

T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN YERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

(Yüksek Lisans Tezi)

Yusuf Ziya AKPINAR

Danışman
Doç. Dr. Emrah ATAR

RİZE
2025

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalında, Doç. Dr. Emrah ATAR danışmanlığında, Yusuf Ziya AKPINAR tarafından hazırlanan *Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminde Kayıt Dışı İstihdamın Yeri Üzerine Nitel Bir Araştırma* adlı bu tez çalışması, 28/08/2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliğiyle/~~oy çokluğuyla~~ başarılı bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri		**Ünvanı, Adı SOYADI**	**İmza**
Başkan	:	Prof. Dr. Abdulkadir TOPAL	
Üye	:	Doç. Dr. Emrah ATAR	
Üye	:	Doç. Dr. Burak KOÇAK	

ETİK BEYAN

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programından mezun olmak üzere teslim ettiğim "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminde Kayıt Dışı İstihdamın Yeri Üzerine Nitel Bir Araştırma**"** adlı tezim, bilim ve araştırma etiği prensiplerine riayet edilerek tarafımdan yazılmıştır.

Tez çalışmamda, başka kaynaklardan aktarılan bütün bilgi ve alıntılar, Enstitünüz Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak açıkça gösterilmiştir. Kaynağı gösterilenler dışında kalan bütün bilgiler uygun araştırma yöntemi kullanılarak tarafımdan edinilmiş ve esere bu şekilde yansıtılmıştır. Şahsıma ait olmayan hiçbir bilgi, kasıt veya kusurlar, şahsıma aitmiş gibi gösterilmemiştir. İnternet kaynakları dâhil, sahibine/kaynağına atıf yapılmaksızın hiçbir bilgi kullanılmamıştır. Aksinin ortaya çıkması halinde doğacak bütün hukuki, idari, akademik ve etik sorumluluk tarafıma ait olacaktır. Eserin tesliminden sonra herhangi bir zamanda, bilim etiğine aykırılık tespit edilmesi ve / veya eserimle ilgili intihal veya intihal şeklinde anlaşılacak bir durumun ortaya çıkması halinde; Üniversiteniz ve eğitim kadronuzun hiçbir şekilde sorumlu tutulmayacağını hür irademle kabul, beyan ve taahhüt ederim.
28/08/2025

Yusuf Ziya AKPINAR

ÖN SÖZ

Türkiye'de kayıt dışı istihdam gibi sosyal güvenlik açıklarını etkileyen önemli konulara ilişkin güncel çalışmaların sınırlı olması ve bu süreçte bireylerin özgün görüşlerinin araştırmalara yeterince dahil edilmemesi, bu çalışmanın temel gerekçelerinden biri olmuştur. Bu bağlamda, çalışma sosyal güvenlik sisteminin mevcut sorunlarını anlamak ve çözüm önerileri geliştirmek adına özgün bir katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Bu tezin hazırlanmasında bana rehberlik eden ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli danışmanım Doç Dr. Emrah ATAR'a, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşarak bu başarıyı bir şekilde destekleyen tüm hocalarıma, ayrıca tez süreci bana moral ve motivasyon olan aileme ve arkadaşlarıma, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi'ne, bana sunulan eğitim olanakları, araştırma fırsatları ve akademik bilgileri alabilme imkânı sunduğu için teşekkür ederim. Üniversitemizin güçlü akademik yapısı ve araştırma ortamı, bu tez sürecini başarıyla tamamlamamda önemli bir rol oynamıştır.

Bu tezin hazırlanmasında emeği geçen herkese bir kez daha teşekkür ederim.

Yusuf Ziya AKPINAR
RİZE/2025

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY I
ETİK BEYAN II
ÖN SÖZ III
İÇİNDEKİLER IV
ÖZET VIII
KISALTMALAR X
TABLOLAR LİSTESİ XI
GİRİŞ 1
1. SOSYAL GÜVENLİKLE İLGİLİ KAVRAMLAR VE TARİHSEL SÜREÇ 12
1.1. Sosyal Güvenlikle İlgili Kavramlar 12
1.2. Sosyal Güvenliğin Finansmanı 13
1.2.1. Kapitalizasyon Yöntemi 14
1.2.2. Dağıtım Yöntemi 14
1.2.3. Karma Yöntem 14
1.3. Sosyal Güvenliğin Tarihçesi 16
1.4. Türkiye'de Sosyal Güvenlik Açıkları ve Nedenleri 18
1.4.1. Kayıt dışılık 20
1.4.2. Erken Emeklilik 22
1.4.3. Aktif/Pasif Dengesindeki Bozukluk 23
1.4.4. Fonların Etkin Değerlendirilememesi 24
1.4.5. Primlerin Tahsil Edilememesi 24
1.5. Sosyal Güvenlik Sistemi ve Reformlar 25
2. KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN TANIMI VE SINIFLANDIRILMASI 26
2.1. Kayıt Dışı İstihdamın Tanımı 26
2.2. Kayıt Dışı İstihdamın Sınıflandırılması 26
2.3. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Genel Durumu 27
2.4. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri 27
2.5. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdama Karşı Alınan Mevcut Önlemler 29
3. BULGULAR VE TARTIŞMA 32

3.1. Devletin Sunmuş Olduğu Sosyal Güvenlik Hizmetine İlişkin Değerlendirmeler 32
3.1.1. Olumlu Değerlendirmeler ve Karşılaştırmalı Bakış 32
3.1.2. Kısmi Memnuniyet ve Uygulamadaki Sorunlar 33
3.1.3. Eleştirel Görüşler ve Sistemsel Yetersizlik 33
3.1.4. Uzman Bakışıyla Sistem Değerlendirmesi 34
3.1.5. Tema Değerlendirmesi 34
3.2. Kayıt Dışı (Sigortasız) Çalışma Hakkındaki Görüşler 35
3.2.1. Kayıt Dışı Çalışmanın Bir Mecburiyet Olarak Görülmesi 35
3.2.2. Sistemin Yıpranmasına Yol Açtığına Dair Farkındalık 35
3.2.3. Kayıt Dışılığı Meşrulaştıran Anlayışa Eleştiri 36
3.2.4. Kayıt Dışına Zorlayan Etkenler 36
3.2.5. Tema Değerlendirmesi 37
3.3. Kayıt Dışı Çalışmanın Nedenleri 37
3.3.1. İşsizlik ve Geçim Zorluğu En Temel Neden 37
3.3.2. İşveren Kaynaklı Nedenler: 38
3.3.3. Tema Değerlendirmesi 39
3.4. Asgari Ücret Artışlarının Kayıt Dışı İstihdama Etkisi 39
3.4.1. Asgari Ücret Artışları İşvereni Kayıt Dışına Yönlendirebilir 39
3.4.2. Asgari Ücret Artışının Etkisiz Olduğunu Düşünenler 40
3.4.3. İşverenin Dayanma Gücü Sınırlı 41
3.4.4. Tema Değerlendirmesi 41
3.5. İstihdam Olanaklarının Kayıt Dışı İstihdama Etkisi 41
3.5.1. Yetersiz İş Olanakları Kayıt Dışılığı Besliyor 42
3.5.2. Geçici ve Mevsimlik İşlerin Etkisi 42
3.5.3. İşsizlik Korkusu Kayıt Dışılığı Meşrulaştırıyor 43
3.5.4. Tema Değerlendirmesi 43
3.6. Yasal Mevzuatın Kayıt Dışı İstihdama Etkisi 44
3.6.1. Mevzuat Var Ama Uygulama Zayıf 44
3.6.2. Denetim Eksikliği ve Personel Yetersizliği 45
3.6.3. Yaptırımlar Yetersiz, Hak Arama Zayıf 45
3.6.4. Yasal Bilinç Eksikliği 46

3.6.5. Tema Değerlendirmesi 46
3.7. Denetim Sistemlerinin Kayıt Dışı Çalışmaya Etkisi 46
3.7.1. Denetimlerin Azlığı ve Etkisizliği 46
3.7.2. Denetimsizlik İşverenin Cesaretini Artırıyor 47
3.7.3. Denetimlerin Süreklilik Taşımaması 47
3.7.4. Tema Değerlendirmesi 48
3.8. Kayıt Dışı İstihdamın Azaltılmasına Yönelik Öneriler 48
3.8.1. Denetimlerin Güçlendirilmesi ve Yaptırımların Artırılması 48
3.8.2. Teşvik Politikalarının Güçlendirilmesi 49
3.8.3. Yapısal Ekonomik Destek ve Sosyal Güvenlik Bilinci 49
3.8.4. Tema Değerlendirmesi 50
3.9. Tartışma 50
3.9.1. Sosyal Güvenlik Reformu Sonrasında Gelir-Gider Dengesi 50
3.9.2. Sosyal Güvenlik Sisteminde Açıkların Nedenleri 51
3.9.3. Kayıt Dışı İstihdamın Sosyal Güvenlik Sistemine Etkileri 51
3.9.4. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Stratejileri 52
3.9.5. Hipotezler Açısından Değerlendirmeler 52
4. SONUÇ VE ÖNERİLER 55
4.1. Araştırma Bulgularına Dayalı Politika Önerileri 56
4.1.1. Mevzuat ve Denetim Sisteminin Güçlendirilmesi 56
4.1.2 Sosyal Güvenlik Bilincinin Artırılması 56
4.1.3. Kayıtlı İstihdamı Teşvik Eden Ekonomik Önlemler 57
4.1.5. Kırılgan Gruplara Yönelik Özel Politikalar 57
4.1.6. Kurumsal Kapasite ve Güvenin Güçlendirilmesi 57
4.2. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadeleye Yönelik İlgili Literatür Kaynaklı Politika Önerileri 58
4.2.1. Vergi Yükünün Hafifletilmesi 58
4.2.2. Sosyal Güvenlik Yükümlülüklerinin Hafifletilmesi 58
4.2.3. Denetim Mekanizmalarının Güçlendirilmesi 59
4.2.4. İşsizlik ve Yoksulluğun Azaltılmasına Yönelik Önlemler 59
4.2.5. Tarım Sektöründeki Kayıt Dışı İstihdamın Azaltılması 59
4.2.6. Eğitim Seviyesinin Yükseltilmesi 59

4.2.7. Affetme Beklentisinin Ortadan Kaldırılması 60
4.2.8. Sendikalaşma Oranının Artırılması 60
4.2.9. Kurumsallaşmanın Teşvik Edilmesi 60
KAYNAKÇA 63
ETİK KURUL KARARI 69

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Anabilim Dalı : Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
Tez Türü : Yüksek Lisans Tezi
Danışman : Doç. Dr. Emrah ATAR
Hazırlayan : Yusuf Ziya AKPINAR
Yıl : 2025
Sayfa Sayısı : 69

ÖZET

TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN YERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Ülkelerin uyguladığı sosyal güvenlik politikaları, kurdukları sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğini doğrudan etkiler ve bu da vatandaşların memnuniyeti ile paralellik gösterir. Sistem düzgün işlediğinde, vatandaşlar gelecekleriyle ilgili daha umutlu olurlar. Bu bağlamda, sosyal güvenlik yalnızca siyasi tercihlerle şekillenen bir alan değil, aynı zamanda vatandaşların devlete karşı aidiyet duygularını güçlendirebilen ve onların daha huzurlu yaşamalarını sağlayan toplumsal bir unsurdur. Bu nedenle sosyal güvenlik sisteminin etkin bir şekilde işlemesi hayati önem taşır. Sistem doğru işlemediğinde ise gelir-gider dengesindeki bozukluklar, açıkların oluşmasına yol açar. Özellikle kayıt dışı istihdamın yaygın olması, sosyal güvenlik sisteminin finansal sürdürülebilirliğini tehdit eden en önemli unsurlardan biridir ve gelir kaybına neden olarak sistem üzerindeki yükü artırmaktadır. Bu çalışmada, Türkiye'de kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik gelir-gider dengesi üzerinde yarattığı etki üzerinde durulmuş, kayıt dışı istihdamın gerekçeleri; literatürel taramanın yanı sıra ilgili kişilerle mülakatlar yaparak ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yıllar içindeki açık durumu incelenmiş ve kayıt dışı istihdamın sebepleri ile bunlarla mücadele yolları konusunda önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik, Sosyal Güvenlik Sistemi, İstihdam, Kayıt Dışı İstihdam, Kayıt Dışı Ekonomi

Recep Tayyip Erdogan University Institute of Graduate Studies
Department : Political Science and Public Administration
Thesis Type : Master Thesis
Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Emrah ATAR
Author : Yusuf Ziya AKPINAR
Year : 2025
Pages : 69

ABSTRACT

A QUALİTATİVE STUDY ON THE ROLE OF INFORMAL EMPLOYMENT İN THE SOCİAL SECURİTY SYSTEM OF TÜRKİYE

The social security policies adopted by countries have a direct impact on the sustainability of their social security systems, which, in turn, is closely associated with the satisfaction of citizens. When the system operates efficiently, individuals tend to feel more hopeful about their future. In this context, social security is not merely an area shaped by political preferences, but also a societal institution that can strengthen citizens' sense of belonging to the state and contribute to their well-being and peace of mind. Therefore, the effective functioning of the social security system is of vital importance.

When the system fails to function properly, imbalances in the income-expenditure structure emerge, leading to financial deficits. In particular, the widespread prevalence of informal (unregistered) employment constitutes one of the most critical threats to the financial sustainability of the system, as it causes substantial revenue losses and places an additional burden on social security mechanisms.

This study focuses on the impact of informal employment on the income-expenditure balance of the social security system in Türkiye. The reasons behind informal employment are explored through a combination of literature review and in-depth interviews with relevant individuals. Furthermore, the deficits of the Social Security Institution over the years have been examined, and recommendations are presented regarding both the causes of these deficits and potential strategies to combat informal employment.

Keywords: Social Security, Social Security System, Employment, Informal Employment, Informal Economy.

KISALTMALAR

BAĞ-KUR	:	Esnaf ve sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Kurumu
ÇSGB	:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
GİB	:	Gelir İdaresi Başkanlığı
GSYİH	:	Gayri safi yurt içi hasıla
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
KADİM	:	Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
No.	:	Numara
vb.	:	Ve benzeri, ve benzerleri, ve bunun gibi
vd.	:	Ve devamı; ve diğerleri
vs.	:	Vesaire

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcılarla ilgili tanıtıcı bilgiler 10
Tablo 2. Çeşitli ülkelerde uygulanan sosyal güvenlik sistemine ait finansman türleri 15
Tablo 3. Sosyal güvenlik kurumu gelir-gider tablosu (bin tl) 19
Tablo 4. Yıllara göre kayıt dışı istihdam oranları (yüzde) 21
Tablo 5. Emeklilik yaşları 22
Tablo 6. Aktif ve pasif sigortalı sayıları 23

GİRİŞ

İnsanlar, doğum ve ölüm arasındaki yaşam süreçlerinde fiziksel, ekonomik, sosyal ve mesleki birçok riskle karşı karşıya kalabilirler. Bu risklerin nedenleri ve içerikleri farklılık göstermekle birlikte, yaşamın erken dönemlerinden başlayarak çalışma hayatı ve yaşlılık sürecine kadar birçok aşamada ortaya çıkabilir. Bu risklere karşı devletlerin vatandaşlarına sunduğu destekler, uyguladıkları sosyal güvenlik sistemi ile doğrudan ilişkilidir. Sağlıklı ve sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi, vatandaşlara sunulan destek miktarını ve çeşitliliğini artırırken, sosyal refah seviyesini de doğrudan etkiler. Bu bağlamda, sosyal güvenliğin sağlanması, devletlerin vatandaşlarına karşı en temel sorumluluklarından biri olarak kabul edilmektedir.

İnsanların karşılaşabileceği risklere karşı devletin insan onuruna yaraşır bir şekilde koruma sağlaması, temel bir insan hakkıdır. Ancak devletlerin ekonomik olanakları, siyasi yapıları ve mevcut konjonktürel durumları, sosyal güvenlik sistemlerinin kapsamını ve etkinliğini belirleyici unsurlar arasında yer alır. Sosyal güvenlik sisteminin kapsamı hem ülkeler arasında hem de bir ülkenin kendi iç dinamikleri içerisinde zamanla farklılık gösterebilir. Tarihsel süreçte, sosyal güvenlik kapsamında yer alan risklerin çeşitliliği ve sayısı, devletlerin ekonomik ve siyasi politikalarına bağlı olarak sürekli değişim göstermiş, bu da finansal sürdürülebilirlik konusunda zorluklara yol açmıştır.

Sosyal güvenlik sisteminin başarılı bir şekilde işleyebilmesi, gelir-gider dengesi ve aktüeryal denge esaslarına dayalı düzenli bir finansman akışını gerektirir. Türkiye'de, 1982 Anayasası'nda yer alan sosyal devlet ilkesi doğrultusunda sosyal güvenlik sistemi, kamu yararını gözeten ve kâr amacı gütmeyen bir yapı olarak tasarlanmıştır. Ancak 2000 yılı öncesinde mali dengelerin yeterince dikkate alınmaması, sistemin sürdürülebilirliğini olumsuz etkilemiş ve sosyal güvenlik reformlarını zorunlu hale getirmiştir. Sosyal güvenlik harcamalarının gelirlerden fazla olması, sosyal güvenlik açıklarına neden olmuş ve bu açıkların kapatılması için devlet bütçesinden aktarılan kaynaklar, mali yapıyı olumsuz etkilemiştir.

Bu çalışma, Türkiye'de uygulanan sosyal güvenlik reformlarının ardından ortaya çıkan gelir-gider dengesi ile sosyal güvenlik sisteminde oluşan mali açıkları kapsamlı bir şekilde incelemektedir. Sosyal güvenlik açıklarının temel nedenleri ile

özellikle bu nedenler içerisinde yer alan kayıt dışı istihdam olgusu üzerinde durarak sorunların nasıl giderilebileceğine ilişkin değerlendirmeler, ilgili alanda sahada bulunan kişilerle gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler doğrultusunda ele alınmıştır. Giriş bölümünün ardından, araştırmanın yöntemine ve kuramsal çerçevesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Birinci bölümde sosyal güvenlik sistemine ilişkin temel kavramlar ile tarihsel gelişim süreci incelenmiş; ikinci bölümde kayıt dışı istihdam olgusu kuramsal ve yapısal yönleriyle değerlendirilmiştir. Üçüncü bölümde araştırma kapsamında elde edilen nitel bulgular sunulmuş ve bu bulgular literatür ışığında tartışılmış, dördüncü ve son bölümde ise ulaşılan sonuçlara ve bu doğrultuda politika önerilerine yer verilmiştir.

Araştırmanın Amacı

Türkiye'de kayıt dışı istihdam gibi sosyal güvenlik açıklarını etkileyen önemli konulara ilişkin güncel çalışmaların sınırlı olması ve bu süreçte sosyal güvenlik sisteminden etkilenen bireylerin görüşlerinin araştırmalara yeterince dahil edilmemesi, bu çalışmanın temel gerekçelerinden biri olmuştur. Bu bağlamda çalışma, sosyal güvenlik sisteminin mevcut sorunlarını anlamak ve çözüm önerileri geliştirmek adına özgün bir katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Kayıt dışı istihdam, yalnızca ekonomik bir sorun olarak değil, aynı zamanda sosyal güvenlik sistemi, iş gücü piyasası ve ülkenin genel refahı üzerinde derin etkiler yaratan önemli bir meseledir. Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranlarının yüksekliği, sosyal güvenlik sisteminin finansal dengesini olumsuz yönde etkileyerek, kamu kaynaklarının verimli kullanımını engellemekte ve sosyal güvenlik haklarından yararlanmayan büyük bir nüfus yaratmaktadır. Bu durum, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini tehdit etmekte ve sosyal eşitsizliği derinleştirmektedir.

Bu çalışma, Türkiye'de kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkilerini kapsamlı bir şekilde incelemektir. Çalışma, kayıt dışı istihdamın Türkiye'deki sosyal güvenlik sistemine olan olumsuz etkilerini tespit etmeyi ve bu sorunun çözülmesi için somut öneriler geliştirmeyi hedeflemektedir. Araştırma, Türkiye'deki kayıt dışı istihdamın genel durumunu hem istatistiki bilgilere hem de ilgili literatüre dayanarak ortaya koymanın yanı sıra, bu verilerin doğruluğunu ve gerçek durumu ne kadar yansıttığını değerlendirecektir.

Bu çerçevede, araştırmanın ilk aşamasında teorik analizler yapılacak, sonrasında ise farklı sektörlerden sigortalı ve sigortasız çalışanlar, işverenler ve sosyal güvenlik hizmeti sağlayan kurumlardan elde edilecek görüşler ile verilerin analizi gerçekleştirilecektir. Katılımcıların görüşleri, kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemine etkilerini daha iyi anlamaya yardımcı olacak ve sorunun çözümü için önerilerin geliştirilmesinde önemli bir kaynak oluşturacaktır. Çalışma ayrıca, kayıt dışı istihdamın nedenlerini irdeleyerek, bu durumun sosyal güvenlik sistemindeki açıkları nasıl artırdığını incelemeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda, sosyal güvenlik sisteminin mevcut durumunu iyileştirmek amacıyla çözüm önerileri sunulacak ve kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yönelik etkin politikaların geliştirilmesine katkı sağlanacaktır.

Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranlarının yüksekliği, sosyal güvenlik sisteminin finansal dengesini tehdit etmekte ve kamu kaynaklarının etkin bir şekilde kullanılmasını engellemektedir. Bu durum, devletin sunduğu sosyal güvenlik hizmetlerinin kalitesini azaltırken, aynı zamanda sosyal güvenlik haklarından yararlanamayan büyük bir nüfusun oluşmasına neden olmaktadır. Kayıt dışı istihdamın artışı, sosyal güvenlik sistemindeki açıkları büyüterek, sistemin sürdürülebilirliğini tehdit etmekte ve gelecekte daha büyük ekonomik sorunlara yol açmaktadır. Bu bağlamda, bu çalışma, Türkiye'de kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkilerini kapsamlı bir şekilde ele almayı amaçlamaktadır.

Bu çalışma sadece kayıt dışı istihdamın ekonomik ve sosyal boyutlarını anlamakla kalmayıp, bu sorunun çözülmesine yönelik somut öneriler geliştirilmesi yönünden farklılık arzetmektedir. Kayıt dışı istihdamın yüksek oranda olduğu bir ülkede, sosyal güvenlik sisteminin etkin işleyebilmesi için öncelikle bu sorunun çözülmesi gerekmektedir. Ayrıca, kayıt dışı istihdamın neden olduğu sosyal güvenlik açıkları, uzun vadede yalnızca ekonomik dengeyi değil, aynı zamanda toplumsal eşitsizliği de derinleştirmektedir.

Araştırmanın Soruları

Çalışmada şu sorulara cevap aranmıştır:

- Sosyal güvenlik reformu sonrasında gelir-gider dengesi nasıl oluşmuştur?
- Sosyal güvenlik sisteminde açık oluşmasının sebepleri nelerdir?
- Kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemine etkisi nedir?

- Kayıt dışı istihdamla mücadele nasıl yapılmalıdır?

