÇSGB, (2006). "Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi", Resmi Gazete(26309). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/10/20061004-13-1.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.05.2024)

ÇSGB, (2024). "Asgari Ücretin Netinin Hesabı", <https://www.csgb.gov.tr/asgari-ucret/>, (Erişim Tarihi: 19.05.2024)

Edizdoğan, N., Gümüş, E. (2013). "Vergi Afları ve Türkiye' de Vergi Aflarının Değerlendirilmesi", Maliye Dergisi, Sayı: 164, 2013, 99-119. <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/09/164-06.pdf>, (Erişim Tarihi: 19.05.2024)
Ekiz, S. Ö. (2019). Türkiye' de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Yapılan Denetimlerin Analizi: Ankara İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Güloğlu, T. (2005). "International Programs Visiting Fellow Working Papers", Visiting Fellow Working Papers, Cornell University Press, New York.

İş Kanunu, (2003), Resmi Gazete(25134), <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm#1>, (Erişim Tarihi: 20.05.2024).

Kaleli, E., Karaca, C. (2019). "Türkiye' de Kayıt Dışı İstihdama İlişkin Çözüm Önerileri", Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, Yıl:19, Sayı: 44, 2019, 769-792, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/819942>, (Erişim Tarihi:19.05.2024).

Kavas, Ç. (2020). Geçici Koruma Statüsündeki Yabancıların Türkiye' de Kayıt Dışı İstihdam Üzerindeki Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Mahiroğulları, A. (2017). "Türkiye' de Kayıt Dışı İstihdam ve Önlemeye Yönelik Stratejiler", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Yıl: 2017, Sayı: 2, 2017, 547-565, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1004625>, (Erişim Tarihi: 20.05.2024).

Mateman, S., Renooy, P. H. (2001). "Undeclared Labour In Europe". Final Report, Amsterdam.

SGK, (2020). Sosyal Güvenlik Denetmenleri Çalışma Talimatı. Ankara: Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü.

SGK, (2022). Kayıt Dışı İstihdam Nedir? <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/e3f8021f-6c7e-49a7-a51a-51d79a187ada/Genel-Bilgi-2024-01-15-11-17-08#:~:text=Kay%C4%B1t%20d%C4%B1nC5%9F%C4%B1%20istihdam%3B%20sosyal%20g%C3%BCvenlik,da%20eksik%20bildirilmesi%20olarak%20tan%C4%B1mlanabilir,> (Erişim Tarihi:19.05.2024).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006). Resmi Gazete(26200). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1,> (Erişim Tarihi: 20.05.2024)

TÜİK. (2024, Mart). İşgücü İstatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İsgucu-Istatistikleri-Mart-2024-53510>, (Erişim Tarihi: 20.05.2024).

TÜİK. (2024). İşgücü İstatistikleri. <https://www.tuik.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 15.05.2024)

Us, V. (2004). Kayıt Dışı Ekonomi Tahmini Yöntem Önerisi: Türkiye Örneği. Türkiye Ekonomi Kurumu. https://www.tek.org.tr/pdf/739_9122022_205354.pdf, (Erişim Tarihi: 19.05.2024).

Yenilmez, D. T. (2023). "Türkiye' de Kadınların Kayıt Dışı İstihdamı Üzerine Kısa Bir Değerlendirme", Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, Yıl: 2023, Sayı: 2, 2023, 137-147, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3197053>, (Erişim Tarihi: 21.05.2024)

Yereli, A. B., ve Karadeniz, O. (2004). Kayıt Dışı İstihdam, Ankara. <https://www.ahmetburcinyereli.com/KDI2004.pdf>, (Erişim Tarihi:15.05.2024).

HAKEMLİ MAKALELER İÇİN YAYIN İLKELERİ

1. Derginin hakemli makaleler bölümünde yayımlanmak üzere gönderilen yazıların iş ve sosyal güvenlik hukuku, çalışma ekonomisi, sosyal politika ve iş sağlığı ve güvenliği alanlarında yazılmış olması gerekmektedir.
2. Dergiye gönderilen yazıların başka bir yerde yayımlanmamış veya yayınlanmak üzere gönderilmemiş olması gerekmektedir.
3. Dergi gönderilen yazılar, çift körleme metodu ile iki farklı hakeme gönderilir. Hakemler tarafından incelenen yazılar, hakem değerlendirme formu doğrultusunda yayın kuruluna iletilir. Hakem değerlendirmesi; “yayınlanabilir, gerekli düzeltmelerin ardından yayınlanabilir veya yayınlanamaz” şeklinde üç farklı şekilde belirtilebilir. Hakemler arasında görüş ayrılığı oluşması durumunda ise yazı nihai karar için üçüncü bir hakeme ya da yayın kuruluna sunulur.
4. Yayımlanmak üzere kabul edilen makalelerin tüm yayın hakkı sosyal güvenlik denetmenleri Derneği'ne aittir. Yayımlanan makaleler için yazarlara sosyal güvenlik denetmenleri derneği yönetim kurulunca belirlenen miktarda telif ücreti ödenmektedir.

