



Sosyal Bilimler
Enstitüsü

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

***İŞLETME YÖNETİMİNDE KAYIT DIŞI İSTİHDAMI AZALTMADA SİGORTA PRİM
TEŞVİKLERİNİN ROLÜ VE BİR ARAŞTIRMA***

Yüksek Lisans Tezi

GANİMET DUYGU ÖZDEMİR

İstanbul, 2025

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

***İŞLETME YÖNETİMİNDE KAYIT DIŞI İSTİHDAMI AZALTMADA SİGORTA PRİM
TEŞVİKLERİNİN ROLÜ VE BİR ARAŞTIRMA***

Yüksek Lisans Tezi

GANİMET DUYGU ÖZDEMİR

Tez Savunma Jürisi

1. Tez Danışmanı: Prof. Dr. Fatma AYANOĞLU
2. Üye: Prof. Dr. Nihal KARTALTEPE BEHRAM
3. Üye: Prof. Dr. Nihat GÜLTEKİN

İstanbul, 2025

ÖZET

İŞLETME YÖNETİMİNDE KAYIT DIŞI İSTİHDAMI AZALTMADA SİGORTA PRİM TEŞVİKLERİNİN ROLÜ VE BİR ARAŞTIRMA

Çalışma hayatında kayıt dışı istihdamın yaygınlığı, istihdam ilişkisinin var olmasına rağmen bu ilişkinin yasal ve kurumsal mekanizmalara bildirilmemesinden kaynaklanmaktadır. Kayıt dışı çalışmanın arkasındaki nedenler incelendiğinde; sosyoekonomik koşulların yanı sıra, işletmelerin maruz kaldığı yüksek mali yüklerin özellikle sigorta primleri ve vergisel yükümlülükler önemli bir etken olduğu görülmektedir. Bu noktada, işletme yönetiminde devlet tarafından uygulamaya konulan sigorta prim teşvikleri, destekleri ve indirimleri; kayıt dışı istihdamla mücadelede önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir. Tez çalışması kapsamında, Ankara ilinde görev yapan SGK personelinden sosyal güvenlik denetmen ve denetmen yardımcıları ile sosyal güvenlik uzman ve uzman yardımcılarında örneklem olarak seçilen 111 kişi ile tek sorudan oluşan derecelendirme yöntemi kullanılarak oluşturulan bir soru formu hazırlanarak saha çalışması yapılmıştır. Yapılan anket çalışması sonucu ulaşılan veriler, nitel veri analize uygun hale getirilerek işletme yönetiminde kayıt dışı istihdamı azaltmada söz konusu teşvik uygulamalarının rolü ele alınarak yorumlanmış olup öneriler geliştirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşletme Yönetimi, Kayıt dışı istihdam, Sigorta prim teşvikleri

ABSTRACT

THE ROLE OF INSURANCE PREMIUM INCENTIVES IN REDUCING INFORMAL EMPLOYMENT IN BUSINESS MANAGEMENT AND A RESEARCH

The prevalence of unregistered employment in working life stems from the fact that although there is an employment relationship, this relationship is not reported to legal and institutional mechanisms. When the reasons behind unregistered employment are analyzed, it is seen that in addition to socioeconomic conditions, high financial burdens, especially insurance premiums and tax liabilities, are an important factor. At this point, insurance premium incentives, supports and discounts introduced by the government in business management are considered as an important tool in the fight against unregistered employment. Within the scope of the thesis study, a questionnaire consisting of a single question using the rating method was prepared and a field study was conducted with 111 people selected as a sample from the social security auditors and assistant auditors and social security experts and assistant experts among the SGK personnel working in Ankara. The data obtained as a result of the questionnaire study were made suitable for qualitative data analysis and the role of these incentive practices in reducing unregistered employment in business management was interpreted and interpreted and suggestions were tried to be developed.

Keywords: Business Management, Informal employment, Insurance premium incentives

ÖNSÖZ

Bu tezde, işletme yönetiminde kayıt dışı istihdamı azaltmada önemli bir unsur olan sigorta prim teşvikleri rolü üzerinde yoğunlaşmış ve SGK personelinin konuya bakış açıları üzerinden bir değerlendirme yapılmıştır.

Yüksek lisans eğitim sürecim boyunca ve bu tezin planlanmasında, yazımında ve tamamlanmasında değerli bilgi ve deneyimiyle yolumu aydınlatan, her aşamada desteğini esirgemeyen kıymetli danışmanım Sayın Prof. Dr. Fatma AYANOĞLU'na, değerli jüri üyelerim Sayın Prof. Dr. Nihal KARTALTEPE BEHRAM ve Prof. Dr. Nihat GÜLTEKİN'e en içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Bu çalışmanın ilham kaynağı olan ve mensubu olmaktan onur duyduğum Sosyal Güvenlik Kurumu ve araştırma sürecinde katkı sunan tüm SGK personeline teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimim süresince akademik yolculuğumu paylaşan arkadaşım Ece Esmâ BAŞYEŞİL'e ve aynı zamanda iş hayatım boyunca dostluğuyla yanımda olan sevgili arkadaşım Tuna ÇELİK'e gönülden teşekkür ederim.

Hayatımın her döneminde sevgisi, desteği ve varlığıyla güç veren, en büyük motivasyon kaynağım olan sevgili annem Derya ÖZDEMİR'e, babam Selahattin ÖZDEMİR'e ve canım kardeşim Mutlu ÖZDEMİR'e bu yolculukta en büyük destekçilerim oldukları için gönülden teşekkür ederim.

Ganimet Duygu ÖZDEMİR

İstanbul, 2025

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİL LİSTESİ.....	xi
GRAFİK LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ.....	1
1.KAYIT DIŞI İSTİHDAM.....	3
1.1.Kayıt Dışı İstihdam Türleri.....	4
1.1.1.Çalışanların İradeleri Dışında Gerçekleşen Kayıt Dışı İstihdam Türleri.....	4
1.1.2.Çalışanların İradeleri ile Gerçekleşen Kayıt Dışı İstihdam Türleri.....	5
1.2.Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri.....	9
1.2.1.Ekonomik Nedenler.....	10
1.2.2.İdari ve Hukuki Yapıdan Kaynaklı Nedenler.....	13
1.2.3.Sosyal Nedenler.....	15
1.3.Kayıt Dışı İstihdamın Sonuçları.....	17
1.3.1.Kayıt Dışı İstihdamın Olumlu Sonuçları.....	17
1.3.2.Kayıt Dışı İstihdamın Olumsuz Sonuçları.....	18
1.4.Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu.....	20
1.4.1.Yıllar İtibariyle Kayıt Dışı İstihdam Oranı.....	21
1.4.2.Kayıt Dışı İstihdamın Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	22
1.4.3.Kayıt Dışı İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı.....	24
1.5.Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam İle Mücadele Politikaları.....	25
1.5.1.Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı.....	25

1.5.2.Kayıt Dışı İstihdam ile Mücadele (Kadim) Projesi	26
1.5.3.Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Yürütülen Projeler	26
1.5.4.Orta Vadeli Mali Planlar	28
1.5.5.Alo 170 Hattı	29
1.5.6.Denetim	29
1.5.7.Sosyal Diyalog	30
1.5.8.Teşvikler	30
1.5.9.İş Pozitif Programı.....	31
1.5.10.KİPAP	31
2.TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI İSTİHDAMI AZALTMAYA YÖNELİK UYGULANAN SİGORTA PRİM TEŞVİKLERİ VE DESTEKLERİ	32
2.1.Teşviklerin Tarihsel Gelişimi.....	32
2.2.İstihdam Politikalarına Genel Bakış.....	33
2.3.Sigorta Prim Teşvikleri ve Destekleri.....	36
2.3.1.Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde 4 Puan İndirim	38
2.3.2.Yurtdışına Götürülen/Gönderilen Sigortalılar İçin Uygulanan 5 Puan İndirim	39
2.3.3.4/b (Bağ-Kur) 5 Puan İndirim	40
2.3.4.Genç Girişimci Teşviki.....	41
2.3.5.Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik	41
2.3.6.Asgari Ücret Desteği	42
2.3.7.İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki.....	42
2.3.8.Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerleri İçin İşsizlik Sigortası Primi Teşviki	43
2.3.9.Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvik.....	44
2.3.10.Engelli Sigortalıların İstihdamına Yönelik Teşvik	44
2.3.11.Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerine İlişkin Teşvik	45
2.3.12.Kültür Yatırımları ve Girişimlerine Yönelik Uygulanan Sigorta Primi Teşviki	46
2.3.13.Sosyal Hizmetlerden Faydalanan Kişilerin İstihdamına Yönelik Teşvik	48

2.3.14.Sosyal Yardım Alanların İstihdamına Yönelik Teşvik	48
2.3.15.İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Teşviki	49
3.İŞLETME YÖNETİMİNDE KAYIT DIŞI İSTİHDAMI AZALTMADA SİGORTA PRİM TEŞVİKLERİNİN ROLÜ	51
3.1.Kadın, Genç ve Engellilerin İstihdamı Üzerindeki Etkisi	53
3.1.1.Kadın İstihdamı	53
3.1.2.Genç İstihdamı	55
3.1.3.Engelli İstihdamı	57
3.2.İşletme Yapısına Göre Etkisi	58
3.3.Sektörler Üzerindeki Etkisi	62
3.4.İstihdam ve İşsizlik.....	65
4.ARAŞTIRMA	68
4.1.Araştırmanın Amacı	68
4.2.Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Sınırlılıkları	68
4.3.Araştırmanın Yöntemi	69
4.4.Araştırmanın Bulguları.....	70
SONUÇ VE ÖNERİLER	77
KAYNAKÇA	85
EKLER.....	94
Ek 1:Mülakat Formu-1	94
Ek 2:Mülakat Formu-2	96
Ek 3:Soru Formu	97
Ek 4:İzin Dilekçesi	98
Ek 5:Cevabi Yazı	99

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

AR-GE: Araştırma Geliştirme

ÇSGB: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

DİSK: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

E.T: Erişim Tarihi

GSS: Genel Sağlık Sigortası

ILO: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

İşKUR: Türkiye İş Kurumu

KADİM: Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele

KOBİ: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler

KOSGEB: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

KVSK: Kısa Vadeli Sigorta Kolları

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü)

OVMP: Orta Vadeli Mali Plan

PEK: Prime Esas Kazanç

RG: Resmî Gazete

SGDP: Sosyal Güvenlik Destek Primi

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

SPEK: Sigorta Primine Esas Kazanç

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

TÜSİAD: Türk Sanayicileri ve İş insanları Derneği

TOBB: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

UVSK: Uzun Vadeli Sigorta Kolları

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1 : 2025 Yılı Asgari Ücret (01.01.2025-31.12.2025)	13
Tablo 2: Yıllar İtibariyle Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)	21
Tablo 3: Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%).....	23
Tablo 4: Faaliyet Kollarına Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%).....	24
Tablo 5: Rakamlarla Teşvik Örnekleri	39
Tablo 6: Rakamlarla Teşvik Örnekleri	40
Tablo 7: Rakamlarla Teşvik Örnekleri	41
Tablo 8: Rakamlarla Teşvik Örnekleri	41
Tablo 9: Kültür Girişim Belgesi Almış İşletmelerde İstihdam Edilebilecek En Fazla Sigortalı Sayısı	47
Tablo 10: Kültür Yatırımı Belgeli Tesislerde İstihdam Edilebilecek En Fazla Sigortalı Sayısı	48
Tablo 11: İşgücüne Katılım Oranı (%).....	53
Tablo 12: 15-24 Gençlerin İstihdam ve İşsizlik Oranı (%)	56
Tablo 13: İşletme Büyüklüğüne Göre SGK'ya Kayıtlılık Oranları (Kayıt Dışı İstihdam Edilen Bin Kişi).....	62
Tablo 14: İşletme Büyüklüğüne Göre Kayıt Dışı Oranları (%).....	62
Tablo 15: Sektörlere Göre İstihdam Durumu	65
Tablo 16: Temel İş gücü Göstergeleri, 2022, 2023 (%)	66
Tablo 17: Temel İş gücü Göstergeleri, 2023, 2024 (%)	67

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Kayıt Dışı İstihdamın Temel Nedenleri.....	10
Şekil 2: Kayıt Dışı Çalışma ile Enflasyon Döngüsü.....	11

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1: İstihdamın İşletme Büyüklüğü ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%).....	60
Grafik 2: İşletme Büyüklüğüne ve Yıllara Göre İŞKUR Hizmetlerinden Faydalanma Oranları (%)..	61
Grafik 3: İstihdamın Sektörel Dağılımı, 2022, 2023 (%).....	64
Grafik 4: İstihdamın Sektörel Dağılımı, 2024 (%).....	64
Grafik 5: SGK Personeline göre İşletmelerin Prim Teşviklerine Yaklaşımı (%)	71
Grafik 6: Rehberlik ve Bilgilendirme Faaliyetlerinin Yetersizliğine Verilen Önem Düzeyi (%).....	72
Grafik 7: Teşvik Tutarlarının Yetersiz Bulunması ve İsteksizlik Gerekçesine Verilen Önem Düzeyi (%).....	73
Grafik 8: Teşvik Şartlarının Ağır Olması Gerekçesine Verilen Önem Düzeyi (%).....	74
Grafik 9: Teşviklerle İlgili Bürokratik Süreçlerin Uzunluğu Gerekçesine Verilen Önem Düzeyi (%)	75
Grafik 10: Teşviklerin Sınırlı Bir Kesime Hitap Etmesi Gerekçesine Verilen Önem Düzeyi (%).....	76

GİRİŞ

Kayıt dışı istihdam, Türkiye ekonomisinin yapısal sorunlarından biri olarak uzun yıllardır gündemdeki yerini korumaktadır. Bu kavram, işletmelerin çalışanlarını herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bildirmeden çalıştırması veya eksik prim gün sayısı ve ücret bildirimini yoluyla resmî yükümlülüklerini kısmen yerine getirmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Kayıt dışılık yalnızca hiçbir bildirim yapılmadığı durumlarla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda çalışanların ücret ya da prim gün sayılarının eksik bildirilmesi şeklinde de kendini gösterebilmektedir. Bu uygulamalar, başlangıçta işletme açısından vergi ve prim maliyetlerinin azaltılması yönünde avantaj sağlasa da işgücü devri, kurumsal itibar kaybı, yasal yaptırımlar ve verimlilik kayıpları gibi çeşitli yönetsel sorunları beraberinde getirmektedir.

Kayıt dışı istihdamın ortaya çıkmasında pek çok ekonomik, sosyal, idari ve hukuki neden rol oynamaktadır. İşletme yönetimi açısından değerlendirildiğinde; yüksek işgücü maliyetleri, vergi ve prim oranlarının yarattığı finansal yük, rekabet ortamında maliyetleri minimize etme çabası, bürokratik süreçlerin karmaşıklığı ve denetim yetersizlikleri başlıca nedenler arasında yer almaktadır. Çalışanlar açısından ise; yoksulluk, işsizlik, ek gelir arayışı, sosyal yardımları kaybetme korkusu ve düşük eğitim düzeyi gibi etkenler kayıt dışı çalışmayı cazip hale getirebilmektedir. Ayrıca Türkiye özelinde kırsaldan kente göç, yabancı kaçak işçi istihdamı ve sık sık mevzuat değişiklikleri ve karmaşıklığı kayıt dışılığın yapısal dinamiklerini derinleştirmektedir.

Kayıt dışı istihdamın ekonomik, sosyal ve kurumsal düzeyde ciddi olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Kamu zararı oluşturması, vergi adaletini zedelemesi, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini tehdit etmesi, işgücü piyasasında haksız rekabet yaratması ve bireyleri sosyal korumadan yoksun bırakması bu sonuçların başında gelmektedir. Dahası, kayıt dışılık çocuk emeği sömürüsü ve güvencesiz çalışma gibi toplumsal sorunları da beraberinde getirmektedir.

Sosyal güvenlik prim teşvikleri, işletmelerin kayıtlı istihdama yönlendirilmesinde önemli bir politika aracı olarak öne çıkmaktadır. Bu teşvikler; işverenin üzerindeki mali yükü azaltmayı, kayıt dışılığı önlemeyi, genç, kadın ve engelli gibi dezavantajlı grupların istihdamını desteklemeyi ve prim ödeme davranışını teşvik etmeyi hedeflemektedir. Literatürde, özellikle 2000'li yıllardan itibaren uygulamaya konulan sosyal güvenlik prim teşviklerinin kayıt dışı istihdamın düşürülmesi yönünde belirli etkiler oluşturduğu vurgulanmaktadır. Ancak bu teşviklerin, etkili denetim mekanizmaları ve bilinçlendirme çalışmaları gibi tamamlayıcı unsurlarla birlikte yürütülmesinin gerekli olduğu da sıklıkla ifade edilmektedir.

Bu çalışmada, sosyal güvenlik prim teşviklerinin işletmelerin kayıt dışı istihdama yönelme eğilimini ne ölçüde etkilediği analiz edilmiştir. Türkiye'de kayıt dışı istihdamın işletme yönetimi üzerindeki

yansımaları TÜİK, SGK ve İŞKUR gibi kurumlardan elde edilen verilerle değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, sosyal güvenlik personelinin görüşlerini anlamaya yönelik Ankara ilinde görev yapan SGK personeli ile önce açık uçlu soru formu yardımıyla mülakat yapılmış olup daha sonra Google Forms uygulaması üzerinden tek soru ile derecelendirme yöntemi kullanılarak uygulanan anket çalışması ile sosyal güvenlik personelinin konu hakkındaki bakış açılarının alınması hedeflemiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAYIT DIŞI İSTİHDAM

Kayıt dışı istihdam kavramı tüm dünyada önemli olup ilk kez 1970 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından düzenlenen Dünya İstihdam Programı çerçevesinde hazırladığı Kenya Raporu'nda "enformel sektör (kayıt dışı)" şeklinde bahsedilmiştir (Güloğlu 2005:2). Raporunda kayıtlı sektörde çalıştırılmayan ya da iş bulamayan kişilerin enformel sektör tarafından istihdam edildiğine vurgu yapılmaktadır (Dam, Ertekin, Kızılcıca 2018 :297-298).

Kayıt dışı istihdam, sonrasında 1993 yılında Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda Kenya Raporu ile paralel olarak, kayıt dışı sektörde veya işletmelerde çalışanları ifade etmek üzere genelleştirilmiştir. Fakat 2003 yılında gerçekleştirilen 17. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda, kayıt dışı istihdamın yalnızca kayıt dışı sektörlerde veya işletmelerde çalışanlarla sınırlı olmadığı vurgulanmış; bu doğrultuda kavramın kapsamı daha geniş bir çerçevede ele alınarak güncellenmiştir. Bu konferans, kayıt dışı istihdamın tanımını daha geniş bir perspektifle ele almıştır. Bu duruma göre, istihdam edilen kişilerin çalışma ilişkileri, vergi ve iş mevzuatı ve yasaya uymuyor ve sosyal koruma sağlanmıyorsa, bu işler kayıt dışı olarak kabul edilir ve bu işlerde çalışanlar da kayıt dışı çalışanlar olarak nitelendirilir (Cuevas vd. 2009 :2).

Kayıt dışı istihdamın uluslararası kuruluşlar ve ulusal kuruluşlar tarafından yapılmış birden çok tanımı vardır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), bu kavramı genellikle sosyal güvenlik ve vergi ödemelerini devletten gizlemek suretiyle yasal ücretli faaliyetleri ifade eden bir kavram olarak tanımlamaktadır. (ILO 2024). Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü (OECD) ise, kayıt dışı istihdam temel olarak vergi yükümlülüklerinden ve ilgili yasal düzenlemelerden kaçınma amacıyla ortaya çıktığını, herhangi bir idari otoriteye bildirilmeksizin yürütülen faaliyetler, kayıt dışı iş kapsamında değerlendirildiği şeklinde tanımlanmıştır. Bu istihdam türü; sosyal güvenlik sisteminin etkinliğini azaltan, vergi gelirlerini düşüren, haksız rekabet ortamı yaratan ve üretim süreçlerinde verimliliği olumsuz etkileyen bir yapı arz etmektedir (Çelik 2021:2).

Sosyal Güvenlik Kurumu'nca yapılan kayıt dışı istihdam tanımı ise, "*sosyal güvenlik açısından niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün ya da ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi*" olarak tanımlanmıştır (SGK 2024).

1.1. Kayıt Dışı İstihdam Türleri

Tüm dünya ülkeleri, gelişmişlik seviyeleri, farklı yönetim sistemleri, sosyokültürel koşulları ve iktisadi ve ekonomik yapılarındaki farklılıklarına rağmen kayıt dışı istihdam ile mücadele etmektedir ve çeşitli stratejiler geliştirmektedir. Her ülkenin istihdam türleri ve mücadele politikaları farklı olduğundan kayıt dışı istihdamın analizi ve boyutu da farklılık göstermektedir.

Kayıt dışı istihdamla etkili bir şekilde mücadele edebilmek için, bu olgunun türlerini doğru şekilde tanımlamak ve tespit etmek büyük önem taşımaktadır. Kayıt dışı istihdam, genel olarak iki ana kategori altında sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırma, kayıt dışı istihdamın ortaya çıkış nedenlerine bağlı olarak yapılmakta olup; iradi ve iradi olmayan sebeplerle oluşan kayıt dışılık biçimleri şeklinde ele alınmaktadır. Kayıt dışı istihdam, bireyin rızası, kendi isteği ve bilgisiyle gerçekleştiği durumlarda iradi olarak adlandırılmaktadır (Fidan, Genç 2013: 140). İradi olmayan kayıt dışı istihdam ise bireyin rızası olmadan ve bilgisi dışında kayıt dışı çalıştırılmasıdır.

1.1.1. Çalışanların İradeleri Dışında Gerçekleşen Kayıt Dışı İstihdam Türleri

- **Çalışanların İlgili Kurumlara Hiç Bildirilmemesi**

Kayıt dışı istihdamın en yaygın görülen biçimi, çalışanların herhangi bir kamu kurumuna sigortalı olarak bildirilmeden çalıştırılmasıdır. Bu tür kayıt dışı istihdam, bazen çalışanların iradi olarak, kendi isteği ile kayıt dışı çalışmaları ve bazen de gayri iradi olarak işverenin isteği ile çalışmalarının hiçbir şekilde kamu kurum ve kuruluşlarına bildirilmeyenler olarak gerçekleşebilmektedir (Bölükbaş 2018 :77).

Kayıt dışı istihdam genellikle çalışanların talebi ve bilgisi olmaksızın gayri iradi bir şekilde gerçekleşmektedir. Bu tür kayıt dışılığın en yaygın biçimi, işverenin çalışanların bilgisi olmadan Kuruma bildirimde bulunmamasıdır.

Bildirim hiç yapılmadığı çalışanlar işgücü piyasasında kayıtsız bir biçimde istihdam edilmektedir. Herhangi bir sigortası olmadan çalışan kişilerin iş hayatında sosyal güvencesi ve koruması bulunmamaktadır. Bu tür kayıt dışı istihdam türünde çalışanların emeğinin sömürülme düzeyi yüksektir. Ayrıca ilgili kurumlara hiç bildirim yapılmadığı kayıt dışı istihdam gelir dağılımının bozulmasına, haksız rekabete ve piyasa etkinliğinin zayıflaması gibi birçok olumsuz sonuca yol açmaktadır (Çelik 2021:4)

- **Çalışanların İlgili Kurumlara Eksik Bildirilmesi**

Kayıt dışı istihdam, sigortalı çalışanların hiç bildirilmemesi şeklinde ortaya çıkabileceği gibi, işçilik maliyetlerini azaltmak veya sağlanan yardımlardan yararlanmaya devam edebilmek için sigorta bildirimlerinin eksik gün veya düşük prime esas kazançla yapılması şeklinde de görülebilmektedir.

- **Çalışanların Kazanç Olarak Eksik Bildirilmesi**

İşçi ile işveren arasında olan iş ilişkisinde, işverenin çıkarlarını korumak amacıyla yasal yükümlülüklerinden ve vergiden kaçınmak için başvurduğu yollardan biri de ücretlerin Kuruma eksik bildirilmesidir. İşveren çalışana ödediği ücretin bir bölümünü maaş olarak gösterirken kalan bölümünü ise elden ödeyerek çeşitli yasal yükümlülüklerden kaçınmaktadır. Özellikle sosyal güvenlik prim maliyetlerini azaltmak isteyen işverenler Kuruma ücreti eksik bildirerek prim yükümlülüklerini düşürmek istemektedirler (Colin 2009: 413).

- **Çalışanların Gün Olarak Eksik Bildirilmesi**

Çalışma yaşamında, sigortalı olarak bildirilen bir çalışanın ay içerisindeki fiili çalışma günlerinin eksik gösterilmesi de kayıt dışı istihdam kapsamına giren durumlardan biridir. Özellikle, ay boyunca tam zamanlı olarak çalışan biri için yalnızca belirli günler üzerinden sigorta bildiriminde bulunulması, kayıt dışılığın yaygın biçimlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tür uygulamalar, hem çalışanların sosyal güvenlik haklarını zedelemekte hem de sosyal güvenlik sistemine olan katkıyı azaltmaktadır (Süngü 2008: 116).

1.1.2. Çalışanların İradeleri ile Gerçekleşen Kayıt Dışı İstihdam Türleri

- **Yabancı Uyruklu Sigortasız Çalışanlar**

Ekin (2000) çalışmasında, Türkiye’de çalışma ve iş hayatında kaçak işçi olarak adlandırılan kişilerin ülkeye yasal yollardan girmemiş, ülkeye girişleri yasal olsa dahi çalışma izinleri olmayan veya izin süreleri dolmasına rağmen çalışmaya devam yabancı uyruklu kişiler olarak tanımlamıştır. (Özkaraman 2019: 25). Küreselleşmeyle birlikte dünya genelinde yaşam şartları zorlaşmış ve işsizlik artmıştır. Ülkelerdeki savaş ve benzeri olumsuz koşullar, başka ülkelere sığınan kişilerin kaçak olarak çalışmasına neden olmaktadır. İşverenler ucuz işgücünden faydalanmak amacıyla kaçak işçilere istihdam sağlamaktadır. Bu durum kayıt dışı istihdam oranların yükselmesine katkıda bulunmaktadır (Aslantürk, Tunç 2018:15).

- **Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadın Çalışanlar**

Kümetoğlu, User, Akpınar (2012) çalışmasında, kadınların kayıt dışı istihdamda önemli bir paya sahip olduğu herkes tarafından bilinen bir gerçek olduğunu ifade etmiştir. Taraflarca sebepleri değişiklik gösterse dahi bu durum birçok başlık altında incelenebilecek ve aydınlandırılabilir çeşitli nedenlere dayanmaktadır. Ancak en yaygın gerekçeleri sıralamak gerekirse, kadın iş gücünün işten çıkarılmasının işveren açısından daha az maliyetli görülmesi ve daha kolay olduğu (Özkaraman 2019: 28), ülkemizdeki toplumsal yapılar nedeniyle kadınların evden uzak, tam zamanlı işlerde çalışmak yerine çocuklarına ve

aile bireylerine yakın evde yapılabilecek parça başı işlerde çalışmayı seçmeleri (Kumaş, Çağlar 2011/2: 267), yasal düzenlemeler ile bazı sektörlerde kadın çalışanların çalışmasının kısıtlanması ya da gece mesaisinin yasaklanması, ek olarak yoksulluk ve sosyal güvenceden yoksunluk gibi nedenlerle kadınların kayıt dışı istihdamı olağan bir durum olarak kabul etmesi, aile işletmelerinde ücretsiz çalışmaları ya da yevmiyeli olarak emek sunmaları durumunda ise sosyal güvenlik sisteminin dışında kalmaları gibi nedenler sayılabilir (Karadeniz 2011:96,102-105).

Kadın çalışanların ağırlıklı olarak gıda, tekstil (imalat) ve hizmet gibi sektörlerde küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalıştığı bazı araştırmalarla ortaya konulmuştur. Bu çalışmalarda, esnek çalışma düzenlerinin yaygın olduğu ortamlarda kadınların pazarlık gücünün zayıfladığı ve bu durumda da kadınların en basit haklarını dahi talep edemez hale gelmelerine yol açtığı vurgulanmaktadır. Bu bağlamda sosyal güvence talebinde bulunmak veya sigortalı çalışmak istemek gibi en temel hakların dile getirilmesi dahi güçleşmektedir. Diğer yandan yabancı uyruklu olup ev hizmetlerinde kaçak olarak çalışanların çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Bu kadınlar genellikle ülkemize turist vizesi ile gelmekte olup kısa süreli geliş gidişler ile çalışma hayatına katılmakta ve bu sayede kayıt dışı çalışabilmektedir (Demirdizen 2013/3: 326).

• Çocuk İşçiler

Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'ye göre, on sekiz yaşını doldurmamış her birey çocuk olarak kabul edilmektedir. Benzer şekilde, Türk Medeni Kanunu da on sekiz yaşını tamamlamamış kişileri hukuken çocuk statüsünde değerlendirmektedir.

