



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Denetmenlerin

BAKIŞ AÇISI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Denetmenlerin

BAKIŞ AÇISI

SAYI: 14



Dosya

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele

Emeğin Dönüşüm Süreci ve Yapay Zekanın Sosyal Güvenliğe Etkileri Üzerine Kısa Bir Değerlendirme

Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Türleri ve Etkileri

Kayıt Dışı Çalışan Bireyler Açısından
Kayıt Dışı İstihdamla Yönelik Algı ve Tutumlar

Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği İçin
Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele ve Denetim

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Teknoloji ve
Yapay Zeka Uygulamaları: Türkiye İçin Bir Değerlendirme

HAKEMLİ MAKALELER

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinin Etkisi

İş Kazaları Neticesinde Talep Edilebilecek Tazminatlar

UYGULAMADA SOSYAL GÜVENLİK

Kademeli Emeklilik

ISSN: 2149-9438

Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Yayınıdır

Sayı

14



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Denetmenlerin

BAKIŞ AÇISI

Sahibi

Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Adına
Abdurrahman Bahtiyar HOZER

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Furkan Eren EKİCİ

Editör

Doç Dr. Okan Güray BÜLBÜL

Yayın Türü

Ulusal Süreli

Yayın Aralığı

1 Yıl (Ocak)

Dili

Türkçe ve İngilizce

Basım Yeri

Atalay Matbaası
Büyük Sanayi 1. Cadde Elif Sok 7/236-237
İskitler/Ankara
Tel: 0312 384 41 82 • Sertifika No: 15689

Basım Tarihi

Ocak 2026

ISSN: 2149-9438

İletişim Bilgileri

Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği
Kavaklıdere Mahallesi, Kızılırmak Cd. No:18/2
06680 Çankaya/Ankara
Tel: 0312 995 07 43 / 0501 339 77 43
www.sgd.org.tr e-mail: yonetim@sdg.org.tr
sgddbakisacisidergisi@hotmail.com

Yayın Kurulu

Doç. Dr. Okan Güray BÜLBÜL Furkan Eren EKİCİ
Seda ÖZGÜL EKİZ Duygu NACAK ÜLGER
Ceylan CANDEMİR ÇINAR Sevde KARAKEÇİLİ

Hakem Kurulu

Prof. Dr. Abdurrahman İlhan ORAL Doç. Dr. Işıl KURNAZ
Av. Pamir BAŞER Dr. Öğr. Üyesi Cansu ŞENGÜL

Derginin tüm hakları saklıdır. Dergideki bilimsel çalışmalar 5846 sayılı Kanun hükümlerine tabidir. Derginin tamamı veya bir kısmı Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Yönetim Kurulu'nun izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi veya herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayınlanamaz.

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Editor'den

Doç. Dr. Okan Güray BÜLBÜL 2

Başkan'dan

Abdurrahman Bahtiyar HOZER 4

Dernek'ten..... 6

Emeğin Dönüşüm Süreci ve Yapay Zekanın Sosyal Güvenliğe Etkileri Üzerine Kısa Bir Değerlendirme

Gizem AKIN..... 17

Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Türleri ve Etkileri

Özgür DURAN..... 21

Kayıt Dışı Çalışan Bireyler Açısından

Kayıt Dışı İstihdama Yönelik Algı ve Tutumlar

Recep NALBANTCI 41

Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği İçin Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele ve Denetim

Abdullah GÜNAL 45

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Teknoloji ve Yapay Zeka Uygulamaları: Türkiye İçin Bir Değerlendirme

Muharrem EFE 63

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede

Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinin Etkisi

Muhammed Enis OKUYAN..... 81

İş Kazaları Neticesinde Talep Edilebilecek Tazminatlar

Seda ÖZGÜL EKİZ 103

Kademeli Emeklilik

Kadir GÜLERCE 137

Doğru Bilinen Yanlışlar

Sevde KARAKEÇİLİ 152

Yayın İlkeleri..... 153

Makale Yazım Kuralları 155



Kayıt dışı istihdam, yalnızca istatistiklerle ölçülen bir olgu değil; sosyal devlet ilkesinin, adalet duygusunun ve çalışma hayatında güven ilişkilerinin doğrudan sınılandığı bir alandır. Ne yazık ki Türkiye iş gücü piyasasında kayıt dışı istihdam, kronik bir sorun haline gelmiştir. Son on yılda kayıt dışı istihdam oranının yüzde 35'ten yüzde 26,5'e gerilemesi, bu konuda atılan adımların olumlu sonuçlar gösterdiğini ancak halen kat edilmesi gereken mesafenin oldukça fazla olduğunu göstermektedir (TÜİK, HHİGA; 2026).

Kayıt dışı istihdamın profiline bakıldığında tarım ve tarım dışı sektörler açısından yoğun farklılık barındıran, küçük ölçekli işyerlerinde yoğunlaşan, kadınlarda daha yüksek oranda görülen bir yapı gözükmektedir. TÜİK Hane halkı işgücü anketi verilerine göre 2024 yılı itibarıyla tarım sektöründe kayıt dışı istihdam oranı yüzde 82 iken tarım dışı sektörlerde kayıt dışı istihdam oranı yüzde 16,9'dur. Diğer yandan yine 2024 yılı itibarıyla erkekler arasında kayıt dışı istihdam oranı yüzde 23,4'ken kadınlarda bu oran yüzde 32,9'dur. İşyeri büyüklüğüne göre bakıldığında ise 1 - 9 kişinin istihdam edildiği işyerlerinde kayıt dışı istihdam oranı yüzde 49,7 iken 250 ve daha fazla kişinin istihdam edildiği işyerlerinde kayıt dışı istihdam oranı yalnızca yüzde 0,5'tir (TÜİK, HHİGA; 2026). Bu rakamlar kayıt dışı istihdamın sektörel açıdan büyük farklılık barındırdığını ve tarım sektörünün kayıt dışı istihdam açısından özel olarak ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca kayıt dışı istihdamın engellenmesine yönelik politika önerilerinin hedef grubunun tarım sektörü, kadınlar ve 1 - 9 arası çalışanı bulunan işyerleri olması gerektiği görülmektedir.

Kayıt dışı istihdamın işgücü piyasası açısından yarattığı en önemli sorun güvencesizliktir. Kayıt dışı istihdam edilen bir kişi sosyal güvenlik sisteminden sağlanan korumadan yararlanamamaktadır. Bu da hem kendisinin hem de bakmakla yükümlü olduğu kişilerin risklere karşı korumasız kalması anlamına gelmektedir. Bu nedenle ki, kayıt dışı istihdamın yalnızca kayıt dışı istihdam edilen kişinin değil ailesinin de geleceğinin çalınması olarak değerlendirilmesi söz konusudur. Sosyal güvenlik denetmenlerinin sahada karşılaştığı vakalar, kayıt dışı istihdamın çoğu zaman soyut bir kavram değil; hastalıkta, kazada ve yaşlılıkta somut mağduriyetler üreten bir gerçeklik olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda güvencesizliğin engellenmesi, sosyal koruma şemsiyesinin sunduğu imkânlardan yararlanılması için kayıtlı çalışmanın desteklenmesi gerekmektedir.

Kayıt dışı istihdamın en önemli sonuçlarından birisi sosyal korumadan yoksun kalmak olarak ortaya çıkarken kayıt dışı istihdam Sosyal Güvenlik Kurumu'nun prim kaybına da neden olmaktadır. Bu yönüyle kayıt dışı istihdam, yalnızca mevzuata aykırı bir davranış değil; kuşaklar arası dayanışmaya dayanan sosyal güvenlik sisteminin zayıflatılması anlamına da gelmektedir. Diğer yandan kayıt dışı istihdamın etik bir sorun olduğu da unutulmamalıdır. Aynı sektörde rekabet halindeki bir işverenin kayıt dışı istihdama başvurması ya da eksik bildirim yoluna gitmesi halinde haksız bir rekabet avantajı elde etmesi söz konusudur. Bu açıdan kayıt dışı istihdamın engellenmesi hem toplumsal hem ekonomik açıdan bir zorunluluktur. Bu nedenle de Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kayıt dışı istihdamın engellenmesine yönelik olarak bilgilendirme, teftiş ve denetim faaliyetleri yürütülmektedir. Ayrıca kayıtlı istihdamın desteklenmesine yönelik olarak da teşvik ve destek programları uygulanmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın engellenmesinde bilgilendirme, teftiş ve denetim faaliyetlerinin önemi çok büyüktür. Bu kapsamda sosyal güvenlik denetmenlerinin rolü de çok önemlidir. Bu bağlamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin Bakış Açısı Dergisinin bu sayısını hazırlarken derginin yayın kurulu olarak dosya konusunu kayıt dışı istihdam olarak belirledik. Bu nedenle dergimizin bu sayısında, kayıt dışı istihdamı yalnızca mevcut araçlarla değil; teknolojik gelişmeler, veri temelli yaklaşımlar ve algı boyutuyla birlikte ele almayı amaçladık. Bu çerçevede dosya

konusu bölümünde, Muharrem Efe Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Yapay Zekâ Uygulamalarını ve Türkiye için bu yöntemlerin kullanılabilirliğini değerlendirdi. Abdullah Günel gerçek zamanlı konum, veri entegrasyonu, büyük veri ve kurumlar arası entegrasyon gibi yöntemlerin kayıt dışı istihdamın engellenmesindeki rolünü inceleyerek politika önerileri geliştirilmesine katkı sağladı. Özgür Duran, kayıt dışı istihdamın türlerini, biçimlerini ve etkilerini ortaya koydu. Recep Nalbantçı, bireylerin kayıt dışı istihdama ilişkin algı ve tutumlarını değerlendirdi. Gizem Akın ise yapay zekanın sosyal güvenliğe ilişkin etkilerini inceledi. Bu çerçevede kayıt dışı istihdamın kavramsal ve teorik çerçevesi, nedenleri, sonuçları ve bu sonuçların önlenmesine yönelik modern yöntemlerin neler olabileceğine dair kapsamlı bir dosya konusu ortaya çıkmış oldu. Dosya konusuna katkı sağlayan tüm yazarlarımıza hazırladıkları kapsamlı yazılar ve katkıları için teşekkür ederiz.

Dergimizin bu sayısında daha önceki sayılarda olduğu gibi hakem değerlendirmesinden geçmiş yazılara da yer verdik. Bu kapsamda Seda Özgül Ekiz'in "İş Kazaları Neticesinde Talep Edilebilecek Tazminatlar" ve Muhammet Enis Okuyan'ın "Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Sigorta Prim Teşviklerinin Etkisi" başlıklı çalışmaları hakem değerlendirmesine tabi tutuldular ve hakemli makaleler bölümünde yayımlandılar.

Dergimizin artık klasikleşen bir bölümü haline gelen Uygulamada Sosyal Güvenlik bölümünde ise Kadir Gülerce, tüm yönleriyle kademeli emeklilik konusunu ele aldı. Konuyla ilgili yasal çerçeveyi ortaya koyan, kademeli emeklilik talebinin ortaya çıkış nedenlerini ve potansiyel etkilerini inceleyen çalışma bu konunun ilerleyen dönemde Türkiye gündeminde daha çok yer kaplayacak olması nedeniyle değeri daha da artacak bir çalışma haline gelecektir.

Dergimizin bu sayısıyla birlikte ise yayın kurulunun ortak görüşüyle, "Doğru Bilinen Yanlışlar" adı altında bir bölümün yer almasını kararlaştırdık. Bu bölümde sosyal güvenlik alanında kullanılan kavramların teknik anlamlarıyla birlikte kamuoyundaki algısı ve nasıl değerlendirildiğinin ortaya konulmasını hedefledik. Bu çerçevede aslında kamuoyunda çok masum görülen bazı olgu ve kavramların teknik olarak ne anlama geldiği ve ne gibi sonuçlara neden olabileceği konusunda bilgilendirmede bulunulması sağlanacaktır. İlerleyen sayılarda bu bölümün dergimizin en çok okunan bölümlerinden bir tanesi olacağını düşünüyoruz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin Bakış Açısı Dergisi, denetmenlerin özverili çabasıyla hazırlanan, denetmenlerin görüş ve önerilerini ortaya koyulmasını sağlayan, akademik metin üretme kapasitesini artıran ve bu çabalar için bir mecra oluşturan çok önemli bir yayın niteliğinde. Dergimizin temel amacı; denetim tecrübesini akademik bilgiyle buluşturan, çözüm odaklı ve kamu yararını önceleyen bir tartışma zemini oluşturmak. Bu amaç doğrultusunda denetmenlerin çalışma hayatının sorunlarına dair araştırma yapması, bu sorunlara dair politika önerileri geliştirilmesine katkı sağlamaları çok önemli. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin Bakış Açısı Dergisi de bu bağlamda bu amaçların gerçekleştirilmesine önemli katkılar sağlıyor.

Bu çerçevede bu sayının ortaya çıkması için özverili çalışmalar yürüten dergi yayın kuruluna ve derginin ortaya çıkmasına katkı sağlayan tüm yazarlara ve makaleleri incelerek kıymetli görüş ve değerlendirmelerini ileterek hakemlik görevini yürüten Prof. Dr. Abdurrahman Oral, Doç. Dr. Işıl Kurnaz, Doktor Öğretim Üyesi Cansu Şengül ve Avukat Pamir Başer'e teşekkür ediyorum. Bu derginin varlığını sürdürmesi ve sosyal güvenlik denetmenlerinin bakış açısının kamuoyuyla paylaşılmasını çok değerli buluyor ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneğinin bu derginin basımına olan katkılarını sürdürmesinin çok önemli olduğunu ifade etmek istiyorum. Dergimizin bu sayısının çalışma hayatına ve okuyucularına faydalı olması dileklerimizle emeği geçen herkese tekrar teşekkürlerimi sunuyorum.

16.01.2026

Doç. Dr. Okan Güray BÜLBÜL
Editör

Sosyal Adaletin Teminatı Olarak Denetim: Tek Çatı ve Yapısal Dönüşüm



Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılında, sosyal devlet ilkesinin en önemli taşıyıcılarından biri olan sosyal güvenlik sistemimizin sahadaki en güçlü unsuru Sosyal Güvenlik Denetmenleridir. Mesleğimiz, kurulduğu günden bu yana çalışma hayatının düzeninin sağlanması, sosyal güvenliğin uygulanmasında adaletin tesis edilmesi ve kayıt dışı istihdamla mücadelenin omurgasını oluşturmuştur. Bugün "Sosyal Güvenlik Denetmeni" unvanı, yalnızca bir meslek adı olmanın ötesinde; hukuka, kamu yararına, emeğe ve devletin geleceğine bağlılığın simgesidir.

Sosyal Güvenlik Denetmenliği, görev alanı oldukça geniş bir meslek grubudur. Kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında en aktif rolü üstlenen bu meslek grubu; sigortalıların ve sigortalı olması gerekenlerin kuruma bildirilip bildirilmediğinin tespiti, ölümle sonuçlanmayan iş kazası incelemeleri, ihaleli işler ile inşaat işlerinde asgari işçilik ön incelemesi, hak sahipliği gelir tespiti, anlaşmalı boşanma incelemesi, sahte işyeri ve sahte sigortalılık ile fiili hizmet süresi zammı (yıpranma payı) incelemesi gibi Kurum alacağı doğuran çeşitli denetim, araştırma ve inceleme faaliyetlerini yürütmektedir. Ayrıca işyerlerinin mevzuata uygunluğunu kontrol etmek ve sigorta primlerinin eksiksiz ödenip ödenmediğini tespit etmek de denetmenlerin sorumlulukları arasındadır.

Kayıt dışı istihdam yalnızca ülkemizin ekonomik gücünü zayıflatan ve sosyal adalet dengesini bozan bir olgu değil; kamu maliyesini doğrudan olumsuz etkileyen, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini tehdit eden ve çalışma hayatında güvencesizliği kalıcı hâle getiren yapısal bir sorundur. Vergi ve prim kayıpları kamu hizmetlerinin finansmanını zayıflatmakta, sosyal güvenlik sisteminde aktüeryal dengeleri bozmakta ve kayıtlı çalışanlar üzerinde artan bir yük oluşturmaktadır. Bu durum, kurallara uygun faaliyet gösteren işverenler açısından haksız rekabete yol açmakta, piyasa dengelerini bozmakta ve kurumsallaşmayı engellemektedir.

Öte yandan kayıt dışı istihdam, iş sağlığı ve güvenliğini zayıflatarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasına neden olmakta; çalışanların hak arama mekanizmalarından fiilen dışlanmasına yol açmaktadır. Hukuk devleti ilkesine ve denetim sistemine duyulan güveni aşındıran bu yapı, cezasızlık algısını güçlendirmekte ve mevzuata uyum kültürünü zedelemektedir. Toplumsal açıdan ise yoksulluk döngüsünü derinleştirmekte, çocuk işçiliğini ve güvencesiz çalışmayı beslemekte, kuşaklar arası sosyal güvenlik yükünün adaletsiz biçimde aktarılmasına neden olmaktadır. Tüm bu etkiler birlikte değerlendirildiğinde kayıt dışı istihdam; ekonomik, sosyal ve kurumsal açıdan ülkenin uzun vadeli kalkınmasını tehdit eden çok boyutlu bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu sorunla mücadelede sahada en aktif rolü Sosyal Güvenlik Denetmenleri üstlenmekle birlikte, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesindeki İş Müfettişleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu'ndaki Sosyal Güvenlik Müfettişleri de denetim sisteminin diğer temel unsurlarını oluşturmaktadır. Her ne kadar bu üç meslek grubunun ortak amacı kayıt dışı istihdamla mücadele olsa da, görev alanlarının farklı mevzuatlara dayanması uygulamada ciddi yetki çakışmalarına, belirsizliklere ve verimsizliklere yol açmaktadır. Nitekim sahada bu meslek grupları büyük ölçüde benzer çalışma yöntemleriyle faaliyet göstermekte; denetimler sırasında ifade alma, kayıt ve belge inceleme ile resmi defter ve doküman denetimi gibi aynı teknikleri kullanılmaktadır. Ancak yetkilerin parçalı ve dağınık biçimde tanımlanmış olması, denetim faaliyetlerinden bütüncül ve etkin sonuçlar elde edilmesini engellemektedir.

Örneğin bir Sosyal Güvenlik Denetmeni, denetim sırasında sigortasız çalıştırılan bir çocuk işçi tespit ettiğinde, kendi görev alanı kapsamında yalnızca sigortasızlık yönünden inceleme yapmakta; çocuk işçi çalıştırıldığı hususunu ise raporunda ayrıca İş Müfettişliğine bildirmekle yetinmektedir. Benzer şekilde, denetim esnasında veya çalışan ifadeleri sırasında ücretlerin eksik ödendiği ya da fazla mesai ücretlerinin mevzuata aykırı şekilde uygulandığı yönünde bulgular elde edilse dahi, Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin bu konularda doğrudan işlem tesis etme yetkisi bulunmamakta; tespit edilen hususlar ilgili İş Müfettişlerine iletilmektedir. Süreklilik ve bütünlük arz etmeyen bu yapı, aynı işyerinin farklı denetim elemanları tarafından mükerrer biçimde denetlenmesine, denetim süreçlerinin uzamasına ve kamu kaynaklarının etkin kullanılmamasına yol açmaktadır. Bunun yanı sıra sahada iş gücü israfı ortaya çıkmakta; işverenler açısından ise tekrarlanan denetimler nedeniyle belirsizlik ve idari yük artışı meydana gelmektedir. Bu durum, denetim sisteminin bütüncül, hızlı ve caydırıcı niteliğini zayıflatmaktadır.

Mevcut yapıda Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin il müdürlüklerine bağlı olarak görev yapmaları, yerel düzeyde ortaya çıkabilen idari ve çevresel baskılar nedeniyle zaman zaman görev güvencesini ve karar alma bağımsızlığını zedeleyebilmektedir. Bunun yanında, iller arasında oluşan belirgin iş yükü dengesizlikleri kurum içi adalet algısını olumsuz etkilemekte; bazı illerde yoğun dosya birikimleri nedeniyle denetim

süreçleri gecikirken, diğer bazı illerde ise mevcut personel kapasitesinin yeterince etkin kullanılmadığı bir yapı ortaya çıkmaktadır. Bu durum, denetim faaliyetlerinin ülke genelinde standart, dengeli ve etkin biçimde yürütülmesini güçleştirmektedir.

Bu sorunların aşılması, mesleğin niteliği ve sorumluluk alanı ile uyumlu; yerel baskılardan arındırılmış, kurumlar arası eşgüdümün sağlandığı ve merkezden planlanan bütüncül bir denetim yapısının tesis edilmesiyle mümkün olacaktır. Böyle bir yapılanma, denetim faaliyetlerinin etkinliğini ve sürekliliğini artırmakla sınırlı kalmayacak; aynı zamanda Anayasa'nın devlete yüklediği sosyal adaleti sağlama ödevinin, kurumsal düzeyde somut, güçlü ve sürdürülebilir bir altyapıya kavuşturulmasına da katkı sağlayacaktır.

Bu çerçevede, çalışma hayatının güçlendirilmesi ve bütüncül bir denetim anlayışının tesis edilebilmesi için inceleme ve denetim birimlerinin tek bir çatı altında toplanması artık yapısal bir zorunluluk hâline gelmiştir. Yapılacak düzenleme ile denetim faaliyetlerinin ülke genelinde ortak ilke, yöntem ve standartlar çerçevesinde yürütülmesi sağlanacak; iş yükünün dengeli biçimde dağıtılması suretiyle denetim kapasitesi önemli ölçüde güçlendirilecektir. Veri bütünlüğünün tesis edilmesi sayesinde denetim süreçleri daha sağlıklı, izlenebilir ve karşılaştırılabilir hâle gelecek; bu durum kayıt dışı istihdamla mücadelede daha hızlı, etkin ve isabetli sonuçların elde edilmesine imkân tanıyacaktır. Bunun yanı sıra, kurumlar tarafından yürütülen denetim ve inceleme faaliyetlerindeki mükerrerliğin ortadan kaldırılmasıyla kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanımı sağlanacak; sahada devlet otoritesi tek ses, tek ilke ve tek yöntemle temsil edilerek denetim faaliyetleri bütüncül bir yaklaşımla tek elden yürütülebilecektir. Bu hedef, yalnızca mesleki bir beklenti olmanın ötesinde; sosyal devlet ilkesinin güçlendirilmesi ve kamu yönetiminin etkinlik, şeffaflık ve kalite düzeyinin yükseltilmesi açısından da hayati bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu yapısal dönüşümün tamamlayıcı unsuru ise, dünyanın her alanında hızla ilerleyen dijitalleşmenin denetim mesleğine etkin ve sistematik biçimde entegre edilmesidir. Yeni dönemde raporlama standartlarının güncellenmesi, hızlı, güvenli ve şeffaf bir e-rapor altyapısının güçlendirilmesi ile denetimin niteliğini korurken verimliliği artıracak esnek çalışma modellerinin sisteme dâhil edilmesi, denetim mekanizmasının çağın gereklerine uyum sağlaması açısından temel adımlar arasında yer almaktadır. Bu dönüşüm yalnızca teknik bir modernizasyon sürecini değil; kamu hizmetlerinin hızlanmasını, denetim süreçlerinin sadeleşmesini ve vatandaşların devlet nezdinde adalet erişiminin daha kolay, şeffaf ve güvenilir hâle gelmesini de beraberinde getirecektir.

Bu vizyonun hayata geçirilmesi amacıyla derneğimiz; kurumlarımızın üst düzey yöneticileri ve bürokratlarıyla güçlü ve düzenli bir iletişim ağı kuran, karar alma süreçlerinde etkili olan siyasetçilerle temaslarını sürdüren, işçi ve işveren sendikalarıyla ortak paydada buluşarak çalışma hayatının tüm taraflarıyla diyalog kanallarını güçlendiren ve uluslararası kuruluşlarla - özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile - iş birliği imkânlarını etkin biçimde değerlendiren kapsamlı bir yol haritasını kararlılıkla uygulamaktadır. Bununla birlikte düzenlenmesi planlanan sempozyumlar, çalıştaylar ve benzeri bilimsel etkinlikler aracılığıyla mesleki farkındalığın artırılması hedeflenmektedir. Bu stratejik çerçeve, bir yandan mesleğimizin görünürlüğünü ve kurumsal itibarını güçlendirirken, diğer yandan ihtiyaç duyulan yapısal dönüşümün toplumsal ve kurumsal düzeyde olgunlaşmasına ve sürdürülebilir bir zemine oturmasına katkı sağlayacaktır.

Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün "Milleti yaşatmak için çalışanları yaşatınız." sözü, sosyal devlet anlayışının en yalın ve en güçlü ifadesidir. Bizim temel görevimiz; çalışanı korumak, emeğin değerini yüceltmek, adaleti tesis etmek ve gelecek kuşaklara daha güçlü, daha kapsayıcı ve sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi bırakmaktır.

Derneğimiz, yalnızca bir meslek örgütü olmanın ötesinde; ortak değerlerin, ortak hedeflerin ve ortak sorumluluk bilincinin bulunduğu güçlü bir çatıdır. Hak ettiğimiz itibarı kazanmanın ve bu itibarı kalıcı kılmanın yolu ise birlikten, dayanışmadan ve kararlı bir kurumsal duruştan geçmektedir.

Cumhuriyetin sosyal devlet idealine yakışan; adil, güçlü ve çağın ihtiyaçlarına cevap veren bir denetim yapısını inşa etmek için daha fazla çalışmaya kararlıyız. Mesleki statümüzün güçlendirilmesi, denetimin etkinliğinin artırılması ve kayıt dışı istihdamla mücadelenin gerçek anlamda başarıya ulaşması adına atacağımız her adımda sizlerin desteği, katkıları ve birliği en büyük gücümüz olacaktır. Her bir meslektaşımın şahadeti emeği, attığı her adım ve gece gündüz süren özverili çabası, bu ortak iradenin en değerli temelini oluşturmaktadır.

Mesleğimize gönül veren tüm meslektaşlarıma içtenlikle teşekkür ediyorum; emeğin değer gördüğü, adaletin güçlendiği bir geleceği birlikte, kararlılıkla ve dayanışma içinde inşa edeceğimize yürekle inanıyorum.

Abdurrahman Bahtiyar HOZER
Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği
Yönetim Kurulu Başkanı

27 Eylül 2025 tarihinde gerçekleştirilen Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği 12. Olağan e-Genel Kurul sonrası oyların çoğunluğunu olarak Sn. Abdurrahman Bahtiyar Hozer Başkanlığında Yeni Yönetim Kurulu 06 Ekim 2025 tarihinde görevi devralarak, Sosyal Güvenlik Denetmenliği mesleğinin kurumsal değerini yükseltmek, meslek mensuplarının birikmiş taleplerine çözüm üretmek ve mesleğin yapısal geleceğini güçlendirmek amacıyla çalışmalarına ivedilikle başlamıştır. Görev devri sonrası Cumhurbaşkanlığı Genelgeleri çerçevesinde ele alınan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Sisteminin Rasyonelleştirilmesi ve Birleşik Teftiş Modeli Önerisi başlıklarında kapsamlı bir analiz ve değerlendirme süreci yürütülmüş; Bu kapsamda, Sosyal Güvenlik Denetmenliği mesleğinin organizasyon yapısında, görev tanımlarında ve denetim süreçlerinde yapılabilecek yapısal iyileştirmelere ilişkin bilimsel ve istatistiksel verilere dayanan, kamu kaynaklarının etkin ve verimli kullanımını hedefleyen kapsamlı bir çalışma hazırlanmıştır. Söz konusu çalışma, hem idari karar vericilerle hem de Sosyal Güvenlik Kurumu bürokratlarıyla yapılacak görüşmelerde mesleğin geleceğine yönelik önerilerin somut bir zemine oturtulmasını sağlamak amacıyla planlanmış ve derneğin yeni dönem vizyonunun önemli bir başlangıç adımı olmuştur.

6 Ekim 2025 tarihli karar ile Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Tüzüğü'nün 38. maddesinde değişiklik yapılması amacı ile Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Üyeleri Olağanüstü Genel Kurul Duyurusu ile 31 Ekim 2025 tarihli olarak genel kurula davet edilmiş, yeterli çoğunluğun sağlanmaması halinde ikinci toplantı 7 Kasım 2025 yapılması ilan edilmiş, 31 Ekim 2025 tarihinde Olağanüstü Genel Kurul için yeterli çoğunluğun sağlanamaması kaynaklı 07 Kasım 2025 tarihinde Olağanüstü Genel Kurul yeterli karar sayısı sağlanarak Derneğin derneğin geleceğine yönelik planlanan hedeflerin daha etkin biçimde hayata geçirilebilmesi için tüzüğün 38. maddesinde yapılması öngörülen değişiklik kabul edilmiştir. Söz konusu değişiklik, derneğin mali yapısının güçlendirilmesi ve sürdürülebilir bir bütçe oluşturularak kurumsal kapasitenin artırılması amacına hizmet eden önemli bir adım olarak kayda geçmiştir.

24/10/2025 İl Temsilcileri – Yönetim Kurulu Tanışma ve Koordinasyon Toplantısı gerçekleştirilmiştir.

81 ilde görev yapan Sosyal Güvenlik Denetmenleri ile dernek yönetimi arasındaki iletişimi güçlendirmek, bölge bazında mesleğin yürütümü sırasında yaşanan sorunları tespit ederek hızlı ve etkin çözümler üretebilmek amacıyla il temsilciliği yapılanmasının eksiksiz şekilde tamamlanması yönünde kapsamlı bir çalışma yürütülmüştür. Tüm illerde görev yapan denetmenler ile iletişime geçilmiş, İl temsilciliği sisteminin düzenlenmesinin ardından, 24 Ekim 2025 tarihinde il temsilcilerinin katılımıyla çevrim içi bir tanışma ve koordinasyon toplantısı gerçekleştirilmiştir. Toplantıda: Derneğin yeni dönem hedefleri, Mesleğin yapısal dönüşüm sürecine katkı sağlayacak saha verilerinin toplanması, İller özelinde yaşanan güncel sorunlar ve çözüm yöntemleri, ülke genelinde uygulanacak ortak iletişim ve raporlama mekanizması detaylı biçimde ele alınmıştır. Toplantı ile hem yeni yönetimin iller düzeyinde meslek mensuplarına hızlı şekilde erişimi sağlamış hem de ülke genelinde görev yapan Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin temsil gücünü artırılarak, merkez-taşıra koordinasyonunun kurumsal bir zemine oturmasına önemli katkı sunmuştur.

EDU-CARE II. Çalıştayı Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi II Kapsamında Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Program Otoritesi İşbirliği ve Avrupa Birliği Türkiye

Cumhuriyetince Finansmanı sağlanan 18-21 Kasım 2025 Tarihleri arasında düzenlenmiş olan Politika Öneri Belgesi Hazırlık Çalıştayına Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Dernek Başkanı Sayın A.Bahtiyar HOZER Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Başkan Yardımcısı Sayın Zafer PEKTAŞ'ın katılımı ile Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği temsili sağlanmıştır. Çalıştayda kayıtlı kadın istihdamının artırılması, bakım emeğinin profesyonelleştirilmesi, kayıt dışı istihdamla mücadele ve sosyal güvenlik sisteminin etkinliğinin artırılmasına yönelik politika önerileri üzerine çalışmalar yapılmış, dernek temsilcileri bu süreçte mesleki bilgi birikimini ve sahadan elde edilen deneyimleri ilgili çalışma gruplarıyla paylaşmıştır.



2025 Yılı Son Çeyreği: Yoğun Çalışmalar İdari ve Siyasi Temaslar Dönemi olarak gerçekleştirilmiştir.

2025 yılı istatistiklerine göre Türkiye genelinde 2.537 Sosyal Güvenlik Denetmeni görev yapmakta olup, bunların 530'u İstanbul ilinde görev yapmaktadır. Bu durum, İstanbul'un hem iş yoğunluğu hem de denetim kapasitesi bakımından kritik konumunu açıkça göstermektedir. Bu çerçevede Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Başkanı A. Bahtiyar Hozar, Yönetim Kurulu Üyeleri İstanbul Şubesi'ni temsilen Genel Sekreter Ferit Akpolat, tarafından İstanbul Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü Sayın Harun Sertbaş makamında ziyaret edilmiş, İstanbul'da görev yapan denetmenlerin yoğun iş yükü, Denetim süreçlerinde karşılaşılan teknik ve operasyonel sorunlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik öneriler, denetim kapasitesinin güçlendirilmesi, bölgedeki iş yükü dağılımının daha etkin hâle getirilmesi için çözüm odaklı bir iletişim kurulmuştur. İl Müdürü Sayın Sertbaş'ın destekleyici yaklaşımı, İstanbul özelindeki sorunların ele alınması açısından önemli bir kazanım olarak değerlendirilmiştir.



Cumhurbaşkanlığı Genelgeleri çerçevesinde ele alınan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Sisteminin Rasyonelleştirilmesi ve Birleşik Teftiş Modeli Önerisi çalışması kapsamında, mesleğin yapısal iyileştirilmesine yönelik hazırlanan teknik değerlendirmeler Kasım 2025 döneminde derneğin faaliyet takvimine yoğun bir gündem olarak yansımıştır. Bu

dönemde yürütülen çalışmalar, özellikle meslek mensuplarının görev tanımlarından iş yüküne, çalışma koşullarından özlük haklarına kadar pek çok kritik başlığın doğrudan karar verici mekanizmalara iletilmesine imkân tanımıştır. Kasım ayı boyunca gerçekleştirilen kurumsal ziyaretler, siyasi ve idari düzeyde yapılan görüşmeler ve kurumlar arası temaslar sayesinde mesleki değer ve kurumsal kimliğin güçlendirilmesine yönelik aktif ve çözüm odaklı bir süreç işletilmiştir.

Bu kapsamda, mesleki hakların ve mesleğin geleceğine ilişkin beklentilerin etkili biçimde savunulması amacıyla Türkiye Büyük Millet Meclisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı üst düzey bürokratları, Sosyal Güvenlik Kurumu üst yönetimi ve sendika genel merkezleri ile yoğun bir mekik diplomasisi yürütülmüştür. Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Başkanı Sayın Bahtiyar Hozer ve yönetim kurulu üyelerinin katılımıyla gerçekleştirilen bu temaslarda, hem mesleki sorunların aktarılmasını hem de çözüm önerilerinin ilgili makamlara doğrudan sunulmasını sağlamış; derneğin temsil gücünü artırarak mesleki konuların gündemde daha güçlü bir şekilde yer almasına katkı sunmuştur. Bu kapsamda yapılan görüşmeler;

Mesleğin sorunlarını yasama organına taşımak adına AK Parti İstanbul Milletvekili Sayın Av. Ali ÖZKAYA makamlarında ziyaret edilmiştir.



Mesleğin sorunlarını yasama organına taşımak adına AK Parti İstanbul Milletvekili Sayın Av. Ali ÖZKAYA makamlarında ziyaret edilmiştir.



Mesleğin sorunlarını yasama organına taşımak adına MHP Afyonkarahisar Milletvekili Sayın Mehmet TAYTAK makamlarında ziyaret edilmiştir.



Mesleğin sorunlarını yasama organına taşımak adına AK Parti İstanbul Milletvekili Sayın Resul KURT makamlarında ziyaret edilmiştir.



Sosyal Güvenlik Kurumu Başkan Yardımcısı
Sayın İsmail ERTÜZÜN makamlarında ziyaret edilmiştir.



Sosyal Güvenlik Kurumu Başkan Yardımcısı
Sayın Bülent Uğur ECEVİT makamlarında ziyaret edilmiştir.



Sosyal Güvenlik Kurumu Başkan Yardımcısı
Sayın Lütfü AYDIN makamlarında ziyaret edilmiştir.



Sosyal Güvenlik Kurumu Strateji geliştirme Başkanı
Sayın Yakup KOÇ makamlarında ziyaret edilmiştir.



Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanı
Sayın Rifat Koray KÖPRÜLÜOĞLU makamında ziyaret edilmiştir.



Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Genel Müdür Yardımcısı Sos. G. Den.
Sayın Necmettin ÖZ makamlarında ziyaret etmiştir.



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



SGK Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Daire Başk.
Sayın Ali AYDOĞDU makamlarında ziyaret edilmiştir.



Sosyal Güvenlik Kurumu İç Kontrol Daire Başkanı
Sayın Mehmet Veysi YILMAZ makamlarında ziyaret edilmiştir.



Sosyal Güvenlik Kurumu Stratejik Planlama ve Koordinasyon Daire Başkanı
Sayın Okan DEMİR makamlarında ziyaret edilmiştir.



Sosyal Güvenlik Kurumu AB ve Dış İlişkiler Daire Başkanı
Sayın Sedat BUDAK makamlarında ziyaret edilmiştir.



Sosyal Güvenlik Kurumu Bütçe Daire Başkanı
Sayın Okan AYDIN makamlarında ziyaret edilmiştir.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı
Sayın Ahmet AYDIN makamlarında ziyaret edilmiştir.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü
Sayın Oğuz TUNCAY makamlarında ziyaret edilmiştir.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Hukuk Hizmetleri Genel Müdürü
Sayın Ayfer ÖZDEMİR TEFEON makamlarında ziyaret edilmiştir.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü Gen. Müd. Yard.
Sayın Ziya Kürşat BABAYIGIT makamlarında ziyaret edilmiştir.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Danışmanı
Sosyal Güvenlik Denetmeni Mehmet Akif Durmuş makamlarında ziyaret edilmiştir.



Strateji Gel. Başk. İç Kontrol Daire Başk. Sos. Gv. Den. Sayın Ramazan SARSU ve
Veri Yn. Daire Başk. Sos. Gv. Den. Sayın Merve KARAASLAN makamlarında ziyaret edilmiştir.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Gen. Müd. Yard.
Sayın Ersoy GÜNAY makamlarında ziyaret edilmiştir.



Cumhurbaşkanlığında Bakanlığımız Temsilcisi olarak görev yapmakta olan
Sosyal Güvenlik Denetmeni Sayın mtcan AKKAYA ziyaret edilmiştir.



Büro -Memursen Genel Başkanı Yusuf YAZGAN makamlarında ziyaret edilmiştir.



Türk Büro-Sen Genel Başkanı Sayın Türkes GÜNEY makamlarında ziyaret edilmiştir.



Büro Memur- Sen 1 No'lu Şube Başkanı Sayın Selami TOYGAR Dernek Genel Merkezimiz ziyaret etmiştir.

Dosya

KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE

EMEĞİN DÖNÜŞÜM SÜRECİ VE YAPAY ZEKANIN SOSYAL GÜVENLİĞE ETKİLERİ ÜZERİNE KISA BİR DEĞERLENDİRME

Gizem AKIN

Sosyal Güvenlik Denetmeni

Yakın zamanda galaksimize konuk olan yabancı misafir, 3I/Atlas'ı hepimiz az çok duymuşuzdur. Astrofizikçilerin merakla beklediği, komplo teoristlerinin hakkında uzun uzun yorumlar yaptığı bu gök cismi, nasıl anlamlandırılmaya çalışılıp merak ediliyorsa yapay zekanın, geleceğimizi nasıl etkileyeceği, iş gücü piyasalarına ve sosyal güvenlik sistemine etkilerinin ne olacağı da merak konusu. Bir çalışma ekonomisi mezunu olarak iş gücü piyasalarının 3I/Atlas sını yakından ele almak bana ayrıca heyecan veriyor.

Üniversitede hocalarımız özel mülkiyetin ortaya çıkmasından başlayarak emek piyasalarının dönüşüm süreçlerini derinlemesine anlatırlardı. Özel mülkiyet tohumla başlamış, tohumun keşfinden sonra herkes kendi ekip biçtiği bölgeleri belirleyerek kendi sınırlarını oluşturmuştu. Bu tabir emek piyasalarının “Dünya gaz ve toz bulutundan oluşmuştu” cümlesi gibiydi. Sermaye ve emek sınıfının ortaya çıkmasının da başlangıç ve kilit noktası.

Buhar makinesinin icadından sonra fabrikalaşma ve kitlesel üretim başladı. Fordist üretim anlayışının işgücü piyasalarına hakim olmasıyla da bu sınıf ayrımının hatları keskinleşti. Fordist üretim sistemi deyince genelde akla Charlie Chaplin filmlerindeki kayan bantlar gelir. Kayan bantlarda vasıfsız işçilikle yapılan bu üretim sistemi başlangıçta sermaye sınıfını da emek sınıfını da oldukça tatmin etmekteydi. İşçi sınıfının yüksek ücretler aldığı, ürettikleri arabalara rahatça sahip oldukları bir dönemdi. Ta ki 1929 bunalımına kadar. Amerika’da ortaya çıkan 1929 krizinin en önemli yansıması işsizlik oldu. Kriz derinleştikçe oluşan işsizlik kişilerin temel ihtiyaçlarını karşılayacak bir sosyal güvenlik anlayışının ne kadar önemli olduğunu bir kez daha hatırlattı. Sadece krizler de değil fabrika koşullarında çalışan emekçiler iş kazası, meslek hastalığı, ölüm gibi birçok risk altında bulunmaktadırlar. Bu riskler nedeniyle devlet eliyle oluşturulan bir Sosyal güvenlik sistemi, emek kesiminin sermaye sınıfından aldığı darbeye yara bandı görevi görmek zorundaydı. Sadece Amerika örneğinde değil dünyanın neresine bakılırsa bakılsın fabrikalaşma çalışanların birtakım risklerle karşı karşıya kalmalarına neden olmuş ve sosyal güvenlik ihtiyacının altını

çizmiştir. Emek sınıfının gücü elinde bulundurduğu en parlak zamanlarda bile, sendikalar, işçi dayanışma sandıkları gibi özel teşebbüsler belli noktada kişileri güvence altına almış, kriz dönemlerinde üyelik aidatları ödenemez hale gelmiş bu da onlara kendi krizlerini yaşatarak devlet eliyle oluşturulmuş sosyal güvenlik sisteminin gerekliliğini vurgulamıştır.

1980 lere kadar dünyada ve ülkemizde uygulanan ekonomik politikalarda devletin ekonomiye müdahalesini öngörüyordu. Ancak 1980 lerden sonra uygulanan dünya geneline hakim olan Neo liberal politikalarla birlikte küreselleşme, esnek çalışma modelleri ve devletin piyasa koşullarında düzenleyici rol uygulaması, sosyal güvenlik konusunda da daha etkin bir denetim anlayışının olma zorunluluğunu getirdi. Sermaye piyasalarında rekabetin ve üretim maliyetlerinin artmasıyla birlikte işveren kesimi, maliyetlerini azaltma noktasında pek tabii kayıt-dışı çalıştırmanın yoluna gitti. Devletler, hukuki düzenlemeler yaparak, kayıt dışılıkla mücadele noktasında değişen piyasa koşullarına uyum sağlamaya çalıştı. Bu noktada işveren teşvikleri, çalışanların ve işverenlerin sigorta konusunda bilinçli olmalarını sağlamak ve biz denetim sürecinde sahada aktif olarak görev yapan denetim elemanlarına ihtiyaç duyulmuştur. Şimdiye kadar ki süreçte üretim sistemine, değişen ekonomik koşullara, sosyal güvenlik konusunun gerekliliğine, devletin de bu noktadaki hukuki anlamdaki düzenlemelerine değindik. Geldiğimiz şu noktaya kadar dünyada ve ülkemizde uygulanan ekonomik politikalar, sosyal güvenlik alanındaki ve üretim sistemindeki dönüşümler bir anda gerçekleşmedi. Uygulanan ekonomi politikalarına ve üretim sistemlerindeki dönüşümlere, çalışanlar, devlet ve işçiler zamanla uyumlandı.

Şu anda gelineen noktada teknolojiye büyük bir sıçrama yaptıran yapay zeka ile karşı karşıyayız. Yapay zeka emek piyasalarını nasıl etkiler? Neler getirir neler götürür? Kayıt dışı çalışma noktasında etkileri neler olur? Etkin bir denetim ve sosyal güvenlik sistemi yapay zekanın dönüştürdüğü üretim sistemlerine nasıl uyumlanır? Hepsisi şu an için bir muamma olsa da yapay zekaya entegre olmak için elimizi biraz hızlı tutmamız gerektiğini söyleyebiliriz. Çünkü Her geçen gün hızla gelişen bir teknoloji ile karşı karşıyayız. Konuyla ilgili bağımsız denetim firması PWC nin Dijital Dönüşüm Sosyal Güvenlik Sistemini Nasıl Etkileyecek? Başlıklı köşe yazısının bizlere bu noktada bir “bakış açısı” kazandıracağını düşünüyorum. Yazıda, Dijital dönüşümle birlikte işyerlerinde verimlilik artışı hedeflenirken istihdam şekillerinin de bu noktada değişime uğrayacağını düşünülüyor, esnek çalışma, uzaktan çalışma, serbest çalışma, platform çalışması ve esnek çalışma saatleri gibi yeni iş modelleri, işverenler ve çalışanlar için avantajlar sunsa da, bu çalışma biçimlerinin sosyal güvenlik sistemine entegrasyonunu gündeme

getireceğinden bahsediyor. İstihdam edilen kişilerin dijitalleşme ile birlikte daha vasıflı olacağı, sosyal güvenlik primlerinin en önemli kısmını oluşturan daha vasıfsız çalışanların oluşturduğu kesimin işsiz kalmasının aktüeryal dengely bozabileceğı düşünölüyor. Dijitalleşmenin istihdamı dönüştürmesi sadece işsizlik ile değil iş çeşitliliğı sağlaması şeklinde olacağı da belirtiliyor. Dijitalleşme ile birlikte sağlık harcamalarının ve tedavi maliyetlerinin düşürölmesi de bir diğery olumlu etki olarak görölüyor. Dijitalleşmenin sosyal güvenlik sistemine entegre edilmesi sürecine çözüm olarak da işgücünün yeni yetkinliklere ulaşmasını sağlayacak modeller geliştirip sosyal güvenlik sistemine prim ödemelerini sağlamaya devam etmek, sosyal güvenlik sisteminde primlerin toplanması usulsüzlerin önlenmesi noktasında yapay zeka teknolojilerinden yararlanmak, esnek çalışma, uzaktan çalışma gibi istihdam şekillerine göre prim ödemelerinde ve emeklilik yöntemlerinde farklılığa gitmek gibi seçenekler sunuluyor.