PUBLICATION PRINCIPLES FOR PEER-REVIEWED ARTICLE

1. The manuscripts submitted for publication in the peer-reviewed articles section of the journal has to be written in the scholarly areas of labour and social law, labour economics, social policy and occupational health and safety.
2. The paper that has been submitted to the journal must be previously unpublished and not sent to any peer-review and editorial process.
3. The papers that are submitted to the journal are sent to two refereed with the double blind peer-review method. The referees will evaluate the paper with and send back to the board of publication within the attachment of the evaluation form. The referees assessment will be in three different ways of "(i) Can be published, (ii) Can be published after the necessary corrections, and (iii) Cannot be published." In case of disagreement between the referees, the editorial board may send the paper to a third referee for the final decision or the final decision will be given by the editorial board.
4. The copyrights of the papers that are being accepted for publication is on behalf of the Social Security Inspectors' Association (Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği). For the published papers the writers will get a royalty fee on the amount that will be defined by the Social Security Inspectors' Association.

MAKALE YAZIM KURALLARI

1. Makale yazım sırası; özet, anahtar kelimeler (en az dört kelime), abstract, key words, giriş, metin, sonuç ve kaynaklar şeklindedir. Türkçe ve İngilizce özet kısmı en az 100, en çok 250 kelimedenden oluşmalıdır. Ayrıca makaleler, 10.000 kelimeyi geçmeyecek şekilde hazırlanmalıdır.
2. Sayfa düzeninde ölçü; üst boşluk 2,5 cm, sol boşluk 3 cm, alt boşluk 2,5 cm, sağ boşluk 2 cm şeklinde olmalıdır. Yazı formatı; Times New Roman (12 punto) olmalı ve makale başlığı koyu harflerle yazılmalıdır. Yazmada, (.) (,) (;) (?) ve benzeri noktalama işaretlerinden sonra bir karakter boşluk bırakılmalıdır.
3. Makalenin ana başlığı büyük harflerle sayfa ortalanarak yazılmalıdır. Alt başlıkları ile paragraf başları, sol kenardan 1,25 cm boşluk bırakılacak şekilde düzenlenmelidir. Sayfa sonundaki alt başlığı en az iki satır yazı izlemeli ya da alt başlık yeni sayfada yer almalıdır. Makale metni 1,5 tam satır aralığı ile yazılmalıdır. Tablo, şekil, grafik ve kısaltmalar ile şekillerin ve tabloların açıklamaları, alıntılar, dipnotlar ve kaynaklar listesinin yazımında ise 1 satır aralığı kullanılmalıdır. Şekil ve tabloların kendine ait bir numarası olmalı ve şekiller ayrı tablolar ayrı numaralandırılmalıdır (Tablo 1, Tablo 2 veya Grafik 1, Grafik 2).
4. Yazar adı başlığın hemen altında, ortalanmış şekilde ve 12 punto (soyadı harfleri büyük) olacak şekilde yazılmalıdır. Yazarın adının altında on punto olarak unvanı belirtilebilir.
5. Tablo, şekil ve grafiklere ilişkin başlıklar 12 punto şeklinde yazılıp, tablo, şekil ve/veya grafiğin üstünde yer almalıdır. Tablo, şekil ve grafiklerde harf büyüklüğü, 8 puntoya kadar düşürülebilir.
6. Makale yazımı süresinde kullanılacak atıf sistemi, metin içi kaynak gösterimidir. Uygulanacak yöntem (Yazarın Soyadı, Yıl: Sayfa No) sırasına göre yapılmalıdır (Yılmaz, 2007: 14). İki yazarlı eserler kaynak gösterildiğinde, yazar soyadları araştırma <<ve>> kelimesi konulmalıdır (Dereli ve Yıldız, 2009: 89). İkiyden fazla yazarlı eserler kaynak gösterildiğinde, metin içinde ilk yazarın soyadından sonra “ve diğerleri” anlamına gelen “vd.” kısaltması kullanılmalıdır (Gökçe vd., 2014: 235).
7. Makalede yararlanılan kaynaklar, makalenin sonunda yer alan “Kaynaklar” kısmında aşağıda belirtilen şekilde yer almalıdır.