Çocuk işçiliği, dünya genelinde ciddi bir insan hakları ihlali olarak kabul edilmekte ve bu durumu yasaklayan uluslararası hukuki düzenlemeler mevcuttur. İlk olarak, 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde her çocuğun çocukluk dönemini yaşama hakkına sahip olduğu açıkça vurgulanmıştır. Özellikle 15 yaş ve altındaki çocukların zorla veya erken yaşta çalıştırılması, onların gelişim süreçlerini olumsuz etkilemekte; çocukluklarını yaşamalarını ve eğitim haklarına erişimlerini engellemektedir. Bu bağlamda, 1959 tarihli Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Bildirgesi'nin 7. maddesi, her çocuğun eğitim hakkına sahip olduğunu belirtmiş ve tüm çocukların eşit biçimde okula gitmeleri gerektiğinin altını çizmiştir. Benzer şekilde Avrupa Çocuk Hakları Bildirisi, BM Ekonomik ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ve Avrupa Temel Sosyal Haklar Bildirgesi de çocuk işçiliğini önlemeye yönelik ve çocukları korumaya yönelik maddeler içermektedir.

Ülkemizde çocuk işçi sayıları özellikle aile içindeki eğitimsizlik ve yoksulluk gibi çeşitli nedenlerden dolayı oldukça yüksektir. Bununla ilgili öncelikle anayasa olmak üzere, "222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 818 sayılı Borçlar Kanunu, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 2559 sayılı Polis Vazife

ve Selahiyet Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 3308 sayılı Çıraklı ve Meslek Eğitim Kanunu, 4857 İş Kanunu” gerekli maddeler yer almaktadır (Mehdioğlu 2021: 33).

- **Yaşlılık ve Malullük Aylığı Alırken Sigortasız Çalışanlar**

Sosyal Güvenlik Hukuku’nda yaşlılık aylığı alanların tekrar çalışmaya başlaması durumunda yaşlılık aylığı kesilmesi veya kesilmeden sosyal güvenlik destek primi ödenerek sigortalılık bildirimlerinin yapılması gerektiği yasal düzenlemeler ile hüküm altına alınmıştır. Bu düzenleme ile emeklilerin yeniden iş gücüne katılımlarının kayıtlı istihdam şeklinde sağlanabilmesi sosyal güvenlik destek primi uygulamasının temelini oluşturmaktadır (Oral 2008/4: 177).

Danışoğlu (2002) çalışmasında, geçmiş ve mevcut yasal düzenlemeler ile birlikte genç yaşta emeklilik koşullarının sağlanmış olduğu durumlarda bireylerin tamamen çalışma hayatı ve işgücünün dışında bırakılması yaşamın normal seyrine yani hayatın olağan akışına aykırı olacağını ifade etmiştir. Yaşlılık aylığı alırken sgdp tabi olmaları ile çalışma hayatına geri dönmeleri bu tür kayıt dışı istihdamı teşvik eder niteliktedir. (Özkaraman 2019: 33)

Malullük aylığı, maluliyet durumu tespit edilen sigortalılara; belirli bir hizmet süresi, prim ödeme gün sayısı ve çalışmama şartlarını sağlamaları hâlinde bağlanan, erken emeklilik niteliği taşıyan bir sosyal güvenlik yardımıdır (Yılmaz, Yentürk 2017/1: 62). Malullük aylığı alan bir kişinin tekrar çalışmaya başlaması durumunda aylığın kesileceği yasal düzenlemelerle belirlenmiştir. Fakat malullük aylığı alan kişilerin genellikle daha düşük ücretler ve sigortalılık maliyetlerinden kaçınmak için ve çoğu zaman ise kendi rızalarıyla kayıt dışı çalışmaya yönelmektedir ve bu şekilde aylıklarını kesilmesini önlemektedirler (Karaaslan 2010: 39).

- **Ölüm ve Yetim Aylığı Alırken Sigortasız Çalışanlar**

Ölüm ve yetim aylığı alan kişilerin, sosyal güvenlik sistemine bildirilmeksizin çalıştırıldıkları durumlar, kayıt dışı istihdamın bir türü olarak değerlendirilmektedir. Sosyal devlet ilkesinin bir yansıması olarak, ölüm ve yetim aylığı şeklinde yapılan ödemeler, kişilerin temel yaşam ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için sosyal güvenlik uygulamaları arasında yer almaktadır. Bu ödemeler, vefat eden eşten ya da ebeveyninden dolayı gelir kaybına uğrayan hak sahiplerine, özellikle de çalışamayacak durumda olan bireylere yönelik bir tür gelir desteği niteliğindedir. SGK tarafından sağlanan bu aylıklardan yararlanabilmek için belirli koşulların sağlanması gerekmekte olup, bu koşullar arasında kişinin düzenli ve sigortalı bir işte çalışmıyor olması başlıca unsurlar arasındadır. Fakat bazı kişilerin bu şartları ihlal ederek ilgili kurumlara bildirimleri yapılmadan kayıt dışı bir şekilde çalışmalarını kayıt dışı istihdamı arttırmaktadır (Mehdioğlu 2021: 35).

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından uygulanan kız çocuklarının çalışmaması ve evli olmaması durumunda ebeveyni üzerinden hak sahibi olması nedeni ile sağlık güvencesine sahip olabilmekte ve yetim aylığı alabilmektedir. Yetim aylığı ile kız çocuklarının kendilerine sağladıkları güvencelerden mahrum kalmamak için kayıt dışı istihdam edildikleri ve bu kayıt dışılığa çoğunlukla kendilerinin rıza ve istek gösterdikleri gözlemlenmektedir (Yereli, Karadeniz 2004: 130). Erkek çocukları için ise belirli bir yaş sınırı içinde hak sahibi sıfatıyla sağlık güvencesine ve yetim aylığına hak kazanması yasal düzenlemeler ile sağlanmıştır. Bu nedenle, erkek ya da kız çocuk fark etmeksizin çocuk yaşta çalışanların yetim aylıklarının kesilmesini istememeleri kayıt dışı çalışmalarının bir nedeni olarak gösterilebilmektedir.

- **Sosyal Yardımlardan Yararlanıyorken Sigortasız Çalışanlar**

Toplumun farklı kesimlerine destek sağlayan sosyal hizmet programları, sadece ihtiyaç sahiplerin ihtiyaçlarının giderilmesine yardım etmekle kalmaz aynı zamanda bu kesimlerin yaşamlarını iyileştirmeye, çevreye uyum sağlamalarına ve topluma entegrasyonlarına katkıda bulunmaya odaklanmaktadır. Bu kesimler arasında yoksulların yanı sıra aileler, çocuklar, gençler, yaşlılar, zor durumda olan kadınlar, göçmenler ve sığınmacılar, engelliler, suçlular, evsizler gibi yardıma muhtaç birçok farklı grup yer almaktadır. Sosyal hizmet programları bu farklı grupların ihtiyaçlarına uygun hizmetler sunarak toplumsal refahın artırılmasına katkıda bulunmaktadır (Şenocak 2009: 445).

- **İşsizlik Sigortasından Yararlanıyorken Sigortasız Çalışanlar**

İşsizlik ödeneği, kendi kusuru veya ihmali olmaksızın işini kaybeden sigortalı bireylere, işsizlik süresince geçici bir gelir desteği sağlamak amacıyla verilen sosyal güvenlik yardımıdır. İşsizlik ödeneğinden faydalandığında sağlık güvencesinden de faydalanma imkanı da sunulmaktadır. Bu durum, çalışanların kayıt dışı istihdama yönelmelerinin sebeplerini çeşitlendirmektedir (Süngü 2008: 55).

Yapılan araştırmalar işsizlik ödeneği alan birçok kişinin aynı zamanda kayıt dışı çalıştığını göstermektedir. Türkiye’de işsizlik ödeneğinin miktarı ve işsizlik ödeneğinin süresi son çalışılan dört ayın maaşına bağlı olduğu için düşük maaş alan veya geçim sıkıntısı çeken bireyler kayıt dışı işlerde çalışmaya eğilim göstermektedirler.

- **Sigortalılığı Varken Diğer İşlerde Sigortasız Çalışanlar**

Heintz (2006) çalışmasında, sigortalılık bildirimini sağlarken ekonomik zorunluluklar nedeniyle bazı çalışanlar, asıl işlerinin yanı sıra ikinci hatta üçüncü bir işte çalışmak durumunda kalabildiklerini ifade etmiştir. Bu ek istihdam biçiminde, çalışanlar daha düşük ücret ve sosyal güvenlikten yoksun çalışma koşullarını kabul edebilmektedir. Böyle durumlarda işverenin bu durumu teşvik etmesi ya da en azından

hoşgörüsüyle karşılaşması, ikinci işveren açısından çeşitli yararlar doğurabilmektedir. Özellikle mevsimsel ve dönemsel özellik taşıyan tarım sektöründe, bu tür çoklu istihdam örneklerine sıklıkla rastlanmaktadır. Bu kayıt dışı istihdam durumu hem devlet memurlarını hem de işçileri kapsamaktadır (Mehdioğlu 2021: 31). Özellikle mevsimsel yoğunlukların yaşandığı tarım gibi sektörlerde, esnek işgücü ihtiyacını karşılamada bu tür ikincil istihdam biçimleri işletmeler açısından işgücü arzını artıran bir unsur olarak değerlendirilebilir (Tosun 2019: 23).

- **Yeşil Kart Sahibi Olarak Sigortasız Çalışanlar**

3816 Sayılı Kanun kapsamında, yardıma muhtaç ve sağlık hizmetlerine erişemeyen bireyler için verilen yeşil kart, bireylerin hane halkı geliri, sigortalılık durumu, emeklilik hali, vergi kaydı olup olmaması gibi faktörlerin incelenmesiyle bireylere verilen bir haktır. Fakat günümüzde yapılan araştırmalar, yeşil kart sahibi olan bireylerin arasında kayıt dışı çalışanların olduğunu göstermiştir. Bu bireyler çoğunlukla ek gelir elde etme ihtiyacı veya geçim sıkıntısı nedeniyle kayıt dışı istihdama yönelmektedirler.

- **Deneme Süresi ya da Staj Gereğiyle Sigortasız Çalışanlar**

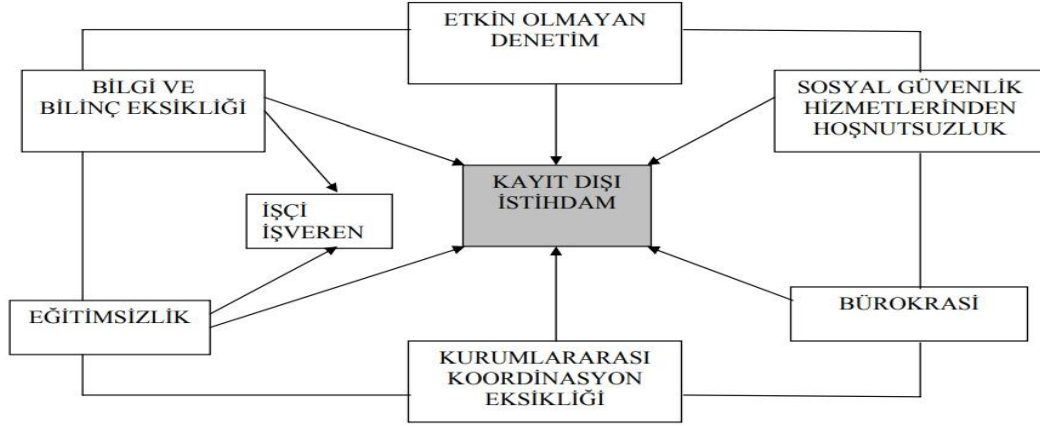
İş Hukuku kapsamında işçi ile işveren arasında kurulacak iş ilişkisinde deneme süresi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 15. maddesiyle yasal çerçevede düzenlenmiştir. Deneme süresi, işçi ve işveren arasında karşılıklı olarak tazminat ödemeksizin ve teminat sunmaksızın iş akdini sonlandırma olanağı tanıyan ve en fazla iki ay olan sürelerdir. Bir iş sözleşmesinde belirlenen deneme süresi çalışanın sigortalılığına engel teşkil etmemektedir (Soyer 2008:31). Fakat genellikle deneme süresi bahane edilerek çalışma hayatında kayıt dışı çalışma gerçekleşmektedir. (Karaaslan 2010:43)

1.2. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

Kayıt dışı istihdamın önlenmesi, gerekli önlemlerin alınması ve kayıt dışılığın olumsuz etkilerinin azaltılması son derece önemlidir. Her ülkenin benzersiz yapısı dikkate alınarak kayıt dışı istihdam sorunu bütünsel bir perspektifle ele alınmalıdır. Bu hedefe ulaşmak için öncelikle kayıt dışılığın kökenleri doğru bir şekilde analiz edilmeli ve bu sayede uygun çözümler ve stratejiler geliştirilerek kayıt dışılığın etkileri en aza indirilebilir. Kayıt dışı istihdamın yaygınlık gösterdiği ülkeler genellikle yüksek enflasyon oranlarının görüldüğü, gelir dağılımının adaletsiz olduğu ve ekonomik denetim mekanizmalarının yetersiz işlediği gelişmekte olan ülkelerdir. (Fidan ve Genç 2013: 140). Bu bağlamda; T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2006/28 sayılı genelgesinde, Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi tanıtılmış olup kayıt dışı istihdamın temel sebeplerine odaklanılmıştır. 2006/28 sayılı genelgede yer alan kayıt dışı istihdamın başlıca nedenleri; çalışanların maliyetlerinin işveren için yüksek olması, bürokratik işlemlerin fazlalığı, işçi ve işveren olarak her iki tarafında

bilgilendirilmeleri konusundaki eksiklikler, yoksulluk ve işsizlik, gelir dağılımındaki adaletsizlik, kamu kurumlarının birbiriyle olan koordinasyon eksiklikleri, sosyal güvenlik sisteminden kaynaklı sebeplerdir (Başbakanlık 2006). Kayıt dışı istihdamın ana sebepleri aynı genelgede Şekil 1'deki gibi gösterilmiştir.

Şekil 1: Kayıt Dışı İstihdamın Temel Nedenleri



Kaynak: Başbakanlık, 2006:4.

Kayıt dışı istihdam, kayıtlı istihdamdan farklı özellikler taşır ve bu farklılıkların nedenleri çeşitli etkenlerle ilişkilendirilir. Nüfus, sektörel yapılar, bireysel tercihler, işgücünün niteliği gibi faktörler kayıt dışı istihdamı etkileyen önemli unsurlardır (Güloğlu, Korkmaz, Kip 2003: 60). Bu sebeple kayıt dışı istihdama sebep olan faktörler, ekonomik nedenler, kanuni düzenlemelerden kaynaklı nedenler ve sosyal nedenler olacak şekilde üç ana başlık altında değerlendirilebilir.

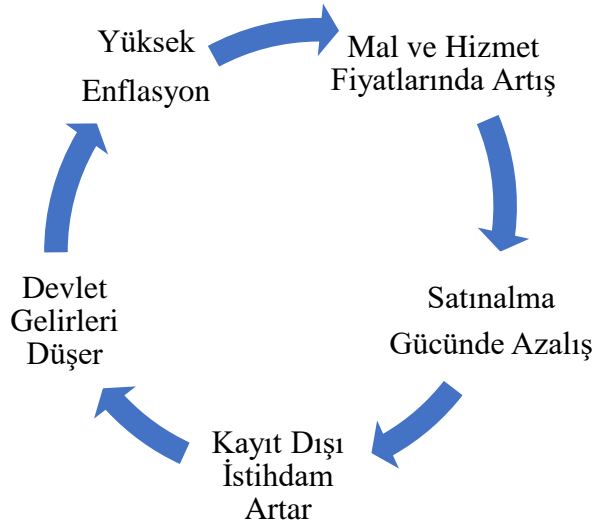
1.2.1. Ekonomik Nedenler

Kayıt dışı istihdamın temel nedenlerinden biri olan ekonomik faktörler, yalnızca işverenler üzerinde değil, aynı zamanda devletin mali yapısı ve bireylerin sosyal güvencelere erişimi üzerinde de önemli etkiler oluşturmaktadır. Ülkemizde yalnızca işverenler değil, çalışanlar da kayıt dışı istihdamın başlıca nedenlerinden biri olarak ekonomik koşulları ön plana çıkarmakta ve bu durumun temel belirleyicisi olarak görmektedir.

- **Enflasyon**

Enflasyon denince ilk aklımıza gelen günlük yaşamımızda çokça kullandığımız mal ve hizmetlerin fiyatlarının yükselmesidir. Fakat mal ve hizmetlerin fiyatları zamanla azabilir ya da artabilir. Enflasyon sadece belirli bir mal ya da hizmetin yalnız başına artması değildir. Enflasyon, fiyatlar genel düzeyinin sürekli olarak artması şeklinde tanımlanır (TCMB 2004). İşletmelerin gelecek endişeleriyle başa çıkmak için yüksek enflasyonun söz konusu olduğu dönemlerde enflasyonun etkisini göz önünde bulundurarak

işverenlerin kayıt dışı istihdama yönelerek sermayelerini korumaya çalışması söz konusu olmaktadır (Yereli, Karadeniz 2004: 12-13).



Şekil 2 : Kayıt Dışı Çalışma ile Enflasyon Döngüsü

Enflasyonun işveren üzerindeki maliyet arttıran etkilerinden biri de sigortalı çalışan ücretlerinde meydana gelen artışla birlikte sigorta primlerinin, gelir vergisinin ve damga vergisinin de artmasıdır (Özcan 2011: 22). Enflasyonun etkisiyle artan ücretler işveren açısından emek maliyetlerinin yükselmesine sebep olacaktır. Bu durum, Şekil 1’de de ifade edildiği gibi karlılığın azalmasına sebep olmakta olup işveren bu durumu telafi etmek amacıyla fiyat arttıracaktır. Diğer yandan emek maliyetlerindeki artışı telafi etmenin bir diğer yolu ise kayıt dışı istihdama yönelmektir. Bu kapsamda işveren çalışanını SGK’ya hiç bildirmeksizin ya da eksik gün ya da düşük kazanç üzerinden bildirim yapmak suretiyle kayıt dışı istihdam edebilecektir. Maliyet artışlarına karşı geliştirilen bu yasal olmayan ve palyatif çözümler kayıt dışı istihdamı artmasına neden olan önemli etkenler arasında yer almaktadır (Şenel 2022: 64).

- **Gelir Dağılımı ve İşsizlik**

Kayıt dışı İstihdamla Mücadele Projesi (KADİM) kapsamında yapılan araştırmalar neticesinde, kayıt dışı istihdamın temel nedenlerinden birinin gelir dağılımındaki adaletsizlikler ve buna dayalı olarak ortaya çıkan yoksulluk olduğu tespit edilmiştir. Sosyoekonomik eşitsizliklerin kişileri kayıt dışı ve sosyal güvencesiz çalışmaya yönlendirdiği değerlendirilmiştir (GİB 2009: 34).

İşsizlik, kayıt dışı istihdama sebep olan ekonomik faktörlerin başında gelmektedir. İşsizlik; bir toplumda çalışma çağında ve iş arzusu içinde olan bireylerin istihdam edilme imkânı bulamama hali olarak ifade edilebilir. Özellikle köyden kente göç ve genç işsizliğin fazla olduğu toplumlarda kayıt dışı istihdam artış gösterebilmektedir. Çünkü yüksek işsizlik oranlarının gözlemlendiği ülkelerde ya da ekonomik

durgunluk dönemlerinde, bireyler iş bulma konusunda yaşadıkları zorluklar nedeniyle asgari ücretin altında ve sosyal güvenceden yoksun koşullarda kayıt dışı çalışmayı kabul etmek zorunda kalabilmektedirler. (Tudela, Launov, Robin 2018: 1-4).

• İşletmelerin Yapısı

Bir işletmenin büyüklüğü hem istihdam ettiği kişi sayısını hem de organizasyon yapısının rekabet koşullarına uyum sağlayabilme durumunu önemli ölçüde etkilemektedir. Küçük ölçekli işletmelerin sosyal güvenlik, çevre ve vergi mevzuatına ilişkin yasal yükümlülükleri uygulama noktasında zorlanmaları, işletmeleri kar elde etme ve rekabet koşullarında varlıklarını sürdürebilmeleri amacıyla kayıt dışı istihdama yöneltmektedir.

Yapılan araştırmalar işletmelerin çalışan sayısı;

- 1-10 arasında ise %50 oranında,
- 11-24 arasında ise %75 oranında,
- 25-49 arasında ise %85 oranında,
- 50-249 arasında ise %95 oranında
- 500 ve üzeri olması durumunda ise %99 oranında kayıtlı istihdama yöneleceklerini ve tercih etme eğilimlerinin çok daha yüksek olduğunu göstermektedir (Karaarslan 2010: 88).

• Sigorta Prim Oranları ve Vergiler

Ülkemizde sosyal güvenlik primleri ve vergiler işverenler tarafından çalışma hayatında işgücü maliyet yükü olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle çalışan maliyetlerinin artması ve vergilerin yüksek olması da kayıt dışılığa neden olan başka bir ekonomik sebeptir.

Ülkemizde asgari ücretin işverene olan toplam maliyetinin, kayıt dışı istihdam üzerindeki etkisi dikkatle ele alınması gereken önemli bir konudur. İşveren üzerindeki asgari ücret kaynaklı mali yüklerin azaltılması durumunda, kayıt dışı istihdam oranlarında düşüş yaşanması olasıdır. 2025 yılı itibarıyla brüt asgari ücret 26.005,50 TL olarak belirlenmiştir. Bu brüt tutar üzerinden yasal kesintiler kapsamında gelir vergisi, damga vergisi ve sigorta primleri düşülerek çalışana ödenen net ücret hesaplanmaktadır. İşverenin asgari ücret prim oranları toplamı %22,5'tir. Bunlar; %11 uzun vadeli sigorta kolları, %2 kısa vadeli sigorta kolları, %7,5 genel sağlık sigortası ve %2 işsizlik sigortası payıdır. Her ay belirli şartları yerine getiren ve primlerini düzenli ödeyen işverenler için %5 indirim uygulanmaktadır. Aşağıda sunulan Tablo 1'de, Türkiye'de 2025 yılı için geçerli olan asgari ücretin işverene toplam maliyeti ayrıntılı biçimde gösterilmektedir. Bu verilere göre, brüt 26.005,50 TL üzerinden yapılan yasal kesintiler sonucunda çalışana ödenen net asgari ücret 22.104,67 TL olarak hesaplanmaktadır. Aynı zamanda,

asgari ücretli bir çalışanın işverene toplam maliyeti, sigorta primleri ve diğer yükümlülükler dâhil olmak üzere 30.621,48 TL'ye ulaşmaktadır.

Tablo 1 : 2025 Yılı Asgari Ücret (01.01.2025-31.12.2025)

BRÜT ASGARİ ÜCRET	26.005,50 TL
SGK İŞÇİ PRİMİ %14	3.640,77 TL
İŞSİZLİK SİGORTASI İŞÇİ PRİMİ %1	260,06 TL
KESİNTİLER TOPLAMI	3.900,83 TL
NET ASGARİ ÜCRET	22.104,67 TL
İŞVERENE MALİYETİ (TL/AY)	
ASGARİ ÜCRET	26.005,50 TL
SGK PRİMİ %15.75 (İŞVEREN PAYI) ¹	4.095,87 TL
İŞVEREN İŞSİZLİK SİGORTA PRİMİ %2	520,11 TL
İŞVERENE TOPLAM MALİYET	30.621,48 TL

Kaynak: ÇSGB, 2025

Kayıt dışı istihdamın temel nedenlerinden biri olarak gösterilen yüksek vergi ve prim oranları, işverenler açısından işçilik maliyetlerini artırmakta ve bu mali yük, kayıt dışı istihdama yönelimi teşvik edebilmektedir. Öte yandan, kayıt dışı istihdamın yaygınlaşması, devletin sosyal güvenlik ve vergi gelirlerinde kayba yol açmakta; bu kaybı telafi etme amacıyla vergi ve prim oranlarının yüksek tutulması gibi bir kısır döngünün oluşmasına neden olabilmektedir. (Balci İzgi 2008/1:97)

1.2.2. İdari ve Hukuki Yapıdan Kaynaklı Nedenler

Kayıt dışı istihdamın ortaya çıkmasında yasal mevzuattaki düzenlemeler ve kamunun yapısı da etkili olmaktadır. Kamu otoritelerinin uyguladıkları düzenleyici, denetleyici, mali ve idari politikalar kayıt dışı istihdam ile yakından ilişkilidir. Çalışma ve iş hayatında bürokratik işlemlerin fazlalığı, kamu kurumları arasındaki iş birliği ve koordinasyon eksiklikleri, sigorta primleri ve vergilere ilişkin af ve borçlanma yapılandırmaları, denetim ile ilgili sorunlardan dolayı kayıt dışılık ile etkili ve etkin mücadele edilememekle birlikte kayıt dışı istihdam artmaktadır.

¹ 5510 sayılı Kanununun 81. maddesinin (ı) bendine göre, bentde belirtilen şartları sağlayan işverenlere, SGK primi işveren payında 5 puanlık indirim (imalat sektöründe faaliyet gösteren işverenler hariç 4 puanlık indirim) öngörülmüştür. Hesaplamalar 5 puanlık orana göre yapılmıştır. Gerekli şartları sağlamayan işverenler için, SGK primi işveren payı % 20,75'dir. 02.08.2024 tarihli ve 32620 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7524 sayılı "Vergi Kanunları İle Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" un 28. maddesiyle; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 81. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendinde yapılan değişiklikle, kısa vadeli sigorta kolları (iş kazası ve meslek hastalıkları, hastalık ve analık) primi oranı %2'den %2,25'e yükseltilmiştir.

- **Kurumlar Arası Koordinasyon Eksikliği ve Bürokrasi**

Gelişmekte olan ülkelerde, mevzuatın karmaşıklığı ve kamu kurumlarındaki ağır işleyen bürokratik yapı, kayıtlı faaliyet yürütmenin maliyetini artırmakta; bu durum, işverenler açısından kayıt dışı istihdamı daha cazip ve tercih edilebilir bir seçenek hâline getirmektedir. Ekonomide çok fazla kural ve düzenlemenin bulunduğu ve bürokrasinin hantallığı nedeniyle bu kurallara uyumun ağır bürokrasi nedeniyle zor olan ülkelerde kayıt dışılık diğer ülkelere göre daha fazla gelişmektedir (TÜSİAD 2006: 85).

Ülkelerdeki hukuki düzenlemelerin ve mevzuatların düzenlemelerin uygulanmasını sağlayan kurumların iş birliği içinde çalışmaları ve etkili denetimler yapmaları kayıt dışılığın azalmasında önemli bir rol oynamaktadır. Vergi daireleri, SGK, diğer kamu kurum ve kuruluşları iş birliği içerisinde denetim sağlayarak kayıt dışı istihdamı azaltabilmektedirler.

Son zamanlarda kamu kurum ve kuruluşlarının birbirlerinin veri tabanlarına erişim sağlayabilmesine yönelik çalışmalarda ortak çalışma ve iş birliğinde yaşanan sorunlar azaltılmıştır. Ancak bu önlemler kayıt dışı istihdamın azaltılması konusunda yeterli olmamaktadır.

- **Denetim ve Cezaların Yetersiz Olması**

Kayıt dışı istihdamın artmasında ve ortaya çıkmasında en önemli etkenlerden biri de etkili denetimlerin yetersiz olması ve ceza sisteminin etkin bir şekilde gerçekleştirilememesidir. Bu durum kayıt dışı istihdamın yaygınlaşmasına ve kontrolsüz bir şekilde devam etmesine neden olmaktadır.

Kayıt dışı çalışma ile ilgili denetim yetkisi, mevzuat kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) verilmiştir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 59. maddesinde bu yetki, "Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin işlemlerin denetimi, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları eliyle yürütülür" ifadesiyle açıkça tanımlanmıştır. (5510 sayılı Kanun).

Ülkemizde kayıt dışı istihdamı azaltması için kurulan denetim sistemin başarısında denetim elemanın sayısı, objektif davranma yetenekleri ve uzmanlıkları önemli bir rol oynamaktadır. Bu sistemdeki denetim elemanının sayısı arttıkça etkinlik de artar böylelikle daha fazla kaynağın kontrol edilmesi mümkün olur. Ayrıca, denetçilerin objektif davranma yetisi, adil ve tarafsız bir şekilde işleyen bir denetim sürecini sağlar. Bununla birlikte, denetim personelinin konusunda uzman olması, daha etkili ve verimli denetimlerin yapılmasını sağlar çünkü alanlarında derinlemesine bilgi sahibi olmalarıyla eksiklikleri daha iyi tespit edebilirler. Dolayısıyla, denetim sisteminin etkinliği, denetim personelinin sayısı, objektiflikleri ve uzmanlıklarıyla doğru orantılıdır (Güloğlu, Korkmaz, Kip 2003: 86).