Araştırmada, ilgili literatür taranarak doküman incelemesi yapılmasının yanı sıra, reform sürecini yürüten Sosyal Güvenlik Kurumu yetkilileriyle, kayıt dışı çalışanlarla ve işverenlerle görüşmeler gerçekleştirilmiş ve öznel düşüncelerinin ifade edilmesine fırsat verilmiştir. Bu yöntemle sosyal güvenlik reform sürecinin etkileri, süreci yürütenlerin görüşleri dikkate alınarak daha iyi anlaşılmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın özgün bir kalitede olmasının sağlanması noktasında, hedeflenen temel amaç çerçevesinde, araştırma sorularına en uygun şekilde cevap verebilecek sosyal güvenlikle ilgili kişiler araştırmaya dahil edilerek, amaçlı örneklem seçimine (Yıldırım & Şimşek, 2008; Güler, Halıcıoğlu, & Taşğın, 2015) yer verilmiştir. Katılımcıların önemli bir kısmının sosyal güvenlik reform süreci öncesi ve sonrasında deneyim sahibi olmaları ve sorumlu görevler yapmaları, kapsamlı bilgi ve tecrübeli bakış açılarıyla çalışmaya daha fazla derinlik katabileceği düşüncesiyle önemsenmiştir. Bu nedenle amaca dönük ölçüm yöntemi (Karataş & Mavili, 2019) tercih edilmiştir. Sosyal güvenlik sisteminin farklı alanlarındaki deneyime sahip olanlara ulaşılarak katkı sunmaları sağlanmıştır.

Araştırmanın Varsayımları ve Hipotezleri

Bu araştırma, kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkilerini anlamak ve bu sorunun çözümü için öneriler geliştirmek amacıyla belirli hipotezler ve varsayımlar çerçevesinde yürütülmektedir. Araştırmada aşağıdaki hipotezler test edilmeye çalışılacaktır:

- Kayıt dışı istihdam sosyal güvenlik sistemini olumsuz etkilemektedir. Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik sisteminin gelirlerini azaltarak finansal açıkların büyümesine neden olmaktadır. Bu durum, sistemin sürdürülebilirliğini tehlikeye atmaktadır.
- Mevzuat ve denetim sistemi, kayıt dışı istihdamla mücadelede yetersiz kalmaktadır. Mevcut yasal düzenlemeler ve denetim mekanizmaları, kayıt dışı istihdamı önlemek için yeterince etkili değildir.
- Sosyal güvenlik hizmetini yürütenlerin ve bu hizmetten yararlananların düşünceleri, kayıt dışı istihdam sorununu anlamada ve çözümde belirleyicidir. Çalışmaya dahil edilen katılımcıların tecrübeleri ve görüşleri,

sorunun nedenlerini anlamak ve çözüm önerileri geliştirmek açısından kritik öneme sahiptir.

Araştırma ayrıca aşağıdaki varsayımlar üzerine inşa edilmiştir:

- Araştırmaya katılacak olan bireylerin konuya hakim olduğu ve görüşlerini yansız bir şekilde aktaracakları varsayılmıştır.
- Mülakatlar sırasında elde edilen verilerin, katılımcıların kişisel tecrübelerini ve algılarını doğru bir şekilde yansıttığı kabul edilmiştir.
- Sosyal güvenlik sisteminin mevcut verilerinin, kayıt dışı istihdamın etkilerini analiz etmek için yeterli olduğu varsayılmaktadır.

Bu hipotezler ve varsayımlar, çalışmanın çerçevesini belirlerken araştırma bulgularının doğruluğunu ve geçerliliğini artırmayı hedeflemektedir.

Araştırmanın Önemi

Bu çalışmanın en önemli katkılarından biri, sosyal güvenlik hizmetini sunan ve sosyal güvenlik hizmetinden yararlanan bireylerle yapılacak mülakatlar sayesinde, sorunun nedenlerine dair derinlemesine bir anlayış geliştirilmesidir. Bu görüşmeler, kayıt dışı istihdamın doğrudan ve dolaylı etkilerini ortaya koyarak, sosyal güvenlik sisteminin mevcut durumunu anlamaya ve eksiklikleri tespit etmeye yardımcı olacaktır.

Ayrıca, bu çalışma, sosyal güvenlik sisteminin etkinliğini artırmak için yapılması gereken reformlara dair önerilerde bulunacaktır. Kayıt dışı istihdamın azaltılması, yalnızca sistemin mali sürdürülebilirliğini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda sosyal güvenlik haklarından yararlanan bireylerin sayısını artırarak, toplumda adaletin sağlanmasına katkıda bulunur. Bu çalışma, devletin sosyal güvenlik politikalarının daha etkili hale getirilmesi ve bu politikaların güçlendirilmesi için bir temel oluşturmayı hedeflemektedir. Kayıt dışı istihdam ile mücadele, yalnızca ekonomik büyüme ve refah düzeyini değil, aynı zamanda toplumda eşitlik, güven ve dayanışma duygusunun güçlenmesini de sağlayacaktır. Bu nedenle, bu araştırmanın sonuçları, sosyal güvenlik sisteminin iyileştirilmesine yönelik yapılacak reformların planlanmasına kaynak oluşturacaktır.

Bu çalışma, Türkiye'deki kayıt dışı istihdam sorununu ve sosyal güvenlik sistemine olan etkilerini inceleyerek, gelecekteki politika yapıcılar için yönlendirici bilgiler sunmayı hedeflemektedir. Kayıt dışı istihdamın çözülmesi, sadece sosyal

güvenlik sisteminin değil, genel olarak ülke ekonomisinin ve toplumun sürdürülebilir kalkınmasının sağlanması açısından kritik bir öneme sahiptir.

Bu araştırma, Türkiye'deki sosyal güvenlik sistemine ilişkin geniş bir perspektif sunmak yerine, sosyal güvenlik sistemini etkileyen temel sorunlardan biri olan kayıt dışı istihdamı incelemeye odaklanmaktadır. Araştırmanın temel amacı, kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkilerini derinlemesine analiz ederek, bu sorunun çözümüne yönelik öneriler geliştirmektir.

Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın kapsamı, sosyal güvenlik hizmetini sunan kurum çalışanları, kayıtlı ve kayıtsız çalışanlar ile emeklilerden oluşan bir grup ile sınırlıdır. Katılımcıların seçimi, çalışma konusundan doğrudan etkilenen bireylerin araştırmaya dahil edilmesi esasına dayanmaktadır. Bu sınırlama, kayıt dışı istihdam sorununun farklı aktörler üzerindeki etkilerini anlamayı kolaylaştırmaktadır.

Çalışma, Türkiye'nin sosyal güvenlik sistemi çerçevesinde ele alınmakta ve özellikle reform sonrası dönemle sınırlandırılmaktadır. Reform sonrası dönem, sosyal güvenlik sisteminde yapılan yasal düzenlemeler ve değişikliklerin etkilerinin daha net görülebildiği bir süreç olması nedeniyle seçilmiştir.

Araştırmanın zaman sınırlılığı ise çalışmanın gerçekleştirilme süreci ve veri toplama dönemi ile ilişkilidir. Çalışma, kayıt dışı istihdamın etkilerini incelerken, güncel verilere ve mülakat sonuçlarına dayalı bir analiz sunmayı amaçlamaktadır. Ancak, bu sınırlılık, çalışmanın daha geniş bir zaman dilimini kapsayacak şekilde genelleme yapılmasını zorlaştırabilir.

Araştırma, kayıt dışı istihdamın nedenlerini ve etkilerini sosyal güvenlik sistemi bağlamında incelemekle sınırlı olup, kayıt dışılığın diğer sosyal ve ekonomik boyutlarını kapsamamaktadır. Bu durum, çalışmanın derinlemesine bir analiz sunmasını sağlarken, daha geniş bir perspektifin sağlanmasında sınırlamalara yol açabilir.

Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada, kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkilerini derinlemesine incelemek amacıyla *nitel araştırma yöntemi* kullanılacaktır. Veri toplamak için gözlem, görüşme ve belge analizi gibi yöntemlerin kullanılmasını

içeren bir süreç olan nitel araştırma; algıları ve olayları doğal bağlamları içinde kapsamlı ve gerçekçi bir şekilde sunmayı amaçlamaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2008)

Nitel araştırma, disiplinler arası ve bütüncül bir bakış açısıyla araştırma problemlerini ele alan ve bu süreçte yorumlayıcı bir çerçeveden yararlanan bir araştırma yaklaşımıdır. Araştırılan olgular ve olaylar bağlamsal çerçeveleri içinde analiz edilir ve dâhil olan bireyler tarafından kendilerine atfedilen anlamlara göre yorumlanır (Altunışık, Bayraktaroğlu, & Yıldırım, 2010).

Nitel araştırma yöntemi, sosyal olguların karmaşıklığını anlamak ve bu olgulara ilişkin derinlemesine bilgi edinmek için uygun bir yaklaşımdır. Veriler toplanırken amaca dönük örneklem seçilerek ölçüt örneklem yöntemi kullanılacaktır. Amaçlı örnekleme, çalışmanın amaçlarıyla uyumlu, ilgili bilgi açısından zengin vakaları seçerek derinlemesine araştırmayı kolaylaştıran olasılık dışı, rastgele olmayan bir örnekleme tekniğidir. Araştırmacı, seçilen vakalar bağlamında doğal ve sosyal fenomenler hakkında kapsamlı bir anlayış kazanmaya çalışır ve aralarındaki ilişkileri keşfetmeyi ve açıklamayı amaçlar (Büyüköztürk, vd., 2013).

Ölçüt örneklem yöntemi, önceden belirlenmiş kriterler veya değişkenlerle uyumlu bireyleri veya özellikleri seçmeyi içeren amaçlı bir tekniktir. Bu yaklaşım, araştırma konusuyla ilgili kapsamlı bilgiye sahip katılımcılara öncelik verir. Özellikle odaklanmış ve bağlama özgü içgörüler edinmek için uygundur ve bu da onu nitel araştırmalarda doğrudan araştırma hedeflerine hitap etmek ve çalışmanın amaçlarına anlamlı bir şekilde katkıda bulunmak için tercih edilen bir yöntem haline getirir (Creswell, 2014; Patton, 2002).

Nitel araştırmalar, genellikle olasılık dışı amaçlı örnekleme yöntemlerine dayanmaktadır. Katılımcı seçimi yapılırken, bu seçimin amacı, katılımcıların geniş bir nüfusu temsil etmeleri değil, araştırma konusu ile doğrudan ilişkili olmaları ve araştırmacıya derinlemesine bilgi sağlayabilecek nitelikte olmasıdır. Bu bağlamda, katılımcıların sundukları iç görüler ve konuya dair sahip oldukları bilgi derinliği, örnekleme sürecinde esas alınan temel kriterlerdir (Neuman, 2012)

Olasılık temelli örnekleme yöntemlerinde, örneklemin hem istatistiksel olarak geçerli hem de nüfusu temsil edebilecek büyüklükte seçilmesi, genellenebilir çıkarımlar yapma açısından önemli avantajlar sunmaktadır. Bu yaklaşım, araştırmanın bulgularının daha geniş bir popülasyona uygulanabilir olmasını sağlamaktadır. Öte

yandan, amaçlı örnekleme, belirli vakaların, özellikle de bağlama özgü ve derinlemesine bilgi sunan durumların seçilmesine olanak tanır. Bu yöntem, özellikle özgül fenomenlerin daha ayrıntılı bir şekilde incelenmesine olanak vererek, araştırmacılara konuya dair kapsamlı bir anlayış geliştirme fırsatı sunar (Yıldırım & Şimşek, 2008).

Bu araştırmada, sosyal güvenlik reformu öncesi ve sonrasında kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemine etkisi araştırılarak ilgili literatür yardımıyla incelenmiş ve meydana gelen açıkların sebepleri üzerinde durulmuştur. Ayrıca özgün bir bakış açısıyla sosyal güvenlik alanında çalışan yetkililerle, kayıt dışı çalışan sigortalılarla ve iş verenlerle görüşülerek, sistemdeki problemlerin, ihtiyaçların ve beklentilerin fenomenolojik açıdan tespit edilmesi hedeflenmiştir. "Fenomenoloji" terimi, "fenomenler" kavramına dayanmaktadır ve görünen veya deneyimlenen şeylerin incelenmesiyle ilişkilidir. "Fenomen" kelimesinin kelime anlamı "görünen şeydir". Bu bağlamda bazı çevirmenler, "fenomenolojiyi" "görünümler bilimi" olarak çevirmiştir. Ancak bu çeviri, yanlış anlamalara yol açabilecek bir risk taşır, çünkü yalnızca algılanabilir, somut nesneler ve mevcut an üzerine sınırlı bir odaklanmayı ima edebilir. Gerçekte, fenomenoloji terimi, yalnızca duyusal algıyı değil, aynı zamanda bilince neyin göründüğünü de kapsayan daha geniş bir anlayışı ifade eder. Bu bağlamda, fenomenoloji, duyusal deneyimin ötesine geçerek, bilincin ortaya koyduğu tüm fenomenleri incelemeyi amaçlar (Sofuoğlu, 2009)

Bu bağlamda çalışmada;

- Kayıt dışı istihdamın Sosyal güvenlik gelir-gider dengesine etkisi nasıl oluşmuştur?
- Sosyal güvenlik sisteminde açık oluşmasının sebepleri nelerdir?
- Kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemine etkisi nedir ?
- Kayıt dışı istihdamla mücadele nasıl yapılmalıdır?

Sorularına cevap aranmıştır.

Araştırmada hem ilgili literatür taranarak döküman incelemesi yapılması hem de sosyal güvenlik hizmetinden doğrudan yararlanan bireylerle görüşülerek öznel düşüncelerinin ifade edilebilmesine fırsat yaratması, bir yandan da kayıt dışı çalışan ve işverenlerin öznel düşüncelerine yer verebilmesi açısından nitel araştırma yöntemi

tercih edilmiştir. Bu sayede Sosyal güvenlik reform sürecinin etkileri, süreci yürütenlerin de görüşleri dikkate alınarak daha iyi anlaşılıp kavranmaya çalışılmıştır.

Çalışma Grubu

Çalışmanın özgün nitelik kazanabilmesi açısından hedeflenen temel amaç doğrultusunda araştırma sorularına cevabı en iyi verebilecek olan kişileri çalışmaya dahil edebilmek adına amaca dönük örneklem seçilmesinde karar kılınmıştır (Güler, Halıcıoğlu, & Taşğın, 2015). Sosyal güvenlik reform süreci öncesi ve sonrasında deneyim sahibi olup sorumlu pozisyonda olmaları, çalışmaya bilgi ve tecrübe açısından daha fazla derinlik katabileceği düşüncesiyle ölçüt örneklem yöntemi (Karataş & Mavili, 2019) tercih edilmiştir. Bu doğrultuda her biri sosyal güvenlik sisteminin farklı bir alanında deneyimi bulunan katılımcılara ulaşılarak araştırmaya katkı sunmalarına olanak sağlanmıştır.

Araştırmada yer alan katılımcılar, yaş, meslek, cinsiyet ve eğitim düzeyi açısından çeşitlilik göstermektedir. Katılımcılar arasında kamu ve özel sektör çalışanları, serbest meslek sahipleri, işçiler, yöneticiler, akademisyenler ve denetim görevlileri yer almaktadır. Böylece hem uygulayıcı hem de politika düzeyinde gözlem yapabilen bireylerin değerlendirmelerine başvurulmuştur. Bu çeşitlilik, kayıt dışı istihdamın farklı düzeylerde nasıl deneyimlendiğini ve algılandığını ortaya koymak açısından önemli bir katkı sunmuştur.

Katılımcıların belirlenmesinde ayrıca erişilebilirlik ve gönüllülük ilkeleri dikkate alınmıştır. Görüşmelerin yürütülebilirliği açısından ulaşılabilir bireyler arasından çalışmaya katkı sağlamaya istekli olanlar tercih edilmiştir. Bu kapsamda toplam 18 katılımcıyla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiş; her birine aynı sorular yöneltilerek görüşme süreci etik kurallar doğrultusunda yürütülmüştür.

Katılımcıların kimlik bilgileri gizli tutulmuş ve araştırma boyunca katılımcılar "Katılımcı1", "Katılımcı2", ..., "Katılımcı18" şeklinde kodlanarak çalışmanın bütününde bu kodlarla referans verilmiştir. Bu yöntem, bireylerin özgürce görüş bildirmelerini teşvik etmiş ve güven ilişkisini güçlendirmiştir.

Sonuç olarak, bu çalışmada seçilen katılımcı profili, kayıt dışı istihdam olgusunun çok boyutlu doğasını yansıtmakta ve elde edilen verilerin derinlemesine analizine olanak sağlamaktadır. Katılımcılarla ilgili tanıtıcı bilgiler aşağıda Tablo 1'de mevcuttur.

Tablo 1. Katılımcılarla ilgili tanitici bilgiler

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Meslek	Yaş	Eğitim
Katılımcı1	Kadın	Sınıf Öğretmeni	35	Lisans
Katılımcı 2	Kadın	Güzellik Koçu / Türkçe Öğretmeni	32	Lisans
Katılımcı 3	Erkek	Stajyer Avukat	23	Lisans
Katılımcı 4	Erkek	Serbest Meslek	21	Lisans
Katılımcı 5	Kadın	İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürü	45	Lisans
Katılımcı 6	Erkek	DSİ Ekskavatör Operatörü (İşçi)	38	Lisans
Katılımcı 7	Erkek	Emekli / İşveren	67	Belirtilmemiş
Katılımcı 8	Kadın	Akademisyen	26	Lisansüstü
Katılımcı 9	Erkek	İşçi	29	Ön lisans
Katılımcı 10	Erkek	Serbest Meslek	45	Ortaokul
Katılımcı 11	Erkek	Özel Sektör Yöneticisi	40	Lisans
Katılımcı 12	Erkek	Memur	38	Lisans
Katılımcı 13	Erkek	SGK Denetmeni	38	Yüksek Lisans
Katılımcı 14	Erkek	SGK Denetmeni	49	Lisans
Katılımcı 15	Erkek	Muhasebeci	54	Ön lisans
Katılımcı 16	Erkek	Memur	51	Lise
Katılımcı 17	Erkek	Esnaf	49	Lisans
Katılımcı 18	Kadın	Memur	37	Lisans

Kaynak: Katılımcı Mülakat Formları

Verilerin Analiz Yöntemi

Çalışmada veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formlarından yararlanılarak katılımcılar tarafından verilmiş bilgiler çerçevesinde elde edilmiştir. Yarı yapılandırılmış form hazırlanırken alanında uzman akademisyen ve kurum çalışanlarına başvurulmuştur. Görüşmeler yüz yüze mülakat şeklinde gerçekleştirilmiştir. Anket çalışması gibi bir mülakatta da iki temel amaç önemlidir: (1) Kaynak kişiyi doğru ve eksiksiz cevap verme konusunda güdülemek, (2) kaynak kişinin takınabileceği yanlılığını bertaraf etmektir. Mülakat, iki kişi arasında (kaynak kişi ve mülakatçı), kaynak kişinin davranış, görüş ve tutumunu açığa çıkarmak amacıyla serbest bilgi değişimi sağlayacak ortamın yaratılması için düzenlenir. Dolayısıyla, mülakatçı bu amaçlar doğrultusunda kaynak kişi ile etkileşim kurmak durumundadır (Dillman, 1978).

Görüşülen kişiler ölçüt örneklem yöntemiyle tespit edilip önceden görüşülerek bilgilendirilmiş ve rızaları alınmıştır. Daha sonra kendileriyle görüşülerek istenen bilgilerin verilmesi sağlanmıştır.

Çalışmada elde edilen veriler detaylı bir şekilde incelenmiş ve içerik analiz yöntemiyle analiz edilerek tema ve kodlar şeklinde sınıflandırılmıştır. İçerik analizi, sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan bir araştırma yöntemi ve tekniğidir. Betimsel içerik analizi olarak da adlandırılan bu yöntem de belirli bir konuda ya da alanda birbirinden bağımsız olarak yapılan nicel ve nitel çalışmaların derinlemesine incelenmesi söz konusudur. Bu sayede belirli bir konu veya alandaki genel eğilimler ortaya konulmakta ve elde edilen bulgular, amaca yönelik olarak gelecekte planlanacak çalışmalara yol gösterici şekilde bir nitelik kazanmaktadır (Ültay, Akyurt, & Ültay, 2021).

1. SOSYAL GÜVENLİKLE İLGİLİ KAVRAMLAR VE TARİHSEL SÜREÇ

1.1. Sosyal Güvenlikle İlgili Kavramlar

Sosyal güvenlik, bireylerin çalışma yaşamı süresince ya da analık, yaşlılık ve hastalık gibi çeşitli sosyal risklerle karşılaşarak gelir kaybına uğramaları halinde, devletin kurumsal mekanizmaları aracılığıyla temel ihtiyaçlarının karşılanmasını ve asgari yaşam düzeyinin korunmasını amaçlayan bir sistemdir (Tunçer, 2015). Bu yapı, insanların başkalarının yardımına gerek duymadan devletin düzenlediği bir sistemle, sosyal güvenlik yardımlarını alabilmelerini sağlar. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan tanıma göre, sosyal güvenlik; hastalık, gebelik, işsizlik, yaşlanma, iş kazaları ve ölüm gibi durumlar nedeniyle bireylerin gelir kaybı yaşamaması için devletin sağladığı koruma, sağlık hizmetleri ve ailelerin desteklenmesidir (Fırat, 2016).

Başka bir ifadeyle, sosyal güvenlik, bireylerin karşılaşabilecekleri sosyal risklerin olumsuz etkilerinden korunmasını sağlar. Bu sistem, bireyleri ve ailelerini zor durumda kaldıkları anlarda destekleyerek, onların geleceğe dair endişelerinden arındırmayı hedefler (Acar, 2006). Geçmişten günümüze sosyal güvenlik, genellikle kısa vadeli bir koruma olarak sunulmuştur. Ancak günümüzde sosyal güvenlik, daha uzun vadeli bir koruma aracı haline gelmiştir. Örneğin, önceleri sosyal güvenlik sadece kısa vadeli destek sağlarken, günümüzde yoksulluğu azaltma ve ekonomik büyüme ile kalkınmayı destekleyici bir araç olarak kullanılmaktadır (Scott, 2012).

Sosyal güvenlik açığı, sosyal güvenlik kuruluşlarının elde ettiği gelirlerin, harcamalarını karşılamaması durumunda ortaya çıkar. Bir diğer önemli kavram ise aktüeryadır. Aktüerya, sosyal güvenlik sisteminde aktif sigortalılarla (çalışanlar) pasif sigortalılar (emekliler) arasındaki dengeyi ifade eden bir terimdir (SGK, 2020).

Türkiye'de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 3. Maddesi'nde sosyal sigorta, kısa vadeli sigorta kolları (hastalık, analık, iş kazası ve meslek hastalığı) ve uzun vadeli sigorta kolları (ölüm, yaşlılık ve malullük sigortaları) olarak tanımlanmaktadır. Sigortalı, prim ödemekle yükümlü ve kısa/uzun vadeli sigorta kollarından yararlanan kişidir.

Sosyal güvenlik kavramının ortaya çıkışında önemli bir etken olan kavramlardan biri de sosyal devlet kavramıdır. 1961 anayasamızda olduğu gibi 1982 tarihli mevcut anayasamızda da var olan sosyal devlet kavramı literatürde; bireylerin gelir güvencesini teminat altına alan, onları sosyal ve ekonomik kırılganlıklara karşı koruyan, sosyal güvenlik sistemleriyle destekleyen ve başta eğitim, sağlık, barınma olmak üzere temel hizmetleri eşitlik ilkesi doğrultusunda sunmayı esas alan bir anlayışı ifade etmektedir (Karaca & Çam, 2019).