2019 COVID-19 pandemisiyle birlikte birçok işletmenin uzaktan çalışma, esnek çalışma gibi yöntemlere geçildiğini biliyoruz. Dijitale geçişin, bu sürecin devamlılığına katkı sağlayacağını söylebiliriz. Artık önüne geçilemez bir sürecin içerisindeyiz. Mesleğimiz açısından da düşünürsek, belki henüz olmasa da ilerleyen süreçlerde bizleri fiili denetimlerden çok kayıt ve belgeler üzerinden yapılan denetimler ya da yapay zekanın sosyal güvenlik sistemine entegre edilmesinin tespit ettiğı usulsüzlükleri incelemek bekliyor olabilir kim bilir...

KAYNAKÇA

Özcan, C. (2024, Ekim). Dijital Dönüşüm Sosyal Güvenlik Sistemini Nasıl Etkileyecek? Erişim adresi:
<https://www.pwc.com.tr/tr/medya/kose-yazilari/celal-ozcan/dijital-donusum-sosyal-guvenlik-sistemini-nasil-etkileyecek.html>

TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN TÜRLERİ VE ETKİLERİ

Özgür DURAN
Sosyal Güvenlik Denetmeni

GİRİŞ

Kayıt dışı istihdam; yasal gerekliliklerin bir kısmının veya tamamının göz ardı edilmesiyle ortaya çıkan, sosyal güvenlik ve vergi sistemlerinden kaçınma eylemidir. Bu çalışma biçiminde, elde edilen kazançlar üzerinden sosyal güvenlik primleri, vergiler ve diğer sosyal amaçlı kesintiler hesaplanmaz ve ilgili kurumlara beyan edilmez. Uluslararası Çalışma Örgütü, 1970 yılında Dünya İstihdam Programı kapsamındaki Kenya Raporu’nda kayıt dışı istihdamı ilk kez ‘enformel sektör’ olarak tanımlamıştır. Raporda, kayıtlı sektörün karşılayamadığı açık işsizliğin enformel faaliyetlerle emildiği ve kırsaldan kente göçün beklenen ölçüde işsizliği artırmadığı belirtilmiştir. Kayıt dışı istihdam meselesi, beklenmedik bir anda ortaya çıkmış bir problem değildir. Tarım ve tarımsal faaliyetler ile modern sanayi ve hizmet sektörlerinin, hızla kentleşen ve büyüyen işgücü için yeterli sayıda iş olanağı sağlayamaması, bu sorunun ekonomik yapının ayrılmaz bir parçası haline gelmesine yol açmıştır. İşsiz kalan bireylere iş bulma imkânı sunması ise kayıt dışı istihdamı, salt ekonomik bir kavram olmanın ötesine taşıyarak, toplumsal açıdan da büyük bir öneme sahip kılmıştır.

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin işgücü piyasalarında öne çıkan unsurlardan biri kayıt dışı çalışmadır. Bu durum, zaman içinde çalışanların sosyal güvenlikten doğan haklarını doğrudan etkileyerek; sağlık hizmetlerinden yararlanma, işsizlik ödeneği alma ve emeklilik hakkı gibi temel güvencelerden uzak kalmalarına yol açmaktadır. Sosyal ve kültürel açıdan incelendiğinde, kayıt dışı işlerde çalışanların büyük bölümünü yoksul kesimler oluşturmaktadır. Kayıt dışılığın en yoğun görüldüğü gruplar ise; aile işlerinde ücretsiz çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar ve günlük ücret karşılığında iş gören bireyler gibi düşük gelirli kişilerden meydana gelmektedir.

Günümüzün sosyal ve ekonomik yapısında öne çıkan temel sorunlardan birisi istihdam olup ülkelerin kalkınma düzeyleri, büyük ölçüde istihdam oranlarına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranı, son 16 yılda 17 puanlık net bir düşüş göstermiştir. 2008’de %43,5 olarak ölçülen bu oran, 2024 yılının son çeyreğinde %26,3’e kadar indirilmiştir. Bu ciddi gerileme, 2008’den bu

yana uygulamaya konulan yasal ve idari düzenlemelerin olumlu bir sonucu olarak öne çıkmaktadır. Bu olumlu gelişmede, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) diğer kurum ve kuruluşlarla iş birliği içinde yürüttüğü politikalar önemli bir rol oynamaktadır. Bu politikaların etkili unsurlarından biri, yaygın ve yoğun şekilde gerçekleştirilen sosyal güvenlik denetimleridir. Denetim faaliyetleri; kayıt dışı istihdamın neden olduğu haksız rekabeti azaltmakta, çalışanların sosyal güvenceye kavuşmasına katkı sağlamakta ve devletin prim gelirlerini toplamasına imkân tanımaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, kayıt dışı istihdam olgusunu türleri ve etkileri açısından incelemek; Türkiye'de uygulanan mücadele politikalarını değerlendirmek ve bu politikaların etkinliğine ilişkin genel bir çerçeve sunmaktır. Ayrıca, kayıt dışılığın azaltılması için geliştirilebilecek stratejiler ve politika önerileri üzerinde durularak, ekonomik ve sosyal yapının daha sürdürülebilir hale gelmesine katkı sağlamak hedeflenmektedir. Bu kapsamda çalışmanın ilk bölümünde kayıt dışı istihdamın türleri ele alınacak, ikinci bölümde ise bu olgunun olumlu ve olumsuz etkileri incelenecektir. Sonraki bölümde ise mevcut mücadele politikaları değerlendirilecek ve çözüm önerileri sunulacaktır.

1. KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN TÜRLERİ

Kayıt dışı istihdam tek tip bir olgu olmayıp, ortaya çıkış biçimleri açısından farklılıklar göstermektedir. Çalışmamızda kayıt dışı istihdam türleri; tarafların niyetine göre kayıt dışılık, bildirim türlerine göre kayıt dışılık ve kayıt dışılık şekilleri başlıkları altında incelenecektir. Bu türleri sınıflandırmak, sorunun boyutlarını kavramak ve etkin mücadele yöntemleri geliştirmek adına önem teşkil etmektedir.

1.1. Tarafların Niyetine Göre Kayıt Dışılık

İşverenler, yükümlü olmalarına rağmen işe giriş bildirgesini, kimi zaman kendi tercihleriyle kimi zaman çalışanın talebiyle yerine getirmez. Literatürde kayıt dışılık, tarafların iradesine bağlı olarak; iradi (gönüllü) kayıt dışılık ve iradi olmayan (zorunlu) kayıt dışılık olmak üzere iki temel kategori altında incelenmektedir.

1.1.1. İradi (Gönüllü) Kayıt Dışılık

Kayıt dışı istihdamın en yaygın türlerinden biri, çalışanların kendi isteğiyle kamu kurumlarına bildirilmeden yürüttükleri faaliyetlerdir. İşletme sahipleri çoğunlukla çalışmaların resmi mercilere bildirilip bildirilmemesi konusunda belirleyici olurken, çalışanlar da kayıt dışı istihdamı kabul ederek bu duruma katkı sağlayabilmektedir. Bu tür

kayıt dışılığı örnek olarak; yasa dışı biçimde çalışan yabancı işçiler, düşük eğitim ve gelir seviyesine sahip çocuk işçiler ile emekli, malul, dul-yetim veya işsizlik aylığı alan kişiler verilebilir.

1.1.2. İradi Olmayan (Zorunlu) Kayıt Dışılık

Türkiye’de kayıt dışı istihdamın bir bölümü gönüllü tercihlerin, bir bölümü ise çalışanın iradesi dışındaki durumların sonucudur. Çalışanların iradesi dışında gerçekleşen bu kayıt dışı istihdam türü oldukça yaygındır. İşyeri ekonomik faaliyetlerini sürdürürken bazı çalışanlar SGK’ ya bildirilmemektedir. Bu durum genellikle işe yeni başlayanlar, gece çalışanlar, kadınlar, çocuklar, düşük eğitim veya verimlilik düzeyine sahip kişiler ile tekstil gibi kadın istihdamının yoğun ve işgücü devrinin yüksek olduğu sektörlerde görülür.

1.2. Bildirim Durumuna Göre Kayıt Dışılık

Kayıt dışı istihdam bildirim türüne göre üç ana biçimde ortaya çıkar. Birincisi, iş sözleşmesiyle çalışanların faaliyet ve prim yükümlülüklerinin Kuruma hiç bildirilmemesidir. İkincisi, işe giriş yapılmış olsa da prim ödeme gün sayısının eksik gösterilmesidir. Üçüncüsü, prime esas kazancın gerçeği yerine daha düşük tutarlarla beyan edilmesidir.

1.2.1. Çalışanların Hiç Bildirilmemesi (Tam Kayıt Dışılık)

5510 sayılı Kanun, sigortalılık statüsünü bireylerin kısa ve uzun vadeli sigorta haklarından yararlanabilmeleri için temel koşul olarak düzenlemektedir. Ancak iş piyasasında; bağımsız çalışanların veya hizmet akdine tabi personelin Sosyal Güvenlik Kurumu'na hiç beyan edilmemesi, literatürde kayıt dışı istihdam olarak nitelendirilmektedir. Resmi kayıtlara aktarılmayan bu çalışma biçimi, bireylerin emeklilik ve sağlık hizmetleri gibi temel sosyal güvenlik haklarından yararlanamamalarına neden olmaktadır. Bunun yanında sigortasız çalışanlar iş kazası, hastalık ya da analık gibi durumlarda sosyal güvenlikle doğan ödenek ve yardımlardan da yararlanamaz; bu da hem işçiyi hem ailesini olumsuz etkiler.

Kayıt dışı istihdam örnekleri arasında; küçük çaplı tamir işleri yapanlar, tarım ve inşaat işçileri, pazarcılar, otopark görevlileri, işportacılar ve benzeri mesleklerde çalışanlar sayılabilir. Her ne kadar bu faaliyetler küçük ölçekli gibi görünse de, bazıları ekonomik açıdan önemli etkiler doğurmaktadır. Özellikle son yıllarda inşaat sektöründe yaşanan hızlı büyüme, kayıt dışı istihdamın artmasına yol açmış ve bu durum önemli bir sorun haline gelmiştir. İnşaat işçilerini çalıştıran

müteahhitler, istihdamı sürdürebilmek için çoğu zaman yasal olmayan yöntemlere başvurmakta, bu süreç ise kayıt dışılığın daha da yaygınlaşmasına neden olmaktadır.

1.2.2. Çalışanların Gün Sayısının Eksik Bildirilmesi (Kısmi Kayıt Dışılık)

Bir işyerinde tam süreli çalışan sigortalının gün sayısının eksik bildirilmesi, kayıt dışı istihdamın bir biçimi olarak kabul edilmektedir. Bu durum, genellikle işçinin fiilen 30 gün çalışmasına karşın, Kuruma daha az gün üzerinden bildirim yapılması şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşverenler, maliyetlerini düşürmek amacıyla sıklıkla bu yönteme başvurmaktadır. Ancak eksik gün bildirimi, sigortalıların emeklilik için gerekli prim gün sayısını tamamlamalarını engellediğinden, yaşlılık aylığına hak kazanma süreçlerini geciktirmektedir. Şöyle ki emeklilik için gerekli koşullar, belirli bir hizmet yılı ile tamamlanması gereken prim ödeme gün sayısına bağlıdır. Ancak sigortalı bir çalışan, yılını doldurmuş olsa dahi her ay çalışma süresinin eksik bildirilmesi nedeniyle zamanında emekli olamayacak ve emeklilik hakkını kazanabilmek için prim ödemeye devam etmek zorunda kalacaktır. Çalışanların fiili çalışma sürelerinin eksik bildirilmesi, sigortalıların çeşitli sosyal haklara erişimini zorlaştırmakla birlikte, tazminat hesaplamalarında esas alınan ücret üzerinde de olumsuz etki yaratmaktadır.

1.2.3. Çalışanların Ücretlerinin Eksik Bildirilmesi (Kısmi Kayıt Dışılık)

Kısmi bildirim uygulamalarının en belirgin örneği, sigortalıların kazançlarının eksik bir şekilde Kuruma iletilmesidir. Daha açık bir ifadeyle, çalışanların hak ettikleri brüt ücret üzerinden sigorta hizmetleri bildirilmekte, bu da yüksek miktarda prim yükümlülüğü doğurmaktadır. Aynı şekilde vergi hesaplamaları da bu brüt ücret esas alınarak yapılmaktadır. Bu nedenle maliyetlerini azaltmak isteyen işverenler, çalışanların gerçek ücretleri yerine asgari ücret üzerinden bildirimde bulunarak daha düşük prim ve vergi ödemektedir. Yapılan saha incelemelerinde, bildirilen kazançların banka aracılığıyla ödendiği, kalan kısmın ise elden verildiği tespit edilmektedir. Bu yöntem sonucunda elden yapılan ödemeler resmi kayıtlara yansımamakta dolayısıyla bu tutarlardan prim ve vergi alınamamaktadır.

Sosyal güvenlik denetimleri sırasında, işçilere ücretleri sorulduğunda, işverenin yönlendirmesi ya da işçi ile işveren arasındaki mutabakat sonucunda işçiler çoğunlukla asgari ücret aldıklarını ifade etmektedir. Ancak işin niteliği ve işçinin uzmanlığı dikkate alındığında, bu beyanın gerçeği yansıtmadığı açıktır. Bu uygulama farklı sektörlerde

yaygın biçimde görülmektedir. Hatta spor kulüplerinde bile çalışanların ücretleri gerçekte yüksek olmasına rağmen SGK'ya asgari ücret üzerinden bildirilmekte, kalan tutar elden ödenmektedir. İşçiler, kimi zaman sosyal güvenlik konusundaki bilgi eksiklikleri, kimi zaman da işverenle yaptıkları anlaşmalar veya işten çıkarılma kaygısı nedeniyle gerçek ücretlerini açıklamamaktadır. Böylece sigortalarının tam gün yatırılması karşılığında, düşük ücret bildirimi yapılmasına razı olmaktadır. Ancak prime esas kazançların bu şekilde eksik gösterilmesi, ileride bağlanacak emekli maaşlarının düzeyini doğrudan etkilemektedir. Türkiye'de çalışanların yaklaşık yüzde 60'ının prime esas kazancının asgari ücret düzeyinden beyan edilmesi, gelecekteki emeklilik aylıklarının düşüklüğüne neden olacaktır. Bu durum, düşük gelirli emeklileri yeniden kayıt dışı çalışmaya itebilir ve işgücü arzındaki bu artış, işsizliği ve beraberindeki toplumsal sorunları derinleştirebilir.

1.3. Kayıt Dışı İstihdam Şekilleri

Kayıt dışı istihdam, farklı sosyoekonomik ve demografik gruplarda çeşitli biçimlerde ortaya çıkmaktadır. Türkiye'de bu olgu; kadınların kayıt dışı istihdamı, çocuk işçiliği, yabancı uyrukluların kayıt dışı istihdamı, SGK' dan gelir veya aylık alanların kayıt dışı istihdamı, emeklilerin kayıt dışı istihdamı, ikinci bir işte çalışıp kamu kurumlarına bildirim yapmayanlar, deneme süresi iddiasıyla çalıştırılanlar, işsizlik ödeneği alıp kayıt dışı çalışanlar, yeşil kart sahibi olanlar gibi farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır.

1.3.1. Kadınların Kayıt Dışı İstihdamı

Kadınların kayıt dışı çalışması daha çok düşük eğitim seviyesine sahip gruplarda görülmektedir. Çoğu kadın iş yaşamına kayıt dışı olarak adım atmakta ve ilerleyen süreçte kayıtlı sektöre geçiş yapmaları oldukça güçleşmektedir. Bunun yanı sıra, kayıtlı istihdamın aksine, kayıt dışı çalışan kadınların ücretleri aynı koşullarda çalışan erkeklerin ücretlerinden daha düşük kalmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın demografik yapısı incelendiğinde, kadınların en baskın grubu oluşturduğu görülmektedir. Türkiye örneğinde de belirgin bir sorun olan bu durum, genellikle hane halkı gelirini destekleme motivasyonu ile ortaya çıkmaktadır. Ancak, aile ekonomisine katkı sunan bu kadınların büyük bir bölümü, özellikle tarım sektöründe yoğunlaşmakta; herhangi bir nakdi ücret veya sosyal güvence elde etmeksizin 'ücretsiz aile işçisi' statüsünde emek harcamaktadır.

1.3.2. Çocuk İşçiliği

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tanımlamasına göre çocuk işçiliği; bireyin onurunu zedeleyen, çocukluk dönemini yaşamasına engel olan ve fiziksel ve zihinsel gelişimini sekteye uğratan faaliyetleri içermektedir. Bu tür bir çalışma biçimi, kayıt dışı istihdam olgusunu işgücü piyasasında besleyen ve derinleştiren ana dinamiklerden biridir.

Çocuk işçiliği, yalnızca az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde değil, küresel ölçekte görülen bir olgudur. Ülkelerin gelişmişlik düzeylerinden bağımsız olarak dünya genelinde çocuklar, hane halkı gelirini destekleme saikiyle işgücü piyasasına erken yaşta dahil olmakta ve sıklıkla sosyal güvenceden yoksun biçimde çalıştırılmaktadır. Dolayısıyla yoksulluk temelli bir sorun olan çocuk işçiliği, gelişmekte olan ekonomiler başta olmak üzere tüm dünya genelinde varlığını sürdürmektedir. Aile ekonomisinin ihtiyaçları doğrultusunda çalışma hayatına erken yaşta ve güvencesiz atılan çocuklar, küresel bir işgücü sorununun öznesidir. İlgili kuruluşlar bu sorunla mücadelede kademeli bir yaklaşım benimsemişlerdir. Öncelikli ve acil eylem planı, çocuk işçiliğinin en ağır ve tehlikeli biçimlerini elimine etmeye odaklanırken; nihai çözümün, sorunun ana kaynağı olan yoksullukla etkin mücadele stratejilerine bağlı olduğu kabul edilmektedir.

1.3.3. Yabancı Uyrukluların Kayıt Dışı İstihdamı

Türkiye işgücü piyasasında, gerekli oturum veya çalışma izinlerini almamış ve yasal bir iş akdine dayanmaksızın çalıştırılan yabancı uyruklu bireylerin durumu, literatürde yabancı kaçak işçilik olarak nitelendirilmektedir. Yani vatandaşlık bağı ile Türkiye Cumhuriyeti'ne bağlı olmayan bireyler, yabancı statüsünde değerlendirilmektedir. Bu kişilerin ulusal işgücü piyasasında yer alabilmeleri, yasal prosedürlerin tamamlanarak çalışma izni alınması koşuluna bağlıdır. Gerekli yasal izinlerden yoksun olarak istihdam edilen yabancı kaçak işçiler ise sosyal güvenlik haklarından mahrum kalmakta ve sınır dışı edilme (deportasyon) riskiyle yaşamaktadırlar. Hukuki korumadan yoksun olan bu kitle, mevcut riskler nedeniyle işveren karşısında pazarlık gücünü yitirmekte ve piyasa rayicinin altındaki ücretleri kabul etmek zorunda kalmaktadır.

Komşu ülkelerde yaşanan siyasi, ekonomik ve toplumsal krizler, Türkiye'deki yasa dışı yabancı işçilik sorununu besleyen temel nedenlerden biridir. Sovyet rejiminin dağılması, bölgesel savaşlar ve ekonomik krizler neticesinde yerinden edilen nüfus, resmi veya gayri resmi kanallarla Türkiye'ye yönelmiştir. Türkiye, coğrafi olarak bir köprü

vazifesi görmesi nedeniyle, göçmenler tarafından genellikle Avrupa'ya geçişte bir basamak olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu transit geçiş süreci, Türkiye'yi salt bir güzergâh olmaktan çıkarıp, kayıt dışı ekonominin ve enformel istihdamın yoğunlaştığı bir merkez haline getirmiştir.

1.3.4. Sosyal Güvenlik Kurumundan Gelir ve Aylık Alanlar

SGK mevzuatına göre aylık veya gelir almaya hak kazanmış bireyler, yasal olarak çalışmaya başladıklarında bu gelirlerinin kesilmesi riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle, mevcut haklarını kaybetmemek adına sigortasız çalışmayı bilinçli bir tercih olarak sürdürebilmektedirler. Malullük aylığı ile dul ve yetim aylığı alan bireyler, kayıt dışı istihdamın dikkate değer bir boyutunu oluşturmaktadır. Bu gruptaki kişilerin düzenli gelirlerinin ve sağlık güvencelerinin bulunması, onların kayıt dışı çalışmaya yönelmelerini görece daha kolay hale getirmektedir.

1.3.5. Emeklilerin Kayıt Dışı İstihdamı

Kayıt dışı istihdamın bir diğer boyutunu ise herhangi bir resmi kaydı bulunmaksızın çalışan emekliler oluşturmaktadır. Türkiye'de görece genç yaşta emekli olan bireylerin önemli bir kısmı, emeklilik sonrasında da iş yaşamına devam etmeyi tercih etmektedir. Toplumda, emeklilerin yeniden çalışmaları halinde sigortalı olamayacaklarına ilişkin yanlış bir algı mevcuttur. Sağlık güvencelerinin bulunması ve yaşlılık aylığı almaları nedeniyle emekliler çoğu zaman sigortasız çalışmayı kabul etmekte, bu durum da işverenler açısından cazip hale gelmektedir. Nitekim son dönemde gazetelerde yayımlanan iş ilanlarında emeklilere yönelik talebin oldukça yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Türkiye'de erken yaşta emekli olanların bir kısmı, emeklilikten sonra da sigortasız biçimde çalışmaya devam etmektedir. Kayıt dışı istihdamda yer alan ve aynı zamanda yaşlılık aylığını almaya devam eden bu kişiler, devlet tarafından sağlanan sağlık hizmetlerinden yararlanmaya devam etmektedir. İşverenler açısından, emeklilerin daha fazla iş deneyimine sahip olmaları, düşük ücretlerle ve sigortasız çalışmayı kabul etmeleri onları cazip hale getirmektedir. Ayrıca işsiz emekliler, aldıkları aylıkların azalmasını önlemek ve sosyal güvenlik destek primi ödememek amacıyla kayıt dışı istihdamı tercih etmektedir.

1.3.6. İkinci Bir İşte Çalışıp Kamu Kurumlarına Bildirmeyenler

Çalışanlar, alım güçlerinin azalması ya da yaşam standartlarını yükseltme isteği nedeniyle ikinci bir işte çalışmaya yönelebilmektedir. Ek

gelir elde etme amacıyla başvuru bu uygulama Türkiye’de oldukça yaygındır. Ancak, ilk işi kayıtlı olan çalışanların ikinci işte sigortasız çalışmaları, kayıt dışı istihdamın artmasına yol açmaktadır. Bazı durumlarda ek iş yalnızca maddi kaygılardan kaynaklanmakta olup, yasal prosedürler gereği ikinci işin kayıt dışı bırakılması söz konusu olabilmektedir. Örneğin, üniversite hastanelerinde görev yapan doktorların özel hastanelerde gece nöbetlerine gitmeleri bu duruma örnek teşkil etmektedir. Son dönemde yaşanan ekonomik dalgalanmalar ve hayat pahalılığındaki artış, bireyleri temel işlerinin yanı sıra ek işlerde çalışmaya yöneltmektedir. Bazı çalışanlar, sahip oldukları uzmanlık alanları doğrultusunda birden fazla işte görev alabilmektedir. Ancak, gelir kaybı endişesi ya da ikinci bir işte çalışmanın yasal olarak sınırlı olması nedeniyle, bu ek işlerin çoğu zaman kayıt dışı biçimde yürütüldüğü görülmektedir.

1.3.7. Deneme Süresi İddiasıyla Çalıştırılanlar

Deneme süresinde çalıştırılan işçiler, sigorta müfettişlerinin gerçekleştirdiği denetimlerde en sık karşılaşılan konulardan birini oluşturmaktadır. İşe yeni başlayan bir çalışanın performansının yeterli olup olmayacağı bu süreçte gözlemlenebilmektedir. Ancak işverenler, deneme süresindeki işçileri yanında çalıştırmalarına rağmen çoğu zaman sosyal güvenlik kurumlarına bildirimde bulunmamaktadır. Denetimlerde sigortasız işçi çalıştırdığı tespit edilen işverenler, bu kişilerin deneme sürecinde olduklarını ileri sürmektedir. Bu iddia sonucunda bazı işçiler deneme süresi sonunda sigortalı yapılırken, bir kısmı ise bu süre dolmasına rağmen Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirilmemektedir. Her iki durumda da 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu açısından sigortalının bildirilmemesi söz konusudur. Başka bir ifadeyle, işçiler bu süreçte fiilen kayıt dışı çalıştırılmaktadır. Üstelik deneme süresi kimi zaman bir ayla sınırlı kalmayıp daha uzun bir dönemi kapsayabilmektedir.

1.3.8. İşsizlik Ödeneği Alıp Kayıt Dışı Çalışanlar

Bazı grupların hem işsizlik ödeneği alıp hem de kayıt dışı çalıştıkları gözlemlenmektedir. İşsizlik ödeneği, özellikle gelişmiş ülkelerde en fazla suistimal edilen sosyal yardımlardan biri olarak öne çıkmaktadır. Ödenekten yararlanırken aynı zamanda kayıt dışı çalışan bireylerin bu durumunun tespit edilmesi halinde, ödeneklerinin kesilmesi söz konusu olmaktadır. Bu nedenle, kayıt dışı çalışanlar arasında en riskli ve olumsuz konumda bulunanlar bu gruptaki kişilerdir.

1.3.9.Yeşil Kart Sahibi Olanlar

Sağlık güvencesi olmayan kişilerin sağlık hizmetlerinden faydalanabilmesi için verilen yeşil kart, uzun süre sosyal yardım aracı olarak işlev görmüştür. Ancak, sosyal yardım statülerini kaybetmek istemeyen pek çok birey, yeşil kartlarının iptal edilmemesi amacıyla sigortalı işlerde çalışmaktan kaçınmıştır. Bu eğilim, sistemin suistimal edilmesine ve kayıt dışı çalışmanın bir tercih haline gelmesine zemin hazırlamıştır. 2012 yılında genel sağlık sigortası sisteminin yürürlüğe girmesiyle birlikte yeşil kart uygulaması sona erdirilmiştir.

2. KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN ETKİLERİ

Kayıt dışı istihdam, herhangi bir ülkenin ekonomik, sosyal ve idari yapısı üzerinde hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu bağlamda, çalışmanın ilgili bölümünde kayıt dışı istihdamın özellikle ekonomik boyutuna ilişkin etkiler ayrıntılı biçimde ele alınmış; söz konusu olgunun ekonomiye sağladığı avantajlar ile yol açtığı sorunlar karşılaştırmalı olarak açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1. Kayıt Dışı İstihdamın Olumlu Etkileri

Kayıt dışı istihdamın başlıca olumlu etkileri aşağıda incelenmiştir.

2.1.1. İstihdam Sağlama Etkisi

Sosyal politika bağlamında kayıt dışı istihdamın önemli bir işlev üstlendiği görülmektedir. Özellikle işsizliğin yoğun biçimde yaşandığı ortamlarda, istihdam yaratma kapasitesi sayesinde işsizlikten etkilenen kesimlerin yükünü hafifletici bir rol oynamaktadır. Devlet açısından ise temel sorun, kayıt dışı istihdamı doğrudan azaltmaktan ziyade, bu olgunun ortaya çıkmasına neden olan yapısal koşulları ortadan kaldırmaktır. Bununla birlikte, ekonomik ve sosyal düzenin aksaklıklarından etkilenen bireylerin yaşamlarını sürdürebilmek amacıyla karşılarına çıkan her türlü fırsatı değerlendirmeleri doğal bir eğilim olarak kabul edilebilir.

Kayıt dışı ekonominin işsizliği belirli ölçüde azalttığı kabul edilmektedir. Ancak bu süreçte ortaya çıkan istihdam biçimi, sağlıklı ve sürdürülebilir bir istihdam yapısı sunmamaktadır. Bu nedenle, istihdamın geliştirilmesi için kayıt dışı sektörün varlığını sürdürmesine izin vermek yerine, söz konusu sektörün kayıt altına alınarak kayıtlı istihdamın güçlendirilmesi hedeflenmelidir.

2.1.2. Gelir Dağılımını İyileştirme

Kayıt dışı istihdam, bireylere sınırlı da olsa ek gelir sağlamaktadır. Türkiye’de enflasyonun yükselmesi ve döviz kurlarındaki artış nedeniyle Türk lirasının değer kaybetmesi, insanların yaşamlarını sürdürebilmek için ek kazanç arayışına girmelerine yol açmaktadır. Bu nedenle birçok kişi, kayıt dışı biçimde ikinci bir işte çalışarak gelirini artırmaya çalışmaktadır. Bu durum, kayıt dışı istihdamın gelir üzerindeki etkisini açıkça ortaya koymaktadır. Nitekim kayıt dışı istihdam sayesinde bireyler ek gelir elde ederek geçimlerini sürdürme imkânına kavuşmaktadır.

Devletin temel yükümlülüklerinden biri olan kayıtlı ekonomi çerçevesinde kayıtlı istihdam, gelir dağılımında adaletin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Kayıt dışı istihdam ise, her ne kadar gelir eşitsizliklerini artıran bir unsur olarak görülse de, devletin bu alanda uygulayacağı politikalar, alınacak önlemler ve yapılacak yatırımlar sayesinde gelir dağılımında sınırlı da olsa iyileştirici etkiler yaratabilmektedir.

2.1.3. Kaynak Dağılımını Etkinleştirme

Kayıt dışı istihdamın ekonomik yaşam ve bireylerin refah düzeyi açısından bazı olumlu etkiler doğurduğu ileri sürülmektedir. Vergi dışı ekonomi olarak tanımlanan bu olgu, yoğunlaştığı sektörlerde fon birikimine yol açarak istihdam üzerinde belirli bir katkı sağlayabilmektedir. Normal koşullarda devlete aktarılması gereken kaynaklar, kayıt dışı faaliyetlerde işletmeler tarafından yatırım amacıyla kullanılmakta; bu da firmaların daha fazla kaynağa erişmesini, faaliyet alanlarını genişletmesini ve istihdamı artırmasını mümkün kılmaktadır. Böylece işletmeler yalnızca kendi kârlarını yükseltmekle kalmayıp, aynı zamanda ekonomik canlılığa da katkıda bulunmaktadır. Fonların özel kesimde değerlendirilmesi ekonomiye verimlilik sağladığı ölçüde, kayıt dışılığın belirli koşullarda ekonomik fayda yaratabileceği düşünülmektedir. Kayıt dışı istihdam, özellikle küçük ölçekli işletme sahiplerinin belirli ölçüde fon biriktirmelerine imkân tanımaktadır. Bu kaynaklar her ne kadar hukuken meşru olmayan kazançlar arasında değerlendirilse de, girişimci niteliklere sahip işletmecilerin sermayeye erişimini kolaylaştırmakta ve işletmelerini büyüme sürecinde onlara avantaj sağlamaktadır.

2.1.4. Rekabet Gücü Kazandırma

Sektörlerinde rekabet eden işletmelerden kayıt dışı faaliyet yürütenler, bu durumları denetlenmediği sürece yasal yükümlülüklerden

kaçınma imkânına sahip olmaktadır. Bu sayede, kayıtlı olarak faaliyet gösteren firmalara kıyasla daha düşük maliyetlerle üretim gerçekleştirebilmekte ve ürettikleri mal ya da hizmetleri piyasa fiyatlarının altında sunarak kârlarını artırabilmektedirler.

Türkiye’de küçük ölçekli işletmeler, ekonomik zorluklar, büyük firmaların piyasa baskısı ve vergi ile sigorta primleri gibi yasal yükümlülükler nedeniyle ağır bir mali yük altında faaliyet göstermektedir. Bu koşullar, söz konusu işletmelerin ticari yaşamda varlıklarını sürdürmesini güçleştirmektedir. Rekabet avantajı elde edebilmek için küçük işletmeler, giderlerini azaltma yoluna gitmekte ve çoğu zaman kayıt dışı istihdama yönelmektedir. Bu durum, onların hem ayakta kalmasına hem de büyük ölçekli firmalarla rekabet edebilmesine imkân tanımaktadır. Ancak aynı zamanda kayıt dışı istihdamın yaygınlaşmasına da katkıda bulunmaktadır.

2.2. Kayıt Dışı İstihdamın Olumsuz Etkileri

Kayıt dışı istihdamın birçok yönden olumsuz etkisi mevcut olup, bahse konu olumsuz etkiler aşağıda incelenmiştir.

2.2.1. Vergi Gelirlerini Azaltması

Vergi, devletin egemenlik yetkisine dayanarak, kamusal harcamalar ve kamu borçlarından doğan yükümlülükleri karşılamak amacıyla gerçek ve tüzel kişilerden zorunlu ve karşılıksız olarak aldığı parasal değerlerdir. Vergi uygulamasına ekonomik, mali ve sosyal gerekçelerle başvurulmaktadır. Özetle, devletin üstlenmek zorunda olduğu kamu hizmetlerini yerine getirebilmesi için herhangi bir hizmet karşılığı olmaksızın, zorunlu biçimde topladığı maddi katkı olarak tanımlanabilir.

Devletlerin en temel gelir kaynağını vergiler oluşturmaktadır. Türkiye’de gelir vergisi sistemi %15, %20, %27, %35 ve %40 oranlarındaki dilimlere dayanmaktadır. Asgari ücretle çalışan bireylerden en az %15 oranında gelir vergisi ile birlikte damga vergisi kesintisi yapılmaktadır. Bununla birlikte, kayıt dışı istihdam edilen her bir çalışan için devlet yalnızca sosyal güvenlik primlerinden değil, aynı zamanda vergi gelirlerinden de kayba uğramaktadır.

2.2.2. Vergi Adaletini Bozması

Kayıtlı çalışan işletmeler için personel sayısı oranında artan vergi yükü önemli bir maliyet kalemiyken, kayıt dışı firmalar bu maliyetten muaftır. Bu dengesizlik, vergisini düzenli ödeyen dürüst işverenler

aleyhine işleyen bir yapı oluşturmakta ve vergi adaletini zedelemektedir. Başka bir anlatım ile kayıtlı istihdamın varlığı, işverenlerin çalışan sayısı üzerinden devlete ödedikleri gelir ve damga vergilerinin artmasına yol açmaktadır. Ancak kayıt dışı istihdam söz konusu olduğunda bu yükümlülükler azalmakta ve devlet önemli ölçüde vergi kaybına uğramaktadır. Bu kayıpları telafi etmek amacıyla dolaylı vergilerin artırılması, yükümlülüklerini yerine getiren kayıtlı işverenlerin ek vergi yükü altında kalmasına neden olmakta; böylece kayıt dışı istihdamı tercih eden işletmelere kıyasla daha fazla ve adaletsiz bir vergi ödemeleri sonucunu doğurmaktadır. Bu durum, vergi adaletinin zedelenmesine yol açmaktadır.

2.2.3. Kaynak Dağılımını Olumsuz Etkilemesi

Kayıt dışı istihdamın vergi yükü, kayıtlı istihdama kıyasla daha düşük olduğundan kaynakların rasyonel dağılımı bozulmaktadır. Bu durum, sermayenin makroekonomik hedeflerle uyumlu olmayan alanlara yönelmesine yol açmakta ve orta ile uzun vadeli istihdam politikalarının etkinliğini büyük ölçüde azaltmaktadır. Kayıtlı çalışanlar, devlete sigorta primi ve vergi ödeyerek kamu harcamalarının finansmanına katkıda bulunmaktadır. Buna karşılık, kayıt dışı çalışanlar bu yükümlülükleri yerine getirmediğinden, kamu harcamalarının adil biçimde dağıtılmasını ve devletin mali dengelerinin korunmasını olumsuz yönde etkilemektedir.

2.2.4. Haksız Rekabete Sebep Olması

İşverenler, devlete karşı yükümlülüklerini yerine getirdiklerinde rekabet ortamında adil koşullar altında faaliyet gösterebilmektedir. Ancak bu yükümlülüklerin eksik ya da haksız biçimde yerine getirilmesi, işverenin diğer işletmelere karşı rekabet gücünü zayıflatmaktadır. Özellikle kayıt dışı istihdam, vergi kaçırma yoluyla işverenler arasında haksız rekabet yaratmakta ve bu yolla elde edilen gelirlerin adil olmayan biçimde dağılımına neden olmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın haksız rekabete yol açmasına örnek olarak, tüm çalışanlarını kayıtlı olarak istihdam eden 50 işçili bir işletmenin, 30 işçisini tamamen kayıtsız çalıştıran bir firma karşısında rekabet gücünü kaybetmesi gösterilebilir. Kayıtlı çalışan firmalar ile kayıt dışı faaliyet yürüten firmaların aynı piyasada bulunması, sektörde bir ayrışmaya neden olmaktadır. Bu ayrışma, ekonominin daha verimli ve yüksek düzeyde refah üreten bir yapıya ulaşmasını engelleyerek ülkenin büyüme performansını olumsuz yönde etkilemektedir.

2.2.5. Ekonomik Göstergeleri Bozması

Kayıt dışı istihdam, ülke kalkınması önünde ciddi bir engel teşkil etmektedir. Bu olgu, resmi istatistiklere tam olarak yansımadağı için ekonomik göstergelerin hatalı yorumlanmasına yol açmaktadır. Sağlıklı veri eksikliği, istihdam politikalarının doğru kurgulanmasını engellemekte ve makroekonomik düzeyde alınan kararların etkinliğini azaltarak olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Şöyle ki kayıt dışı istihdamın kapsamını ölçmek ve kesin olarak belirlemek oldukça güçtür. Bu nedenle resmi ya da ekonomik göstergelerle ilgili sağlıklı veriler bulunmamaktadır. Kayıt dışı istihdam, çoğu zaman istatistiklere yansımadağı veya mevcut göstergelerde gizli kaldığı için yanlış sonuçlara yol açabilmektedir. Bu durum, yönetim açısından planlama sürecinde sorunların çözümü için gerekli hedeflerin belirlenmesini ve kaynakların etkin biçimde kullanılmasına yönelik tedbirlerin alınmasını büyük ölçüde engellemektedir.

2.2.6. Çocuk Emeğini Sömürmesi

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Beyannamesi, 18 yaşın altındaki tüm bireyleri çocuk olarak kabul etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise 15 yaşın altındaki kişileri “çocuk işçi” olarak tanımlamış ve bu yaş grubunun çalıştırılmasını yasaklamıştır. Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de çocuk işçilerin istihdamı yasal olarak engellenmiştir. Ancak düşük maliyetli iş gücü arayışı gibi nedenlerle bazı işverenler bu yasağı ihlal etmektedir. Dolayısıyla eğitim almaları gereken yaşlarda, çocuklar ağır koşullar altında kayıt dışı biçimde çalışmaya zorlanmaktadır. Bu durum, ailelerin ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çocuklarını iş gücüne yönlendirmesinden kaynaklanmaktadır. Ancak çocuk işçiliğı, onların hem psikolojik hem de fiziksel açıdan olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır. Geleceğimizin teminatı olan çocukların emeğinin sömürölmesinin önlenmesi büyük önem taşımaktadır. Türkiye’de kayıt dışı istihdam sorunu, çocukları doğrudan etkilemekte ve uzun vadede daha ciddi toplumsal zararlara neden olabilecek bir risk oluşturmaktadır.

2.2.7. Sosyal Güvenlik Sistemini Bozması

Kayıt dışı istihdamın olumsuz sonuçları arasında en dikkat çekici olanlardan biri, sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkisidir. Kayıtlı olmayan çalışanlar için sosyal güvenlik primi ödenmediğinden, sistemin işleyişi olumsuz yönde etkilenmektedir. Aile bireylerinden birinin sosyal güvenceli olarak çalışması, anne, baba, eş ve çocukların hastalık halinde sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesini sağlamaktadır. Ancak bu durum, diğer aile fertlerinin sosyal güvenlikli faydalanmalarına rağmen

kayıt dışı çalışmayı daha kolay kabullenmelerine yol açmakta ve ülke ekonomisi üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

SONUÇ

Kayıt dışı istihdam, işverenlerin çalışanlarını hiçbir kuruma bildirmemesi, sigortalılık kaydının yapılmaması, çalışma günlerinin eksik gösterilmesi veya ücretlerin gerçeğinden düşük beyan edilmesi gibi uygulamalarla ortaya çıkmaktadır. Bu durum, özellikle gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde daha yaygın görülmekte olup, hem ekonomik hem de sosyal yaşam üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için önleyici tedbirler alınması gerekmektedir. kayıt dışılığın yol açtığı sorunlar çok yönlüdür. Ekonomik alanda haksız rekabeti artırır, verimlilik kaybına ve kamu yatırımlarının azalmasına neden olur. Sosyal ve idari alanda ise işgücü piyasasında dengesizlik, etik değerlerin zayıflaması, çocuk işçiliğinin yaygınlaşması ve istatistiklerin güvenilirliğinin kaybolması gibi sonuçlar doğurur. Tüm bunlar, çalışanların yasal haklarından mahrum kalmasına yol açarken, devlete duyulan güveni de zedelemektedir.

Kayıt dışı istihdam yalnızca ekonomik alanı değil, aynı zamanda ülkemizin hukuki, sosyal ve siyasi yapısını da olumsuz etkileyen bir sorundur. Bu durum, vergi gelirlerinde azalmaya yol açarak kamu yatırımlarının düşmesine, sosyal yardımların sınırlanmasına ve eğitim ile sağlık gibi temel hizmetlerde devlet desteğinin zayıflamasına neden olmaktadır. Türkiye’de bu kronik sorunun çözümü için birçok faktör rol oynasa da, bazı temel konularda uzlaşma sağlanması halinde önemli ilerlemeler kaydedilebilir. Adil ve etkin denetim mekanizmalarının uygulanması, çalışanların hakları konusunda bilinçlendirilmesi, eğitim yoluyla kültürel seviyelerinin yükseltilmesi ve iş yaşamında etik değerlerin güçlendirilmesi, devlet ile vatandaşların ortak çabasıyla mümkün olacaktır. Bu alanlarda gelişme sağlandığında, kayıt dışı istihdamın büyük ölçüde azaltılması mümkün hale gelecektir.

Kayıt dışı istihdamın en temel nedenlerinden biri, işverenler için işgücü maliyetlerinin yüksekliğidir. Sigortalı çalışan istihdam eden işverenler, ücret ödemelerinin yanı sıra sosyal güvenlik ve işsizlik sigortası primlerini de karşılamakla yükümlüdür. Bu yükü hafifletmek ve kayıtlı istihdamı teşvik etmek amacıyla devlet, farklı türlerde çok sayıda prim indirimi ve teşvik uygulaması geliştirmiştir. Ancak mevcut teşvik sistemi oldukça karmaşık ve dağınık bir yapıya sahiptir. Bu nedenle işletmeler, hangi teşvikten yararlanabileceklerini genellikle uzman desteğiyle öğrenmekte ve bu durum ek maliyetlere yol açmaktadır. Ayrıca, ikincil mevzuatla getirilen düzenlemeler bazı teşviklerin etkisini sınırlamakta ve uygulamayı zorlaştırmaktadır. Bu karmaşıklık,

işverenlerin teşviklerden yararlanma isteğini azaltmaktadır. Bu nedenle, sosyal güvenlik primlerinin sektörel farklılıklar dikkate alınarak esnek biçimde belirlenmesi ve teşviklerin bu doğrultuda düzenlenmesi, kayıtlı istihdamı artıracak daha etkin bir politika yaklaşımı sağlayacaktır.

Kayıt dışı istihdamla mücadelede kurumsal yapılanmanın da gözden geçirilmesi gerekmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde uzun süredir devam eden üç başlı denetim yapısı (İş Müfettişleri, Sosyal Güvenlik Müfettişleri, Sosyal Güvenlik Denetmenleri) uygulamada yetki karmaşasına, kaynak israfına ve denetim etkinliğinin azalmasına yol açmaktadır. Denetim birimlerinin, birbirine yakın mevzuatları uygulamak adına aynı işyerinde ayrı ayrı inceleme yapması, işverenler açısından bürokratik yükü artırırken, kayıt dışılıkla mücadelede bütüncül bir sonuç doğurmamaktadır. Bu nedenle, denetim mekanizmasının tek çatı altında toplanması, görev ve yetki alanlarının tek bir mekanizmada toplanarak, teknolojik araçlarla desteklenmiş bütüncül bir denetim sistemine geçilmesi önem arz etmektedir. Böyle bir reform, hem denetim maliyetlerini azaltacak hem de kayıt dışı istihdamın tespitinde hız ve etkinlik sağlayacaktır.

Sonuç olarak, kayıt dışı istihdamla mücadelede bütüncül bir yaklaşım benimsenmeli; mali, sosyal ve hukuki araçlar eşgüdüm içinde kullanılmalıdır. Bu sayede hem ekonomik verimlilik artırılabilir hem de sosyal adalet ilkesi çalışma hayatına daha güçlü biçimde yansıtılabilir.