- **Borçlanma ve Af Yasalarındaki Düzenlemeler**

Umdu (2010) tarafından hazırlanan çalışmada; kayıt dışı istihdamla mücadelede başvurulan en etkili politika araçlarından biri teşvik mekanizmalarından bahsedilmektedir. Devletler, bu teşvikler aracılığıyla hem kayıt dışı faaliyetlerin azaltılmasını hem de kayıtlı iş gücü piyasasının genişletilmesini hedeflemektedir. Uygulanan teşviklerin temelinde, işverenin üzerindeki mali yüklerin hafifletilmesi yoluyla istihdamın cazip hale getirilmesi fikri yer almaktadır. Bu kapsamda sunulan destekler çoğunlukla sosyal güvenlik prim teşvikleri şeklinde olup, işverenin ödemesi gereken sigorta primi işveren hisselerinin bir kısmı ya da tamamı Hazine veya İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanmaktadır. Böylece işverenler kayıtlı istihdam sağlamaya yönlendirilmekte, aynı zamanda iş gücü piyasasında maliyet kaynaklı kayıt dışılık eğilimlerinin önüne geçilmeye çalışılmaktadır (Çelik 2021:17).

Çalışma hayatında yer alan sigortalılar, kendi isteğiyle veya iradesi dışında askerlik, aylıksız izin, yurt dışı çalışmaları, avukatlık stajı, grev, lokavt, kısmi süreli çalışma vb. gibi nedenlerle çalışmadıkları dönemlerde sigorta primleri ödenemediğinden sosyal yardımlardan yararlanamamaya veya mevcut yardımların kesilmesine yol açabilir (Sözer 2013: 441). Hizmet borçlanması düzenlemesi ise, bu sürelerin kanuni çerçevede sigortalının belirlediği tutarlar üzerinden, talep ve ödeme şartıyla hizmet süresi olarak kazanılmasına imkan tanımaktadır.

Af yasaları, ödenmemiş prim, vergi ve idari para cezalarının tahsil edilmesini sağlamak ve kayıt dışı çalışanlarını sisteme dahil ederek kamu bütçesine ek kaynak yaratmak amacıyla uygulanmaktadır (Kargı 2011: 101-115). Sık sık çıkarılan aflar, vergi adaletini zedeleyerek vergi kaçırımı teşvik etmekte, işverenlerde sürekli bir af beklentisi oluşturmaktadır. Vergisini zamanında ödeyenlerin haksızlığa uğradığını düşünmesine neden olarak vergi tahsilatını azaltmakta ve kayıt dışılığı özendirir (Kalaycı, Kalan 2017: 29).

1.2.3. Sosyal Nedenler

Kayıt dışı istihdamın en önemli nedenlerinden bir diğeri ise sosyal nedenlerdir ve ülkelerin sosyal yapısına göre çeşitlilik göstermektedir.

- **Göç ve Nüfus Artışından Kaynaklı Nedenler**

Hızlı nüfus artışı beraberinde istihdam ve işgücü artışını da getirmektedir. Ancak ekonomilerde istihdamın nüfus artışıyla uyumlu bir şekilde genişlememesi sonucu işsizlik ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan işsizlik oranları bireyleri sosyal sigortadan yoksun daha düşük ücretli kayıt dışı sektörlerde çalışmaya itmektedir. (Güloğlu, 2005:9) Farklı nedenlerle bir ülkeden başka bir ülkeye göç edenlerin, yasal çalışma izinlerinin bulunmaması durumunda, buldukları ülkede yasa dışı yollarla çalışmaları

söz konusu olabilmektedir. Bu durum doğrudan kayıt dışı istihdamın artmasına neden olur. Özellikle savaş, kıtlık gibi zorlayıcı nedenlerle göç etmek zorunda kalan bireyler, yeni geldikleri ülkelerde yaşamlarını sürdürebilmek adına her türlü işi kabul etmeye istekli olmaları nedeniyle işverenler açısından düşük maliyetli işgücü olarak görülmekte; bu durum da kayıt dışı istihdamın yaygınlaşmasına katkı sağlamaktadır (Tosun, 2019: 25). Genellikle kırsal bölgelerden şehirlere göç edenlerin eğitim düzeyi, becerisi ve yetenekleri sınırlı olması nedeniyle göç edenler genellikle sektörde kayıtlı olarak iş bulmakta zorlanır ve kayıt dışı çalışma seçeneğini değerlendirebilmektedir. (Güloğlu, Korkmaz, Kip 2003: 67).

Hem iç göç hem de dış göç kayıt dışı istihdamın artmasına neden olmaktadır. Göçmenler genellikle kendi ülkelerinden refah seviyesi daha yüksek olan ülkelerin nimetlerinden yararlanmak adına tercihlerini özellikle gelişmiş ülkelere yana kullanmaktadırlar. Fakat göçmenler sıkça göç ettikleri ülkelerin mevzuatları ve göç politikalarından kaynaklı olarak resmi olarak çalışma izni almakta zorlanabilirler ve kayıtlı çalışma imkanı bulamayıp kayıt dışı sektörlerde yenebilmektedirler (Porto, Elia 2011: 3). Göçmenlerin gittikleri ülkelerdeki mevzuatsal ve yasal düzenlemelerden kaynaklanan bu zorluklar o ülkelerdeki kayıt dışılığı genellikle arttırmaktadır.

- **İşgücünün Eğitim Düzeyi**

Bireylerin düşük niteliklere sahip olmaları ve eğitim seviyelerinin yetersiz kalması kayıt dışı çalışmanın bir diğer önemli sebebidir. Genellikle bireyler kayıtlı istihdamın kendilerine ve bakmakla yükümlü oldukları kişilere sağlayacağı avantajların farkında değildirler. Sosyal güvence kapsamında bulunmanın sunduğu faydaları ve olumsuz durumlarla karşılaştıklarında muhatap alıp başvurabilecekleri yardım kaynaklarını bilmemektedirler (Kamalıoğlu 2014: 38).

Oysaki eğitim seviyesinin yüksek olması kayıtlı işlerde çalışma olasılığını arttıran faktörlerin başında gelmektedir. Eğitim düzeyi ile kayıtlı istihdam arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Kişilerin eğitim düzeyleri yükseldikçe hem bilinç düzeyleri hem de kayıtlı ve işlerde istihdam edilme olasılıklarını arttırmaktadır. Diğer bir deyişle, eğitim düzeyi arttıkça, kayıt dışı işlerde çalışma ihtimali azalır (Pfau-Effinger 2017: 396).

- **Çalışma Hayatındaki Dönüşüm**

Erdut (1999) tarafından yürütülen çalışmada, dünyadaki iş ve çalışma hayatında küreselleşmesinin yaygın etkisiyle birlikte çalışma ilişkilerindeki değişimin ülkemizi etkilememesini beklemek gerçekçi değildir demiştir. Özellikle geçici ya da kısa süreli çalışma ile evlerin işyeri olarak kullanımının tercih edilmesi, fason ve taşeron çalışma yöntemleri çalışma ilişkilerindeki değişimlerin açık bir göstergesidir. Teknolojik gelişmelerin etkisiyle birlikte çalışma biçimlerinde yaşanan dönüşüm, işgücü piyasasında

yeni dinamikler ortaya çıkarmış ve bu değişime uyum sürecinde kayıt dışı istihdamın artmasına zemin hazırlamıştır. Ekin (1995) tarafından hazırlanan çalışmada, çalışma ilişkilerindeki değişimlerle yaygınlaşan fason üretim çalışması işverene maliyet avantajı sağlayarak kayıt dışı istihdamı teşvik eden yapısal özelliklere sahiptir denilmektedir. Bunun yanı sıra bu çalışma sisteminde çoğunlukla düşük gelirli çalışanlar, düşük ücretlerle korunma sağlamak yerine kayıt dışı ek geliri tercih etmektedirler (Özkaraman 2019: 21). Kayıt dışı istihdama sebep olan taşeron çalışma ilişkilerinin kanuni ve yasal zeminde, özellikle işin doğası gereği ve teknolojik gereklilikler gibi uzmanlık gerektiren koşullar ön planda gösterilmektedir. Alt işverenlik kapsamında çalışanların yasal korumalarının dışında bırakılması ve bu durumun ayrımcılık olarak görülmesi de kayıt dışı istihdamı teşvik eden bir etken olarak görülmektedir (Şenbaş 2006: 81).

1.3. Kayıt Dışı İstihdamın Sonuçları

Kayıt dışı istihdam genellikle olumsuz bir algıya sahip olmasına rağmen sosyal hayat ve ekonomiyi çeşitli şekillerde olumlu ve olumsuz etkileyen karmaşık bir olgudur. Kayıt dışı çalışan kişiler genellikle kısa vadeli bir çözüm olarak işsizlik ve yoksullukla başa çıkmaya çalışmaktadırlar. Ancak emeklerinin sömürülmesine ve haklarının ihlal edilmesine katlanmaktadırlar. Kayıt dışı istihdamın sınırlı sayıda olumlu sonucuna karşılık olumsuz etkileri oldukça fazladır.

1.3.1. Kayıt Dışı İstihdamın Olumlu Sonuçları

Kayıt dışı istihdamın genellikle olumsuz algılarla ilişkilendirilmesine rağmen, kısa vadede bazı olumlu sonuçlar doğurabileceği belirtilmektedir. Dünya Bankası (WB) raporlarına göre, kayıt dışı ekonomi geçici dahi olsa yoksulluğun azaltılmasına katkı sağlayabilmektedir. Ancak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), özellikle gelişmekte olan ülkelerin kalkınma politikalarına değinirken kayıt dışı sektörün önemine vurgu yapmaktadır (ILO 2024).

Kayıt dışı istihdamın öncelikli olumlu etkisi, ek istihdam imkanı sunmasıdır. Bu durum işsiz kişilerin iş bulma şansını artırarak işsizlik oranlarının azalmasına katkı sağlar. Kayıt dışı çalışanlar genellikle düşük eğitim seviyesine sahip oldukları ve genellikle emek yoğun sektörlerde faaliyet gösterdikleri için başka iş olanaklarından yoksun olabilmektedirler. Dolayısıyla kayıt dışı istihdam bu kişiler için kısa vadede bir çözüm sunmaktadır. Buna ek olarak, kayıt dışı sektöre girişin kayıtlı sektöre kıyasla daha kolay, hızlı ve bürokratik açıdan zahmetsiz olması, işsizlik riskiyle karşı karşıya kalan bireyler açısından bu alanı cazip hâle getirmekte ve böylece kayıt dışı istihdamın sürekliliğini destekleyen bir yapı oluşturmaktadır. (Günther, Launov 2012: 95).

Kayıt dışı istihdamın, her ne kadar uzun vadede yapısal sorunlara yol açsa da, kısa vadede hem işveren hem de çalışan açısından bazı finansal avantajlar sunduğu görülmektedir. Düzenli geliri olmayan

bireyler için kayıt dışı sektör, geçici de olsa bir gelir kaynağı sağlayarak ekonomik hayata katılım imkânı sunmaktadır. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işsizlik oranlarının artmasıyla birlikte, birçok kişi sosyal güvenlikten yoksun olsa da geçimlerini sürdürebilmek adına kayıt dışı istihdama yönelmektedir. Ancak bu durum, sistem dışı istihdam biçimlerinin normalleşmesine ve kalıcı hâle gelmesine zemin hazırlayabilmektedir. Ayrıca sigortalı bir işte çalışmasına rağmen geliri yetersiz olan bireyler kayıt dışı sektörde ek gelir elde edebilmektedirler. Hanede sigortalı bir eşin bulunması çoğunlukla kadınların kayıt dışı istihdam edilmesini teşvik etmektedir böylece aile ekonomisine katkıda bulunabilmektedirler (Çelik 2021:10).

Her ne kadar kayıt dışı çalıştırma yasalara aykırı ve usulsüz bir uygulama olsa da bazı işverenler açısından kısa vadeli mali avantajlar sağlayabilmektedir. Bu durum, vergi, sosyal güvenlik primleri ve diğer yasal yükümlülüklerden kaçınılması yoluyla işverenin toplam işçilik maliyetlerini düşürmekte ve dolayısıyla finansal kazanç elde etmesine olanak tanımaktadır. Kayıt dışı istihdam bilhassa küçük ölçekli işletme sahiplerinin fon biriktirmelerine imkan tanımaktadır. Bu fonlar haksız kazanç olmasına rağmen girişimci ruha sahip işletmecilerin kaynaklara erişimini ve işletmelerini büyütmelerine avantaj sağlamaktadır (Güloğlu vd. 2003: 57). Kayıt dışı istihdam yoluyla maliyetlerini azaltan işverenler, kısa vadede elde ettikleri avantajlar sayesinde benzer faaliyet gösteren kayıtlı işletmelere kıyasla rekabet ortamında daha güçlü bir konuma gelebilmekte ve piyasa koşullarında varlıklarını sürdürme olasılıklarını artırabilmektedir. (Vasta 2004:3).

Kayıt dışı istihdamın bir diğer olumlu olarak değerlendirilebilecek etkisi ise, doğrudan değil, daha çok dolaylı yollarla ortaya çıkan sonuçlar üzerinden gözlemlenmektedir. Kayıt dışı olarak gelir elde eden bireyler ile bu kişileri istihdam eden işverenler, üretim ve tüketim yoluyla ekonomik döngüye dâhil olmakta ve dolaylı yoldan da olsa piyasa faaliyetlerine katkı sunabilmektedirler. Bu yollarla elde edilen fonlar, ekonomide canlılık ve verimlilik sağlayabilmektedirler (Aydemir 1995: 95).

1.3.2. Kayıt Dışı İstihdamın Olumsuz Sonuçları

Bir ülkede idari, ekonomik ve sosyal faktörler gibi çeşitli sebeplerle ortaya çıkan kayıt dışı istihdam, sınırlı sayıda olumlu etkilerinin yanı sıra çeşitli niteliklerde olumsuz sonuçlara yol açmaktadır.

Kayıt dışı istihdam birçok olumsuz sonuca yol açtığı için hem akademik araştırmaların hem de idari çalışmaların odak noktasında bulunmaktadır. Sosyal politikalar açısından önemli bir sorun olarak kabul edilen kayıt dışı istihdam, akademik olarak da sıkça incelenen bir konudur. Özellikle ücret eksikliği ve yetersizliği, toplumsal bozulma, vergi gelirlerinin azaltılması ve sosyal güvenlik zayıflığı gibi etkileriyle ilgili politik ve akademik çözüm yolları aranmaktadır (Thomas, Thomas, 1994:486-488).

Kayıt dışı istihdamın olumsuz etkileri arasında vergi adaletinin bozulması ve vergi gelirlerini azaltması öne çıkmaktadır. Kayıt dışı istihdam eden işverenler, ödenmesi gereken vergilerden ve sigorta primlerinden kaçarak kamu gelir kaynaklarının azalmasına sebebiyet vermektedir. Kamu gelirlerinin azalmasıyla birlikte devlet, belirli kamu hizmetlerin sağlanmasında sıkıntılar yaşayabilir. Bununla birlikte, gerekli sosyal güvenlikle ilgili yükümlülüklerini yerine getiren işverenler kayıt dışı çalıştıran işverenlere karşı haksız rekabete neden olmaktadır. Düzenli olarak vergilerini ödeyen işverenler için vergi adaleti bozulur. Bu durum ile birlikte kişilerde vergiye karşı direnç görülebilir (Çelik 2021:10).

Kayıt dışı istihdamın bir diğer önemli olumsuz sonucu ise, kaynak dağılımını olumsuz etkilemesi ve haksız rekabete yol açmasıdır (Güloğlu, Korkmaz, Kip 2003:59). Haksız rekabetin piyasada artmasıyla, bazı sektörlerde üretim azalabilir. Piyasadaki üretimde dalgalanmalar görülebilir. Kayıt dışı sektörde yaşanan bu ve benzeri sorunlar, ekonomik verilerin tam olarak doğru bir şekilde elde edilmesini engeller ve ekonomik politikaların etkin bir şekilde belirlenmesini zorlaştırır. Doğru istatistiksel verilerin elde edilememesi nedeni ile yanlış tespitler yapılabilir ve etkili ve verimli olmayan politikalar uygulanabilir.

Kayıt dışı istihdam edilenler açısından olumsuz etkiler değerlendirildiğinde, özellikle çocuk işçilerin sayısının artışı dikkat çekmektedir. Çocukların bir kısmının eğitim hakkından mahrum kalmasına neden olmaktadır ve aslında kayıt dışı istihdamın eğitimle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Erken yaşta iş hayatına atılan çocuklar, eğitimin sağlayacağı becerilerden ve niteliklerden eksik kalır. Bu durum sonuç olarak kayıt dışı istihdam edilen çocukların gelecekte yüksek gelirli işlerde çalışma şansını azaltmaktadır ve bu da çocuk işçiliğinin yoksulluğu yeniden üreten bir sistem olduğunu ortaya koymaktadır (Tunçcan 2000: 257).

Sosyal Güvenlik Kurumu, sosyal devletin en önemli kurumlarından biridir ve ülke içinde sosyal eşitliği savunan ve gelir dağılımındaki adaleti sağlama amacı güden bir kurumdur. Kayıt dışı istihdamın en büyük etkilerinden biri de işverenlerin yasa dışı yollarla rekabet avantajı elde etmesi, devletten vergi kaçırmaları ve bunun sonucunda sosyal güvenlik sisteminin zarar görmesidir. Ülkede zengin ya da fakir ayırt etmeksizin herkesin refah içinde yaşamasını hedefleyen sosyal güvenlik sisteminin zarar görmesi, gelir adaletinin bozulmasına, haksız kazancın artmasına ve yasadışı çalışmanın yaygınlaşmasına yol açacak pek çok olumsuzluğu beraberinde getirecektir.

Kayıt dışı istihdamın olumsuz sonuçları; devlet, işveren ve çalışan olarak farklı açılardan şöyle değerlendirilebilir:

Devlet açısından;

- Sosyal güvenlik yükleri gelecek nesillere devredilir ve sistemden elde edilen faydalar azalır.
- Prim ve vergi kayıpları nedeniyle sosyal güvenlik sistemi ve devlet bütçesinde açıklar meydana gelir.

- Sosyal güvenlik sistemi bozulur ve finansal sıkıntılar ortaya çıkar.
- Gelir elde edemeyen bireylere yapılan primsiz ödemeler artar.

İşverenler;

- Kayıtlı sektörle haksız rekabete girerek adaleti bozarlar.
- Çalışanların sosyal güvenlik risklerinden dolayı verimsiz çalışma koşullarıyla karşılaşır.

Çalışanlar;

- Kısa vadeli sigorta kollarının sağladığı haklardan yararlanamazlar.
- Uzun vadeli sigorta kollarının sağladığı haklardan yararlanamazlar.
- Toplumsal hayat içerisinde sabit ve belirli gelirleri olmadığı için sorun yaşarlar.

Kayıt dışı istihdamın yol açtığı tüm bu negatif ve olumsuz etkiler, sorunun gerçek boyutunun doğru bir şekilde belirlenmesi ve bu konuda etkili bir mücadele politikasının belirlenmesinin ne kadar kritik olduğunu göstermektedir (SGK 2024).

1.4. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu

Gelişmekte olan ülkelerde özellikle kayıt dışı istihdam toplam istihdam içerisinde dikkate değer bir orana sahiptir. Bu ülkelerde yaşanan hızlı kentleşme, artan göç hareketleri ve nüfusun artmasıyla birlikte demografik yapı değişmekte olup bu değişim yoksulluğun derinleşmesine ve yeni yoksulluk biçimlerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (İpek 2014:167).

Kayıt dışı istihdam olgusu uzun yıllardır varlığını sürdürmekle birlikte, bu konunun sistematik biçimde ele alınarak bilimsel araştırmalara konu edilmesi ve toplumsal bir sorun olarak gündeme taşınması, esas itibarıyla 1980’li yıllardan sonra ivme kazanmıştır (Daştan, Mola 2020:795-796).

2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Türkiye’nin kayıt dışı istihdamla mücadelesinde temel yasal düzenlemelerden biri olarak öne çıkmaktadır. Söz konusu kanun sonrasında yürütülen ve hayata geçirilen projeler, hükümet programları, uluslararası kuruluşlarca desteklenen ve finanse edilen çalışmalar da gözle görünür bir şekilde artış yaşanmıştır. Bu gelişmeler kayıt dışı istihdamla mücadelede Türkiye’de yeni bir sürecin başladığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle ülkedeki kayıt dışı istihdamın kapsamı ve boyutu 2008 yılı ve sonrası dönemler baz alınarak değerlendirilecektir. Bu bölümde Türkiye’de kayıt dışı istihdamın boyutuna odaklanılarak; yıllar itibarıyla kayıt dışılık oranları, sektörel bazda kayıt dışılık oranları ve kayıt dışılığın yoğun olduğu gruplar hakkında bilgiler verilecektir.

1.4.1. Yıllar İtibariyle Kayıt Dışı İstihdam Oranı

Sosyal güvenlik sistemlerinin yetersiz ya da kapsayıcılığının yetersiz olduğu ülkelerde işsiz kişilerin sıkça başvurduğu ve kolay ulaşılabilir bir geçim kaynağı olması ile öne çıkmaktadır. Her dönemde varlığını sürdüren kayıt dışı istihdam zaman içerisinde çeşitli faktörlere bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bu bağlamda, ülkenin demografik yapısı ve işgücü yapısı kayıt dışı istihdamın yaygınlığı ve boyutunu analiz etmede belirleyici bir öneme sahiptir (Güloğlu, Korkmaz, Kip 2003: 60). 2008-2021 dönemine ait kayıt dışı istihdam oranları SGK'nın resmi internet sitesinden alınmış olup sektör bazında yıllara göre Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Yıllar İtibariyle Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)

YIL	TARIM	TARIM DIŞI	SANAYİ	HİZMET	İNŞAAT	GENEL
2008	87,84	29,76	31,61	28,77	-	43,5
2009	85,84	30,08	33,43	28,4	-	43,84
2010	85,47	29,06	32,68	27,11	-	43,25
2011	83,85	27,76	31,5	25,71	-	42,05
2012	83,61	24,51	27,89	22,73	-	39,02
2013	83,28	22,4	25,23	20,9	-	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	20,2	20,35	35,76	33,49
2017	83,33	22,1	20,03	20,95	35,8	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	19,3	16,46	18,76	34,72	30,59
2021	84,56	17,49	14,16	17,16	31,95	29
2022	79,0	16,5	-	-	-	-
2023	80,7	16,4	-	-	-	-
2024	82,2	17,0	-	-	-	-

Kaynak: SGK verileri (SGK, 2025a)

Tablo 2'den görüldüğü üzere, kayıt dışı istihdam oranı genel olarak azalan bir eğilim göstermektedir. Ancak, bu oranların yalnızca erişebilen ve kayıt altına alınabilen veriler ile sınırlı olduğunu belirtmek gerekir. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, kayıt dışı istihdamın boyutunun açıklanan verilerin üzerinde olabileceği dikkate alınmalıdır.

İlgili veriler değerlendirildiğinde, kayıt dışı istihdamın en yoğun biçimde tarım sektöründe görüldüğü anlaşılmaktadır. Bu durumun temelinde, tarım alanında çalışan bireylerin büyük ölçüde 4/1-b kapsamında sigortalı olanlar ile ücretsiz aile işçisi statüsünde yer almaları yatmaktadır. 2008 yılında tarım sektöründeki kayıt dışı istihdam oranı %87,84 olarak gerçekleşmiş; bu oran izleyen yıllarda düşüş eğilimi göstermiş ve 2015 yılında %81,16 ile en düşük seviyesine ulaşmıştır. 2015 ile 2021 yılları arasında ise yer yer azalma ve artışlar görülmüştür. 2022, 2023 ve 2024 yılları incelendiğinde TÜİK

tarafından yayınlanan “İş gücü İstatistikleri” raporlarından elde edilen bilgilerden sadece tarım ve tarım dışı sektörlerin kayıt dışı istihdam oranları incelenmiş olup 2024 yılına bakıldığında 2022 yılına göre artışlar gözlemlenmiştir. (TÜİK 2025a).

Tarım sektörünün yanı sıra inşaat ve hizmet sektörleri de kayıt dışı istihdamın yoğun olarak görüldüğü sektörler arasındadır. İnşaat sektöründe çalışan çoğu işçi, işverenleri tarafından kayıtlı istihdama dahil edilmemekte ve bu durum söz konusu işçilerin sosyal güvenlik başta olmak üzere birçok haktan mahrum kalmasına neden olmaktadır. İnşaat sektöründe taşeron işçilik yaygın olmakla birlikte iş kazası oranlarının yüksek olması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin en üst düzeyde uygulanması gereken alanlardan biridir. İnşaat sektöründe 2014-2020 yılları arasında kayıt dışı istihdam oranı %34-%37 arasında seyrettiği görülmüş olup 2021 yılında ise %31,95 olarak en düşük seviyesinde ölçüldüğü tespit edilmiştir. Benzer şekilde, hizmet sektörüne bağlı otel, restoran ve kafe vb. işletmelerde çalışan işçilerin de bir kısmı kayıt dışı olarak çalıştırılmaktadır. Hizmet sektöründe 2008 yılında %28,77 olan oran 2021 yılına gelindiğinde %17,16'lara kadar gerilediği görülmüştür. Sanayi sektörü, diğer sektörlerle karşılaştırıldığında daha olumlu bir tablo sergilemekte olup, 2008 yılında %31,61 olan kayıt dışı istihdam oranı, 2021 yılı itibarıyla %14,16'ya kadar düşmüştür. Genel toplamda ise kayıt dışı istihdam oranı 2008 yılında %43,5 seviyesindeyken, 2021 yılında bu oran %29'a gerilemiştir.

1.4.2. Kayıt Dışı İstihdamın Cinsiyetlere Göre Dağılımı

Ülkemizde kayıt dışı istihdam incelendiğinde, kadınların oranının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Küreselleşmenin etkisiyle birlikte kadınların işgücüne katılımı ve kayıt dışı alanlarda çalışma oranları erkeklere göre daha hızlı şekilde artış göstermektedir. Kadınların kayıt dışı çalışma çalışmalarının en önemli nedeni gelir düzeyinin düşüklüğü olduğu söylenebilir. Kadınların gelir elde etme gereksinimleri, sınırlı iş olanakları ve düzenli olmasa da bir kazanca ihtiyaç duymaları nedeniyle her geçen gün daha fazla kadının kayıt dışı çalışmasına yol açmaktadır (Erdut 2005: 33). Tablo 3'te 2008 yılından 2021 yılına kadar SGK tarafından yayınlanmış olan cinsiyete göre kayıt dışı istihdam oranları verilmiştir.

Tablo 3: Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)

YILLAR	KADIN	ERKEK	TOPLAM
2008	58,45	38,15	43,50
2009	58,35	38,31	43,84
2010	58,49	37,2	43,25
2011	57,79	35,65	42,05
2012	54,17	32,7	39,02
2013	52	30,22	36,75
2014	48,44	29,29	34,97
2015	46,05	28,15	33,57
2016	44,26	28,75	33,57
2017	44,56	29,22	33,97
2018	42,15	29,45	33,42
2019	42,18	30,95	34,52
2020	37,11	27,57	30,59
2021	35,86	25,90	29,00
2022	32,1	22,8	25,8
2023	30,8	22,8	25,4
2024	32,4	23,2	26,3

Kaynak: SGK verileri (SGK,2025a)

TÜİK ve SGK resmi internet sitelerinden yapılan incelemeler ve araştırmalar neticesinde 2022, 2023 ve 2024 yılları kayıt dışı istihdam oranları TÜİK tarafından yayınlanan “İşgücü İstatistikleri, 1. Çeyrek: Ocak-Mart, 2022” ve “İşgücü İstatistikleri, IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2024” raporlarında “istihdam edilenlerin sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık durumu” başlıklı tablosundan elde edilen bilgiler doğrultusunda değerlendirilmiştir. 2022 yılı kayıt dışı istihdam oranı %25,8 olarak belirtilmiş olup erkeklerin kayıt dışı istihdam oranı %22,8 ve kadınların kayıt dışı istihdam oranı ise %32,1 olarak belirtilmiştir. 2023 yılı kayıt dışı istihdam oranları düşüş eğilimi gösterse de 2024 yılında kayıt dışı istihdam oranı %26,3 olarak belirtilmiş olup kadınların kayıt dışı istihdam oranı %32,4 iken erkeklerin kayıt dışı istihdam oranı ise %23,2 olarak belirtilmiştir. (TÜİK 2025d).

ÇSGB tarafından hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) kapsamında, kadınların işgücüne katılımı 2023 yılına kadar %41’e çıkarılması ve kayıt dışılık oranının %30’a düşmesi hedeflenmiştir (Toksöz, Memiş 2020: 86). Ancak 2021 yılı sonu verilerine göre Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı %32,81 iken kayıt dışı çalışan kadınların istihdam içindeki oranı ise %35,8 olarak gerçekleşmiştir. Dünya Ekonomik Forumu’nun 2022 yılına ait Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Raporu’na göre, Türkiye kadınların işgücüne katılım oranı bakımından 146 ülkede 132. sırada bulunmaktadır (Kaygusuz vd. 2023:3).