1.2. Sosyal Güvenliğin Finansmanı

Finansman, bir kuruluşun veya işletmenin tüm harcamalarını karşılamak için gerekli kaynakları temin etme işlevidir. Bu doğrultuda temin edilen fonların doğru şekilde değerlendirilmesi, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği açısından oldukça önemlidir (Öçal & Boyacıoğlu, 2018).

Türkiye'de sosyal güvenliği sağlamakla görevli olan Sosyal Güvenlik Kurumu, 5502 sayılı kanunun 34. Maddesi'nde belirtilen gelir türleriyle finanse edilmektedir. Bu maddeye göre; sosyal güvenlik gelir türleri arasında prim gelirleri, cezalar, taşınmaz gelirleri, devlet katkısı, merkezi bütçeden yapılan transferler, bağışlar ve diğer gelirler bulunmaktadır. Elde edilen gelirler, sosyal güvenlik kapsamında karşılanan çeşitli sosyal risklerin (mesleki hastalık, iş kazası, analık, hastalık, işsizlik, yaşlanma ve ölüm gibi) finansmanında kullanılmaktadır.

Sosyal güvenlik kuruluşlarının mali ihtiyaçları yalnızca tek seferlik olarak karşılanamaz. Asıl önemli olan, elde edilen kaynakların uzun vadeli, sürdürülebilir ve verimli bir şekilde değerlendirilmesidir (Alper, 1990). Sosyal güvenlik sisteminin finansman yöntemleri, devletler arasında, kurumlardan kuruma ve dönemden döneme farklılık gösterebilmektedir. Bazı devletler, sigortalamaya ilişkin giderleri tamamen devlet katkısıyla karşılayabilirken, diğerlerinde devlet ile birlikte, çalışan ve işverenin de katkı sağladığı primler kullanılır (Balcı, 2001).

Sosyal güvenlik finansmanında üç farklı yöntem kullanılmaktadır:

1. Kapitalizasyon Yöntemi: Fonlar birikimli olarak toplanır ve belirli bir miktarda birikim yapıldıktan sonra harcamalar yapılır. (Deniz, 2020)
2. Dağıtım Yöntemi: Aktif sigortalıların primleri, mevcut pasif sigortalılara dağıtılır (Güneş & Yakar, 2004).

3. Karma Yöntem: Kapitalizasyon ve dağıtım yöntemlerinin bir arada kullanıldığı yöntemdir. (Öçal & Boyacıoğlu, 2018)

1.2.1. Kapitalizasyon Yöntemi

Kapitalizasyon yöntemi, fon biriktirmeye dayalı bir sistemdir ve burada toplanan primler, sigortalıların kişisel hesaplarında ya da ortak bir havuzda toplanır. Ancak, bu primler aynı dönemde harcanmaz. Bu yöntemde, gelecekte meydana gelebilecek sosyal risklerden (örneğin hastalık, yaşlılık gibi) kaynaklanan mağduriyetler ve maddi zorluklarla karşılaşıldığında, sistemden elde edilen gelirlerin bir fonda birikmesi prensibine dayanır (Güzel & Okur, 1999). Diğer bir ifadeyle, sistemden yararlanan bireylerin karşılaşabileceği sosyal risklere karşı, kendi geleceklerini kendilerinin finanse etmesi esası söz konusudur. Ancak, kapitalizasyon yöntemi genellikle ekonomik istikrarın sağlandığı ve enflasyon gibi sorunların yaşanmadığı ülkelerde başarıyla uygulanmaktadır. Ekonomik sorunların yaşandığı, para değerinin düştüğü ya da alım gücünün azaldığı ülkelerde ise bu yöntem, fonların değer kaybına uğraması nedeniyle tercih edilmemektedir (Gerek & Oral, 2004).

1.2.2. Dağıtım Yöntemi

Dağıtım yöntemi, yıl içinde elde edilen prim gelirlerinin o yılın sosyal sigorta giderlerini karşılamak amacıyla kullanıldığı bir yöntemdir (Gümüş, 2008). Bu yöntemde, prim gelirleri hiçbir fonda birikmez; gelirler doğrudan o yılın giderlerini karşılar ve o dönemde değerlendirilir. Türkiye'de, sosyal güvenlik kurumları ilk kurulduğu yıllarda kapitalizasyon yöntemini benimsemişken, 4447 sayılı kanunun kabulüyle dağıtım yöntemine geçilmiştir (Egeli, 2015). Dağıtım yöntemi, gelir ve gider arasında denge sağlamayı hedefler. Bu yöntem, çalışanlardan tahsil edilen primlerin, emekliye ayrılan ya da maluliyet gibi sebeplerle yardıma ihtiyaç duyan kişilere eşit bir şekilde fayda sağlamak amacı güder (Güneş & Yakar, 2004; Modigliani, Ceprini, & Muralidhar, 2000).

1.2.3. Karma Yöntem

Karma yöntem, kapitalizasyon ve dağıtım yöntemlerinin birlikte kullanıldığı bir finansman yöntemidir (Dilik, 1992). Özellikle enflasyonist baskılar nedeniyle

fonlarda oluşan zararları önlemek amacıyla, kapitalizasyon yönteminin değiştirilerek uygulandığı bir yöntemdir. Bu yöntemde, çeşitli sosyal risklere karşı her iki yöntemin avantajlarından yararlanılmaya çalışılır.

Aşağıda dünyada bazı ülkelerin kullandığı finansman yöntemleri gösterilmiştir.

Tablo 2: Çeşitli Ülkelerde Uygulanan Sosyal Güvenlik Sistemine Ait Finansman Türleri

Ülke	Uygulanan Plan	Finansman Yöntemi
Arjantin	Sosyal Güvenlik	Dağıtım Yöntemi
Avustralya	Kamu Primleri	Dağıtım Yöntemi
Avusturya	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Yöntemi
Belçika	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Yöntemi
Brezilya	Özel Sosyal Güvenlik	Kapitalizasyon Yöntemi
Şili	Bireysel Prim Hesapları	Kapitalizasyon Yöntemi
Çek Cumhuriyeti	Kamu Prim Hesapları	Dağıtım Yöntemi
Danimarka	Kamu Prim Sistemi	Dağıtım-Kapitalizasyon
Fransa	Eyalet Prim Hesapları	Dağıtım Yöntemi
Almanya	Eyalet Prim Biriktirme	Dağıtım Yöntemi
Yunanistan	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Yöntemi
Meksika	Bireysel Fonlama Hesapları	Kapitalizasyon Yöntemi
İrlanda	Sosyal Güvenlik Sistemi	Dağıtım Yöntemi
Yeni Zelanda	Sosyal Güvenlik	Dağıtım Yöntemi
Peru	Özel Prim Sistemi	Kapitalizasyon Yöntemi
Türkiye	Kamu Prim Hesapları	Dağıtım Yöntemi
Portekiz	Sosyal Güvenlik	Dağıtım Yöntemi
İtalya	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Yöntemi
Lüksemburg	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Yöntemi
Portekiz	Sosyal Güvenlik	Dağıtım Yöntemi
İspanya	Sosyal Güvenlik Sistemi	Dağıtım Yöntemi
İsviçre	Eyalet Primleri	Dağıtım Yöntemi
Polonya	Kamu Prim Planları	Dağıtım Yöntemi
İzlanda	Sosyal Güvenlik Sistemi	Dağıtım Yöntemi

Kaynak: Güneş & Yakar, 2004, s. 132

Yukarıda Tablo'da görülmekte olduğu gibi, dünyada sosyal güvenlik sistemi devletçe yerine getirilen memleketlerde yaygın olarak dağıtım yöntemi kullanılmaktadır. Tabloya bakıldığında sadece, Danimarka karma yöntemi uygularken. Sosyal güvenlik sisteminin özelleştiği devletlerdeyse Kapitalizasyon sistemi

uygulanmaktadır (Güneş & Yakar, 2004). Türkiye'ye bakıldığında ise dağıtım yöntemini kullandığı görülmektedir.

1.3. Sosyal Güvenliğin Tarihçesi

Sosyal güvenliğin tarihi serüveni değerlendirildiğinde sanayi devrimi milat olarak kabul edilmektedir. Sanayi devrimi öncesinde sosyal güvenlik anlayışı dinsel açıdan ele alınan, daha dar bir kesime hitap eden, kurumsallık niteliği bulunmayan, devletin sınırlı şekilde var olduğu bir alan olarak gözükmektedir. Sanayileşme ile beraber sosyal güvenlikle alakalı radikal değişiklikler söz konusu olmuştur. Bu dönemle birlikte ekonomi temelli sınıfsal ayrım daha da belirginleşmiştir. Sanayileşme ile beraber yaşanan iş kazalarındaki artış, ücretlerin düşüklüğü, geleceğe yönelik umutsuzluğun artması, çalışma saatlerinin uzunluğu, insanların küçük yaşta çalıştırılmaya başlaması, işyerlerindeki elverişsiz ortamlar gibi durumlar çağdaş sosyal güvenlik sisteminin ortaya çıkışını etkileyen temel hususlardan olmuştur (Güvercin, 2004).

1800'lü yıllardan itibaren çalışanlara tanınan özgürlüklerin artması, rekabetin ve üretim miktarının artışı yoksul kesimde çalışan sayısının artmasına sebebiyet vermiştir. İlk kez Almanya'da ve daha sonra çeşitli Avrupa ülkelerinde (İtalya, Avusturya, vb.) işçiye yönelik çeşitli sigorta modelleri uygulamaya konularak çalışan nüfus sosyal güvenlik kapsamına alınmaya başlamıştır. Alman devlet adamı Bismarck tarafından ilk kez uygulanmaya başlanmıştır (Egeli, 2015).

Almanya'da Bismarck döneminde sosyal sigortalar alanında yapılan ilk düzenlemelerden, ilki hastalık sigortasını (1883), sonra iş kazasını (1884), daha sonra da malullük ve yaşlılık sigortalarını kapsama almıştır (1889). Sosyal güvenlik, kavram olarak ilk kez 1935 tarihinde Amerika'da çıkarılan Sosyal Güvenlik Kanunu'nda kendisine yer bulmuştur. 1929 iktisadi krizinin sebebiyet verdiği ekonomik tablo Roosevelt'i, olması muhtemel mali krizden Amerikan vatandaşlarını koruma maksadıyla bu yasal düzenlemeye itmiştir (Tuncay & Ekmekçi, 2011). Bu tarihten sonra kavram dünyada daha da yaygınlaşarak kullanılmaya başlanmıştır. İngiltere'ye bakıldığında ise modern Sosyal Güvenlik Sistemi, 1942'de sosyal güvenlik finansmanını vergi gelirleriyle karşılamayı öneren "Beveridge Raporu" ile farklı bir

boyut kazanarak modern sosyal güvenlik anlayışının gelişimine önemli katkı sağlamıştır (SGK, 2020).

Türkiye'deki sosyal güvenlik gelişimine bakıldığında ise Cumhuriyet öncesi ve sonrası dönem olarak konuyu ele almamız mümkündür. Selçuklu ve Osmanlı dönemlerinde devlet eliyle icra edilen kurumsallaşmış bir sosyal güvenlik anlayışı olmasa da öteden beri Türk kültüründe var olan yardımlaşma ve dayanışma olgusu sebebiyle kurulmuş olan Ahilik teşkilatı, bu çizgide kurulan lonca teşkilatları, sosyal yardım maksadıyla kurulan çeşitli vakıflar o çağlarda dünyada diğer ülkelerde pek rastlanmadık şekilde ihtiyaç sahiplerine yönelik olarak sosyal güvenlik imkânı sunmaktaydı (Gülcan, 2023).

19. yüzyılın ortalarından itibaren Osmanlı'da çeşitli iş kollarında çalışanlara yönelik tekaüt sandıkları kurularak batılı tarzda sosyal güvenlik uygulamalarına rastlanılmıştır. Cumhuriyetten sonra Türkiye'de anayasada belirtilen sosyal devlet ilkesi paralelinde önemli gelişmelere imza atılmıştır. 16 Temmuz 1945'te 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu çıkarılarak 01 Ocak 1946'da uygulama geçmesiyle İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuş ve 1945'e değin kurulan ilgili bütün sandıklar birleştirilmiştir. 08 Haziran 1949 tarihinde kabul edilen ve 01 Ocak 1950 tarihinde yürürlüğe giren 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile var olan kamu görevlisi emekli sandıkları ortadan kaldırılarak çalışan ve işverenden prim tahsil edilmesi prensibine uygun, çağdaş bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulmaya çalışılmıştır (Alper & Kılkış, 2017)

Esnaf ve Sanatkârları ve Diğer Bağımsız Çalışanlar grubunu kapsayan sosyal güvenlik Kuruluşu; BAĞ-KUR 02.09.1971 tarihli ve 1479 sayılı Kanun ile kurulmuş olup, sigortalılıkla ilgili hükümleri 01 Ekim 1972'de uygulamaya konulmuş, 01 Ocak 1986'da bu yasaya tabi olanlara sağlık sigortalarından yararlanma imkânı verilmiştir (SGK, 2020). Anayasal anlamda bir hak olarak sosyal güvenlik, ilk defa 1961 tarihli Anayasa'da 48. maddede düzenlenmiştir. Bu madde de herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve bu hakkı temin etmek için devletin ilgili teşkilatları kurmasının bir ödev olduğu belirtilmiştir. Bu şekilde sosyal güvenlik hakkı anayasal güvence altına alınmıştır (Hamdovalı, 2022). 2000'li yıllara gelindiğinde ise sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilir bir yapıya kavuşması noktasında Türkiye'de önemli değişiklikler olmuştur. 2006 Yılında yürürlüğe giren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik

Kurumu Kanunu ile birlikte; Sosyal Sigortalar Kurumu, BAĞ-KUR ve Emekli Sandığı Kurumu kapatılarak Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altında birleştirilmiştir (Alper & Kılkış, 2017).

Modern anlamda sosyal güvenliğin temelleri; batı tarzı çalışmalarda "Old Poor Law" ismi ile 1601'de, muhtaçlara, dul kalmış kadınlara, yetimlere barınma ve sağlık hizmeti vermeyi getiren İngiltere'de atıldığı söylense de (Smith, 2008). İslami kaynaklarda neredeyse 1000 yıl daha önceden zekât kavramıyla, belirli miktar gelir üzerinden devlet olarak toplanan vergileri Kuranı Kerimde belirtilen ihtiyaç sahiplerine paylaştıran anlayış ve bu anlayışı infak yoluyla toplumun her kesimine mal ederek ve sorumluluk vererek yayan anlayış her dem ihtiyaç sahiplerine yardım etmeyi, yetimlere bakmayı, komşusu açken tok yatmamayı emreden hükümler ortaya koyup bir müddet uygulanan anlayış aslında olması gereken sosyal güvenlik sisteminin temellerini atan anlayıştır.

1.4. Türkiye'de Sosyal Güvenlik Açıkları ve Nedenleri

Türkiye'de sosyal güvenlikteki finansal açıkların temeli 1970'lere dayandırılır. O tarihlerde sosyal güvenliğin yürütülmesinden sorumlu olan SSK, Emekli Sandığı ve BAĞ-KUR fon esası dikkate alınarak oluşturulmuştur. 1970'lerden başlamak üzere kurumlar, ayırılması gereken matematiksel karşılıkları ayırmamış, o dönemde iş başında olanlar fonları faizsiz kredi olarak kullanmaya başlamışlardır (Gürbüz, 2009). Bu yıllarda pasif sigortalı sayılarının az ve sigorta kapsam alanının kısıtlı olması sigorta kurumlarının cari harcamaları karşılayabilmelerini sağlamış sistemi daha sonra zora sokabilecek sorunlar önemsenmemiştir (Gürbüz, 2009).

1990'lı yıllara gelindiğinde sosyal güvenlik sisteminin açık vermeye başlamış olduğu görülmektedir (Cural, 2016). 1992 yılı itibariyle açıkların giderilebilmesi nedeniyle ülke bütçesinden sosyal güvenlik sistemine ödenekler aktarılmaya başlanmıştır. Sosyal güvenlik sistemindeki bu durum 2000'li yıllardan sonra ciddi reformların yapılmasında temel sebep teşkil etmiştir. 2006 tarihinde yürürlüğe giren 5502 sayılı yasayla sosyal güvenlik kuruluşları Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altında toplanmış, 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı kanunla yeni yasal altyapı tamamlanmıştır (Gümüş, 2008).

Zaman içerisinde Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminde giderlerin gelirleri aştığı ve 1990'lardan itibaren açıklar söz konusu olduğu görülmektedir. Aşağıda 2000 yılı ve sonrasındaki gelir gider dengesi Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Sosyal güvenlik kurumu gelir-gider tablosu (bin tl)

Yıl	Prim Gelirleri	Devlet Katkısı	Gelirler Toplamı (Diğer Gelirler Dahil)	Artış Oranı (%)	Giderler	Artış Oranı (%)	Açık	Toplam Gelirlerin Toplam Giderleri Karşılama Oranı (%)
2000	6.575.348		8.575.831	-	10.987.036	-	-2.411.206	78,1
2001	9.739.521		13.360.579	55,8	17.830.745	62,3	-4.470.166	74,9
2002	14.821.913		20.018.189	49,8	27.982.464	56,9	-7.964.275	71,5
2003	21.178.426		27.916.539	39,5	41.336.077	47,7	-13.419.538	67,5
2004	27.423.790		34.689.248	24,3	50.621.622	22,5	-15.932.374	68,5
2005	30.882.405		41.249.438	18,9	59.941.373	18,4	-18.691.935	68,8
2006	41.619.875		53.830.886	30,5	71.867.475	19,9	-18.036.589	74,9
2007	44.051.735		56.874.888	5,7	81.915.401	14	-25.040.513	69,4
2008	54.546.453	1.718.521	67.257.484	18,3	93.159.462	13,7	-25.901.978	72,2
2009	54.579.182	10.879.293	78.072.788	16,1	106.775.443	14,6	-28.702.655	73,1
2010	66.912.858	15.170.035	95.273.183	22	121.997.301	14,3	-26.724.118	78,1
2011	89.560.568	21.176.053	124.479.940	30,7	140.715.252	15,3	-16.235.312	88,5
2012	99.359.243	23.537.149	142.928.505	14,8	160.223.453	13,9	-17.294.948	89,2
2013	118.728.578	27.471.369	163.013.555	14,1	182.688.916	14	-19.675.361	89,2
2014	135.238.559	30.512.184	184.328.932	13,1	204.400.437	11,9	-20.071.505	90,2
2015	159.480.052	37.526.042	220.102.348	19,4	231.545.969	13,3	-11.443.621	95,1
2016	184.445.994	46.457.369	255.880.183	16,3	276.535.786	19,4	-20.655.602	92,5
2017	208.064.459	51.767.064	288.559.843	12,8	312.734.591	13,1	-24.174.748	92,3
2018	255.619.125	57.560.198	369.211.250	27,9	384.961.895	23,1	-15.750.645	95,9
2019	293.828.025	71.221.979	424.228.310	14,9	464.172.903	20,6	-39.944.593	91,4
2020	323.181.066	85.070.016	472.625.908	11,4	540.095.250	16,4	-67.469.343	87,5

Kaynak: SGK, 2020, kurum istatistik sayfasından alınmıştır.

Tablo-3 incelendiğinde sisteme aktarılan devlet katkılarının 2008 yılından bu yana sürekli olarak artış gösterdiği; 2008 yılında 1,7 milyar lira olan devlet katkısının 2020 yılında 85,1 milyar liraya ulaştığı görülmektedir. Yine toplam gelirlere bakıldığında 2005 yılında 41,2 milyar lira olan gelir miktarı 2020 yılında 472,6 milyar lira olmuştur. Giderlere bakıldığında ise 2000 yılından bu yana sürekli bir artış olduğu

gözlemlenmektedir. Reform öncesi 2005 yılında 59,9 milyar lira olan sosyal güvenlik giderlerinin 2020 yılında 540,1 milyar liraya ulaştığı görülmektedir.

Genel bir değerlendirme yapılacak olursa 2000 yılından bu yana sosyal güvenlik sisteminde açıkların söz konusu olduğu, genel itibariyle 2010 yılına kadar açıklar sürekli artarken 2010 yılından sonra açıklar söz konusu olsa da 2010, 2011, 2015 ve 2018 gibi yıllarda açık miktarlarında bir önceki yıla göre azalmalar yaşandığı ancak 2019 yılında bir önceki yıla oranla yaklaşık %154 oranında artarak en yüksek seviyeye ulaştığı ve sistemdeki kırılganlığın devam ettiği görülmektedir. 2020 yılı içerisinde yaşanan COVİD-19 salgınının olumsuz etkileri de düşünülürse sosyal güvenlik sisteminin kendi kendini finanse edebilen bir yapıdan daha da uzaklaştıran bir tabloyla karşılaşmamız kaçınılmazdır.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında sosyal güvenlik reformlarıyla ilgili yasaların çıkarıldığı 2006 ve yürürlüğe girdiği 2008 yıllı sonrasında sistemde hissedilir derecede bir iyileşmenin sağlanmadığı ve açıkların devam ettiği görülmektedir. Tabi bunda aşağıda da değineceğimiz emeklilik yaşı gibi bazı değişikliliklerin ileriki yıllara bırakılması da bir etken olarak düşünülebilir. Ülkemizde yaşanan sosyal güvenlik açıklarının temel sebepleri düşünüldüğünde çok sayıda başlık altında incelenebilir. Ancak en önemli sebepler; kayıt dışı istihdam, erken emeklilik, aktif-pasif sigortalı dengesizliği, primlerin yeterince tahsil edilememesi ve fonların etkin değerlendirilememesidir (Canbay & Demir, 2013). Bunlar aşağıda ayrı başlıklar halinde incelenmiştir.

1.4.1. Kayıt dışılık

Kayıt dışılık; sosyal güvenlik sistemi dışında yasal olmayan şekilde çalışanlarla birlikte, sistem içerisinde çalışan ancak gelirleri doğru gösterilmeyip eksik gösterilenleri kapsadığı gibi sigortalıların çalışma sürelerinin de tam bildirilmemesi şekliyle ortaya çıkabilmektedir (Yereli & Karadeniz, 2004).

Kayıt dışı istihdam, bir ülkenin sosyal güvenlik sistemi üzerinde ciddi olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bu durum, özellikle sosyal güvenlik gelirlerinde önemli kayıplara ve sistem açıklarına neden olmaktadır. Kayıt dışı çalışan bireyler, sosyal güvenlik primi ödemedikleri için sistemden fayda sağlayamamaktadır. Bu durum, sosyal güvenlik sisteminin finansman yükünü artırırken, sosyal devlet ilkesiyle

bağdaşmayan sonuçlar doğurmaktadır (Mahiroğulları, 2017). Kayıt dışı istihdamın ekonomik boyutlarının yanı sıra, sosyal güvenlik sisteminde neden olduğu gelir-gider dengesizliğini de vurgulanmalıdır. Bu bağlamda, kayıt dışı istihdamın azaltılması hem sosyal güvenlik gelirlerini artıracak hem de sistemin sürdürülebilirliğini güçlendirecektir.