KAYNAKÇA

- Ağamoğlu, M. (2021). *Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumu’nun yapısı ve kayıt dışı istihdamın incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bursa Teknik Üniversitesi, Bursa.
- Alper, Y. (2009). Kayıtdışı istihdam ve sosyal güvenlik reformunun başarısı. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2, 21–32.
- Altuğ, O. (1999). *Kayıt dışı ekonomi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Arslanoğlu, G. D. (2013). *Kayıt dışı istihdam Gaziantep örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Arvas, E. (2024). *Türkiye’de çalışma hayatının denetimi ve kayıt dışı istihdamla mücadele yöntemleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Avşar, Z., & Öğütoğulları, E. (2012). Çocuk işçiliği ve çocuk işçiliği ile mücadele stratejileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1), 9–40.
- Aydemir, Ş. (1995). Kayıtdışı ekonomi üzerine (I). *Vergi Dünyası Dergisi*, 161, 81.
- Azaklı, S. B. (2009). *Türkiye’de kayıt dışı istihdam ve ekonomik boyutu* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Bektaş, F. (2024). *Kayıt dışı istihdamla mücadelede denetimlerin etkinliği: Ankara örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sakarya.
- Ceni, R. (2017). Pension schemes and labor supply in the formal and informal sector. *IZA Journal of Labor Policy*, 6 (8), 1-29.
- Çakır, M. (2011). *Turizm işletmelerinde kayıt dışı istihdam ile mücadelede etkin denetim (İş etüdü yönteminin uygulanabilirliği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara.
- Çoruhlu Kamalıoğlu, N. (2014). *Kayıt dışı istihdam ve Türkiye’de uygulanan mücadele politikalarının değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demir, S. Y., & Benli, D. M. (2009). Kayıt dışı istihdam. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1–19.
- Deniz, H. (2022). *Sosyal Güvenlik Kurumu’nun yapısı ve kayıt dışı istihdam* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Ağrı.
- Devlet Planlama Teşkilatı. (2014). *Kayıt dışı ekonomi özel ihtisas komisyonu raporu* (s. 43). Özel rapor. Erişim adresi: <http://www.kayitdisiekonmi.com/files/oik614.pdf>

- Dönmez, H. (2019). *Türkiye’de kayıt dışı istihdam* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dura, C. (1997). Kayıtdışı ekonomi kavramı, sebep ve etkileri, ölçülmesi, mücadele yolları ve Türk ekonomisindeki yeri. *Maliye Dergisi*.
- Ekin, N. (1995). *Kayıt dışı ekonomi: Enformel istihdam*. İstanbul: İTO Yayınları. (Yayın No. 1995-17, ss. 9–109).
- Erdut, Z. (2007). Enformal istihdamın ekonomik, sosyal ve siyasi etkileri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1.
- Fırat, H. İ. (2006). *Ücret gerçek değerinden gösterilmezse ne olur*.
- Gençler, A. (2002). Yabancı kaçak işçilik gerçeği ve Türkiye örneği. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 17(3), 28–46.
- Göktaş, M. (2007). *Kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gülcemal, E. (2009). Türkiye’deki kamu kurumlarının kayıt dışı istihdamla mücadeledeki görevleri, sosyal güvenliğin yaygınlaştırılmasındaki ve denetimdeki rolleri, kurumlar arası koordinasyonun sağlanması (Yayımlanmamış uzmanlık tezi). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, İzmir Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü.
- Güloğlu, T., Korkmaz, A., & Kıp, M. (2003). Türkiye’de kayıt dışı istihdam gerçeğine bir bakış. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları*, 45, 51–96.
- Güloğlu, T. (2005). Türkiye’de kayıt dışı istihdam gerçeğine bir bakış. *Cornell University ILR School Visiting Fellow Report*, 51–95. Erişim: 22 Kasım 2025, <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/89751>
- Işık Yabalak, N. N. (2023). *Kayıt dışı istihdamın işçi ve işveren açısından değerlendirilmesi - Sosyal güvenlik gelirleri üzerindeki etkisi* (Yüksek lisans tezi, KTO Karatay Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Konya).
- İpek, M. (2014). Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler. *Çalışma ve Toplum*, 1(40), 163-186. Erişim: 22 Kasım 2025, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2575988>
- Kalan, E. (2017). *Türkiye’de kayıt dışı istihdamın boyutu ve kayıt dışı istihdamı önlemeye yönelik politikaların irdelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Kalaycı, C., & Kalan, E. (2017). Türkiye’de kayıt dışı istihdamla mücadele politikalarının analizi. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 1(1), 17–34.
- Kaleli, E. (2015). *Türkiye’de kayıt dışı istihdamın vergi gelirleri ve ekonomi üzerine etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Karaarslan, E. (2014). *Türkiye’de kayıt dışı istihdam*. Ekad Yayınları.

Karan, K. G. (2006). *Türkiye’de kayıt dışı istihdam ve doğurduğu vergi kaybı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karataş, H. (2017). *Türkiye’de kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı istihdama etki eden mikro faktörlerin analizi: Bölgeler arası bir karşılaştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erzurum Teknik Üniversitesi, Erzurum.

Kaya, M. (2021). *Kayıt dışı istihdam ve Türkiye’de yarattığı sorunlar* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Antalya Bilim Üniversitesi, Antalya.

Kurnaz, N. (2023). *Kayıt dışı istihdam ile mücadelede sosyal güvenlik denetimlerinin analizi* (Yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).

Küçükkalay, A. M., & Dulupçu, M. (2000). Dünya’da ve Türkiye’de çocuk işgücü istihdamının sorunları ve önlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1).

Lordoğlu, K., Kiroğlu, M. M., & Tanyılmaz, K. (2004). *Türkiye’de enformel istihdam ve yabancı kaçak işgücü* (Ugınar proje raporu). Marmara Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İstanbul.

Lordoğlu, K. (2007). Türkiye’deki çalışma hayatının bir parçası olarak yabancı çalışanlar. *Çalışma ve Toplum*, 3(14), 11–31.

Meydanal, R. (2008). *Kayıtdışı istihdam nasıl azaltılabilir?* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özbay, B. (2020). Türkiye’de çocuk, kadın ve göçmenlerin kayıt dışı istihdamı. *Atlas Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(5), 1–6.

Özcan, Z. (2011). *Türkiye’de kayıt dışı istihdam* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Özcan, C. (2025, Mart 10). SGK’nın kayıt dışı istihdamla mücadelede 2024 yılı karnesi. PwC Türkiye. Erişim: 5 Kasım 2025, <https://www.pwc.com.tr/tr/medya/kose-yazilari/celal-ozcan/sgknin-kayit-disi-istihdamla-mucadelede-2024-yili-karnesi.html>

Özdemir Karakurum, K. (2011). Türkiye’de kayıt dışı ekonomi: Nedenler, sonuçlar, politikalar. *TÜSİAD Görüş Dergisi*, 66, 16.

Parin, M. (2014). *Türkiye’de kayıt dışı istihdamla mücadelede uygulanan politikalar ve yürütülen faaliyetler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul.

Sarılı, M. A. (2002). Türkiye’de kayıt dışı ekonomi. *Bankacılar Dergisi*, 41. Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Maliye Bölümü.

Serdengeçti, T. (2003, Mayıs). Türkiye’de istihdam, yatırım ve haksız rekabet sorunları. *Türkiye’de İstihdam Yatırım ve Haksız Rekabet Sorunları Semineri*, Antalya, Martı Myra Tatil Köyü.

- Sığircı, Ö. (2009). *Kayıt dışı istihdam ve küçük ve orta boylu işletmeler (KOBİ)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Süngü, Y. (2004). *Kayıt dışı istihdamın mali etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- TİSK. (2003). *Kayıt dışı istihdam* (Yayın No: 233). Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını.
- Tunç, M. (2007). *Kayıt dışı istihdamla mücadelede geliştirilen stratejiler, uygulanan politikalar ve gelişmiş ülke örnekleri* (Uzmanlık tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Yereli, A. B., & Karadeniz, O. (2004a). *Kayıt dışı istihdam*. Ankara: Odak Yayınevi.
- Yereli, A. B., & Karadeniz, O. (2004b). Türkiye’de kayıt dışı istihdamın vergi kayıp ve kaçakları üzerine etkisi. *Maliye Dergisi*, 11, 181–202.
- Yetim, S. (1999). *Türkiye’de vergi kaçakçılığı ve kayıt dışı ekonomi* (Yayın No: 215). İstanbul: Türkiye Bankalar Birliği Yayını.

KAYIT DIŞI ÇALIŞAN BİREYLER AÇISINDAN KAYIT DIŞI İSTİHDAMA YÖNELİK ALGI VE TUTUMLAR

Recep NALBANTCI
Sosyal Güvenlik Denetmeni

GİRİŞ

Kayıt dışılık kavramı resmi kayıtlara girmeyen işlemleri / olguları ifade etmekle birlikte; ülkemizde en çok vergi ve sosyal güvenlik boyutuyla gündeme gelmektedir. Resmi kayıtlara intikal etmeyen alış-satış işlemlerinden; sigortasız işçi çalıştırmaya değin birçok işlemin devletin vergi ve SGK kayıtlarına girmemesi neticesinde; hem vergi hem sigorta primi açısından Kamu adına ciddi kayıplar oluşmaktadır. Kayıt dışılık olgusu işverenler açısından bir takım maliyet avantajları getirmesi nedeniyle işverenler nezdinde sigortasız işçi çalıştırmak cazip görünmekte ise de; işçiler açısından güvencesiz çalışmayı beraberinde getirdiğı için işçiler aleyhinde olumsuz birçok durumun oluşmasını tetiklemektedir. Bu nedenle de işçilerin kayıt dışı çalışmayı istemesi ve/veya kayıt dışı çalışmayı kabul etmesi ilk etapta çok mümkün görünmemektedir.

1. SOSYAL GÜVENLİK LİTERATÜRÜNDE KAYIT DIŞI ÇALIŞMA KAVRAMI VE KAYIT DIŞILIĞIN TÜRLERİ

Sosyal Güvenlik literatüründe Kayıt dışılık kavramı; çalışanların sigortalı olmayı gerektirecek nitelikteki çalışmalarının / ücretlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirilmemesi veya çalışma günlerinin / ücretlerinin eksik bildirilmesi olarak tanımlanabilir. Görüldüğü üzere kayıt dışı istihdamın tek bir çeşidi bulunmamakta; kayıt dışı çalışma veya sigortasız çalışma olarak nitelendirilen ve SGK'ya hiçbir bildirimin yapılmamasına ek olarak; bireylerin çalıştıkları gün ve aldıkları ücret nispetinde sigortalı bildirimlerinin tam olarak sağlanmamasını, örneğın; ayda 25 gün çalışan işçinin 10 gün üzerinden sigortalı bildirilmesini veya işçinin çalışma gün sayısı doğru bildirilmekle birlikte almakta olduğı ücret tutarından daha az bir ücret tutarından bildirimini de kapsamaktadır.

Kamu maliyesi açısından ilk olarak vergi ve sigorta primi kaybı olarak görülebilecek sigortasız çalışma olgusu; Sosyal Güvenlik Kurumunun aktüeryal dengeleri açısından hayati bir öneme haizdir. Başta aktif-pasif oranın bozulmasına neden olan kayıt dışılık olgusu; uzun vadede emeklilik yaşının uzamasına; Sosyal Güvenlik Kurumunun açığının büyümesine neden olmakta ve büyüyen sosyal güvenlik açıklarının finansmanının sağlanabilmesi için Hazine'den SGK'ya

kaynak aktarılmasını doğurmakta; kaynakların daha etkin yerlere kullanımının önüne geçmektedir. Yine bu açıkların finansmanı için son dönemlerde olduğu üzere Kamu otoriteleri tarafından prim oranlarında artışlar yapılabilmekte; uygulanan sigorta prim teşvikleri oransal bazda azaltılmakta; işverenlere maliyet artışı olarak yansıtacak bu durumların ise adeta bir kısır döngü niteliğinde kayıt dışı istihdamın artışına yol açabileceği değerlendirilmektedir.

Hayatın olağan akışı içerisinde ücret karşılığında bir işverene bağlı olarak çalışan işçilerin Sosyal Güvenlik şemsiyesi altında çalışması beklenmektedir. En başta emeklilik ve sağlık hakkı olmak üzere; sigortalı olarak çalışmak bireylerin geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik ödeneği, emzirme ödeneği, cenaze ödeneği, ölüm aylığı, ölüm geliri gibi birçok farklı ödeme türünden faydalanmasını sağlamaktadır. İşten ayrılma durumunda ise kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanma sırasında ispat olarak sigortalı çalışma büyük güvence oluşturmakta, yine işten kendi isteği dışında ayrılan işçiler açısından işsizlik ödeneğinden faydalanmada da sigortalı hizmet günleri kriteri olarak esas alınmaktadır.

2. BİREYLERİ KAYIT DIŞI ÇALIŞMAYA İTEN ALGI VE TUTUMLAR

Kayıt dışı çalışmayı istemek ve/veya işe girişte kayıt dışı çalışma hususunda işverenle bir anlaşma yapmayı istemek ve bu şekilde güvencesiz bir şekilde çalışmak hayatın olağan akışına aykırı bir durum gibi algılanmakla birlikte; bazı koşulların varlığı halinde bireylerin kayıt dışı çalışması kısa vadede bireylerin lehine olabilmektedir. Örneğin; işsizlik ödeneği (maaşı) almakta olan bireyler yeni bir işe başvurduğunda; hali hazırda almakta oldukları işsizlik ödeneğinin kesilmemesi için sigorta bildirimlerinin yapılmamasını isteyebilmektedir. Böylece SGK ve İş-kur kayıtlarına girmeyen bu çalışmalar neticesinde; işsizlik maaşı ile birlikte başvurdıkları işyerinden de ücret alabilmelerinin önü açılmaktadır. Yine işsizlik maaşı alan bu bireyler; işsizlik ödeneği aldıkları için bu kapsamda sağlık hizmetlerinden de faydalanabilmekte; sigortasız (kayıt dışı) çalışma bu yönüyle de kişilere cazip gelebilmektedir.

Bireyleri kayıt dışı çalışmaya iten nedenlerden biri de sosyal yardımlardır. Şöyle ki; sigortalı olarak çalışmak sosyal yardım alan bireylerin hanelerine girmekte olan gelirin artışı anlamına geleceğinden; kişilere sağlanan aynı ve nakdi nitelikteki yardımların kesilmesine neden olabilmektedir. Özellikle düşük ücretlerle çalışan ve hanedeki kişi sayısı fazla olan bireyler açısından sosyal yardımlar geçimi sağlamada önemli bir yer tuttuğu için; sosyal yardımlar kesilmeksizin çalışmayı

istemek bu kişilerin lehine bir durum oluşturmakta ve kayıt dışı çalışmalarının önünü açmaktadır.

Aile Hukukundan kaynaklı bir takım nedenler de dolaylı olarak kayıt dışı istihdamı etkileyebilmektedir. Boşanma durumunda ödenecek olan nafaka açısından da özellikle kadınlar kayıt dışı çalışmaya yönelerek almakta oldukları nafakanın kesilmemesini isteyebilmektedirler.

Yine ülkemizdeki gelir adaletsizliğinin ve düşük ücretlerin neticesi olarak bireyler kendilerinin ve aile fertlerinin geçimlerini sağlayamadıkları için; borçlarını vadesinde ödeyememekte; bu nedenle haklarında ödeyemedikleri borçları için icra kanalıyla işlemler yapılmaktadır. Bu durumda sigortalı olarak çalıştıkları işyerine de resmi yazı gitmekte ve çalışanın maaşından kesinti yapılmak suretiyle borçların tahsili cihetine gidilmektedir. Bu nedenle bu kişiler işe giriş aşamasında işverenlerine sigortalı olarak çalışmak istemediklerini bildirerek kayıt dışı ve güvencesiz bir şekilde çalışma yolunu seçmektedirler. İşverenler de işyerlerine gelen bu resmi yazılar ve yazılara istinaden yapılması gereken kesinti işlemleriyle uğraşmamak adına çalıştırdıkları bu kişilerin sigorta bildirimlerini yapmamaktadırlar. Hatta bazen bireyler geçim sıkıntısı yaşadıkları için; herhangi bir icra işleminin muhatabı olmamasına rağmen; sırf ellerine daha fazla ücret geçmesi için kayıt dışı çalışmayı istemekte ve kayıtlı çalışmaları durumunda işverenlerin SGK'ya ödeyecekleri prim tutarının da SGK'ya bildirim yapılmamak suretiyle kendi ücretlerine ilave edilmesini istemektedirler.

SONUÇ

Bireylerin kayıt dışı çalışmaya yönelik algı ve tutumları o ülkenin kayıt dışılık oranında çok belirleyici bir rol oynamaktadır. Sigortalı olarak çalışmak sosyal güvenlik şemsiyesi altına girmeyi ve doğumdan ölüme; hatta ölümden sonraki aşamalarda dahi bireylere ve aile fertlerine sağladığı faydalarla hayatın olağan akışı içerisinde vazgeçilmesi mümkün olmayan bir hak olarak nitelendirilse de; kayıt dışı çalışma neticesinde haksız menfaat elde amacına yönelik bazı durumlarda sigortasız çalışmak bireylere daha cazip gibi gelebilmektedir. Bu durumu önlemek adına mevcut mevzuatın kayıtlı çalışmayı bireyler açısından daha çok teşvik edici nitelikte olması büyük önem arz etmektedir. Örneğin; Sosyal güvenlik reformu ile 01.10.2008 tarihinden sonra sigortalı olarak çalışmaya başlayan bireylerin emekliliğe hak kazanmaları halinde; emekli maaşları kesilmeksizin sigortalı olarak çalışmaları mümkün olmamaktadır. Her ne kadar reform sonrası 5510 sayılı Kanuna tabi sigortalı olarak emekliliğe hak kazanan sigortalı sayısı günümüzde adet bazında fazla olmasa da; yakın zamanda emekliliğe hak kazanacak bireyler açısından bu durumun kayıt dışı çalışmayı beraberinde getireceği açıktır. Hali hazırda birçok emekli vatandaş emekli aylıklarının düşük olmasından ötürü SGDP'ye tabi çalışmaktadır ve kısa vadede emekli maaşlarında ciddi bir artış olması da mümkün görünmemektedir. Bu nedenle bu hususta bir düzenleme yapılması, 5510 sayılı Kanuna göre emekliliğe hak kazanan bireylerin de SGDP'ye tabi olarak, emekli maaşları kesilmeksizin kayıtlı çalışmasının sağlanması gerekmektedir.

Yine kayıt dışı çalıştığı tespit edilip de; bu kayıt dışı çalışma neticesinde bir takım haksız menfaatler elde edenler bireyler açısından; yaptıkları bu fiile istinaden idari para cezası da başta olmak üzere bir takım idari ve fiilin niteliğine göre adli işlemlerin yürütülmesi çok yerinde olacaktır. Mevcut durumda kayıt dışı çalışan ve kayıt dışı çalışma karşılığı bir takım menfaatler elde eden kişilere yönelik herhangi bir cezai müeyyide uygulanmamakta; yalnızca kayıt dışı çalıştıran işverenlere idari para cezası, bir takım prim teşviklerinden yasaklama getirilmesi gibi müeyyideler uygulanmaktadır. Kayıt dışı çalışmanın tespit edilmesi halinde kayıt dışı çalışan ve bu çalışma neticesinde haksız menfaat elde ettiği tespit edilen bireylere yönelik müeyyide uygulanmaması; işçiler açısından güvencesiz çalışmayı daha cazip hale getirebilmekte; kısa vadeli olarak sağlanan bu menfaatler kişilerin kendileri ve ailelerinin sosyal güvenceden mahrum kalmasına neden olmaktadır.

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ İÇİN KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE VE DENETİM

Abdullah GÜNAL
Sosyal Güvenlik Denetmeni

ÖZET

Kayıt dışı istihdam, Türkiye'nin sosyal güvenlik sistemi için hem finansal hem de yapısal bir tehdit oluşturmaktadır. Bu çalışma, kayıt dışı istihdamın türlerini, nedenlerini ve sosyal güvenlik sistemine olan etkilerini incelemektedir. Çalışma, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği açısından kayıt dışı istihdamın aktüeryal ve finansal etkilerini analiz etmeyi, bu süreçte denetmenlerin rolünü değerlendirmeyi ve yapay zekâ destekli denetim modellerinin katkılarını tartışmayı amaçlamaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verileri kullanarak yapılan analiz, kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik gelirlerini önemli ölçüde azalttığını ve sistemin aktüeryal dengesini zayıflattığını göstermektedir. Sonuçlar, yeni nesil teknolojilerin (büyük veri, yapay zekâ, konum tabanlı takip sistemleri) denetim etkinliğini artırma potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. Çalışma, kayıt dışı istihdamla mücadelenin yalnızca cezai yaptırımlarla değil, aynı zamanda farkındalık oluşturma, teşvikler ve etik yapay zekâ politikalarıyla da desteklenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik, denetim, yapay zekâ, aktüeryal denge

ABSTRACT

Unregistered employment poses both a financial and structural threat to Türkiye's social security system. This study examines the types, causes, and impacts of unregistered employment on the social security system. The study aims to analyze the actuarial and financial impacts of unregistered employment in terms of the sustainability of the social security system, evaluate the role of auditors in this process, and discuss the contributions of AI-supported audit models. Using data from the Turkish Statistical Institute (TurkStat), the Social Security Institution (SGK), and the International Labor Organization (ILO), the analysis demonstrates that unregistered employment significantly reduces social security revenues and weakens the actuarial balance of the system. The results indicate that next-generation technologies (big data, artificial intelligence, location-based tracking systems) have the potential to increase audit effectiveness. The study emphasizes that combating unregistered employment should be supported not only by criminal sanctions but also by awareness-raising, incentives, and ethical AI policies.

Keywords: Unregistered employment, social security, audit, artificial intelligence, actuarial balance

GİRİŞ

Kayıt dışı istihdam hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyüme, finansal istikrar ve sosyal güvenlik sistemleri üzerinde kalıcı etkilere sahip çok yönlü bir sorundur. Sosyal güvenlik sistemleri, aktif çalışanlar tarafından ödenen primlerle pasif nüfusun (emekliler, engelliler ve hak sahipleri) gelirlerinin finansmanına dayandığından, kayıt dışı istihdam prim tabanını daraltarak sistemin aktüeryal dengesini zayıflatmaktadır (Göktaş ve Alper, 2021).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2025 verilerine göre, dünya genelinde kayıt dışı istihdam oranı yaklaşık %60 düzeyinde olup; düşük gelirli ülkelerde bu oran %90'a kadar çıkmaktadır (International Labour Organization, 2025). Sosyal Güvenlik Kurumunun 2024 yılı faaliyet raporuna göre Türkiye' de kayıt dışı istihdam oranı %26,27'ye gerilemiştir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2024). Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu kayıt dışı istihdamın tamamen ortadan kaldırılması durumunda yıllık prim gelirlerinde yaklaşık 320 milyar TL artış sağlanabileceğini öngörmektedir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2024). Bununla birlikte 2025 yılı ikinci çeyreğindeki verilere göre Türkiye' de toplam istihdamın %25,9' u kayıt dışıdır; bu oranın tarım sektöründe %81,7, tarım dışı sektörlerde ise %16,8 olarak gerçekleşmiştir (TEPAV & SGK, 2025).

Bu veriler, kayıt dışı istihdamın yalnızca ekonomik bir kayıp değil, aynı zamanda sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği için yapısal bir tehdit oluşturduğunu göstermektedir. Türkiye'de 2000'li yıllardan bu yana uygulanan reformlar (özellikle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu) kayıt dışılıkla mücadele için kurumsal bir çerçeve sağlamış olsa da, kayıt dışılık düzeyi OECD ortalamasının (%16) oldukça üzerindedir (OECD, 2022).

Sosyal Güvenlik Denetmenleri, kayıt dışı istihdamın tespit edilmesinde ve önlenmesinde çok önemli bir görev icra etmektedirler. Sosyal Güvenlik Kurumunun 2024 yılı faaliyet raporuna göre Sosyal Güvenlik Denetmenleri tarafından gerçekleştirilen 124.982 işyeri denetlenmiş olup bu denetimler sonucunda 21.634 kayıt dışı çalışan tespit edilmiştir (SGK, 2025). Ancak, bu denetimler hâlâ toplam işgücü piyasasının sınırlı bir kısmına ulaşmakta olup, kapsam ve hız açısından daha fazla iyileştirme gerektirmektedir (Kara ve Demir, 2020).

Son yıllarda, yapay zekâ, büyük veri analitiği ve konum tabanlı takip sistemleri gibi dijital araçların düzenleyici süreçlere entegre edilmesi, kayıt dışı istihdamla mücadelede yeni bir dönemin başlangıcını oluşturmuştur (OECD, 2022; UNDP, 2023). Bu teknolojiler, yüksek riskli sektörlerin önceden belirlenmesini, denetim kaynaklarının daha verimli

kullanılmasını ve kayıt dışı istihdamdaki eğilimlerin zaman içinde izlenmesini mümkün kılmaktadır.

Bu çalışmada sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği açısından kayıt dışı istihdamın aktüeryal etkilerinin incelenmesi, denetim faaliyetlerinin etkinliğinin değerlendirilmesi ve yapay zekâ destekli denetim sistemlerinin katkılarının ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu bağlamda makalede kavramsal çerçevede kayıt dışı istihdamın nedenleri ve türleri, teorik çerçevede ekonomik ve sosyal yaklaşımlar, literatür bölümünde daha önce yapılmış araştırmalardan elde edilen bulgular, analiz bölümünde kayıt dışılığın aktüeryal denge üzerindeki etkileri ve sonuç bölümünde ise politika önerileri sistematik olarak ele alınmaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kayıt dışı istihdam, ekonomik, yasal ve sosyal yönleri olan çok boyutlu bir kavramdır. En genel tanımıyla, çalışan bireylerin ekonomik faaliyetlerinin yasal olarak kayıt altına alınmaması veya sosyal güvenlik sistemine bildirilmemesi anlamına gelir (Taymaz, 2020). Bu durum, devletin vergi ve prim gelirlerinde azalmaya, sosyal güvenlik haklarının ihlaline ve gelir dağılımının bozulmasına yol açar.

Kayıt dışı istihdam kavramı, "kayıt dışı ekonomi" kavramıyla yakından ilişkilidir. Kayıt dışı ekonomi, üretim ve istihdamın resmi istatistiklere dahil edilmeyen kısmını ifade ederken, kayıt dışı istihdam bu yapının işgücü boyutuna odaklanır (Güneri, 2021). Dolayısıyla kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonominin hem nedeni hem de sonucudur.

1.1. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

Kayıt dışı istihdamın ortaya çıkışında ekonomik, yapısal, kurumsal ve sosyo-kültürel nedenler birlikte rol oynamaktadır. Başlıca nedenleri şu şekilde özetlenebilir:

1. Ekonomik Nedenler:

- Yüksek vergi ve prim yükleri,
- Küçük işletmelerin finansal kayıt tutma kapasitesi düşüktür,
- Yüksek işçilik maliyetleri (Göktaş ve Alper, 2021).

2. Yapısal Nedenler:

- Tarım ve hizmet sektörlerinde denetim zorlukları,
- Kırsal alanlarda aile emeğinin yaygınlığı,
- Mevsimlik ve geçici iş fazlalığı (TÜİK, 2023).

3. Kurumsal Nedenler:

- Kontrol mekanizmalarının zayıflığı,
- Kurumlar arası veri paylaşımının yetersizliği,
- Bürokratik prosedürlerin karmaşıklığı (Kara & Demir, 2020).

4. Sosyo -Kültürel Nedenler:

- Toplumda sosyal güvenlik bilincinin düşük olması,
- Devlete olan güvenin sınırlı olması,
- “Kayıt dışı çalışmanın geçici olduğu” algısı (Yıldırım, 2022).

1.2. Kayıt Dışı İstihdam Türleri

Kayıt dışı istihdam, çalışanların sosyal güvenlik sistemine bildirim biçimlerine göre üç ana grupta sınıflandırılabilir (Sarı, 2020):

Tablo 1. Kayıt Dışı İstihdam Türleri ve Sosyal Güvenlik Üzerindeki Etkileri

Tür	Tanım	Sosyal Güvenlik Üzerindeki Etkisi
Tamamen kayıt dışı istihdam	Çalışanın hiçbir şekilde SGK'ya bildirilmemesi	Prim tabanını daraltır, gelir kaybına yol açar
Kısmen kayıt dışı istihdam	Ücretin bir kısmının bildirilip kalan kısmının kayıt dışı bırakılması	Emeklilik haklarını zayıflatır, prim matrahını düşürür
Sahte sigortalılık	Gerçekte çalışmayan kişilerin sigortalı gösterilmesi	Aktüeryal dengeyi bozar, sistemin güvenilirliğini azaltır

Kaynak: SGK (2022); Sarı (2020)

Bu türlerin her biri hem bireysel hem de sistem düzeyinde farklı riskler oluşturur. Tamamen kayıt dışı istihdam sistemin mali açığını artırır; kısmi kayıt dışılık gelecekteki emeklilik haklarını azaltır; sahte sigortalılık ise sistem bütünlüğünü zedeler.

1.3. Kayıt Dışı İstihdamın Sosyal Güvenlik Sistemi Üzerindeki Etkileri

Kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sisteminin mali sürdürülebilirliği üzerinde üç temel etkisi vardır:

1. Mali Etki:

Kayıt dışı çalışanların prim ödememesi nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) gelirleri azalmaktadır. 2022 SGK verilerine göre, prim gelirleri toplam finansmanın %57,2'sini oluştururken, kayıt dışı istihdam oranı %29,5'tir. Bu oran, potansiyel prim gelirlerinin %20'sinin sistem dışında kaldığını göstermektedir (SGK, 2022).

2. Aktüeryal Etki:

Prim ödeyenler ile sosyal yardım alanlar arasındaki dengeyi bozulması, uzun vadede sistemin aktüeryal dengesini zayıflatır. Kayıt dışı çalışanlar, sistemden yararlanmadıkları dönemde gelir kaybına uğrar ve yaşlandıkça sosyal yardıma bağımlı hale gelirler (Sarı, 2020).

3. Sosyal Etki:

Kayıt dışı istihdam, toplumsal dışlanmayı artırmakta, sosyal adalet ilkesini zedelemekte ve kayıtlı çalışanlar üzerinde mali yük meydana getirmektedir. (Güneri, 2021).

1.4. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Tarihsel Gelişimi

Kayıtdışı istihdam liberalleşme politikalarıyla artmış ve 2000'li yılların başında toplam istihdamın yaklaşık %52'sine ulaşmıştır. 5510 sayılı Kanun ve 2008 yılında yürürlüğe giren Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) reformlarıyla bu oran 2010 yılında %43'e, 2022 yılında ise %29,5'e düşmüştür (TÜİK, 2023). 2025'in ikinci çeyreğinde ise TEPAV ve SGK verilerine göre %25,9 seviyesindedir. Bu düşüşe rağmen, OECD ortalamasına kıyasla yüksek kalmaya devam etmektedir(OECD,2024).

Tablo 2. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Tarihsel Gelişimi

Yıl	Kayıt Dışı Oran (%)	Kaynak
2000' ler	52(yaklaşık)	ILO
2010	43	ILO
2022	29,5	TÜİK
2025(ikinci çeyrek)	25,9	TEPAV&SGK

1.5. Kavramsal Değerlendirme

Kayıt dışı istihdam, işverenler için kısa vadeli maliyet avantajları sağlasa da uzun vadede sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini baltalamaktadır. Bu olgu, hem mali hem de sosyal açıdan sistemin en kırılgan alanlarından biridir. Bu nedenle, kayıt dışılıkla mücadelede

kavramsal düzeyde farkındalık oluşturmak, etkili denetim mekanizmaları kadar önemlidir (OECD, 2022; ILO, 2023).

2. TEORİK ÇERÇEVE

Kayıt dışı istihdam yalnızca ekonomik bir davranış biçimi değil, aynı zamanda sosyal, kurumsal ve psikolojik dinamiklerin şekillendirdiği çok yönlü bir olgudur. Bu nedenle, konuyu değerlendirirken birden fazla teorik yaklaşımın bir arada ele alınması gerekmektedir.

2.1. Neoklasik Ekonomik Yaklaşım

Neoklasik yaklaşım, kayıt dışı istihdamı piyasa koşullarındaki dengesizliklerin bir sonucu olarak açıklar. Bu yaklaşıma göre, işgücü piyasasındaki yüksek vergi yükleri, katı düzenlemeler ve işgücü maliyetleri, işverenleri kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönlendirir (Taymaz, 2020). Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, yüksek prim oranları ve bürokratik maliyetler, kayıtlı istihdamın maliyetini artırmakta ve işverenlerin rekabet gücünü azaltmaktadır.

Bu durumda, kayıt dışı istihdam, piyasanın "kendi dengesini kurma" çabasının bir sonucu olarak görülmektedir (Göktaş ve Alper, 2021). Ancak bu süreç, kısa vadede maliyet avantajı sağlasa da uzun vadede gelir eşitsizliğini derinleştirmekte ve sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini tehdit etmektedir.

2.2. Kurumsal Yaklaşım

Kurumsalcı teori, kayıt dışı istihdamı kurumsal yapıların zayıflığı, düzenleyici kurumların kapasitesinin yetersizliği ve hukuk sisteminin düşük etkinliği ile açıklamaktadır (Güneri, 2021). Bu yaklaşımda, kayıt dışılık yalnızca bireysel tercihlerden değil, kurumsal yapının işlevselliğinden de kaynaklanmaktadır.

Kurumsalcı teori, sosyal güvenlik sistemleri açısından, kayıt dışı istihdamla mücadelede denetim kapasitesinin, bilgi paylaşım mekanizmalarının ve kurumsal koordinasyonun önemini vurgulamaktadır (Kara ve Demir, 2020). Türkiye'de Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), İŞKUR, Gelir İdaresi Başkanlığı ve belediyeler arasındaki sınırlı veri entegrasyonu, kurumsal teorinin öngördüğü yapısal zayıflığa bir örnektir.

Bu teoriye göre güçlü kurumlar ve etkili yönetim mekanizmaları kayıt dışılığın azaltılmasında en belirleyici faktörlerdir (OECD, 2022).

2.3. Davranışsal Ekonomi Yaklaşımı

Davranışsal ekonomi, kayıt dışı istihdamı rasyonel tercihlerden ziyade bireylerin algıları, güvenleri, değerleri ve sosyal normları üzerinden açıklamaktadır (Yıldırım, 2022; Öztürk ve Kaplan, 2021). Bireylerin sosyal güvenlik sistemine olan güveni, sisteme katılma eğilimlerini doğrudan etkilemektedir.

Türkiye'de yapılan saha araştırmaları, bazı bireylerin sosyal güvenlik sistemini "yüksek maliyetli ama düşük getirili" olarak algıladığını göstermektedir (Yıldırım, 2022). Bu durum, özellikle düşük gelirli kesimler arasında kayıt dışı çalışmayı "geçici bir çözüm" olarak meşrulaştırmaktadır.

Davranışsal yaklaşıma göre, kayıt dışılıkla mücadele yalnızca kontrolü değil, aynı zamanda "algı yönetimi" ve "davranışsal teşvik" politikalarını da gerektirir. Kamu spotları, toplumsal farkındalık kampanyaları ve ödüllendirici ikramiye sistemleri, bu yaklaşımın önerdiği araçlar arasındadır (ILO, 2023).

2.4. Refah Devleti Yaklaşımı

Refah devleti teorisi, kayıt dışı istihdamı devletin sosyal koruma kapasitesiyle ilişkilendirir. Sosyal güvenlik sisteminin kapsamı arttıkça kayıt dışı istihdam oranları azalır (Sarı, 2020). Bu yaklaşıma göre, güçlü sosyal politikalar, sosyal yardım programları ve istihdam teşvikleri kayıtlı istihdamı teşvik eder.

Kapsamlı refah politikalarının eksik olduğu ülkelerde, bireyler geçimlerini sağlamak için kayıt dışı çalışmaya yönelmektedir (ILO, 2023). Dolayısıyla, kayıt dışı istihdam yalnızca ekonomik bir sorun değil, aynı zamanda yetersiz sosyal politikaların da bir yansımasıdır.

Türkiye'de refah devleti anlayışının güçlenmesiyle birlikte kayıt dışı istihdam oranları azalmıştır. Özellikle Genel Sağlık Sigortası'nın (2008) ve sosyal yardım sistemlerinin yaygınlaşması, bireyleri kayıtlı çalışmaya teşvik eden faktörler arasındadır (SGK, 2022).

2.5. Teorik Değerlendirme

Bu dört yaklaşım bir arada ele alındığında, kayıt dışı istihdamın hem mikro (bireysel ve davranışsal) hem de makro (kurumsal ve yapısal) nedenleri olduğu görülmektedir. Etkili bir mücadele stratejisi, bu teorik yaklaşımların keşiştiği noktada yer almalıdır:

- Neoklasik teori ekonomik maliyetlere odaklanır,
- Kurumcu teori yönetime
- Davranışsal teori sosyal farkındalığa odaklanır,
- Refah devleti yaklaşımı sosyal politikalara odaklanır.

Dolayısıyla sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği sadece mali disiplinle değil, kurumsal etkinlik, güven inşası ve toplumsal adaletin bütüncül bir şekilde sağlanmasıyla mümkündür.

3. LİTERATÜR TARAMASI

Kayıt dışı istihdam ve sosyal güvenlik sistemleri üzerine yapılan akademik çalışmalar hem kavramsal hem de uygulamalı olarak geniş bir literatüre sahiptir. Bu literatür genellikle üç ana eksen etrafında yapılandırılmıştır: (1) kayıt dışı istihdamın ekonomik ve finansal etkileri, (2) sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkileri ve (3) kayıt dışılıkla mücadele için uygulanan politika araçları.

3.1. Türkiye Üzerine Çalışmalar

Türkçe literatürde kayıt dışı istihdamın nedenleri, yapısal özellikleri ve sosyal güvenliğe etkileri çeşitli yönleriyle tartışılmaktadır.

- Alper ve Göktaş (2021), kayıt dışı istihdamın SGK prim gelirlerini azalttığını, bunun da sosyal güvenlik açıklarını büyüttüğünü ortaya koymuştur.
- Sarı (2020), aktüeryal denge açısından kayıt dışı istihdamın sistemin uzun vadeli sürdürülebilirliğini tehdit eden bir unsur olduğunu vurgulamıştır.
- Kara ve Demir (2020), sosyal güvenlik denetmenlerinin kayıt dışı istihdamla mücadeledeki rolünü incelemiş ve denetim kapasitesinin artırılmasının etkili sonuçlar doğuracağını belirtmiştir.
- Yıldırım (2022), bireylerin kayıt dışı çalışmaya yöneliminde “devlete güven” ve “fırsat maliyeti” kavramlarının belirleyici olduğunu göstermiştir.
- Güneri (2021), kayıt dışılığın yalnızca ekonomik değil, sosyal ve kültürel bir sorun olduğunu, dolayısıyla çok boyutlu politika araçlarının uygulanması gerektiğini savunmuştur.

Türkiye’de yürütülen bu çalışmalar, kayıt dışı istihdamın finansal, kurumsal ve davranışsal nedenlerinin birbirini tamamlayıcı nitelikte olduğunu göstermektedir. Ayrıca, 2000’li yıllardan bu yana uygulanan reformlar sonucunda kayıt dışı istihdamda azalma görülse de bu oran OECD ortalamasının üzerinde kalmaktadır (OECD, 2022).

3.2. Uluslararası Literatür

Uluslararası literatürde kayıt dışı istihdamla mücadele farklı ülke örnekleri ve politika stratejileri üzerinden değerlendirilmektedir.

- ILO (2023), “Digital Tools for Labour Market Governance” raporunda yapay zekâ ve büyük veri temelli denetim uygulamalarının kayıt dışı istihdamın tespitinde önemli ilerlemeler sağladığını belirtmiştir.
- OECD (2022), dijital dönüşüm ve veri paylaşım sistemlerinin denetim maliyetlerini düşürdüğünü ve politika yapımında kanıta dayalı karar alma süreçlerini güçlendirdiğini vurgulamıştır.
- UNDP (2023), kamu yönetiminde etik yapay zekâ kullanımının önemini vurgulamış ve kayıt dışılıkla mücadelede veri gizliliği dengesine dikkat çekmiştir.
- Elveren (2015), Türkiye örneği üzerinden yaptığı analizde, kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik açıklarının başlıca nedeni olduğunu belirtmiş ve gelir dağılımı üzerindeki olumsuz etkilerini ortaya koymuştur.
- Saraçoğlu (2020), işgücü piyasası politikalarının kayıt dışılığı azaltmada sınırlı etkiye sahip olduğunu, etkin sonuç için sosyal politika araçlarıyla desteklenmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Uluslararası çalışmalar, teknolojik altyapının güçlendirilmesinin, veri entegrasyon sistemlerinin geliştirilmesinin ve denetim süreçlerinin dijitalleştirilmesinin kayıt dışılıkla mücadelede belirleyici rol oynadığını göstermektedir.

3.3. Literatür Değerlendirmesi

Bu çalışmaların ortak noktası, kayıt dışı istihdamın yalnızca ekonomik bir sorun değil, aynı zamanda sosyal, kurumsal ve teknolojik bir sorun olduğudur. Ancak literatür, denetim teknolojilerinin ve yapay zekâ tabanlı risk analiz modellerinin sosyal güvenlik sistemlerine entegrasyonu konusunda sınırlı araştırma olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu makale bu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Literatüre katkısı, klasik ekonomik ve kurumsal yaklaşımların ötesine geçerek teknolojik ve davranışsal faktörleri entegre etmesidir. Bu, kayıt dışı istihdamla mücadelede gelecekteki yönelimlere dair bütünsel bir bakış açısı sunmaktadır.

4. ANALİZ: AKTÜERYA DENGELERİ VE FİNANSAL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

Sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği büyük ölçüde aktüeryal dengeye, yani katkı sağlayanlar ile yararlanıcılar arasındaki mali dengeye bağlıdır. Kayıt dışı istihdam, hem gelir tarafında hem de uzun vadeli yükümlülükler açısından bu dengeyi bozan temel faktörlerden biridir.

Aktüeryal denge genellikle şu formülle tanımlanır:

$$[D = G - (E + Y)]$$

Burada D sistemin mali dengesini, G prim gelirlerini, E emekli maaşlarını ve Y sağlık ve diğer sosyal yardımların toplamını temsil eder. D'nin negatif olması, sistemin açık verdiğini gösterir.

4.1. SGK Gelir-Gider Dengesi

Sosyal Güvenlik Kurumunun son yıllardaki gelir-gider dengesi kayıt dışı istihdamın sistem üzerindeki etkisini açıkça ortaya koymaktadır.

Tablo 2.. SSI Gelir-Gider Dengesi (2015–2025)

Yıl	Gelir(Milyar TL)	Gider(Milyar TL)	Karşılama Oranı
2015	258,8	276,5	%93,6
2020	712,2	758,5	%93,9
2023	1.929,4	2.322,3	%83,1
2024	3.290,0	3.970,0	%82,7
2025(Ocak-Haziran)	443.1	440.5	%100,6

Kaynak: SGK Faaliyet Raporu (2024); TÜİK (2024).

Tabloya göre, 2015-2020 döneminde SGK' nın gelir ve giderleri benzer hızda artmış, karşılama oranı yaklaşık %93 seviyesinde istikrarını korumuştur. Ancak 2023 ve 2024 yıllarında nominal tutarlardaki hızlı yükselişe rağmen karşılama oranının %83' e kadar gerilmesi, giderlerin gelirden daha hızlı arttığını ve finansman açığının büyüdüğünü göstermektedir. Bu bozulmada özellikle emekli aylığı düzenlemeleri ve EYT etkisi belirleyici olmuştur. 2025 Ocak-Haziran verilerinde karşılama oranının %100,6 olarak görünmesi ise yıl sonu giderlerinin henüz tam yansımamasından kaynaklanan geçici bir durumdur. Genel olarak, son yıllarda gelir-gider dengesi zayıflamış ve bütçe transferi ihtiyacı artmıştır;

sürdürülebilirlik için gider kontrolü ve prim tabanının güçlendirilmesi kritik öneme sahiptir.

4.2. Kayıt Dışı İstihdamın Mali Etkileri

Kayıt dışı istihdamın mali etkileri üç temel düzeyde incelenebilir:

1. Gelir Kaybı: SGK'nın 2022 Faaliyet Raporu'na göre, kayıt dışı istihdamın tamamen ortadan kaldırılması, yıllık 350 ila 400 milyar Türk Lirası arasında ek prim geliri sağlayabilir. Bu rakam, kurumun yıllık gelirin yaklaşık %15'ine denk gelmektedir.
2. Artan Yardım Harcamaları: Kayıt dışı çalışan bireyler, sistem dışındayken sosyal güvenlik primlerine katkıda bulunmazlar, ancak yaşlılık veya sağlık sorunları durumunda sosyal yardımdan yararlanmak zorundadırlar. Bu durum, sosyal yardım payını artırarak kamu maliyesine ek yük getirmektedir (Sarı, 2020).
3. Uzun Vadeli Aktüeryal Risk: Türkiye'deki yaşlı nüfusun 2030 yılına kadar %12,9'a ulaşması beklenmektedir (TÜİK, 2023). Aktif/pasif oranı (prim ödeyenler ile emekliler arasındaki dengeyi gösteren bir gösterge), 2000 yılında 2,1'den 2022'de 1,8'e düşmüştür. Kayıt dışı istihdam oranı düşmediği sürece bu oranın daha da zayıflaması beklenmektedir.

4.3. Analitik Değerlendirme

SGK sisteminin finansman yapısı üç temel üzerine kuruludur: prim gelirleri, devlet katkıları ve yatırım gelirleri. Kayıt dışı istihdam, prim tabanını daraltmakta, devlet katkılarının payını artırmakta ve sistemin bağımsız finansman kapasitesini zayıflatmaktadır. 2022 itibarıyla SGK bütçesinin %26'sı Hazine transferleriyle finanse edilmiştir (SGK, 2022). 2024 yılı sonu itibarıyla belirgin bir artış göstererek bu oran %36,4 olarak gerçekleşmiştir (SGK, 2024). Bu artışta, EYT düzenlemesi kaynaklı kaynaklı emekli aylığı ödemeleri ve Hazine tarafından üstlenilen prim teşvikleri belirleyici rol oynamıştır. 2025 yılına ait güncel projeksiyonlar ise bu finansman ihtiyacının %35-36 bandında seyretmeye devam ettiğini göstermektedir (SBB, 2025).

Bu durum, sistemin kendi kendini finanse etme kapasitesinin giderek azaldığını ve kayıt dışılığın mali sürdürülebilirlik için stratejik bir tehdit oluşturduğunu göstermektedir. Ayrıca, prim tabanının daralması ve kayıt dışılığın bir araya gelmesi, emeklilik maaşlarının düşmesine ve sosyal güvenlik sistemine olan güvenin zayıflamasına yol açmaktadır (Güneri, 2021).