1.4.3. Kayıt Dışı İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı

Işın vd. (2009) çalışması incelendiğinde, ülkemizde kayıt dışı istihdam oranının en yoğun olduğu alan tarım sektörü olduğu belirtilmiştir. Söz konusu alanda çalışan işçilerin büyük bir çoğunluğu herhangi bir sosyal güvenceye sahip olmaksızın çalışmaktadır. Tarım sektöründe çalışan kişilerin sigortalılığının isteğe bağlı olması nedeniyle bu sektörde kayıt dışılığın yaygınlaşmasına neden olmuştur. Ancak bazı özel şirketler ve kamu kurumları süresiz ya da devamlı istihdam edilen tarım işçilerine sigortalılık sağlamaktadır (Çelik 2021:22). Tarım sektöründe kayıt dışılığın yaygın olması, bu alandan ayrılarak sanayi ve hizmet sektörlerine yönelen işgücünün bu yeni alanlarda da kayıt dışı istihdama dahil olmasıyla daha da karmaşık bir hâl almaktadır. Türkiye’de kayıt dışı istihdam sorununu besleyen iki özgün temel etken ise, iç göç olgusu ve tarımsal faaliyetleri bırakarak diğer sektörlerle yönelen işgücüdür. (San 2009: 449).

Tablo 4: Faaliyet Kollarına Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)

İktisadi Faaliyet Kodu (18'li Grup)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	82,27	81,16	82,09	83,33	82,73	86,62	83,46	84,56
Madencilik ve taş ocakçılığı	6,72	5,93	4,03	4,35	4,64	4,84	4,51	2,72
İmalat Sanayi	20,15	18,85	19,9	19,6	20,26	19,97	16,11	13,46
Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon	29,8	30,47	33,85	35,38	28,27	28,27	27,89	31,04
İnşaat ve bayındırlık işleri	36,61	35,58	35,76	35,8	34,39	37,74	34,72	31,95
Toptan ve perakende ticaret	26,55	25,89	27,09	27,71	27,57	30,75	26,54	23,75
Ulaş ve paylaş	33,01	29,47	23,21	25,67	26,48	25,64	19,93	17,49
Konaklama ve yiyecek hizmeti faal.	24,82	24,55	31,61	30,97	31,1	32,75	26,94	25,25
Bilgi ve iletişim	13,22	13,15	12,5	12,45	11,69	12,39	10,79	8,1
Finans ve sigortacılık faaliyetleri	3,32	4,08	3,32	5,54	5,88	6,12	6,03	3,01
Gayrimenkul faaliyetleri	26,34	20,85	23,87	24,21	27,65	28,28	21,99	20,49
Mesleki, bildirim ve teknik faaliyetler	11,11	9,87	9,22	10,39	12,17	14,32	14,35	10,04
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	15,29	14,56	13,17	13,73	20,07	21,73	20,96	18,8
Kamu yönetimi ve savunma	4,12	3,96	3,92	1,98	0,88	1,03	0,51	0,4
Eğitim hizmetleri	3,48	3,19	3,61	4,04	3,79	4	2,45	2,44
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faal.	24,72	27,21	28,67	29,99	29,29	29,04	26,79	25,34
Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	34,71	31,54	33,33	37,01	36,61	40,12	32,8	31,45
Diğer hizmet faaliyetleri	47,69	43,38	44,19	43,71	44,11	47,14	40,25	29,01

Kaynak: SGK Verileri (SGK, 2025a)

Tablo 4’te faaliyet kollarına göre kayıt dışı istihdam oranınının 2014 yılından 2021 yılına kadar aldığı değerler gösterilmektedir. En yüksek kayıt dışı istihdam oranı “tarım, ormancılık ve balıkçılık” iş koluna görülmektedir. En düşük kayıt dışı istihdam oranları ise “madencilik ve taş ocakçılığı”, “finans ve sigortacılık faaliyetleri”, “kamu yönetimi ve savunma” ve “eğitim hizmetleri” iş kollarında görülmektedir.

1.5. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam İle Mücadele Politikaları

Ülkelerin hem ekonomik yapıları hem de toplumsal dengeleri üzerinde önemli bir sorun olan kayıt dışı istihdamın nedenleri ve sonuçlarını ortaya koyabilmek amacıyla kayıt dışı istihdam ile ilgili çeşitli araştırmalar yürütülmekte ve mücadele politikaları geliştirilmektedir. Söz konusu mücadele politikaları ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, tercih edilen uygulamaların maliyeti ve sürdürülebilirlik düzeyleri, istihdam biçimleri, piyasa beklentilerine göre sektörler, bölgeler hatta ülkeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Türkiye, kayıt dışı istihdam sorunuyla mücadele edebilmek için çeşitli planlar, programlar ve politikalar geliştiren ülkelerden biri olmuştur.

Ülkemizde kayıt dışı istihdamı önlemeye yönelik vergi ve sosyal güvenlik ile ilgili mevzuatlar başta olmak üzere birçok yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemeler arasında *5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu* öne çıkmaktadır. 5510 sayılı kanun sosyal sigortalar konularında bilgi sağlamakta ve bununla birlikte idari para cezaları da düzenlenmektedir.

1.5.1. Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı

Kayıt dışı ekonominin etkin bir biçimde kontrol altına alınabilmesi için yalnızca idari veya mali değil aynı zamanda kapsamlı bir devlet politikası çerçevesinde ele alınması gerekmektedir. Bu doğrultuda, etkili bir mücadele mekanizmasının oluşturulması için yalnızca geçici çözümlerle yetinilmeyip sürdürülebilir ve uzun vadeli politikalar geliştiren kurumsal yapıların oluşturulması, kurumlar arası koordinasyon, stratejik bir eylem planının hazırlanması ve uygulamaların düzenli olarak değerlendirileceği bir sistemin oluşturulması gereklidir. Kayıt dışılığa neden olan sosyokültürel, ekonomik ve yapısal faktörlerin doğru bir biçimde analiz edilmesi ve bu analizlere bağlı olarak stratejiler geliştirilmesi etkin bir mücadele sürecinin yürütülmesi için önemli rol oynamaktadır. Bu çerçevede, kayıt dışı ekonomiyle mücadeleye yönelik ilk stratejik adım, 2008 yılı haziran ayında Gelir İdaresi Başkanlığı (GİB) koordinasyonunda ve çeşitli kurum ve kuruluşlarla birlikte “*Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı*” ile atılmış ve uygulamaya alınmıştır. Günümüze kadar beş farklı plan düzenlenmiştir.

- 2008-2010: Kayıt dışı ekonomiyle mücadelede kurumsal çerçevenin oluşturulmasına odaklanılmış olup kayıtlı faaliyetleri arttırmak, denetim kapasitesini arttırmak ve toplumsal ve kurumsal bütünlüğü güçlendirmek ve arttırmak amaçlanmıştır (GİB 2009: 43-45).

- 2011-2013: İlk eylem planının devamı niteliğinde olup denetim kapasitesinin güçlendirilmesi, farkındalık ve gönüllüğün artırılması ve veri paylaşımının güçlendirilmesi hedeflenmiştir (GİB 2011:2).
- 2015-2017: Bu dönemde benimsenen strateji kapsamında, tarım dışı sektörlerdeki kayıt dışı istihdam ile kayıt dışı ekonominin gayrisafi yurt içi hasıla içindeki payının 5 puan oranında azaltılması hedeflenmiştir. (GİB 2015:2).
- 2019-2021: İlgili dönemde uygulamaya konulan eylem planı, toplam 39 eylemden ve 5 temel bileşenden oluşmakta olup, kayıt dışı istihdamla mücadeleye ilişkin kapsamlı düzenlemeleri içeren önemli planlardan biridir. Bu bileşenler; gönüllülüğün teşvik edilmesi, denetim kapasitesinin artırılması, mevzuatın iyileştirilmesi, kurumlar arası veri paylaşımının güçlendirilmesi ve kamuoyunda farkındalık oluşturulması şeklinde belirlenmiştir (GİB 2019:2).
- 2023-2025: En güncel strateji belgesi olan eylem planı, denetim kapasitesinin güçlendirilmesi, idari, teknik ve hukuki önlemler alınması, kurumlar arası işbirliği sağlamak ve veri paylaşımının desteklenmesi, gönüllülüğün artırılması ve toplumsal farkındalığın güçlendirilmesi hedeflenmiştir (GİB 2023:1-11).

1.5.2. Kayıt Dışı İstihdam ile Mücadele (Kadim) Projesi

2006 yılında yürürlüğe giren “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanmıştır. Projenin temel amacı, kayıt dışı istihdama ve yabancı uyruklu kişilerin izinsiz çalışmalarına neden olan unsurları ortadan kaldırarak kayıtlı istihdamı teşvik etmektir. KADİM Projesi, bu doğrultuda dört ana faaliyet alanına odaklanmıştır. Bu faaliyetler;

- Denetimlerin etkili, verimli ve caydırıcı olması,
- Mevzuatta gerekli görülen değişikliklerin yapılması,
- Bilgilendirme faaliyetleri
- Bürokratik zorlukların kaldırılmasıdır.

Söz konusu faaliyetler aracılığıyla, kayıt dışı çalışan bireylerin sosyal güvenlik sistemine dâhil edilmesi ve izinsiz olarak çalışan yabancı uyruklu kişilerin sayısının en aza indirilmesi hedeflenmektedir. (Başbakanlık 2006).

1.5.3. Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Yürütülen Projeler

Sosyal güvenlik reformu doğrultusunda, kayıt dışı istihdamla mücadeleye ilişkin kapsamlı düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Reformun temel unsurlarından biri de bu sorunun sadece SGK tarafından yürütülen faaliyetlerle değil; sivil toplum kuruluşları, kamu kurumları ve toplumun tüm kesimlerinin ortak

katkısıyla çözülebileceği anlayışının geliştirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, kayıt dışı istihdam ile mücadelede beş temel stratejik yaklaşım belirlenmiştir. Bunlar sosyal güvenlik bilincinin toplum içerisinde geliştirilmesi, sunulan hizmetlerin kalitesinin iyileştirilmesi, risk odaklı denetim anlayışı, kurumlar arası bilgi paylaşımına dayalı denetim faaliyetleri ve istihdam maliyetlerinin yeniden yapılandırılmasıdır. Ayrıca mücadele kapsamında çeşitli özel projeler de hayata geçirilmiştir. Bunlar şu şekildedir: (SGK 2025b):

1. *Yenilikçi Yöntemlerle Kayıtlı İstihdamı Destekleme Projesi KİTUP I*: Türkiye Cumhuriyeti ile Avrupa Birliği'nin mali katkısıyla 15 milyon Avro bütçeyle uygulamaya konulan projenin amacı; SGK başta olmak üzere kayıtlı istihdamın teşviki alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ve ilgili kamu kurumlarının kapasitelerinin güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Bu çerçevede hibe destekleri aracılığıyla yerel düzeyde kayıt dışı istihdam ile mücadelede yenilikçi çözümler geliştirilmesi ve sosyal diyalogun teşvik edilmesi amaçlanmıştır.

2. *Etkin Rehberlik ve Denetim Yoluyla Kayıtlı İstihdamın Teşviki Operasyonu II (KİTUP II)*: Söz konusu operasyonun temel amacı; toplumun sosyal güvenlik sistemi hakkında bilinçlendirilmesi ve kayıt dışı istihdam konusunda farkındalığının artırılmasıdır. Bu hedef doğrultusunda yapılandırılan projenin üç ana bileşeni vardır. Bu bileşenler mal alımı bileşeni, hibe bileşeni ve teknik destek bileşeninden oluşmaktadır.

3. *Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (Women-Up)*: Projenin imzaları 05.03.2020'de atılmış olup başvurular 21.02.2022 tarihinde başlamış olup projenin amacı; kayıtlı kadın istihdamını arttırmak ve girişimci kadınları destekleyerek rekabet ortamında kadınların daha etkin hale gelmelerini sağlamaktır. Türkiye ekonomisinin itici gücü olan kadın girişimcilerin desteklenmesi söz konusu proje kapsamında öncelikli hedefler arasındadır. Belirli kriterlere göre belirlenen Aydın, Ankara, Denizli, Kahramanmaraş, Samsun, Şanlıurfa ve İstanbul illerinde uygulanmaya başlanmıştır. Başvuruların alındığı tarihten bu yana 8.667 kadın çalışan 6.201 kadın işveren tarafından istihdam edilmiştir.

Women-Up Projesi ulusal ve uluslararası düzeyde takdir projeler arasında yer almaktadır. 16-18 Nisan 2024 tarihleri arasında Portekiz'de gerçekleştirilen Avrupa Sosyal Güvenlik Formu kapsamında Uluslararası Sosyal Güvenlik Derneği (ISSA) tarafından "İyi Uygulama Ödülleri" çerçevesinde "Liyakat Ödülü'ne" layık görülmüştür. Ayrıca Türkiye İşverenler Sendikası (TİSK) tarafından düzenlenen "Ortak Yarınlar" ödül töreninde ise "Jüri Özel Ödülü" almıştır.

4. *Kayıtlı İstihdamın Desteklenmesi Projesi (KİDEP)*: Bu proje 2017 yılında hayata geçirilmiş olup projenin yürütülmesi için din görevlileri, esnaflar ve ilkökul, ortaokul ve lise faaliyetleri için Diyanet İşleri Başkanlığı, Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü ve Milli Eğitim Bakanlığı ve Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu ile temsili işbirliği tesis edilmiştir.

5. *Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi II Projesi (Women-Up 2)*: Women-Up Projesi'nden elde edilen başarılarından dolayı Women-Up 2 Projesi hayata geçirilmiştir. Söz konusu proje 07.08.2024 tarihinde imzalanarak uygulamaya 08.08.2024 tarihinde başlanmıştır. Proje illeri İstanbul, Ankara, Samsun ve Aydın olarak planlanmış olup 07.08.2025 tarihinde projenin sona ereceği planlanmıştır. Bu proje kapsamında 2100 kadın işveren ve 2100 kadın çalışan faydalanmış olup aylık destek tutarı 20 bin 745 TL olan projede toplam destek tutarı 5 milyon 183 bin 492,16 avroya ulaşmıştır.

6. *Edu Care II Projesi*: AB ve Türkiye iş birliği ile finanse edilen ve SGK aracılığıyla yürütülen *Eğitilmiş Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi II*: İstanbul, İzmir ve Ankara illerinde uygulanmakta olup sigortalı annelere toplamda 13.365.000 avro destek aktarılması planlanmıştır. Proje kapsamında annelere aylık 510 avro, bekar ya da özel gereksinimli çocuğu olan annelere 560 avro, yarı zamanlı çalışan anneler için ise 255 avro destek tutarı sağlanmakta olup şu ana kadar çalışan annelere sağlanan hibe desteği 4 milyon 399 milyar 172 bin 60 avro'ya ulaşmıştır.

1.5.4. Orta Vadeli Mali Planlar

OVMP, Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü tarafından kamu ve özel sektör için yol gösterici nitelikte hazırlanan programlardır. Söz konusu programlar belirlenen hedeflere ulaşabilmesi için üç yıllık bir dönemde izlenecek yolu kapsamaktadır. OVMP'lar kayıt dışı ekonomiyle mücadeleyle yönelik hedeflere ve önlemlere yer verilmektedir. 2006-2008 OVMP'nın içeriğinde kayıt dışı ekonominin düşürülmesi vergi politikasının ana hedeflerinden sayılmıştır. İşletmelerin rekabet gücünü artırmak amacıyla kayıt dışı istihdamı özendirme potansiyeli taşıyan vergi ve sosyal güvenlik primi benzeri işgücü maliyetlerini yükselten yükümlülüklerin azaltılmasının gerekliliğinden bahsedilmiştir.

- 2019-2021 dönemi OVMP'nda, kayıt dışı ekonominin azaltılması adına uygulanan vergisel düzenlemelerin sürdürüleceği, denetim kapasitesinin ve sistemlerinin güçlendirileceği belirtilmiştir (OVMP 2019-2021:4).
- 2021-2023 dönemi OVMP'ında ise kayıt dışılık ile mücadelenin kararlı bir şekilde sürdürüleceği, bilgi ve teknolojilerin yaygınlaştırılarak vergi kayıplarının önüne geçilmesi planlanmıştır (OVMP 2021-2023: 5).
- OVMP raporlarının tamamı ve ekleri belgeleri kamuoyunun erişimine sunulmak üzere Cumhurbaşkanlığı Strateji Bütçe Başkanlığı (CBSBB) resmi internet sitesinde paylaşılmaktadır (CBSBB 2025).

1.5.5. Alo 170 Hattı

Kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında öne çıkan uygulamalardan bir diğeri ise ÇSGB bünyesinde faaliyet göstermekte olan Alo 170 Hattı'dır. SGK ve TÜİK ile ilgili sunulan bütün hizmetler hakkında bilgi edinmek, canlı destek sağlamak, ihbar ve şikayetleri mekanizması oluşturarak sosyal ve çalışma hayatına dair sorunların tespit edilerek çözüme kavuşturulması amaçlanmaktadır. (SGK 2025c).

Kayıt dışı istihdam açısından değerlendirildiğinde Alo 170 hattına iletilen ihbar ve şikayetler bildirim yapıldığı ildeki Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerine yönlendirilerek sonrasında ilgili konu müdürlükler bünyesindeki departmanlar tarafından değerlendirilerek inceleme ve araştırmaların yapılması için gerekli personeller görevlendirilmektedir (Göçmen, Öztürk, Işık 2018: 247). Bu yönüyle Alo 170 Hattı, kayıt dışı istihdamın tespiti ve gerekli idari işlemlerin başlatılması açısından toplumun kayıt dışılıkla mücadele sürecine doğrudan katılımını sağlayan etkin bir yöntem olarak kullanılmaktadır.

1.5.6. Denetim

Türkiye kayıt dışı istihdam problemiyle mücadelede denetim mekanizmalarını etkin bir şekilde kullanan ülkeler arasında yer almaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 60.maddesi, ülke sınırları dahilinde yaşayan her bir bireyin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunu ve söz konusu hakkın korunması adına devletin gerekli güvenlik önlemlerini alması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, devlet sosyal güvenlik hakkını eşit koşullar altında vatandaşlarına sunmak ve bu süreci denetlemekle mükelleftir. Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. Bölümünde yer alan 91. maddesinde, "Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulamasını izler, denetler ve teftiş eder..." ifadesi yer almaktadır. Ek olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 59. maddesinde ise, "Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin işlemlerin denetimi, kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları eliyle yürütülür..." ifadesiyle sosyal güvenlik alanındaki denetim faaliyetlerinin her iki kanunda da belirtildiği gibi devletin asli görevi olduğu açıkça ifade edilmiştir (Çavuş 2017: 524).

Sosyal sigortalar kapsamında denetimin başlıca amacı, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini ve etkinliğini temin etmektir. Bu bağlamda öncelikle devlet tarafından toplanan sigorta primlerinin kaybının engellenmesi, kayıt dışı istihdamın azaltılarak çalışanların sosyal güvence altına alınması, iş sağlığı ve güvenliği standartlarının korunması, yersiz faydalanılan sosyal güvenlik hak ve hizmetlerinin önüne geçilmesi, kurumların, işverenlerin ve çalışanların mevcut yasal düzenlemeler hakkında bilgilendirilmeleri ve mevzuata uygun hareket etmelerinin sağlanması denetimlerin önemli işlevleri arasındadır (Alper 2001:2).

Türkiye'de SGK bünyesinde denetim ve kontrol yetkisine haiz olan kamu görevlileri müfettişler ve sosyal güvenlik denetmenleridir. Başta Sosyal Güvenlik Denetmenleri olmak üzere Sosyal Güvenlik

Müfettişleri ve İş Müfettişlerinin disiplinli ve etkin çalışmaları Türkiye’de kayıt dışı istihdam ile mücadelede önemli bir rol oynamaktadır. Denetimler işçi ve işverenlerin kayıt dışı istihdam uygulamalarına yönelmelerini engelleyen en temel araçlardan biridir. Denetim faaliyetleri sosyal güvenlik sistemine olan güveni pekiştirerek ve mevzuatın uygulanabilirliğini artırarak kayıtlı istihdamı teşvik etmektedir.

1.5.7. Sosyal Diyalog

Kayıt dışı istihdam ile mücadele kapsamında başvurulması gereken bir diğer önemli strateji ise sosyal diyalog ve uyum mekanizmasının etkinleştirilmesidir. Genel anlamda sosyal diyalog, ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin güçlendirilmesinde ve kayıt dışı istihdamla mücadelede etkili ve çağdaş bir yöntemdir. AB ülkeleri sosyal diyalog uygulamalarını 20. Yüzyılın başlarından itibaren kullanmaya başlamış olup günümüzde de bu mekanizmadan etkin bir biçimde faydalanmaya devam etmektedir. Kayıt dışı istihdamda sosyal diyalogun mücadele aracı olarak kullanılması sosyal güvenlik yapısının güçlendirilmesine katkı sağlamaktadır. Türkiye’de bu alandaki mücadelesinde sosyal diyalog yöntemine daha fazla ağırlık vermesi gerekmektedir. Özellikle yerel düzeyde yürütülecek sosyal diyalog faaliyetleri mücadelede çözümler üretilmesine olanak sağlayacaktır. Bu bağlamda ilgili tüm taraflar bir araya gelecek şekilde sosyal diyalog mekanizmalarının geliştirilmesi ihtiyaç duyulmaktadır (Erdoğan 2015: 69-92).

Gelişmiş ülkeler özellikle İspanya, Portekiz ve Hollanda kayıt dışı istihdamla mücadelede sosyal diyalog mekanizmalarına oldukça geniş bir biçimde yer vermektedir. Bu ülkeler gibi uluslararası rekabet gücünü arttırmak ve kayıt dışı istihdam sorununu etkin bir biçimde ele almak isteyen diğer gelişmiş ülkeler de benzer yolları izleyerek sosyal diyalog yöntemlerine başvurumaktadırlar (Daza, José Luis 2005:37).

1.5.8. Teşvikler

Şakar (2014) çalışmasında, Türkiye’de kayıt dışı istihdam ile mücadelede başvurulan yöntemlerden arasında teşviklerin yer aldığını ifade etmiştir. Çalışma hayatında karşılaşılan olumsuzlukların giderilmesi ve işverenler üzerindeki mali yüklerin hafifletilmesi amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler ile kalıcı ya da süreli nitelikte çok sayıda sigorta prim, teşvik, destek ve indirim uygulamaları hayata geçirilmiştir. Bu tür uygulamalar ile kayıt dışı istihdam oranının azaltılması hedeflenirken diğer yandan da iş gücü piyasasında istihdamın artırılmasına katkı sağlamak amaçlanmaktadır (Özkaraman 2019:46).

İşverenlere yönelik olarak; kayıtlı sigortalı sayısının artırılması, kadınlar, gençler ve engelliler gibi dezavantajlı grupların iş gücü piyasasına daha etkin katılımlarının sağlanması, bölgesel eşitsizliklerin giderilmesi, stratejik yatırımların teşvik edilmesi gibi çok sayıda sigorta prim, teşvik, destek ve indirim uygulamalarına birçok Kanunda yer verilmiştir. Bu Kanunların başında 5510 sayılı *Sosyal Sigortalar ve*

Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu olmak üzere çeşitli yasal düzenlemeler yer almaktadır. Türkiye’de kayıt dışı istihdamı azaltmaya yönelik olarak uygulanan işveren sigorta prim teşvikleri ve desteklerine ilişkin detaylı açıklamalara tezin ikinci bölümünde yer verilecektir.

1.5.9. İş Pozitif Programı

İş Pozitif Programı kısaca kadın istihdamını desteklemek amacıyla oluşturulan güç birliğidir. İŞKUR tarafından yürütülmekte olup ülkemizde kadın istihdamına yönelik teşvik, hibe ve mesleki eğitim gibi destek veren özel sektör kuruluşlarının, kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarının, kadın kooperatiflerinin bir araya gelerek kayıt dışı istihdamın önüne geçmek amacıyla ve aynı zamanda kadın istihdamının artırılmasına yönelik olarak oluşturulan iş birliği sistemidir.

İş Pozitif Programı, kadınların girişimciliğinin ve iş gücüne katılımının çeşitli hibe, kredi ve teşvikler vasıtasıyla desteklenerek artırılması ve bu sebeple kadın istihdamının yaygınlaştırılmasını amaçlar.

İŞKUR tarafından yayınlanan 2024 ve 2025 yılı Nisan ayı İstatistik Bülteni’nden elde edilen bilgiler neticesinde, İş Pozitif Programı ile 713.729 kadın istihdama dahil edilmiş, 50.598 kadın için iş başı eğitimi düzenlenmiş, 36.569 kadınla ne eğitimde ne de istihdamda yer almayan (NEET) birebir görüşmeler yapılmış, 50.437 kadınla iş kulübü faaliyetleri düzenlenmiştir. 59.421 Kadın Engelli İş Koçluğu Programlarından yararlanmış olup 134.561 Kadın Toplum Yararına Programlarından faydalanmıştır. (İŞKUR 2025a).

1.5.10. KİPAP

Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi, işverenlere istihdam edecekleri işsizlere doğrudan iş yerinde mesleki eğitim verme, bilgi ve becerini gözlemleyebilme ve buna göre işe alma imkanı sunmaktadır. Bu süreçte işverenler herhangi bir ek maliyete katlanmaksızın ihtiyaç duydukları çalışanları kendileri yetiştirerek personel seçimini daha uygun ve verimli bir şekilde gerçekleştirmelerine imkan sağlamaktadır. Söz konusu proje kapsamında işverenler istihdam etmeyi planladıkları kadın işsizleri doğrudan kendi kriterlerine göre temin edebilecekleri gibi uygun adayları İŞKUR aracılığı ile talepte bulunarak bulabilmektedirler. KİPAP kapsamında 1 Ocak- 30 Nisan 2025 tarihleri arasındaki süreçte toplam 1098 kadın projeden faydalanmış olup aynı dönem içinde bakım desteği almak için hak kazanan kadın sayısı 107 olarak ifade edilmiştir (İŞKUR 2025b).

İKİNCİ BÖLÜM

2. TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI İSTİHDAMI AZALTMAYA YÖNELİK UYGULANAN SİGORTA PRİM TEŞVİKLERİ VE DESTEKLERİ

2.1. Teşviklerin Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de istihdama yönelik teşvik politikalarının tarihsel kökeni 19. yüzyıla kadar uzanmaktadır. 1850-1860’lı yıllarda başlayan yatırımları ve istihdamı desteklemeye yönelik bu politikaları farklı dönemlerde farklı biçimlerde uygulanarak günümüzde de devam etmektedir. Daha çok mikro düzeyde başlatılan teşvik politikaları günümüzde üretim-tüketim dengesinin değişmesi, nüfusun artması, istihdam ihtiyacının doğması, yeni iş sahalarının yaratılması vb. gibi nedenler doğrultusunda daha makro düzeyde stratejiler uygulanmaktadır. Teşviklerin tarihsel seyrini ele alırken Cumhuriyet’in kuruluşundan günümüze yüzyılı aşkın bir zaman dilimi irdelenmektedir.

1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi, Türkiye’de teşvik politikalarının temellerinin atıldığı ilk önemli gelişme olarak görülmektedir. Kongrede alınan kararlar doğrultusunda, sanayileşmenin desteklenmesi için 1927 yılında “Teşvik-i Sanayi Kanunu” yürürlüğe girmiştir. Çıkarılan bu kanunla birlikte, dolaysız ve dolaylı vergi teşviklerinin verilmesi, yatırımcılara bedelsiz arazi verilmesi, kamu ihalelerinde öncelik verilmesi gibi çeşitli ayrıcalıklar sağlanarak yatırımların teşvik edilmesi amaçlanmıştır. 1927 yılında çıkarılan bu kanunla devletin temel hedefi, sanayi alanında özel sermaye aracılığıyla güçlü bir hamle gerçekleştirmektir. Buna karşılık olarak genç Cumhuriyette yeterli sayıda sermaye birikiminin oluşmaması nedeniyle söz konusu girişim beklenen sonucu vermemiştir. 1927 tarihli Sanayi Kanunu’nu takiben 1930’lu yıllarda Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) kurulmaya başlanmış ve sanayi ve tarım sektörlerinin desteklenmesi hedeflenmiştir. 1942 yılında ise Sanayide Teşvik Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır (Takım, Ersungur, 2015: 727).

Cumhuriyetin ilk dönemlerinde devletin hukuki, siyasi, ekonomik ve bürokratik alanlarda henüz sistematik bir yapının oluşmaması nedeniyle uygulanan teşviklerden beklenen verimin alınamamasına neden olmuştur.

1920 ile 1960 yılları arasında Türkiye’de bölgesel kalkınma yerine ulusal kalkınma programları benimsenmiştir. Yaşanan savaşlar ve buhran sonucunda ülke genelinde kapsamlı bir toparlanma hareketine ihtiyaç duyulması nedeniyle ulusal kalkınma programının tercih edilmiştir. (Akdeve, Karagöl, 2013:335). 1950’li yıllarda Türkiye’nin çok partili hayata geçmesiyle birlikte teşvik politikalarında düzenlemelere gidilmiştir. Bu doğrultuda özel sektöre öncelik tanınarak özellikle sanayi ve tarım alanlarında çalışmalar yapılmıştır. 1960 yılında Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) kurulması, teşvik politikalarının daha sistematik ve planlı hale getirilmesine imkan vermiştir. 1980 yılında alınan

24 Ocak kararları ile yeni bir ekonomik modele geçiş başlatılmıştır. Bu dönemin ardından teşviklerin yapısı dönüşüme uğramış ihracata ve yatırıma yönelik teşvik programları ön plana çıkmıştır. 2000’li yıllara gelindiğinde ise teşvik uygulamaları dünya ile daha uyumlu bir yapıya dönüşmüştür. Bu dönemlerde geliştirilen teşvik modelleri kısa ve uzun vadede getirilerin analiz edildiği, bölgeler arası kültürel, ekonomik ve sosyal şartlara uygun olarak hazırlanarak belli üretim alanlarına yoğunluk verilerek bölgesel kalkınmanın sağlanması amaçlanmıştır. Bu teşvik sistemi günümüzde de devlet eliyle uygulanmaktadır.