Kitaplar:

Sözer, Ali Nazım (2013). Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul.

Makaleler:

Taş, H. Yunus (2012). “Türkiye’de İşsizlik Sigortasından Yararlanma Şartları ve İşsizlik Sigortası Ödemeleri: Gebze İşkur Örneği”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Yayın Tarihi:2012, Cilt:17, Sayı:3 301-320.

İnternet Dergi:

Araş, Zeliha ve Altınok, Emre Baturay (2009). “Türkiye’de Bilgi Edinme Hakkı ve Uygulama Sorunları”, Ankara Barosu Dergisi, Yıl:67, Sayı:1, 2009, 107-112, <http://www.ankarabasoru.org.tr/siteler/ankarabasoru/tekmakale/2009-1/7.pdf>, (Erişim Tarihi: 22.07.2014)

PAPER SUBMISSION GUIDELINES

1. The writing order of the papers will be consecutively as the abstract in Turkish, the keywords (at least for keywords) in Turkish, the abstract in English, the keywords in English (only English for English papers), the introduction, the text, the conclusion and bibliography. The Turkish and English abstract should be at least 100 and up to 250 words. The paper should be prepared as not to exceed 10.000 words maximum.
2. Page layout should be headspace 2,5 cm, 3 cm from the left-hand side, 2.5 cm at the lower space and 2 cm from the right-hand side. The text format should be, Times New Roman" (12 points) and the heading of the article should be written in bold letters. There has to be a single space after the punctuation characters, i.e., (.) (,) (;) and (?)
3. The main heading of the article should be written in capital letters written at the centre of the page. The subtitles and the paragraph beginnings has to be 1.25 cm from the left margin (For papers written in Turkish). The subtitle which is at the end of the page has to be followed at least with two lines of text of the subtitles has to be included in the new page. The paper should be written with 1.5 line spacing within the full text. Tables, figures, graphs and explanations of the graphs and tables, the quotation, the footnotes and the bibliography has to be with 1 line spacing. All the tables and figures has to obtain a unique number and all the tables has to be numbered separately (i.e., Tane 1, Table 2 or Graphic 1, Graphic 2).
4. The name of the author (or authors) should be below the main headline, as centred to the page and with 12 points (last name has to be capitalized). The organisation or institution which the author has affiliation might be specified below the name with 10 points.
5. The title of the tables, figures, graphs can be written as 12 point and specified below the table, figure or graphs. The tables, figures and graphics can be reduced up to 8 points in letters.
6. The authors has to use the in-text citation method. The in-text citation method will be as (first the Surname of the author, the publication year: the page number) (i.e., Yılmaz, 2017: 14). When citing a paper or book which has two authors, and term "and" should be added between the surnames of the authors (i.e., Dereli and Yılmaz, 2009: 89).

When citing a paper or book which has more than two authors should be followed with “et al” term (i.e., Gökçe et al, 2014: 235).

7. The referred papers and books should be located in the Bibliography within the following order, as given in the examples:

Books:

Çakır, Sözen (2011). Turkish Social Security, New Press Publications, Istanbul.

Papers:

Li, K.X. and Mi Ng, Jim (2002). “International Maritime Conventions: Seafarers’ Safety and Human Rights”, The Journal of Maritime Law & Commerce, Vol.33, Issue: 3, July 2002.

Online Journals:

Aras, Zeliha and Altınok Emre Baturay (2009). “Türkiye’de Bilgi Edinme Hakkı ve Uygulama Sorunları”, Ankara Barosu Dergisi, Vol.67, No.1, 107-112, <http://www.ankarabasoru.org.tr/siteler/ankarabasoru/tekmakale/2009-1/7.pdf>, (Accessed at 22.07.2014)



29

E K İ M 1 9 2 3

**CUMHURİYET
BAYRAMI'MIZ**

Kutlu Olsun





TÜRKİYE CUMHURİYETİ'NİN YÜZÜNCÜ YILI



Adres:

Kızılırmak Sok. No:18/2 Kızılay Çankaya / Ankara

Eposta:

yonetim@sgd.org.tr

Hesap Numaraları :

Vakıfbank Cebeci Şubesi Hesap No:

00158007287989643

IBAN: TR03 0001 5001 5800 7287 9896 43



TÜRKİYE CUMHURİYETİ'NİN YÜZÜNCÜ YILI



Adres:

Kızılırmak Sok. No:18/2 Kızılay Çankaya / Ankara

Eposta:

yonetim@sgd.org.tr

Hesap Numaraları :

Vakıfbank Cebeci Şubesi Hesap No: 00158007287989643

IBAN: TR03 0001 5001 5800 7287 9896 43