4.4. Politika Odaklı Bulgular

Yapılan analiz sonucunda şu bulgular öne çıkmaktadır:

- Resmi açıklamalara göre Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranının 1 puanlık azalması, Sosyal Güvenlik Kurumu prim gelirlerinde yıllık yaklaşık 27,1 milyar TL ilave artışa denk gelebilir, bu da sistemin mali sürdürülebilirliğini güçlendirecek önemli bir potansiyeldir(Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2024).
- Risk temelli denetim modelleriyle yapay zekâ destekli tespit mekanizmalarının kullanımı, denetim verimliliğini %25 oranında artırma potansiyeline sahiptir (OECD, 2022).
- Sosyal güvenlik bilinci yüksek olan illerde kayıt dışı istihdam oranı, ortalama %6 daha düşüktür (Yıldırım, 2022).

Bu bulgular kayıt dışı istihdamla mücadelenin sadece kontrol politikalarıyla değil, davranışsal ve teknolojik yaklaşımlarla da desteklenmesi gerektiğini göstermektedir.

5. DENETMENLERİN ROLÜ VE YENİ NESİL MÜCADELE YÖNTEMLERİ

Kayıt dışı istihdamla mücadelede denetim mekanizmaları, sosyal güvenlik sisteminin etkinliği ve mali sürdürülebilirliği açısından temel bir araç niteliği taşımaktadır. Bu çerçevede Sosyal Güvenlik Denetmenleri, kayıt dışı istihdamın tespiti, önlenmesi ve caydırıcılığın sağlanmasında kilit bir rol üstlenmektedir. Uluslararası literatür, geleneksel denetim yöntemlerinin tek başına kayıt dışılıkla mücadelede sınırlı bir etki yaptığını; denetim kapasitesinin güçlendirilmesi, risk odaklı yaklaşımların benimsenmesi ve dijital teknolojilerin sürece entegre edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023; International Labour Organization, 2024). Özellikle yapay zekâ, büyük veri analitiği ve idari kayıtların entegrasyonuna dayalı yeni nesil denetim yöntemleri, yüksek riskli sektörlerin önceden belirlenmesini ve denetim kaynaklarının daha etkin kullanılmasını mümkün kılmaktadır (ILO, 2025). Türkiye’de de Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütölen denetim faaliyetleri, son yıllarda dijitalleşme ve veri temelli analiz yaklaşımlarıyla desteklenmekte; bu durum denetmenlerin rolünü yalnızca tespit edici değil, aynı zamanda önleyici ve yönlendirici bir konuma taşımaktadır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2024). Bu bölümde, denetmenlerin kayıt dışı istihdamla mücadeledeki işlevi ile yeni nesil denetim ve mücadele yöntemleri bütöncöl bir bakış açısıyla ele alınmaktadır.

5.1. Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin Rolü ve Önemi

Sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği açısından denetmenlerin rolü kritik öneme sahiptir. Sosyal Güvenlik denetmenleri, 5502 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca kayıt dışı istihdamı tespit etmek, prim kaybını önlemek ve mevzuata uyumu sağlamaktan sorumludur.

Denetmenler yalnızca mevzuatın uygulanmasını denetleyen kişiler değil, aynı zamanda sosyal politika aktörleri, veri yorumlayıcıları ve risk analistleridir. Bu bağlamda, saha gözlemleri yoluyla elde ettikleri veriler, SGK'nın politika oluşturma sürecinde doğrudan kullanılmaktadır (Kara ve Demir, 2020).

2022 yılı itibarıyla Sosyal Güvenlik Kurumu bünyesinde 1.850 aktif denetmen görev yapmaktadır. Aynı yıl içinde denetmenler tarafından gerçekleştirilen 120.000 denetim sonucunda 230.000 kayıt dışı çalışan tespit edilmiştir (SGK, 2022). Bu veriler, denetmenlerin kurumsal etkinliğini açıkça ortaya koymaktadır

Ancak mevcut denetim kapasitesi toplam işgücü piyasasının yalnızca %5'ine ulaşmaktadır. Bu nedenle, yeni nesil teknoloji tabanlı denetim sistemleri, kayıt dışı istihdamla mücadelede stratejik bir tamamlayıcı araç olarak öne çıkmaktadır.

5.2. Yeni Nesil Denetim Yaklaşımları

Dijital dönüşüm, sosyal güvenlik denetiminde yeni bir paradigma ortaya çıkarmıştır. Geleneksel denetim modelleri geriye dönük ve insan kaynaklarına odaklıyken, yeni nesil denetim sistemleri proaktif, veriye dayalı ve risk analizi odaklıdır (OECD, 2022).

5.2.1. Yapay Zekâ Destekli Denetim

Yapay zekâ algoritmaları, SGK kayıtları, vergi dairesi bildirimleri ve e-devlet veri tabanları gibi kaynaklardan gelen büyük veri setlerini analiz ederek kayıt dışı istihdam riskini önceden tespit edebilir.

- Örneğin, belirli bir işkolunda prim bildirimindeki ani düşüş veya çalışan sirkülasyonundaki olağandışı artış, yapay zekâ modelleri tarafından “risk sinyali” olarak değerlendirilebilir (ILO, 2023).
- Böylece denetmenler, sınırlı kaynaklarını yüksek riskli işyerlerine yönlendirebilir.

5.2.2. Gerçek Zamanlı Konum ve Veri Entegrasyonu

Coğrafi bilgi sistemleri (CBS) ve konum tabanlı veri analitiği sayesinde denetimler gerçek zamanlı olarak sahada planlanabiliyor.

- Denetmenlerin mobil cihazları aracılığıyla elde ettikleri veriler SGK sistemine anında aktarılmakta,
- Denetim sonuçları merkezi risk analizi sistemine entegre edilerek “anlık denetim haritaları” oluşturulmaktadır.

Bu uygulama, kayıt dışı istihdamın coğrafi yoğunluk alanlarının tespitinde etkinlik sağlamaktadır.

5.2.3. Büyük Veri ve Kurumlar Arası Entegrasyon

Gelir İdaresi Başkanlığı, İŞKUR, belediyeler ve ticaret sicil sistemleri gibi kurumlarla veri entegrasyonu sağlanarak kayıt dışı istihdam riski yüksek işyerleri önceden tespit edilebilir.

OECD (2022) raporuna göre, bu tür veri paylaşım uygulamaları denetim etkinliğini ortalama %25 oranında artırmaktadır.

5.2.4. Blokzincir Tabanlı Kayıt Sistemleri (Gelişen Uygulama)

Henüz pilot aşamada olmakla birlikte, blokzincir teknolojisiyle iş sözleşmeleri ve sigorta kayıtlarının değiştirilemez dijital defterlerde tutulması, kayıt dışılığın önlenmesinde devrim niteliğinde bir yenilik olarak görülmektedir (UNDP, 2023). Bu sistem, özellikle sahte sigortalılık ve veri manipülasyonu risklerini ortadan kaldırma potansiyeline sahiptir.

5.3. Etik ve Yasal Boyut

Yapay zekâ ve dijital denetim araçlarının kullanımı, veri gizliliği, kişisel verilerin korunması ve otomatik karar alma süreçlerinin şeffaflığı gibi etik sorunları gündeme getirmektedir. UNDP (2023), kamu kurumlarında yapay zekâ kullanımının "hesap verebilirlik" ve "izlenebilirlik" ilkeleriyle birlikte uygulanması gerektiğini vurgulamaktadır. Türkiye'de bu çerçevede, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) uyarınca düzenlenmektedir.

Bu nedenle, teknolojik denetim sistemleri uygulanırken hem veri güvenliği hem de etik denetim ilkeleri göz önünde bulundurulmalıdır. Bu, sistemin toplumsal meşruiyetini ve denetim mesleğinin güvenilirliğini artıracaktır.

5.4. Denetim Mesleğinin Geleceği: Hibrit Model

Geleneksel denetim yöntemleri, insan alanının sezgisel gücü sayesinde güçlüdür; dijital sistemler ise veri analizi ve hız konusunda etkilidir. Geleceğin denetim modeli, bu iki yaklaşımı birleştiren hibrit bir denetim modeli olacaktır.

Bu modelde:

- Yapay zekâ ön analiz aşamasında riskli işletmeleri belirler,
- Denetmenler saha doğrulaması yapar,
- Denetim sonuçları veri tabanına geri beslenerek algoritmanın doğruluğunu artırır.

Bu döngüsel yapı, kayıt dışı istihdamla mücadelede dinamik bir öğrenme sistemi oluşturur. Türkiye’de SGK, bu geçiş sürecini başlatan öncü yapılardan biridir.

6. SONUÇ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

Kayıt dışı istihdam, Türkiye'nin sosyal güvenlik sisteminin finansal sürdürülebilirliğinin önündeki en önemli yapısal engellerden biri olmaya devam etmektedir. Bu makalede sunulan bulgular, kayıt dışılığın yalnızca ekonomik bir sorun değil, aynı zamanda kurumsal, davranışsal ve teknolojik boyutları olan karmaşık bir olgu olduğunu göstermektedir.

Analizler, kayıt dışı istihdam oranındaki her 1 puanlık düşüşün, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) primlerinden yaklaşık 12-15 milyar TL ek gelir elde etme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. Ancak %30'luk bir kayıt dışı ekonomi, sistemin aktüeryal dengesini olumsuz etkilemekte ve Hazine transferlerine bağımlılığı artırmaktadır. Bu durum, sosyal güvenlik sisteminin uzun vadeli mali özerkliğini zayıflatmakta ve refah devletinin sürdürülebilirliğini tehdit etmektedir (Sarı, 2020; SGK, 2022).

Kavramsal ve teorik çerçeveden elde edilen bulgular, kayıt dışı istihdamın nedenlerinin çok katmanlı olduğunu göstermektedir. Neoklasik teori ekonomik maliyetlere, kurumsalcı yaklaşım yönetim ve denetim kapasitesine, davranışsal teori bireysel güven ve algıya, refah devleti yaklaşımı ise sosyal politika eksikliklerine vurgu yapmaktadır. Türkiye örneğinde ise tüm bu faktörler aynı anda rol oynamaktadır.

Sosyal Güvenlik Denetmenleri, kayıt dışı istihdamla mücadelede ön saflarda yer alan en önemli kurumsal aktörlerdir. Ancak, mevcut denetim kapasitesi işgücü piyasasının yalnızca küçük bir kısmına ulaşabilmektedir. Bu nedenle, yeni nesil denetim teknolojilerinin

(özellikle yapay zekâ, büyük veri analitiği, coğrafi bilgi sistemleri ve kurumlar arası veri entegrasyonu) devreye alınması hayati önem taşımaktadır (OECD, 2022; ILO, 2023).

Yapay zekâ destekli denetim sistemleri, yüksek riskli işletmelerin erken tespitini, denetim kaynaklarının verimli kullanımını ve gayriresmî faaliyetlerin dinamik olarak izlenmesini sağlayacaktır. Ayrıca, bu teknolojik araçların etik kullanımı veri gizliliği ve kişisel verilerin korunması açısından hayati önem taşımaktadır (UNDP, 2023).

Makalenin genel değerlendirmesi, kayıt dışı istihdamla mücadelenin yalnızca cezai tedbirlerle değil, aynı zamanda teşvik edici, farkındalık artırıcı ve davranışsal politikalarla desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu kapsamda önerilen başlıca politika öncelikleri şunlardır:

1. Risk temelli dijital denetim sistemi kurulmalı: SGK, Gelir İdaresi Başkanlığı ve İŞKUR verilerini entegre eden bir yapay zekâ destekli analiz sistemi geliştirilmelidir.
2. Sosyal güvenlik bilinci artırılmalı: Kayıt dışı çalışmanın uzun vadeli zararlarını anlatan ulusal farkındalık kampanyaları yürütülmelidir.
3. Denetim kapasitesi güçlendirilmeli: Sahada görev yapan denetmenlerin dijital okuryazarlığı ve teknolojik donanımı artırılmalı, bölgesel risk haritalarıyla desteklenmiş mobil denetim ağları oluşturulmalıdır.
4. Davranışsal teşvik politikaları uygulanmalı: Prim ödeme sadakati gösteren işletmelere vergi veya prim indirimi gibi pozitif teşvikler sağlanmalıdır.
5. Etik yapay zekâ çerçevesi oluşturulmalı: Dijital denetim sistemlerinde veri gizliliği, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri mevzuatla güvence altına alınmalıdır.

Sonuç olarak, kayıt dışı istihdamla etkin mücadele, ekonomik istikrarın yanı sıra sosyal güvenlik sisteminin mali sürdürülebilirliği için de stratejik öneme sahiptir. Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin deneyimi ile dijital teknolojilerin sağladığı yeni nesil analiz kapasitesinin birleşimi, Türkiye'nin kayıtlı istihdam oranını artırma hedefinde en etkili araç olacaktır.

Bu nedenle, geleceğin sosyal güvenlik sisteminin başarısı, yalnızca mali disiplinin değil; teknolojik yenilik, kurumsal işbirliği ve toplumsal farkındalık temelleri üzerine inşa edilmelidir.

KAYNAKÇA

- Alper, Y. ve Göktaş, E. (2021). *Türkiye'de kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkileri*. Ankara: Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Yayınları.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2021). *Kayıt dışı istihdamla mücadele strateji belgesi 2021-2025*. Ankara: ÇSGB Yayınları.
- Elveren , AY (2015). gayri resmi etki istihdam sosyal güvenlik Türkiye'deki açıklar . *Dünya Uygulamalı Bilimler Dergisi Ekonomi* , 1 (1), 3–19.
- Güneri, C. (2021). *Kayıt dışı istihdam ve sosyal güvenlik politikaları: Türkiye örneği*. *Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Dergisi*, 11 (1), 55–78.
- ILO. (2023). *Dijital aletler için işgücü piyasası yönetişimi : yapay zeka ve gayri resmiyet tespit* . Cenevre : Uluslararası Çalışma Örgütü Organizasyon .
- Kara, E. ve Demir, S. (2020). *Kayıt dışı istihdamla mücadelede sosyal güvenlik müfettişlerinin etkinliği*. *Finans ve Sosyal Güvenlik Araştırmaları Dergisi*, 4 (2), 87–104.
- OECD. (2022). *Teknoloji Ve o işin geleceği : Ele alma gayri resmiyet Veri analitiği yoluyla* . Paris: OECD Yayınları.
- Öztürk, F. ve Kaplan, D. (2021). *Gayriresmi istihdama yönelik bireysel tutumların belirleyicileri*. *Sosyal Politika Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 99–118.
- aktüeryal denge açısından finansmanı* . *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 10 (2), 45–67.
- Saraçoğlu, D.ř. (2020). İşgücü piyasası politikaları yapın azaltmak o gayri resmi ekonomi ? *Politika Dergisi Modelleme* , 42 (3), 612–627.
- SGK. (2023). *Sosyal Güvenlik Kurumu Faaliyet Raporu 2022*. Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu Yayınları.
- SGK. (2025). *Sosyal Güvenlik Kurumu Faaliyet Raporu 2024*. Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu Yayınları.
- Taymaz , E. (2020). *Türkiye'de kayıt dışı ekonomi ve istihdam dinamikleri*. *Ekonomik Araştırma Dergisi*, 8 (3), 101–124.
- TÜİK. (2023). *İşgücü istatistikleri, 2022 sonuçları*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Yayınları.
- UNDP. (2023). *Kamuoyunda etik yapay zeka yönetim : Yönergeler için şeffaflık Ve hesap verebilirlik* New York: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı .
- Yıldırım, H. (2022). *Kayıt dışı istihdamla mücadelede toplumsal farkındalık ve davranışsal yaklaşımlar*. *Kamu Politikası Dergisi*, 16 (2), 66–85.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2025). 2025 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanun Teklifi ve Gerekeğesi.

KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELEDE TEKNOLOJİ VE YAPAY ZEKA UYGULAMALARI: TÜRKİYE İÇİN BİR DEĞERLENDİRME

Muharrem EFE
Sosyal Güvenlik Denetmeni

GİRİŞ

Kayıt dışı istihdam, gelişmekte olan ülkelerin yanı sıra gelişmiş ekonomilerde de karşılaşılan evrensel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye özelinde ele alındığında, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğinin sağlanması açısından kayıt dışı istihdamla etkin mücadele, politika yapıcılarının öncelikli gündem maddelerinden birini oluşturmaktadır. Geleneksel denetim yöntemlerinin sınırlı kaynaklarla geniş bir alanı kapsama zorunluluğu, teknolojik imkanların etkin kullanımını kaçınılmaz kılmaktadır.

Kayıt dışı istihdam, modern vergi idarelerinin ve sosyal güvenlik sistemlerinin karşı karşıya bulunduğu en temel zorluklardan birini oluşturmaktadır. Türkiye'de sosyal güvenlik denetmenleri tarafından yürütölen mücadelede, sınırlı insan kaynağı ile geniş bir coğrafya ve milyonlarca işyerini kapsayan denetim faaliyetleri arasındaki dengesizlik, yapısal bir soruna işaret etmektedir.

Son yıllarda bilgi teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişmeler ve özellikle yapay zeka alanındaki ilerlemeler, kayıt dışı istihdamla mücadelede yeni perspektifler sunmaktadır. Büyük veri analizi, makine öğrenmesi algoritmaları, doğal dil işleme teknikleri ve öngörücü modelleme gibi araçlar, denetim süreçlerinin etkinliğini artırma, risk odaklı yaklaşımların geliştirilmesi ve sınırlı kaynakların optimal şekilde tahsis edilmesi noktasında önemli fırsatlar yaratmaktadır.

OECD'nin 2024 yılında gerçekleştirdiğı araştırma, üye ülkelerin yüzde 79'unun yapay zeka teknolojilerini vergi uyumu ve denetim faaliyetlerinde kullandığını ortaya koymaktadır.

Bu veri, gelişmiş ülkelerin kayıt dışılıkla mücadelede teknolojiye yöneldiğini göstermektedir. Ancak teknoloji kullanımının ardındaki mantık, sadece modernizasyon değil, kaynak kısıtları altında etkinliği maksimize etme zorunluluğudur.

Bu çalışma, kayıt dışı istihdamla mücadelede teknoloji ve yapay zeka kullanımını uluslararası örnekler üzerinden analiz ederek, Türkiye'deki sosyal güvenlik denetim sistemi için uygulanabilir öneriler sunmayı hedeflemektedir. Makale, hem başarılı uygulamaları hem de

ciddi sorunlara yol açan hatalı yaklaşımları inceleyerek, dengeli bir perspektif sunmaktadır.

1. KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN BOYUTLARI VE TÜRKİYE'DEKİ DURUM

1.1 Kavramsal Çerçeve ve Tanımlamalar

Kayıt dışı istihdam, çalışanların ilgili mevzuat kapsamında bildirilmemesi, fiili çalışma süresinin eksik bildirilmesi, ücretlerin gerçek değerinin altında beyan edilmesi veya sigortalılık statüsünün hatalı şekilde belirlenmesi gibi farklı biçimlerde tezahür edebilmektedir.

Tam kayıt dışı istihdam, çalışanın hiçbir şekilde sosyal güvenlik sistemine bildirilmemesi durumunu ifade etmektedir. Kısmi kayıt dışılık, çalışma gün sayısı veya ücret düzeyinin olduğundan düşük gösterilmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Statü kayıt dışılığı ise, çalışanın gerçekte 4/a kapsamında sigortalı olması gerekirken başka bir statüde (4/b veya kendi adına bağımsız çalışan gibi) sigortalı kılınması durumunu kapsamaktadır.

1.2 Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Mevcut Durumu

Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, kayıt dışı istihdam oranı son yıllarda azalma eğilimi göstermekle birlikte halen önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Özellikle tarım sektörü, inşaat sektörü, küçük ölçekli işletmeler ve mevsimlik işlerin yoğun olduğu alanlarda kayıt dışılık oranlarının daha yüksek seyrettiği gözlemlenmektedir.

Kayıt dışı istihdamın sebepleri arasında işveren maliyetlerinin yüksekliği, bürokratik işlemlerin karmaşıklığı, denetim mekanizmalarının yetersizliği, işçi ve işveren kesiminde sosyal güvenlik bilincinin düşüklüğü ve ekonomik kriz dönemlerinde maliyet azaltma baskısı gibi faktörler sayılabilmektedir. Bu çok katmanlı yapı, mücadele stratejilerinin de çok yönlü ve entegre bir şekilde tasarlanmasını gerektirmektedir.

2. GELENEKSEL DENETİM YÖNTEMLERİNİN SINIRLILIKLARI

2.1 Kaynak Kısıtları ve Kapsam Sorunu

Sosyal Güvenlik Kurumu bünyesinde görev yapan sosyal güvenlik denetmenleri, geniş bir coğrafyada ve çok sayıda işyerinde denetim faaliyeti yürütmek durumundadır. İnsan kaynağı ve zaman

kısıtları nedeniyle tüm işyerlerinin periyodik olarak denetlenmesi fiilen mümkün olmamaktadır. Bu durum, denetimlerin seçici bir yaklaşımla planlanmasını ve risk odaklı stratejilerin geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Geleneksel yöntemlerde, şikâyet ve ihbarlar, sektörel denetimler veya tesadüfi kontroller denetim planlamasının temelini oluşturmaktadır. Ancak bu yaklaşım, sistematik bir risk değerlendirmesinden ziyade reaktif bir müdahale mantığına dayanmakta ve kaynakların optimal şekilde kullanılmasına engel olmaktadır.

2.2 Bilgi Asimetrisi ve Tespitteki Zorluklar

Kayıt dışı istihdamın tespiti, saha denetimi sırasında çalışanların işyerinde bulunmaması, çalışanların ifade verme konusundaki çekinceleri, belge ve kayıtların yetersizliği veya manipüle edilmesi gibi nedenlerle zorlaşabilmektedir. İşveren ile çalışan arasındaki bilgi asimetrisi, denetmenlerin objektif delillere ulaşmasını güçleştirebilmektedir.

Özellikle mevsimlik çalışma, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma ve platform ekonomisi gibi esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, klasik denetim yöntemlerinin etkinliğini azaltmakta ve yeni yaklaşımlara olan ihtiyacı artırmaktadır.

3. TEKNOLOJİ VE YAPAY ZEKA UYGULAMALARININ POTANSİYEL ALANLARI

3.1 Büyük Veri Analizi ve Risk Modelleme

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sahip olduğu geniş veri tabanı, işyeri bildirimleri, prim tahakkuk ve tahsilat kayıtları, iş kazası ve meslek hastalığı bilgileri, iş sağlığı ve güvenliği raporları gibi zengin bir bilgi kaynağı oluşturmaktadır. Bu verilerin diğer kamu kurumlarından (Gelir İdaresi Başkanlığı, Ticaret Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, belediyeler vb.) elde edilebilecek verilerle entegre edilmesi, kayıt dışı istihdam açısından yüksek riskli işyerlerinin tespit edilmesinde kullanılabilecek kapsamlı bir veri havuzu yaratmaktadır.

Büyük veri analizi teknikleri kullanılarak, işyerlerinin sektörel özellikleri, büyüklükleri, lokasyonları, geçmiş denetim sonuçları, prim ödeme düzenlilikleri, sigortalı sayısındaki dalgalanmalar, cirolarına göre sigortalı çalıştırma oranları gibi çok sayıda değişken birlikte değerlendirilebilmektedir. Bu çok boyutlu analiz, kayıt dışı istihdam olasılığının yüksek olduğu işyerlerinin belirlenmesinde kullanılabilecek risk skorlarının hesaplanmasını mümkün kılmaktadır.

Makine öğrenmesi algoritmaları, geçmiş denetim sonuçlarından öğrenerek, hangi özelliklere sahip işyerlerinde kayıt dışı istihdama rastlanma olasılığının daha yüksek olduğunu tespit edebilmektedir. Lojistik regresyon, karar ağaçları, rastgele orman, destek vektör makineleri ve sinir ağları gibi farklı algoritmalar, denetim planlamasında kullanılabilecek öngörücü modellerin geliştirilmesine imkan tanımaktadır.

3.2 Anomali Tespiti ve Davranış Örüntüsü Analizi

Yapay zeka uygulamaları, normal iş süreçlerinden sapmaları tespit etmede önemli bir araç olarak kullanılabilmektedir. Örneğin, bir işyerindeki sigortalı sayısının mevsimsel dalgalanmaları, sektör ortalamasından anlamlı sapmalar, cirosu yüksek olmasına rağmen düşük sayıda sigortalı çalıştıran işyerleri, sigortalıların sık sık işe giriş-çıkış yapması gibi anomaliler, kayıt dışı istihdam açısından uyarı sinyalleri oluşturabilmektedir.

Zamana bağlı değişimlerin analizi yoluyla, işyerlerinin davranış örüntülerindeki beklenmedik değişimler tespit edilebilmektedir. Ani sigortalı sayısı düşüşleri, prim ödeme düzenindeki bozulmalar, uzun süreli prim borçlanmaları gibi durumlar, daha detaylı inceleme gerektiren işyerlerinin belirlenmesinde kullanılabilmektedir.

3.3 Görüntü İşleme ve Uzaktan Algılama Teknolojileri

Uydu görüntüleri ve coğrafi bilgi sistemleri, özellikle tarım ve inşaat sektörlerinde kayıt dışı istihdamın tespitinde kullanılabilecek yenilikçi araçlar sunmaktadır. İnşaat sahalardaki faaliyet yoğunluğu, tarım arazilerindeki hasat zamanları ve çalışma aktivitesi gibi bilgiler, uzaktan algılama teknikleri ile takip edilebilmekte ve bu bilgiler, ilgili işyerlerinin sigortalı bildirimleriyle çapraz kontrol edilebilmektedir.

Derin öğrenme tabanlı görüntü işleme algoritmaları, inşaat sahalarındaki araç ve ekipman sayısı, arazi kullanım değişimleri gibi göstergelerden yola çıkarak işgücü tahmini yapılmasına imkan tanımaktadır. Bu tahminlerin, işverenlerin yaptığı sigortalı bildirimleriyle karşılaştırılması, kayıt dışı istihdam açısından şüpheli durumların belirlenmesinde kullanılabilmektedir.

3.4 Sosyal Medya ve Dijital İz Analizi

İşletmelerin sosyal medya hesaplarında paylaştıkları içerikler, web siteleri, dijital platformlarda yayınlanan iş ilanları ve müşteri yorumları gibi açık kaynaklı bilgiler, işletmelerin gerçek faaliyet düzeyleri hakkında fikir verebilmektedir. Web kazıma (web scraping)

teknikleri ve sosyal ağ analizi yöntemleri, bu bilgilerin sistematik olarak toplanmasını ve değerlendirilmesini mümkün kılmaktadır.

Örneğin, bir işletmenin sosyal medya hesabında çok sayıda çalışanın gösterilmesine rağmen sigortalı bildirimlerinin düşük olması, bir restoranda sürekli "eleman aranıyor" ilanı verilmesine rağmen yeni sigortalı bildirim yapılmaması gibi tutarsızlıklar, kayıt dışı istihdam açısından uyarı sinyalleri oluşturabilmektedir.

3.5 Öngörücü Denetim Planlaması ve Kaynak Optimizasyonu

Yapay zeka destekli sistemler, denetim kaynaklarının en etkin şekilde tahsis edilmesinde kullanılabilmektedir. Coğrafi analiz algoritmaları, aynı bölgedeki yüksek riskli işyerlerinin gruplandırılmasını ve denetim rotalarının optimize edilmesini sağlayabilmektedir. Bu sayede denetim maliyetleri azalırken, birim zamanda gerçekleştirilebilecek denetim sayısı artırılabilir.

Zamanlama optimizasyonu açısından, mevsimsel işlerin yoğun olduğu dönemlerde ilgili sektörlerle odaklanılması, belirli günlerde veya saatlerde yapılacak denetimlerin daha yüksek tespit oranı sağlayacağını öngörülmesi gibi stratejik kararlar, geçmiş verilerin analizi yoluyla desteklenebilmektedir.

4. UYGULAMA ÖRNEKLERİ VE ULUSLARARASI DENEYİMLER

4.1 Gelişmiş Ülkelerdeki Uygulamalar

Birleşik Krallık'ta Her Majesty's Revenue and Customs (HMRC), kayıt dışı ekonomi ile mücadelede yapay zeka ve veri analitiği araçlarını yaygın şekilde kullanmaktadır. Connect sistemi olarak bilinen platform, farklı kaynaklardan gelen verileri entegre ederek risk skorlaması yapmakta ve denetim önceliklerini belirlemektedir.

4.2 Avustralya: Veri Eşleştirme ve Risk Modelleme Sistemleri

Avustralya Vergi Dairesi (ATO), yapay zeka modelleri kullanarak 530 milyon dolarlık ödenmemiş vergi tutarını tespit etmiş ve 2,5 milyar dolarlık sahte beyan girişimini önlemiştir.

ATO'nun başarısı, birden fazla veri kaynağını entegre eden sofistike veri eşleştirme sistemlerine dayanmaktadır.

ATO, 60'tan fazla farklı kimlik eşleştirme tekniği kullanarak, üçüncü taraflardan elde edilen verileri mükellef kayıtlarıyla

karşılaştırmaktadır. Sistem, ad, adres ve doğum tarihi gibi çoklu tanımlayıcıları kullanarak yüksek güvenilirlikte eşleştirmeler gerçekleştirmektedir. Risk analizi sürecinde, beyan edilen gelir ve kesintilerdeki tutarsızlıkları tespit etmek için çeşitli modeller ve teknikler uygulanmaktadır.

ATO, KDV sahtekarlığıyla mücadelede gradyan artırma makine öğrenmesi modellerini kullanmıştır.

Bu modeller, her ardışık model bir önceki modeldeki hataları azaltmaya çalışarak çalışmaktadır. KDV sahtekarlığına yönelik modellerde, her yeni model sahte beyanları daha hızlı tespit etme yeteneğini geliştirerek, sahte iadelerin ödenmesini önlemektedir.

Avustralya örneğinin kritik önemi, insan denetimini sistemin merkezinde tutmasıdır. Yüksek riskli uyumsuzluk eşleşmeleri, denetim personeline tahsis edilmekte ve idari işlem önerilmeden önce mükellefler bilgilerin doğruluğunu teyit etme fırsatı bulmaktadır. Bu yaklaşım, otomasyonla hesap verebilirlik arasında bir denge kurmaktadır.

4.3 Singapur: Ağ Görselleştirme ve İlişki Analizi

Singapur Gelir İdaresi (IRAS), denetçilerin ihtiyaçlarına yönelik olarak grafik veritabanı teknolojisine dayalı bir ağ görselleştirme aracı geliştirmiştir. Bu araç, denetim ve soruşturmalarda karmaşık, çok katmanlı varlık ilişkilerini analiz etmek için özelleştirilmiş işlevler sunmaktadır ve 10'dan fazla bağlantı derinliğindeki ilişkileri gerçek zamanlı olarak ortaya çıkarabilmektedir.

Bu sistem, özellikle karmaşık kurumsal yapılar ve sahte fatura zincirleri gibi düzenlemelerde kritik önem taşımaktadır. Örneğin, bir şirketin sahiplik yapısı, yönetim kurulu üyeleri, tedarikçi ilişkileri ve finansal akışları görselleştirilerek, normal iş ilişkilerinden sapan örüntüler tespit edilebilmektedir.

Singapur'un yaklaşımı, doğal dil işleme modelleriyle desteklenen hizmet kalitesi izleme sistemlerini de içermektedir. Canlı sohbetlerin yüzde yüzü yapay zeka kullanılarak hizmet kalitesi açısından değerlendirilmektedir. Ayrıca, işe alım süreçlerinde konuşma botları kullanılarak, başvuru sahiplerinin deneyimi iyileştirilmiş ve mülakat süreçleri otomatikleştirilmiştir.

4.4 Yunanistan: Uydu Görüntüleri ve Coğrafi Analiz

Yunanistan Bağımsız Kamu Gelir İdaresi, uydu görüntülerini tarayarak ve karşılaştırarak, daha önce vergi idaresine bildirilmemiş yeni

binaları veya mülk varlıklarını tespit etmek için yapay zeka kullanmaktadır. Ayrıca, yüzme havuzlarının yeni inşaatını tespit etmek için görüntü analizi uygulamaktadır.

Bu yöntem, özellikle gayrimenkul sektöründe kayıt dışılığın tespitinde etkili olmaktadır. Vergi soruşturması altındaki kişilerin konutlarında birden fazla araç veya yüzme havuzu gibi göze çarpan tüketim belirtilerinin tespit edilmesi, yerel doğrudan vergiler (emlak vergisi) açısından özellikle yararlı olmaktadır.

Uydu görüntüleme teknolojisi, inşaat sektöründeki faaliyetlerin izlenmesinde de kullanılmaktadır. İnşaat sahalarındaki aktivite yoğunluğu, ekipman varlığı ve proje ilerlemesi gibi göstergeler, sigortalı bildirimlerinin gerçek durumla uyumluluğunun değerlendirilmesinde referans noktaları oluşturmaktadır.

4.5 Avusturya: Öngörücü Analitik Merkezi

Avusturya vergi idaresi, 2014 yılından bu yana Federal Maliye Bakanlığı bünyesinde bulunan Öngörücü Analitik Yetkinlik Merkezi (PACC) aracılığıyla makine öğrenmesi algoritmalarını uygulamaktadır. 2023 yılında, PACC'nin risk modelleri gelir vergisi, kurumlar vergisi, katma değer vergisi sektörlerinde ve gümrük işlemlerinde yaklaşık 6,5 milyon vakayı analiz etmiştir. Bu analizler, çalışan vergi beyannamelerinde yanlış bildirim örneklerini tespit etmiş ve sahte faaliyetleri belirlemiş, yaklaşık 185 milyon avro ek vergi geliri sağlamıştır.

Avusturya modeli, yapay zekanın kurumsal yapıya entegrasyonunda önemli bir örnek sunmaktadır. PACC, Öngörücü Analitik, İleri Analitik, Vergi Analitiği ve Gümrük Analitiği olmak üzere dört konu alanında organize edilmiş, vergi sistemindeki geniş bir yelpazedeki zorlukları ele almaktadır.

4.6 Meksika: Vergi Kaçakçılığında Ağ Bilimi ve Yapay Zeka

Meksika'da yapılan araştırma, 2015 yılında 40 milyar peso olan vergi kaçakçılığının üç yıl sonra 77 milyar pesoya yükseldiğini, yüzde 93'lük bir artış gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu kaçakçılık, potansiyel vergi kaçakçısı 7.677 federal mükellef kaydından (RFC) gelmektedir.

Araştırmacılar, sınır ağları ve rastgele orman algoritmalarını kullanarak vergi kaçakçısı firma özelliklerini tespit etmiş ve benzer davranış örüntülerine sahip diğer mükellefleri belirlemiştir. Ancak araştırmanın önemli bir sınırlaması bulunmaktadır: Meksika'da istihdam

edilen kişilerin yüzde 56'sı kayıt dışı çalışmakta ve Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'nın yüzde 22'sini oluşturmaktadır. Sistem, SAT verilerinde çevrimiçi iz bırakmayan ekonomik faaliyetlerdeki vergi kaçakçılığının tahmin edilmesine imkan vermemektedir.

Bu sınırlama, yapay zeka sistemlerinin temel bir gerçeğine işaret etmektedir: bu sistemler sadece kayıtlı veriler üzerinde çalışabilmekte, tamamen kayıt dışı faaliyetlerin tespitinde sınırlı kalmaktadır.

4.7 Sırbistan: Büyük Veri ile Risk Yönetimi

2018 yılında Sırbistan Vergi İdaresi, Novi Sad Üniversitesi Fen Fakültesi ile büyük veriyi uyum risk yönetimi (CRM) sisteminde kullanmak için ortaklık kurmuştur. Bu işbirliği, büyük veriyi işlemek ve önemli sapmaları otomatik olarak belirlemek için yapay zekanın kullanılmasına yol açmış, daha az saha ziyareti ile daha verimli vergi kontrolü sağlamış, gönüllü vergi beyanı bilincini artırmış ve gönüllü uyumu artırma konusunda içgörüler sunmuştur.

Sırbistan örneği, akademik kurumlarla işbirliğinin önemini vurgulamaktadır. Üniversitelerin araştırma kapasitesi ve teknik uzmanlığı, kamu kurumlarının yapay zeka sistemlerini geliştirme ve uygulama yeteneklerini güçlendirmektedir.

Avustralya Vergi Dairesi (ATO), veri madenciliği ve makine öğrenmesi tekniklerini kullanarak perakende, inşaat ve konaklama sektörlerinde kayıt dışı istihdamla mücadelede başarılı sonuçlar elde etmiştir. Sistem, işletmelerin gelir ve gider beyanlarını, banka hareketlerini ve çalışan sayılarını çapraz kontrol ederek tutarsızlıkları tespit etmektedir.

4.8 Türkiye'deki Mevcut Teknolojik Altyapı ve Gelişmeler

Sosyal Güvenlik Kurumu, Türkiye genelinde kapsamlı bir dijital altyapıya sahip bulunmaktadır. e-Sigorta sistemi, işverenlerin sigortalı bildirimlerini, prim ödemelerini ve diğer işlemlerini elektronik ortamda gerçekleştirmelerini sağlamaktadır. Bu sistem, gerçek zamanlı veri akışı ve kontrol mekanizmaları içermektedir.

Risk Analizi ve Değerlendirme Sistemi (RADS) kapsamında, işyerlerinin risk skorlarının hesaplanmasına yönelik çalışmalar yürütülmektedir. Ancak bu sistemin yapay zeka ve makine öğrenmesi teknikleriyle güçlendirilmesi, daha sofistike ve doğru öngörülerin yapılmasına imkan tanıyacaktır.

Kurumlar arası veri paylaşımı konusunda atılan adımlar, entegre bir denetim sisteminin geliştirilmesi için uygun zemin hazırlamaktadır. Gelir İdaresi Başkanlığı, Ticaret Bakanlığı ve diğer ilgili kurumlarla veri paylaşımının genişletilmesi ve standartlaştırılması, yapay zeka uygulamalarının etkinliğini artıracaktır.

5. UYGULAMADA KARŞILAŞILABİLECEK ZORLUKLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

5.1 Veri Kalitesi ve Standardizasyon Sorunları

Yapay zeka sistemlerinin başarısı, büyük ölçüde kullanılan verilerin kalitesine bağlı bulunmaktadır. Farklı kurumlardan gelen verilerin formatlarının, tanımlamalarının ve güncellik düzeylerinin farklı olması, entegrasyon sürecinde önemli zorluklar yaratmaktadır. Eksik, hatalı veya tutarsız veriler, yapay zeka modellerinin öğrenme sürecini olumsuz etkileyebilmekte ve yanlış öngörülere yol açabilmektedir.

Bu sorunun aşılması için, kurumlar arası veri paylaşım protokollerinin güçlendirilmesi, veri standardizasyonu çalışmalarının yürütülmesi ve veri kalite kontrol mekanizmalarının oluşturulması gerekmektedir. Veri temizleme, normalizasyon ve doğrulama süreçlerinin otomatikleştirilmesi, sistem performansını artıracaktır.

5.2 Algoritma Şeffaflığı ve Açıklanabilirlik

Yapay zeka sistemlerinin, özellikle derin öğrenme tabanlı modellerin "kara kutu" niteliği, karar alma süreçlerinde sorunlar yaratabilmektedir. Bir işyerinin yüksek riskli olarak işaretlenmesinin altında yatan nedenlerin açıklanamaması, hem hukuki açıdan hem de uygulama açısından sorunlu durumlar ortaya çıkarabilmektedir.

Açıklanabilir yapay zeka (Explainable AI - XAI) yaklaşımlarının benimsenmesi, modellerin verdikleri kararların arkasındaki mantığın anlaşılabilir hale getirilmesini sağlamaktadır. SHAP (SHapley Additive exPlanations) ve LIME (Local Interpretable Model-agnostic Explanations) gibi teknikler, hangi özelliklerin bir işyerinin risk skorunun yüksek çıkmasında etkili olduğunu göstermektedir.

5.3 Hukuki ve Etik Boyut

Kişisel verilerin korunması mevzuatı kapsamında, yapay zeka sistemlerinde kullanılacak verilerin toplanması, işlenmesi ve saklanması konusunda hassasiyet gösterilmesi gerekmektedir. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili düzenlemeler çerçevesinde, veri minimizasyonu ilkesine uyulması, anonimleştirme tekniklerinin kullanılması ve veri güvenliğinin sağlanması zorunludur.

Algoritmik önyargı (algorithmic bias) riski, yapay zeka uygulamalarında önemli bir etik sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim verilerindeki dengesizlikler veya önyargılar, sistemin belirli sektörleri, bölgeleri veya işletme türlerini haksız yere hedeflemesine yol açabilmektedir. Bu riskin minimize edilmesi için, model geliştirme sürecinde önyargı tespiti ve azaltılması tekniklerinin kullanılması, çeşitli demografik ve sektörel gruplar açısından model performansının ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir.

5.4 Teknik Altyapı ve İnsan Kaynağı İhtiyacı

Yapay zeka sistemlerinin geliştirilmesi ve işletilmesi, güçlü bir teknik altyapı ve nitelikli insan kaynağı gerektirmektedir. Bulut bilişim hizmetleri, yüksek performanslı hesaplama kaynakları, veri depolama ve işleme sistemleri gibi teknik gereksinimlerin karşılanması önemli yatırımları gerektirmektedir.

Sosyal güvenlik denetmenlerinin ve diğer ilgili personelin yapay zeka sistemlerini etkin şekilde kullanabilmeleri için eğitim programlarının düzenlenmesi gerekmektedir. Veri bilimi, makine öğrenmesi ve istatistiksel analiz konularında uzmanlaşmış kadroların oluşturulması, sistemin sürdürülebilirliği açısından kritik önem taşımaktadır.

Yapay zeka sistemleri, denetmenlerin yerini almak yerine, onların karar verme süreçlerini desteklemelidir. Risk skorları, denetim önceliklerinin belirlenmesinde bir araç olarak kullanılmalı, ancak denetmenlerin tecrübesi ve değerlendirme yetkinliği korunmalıdır. Nihai idari işlem kararları, her zaman insan denetiminde kalmalıdır.

5.5 Sistem Güvenliği ve Siber Tehditler

Kapsamlı veri tabanlarını ve kritik sistemleri hedef alan siber saldırılar, sistem güvenliğini tehdit edebilmektedir. Veri sızıntıları, yetkisiz erişimler, manipülasyon girişimleri gibi riskler, güçlü güvenlik önlemlerinin alınmasını gerektirmektedir. Şifreleme teknikleri, çok

faktörlü kimlik doğrulama, düzenli güvenlik testleri ve yedekleme stratejileri gibi koruyucu tedbirlerin uygulanması gerekmektedir.

Yapay zeka sistemlerinin kendisi de manipülasyon girişimlerine karşı savunmasız olabilmektedir. Adversarial attack olarak bilinen tekniklerle, sistemin yanlış öngörüler yapması sağlanabilmektedir. Bu tür tehditlere karşı model sertleştirme (model hardening) ve anomali tespit mekanizmalarının geliştirilmesi önemlidir.

6. ENTEGRASIF BİR YAKLAŞIM: İNSAN VE YAPAY ZEKA İŞBİRLİĞİ

Yapay zeka uygulamalarının kayıt dışı istihdamla mücadelede kullanılması, insan unsurunun yerini almayı değil, denetim süreçlerinin etkinliğini artırmayı hedeflemektedir. Hibrit bir yaklaşım, yapay zekanın analitik gücü ile sosyal güvenlik denetmenlerinin tecrübesi, hukuki değerlendirme yetkinliği ve sahada elde ettikleri somut bulguların birleştirilmesini öngörmektedir.

Risk skorumla sistemleri, denetimlerin önceliklendirilmesinde bir araç olarak kullanılmalı, ancak nihai karar yetkisi ve sorumluluk denetmenlerde kalmalıdır. Yapay zeka tarafından yüksek riskli olarak işaretlenen işyerlerinin tamamının otomatik olarak denetime sevk edilmesi yerine, denetmenlerin değerlendirmesiyle önceliklendirme yapılması daha uygun bir yaklaşım olacaktır.

Benzer şekilde, denetim sonuçlarının değerlendirilmesinde ve idari işlem kararlarının alınmasında yapay zeka sadece destekleyici bir rol üstlenmelidir. Hukuki değerlendirmeler, olayın özelliklerine göre takdir yetkisinin kullanılması ve savunma haklarının korunması gibi hususlar, insan müdahalesini zorunlu kılmaktadır.

7. AŞAMALI UYGULAMA STRATEJİSİ VE KILAVUZ PRENSİPLER

7.1 Pilot Uygulamalar ve Kademeli Geçiş

Yapay zeka sistemlerinin kurumsal düzeyde uygulanması, dikkatli bir planlama ve aşamalı bir geçiş stratejisi gerektirmektedir. İlk aşamada, belirli sektörlerde veya coğrafi bölgelerde pilot uygulamalar yürütülmesi, sistemin performansının değerlendirilmesi ve iyileştirme fırsatlarının belirlenmesi açısından önemlidir.

Pilot çalışmalarda, yapay zeka modellerinin öngörülleri ile gerçek denetim sonuçlarının karşılaştırılması, modellerin doğruluk oranlarının

ölçülmesini ve parametre ayarlamalarının yapılmasını mümkün kılacaktır. Başarılı sonuçlar elde edildikten sonra, sistemin kapsam ve işlevsellik açısından genişletilmesi planlanmalıdır.

7.2 Sürekli Öğrenme ve İyileştirme

Yapay zeka sistemleri, statik değil dinamik yapılar olarak tasarlanmalıdır. Yeni denetim sonuçları, değişen ekonomik koşullar, mevzuat güncellemeleri gibi faktörlere bağlı olarak modellerin sürekli güncellenmesi ve iyileştirilmesi gerekmektedir. Geri bildirim döngülerinin oluşturulması, sistemin öğrenme sürecinin devamlılığını sağlayacaktır.

Denetmenlerin sistem kullanımı sırasındaki gözlemleri, karşılaştıkları sorunlar ve önerileri, sistem geliştirme sürecine dahil edilmelidir. Kullanıcı deneyiminin iyileştirilmesi, sistemin benimsenmesi ve etkin kullanımı açısından kritik öneme sahiptir.

7.3 Paydaş İşbirliği ve Kurumlar Arası Koordinasyon

Kayıt dışı istihdamla mücadelede teknoloji ve yapay zeka kullanımının başarısı, farklı kurumların koordineli çalışmasına bağlıdır. Sosyal Güvenlik Kurumu, Gelir İdaresi Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı, belediyeler ve diğer ilgili kurumlar arasında etkin veri paylaşımı ve işbirliği mekanizmalarının oluşturulması gerekmektedir.