Kayıt dışı istihdamla mücadelede literatürde farklı yaklaşımlar öne çıkmaktadır. Kayıt dışı istihdamı azaltmak için bir taraftan vergi indirimleri, teşvik paketleri ve denetim süreçlerinin iyileştirilmesi gibi farklı yöntemlerin etkili olabileceği belirtilirken (ÇSGB, 2025). Bir taraftan da Uluslararası örnekler arasında İskandinav ülkelerindeki etkin denetim mekanizmaları ve eğitim programlarının başarılı sonuçlar verdiği görülmektedir. Türkiye'de ise, kayıt dışı istihdamla mücadelede işverenlere yönelik teşviklerin ve sigortalılık bilincini artırıcı kampanyaların önemi sıkça vurgulanmaktadır. Ayrıca, dijital teknolojilerin denetim süreçlerinde kullanılması, kayıt dışılığı azaltmada etkili bir araç olarak değerlendirilmektedir (Çelik, 2024).

Çalışmanın 2. başlığında kayıt dışı konusu ayrı başlık halinde ele alınacaktır. Aşağıda tabloda 2002 yılından bu yana kayıt dışı istihdam oranları verilmektedir.

Tablo 4. Yıllara göre kayıt dışı istihdam oranları (yüzde)

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2002	90,14	31,74	36,40	29,19	-	52,14
2003	91,15	31,55	36,43	29,00	-	51,75
2004	89,90	33,83	37,28	31,96	-	50,14
2005	88,22	34,32	38,11	32,27	-	48,17
2006	87,77	34,06	38,12	31,88	-	46,97
2007	88,14	32,34	35,51	30,63	-	45,44
2008	87,84	29,76	31,61	28,77	-	43,50
2009	85,84	30,08	33,43	28,40	-	43,84
2010	85,47	29,06	32,68	27,11	-	43,25
2011	83,85	27,76	31,50	25,71	-	42,05
2012	83,61	24,51	27,89	22,73	-	39,02
2013	83,28	22,40	25,23	20,90	-	36,75
2014	82,27	22,32	20,26	21,09	36,61	34,97
2015	81,16	21,23	19,13	20,05	35,58	33,57
2016	82,09	21,72	20,20	20,35	35,76	33,49
2017	83,33	22,10	20,03	20,95	35,80	33,97
2018	82,73	22,28	20,29	21,46	34,39	33,42
2019	86,62	22,96	20,03	22,55	37,74	34,52
2020	83,46	19,30	16,46	18,76	34,72	30,59
2021	84,56	17,49	14,16	17,16	31,95	29,00

Kaynak: SGK, tarih yok, kayıt dışı istihdam oranları sayfasından alınmıştır.

Tablo-4 incelendiğinde kayıt dışı istihdamın 2002 yılında %52 seviyesinde olduğu ancak konu ile ilgili yapılan çalışmalarla 2014 yılına kadar kayıt dışı istihdamın genel itibariyle sürekli azalarak %34 seviyesine indiği görülmektedir. Lakin son yıllarda %29 seviyesinde kalarak hissedilir derecede bir artış veya azalış göstermediği gözlemlenmektedir. Bu orana bakıldığında ise halen neredeyse her üç çalışandan birisinin kayıt dışı çalıştığı ortaya çıkmaktadır. Bu oran sistemin sürdürülebilirliği noktasında negatif bir etken olarak göze çarpmaktadır.

1.4.2. Erken Emeklilik

Gelişmiş ülkelerde emeklilik yaşları ülkemizden farklılık göstermektedir. Örneğin Almanya Federal Çalışma ve Sosyal işler Bakanlığı'nın verilerine göre Almanya'da mevcut emeklilik yaşı yaklaşık 65 yıl 9 aydır ve yasal olarak 2031 yılına kadar tüm bireyler için 67'ye çıkarılacaktır. Birleşik Krallık'ta Çalışma ve Emeklilik Bakanlığının verilerine göre ise şu anda hem erkek hem kadınlar için emeklilik yaşı 66'dır, ve bu yaşın 2026–2028 arasında 67'ye, ardından 2044–2046 arasında 68'e yükselmesi yasalarla öngörülmektedir. Türkiye'de ise mevcut durum aşağıda tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 5. Emeklilik yaşları

Yıllar	Kadın	Erkek
01.01.2036 - 31.12.2037 tarihleri arasında	59	61
01.01.2038 - 31.12.2039 tarihleri arasında	60	62
01.01.2040 - 31.12.2041 tarihleri arasında	61	63
01.01.2042 - 31.12.2043 tarihleri arasında	62	64
01.01.2044 - 31.12.2045 tarihleri arasında	63	65
01.01.2046 - 31.12.2047 tarihleri arasında	64	65
01.01.2048 tarihinden itibaren	65	65

Kaynak: 5510 Sayılı Kanun**,** Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kanunu, 2006

Tablo-5 incelendiğinde şu an halen ülkemizde emeklilik yaşı kadın ve erkeklerde farklılık göstermektedir. Şu an 5510 sayılı kanuna göre erkeklerde 60 olarak uygulanan yaş faktörü kadınlarda 58 olarak uygulanmaktadır. Ancak tabloda

görüldüğü üzere 2036 yılından itibaren 2048 yılına kadar emeklilik yaşı kademe kademe erkek ve kadınlarda 65'e yükseltilmiştir.

Erken yaşlarda emekli olma durumu sosyal güvenlik harcamalarını arttıran ve gelir miktarını düşüren bir durumdur. Sosyal Güvenlik Kurumu bu sayede prim geliri tahsil süresini kısaltırken, emeklilere yapılan aylık ve sağlık yardımı gibi ödeme sürelerini de uzatmaktadır. Bu durum, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun finans yapılarını bozmakta ve açıkları arttırıcı tesir doğurmaktadır (Egeli, 2015).

1.4.3. Aktif/Pasif Dengesindeki Bozukluk

Sosyal güvenlik sistemlerinin finansal olarak sağlam olması açısından aktif sigortalı/pasif sigortalı oranının en az 4 olması gerekmektedir. Halen Avrupa Birliğine üye devletlerde ortalama 4 aktif sigortalıya 1 pasif sigortalı yani emekli, OECD ülkelerinde ise 6 aktif çalışan sigortalıya 1 pasif sigortalı düşmektedir (Egeli, 2015). Türkiye'de ise yıllar itibariyle mevcut durum aşağıda tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 6. Aktif ve pasif sigortalı sayıları

Yıllar	Aktif Sayısı	Pasif Sayısı	Aktif/Pasif Oranı
2002	12.257.296	6.056.469	2,02
2003	12.542.983	6.342.269	1,98
2004	12.553.265	6.670.831	1,88
2005	13.156.439	7.001.632	1,88
2006	14.124.935	7.248.893	1,89
2007	14.763.075	7.589.715	1,95
2008	15.041.268	8.045.816	1,87
2009	15.096.728	8.204.694	1,84
2010	16.196.304	8.820.694	1,84
2011	17.374.631	9.274.705	1,87
2012	18.352.859	9.635.806	1,9
2013	18.886.989	9.893.779	1,91
2014	19.821.822	10.227.047	1,94
2015	20.773.227	10.808.165	1,92
2016	21.183.838	11.171.059	1,89
2017	22.201.440	11.415.162	1,94
2018	22.072.840	11.867.931	1,86
2019	22.000.964	12.214.543	1,8

Kaynak: SGK, 2020, kurum istatistik sayfasından alınmıştır.

Tablo-6 incelendiğinde Türkiye'de aktif/pasif oranı 2002 yılından bu yana dalgalı bir seyir izlemektedir. 2002 yılında 2,02 çalışan 1 emekliye bakarken 2019 verilerinde 1,80 çalışan bir emekliye bakmaktadır. Bu tablo sosyal güvenlik sistemi açısından açıkları arttırabilecek olumsuz bir durum ortaya koymaktadır. Yıllar itibariyle oran yükselmesi gerekirken düşmesi kaygı vericidir. Tablodaki veriler incelendiğinde, 2002–2019 dönemi boyunca aktif/pasif oranının istikrarlı bir artış göstermediği, aksine dalgalı bir seyir izleyerek genel eğilim itibarıyla düşüş yönünde ilerlediği görülmektedir. 2010 Sonrası yıllarda kısmi toparlanmalar olsa da 2015'ten itibaren yeniden düşüş trendine girmiştir. 2014'te 1,94 ile görece yüksek bir seviyeye ulaşmasına karşın, 2019 itibarıyla 1,80'e kadar gerilemesi, uzun vadeli sürdürülebilirlik açısından olumsuz bir tablo ortaya koymaktadır. Bu dalgalanmalar, aktif sigortalı sayısındaki artışın pasif nüfustaki artışı dengeleyemediğini, dolayısıyla sistemin demografik baskılar ve ekonomik dalgalanmalara karşı kırılgan bir yapıda olduğunu göstermektedir.

1.4.4. Fonların Etkin Değerlendirilememesi

Sosyal güvenlik sisteminin finansal sorun yaşamasının sebeplerinden birisi de fonların verimli olarak kullanılamamasıdır. Sistem tarafından tahsil edilen gelirlerin verimli sahalarda değerlendirilerek sisteme katkı sağlanması sigortalı olanlara hem daha kaliteli hizmet sunma hem de gelirleri arttırma noktasında önem arz etmektedir (Akgeyik, 2007).

1.4.5. Primlerin Tahsil Edilememesi

Primsiz ödemelerde yaşanan artışlar, primlerin tahsil edilme oranlarındaki düşüklük ve birikmiş olan prim alacakları; Sosyal Güvenlik Kurumu'nun mali yapısını bozan faktörlerdendir. Primlerin gerçek gelirleri yansıtacak şekilde ödenmesi prensibinin düşük olması, daha sonra getirilen prim alacaklarına dair aflar prim ödeme alışkanlıklarını olumsuz etkileyerek tahsilat oranlarını düşürmektedir. Bu durum gelirleri azaltıcı etki gösterdiğinden sosyal güvenlik sistemi açıklarını arttırıcı tesir doğurmaktadır (Alper, 2011).

1.5. Sosyal Güvenlik Sistemi ve Reformlar

Türkiye'de sosyal güvenlik reformları, sistemin finansal sürdürülebilirliğini sağlamak ve kayıt dışı istihdamı azaltmak amacıyla hayata geçirilmiştir (Öğütoğuları & Akpınar, 2020). 2006 yılında gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformunun, sosyal güvenlik kurumlarının birleştirilmesi ve tek bir çatı altında toplanması açısından önemli bir adım olduğu belirtilmektedir. Ancak reformların etkisinin tam olarak hissedilebilmesi için, denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi gerektiği de ifade edilmektedir. Sosyal güvenlik reformlarının, özellikle prim oranlarının düzenlenmesi ve istihdam teşviklerinin artırılması konularında etkili olduğunu savunulmaktadır. Buna rağmen, kayıt dışı istihdamın tamamen ortadan kaldırılması için ek düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu literatürde geniş yer bulmaktadır (Özşuca & Gökbayrak, 2012).

2. KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN TANIMI VE SINIFLANDIRILMASI

2.1. Kayıt Dışı İstihdamın Tanımı

Kayıt dışı istihdam, yasal düzenlemeler ve sosyal güvenlik sistemi dışında yürütülen ekonomik faaliyetler kapsamında çalışan bireyleri ifade eder. Bu durum, iş gücü piyasasındaki bireylerin sosyal güvenlik haklarından yoksun bırakılması anlamına gelir (ILO, 2021). Kayıt dışı istihdam, işverenler veya çalışanlar tarafından bilinçli olarak sosyal güvenlik primlerinin ödenmemesi ya da eksik ödenmesi şeklinde de tanımlanmaktadır (Lehmann & Zaiceva, 2013). Kayıt dışı istihdam, yalnızca bireylerin sosyal haklarının zedelenmesine neden olmakla kalmaz, aynı zamanda devletin gelir kayıplarını artırarak ekonomik istikrarsızlığa yol açar. Gelirlerin eksik beyan edilmesi, sigortalılık sürelerinin tam bildirilmemesi ve çalışma saatlerinin kayıt altına alınmaması gibi durumlar, kayıt dışı istihdamın başlıca unsurlarıdır (Yurt & Şişman, 2024).

2.2. Kayıt Dışı İstihdamın Sınıflandırılması

Kayıt dışı istihdam, farklı özelliklerine göre çeşitli kategorilere ayrılabilir:

- Tam Kayıt Dışı İstihdam: Çalışanların hiçbir şekilde sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olmadığı durumu ifade eder. Bu tür istihdam, genellikle küçük ölçekli işletmelerde veya tarım sektöründe yaygındır. Tam kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik gelirlerinde en büyük kayıplara yol açar (SGK, 2025).
- Kısmi Kayıt Dışı İstihdam: Çalışanın kısmen sosyal güvenlik sistemine dahil olduğu, ancak kazançlarının veya iş koşullarının tam olarak beyan edilmediği durumu ifade eder. Örneğin, çalışanların bir kısmının sigortalı gösterilmesi veya ücretlerinin asgari ücret üzerinden bildirilmesi gibi uygulamalar bu sınıfa girer (Songül, 2008).
- Eksik Bildirim Durumları: Çalışanın sosyal güvenlik sisteminde kayıtlı olduğu, ancak çalışma süresinin eksik bildirilmesi durumlarını içerir. Bu tür durumlar, özellikle büyük ölçekli işletmelerde görülebilir ve denetim eksikliğinden kaynaklanır (Kaleli, 2015).

Her bir sınıflandırma, sosyal güvenlik sistemine farklı düzeylerde zarar verir ve sosyal devlet anlayışının işleyişine engel oluşturur. Bu bağlamda, kayıt dışı

istihdamla mücadelede sınıflandırmanın doğru yapılması ve buna uygun önlemlerin geliştirilmesi önem taşır.

2.3. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Genel Durumu

Türkiye'de kayıt dışı istihdam, uzun yıllardır iş gücü piyasasının temel sorunlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir. Özellikle tarım, inşaat ve hizmet sektörlerinde kayıt dışı istihdam oranları, genel ortalamanın üzerinde seyretmektedir. TÜİK verilerine göre, kayıt dışı çalışanların oranı 2020 itibarıyla toplam istihdamın yaklaşık %30'unu oluşturmaktadır. Bu oran, gelişmekte olan ülkeler arasında Türkiye'yi üst sıralarda konumlandırmaktadır (Şenel, 2022).

Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini tehdit eden en önemli sorunlardan biridir. Özellikle sosyal güvenlik prim gelirlerinin azalmasına, sistemdeki finansal açıkların artmasına ve sosyal adaletin sağlanamamasına neden olmaktadır. Ayrıca kayıt dışı istihdam, çalışanların emeklilik ve sağlık güvencesi gibi temel haklardan yoksun kalmalarına yol açmaktadır. Bu durum, sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda makroekonomik düzeyde de olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

2.4. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

Kayıt dışı ekonomi içinde önemli bir yer tutan kayıt dışı istihdam, gün geçtikçe daha ciddi bir sorun hâline gelmektedir. Kaleli'ye göre kayıt dışı istihdam, çalışanların herhangi bir resmi kuruma bildirilmeden ve sosyal güvenlikten tamamen yoksun şekilde çalıştırılmasıdır (Kaleli & Karaca, 2019). Sosyal güvenlik sistemine dahil olmayan bu bireyler, Hazine ve Maliye üzerinde ek yük oluşturarak, bu yükün dolaylı yoldan diğer vatandaşlara aktarılmasına neden olmaktadır (Güloğlu, Korkmaz, & Kip, 2003).

Türkiye'de kayıt dışı istihdamın ortaya çıkmasında çok sayıda faktör etkili olmaktadır. Bu faktörler genel olarak sosyal, iktisadi ve siyasi/idari nedenler şeklinde üç açıdan ele alınabilir. Aşağıda ki kısımda bu perspektif çerçevesinde kayıt dışı istihdamın temel nedenleri açıklanmakta ve çözüm önerilerine zemin hazırlanması amaçlanmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın sosyal kökenli nedenleri, ülkelerin demografik, kültürel ve sosyoekonomik yapılarıyla doğrudan ilişkilidir. Özellikle hızlı nüfus artışı, yaygın işsizlik, çocuk işçiliği, yabancı kaçak işçilik ve sağlıksız kentleşme gibi unsurlar, kayıt dışı istihdamı artırmaktadır. Bu faktörler değerlendirildiğinde, bireylerin kayıt dışı çalışmayı tercih etmesinin temelinde yeterli gelire ulaşamama ve yaşam standartlarını koruma isteği yatmaktadır. Gelir dağılımındaki adaletsizlik, hem işçileri hem de işverenleri kayıt dışı istihdama yönlendirmektedir. Artan emek arzının istihdam olanaklarının önüne geçmesi, işçilerin düşük ücret ve güvencesiz çalışma koşullarını kabul etmesine neden olmaktadır. Denetim mekanizmalarının zayıf olması, işverenler için bu durumu maliyet avantajına dönüştürmektedir (Erdal, 2019). Ayrıca çocuk işçiliği ve yabancı kaçak işçilik gibi sorunlar da kayıt dışı istihdamın yaygınlaşmasında önemli rol oynamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) verilerine göre dünya genelinde milyonlarca çocuk işgücüne katılmakta, Türkiye'de ise TÜİK'in 2012 verilerine göre 6-17 yaş grubundaki çocukların önemli bir kısmı çalışmaktadır. Göç, savaş ve yoksulluk gibi nedenlerle Türkiye'ye gelen yabancı işçilerin, düşük ücretle ve sigortasız çalışmayı kabul etmeleri de kayıt dışılığı artırmaktadır. Türkiye'nin geleneksel hoşgörü kültürü, bu işçilerin yaygınlaşmasına zemin hazırlamaktadır (Kaleli & Karaca, 2019).

Ekonomik faktörler, doğrudan ya da dolaylı olarak parayla ölçülebilen ve kayıt dışı ekonomiyi şekillendiren unsurlardır. Türkiye özelinde, yüksek vergi yükü, gelir dağılımındaki adaletsizlik, işgücü ve üretim maliyetlerinin fazlalığı, yüksek enflasyon, ekonomik istikrarsızlık ve kriz dönemleri, küçük ölçekli işletmelerin yaygınlığı, kurumsallaşma eksikliği ve tarım sektöründeki yaygın kayıt dışılık, bu alandaki başlıca ekonomik nedenlerdir (Kalaycı & Kalan, 2017). Sosyal güvenlik primlerinin yüksekliği ve kıdem tazminatının işveren açısından bir yük olarak görülmesi, işletmelerin kayıt dışı işçi çalıştırma eğilimini artırmaktadır. Enflasyon, çalışanların alım gücünü azaltarak ikinci bir işe yönelmelerine neden olurken, işverenlerin artan maliyetleri kayıt dışı istihdamla dengelemeye çalışmasına yol açmaktadır. Özellikle küçük işletmeler, maliyetlerini azaltmak ve rekabet gücünü artırmak amacıyla kayıt dışı işgücüne yönelmektedir. Buna karşılık, kurumsal itibara ve marka değerine sahip büyük firmalar ise yasal yükümlülükleri yerine getirerek kayıtlı istihdamı tercih

etmektedir (Kaleli & Karaca, 2019). Bu durum, kayıt dışı istihdamın firma ölçeği ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir.

Kayıt dışı istihdamın artmasında idari zafiyetler ve siyasi kararlar da önemli rol oynamaktadır. Mevzuatın karmaşıklığı, işçi ve işverenlerin yasal düzenlemelerden yeterince haberdar olmaması, yasal boşluklar ve kıdem tazminatının işveren üzerinde yük olarak algılanması, kayıt dışılığa zemin hazırlayan başlıca etkenlerdir (Kankılıç, 2015). Siyasi iktidarların kayıt dışı istihdamla mücadelede kararlı politikalar geliştirememesi ve denetim mekanizmalarının yetersizliği sorunu daha da derinleştirmektedir. Oy kaygısıyla uygulanan sosyal güvenlik afları, yasal yükümlülüklerini yerine getiren işverenlerin vergi ahlakını zedelemekte ve kayıt dışılığı teşvik etmektedir. Sendikal faaliyetlerin yarattığı maliyet baskısı da bazı işverenleri kayıt dışı ya da taşeron istihdama yönlendirmektedir. Ayrıca bürokratik işlemlerin karmaşıklığı, gereksiz belge talepleri, noter onay zorunlulukları, bilgi eksikliği ve kamu kurumlarındaki işlem süreçlerinde torpil uygulamaları da bireylerin kayıt dışı çalışmayı tercih etmelerine neden olmaktadır (Kaleli & Karaca, 2019). Bunun yanı sıra, geçmişte uygulanan erken emeklilik politikaları da bugün birçok emeklinin kayıt dışı olarak iş gücü piyasasında yer almasına sebep olmuştur.

Kayıt dışı istihdam Türkiye'de önemli bir sosyo-ekonomik sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Bu sorun yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyal, idari ve yapısal yönleriyle de değerlendirilmelidir. Kayıt dışı istihdamın ortaya çıkışında tek bir etkenin değil, birbirini besleyen çok sayıda faktörün etkili olduğu açıktır. Bu nedenle, kayıt dışılığı azaltmaya yönelik en etkili yaklaşım, öncelikle bu nedenleri doğru şekilde analiz etmek, ardından ülkenin ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel yapısına uygun bütüncül ve sürdürülebilir politikalar geliştirmektir. Farklı ülkelerde uygulanan mücadele stratejileri dikkate alınarak, Türkiye'ye özgü çözüm önerileri bu dinamikler ışığında şekillendirilmelidir.

2.5. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdama Karşı Alınan Mevcut Önlemler

2001 yılından önce Türkiye'de kayıt dışı ekonominin ortadan kaldırılması için uygun bir ekonomik ve siyasi ortam bulunmamaktaydı. Devletin bütçe açıklarının arttığı, borçlanmanın ve enflasyonun yükseldiği bu dönemde, kayıt dışı ekonomi ciddi bir sorun olarak değerlendirilmemekteydi. 1990'lı yıllardan itibaren siyasi istikrarını

kaybeden Türkiye, yüksek enflasyonu büyük bir problem olarak görürken, sosyal güvenlik sistemini de ciddi finansal açıklar yaratan bir alan olarak tanımlamaktaydı. Devlet borçlarının ekonomik dengeleri sarsmasıyla birlikte kayıt dışı ekonomi bir mücadele alanı olarak kabul edilse de diğer ekonomik sıkıntılar karşısında bu konu yalnızca siyasi bir söylem olarak kalmıştır. Ancak 2001 sonrası dönemde yürürlüğe konan politikalar önemli değişimler yaratmış ve kayıt dışılığın azaltılması amacıyla çeşitli adımlar atılmıştır (Önder, 2012).

Türkiye'de kayıt dışı istihdamla mücadelede en önemli adımlardan biri Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi (KADİM) olmuştur. 2006 yılında hayata geçirilen bu projede, kayıt dışı ekonominin temel nedenleri analiz edilmiş ve bu sorunun minimize edilmesi için kamuoyunu bilinçlendirme çalışmaları yapılmıştır (KADİM, 2006).

Bir diğer önemli gelişme, 2008 yılında uygulamaya konulan Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı (2008-2010) olmuştur. Bu plan kapsamında kayıt dışı ekonomiyle mücadele için uygun bir altyapı oluşturulmuştur. Yapılan çalışmalar şu şekilde sıralanabilir (GİB, 2009):

- Vergi gelirlerinin büyük kısmını sağlayan mükelleflerin özel olarak takip edilmesini ve hizmet almasını sağlamak amacıyla 2007 yılında Büyük Mükellefler Vergi Dairesi Başkanlığı kurulmuştur.
- Akaryakıt sektöründe kayıt dışılığı engellemek adına, akaryakıt istasyonlarında belge düzeni sağlanmış ve akaryakıt pompalarının ödeme kaydedici cihazlarla entegre edilmesi yönünde bir uygulama başlatılmıştır.
- Elektrik, doğalgaz, petrol ve LPG sektörlerinde faaliyet göstermek isteyen işletmelere lisans alma zorunluluğu getirilmiştir.
- Alkollü içkiler ve tütün mamulleri için bandrollü izleme sistemi devreye sokulmuş ve bu sistemin etkin bir şekilde uygulanması sağlanmıştır.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı Strateji Geliştirme Başkanlığı çatısı altında, Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Koordinatörlüğü kurulmuştur.