2.2. İstihdam Politikalarına Genel Bakış

Yaman (1977) çalışmasında; istihdamı, “üretim faktörleri olan girişimci, sermaye, emek ve doğal kaynakların en verimli şekilde kullanılarak üretim sürecine dahil edilmesi” olarak ifade etmektedir. Bu ifade çerçevesinde bakıldığında istihdam kavramının kapsamı oldukça geniştir. Sözlük anlamı itibarıyla “hizmette kullanma” ya da “hizmete alma” şeklinde tanımlanan istihdam, en sade şekliyle “kişilerin çalıştırılması ya da işe kabul edilmeleri” anlamına geldiği Yaman (1977) tarafından ifade edilmiştir. Işığışık (2014) ise bu kapsamda istihdamı, girişimcilerin insan ihtiyaçlarını karşılamak için mal ve hizmet üretme çabasında emek faktörünü de diğer üretim faktörleriyle birlikte üretim sürecinde kullanması ve karşılığında emeğe, üretimden elde edilen değerden pay verilmesi şeklinde de tanımlanmaktadır (Kasapoğlu, Murat 2018: 486).

İstihdam politikaları her ülke için stratejik bir önem taşımaktadır. Toplumun ihtiyaçları göz önüne alınarak çalışma alanları yaratmak, işsizlik oranlarının azaltılması, düşük gelirli kişilere iş imkanı sağlamak gibi nedenler bu politikaların uygulanmasını zorunlu hale getirmektedir. Genel anlamda istihdam politikaları iki ana grup altında hayata geçirilmektedir. Birincisi, tüm toplumu kapsayan genel istihdam programları iken diğeri ise toplumun belirli kesimlerini içeren özel amaçlı istihdam politikalarıdır. Söz konusu özel politikalar bilhassa dezavantajlı gruplar olarak tanımlanabilecek engelliler, kadınlar ve gençler gibi gruplara pozitif ayrımcılık sunmak amacıyla oluşturulmaktadır. Bunlar, mesleki eğitim programları, kendi işini kuranlara yönelik programlar, toplum yararına çalışma programları ve sübvansiyonlu istihdam programlarıdır (Kasapoğlu, Murat 2018: 487)

- **Toplum Yararına Çalışma Programları**

İstihdam politikalarının bir unsuru olarak özellikle işsizliğin yüksek seyrettiği zamanlarda kısa vadeli de olsa işsiz kişilerin hızlı bir şekilde istihdam edilmesini ve uzun vadeli istihdam edebilmek için gerekli bilgi, beceri ve eğitimlerle donatmak amacıyla uygulanmaktadır. Söz konusu program bir aracı vasıtasıyla veya doğrudan toplum yararına bir iş ya da hizmetin yerine getirilmesi ile uygulanan programlardır.

Genellikle istikrarsızlığın yaşandığı ekonomik kriz ortamlarında, doğal afet gibi ani gelişen ve beklenmedik yıkıcı gelişmeler ve özelleştirmeler sonucunda işsizlik oranlarının yükseldiği dönemlerde bireylerin gelir kaybı yaşamalarının önüne geçmek, çalışma disiplinlerini ve alışkanlıklarını kaybetmemelerini sağlamak, kısa süreli de olsa istihdam edilebilmelerini sağlamak için devreye alınan istihdam programlarıdır. Bu program ülkemizde İŞKUR tarafından yürütülmekte olup ilk kez 1999 yılında meydana gelen Marmara Depremi'nin yarattığı olumsuz etkilerini azaltmak amaçlı hayata geçirilmiştir (Kasapoğlu, Murat 2018:489).

- **Mesleki Eğitim Programları**

Mesleki eğitim programları, iş gücü piyasasında talep edilen yetenek ve becerilere sahip bireylerin yetiştirilmesini amaçlayan, mesleki yeterliliklerin artırılmasını hedefleyen bir eğitim aracıdır. Özellikle dezavantajlı grupların, işletmelerde sürdürülebilir bir istihdam yapısına entegre edilmeleri hedeflenmekte olup uygulamada genellikle gelişmekte olan ülkelerde görülmektedir.

Biçerli (2010) çalışmasında, bu uygulama çerçevesinde işsizler ya da çalışma hayatında yer alan bireylerin mesleki yeterliliklerini yenileyebilmeleri amacıyla kamu ve özel sektör aracılığıyla çeşitli eğitimler ve geliştirme kursları düzenlendiğinden bahsetmekte olup bu programlar özellikle teknolojik gelişmelere ayak uyduramayan bu sebeple işsiz kalan bireylere istihdam olanağı sağlanması hedeflendiği belirtilmiştir. Bu tür mesleki eğitim programları herhangi bir mesleki uzmanlığı ya da özle becerisi bulunmayan genel liseden mezun olan kişilerin de eğitilerek iş sahibi olma ve istihdam edilme imkanları artırılabilir (Kasapoğlu, Murat 2018: 487). Bu bağlamda iş gücü eğitim programlarının etkinliğinin sağlanabilmesi ve sonuç alınabilmesine dair bilgi ve standartları net bir biçimle tanımlanması, eğitim programlarının ihtiyaçlarına uygun biçimde düzenlenmesi, gerekli finansal kaynakların ve yatırımların sağlanması gerekmektedir (Betcherman vd. 2000: 6).

- **Kendi İşini Kuranlara Yönelik Programlar**

Varçın (2004) çalışmasında, diğer bir istihdam politikası olan kendi işlerini kurma potansiyeline sahip bireylere yönelik girişimciliğin teşvik edildiği programlardan söz etmiştir. Bu programlar ile bireylere danışmanlık hizmetleri, iş planı hazırlama süreçlerinde rehberlik etme, vergi teşvikleri, eğitim imkanları, hibeler ve düşük geri ödemeli krediler gibi mali ve teknik konularda destekler sunulmakta böylelikle yeni işletmelerin kurulması ya da var olan işletmelerin geliştirilmesi teşvik edilmektedir. Türkiye'de bölgesel kalkınma hedefleri kapsamında sektörel ve bölgesel öncelikler göz önüne alınarak küçük ve orta ölçekli işletmelerin gelişmeleri ve desteklenmeleri üretim, istihdam, yerli ürün, verimlilik, gelirden alınan pay, ihracat gibi sosyoekonomik göstergelere olumlu yansımalar sağlayabilir. Kendi işini kurmayı ya da girişimciliğe yönelik uygulanan teşvik programları istihdam araçları arasında maliyet açısından en fazla maliyeti olanlardandır. Bu programların etkin bir sonuç vermesi için programların iyi

hazırlanması, eğitime katılacakların objektif kriterler çerçevesinde seçilmesi, uygulanan sürecin etkin şekilde izlenmesi ve değerlendirilmesi büyük önem arz etmektedir (Kasapoğlu, Murat 2018: 489).

- **Sübvansiyonlu İstihdam Programları**

Özellikle yapısal işsizlikle mücadelede, istihdam sübvansiyonlar etkili bir araç olarak öne çıkmaktadır. Bu sübvansiyonların temel amacı, ekonomik daralma ve durgunluk dönemlerinde iş gücü piyasasında istihdam edilme olasılığı düşük olan bireylerin iş bulabilme şansının artırılmasıdır. Bu bireyleri istihdam edecek olan işverenlerin iş gücü maliyetlerinin azaltılmasına yönelik talepleri olmaktadır. Söz konusu maliyetleri azaltmanın başlıca iki yolu bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, doğrudan ücret yapısının değiştirilmesi ikincisi ise, ücretler üzerinden alınan vergi ve prim yüklerinin azaltılması ya da ücret dışı maliyetlerin azaltılmasıdır. Bahsedilen bu iki yönteminde eşzamanlı olarak kullanılması da söz konusu olabilmektedir.

Biçerli (2010) çalışmasında, işsizliğin yüksek olduğu dönemlerde, belirli hedef gruplara yönelik uygulanan istihdam sübvansiyonları bazı durumlarda beklenenin aksine istihdamı arttırmak yerine tersine bir sonuca da neden olabileceğinden söz etmiştir. Bunlara ek olarak bir diğer problem ise, uygulamaya başlanmasıyla birlikte kamu maliyesi üzerinde uzun vadeli yükler ortaya çıkabilmektedir. Ekonominin büyüme ivmesi kazandığı ve genişleme dönemine girdiğinde söz konusu sübvansiyonların sonlandırılması siyasi nedenler ile güçleşmektedir. İlgili toplumsal kesimin baskıları, farklı çıkar grupları siyasi karar alıcılar üzerinde uygulamamın devamı için baskı oluşturabilmektedir. Bu durum, uzun dönemde bütçe üzerinde önemli bir yük oluşturmaktadır (Kasapoğlu, Murat 2018: 488)

Türkiye’de istihdama ilişkin veriler; İŞKUR, SGK, TÜİK, eski adıyla DPT, Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA), ÇSGB gibi kamu kurum ve kuruluşları aracılığıyla elde edilebilmektedir. Söz konusu kurumlar aralarında oluşturdukları koordinasyon ve ortak veri havuzları ile Türkiye’deki istihdam oranlarının genel görünümüne ilişkin bilgiler sunulmaktadır. Bu kurumlar aynı zamanda Türkiye’de istihdam politikalarının belirlenmesinde önemli bir rol üstlenmektedir. Aktif ve pasif istihdam politikalarının özel ve kamu sektöründe yarattığı istihdam alanlarının şekillendirilmesi çoğunlukla bu kurumların çalışmaları sonucunda mümkün olmaktadır (Taş, Bozkaya 2012: 161-167).

Türkiye’de ve diğer gelişmekte olan ülkelerde işsizliğin azaltılması ve nitelikli işgücünün artırılması için çeşitli istihdam programları sürekli olarak uygulanmaktadır. Türkiye’de istihdam politikalarının uygulanması genellikle kalkınma programları doğrultusunda yürütülmektedir. Türkiye’de beşer yıllık dönemler için hazırlanan kalkınma planlarında istihdam politikaları önemli bir yere sahiptir. Bu politikaların uygulanmasında Avrupa Birliği’ne üyelik süreci dikkate alınmış olup bu kapsamda AB’ye uyum doğrultusunda nitelikli iş gücüne ve işsizliğin azaltılmasına vurgu yapılmıştır. Avrupa istihdam stratejileriyle uyum sürecinde Türkiye ile AB arasında İŞKUR bir köprü işlevi görmektedir. Bu

çerçeve de kadınların ve gençlerin istihdamı, hükümlülerin istihdamı ve engelli bireylerin istihdamı gibi öncelikli istihdam politikaları öne çıkmaktadır (Eser, Terzi 2008: 242-245).

Türkiye’de istihdam politikaları uygulanmaya 1960’lı yıllardan itibaren başlanmıştır. Özellikle 1968-1972 yıllarında gerçekleştirilen İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı çerçevesinde, ekonomik kalkınma ile birlikte istihdam sorununun da çözüleceği varsayılmıştır. Benzer bir biçimde, 1973-1977 yıllarında Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda aynı yaklaşımlar devam etmiş fakat istihdam alanında beklenen başarı elde edilememiştir. Söz konusu dönemlerde Türkiye’den Avrupa’ya yönelik işçi göçü işsizliğin önemli bir sorun haline gelmemesinde önemli bir rol oynamıştır. 1980’li yıllarda ise uygulanan ekonomik modeldeki değişimle birlikte ucuz iş gücü ortaya çıkmış olup bu gelişme ile işçi haklarının hükümetin gündemine taşınmasına neden olmuştur. 1988 yılında çıkarılmış olan yönetmelikle aktif istihdam politikalarının uygulanmasına başlanmış ve İŞKUR bu faaliyetlerin yürütülmesinde merkez haline gelmiştir. Bu dönemde İŞKUR, istihdam bağlamında TOBB ve KOSGEB gibi kurumlarla iş birliği içinde çalışmaya başlamıştır. 1990’lı yıllarda da ivme kazanan istihdam politikaları, 5 Nisan 1994 tarihinde alınan ekonomik istikrar tedbirleriyle bu alandaki gelişmeler olumsuz yönde etkilenmiştir. 2000’li yıllardan günümüze istihdam politikalarının daha verimli ve sürdürülebilir bir şekilde uygulanabilmesi adına İŞKUR ile KOSGEB, TOBB, TİSK, TESK, HAK-İş, TÜRK-İŞ gibi kuruluşlar arasında daha koordineli bir iş birliği sağlanarak bütünlükçü bir model ile yürütülmektedir (Ay 2012: 331-334).

2.3. Sigorta Prim Teşvikleri ve Destekleri

Kayıtlı istihdamın artırılması amacıyla gençler, kadınlar ve engelliler gibi dezavantajlı grupların istihdamının desteklenmesi, bölgesel kalkınmanın teşviki ile büyük ölçekli ve stratejik yatırımların özendirilmesi amacıyla sigortalı çalıştıran özel sektör işverenlerine çeşitli yasal düzenlemeler ve Kanunlar ile sigorta prim teşviki, destek ve indirim uygulamalarından yararlanma imkanı verilmiştir.

Ayrıca prim ödemelerinin düzenli ödenmesini teşvik etmek ve genç girişimciliği desteklemek amacıyla 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olanlara yönelik çeşitli prim, indirim ve destek uygulamaları hayata geçirilmiştir. Söz konusu düzenlemeler ile kendi nam ve hesabına çalışan sigortalıların kayıtlı istihdam oranının artırılması hedeflenmektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda altı, 4857 sayılı İş Kanunu’nda bir, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nda üç, 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkındaki Kanun’da bir, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu’nda bir, 5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanunu’nda bir, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda bir ve 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu’nda bir

olmak üzere toplamda on beş farklı sigorta prim teşviki, destek ve indirimine ilişkin iş ve işlemler SGK tarafından yürütülmektedir (SGK 2025d):

Hâlihazırda devam eden teşvik uygulamaları şunlardır:

- ✓ 01.10.2008 tarihinden itibaren uygulanan Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde 4 Puan İndirim (İmalat sektöründe faaliyet gösteren işyerleri için indirim oranı 2026 yılı sonuna kadar 5 puan olarak uygulanacaktır),
- ✓ 01.06.2013 tarihinden itibaren uygulanan Yurtdışına Götürülen/Gönderilen Sigortalılar İçin Uygulanan 5 Puan İndirim,
- ✓ 01.10.2016 tarihinden itibaren uygulanan 4/b (Bağ-Kur) 5 Puan İndirim,
- ✓ 01.06.2018 tarihinden itibaren uygulanan Genç Girişimci Teşviki,
- ✓ 01.10.2009 tarihinden itibaren uygulanan Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik,
- ✓ 01.01.2025 tarihinden itibaren uygulanan Asgari Ücret Desteği,
- ✓ 01.10.2009 tarihinden itibaren uygulanan İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki,
- ✓ 01.01.2019 tarihinden itibaren uygulanan Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerleri İçin İşsizlik Sigortası Primi Teşviki,
- ✓ 01.03.2011 tarihinden itibaren uygulanan Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvik,
- ✓ 01.07.2008 tarihinden itibaren uygulanan Engelli Sigortalıların İstihdamına Yönelik Teşvik,
- ✓ 01.04.2008 tarihinden itibaren uygulanan Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerine İlişkin Teşvik,
- ✓ 01.08.2004 tarihinden itibaren uygulanan Kültür Yatırımları ve Girişimlerine Yönelik Uygulanan Sigorta Primi Teşviki,
- ✓ 19.02.2014 tarihinden itibaren uygulanan Sosyal Hizmetlerden Faydalanan Kişilerin İstihdamına Yönelik Teşvik,
- ✓ 26.04.2016 tarihinden itibaren uygulanan Sosyal Yardım Alanların İstihdamına Yönelik Teşvik,
- ✓ 01.01.2014 tarihinden itibaren uygulanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Teşvikidir.

Yukarıda sayılanlar dışında, önceki dönemlerde aynı amaçlarla uygulanmış ve sona eren çeşitli sigorta prim teşviki, destek ve indirimleri de bulunmaktadır. Uygulaması sona eren bu sigorta prim teşviki, destek ve indirimleri ise şunlardır:

- ✓ 03.03.2023 tarihinde başlayan ve 01.09.2024 tarihinde uygulamasına son verilen Sosyal Güvenlik Destek Primi 5 Puan İndirimi,
- ✓ 01.05.2004 tarihinde başlayan ve 31.12.2012 tarihinde uygulamasına son verilen Kalkınmada Öncelikli İllerde İstihdam Teşviki,
- ✓ 01.07.2008 tarihinde başlayan ve 30.06.2015 tarihinde uygulamasına son verilen Kadın ve Genç İstihdamı Teşviki,
- ✓ 01.02.2017 tarihinde başlayan ve 31.12.2017 tarihinde uygulamasına son verilen İşveren Desteği,
- ✓ 01.02.2019 tarihinde başlayan ve 30.06.2019 tarihinde uygulamasına son verilen Ücret Desteği,
- ✓ 01.01.2018 tarihinde başlayan ve 31.12.2018 tarihinde uygulamasına son verilen Bir Senden Bir Benden Uygulaması,
- ✓ 01.08.2020 tarihinde başlayan ve 30.06.2021 tarihinde uygulamasına son verilen Normalleşme Desteği,
- ✓ 01.12.2020 tarihinde başlayan ve 30.06.2021 tarihinde uygulamasına son verilen İstihdama Dönüş Desteği,
- ✓ 01.12.2020 tarihinde başlayan ve 30.06.2021 tarihinde uygulamasına son verilen Artı İstihdam Desteği,
- ✓ 01.04.2021 tarihinde başlayan ve 31.05.2021 tarihinde uygulamasına son verilen Faaliyetine Ara Verilen Sektörlere Yönelik Teşvik,
- ✓ 01.01.2013 tarihinde başlayan ve 31.12.2021 tarihinde uygulamasına son verilen Bölgesel İstihdam Teşviki,
- ✓ 01.01.2018 tarihinde başlayan ve 31.12.2022 tarihinde uygulamasına son verilen İlave İstihdam Teşviki,
- ✓ 23.04.2015 tarihinde başlayan ve 31.12.2022 tarihinde uygulamasına son verilen İşbaşı Eğitim Teşviki,
- ✓ 25.05.2021 tarihinde başlayan ve 30.06.2023 tarihinde uygulamasına son verilen Kredi Faiz veya Kar Payı Desteğidir.

Çalışmanın bu bölümünde ise uygulanmaya devam eden teşvikler ayrıntılı bir şekilde incelenecektir:

2.3.1. Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde 4 Puan İndirim

5510 sayılı Kanununun 81 inci maddesi birinci fıkrası (1) bendi, 5510 sayılı Kanununun Geçici 108 inci maddesinde açıklanan şekli ile özel sektör işverenleri tarafından çalıştırılan sigortalıların prime esas kazançları üzerinden hesaplanan malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi işveren hissesine ilişkin 4 puanlık kısmı Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanmakta olup söz konusu uygulamada imalat

sektöründe yer alan işyerleri için bu indirim oranı 2026 yılı bitimine kadar 5 puan olarak karşılanmaktadır.

Söz konusu sigorta prim teşvikinin uygulamasında başlangıç tarihi 01.10.2008 tarihi olarak belirlenmiştir. Uygulamadan yararlanma süresi ya da sona ereceği tarih hakkında bir yasal sınırlama öngörülmemiştir.

Teşvik uygulamasından hem işverenlerin hem sigortalıların yararlanma şartları açıkça belirtilmiştir.

Sigortalılardan yalnızca prim desteğinden uzun vadeli sigorta kolları uygulananlardan yararlanacağı belirtilmiştir. İşverenlerin ise, kayıt dışı çalıştırmaması, sahte sigortalı bildirim yapmaması, çalıştırdıkları sigortalıların primlerinin ve sigortalılık bildirimlerinin yasal süresi içinde yapılması, borcu bulunmaması, taksitlendirilmiş ya da yapılandırılmış borçlar var ise söz konusu borçların süresi içinde ödenmesi gerekmektedir.

Tablo 5: Rakamlarla Teşvik Örnekleri

SPEK ALT SINIRINDAN			SPEK ÜST SINIRINDAN		
Teşviksiz Tutar	Teşvik Tutarı	Teşvik Sonrası Tutar	Teşviksiz Tutar	Teşvik Tutarı	Teşvik Sonrası Tutar
İMALAT DIŞI SEKTÖRLER					
%37,75	%4	%33,75	%37,75	%4	%33,75
9.817,08 TL	1.040,22 TL	8.776,86 TL	73.628,13 TL	7.801,66 TL	65.826,47 TL
İMALAT SEKTÖRÜ					
%37,75	%5	%32,75	%37,75	%5	%32,75
9.817,08 TL	1.300,28 TL	8.516,80 TL	73.628,13 TL	9.752,07 TL	63.876,06 TL

Kaynak: 2025 Yılı Brüt Asgari Ücretine Göre oluşturulmuştur.

2.3.2. Yurtdışına Götürülen/Gönderilen Sigortalılar İçin Uygulanan 5 Puan İndirim

5510 sayılı Kanunun “Prim Oranları ve Devlet Katkısı” başlıklı 81. maddesi kapsamında yurt dışına işçi götüren işverenlere yönelik bir prim desteği düzenlenmiştir. Bu uygulamaya göre, 01.06.2013 tarihinden itibaren işverenleri yurt dışına gönderdiği sigortalıların için ödeyecekleri genel sağlık sigortası priminin 5 puanlık kısmı Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanmakta olup bahsedilen uygulama için herhangi bir zaman kısıtlaması öngörülmemiştir (5510 sayılı Kanun).

Söz konusu teşvik uygulamasında özel sektör işverenlerinin yurt dışına gönderdikleri UVSK tabi olarak çalıştırılması temel koşul olarak belirlenmiştir. Bunun yanında mevzuatta sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışan sigortalıların bu uygulamadan yararlanamayacağı açıkça belirtilmiştir. Yine bu teşvikin uygulanmayacağı sigortalılar arasında çıraklar, staja tabi öğrenciler, iş kaybı tazminatı alanlar, mesleki eğitim alan öğrenciler olarak tanımlanmıştır. Ayrıca yurtdışına götürülen sigortalılar

için sağlanan prim destekleri gidilen ülkelere göre farklılık göstermektedir. Nitekim Türkiye ile Libya arasında imzalanan Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ve İdari Anlaşması uyarınca Türk müteahhit firmalar Libya’da istihdam edilen Türk işçileri için GSS hariç olmak üzere diğer sigorta kolları uygulandığı için söz konusu teşvikten faydalanmasına imkan bulunmamaktadır (SGK 2025e).

Yurt Dışına Götürülen Sigortalılara Uygulanan Beş Puanlık Prim İndirimi Desteği kapsamında, işyerinde fiilen çalışmayan sigortalılar adına sigortalılık bildirim yapılmaması ya da kayıt dışı kişilerin çalıştırıldığı tespit edilmesi halinde 5510 sayılı Kanununun 81. Maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca idari yaptırımların uygulanacağına yer verilmiştir. Teşvikten yararlanan işyeri hakkında sigortalılık bildirimini sahte olduğu ya da kayıt dışı kişilerin çalıştırıldığı tespit edilmesi halinde bir yıl süreyle söz konusu uygulamalardan yararlanılamayacağı değerlendirilmiştir. Ayrıca bu teşvikten usulsüz olarak faydalandığı tespit edilen işyerleri ile ilgili işverenden haksız olarak yararlanan teşvik tutarlarının gecikme cezası ve zammı ile birlikte tahsil edileceği hüküm altına alınmıştır.

Tablo 6: Rakamlarla Teşvik Örnekleri

SPEK ALT SINIRINDAN			SPEK ÜST SINIRINDAN		
Teşviksiz Tutar	Teşvik Tutarı	Teşvik Sonrası Tutar	Teşviksiz Tutar	Teşvik Tutarı	Teşvik Sonrası Tutar
%14,75	%5	%9,75	%14,75	%5	%9,75
3.835,81 TL	1.300,28 TL	2.535,54 TL	11.507,43 TL	3.900,83 TL	7.606,61 TL

Kaynak: 2025 Yılı Brüt Asgari Ücretine Göre oluşturulmuştur. (SGK 2025f)

2.3.3. 4/b (Bağ-Kur) 5 Puan İndirim

5510 sayılı Kanununun 81. Maddesinin birinci fıkrasına eklenen (j) bendi ile aynı Kanununun 4. Maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olan kişilere yönelik 5 puanlık prim desteği düzenlenmiştir.

Söz konusu uygulamadan yararlanacak sigortalılar bahsedilen madde uyarınca muhtar sigortalılar ve isteğe bağlı sigortalılar hariç olmak üzere sigortalıların UVSK kapsamında ödenen primlerinde 5 puanlık kısmı HMB tarafından karşılanmaktadır. Bu indirim süre kısıtı olmadan uygulanmaktadır. Ayrıca, ilgili sigortalının primlerini süresi içinde ödemesi ve SGK’ya herhangi bir borcunun bulunmaması gibi şartları da sağlaması gerekir. Ancak Kuruma olan borçların yapılandırılması ya da taksitlendirilmesi durumunda, ödeme planına sadık kalındığı sürece destekten yararlanmasına imkan verilmiştir.

Tablo 7: Rakamlarla Teşvik Örnekleri

SPEK ALT SINIRINDAN			SPEK ÜST SINIRINDAN		
Teşviksiz Tutar	Teşvik Tutarı	Teşvik Sonrası Tutar	Teşviksiz Tutar	Teşvik Tutarı	Teşvik Sonrası Tutar
%34,75	%5	%29,75	%34,75	%5	%29,75
9.036,91 TL	1.300,28 TL	7.736,63 TL	67.776,89 TL	9.752,07 TL	58.024,82 TL

Kaynak: 2025 Yılı Brüt Asgari Ücretine Göre oluşturulmuştur. (SGK 2025f)

2.3.4. Genç Girişimci Teşviki

Genç Girişimci Desteği, 01.06.2018 tarihinde uygulanmaya başlanmış olup 5510 sayılı Kanunun 80. Maddesinin birinci fıkrasına eklenen (k) bendi kapsamında mevzuata eklenmiştir. Söz konusu uygulama hakkında herhangi bir süre sınırlaması öngörülmeden yürütülmektedir.

Genç Girişimci Desteği kapsamında, 18 ila 29 yaş aralığında bulunan ve ilk defa 01.06.2018 tarihinden itibaren işyerinde faaliyete başlayan gerçek kişilerin 5510 sayılı Kanunun 4/1-(b) bendi gereğince belirlenen sigorta primleri asgari ücret esas alınarak bir yıl süreyle Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır. Adi ortaklıklar ve şahıs şirketlerinde ise yalnızca bir ortak bu teşvikten yararlanma hakkına sahiptir (SGK 2025g).

Tablo 8: Rakamlarla Teşvik Örnekleri

TEŞVİK TUTARI (SPEK Tabanı x %34,75)	
Günlük	301,23 TL
Aylık	9.036,91 TL

Kaynak: 2025 Yılı Brüt Asgari Ücretine Göre oluşturulmuştur. (SGK 2025g).

2.3.5. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik

5510 sayılı Kanunun Ek 2. Maddesi kapsamında düzenlenen “Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca uygulanan Sigorta Primi Desteği”, farklı ikincil mevzuatlarda da açıklığa kavuşturulmuştur. Bu uygulama 14.07.2009 tarihli ve 2009/15199 sayılı ile 15.06.2012 tarihli ve 2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu Kararlarında yer almakta olup ayrıca SGK Başkanlığının 2009/1 ve 2012/1 sayılı Tebliğleri ile 2011/54, 2012/30, 2012/37 sayılı genelgelerinde de düzenlenmiştir.

“Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca uygulanan Sigorta Primi Desteğinin uygulamam başlangıç tarihi 01.10.2009 olarak belirlenmiş olup yatırımın başlama tarihine ve yatırımın gerçekleştiği coğrafi bölgeye göre farklılık göstermektedir.

5510 sayılı Kanununun 81. Maddesinin dördüncü fıkrasında 21.05.2013 tarihli ve 6486 sayılı Kanunun 5. Maddesi ile yapılan düzenlemeler doğrultusunda sigorta prim teşviklerinden yararlanan işyerlerinde

kayıt dışı çalışanların tespiti halinde ya da sigortalı bildirim yapılan kişilerin gerçekte işyerinde çalışmadığının tespit edilmesi durumunda işverenin bir yıl süre ile ilgili uygulamalardan yararlanamamaktadır. Ayrıca haksız olarak bu uygulamalardan yararlandığı belirlenen teşvik tutarları gecikme zammı ve cezası ile birlikte işverenden tahsil edilmektedir. Bununla birlikte, söz konusu yaptırımın nispeten daha orantılı bir şekilde uygulanabilmesi amacıyla 01.04.2017 tarihinden itibaren geçerli olan bir yıllık yasaklanma ve teşvikten yararlanamama hali sigortalı sayısına belirli bir üst sınırla sınırlandırılmış ve kademeli yaptırım süreli öngörülmüştür (5510 sayılı Kanun).