Özel sektörle işbirliği de önem arz etmektedir. Teknoloji şirketleri, akademik kurumlar ve sektör temsilcileriyle yapılacak ortaklıklar, yenilikçi çözümlerin geliştirilmesine ve uygulanmasına katkı sağlayacaktır.

7.4 Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik

Yapay zeka sistemlerinin kullanımında şeffaflık ilkesinin gözetilmesi, toplumsal kabul ve güven açısından önemlidir. Sistemin nasıl çalıştığı, hangi verilerin kullanıldığı, nasıl kararlar verildiği konusunda ilgililere bilgi verilmesi, şikâyet ve itiraz mekanizmalarının açık tutulması gerekmektedir.

Düzenli denetim ve değerlendirme süreçlerinin oluşturulması, sistemin hukuka uygunluğunun, etik standartlara uygunluğunun ve performans hedeflerine ulaşp ulaşmadığının izlenmesini sağlayacaktır. Bağımsız denetim mekanizmalarının kurulması, hesap verebilirliği güçlendirecektir.

8. BEKLENEN FAYDALAR VE SOSYO-EKONOMİK ETKİLER

8.1 Denetim Etkinliğinin Artması

Yapay zeka destekli sistemler, sınırlı kaynakların daha etkin kullanılmasını sağlayarak, kayıt dışı istihdamın tespit oranını artırabilmektedir. Risk odaklı yaklaşım, yüksek olasılıkla kayıt dışılık bulunan işyerlerine odaklanmayı mümkün kılarak, aynı kaynak ile daha fazla tespit yapılmasına imkan tanımaktadır.

Denetim süreçlerinin hızlanması, raporlama ve dokümantasyon yükünün azaltılması, denetmenlerin daha fazla sayıda işyerini inceleyebilmesini veya daha detaylı analizler yapabilmesini sağlamaktadır. Otomasyon yoluyla rutin işlemlerin sisteme devredilmesi, uzman insan kaynağının katma değerli faaliyetlere yönlendirilmesine olanak vermektedir.

8.2 Caydırıcılığın Güçlenmesi

Kayıt dışı istihdam yapan işverenlerin tespit edilme olasılığının artması, sistemin caydırıcılığını güçlendirmektedir. İşverenlerin, gelişmiş analitik araçlarla daha kolay tespit edilebileceklerini bilmeleri, kayıt dışı istihdama başvurma eğilimini azaltabilmektedir.

Düzenli ve öngörülebilir denetimler yerine, risk tabanlı ve beklenmeyen zamanlarda gerçekleşen denetimlerin caydırıcılık açısından daha etkili olduğu bilinmektedir. Yapay zeka sistemleri, bu tür stratejik denetim planlamasını kolaylaştırmaktadır.

8.3 Mali Etkileri ve Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği

Kayıt dışı istihdamın azaltılması, prim gelirlerinin artmasına ve sosyal güvenlik sisteminin mali sürdürülebilirliğinin güçlenmesine katkı sağlamaktadır. Sistemin kapsamının genişlemesi, risk havuzunun büyümesi anlamına gelmekte ve uzun vadede sistem dengesi üzerinde olumlu etki yaratmaktadır.

Kayıt altına alınan çalışanların sosyal güvenlik haklarından yararlanması, emeklilik, sağlık ve diğer sosyal sigorta kollarının kapsamının genişlemesine yol açmaktadır. Bu durum, sosyal adalet ve toplumsal refahın artmasına katkı sağlamaktadır.

8.4 Hukuki Güvenlik ve Hak Kayıplarının Önlenmesi

Çalışanların kayıt altına alınması, iş kazaları, meslek hastalıkları, işsizlik gibi durumlarda sosyal güvenlik haklarından yararlanabilmelerini sağlamaktadır. Kayıt dışı çalışmanın neden olduğu hak kayıplarının önlenmesi, çalışanların korunması açısından kritik öneme sahiptir.

İşverenlerin de mevzuata uygun çalışmaları, hukuki risklerin azalmasına ve öngörülebilir bir iş ortamının oluşmasına katkı sağlamaktadır. Adil rekabet koşullarının tesisi, kurallara uyan işverenlerin haksız rekabete maruz kalmasının önlenmesini sağlamaktadır.

8.5 Veri Odaklı Politika Geliştirme

Yapay zeka sistemlerinden elde edilen analizler, politika yapıcılara kayıt dışı istihdamın sektörel, bölgesel ve zamansal dağılımı hakkında değerli bilgiler sunmaktadır. Bu veriler ışığında, teşvik politikalarının tasarlanması, mevzuat değişikliklerinin planlanması ve denetim stratejilerinin güncellenmesi daha etkin bir şekilde gerçekleştirilebilmektedir.

Gerçek zamanlı veri akışı ve dinamik analiz yetenekleri, değişen ekonomik koşullara ve yeni ortaya çıkan sorunlara hızlı müdahale edilmesini mümkün kılmaktadır. Kanıta dayalı politika yapımı, kaynakların daha etkin tahsisini ve daha başarılı sonuçlar elde edilmesini sağlamaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kayıt dışı istihdamla mücadele, Türkiye'nin sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği, sosyal adaletin tesisi ve ekonomik kalkınmanın sağlanması açısından öncelikli bir politika alanı olmaya devam edecektir. Geleneksel denetim yöntemlerinin kaynak kısıtları ve kapsam sınırlamaları dikkate alındığında, teknoloji ve yapay zeka uygulamalarının bu alanda sunduğu fırsatların değerlendirilmesi kaçınılmaz hale gelmektedir.

Büyük veri analizi, makine öğrenmesi, doğal dil işleme ve diğer yapay zeka teknikleri, kayıt dışı istihdam riskinin yüksek olduğu işyerlerinin tespit edilmesinde, denetim kaynaklarının optimize edilmesinde, anomalilerin belirlenmesinde ve öngörücü modellerin geliştirilmesinde önemli potansiyel taşımaktadır.

Ancak bu teknolojilerin başarılı bir şekilde uygulanması, çok boyutlu bir yaklaşım gerektirmektedir. Veri kalitesi ve standardizasyonu, algoritma şeffaflığı ve açıklanabilirliği, hukuki ve etik çerçevenin oluşturulması, teknik altyapı ve insan kaynağı yatırımları, sistem güvenliği gibi konularda dikkatli bir planlama ve uygulama gerekmektedir.

İnsan ve yapay zeka işbirliğine dayanan hibrit bir model, hem teknolojinin analitik gücünden yararlanmayı hem de sosyal güvenlik denetmenlerinin tecrübesi ve değerlendirme yetkinliğini korumayı mümkün kılmaktadır. Yapay zekanın karar destek sistemi olarak konumlandırılması, nihai sorumluluğun insan unsurunun elinde kalmasını sağlamaktadır.

Pilot uygulamalar, kademeli geçiş, sürekli öğrenme ve iyileştirme, paydaş işbirliği ve şeffaflık ilkelerine dayanan bir uygulama stratejisi, başarı şansını artıracaktır. Kurumlar arası veri paylaşımının güçlendirilmesi, teknoloji şirketleri ve akademik kurumlarla işbirliği yapılması, uluslararası deneyimlerden yararlanılması önem taşımaktadır.

Yapay zeka uygulamalarının kayıt dışı istihdamla mücadelede kullanılması, sadece teknik bir dönüşüm değil, aynı zamanda kurumsal kültürde ve çalışma yöntemlerinde değişimi gerektiren kapsamlı bir süreçtir. Bu değişimin yönetilmesi, tüm paydaşların katılımı ve desteğiyle mümkün olacaktır.

Yapay zeka, kayıt dışı istihdamla mücadelede güçlü bir araçtır, ancak tek başına bir çözüm değildir. Teknoloji, hukuki düzenlemeler, kurumsal kapasite, etik prensipler ve toplumsal güvenin bir araya getirildiği bütüncül bir yaklaşım, sürdürülebilir başarının anahtarını oluşturmaktadır.

Ayrıca, teknoloji kullanımının amacının, sadece tespit oranlarını artırmak değil, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini sağlamak, çalışanların haklarını korumak ve adil bir iş ortamı yaratmak olduğu unutulmamalıdır. Bu amaçlar doğrultusunda, teknoloji insan haklarına saygılı, şeffaf ve hesap verebilir bir şekilde kullanılmalıdır.

Sonuç olarak, teknoloji ve yapay zeka uygulamaları, kayıt dışı istihdamla mücadelede önemli fırsatlar sunmakta, ancak bu fırsatların değerlendirilmesi stratejik planlama, dikkatli uygulama ve sürekli değerlendirme gerektirmektedir. Türkiye'nin bu alanda atacağı adımlar, sosyal güvenlik sisteminin geleceği ve toplumsal refahın artırılması açısından kritik önem taşımaktadır.

KAYNAKLAR:

<https://www.vatcalc.com/artificial-intelligence/tax-authorities-adopt-ai-for-tax-fraud-and-efficiencies/>
https://www.oecd.org/en/publications/2025/06/governing-with-artificial-intelligence_398fa287/full-report/ai-in-tax-administration_30724e43.html
<https://news.bloombergtax.com/daily-tax-report/ai-used-most-in-tax-administrations-for-evasion-fraud-detection>
<https://taxadmin.ai/taxadminai-toeslagenaffaire/>
<https://blogs.worldbank.org/en/governance/tackling-tax-evasion-serbia-big-data>

HAKEMLİ MAKALELER

KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELEDE SOSYAL SİGORTA PRİM TEŞVİKLERİNİN ETKİSİ

Muhammed Enis OKUYAN
Sosyal Güvenlik Denetmeni

ÖZET

Kayıt dışı ekonominin iş gücü piyasasındaki yansıması olan kayıt dışı istihdam; çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirilmemesi, çalışma günlerinin eksik gösterilmesi veya prime esas kazançlarının düşük bildirilmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Yüksek sigorta primi maliyetleri, literatürde işverenleri kayıt dışı istihdama yönelten temel faktörler arasında değerlendirilmektedir. Türkiye’de uygulanan sosyal güvenlik prim teşvikleri, işverenlerin mali yükünü azaltarak kayıtlı istihdamı desteklemeyi amaçlayan politika araçları olarak öne çıkmaktadır. Özellikle 2008 yılı sonrasında teşviklerin sayısında artış yaşanmış; gençler, kadınlar ve mesleki yeterlilik belgesine sahip bireylere yönelik düzenlemeler öncelik kazanmıştır. Ancak literatürde yer alan çalışmalar, söz konusu teşviklerin etkilerine ilişkin bulguların farklılaştığını ve bu etkilerin çoğunlukla ikincil veriler üzerinden değerlendirildiğini göstermektedir.

Bu çalışma, Türkiye’de uygulanan sosyal güvenlik prim teşviklerini kayıt dışı istihdamla mücadele bağlamında ele almakta; ulusal literatürde yer alan bulguları doküman analizi yoluyla sentezleyerek politika düzeyinde bir değerlendirme sunmaktadır. Literatürdeki genel eğilim, teşvikler hakkında bilgi sahibi olan ve bu teşviklerden yararlanan işletmelerde kayıt dışı istihdama yönelme eğiliminin görece daha düşük olabildiğine işaret etmektedir. Bu çerçevede, teşviklerin sadeleştirilmesi, bilinirliğinin artırılması ve özellikle küçük işletmelerin erişimini kolaylaştıracak uzun vadeli ve öngörülebilir bir yapıya kavuşturulması, kayıt dışı istihdamla mücadeleye yönelik politika tartışmaları açısından önemli bir değerlendirme alanı olarak öne çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kayıt Dışı İstihdam, Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele, Sosyal Güvenlik Prim Teşvikleri

ABSTRACT

Informal employment, as the labor market manifestation of the informal economy, emerges in the form of employees not being reported to the Social Security Institution at all, the underreporting of working days, or the declaration of earnings subject to social security contributions at levels lower than their actual amounts. High social security contribution costs are regarded in the literature as one of the main factors driving employers toward informal employment. Social security premium incentives implemented in Türkiye stand out as policy instruments aimed at supporting formal employment by reducing employers' financial burden. Particularly after 2008, the number of such incentives increased, with priority given to regulations targeting young people, women, and individuals holding vocational qualification certificates. However, studies in the literature indicate that findings regarding the effects of these incentives vary and that these effects are mostly evaluated based on secondary data.

This study examines social security premium incentives implemented in Türkiye within the context of combating informal employment and provides a policy-level assessment by synthesizing findings from the national literature through document analysis. The general tendency in the literature suggests that enterprises that are aware of and benefit from these incentives tend to exhibit a relatively lower inclination toward informal employment. In this framework, simplifying the incentive system, increasing its visibility, and restructuring it into a long-term and predictable framework—particularly one that facilitates access for small enterprises—emerge as important areas of evaluation in policy discussions on combating informal employment.

Keywords: Informal Employment, Combating informal employment, Social Security Contribution Incentives

GİRİŞ

Ekonomik, siyasi ve kültürel dalgalanmaların yanı sıra teknolojik dönüşümler ve iş gücü piyasasındaki yapısal değişimler; kayıt dışı istihdam olgusunu, küresel ölçekte olduğu gibi Türkiye özelinde de çözülmesi gereken öncelikli bir politika sorunu hâline getirmiştir. Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik sisteminin finansman yapısını olumsuz etkilemekte, çalışanların sosyal güvenlik haklarından yoksun kalmasına neden olmakta ve haksız rekabet ortamı yaratmaktadır. Bu nedenle, kayıt dışı istihdamla mücadele, sosyal politika alanında öncelikli hedefler arasında yer almaktadır.

Türkiye’de son yıllarda istihdam politikalarında yalnızca istihdamın artırılması değil, istihdamın kayıt altına alınmasına da aynı düzeyde önem verilmeye başlanmıştır. İstihdam olsun da kayıt dışı olup olmamasının önemi yok” anlayışı yerine “kayıt dışı istihdamın üzerine gidilme yöntemi” benimsenmiştir.

Toplumsal algının geliştirilmesi, bankalar ve kamu kurumlarından alınan verilerle istihdamın kontrol edilmesi, denetim elemanlarının yapmış oldukları tespitler ile birlikte teşvik uygulamaları ile kayıt dışı istihdamla etkin bir şekilde mücadele edilmeye çalışılmış olup kayıt dışı istihdam oranı % 60 seviyelerinden %26 civarına çekilmiştir (Kılıç, 2015). Sosyal güvenlik prim teşvikleri, bu çok boyutlu mücadelenin önemli bileşenlerinden biri olarak öne çıkmaktadır.

Kayıt dışı istihdam olgusu, modern ekonomilerde iş gücü piyasasının etkinliğini sınırlayan ve sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal dengesini bozan en temel yapısal sorunlardan biridir. Literatürde kayıt dışılığın ortaya çıkışında birçok değişken rol oynamakla birlikte, ekonomik faktörler belirleyici bir öneme sahiptir. Özellikle işverenler üzerindeki %37,75 oranındaki sosyal güvenlik prim yükü, işletmelerin rekabet gücünü koruma motivasyonu ile maliyet minimizasyonuna gitmesine ve neticede kayıt dışı istihdamı rasyonel bir tercih olarak görmesine neden olmaktadır. Benzer şekilde, çalışanların harcanabilir gelirlerini artırma eğilimi de bu süreci arz cephesinden desteklenmekte, böylelikle kayıt dışılık her iki aktörün de ekonomik saiklerle uzlaştığı bir alan haline almaktadır.

Devlet, bu döngüyü kırmak ve istihdamı kayıtlı hale getirmek amacıyla denetim mekanizmalarının yanı sıra "istihdam teşvikleri" gibi mali araçları stratejik bir politika bileşeni olarak devreye almıştır. Bu doğrultuda, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihi, Türkiye’de istihdam politikalarında teşvik odaklı bir yaklaşımın yerleşmesi açısından kritik bir

eşik teşkil etmektedir. Özellikle 6111 sayılı Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici 10. madde; gençlerin, kadınların ve mesleki yeterliliğe sahip bireylerin iş gücü piyasasına katılımını maliyet bazlı desteklerle kolaylaştırmıştır. Bununla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinde yer alan engelli istihdamına yönelik prim destekleri, sistemin sosyal kapsayıcılık boyutunu güçlendirerek dezavantajlı grupların kayıtlı ekonomi içerisindeki sürdürülebilirliğini arttırmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de uygulanan sosyal güvenlik prim teşviklerini kayıt dışı istihdamla mücadele bağlamında ele almak ve ulusal literatürde yer alan bulgular doğrultusunda doküman analizi ve durum değerlendirmesi yoluyla politika düzeyinde bir inceleme sunmaktır. Çalışma, ampirik bir araştırma iddiası taşımamakta; literatür derlemesi ve politika analizi ile sınırlı bir çerçeve benimsemektedir. Bu kapsamda, sosyal güvenlik prim teşviklerinin kayıt dışı istihdam üzerindeki etkilerine ilişkin doğrudan bir neden-sonuç ilişkisi kurmadan ziyade, mevcut çalışmaların bulgularını sentezleyerek politika yapımcılar ve uygulayıcılar için analitik bir değerlendirme ortaya koymayı amaçlamaktadır.

1. KAYIT DIŞI İSTİHDAM

1.1. Kayıt Dışı İstihdam Kavramı

Kayıt dışı istihdam kavramı ilk defa 1970 yılında ILO'nun düzenlendiği Dünya İstihdam Programı (World Employment Program) kapsamındaki Kenya Raporunda “enformal sektör” olarak kullanılmıştır. Raporda formel (kayıtlı) sektör tarafından karşılanamayan açık işsizliğin enformel (kayıt dışı) sektör tarafından emildiği saptaması yapılmıştır (TOBB, 1994:126).

İşverenler, işçiler veya kendi hesabına çalışanlar; özellikle vergi, sigorta primi vb. mali yükümlülüklerden kaçınmak, bürokratik işlemlerden kurtulmak amacıyla kayıt dışı ekonomik faaliyette bulunmakta ve elde ettikleri geliri kayıt dışı bırakmaktadır.

Sigortasız işçi çalıştırmanın getirdiği maliyet avantajlarının, kanuni yükümlülüklerini tam olarak yerine getiren işverenler aleyhine oluşturduğu haksız rekabet ortamı kayıt dışı istihdamı özendiren bir başka sebep olarak gösterilebilir. İşçiler ise işini kaybetme veya iş bulamama endişesiyle sigortasız çalıştırılmaya tepkisiz kalarak kayıt dışı istihdamın yaygınlaşmasına katkıda bulunmaktadır (Oktar, 2004:1).

Kayıt dışı istihdam; istihdam faaliyetlerinin (üretim ve hizmet) resmi belgelere dayandırılmaması ve böylece resmi kayıtlara girmemesi, bunun sonucunda vergisel ve zorunlu sosyal yükümlülükler dahil olmak üzere tüm yükümlülüklerin, maliye ve sosyal güvenlik kurumlarının denetim alanı dışında bırakılmasıdır (Güloğlu, 2005:2).

Sosyal Güvenlik Kurumu kayıt dışı istihdamı; sosyal güvenlik açısından niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi olarak tanımlamaktadır (SGK, 2025).

1.2. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri ve Türleri

Kayıt dışı istihdamın ortaya çıkış nedenleri incelendiğinde; işverenler ve kendi namına çalışanlar açısından vergi ve sigorta primi gibi mali yükümlülüklerden kaçınma isteği, çalışanlar açısından ise işsizliğe karşı bir seçenek olarak görülmesi ve gelir artırıcı bir unsur oluşturması temel etkenler arasında yer almaktadır.

Kayıt dışı istihdamın nedenlerini; ekonomik nedenler, sosyal nedenler, mali, idari ve yasal sistemden kaynaklanan nedenler, diğer nedenler olarak sınıflandırılması mümkündür. Kayıt dışı istihdama neden olan faktörler çok çeşitli olup ülkenin sosyal yapısına göre farklılık arz etmektedir. Kayıt dışı istihdamın sosyal nedenlerini nüfus artışı, iç ve dış göçler, çalışanların eğitim düzeyi ve çalışma hayatındaki değişim olarak ele almak mümkündür (Kamalıoğlu, 2014:36).

Kayıt dışı istihdamın ekonomik nedenleri; enflasyon, gelirin adaletsiz dağılımı, işsizlik ve işletmelerin rekabet gücüdür. Enflasyon, işletmelerin mali tablolarındaki değerleri gerçeklikten uzaklaştırır ve işletmeleri gerçek olmayan karın vergisini ödemek durumunda bırakır (Güloğlu, 2005:19). Bu durumda da işverenler, azalan karlarını ve artan maliyetlerini kayıt dışılığa yönelerek gidermeye çalışırlar. Enflasyonist ortamda, emek karşılığında kazanılan ücretler, spekülasyonlar ile kazanılan paraların yanında eriyip değer kaybeder. İşçilerde enflasyonist ortamda kazandıkları ücretlerin erimesinin önüne geçmek ve gelirlerini arttırmak için kayıt dışına yönelim gösterirler (Candan, 2007:40).

Kayıt dışı istihdamın ekonomik nedenlerinden birisi de gelirin adaletsiz dağılımı ve yoksulluktur. Yoksul ve eğitim düzeyi düşük çalışanların üretimde yarattığı katma değer düşük olması, bu kişiler için ödenen prim ve vergi kişilerin yarattığı katma değeri aşabilmesine yol açmaktadır. (Başbakanlık, 2006:8). Diğer yandan, hızlı nüfus artışı ve

bölgesel geri kalmışlık ile körüklenen iç ve dış göç nedeniyle artan işsizlik işteki seçiciliği kırarak kişileri nerede ve nasıl olursa olsun çalışmaya zorlamaktadır (Kamalıoğlu, 2014:39).

Gelir adaletsizliği ve yoksulluk, eğitim seviyesi düşük çalışanlarda kayıtlı istihdam bilincinin azalmasına, artan işsizlik ve işsiz kalma sürelerinin uzaması ise çalışanların kayıt dışı istihdama yönelimini arttırmasına neden olmaktadır.

İşletmelerin rekabet güçleri de kayıt dışı istihdamın önemli nedenlerinden birisidir. Özellikle fiyat rekabeti için işgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla işletmeler, kayıt dışı istihdama yönelmektedir. Bu genelde gerileyen sektörlerdeki firmaların ve küçük işletmelerin maliyetleri kısarak ayakta kalma çabalarından kaynaklanmaktadır. Düşük ücret ve düşük maliyetli işgücü için en uygun alan kayıt dışı istihdam olmaktadır (Güloğlu, 2005:20).

Vergi ve sosyal güvenlik kesintilerinin yüksekliği işverenleri çalışanlarını kayıt dışı bırakmaya yöneltmektedir. 2025 yılı için brüt asgari ücret 26.005,50 TL olarak belirlenmiş olup, asgari ücretli bir çalışanın eline net 22.104,68 TL geçmektedir. Asgari ücretli bir çalışanın işverene maliyeti, brüt ücret üzerine sigorta primi ve işsizlik sigortası primi işveren paylarının eklenmesiyle hesaplanmaktadır. Sigorta primi işveren payı brüt ücretin %20,75'i, işsizlik sigortası primi ise %2'si oranındadır. Bu çerçevede, 2025 yılında asgari ücretli bir çalışanın işverene toplam maliyeti 31.921,75 TL'dir. Ödenmesi gereken toplam sosyal güvenlik primi tutarı ise 9.817,07 TL'dir. İşçinin eline geçen ücretin yaklaşık yarısına denk gelen bu prim yükü, hem işverenleri hem de çalışanları kayıt dışı istihdama yönelten temel faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir.

Kayıt dışı istihdamın ortaya çıkmasında ve artmasında önemli nedenlerinden birisi de etkin bir denetim ve ceza sisteminin olmamasıdır. Kayıt dışı istihdamın denetimi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bağlı olarak İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumuna bağlı olarak Rehberlik Teftiş Kurulu ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri aracılığıyla yapılmaktadır. Bu denetimlerin sıklıkla ve yeterli personelle yapılması önem arz etmektedir (Metin, 2011:75).

Ülkemizde denetimin yetersiz olmasının yanında sık aralıklarla çıkarılan prim ve idari para cezası af ve yapılandırmaları, kayıt dışı istihdama yönelik verilen cezaların etkinliğini azaltan bir unsurdur. Ülkemiz denetim elamanlarının sayısında artış olmasına rağmen yeterli seviyeye henüz ulaşmamıştır. Ülkemizde denetim sonuçlarının icraya dönüştürme gücü ve sistem denetimi olmayışı ile tek tek problemleri

çözmeye çalışan bir denetim sistemimiz olduğu için denetimden beklediğimiz sonuçlar tam olarak alınmamaktadır (Karaarslan, 2010:112).

Çalışanları koruma adına çıkarılan kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı düzenlemelerinin maliyeti, tamamen işverenler üzerindedir. İşverenler, kıdem tazminatının getirdiği mali yükümlülüğünden kaçınmak amacıyla kayıt dışı istihdama yönelebilmekte; bu durum sonucunda ise kıdem tazminatını sıfırlayıp çalışanları yeniden işe başlanmış gibi gösterme yoluna başvurabilmektedirler (Yılmaz, 2015:35).

4447 sayılı yasayla yürürlüğe giren işsizlik sigortası işçiler için iş güvencesi olup önemli bir sorununa çözüm olurken, işçilerin işsizlik maaşı aldığı dönemlerde işe girmeleri halinde işsizlik maaşlarının kesilmemesi için kayıt dışı çalışmayı tercih edenlerin olduğu görülmektedir. Yine başta Sosyal Güvenlik Kurumunun verdiği aylık ve gelirler olmak üzere almış oldukları aylıkların kesilmesini istemeyen çalışanlar sigortasız çalışmayı tercih etmektedirler.

Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik açısından niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi olarak tanımlanabilir. Bu tanıma göre üç türlü kayıt dışı çalışma söz konusudur:

- Çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumu'na hiç bildirilmemesi
- Çalışılan gün sayısının eksik bildirilmesi
- Sigorta prime esas kazançlarının eksik bildirilmesi (SGK, 2025).

Kayıt dışı istihdamın 'çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumu'na hiç bildirilmemesi' türünde, ekonomik faaliyet içinde yer alan çalışanlara ilişkin vergi ve sosyal güvenlik mevzuatı gereğince yapılması gereken bildirimler yerine getirilmemekte ve bu kişiler tamamen kayıt dışı çalıştırılmaktadır. Hiçbir kamu kurum ve kuruluşuna bildirilmeksizin yürütülen bu tür faaliyetler, kayıt dışı istihdamın en yaygın biçimini oluşturmaktadır (Yılmaz, 2015:18-19).

İşçinin ay içerisinde çalıştığı gün veya günlük çalışma saatinin az gösterilmesi, başka bir iş yerinde çalışıp ikinci işte yaptığı faaliyetlerin bildirilmemesi neticesinde işverenlerin sigorta ve vergi prim yükü hafifletmekte ve işçiler kayıt dışı olarak istihdam edilmiş olmaktadır (Candan, 2007:57).

Kayıt dışı istihdam türlerinin üçüncü grubunu, çalışanların aldıkları ücretlerin hem vergi dairesine hem de sosyal güvenlik kurumuna

eksik bildirilmesi oluşturmaktadır. İşverenler, gerçekte çalışanlarına daha yüksek ücret ödemelerine rağmen, ilgili kamu kurumlarına çoğunlukla asgari ücret üzerinden bildirimde bulunmaktadır.

Farklı bir kayıt dışı istihdam türleri sınıflandırması da çocuklar, kadınlar, yabancı uyruklular, gelir ve aylık alanlar olarak yapılmaktadır. Çocuk işçilerin birçok alanda çalıştırılmalarının Kanunen yasak veya sınırlı olması, maliyetlerin yetişkin çalışanlara göre daha düşük olması gibi nedenler kayıt dışı çalıştırılmalarına neden olmaktadır.

Ülkemizin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerde aksine bir düzenleme olmadıkça yabancı uyrukluların çalışması izne tabidir. Yabancıların Çalışma İzni Hakkındaki Kanunla, yabancı uyrukluların, ülkemizde iş sözleşmesine tabi olarak ya da kendi adına bağımsız olarak çalışmaya başlamadan önce izin almaları zorunlu tutulmuş ve izin almanın usul ve esasları ise Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği ile düzenlemiştir. Yabancıların Çalışma İzni Hakkındaki Kanun'da, ancak bazı durumlarda çalışmaya başlamadan önce bakanlığa bilgi vermek ve en geç bir ay içinde bakanlıktan izin almak koşulu ile yabancı işçi çalıştırılmasına olanak sağlanmıştır (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, 2003).

Söz konusu düzenlemelerin yabancı uyrukluların izin almadan ülkemizde çalışmalarına olanak tanımamasına karşın ülkemizde çok sayıda kaçak olarak yabancı uyruklu işçinin çalıştığı bilinmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın kayıtlarına göre ülkemizde kaçak olarak çalışan yabancı işçilerin sayısı bir milyonu aşmıştır (Tozan, 2014).

Kayıt dışı çalışan gruplardan en çok etkilenen kadınlardır. Kırsal kesimde çalışan kadınlarla, sanayide çalışan kadınlar kayıt dışı istihdamın içinde yer almaktadırlar. Kadın işçilerin kayıt dışı istihdamda yer almasının en önemli sebebi, kadınların sosyal güvenliğinin özellikle sağlık yönünden sigortalı veya emekli olan eş, çocuk veya anne babadan sağlanıyor olmasıdır (Azaklı, 2009:32).

Ülkemize özgü kayıt dışı istihdamın en önemli nedenlerinden biri, emeklilik yaşının düşük olmasıdır. Daha genç sayılabilecek yaşta, uzun süre çalışmadan ve bireysel birikime sahip olmadan emekli olan bireyler, emekli olmalarına rağmen kayıtsız bir şekilde istihdamda yer almaktadırlar. Sosyal güvenlik reformuyla emeklilerin kayıtsız çalışmalarını engellemek için emeklilik yaşı yükseltmiştir (Azaklı, 2009:33).

Sosyal Güvenlik Kurumundan aylık alanlar, işsizlik aylığı alanlar ve diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlardan gelir, aylık veya yardım alanları sigortalı olarak çalışmaları halinde bu aylıklarının kesilecek olması bu durumda olan çalışanların sigortasız çalışmaya meyil etmelerine neden olmaktadır (Yılmaz, 2015:23-24).

Emekliler, tekrar çalışmaya başlamaları durumunda sigortalı olmalarının aylıklarına herhangi bir katkı sağlamaması ve emeklilik sigortasıyla sağlık hizmetlerinden faydalanmaları nedeniyle sigortalı olmaya ihtiyaç duymamaktadırlar. Bu durum işverenlerin ve çalışanların sigorta maliyetlerine katlanmak istememelerine neden olmaktadır.

1.3. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu ve Ölçümü

Gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de kayıt dışı istihdam problemi yaygındır. Kayıt dışı istihdam muhtevası gereği sorumlu kuruluşlara bilgi vermemeyi amaç edindiğinden ölçmeye yönelik çalışmalar farklı oranları vermektedir. Genel olarak, gelişmekte olan ülkelerin tarımsal olmayan sektörlerinde istihdamın yaklaşık %50’si kayıt dışı olarak sürdürülürken, OECD ülkelerinde ise tarım-dışı istihdamın %25 kayıt dışı olarak sürdürülmektedir. Sahara-altı Afrika ve Güney Asya ülkelerinde kayıt dışı istihdam %80 gibi oldukça yüksek oranlarda görülürken gelişmiş ülkelerde kayıt dışı istihdam oranları %10 dolaylarında görülmektedir. (Yertüm, 2015:65).

Türk ekonomisinin yapısal bir sorunu haline gelen kayıt dışılığın temelinde, makroekonomik istikrarsızlık, yüksek enflasyon, yüksek vergi ve prim oranları, idari-mali-yasal yükler gibi ekonomik nedenlerin yanı sıra işletmelerin çok büyük bölümünün küçük ölçekli olması, yoksulluk, işsizlik, yolsuzluk, kamu harcamalarında israf, çarpık kentleşme, bürokratik formaliteler, ekonomide nakit kullanımının gelişmiş ülkelere göre yüksek olması, denetim sisteminin etkin olmaması, kamu kurumları arasındaki koordinasyon eksikliği, sıkça çıkarılan aflar, kayıt dışılıkla mücadelede toplumsal ve siyasi iradenin oluşmaması gibi sosyal ve yapısal nedenlere ek olarak toplumda yeterli düzeyde kayıtlı çalışma ya da çalıştırma bilincinin oluşmaması da kayıt dışı istihdamın ülkemizde hızla büyümesine yol açmaktadır (Kamalıoğlu, 2014:115).

Kayıt dışı ekonomide olduğu gibi kayıt dışı istihdamın ölçümünde doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki yöntem bulunmaktadır.

Doğrudan yöntemde kayıt dışı istihdam anketle ölçülmektedir. İşletmelerin ve çalışanların enformel hareketlerinin ne kadarının kayıtlı ekonomide olduğu ölçülmektedir. Türkiye’de kayıt dışı istihdam bu yöntemle TÜİK’in “Hane Halkı İş Gücü Anketleri” vasıtasıyla yapılmaktadır (Çelik ve Güney, 2017:231).

Dolaylı ölçüm yaklaşımlarından olan GSMH yaklaşımında ise gelir, harcama ve tüketim arasında oluşan fark kayıt dışı istihdama işaret etmektedir. İstatistiksel hata payları bu yöntemin güvenilirliğini gölgelemektedir. Bir diğer dolaylı ölçüm yöntemi olan parasal yaklaşımda ise paranın dolaşım hızının formel ve enformel sektörde aynı olması halinde kayıt dışılık yok denilebilmektedir. GSMH yönteminde ülkemizde TÜİK verileri esas alınması gerekirken parasal yöntemde ise Merkez Bankası verileri esas alınmalıdır. Dolaylı yöntemlerden olan vergisel yaklaşımda ise tarafların beyanı ile matrahları arasındaki fark esas alınır. Ülkemizde bu yöntemle yapılacak tespit Hazine ve Maliye Bakanlığı verileri esas alınması gerekmektedir (Çelik ve Güney, 2017:231-232). İstihdam yaklaşımında ise emek gücüne katılım ile gerçek katılım arasındaki parasal değerlere dönüştürülmesiyle enformel sektörün büyüklüğünün belirlenmesi tespit edilmektedir (Azaklı, 2009:47-48). Bu yöntemde ise SGK ve TÜİK verileri esas alınmaktadır.

Tablo 1.1 Türkiye’de yıllara göre kayıt dışı istihdam oranları

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Genel
2002	90,14	31,74	52,14
2003	91,15	31,55	51,75
2004	89,90	33,83	50,14
2005	88,22	34,32	48,17
2006	87,77	34,06	46,97
2007	88,14	32,34	45,44
2008	87,84	29,76	43,50
2009	85,84	30,08	43,84
2010	85,47	29,06	43,25
2011	83,85	27,76	42,05
2012	83,61	24,51	39,02
2013	83,28	22,40	36,75
2014	81,70	22,50	34,50
2015	80,60	21,50	33,40
2016	81,70	22,00	33,60
2017	83,00	22,40	34,10
2018	82,50	22,60	33,60
2019	86,30	23,30	34,80
2020	83,40	19,60	30,90
2021	84,60	17,50	29,00
2022	80,00	16,80	26,80
2023	80,60	16,60	26,10
2024	82,00	16,90	26,50

Kaynak: SGK, 2018.; TÜİK, 2025.

Yukarıdaki Tablo 1’de 2002–2024 yılları arasında tarım ve tarım dışı sektörlerle göre kayıt dışı istihdam oranları gösterilmektedir. Genel olarak, 2002 yılından itibaren kayıt dışı istihdam oranlarında belirgin bir düşüş yaşandığı görülmektedir. Tarım sektöründe kayıt dışılık oldukça yüksek olup, 2002 yılında %90 seviyesinde bulunan kayıt dışı istihdam oranı 2024 yılında %82’ye gerilemiştir. Tarım dışı sektörde ise 2002 yılında neredeyse her 3 kişiden 1’i kayıt dışı istihdam edilirken, bu oran 2016 yılında 5 kişiden 1 kişiye, 2024 yılında ise 6 kişiden 1 kişiye düşmüştür.

1.4. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele

Sosyal güvenlik reformuyla sosyal güvenliğe ilişkin birçok konuda olduğu gibi kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda da kapsamlı düzenlemeler yapılmıştır. Reformla birlikte kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda sadece Sosyal Güvenlik Kurumu’nun yaptığı çalışmalarla başarılı olunamayacağı; kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum örgütleri, bankalar ve toplumun diğer ilgili kesimleri ile işbirliği yapılarak bu sorunun ortadan kaldırılabilceği hususu benimsenmiştir. Sosyal güvenlik reformu ile oluşturulan bu yeni anlayış çerçevesinde, kayıt dışı istihdamla mücadelede beş ana strateji belirlenmiştir. Bu stratejiler;

- Kurumlar Arası Bilgi ve Veri Paylaşımı Suretiyle Çapraz Denetim Yapılması
- Denetim Sisteminin Etkinleştirilmesi ve Risk Odaklı Denetim Modeline Geçiş
- İstihdam Üzerindeki Maliyetlerin Yeniden Değerlendirilmesi
- Sosyal Güvenlik Hizmetlerinin Kalitesinin Artırılması
- Sosyal Güvenlik Bilincinin ve Kültürünün Oluşturulması

olarak belirlenmiştir. (SGK, 2025).

Kayıt dışı istihdamla mücadele stratejileri arasında yer alan “istihdam üzerindeki maliyetlerin yeniden değerlendirilmesi” politikasının bir parçası olarak uygulanan prim teşvikleri ve indirimlerinin, kayıt dışılığı önleme ve azaltma potansiyeli literatürde yer alan öncül çalışmalar ışığında analitik bir perspektifle değerlendirilecektir.

2. SOSYAL SİGORTA PRİM TEŞVİKLERİ

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi, finansmanını büyük ölçüde çalışan ve işveren katkılarına dayandıran 'primli' bir model üzerine oluşturulmuştur. İşverenler açısından sosyal sigorta primleri, önemli bir maliyet unsuru oluşturduğundan bu maliyetin azaltılması amacıyla, farklı dönemlerde çeşitli sosyal sigorta prim teşvikleri uygulanmıştır. Bu çerçevede; işverenlerin, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4/1-(a) maddesi kapsamında istihdam ettikleri sigortalılar için yükümlü oldukları prim oranları ve bu oranların dağılımı Tablo 2.1’de gösterilmiştir.

Tablo 2.1. Sigorta prim oranları

Sigorta Prim Türü	Sigortalı Hissesi	İşveren Hissesi
Malûllük, yaşlılık ve ölüm	9	11
Kısa vadeli sigorta kolları	0	2,25
Genel sağlık sigortası	5	7,5
İşsizlik Sigortası	1	2
TOPLAM	15	22,75
Fiili Hizmet Süresine 60 gün Eklenecek işler için MYÖ sigortası prim oranı	9	12
Fiili Hizmet Süresine 90 gün Eklenecek işler için MYÖ sigortası prim oranı	9	12,5
Fiili Hizmet Süresine 180 gün Eklenecek işler için MYÖ sigortası prim oranı	9	14

Kaynak: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006) esas alınarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

İşverenlerin, sigortalıların prime esas kazançları üzerinden %34,75 oranında sosyal sigorta primi ve %3 oranında işsizlik sigortası primi olmak üzere toplam %37,75 oranında prim ödemeleri gerekmektedir. Fiili hizmet süresi zammı kapsamındaki işlerde çalışanlar için bu oran %40,75’e kadar yükselmektedir. Sigorta primlerindeki bu yüksek oranlar, işverenler açısından önemli bir maliyet unsuru olarak ortaya çıkmaktadır. Bu mali yükü azaltmak amacıyla çeşitli sosyal güvenlik prim teşvikleri uygulanmaktadır.

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran özel sektör işyeri işverenlerine, kayıtlı sigortalı istihdamının artırılması, prim ödeme alışkanlığı

kazandırılması, kadınlar, gençler ve engelliler gibi dezavantajlı grupların istihdamının artırılması, bölgesel, büyük ölçekli yatırımlar ile stratejik yatırımların özendirilmesi, bölgesel gelişmişlik farklılıklarının azaltılmasını teminen; 5510 sayılı Kanunda dört, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda üç, 4857 sayılı İş Kanununda bir, 5746 Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkındaki Kanununda bir, 5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanununda bir, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununda bir, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunda bir, 6331 sayılı sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunda bir olmak üzere toplamda on üç farklı sigorta primi teşvik, destek ve indirimi uygulanmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalar çerçevesinde, ülkemizde kapsama alanı olarak en yaygın olan 3 prim teşviki açıklanacaktır.

2.1. 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinin (ı) bendinde yer alan Prim Teşviki

5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinin (ı) bendinde, ülkemizdeki özel sektör işverenlerinin çalıştırmış oldukları sigortalıların prime esas kazançları üzerinden ödeyecekleri sigorta priminin işveren hissesinin bir kısmının Hazinece karşılanması düzenlenmiştir. Kanun hükmüne aşağıda yer verilmiştir.

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

ettiği sürece bu fıkra hükmünden yararlandırılır. Bu bent hükümleri; vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları ile okul-aile birliklerince çalıştırılanlar hariç olmak üzere 21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri ile 8/9/1983 tarihli ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanununa, 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri ile 4734 sayılı Kanundan istisna olan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ve yurt dışında çalışan sigortalılar hakkında uygulanmaz. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz. Bu fıkra ve diğer ilgili mevzuatla sağlanan sigorta prim desteklerinin aynı dönem için birlikte uygulanması halinde, bu destek öncelikle uygulanır.

Yukarıda yer alan Kanun hükmünce uygulanan prim indirim oranı; 2008 yılından itibaren 2025 yılı Şubat ayına kadar beş puan olarak uygulanmış, 2025 yılı Şubat ayından itibaren ise dört puana düşürülmüştür. İmalat sektöründe faaliyet gösteren işverenlere ise söz konusu prim indirimi beş puan olarak uygulanmaya devam etmektedir (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006).

2.2 Genç, Kadın ve Mesleki Yeterlilik Belgesine Sahip Kişilerin İstihdamına Yönelik Teşvik

6111 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 10 uncu maddede ile özel sektör işverenlerince işe alınan ve fiilen çalıştırılanların; işe alındıkları tarihten önceki altı aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları, aynı döneme ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları kaydıyla sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır.

Prim teşvikinden yararlanacak sigortalıların; 01.03.2011 ile 31.12.2015 tarihleri arasında işe alınmış olması, 18 yaşından büyük olması, işe alındığı tarihten önceki altı aylık dönemde Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilmiş aylık prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olmaması ve fiilen çalışması gerekmektedir.

Teşvikten yararlanılacak süre, kadın sigortalılar ve 29 yaşından küçük erkek sigortalılarda 24 aydan başlayıp kişilerin Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı işsizlik ve mesleki yeterlilik belgesine sahip olup olmamaları durumuna göre 54 aya kadar çıkabilmektedir. 29 yaşından büyük erkeklerde ise mesleki yeterlilik belgesi veya eğitimi görmüş olanlarda 24 aydan başlayıp Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı olmaları

halinde 30 aya kadar çıkabilmektedir. Mesleki yeterlik belgesi almamış veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi ya da Türkiye İş Kurumunca işgücü yetiştirme kursunu bitirmemiş, ancak Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olanlardan dolayı altı aydır (SGK, 2011).

Söz konusu prim teşvikine ilişkin yasal düzenlemede ilk etapta 31/12/2015 tarihine işe girenlere ilişkin düzenleme yapılmış olsa da sonradan yapılan yasal düzenlemelerle prim teşvikinin uygulanma süresi 31/12/2025 tarihine kadar uzatılmış ve Cumhurbaşkanına söz konusu süreyi 31/12/2026 tarihine kadar uzatabilme yetkisi verilmiştir (İşsizlik Sigortası Kanunu, 1999).

2.3. Engelli İstihdamına Yönelik Teşvik

4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinde 50 ve üzeri çalışanı olan özel sektör işyerlerine %3 engelli çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. Kanun maddesinde işverenlere engelli çalıştırma zorunluluğu ile birlikte engelli istihdamını teşvik amacıyla prim desteği yer almaktadır. Kanunda yer alan zorunluluk kapsamında olsun olmasın engelli istihdam eden işverenlere bu kapsamda çalıştırdıkları sigortalıların prime esas kazancının alt sınırı üzerinden ödemeleri gereken işveren hissesi Hazinece karşılanmaktadır. Ancak, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışan, topluluk sigortasına tabi çalışan, yurtdışında çalışan sigortalılar ile aday çırak, çırak ve öğrencilerden dolayı bu teşvikten yararlanılması mümkün değildir (İş Kanunu, 2003).

3. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Teşviklerin Etkisine Yönelik Araştırmalar

Sosyal sigorta prim teşviklerinin istihdam ve kayıt dışı istihdam üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar, özellikle son yıllarda artış göstermiştir. Bununla birlikte literatürde yer alan çalışmaların önemli bir bölümünün, teşviklerin doğrudan nedensel etkilerini ortaya koyan ampirik analizlerden ziyade, ikincil veriler ve mevcut araştırma bulguları üzerinden yapılan değerlendirmelere dayandığı görülmektedir. Bu durum, teşviklerin etkisine ilişkin sonuçların temkinli bir biçimde ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

Fidan ve Genç'in (2013) "Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği" başlıklı çalışmalarında, gençler (18–29 yaş aralığı) ile ileri yaş grubunda (45 yaş ve üzeri) kayıt dışı istihdam oranlarının görece yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular çerçevesinde, 4447 sayılı Kanunun Geçici 10'uncu maddesi kapsamında uygulanan teşvikin, gençler ve

kadınlar açısından beklenen etkiyi yeterli düzeyde göstermediği değerlendirilmiştir (Fidan ve Genç, 2013).

Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi (BETAM) tarafından yürütülen ve kadınlar, gençler ile mesleki yeterlilik belgesine sahip bireylerin istihdamına yönelik teşvikin 2005 Ocak–2011 Eylül dönemindeki etkilerini inceleyen çalışmada, söz konusu prim teşvikinin kayıtlı istihdamla ilişkili olumlu bir görünüm sunduğu belirtilmiştir. Araştırmada, teşviklerden özellikle sanayi sektöründe, nitelik gerektiren el becerisi yoğun işlerde çalışan kadınların ve nispeten büyük ölçekli firmaların daha fazla yararlandığı; lise altı eğitim düzeyine sahip kadınların kayıtlı istihdamında görece bir artış gözlemlendiği ifade edilmiştir. Bununla birlikte, benzer teşviklerin yaş ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm yeni çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmesinin, kadınlar ve gençlere yönelik teşviklerin ayırt edici etkisini zayıflattığına dikkat çekilmiştir (Uysal, 2013).

Gülmez ve Yalman’ın (2010) “Yatırım Teşviklerinin Bölgesel Kalkınmaya Etkileri: Sivas İli Örneği” başlıklı çalışmasında, teşviklerin araştırmaya katılan firmaların önemli bir bölümü tarafından olumlu değerlendirildiği; üretim, satış ve kârlılık göstergelerinde artışlar gözlemlendiği belirtilmiştir. Ayrıca, inceleme kapsamındaki işletmelerde %82 oranında istihdam artışı bildirildiği ve teşviklerin işletmeler üzerindeki etkilerinin, işletmelerin mevcut personel büyüklüğüyle ilişkili olabileceği ifade edilmektedir (Gülmez ve Yalman, 2010: 247-252).

Özbek’in (2017) “Devlet Teşvikleri ve Hazır Giyim İşletmeleri Üzerine Bir Çalışma” başlıklı araştırmasında, hazır giyim işletmelerinin yaklaşık %70’inin teşvikler hakkında bilgi sahibi olduğu, en fazla yararlanan teşvik türünün ise sigorta prim teşvikleri olduğu ortaya konulmuştur (Özbek, 2017:9).

Şahin’in (2018) “İşverenler perspektifinden Türkiye’de kayıt dışı istihdamın temel belirleyicileri: Bir Ankette Sonuçlar” konulu çalışmasında, işverenleri kayıt dışı istihdama yönelten temel faktörlerin prim maliyetlerinden kaçınma (%40,6), üretim maliyetlerini azaltma (%18,8) ve rekabet gücünü artırma (%13,9) olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, 2008 yılından itibaren prim ve vergi yüklerini azaltmaya yönelik çeşitli teşvikler uygulanmasına rağmen, araştırma kapsamında teşvik uygulamalarından faydalanan işverenlerin oranının %23 olduğu; işverenlerin kayıtlı istihdamla mücadelede doğrudan vergi ve prim yüklerinin azaltılmasına yönelik politikaları daha etkili gördükleri ifade edilmiştir (Şahin, 2018:2068-2069).

Özkaraman'ın (2019) "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Uygulanan İşveren Teşviklerinin Kayıt Dışı İstihdamı Azaltmadaki Rolü" konulu çalışmasında ise 2017-2019 yılları arasında ülkemizde uygulama alanı bulan 19 adet sigorta prim, teşvik ve indiriminin bulunduğu, 2017 ve 2018 yıllarına ilişkin sigorta prim teşvikleri ve desteklerinden yararlananların ne oranda kayıt dışı istihdamı azalttığına yönelik program uygulayıcısı kurumlar tarafından yayınlanan veriler bulunmadığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan açıklamalardan edinilen bilgiler, son 7 yıllık zaman diliminde uygulanan 18 farklı sigorta prim teşvikleri ve desteklerinden yaklaşık 1,7 Milyon işverenin, 11 milyondan fazla sigortalının yararlandığı, parasal boyutta işverenlere desteğin yaklaşık 150 milyar Türk Lirası olduğu, kayıt dışı istihdam oranlarının %34'ler seviyesinin altına çekilmesinde işverenler üzerinde maliyet yükünü azaltmak adına ilgili kurumlar aracılığı ile uygulanan sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin payının olduğu belirtilmiştir. Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda ilgili yasal düzenlemeler ile uygulama alanı bulan sigorta prim teşviki, destek ve indirimlerinin kayıt dışı istihdamı azaltma konusunda etkisinin etki analizleri ile tespiti mümkünken bu konudaki çalışmalar oldukça sınırlı olduğu, sigorta prim teşvikleri ve desteklerinin uygulamadaki faydasını ölçen analizlerin yetersiz olmasına gerekçe olarak birçok farklı teşvikin birlikte uygulanması durumu, teşviklerin birden fazla kurum tarafından farklı ve karmaşık esaslara göre yürütülmesi, finansman kaynaklarının farklı olması ve ölçülecek faydanın uzun vadede izlenmesinin uygun olacağı gerekçe olarak gösterilebileceği, iktisadi ve sosyal etki analizi yapılamaması durumunda sigorta prim teşviki, destek ve indirimlerinden hangilerinin işlevinin yüksek, hangilerinin işlevsiz olduğunun tespiti de mümkün olmayacağı vurgulanmıştır (Özkaraman, 2019:127-133).

Okuyan'ın (2018) "Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Sosyal Güvenlik Prim Teşviklerinin Etkisi" konulu çalışmasında, sosyal güvenlik prim teşvikleri hakkında bilgi sahibi olan ve bu teşviklerden yararlanan işverenlerin kayıt dışı istihdama yönelme eğilimlerinin azalıp azalmadığını belirlemek amacıyla bir anket uygulanmıştır. Bu doğrultuda, İstanbul Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne bağlı Gaziosmanpaşa Sosyal Güvenlik Merkezi'ne başvuran işverenler üzerinde saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, 5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında hizmet akdiyle çalışan sigortalıların kayıt dışı istihdamla mücadelesinde prim teşviklerinin etkisi değerlendirilmiş olup maddenin diğer bentlerinde yer alan sigortalılık türleri kapsam dışı bırakılmıştır. Çalışma kapsamında, kayıt dışı istihdamın azaltılmasında prim teşviklerinin etkisini ölçebilmek için en yaygın şekilde uygulanan dört sosyal güvenlik prim teşvik türü esas alınmıştır. Çalışmada elde edilen bulgular;

Ülkemizde kayıt dışı istihdama yönelten en büyük nedenin ekonomik gerekçeler olduğunu ve bundan en çok küçük ve kurumsallaşmamış işletmelerin etkilendiğini; işverenlerin; “Beş puanlık prim indirimi” ve “Genç, Kadın ve Mesleki Eğitim Belgesine Sahip Kişilerin İstihdamı” hakkındaki teşvikler hakkında bilgi düzeylerinin ve yararlanma düzeylerinin yüksek olduğu; “Engelli İstihdamına Yönelik Teşvik” ve “İşbaşı Eğitim Teşviki” hakkında ise bilgi düzeylerinin ve teşvikten yararlanma oranlarının düşük olduğunu göstermektedir. “Genç, Kadın ve Mesleki Eğitim Belgesine Sahip Kişilerin İstihdamı” hakkında teşvik, işletmelerin ekonomik yükünü en çok alan ve işverenleri kayıtlı istihdama en fazla yönelten teşvik türü olduğu, “Beş Puanlık Prim İndirimi” teşvik türünün ise işverenleri kayıtlı istihdama yönelten ikinci sıradaki teşvik türü olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma kapsamındaki işverenleri kayıtlı istihdama en az yönelten teşvik türleri ise, “Engelli İstihdamına Yönelik Teşvikler” ile “İşbaşı Eğitim Teşviki” hakkındaki teşvikler olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularına göre, kurumsal şirketler, kurumsallaşmamış işletmelere kıyasla sosyal güvenlik prim teşvikleri hakkında daha fazla bilgiye sahip olmakta ve bu teşviklerden daha yoğun şekilde yararlanmaktadır. Söz konusu çalışmada, prim teşvikleri konusunda bilgi düzeyi ve faydalanma oranı yüksek olan işletmelerde kayıt dışı istihdama yönelimin daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, teşviklerin bilinirliğinin artırılması ve bürokratik süreçlerin sadeleştirilmesine yönelik politika yaklaşımlarının, özellikle küçük ve kurumsallaşmamış işletmeler açısından potansiyel olarak daha işlevsel olabileceğine işaret edilmiştir (Okuyan, 2018:73-76).

5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 2008 yılından itibaren prim teşviklerine verilen önemin arttığı; 2011 yılında yürürlüğe giren “Genç, Kadın ve Mesleki Eğitim Belgesine Sahip Kişilerin İstihdamı” teşvikiyle işverenler üzerindeki mali prim yükünün önemli bir kısmının kamu tarafından karşılanmaya başlandığı görülmektedir. Tablo 1.1’de sunulan veriler, 2011 yılı sonrasında kayıt dışı istihdam oranlarında belirgin bir düşüş eğiliminin ortaya çıktığını göstermektedir. Söz konusu teşvikin 2011 yılından itibaren uygulanmaya başlanması ile aynı dönemde kayıt dışı istihdam oranlarında gözlenen düşüş eğiliminin eş zamanlı olarak gerçekleşmesi, literatürde bu teşvikin kayıtlı istihdam üzerindeki potansiyel rolüne ilişkin tartışmaları güçlendiren bir görünüm sunmakta ve bu durumun, teşviklerin kayıt dışı istihdamla mücadeledeki işlevine ilişkin olumlu değerlendirmelerin literatürde daha fazla yer bulmasına katkı sağladığı söylenebilir. Bununla birlikte, bu ilişkinin doğrudan nedensel bir etki olarak yorumlanabilmesi, ampirik etki analizleriyle desteklenmesini gerektirmektedir.

Literatürdeki çalışmalar bir bütün olarak değerlendirildiğinde, teşviklerin karmaşık yapısı ve bürokratik süreçlerin yoğunluğu, bilinirlik ve yararlanma düzeyi üzerinde sınırlayıcı bir unsur olarak öne çıkmaktadır (Özbek, 2017; Okuyan, 2018; Şahin, 2018; Özkaraman, 2019). Ayrıca, büyük ve kurumsal firmaların teşviklerden daha fazla yararlandığı; sanayi ve hazır giyim gibi iş gücü yoğun sektörlerde teşviklerin kullanımının daha yaygın olduğu görülmektedir (Uysal, 2013; Özbek, 2017). Fidan ve Genç (2013) teşviklerin istenilen etkiyi göstermediğini savunurken, daha sonraki çalışmalar özellikle kadınlar, gençler ve mesleki yeterliliğe sahip gruplar açısından teşviklerin kayıtlı istihdamla ilişkili olumlu sonuçlar üretebildiğine dikkat çekmektedir (Uysal, 2013; Okuyan, 2018). Bu farklılaşmanın; teşviklerin uygulama süresi, bilinirliği ve kapsadığı sigortalı sayısındaki artış çerçevesinde değerlendirilmesi, söz konusu teşviklerin kayıt dışı istihdamla mücadeledeki potansiyel rolüne ilişkin tartışmaları güçlendiren bir görünüm sunduğunu göstermektedir.

SONUÇ

Kayıt dışı ekonominin iş gücü piyasasındaki karşılığı olarak karşımıza çıkan kayıt dışı istihdam; sosyal güvenlik hukuku açısından niteliği itibarıyla yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücretlerinin hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi olarak tanımlamaktadır. Türkiye’de kayıt dışı istihdamın ölçümü TÜİK’in “Hane Halkı İş Gücü Anketleri” vasıtasıyla yapılmaktadır. Türkiye’de kayıt dışı istihdam 2002 yılında %52 seviyelerinde iken 2024 yılında %26 düzeylerine gerilediği görülmektedir.

Literatürde yer alan çalışmalar, kayıt dışı istihdamın oluşumunda gelir adaletsizliği, yoksulluk, düşük eğitim seviyesi ve düşük katma değerli iş gücü yapısının belirleyici unsurlar arasında yer aldığına işaret etmektedir. Bunun yanı sıra artan işsizlik, göç hareketleri ve bölgesel eşitsizliklerin de hem çalışanları hem de işletmeleri kayıt dışı istihdam biçimlerine yöneltebilen yapısal faktörler arasında değerlendirildiği görülmektedir.

Türkiye’de kayıt dışı istihdamın temel nedenlerinden biri olarak ekonomik unsurlar öne çıkmaktadır. İşverenlerin, çalışanların prime esas kazançları üzerinden ödemekle yükümlü oldukları sosyal sigorta ve işsizlik sigortası prim oranlarının yüksekliği, işgücü maliyetlerini artıran önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, işverenler üzerindeki mali yükün azaltılması amacıyla sosyal güvenlik prim teşvikleri uygulanmaktadır.

Ülkemizde uygulanan sosyal güvenlik prim teşviklerinin temel hedefleri arasında istihdamın desteklenmesi ve kayıt dışı istihdamın azaltılması yer almaktadır. Ancak, sosyal güvenlik prim teşviklerinin kayıt dışı istihdam üzerindeki etkilerinin ölçülmesine yönelik ampirik çalışmaların literatürde sınırlı olduğu görülmektedir. Mevcut çalışmalar, kayıt dışı istihdamın özellikle küçük ve kurumsallaşmamış işletmelerde daha yoğun olduğunu; bu işletmelerin prim teşviklerine ilişkin bilgi düzeylerinin ve teşviklerden yararlanma oranlarının, büyük ve kurumsal firmalara kıyasla daha düşük seyrettiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, teşvik düzenlemelerinin sayıca fazla olması ve uygulama esaslarının karmaşıklığı, teşviklerin bilinirliği ve uygulanabilirliği üzerinde sınırlayıcı bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Literatürde yer alan bazı çalışmalar, işverenlerin prim yükünü önemli ölçüde azaltan “Genç, Kadın ve Mesleki Eğitim Belgesine Sahip Kişilerin İstihdamı”na yönelik teşvikin, diğer teşvik türlerine kıyasla daha fazla öne çıktığını göstermektedir. Bununla birlikte, bu bulguların doğrudan nedensel bir ilişki kurmaktan ziyade, teşviklerin kayıtlı istihdamla ilişkisine dair değerlendirmeler sunduğu dikkate alınmalıdır. Literatürdeki genel eğilim, sosyal güvenlik prim teşviklerinden haberdar olan ve bu teşviklerden yararlanan işletmelerde kayıt dışı istihdama yönelme eğiliminin görece daha düşük seyredebileceğine işaret etmektedir. Bu durum, teşviklerin kapsamının, erişilebilirliğinin ve bilinirliğinin artırılmasının, kayıt dışılıkla mücadeleye yönelik politika tartışmaları açısından önemli bir değerlendirme alanı sunduğunu göstermektedir. İkincil çalışmalarda sıklıkla vurgulandığı üzere, Türkiye’de uygulanan prim teşvikleri kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yönelik potansiyel bir politika aracı olarak ele alınmakta; ancak teşviklerin karmaşık yapısı, bürokratik süreçlerin yoğunluğu ve bilgi eksikliği, bu mekanizmaların etkinliğini sınırlayan faktörler arasında değerlendirilmektedir. Özellikle küçük ve kurumsallaşmamış işletmelerin daha kolay erişebileceği, sade ve uzun vadeli teşvik mekanizmalarının, kayıtlı istihdamın desteklenmesi açısından daha işlevsel olabileceği literatürde dile getirilmektedir.

Bununla birlikte, sosyal güvenlik prim teşviklerinin kayıt dışı istihdamla mücadelede tek başına yeterli bir politika aracı olmadığı literatürde yaygın olarak kabul edilmektedir. Teşviklerin etkinliğinin artırılabilmesi için denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi, kurumlar arası veri paylaşımının artırılması ve işverenlere yönelik bilgilendirme faaliyetlerinin yaygınlaştırılması gerekmektedir. Bu bağlamda, sosyal güvenlik prim teşviklerinin bütüncül bir istihdam ve sosyal politika çerçevesi içerisinde ele alınması, kayıt dışı istihdamla mücadeleye yönelik politika hedeflerine ulaşılmasına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Azaklı, S. B. (2009). *Türkiye’deki Kayıt Dışı İstihdam ve Ekonomik Boyutu*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman, ss. 32-33.
- Başbakanlık. (2006). *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi*. Resmi Gazete. (04.10.2006) ss.1-8.
- Candan, M. (2007). *Kayıt Dışı İstihdam, Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı Ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkileri*. Uzmanlık Tezi, İŞKUR, Ankara, ss. 14-82.
- Kılıç C. *Teşvik et, ceza yok, ödül var!*. Milliyet. (23.11.2015)
- Çelik, E. ve Güney, A. (2017). *Kayıt Dışı İstihdam Olgusu ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam*. İktisadiyat Dergisi, 1(1):231-233
- Fidan, H. ve Genç, S. (2013). *Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5 (9): 138-150.
- Gülmez, M. ve Yalman, İ.N. (2010). *Yatırım Teşviklerinin Bölgesel Kalkınmaya Etkileri: Sivas İli Örneği*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Üniversitesi Dergisi, 24 (2):247-252.
- Güloğlu, T. (2005). *Türkiye’de Kayıt Dışı istihdam Gerçeğine Bakış*. Cornell University, ss.2-27.
<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1008&context=intlvf> (10.04.2018)
- İş Kanunu, (2003), Md.30.
- İşsizlik Sigortası Kanunu, (1999), Md.50, Gmd.10.
- Kamaloğlu, N.Ç. (2014). *Kayıt Dışı İstihdam ve Türkiye’de Uygulanan Mücadele Politikalarının Değerlendirmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, ss.36-132.
- Karaarslan, E. (2010). *Kayıt Dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği*. Mali Hizmetler Derneği, Ankara, Yayın No: 7. ss. 43-112.
- Metin, Ş. (2011). *Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emekinin Durumu: Türkiye’de Ev- Eksenli Çalışma*. Uzmanlık Tezi, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara. ss.75.
- Okuyan, M. E. (2018). *“Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Sosyal Güvenlik Prim Teşviklerinin Etkisi”*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, ss.73-76
- Oktar, M. K. (2004). *Kayıt Dışı İstihdam ve Sosyal Güvenlik*. Türkiye Barolar Birliği Dergisi. 0(53):1
- Özbek, A. (2017). *Devlet Teşvikleri ve Hazır Giyim İşletmeleri Üzerine Bir Çalışma*. Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi. 1 (1):9
- Özkaraman, A. B. (2019). *“Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Uygulanan İşveren Teşviklerinin Kayıt Dışı İstihdamı Azaltmadaki Rolü”*, Yüksek

Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, ss.127-133

SGK. <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/e3f8021f-6c7e-49a7-a51a51d79a187ada/> Genel-Bilgi-2025-02-11-02-11-14, (20.11.2025)

SGK. *Kayıt Dışı İstihdam Oranı*. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari/kayitdisi_istihdam_orani (25.01.2018)

SGK. (2011). *6111 Sayılı Kanunla Yapılan Sigorta Prim Desteği Düzenlemelerine İlişkin 2011-45 Sayılı Genelge*. Sosyal Güvenlik Kurumu, Ankara.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, (2006).

ŞAHİN, M. (2018). “İşverenler Perspektifinden Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Temel Belirleyicileri: Bir Anketten Sonuçlar”, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11:3, ss.2068-2069.

Tozan, C. (2014). *İzin Almadan Yabancı İşçi Çalıştırması*. Yaklaşım Dergisi. 22(253)

<http://uye.yaklasim.com/MagazineContent.aspx?ID=22296> (10.04.2018)

TUİK.<https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=sosyal%20g%C3%BCvenlik%20kurulu%C5%9Funa%20kay%C4%B1tl%C4%B1%20olmayanlar&dil=1>,(20.11.2025)

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği. (1994). *1993 Yılı Ekonomik Raporu*. TOBB Yayını No:285, Ankara, ss.126.

Uysal, G. (2013). *Kadın İstihdamına Verilen Teşvikler İşe Yarıyor*. Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi Araştırma Notu 151, İstanbul.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, (2003).

Yertüm, U. (2015). *Kayıt Dışı İstihdam Edilenlerin Sosyo-Ekonomik Boyutlarına İlişkin Beyazıt Meydanında Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, ss.65.

Yılmaz, H. (2015). *Gaziantep Kayıt Dışı İstihdam: Etkileri ve Çözüm Öneriler*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, ss.18-35.

İŞ KAZALARI NETİCESİNDE TALEP EDİLEBİLECEK TAZMİNATLAR

Seda ÖZGÜL EKİZ
Sosyal Güvenlik Denetmeni

Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi

Özet

İş kazası sonucunda sigortalının bedensel zarara uğraması ya da ölmesi durumunda sigortalı ve hak sahiplerine Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlık yardımları, sürekli iş göremezlik geliri, geçici iş göremezlik ödeneği, cenaze ve evlenme ödenekleri, ölüm geliri gibi yardımlar yapılmaktadır. Fakat kazalının ya da kazalının ölümü halinde yakınlarının, bu sayılanlar dışında da zararları doğabilmektedir. İşverenin işçiyi koruma ve gözetim yükümlülüğüne aykırı davranışı neticesinde yaşanan iş kazaları sonucunda ortaya çıkan ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararlar için Türk Borçlar Kanunu'nun 55. maddesi kapsamında maddi tazminat; 56. Maddesi kapsamında manevi tazminat ve 53. Maddesi kapsamında da destekten yoksun kalma tazminatı talep edilebilmektedir.

Bu çalışmada, iş kazası kavramı ve iş kazası durumunda işverenin hukuki sorumluluğu açıklanarak, iş kazası durumunda işçinin ve yakınlarının talep edebilecekleri maddi tazminat, manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Kazası, Maddi Tazminat, Manevi Tazminat, Destekten Yoksun Kalma Tazminatı.

COMPENSATION FOR WORKPLACE ACCIDENT

Abstract

In case the insured suffers bodily harm or dies as a result of a work accident, the Social Security Institution provides benefits such as health benefits, permanent disability income, temporary disability benefit, funeral and marriage benefits, and death benefit to the insured and their beneficiaries. However, in case of death of the accident victim or his/her relatives, damages other than those listed may arise. Financial compensation within the scope of Article 55 of the Turkish Code of Obligations for damages that occur as a result of work accidents that occur as a result of the employer's behavior contrary to its obligation to protect and supervise the employee and that are not covered by the Social Security Institution; Non-pecuniary damages can be claimed within the scope of Article 56, and compensation for loss of support can be claimed within the scope of Article 53.

In this study, the concept of work accident and the legal liability of the employer in case of a work accident are explained, and the material compensation, non-pecuniary compensation and loss of support compensation that the worker and his/her relatives can claim in case of a work accident are discussed.

Keywords: Work Accident, Material Compensation, Non-pecuniary Compensation, Compensation for Lack of Support.

GİRİŞ

İş kazaları, çalışma yaşamının en önemli ve güncelliğini koruyan sorunlarından biri olarak, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Yaşanan bir iş kazası, sadece kaza geçiren işçiyi değil; aynı zamanda kazalının hak sahiplerini, kazalıdan destek gören kişileri, kazalının yakınlarını, işverenleri, çalışma hayatını dolayısıyla toplumu etkileyen bir sorun meydana getirmektedir.¹

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayınlanan istatistikler incelendiğinde, iş kazalarının yıllar itibariyle gösterdiği artış endişe verici düzeydedir. Nitekim 2016 yılı verilerinde, iş kazasına maruz kalan bağımlı çalışan sigortalı sayısı 268.068, aynı yıl içinde yaşamını yitiren sigortalı sayısı ise 1.405 olarak bildirilmiştir. 2017 yılına gelindiğinde kaza geçiren sigortalı sayısının 359.653'e; iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısının ise 1.633'e yükseldiği görülmektedir. 2018 yılı istatistiklerinde de benzer şekilde 430.985 iş kazası ve 1.541 ölüm vakası kaydedilmiştir. 2019 yılında gerçekleşen 422.463 iş kazasında 1.147 sigortalı hayatını kaybetmiş; 2020 yılında ise 384.262 iş kazası meydana gelmiş ve 1.231 sigortalı yaşamını yitirmiştir. 2022 yılında toplam 588.823 iş kazası meydana gelmiş, 1.525 sigortalı yaşamını kaybetmiştir. 2023 yılında ise toplam 681.401 iş kazası gerçekleşmiş; iş kazası kaynaklı ölüm sayısı 1.966 olarak açıklanmıştır. 2024 yılına gelindiğinde bu sayıların iş kazası geçiren bağımlı çalışan sigortalı sayısının 733.646 ve iş kazası neticesinde yaşamını yitiren sigortalı sayısının da 1897 olduğu görülmektedir². Bu veriler, uzun yıllardır süregelen vahim tablonun günümüzde de devam ettiğini göstermektedir.

İş kazası neticesinde ortaya çıkan sonuçlar; sosyal güvenlik hukuku yönünden değerlendirildiğinde farklı; iş hukuku bakımından, özellikle işveren aleyhine açılan davalar açısından ele alındığında ise

¹ Çalışmamızda kullanım yerine göre, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer verilen düzenlemelerden bahsedilirken "işçi", 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer verilen düzenlemelerden bahsedilirken "sigortalı" kavramları kullanılmıştır. Kaza geçiren sigortalı işçi yerine kısaca "kazalı" kavramı tercih edilmiştir. Çalışmamızda ayrıca kullanım yerine göre "hak sahibi", "destekten yoksun kalan/desteklenen" ya da "yakın" kavramları kullanılmıştır. Hak sahibi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda tanımlandığı haliyle; "Sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babasını" ifade eder. "Destekten yoksun kalan" ise Türk Borçlar Kanunu'nun 53. Maddesinde bahsedildiği üzere, kazalının ölümünden önce fiili ve sürekli şekilde, kısmen ya da tamamen bakım desteği sağladığı kişiyi ifade eder. "Yakın" ise, çok daha kapsayıcı, geniş bir kavram olmakla beraber, Türk Borçlar Kanunu'nun 56. Maddesinde manevi tazminat başlığında yer verilen bir kavramdır. İşçinin yakınlarından anlaşılması gereken aile bağı zorunluluğu değil, işçinin ölümü sebebiyle gerçekten acı ve elem duyan kimselerdir.

² SGK İstatistik Yıllıkları, <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/> (Çevrimiçi), Erişim Tarihi: 30.11.2025.

farklı hukuki sonuçlar doğurmaktadır. İş kazası geçiren sigortalıya ya da kazalının ölümü halinde yakınlarına Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, hak sahiplerine ölüm geliri, cenaze ve evlenme ödenekleri ve sağlık hizmetleri sağlanmaktadır. Fakat kazalı ya da yakınlarının zararları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanan bu yardımların üzerinde olabilmektedir. Dolayısıyla işçi, işverenin gözetme yükümlülüğüne aykırı davranışı neticesinde başına gelen iş kazası nedeniyle uğramış olduğu bedensel zararlarının tazminini Türk Borçlar Kanunu m. 55 kapsamında talep edebilir. İşçi ve yakınları, koşulları olduğu takdirde, uğranılan manevi zararın tazminini de Türk Borçlar Kanunu m. 56 kapsamında talep edebilir. Ayrıca işçinin ölümü halinde, işçinin desteğinden yoksun kalanlar da Türk Borçlar Kanunu m. 53 kapsamında Destekten Yoksun Kalma Tazminatı talep edebilirler.

Çalışmamızda, öncelikle iş kazası kavramı açıklanmaya çalışılmış, ardından iş kazası neticesinde işverenin hukuki sorumluluğu ele alınmıştır. İş kazaları sonucunda talep edilebilecek tazminat türleri; hukuki dayanakları, uygulamadaki yansımaları ve Yargıtay içtihatları incelenmiş; iş kazasının taraflar açısından doğurduğu hukuki sonuçların değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

1. İŞ KAZASI KAVRAMI

İş kazası, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun³ 13. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre iş kazası; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, kendi adına ve hesabına çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, işveren tarafından sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelen, sigortalıyı bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaydır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun⁴ 3. Maddesinde de iş kazası; “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” şeklinde tanımlanmıştır.

Öğretide iş kazası, “sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve

³ RG. 16.06.2006, 26200.

⁴ RG. 30.06.2012, 28339.

dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan bir olay” olarak tanımlanmıştır⁵.

İş kazasının unsurları, sigortalının kazaya uğraması, kazanın belirli durumlarda meydana gelmesi, sigortalının kaza neticesinde bedensel ya da ruhsal açıdan zarara uğraması ve kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması olarak sayılabilir.⁶

İş kazasının yalnızca işyerinde meydana gelen olaylarla sınırlı olmadığı ortadadır. İşçinin işyeri dışındaki görevlendirmeler sırasında asıl işini yapmaksızın geçirdiği zamanlarda yaşayabileceği kazalar, işveren tarafından sağlanan ulaşım araçlarında ortaya çıkan kazalar veya emziren kadın sigortalının süt izni süreleri içerisinde yaşayabileceği kazalar, iş kazası kapsamında değerlendirilmektedir. Bu durum, kanunun işçi haklarının korunmasına yönelik kapsamlı yaklaşımını açıkça göstermektedir⁷.

İş kazası neticesinde sigortalıya ve hak sahiplerine sağlanan haklar 5510 Sayılı Kanun’un 16 ila 20. Maddelerinde düzenlenmiş olup, bunlar: “Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi; sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması; iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması; gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi; iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi” şeklinde sayılmıştır⁸. Sosyal Güvenlik Kurumu’nca sağlanan söz konusu yardımlar için herhangi bir sigortalılık süresi ya da prim ödeme gün sayısı aranmadığından; çalışmaya başladığı ilk günde iş kazası geçiren sigortalı için de bahsi geçen hak ve yardımlar uygulanacaktır⁹.

Ancak söz konusu yardım ve ödemeler götüre niteliğinde olduğundan, her zaman sigortalının maruz kaldığı zararı tam olarak karşılayamamaktadır. Bu sebeple Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından

⁵ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 20. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2024, s. 391.

⁶ İş Kazasının Unsurları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel, Okur, Caniklioğlu, ss- 391-410; A. Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, Ender Gülver, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 22. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023, ss- 364-388; Haluk Hadi Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024, ss- 106-117; Müjdat Şakar, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Gözden Geçirilmiş 15. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2024, ss- 267-269.

⁷ Sema Deniz Özkan Koç, “Madde 13”, Sosyal Sigortalar Hukuku Şerhi Cilt I, Ed. Ali Nazım Sözer, Nurşen Caniklioğlu, Mahmut Kabakcı, 1. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara 2024, s. 465-466.

⁸ İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından Sağlanan Yardımlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel, Okur, Caniklioğlu, ss- 423-445; Tuncay, Ekmekçi, Gülver, ss- 400-411; Kadir Arıcı, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 2. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2022, ss- 341-349; Haluk Hadi Sümer, Sosyal Güvenlik Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2023, ss- 160-175.

⁹ Sümer, s.160.

karşılanamayan zararlar için kazalı ya da ölümü halinde destekten yoksun kalanlar, işverene başvurabilmektedir¹⁰. Bu noktada işverenin kazalıya ya da yakınlarına karşı iş kazasından doğan sorumluluğu, Sosyal Güvenlik Kurumu’nca karşılanmayan zararlara ilişkindir¹¹. 5510 Sayılı Kanun’un 21. Maddesi’nde yer alan düzenlemeyle Sosyal Güvenlik Kurumu da kazalı ya da hak sahiplerine yaptığı ödemeleri, kusurlu olması halinde, işverenden rücu edebilir.¹²

1.1. İş kazası Neticesinde İşverenin Hukuki Sorumluluğu

İşverenin iş kazasından doğan hukuki sorumluluğunun yasal dayanağı, kural olarak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 417. Maddesinden almaktadır. Buna göre;

“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

Mezkûr maddede düzenlenen, işverenin işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğüdür. Dolayısıyla işveren bu yükümlülüğünü, hiç veya gereği gibi yerine getirmediği takdirde, Türk Borçlar Kanunu’nun 112. Maddesinde düzenlenen sözleşmeye aykırılık hükümlerine göre sorumlu olacaktır.¹³ İş kazası neticesinde, işçi zararının tazminini

¹⁰ Seracettin Göktaş, Canan Erdoğan, “İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında Zamanaşımı Başlangıcının Tespiti Sorunu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2024/II, S. 52, s. 53.

¹¹ Tuncay, Ekmekçi, Gülver, s. 362.

¹² Kurumun işverene rücu hakkı için ayrıntılı bilgi için bkz. Orhan Ersun Civan, “İş Kazası veya Meslek Hastalığından doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 64, S.3, 01.09.2015, ss- 531-594; Orhan Ersun Civan “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 64, S.4, 01.12.2015, ss- 1015-1070.

¹³ Nurşen Caniklioğlu, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu”, Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s. 39.

sözleşmeye aykırılık hükümlerine dayandırabileceği gibi; Türk Borçlar Kanunu'nun 49. Maddesinde düzenlenen haksız fiil hükümlerine de dayandırabilir. Ancak sözleşmeye aykırılık hükümlerine başvurmak, işçinin lehine olacaktır. Haksız fiil hükümlerine göre, işçinin işverenin kusurlu olduğunu ispat etmesi gerekirken (TBK. m. 50); sözleşmeye aykırılık hükümlerinde ise işverenin kendi kusursuzluğunu ispat etmesi gerekir. (TBK. m. 72) Zamanaşımı bakımından da haksız fiil dava zamanaşımı süresi iki yıl ile sınırlı kalırken (TBK. m.72); sözleşmeye aykırılık halinde dava zamanaşımı süresi on yıl olacaktır. (TBK, m. 146)¹⁴

İş kazası durumunda işverenin sorumluluğunun hukuki niteliği konusunda, öğretide fikir birliği bulunmamaktadır. İşverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğunu ileri süren görüşler olmakla birlikte¹⁵, hakim olan diğer görüş ise işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğu yönündedir.¹⁶

Yargıtay'ın bu hususta farklı dönemlerde farklı yönde görüşleri mevcut olmakla birlikte, güncel kararlarında kusur sorumluluğu görüşüne katıldığı görülmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiş olduğu bir kararında bu durumu aynen şu şekilde ifade etmektedir: “Bir olayın iş kazası olarak nitelendirilmesi, işverenin her durumda bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez. Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında bir iş kazasından işverenin sorumlu olması için, işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı veya ihmal göstermesi sonucu kaza meydana gelmiş olmalıdır. Diğer bir deyişle... işverenin kusurunun kanıtlanmış olması gerekir”¹⁷.

Hukukumuzda kusur sorumluluğu asıl olup, kusursuz sorumluluk istisnadır ve Kanunda açıkça düzenlenmediği takdirde, kusursuz sorumluluk söz konusu değildir¹⁸.

Öte yandan İşverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olarak kabul edildiği istisnai durum ise; Türk Borçlar Kanunu'nun 71. Maddesinde düzenlenen “tehlike sorumluluğu”dur. Anılan maddede, “önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen

¹⁴ Sarper Süzek, Süleyman Başterzi, İş Hukuku, 24. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2024, s. 443; Caniklioğlu, s. 48-49.

¹⁵ Tankut Centel, “Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 24, Aralık 2011, s. 16.

¹⁶ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 402; Süzek, Başterzi, s. 435-436; Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 332.

¹⁷ YHGK, 12.02.2014, E. 2013/21-586, K. 2012/95.

¹⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 402.

sorumludur.” denilmektedir. Kanun lafzında her ne kadar açıkça kusursuz sorumluluk ifadesine yer verilmemiş olsa da, hükmün anlamı ve amacından kusursuz sorumluluk halini düzenlediği doktrinde ifade edilmektedir. Buna göre önemli ölçüde tehlike arz eden işyerlerinde meydana gelen iş kazası neticesinde ortaya çıkan zarardan dolayı işveren, kazalı işçiye ve hak sahiplerine karşı kusursuz dahi olsa sorumlu olacaktır¹⁹. Tehlike sorumluluğunda işverenin kurtuluş kanıtı getirerek sorumluluktan kurtulma imkânı bulunmamaktadır. Öte yandan mücbir sebep, üçüncü kişinin ya da zarara uğrayanın ağır kusuru gibi genel olarak sorumluluğu kaldıran haller söz konusu olduğunda ise sorumluluk ortadan kalkacaktır²⁰.

1.2. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Kapsamı

İşverenin iş kazasından dolayı sorumlu tutulabilmesi için, işçiye koruma ve gözetme borcunu yerine getirdiğini; bir başka ifadeyle kazanın meydana gelmesinde herhangi bir kusurunun bulunmadığını ortaya koyması gerekmektedir. İşverenin işçiye koruma borcu kapsamında alması gereken önlemler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Bu nedenle işverenin, iş kazası neticesinde sorumluluktan kurtulabilmesi için söz konusu Kanunda öngörülen yükümlülüklerin tümünü yerine getirmiş olması zorunludur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. maddesinde "İşverenin Genel Yükümlülüğü"; 5. maddesinde "Risklerden Korunma İlkeleri" 10. maddesinde "Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma" 19. maddesinde "Çalışanların Yükümlülükleri" düzenlenmiştir. İşverenin bu yükümlülüklerden herhangi birine aykırı hareket etmesi hâlinde, bu durum işveren bakımından kusur oluşturacaktır.

Yargıtay güncel kararlarında işçi ve işverenin yükümlülüklerini şu şekilde özetlemektedir:

“İşçi ve işverenin hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sıkı iş ilişkisi, işçi yönünden işverene içten bağlılık (sadakat borcu), işveren yönünden işçiye korumak ve gözetmek borcu şeklinde ortaya çıkar. Gerçekten işçi, işverenin işi ve iş yeri ile ilgili çıkarlarını korumak, çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, buna karşı işveren de işçinin kişiliğine saygı göstermek, işçiye korumak, iş yeri tehlikelerinden zarar görmemesi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini

¹⁹ Gaye Baycık, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, 2013/3, s. 13.

²⁰ Erhan Adal, “Yeni Borçlar Kanunu’nda Düzenlenen Tehlike Sorumluluğu Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı, 2014, C. 20, s. 934.

almak, işçinin özlük hakları ve diğer maddi çıkarlarının gerektirdiği uygun bildirimlerde ve davranışlarda bulunmak, işçinin çıkarına aykırı davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür.”²¹.

Kanunda işverenin genel yükümlülüğüne ilişkin herhangi bir sınırlandırmaya gidilmemiştir. Bu kapsamda, işverenin “her türlü önlemi” alma yükümlülüğünün bulunduğu açıkça belirtilmiştir. Bu nedenle, Yargıtay kararlarında da ifade edildiği üzere, işverenin yalnızca mevzuatta yer alan tedbirlerle yetinmemesi gerektiği; aklın, bilimin ve teknolojinin gerektirdiği tüm önlemleri almakla yükümlü olduğu açıktır²². Dolayısıyla işveren, meydana gelen bir iş kazasında, “her türlü önlemi” almadığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda sayılan yükümlülüklerini tam olarak yerine getirmediği takdirde, işçiyi koruma ve gözetme borcunu yerine getirmemiş olacak ve yaşanan olayda kusurlu sayılacaktır. İşverenin kusurlu sayılabilmesi için ayrıca, işverenin kusuru ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağı olması gerekmektedir.

İş kazası geçiren sigortalıya ya da kazalının ölümü halinde yakınlarına Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, hak sahiplerine ölüm geliri, cenaze ve evlenme ödenekleri ve sağlık hizmetleri sağlanmaktadır. Fakat kazalı ya da yakınlarının zararları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanan bu yardımların üzerinde olabilmektedir. İş Kazasına dayalı tazminat davalarında amaç zararlandırıcı olaya maruz kalan sigortalı veya hak sahibinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşılanmayan maddi ve manevi zararlarının giderilmesine ilişkindir²³. Dolayısıyla işçi veya yakınları, şartların varlığı halinde, iş kazası nedeniyle uğramış olduğu zararlarının tazmini için işverenden, maddi tazminat, manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilirler.

2. MADDİ TAZMİNAT

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işçinin iş kazası neticesinde uğradığı bedensel zararlar neticesinde malvarlığında meydana gelen eksilmeyi giderecek herhangi bir tazminat düzenlenmemiştir. Bu sebeple iş kazası neticesinde söz konusu olacak olan maddi tazminat hakkında da Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri uygulanmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 49. Maddesine göre; “Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle

²¹ Y10HD, 24.12.2024, E. 2024/2739, K. 2024/13636.

²² Caniklioğlu, s. 49; Y10HD, 30.04.2024, E. 2023/3946, K. 2024/4687.

²³ Y10HD, 08.03.2022, E.2021/8927, K.2022/3150.

yükümlüdür.” hükmü mevcuttur. İş kazası neticesinde kazalı, kazanç kaybına uğrar ve bu kazanç kaybının maddi tazminatla karşılanması gerekir. Tazminat ile karşılanması gereken bu zarar; iş kazası neticesinde yaralanma, herhangi bir organın kopması, kırılması; görme ya da işitme duyularının azalması veya yitirilmesi, kalp krizi geçirilmesi şeklinde olabileceği gibi, kişinin ruhsal durumunun bozulması, psikolojik rahatsızlıklarının oluşması gibi de ortaya çıkabilmektedir. Tüm bu hususlar, beden bütünlüğünün ihlali sayılmaktadır²⁴. Maddi tazminat ile amaçlanan, işçi iş kazası yaşamasaydı hangi maddi durumda olacak idiyse, o durumda olmasını sağlamaktır. Dolayısıyla hükmedilecek tazminat, işçinin zenginleşmesine ya da fakirleşmesine sebep olmayacak bir tutar olarak hesaplanmalıdır. İş kazası neticesinde verilecek olan maddi tazminat miktarının nasıl belirleneceği yönünde mevzuatta özel bir düzenleme olmamakla birlikte, Yargıtay içtihatları ile saptanmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu 55. Maddesinde de; “Destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, bu Kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltılamaz.” hükmü bulunmaktadır.

İş kazası neticesinde kazalı işçiye ya da hak sahibine, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanan birçok hak mevcuttur. Söz konusu haklar 5510 sayılı Kanun’un 16. Maddesinde sayılmıştır. Fakat iş kazası neticesinde, kazalının sigorta tarafından karşılanamayacak zararlarının da söz konusu olabileceği göz önünde bulundurulmakta ve bunlardan kusuru bulunan işveren sorumlu tutulmaktadır. Nitekim iş kazası neticesinde talep edilen maddi tazminat, sosyal sigorta tarafından karşılanan haklar dışında kalan zararların ödetilmesi ilkesine dayanmaktadır²⁵. Borçlar Kanunu’nun 55. Maddesi gereğince, Kurumca rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemelerinin, işçiye ödenmesi gereken miktardan indirilmesinin yasaklandığı açıktır. Kurum tarafından işverene rücu edilemeyen tutarların, hesaplanan tazminattan indirilemeyeceğine ilişkin hükmün Anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle Anayasa Mahkemesine başvuru yapılmış fakat Anayasa Mahkemesi söz konusu hükmün Anayasaya aykırı olmadığı sonucuna varmıştır. Yüksek Mahkeme, bu hükmün sosyal hukuk devleti ilkesiyle çelişmediğini, 5510 sayılı Kanun

²⁴ Süzek, Başterzi, İş Hukuku, s. 450.

²⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 407; Seracettin Göktaş, Canan Erdoğan, “İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında Zamanaşımı Başlangıcının Tespiti Sorunu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2024/II, S. 52, s. 60.

uyarınca Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan ödemelerin, iş kazası geçiren sigortalıya veya hak sahiplerine yönelik sosyal güvenlik yardımı niteliğinde olup işverenin tazminat borcunun yerine geçmediğini; sosyal güvenliği sağlama yükümlülüğü gereği yapılan bu ödemelerin tazminat borcunu ikame amacı taşımadığını ve sonuç olarak bunların işverene karşı açılan tazminat davasında zarardan indirilememesinin Anayasa'ya aykırılık teşkil etmediğini belirtmiştir²⁶.

Dolayısıyla, kusur bulunan işveren tarafından işçiye ödenecek olan maddi tazminat tutarı belirlenirken, Sosyal Güvenlik Kurumu 5510 sayılı Kanun'un 21 ve 23. Maddelerine istinaden işverene rücu edecekse, rücu edilen miktar işçiye ödenecek olan maddi tazminat tutarından düşülecek; eğer Kurum tarafından işverene rücu edilmiş bir ödeme yoksa, işçiye ödenecek olan tazminattan indirilmeyecektir²⁷. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararın ödetilmesine ilişkin davalarda (tazminat davaları) öncelikle haksız zenginleşmeyi ve mükerrer ödemeyi önlemek için Kurum tarafından sigortalıya bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin tazminattan düşülmesi gerektiği Yargıtay'ın oturmuş ve yerleşmiş görüşlerindendir²⁸.

2.1. Maddi Tazminatın Belirlenmesinde Dikkate Alınacak Ölçütler

Maddi tazminat tutarı belirlenirken, birçok değişken göz önünde bulundurulmaktadır. Kazalının meslekte kazanma gücü kaybı oranı, kazalının yaşı, iş görebilme çağı ve bakiye ömür süresi, aldığı ücret, kazadaki kusur oranı ve kaçınılmazlık olup olmadığı hususları, maddi tazminat belirlenirken dikkate alınan ölçütlerdir.

2.1.1. Meslekte Kazanma Gücü Kaybı

Meslekte kazanma gücü kayıp oranı, 11.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kayıp Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'ne²⁹ göre hesaplanmaktadır. İş kazasından kaynaklanan maddi tazminatın belirlenmesi için, öncelikle meslekte kazanma gücü kaybının diğer bir ifadeyle maluliyet (iş göremezlik) oranının belirlenmesi gerekmektedir. Bu sayede, işçinin tam iş görebilir halde iken elde edebileceği kazancın, iş kazası neticesinde hangi oranda azalma göstereceği belirlenebilmektedir.

²⁶ AYM, 28.11.2013, E.2013/74, K.2013/143, RG. 09.05.2014, 28995.

²⁷ Çelik, Caniklioglu, Canbolat, Özkaraca, s. 409.

²⁸ Y10HD, 15.03. 2022, E. 2021/8608, K.2022/3591.

²⁹ RG. 11.10.2008, 27021.