Tüm bu önlemlere rağmen kayıt dışı ekonomi, Türkiye için hala çözülmesi gereken önemli bir mesele olmaya devam etmektedir. Bu nedenle 2015 yılında, kayıt dışı istihdamın Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH) içindeki payını ve özellikle tarım

sektöründeki oranını azaltmayı hedefleyen Kayıt Dışı Ekonominin Azaltılması Programı Eylem Planı oluşturulmuştur.

Bunlara ek olarak, 10 Temmuz 2011 tarihli Resmî Gazete ’de yayımlanan 646 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Maliye Teftiş Kurulu, Hesap Uzmanları Kurulu, Gelirler Kontrolörleri Başkanlığı ve Vergi Denetmenleri Büro Başkanlıkları tek bir çatı altında birleştirilmiş ve 2011 yılında doğrudan Maliye Bakanı’na bağlı olarak faaliyet gösterecek Vergi Denetim Kurulu Başkanlığı kurulmuştur (Oğuztürk & Ünal, 2015).

Her ne kadar yukarıda bahsi geçen önlemler alınmaya çalışılmışsa da çalışmanın ilk bölümünde Tablo 4’e bakıldığında kayıt dışı istihdamın 2000-2015 yılları arasında %52’lerden % 34’lere indiği ancak 2015 yılından sonra hissedilir derecede azalış göstermediği gözlemlenmektedir. Dolayısıyla mevcut önlemlerin artık sorunu çözmede yeterli düzeyde olmadığı halen yaklaşık her üç çalışandan birinin kayıtsız çalıştığı tespit edilmektedir. Bu nedenle daha bütüncül ve derinlikli politikilara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bölümde sıralanan hali hazırdaki çözüm uygulamalarına ek olarak araştırma bulgularından elde edilen çözüm önerileri ve kayıt dışı istihdamın önlenebilmesi için literatürde yer alan dokuz etkin çözüm yöntemi, kayıt dışı istihdamın önlenmesine dair politika önerileri olarak Tartışma başlığı altında detaylandırılmıştır.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu alt bölümde, çalışma kapsamında gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış mülakatlar doğrultusunda her bir katılımcının kayıt dışı istihdam deneyimi, sosyal güvenlik sistemine bakışı ve çalışma yaşamındaki sorunları detaylı biçimde analiz edilmiştir. Katılımcıların farklı sektörlerde, farklı istihdam biçimlerinde ve sosyo-demografik profillerde olması, kayıt dışılığın çok boyutlu doğasını ortaya koymak adına önemli bir zemin sunmuştur. Aşağıda düzenlenen alt başlıklar mülakatta sorulan sorulara göre temalandırılarak bulgu kısmı oluşturulmuştur.

3.1. Devletin Sunmuş Olduğu Sosyal Güvenlik Hizmetine İlişkin Değerlendirmeler

Katılımcılar, Türkiye'de devlet tarafından sunulan sosyal güvenlik hizmetlerinin genel varlığını ve işlevini önemsemekte, ancak hizmetin kapsamı, erişilebilirliği ve etkinliği konusunda farklı düzeylerde memnuniyet ve eleştiriler dile getirmektedir. Görüşmeler, sosyal güvenlik sistemine yönelik değerlendirmelerin hem kişisel deneyimlere hem de sistemin yapısal özelliklerine dayandığını göstermektedir.

3.1.1. Olumlu Değerlendirmeler ve Karşılaştırmalı Bakış

Bazı katılımcılar, mevcut sistemin işleyişinden ve kapsamından memnun olduklarını ifade etmiştir. Örneğin Katılımcı11, Türkiye'nin sunduğu sosyal güvenlik hizmetlerini diğer ülkelerle karşılaştırarak şu ifadeyi kullanmıştır:

"*Avrupa'da sosyal güvenliğiniz olsa bile sağlık hizmetleri çok pahalı... Türkiye'de ise insanların almış olduğu asgari bir sosyal güvence, onların sağlıktan her türlü faydalanmasına vesile oluyor*."

Benzer şekilde Katılımcı17 devletin sosyal destek politikalarını şu sözlerle övmüştür:

"*Her alanda kadına, çocuğa, yaşlıya, engelliye verdiği sosyal destekleri çevremizde görüyoruz. Devletimiz bu konuda çok güçlendi. Allah devletimize zeval vermesin*."

Katılımcı1 ise bir devlet memuru olarak sistemin güvenilirliğini şu şekilde vurgulamıştır:

"*Özellikle sağlık hizmetleri, emeklilik sistemi gibi konularda sunulan imkânları yeterli ve güven verici buluyorum*."

Katılımcı2 de benzer şekilde durumu olumlu ancak ihtiyatlı bir dille değerlendirmiştir:

"*Genel olarak, içinde bulunduğumuz şartları göz önünde bulundurduğumuzda, durumu idare edilebilir buluyorum*."

3.1.2. Kısmi Memnuniyet ve Uygulamadaki Sorunlar

Bazı katılımcılar, sistemin temel yapısına olumlu yaklaşmakla birlikte, hizmetin uygulanmasında çeşitli sorunlara işaret etmiştir. Katılımcı8, nitelikli sağlık hizmetine erişimde yaşanan güçlükleri şu ifadeyle dile getirmiştir:

"*Devlet hastanelerinde randevu almak çoğu zaman çok zor. SGK'nın özel hastanelerle olan anlaşmaları oldukça sınırlı ve birçok hizmet için yüksek ek ücretler talep ediliyor*."

Benzer şekilde Katılımcı15, bölgesel yetersizliklere dikkat çekerek, "*Hastaneler çok kalabalık ve düzensiz, randevu zor alınıyor. Bu durum hizmet kalitesini ve memnuniyeti olumsuz etkiliyor*." demiştir.

Katılımcı18 ise sevkli hastaların desteklenmediğini ve sistemin güncellenmediğini belirterek şu örneği vermiştir:

"*Karayolları'nda sevkli gidiş gelişlerde rayiç bedel yıllardır güncellenmedi. 150 liralık bir otobüs ücreti veriyor hâlâ. 150 liraya sen buradan Hopa'ya gidemiyorsun*."

Katılımcı5, sistemin eşitlikçi yapısına olumlu yaklaşsa da hizmet aksaklıklarına dikkat çekmiştir:

"*Her ne kadar yoğunluktan ya da başka sebeplerden dolayı sağlık sisteminin hizmet alanında aksaklıklar olsa da... genel olarak Sosyal Güvenlik hizmetinin tüm vatandaşlara eşit bir şekilde uygulanması memnuniyet verici*."

3.1.3. Eleştirel Görüşler ve Sistemsel Yetersizlik

Bazı katılımcılar sosyal güvenlik sisteminin zayıf yönlerini daha açık şekilde eleştirmiştir. Katılımcı3, göçmenlerin sistem üzerindeki yüküne dikkat çekerek, "*Ülkemizde bulunan milyonlarca kaçak göçmenin sosyal güvenlik hizmetleri bu*

devletin vatandaşları tarafından verilen vergilerle karşılanıyor. Bu sosyal hizmetlerdeki tıkanmalar Türk vatandaşlarının hayatlarını olumsuz yönde etkiliyor." ifadesini kullanmıştır.

Katılımcı6, hizmetlerin teoride güçlü olmasına rağmen pratikte yetersiz kaldığını belirtmiştir:

"*Sosyal güvenlik illa ki sigortalı çalışanın sağlığını kaybedince onu koruması değil; sağlığı kaybetmeden önce sisteme yük olmaması adı altında önlemler zinciri olması gerekir*."

Katılımcı16 ise özellikle sahadaki denetim eksikliğine dikkat çekerek, "*SGK denetmenleri yetersiz olduğundan işyerleri kayıt altında değil, denetim yapılamıyor. Dolayısıyla devletimiz orada yetersiz kalıyor*." demiştir.

3.1.4. Uzman Bakışıyla Sistem Değerlendirmesi

SGK Denetmeni olan Katılımcı13, sosyal güvenlik sistemini anayasal çerçevede değerlendirmiş ve şunları söylemiştir:

> "*Sosyal güvenlik hizmetini Anayasa'nın 60. maddesindeki sosyal güvenlik hakkı maddesinden yola çıkarak uyguluyoruz. Ancak aynı zamanda sistemdeki yapısal ve sahaya yönelik sorunlarda bulunmaktadır özellikle kayıt dışı istihdamla mücadelede bu zorluklar daha da belirginleşmektedir."*

Katılımcı14 ise sistemde başvuru yollarının olduğunu belirtmekle yetinmiştir:

"*Vatandaşlarımız kayıt dışılıkla ilgili olarak Alo 170 hattı, CİMER ve dilekçe gibi yöntemlere müracaat edebilir*." demiştir.

3.1.5. Tema Değerlendirmesi

Katılımcıların büyük bölümü sosyal güvenlik sistemini toplumsal refah açısından vazgeçilmez bir yapı olarak görmektedir. Ancak bu sistemin işleyişinde karşılaşılan bölgesel eşitsizlikler, hizmette kalite ve erişim sorunları, randevu sistemi problemleri, özel sağlık kurumlarına ulaşım güçlükleri ve denetim eksiklikleri gibi birçok yapısal sorun dikkat çekmektedir. Ayrıca sosyal güvenlik bilincinin yaygınlaştırılması ve destek politikalarının güncellenmesi gerektiği yönünde örtüşen görüşler bulunmaktadır. Sistem, vatandaş nezdinde büyük ölçüde değer görse de, özellikle sahadaki deneyimlere bağlı olarak memnuniyetin eleştirel bir boyut taşıdığı anlaşılmaktadır.

3.2. Kayıt Dışı (Sigortasız) Çalışma Hakkındaki Görüşler

Katılımcıların tamamına yakını, kayıt dışı çalışmayı olumsuz bir olgu olarak değerlendirmiş ve bu durumun hem bireyler hem de toplum açısından çok boyutlu sorunlara neden olduğunu vurgulamıştır. Görüşlerde dikkat çeken ortak yön, sigortasız çalışmanın zorunlulukla ilişkilendirildiği, bireysel tercihten ziyade yapısal bir zorunluluk olarak görüldüğüdür. Katılımcıların ifadeleri, hem işçi hem işveren kaynaklı nedenlerle kayıt dışılığın sürdüğünü ortaya koymaktadır.

3.2.1. Kayıt Dışı Çalışmanın Bir Mecburiyet Olarak Görülmesi

Katılımcıların önemli bir kısmı, sigortasız çalışmanın bilinçli bir tercih değil, zorlayıcı ekonomik ve sosyal koşulların bir sonucu olduğunu belirtmiştir. Ortak görüşleri ifade eden katılımcılardan örnek olarak seçilen Katılımcı15, bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

"*Kayıt dışı çalışma, zorunluluklardan kaynaklandığını düşünüyorum. İnsanlar geçinmek zorunda oldukları için mecburen kabul etmektedir*."

Benzer şekilde Katılımcı6, bireyin tek başına bu durumu aşmasının mümkün olmadığını vurgulayarak şunları söylemiştir:

"*Zorunlulukla karşı karşıya kalan bir bireyin kendi başına sosyal güvenlik haklarını savunması beklenemez*."

Katılımcı12 de ekonomik açıdan kayıt dışı çalışmanın sisteme zarar verdiğini belirterek şu değerlendirmeyi yapmıştır:

"*Kayıt dışı sigortasız çalışma ülke ekonomisi açısından baya kötü oluyor. Devlet bu primi alamadığı için vatandaşlara sunduğu hizmet baya düşüyor*."

3.2.2. Sistemin Yıpranmasına Yol Açtığına Dair Farkındalık

Bazı katılımcılar kayıt dışı çalışmanın sadece bireysel değil, aynı zamanda toplumsal sonuçlarını da vurgulamıştır. Katılımcı13, denetmen olarak görev yaptığı alandaki gözlemlerine dayanarak şu değerlendirmeyi yapmıştır:

"*Kayıt dışı istihdamla sadece birey zarar görmez. Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik sistemine olan güveni zedeler*."

Katılımcı5 ise sistemsel tahribata dikkat çekerek "*Kayıt dışı çalışmak hem kişinin kendisine hem de ülke ekonomisine zarar vermektedir.*" demiştir.

3.2.3. Kayıt Dışılığı Meşrulaştıran Anlayışa Eleştiri

Bazı katılımcılar kayıt dışılığın normalleştirildiğini, hatta kimi zaman kişiler tarafından tercih edildiğini ifade etmiştir. Örneğin Katılımcı14, bu durumu iki boyutlu ele alarak şöyle demiştir:

"*Birincisi, sigortası sağlanmayan vatandaşlarımızın bu duruma kayıtsızlığı vardır. İkincisi, sigorta sağlanmakla birlikte gün sayısı eksik veya asgari ücretin üzerinde aldığı ücretin düşük gösterilmesi söz konusudur*."

Katılımcı3 ise kayıt dışı çalışmanın işveren tarafından dayatıldığını bu nedenle meşrulaştırıldığını belirterek şu ifadelere yer vermiştir:

"*İnsanlar çalışmak zorunda oldukları için işverenin şartlarını kabul etmek zorunda kalıyor*."

Katılımcı9 ise kayıt dışı çalışmanın olumsuz sonuçlarını şu şekilde özetlemiştir:

"*İleride bir iş kazası geçirirsek, hastalanırsak, emekli olma zamanı geldiğinde hiçbir hakkımız olmayacak*."

3.2.4. Kayıt Dışına Zorlayan Etkenler

Katılımcılar, kayıt dışı istihdamın arkasında yalnızca bireysel tutumların değil, aynı zamanda yapısal sorunların bulunduğunu vurgulamıştır. Katılımcı11, bu sorunun hem çalışan hem de işveren kaynaklı olduğunu belirterek şunları ifade etmiştir:

"*Sigortasız kimse çalışmak istemez ancak zorunda bırakılır... Devletin denetim mekanizması devreye girmeli*."

Katılımcı7, piyasada kayıt dışılığın yaygınlığına vurgu yaparak, "*Şu anda Rize'de çalışanların yüzde yetmişi kayıtsız çalışıyor.*" ifadesiyle durumu çarpıcı bir şekilde ortaya koymuştur.

Katılımcı4 ise bu durumu kabullenmek zorunda kalan bireyleri şöyle değerlendirmiştir:

"*Devletin yasalarına uygun olmayan bu sistemde çalışmak zorunda bırakılıyoruz ve ileride sigorta hizmetlerinden yararlanamayacak olmamız biz gençleri korkutuyor*."

3.2.5. Tema Değerlendirmesi

Katılımcıların kayıt dışı çalışmaya ilişkin görüşleri, bu olgunun bireylerin iradesinden çok toplumsal, ekonomik ve yapısal faktörlerle şekillendiğini göstermektedir. Kayıt dışı istihdam, yalnızca sosyal güvenlik hakkından mahrum kalma değil, aynı zamanda ülke ekonomisine zarar, sisteme olan güvenin zedelenmesi ve gelecek güvencesinin yokluğu gibi sonuçlar doğurmaktadır. Görüşmelerde özellikle işveren baskısı, denetim eksikliği, ekonomik zorluklar ve sistemin vatandaş lehine işlememesi gibi nedenler kayıt dışılığın sürekliliğini besleyen başlıca etkenler olarak öne çıkmıştır.

3.3. Kayıt Dışı Çalışmanın Nedenleri

Katılımcıların tamamı, kayıt dışı çalışmanın bireylerin iradi bir tercihi değil; çoğunlukla ekonomik zorunlulukların ve yapısal sorunların bir sonucu olduğu konusunda hemfikirdir. Görüşmeler, kayıt dışılığın nedenlerini hem çalışan hem de işveren cephesinden değerlendiren bütüncül bir yaklaşım sunmaktadır. Temel nedenler olarak işsizlik, düşük gelir, vergi ve prim yükü, bilinç eksikliği, denetim zaafları ve yasal boşluklar öne çıkmıştır.

3.3.1. İşsizlik ve Geçim Zorluğu En Temel Neden

Katılımcıların büyük çoğunluğu, işsizlik ve geçim sıkıntısının kayıt dışı çalışmanın en belirgin nedeni olduğunu ifade etmiştir. Bu görüşte olan katılımcılar arasından seçilen Katılımcı15, bu durumu şu sözlerle özetlemiştir:

"*En temel neden ekonomik zorluklar. İşsizlik oranları yüksek, özellikle küçük şehirlerde iş imkanları sınırlı. İnsanlar gelen her işi kabul etmek zorunda kalıyor*."

Benzer şekilde Katılımcı4 da özellikle genç bireylerin içinde bulunduğu durumu şu şekilde vurgulamıştır:

"*Yeni mezun gençlerin çoğu iş bulmakta zorlanıyor. Bu nedenle kayıt dışı işlerde çalışmak zorunda kalıyorlar*."

Katılımcı12, kayıt dışılığı bir tür mali kaçınma stratejisi olarak görerek şöyle demiştir:

"*İnsanlar bu yola primlerin fazla olduğunu iddia ediyor. İnsanlar para ödemek istemiyor. Biraz da eğitimsizlik var bu işte*."

3.3.2. İşveren Kaynaklı Nedenler:

Maliyet Kaçırma ve Kâr Odaklılık: Kayıt dışılığın yalnızca çalışanlar değil, işverenler tarafından da teşvik edildiği görüşü hâkimdir. Katılımcı11, işverenlerin maliyetlerden kaçınma eğilimini şu sözlerle değerlendirmiştir:

"*İşverenler vergiden ve SGK giderlerinden kaçınmak için çalışanlarını riske atıyor*."

Benzer şekilde Katılımcı5 da şunları ifade etmiştir:

"*İşverenler, sigorta ödememek için kayıt dışı çalışmayı cazip hale getiriyor. Özellikle kısa vadeli işlerde bu durum daha yaygın*."

Katılımcı13, işverenlerin uyguladığı bazı kayıt dışı stratejileri örnek vererek şu ifadeyi kullanmıştır:

"*İşverenler ya hiç kayıt yapmıyor ya da prime esas kazancı düşük göstererek kayıt dışı çalıştırma yöntemine başvuruyor*."

Kişisel Rıza, Bilinç Eksikliği ve Kısa Vadeli Kazanç Beklentisi: Bazı katılımcılar, çalışanların da kayıt dışı çalışmayı kabul etmesinde bilinç eksikliğinin etkili olduğunu belirtmiştir. Katılımcı10 bu durumu şöyle ifade etmiştir:

"*Bazı insanlar sigortalı olmak yerine biraz daha fazla maaş almayı tercih ediyor*."

Katılımcı2 ise kayıt dışı çalışmayı kabul etmenin bireyin gelecekteki haklarından feragat anlamına geldiğini şu şekilde dile getirmiştir:

"*Bugünü kurtarma çabasıyla hareket eden insanlar, emeklilik gibi uzun vadeli haklarını ikinci plana atıyor*."

Katılımcı7, kayıt dışılığın toplumda yaygınlaştığını ve adeta normalleştiğini belirterek şu çarpıcı ifadeyi kullanmıştır:

"*Her sektörde kayıt dışı var. Rize'de çalışanların yüzde yetmişi sigortasız çalışıyor.*"

Katılımcı14 ise kayıt dışılığın teknik bir sorun olmadığını, bilinçli bir tercih olduğunu savunarak şöyle demiştir:

"*Bu sorun teknik değil; bilinçli olarak yapılan bir şey. Hem işveren hem de çalışan kayıt dışıdan çıkar sağlıyor*."

Yasal Mevzuat ve Denetim Eksiklikleri de Etkili: Katılımcı16, sistemdeki denetim yetersizliğine dikkat çekmiştir:

"*SGK denetmenleri yetersiz olduğundan, iş yerleri kayıt altında değil. Denetim yapılmadığı için bu yaygınlaşıyor*."

Katılımcı8, göçmen işgücü kullanımının kayıt dışılığı artırdığı görüşündedir:

"*Kayıt dışı istihdam, ucuz işgücü sağlayan kaçak göçmenlerin kullanımıyla daha da büyüyor*."

Katılımcı6 ise devletin bu konuda işvereni yeterince denetlemediğini vurgulamıştır:

"*Bazen işverenlerin bu tür yolları tercih etmeleri, denetimsizlikten de kaynaklanıyor*."

3.3.3. Tema Değerlendirmesi

Katılımcılar, kayıt dışı istihdamın çok boyutlu nedenlere dayandığı konusunda hemfikirdir. İşsizlik, düşük gelir, yüksek prim oranları, vergi yükleri, işverenin maliyetlerden kaçınma eğilimi, çalışanların kısa vadeli kazanç beklentisi ve toplumda konuyla ilgili farkındalık eksikliği, kayıt dışılığın temel nedenleri olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca, yasal denetimlerin yetersizliği ve göçmen işgücünün sistem dışı kullanımı da bu sorunun yapısal boyutunu pekiştirmektedir. Bu bulgular, kayıt dışı çalışmanın bireysel değil, sistemsel bir sorun olduğuna işaret etmektedir.

3.4. Asgari Ücret Artışlarının Kayıt Dışı İstihdama Etkisi

Katılımcıların önemli bir bölümü, asgari ücrette yapılan artışların kayıt dışı istihdamı dolaylı yoldan teşvik edebileceğini ifade etmiştir. Özellikle işverenlerin artan işçilik maliyetlerini karşılayamaması durumunda sigortasız işçi çalıştırmaya yöneldiği dile getirilmiştir. Bununla birlikte bazı katılımcılar, bu ilişkinin doğrudan ve kaçınılmaz olmadığını; devlete düşen denetim ve teşvik görevlerinin bu durumu dengeleyebileceğini ifade etmiştir.

3.4.1. Asgari Ücret Artışları İşvereni Kayıt Dışına Yönlendirebilir

Birçok katılımcı, ücret artışlarının işverende ek yük oluşturduğunu ve bu durumun kayıt dışı çalıştırmayı teşvik ettiğini belirtmiştir. Katılımcı11, bu ilişkiyi açık bir şekilde şu sözlerle ifade etmiştir:

"*Asgari ücretteki artış kayıt dışı istihdama sebep olabilir. Bu çok olağan ama devlette bunu önlemek için işletmelere, işverenlere destekler sunuyor; vergiden düşürüyor bazı SGK giderlerini mesela*."

Benzer şekilde Katılımcı15 de kayıt dışılığın artış eğilimine girebileceğini ifade etmiştir:

"*Asgari ücret arttıkça işverenin yükü artıyor, bu da sigortasız işçi çalıştırmayı cazip hale getiriyor*."

Katılımcı13, bu konuda hem denetmen olarak sahadaki gözlemlerine hem de uygulanan politikaların etkisine dikkat çekmiştir:

"*Asgari ücret artışlarının kayıt dışılığı artırabileceği bir gerçek. Bu nedenle SGK prim teşvikleri uygulanıyor*."

Katılımcı16 da ücret artışlarının özellikle küçük ölçekli işletmeleri zorladığını ifade ederek şunları söylemiştir:

"*İşverenin maliyeti arttıkça kayıt dışı çalıştırmaya yönelmesi daha olası hale geliyor*."