2.3.6. Asgari Ücret Desteği

2025 yılı Ocak ile Aralık aylarını kapsayan dönemde gerekli koşulları sağlayan işyerleri tarafından bildirilen sigortalılar için toplam prim ödeme gün sayısının 33,33 TL ile çarpılması sonucu elde edilen tutar, işverenlerin SGK'ya ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edilir, bu mahsup edilen meblağ İşsizlik Sigorta Fonu tarafından karşılanmaktadır.

İlgili destekten 2024 yılının aynı ayına ilişkin olarak prime esas günlük kazancı 1000 TL'yi aşmayan ve toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanana işyerlerinde ise 2000 TL'yi aşmayan sigortalılar yararlanabileceklerdir. Taş kömürü ve linyit çıkarılan işyerlerinde bu tutar 2667 TL ve altında ücretle çalışanlar yararlanabileceklerdir. 2025 yılı için yeni açılacak işyerlerinde tüm sigortalılar ücret kısıtı olmadan destekten yararlanabileceklerdir.

Asgari ücret desteğinden yararlanma şartları işverenlerin Kuruma ödemesi gereken primlerini süresi içinde ödemesi, Kurumu borcunun bulunmaması, kayıt dışı çalışanın bulunmaması ve gerçekte çalışmadığı halde çalışıyormuş gibi sigorta bildiriminde bulunulmaması ve destekten faydalanabilmesi için 2024 yılı Ocak ve Aralık ayları arasındaki dönemde muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ve aylık prim ve hizmet beyannamesi ile 5510 sayılı Kanununun 4/1(a) kapsamında en az bir sigortalının uzun vadeli sigorta kolları kapsamında bildirimini yaptığı dönemdeki sigortalı sayısından fazla sigortalı bildiriminde bulunması halinde yararlanmaya devam edecektir. Bunların taksine bir durumun tespiti halinde ise yararlanılan asgari ücret desteği geri alınarak tespit tarihinden itibaren destek verilmeyecektir. (SGK 2025g).

2.3.7. İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki

01.10.2020 tarihi itibarıyla uygulanmaya başlanan işsizlik ödeneği alan kişilerin istihdamı halinde sağlanan sigorta prim teşviki 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50. Maddesinin 5. Fıkrası uyarınca düzenlenmiştir. SGK Başkanlığı tarafından yayımlanan 2009/149 sayılı Genelge ile de düzenlemelere yer verilmiştir.

İşsizlik ödeneği alırken istihdam edilen sigortalıların kalan işsizlik ödeneği süresi boyunca prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan kısa vadeli sigorta primleri üzerinde %1, uzun vadeli sigorta kolları primlerinden GSS primlerinin tamamı İşsizlik sigortası Fonu ile karşılanmaktadır.

Söz konusu teşvikten yararlanabilmek için işveren tarafından aylık prim ve hizmet beyannamesini süresi içerisinde SGK'ya vermesi, işsizlik sigortası primlerinin SGK'ya ödenmesi, varsa PEK alt sınırı ile bildirilen PEK arasındaki fark ile KVSK ilişkin prim farklarının SGK'ya ödenmiş olması ve istihdam edilen sigortalı işe alındığı tarihten önceki son altı aylık dönemde SGK'ya bildirilen sigortalı sayısının ortalamasına ek olarak çalıştırılması şartlarını sağlaması gerekmektedir.

Teşvikten yararlanabilmesi için ilgili sigortalının teşvikin yürürlüğe girdiği tarih olan 01.10.2009 tarihi ve sonrasında işe başlamış olması, işe giriş tarihi ile işsizlik ödeneğine hak kazanması, fiilen çalışmalı ve işsizlik ödeneğine hak kazanmadan önce son çalıştığı işyeri dışındaki başka bir işyerinde işe başlamış olması gerektiği şartlarını sağlaması gerekmektedir.

2.3.8. Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerleri İçin İşsizlik Sigortası Primi Teşviki

Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla Çalışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi Payı Teşviki ile sakatlanmayla ve ölümle sonuçlanan iş kazalarının önüne geçilmek amacıyla 01.01.2019 tarihinde uygulanmaya başlanmıştır (İŞKUR 2025).

Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla Çalışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşvikinin yasal dayanağı 4447 sayılı Kanunun Ek 4 üncü maddesidir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca çok tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işyerlerinin ondan fazla çalışanın olmasına ek olarak üç yıl içinde sürekli iş göremezlikle sonuçlanan ya da ölümlü iş kazası gerçekleşmeyen işyerlerinde çalışanların bir sonraki takvim yılından itibaren geçerli olacak şekilde işsizlik sigortası işveren hissesi teşviki üç yıl süre dahilinde %1 olarak alınması şeklinde düzenlenmiştir.

'*Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerleri İçin İşsizlik Sigortası Primi Teşviki*' uygulamasında amaç; nitelikli işgücünün istihdam edilerek iş sağlığı ve güvenliği ortamının geliştirilmesi, iş kazalarının azaltılması ve çalışanların istihdamda tutulmasıdır.

Teşvikten yararlanacak işyerleri açısından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanmasına ilişkin ilgili işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesine yönelik işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve Bakanlıkça yetkilendirilmiş İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmenliğine uygun yetkilendirilen kurum ve kuruluşlar ile onaylanmış bir sözleşmenin bulunması gerekmektedir.

Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla Çalışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşvikinden faydalanırken sürekli iş göremezlikle ya da ölümle sonuçlanan iş kazası olması halinde takip eden aydan itibaren işveren teşvikten faydalanamayacaktır. Nitekim işveren gerekli şartları

tekrar sağladığında teşvikten faydalanmasının önü açıktır. Eğer ki işyerinde bahsi geçen şekilde iş kazası meydana gelmiş ve işveren söz konusu iş kazasının bildirimini yapmaması durumunda bu teşvikten beş yıl boyunca yararlanamayacak ve iş kazasının meydana geldiği tarihten itibaren verilen destek tutarı geri alınacaktır. (SGK 2025g).

2.3.9. Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvik

Genç nüfusun fazlalığı, kadınların işgücüne katılım oranlarının ve mesleki ve teknik eğitim almış kişilerin de toplam istihdam ki yeri gözetilerek mesleki yeterlilik belgesi sahibi kişilerin, gençlerin ve kadınların istihdamını teşvik etmeye yönelik olarak 6111 sayılı Kanununun 49. Maddesi ile 4447 sayılı Kanuna eklenen Geçici 10. Maddesi uyarınca teşvik uygulamaları hayata geçirilmiştir.

01.03.2011 ile 31.12.2025 tarihleri arasında özel sektör işverenleri tarafından işe alınan sigortalılar için SPEK tutarı üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren payının tümü İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanmaktadır. (SGK 2025ı).

Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşvikten yararlanmak için aranan şartlar ve yararlanma süreleri; kadın ve erkeklere, niteliklere, yaşa ve sahip olunan belgelere göre değişiklik göstermektedir.

Bu teşvikten yararlanabilmek için işe alınan personelin 18 yaşından büyük olması, 01.03.2011 tarihi ile 31.12.2025 tarihi arasında işe alınmış olması, işe alınmadan önceki dönemde en az altı ay işsiz olması, fiilen çalışması ve ortalama sigorta sayısına ek olarak işe alınmış olması şartları aranmaktadır. İşveren yönünden aranan şartlar ise, SGK primlerinin süresi içinde ödenmesi, Kuruma yapılan bildirimlerin süresi içinde yapılması, borcunun olmaması varsa bunların yapılandırılmış veya taksitlendirilmiş olması şartları aranmaktadır.

Teşvik düzenlemesinde sigortalının yaşı, cinsiyeti, sahip olduğu mesleki belgelere, eğitim düzeyine göre çeşitli niteliklere bağlı olarak teşvikten yararlanma süresi 6 ay ila 54 ay arasında değişkenlik göstermektedir. (SGK 2025h).

2.3.10. Engelli Sigortalıların İstihdamına Yönelik Teşvik

Türkiye’de işgücü piyasasında yer almakta ve istihdam edilmekte güçlük çeken engelli ve eski hükümlü kişilerin istihdamını teşvik etmek için özel sektör işverenlerine engelli ve eski hükümlülere yönelik belirli oranlarda istihdam etme yükümlülüğü getirilmiştir (4857 sayılı İş Kanunu).

Engelli İstihdamı Teşviki 4857 Sayılı İş Kanununun 30. Maddesi “Engelli ve eski hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu” başlığında düzenlenmiştir. Engellilerin istihdam edilmesi için uygulanan teşvik ile

temelde engellilerin çalışma ve iş yaşamına kazandırılması ve aynı zamanda işverenlerin işgücü maliyetlerini azaltması amacını güder (Resmi Gazete 2003).

4847 sayılı Kanun kapsamında işverenlerin istihdam edebileceği engelli sigortalılara ait nitelikler tanımlanmıştır. Toplumun refahı göz önüne alınarak işletmelere “*engelli ve hükümlü çalıştırma zorunluluğu*” getirilmiştir. Kanun uyarınca çalışan sayısı 50 ve üzeri olan özel sektör işyerlerinde toplam çalışan sayısının %3’ü oranında, kamu işletmelerinde ise %4 engelli işçi çalıştırmakla yükümlüdür (4857 Sayılı Kanun 30/1.Madde).

Engelli İstihdamı Teşvikinden yararlanan sigortalılar için başka teşvik uygulamalarından yararlanmanın mümkün olmayacağı değerlendirilmiş olup engelli sigortalının istihdamı durumunda Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası işveren hissesinden 5 Puanlık indirim uygulanmaktadır. 5 puanlık indirim kısmı sigortalının prime esas kazancı üzerinden hesaplanan işveren hissesi tutarını kapsamaktadır. İşveren hissesi ise SPEK alt sınırı dikkate alınarak hesaplanmakta olup bu meblağ Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır.

2.3.11. Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerine İlişkin Teşvik

5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunun 3. Maddesi ile SGK tarafından yayımlanan 2008/85 ve 2009/21 sayılı genelgelerde düzenlenen Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerine İlişkin Teşvik desteği 01.04.2008 ila 31.12.2028 tarihleri arasında kapsayacak şekilde uygulanması öngörülmüştür (SGK 2025j).

Ar-Ge, Tasarım ve Destek personeli ile 4691 sayılı Kanun’un Geçici 2. maddesi kapsamında ücretleri gelir vergisinden istisna tutulan personelin ücretleri üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yüzde 50’si, 31.12.2028 tarihine kadar Hazine ve Maliye Bakanlığı bütçesinden karşılanacaktır. Teşvikin temel amacı ilgili madde kapsamında faaliyet yürüten işverenleri desteklemek olup Türkiye’deki Ar-Ge çalışmaları teşvik etmektir. Bu kapsamda kamu personeli dışında olmak üzere teşvikten yararlanabilecek işyerleri şunlardır: (5746 Sayılı Kanun 3/3.Madde)

- Ar-Ge Merkezleri
- Teknoloji Merkezi İşletmeleri
- Vakıflar (Teknoloji Geliştirme Projesi anlaşmaları doğrultusunda uluslararası kurumlardan veya kamu kurum ve kuruluşlardan, kanunla kurulan kamu kurum ve kuruluşlarından Ar-Ge projelerini desteklemek için fon ya da kredi kullananlar)
- Kanun kapsamında olan Ar-Ge faaliyetlerini yürüten işçileri içeren işletmeler

5746 sayılı Kanun çerçevesinde işverene sağlanan sigorta prim teşviki personelin Kanun kapsamında nitelendirilen görevlerde çalışmaları neticesinde aldıkları ücret üzerinden hesaplanan sigorta primi

işveren hissesinin ½'si olarak belirlenmiş ve bu meblağ Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanacağı açıkça ifade edilmiştir (5746 Sayılı Kanun, 3/3.Madde). Ek olarak işverenlerin öncelik olarak 5510 sayılı Kanun uyarınca sağlanan 5 puanlık prim indiriminden faydalanmaları ardından söz konusu teşvikten faydalanmaları gerektiği belirtilmiştir.

2.3.12. Kültür Yatırımları ve Girişimlerine Yönelik Uygulanan Sigorta Primi Teşviki

Kültürün ve kültüre yönelik faaliyetlerin desteklenmesi amacı ile Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde faaliyet gösteren işyerlerinde istihdam edilen kişiler için çeşitli teşvik uygulamaları düzenlenmiştir. Resmî Gazete 'de 21.07.2004 tarihinde yayınlanan 5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimleri Teşvik Kanunu uyarınca düzenlenmiştir.

5225 sayılı Kanun 5. Maddesi ile Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından düzenlenen 2010/109 sayılı *“Kültür Yatırımları ve Girişimlerinin Teşvikine İlişkin 5225 sayılı Kanun uyarınca Yapılacak İşlemler”* adlı genelgede belirtilen uygulamanın başlangıç tarihi 01.08.2004 olarak belirlenmiş olup bu teşvik süresiz olarak uygulanmaktadır.

Kültür Yatırım Belgesi bulunan işyerlerinde fiilen çalışan sigortalıların PEK'leri üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin ½'si 3 yıl süre ile Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır. Aynı şekilde Kültür Girişim Belgesi almış işyerlerinde çalışan sigortalıların PEK'leri üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin ¼'ü ise 7 yıl boyunca yine Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır.

2010/109 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesi uyarınca teşvik uygulamasından yararlanma sürecine ilişkin genel bilgiler sunulmaktadır. *“28.01.2009 tarihinde Resmî Gazete 'de yayınlanmış olan 27124 sayılı Kültür Yatırımı ve Girişimlerinde Teşvik Kapsamında Çalıştırılacak Personele İlişkin Usul Esaslara Dair Tebliğ kapsamında ise teşvikten yararlanma çerçevesinde çalıştırılacak personele ilişkin bilgi ve kapsamı verilmiştir. Bu tebliğ kapsamında kültür girişim belgesi almış işletmelerde istihdam edilecek sigortalı personel sayısı sınırlandırılmış ve ölçütlere bağlanmıştır”* (27124 sayılı Tebliğ, 4. Madde). Bu sınıflandırma aşağıdaki Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9: Kültür Girişim Belgesi Almış ışletmelerde İstihdam Edilebilecek En Fazla Sigortalı Sayısı

KAPSAM	ÖLÇÜT	Kişi
Sanat Atölyeleri	Bir Sanat Dalı	3 Kişi
	İlave Sanat Dalı İçin	+1 Kişi
Sanat Galerileri	100 m ² -250 m ² arası	3 Kişi
	251 m ² -500 m ² arası	5 Kişi
	501 m ² -1000 m ² arası	20 Kişi
	1000 m ² ' den büyük	50 Kişi
Sinema	250 Koltuktan Az	8 Kişi
	250-750 Koltuk	15 Kişi
	751-1250 Koltuk	30 Kişi
	1251-2000 Koltuk	40 Kişi
	2000 Koltuktan Fazla	50 Kişi
M�ze	250 m ² 'den küçük	4 Kişi
	250 m ² - 500 m ² arası	8 Kişi
	501 m ² -1000 m ² arası	20 Kişi
	1000 m ² -2000 m ² arası	40 Kişi
	2000 m ² 'den büyük	80 Kişi
Kültür Merkezleri	A Sınıfı	100 Kişi
	B Sınıfı	60 Kişi
	C Sınıfı	50 Kişi
Çok Amaçlı Salonlar	A Sınıfı	50 Kişi
	B Sınıfı	30 Kişi
	C Sınıfı	20 Kişi
Arşiv, Kütüphane ve Dokümantasyon Merkezleri	Doküman miktarı 5.000-10.000 arası olan	5 Kişi
	Doküman miktarı 10.001-50.000 arası olan	10 Kişi
	Doküman miktarı 50.001-100.000 arası olan	15 Kişi
	Doküman miktarı 100.001'den fazla olan	40 Kişi
Araştırma, Eğitim ve Uygulama Merkezleri	500 m ² 'den küçük	20 Kişi
	500 m ² -1000 m ² arası	30 Kişi
	1001 m ² -2000 m ² arası	40 Kişi
	2000 m ² 'den büyük	80 Kişi

Kaynak: Taşdöken 2019: 5-6

Tablo 9 incelendiğinde, sanat atölyeleri, galeriler, sinema salonları, müzeler, kültür merkezleri, çok amaçlı salonlar, arşivler, kütüphaneler, dokümantasyon merkezleri ile araştırma, eğitim ve uygulama merkezlerinde görevlendirilecek personel sayısının; bu birimlerin yapısal özellikleri, kapasite düzeyleri, sınıflandırmaları ve ilişkilendirildikleri sanat dalları göz önünde bulundurulularak belirlendiği görülmektedir.

Kültür yatırımı belgesine sahip merkezler için istihdam edilecek personel sayısının yatırımın gerçekleştirildiği alanın fiziksel kapasitesi dikkate alınarak belirlenmektedir. Bu doğrultuda 500 m²'den

daha küçük alanlar için azami 35 kişi, 6000 m²'yi aşan yatırımlar için ise en fazla 200 kişi istihdam edilecektir. Söz konusu sınırlamalar “Kültür Yatırımı ve Girişimlerinde Teşvik Kapsamında Çalıştırılacak Personele İlişkin Usul ve Esaslar Tebliği” kapsamında düzenlenmiş olup Tablo? gösterilmiştir.

Tablo 10: Kültür Yatırımı Belgeli Tesislerde İstihdam Edilebilecek En Fazla Sigortalı Sayısı

ÖLÇÜT	KİŞİ
500 m ² 'den küçük yatırımlarda	35 kişi
500 m ² -1000 m ² arası yatırımlarda	50 Kişi
1001 m ² -2000 m ² arası yatırımlarda	80 Kişi
2001 m ² -4000 m ² arası yatırımlarda	120 Kişi
4001 m ² -6000 m ² arası yatırımlarda	150 Kişi
6000 m ² 'den büyük yatırımlarda	200 Kişi

Kaynak: Taşdöken 2019: 6

2010/109 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesi söz konusu teşvikten yararlanacak işyerlerine ilişkin yararlanma koşullarını, genel standartları, diğer uygulama esaslarını ve sürelerle dair hükümleri açık bir şekilde ortaya koymuştur. Bu kapsamda teşvikten faydalanabilmek için öncelikli olarak işyerlerinin “Kültür ve Turizm Yatırım Belgesi ya da Kültür Girişim Belgesi” ne sahip olma gerekmektedir. SGK’ya teşvikten faydalanma sürecinde bu belgelerin ibraz edilmesi gerekmektedir.

2.3.13. Sosyal Hizmetlerden Faydalanan Kişilerin İstihdamına Yönelik Teşvik

2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun Ek 1. Maddesi kapsamında düzenlenen ve Sosyal Hizmetlerden Yararlanan Çocukların İstihdamına Yönelik Teşvik için faydalanma süresinin başlangıç tarihi 19.02.2014 tarihinden geçerli olmak üzere süresiz olarak düzenlenmiştir. (SGK 2025k).

Sosyal Hizmetlerden Faydalanan Çocukların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvikten faydalanacak işyerlerinin primleri yasal süresi içinde ödemesi, aylık prim ve hizmet belgesi ve muhtasar ve prim hizmet beyannamesini de belirlenen yasal süre içerisinde Kuruma vermesi şartı aranmaktadır. Sigortalılar açısından ise işe alınma tarihi 19.02.2014 tarihinden sonra olmalı ve 2828 sayılı Kanunun Ek 1. Maddesinin birinci fıkrası uyarınca henüz istihdam hakkından yararlanmamış olanlar, bu haktan yararlandıktan sonra memuriyetle ilişkisi sona erenler veya devlet memuru olma koşullarını taşımadıkları için kamu kurumlarında istihdam edilemeyen hak sahibi olması şartları aranmaktadır.

2.3.14. Sosyal Yardım Alanların İstihdamına Yönelik Teşvik

Sosyal devlet anlayışı doğrultusunda sağlanan sosyal yardımların bazı durumlarda süreklilik arz ederek kişilerde bağımlılık yaratabilmekte ve özellikle çalışabilir durumda olan kişiler işgücüne katılımını

olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu istenmeyen etkileri azaltmak için sosyal yardım alan kişilerin istihdam edilmesi ve meslek edinmeleri için teşvik edilerek Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik ile özel sektör işyerlerine destek sağlanmaktadır (Yılmaz, 2019).

Özel sektör işverenlerince Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulu tarafından sağlanan düzenli nakdi yardımlardan faydalanan bireylerin ikamet ettiği hanede yaşayanlardan 26.04.2016 tarihi ve sonrasında işe başlayan sigortalıların PEK alt sınırı üzerinden hesaplanacak olan sigorta primi işveren hissesi bir yıl süre boyunca Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca karşılanmaktadır. (SGK, 2025).

Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvike ilişkin yasal düzenlemeler incelendiğinde, bu teşvikten faydalanacak sigortalıların belirli kriterleri karşılaması gerektiği anlaşılmaktadır. Buna göre, sigortalının 26.04.2016 tarihinden sonra işe başlamış olması, İŞKUR kayıtlarında işsiz olarak yer alması, işe alındığı işyerinde işe giriş tarihinden önceki üç aylık dönemde 10 günden fazla sigortalı olarak bildirilmemiş olması, istihdam edildiği tarihten önceki son bir yıl içerisinde nakdi ve düzenli sosyal yardımlardan en az bir kez faydalanmış kişilerin ikamet ettiği hanede bulunması ve hanedeki kişi başına düşen gelirin asgari ücretin üçte birinden az olması gerekmektedir. Bu şartların sağlanması halinde teşvikten yararlanılabilmektedir.

Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik 'ten faydalanacak işverenlerin de özel sektör işvereni olması, destekten faydalanacak sigortalının istihdam edildiği yıldan bir önceki takvim yılında işyerinden Kuruma verilen bildirgelerde kayıtlı sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak işe alınmış olması, prim ödemelerinin düzenli ödenmesi, bildirgenin Kuruma süresinde verilmesi, işyerinin Kuruma borcunun bulunmaması, kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması ve teşvik kapsamında bildirilen sigortalının işyerinde fiilen çalışması şartları konulmuştur. Bunun yanında, 21.04.2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun 30. Maddesinin ikinci fıkrası uyarınca kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerleri ile bu işyerlerinin gerçekleştirdiği her türlü yapım ve alım işlerine ilişkin işyerlerinin söz konusu teşvikten faydalanamayacağı hüküm altına alınmıştır.

2.3.15. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Teşviki

6331 sayılı Kanunun 7 inci maddesi kapsamında 10'dan az çalışanı bulunan işyerlerinden çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta bulunanlardan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi için 01.01.2014 tarihi itibarıyla tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde sigortalı başına günlük brüt asgari ücretin %1,4'i, çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde %1,6'sı oranında destek sağlanmaktadır. Söz konusu ödemelerin finansmanı ise kısa vadeli sigorta kolları prim gelirlerinden karşılanmaktadır.

Söz konusu teşvikten yaralanma şartları ise, Türkiye genelinde çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde 10'dan az çalışan olması, Kuruma borcunun bulunmaması, var ise yapılandırılmış ya da taksitlendirilmiş ve düzenli ödeme yapılması, kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması, prim hizmet beyannamelerinin yasal süresi içinde verilmesi, çok tehlikeli ve tehlikeli işyerleri adına yansıtma faturası düzenlenmesi ve Kuruma verilmesi, işyerinin İSG-KATİP sistemine kayıtlı ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulmasına ilişkin olarak onaylanmış ve aktif bir hizmet sunucu ile yapılmış geçerli bir sözleşmeye sahip olması gerekmektedir.

Literatürde, iş sağlığı ve güvenliği ile sigorta primi teşviklerinin ilişkisini ortaya koyan sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. İlhan ORAL; iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde, indirimin iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası priminden yapılması gerektiğini, teşvikin neden işsizlik sigortası işveren priminden yapıldığının anlaşılmadığını ve teşvikin tekrar gözden geçirilmesinin sistemin tutarlılığı açısından önemli olduğunu dile getirmiştir (Oral 2019:222-240). Mehmet BULUT ise çalışmasında, “*prim harcaması*” kavramını kullanmıştır. Bulut'a göre; iş kazası ile ilgili teşvikler, prim harcamasıdır ve sosyal güvenlik bütçesi üzerindeki etkisi kısa vadeli. İlgili teşvikler, orta veya uzun vadede kamu bütçesinde olumsuz bir etki yaratabilir ve prim harcamaları uygulaması zor bir yapıya sahip ise bütçe üzerindeki olumsuz etkisi, mutlaka uzun vadeye yayılacaktır (Bulut 2022:67-87). Yine diğer bir grup araştırmacı; teşviklerin çalışanların güvenlik performansını kısa vadede arttırdığını, yeni bir teşvik sisteminin olumlu etkisinin hayata geçtiği ilk 6 ayda daha büyük olduğunu ancak uzun vadede güvenlik performansında kademeli bir düşüş yaşandığını ortaya koymuşlardır (Ghasemi vd. 2015: 227-232). Konu hakkında yapılan literatür taraması, araştırmalar, uygulamada yaşanan problemler ile birlikte düşünüldüğünde; ‘*Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerleri İçin İşsizlik Sigortası Primi Teşviki*’ ile ‘*İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Teşviki*’nin, istihdam / sigortalı sayısı ve prim tahsilat oranı / kayıt dışı istihdam oranı gibi göstergelerde etkilerinin olmadığı veya etkilerinin çok sınırlı olduğu, iş sağlığı ve güvenliğine dair bilinç oluşturma rollerinin uzun vadede son bulduğu, iş kazası oranlarının azalışında kayda değer bir değişim yaratmadıkları, kamu harcamalarında artışa ve uygulamada sorunlara sebep oldukları değerlendirilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞLETME YÖNETİMİNDE KAYIT DIŞI İSTİHDAMI AZALTMADA SİGORTA PRİM TEŞVİKLERİNİN ROLÜ

İşletme yönetiminin temel işlevlerinden biri olan planlama, örgütleme, yöneltme ve denetim süreçleri, kurumsal yönetim anlayışının temel taşlarını oluşturmaktadır. Bu bağlamda yönetim süreci yalnızca karar alma değil, aynı zamanda bu kararların etkili ve verimli şekilde uygulanmasına yönelik bir sistem bütünüdür. Özellikle denetim işlevi, uygulamaların sonuçlarını gözlemlene, sapmaları tespit etme ve düzeltici önlemler alma açısından kritik öneme sahiptir. Dolayısıyla, işletmelerin kayıt dışı istihdamla mücadele edebilmesi için yalnızca yasal düzenlemelere değil, aynı zamanda etkili bir kurumsal yönetim yapısına da ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada sigorta prim teşvikleri gibi kamu politikalarının işletme yönetim süreciyle entegre biçimde ele alınması; planlama aşamasında teşviklerden yararlanma stratejilerinin oluşturulması, örgütleme aşamasında insan kaynakları politikalarının buna göre şekillendirilmesi ve denetim süreciyle de uygulama sonuçlarının ölçülmesi, kayıt dışılığın azaltılmasına katkı sunacaktır (Ayanoğlu 2023:14-22).

Kayıt dışı istihdam, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde hem ekonomik hem de sosyal açıdan ciddi sonuçlar doğuran yapısal bir sorundur. İşletmelerin rekabet baskısı, yüksek işgücü maliyetleri ve mevzuatın karmaşıklığı gibi faktörler, bu sorunun sürekliliğini beslemektedir. İşletme yönetimi açısından kayıt dışı istihdam, yalnızca yasal bir ihlal değil, aynı zamanda insan kaynakları, finansal planlama ve kurumsal itibar açısından da önemli riskler barındırmaktadır. Bu nedenle işletme yönetiminin stratejik araçları arasında, kayıtlı istihdamı destekleyici politikaların doğru biçimde değerlendirilmesi gerekmektedir. Kayıt dışı istihdam işveren, işçi ve devlet arasında kurulan ilişki kapsamında ortaya çıkan ekonomik boyutları olan yapısal bir sorundur. Bu doğrultuda, işveren haksız rekabete yol açmakta, işçi temel sosyal haklarından mahrum kalmakta, devlet ise elde edeceği gelirleri kaybetmekte ve ilave maliyetlerle karşı karşıya kalmaktadır (Buyrukoğlu, Kutbay 2016: 249-273).

Kayıt dışı istihdamı azaltmak ve iş gücünü kayıtlı sisteme dahil etmek için, işverenin üzerindeki maliyetlerin azaltılması amacıyla çeşitli vergi ve prim teşvikleri uygulanmaktadır. Ek olarak denetimlerin ve caydırıcı cezaların uygulanması da kayıt dışı istihdamla mücadelede önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda sosyal güvenlik primlerine ilişkin teşvik uygulamaları, işyeri tescil prosedürlerinin sadeleştirilmesi, vergilerin sadeleştirilmesi, kurumlar arasında etkili bir koordinasyonun sağlanması, bürokratik engellerin azaltılması ve denetim faaliyetlerinin daha verimli olacak şekilde etkinleştirilmesi gibi politikalar hayata geçirilmektedir (Şahin 2018: 2056).