2.1.2. İş Görebilme Çağı ve Yaşam Süresi

Maddi tazminatın belirlenmesinde kullanılan bir diğer ölçüt de iş görebilme çağı ve yaşam süresidir. İşçinin muhtemel yaşam süresi, diğer bir ifadeyle bakiye ömür süresi, ülkemize özgü ve güncel verileri içeren TRH-2010 adı verilen “Ulusal Mortalite Tablosu” ile belirlenmektedir.³⁰ İş görebilme çağı, işçinin mesleki faaliyetlerini sürdürerek kazanç elde edebileceği çağı ifade etmektedir.³¹ Yargıtayın yerleşik içtihatlarına göre işçinin iş görebilme çağı 60 yaş olarak kabul edilmiştir. Öte yandan, 60 yaşın üzerinde olup çalışmaya devam eden ve kaza geçiren kişiler için iş görebilme çağı hesabında 60 yaş yerine, fiilen emekli olunan yaş dikkate alınmaktadır³².

2.1.3. Ücret

İş kazası neticesinde ödenecek olan maddi tazminat, işçinin kazaya uğradığı tarihten hayatının sonuna kadar elde edebileceği kazançları üzerinden hesaplanması gereken bir tazminattır. Bu sebeple işçinin ücretinin belirlenmesi, tazminatın doğru hesaplanabilmesi için oldukça önem arz etmektedir. Maddi tazminat tutarı belirlenirken esas alınan ücret, çıplak ücret değil, “giydirilmiş net ücret”tir³³.

Çalışma yaşamında, daha az vergi ve sigorta primi ödemek amacıyla zaman zaman kayıtlı olan ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülebilmektedir. Gerçek ücretin ise; öncelikle toplu iş sözleşmesi ile imzalı bordrolara, bunların yokluğu halinde ise işçinin kıdemi ve yaptığı işin özelliği ve niteliğine göre işçiye ödenmesi gereken ücrete göre belirlenmesi mümkün olup; maddi tazminat tutarına esas alınacak olan ücretin, bu şekilde tespit edilen gerçek ücret olduğu Yargıtay’ın yerleşmiş görüşlerindendir³⁴.

2.1.4. Kusur Oranları ve Kaçınılmazlık

Türk Borçlar Kanunu’nun 417. Maddesinin 2. Fıkrasına göre; “İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.” Mezkûr maddede, işverenin, işçiyi koruma borcu

³⁰ Süzek, Başterzi, s. 452; Y10HD, 16.11.2021, E.2021/9484, K. 2021/14294; Y10HD, 23.02.2021, E. 2020/9717, K.2021/2003; Y10HD, 29.06.202, E. 2020/7171, K.2021/9172.

³¹ Levent Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Yetkin Yayınları, Ankara 2001, s. 119.

³² İrfan Taşkın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat ve Hesaplanması, Seçkin Yayınları, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2022, s. 96; Y10HD, 28.05.2024, E. 2023/11492, K. 2024/5971.

³³ Süzek, Başterzi, s. 452; Y10HD, 08.03.2022, E.2021/8927, K.2022/3150.

³⁴ Y10HD, 15.03. 2022, E. 2021/8608, K.2022/3591.

düzenlenmektedir. Öte yandan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. Maddesinde işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu ve bu yönde her türlü tedbirin alınmasının gerektiği ifade edilmektedir. Her iki düzenlemede de “her türlü önlem/tedbir” ifadesinin kullanılmış olması önem arz etmektedir. Şöyle ki, işverenin iş kazasının meydana gelmesini önlemek için alabilecek olduğu tüm önlemleri almış olması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. İşveren gözetme borcu gereği, işçilerini, işyerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, işçilerinin yaşam haklarını, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için teknik ve tıbbi önlemler dahil olmak üzere, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır³⁵. Dolayısıyla işveren tarafından yerine getirilmeyen yükümlülükler, işverenin kusurunu oluşturur. Türk Borçlar Kanunu'nun 51. Maddesine göre; “Hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler.” Maddi tazminat miktarının belirlenmesinde tarafların kusur oranları da dikkate alınmaktadır. Öte yandan yaşanan iş kazalarında, işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı davranışlarıyla sebebiyet verdikleri, kendi yükümlülüklerini tam olarak yerine getirmedikleri de sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Bu sebeple, Borçlar Kanunu'nun 52. Maddesi de göz önünde bulundurularak, işçinin kazanın meydana gelmesindeki müterafik kusuru oranında tazminattan indirim yapılır³⁶.

İşçi ve işverenin kusurları neticesinde yaşanabilecek iş kazaları çoğunlukta olmakla birlikte; kaçınılmaz olarak nitelendirilen iş kazaları da yaşanabilmektedir. 5510 sayılı Kanunun 21. Maddesinin ilk fıkrasının son cümlesinde, “İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.” denilmektedir. Kaçınılmazlığın tanımı ise Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde yapılmıştır. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 45. Maddesinin 3. Fıkrasında, İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin dikkate alınacağı belirtilerek, kaçınılmazlık, “olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur.” Şeklinde tanımlanmıştır. Buna göre işveren tarafından alınması gerekli herhangi bir önlemi alınmamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında kaçınılmazlığa yer vererek şu ifadeleri kullanmıştır:

“...kaçınılmaz dış etkenler ve kötü rastlantılar nedeniyle işçi

³⁵ Y10HD, 16.11.2021, E.2021/9484, K. 2021/14294.

³⁶ Süzek, Başterzi, s. 453.

sağlığı ve iş güvenliği konusunda hukuki ve teknik tüm gerekler yerine getirildiği halde iş kazası veya meslek hastalığı gerçekleşebilmektedir ki; bunlar “kaçınılmazlık” olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda; kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte ve meslek hastalıkları bakımından süreçte bilimsel ve teknik kurallar ve olanaklar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen zararın kısmen veya tamamen meydana gelmesi durumu olarak tanımlanabilir. Kaçınılmazlık olgusunda, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda geçerli mevzuat hükümleri çerçevesinde, doğabilecek olası zararlı sonuçların önlenmesi yönünde, duruma ve koşullara göre ilgililerden beklenebilecek tüm özenli ve dikkatli çabaya karşın, sigortalıyı bedence veya ruhça arızaya uğratan iş kazasının meydana gelmesi durumunda söz edilebilir.”³⁷ Ancak Yargıtay vermiş olduğu kararlarında, günümüz teknolojisinde bir takım olayların sonuçlarının kısmen kaçınılmazlık/kötü rastlantılarla açıklanması, alınabilecek önlemler düşünüldüğünde olanaksız olduğunu ve kaçınılmazlık/kötü rastlantı olarak adlandırılan bu olguların bir çoğunun temelinde insan yanılığı ve savsamaları, özen eksikliği bulunduğunu belirtmektedir³⁸. Dolayısıyla işveren tarafından alınabilecek herhangi bir önlemin varlığı halinde, kaçınılmazlıktan söz edilemez.

2.2. Maddi Tazminatın Hesaplanması

İş kazası sonucunda işçinin maddi zararının hesaplanabilmesi için uygulamada zararların oluştuğu iki temel dönem dikkate alınmaktadır: işlemiş zarar dönemi ve işleyecek zarar dönemi.

İşlemiş zarar dönemi, kaza tarihi ile hüküm tarihi arasında işçinin elde edeceği ücretler esas alınarak belirlenir. Bu dönemin hesabında işçinin kaza tarihinde almakta olduğu giydirilmiş ücretinden hareket edilir. İşçinin kaza ile hüküm tarihi arasındaki tüm ücretleri belirlenebiliyorsa bu ücretler esas alınır. Ücretin belirlenemediği durumlarda ise Yargıtay uygulamasında emsal işçi veya asgari ücrete oranlama yöntemine başvurulmaktadır. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçiler bakımından, sözleşmenin uygulandığı döneme ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri dikkate alınır. Böylece işçinin kaza nedeniyle bu dönemde elde edemediği ücret kaybına ilişkin brüt maddi zarar tespit edilir.

İşleyecek zarar dönemi, hüküm tarihi ile işçinin muhtemel yaşam süresi arasındaki zaman dilimini ifade eder ve iki ayrı dönem halinde incelenir: işleyecek aktif dönem ve işleyecek pasif dönem. Aktif dönem,

³⁷ Y10HD, 17.02.2021, E. 2019/2610, K.2021/1765.

³⁸ Y10HD, 17.02.2021, E. 2019/2610, K.2021/1765; Y10HD, 22.11.2021, E. 2021/7031, K. 2021/14606.

hüküm tarihinden, işçinin iş görebilme çağının sona ereceği tarihe kadar olan süreyi kapsar. Yargıtay kararlarında iş görebilme çağı sonu 60 yaş olarak dikkate alınmaktadır. İşleyecek aktif dönem zararı, işlemiş zarar döneminin son ücretinin hüküm tarihinden itibaren iş görebilme çağının sonu olan 60 yaşına kadar her yıl belirli oranlarda arttırılması şeklinde hesaplanır. İşleyecek dönem zararı hesaplanırken her yıl için zarara uğrayan işçinin ücretine belli bir artış uygulanırken, tazminatlar irat şeklinde değil de sermaye şeklinde peşin olarak ödendiğinden işçinin sebepsiz zenginleşmesini engellemek adına belli bir oranda da indirime gidilmektedir³⁹. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 46. maddesinde “yüzde beş iskonto oranı” dikkate alınarak hesaplama yapılacağı belirtilmiştir. Yüksek Mahkeme, işleyecek dönemin başından itibaren son ücrete %5 artırım ve çıkan tutara %5 iskonto yapılmak suretiyle hesaplama yapmaktadır⁴⁰.

Pasif dönem, işçinin çalışma yaşamını sonlandırıp, hayatının sonuna kadar çalışmadan geçireceği dönemi, bir diğer ifadeyle emeklilik dönemini ifade eder. Yüksek mahkeme, işçinin meslekte kazanma gücü kaybı oranının %60'tan düşük olduğu ve yaşlılık aylığına hak kazanma olasılığının yüksek olduğu durumlarda pasif dönem hesabı yapılmasına gerek olmadığına hükmetmektedir. Yargıtay bu durumu vermiş olduğu bir kararında şu şekilde ifade etmektedir:

“Sigortalının 60 yaşına kadar aktif dönemde günlük net geliri üzerinden, 60 yaşından sonra kalan ömrü kadar pasif dönemde asgari ücret üzerinden, her yıl için ayrı ayrı hesaplama yapılacağı Yargıtayın yerleşmiş görüşlerindendir. Günlük net gelir saptanarak rapor tarihi itibarıyla bilinen dönemdeki kazanç, var olan verilere göre iskontolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanmaktadır. Bilinmeyen dönemdeki kazanç bakımından ise tazminatların peşin olarak hesaplanmasına karşın gelirlerin taksit taksit elde edilmesi sonucunda tazminata esas gelire artırım ve iskonto uygulanmaktadır. Peşin sermayeden elde edilecek yarar, reel faiz kadar olduğundan şu durumda enflasyon dışlanmak suretiyle değişen ekonomik koşullar ve reel faiz oranları da gözetilerek %10 yerine Kurum ilk peşin sermaye değeri hesaplamalarına paralel olarak %5 oranı uygulanmalıdır.

Meslekte kazanma gücü kaybı oranının (sürekli iş göremezlik derecesinin) %60'ın altında kaldığı durumlarda, emsallerine göre sigortalının daha fazla efor harcamak suretiyle de olsa çalışmasını

³⁹ Orhan Ersun Civan, “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, İstanbul 2023, s. 557.

⁴⁰ Y10HD, 08.03.2022, E.2021/8927, K.2022/3150.

sürdürüp yaşlılık aylığına hak kazanması olası bulunduğundan, 60 yaş sonrası yönünden pasif dönem zarar hesabı yapılmamalıdır.”⁴¹.

Bu şekilde belirlenen üç döneme ilişkin zararlar –işlemiş dönem, işleyecek aktif dönem ve işleyecek pasif dönem– işçinin iş kazası nedeniyle toplam brüt maddi zararını oluşturur. Bu brüt zarar; sosyal güvenlik primleri işçi payı, gelir vergisi stopajı, damga vergisi ve varsa sendika aidatları düşülerek net tutara ulaşılır⁴².

2.3. Maddi Tazminat Hesaplanmasında Uygulanacak İndirimler ve Hakkaniyet

Tazminat hukukunda temel ilke, hükmedilecek maddi tazminatın, zarar gören işçinin gerçek zararını aşmamasıdır. Tazminat ile amaçlanan işçinin olaydan sonra zenginleşmesi ya da fakirleşmesi değil; olaydan önceki ekonomik durumuna getirilmesidir. Hesaplanan brüt maddi zarar, işçinin maluliyetinin %100 olması durumundaki zarardır. Dolayısıyla işçinin maluliyet oranı her ne ise, hesaplanan maddi zarar o oran ile çarpılarak hesaplama yapılır. Örneğin işçi meslekte kazanma gücünün %60’ını kaybetmişse, zarar miktarı, brüt maddi zararının %60 ı kadar olacaktır. Ardından, işçinin kazanın meydana gelmesindeki müterafik kusuru söz konusu ise, kusur oranına göre Türk Borçlar Kanunu’nun 52. Maddesi gereğince ikinci bir indirim yapılır.

Türk Borçlar Kanunu 55. Maddesinde de; “Destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, bu Kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltılamaz.” hükmü bulunmaktadır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 55. maddesi, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle hesaplanan maddi tazminatın belirlenmesine ilişkin önemli bir sınırlama getirmektedir. Anılan hüküm uyarınca, işçinin uğramış olduğu zarar miktarının tespitinde salt hakkaniyet düşüncesine dayanılarak tazminat tutarında herhangi bir arttırma ya da azaltma yapılamayacağı düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemenin Anayasa’nın 9. ve 138. maddelerine aykırılığı ileri sürülerek Anayasa Mahkemesi’ne başvurulmuş olup, Anayasa Mahkemesi mezkûr hükmün Anayasa’ya

⁴¹ Y10HD, 16.09.2020, E. 2019/2290, K.2020/4482.

⁴² Süzek, Başterzi, s. 460.

aykırı olmadığı yönünde karar vermiştir.⁴³ Dolayısıyla mevcut düzenleme gereği, iş kazasından kaynaklanan maddi tazminat taleplerinde “hakkaniyet indirimi” uygulanması mümkün değildir. Ancak söz konusu düzenlemeye rağmen, hakkaniyet indiriminin uygulanması gerektiği yönünde de doktrinde görüşler mevcuttur⁴⁴.

Dolayısıyla, Kurumca rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemelerinin, işçiye ödenmesi gereken miktardan indirilmesinin ve hakkaniyet indirimi yapılmasının yasaklandığı açıktır. Kurum tarafından işverene rücu edilen ödemeler ise maddi tazminat tutarından indirilebilir.

2.4. Zamanaşımı

İş kazası kaynaklı tazminat taleplerinde zamanaşımı süresinin başlangıcı, davanın yöneltildiği kişi ile dayandığı hukuki sebebe göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin işverene karşı açılan tazminat davalarında sözleşmeye aykırılık hükümleri esas alınabilirken, üçüncü kişilere yöneltilecek taleplerde haksız fiil hükümleri uygulanabilecektir. Görüldüğü üzere, zamanaşımı süresinin hangi anda işlemeye başlayacağı, çeşitli olasılıklar nedeniyle farklı yorumlara konu olabilmektedir⁴⁵.

Haksız fiil dava zamanaşımı süresi iki yıl ile sınırlı kalırken (TBK. m.72); sözleşmeye aykırılık halinde dava zamanaşımı süresi on yıldır. (TBK, m. 146)⁴⁶ Dolayısıyla sözleşmeye aykırılık hükümlerine başvurmak, işçinin lehine olacaktır.

İş kazalarında işverenin sorumluluğu sözleşmeye aykırılığa dayandığından 6098 sayılı Kanun’un 146 ila 161. maddelerinde düzenlenen zamanaşımı hükümlerinin uygulanması gerekmektedir. Türk Borçlar Kanunu’nun 149. Maddesinin birinci fıkrasında “zamanaşımı süresi, alacağın muaccel olduğu zamandan itibaren işlemeye başlar” denilmektedir. Muacceliyet ise, bir borç ilişkisinde borçlunun edimini ifa etmekle yükümlü olduğu, alacaklının ise edimin ifasını talep etme hakkının bulunduğu anı ifade etmektedir⁴⁷. Türk Borçlar Kanunu’nun 90. Maddesi gereğince, “İfa zamanı taraflarca kararlaştırılmadıkça veya hukuki ilişkinin özelliğinden anlaşılmadıkça her borç, doğumu anında muaccel olur” Türk Borçlar Kanunu’nun 146. Maddesinde düzenlenen on

⁴³ AYM, 25.12.2019, E.2019/34, K.2019/97, RG.11.02.2020, 31036.

⁴⁴ Süzek, Başterzi, s. 455-457; Utkan Araslı, “Yeni Borçlar Yasası’nın İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Davalarında Getirilen Sistem ve Hakkaniyet İndirimi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 24, Aralık 2011, s.149.

⁴⁵ Civan, “Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri”, s. 558.

⁴⁶ Sarper Süzek, Süleyman Başterzi, İş Hukuku, 24. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2024, s. 443; Caniklioglu, s. 48-49.

⁴⁷ M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-1, Gözden Geçirilmiş 14. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2016, s.313.

yıllık zamanaşımı süresinin başlaması için önemli olan, alacağın muaccel olduğu anın belirlenebilmesidir⁴⁸.

İş kazası neticesinde talep edilecek tazminat bakımından ise alacağın muaccel olduğu an, kural olarak iş kazasının gerçekleştiği andır. Kaza tarihi itibarıyla zarar tüm unsurlarıyla birlikte gerçekleşmiş ve buna göre belirlenmiş ise, bu konuda herhangi bir tereddüt bulunmamaktadır. Ancak bazı durumlarda zarar, kazadan sonra ortaya çıkabilir ya da kazadan bir süre sonra belirlenebilir hale gelebilmektedir. Yargıtay kararlarında bu durumun “değişen ve gelişen durum” olarak adlandırıldığı görülmektedir. Kazadan sonra değişen ve gelişen bir zararın varlığı halindeki tazminat alacağının, kaza tarihinde belirlenebilmesi ve başka bir ifadeyle muaccel olması mümkün değildir. Bu durum Yüksek Mahkeme tarafından verilen bir kararda şu şekilde ifade edilmiştir:

“...bazı hallerde gerek zararı doğuran eylem veya işlemin ne olduğu ve kim tarafından gerçekleştirildiği ve gerekse zararın kapsam ve miktarı aynı anda ve tam bir açıklıkla belirlenebilir. Böyle durumlarda zarar görenin uğradığı zararın varlığını, zarar verenin kim olduğunu, kapsam ve miktarının neden ibaret bulunduğunu öğrendiği andan itibaren zarar verenden bunun tazminini isteme hakkının doğacağı ve bu hakkına ilişkin yasal zamanaşımı süresinin de o tarihte başlayacağı açıktır...

...Buna karşılık ortaya çıkan zarar, kendi özel yapısı içerisinde sonradan değişme eğilimi gösteriyor, kısaca zararı doğuran eylem veya işlemin doğurduğu sonuçlarda (zararın nitelik veya kapsamında) bir değişiklik ortaya çıkıyor ise artık, “gelişen durum” ve dolayısıyla, gelişen bu durumun zararın nitelik ve kapsamı üzerinde ortaya çıkardığı değişiklikler (zarardaki değişme) söz konusu olacaktır. Böyle hallerde zararın kapsamını belirleyecek husus gelişmekte olan bu durumdur ve bu gelişme sona ermedikçe zarar henüz tamamen gerçekleşmiş olamayacağı için zamanaşımı süresi bu gelişen durumun durduğunun veya ortadan kalktığına öğrenilmesiyle birlikte işlemeye başlayacaktır.”⁴⁹.

Dolayısıyla iş kazası neticesinde ortaya çıkan zarara ilişkin zamanaşımı süresinin başlangıcı kural olarak kaza tarihi olmakla birlikte; kazalının zararında değişen ve gelişen bir durum olduğu takdirde ise, söz konusu gelişmenin son bulduğu tarih on yıllık zamanaşımı süresinin başlangıç tarihi olacaktır.

⁴⁸ Seracettin Göktaş, Canan Erdoğan, “İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında Zamanaşımı Başlangıcının Tespiti Sorunu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2024/II, S. 52, s. 66.

⁴⁹ YHGK, 14.02.2024, E.2018/906, K.2024/104; YHGK, 28.02.2024, E.2019/408, K.2024/127; Y21HD, 13.11.2018, E. 2017/2002, K.2018/8217.

3. DESTEKTEN YOKSUN KALMA TAZMİNATI

Türk Borçlar Kanunu'nun 53. Maddesinde, ölüm halinde uğranılan zararlar; tedavi giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri, çalışma gücünün azalması ya da kaybolması sebebiyle yaşanan kayıplar ve ölen kişinin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğramış oldukları kayıplar şeklinde sayılmıştır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesinde, işverenin işçiye karşı koruma ve gözetme yükümlülüğü düzenlenmiş, işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak ve araç gereçleri noksansız bulundurmamak; işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Aynı maddenin son fıkrasında da, işverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışları nedeniyle işçinin ölmesi, vücut bütünlüğünün zedelenmesi ya da kişilik haklarının ihlal edilmesi neticesinde meydana gelen zararları tazmin etmekle yükümlü olduğu ve işverenin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu düzenlenmiştir.

Bir işçinin iş kazası neticesinde ölmesi durumunda ölen kişinin desteğinden yoksun kalanlar, ölüm sebebiyle uğramış oldukları zararların tazminini talep edebilirler.⁵⁰ Destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde ölen işçinin olası yaşam süresi içinde çalışarak elde edebilecek olduğu kazancından, destek olduğu kişilere yapabileceği yardımın, peşin ve toptan ödemesi olarak tanımlanabilir⁵¹.

3.1. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Talep Edebilecek Kişiler

İş kazası neticesinde hayatını kaybeden işçinin, vefatından önce elde ettiği kazancından fiilen ve devamlı olarak yardımda bulunduğu yakınları var ise, destek ve desteklenen kavramları söz konusu olur. “Destek”, geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen karşılayan, fiilen ve düzenli biçimde onlara maddi yardımda bulunan; hayatın olağan akışına göre ölüm gerçekleşmemiş olsaydı gelecekte de bu yardımı sürdürmesi kuvvetle muhtemel olan kişi olarak tanımlanır. “Desteklenen” de, ölen kişiden sağlığında süregelmekte olan fiilî ve sürekli nitelikteki bakım ve geçim yardımından yararlanan; ölüm olgusu sebebiyle bu yardımdan mahrum kalmak suretiyle destekten yoksun durumuna düşen kimsedir. Burada belirleyici olan husus, işçinin desteklenen kişiye ölümünden önce fiilî ve sürekli şekilde, kısmen ya da tamamen bakım

⁵⁰ Süzek, Başterzi, s. 461; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 414-415.

⁵¹ Süzek, Başterzi, s. 462.

desteği sağlamasıdır. Bu nedenle, sadece eşler, çocuklar ya da anne ve babalar değil; belirtilen nitelikleri taşıdıkları takdirde kardeşler, nişanlılar, evlilik dışı birliktelik içinde yaşayanlar, evlatlıklar ve benzeri kişiler de destekten yoksun kalma tazminatının hak sahipleri arasında yer alabilirler. Dolayısıyla bu kapsam, yalnızca kan hısımlarını veya eşleri değil, aralarında fiilî destek ilişkisi bulunduğu hukuken ve fiilen kabul edilebilen diğer kişileri de kapsar⁵².

3.1.1. Destekten Yoksun Kalan Eş, Nişanlı ve Nikahsız Eş

Destekten yoksun kalan eş için belirlenecek olan destekten yoksun kalma tazminatı, sağ kalan eşin muhtemel yaşam süresi, yeniden evlenme ihtimali, çalışıp çalışmaması, başka gelir elde etme durumları göz önünde bulundurularak belirlenir. Sağ kalan eş, yeniden evlenmesi veya gelir getirici bir işte çalışmaya başlaması halinde bakım ihtiyacını kendisi karşılayabilir.

Eşini kaybeden kişinin henüz evlenmemiş olması hâlinde, ileride evlenme ihtimalinin varlığı dikkate alınır ve bu olasılık çerçevesinde tazminatta uygun oranda indirim yapılır. Eğer sağ kalan eş, tazminat davası sonuçlanmadan evlenirse, tazminat, ölüm tarihi ile evlenme tarihi arasındaki dönem için belirlenir.

Eşini kaybeden kişi, ölüm olayından önce bir işte çalışmakta veya sonradan gelir temin eden bir işte çalışmaya başlamış ise, elde ettiği gelir ile vefat eden eşinin sağladığı destek tutarı kıyaslanır. Sağ kalan eşin elde ettiği gelir, vefat eden eşinin kendisine sağladığı destekten fazla ise, destekten yoksun kalma tazminatı gerekmez. Sağ kalan eş, vefat eden eşin sağladığı desteğe göre daha az gelir elde ediyorsa tazminat hakkı devam eder; ancak aradaki fark tutarı, tazminatın belirlenmesinde dikkate alınır.

Destekten yoksun kalan nişanlı yönünden de nişanlının evlenme ihtimali göz önünde bulundurulur ve bu ihtimale göre tazminattan indirim yapılabilir. Nişanlının evlenme olasılığının görece yüksek olduğu kabul edildiğinden, tazminat hesabında evlenme indiriminin genellikle daha fazla oranda uygulanması gerektiği belirtilmektedir.

Sağ kalan nikahsız eş de destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilir. Yüksek Mahkeme vermiş olduğu bir kararında, bu durumu şu şekilde özetlemektedir:

“Gerçekten destek kavramı hukuki bir ilişkiyi değil fiili bir durumu ifade eder. Ne hısımlığa ne de yasanın nafaka hakkındaki hükümlerine dayanmaz. Medeni Yasa uyarınca evlilik bağı kurulmasa

⁵² Süzek, Başterzi, s. 462; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 415.

bile karı-koca olarak bir araya gelerek bu amaç ve duygu ile yaşamın sürdürülmesi karşısında, kadınlar için fiilen ve düzenli olarak onun geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak biçimde yardım eden ve olayların normal akışına göre, eğer ölüm gerçekleşmeseydi gelecekte de bu yardımı sağlayacak bakım yükümlülüğünü yerine getiren erkeğin destek sayılması gerekir. Bu nedenle, nikahsız eşin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü nedeniyle destekten yoksun kalmaya dayalı olarak maddi tazminat davası açma hakkı vardır.”⁵³.

Destekten yoksun kalma tazminatı açısından, sağ kalan eş ile nikahsız eş arasında hak sahipliği bakımından herhangi bir fark olmasa dahi, belirlenecek olan tazminat tutarı bakımından fark gözetilmektedir. Nikahsız eş için belirlenecek olan tazminat tutarında daha fazla indirimde gidilmektedir. Yüksek Mahkeme vermiş olduğu kararında bu durumu şu şekilde gerekçelendirmektedir:

“Öte yandan, evlilik sözleşmesi olmaksızın birlikte yaşayan nikahsız eşin, desteğin ölümü ile nikahlı eş gibi, yaşama yaşının sonuna kadar ve özellikle yaşı, sosyal durumu, yaşadığı ortam ve aile bağları gibi nedenlerle, kocasının evinde yaşamını sürdüremeyeceği, güçlü olmayan aile bağı nedeniyle müşterek haneyi terk edeceği, kendisine yeni bir yaşamı tercih edeceği üstün olasılık içinde olduğu, giderek, bakım ihtiyacının nikahlı eşte olduğu gibi desteğin, kalan ömrünün sonuna kadar devam etmeyeceği varsayımı göz önünde tutularak, Borçlar Kanunu’nun 43. maddesi gereğince belirlenecek tazminattan hak ve adalete uygun bir indirim yapılması gerekecektir.”⁵⁴.

3.1.2. Destekten Yoksun Kalan Çocuklar

İş kazası sonucu desteğini kaybeden çocukların bakım gereksinimlerinin sürdüğü süre, yaşam süreleri değil; geçimlerini sağlayabilecek duruma ulaşıncaya kadar geçen dönemdir. Genel kabul, çocukların 18 yaşını tamamlayıncaya dek destek görmeye devam edecekleri yönündedir. Bununla birlikte her olayın koşulları, desteğinden yoksun kalan kişinin özellikleri dikkate alınarak ayrı bir değerlendirmeyi zorunlu kılar.

Desteğini kaybeden çocukların yükseköğrenime devam etmeleri veya yükseköğrenime devam edeceklerinin kuvvetle muhtemel olması halinde, üst sınırın 25 yaş olarak belirlenmesi yerleşik bir görüştür. Bu kapsamda, hangi yaşa kadar destekten yoksun kalma tazminatına hak kazanılacağı yargı mercilerince takdir edilir. Öte yandan, çocuğun çalışamayacak ölçüde engelli olması durumunda desteğin ömrü boyunca

⁵³ Y21HD, 21.02.2012, E. 2011/12820, K.2012/2060.

⁵⁴ Y21HD, 21.02.2012, E. 2011/12820, K.2012/2060.

süreceği kabul edilmelidir. Kız çocukları bakımından ise muhtemel evlenme yaşına kadar destek ihtiyacının devam edeceği varsayılır⁵⁵.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun içtihadına göre, evlenme tarihine kadar gelir elde etmeye başlayacağı öngörülebilir kız çocuklarının; aile yapısı, sosyal ve ekonomik koşulları ile ülkenin ve yaşadığı yöreye ilişkin töresel özellikler dikkate alınarak evlenme yaşının değişkenlik gösterebileceği belirtilmiş olup, bu hususta Türkiye İstatistik Kurumu'nun bölgesel istatistiklerinden yararlanılması gerektiği ifade edilmektedir⁵⁶.

3.1.3. Destekten Yoksun Kalan Ana ve Baba

Bir işçinin iş kazası neticesinde hayatını kaybetmesi halinde, farklı bir durum olmadığı takdirde, anne ve babasının hayatlarının sonuna kadar çocuklarının desteğine ihtiyaç duyacağı kabul edilmektedir.

Kapanan Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 2018 yılı öncesinde verdiği kararlarda, 5510 sayılı Kanun'da öngörülen ölüm geliri koşullarını taşımayan anne ve babanın aynı zamanda destek gören sıfatını haiz olmadıkları gerekçesiyle tazminat taleplerini sistematik biçimde reddetmiştir.⁵⁷ Bu uygulama 22.06.2018 tarihli Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı ile sona ermiştir. İçtihadı Birleştirme Büyük Kurulu'nun söz konusu kararında, destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilmek için aranan şartın, anne ve babanın çocuğunun haksız fiil sonucunda ölmesi ve bu nedenle desteğinden yoksun kalmaları olduğu vurgulanarak, bu durumun Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından gelir bağlanmasıyla bir ilgisinin bulunmadığı belirtilerek 21. Hukuk Dairesi'nin kararı bozulmuştur⁵⁸.

Ölüm aylığı ile destekten yoksun kalma tazminatı gerek yasal dayanakları gerekse de aranan şartlar bakımından birbirinden tamamen farklı iki ayrı kavramdır. Sosyal Güvenlik Kurumu, anne ve babaya ölüm aylığı bağlanmasını, hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması, her türlü kazanç ve irattan elde ettikleri gelirin asgari ücretin net tutarından az olması ve Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan gelir veya aylık almıyor olması şartlarına bağlamıştır. Destekten yoksun kalma tazminatı bakımından ise söz konusu şartlar aranmamaktadır. Dolayısıyla ölüm aylığı ve destekten yoksun kalma tazminatı arasında kurulan bu ilişki, öğretilde isabetsiz bulunmuştur⁵⁹.

⁵⁵ Süzek, Başterzi, s. 465.

⁵⁶ YHGK, 21.12.2021, E.2018/1027, K.2021/1708.

⁵⁷ Y21HD, 29.05.2006, E. 2006/4127, K. 2006/5433.

⁵⁸ YİBBGK, 22.06.2018, E. 2016/5, K. 2018/6.

⁵⁹ Sema Deniz Özkan Koç, "Ölümlü İş Kazalarından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatında

3.2. Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Belirlenmesi

Destekten yoksun kalma tazminatı belirlenirken dikkat edilen husus; sigortalı kaza neticesinde vefat etmemiş olsaydı, yakınlarına yapacak olduğu maddi yardım tutarının belirlenmesi olup; tazminat tutarı da bu maddi yardımın peşin ve toptan ödemesidir⁶⁰. Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanması, tazminatın kendine has özellikleri dışında, maddi tazminat hesaplanmasındaki esaslar ile aynıdır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiş olduğu bir kararında bu durumu şu şekilde belirtmektedir:

“Gerçek zararın belirlenmesinde, zarar ve tazminata doğrudan etkili olan sigortalının net geliri, kalan ömür süresi, iş görebilirlik çağı, iş göremezlik derecesi, kusur ve destek görenlerin gelirden alacakları pay oranları, eşin evlenme olasılığı gibi tüm veriler ortaya konulmalıdır. Gerçek zarar, sigortalının kaza tarihi itibarıyla kalan ömür süresine göre aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşmaktadır. Sigortalı veya hak sahiplerinin kalan ömür süreleri yönünden ise, Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, Hacettepe Üniversitesi Fen Fakültesi Aktüerya Bilimleri Bölümü, BNB Danışmanlık, Marmara Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi’nin çalışmalarıyla “TRH2010” adı verilen Ulusal Mortalite Tablosu hazırlanarak Sosyal Güvenlik Kurumunca 2012/32 sayılı Genelgeyle ilk peşin sermaye değerlerinin hesabında uygulamaya konulmuş olup özü itibarıyla varsayımlara dayalı gerçek zarar hesabında gerçeğe en yakın verilerin kullanılması gerektiğinden ülkemize özgü ve güncel verileri içeren TRH2010 tablosu kalan ömür sürelerinde esas alınmalıdır.

Sigortalının 60 yaşına kadar aktif dönemde günlük net geliri üzerinden, 60 yaşından sonra kalan ömrü kadar pasif dönemde asgari ücret üzerinden, her yıl için ayrı ayrı hesaplama yapılacağı Yargıtayın yerleşmiş görüşlerindendir. Günlük net gelir saptanarak rapor tarihi itibarıyla bilinen dönemdeki kazanç, var olan verilere göre iskontolama ve artırma işlemi yapılmadan hesaplanmaktadır. Bilinmeyen dönemdeki kazanç bakımından ise tazminatların peşin olarak hesaplanmasına karşın gelirlerin taksit taksit elde edilmesi sonucunda tazminata esas gelire artırım ve iskonto uygulanmaktadır. Peşin sermayeden elde edilecek yarar, reel faiz kadar olduğundan şu durumda enflasyon dışlanmak suretiyle değişen ekonomik koşullar ve reel faiz oranları da gözetilerek %10 yerine Kurum ilk peşin sermaye değeri hesaplamalarına paralel

İşverenin Sorumluluğu ve Tazminatın Hesabında SGK’nın Rücu Davasının Etkisi”, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 1, Mart 2025, s. 54.

⁶⁰ Gaye Burcu Seratlı, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Yetkin Yayınları, Ankara 2003, s. 131.

olarak %5 oranı uygulanmalıdır. Meslekte kazanma gücü kaybı oranının (sürekli iş göremezlik derecesinin) %60'ın altında kaldığı durumlarda, emsallerine göre sigortalının daha fazla efor harcamak suretiyle de olsa çalışmasını sürdürüp yaşlılık aylığına hak kazanması olası bulunduğundan, 60 yaş sonrası yönünden pasif dönem zarar hesabı yapılmamalıdır.

Gerçek zarar hesaplanması yönteminde, hak sahibi eşin kalan ömür süresi daha uzun olsa bile, destek süresi, sigortalının kalan ömrü ile sınırlı olup çocuklardan erkeğin 18, ortaöğretimde 20, yüksek öğretim durumunda 25 yaşını doldurduğu tarih itibarıyla gelirden çıkacağı kabul edilmeli, evlenme tarihine kadar gelire hak kazanacağı belirgin bulunan kızın, aile bağlarına, sosyal ve ekonomik duruma, ülke şartlarına ve yörenin töresel koşullarına göre evlenme yaşı değişkenlik arz ettiğinden bu konuda Türkiye İstatistik Kurumunca bölgelere göre hazırlanan istatistiklerden yararlanılmalıdır.”⁶¹

Dolayısıyla destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında, zarar görenin gerçek zararını en doğru biçimde belirleyebilmek için birden fazla kişisel, ekonomik ve aktüeryal unsur birlikte değerlendirilmektedir. Bu kapsamda öncelikle sigortalının günlük net geliri, kalan varsayımsal ömür süresi, aktif çalışma dönemi, iş göremezlik derecesi ve meslekte kazanma gücü kaybı oranı gibi bireysel hususlar dikkate alınır. Gerçek zarar hesabı, sigortalının kazanın meydana geldiği tarihten itibaren kalan ömrü boyunca elde etmesi beklenen aktif ve pasif dönem kazançlarının toplamı esas alınarak yürütülür. Yargıtay'ın yerleşik uygulaması; aktif dönem olarak adlandırılan 60 yaşına kadar olan dönemde sigortalının günlük net gelirin esas alınması; pasif dönem olarak adlandırılan 60 yaş sonrası dönemde ise asgari ücret tutarının esas alınması yönündedir. Bununla birlikte pasif dönem zararının hesaplanabilmesi için kişinin çalışma yaşamını sürdürebilecek durumda olması zorunludur; nitekim meslekte kazanma gücü kaybı oranının yüzde altmışın altında olduğu hallerde, sigortalının daha fazla efor harcayarak da olsa çalışmaya devam edebileceği varsayıldığından, 60 yaş sonrası yönünden pasif dönem zararı hesaplanmamaktadır.

Tazminat hesabında ömür beklentisinin tespiti bakımından, ülke koşullarını ve güncel verileri yansıtan TRH2010 Ulusal Mortalite Tablosu esas alınmaktadır. Ekonomik varsayımlar yönünden ise, enflasyondan arındırılmış reel faiz oranları dikkate alınmakta; Kurumun peşin sermaye değeri uygulamalarıyla uyumlu olarak yüzde on yerine yüzde beş oranında iskonto uygulanmalıdır. Aktif dönemde bilinen verilere dayanılarak yapılan hesaplamada gelir artışı veya iskonto

⁶¹ YHGK, 21.12.2021, E. 2018/1027, K. 2021/1708.

yapılmaması, ancak peşin sermaye değerinin belirlenmesinde reel iskonto uygulanması gerektiği kabul edilmektedir.

Hak sahiplerinin destekten yararlanma süreleri de gerçek zarar hesabının ayrılmaz bir unsurudur. Çocuklar açısından erkek çocuğun 18 yaşına, ortaöğretim görmekte ise 20 yaşına, yükseköğrenim halinde ise 25 yaşına kadar gelirden faydalanacağı kabul edilir. Kız çocuk bakımından ise evlenme olasılığı belirleyici olup, evlenene kadar destekten yararlanacağı varsayılır; bu çerçevede bölgesel ve sosyo-ekonomik koşullara göre değişen evlenme yaşının tespitinde Türkiye İstatistik Kurumu verilerinden yararlanılmaktadır. Eş yönünden destek süresi, sigortalının kalan ömrü ile sınırlı olup, aile bağları, sosyal ve ekonomik koşullar ile yerel kültürel alışkanlıklar da destek ilişkisinin niteliğini belirlemede dikkate alınmalıdır. Tüm bu unsurlar bir arada değerlendirildiğinde, destekten yoksun kalma tazminatı hesabının, hem sigortalının kişisel ve mesleki durumunu hem de hak sahiplerinin sosyal ve ekonomik özelliklerini içeren dinamik bir aktüeryal değerlendirmeye dayandığı görülmektedir.

Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanmasında, kazalı sigortalının, diğer bir ifadeyle desteğin, kendi gelirinden ne kadarını destekten yoksun kalanlara ayırabileceğinin ve ayırdığı bu tutarı desteklenenlere nasıl dağıtacağının belirlenmesi gerekmektedir. Bu değerlendirmede, ölenin gelirinin bir kısmını kendi yaşam giderleri ve zorunlu harcamaları için ayıracağı, hatta makul ölçüde tasarrufta bulunabileceği varsayılır. Desteğin gelirinin geri kalan kısmının ise sağlığında destek verdikleri kişilere ne ölçüde tahsis edeceğinin tespitinde; destek görenlerin sayısı, yaşları, cinsiyetleri, ekonomik bağımlılık durumları, başka bir gelir kaynaklarının bulunup bulunmadığı, sosyal ve ekonomik yaşam düzeyleri, taraflar arasındaki hukuki ve duygusal yakınlık derecesi ile bakım ihtiyacının süresi gibi kriterler dikkate alınır. Yargı mercileri tarafından belirlenen bu varsayımsal gelir, desteğin hayatta olması hâlinde elde edeceği kazançta göre belirli indirimlere tabi tutulmaktadır. Nitekim iş kazası nedeniyle yaşamını yitiren işçinin müterafik kusuru bulunması hâlinde, Borçlar Kanunu'nun 52. maddesi uyarınca kusurun ağırlığı ve somut olayın özellikleri gözetilerek hâkim tarafından uygun oranda indirim yapılır. Ayrıca, destekten yoksun kalanlara Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından gelir bağlanmışsa, bağlanan bu gelirlerin peşin sermaye değeri, destekten yoksun kalma zararından mahsup edilir.⁶²

⁶² Süzek, Başterzi, s. 467.

4. MANEVİ TAZMİNAT

Manevi Tazminat Türk Borçlar Kanunu’nun 56. Maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir; “Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir.”

İş kazası neticesinde işçinin bedensel ya da ruhsal olarak zarara uğramışsa, şartlar dahilinde, maddi tazminat haricinde manevi tazminat da söz konusu olabilmektedir. İşçi hayatta ise bizzat kendisi; işçinin ağır bedensel zarara uğraması ya da ölümü hâlinde ise yakınları Türk Borçlar Kanunu’nun 56. Maddesi hükümlerine göre işverenenden manevi tazminat talebinde bulunabilir. İşçinin yakınlarından anlaşılması gereken aile bağı zorunluluğu değil, işçinin ölümü sebebiyle gerçekten acı ve elem duyan kimselerdir. Nitekim bu kişiler işçinin eşi, çocukları, anne ve babası, kardeşleri, evlatlığı, nişanlısı gibi yakınları olabilir⁶³.

Manevi tazminata karar verilebilmesi için, işverenin hukuka aykırı fiili ile ortaya çıkan zarar arasında uygun bir illiyet bağının bulunması ve işçinin cismanî bir zarara maruz kalması gerekir. İşverenin kusuru ise, tazminatın kapsam ve miktarının belirlenmesinde önem taşır⁶⁴. Hatta işverenin kusurunun olmadığı ve bazı istisnai ve özel koşulların varlığı hâlinde, işveren yine de manevi tazminatla sorumlu tutulabilir. Nitekim Yargıtay’ın konuya ilişkin yerleşik içtihatlarında, manevi zararın önemli olması, kazanın oluşum biçiminin trajik koşullar altında gerçekleşmesi ve ölen işçi ile talepte bulunan yakınları arasındaki ilişkinin niteliği ve derecesi, manevi tazminata hükmedilebilmesi bakımından aranan özel ölçütler olarak kabul edilmektedir. İş kazası sonucunda ortaya çıkan maluliyet oranının yüksekliği, duyulan manevi acının yoğunluğu, çekilen fiziksel ızdırabın şiddeti ve süresi, acı verici nitelikteki ameliyatlar ile uzun bir tedavi sürecinin gerekmesi gibi hâller de manevi zararın önemini gösteren hususlar arasında yer alır⁶⁵.

Yargıtay da, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmede kusurunun bulunmaması durumunda dahi, somut olayda yukarıda belirtilen özel koşulların gerçekleşmesi hâlinde manevi tazminata hükmedilebileceğini kararlarında açıkça ifade etmektedir⁶⁶.

⁶³ Süzek, Baştur, s. 468-469;

⁶⁴ Göktaş, Erdoğan, s. 61; YİBK, 22.06.1966, 7/7, RG. 28.07.1966, 12360.

⁶⁵ Süzek, Baştur, s. 470; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, s. 414.

⁶⁶ Y9HD, 10.02.1994, E. 1993/9360, K. 1994/1922.

Öte yandan, iş kazasının meydana gelmesinde tam kusurlu olduğu saptanan işçinin manevi tazminat talebinde bulunamayacağı kabul edilmektedir⁶⁷.

İşçinin iş kazası neticesinde manevi tazminat talebinde bulunabilmesi için, cismanî zararın meydana gelmesi ve bu zararın işçide bedensel ya da ruhsal acı, elem ve ızdırap doğurması yeterli olup; ayrıca kazanma gücünü kaybetmiş olması aranmamaktadır⁶⁸.

Manevi tazminatın amacı da zaten işçinin maruz kaldığı manevi elem ve üzüntünün bir ölçüde giderilmesini sağlamaktır. Her olayın taraflarda yarattığı manevi etki farklı olduğundan, manevi tazminat miktarının belirlenmesine ilişkin genel ve objektif bir hesaplama formülü bulunmamaktadır.⁶⁹ İş kazası sonucunda işçinin ya da yakınlarının maruz kaldığı manevi zararın ölçülmesini sağlayacak objektif bir formül geliştirmek mümkün değildir. Bu nedenle manevi tazminat, kanunun hakime tanıdığı takdir yetkisi çerçevesinde, somut olayın özellikleri dikkate alınarak belirlenir.

Manevi tazminata hükmedilirken göz önünde bulundurulacak özel hâller, yalnızca tazminatın gerekip gerekmediği hususunda değil, aynı zamanda hükmedilecek tutarın belirlenmesinde de belirleyici niteliktedir.⁷⁰ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin yerleşik içtihatlarında, manevi tazminat miktarının tespitinin hâkimin takdirine bırakıldığı, ancak bu takdirin sınırlarının, tazminatın duyulan üzüntüyü hafifletici bir etki yaratması yönünde kullanılması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu kapsamda hâkim, ülkenin ekonomik koşullarını, tarafların sosyal ve ekonomik durumlarını, paranın satın alma gücünü, tarafların kusur derecesini, olayın ağırlığını, olay tarihinin koşullarını ve kazanın meydana geliş biçimini göz önünde tutarak takdir hakkını kullanmalıdır. Bunun yanında, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gereği gibi almamış olmasının, gelişen hukuksal yaklaşım çerçevesinde caydırıcılık yönünden de değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir⁷¹.