Bazı katılımcılar, asgari ücret artışlarının doğal olarak işvereni zorladığını kabul etmekle birlikte, devletin bu süreci doğru yönettiği takdirde kayıt dışılığın artmasının önlenebileceğini belirtmiştir. Katılımcı5, bu konuda şu ifadeyi kullanmıştır:

"*Ücret artışları kayıt dışılığı artırabilir ama devlet doğru teşvik politikalarıyla bu etkiyi azaltabilir*."

Katılımcı14, işverenin bu durumda ekonomik fayda peşinde olduğunu, ancak denetim ve kontrol mekanizmalarıyla bu eğilimin törpülenebileceğini dile getirmiştir:

"*Asgari ücret artınca işveren karını korumak ister, dolayısıyla kayıt dışı çalıştırabilir. Ancak denetimler yeterliyse bu kontrol altına alınabilir*."

3.4.2. Asgari Ücret Artışının Etkisiz Olduğunu Düşünenler

Bazı katılımcılar ise asgari ücretteki artışın kayıt dışı çalışmaya doğrudan etki ettiğini düşünmemektedir. Katılımcı12, konuya farklı bir perspektifle yaklaşmış ve şöyle demiştir:

"*Ücret artışı, kayıt dışılığın temel nedeni değildir. Esas mesele işverenin sigorta primi ve vergileri yüksek bulması*."

Katılımcı3 ise düşük ücret artışlarının kayıt dışı çalışmaya etkisiz olduğunu belirterek, "*Zaten artan asgari ücret, çoğu zaman enflasyona karşı gerçek bir artış olmuyor. İşveren yine kayıt dışı çalıştırmayı tercih ediyor*." demiştir.

Katılımcı7 de bu görüşü destekleyerek, kayıt dışılığın sadece asgari ücretle ilişkili olmadığını savunmuştur:

"*Rize'de zaten sigortalı çalıştıran çok az. Asgari ücret artsa da çalıştırma şekli değişmiyor*."

3.4.3. İşverenin Dayanma Gücü Sınırlı

Bazı katılımcılar, işverenlerin ekonomik olarak zayıf olduğu durumlarda asgari ücret artışlarının doğrudan kayıt dışılıkla sonuçlandığını ifade etmiştir. Katılımcı6, bu ilişkiyi şu şekilde yorumlamıştır:

"*Asgari ücret artınca işverenin gideri artıyor, bu yüzden çoğu işyeri sigortasız çalıştırmaya yöneliyor. Bu çok yaygın*."

Katılımcı9 da benzer bir gözlemde bulunmuştur:

"*Özellikle küçük işletmelerde ücret artışı sonrası sigortasız çalışma başlıyor*."

3.4.4. Tema Değerlendirmesi

Katılımcıların büyük çoğunluğu, asgari ücretteki artışların işveren üzerindeki mali yükü artırarak kayıt dışı istihdamı teşvik edebileceği görüşündedir. Ancak bu etkinin kaçınılmaz olmadığı, devletin uygulayacağı vergi indirimi, SGK teşviki ve denetim sistemleri ile kontrol altına alınabileceği de vurgulanmıştır. Ayrıca bazı katılımcılar, kayıt dışı istihdamın asgari ücretle sınırlı olmayan daha derin yapısal nedenlere dayandığını savunarak, ücret artışlarının tek başına belirleyici olmadığını ileri sürmüştür. Bu çerçevede, kayıt dışılıkla mücadelede çok yönlü politikaların gerekliliği açıkça ortaya çıkmaktadır.

3.5. İstihdam Olanaklarının Kayıt Dışı İstihdama Etkisi

Katılımcıların büyük bölümü, kayıt dışı istihdamın temel nedenlerinden birinin yetersiz ve güvencesiz istihdam olanakları olduğunu belirtmiştir. Özellikle bölgesel ölçekte iş imkanlarının sınırlı olması, kayıtlı bir iş bulmakta zorlanan bireyleri

sigortasız çalışmayı kabul etmeye yöneltmektedir. Görüşlerde, işsizlik, geçici işler, sektörel dengesizlikler ve bölgesel eşitsizlikler sıklıkla dile getirilmiştir.

3.5.1. Yetersiz İş Olanakları Kayıt Dışılığı Besliyor

Katılımcılar, iş bulmanın güçlüğünün bireyleri kayıt dışı çalışmaya yönelttiğini belirtmiştir. Katılımcı15, bu durumu şu sözlerle açıklamıştır:

"*İnsanların çoğu iş bulmakta zorlandığı için, kayıtlı-sigortalı bir işe girememek onları sigortasız işleri kabule mecbur bırakıyor*."

Katılımcı4, gençlerin karşılaştığı işsizlik sorununa değinerek şöyle demiştir:

"*İstihdam olanakları daraldıkça, özellikle yeni mezunlar kayıt dışı çalışmaya razı oluyor.*"

Katılımcı6, özellikle taşrada bu sorunun daha yoğun yaşandığını ifade ederek, "*Kırsal bölgelerde iş alanı az. İnsanlar iş bulmak için ne teklif edilirse kabul ediyor, sigorta sorulmuyor bile*." şeklinde konuşmuştur.

Benzer şekilde Katılımcı10, bölgesel farklara dikkat çekmiş ve şu ifadeyi kullanmıştır:

"*Büyükşehirlerde iş daha çok, sigortalı da çalışabilirsin. Ama küçük yerlerde insanlar ne iş bulursa çalışıyor, sigortasız da olsa*."

3.5.2. Geçici ve Mevsimlik İşlerin Etkisi

Bazı katılımcılar, mevsimlik ve geçici işlerin yaygın olduğu sektörlerde kayıt dışılığın daha fazla olduğunu vurgulamıştır. Katılımcı13, bu konuda detaylı bir açıklama yaparak şöyle demiştir:

"*Mevsimlik işlerde, özellikle tarım ve inşaatta, kayıt dışı çalıştırma çok yaygın. Denetim yapılmadığı sürece bu durum değişmiyor*."

Katılımcı9, bu durumun kendi çevresinde de yaygın olduğunu belirtmiş ve şunları söylemiştir:

"*Birçok kişi mevsimlik işlerde çalışıyor, kısa süreli olduğu için sigorta yapılmıyor. Zaten insanlar da çok sorgulamıyor*."

3.5.3. İşsizlik Korkusu Kayıt Dışılığı Meşrulaştırıyor

Katılımcıların bazıları, işsizlik korkusunun insanları kayıt dışı çalışmaya razı ettiğini belirtmiştir. Katılımcı2, bu psikolojik boyutu şu şekilde ifade etmiştir:

"*Çalışan kişi, işsiz kalmaktan korktuğu için sigortasız çalışmayı kabul ediyor. Özellikle kadınlar ve gençler bu konuda daha savunmasız*."

Katılımcı5, kayıtlı istihdam fırsatlarının azlığı nedeniyle insanların sistem dışında kalmaya mahkûm edildiğini belirtmiş ve şöyle demiştir:

"*Herkes sosyal güvenlik sisteminden yararlanmak ister ama iş alanı yoksa insanlar sigortasız çalışmayı kabullenmek zorunda kalıyor*."

Katılımcı8 de benzer şekilde sistemin dışına itilen bireylerin mağduriyetini vurgulamıştır:

"*Kayıtlı çalışmak isteyen çok kişi var ama işveren sigorta yapmak istemiyor. İşi kaybetmemek için insanlar ses çıkaramıyor*."

Bazı katılımcılar, istihdam olanaklarının sektörel ve bölgesel eşitsizlikler nedeniyle dengesiz dağıldığını, bu durumun da kayıt dışı çalışmayı teşvik ettiğini ifade etmiştir. Katılımcı14, durumu şöyle özetlemiştir:

"*Bazı sektörlerde, özellikle hizmet ve tarımda kayıt dışı istihdam çok yaygın çünkü bu alanlarda iş güvencesi düşük ve kontrol yok*."

Katılımcı7, yerel ölçekte gözlemlediği durumu çarpıcı bir ifadeyle aktarmıştır:

"*Şu anda Rize'de çalışanların yüzde yetmişi sigortasız. Çünkü insanlar iş beğenemeyecek durumda değil. Ne iş varsa giriyorlar*."

Katılımcı16 ise sistematik çözüm eksikliğine işaret etmiştir:

"*İş alanı yaratılmazsa kayıt dışı çalışmanın önüne geçilemez. İşsizlik oldukça kayıt dışılık da olur*."

3.5.4. Tema Değerlendirmesi

Katılımcıların ifadeleri, kayıt dışı çalışmanın önemli nedenlerinden birinin yetersiz ve dengesiz istihdam olanakları olduğunu göstermektedir. Özellikle gençlerin, kadınların ve düşük eğitimli bireylerin iş bulmada yaşadığı zorluklar, sigortasız çalışmaya rıza göstermelerine neden olmaktadır. Ayrıca mevsimlik işler, geçici işler ve sektörel bazlı düzensizlikler kayıt dışılığın yayılmasına zemin hazırlamaktadır.

Görüşmeler, kayıtlı istihdamın güçlendirilmesi ve bölgesel eşitsizliklerin giderilmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

3.6. Yasal Mevzuatın Kayıt Dışı İstihdama Etkisi

Katılımcıların büyük bölümü, Türkiye'deki sosyal güvenlik mevzuatının teorik olarak mevcut olduğunu ancak uygulama düzeyinde etkili işlemediğini belirtmiştir. Görüşmelerde, özellikle denetim eksikliği, yaptırımların caydırıcılıktan uzak olması ve vatandaşların mevzuat konusunda yeterince bilgi sahibi olmaması öne çıkan temalardır.

3.6.1. Mevzuat Var Ama Uygulama Zayıf

Katılımcı15, kayıt dışı istihdamla ilgili olarak sistemin mevzuat açısından yeterli olduğunu, ancak uygulamada yetersizlikler olduğunu su sözlerle belirtmiştir:

"Mevzuat kağıt üzerinde yeterli gibi görünse de uygulamada ciddi sorunlar var. Kanunlar doğru şekilde uygulanmadığı için işverenler kolayca bu sistemin dışına çıkabiliyor. Kağıt üzerinde sorun yok ama uygulamada sorunlar vardır."

Katılımcı13, kayıt dışı istihdamla ilgili olarak sistemin anayasal dayanağını hatırlatmış, ve uygulamadaki yetersizliklere dikkat çekmiştir:

"*Sosyal güvenlik hizmetini Anayasa'nın 60. maddesindeki sosyal güvenlik hakkı maddesinden yola çıkarak uyguluyoruz*."

Ancak devamında, kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemine güveni zedelediğini vurgulamıştır:

"*Kayıt dışı istihdamla sadece birey zarar görmez. Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik sistemine olan güveni zedeler*."

Katılımcı5 da benzer şekilde sosyal güvenlik sisteminin Anayasal bir hak olduğunu belirtmiş, ancak bu sistemin kayıt dışı çalışmayla zarar gördüğünü ifade etmiştir:

"*Ülkemizde sosyal güvenlik sistemi Anayasal bir güvence altındadır ve sosyal devlet ilkesinin bir gereğidir*."

Katılımcı14, vatandaşların şikâyet mekanizmalarını kullanabileceklerini belirtmiştir:

"*Vatandaşlarımız kayıt dışılıkla ilgili olarak Alo 170 hattı, CİMER ve dilekçe gibi yöntemlerle müracaat edebilir*."

3.6.2. Denetim Eksikliği ve Personel Yetersizliği

Katılımcıların önemli bir kısmı, yasal düzenlemelerin etkisiz kalmasındaki temel sebebin yeterli denetim yapılmaması olduğunu ifade etmiştir. Katılımcı16 bu durumu şöyle dile getirmiştir:

"*SGK denetmenleri yetersiz olduğundan işyerleri kayıt altında değil, denetim yapılamıyor. Dolayısıyla devletimiz orada yetersiz kalıyor*."

Katılımcı11 da işverenlerin cezai yaptırımlardan çekinmediklerini belirtmiştir:

"*Mevzuatta cezalar var ama uygulanmıyor. İşveren zaten denetlenmeyeceğini biliyor*."

Katılımcı6, yazılı hukuki düzenlemelerin fiili işleyişle örtüşmediğine değinmiştir:

"*Devletin bu konuda yasal yükümlülükleri var. Ama sadece kâğıt üzerinde. Denetim yapılmadığı sürece, işveren kayıtlı göstermek istemez*."

3.6.3. Yaptırımlar Yetersiz, Hak Arama Zayıf

Katılımcı17, kayıt dışı çalışanların yasal korumadan yoksun kaldıklarını ve hak aramaktan çekindiklerini ifade etmiştir:

"*Sigortasız çalışan bir işçi dava açsa bile iş bulamayacağı korkusuyla hakkını arayamıyor. Yasal koruma yetersiz*."

Katılımcı13 ise hukuki düzenlemelerin kayıt dışılığın önüne geçmede yeterli olmadığını şu sözlerle ifade etmiştir:

> "*Yasal mevzuatın kayıt dışı çalışmaya sosyal güvenlik denetimleri açısından bizim bakış açımız şudur. Normalde bizim resen denetim yetkimiz yok. Biz herhangi bir yerde mesela bir lokantada yemek yerken bir garsonun sigortasız çalışıp çalışmadığını kontrol etme yetkisine sahip değiliz. Bu sistem tamamen İhbar ve şikayet üzerine bazen de yılın belli dönemlerinde bir aylık ya da iki aylık süreçlerde yaygın yoğun denetim dediğimiz riskli sektörlerin ya da riskli mesleklerin araştırılması sırasında tespit edilebiliyor. Bu konuda yasal mevzuatımızın buna el vermediğini görüyoruz. Eksiklik var*."

3.6.4. Yasal Bilinç Eksikliği

Bazı katılımcılar, hem işçilerin hem de işverenlerin mevzuatı yeterince bilmediklerini ifade etmiştir. Katılımcı2, halkın mevzuata dair yeterli bilgiye sahip olmadığını şöyle belirtmiştir:

"*Bazen insanlar haklarının ne olduğunu bilmiyor. Sigortasız çalışmayı doğal bir şey sanıyorlar*."

Katılımcı12 ise mevzuatın uygulanabilirliğinin devletin ekonomik gücüyle doğrudan ilişkili olduğunu ifade etmiştir:

"*Bütün bu süreçler devletin gelirleriyle doğru orantılı. Yasal hakların uygulanması bu kaynaklara bağlı*."

3.6.5. Tema Değerlendirmesi

Katılımcı görüşlerine göre, Türkiye'de sosyal güvenlik ve kayıt dışı istihdam mevzuatı genel hatlarıyla kapsamlı bir yapıya sahiptir. Ancak bu mevzuat, denetim eksiklikleri, cezaların caydırıcı olmaması ve hukuki haklara erişim sorunları nedeniyle etkin şekilde işlememektedir. Ayrıca çalışanların mevzuata ilişkin bilgi eksikliği de kayıt dışılığın yayılmasına neden olmaktadır. Sonuç olarak, mevzuatın sadece varlığı değil, uygulanabilirliği ve vatandaşlar tarafından bilinmesi de kayıt dışılıkla mücadelede belirleyici bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

3.7. Denetim Sistemlerinin Kayıt Dışı Çalışmaya Etkisi

Katılımcılar, kayıt dışı istihdamın yaygınlaşmasında denetim sistemlerinin zayıflığının önemli bir rol oynadığını belirtmiştir. Denetimlerin sıklığı, personel yetersizliği, yaptırımların uygulanmasındaki gevşeklik ve idari denetim süreçlerinin yavaşlığı, kayıt dışılığın sürmesine neden olan başlıca unsurlar olarak öne çıkmıştır.

3.7.1. Denetimlerin Azlığı ve Etkisizliği

Katılımcıların çoğu, denetim faaliyetlerinin yetersiz olduğunu açık bir biçimde ifade etmiştir. Katılımcı16, bu durumu oldukça net bir biçimde ortaya koymuştur:

"*SGK denetmenleri yetersiz olduğundan iş yerleri kayıt altında değil. Denetim yapılamıyor. Dolayısıyla devletimiz orada yetersiz kalıyor*."

Benzer şekilde Katılımcı11, işverenlerin denetimden çekinmediğini vurgulayarak şunları söylemiştir:

"*Mevzuatta cezalar var ama uygulanmıyor. İşveren zaten denetlenmeyeceğini biliyor*."

Katılımcı6, denetimlerin etkisizliğine işaret etmiş ve bu durumun işverenin keyfiyetine yol açtığını belirtmiştir:

"*Devletin denetim mekanizması yoksa işveren zaten işçiyi kayıtsız çalıştırıyor. Denetim olmadan bu iş yürümez*."

3.7.2. Denetimsizlik İşverenin Cesaretini Artırıyor

Katılımcılar, denetim eksikliğinin yalnızca bir ihmal değil, kayıt dışılığı meşrulaştıran bir zemin oluşturduğunu belirtmiştir. Katılımcı15, bu konuda şöyle demiştir:

"*İşveren denetim olmadığını bildiği için sigortasız çalıştırmaktan çekinmiyor. Denetim olsa bu kadar rahat davranamazlar*."

Katılımcı3 ise bu durumun yaygınlaştığını ve istismar edildiğini belirtmiştir:

"*İşveren işçiye 'istersen çalış, istemezsen git' diyebiliyor çünkü denetim yok. Kimse kontrol etmiyor*."

Katılımcı12 de sistemin işleyişindeki boşlukları vurgulamış ve şöyle demiştir:

"*Devlet denetlemeyince işveren sigorta yapmıyor. Sanki mecburiyet değilmiş gibi davranılıyor*."

3.7.3. Denetimlerin Süreklilik Taşımaması

Bazı katılımcılar denetimlerin sadece belli dönemlerde veya şikâyet üzerine yapıldığını, bu nedenle caydırıcılık etkisinin zayıf olduğunu belirtmiştir. Katılımcı13, denetimlerin düzene sokulması gerektiğini şu şekilde ifade etmiştir:

"*Denetimler sistemli ve sürekli yapılmalı. Şikâyet geldikçe denetim yapılıyor ama o zaman da geç kalınıyor*."

Katılımcı7 de denetimlerin görünürlüğünün olmadığını ifade etmiş ve şunları söylemiştir:

"*Rize'de çalışıyorum, bugüne kadar bir denetmen geldiğini duymadım. İnsanlar zaten alışmış, soran eden yok*."

Katılımcı9 ise denetim yapılmadan işyerlerinin caydırıcı bir mekanizmaya maruz kalmadığını vurgulamıştır:

"*Sigorta yapılmıyor çünkü denetim yok. İşveren ceza almayacağını biliyor*."

3.7.4. Tema Değerlendirmesi

Katılımcı görüşleri, kayıt dışı istihdamın denetim eksikliği nedeniyle adeta "görünmez bir sorun" olarak varlığını sürdürdüğünü göstermektedir. SGK denetmen sayısının yetersiz olması, kontrollerin düzensiz yürütülmesi ve ceza sisteminin işletilmemesi, işverenleri kayıt dışı çalıştırmaya yönlendirmektedir. Bu durum, yasaların uygulanmasında zaafiyet, denetim mekanizmalarının caydırıcılıktan uzaklaşması ve kurumsal ihmal gibi sorunlara işaret etmektedir. Kayıt dışı istihdamla mücadelede denetim sistemlerinin sürekli, etkili ve görünür biçimde çalışması gerektiği katılımcılar tarafından sıklıkla vurgulanmıştır.

3.8. Kayıt Dışı İstihdamın Azaltılmasına Yönelik Öneriler

Katılımcılar, kayıt dışı istihdamın azaltılması için çeşitli önerilerde bulunmuştur. Görüşlerde özellikle denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi, işverenlere yönelik teşviklerin artırılması ve toplumsal bilinçlendirme faaliyetlerinin yaygınlaştırılması gerektiği ifade edilmiştir. Öneriler, doğrudan katılımcı ifadelerine dayanarak aşağıda tematik biçimde sunulmuştur.

3.8.1. Denetimlerin Güçlendirilmesi ve Yaptırımların Artırılması

Katılımcı13, kayıt dışılıkla mücadelede cezai sistemin güçlendirilmesi gerektiğini şu sözlerle ifade etmiştir:

"*Denetimi daha çok artırmak gerekiyor. Cezaların caydırıcı olması gerekiyor*."

Katılımcı14 ise denetimlerin artırılmasının önleyici etki yaratacağını belirterek şunu söylemiştir:

"*Denetimler artırılabilir kayıt dışılığı azaltmak için. Bu gibi önlemler alınabilir*."

3.8.2. Teşvik Politikalarının Güçlendirilmesi

Katılımcı13, işverenlere yönelik mevcut teşvikleri detaylı biçimde aktararak, bunların artırılabileceğini ifade etmiştir:

"*Devletimizin hazine kanalıyla işverenlere destek olarak uygulamış olduğu bazı teşvikler var. 5 puanlık indirim, 4 puanlık indirim, kalkınma öncelikli bölgelerde uygulanan indirimler, 6111, 2500, asgari ücret prim desteği vs. çeşitli destekler, sübvansiyonlar var. Bunlar daha da artırılabilir*."

Katılımcı15, genç istihdama yönelik özel bir öneri sunmuştur:

"*Çalışan yaşı 18-25 arasındayken işverenin ödeyeceği sigorta primi ve vergiler yaşa göre daha düşük tutulabilir*."

3.8.3. Yapısal Ekonomik Destek ve Sosyal Güvenlik Bilinci

Katılımcı13, sosyal güvenlik bilincinin uzun vadede kayıt dışılığı azaltmadaki rolüne şu ifadelerle dikkat çekmiştir:

"*Bugün prim ödemedi, maaşına ekstra olarak aldı, kârda olduğunu zannediyor. Ama yaşlandığında ya da hastalandığında hizmeti alamıyor. Sosyal güvenlik bilinci yerleşmeli*."

Katılımcı12 ise istihdam olanaklarının artırılması ve sigorta primlerinin düşürülmesi gerektiğini ifade etmiştir:

"*İstihdam olanaklarının artırılması gerekiyor. İşverenler açısından sigorta primlerinin daha cazip olması gerekiyor. Yapılan yaptırımların biraz daha artırılması gerektiğini düşünüyorum*."

Katılımcı13, toplumun sosyal güvenlik hakları konusunda daha fazla bilgilendirilmesi gerektiğini vurgulamış ve şunları söylemiştir:

"*Vatandaşları bilinçlendirmek gerekiyor. Bunlara eğitim vermek gerekiyor. Reklam yapıp bunlara daha çok bilgi vermek gerekiyor. Yani yatırdığı primlerin nerelere gittiğini, nasıl olduğunu açıklanması gerekiyor*."

Katılımcı14, işveren gruplarına yönelik özel eğitimlerin önemine dikkat çekmiştir:

"*Esnaf odaları, ticaret odaları, yeni ticarete atılan kişilere bence eğitim vermeli. Kamu kurumlarına karşı yasal yükümlülük ve görevleri konusunda uyarılmalı, eğitilmeli, bilgi verilmeli*."

3.8.4. Tema Değerlendirmesi

Katılımcılar tarafından dile getirilen öneriler, kayıt dışı istihdamla mücadelenin yalnızca yasal düzenlemelerle değil; uygulamada etkili denetim, teşvik politikalarının geliştirilmesi, kamuoyunun bilinçlendirilmesi ve yapısal ekonomik desteklerle sürdürülebileceğini ortaya koymaktadır. Tüm ifadeler, katılımcıların bireysel deneyimlerine ve gözlemlerine dayalı olarak oluşturulmuştur.