İstihdama yönelik uygulanan sigorta primi teşvik, destek ve indirimleri sigorta primlerinde indirimle gidilmesi ya da vergi yükünün azaltılarak iş gücü maliyetlerinin düşürülerek istihdam oranının artırılmasına yardımcı olmaktadır. Ancak, tezin ikinci bölümünde ayrıntılı şekilde açıklandığı üzere, söz konusu teşviklerden yararlanabilmek için en önemli koşullardan biri kayıt dışı istihdam olmaksızın mevzuata uygun şekilde istihdam sağlanmasıdır (İzmirlioğlu 2019:22). Bu doğrultuda uygulanan sigorta prim teşvik, destek ve indirim uygulamalarının hem istihdamı artırma hem de işsizliği azalttığı dikkat çekerken aynı zamanda kayıt dışı istihdam oranını da azalttığı görülmektedir. SGK ve İŞKUR mevzuatlarının incelenmesi neticesinde işverenlerin mali yüklerinin azaltıldığı ve kayıtlı çalışan sayısında artış yaşandığı görülmektedir.

Sonuç itibarıyla, Türkiye’de uygulanan sigorta prim teşvik, destek ve indirimlerinin sağladığı katkılar birkaç başlık altında değerlendirilebilmektedir:

- Ülke ekonomisinin büyümesi ile istihdam teşvikleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Ekonomik büyüme istihdam seviyesinde artış yaratmaktadır, istihdam seviyesindeki artış ise ekonomik büyümeye katkı sağlamaktadır.
- İşsizlik açısından bakıldığında teşvikler sayesinde istihdam artarak işsizlik azalmaktadır.
- Dış ticaret ve ihracat ile istihdam teşvikleri ilişkisi de olumlu yönde sonuç vermektedir. İstihdam teşvikleri emek-yoğun üretim faaliyetlerinin artırılmasına destek olmakta ve böylelikle üretim hacmi artırılarak istidam seviyesi yükselmektedir.
- İstihdam teşvikleri ile finansman koşulları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Teşviklerin etkisiyle birlikte faiz oranları düşük ve uygun kredi imkanları bulan işverenler daha fazla istihdam ve yatırım yapma imkanı bulmaktadır. Aksi takdirde yüksek faiz oranları ile kredi imkanlarının zorlaşması durumunda yatırım kararları olumsuz etkilenebilmekte ve daha az kişinin istihdam edilmesine yol açabilmektedir.
- İstihdam teşvikleri ile enflasyon arasındaki ilişki bazen negatif yönlü bazen de nötr görünmektedir. Enflasyonist bir ortamda enflasyonu düşürmek için uygulanan politikalar işsizliği arttırabilmekte olup istihdam üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Güçlüoğlu 2017: 30-40).

Çalışmanın bu bölümünde sigorta prim teşvik, destek ve indirimlerinin kadın, genç, engelli, işsizler gibi farklı sosyal gruplar ile birlikte sektörel ve bölgesel istihdam üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılacaktır. Bu araştırma ve incelemeye kaynak olarak SGK, TÜİK, İŞ-KUR verileri ve faaliyet raporları kullanılarak tarafımca hazırlanan tablolar olacaktır.

3.1. Kadın, Genç ve Engellilerin İstihdamı Üzerindeki Etkisi

3.1.1. Kadın İstihdamı

Türkiye’de kadınların istihdama katılımını artırmaya yönelik teşviklerin son yıllarda önemli derecede artış gösterdiği görülmektedir. Kadınlara özel geliştirilen teşviklerle hem kadın istihdamının artırılması hem de genel istihdam oranının artırılması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, son dönemlerde hayata geçirilen teşviklerin özellikle kadın ve genç istihdamına yöneldiği bilinen bir gerçektir. Ülkemizde kadınların istihdam oranı geçmişe bakıldığında artış göstermekte olup önemli bir dönüşüm süreci yaşamaktadır. Kadınların istihdam oranlarının dünya ortalamasının üzerinde olması ve diğer yandan iş gücünde cinsiyet bakımından dengenin sağlanması hedeflenerek fırsat eşitliliği amaçlanmaktadır.

Kadınların eğitim düzeyindeki artış ve mesleki yeterliliklerinin gelişmesi istihdama katılımını doğrudan olumlu yönde etkilemekte olup iş yaşamında daha görünür hale gelmelerine olanak tanımaktadır. Dezavantajlı gruplar arasında yer alan kadınların istihdama kazandırılmasında uygulanan politikaların ve teşviklerin kadınların üretkenliğini artırarak iş yaşamında aktif bireyler haline getirmeyi amaçladığı bir gerçektir (Karagöl 2018:63-65).

İşgücüne katılım oranları iş yaşamı açısından temel göstergelerinden biri olarak TÜİK verilerine göre, cinsiyete dayalı analizlerde 2014 ve 2024 yıllarında kadınların işgücüne katılım oranlarında artış gözlemlenmiştir. Ancak 2020 yılında tüm dünyayı saran Covid-19 pandemisi sebebiyle işgücüne katılım oranlarında düşüş yaşanmış olsa da diğer yıllarda tekrar artış gözlemlenmiştir. Sigorta prim teşviklerinin genel olarak iş yaşamında kadınların kayıtlı istihdama yönlendirilmesi bakımından olumlu sonuçlar doğurduğu izlenimi edinilmektedir.

Tablo 11: İşgücüne Katılım Oranı (%)

YILLAR	KADIN	ERKEK
2014	30,3	71,3
2015	31,5	71,6
2016	32,5	72
2017	33,6	72,5
2018	34,2	72,7
2019	34,4	72
2020	30,9	68,2
2021	32,8	70,3
2022	35,1	71,4
2023	35,8	71,2
2024	36,8	72

Kaynak: TÜİK verilerinden derlenerek yazar tarafından oluşturulmuştur (TÜİK 2025c).

TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2024 1. Çeyrek raporunda, bir önceki çeyreğe göre 563 bin kişi artarak 35 milyon 546 bin kişi olduğu, işgücüne katılım oranının ise 0,8 puanlık artış ile %54,1 olduğu

belirtilmiştir. 2024 yılında iş gücüne katılım oranları kadın ve erkeklerde de artmış ve erkeklerin işgücüne katılım oranı artmış olup kadınların bir önceki yılda %35,8 iken 2024 yılında %36,8 olarak belirtilmiştir (TÜİK 2025e).

Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi (BETAM) tarafından yürütülen araştırmada, 30-44 yaş aralığındaki kadınların istihdamı üzerinde uygulanan çeşitli teşviklerin etkisi incelenmiştir. Araştırma kapsamında, özellikle gençlerin, mesleki yeterlilik belgesine sahip bireylerin ve kadınların istihdam edilmesi halinde uygulanan teşviklerin, kayıtlı istihdamı artırıcı yönde etkiler yarattığı belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, işveren prim payının devlet tarafından karşılandığı durumlarda, kadın istihdamında anlamlı bir artış yaşandığını ve bu uygulamanın kadınların iş gücüne katılımını teşvik ettiğini ortaya koymuştur (Uysal 2013:13/151).

Dünya genelinde teşvik programları ile kayıtlı istihdamı arttırmak yaygın olarak başvurulan yöntemlerdendir. Bu doğrultuda, kadınlara yönelik istihdam teşviklerinin etkilerini irdelemek açısından SGK tarafından sağlanan veriler önemli birer parametredir. Özellikle kadın istihdamını desteklemek için uygulanan teşviklerin işverenlerin üzerindeki mali yükleri önemli oranda azalttığı vurgulanmaktadır. Örnek olarak 2013 yılında Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu (YOİKK) tarafından açıklanan verilere göre genç ve kadın istihdamına yönelik verilen teşviklerin işveren maliyetini yarı yarıya azalttığı belirtilmiştir. Bu sayede istihdam imkanı işverenler için kolaylaştırılmaktadır (Karataş 2015:1).

Kadınların iş gücüne katılımına dair istatistiksel veriler incelendiğinde son yıllarda istihdam oralarında önemli ölçüde bir artış olduğu görülmektedir. Bu artışta özellikle kadınlara yönelik uygulanan teşvikler etkili olmuştur. Ayanoğlu'nun (akt. Kösem, 2025) belirttiğine göre, geçmişte birçok sektörde kadınların varlığı dahi anılmazken, günümüzde farklı alanlarda başarılı kadın girişimciler ve profesyoneller öne çıkmaktadır. ÇSGB bünyesinde yürütülen İş Pozitif ve Woman Up projeleri ise kadın istihdamını artırmaya yönelik önemli adımlar arasında yer almakta; yalnızca İş Pozitif projesiyle 1 milyondan fazla kadının istihdam edildiği bildirilmektedir. (Kösem, 2025).

Geçmişte kadınlar daha çok tarım sektöründe istihdam edilirken günümüzde ise zamanla hizmet ve sanayi sektörünün gelişimine bağlı olarak belirgin bir kayma yaşanmıştır. Söz konusu değişimde şehirleşmenin hız kazanması ve özel sektöre yönelik teşvik uygulamaları etkili olmuştur. Nitekim 2000'li yılların başında tarım sektöründeki kadın istihdamının oranı %60'larda iken bu oran 2015 yılı itibarıyla %26'lara kadar gerilemiştir. Buna karşılık kadınların hizmet sektöründeki istihdamı 2000'li yıllarda %25'lerde iken 2016 yılında %57'lere kadar yükselmiştir (Serel, Özdemir 2017: 133-134). Söz konusu tablonun oluşumunda hizmet sektörüne sunulan teşviklerin kadın istihdamını önemli ölçüde etkilemiştir.

Özellikle teşvikler yoluyla kadın istihdamının artması iş yaşamına da olumlu yansımaktadır. Kadınların daha verimli ve etkili çalıştığı sektörlerde istihdam edilmesi hem verimliliği hem de iş yaşamındaki performansı arttırmaktadır. Özellikle el yatkınlığı ve beceri gerektiren iş kollarında istihdam edilmeleri verimlilik bakımından etkili olmaktadır. Bu kapsamda kadınların istihdama katılması ile iş yaşamı daha hızlı ve pratik bir yapıya dönüşebilmektedir. Buna karşın teşvik uygulamalarının kadın istihdamına etkisi bölgesel bazlı incelendiğinde belirgin bir dengesizlik dikkat çekmektedir. Özellikle batı bölgelerde kadınların istihdama katılım oranları daha yüksekken doğu bölgelerinde ise bu oran görece düşüktür. Teşviklerin istihdama yansması açısından batı bölgelerinde daha olumlu sonuçlar elde edilmektedir. Bu farklılıklara ekonomik koşulların yanında toplumsal ve kültürel yapının da etkili olduğu anlaşılmaktadır. (Bayar, Günçavdı, Levent 2020: 14).

İstihdam teşviklerinin kadın istihdamı üzerindeki somut etkileri sayısal verilerle incelendiğinde, son on yedi yıl içinde belirgin ve kayda değer artışların yaşandığı görülmektedir. TÜİK verileri incelendiğinde kadınların iş gücüne katılım oranınının 2007 yılında %23,6 seviyelerinde olduğu, 2024 yılı Eylül ayında ise %37'leri bulduğu görülmüştür. Bu durumun ortaya çıkmasında en önemli unsur uygulanan teşvik politikaları olarak gösterilmektedir. Özellikle son 10-15 yıl içerisinde istihdam odaklı teşvik politikalarının sayısında yaşanan artış ile kadın istihdamının artırılmasında merkezi bir rol üstlenmektedir (Ünal 2023: 1) Tüm bunların yanı sıra kadınların istihdama katılımında teşviklerin kapsamının genişlenmesi ve artan işkolları özellikle vurgulanmaktadır. Geçmişte sınırlı sayıda işkolunda mevcut olan çalışma imkanları ve teşvik politikaları günümüzde içerik açısından daha kapsamlı bir hal almıştır. İşkollarındaki artan çeşitlilik ve teşvik politikalarının içerik açısından zenginleştirilmesi iş yaşamında kadınlara daha fazla alan açmış olup böylelikle kadınların kendi tercihleri ile ve daha seçici davranarak istihdama katılabilmelerine olanak sağlamıştır (Baş 2024:80).

3.1.2. Genç İstihdamı

Gençlik; politik, kültürel ve kurumsal faktörlere bağlı olarak ülkeler arasında farklılık göstermekte olup sanayileşmiş toplumlarda genellikle alt sınır zorunlu eğitimin bittiği yaşa karşılık gelmektedir. Küresel ölçekte çalışma hayatına dair faaliyetler yürüten ILO ve Birleşmiş Milletler (BM) 15-24 yaş grubundaki bireyleri “genç nüfus” olarak tanımlamaktadır. Türkiye’de de genç nüfusa ilişkin yaygın olarak kabul gören yaş aralığı 15-24’tür. Türkiye’de 1927 yılından bu yana nüfus artış hızında azalış görülse de genç nüfusun toplam nüfus içerisindeki oranı önemli bir seviyededir. Ülkemiz genç nüfus oranı bakımından birçok ülkeye kıyasla avantajlı bir yapıya sahiptir. (Öztürk 2012:46).

TÜİK tarafından oluşturulan nüfus verileri incelendiğinde, ülkemizin nüfusu azalan bir artışla artmaya devam etmektedir. 1927-1985 yılları arasında yıllık nüfus artış hızı ortalama %2,24 seviyesindeyken bu

oran TÜİK'in oluşturulan nüfus projeksiyonlarına göre 2025 yılında %0,77'ye, 2045-2050 yılları arasında ise %0,2'ye düşmesi beklenmektedir (İŞKUR 2025c).

Gençlerin istihdamı ülkelerin çalışma hayatında en önemli unsurlarından biridir. Çalışma hayatında gençler arasında kayıt dışı istihdam oranları görece yüksek olması nedeniyle ilk işe giriş sürecinde uygulanan aktif iş gücü politikalarının sadece işsizliği azaltmasına değil aynı zamanda kayıtlı istihdamın da artırılmasına katkı sağlanması beklenmektedir. Bu doğrultuda, sigorta prim teşvik, destek ve indirimleri aracılığıyla gençlerin daha nitelikli ve uzun süreli olarak kayıtlı istihdam edilmeleri hedeflenmektedir (Sarica 2006:142).

Tablo 12: 15-24 Yaş Gençlerin İstihdam ve İşsizlik Oranı (%)

YILLAR	İSTİHDAM ORANI	İŞSİZLİK ORANI
2010	30.1	21.7
2011	32.1	18.4
2012	31.5	17.5
2013	32.2	18.7
2014	33.5	17.9
2015	34.2	18.5
2016	34.1	19.6
2017	34.3	20.8
2018	35.1	20.3
2019	33.1	25.4
2020	29.2	25.3
2021	32.2	22.6
2022	35.3	19.4
2023	37.7	17.4
2024	39.5	17.1

Kaynak: TÜİK verilerinden derlenerek yazar tarafından oluşturulmuştur (TÜİK 2025c).

Ülkemizde işsizlikten en fazla etkilenen grup olarak gençler, eğitim sürecinden çalışma hayatına geçiş sürecinde, iş gücü piyasasındaki sorunlar nedeniyle dezavantajlı gruplar arasında yer almaktadırlar. 2010 yılında %21,7 olan genç işsizlik oranı 2024 yılı itibarıyla %17,1 seviyesine gerilemiştir. Her ne kadar 2019 yılından sonra genç işsizlik oranında çok az da olsa bir düşüş olduğu gözlemlense de 2013-2017 yılları arasında bu oranın artış gösterdiği, 2022 yılından itibaren düşüş eğiliminde olduğu görülmektedir. Öte yandan 2014 yılında %33,5 olan genç istihdam oranı 2018 yılında düşüş eğilimi göstererek %29,2'ye gerilemiştir. 2024 yılında ise yeniden artış göstererek %39,5 seviyesine ulaşmıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde, demografik faktörler, eğitim sistemindeki yapısal sorunlar, ekonomik kriz ve durgunluklar, yetersiz istihdam programları ve uzun süreli enflasyon genç işsizliğin başlıca sebepleri arasında yer almaktadır.

Genç istihdamı desteklemek için uygulanan teşviklerden söz edildiğinde, kadın istihdam teşviklerinde olduğu gibi öncelikle sigorta prim desteği öne çıkmaktadır. Bunun yanı sıra, gençlerin işgücü piyasasına aktif şekilde katılmalarına ve kendi işlerini kurmaları için teşvik eden girişimcilik destekleri de önemli bir yer tutmaktadır. Bu teşvikler ile gençler bazı vergisel istisnalardan yararlanarak hem doğrudan istihdamın bir parçası olmakta hem de girişimcilik rolüyle başka kişilerin istihdam edilmesine katkı sağlamakta ve çalışma hayatına dahil edilmektedir. Bu kapsamda vergi istisnaları teşvikleri ve sigorta prim desteği genel istihdama olumlu yansımaktadır (İzmirlioğlu, 2019: 54). Fakat uygulanan teşviklere rağmen gençlerin istihdama katılımında kadın istihdamında gözlemlenen seviyede belirgin bir artış sağlanamadığı gözlemlenmiştir. Başka bir deyişle, teşviklerin etkisinden genç istihdamı kadın istihdamına göre daha az etkilenmektedir (Baş 2024:82).

Teşvik uygulamalarına rağmen genç nüfus istihdam oranı dalgalı bir seyir izlemekte olup istikrarsız bir görünüme sahiptir. Son yıllarda genç istihdam oranı teşviklerle birlikte yükselirken genç işsizlikte artmaktadır. 2010 yılından 2024 yılı Eylül ayına kadar olana süreçte teşviklerin de katkısıyla birlikte genç istihdam oranı %30,1'lerden %39,5'lara kadar yükselmiştir. Bunun yanı sıra teşviklere rağmen genç nüfusun da artış göstermesiyle toplam işsizlik oralarında anlamlı bir azalma gözlenmemektedir.

3.1.3. Engelli İstihdamı

AB, OECD ve Türkiye verilerine göre dünya genelinde engelli bireyler, toplam nüfusun yaklaşık %15'ini oluşturmaktadır. Bu oran dünyada yaklaşık 1 milyar kişinin engelli olduğunu göstermekte ve bu nedenle engelli bireyler sıklıkla "dünyanın en büyük azınlığı" olarak tanımlanmaktadır. Ülkemizde Ulusal Engelli Veri Tabanına göre kayıtlı engelli birey sayısı 1.559.222'dir; fakat çeşitli araştırmalarda, gerçek sayının nüfusun yaklaşık %13'üne tekabül ettiği ve yaklaşık 9 milyon olduğu öne sürülmektedir. Türkiye'deki engelli bireylerin yaş dağılımına bakıldığında, %27'sinin 0–21 yaş grubunda, %36'sının 22–49 yaş arasında ve %37'sinin 50–64 yaş aralığında olduğu görülmektedir. (Engelliler Yarın Derneği 2024).

Engelli bireylerin istihdamında da benzer sorunlar söz konusudur. Engelli bireylerin çalışma hayatına daha etkin ve verimli bir şekilde katılabilmeleri adına mesleki beceri kazandırmaya yönelik uygulamalarının geliştirilmesi, eğitim düzeylerinin yükseltilmesi istihdam edilebilirlikleri açısından önemli katkılar sağlamaktadır. Ayrıca ilgili kurumlar vasıtasıyla iş bulma mekanizmalarının yaygınlaştırılması engelli bireylerin istihdamını arttırmaya yönelik çabalara katkı sağlamaktadır. Özel sektör işverenlerine ya kota kapsamında ya da kota dışında çalıştırdıkları tüm engelli kişiler adına verilen sigorta prim teşvik ve desteklerinin engelli bireylerin istihdam edilmesine katkı sağlamaktadır (Karagöl 2018:60-65).

2000’li yılların sonlarına doğru analiz edilen OECD ülkelerinde yapılan analizlere göre, engelli bireylerin istihdam oranı %44 seviyesindeyken engelli olmayan bireyler için ise %75 olarak ölçülmüştür. Aynı dönem itibarıyla işsizlik oranı engelli bireyler arasında %14 olarak ölçülmüş; bu oran engelli olmayanlar için %7 düzeyinde kalmıştır. Ayrıca, istihdam edilen engellilerin %22’sinin yarı zamanlı işlerde çalıştığı gözlemlenirken, bu oran engelli olmayan çalışanlar için %13’tür.

2024 yılı itibarıyla Türkiye’de engelli bireylerin işgücüne katılımını artırmaya yönelik yasal düzenlemeler ve uygulamalar sürdürülmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30. maddesi uyarınca, özel sektörde 50 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde en az %3, kamu kurumlarında ise en az %4 oranında engelli birey çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. Türkiye genelinde 2024 yılı itibarıyla istihdam edilen engelli birey sayısı 90.131 olup, bunların 12.223’ü kamu sektöründe, 77.908’i ise özel sektörde istihdam edilmektedir. Bu veriler, engelli bireylerin iş gücüne entegrasyonunun hâlâ sınırlı düzeyde kaldığını göstermekte ve teşvik edici politikaların önemini ortaya koymaktadır. (Engelliler Yarın Derneği 2024).

3.2. İşletme Yapısına Göre Etkisi

Türkiye’deki işletme yapılarına bakıldığında, işletmelerin yaklaşık %99’luk kısmı küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) oluşturduğu görülmektedir. KOBİ’lerin tanımı, yıllık istihdam edilen kişi sayısı 250’den az ve mali bilanço toplamı ya da yıllık net satış hasılatından herhangi biri 500 milyon TL geçmeyen girişimler ya da ekonomik birimler olarak ifade edilmektedir (Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkındaki Yönetmelik 2005).

- Yıllık istihdam edilen kişi sayısı 10 kişiden az olup mali bilançosu ya da yıllık net satış hasılatından herhangi birinin 3 milyon TL’yi geçmeyen işletmeler “mikro işletme”,
- Yıllık istihdam edilen kişi sayısı 50 kişiden az olup mali bilançosu ya da yıllık net satış hasılatından herhangi birinin 25 milyon TL’yi geçmeyen işletmeler “küçük işletme”,
- Yıllık istihdam edilen kişi sayısı 250 kişiden az olup mali bilançosu ya da yıllık net satış hasılatından herhangi birinin 125 milyon TL’yi geçmeyen işletmeler “orta büyüklükteki işletme” olarak gruplandırılmıştır.

Kayıt dışı istihdam içerisinde yer bulan KOBİ’lerin birtakım yapısal özellikleri neticesinde büyük ölçekli işletmelerden ayrılmaktadır. Söz konusu yapısal özellikler aynı zamanda KOBİ’lerin kayıt dışılığa olan eğilimlerini yansıtmaktadır. Bu özellikler aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- KOBİ’ler genellikle sermaye yapıları zayıf ve finansal sürdürülebilirlik açısından sorunlar yaşayan işletme gruplarıdır.

- KOBİ'ler çoğunlukla emek-yoğun üretiminin ağırlıklı olduğu ve düşük verimlilikle faaliyet gösteren işletme türleri arasında yer almaktadır.
- KOBİ'ler hızlı kara alabilen ancak kurumsallaşma oranlarının ve rekabet gücünün zayıf olduğu işletmelerdir.
- KOBİ'ler esnek yapıları sayesinde ekonomik krizlerden veya dalgalanmalardan büyük ölçekli işletmelere kıyasla daha dirençli olabilmektedir. Ek olarak mevzuattaki bazı eksiklikler ve yetersizlikler nedeniyle istihdam teşviklerinden yeterli seviyede faydalanamayan işletmelerdir (Balantekin 2006:37).
- Koç (2013) çalışmasında, KOBİ'leri genellikle pazarlama ve tanıtım alanlarında zayıf ancak az yatırım ile çok istihdam sağlayan işletmeler olarak tanımlamıştır (Demirtaş 2020:41).
- Özdemir S., Ersöz, H. Y., ve Sarıoğlu, İ. (2006) çalışmasında, KOBİ'leri çoğunlukla aile işletmeleri olarak örgütlenen istihdam sürecinde yakınlık ilişkilerinin etkili olduğu işletmeler olarak tanımlamıştır (Demirtaş 2020:41).
- Oralat (2006) çalışmasında, KOBİ'lerde işletme sahiplerinin aynı zamanda yönetim kademesinde yer aldığını, piyasa koşullarında talep değişikliklerine ve farklılaşmalarına büyük ölçekli işletmelere göre daha hızlı uyum sağlayabilen işletmeler olduğunu ifade etmiştir. (Demirtaş 2020:41).

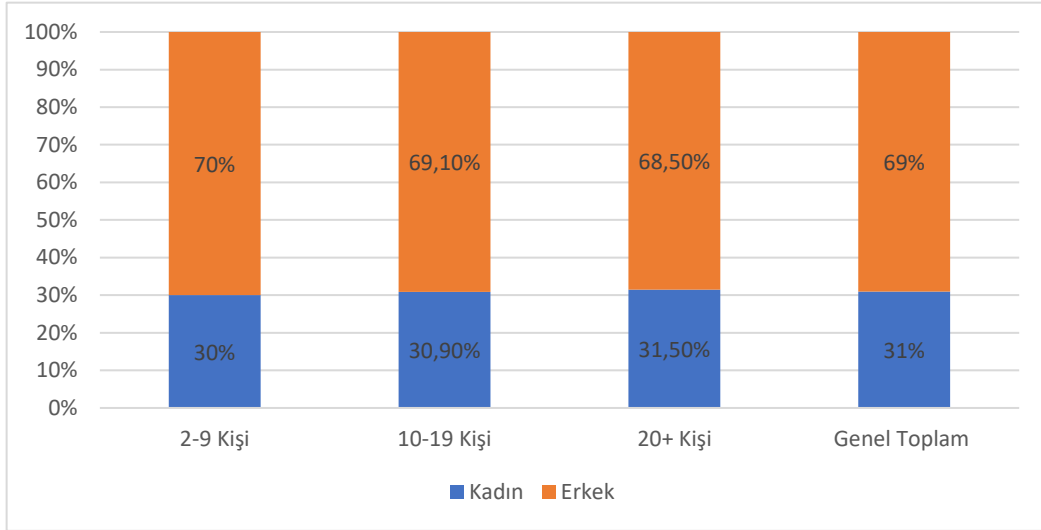
KOBİ'ler sadece ekonomik değil aynı zamanda sosyal yönleri bulunan işletmelerdir. Ekonomik açıdan değerlendirildiğinde KOBİ'lerin en dikkat çekici özelliklerinden biri ekonomik kriz ya da dalgalanma dönemlerinde sergiledikleri dirençtir. Geçmişten günümüze tarihsel süreç incelendiğinde KOBİ'lerin büyük ölçekli işletmelere kıyasla ekonomik krizlerden ya da dalgalanmalardan daha az etkilendiği ve esnek yapıları sayesinde krizlerin atlatılmasında kayda değer katkıları olduğu görülmektedir. KOBİ'ler sosyal açıdan değerlendirildiğinde ise özellikle küresel düzeyde karşılaşılan işsizlik probleminin azaltılmasında ve kayıtlı istihdamın artırılmasında önemli bir rol üstlenmektedir. KOBİ'ler aynı zamanda bölgesel farklılıkların giderilmesi ve gelir dağılımında adaletsizliğin azaltılmasına yönelik katkılar sağlamaktadır (Özdemir vd. 2007: 175).

Türkiye ekonomisinde önemli bir yere sahip olan KOBİ'ler; ülkedeki toplam girişim sayısının %99,7'sini, istihdamın %70,5'ini, personel maliyetinin %47,9'unu, cironun %47,4'ünü, üretim değerinin %41,6'sını oluşturmaktadır. Ayrıca KOBİ'ler; toplam ihracatın %55,1'ini, ithalatın ise %37,7'sini gerçekleştirmektedir (TÜİK 2025f).

Kayıt dışı istihdamın önüne geçilebilmesi için etkin ve verimli bir denetim ve kontrol sistemi gerekmektedir. Bu doğrultuda büyük ölçekli işletmelerde denetim ve kontrol mekanizması küçük ölçekli işletmelere oranla daha sistematik ve işleyen durumda olduğu söylenebilmektedir. Dolayısıyla büyük

ölçekli işletmeler faaliyetlerini kayıtlı ve yasal olarak yürütmektedirler (Güloğlu 2005: 19). Türkiye’de işletmelerin yaklaşık olarak %99’unu oluşturan KOBİ’ler, çeşitli mali ve yapısal zorluklar sebebiyle kayıt dışı istihdama yönelmektedirler. Özellikle rekabet güçlerinin zayıflığı, maliyetleri azaltma, nitelikli işgücünün yetersizliği, finansal sıkıntılardan kurtulma ve kurumsallaşma eksiklikleri gibi sebeplerden kaynaklı kayıt dışı istihdama olan eğilim artmaktadır (Demirtaş 2020:42).