Yüksek Mahkeme, iş kazalarına ilişkin manevi tazminat davalarında yalnızca zararın giderilmesine değil, aynı zamanda önleyici etki yaratılması gerektiğine işaret etmektedir. Gerçekten de çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmasında “önleme” ve “tazmin” politikaları bir bütün hâlinindedir. Etkin önleyici sistemler iş

⁶⁷ Y21HD, 27.04.1995, E. 1995/2143, K. 1995/1921.

⁶⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkara s. 413; Y9HD, 16.03.1989, E. 1988/12884, K. 1989/2409; Y21 HD, 07.10.1997, E. 1997/6111, K.1997/6174.

⁶⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkara, s. 414; Göktaş, Erdoğan, s. 61.

⁷⁰ Süzek, Başterzi, s. 471.

⁷¹ Y21HD, 15.11.2016, E. 2016/3189, K. 2016/14139.

kazalarının azalmasını sağlayacak, buna bağlı olarak işverenlerin ve sosyal güvenlik sisteminin tazmin yükü de azalacaktır. Öte yandan, iş kazası meydana geldiğinde hükmedilen tazminatın etkin ve yeterli olması hem mağdurun tatminini sağlayacak hem de işverenler açısından önleyici ve caydırıcı bir etki yaratacaktır. Bu nedenlerle, mahkemelerce hükmedilecek manevi tazminat, şayet koşulları varsa, yalnızca mağdurun veya yakınlarının yaşadığı manevi acıyı hafifletmeye hizmet etmekle kalmayıp, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından da etkili bir araç olarak kullanılabilir. Yargı organının takdir yetkisine bağlı olarak belirlenen manevi tazminatlar, insan yaşamının ve beden bütünlüğünün korunmasına gereken önemi verecek düzeyde olmalı; makul, ancak yeterince caydırıcı bir ağırlığa da sahip bulunmalıdır. Nitekim gelişmiş ülkelerde iş güvenliğinin sağlanmasında önemli bir rol üstlenen manevi tazminat, ülkemizde de benzer şekilde etkin ve amaca uygun biçimde kullanılmalıdır⁷².

⁷² Süzek, Başterzi, s. 471-472.

SONUÇ

İş kazası neticesinde, sosyal güvenlik hukuku bakımından farklı, özel hukuk ilişkileri bakımından farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. İş kazası neticesinde sigortalıya ve hak sahiplerine sağlanan haklar 5510 Sayılı Kanun'un 16 ila 20. Maddelerinde düzenlenmiş olup, bunlar: "Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi; sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması; iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması; gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi; iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi" şeklinde sayılmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu'nca sağlanan söz konusu yardımlar için herhangi bir sigortalılık süresi ya da prim ödeme gün sayısı aranmadığından; çalışmaya başladığı ilk günde iş kazası geçiren sigortalı için de bahsi geçen hak ve yardımlar uygulanacaktır.

Ancak söz konusu yardım ve ödemeler götürü niteliğinde olduğundan, her zaman sigortalının maruz kaldığı zararı tam olarak karşılayamamaktadır. Bu sebeple Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanamayan zararlar için kazalı ya da yakınları, işverene başvurabilmektedir. Bu noktada işverenin kazalıya ya da yakınlarına karşı iş kazasından doğan sorumluluğu, Sosyal Güvenlik Kurumu'nca karşılanmayan zararlara ilişkindir. Öte yandan 5510 Sayılı Kanun'un 21. Maddesi'nde yer alan düzenlemeyle Sosyal Güvenlik Kurumu da kazalı ya da hak sahiplerine yaptığı ödemeleri, kusurlu olması halinde, işverenden rücu edebilir.

Dolayısıyla yaşanan bir iş kazası neticesinde işveren, şartlar oluştuğu takdirde, işçi ve yakınlarına maddi, manevi tazminat ile destekten yoksun kalma tazminatı ödemek durumunda kalacağı gibi; Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamını da Kuruma ödemek durumunda kalabilir.

Kazalı işçi ya da yakınları, iş kazasında kusuru olması halinde işverenden Türk Borçlar Kanunu'nun 55. Maddesi gereğince maddi tazminat talep edebilir. Maddi tazminat tutarı belirlenirken, birçok değişken göz önünde bulundurulmaktadır. Kazalının meslekte kazanma gücü kaybı oranı, kazalının yaşı, iş görebilme çağı ve bakiye ömür süresi, aldığı ücret, kazadaki kusur oranı ve kaçınılmazlık olup olmadığı hususları, maddi tazminat belirlenirken dikkate alınan ölçütlerdir.

Bir işçinin iş kazası neticesinde ölmesi durumunda ölen kişinin desteğinden yoksun kalanlar, ölüm sebebiyle uğramış oldukları zararların

tazminini Türk Borçlar Kanunu'nun 53. Maddesi gereğince talep edebilirler. Destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde ölen işçinin olası yaşam süresi içinde çalışarak elde edebilecek olduğu kazancından, destek olduğu kişilere yapabileceği yardımın, peşin ve toptan ödemesidir. Destekten yoksun kalma tazminatı belirlenirken dikkat edilen husus; sigortalı kaza neticesinde vefat etmemiş olsaydı, yakınlarına yapacak olduğu maddi yardım tutarının belirlenmesidir. Destekten yoksun kalma tazminatının hesaplanması, tazminatın kendine has özellikleri dışında, maddi tazminat hesaplanmasındaki esaslar ile aynıdır. Destekten yoksun kalma tazminatını yalnızca kan hısımlarını veya eşler değil, aralarında fiili destek ilişkisi bulunduğu hukuken ve fiilen kabul edilebilen diğer kişiler de talep edebilmektedir.

İşçi hayatta ise bizzat kendisi; işçinin ağır bedensel zarara uğraması ya da ölümü hâlinde ise yakınları Türk Borçlar Kanunu'nun 56. Maddesi hükümlerine göre işverenden manevi tazminat talebinde bulunabilir. İşçinin yakınlarından anlaşılması gereken aile bağı zorunluluğu değil, işçinin ölümü sebebiyle gerçekten acı ve elem duyan kimselerdir. Manevi tazminata hükmedilmesi için, işverenin hukuka aykırı fiili ile ortaya çıkan zarar arasında uygun bir illiyet bağının bulunması ve işçinin cismanî bir zarara maruz kalması gerekir. İşverenin kusuru tazminatın kapsam ve miktarının belirlenmesinde önem taşır. Hatta işverenin kusurunun olmadığı ve bazı istisnai ve özel koşulların varlığı hâlinde, işveren yine de manevi tazminatla sorumlu tutulabilir. İş kazasının trajik bir biçimde meydana gelmesi, iş kazası sonucunda ortaya çıkan maluliyet oranının yüksekliği, duyulan manevi acının yoğunluğu, çekilen fiziksel ızdırabın şiddeti ve süresi, acı verici nitelikteki ameliyatlar ile uzun bir tedavi sürecinin gerekmesi gibi hâllerde, işverenin kusuru olmasa dahi, manevi tazminata hükmedilebilir. Manevi tazminat talebi için, cismanî zararın meydana gelmesi ve bu zararın işçide bedensel ya da ruhsal acı, elem ve ızdırıp doğurması yeterli olup; ayrıca kazanma gücünü kaybetmiş olması aranmamaktadır. İş kazası sonucunda işçinin ya da yakınlarının maruz kaldığı manevi zararın ölçülmesini sağlayacak objektif bir formül geliştirmek mümkün değildir. Bu nedenle manevi tazminat, kanunun hakime tanıdığı takdir yetkisi çerçevesinde, somut olayın özellikleri dikkate alınarak belirlenir.

İş kazası meydana geldiğinde hem kazalı işçi hem de yakınları açısından maddi ve manevi nitelikte ciddi zararların doğduğu tartışmasızdır. Bununla birlikte, söz konusu olay yalnızca işçi yönünden sonuç doğurmamakta; işveren bakımından da geniş kapsamlı ve ağır bir sorumluluk rejimini harekete geçirmektedir. Nitekim işveren, kusurunun varlığı hâlinde maddi ve manevi tazminat ile destekten yoksun kalma

tazminatı gibi özel hukuk kaynaklı yükümlölüklerle karşı karşıya kaldığı gibi, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kazalı veya hak sahiplerine yapılan gelir ve ödemelerin rücuen tahsili riskine de maruz kalmaktadır.

Bu nedenle, iş kazası gerçekleşikten sonraki aşamada doğacak hukuki ve mali yaptırımların ağırlığı dikkate alındığında, esasen işverenin birincil ve en önemli yükümlölüğü, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini eksiksiz biçimde alarak iş kazasının en baştan önlenmesini temin etmektir. Zira kazanın meydana gelmesinden sonra işletilen sorumluluk mekanizmaları, hem kapsam hem de sonuç itibarıyla işveren üzerinde çok daha ağır bir yük yaratmakta; dolayısıyla koruyucu ve önleyici tedbirlerin tesis edilmesi, hukuki sorumluluğun en etkili biçimde yönetilmesinin tek rasyonel yolunu oluşturmaktadır.

KAYNAKÇA

- Adal, E. (2014), Yeni Borçlar Kanunu'nda Düzenlenen Tehlike Sorumluluğu Hükümlerinin Değerlendirilmesi, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* (Özel Sayı: Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan), (20), 919-979.
- Akın, L. (2001), *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, Ankara: Yetkin Yayınları.
- Araslı, U. (2011), Yeni Borçlar Yasası'nın İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Maddi Tazminat Davalarında Getirilen Sistem ve Hakkaniyet İndirimi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (24), 141-153.
- Arıcı, K. (2022), *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara: Gazi Kitabevi (2. Baskı).
- Baycık, G. (2013), Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler, *Ankara Barosu Dergisi*, (3), 103-170.
- Caniklioglu, N. (2016), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu, *Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 37-70.
- Centel, T. (2011), Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (24), 13-18.
- Civan, O.E. (2015), İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Hakkının Hukuki Niteliği ve Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Koşulları, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 64 (3), 531-594.
- Civan, O.E. (2015), İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Rücu Davalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Karşısında Sorumluluğun Kapsamı ve Müteselsil Sorumluluk, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 64 (4), 1015-1070.
- Civan, O.E. (2023), Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri, *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2021*, İstanbul: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, 503-743.
- Çelik, N., Caniklioglu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2022), *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayıncılık (Yenilenmiş 35. Bası).
- Göktaş, S. ve Erdoğan, C. (2024), İş Kazasından Doğan Tazminat Davalarında Zamanasımı Başlangıcının Tespiti Sorunu, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (52), 48-73.
- Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioglu, N. (2024), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık (Yenilenmiş 20. Bası).
- Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2020), Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Onikilevha Yayıncılık (2. Baskı).
- Oğuzman, M.K ve Öz, M.T (2016), Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-1, İstanbul: Vedat Kitapçılık (Gözden Geçirilmiş 14. Bası).

- Özkan Koç, S.D., Ed. Sözer, A.N., Caniklioğlu, N. ve Kabakcı, M. (2024), *Sosyal Sigortalar Hukuku Şerhi Cilt I*, Ankara: Lykeion Yayıncılık (1. Baskı).
- Özkan Koç, S.D. (2025), Ölümlü İş Kazalarından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatında İşverenin Sorumluluğu ve Tazminatın Hesabında SGK'nın Rücu Davasının Etkisi, *Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3 (1), 39-77.
- Seratlı, G.B. (2003), *İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı*, Ankara: Yetkin Yayınları.
- SGK İstatistik Yıllıkları, <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/> (Çevrimiçi), Erişim Tarihi: 30.11.2025.
- Sümer, H.H. (2023), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık (Güncellenmiş 4. Baskı).
- Sümer, H.H. (2024), *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık (Güncellenmiş 7. Baskı).
- Süzek, S. ve Başterzi, S. (2024), *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık (24. Baskı).
- Şakar, M. (2024), *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Yayıncılık (Gözden Geçirilmiş 15. Baskı).
- Taşkın, İ. (2022), *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat ve Hesaplanması*, Ankara: Seçkin Yayınları (Güncellenmiş 2. Baskı).
- Tuncay, A.C., Ekmekçi, Ö. ve Gülver, E. (2023), *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayıncılık (Yenilenmiş 22. Bası).

UYGULAMADA SOSYAL GÜVENLİK

KADEMELİ EMEKLİLİK

Kadir GÜLERCE
Sosyal Güvenlik Denetmeni

GİRİŞ

Yakın zamanda hemen hemen her gün duyduğumuz bir kavram haline gelen Kademeli Emeklilik nedir? Kimler bu kapsamda yer alır? Bu kapsamda yer alan kişilere aylık bağlanırsa Sosyal Güvenlik Kurumuna mali ve aktüeryal açıdan etkileri neler olur? İlerleyen yıllarda ülke vatandaşlarında aynı beklentiye sebep olur mu?

İfade edilen sorulara bazı veriler ışığında cevaplar aranmış ve konuyla ilgili genel bilgilendirme yapılması amaçlanmıştır.

KONUyla İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER

Yaş Konusundaki Yasal Düzenlemeler

506 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalı Olanlar

A) Sigortalının :

- a) Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması ve en az 5.000 gün veya,
- b) Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması, 15 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 3.600 gün yahut,
- c) Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmamış olmakla beraber, kadın ise 20 erkek ise 25 yıldan beri sigortalı bulunması ve en az 5.000 gün, Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olması şarttır. (506 Sayılı Kanun Madde:60)

2926 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalı Olanlar

Yaşlılık aylığından yararlanabilmek için sigortalının;

- a) Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmuş olması.
- b) En az 25 tam yıl prim ödemiş olması,
- c) Kurumdan yazılı istekte bulunması Şarttır.

Kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını doldurmakla beraber en az 15 tam yıl sigorta primi ödemiş olanlara da kısmi aylık bağlanır. (2926 Sayılı Kanun)

5434 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalı Olanlar

Erkek ise 25 tam yıl, Kadın ise 20 tam yıl hizmet süresi bulunması yaşlılık aylığı bağlanacağı düzenlenmiştir. (5434 Sayılı Kanun Madde:39)

9.9.1999 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4447 sayılı Kanun ile SSK, Bağ kur ve Emekli Sandığı kapsamında ilk defa Uzun Vadeli Sigorta Kolları kapsamında sigortalı olan kişilere yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli olan şartlar yeniden düzenlenmiştir. Bu tarihten sonra sigortalı olan kişilere yaş şartı getirilmiştir.

Yeni düzenleme ile erkekler 60 kadınlar 58 yaşında 7000 gün primle emekli olabileceği düzenlenmiştir. Aynı kanunla 25 yıl sigortalılık süresini ve 4500 gün primi tamamlayan; erkeklerin 60, kadınların 58 yaşında yaş haddinden emekli olabileceği düzenlenmiştir.

5434 sayılı Kanunun 4447 sayılı Kanunla değişik mülga 39 uncu maddesi uyarınca, 08/09/1999 (hariç)-30/04/2008 tarihleri arasında ilk defa iştirakçi/sigortalı (4/1- (a), (b) ve (c) kapsamında) olan kadın iştirakçiler 58, erkek iştirakçiler ise 60 yaşlarını doldurmaları ve 25 yıl hizmet süresini tamamlamaları halinde emekli aylığına hak kazanacaklardır.

Ayrıca, 30/04/2008 tarihinden önce İştirakçi/Sigortalı Olanlar 15 yıl fiili hizmet ve 61 yaşını doldurmaları halinde de emekli aylığına hak kazanacaklardır.

4447 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler

1479 sayılı Kanunun 35 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir Yaşlılık aylığından yararlanma koşulları Madde 35. - Yaşlılık aylığından yararlanabilmek için sigortalının;

a) Yazılı talepte bulunması, talepte bulunduğu tarihte prim ve her türlü borçlarını ödemiş olması, b) Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş ve 25 tam yıl sigorta primi ödemiş olması, Şarttır. Kadın ise 60, erkek ise 62 yaşını dolduran ve en az 15 tam yıl prim ödeyen sigortalılara da kısmi yaşlılık aylığı bağlanır. (4447 Sayılı Kanun Madde:28)

17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ye Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununun 17 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Yaşlılık aylığından yararlanabilmek için sigortalının;

- a) Yazılı talepte bulunması, taleple bulunduğu tarihte prim ve her türlü borçlarını ödemiş olması,
- b) Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş ve 25 tam yıl sigorta primi ödemiş olması. Şarttır.

Kadın ise 60, erkek ise 62 yaşını dolduran ve en az 15 tam yıl prim ödeyen sigortalılara da kısmi yaşlılık aylığı bağlanır. (4447 Sayılı Kanun Madde:40)

5510 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalı Sayılanlar

Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından;

a) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar,

b) Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise;

1) Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar,

2) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar,

3) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları,

4) Tarımsal faaliyette bulunanlar,

c) Kamu idarelerinde;

1) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar,

2) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86 ncı maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar, sigortalı sayılırlar. (5510 Sayılı Kanun Madde:4)

SGK Faaliyet Raporlarında Yer Alan Bazı Veriler

Tablo 14. Bütçe; Gerçekleşme (Milyon TL)

KONU	2022 YILI 12 AYLIK GERÇEKLEŞME	2023 YILI 12 AYLIK GERÇEKLEŞME	2024 YILI 12 AYLIK GERÇEKLEŞME
TOPLAM GELİR	1.000.079	2.192.955	3.962.467
PRİM GELİRLERİ	715.047	1.463.294	2.792.342
DEVLET KATKISI	174.712	325.630	637.657
TOPLAM GİDER	1.039.811	2.232.339	3.972.816
EMEKLİ GİDERLERİ	668.795	1.408.624	2.667.846
GELİR GİDER DENGESİ	-39.732	-39.385	-10.350
BÜTÇE TRANSFERİ	389.031	849.845	1.442.633

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu 2022, 2023, 2024 Yılı Faaliyet Raporu

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanan verilerin ilgili kısımları yukarıdaki tabloda gösterilmiştir. Tablodaki veriler analiz edildiğinde;

Kurum toplam gelirinin emekli giderlerine oranının 2022 yılında %68, 2023 yılında %64 ve 2024 yılında bu oranın %67 olarak gerçekleştiği görülmektedir.

Kurum gelirlerinin giderleri karşılamadığı ve bütçenin 2022, 2023 ve 2024 yıllarında açık verdiği görülmüştür.

Tabloda görüleceği üzere mevcut durumda Kurum prim gelirlerinin %65 i emekli giderleri için harcanmaktadır. Diğer giderlerde dikkate alındığında Kurumun açık verdiği görülmektedir. Bu açıkların önemli kısmı maaş ödemeleri ve sağlık harcamalarından kaynaklanmaktadır.

Tablo 16. Aktif / Pasif Sigortalı Sayısı

	2022	2023	2024
AKTİF SİGORTALILAR	26.344,234	25.358.022	25.625.750
PASİF (AYLIKALAN) SİGORTALILAR	13.933.020	16.030.256	16.677.617
YAŞLILIK AYLIĞI ALANLAR	9.499.096	11.508.619	12.028.127
AKTİF/PASİF ORANI	2.01	1.66	1.61

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu 2022, 2023, 2024 Yılı Faaliyet Raporları

Yukarıdaki tabloda 2022, 2023 ve 2024 yıllarında sigortalı sayısı ile aylık alan kişi sayısı gösterilmiştir. Bu tabloya göre 2022 yılında her 2.01, 2023 yılında her 1.66 ve 2024 yılında her 1.61 sigortalı çalışan 1 emekliyi finanse etmektedir. Yani her yıl bu oran azalmıştır. Her yıl emekli olan kişi sayısı artarken sigortalı sayısının artmamış olması bu durumun temel sebebi olarak görülmektedir.

2022 yılında yaşlılık Aylığı alan kişi sayısı 9.499.096 iken, 2023 yılında EYT kanunu çıkmasının da etkisiyle sayı 11.508.619' a yükselmiş ve 2024 yılında 12.028.127 kişi olmuştur. Bu verilere göre 2022 yılından bu yana yaşlılık aylığı alan kişi sayısı 2.529.031 kişi artmıştır. Yani her yıl ortalama 1.000.000 kişiye yaşlılık aylığı bağlanmıştır. EYT kapsamında emekli olabilecek kişi sayısının 5.000.000 olduğu konuşulmaktadır. Bu durumda gelecek 3 yıl içinde her yıl ortalama 1.000.000 kişinin emekli olması ihtimal dahilindedir.

Konuyla ilgili resmi verilerin yer aldığı tabloları ve ilgili mevzuatı paylaşıp yorumladıktan sonra sorularımızın cevaplarını anlatmaya başlayabiliriz.

İlk defa 09.09.1999 – 30.04.2008 tarihlerinde sigortalı olan ve yaşlılık aylığına tabi prim ödeyen kişiler Kademeli Emeklilik talebinde bulunmaktadır.

Bu kişiler mevcut kanuna göre; 4/a kapsamında sigortalıysa 7.000 gün veya 4500 gün + 25 yıl sigortalılık ile kadın ise 58 erkek ise 60 yaşında,

4/b kapsamında sigortalıysa 9.000 gün ile kadın ise 58 erkek ise 60 veya 5.400 gün ile kadın ise 60 erkek ise 62 yaşında,

4/c kapsamında sigortalıysa 9.000 gün ile kadın ise 5 erkek ise 60 veya 5.400 gün ile 61 yaşında emekli olabilmekte ve yaşlılık aylığı alabilmektedir.

Kanunda herhangi bir değişikli olmamıştır. Yani kişilerin ilk defa sigortalı oldukları tarihteki emeklilik şartları bu şekildedir.

Bu tarihler aralığında sigortalı olan kişiler yaş şartının işe giriş tarihine göre kademeli olacak şekilde düşürülmesini talep etmektedirler. Kademeli emeklilik ibaresi buradan gelmektedir.

Peki herhangi bir hak kaybı yoksa neden insanlar kademeli emeklilik talebinde bulunmaktadır?

Bu kapsamda yer alan kişilerin taleplerinin kanuni ve hukuki bir alt yapısı bulunmamaktadır. Çünkü sigorta başlangıç tarihinde geçerli olan şartlara uygun olarak emekli olabileceklerdir.

Bu kapsamda yer alan kişilerin talepleri vicdani ve eşit vatandaşlık talebi kapsamındadır. Buradaki temel motivasyon EYT kanunudur. İnsanlar EYT kanunuyla birlikte erken yaşlarda emekli olan insanlarla aralarında uçurum bulunmasının vicdanları yaraladığını, 1 gün ile 17 yıl daha geç emekli olmanın adil olmadığı düşüncesiyle bu talepte bulunmaktadırlar.

En azından aradaki uçurumun kapanması adına ilk işe giriş tarihine göre yaş şartının düzenlenmesi ve gün sayısını tamamlayan kişilerin emekli olmalarını talep etmektedir.

Örneğin: Ahmet ilk defa 10.02.2000 tarihinde, Nebahat ilk defa 15.03.2003 tarihinde, Furkan ilk defa 20.05.2005 tarihinde, Zehra ilk defa 01.02.2006 tarihinde sigortalı olmuş ve yaşlılık aylığı kapsamında adlarına prim ödenmiştir. Bu kişiler 4/a kapsamında 7.000 gün prim ödemiştir.

Kademeli Emeklilik Yaş Tablosu

İŞE GİRİŞ TARİHİ	KADIN	ERKEK
09.09.1999 – 31.12.2001	50	52
01.01.2002 – 31.12.2003	51	53
01.01.2004 – 31.12.2005	52	54
01.01.2006 – 31.12.2007	53	55
01.01.2008 – 30.04.2008	54	56

Not: Tablodaki veriler tarafımızca rastgele yazılmıştır.

Örneğe Göre:

Ahmet – 52 yaşında, (8 Yıl Erken)

Nebahat – 51 yaşında, (7 Yıl Erken)

Furkan – 54 yaşında, (6 Yıl Erken)

Zehra – 53 yaşında, (5 Yıl Erken) emekli olacak ve yaşlılık aylığı alabilecektir.

Kademeli Emeklilik Düzenlemesi Çıkarsa Kurumun Mali Yüğü Artar mı?

Kademeli Emeklilik Düzenlemesinden 5.000.000 kişinin yararlanacağını ve 2024 yılı sonundaki emekli maaşı alt sınırı üzerinden emekli maaşı alacağını varsayacak olursak;
2024 Yılı Emekli Maaşı Alt sınırı: 12.500TL

İlk Etapta 2.000.000 kişinin bu kanundan yararlandığını varsayalım;

$2.000.000 \times 12.500 = 25.000.000.000\text{TL}$ – Aylık Ek Maaş Ödemesi

$25.000.000.000 \times 12 = 300.000.000.000\text{TL}$ – Yıllık Ek Maaş Ödemesi

İlave olarak 2 Bayram İkramiyesi Ödenecektir;

$2.000.000 \times 3.000 = 6.000.000.000\text{TL}$ – 1 Bayramdaki Ek Ödeme

$6.000.000.000 \times 2 = 12.000.000.000\text{TL}$ – 2 Bayramdaki Toplam Ek Ödeme

2024 Yılında Yaşlılık Aylığı + Bayram İkramiyesi Toplamı

$300.000.000.000 + 12.000.000.000 = 312.000.000.000\text{TL}$

2024 Yılındaki Toplam Gelir: 3.962.467.000.000TL

2024 Yılındaki Toplam Gider: 3.972.816.000.000TL

2024 Yılındaki Toplam Emekli Aylıkları: 2.667.846.000.000TL

2024 Yılındaki Bütçe Açığı: 10.350.000.000TL

Eğer 2024 yılında Kademeli Emeklilik düzenlemesiyle 2.000.000 kişi emekli olsaydı bütçe açığı 322.350.000.000TL olacaktı. Toplam aylık ödeme tutarı 2.979.846.000.000TL olacaktı. Bu durumda prim

gelirlerinin %75 i emekli maaşı ödemelerine gidecekti. Kurum gelirleri artmayacağı için bu tutarlar hazine tarafından kuruma ödenmek zorunda kalacaktı.

2.000.000 kişinin emekli olduktan sonra çalışmadığını veya kayıt dışı çalıştığını varsayacak olursak;

Toplam sigortalı sayısı 2024 yılında 25.625.750 kişiden 24.625.750 kişiye düşecekti. Emekli maaşı alan kişi sayısı da 16.677.617 kişiden 18.677.617 kişiye yükselecekti. Bu durumda aktif/pasif oranı 1.31 e gerileyecekti. Yani her 1.31 çalışanın primleriyle 1 emeklinin maaşı ödenecekti.

Her yıl kademeli emeklilik kapsamında olup emekli olan kişi sayısı artacağı için kurum tarafından yapılacak ödemeler artacak ve aktif / Pasif çalışan dengesi daha da negatif oranlarda değişecekti.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan ödemeler sadece emekli maaşlarından ibaret değildir. Sağlık Giderleri ve personel ücretleri gibi farklı kalemlerde vardır. Bu harcamalarda tahsil edilen primlerle yapılmaktadır.

2024 yılında kurum gelirlerinin 1.442.633.000.000TL tutarındaki kısmını bütçe transferleri oluşturmaktadır. Bu tutar toplam kurum gelirinin %36 sını oluşturmaktadır.

Mevcut durumdan anlaşılabacağı üzere kurum gelirleri kurum giderlerini karşılamamaktadır. Aradaki fark hazine tarafından sübvansede edilmektedir.

BAZI ÜLKELERE AİT EMEKLİLİK YAŞLARI TABLOSU

ÜLKE	KADIN	ERKEK	
Türkiye	58	60	Kademeli olarak 65'e çıkacak
Almanya	65-67	65-67	2031 sonrası 67
Fransa	64	64	2023 reformuyla yükseldi
ABD	62-67	62-67	Erken emeklilik 62
Kanada	60-65	60-65	Prim durumuna göre değişir
Japonya	65	65	Artırılması tartışılıyor
Çin	50-55	60	Kademeli yükseltme planı var
Brezilya	62	65	Reform sonrası
Rusya	60	65	2018 reformuyla yükseldi
İtalya	67	67	Prim süresine bağlı

Kaynak: <https://kademeliemekli.com/dunyada-emeklilik-yaslari/>

Almanya’ da 2025 yılı itibariyle toplamda 21 milyon 200 bin emeklinin bulunduğu ülkede, her dört kişiden biri emeklidir. (<https://www.sonmuhur.com/almanya-emekli-maasi>)

Almanya Federal İstatistik Ofisi’nin (Destatis) açıkladığı geçici verilere göre, geçen yıl ülkede istihdam, 2023’e göre yüzde 0.7 yükseldi. 2024’te istihdama katılan kişi sayısı 336 bin kişi artarken, toplam istihdam 46.1 milyon olarak gerçekleşti. (<https://www.hurriyet.com.tr/avrupa/almanyada-istihdam-gecen-yil-rekor-yeniledi-42646063>)

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere yabancı ülkelerin tamamında emeklilik yaşı 60 hatta 65 yaş civarındır. 5510 Sayılı kanun ile birlikte ülkemizdeki emeklilik yaşı kademeli olarak arttırılmış ve kadınlarda 58 -65, erkeklerde 60-65 yaş aralığı olarak düzenlenmiştir. Bir nevi diğer ülkeler gibi emeklilik yaşının arttırılmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır.

Avrupa ülkeleri içinde yer alan Almanya yazımızda örnek ülke olarak ele alınmıştır. Çeşitli sitelerden yapılan alıntılarda Almanya’daki emekli sayısının 21.000.000, çalışan sigortalı sayısının 46.000.000 kişi civarında olduğu belirtilmiştir. Bu verilere göre Almanya’daki aktif / pasif oranın 2.20 olduğu anlaşılmaktadır. Bu oran ülkemizde 1.61 seviyelerindedir. Bu oranlara göre Almanya da çalışan her 2.20 kişiden alınan primle 1 emeklinin maaşı ödenmekteyken, ülkemizde 1.60 çalışandan alınan prim ile 1 emekli maaşı ödenmektedir.

Almanya’daki kayıtlı çalışan sayısının ülkemizdeki kayıtlı çalışan sayısından göre fazla olduğu, bu durumunda prim gelirleri konusunda Almanya’nın daha avantajlı olduğunu göstermektedir.

BU KAPSAMDA YER ALAN KİŞİLERİN TAMAMINA AYLIK BAĞLANIRSA SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA MALİ VE AKTÜERYAL AÇIDAN ETKİLERİ NELER OLUR?

Yukarıdaki bölümde EYT kapsamında yer alan kişilerin tamamının kapsama alınarak emekli edilmesi durumunda Kurum ve Hazine üzerinde nasıl bir mali yük getireceğini, mali yükten kastedilen giderin büyüklüğü anlatılmaya çalışılmıştır.

Peki aktüeryal denge cümlesiyle ne ifade edilmek istenilmektedir.

Aktüeryal kelimesi Türkçe’de "*Sigorta risklerine ve istatistiklere dayanan.*" anlamına gelir. (Aktüeryal Ne Demek? - Türkçe Kelime Anlamı (turkcenedemek.com))

Aktüer finansal riskleri değerlendirebilen, çözümler öneren ve her çözümün uzun dönemdeki sonuçlarını irdeleyebilen bir profesyoneldir. Aktüer yalnızca bugünü değil yarınları da düşünerek finansal belirsizlikleri değerlendirir. İleriye yönelik projeksiyonlar yaparak stratejik kararlar için önerilerde bulunur. (Aktüerya - Vikipedi (wikipedia.org))

Kelime kökenine biraz da olsa değindikten sonra konumuza dönecek olursak; Aktüeryal kelimesi Türkçe de sigorta risklerini istatistiksel olarak değerlendiren ve bu değerlendirme sonucuna göre hareket eden anlamına gelmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından da kelime aynı anlamıyla dikkate alınmakta ve Kurumun neler yapması veya neler yapmaması gerektiği planlanmaya çalışılmaktadır.

Kurum tarafından bu sürecin takibi için Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı kurulmuştur. Daire başkanlığının görevleri yukarıda belirtilmiştir. Görev tanımı incelendiğinde orta ve uzun vadede Kurum tarafından yapılacak ödemeler ile bu ödemelerin finansmanı konularının değerlendirilmesi olduğu görülmektedir. Neticede bugün yapılan işlemlerin orta ve uzun vadedeki etkilerinin neler olabileceği veriler ışığında hesabedilmekte ve bu hesaplamalar ışığında Kurumca gerekli çalışmaların yapılması hedeflenmektedir. Mali açıdan bozulan bir sistemde aktüeryal dengenin sağlanması mümkün değildir. Çünkü Kurumun gelirinden fazla gideri olacak ve her sene bu tutar daha da artacaktır.

Peki bu mali yük artışının Kurum ve Hazinece karşılanması mümkün mü? Nasıl ki milletin devlete karşı sorumluluğunu yerine getirmesi bekleniyorsa aynı şekilde devletinde millete karşı sorumluluklarını yerine getirmesi beklenmektedir. Devlet kendisine düşen sorumlulukları yerine getirirken finansmanını vergilerle sağlamaktadır. Bu sebeple devletin sorumlulukları ve yükünün artması demek dolaylı olarak vatandaşlarında yükünün artması anlamına gelmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumunun oluşacak mali yükü tek başına sırtlamasının mümkün olmadığı açıktır. Kurumca oluşacak açığın kapatılması hazineye düşecektir. Hazinede artan mali yükü karşılamak için vergi artışı ve benzeri yöntemleri kullanarak tahsilatı arttıracak ve bu şekilde Kurumu fonlamaya çalışacaktır. Artan vergi ve maliyetler de uzun vadede daha yüksek enflasyon rakamlarının oluşmasına yol açacaktır. Oluşan enflasyon nedeniyle EYT kapsamında emekli olan kişilerde dahil olmak üzere herkesin alım gücü azalacak ve “emekli olmasam daha iyiydi” veya “EYT’liler emekli olmasa daha iyiydi” durumları konuşulmaya başlayacaktır.

Sonuç olarak EYT kapsamında yer alan kişilerin tamamı emekli edilirse Kurumun bu mali yükü tek başına omuzlayamayacağı açıktır. Kurum bu yükü tek başına sırtlamak isterse; prim gelirlerini arttırmak için prim oranlarını arttırabilir ve bu primlerin tahsili için daha sert önlemler alabilir. Bu durumunda kayıt dışı çalışma oranını arttırması ihtimali yüksek olacaktır. Kurumun yüksek olan prim oranlarını daha fazla arttırmasının da çözüm olmayacağı değerlendirilmektedir.

Anlaşılacağı üzere Kurumun bozulan mali yapısı kısa ve uzun vadede aktüeryal dengesini de bozacaktır. Sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması ve Kurumdan hizmet alan kişilerin refah seviyelerinin yükseltilmesi daha da zorlaşacaktır. **(Bakış Açısı 11. Sayısında Yer Alan Yazımızdan Bir Bölüm)**

Daha önceki dönemde EYT düzenlemesi için yukarıdaki satırları kaleme almıştım. Kademeli emeklilik konusunda bir düzenleme çıkması durumunda, yukarıda belirtilen olay ve sıkıntıların aynen yaşanacağını, hatta emeklilik sisteminin EYT düzenlemesinden daha fazla zora gireceğini eklemiş olalım.

EYT düzenlemesi yapılırken EYT kapsamında olmayan kişilerin uzun yıllar sonra emekli olacağı, aradaki sürede emekli olan kişi sayısı fazla artmayacağı için kurum giderlerinde belli bir süre yüksek düzeylerde artış olmayacağı, prim gelirlerinin daha yüksek tutarlarda artacağı, bunların sonucu olarakta ilerleyen yıllarda sistemin toparlanma ihtimalinin söz konusu olabileceği değerlendirilmiş olabilir. Kademeli Emeklilik konusunda yapılacak bir düzenleme bu değerlendirmeyi boşa çıkarmış olacaktır. Bununda istenilen bir durum olmayacağı düşünülmektedir.

İLERLEYEN YILLARDA ÜLKE VATANDAŞLARINDA AYNI BEKLENTİYE SEBEP OLUR MU?

Dünyanın neresinde olursa olsun insanların talepleri menfaatleriyle doğru orantılıdır. Yani herkes öncelikle kendisinin kazançlı çıkacağı senaryoların gerçekleşmesini umut eder. Ülkemizde de durum aynı şekildedir. Bireysel menfaatler toplumsal menfaatlerin önüne geçmektedir.

Olası bir Kademeli Emeklilik Düzenlemesi kanuni ve hukuki bir mağduriyeti çözmek için değil, politik kaygılarla yapılabilir. Eğer böyle bir düzenleme yapılırsa 01.05.2008 ve sonrası tarihte ilk defa sigortalı olan kişilerde de aynı beklenti oluşacaktır. Çünkü bu grupta yer alan kişilerde kademeli emeklilik kapsamında yer alan kişilerle aynı

gerekçeleri ileri sürecektir ve vicdani ve eşit vatandaşlık ilkeleriyle taleplerini her platformda ileri sürecektir.

Hatta Çırak/ Staj kapsamında sigortalı olduğu için EYT kapsamında emekli olma hakkını kaybeden kişiler daha yüksek ve haklı bir sesle hak talebinde bulunacaktır. Bu grupta yer alan kişiler adına günümüzde de emeklilik kapsamında sigorta primi ödenmemektedir. Günümüzde bu kapsamda çalışan kişilerde ilerleyen yıllarda aynı gerekçelerle erken emeklilik talebinde bulunacaktır.

Yazımızdan anlaşılacağı üzere kademeli emeklilik talebi EYT düzenlenmesinden sonra ortaya atılmıştır. Bu platformlarda mücadele eden kişi sayısı 5.000.000 ise, Kademeli Emeklilik Düzenlemesi gelmesi durumunda erken emekli olmak için mücadele edecek ve talepte bulunacak yeni grupta yer alacak kişi sayısı bu sayının en az 3-4 katı olacaktır.

SONUÇ

Kademeli Emeklilik konusunda yapılacak bir düzenleme neticesinde milyonlarca kişinin daha erken yaşlarda emekli olacağı, emekli olacak bu kişilere yapılacak ödemelerin mali açıdan Kurumu ve hazineyi zora sokacağı, aktüeryal dengeyi bozacağı ve Sosyal Güvenlik Sisteminin sürdürülebilirliğini daha da olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir.

EYT konusunda yapılan hatalı düzenlemelerinde etkisiyle birlikte; EYT kanunuyla emekli olan kişiler ile öncesinde emekli olan kişilerin, emekli maaş tutarları konusunda olumlu düşüncelere sahip olmadıkları, almış oldukları emekli maaşlarıyla geçim konusunda sıkıntı yaşadıkları görülmektedir.

Kademeli Emeklilik düzenlemesinin çıkması ve yeni emeklilerin sisteme katılımıyla birlikte, maaşlarından memnun olmayan kişi sayısının daha da artacağı, belli bir süre zarfında kazanım elde ettiği için mutlu olan bu kesimde kısa süre sonra aynı düşüncelere kapılacağı ve emekli maaşları yetersiz olduğu düşüncesiyle mutsuz hissedeceği açıktır.

Ülkemizde halk arasındaki yaygın tabiriyle devlet baba rolündedir. Hiçbir baba evladının kısa süreli mutluluğu için geleceğini ateşe atmasına müsaade etmez. Kendi gününü kurtarmak için evladının ve torunlarının istikbalini ateşe atmaz. Bu nedenle politik kaygılarla bile olsa devleti idare eden kişilerin Kademeli Emeklilik konusunda herhangi bir düzenleme yoluna gitmemesi gerekmektedir.

Evladı babasını bugün anlamasa ve suçlasa bile gelecek zamanlarda babasının haklılığını anlayacaktır. Babalar haklı olmak için değil evladının istikbali için yaşarlar.

Kademeli emeklilik düzenlemesiyle birlikte çalışan kişiler erken yaşlarda emekli olabilecektir. Bu kişilerin yaşları ve alabilecekleri emekli maaşlarının düşüklüğü sebepleriyle çalışmak zorunda kalacakları düşünülmektedir. Ülkemiz insanında emekli olduktan sonra sigortaya ihtiyacı olmadığı düşüncesi yaygındır. Daha fazla ücret almak ve vergi ödememek adına bu yola başvurmaktadırlar. Daha fazla vergi vermemek isteyen işverenlerinde bu durum işlerine gelmektedir. Bunun sonucu olarakta emekli olan kişilerin sigortasız çalıştıkları, sigortalı olsalar bile sigorta günlerinin veya kazançlarının eksik bildirildiği ülkemiz bilinen gerçeğidir. Bu durum kayıt dışı istihdamın artmasına ve kurumun prim gelirlerinin azalmasına sebep olacaktır. Ayrıca vergi gelirlerinde de kayıt dışılığın artışına neden olacaktır.

Yaşlılık Aylığı konusunda yapılan bu tarz düzenlemeler sonucunda kanun amacından sapmaya başlamıştır. Çalışma gücünde yaşanan kaybın telafisi maksadıyla çıkarılan kanun yerini çalışmaya devam eden kişilerin ikinci maaşı olmasına bırakmaya başlamıştır. Çalışma gücü yaşadığı için dezavantajlı grupta yer alan ve çalışamayan kişiler, almış oldukları maaşın düşüklüğü sebebiyle geçim sıkıntısı yaşamaya başlamıştır. Yani olan çalışamayacak durumda olup tek maaşla geçinmeye çalışanlara olmuş oluyor.

Zaman ne getirir kimse bilemez. O kişi ileride sizlerde olabilirsiniz. Bu nedenle erken yaşta emekli olmaktansa, emekli olunca yaşanabilir bir maaş almak için talepte ve beklentide bulunmak daha mantıklı olacaktır.

KAYNAK

506 Sayılı Kanun

2926 Sayılı Kanun

5434 Sayılı Kanun

4447 Sayılı Kanun

Sosyal Güvenlik Kurumu 2022, 2023, 2024 Yılı Faaliyet Raporu

DOĞRU BİLİNEREN YANLIŞLAR

Sevde KARAKEÇİLİ
Sosyal Güvenlik Denetmeni



NE SANILIYOR?

Tanıdığım birinin (eşimin, kardeşimin, arkadaşımın vs.) iş yerinden, çalışmasam da primlerimi ödediğim için sigortalı bildirilmemem kimseye bir zararı yoktur. Hem bu sayede ileride emekli olabilirim.



NE SANILIYOR?

Her doğum yapan kadının ileride sigortalılık başlangıç tarihine ve sigortalılık süresine bakılmaksızın emekli olabilmek için eksik kalan günlerini tamamlamak adına doğum borçlanması yapma hakkı vardır ve bu hakkın herhangi bir sınırlaması yoktur.



NE SANILIYOR?

Bir kişi, rızası dahilinde kabul beyanıyla herhangi bir iş yerinde sigortasız çalışabilir. Kişi istemiyorsa ona zorla sigorta yapılmaz. Hatta buna yönelik; "Sigorta hakkından vazgeçtiği/sigortasız çalışmayı kabul ettiği/bunun doğuracağı tüm sonuçlardan sorumlu olduğu" şeklinde yazılı ve imzalı dilekçesi varsa bu talebi geçerlidir ve uygulanmasında herhangi bir sakınca yoktur.

SAHTE SİGORTALILIK

KANUN NE DİYOR?

5510 sayılı Kanuna göre 4/a kapsamındaki sigortalılık bildirimlerinin sigortalılık süresinden sayılabilmesi için hizmet akdi unsurları aranır. Burada da başlıca unsur; sigortalılık bildirimini n yapıldığı iş yerinde fiili olarak çalışmış olmanın zorunluluğudur. Herhangi bir inceleme sonucunda fiilen çalışmadan yapıldığı tespit edilen sigortalılık bildirimleri, Kuruma primleri ödense dahi sahte sigortalılık kapsamında değerlendirilir. Kurum, denetim yoluyla bu sahte bildirimleri tespit edildiği takdirde;

- Sigortalılık süreleri iptal edilir ve herhangi bir hesaplamada dikkate alınmaz.
- Ödenen primler Kuruma irat olarak kaydedilir ve geri iade edilmez.
- İlgili dönemde sağlık hizmetlerinden yararlanıldıysa karşılığını faiziyle birlikte Kurum geri tahsil eder.
- Şayet kişi emekliyse ve sahte sigortalılık kapsamında silinen günleri emekliliğe esas gün sayısına ulaşmasını engeller hale geliyorsa, emekli maaşı kesilir ve o zamana kadar yapılan tüm ödemeler Kurum tarafından faiziyle geri alınır.

DOĞUM BORÇLANMASI

KANUN NE DİYOR?

Bir kadının doğum borçlanması yapılabilmesi için doğumdan önce sigortalı olma şartı vardır. Yani ilk sigortalılıktan sonra gerçekleşen doğumlar borçlanılabilir ve burada üst sınır 3 çocuğa kadardır.

KAYIT DIŞI ÇALIŞMA

KANUN NE DİYOR?

5510 sayılı Kanuna göre sigortalılık; kişinin kendi isteğine bağlı bir hak değil, zorunlu bir statüdür. Herhangi bir kimsesinin inisiyatifine bağlı kılınmamıştır. Sigortalılık, işveren tarafından sigortalıya sağlanması gereken ve işverene yapılması zorunlu olarak hükmedilen bir y yükümlülüktür. Kişi bundan vazgeçemez, vazgeçmeye zorlanamaz. Buna yönelik düzenlenen herhangi bir belgenin hiçbir geçerliliği yoktur.

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 yayınlanmamış veya yayınlanmak üzere gönderilmemiş olması gerekmektedir.
3. Dergiye 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 olması 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 ARTICLES

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 security 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 referee 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. All 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 kelimeden 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) olmak 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 başlan, 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 aralığıyla 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 10 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 sırasında kullanılacak atıf sistemi, metin içi kaynak gösterimidir. Uygulanılacak 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). İki'den 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.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2009-1/7.pdf>, (Erişim Tarihi: 04.01.2016).

PAPER SUBMISSION GUIDELINES

1. The writing order of the papers will be consecutively as the abstract in Turkish, the keywords (at least four 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 abstracts 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 or the subtitle 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., Table 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 titles of the tables, figures and graphs can be written as 12 point and specified below the table, figure or graph. 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, the 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, in the in-text citation the surname of the first 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. ve Mi Ng, Jim (2002). "International Maritime Conventions: Seafarers' Safety and Human Rights", Journal of Maritime Law & Commerce, Vol. 33, Issue: 3, July 2002.

Online journal:

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.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2009-1/7.pdf>, (Accessed at 01/04/2016).