3.9. Tartışma

Bu bölümde, araştırmanın dört temel sorusu doğrultusunda elde edilen bulgular, literatür incelemesi ve tematik analiz sonuçları çerçevesinde bütüncül olarak ele alınıp hipotezlerle birlikte değerlendirilmiştir. Türkiye'de kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkilerini inceleyen bu çalışma, mevcut sistemin yapısal ve işlevsel sorunlarını ortaya koyarken, saha temelli veriler ile literatürdeki teorik yaklaşımlar ve ampirik bulgular arasında karşılaştırmalı bir analiz yapmıştır. Bulgular, kayıt dışı istihdamın yalnızca mali dengeleri değil, aynı zamanda sosyal güvenlik sisteminin kapsayıcılığı, eşitlik ilkesi ve toplumsal güven boyutlarını da etkilediğini göstermektedir. Öncelikle Araştırma soruları bağlamında değerlendirmeye yer verilip sonrasında hipotezler açısından inceleme yapılacaktır.

3.9.1. Sosyal Güvenlik Reformu Sonrasında Gelir-Gider Dengesi

2008 yılında yürürlüğe giren sosyal güvenlik reformu, sistemin mali sürdürülebilirliğini sağlamak ve kurumsal bütünlüğü temin etmek amacıyla tasarlanmıştır. Reformla birlikte sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanması, idari anlamda önemli bir dönüşüm sağlamış ve hizmet sunumunun daha sistematik bir yapıya kavuşmasına katkıda bulunmuştur. Bununla birlikte, literatürde yaygın şekilde ifade edildiği üzere, reformun mali etkileri sınırlı kalmış; özellikle gelir-gider dengesi bağlamında kalıcı bir iyileşme sağlanamamıştır (Erus & Levent , 2015).

Araştırma bulguları da bu durumu doğrular niteliktedir. Katılımcılar, sağlık hizmetlerine erişimin kolaylaştığını kabul etmekle birlikte, bu hizmetlerin sistem üzerindeki mali yükünü sıklıkla vurgulamıştır. Örneğin, Katılımcı6 sağlık harcamalarının maliyet baskısı oluşturduğunu belirtmiş, Katılımcı13 ise sosyal

güvenlik harcamalarının aktüeryal dengenin bozulmasına yol açtığını ifade etmiştir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde, reform sonrası dönemde hizmet sunumunda ilerlemeler yaşansa da, gelir-gider dengesine ilişkin yapısal sorunların büyük ölçüde devam ettiği görülmektedir.

3.9.2. Sosyal Güvenlik Sisteminde Açıkların Nedenleri

Sosyal güvenlik sistemindeki açıkların çok boyutlu nedenleri bulunmaktadır. Literatürde bu nedenler arasında kayıt dışı istihdam, erken emeklilik uygulamaları, prim tahsilatında yaşanan yetersizlikler, aktif/pasif dengesizliği ve sosyal güvenlik fonlarının etkin yönetilememesi öne çıkmaktadır (Canbay & Demir, 2013). Bu bağlamda yapılan nitel analizler de benzer bulgular üretmiştir. Katılımcı görüşlerinde, bireylerin prim ödeme alışkanlıklarının düşük olması, işverenlerin maliyetleri azaltmak amacıyla kayıt dışı istihdama yönelmesi ve çalışanların uzun vadeli haklar yerine kısa vadeli gelir artışlarını tercih etmesi sistemin gelir yapısını zayıflatan etmenler olarak öne çıkmıştır.

Katılımcı11 ve Katılımcı15'in ifadelerinde, işverenlerin sigorta prim yükünden kaçınmak amacıyla kayıt dışı istihdamı tercih ettikleri açıkça görülmektedir. Katılımcı16, denetim zafiyetlerinin bu eğilimi pekiştirdiğini belirtmiş; Katılımcı6 ise erken emeklilik uygulamalarının mali dengeyi olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Bu bulgular, sosyal güvenlik sistemindeki açıkların yalnızca bireysel davranışlardan değil, aynı zamanda yapısal ve kurumsal eksikliklerden de kaynaklandığını göstermektedir..

3.9.3. Kayıt Dışı İstihdamın Sosyal Güvenlik Sistemine Etkileri

Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini doğrudan tehdit eden en önemli yapısal sorunlardan biridir. Literatürde, bu tür istihdam biçimlerinin sistemin gelir tabanını daralttığı, sosyal koruma kapsamını sınırladığı ve uzun vadede yoksulluk riskini artırdığı yönünde güçlü bir fikir birliği bulunmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2018)

Araştırma bulguları da bu değerlendirmeleri destekler niteliktedir. Katılımcı3 ve Katılımcı13, kayıt dışılığın bireyleri sosyal güvenlik sisteminin sunduğu temel güvencelerden mahrum bıraktığını ve toplumsal eşitsizliği derinleştirdiğini belirtmiştir. Katılımcı9 ise uzun vadeli sosyal güvenlik haklarının yitirilmesinin

bireysel emeklilik ve sağlık güvenceleri açısından ciddi sorunlar doğuracağını vurgulamıştır. Bu görüşler, kayıt dışı istihdamın yalnızca mali boyutlarıyla değil, aynı zamanda sosyal dışlanma ve sosyal adalet bağlamında da önemli etkileri olduğunu göstermektedir (Ulusoy, 2017).

3.9.4. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Stratejileri

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, kayıt dışı istihdamla mücadelenin yalnızca denetim ve cezai yaptırımlarla sınırlı kalmaması gerektiğini ortaya koymuştur. Literatürde de benzer şekilde, çok boyutlu ve kapsayıcı politika yaklaşımlarının benimsenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Karaaslan, 2010).

Katılımcı13 ve Katılımcı14, denetimlerin artırılması ve cezaların caydırıcı hale getirilmesi gerektiğini ifade etmiş; Katılımcı5 ve Katılımcı2 ise sosyal güvenlik okuryazarlığının geliştirilmesi ve toplumsal farkındalığın arttırılmasının önemine dikkat çekmiştir. Katılımcı15 ise genç istihdama yönelik prim destekleri gibi teşvik mekanizmalarının kayıtlı istihdamı artırabileceğini belirtmiştir. Bu görüşler, kayıt dışı istihdamla mücadelenin yalnızca idari araçlarla değil, aynı zamanda ekonomik teşvikler ve sosyal politikalara entegre eğitim stratejileriyle desteklenmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Buna ek olarak, sektörel farklılıkların ve bölgesel işgücü arz-talep dengesizliklerinin dikkate alındığı hedeflenmiş politikalar ile göçmen işgücü düzenlemeleri gibi yeni gelişmelere uyumlu çok katmanlı stratejilerin geliştirilmesi de önem arz etmektedir. Bu çerçevede, kayıt dışı istihdamla mücadelenin kapsamlı, sürdürülebilir ve sosyal politikalarla entegre bir biçimde yürütülmesi gerekmektedir.

3.9.5. Hipotezler Açısından Değerlendirmeler

Hipotez 1: Kayıt dışı istihdam sosyal güvenlik sistemini olumsuz etkilemektedir.

Araştırma bulguları, kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemine çok boyutlu zararlar verdiğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu durum, çalışmanın temel hipotezlerinden biri olan “kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemini olumsuz etkilediği” önermesiyle doğrudan örtüşmektedir. Katılımcıların neredeyse tamamı, kayıt dışılığın sistemin gelirlerini azalttığını, aktüeryal dengeyi bozduğunu ve sosyal

güvenlik kapsamını daralttığını ifade etmiştir. Bu bağlamda, Katılımcı3 ve Katılımcı13'ün sistem dışı kalan bireylerin sosyal haklardan mahrumiyetine vurgu yapmaları dikkat çekicidir. Aynı şekilde, Katılımcı9'un sigortasız çalışan bireylerin emeklilik ve sağlık gibi temel güvencelere erişimde yaşadığı sorunlara yönelik değerlendirmeleri, sosyal güvenliğin kapsam açısından zedelendiğini ortaya koymaktadır.

Literatürde de kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkileri sıklıkla vurgulanmakta, özellikle sistemin sürdürülebilirliği açısından ciddi bir tehdit oluşturduğu belirtilmektedir (Ulusoy, 2017). Dolayısıyla, bu hipotez hem kuramsal hem de saha verileri açısından güçlü biçimde desteklenmektedir.

Hipotez 2: Mevzuat ve denetim sistemi, kayıt dışı istihdamla mücadelede yetersiz kalmaktadır.

Araştırmada elde edilen bulgular, mevcut mevzuat ve denetim mekanizmalarının kayıt dışı istihdamla mücadelede sınırlı düzeyde etkili olduğunu göstermektedir. Katılımcıların önemli bir kısmı, yasal düzenlemelerin uygulanabilirlik açısından eksiklikler taşıdığını ve denetim sisteminin işveren davranışlarını dönüştürmede yetersiz kaldığını ifade etmiştir. Özellikle Katılımcı14 ve Katılımcı16'nın denetimlerin etkinliğine yönelik eleştirileri, bu konuda açık bir yapısal zafiyeti gözler önüne sermektedir. Denetimlerin düşük sıklıkta yapılması, cezai yaptırımların caydırıcı olmaması ve denetim kapasitesinin yetersizliği, kayıt dışılığın yaygınlaşmasında etkili olmaktadır.

Bu bulgular, literatürde de dile getirilen denetim kapasitesi sorunlarıyla tutarlılık göstermektedir (Karaaslan, 2010) gibi yazarlar, yasal çerçevenin teorik olarak yeterli olsa da pratikteki uygulama sorunları nedeniyle etkili olamadığını vurgulamaktadır. Bu bağlamda, söz konusu hipotez hem nitel veriler hem de mevcut literatürle desteklenmekte, mevzuatın ve denetim sisteminin yeniden yapılandırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Hipotez 3: Sosyal güvenlik hizmetini yürütenlerin ve bu hizmetten yararlananların düşünceleri, kayıt dışı istihdam sorununu anlamada ve çözümde belirleyicidir.

Çalışmada elde edilen bulgular, sosyal güvenlik sistemi ile doğrudan ilişkili aktörlerin, yani hem hizmeti sunan kamu görevlilerinin hem de yararlanan bireylerin

kayıt dışı istihdam konusundaki algı ve değerlendirmelerinin, bu sorunun hem anlaşılması hem de çözümüne yönelik politikaların oluşturulmasında kritik önemde olduğunu göstermektedir. Katılımcı5 ve Katılımcı2 gibi sosyal güvenlik sisteminden doğrudan faydalanan bireylerin, sistemin aksayan yönlerini ifade etmeleri; Katılımcı13 ve Katılımcı14 gibi sistemin yürütücüsü pozisyonundaki kişilerin yapısal eksikliklere işaret etmeleri, bu hipotezi açıkça desteklemektedir.

Ayrıca, katılımcıların sosyal güvenlik okuryazarlığına, hak farkındalığına ve sistemle kurdukları ilişkilere dair görüşleri, kayıt dışı istihdamla mücadelede toplumsal bilincin ne denli belirleyici olduğunu göstermektedir. Literatürde de sosyal tarafların görüşlerinin dikkate alınmasının reform süreçlerinde başarıyı artırdığı yönünde güçlü bulgular mevcuttur. Bu nedenle, üçüncü hipotez de çalışma kapsamında hem teorik hem ampirik düzeyde desteklenmektedir.

Sonuç olarak tüm Bu bulgular, kayıt dışı istihdamın yalnızca ekonomik bir sorun olmadığını; aynı zamanda yönetimsel, kültürel ve kurumsal boyutları olan çok yönlü bir mesele olduğunu göstermektedir. Araştırmanın ortaya koyduğu sonuçlar, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği ve kapsayıcılığını güçlendirmek için bütünleşik politikalara ihtiyaç olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Tartışma bölümünden elde edilen bu çıkarımlar, bir sonraki bölümde sunulacak olan sonuç ve öneriler kısmında, politika yapıcılar ve uygulayıcılar için somut çözüm önerileri ile desteklenecektir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, Türkiye'de kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkilerini, 2008 Sosyal Güvenlik Reformu sonrası oluşan gelir–gider dengesi, sistemdeki açıkların nedenleri ve kayıt dışı istihdamla mücadele politikaları bağlamında kapsamlı biçimde incelemiştir. Nitel araştırma yöntemi ve tematik analiz çerçevesinde yürütülen çalışmada, sahadan elde edilen katılımcı görüşleri ile mevcut literatür karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiş; hem kuramsal hem de uygulamaya dönük bulgular elde edilmiştir.

Araştırma sonuçları, kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemi üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Prim tabanının daralması, eksik prim bildirimi (asgari ücret üzerinden bildirim), demografik baskılar (yaşlanan nüfus, artan emekli sayısı) ve denetim yetersizlikleri, sistemin gelirlerini azaltmakta ve mali sürdürülebilirliğini zayıflatmaktadır. Bulgular, "Kayıt dışı istihdam sosyal güvenlik sistemini olumsuz etkilemektedir" ve "Mevzuat ve denetim sistemi, kayıt dışı istihdamla mücadelede yetersiz kalmaktadır" hipotezlerini desteklemektedir.

Katılımcı ifadeleri, kayıt dışı çalışmanın çoğunlukla bir tercih değil; işsizlik, düşük gelir, yüksek prim–vergi yükü, yetersiz istihdam olanakları, işverenlerin maliyet kaçırma stratejileri ve denetim zaafları gibi yapısal nedenlerden kaynaklanan bir zorunluluk olduğunu göstermektedir. Özellikle gençler, kadınlar, mevsimlik işçiler ve göçmen işgücü gibi kırılgan gruplar bu durumdan daha fazla etkilenmektedir. Kayıt dışılık yalnızca mali kayıplara yol açmakla kalmamakta; sosyal güvenlik sistemine olan güveni azaltmakta, bireylerin sosyal haklardan yoksun kalmasına ve toplumsal eşitsizliklerin derinleşmesine neden olmaktadır.

Araştırma, "Sosyal güvenlik hizmetini yürütenlerin ve bu hizmetten yararlananların düşünceleri, kayıt dışı istihdam sorununu anlamada ve çözümde belirleyicidir" hipotezini de ampirik olarak doğrulamaktadır. Kayıtlı istihdam, yalnızca prim gelirlerini artırmakla kalmamakta; sistemin dayanıklılığını, güvenilirliğini ve toplumsal adalet duygusunu güçlendirmektedir. Ancak bu hedefe ulaşmak, yalnızca yasal düzenlemeler ve idari denetimlerle sınırlı kalmayan; ekonomik teşvikleri, toplumsal bilinci, kurumsal kapasiteyi ve güven inşasını birlikte ele alan bütüncül bir politika yaklaşımı gerektirmektedir.

Bu çerçevede, hem araştırma bulgularına dayalı olarak hem de ilgili literatür kaynaklı olarak aşağıdaki politika önerileri geliştirilmiştir:

4.1. Araştırma Bulgularına Dayalı Politika Önerileri

Araştırmanın en önemli amaçlarından birisi katılımcılarla yapılan görüşmeler neticesinde elde edilen veriler ışığında kayıt dışı istihdam sorununu çözmede daha uygulanabilir politikalar geliştirilmesine yönelik çözümler ortaya koyabilmektir. Bu çerçevede araştırma bulgularından elde edilen politika önerileri aşağıda başlıklar halinde sunulmuştur.

4.1.1. Mevzuat ve Denetim Sisteminin Güçlendirilmesi

- Etkin Denetim Mekanizmaları: SGK müfettiş sayısı artırılmalı; denetimler yalnızca ihbara dayalı değil, re'sen tarama, veri analizi ve sektör bazlı risk değerlendirmesi esas alınarak planlanmalıdır.
- Caydırıcı Yaptırımlar: Kayıt dışı istihdam tespitinde uygulanan para cezaları güncellenmeli; tekrar eden ihlallerde yaptırımlar kademeli olarak ağırlaştırılmalıdır.
- Yerel Denetim Kapasitesi: Özellikle küçük işletmelerin yoğun olduğu bölgelerde yerel SGK denetim birimleri güçlendirilmeli ve denetimler süreklilik kazanmalıdır.

4.1.2 Sosyal Güvenlik Bilincinin Artırılması

- Farkındalık Kampanyaları: Sosyal güvenliğin birey için önemi ve kayıt dışı çalışmanın uzun vadeli zararları, kamu spotları ve yerel bilgilendirme faaliyetleri ile geniş kitlelere ulaştırılmalıdır.
- Eğitim Yoluyla Bilinçlendirme: Sosyal güvenlik okuryazarlığı ilkokuldan itibaren müfredata entegre edilmeli; lise ve üniversitelerde zorunlu dersler aracılığıyla gençlerin sisteme aidiyeti güçlendirilmelidir.
- Meslek Odaları ve STK İş Birliği: Esnaf, zanaatkâr ve meslek odaları aracılığıyla kayıtlı istihdamı teşvik eden kampanyalar düzenlenmelidir.

4.1.3. Kayıtlı İstihdamı Teşvik Eden Ekonomik Önlemler

- Prim Teşvikleri ve Vergi İndirimleri: Kayıtlı işçi çalıştıran mikro ve küçük işletmelere belirli süreyle prim desteği sağlanmalı, sigortalı çalıştırma maliyeti düşürülmelidir.
- Gerçek Ücret Bildirimi Teşviki: Gerçek ücret üzerinden bildirim yapan işverenlere vergi indirimi veya sosyal güvenlik kredisi gibi ödüllendirici mekanizmalar uygulanmalıdır.
- Esnek Sigortalılık Modelleri: Yarı zamanlı, mevsimlik ve ev hizmetlerinde çalışanlar için uygun primli sigorta modelleri geliştirilmelidir.

4.1.4. Sosyal Yardım–Sigorta Uyumu ve Yoksullukla Mücadele

- Entegrasyon Mekanizmaları: Sosyal yardım sisteminde kayıtlı istihdamı engelleyici uygulamalar kaldırılmalı; sosyal yardım ile sigortalılık arasında uyum sağlanmalıdır.
- Aktif İşgücü Programları: Sosyal yardım alan bireylerin mesleki eğitim ve istihdamla entegrasyonu sağlanarak kayıtlı çalışmaya yönlendirilmesi teşvik edilmelidir.

4.1.5. Kırılgan Gruplara Yönelik Özel Politikalar

- Göçmen ve Geçici İşçiler: Düzensiz çalışan göçmenlerin kayıt altına alınmasını kolaylaştıran geçici sigortalılık modelleri ve düşük primli geçiş sistemleri uygulanmalıdır.
- Mevsimlik Tarım ve Ev Hizmetleri: Bu alanlarda hızlı kayıt sistemleri, grup sigortalılığı ve dijital iş takibi gibi yenilikçi çözümler hayata geçirilmelidir.

4.1.6. Kurumsal Kapasite ve Güvenin Güçlendirilmesi

- SGK Hizmet Kalitesinin Artırılması: Dijital erişim, başvuru süreçleri ve hak kullanım kolaylığı geliştirilerek vatandaş memnuniyeti esas alınmalıdır.
- Katılımcı Politika Geliştirme: Politika üretim sürecine sendikalar, işveren örgütleri, akademisyenler ve STK'lar aktif olarak dahil edilmelidir.
- Kurumsal Güvenin İnşası: Sosyal güvenliğin yalnızca mali değil, sosyal bir hak olduğu kamuoyuna güçlü biçimde vurgulanmalıdır.

4.2. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadeleye Yönelik İlgili Literatür Kaynaklı Politika Önerileri

Kayıt dışı istihdam, pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de ciddi boyutlara ulaşan ve üzerinde durulması gereken önemli bir sosyo-ekonomik sorundur. Bu durum, doğrudan ve dolaylı yollarla toplumsal hayat üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. (Canbay & Demir, 2013)

Kayıt dışı istihdamın ortaya çıkışında tek bir faktör etkili değildir. Birbirine bağlı birçok sebep, bu sorunun büyümesine katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla, kayıt dışı istihdamı azaltmaya yönelik en etkili yöntem, öncelikle bu faktörleri tespit edip analiz etmek olacaktır.

Farklı ülkelerde kayıt dışı istihdamla mücadele için uygulanan politikalar benzer yönler taşısa da ülkelerin ekonomik ve sosyal yapıları nedeniyle bazı farklılıklar gösterebilir. Bu nedenle, alınacak önlemler ülkenin ekonomik, mali, siyasi ve kültürel dinamikleri göz önüne alınarak uygulanmalıdır. Bu bağlamda önerilen başlıca politikalar şu şekilde ele alınabilir:

4.2.1. Vergi Yükünün Hafifletilmesi

Vergi oranlarının düşürülmesi, kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesi açısından kritik bir adımdır. Vergi yükünün artması belirli bir seviyeden sonra vergi gelirlerini artırmak yerine azaltabilir. Vergi oranlarının yüksek olması, işletmeleri ve çalışanları kayıt dışılığa yönlendirebilir. Bu nedenle, Türkiye'nin gelişmişlik düzeyi ve vergi mükelleflerinin gelir seviyeleri dikkate alınarak, vergilendirme politikalarının gözden geçirilmesi ve oranların azaltılması gerekmektedir. (Kaya, 2019)

4.2.2. Sosyal Güvenlik Yükümlülüklerinin Hafifletilmesi

İşverenler için kayıtlı çalışan istihdam etmek maliyetli bir durumdur. Sosyal güvenlik primleri ve işsizlik sigortası gibi yükümlülüklerin yüksek olması, işverenleri kayıt dışı çalışana yöneltebilir. Aynı zamanda, yüksek sosyal güvenlik kesintileri çalışanların net ücretlerini düşürerek, kayıt dışı istihdama yönelmelerine sebep olmaktadır. Bu nedenle, işveren ve çalışanlar üzerindeki sosyal güvenlik yükümlülükleri azaltılarak, kayıt dışılığın önüne geçilebilir. (Yanıcı Erdal, 2019)

4.2.3. Denetim Mekanizmalarının Güçlendirilmesi

Kayıt dışı istihdamla mücadelede etkin bir denetim mekanizması oluşturulması büyük önem taşır. Yetersiz denetim, işverenleri kayıt dışı istihdama teşvik edebilir. Bu sorunun önüne geçebilmek için yalnızca denetimlerin artırılması yeterli olmayıp, caydırıcı cezai yaptırımların da uygulanması gerekmektedir. Etkin bir vergi denetimi sağlanarak, teknolojik olanaklardan yararlanılmalı ve maliye, banka hareketleri, tapu kayıtları gibi ekonomik verilere anında erişebilecek bir sistem oluşturulmalıdır (Önder, 2012).

4.2.4. İşsizlik ve Yoksulluğun Azaltılmasına Yönelik Önlemler

Genç yaşta çalışanlar arasında kayıt dışı istihdamın daha yaygın olduğu görülmektedir. Bu nedenle, özellikle ilk iş deneyimi aşamasında aktif istihdam politikaları uygulanmalıdır. Uzun süre işsiz kalan bireylere mesleki ve teknik eğitimler sağlanarak, istihdam edildiklerinde vergi ve prim yüklerinde geçici süreyle indirim yapılabilir. Böylece, bu bireylerin uzun vadeli işsizlik ya da güvencesiz çalışma koşullarına yönelmesi engellenebilir (Karaaslan, 2010).

4.2.5. Tarım Sektöründeki Kayıt Dışı İstihdamın Azaltılması

Tarım sektörü, kayıt dışı istihdamın en yaygın olduğu alanlardan biridir. Bu sektörde çalışanların büyük çoğunluğu, ücretsiz aile işçisi konumundadır ve sosyal güvenceye sahip değildir. Tarımda çalışan bireylerin eğitim seviyelerinin artırılması ve sosyal güvenceye erişiminin sağlanması, kayıt dışılığın azalmasına katkıda bulunacaktır. Tarım sektörünün küçülmesiyle birlikte kayıt dışı istihdamın azalacağı öngörülse de, bu durum tarımdan kopan iş gücünün diğer sektörlerde kayıt dışı çalışmasına veya işsiz kalmasına neden olabilir. Bu nedenle, sektörler arası geçişi destekleyen eğitim politikaları geliştirilmelidir (Karaaslan, 2010).

4.2.6. Eğitim Seviyesinin Yükseltilmesi

Eğitim seviyesi ile kayıt dışı istihdam arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe, kayıt dışı istihdam oranı azalmaktadır. Bu bağlamda, eğitim sistemine daha fazla yatırım yapılmalı ve iş gücü piyasasının

ihtiyaçlarına uygun mesleki eğitimler sunulmalıdır. Eğitimin yalnızca niceliğine değil, niteliğine de önem verilerek, bireylerin istihdam edilebilirliği artırılmalıdır.

4.2.7. Affetme Beklentisinin Ortadan Kaldırılması

Sık sık çıkarılan vergi afları, mükelleflerin vergi ödeme motivasyonunu düşürmekte ve vergi kaçırma eğilimini artırmaktadır. Vergi afları, dürüst yükümlüleri dezavantajlı hale getirirken, kayıt dışı faaliyetleri teşvik edebilir. Bu nedenle, hükümetlerin af politikalarında istikrarlı olması ve iş dünyasını af beklentisine sokmaması gerekmektedir (Demir , 2016).

4.2.8. Sendikalaşma Oranının Artırılması

Sendikaların temel amacı, çalışanların haklarını koruyarak daha iyi çalışma koşulları sağlamaktır. Sendikalı işçilerin hakları yasal güvence altına alınmış olduğundan, sendikalaşmanın artması kayıt dışı istihdamı azaltabilir. Sigortasız çalışan bireylerin sendikal haklardan faydalanamaması, sendikalı iş yerlerinde kayıt dışılığın önüne geçilmesine yardımcı olmaktadır (Kamaloğlu, 2014).

4.2.9. Kurumsallaşmanın Teşvik Edilmesi

Türkiye'de işletmelerin büyük çoğunluğu aile şirketlerinden oluşmaktadır. Ancak, kurumsal olmayan yapılar, keyfi uygulamalar ve yönetim zafiyetleri nedeniyle sürdürülebilir başarıya ulaşmakta zorlanabilir. Kurumsallaşmış işletmelerde ise çalışma koşulları ve sosyal haklar daha düzenli hale getirilerek, kayıt dışı istihdamın önüne geçilebilir. Şirketlerin kurumsallaşmasıyla birlikte, işçilerin daha güvenli bir iş ortamına sahip olması sağlanarak, kayıt dışılığa yönelmeleri engellenebilir.

Sonuç olarak, kayıt dışı istihdamla mücadelede etkili politikalar geliştirilerek, vergi ve sosyal güvenlik yüklerinin azaltılması, denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi, işsizlik ve yoksulluğun önlenmesi gibi önlemler alınmalıdır. Bunun yanı sıra, eğitim sisteminin revize edilmesi, sendikalaşmanın desteklenmesi ve işletmelerin kurumsallaşmasının teşvik edilmesi, kayıt dışı istihdamın azalmasına katkı sağlayacaktır (Kalaycı & Kalan, 2017)

Genel olarak, araştırma bulguları ve literatür temelli politika önerileri karşılaştırıldığında;

Türkiye'de kayıt dışı istihdamla mücadeleye yönelik politika önerileri incelendiğinde, gerek araştırma bulgularına dayalı olarak geliştirilen önerilerin gerekse literatürde yer alan çözüm yaklaşımlarının büyük ölçüde ortak temalar etrafında şekillendiği görülmektedir. Her iki yaklaşım da kayıt dışı istihdamın çok boyutlu bir olgu olduğu ve çözüm sürecinin yalnızca tek bir politika aracıyla değil, bütüncül ve eşgüdümlü bir strateji ile yürütülmesi gerektiği konusunda ortaklaşmaktadır. Bununla birlikte, vurgulanan politika başlıkları ve öncelik sıralamaları açısından belirli farklılıklar mevcuttur.

Araştırma bulguları ve literatür önerileri arasındaki en belirgin kesişim noktası, mevzuat ve denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekliliğidir. Her iki yaklaşım da denetimlerin yalnızca ihbara dayalı olmaktan çıkarılarak risk analizi, veri paylaşımı ve teknolojik izleme sistemleriyle desteklenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, caydırıcı yaptırımların uygulanması ve yerel denetim kapasitesinin artırılması konularında paralel öneriler sunulmaktadır.

Bunun yanında, sosyal güvenlik yükümlülüklerinin hafifletilmesi, vergi yükünün azaltılması ve kayıtlı istihdamı teşvik eden ekonomik önlemler her iki metinde de öne çıkan politika alanlarıdır. Prim teşvikleri, vergi indirimleri ve esnek sigortalılık modelleri hem saha verilerinde hem de literatür incelemelerinde ortak çözüm araçları olarak ortaya konulmaktadır.

Ancak araştırma bulguları ile literatür temelli politika önerileri arasında bazı farklılıklar da mevcuttur. Özellikle vergi aflarının olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılması, sendikalaşma oranının artırılması ve işletmelerin kurumsallaşmasının teşvik edilmesi gibi uzun vadeli yapısal dönüşüm hedeflerine odaklanmaktadır. Bu yaklaşım, kayıt dışı istihdamla mücadelenin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda örgütsel ve kurumsal boyutlarını da dikkate alan bir perspektif sunmaktadır. Ayrıca, tarım sektörüne özgü politika önerileri ve eğitim seviyesinin yükseltilmesine yönelik vurgu, literatürde sektörel farklılıklar ve insan sermayesi ekseninde geliştirilen çözüm önerilerini yansıtmaktadır.

Saha bulgularına dayalı önerilerde ise sosyal güvenlik bilincinin artırılması ve farkındalık kampanyaları öncelikli olarak yer almaktadır. İlkokuldan itibaren sosyal

güvenlik okuryazarlığının müfredata entegre edilmesi, meslek odaları ve sivil toplum kuruluşları aracılığıyla toplum genelinde farkındalık yaratılması gibi öneriler, literatürdeki daha makro düzeyli yapısal önlemlerden farklı olarak davranışsal ve kültürel boyutu ön plana çıkarmaktadır. Ayrıca, kırılgan gruplara yönelik özel politikalar (göçmenler, mevsimlik tarım işçileri, ev hizmetlerinde çalışanlar) saha verilerinde daha güçlü şekilde vurgulanmakta; bu da önerilerin mikro düzeyde hedeflenmiş ve kapsayıcı bir yön taşımasına neden olmaktadır.

Karşılaştırma, literatürün ağırlıklı olarak uzun vadeli yapısal reformlar ve makro politika çerçeveleri üzerinde durduğunu; saha bulgularının ise daha çok uygulama odaklı, toplumsal farkındalık artırıcı ve hedef gruplara yönelik kısa-orta vadeli müdahalelere odaklandığını göstermektedir. Dolayısıyla, kayıt dışı istihdamla mücadelede etkinliğin artırılması, bu iki yaklaşımın eşgüdüm içinde uygulanması ile mümkün olacaktır. Yapısal reform ve kurumsal dönüşüm hedefleri, toplumsal farkındalık çalışmaları ve kırılgan gruplara özel politikalarla desteklendiğinde, sürdürülebilir bir politika çerçevesi oluşturulabilecektir.

Bu karşılaştırma, politika yapıcılar açısından iki temel çıkarımı ortaya koymaktadır:

Kısa vadede, denetim kapasitesinin güçlendirilmesi, ekonomik teşviklerin uygulanması ve kırılgan gruplara yönelik esnek sigortalılık modellerinin hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Uzun vadede, vergi ve sosyal güvenlik sisteminde yapısal iyileştirmeler, sendikalaşmanın teşviki, tarım sektöründe dönüşüm ve eğitim seviyesinin yükseltilmesi gibi köklü adımların atılması elzemdir.

Sonuç olarak, araştırma bulgularına dayalı ve literatür temelli politika önerilerinin birbirini tamamlayıcı nitelikte olduğu; birlikte ve eşgüdüm içinde uygulandığında kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yönelik daha etkili ve sürdürülebilir bir politika seti oluşturabileceği değerlendirilmektedir. Kayıt dışı istihdamla mücadele, yalnızca denetim ve cezaya dayalı bir yaklaşım yerine; ekonomik teşvikler, toplumsal bilinçlendirme, kurumsal kapasite artırımı ve güven inşasını bir arada barındıran bütüncül bir strateji ile başarıya ulaşabilir. Böyle bir strateji, hem sosyal güvenlik sisteminin mali dengesini koruyacak hem de sosyal adalet ve eşitlik ilkelerini güçlendirecektir.

KAYNAKÇA

Acar, A. (2006). Sosyal politika. Konya: Dizgi Ofset Yayınları.

Akgeyik, T. (2007). En büyük karadelik: Sosyal güvenlik açıkları ve reform tartışmalarının sosyo-ekonomik yansımaları. Türk Sigorta Ensititüsü Yayınları.

Alper, Y. (1990). 1990'lı yılların başında Türk sosyal güvenlik sisteminin karşılaştığı temel problemler. Çimento İşveren Dergisi, 4(6).

Alper, Y. (2011). Sosyal güvenlik reformu ve finansmanla ilgili beklentiler. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.

Alper, Y., & Kılkış, İ. (2017). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku (3 b.). Bursa: Dora.

Altunışık, R., Bayraktaroğlu, R., & Yıldırım, E. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı. (6), 302. SAKARYA: Sakarya Yayıncılık.

Balcı, S. (2001). Sosyal güvenlik, devlet, haklar. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 4(10).

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.

Canbay, T., & Demir, M. (2013). Türkiye'de sosyal güvenlik açıkları ve sosyal güvenlik ahlakı. Yönetim ve Ekonomi, 20(2), 303-315., 303-315.

Creswell, J. (2014). Araştırma Tasarımı: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları.

Cural, M. (2016). Türk sosyal güvenlik sisteminin mali yapısı ve sisteme yapılan bütçe transferlerinin ekonomik yansımaları. 21(2), 693-706.

Çelik, T. (2024). Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele: Sosyal Güvenlik Denetmenlerinin Bakış Açısı Üzerinden Bir Araştırma. Sosyal Güvence dergisi(26), 1424-1441.

ÇSGB. (2025). https://www.csgb.gov.tr/Media/t0bomvck/ulusal-istihdam-stratejisi-2025-2028.pdf adresinden alındı

Demir , M. (2016). Vergi dairesi personeli açısından vergi aflarının etkinliği: Sivas ilinde bir araştırma. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 17(2), 275-302., 275-302.

Deniz, H. (2020). Türkiye'De Sosyal Güvenlik Kurumu Finansmanı Ve 2010 – 2018 Yılları Finansman Açıklarının Karşılaştırılması. 29. İstanbul.

Dilik, S. (1992). Sosyal güvenlik. Ankara: Yeni Asya Yayınları.

Dillman, D. (1978). Mail and telephone surveys: The total design method. New York Wiley Interscience Publications.

Egeli, H. (2015). Parafiskalite ve parafiskal gelirler (Sosyal güvenlik reformu kapsamında). İzmir: Altın Nokta.

Ekmekçi, Ö., & Tuncay, C. (2011). Sosyal güvenlik hukuku dersleri. İstanbul: Beta Yayıncılık. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Erdal, İ. (2019). Türkiye'de kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı istihdamla mücadele politikaları. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(15), 225-246.

Erus, B., & Levent , H. (2015). Türkiye'de sosyal güvenlik açıkları ve reformlar. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 65(1), 1-23.

Fırat, M. (2016). Türkiye'de Sosyal Güvenlik Kurumu bütçesi ve sosyal güvenlik açıkları. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 317-338.

Gelir İdaresi Başkanlığı (GİB). (2009). Kayıt dışı ekonomiyle mücadele stratejisi eylem planı 2008-2010 (Yayın No 87 b.). Ankara: GİB.

Gerek, N., & Oral, İ. (2004). Sosyal güvenlik hukuku (1 b.). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayını.

Gülcan, E. (2023). Osmanlı Devleti'nde Sosyal Güvenliğin Sağlanmasında Ahi Teşkilatının Rolü. Sosyolojik Düşün, 8(3), 447-469.

Güler, A., Halıcıoğlu, M., & Taşğın, S. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma (2 b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Güloğlu, T., Korkmaz, A., & Kip, M. (2003). Türkiyede Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi(45), s. 51-96.

Gümüş, E. (2008). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Değerlendirilmesi ve Sosyal Güvenlik Kurumlarının Finansal Geleceği. Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar, (s. 23-42).

Güneş, İ., & Yakar, S. (2004). Sosyal Sigorta Finansman Yöntemleri ve Türkiye'de Sosyal Sigorta Kurumlarının Finansman Yöntemlerinin Değerlendirilmesi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(2), 127-141.

Gürbüz, R. (2009). Sosyal güvenliğin finansmanı. Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu.

Güvercin, C. (2004). Sosyal güvenlik kavramı ve Türkiye'de sosyal güvenliğin tarihçesi. Çimento İşveren Dergisi, 57(2), 89-95.

Güzel, A., & Okur, A. (1999). Sosyal güvenlik hukuku. İstanbul: Beta Yayınları.

Hamdovalı, G. (2022). Türk Anayasa Hukukunda Sosyal Güvenlik Hakkı Ve Uygulamaları. 29. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

International Labour Organization (ILO). (2021). World social protection report 2020-2022: Social protection at the crossroads – In pursuit of a better future. Geneva: ILO.

KADİM. (2006). Kayıt dışı istihdamla mücadele projesi ile ilgili 2006/28 sayılı Başbakanlık Genelgesi. T.C. Resmi Gazete, 4 Ekim 2006 Tarih ve 26309 Sayılı.

Kalaycı, C., & Kalan, E. (2017). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamıla Mücadele Politikalarının Analizi. Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi, 17-34.

Kaleli, E. (2015). Türkiye'de kayıt dışı istihdamın vergi gelirleri ve ekonomi üzerine etkileri (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kaleli, E., & Karaca, C. (2019). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdama İlişkin Çözüm Önerileri. Sosyal Politik Çalışmaları Dergisi(44), s. 769-792.

Kalkınma Bakanlığı. (2018). On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023. Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği. Ankara. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/SosyalGuvenlikSisteminSurdurulebilirligiOzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf adresinden alındı

Kamaloğlu, N. (2014). Kayıt dışı istihdam ve Türkiye'de uygulanan mücadele politikalarının değerlendirmesi (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kankılıç, N. (2015). Kayıt Dışı Ekonomi (Sebepleri, Ölçüm Metotları, Boyutu ve Sonuçları). Kayıt Dışı Ekonominin Azaltılması Kapsamında Denetim Kapasitesinin Güçlendirilmesi ve Kurumlar Arası Veri Paylaşımının Artırılmasına Yönelik Teknik Yardım Projesi. Ankara.

Karaaslan, E. (2010). Kayıt dışı istihdam ve neden olduğu mali kayıpların bütçe üzerindeki etkileri: Türkiye örneği. Mali Hizmetler Derneği Yayınları, No: 7.

Karaaslan, E. (2011). Kayıt dışı istihdamın çözümünün önündeki en önemli engel: Kendi iradeleri ile kayıt dışında çalışanlar. TÜSİAD Görüş Dergisi, 66, 25-29.

Karaca, C., & Çam, Y. (2019). Türkiye'de Sosyal Devlet Anlayışının Değerlendirilmesi. Maliye Dergisi, 72-97.

Karadeniz , O., & Tunalı , E. (2018). Türkiye'de kayıt dışı istihdamın nedenleri ve sosyal güvenlik açıklarıyla ilişkisi. Çalışma ve Toplum, 59(1), 101-106.

Karadeniz, O., & Ercan, H. (2022). Kayıt dışı istihdam ve sosyal güvenlikte sürdürülebilirlik: Denetim sistemlerinin rolü. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 19(2), 235-258.

Karataş, Z., & Mavili, A. (2019). Çocuk adalet sisteminde suça sürüklenen çocuklara yönelik uygulamalarda karşılaşılan sorunlar. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi.

Kaya, M. G. (2019). Kayıt Dışı İstihdam, Gelir Vergisi Ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Türkiye Ekonomisi Açısından Değerlendirilmesi. Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, 108-117.

Korkmaz, T. (2020). Türkiye'de sosyal güvenlik reformunun mali etkileri üzerine bir değerlendirme. Maliye Dergisi, 178, 187-206., 178, 187-206.

Lehmann, H., & Zaiceva, A. (2013). Re-defining Informal Employment and Measuring its Determinants: Evidence from Russia. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor. https://citeseerx.ist.psu.edu/document?doi=0fa34308cd5f17107e33d463e43422c7da54681a&repid=rep1&type=pdf&utm_source adresinden alındı

Mahiroğulları, A. (2017). Türkiye'de kayıt dışı istihdam ve önlemeye yönelik stratejiler. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 22(2), 547-565.

Modigliani, F., Ceprini, M., & Muralidhar, A. (2000). A solution to the social security reform. Sloan Working Paper, (Fourth Revision).

Neuman, W. (2012). Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar (Cilt 1.2). İstanbul: Yayın Odası.

Oğuztürk, B., & Ünal, E. (2015). Türkiye'de vergi denetiminde yeni dönem. Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, 7(13), 207-237.

Öçal, M., & Boyacıoğlu, N. (2018). Sosyal Güvenlik Hizmetlerinin Finansman Yöntemleri:Türkiye'De ve Dünyada Sosyal Güvenliğin Finansmanına Kısa Bir Bakıs. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(26), 910-923. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/612746 adresinden alındı

Öğütoğuları, E., & Akpınar, T. (2020). Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform İhtiyacının Nedenleri ve Yapılan Düzenlemeler. Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, 214-220.

Önder Yaşar, N., & Karakaş, M. (2022). Türk sosyal güvenlik sisteminin finansal sorunları ve çözüm önerileri. Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 11(30), 128-152. https://doi.org/10.31199/hakisderg.1084579. adresinden alındı

Önder, M. (2012). Türkiye'de kayıt dışı ekonomi ve uluslararası uygulamalar ışığında çözüm önerileri (Yayınlanmamış mesleki yeterlilik tezi). Ankara: Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı.

Özşuca, Ş. T., & Gökbayrak, Ş. (2012). Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Uyum Sorunu ve Denetim Mekanizmalarında Etkinliğin Sağlanması. Sosyal Güvenlik Dergisi(2), 49-83.

Patton, M. (2002). Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.

Scott, Z. (2012). Topic guide on social protection. Birmingham: University of Birmingham. https://nsagm.weebly.com/uploads/1/2/0/3/12030125/sp1.pdf adresinden alındı

SGK. (2020, Mayıs 3).http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/ kurumumuz /tarihce/tarihce adresinden alındı

SGK. (2025). https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/e3f8021f-6c7e-49a7-a51a-51d79a187ada/Genel-Bilgi-2025-02-11-02-11-14 adresinden alındı

SGK. (tarih yok). Kayıt Dışı İstihdam Oranı. http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari adresinden alındı

Smith, R. (2008). Social security as a developmental institution? Extending the solar case for the relative efficacy of poor relief provisions under the English old poor law. Brooks World Poverty Institute. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1297194 adresinden alındı

Sofuoğlu, S. N. (2009). Afred Shutz'un fenemenolojik sosyolojisi ve din sosyolojisine uygulanabilirliği. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Songül, Y. (2008). Kayıt dışı istihdamın denetimi ve sosyal güvenlik reformuyla yapılan düzenlemeler. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 21(2-3), 115-132.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) (2020). https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylik/ 42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6/ adresinden alındı

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). (2022). Faaliyet raporu 2021. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) (tarih yok). Kayıt Dışı İstihdam Oranı. http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari adresinden alındı

Sosyal Sigortalar Kanunu. (2006, Mayıs 20). (26173). T.C. Resmi Gazete.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006, Haziran 16). (2006). (26200). T.C. Resmi Gazete.

Şenel, D. (2022). Kayıt Dışı İstihdam, Türleri Ve Etkileyen Faktörler. S. Er, & A. Balcılıoğulları içinde, Sosyal Bılımlerde Güncel Araştırma Ve İncelemeler II

(s. 57-76). ankara: Vadi matbaacılık. https://books.akademisyen.net/index.php/akya/catalog/download/1283/1276/28208?inline=1&utm_source adresinden alındı

Tuncay, A. C., & Ekmekçi, Ö. (2011). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (14 b.). İstanbul: Beta.

Tunçer, P. (2015). İş ve sosyal Güvenlik Hukuku (3 b.). Bursa: Ekin.

Tunceli, B. (2019). Kayıt dışı istihdamla mücadelede denetim mekanizmalarının rolü. Sosyal Güvenlik Dergisi, 9(2), 55-74.

Ulusoy, H. (2017). Kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkileri. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 35(1), 21-44.

Ültay, E., Akyurt, H., & Ültay, N. (2021). Sosyal bilimlerde betimsel içerik analizi. IBAD Sosyal Bilimler Dergisi(10), 188-201.

Yanıcı Erdal, İ. Ö. (2019). Türkiye' De Kayıt Dışı İstihdam Ve Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikaları. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 225-246.

Yardımcıoğlu, F. (2013). Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin dönüşümü: Neoliberal reformların izinde. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 4(7), 1-18.

Yereli, A. (2004). Türkiye'de kayıt dışı istihdamın vergi kayıp ve kaçakları üzerine etkisi. Türkiye'de Vergi Kayıp ve Kaçakları, Önlenmesi Yolları. Yaklaşım Dergisi(11).

Yereli, A. B., & Karadeniz, O. (2004). Kayıt Dışı İstihdam. Ankara: Nadir.

Yıldırım , A., & Şimşek, H. (2008). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (6 b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yurt, Ş., & Şişman, Y. (2024). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam: Sosyal Adaletsizlikler. Çalışma İlişkileri Dergisi, 63-84.

ETİK KURUL KARARI

T.C.

RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 07/05/2025
Toplantı K. Sayısı : 2025/273

Öğr. Gör. Yusuf Ziya AKPINAR'ın "Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi" isimli tez çalışması kapsamında yürütülecek çalışmalar için izin talebi kurulumuzca değerlendirilmiş olup;

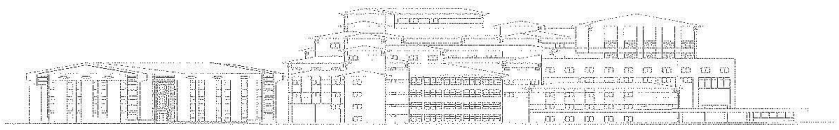
☑ Etik açıdan uygun bulunmuştur.

☐ Etik açıdan uygun bulunmamıştır.

☐ Etik açıdan önerilen değişikliklerin yapılmasıyla uygun bulunmuştur.

Prof. Dr. Nebi GÜMÜŞ

Başkan



Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Fener Mah. Zihni Derin Yerleşkesi 53100 RİZE
Tel: 0464 223 81 00 Faks: 0464 223 63 28
www.erdogan.edu.tr