Grafik 1: İstihdamın İşletme Büyüklüğü ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%)

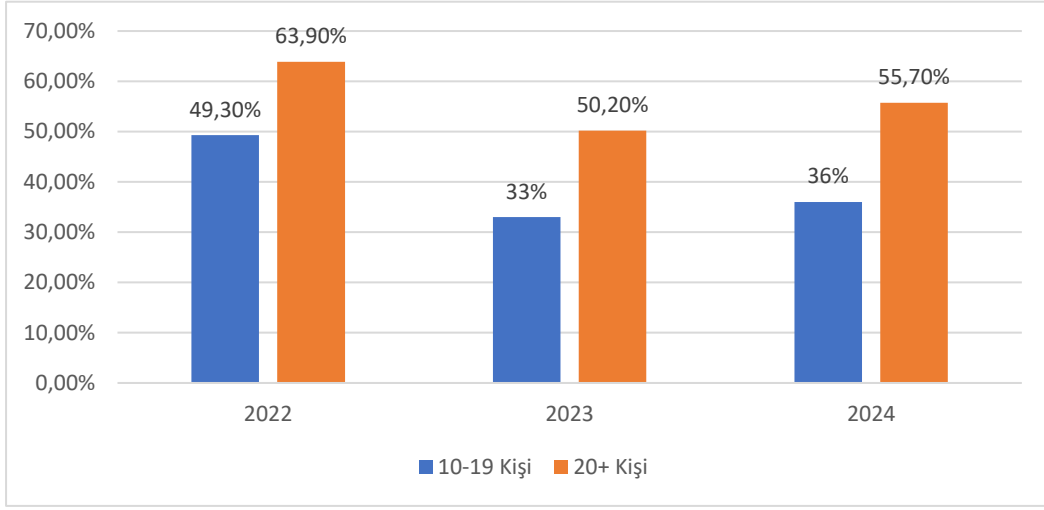


Kaynak: İŞKUR, İPA 2024 (İŞKUR, 2025d).

İŞKUR tarafından yayınlanan faaliyet raporları kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda, istihdam edilenlerin %69’unu erkekler, %31’ini ise kadınlar oluşturmaktadır. İşletme büyüklükleri açısından işletme ve çalışan sayıları incelendiğinde, işletme sayısının en fazla 2-9 çalışanı bulunan küçük ölçekli işletmelerde yoğunlaştığı; buna karşın, toplam çalışan sayısının en fazla 20 ve üzeri kişiyi istihdam eden işletmelerde bulunduğu görülmektedir.

Çalışan sayısı işletme büyüklüklerine göre incelendiğinde, genel toplamda istihdam edilenlerin yaklaşık %70’inin erkek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, istihdam edilen kadın oranının en yüksek seviyeye ulaştığı işyerlerinin, 20 ve üzeri çalışanı bulunan işletmeler olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguların yorumlanmasında, araştırmanın yalnızca özel sektör işyerlerini kapsadığı gerçeğinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. (İŞKUR 2025d).

Grafik 2: İşletme Büyüklüğüne ve Yıllara Göre İŞKUR Hizmetlerinden Faydalanma Oranları (%)



Kaynak: İŞKUR, Faaliyet Raporu 2024 (İŞKUR 2025e)

İŞKUR hizmetlerinden faydalanma oranı işletmelerin büyüklüklerine göre değerlendirildiğinde, işletme ölçeği arttıkça söz konusu hizmetlerden yararlanma oranının da paralel şekilde yükseldiği gözlemlenmektedir. Bu çerçevede, araştırma kapsamına dâhil edilen işyerleri arasında, 20 ve üzeri çalışanı bulunan işletmelerin İŞKUR hizmetlerinden daha yüksek oranda faydalandığı görülmektedir.

Türkiye’de mikro ölçekli işletmelerde (1-9 arası çalışan) kayıt dışı istihdam olasılığı, orta ölçekli işletmelerle (50-249 arası çalışan) kıyaslandığında yaklaşık 12 kat daha yüksek seviyededir (Fidan, Genç, 2013). Türkiye’de mikro ölçekli işletmelerde kayıt dışılık oranı %56 oranlarındayken orta ölçekli işletmelerde ise bu oran %3 civarlarındadır. SGK verileri incelendiğinde ise, 4/a kapsamında zorunlu sigortalı çalıştıran kuruma kayıtlı işyerlerinin 2020 yılı Ocak ayı istatistiklerine göre %99,7’si KOBİ’dir. Dolayısıyla SGK’nın en fazla prim geliri kaybı yaşadığı grup kayıt dışı istihdamın en yaygın olduğu mikro ölçekli işletme grupları olmaktadır (Demirtaş 2020:42).

Ülkemizde mikro işletmelerde kayıt dışı istihdamın yaygın olmasının başlıca nedenlerinden biri, bu işletme gruplarının düşük verimlilik seviyesine sahip olmasıdır. TÜİK 2023 yılı Sanayi ve Hizmet istatistiklerine göre, mikro işletmeler istihdamın %36’sını, küçük işletmeler %19,5’ini, orta ölçekli işletmeler %17’sini ve büyük ölçekli işletmeler ise %27,5’ünü oluşturmaktadır (TÜİK 2025f).

Tablo 13: İşletme Büyüklüğüne Göre SGK'ya Kayıtlılık Oranları (Kayıt Dışı İstihdam Edilen Bin Kişi)

YILLAR	İŞLETME BÜYÜKLÜĞÜ									
	10 ve Daha Az Kişi		10-19 Kişi		20-49 Kişi		50 -249 Kişi		250 veya Daha Fazla Kişi	
	Kayıtlı	Kayıtlı Değil	Kayıtlı	Kayıt Dışı	Kayıtlı	Kayıt Dışı	Kayıtlı	Kayıt Dışı	Kayıtlı	Kayıt Dışı
2022	-	-	2.946	426	3.513	214	4.940	84	3.666	23
2023	-	-	3.156	434	3.401	187	4.793	87	4.251	23
2024	-	-	3.214	421	3.290	184	4.522	80	4.777	25

Kaynak: TÜİK, biruni.tuik.gov.tr (TÜİK 2025c)

Tablo 14: İşletme Büyüklüğüne Göre Kayıt Dışı Oranları (%)

YILLAR	İŞLETME BÜYÜKLÜĞÜ				
	10 ve Daha Az Kişi	10-19 Kişi	20-49 Kişi	50-249 Kişi	250 veya Daha Fazla Kişi
2022	-	%14,4	%6	%1,7	%0,6
2023	-	%13,7	%5,4	%1,8	%0,5
2024	-	%13	%5,5	%1,7	%0,5

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistiklerinden hareket edilerek yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 14'de görüldüğü üzere 2022, 2023 ve 2024 yılları işletme büyüklüğüne göre istihdam (bin) oranları SGK'ya kayıtlılık durumuna göre ifade edilmiştir. TÜİK verilerden elde edilen bilgilere göre küçük işletmelerde kayıt dışı istihdam oranı yıllara göre azalan bir eğilim göstermekte olup 20-49 kişi ve 50-249 kişi ve 250 veya daha fazla kişi istihdam eden işletmelerde dalgalanmalar söz konusu olsa dahi azalan eğilim göstermektedir (TÜİK 2025c)

3.3. Sektörler Üzerindeki Etkisi

İstihdam teşviklerinin en yaygın şekilde kullandığı sektörlerin başında sanayi sektörü gelmektedir. Türkiye sanayisinin gelişimi ve büyümesine yönelik atılan uzun vadeli stratejik adımlar, teşvik politikaları sanayi sektörünü öncelikli sektörlerden biri haline getirmiştir. Sanayi sektörünün gelişmesi ekonomik büyümeye, üretimin ve istihdamın artması ile işsizliğin azalmasına neden olmaktadır.

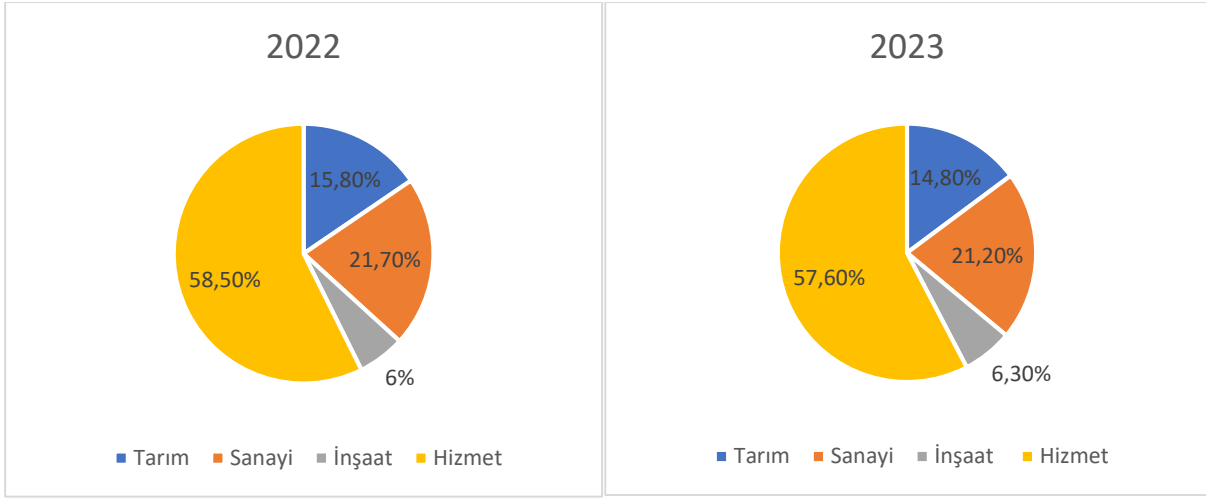
İstihdam üzerinde etkili olan diğer sektörlerden biri de tarım sektörüdür. Tarihsel süreçte tarıma dayalı ekonomik sistemin baskın olmasından kaynaklı toplam istihdam içinde önemli bir yere sahip olmuştur. Küresel düzeyde bakıldığında tarımsal üretimde istihdam edilen kişi sayısının oldukça yüksek olduğu değerlendirilmektedir. Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO) verilerine göre dünya geneline bakıldığında yaklaşık 1,3 milyar insan tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Bu istihdamın önemli bir kısmı gelişmekte olan ülkelerde yoğunlaşmaktadır (Görmüş 2019: 563- 564). Türkiye de gelişmekte olan ülkeler arasında yer aldığından tarım alanının önemli bir istihdam kapasitesine sahiptir. Geçmiş dönemlerle kıyaslandığında tarımsal istihdam azalma eğilimi gösterse de bu durum iş gücünün diğer sektörlerle yönelmesiyle ilgilidir. Tarım sektöründe üreticilere yönelik sosyal güvenlik sistemine dahil olmaya yönelik teşvik politikaları geliştirilmiştir. Bu kapsamda, sigorta ve prim ödemelerinde kolaylık sağlanması, indirim uygulanması gibi destekler aracılığıyla tarım sektöründe kayıtlı istihdamın artırılması amaçlanmaktadır (Sağdıç, Yıldız 2021: 159- 162).

Günümüzde hızla büyüyen sektörler arasında yer alan hizmet sektörü, özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde öne çıkmaktadır. Gıda, teknoloji, eğitim, ulaşım, turizm ve sağlık gibi farklı alt sektörleri bünyesinde barındıran hizmet sektörü aynı zamanda ülkelerin gelişmişlik seviyelerini de belirlemektedir. Hizmet sektörünün büyüklüğü, toplumsal refah düzeyi ile ilişkili olup istihdam yapısının dönüşümünde de önemli bir rol oynamaktadır. Türkiye’de iş gücü dağılımı incelendiğinde, en yüksek istihdam oranı hizmet sektöründe olduğu görülmektedir (Baş 2024:58).

TÜİK İş gücü istatistikleri verilerine göre,

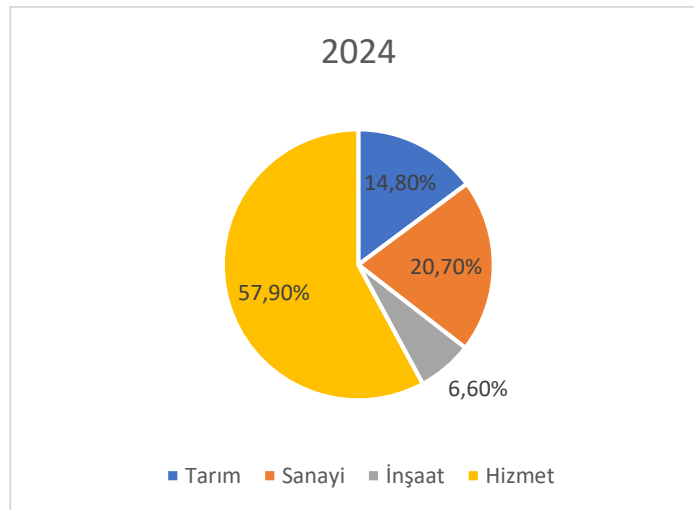
- 2022 yılında tarım sektöründe 4 milyon 866 bin kişi, 17 milyon 378 bin kişi hizmet sektöründe, 6 milyon 663 bin kişi sanayi sektöründe, 1 milyon 846 bin kişi inşaat sektöründe istihdam edildiği ifade edilmiştir (TÜİK 2025g).
- 2023 yılı incelendiğinde ise tarım sektöründe 4 milyon 695 kişi, 18 milyon 230 bin kişi hizmet sektöründe, 6 milyon 711 bin kişi sanayi sektöründe, 1 milyon 997 bin kişi inşaat sektöründe istihdam edilmiştir (TÜİK 2025b).
- 2024 yılında ise tarım sektöründe 4 milyon 827 bin kişi, 18 milyon 886 bin kişi hizmet sektöründe, 6 milyon 746 bin kişi sanayi sektöründe, 2 milyon 162 bin kişi inşaat sektöründe istihdam edilmiştir (TÜİK 2025e).

Grafik 3: İstihdamın Sektörel Dağılımı, 2022, 2023 (%)



TÜİK'in yayınladığı İşgücü İstatistikleri 2023 yılı veriler incelendiğinde, önceki yıl olan 2022 yılı verilerine kıyasla tarım sektöründe istihdam edilenlerin sayısı 171 bin kişi azalırken, inşaat sektöründe 151 bin kişi, sanayi sektöründe 48 bin kişi, hizmet sektöründe 852 bin kişi arttığı belirtilmiş olup istihdam edilenlerin %14,8'i tarım sektörü, %6,3'ü inşaat sektörü, %57,6'sı hizmet sektörü, %21,2'si ise hizmet sektöründe yer aldığı ifade edilmiştir. Ayrıca sektörel istihdam dağılımı incelendiğinde, bir önceki yıla oranla tarım ve sanayi sektörlerinin toplam istihdam içindeki paylarının azalış gösterdiği, inşaat ve hizmet sektörlerinin de ise artma yaşadığı belirtilmiştir (TÜİK 2025f).

Grafik 4: İstihdamın Sektörel Dağılımı, 2024 (%)



Benzer şekilde, 2024 yılı için TÜİK İşgücü İstatistikleri 2024 yılı verileri incelendiğinde bir önceki yıl ile kıyaslandığında tarım sektöründe istihdam edilenlerin sayısı 132 bin, inşaat sektöründe 165 bin, sanayi sektöründe 35 bin, hizmet sektöründe 656 bin kişi artış gösterdiği ifade edilmiştir ve istihdam edilen kişilerin %14,8'i tarım, %6,6'sı inşaat, %20,7'si sanayi, %57,9'u da hizmet sektöründe yer

almadığı belirtilmiştir. 2023 yılı ile kıyaslandığında 2024 yılında istihdam edilenler içinde inşaat ve hizmet sektörlerinde istihdam edilenlerin payı 0,3 puan artış gösterirken, tarım sektöründeki pay değişim göstermeyip sanayi sektörünün payı ise 0,5 puan azalış göstermiştir (TÜİK 2025b).

3.4. İstihdam ve İşsizlik

Atalay (2018) çalışmasında; sigorta prim teşvik, destek ve indirimlerinin istihdam üzerindeki olumlu etkileri resmi istatistiki veriler incelenerek değerlendirilebileceğini ve bu doğrultuda özellikle durgunluk dönemlerinde söz konusu teşviklerin istihdam açısından olumlu etkiler yarattığı değerlendirilmektedir (Özkaraman 2019:107).

NACE Rev.2 (Avrupa Topluluğu Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması) temel alınarak belirlenen aşağıdaki 17 sektör, kapsamın çerçevesini oluşturmaktadır.

Tablo 15: Sektörlere Göre İstihdam Durumu

SEKTÖR	İSTİHDAM EDİLEN ERKEK SAYISI	İSTİHDAM EDİLEN KADIN SAYISI	TOPLAM İSTİHDAM SAYISI
İmalat	3.374.756	1.255.666	4.630.435
Toptan ve perakende ticaret	2.152.338	1.135.810	3.288.149
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	726.588	410.568	1.137.156
İnşaat	990.624	146.176	1.136.800
Ulaştırma ve depolama	899.225	164.536	1.063.761
İdari ve destek Hizmet faaliyetleri	733.976	310.159	1.044.134
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	398.153	275.370	673.523
Eğitim	161.426	249.256	410.682
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	127.194	262.129	389.323
Finans ve sigorta faaliyetleri	205.479	172.345	377.824
Diğer hizmet faaliyetleri	215.157	156.313	371.470
Bilgi ve iletişim	223.572	115.083	338.655

Madencilik ve taş ocakçılığı	109.893	9.745	119.637
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	91.557	14.895	106.452
Gayrimenkul faaliyetleri	65.031	38.985	104.016
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	53.232	27.201	80.432
Su temini, kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	62.207	11.925	74.133
Genel Toplam	62.207	11.925	74.133

Kaynak: İŞKUR, Faaliyet Raporları, 2024

Sektörler açısından istihdam durumu değerlendirildiğinde, işletmelerde toplam 15 milyon 346 bin 581 kişinin istihdam edildiği; bunun 4 milyon 756 bin 162'sini kadınların, 10 milyon 590 bin 419'unu ise erkeklerin oluşturduğu tespit edilmiştir. Mevcut istihdam düzeyi, SGK verileriyle karşılaştırıldığında benzerlik göstermektedir. Nitekim 2024 yılı Mayıs dönemine ilişkin SGK verilerine göre, on yedi sektörde, 2 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde 5510 sayılı Kanun'un 4/a maddesi kapsamında istihdam edilen kişi sayısı 15 milyon 483 bin 240 olarak kaydedilmiştir. Bu bağlamda, saha araştırmasından elde edilen bulguların idari kayıtlarla genel anlamda örtüştüğü ifade edilebilmektedir.

Tablo 16: Temel İş gücü Göstergeleri, 2022, 2023 (%)

15+ YAŞTAKİ NÜFUS	TOPLAM		ERKEK		KADIN	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
İş gücüne Katılma Oranı	53,6	53,2	71,5	71,0	36,1	35,8
İstihdam Oranı	48,2	48,6	65,5	65,8	31,2	31,6
İşsizlik Oranı	10,2	8,8	8,5	7,2	13,6	11,8

Kaynak: TÜİK, İş gücü İstatistikleri, 2022, 2023.

TÜİK'in 2023 yılı Hane halkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre, IV. çeyrekte 15 yaş ve üzeri nüfusta işsiz sayısı 3 milyon 70 bin kişi olarak tespit edilmiş, işsizlik oranı ise %8,8 olarak gerçekleşmiştir. İşsiz sayısında, bir önceki çeyreğe göre 137 bin kişilik bir azalma yaşanmıştır. Cinsiyet temelli değerlendirildiğinde, erkeklerde işsizlik oranı %7,2'ye gerilerken, kadınlarda bu oran %11,8 seviyesinde kaydedilmiştir. Her iki cinsiyette de işsizlik oranında düşüş yaşansa da kadınların işsizlik oranı, erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde seyretmiştir.

TÜİK'in 2023 yılı IV. çeyrek istihdam verilerine göre, bir önceki çeyreğe kıyasla istihdam edilenlerin sayısı 195 bin kişi artarak 31 milyon 867 bin kişiye ulaşmıştır. Aynı dönemde istihdam oranı da 0,2 puanlık artışla %48,6 seviyesine çıkmıştır. Cinsiyet bazında değerlendirildiğinde hem erkek hem de kadın istihdamında artış yaşandığı görülmektedir. Bu kapsamda, erkeklerin istihdam oranı %65,8, kadınların ise %31,6 olarak gerçekleşmiştir. Bu veriler, her iki cinsiyet için de istihdamda olumlu bir eğilimin sürdüğünü göstermektedir.

Tablo 17: Temel İş gücü Göstergeleri, 2024, 2025 (%)

15+ YAŞTAKİ NÜFUS	TOPLAM		ERKEK		KADIN	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
İş gücüne Katılma Oranı	54,2	53,3	72,0	71,0	36,8	36,0
İstihdam Oranı	49,6	48,9	67,0	66,3	32,5	31,9
İşsizlik Oranı	8,6	8,2	6,9	6,6	11,8	11,2

Kaynak: TÜİK, İş gücü İstatistikleri, 2024, 2025

TÜİK'in 2025 yılına ilişkin en güncel İşgücü İstatistikleri, 2025 yılının Ocak-Mart dönemini kapsayan birinci çeyrek verileridir. Tablo 18'de sunulan bu verilere göre, 15 yaş ve üzeri nüfus içerisinde işsiz sayısı, 2024 yılına kıyasla 183 bin kişi azalarak 2 milyon 884 bin kişiye gerilemiştir. Aynı dönemde işsizlik oranı ise 0,4 puanlık bir düşüşle %8,2 seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu veriler, işgücü piyasasında sınırlı da olsa olumlu bir gelişme yaşandığını göstermektedir.

TÜİK'in 2025 yılı birinci çeyrek istihdam verilerine göre, istihdam edilenlerin sayısı 32 milyon 389 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. Bu sayı, 2024 yılı dördüncü çeyreğinde kaydedilen 32 milyon 755 bin kişilik istihdam düzeyine kıyasla 366 bin kişilik bir azalmayı ifade etmektedir. Söz konusu dönemde istihdam oranı ise %48,9 olarak açıklanmıştır. Bu veriler, yılın ilk çeyreğinde işgücü piyasasında sınırlı bir daralma yaşandığını göstermektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, kayıt dışı istihdamla mücadelede önemli bir yeri olan, işletmelerin faydalandığı sigorta prim teşviki, destek ve indirim uygulamalarının rolü işletme yönetimi açısından anlaşılmaya çalışılmıştır. Ek olarak, kayıt dışı istihdamla mücadelede sigorta prim teşvik, destek ve indirim uygulamalarının rolü hakkında SGK personelinin konu hakkında düşünceleri ve bakış açıları ile anlaşılmaya çalışılmış bu doğrultuda “işletmeler kayıt dışı istihdamın azaltılmasında sigorta prim teşviklerini önemseyip kullanıyor mu?” sorusu yöneltilmiş olup cevapların önem derecesine göre sıralanması istenilmiştir. Bu araştırma çerçevesinde aşağıdaki soruların yanıtları bulunmaya çalışılmıştır:

- İşletme yönetiminde kayıt dışı istihdamı azaltmada sigorta prim teşvik, destek ve indirim uygulamalarının rolü nelerdir?

Çalışmanın ilk üç bölümünde mevzuattan, literatür taramasından ve SGK, TÜİK ve İŞKUR’un faaliyet raporları ve yayınlanan istatistik bültenleri incelenerek kayıt dışı istihdam kavramı, nedenleri, türleri, sonuçları ve Türkiye’de kayıt dışı istihdamın boyutu ve mücadele yöntemleri, teşvikler ve sigorta prim teşviklerinin kayıt dışı istihdamı azaltmadaki rolü incelenmiştir. Çalışmanın dördüncü yani son bölümünde ise Ankara ilinde görev yapan SGK personeli ile önce açık uçlu soru formu yardımıyla mülakat yapılmış olup daha sonra Google Forms uygulaması üzerinden tek soru ile derecelendirme yöntemi kullanılarak SGK personelinin konu hakkındaki bakış açılarının alınması hedeflemiştir.

4.2. Araştırmanın Evreni, Örneklemi ve Sınırlılıkları

SGK personeli olan sosyal güvenlik denetmenleri ve denetmen yardımcıları, Türkiye genelindeki 81 ilde bulunan SGK İl Müdürlükleri ile Sosyal Güvenlik Merkezlerinde görev yapmaktadır. Bu denetim görevlileri, buldukları kurum ya da merkez bünyesindeki denetmenler biriminde çalışmakta olup, denetim süreçlerini birim servis sorumlusu ve onun yardımcılarının koordinesinde yürütmektedir. Sosyal güvenlik uzman ve uzman yardımcıları ise Ankara ilinde Kurumun ilgili daire başkanlıklarında faaliyetlerini yürütmektedirler.

4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu’nu uyarınca bazı belge ve bilgilere erişim, vatandaşların bilgi edinme hakkı kapsamı dışında bırakılmış olup kanunda yer alan hükümlere göre; ülkenin ekonomik çıkarlarına zarar verebilecek veriler, devlet güvenliğini ilgilendiren sınırlar, soruşturma ve istihbarat

süreçlerine ilişkin belgeler, ticari sırlar, kişisel veriler ve kurum içi uygulamalar bilgi edinme hakkı kapsamı dışında bırakılmıştır. Söz konusu kanunun 25. Maddesine göre, “kamuoyunu ilgilendirmeyen ve sadece kurum personeli ile kurum içi işleyişe ilişkin hususlar” hakkındaki bilgi ya da belgeler bilgi edinme hakkı kapsamında değildir. Bu doğrultuda SGK, personel sayısı gibi sadece kuruma özgü idari verilere dair bilgi ya da belgeleri kamuoyunu ilgilendirmediği gerekçesiyle 4982 sayılı Kanuna dayanarak bilgi paylaşımı yapılmamıştır. Bu nedenle SGK personeli sayısı bu çalışmada gizli tutulmuştur.

Bu çalışma için 23.06.2025 tarih ve 120842448 sayılı dilekçe ile Sosyal Güvenlik Kurumu Ankara Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü’nden izin istenilmiş olup 01.07.2025 tarih ve 121250897 sayılı cevabi yazı ile izin alınmıştır. Bu araştırmanın evreni olarak SGK personeli seçilmiştir. Örneklem seçiminde olasılık dışı bir örnekleme yöntemi olan gönüllü örnekleme kullanılmıştır. Çalışmanın örnekleme bu çalışmaya katkı sağlayacak yeterli bilgi ve tecrübesi olan ve Ankara ilinde görev yapan SGK personelinin 111 sosyal güvenlik denetmeni ve denetmen yardımcılarını ile sosyal güvenlik uzman ve uzman yardımcılarını oluşturmaktadır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma kurgulanırken ilk olarak derinlemesine mülakat yönteminin, araştırma sorusuna uygun olacağı ve mülakat yöntemi ile çalışmanın yürütülmesi gerektiği düşünülmüştür. Bu kapsamda, SGK İstihdam Teşvikleri Daire Başkanlığı’nda görev yapan 2 (iki) sosyal güvenlik uzmanı ile görüşülmüş ve genel bir çerçevede konuya dair görüşleri alınmıştır. Araştırmada öncelikle mülakat yöntemine başvurulmasının temel nedeni, çalışmanın konusu itibarıyla teknik ve spesifik unsurlar içermesi nedeniyle doğrudan anket sorusuna geçmeden önce konuya dair derinlemesine ve niteliksel bilgi edinme ihtiyacıdır. Mülakatlar aracılığıyla, sosyal güvenlik uzmanlarından konuya ilişkin kapsamlı görüşler elde edilmiş; bu süreçte edinilen veriler, anket formunun yapılandırılmasında belirleyici rol oynamıştır. Yapılan görüşmeler sonucunda, araştırma sorumuzun farklı kurum personelleri tarafından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği öngörülmüştür. Dolayısıyla, araştırma tasarımı iki aşamalı olarak kurgulanmıştır: İlk aşamada mülakatlar yoluyla ön bilgi toplanmış, ikinci aşamada ise bu bilgiler doğrultusunda oluşturulan Google Forms üzerinden anket uygulamasına geçilmiştir. Bu yöntemsel tercih, araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini artırmayı, ayrıca sahadan elde edilen verilerle anket sorularının gerçekliği yansıtmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Araştırmada tek sorudan oluşan ve derecelendirme yöntemi kullanılarak oluşturulan soru formu yardımıyla katılımcılar ile bir saha çalışması yapılmıştır. SGK personeline yöneltilen soru araştırmanın amaç ve kapsamı doğrultusunda özenle yapılandırılmış ve seçilmiştir. Yapılan anket çalışması sonucu ulaşılan veriler “işletmeler kayıt dışı istihdamın azaltılmasında sigorta prim teşviklerini önemseyip kullanıyor mu?” konusu üzerinde bir

soru yöneltmiş olup ankete “Hayır” cevabı verenlere beş seçenek sunulmuş olup önem derecesine göre sıralanması istenilmiş ve elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

Google Forms uygulaması üzerinden yapılan değerlendirmeye katılacak personel, gönüllü örnekleme yöntemi esas alınarak belirlenmiştir. Görüşmeler kapsamında yer alan katılımcılar arasında; Ankara ilinde görev yapan sosyal güvenlik denetmen ve denetmen yardımcıları ile sosyal güvenlik uzman ve uzman yardımcıları bulunmaktadır. Bu meslek grupları, teşvik uygulamalarının kayıt dışı istihdam üzerindeki yansımalarını doğrudan gözlemleyebilen kilit aktörlerdir. Katılımcıların kamu görevlisi statüsünde olmaları ve kişisel verilerinin gizliliğine duydukları hassasiyet nedeniyle kimlik bilgileri alınmamış ve bu çalışmada kullanılmamıştır. Katılımcıların yanıtları, bu formlara aktarılmış ve nitel veri analizine uygun hale getirilmiştir. Elde edilen veriler, formda yer alan soru temel alınarak tematik bir yaklaşımla incelenmiş ve tek bir ana başlık altında sınıflandırılarak analiz edilmiştir.

4.4. Araştırmanın Bulguları

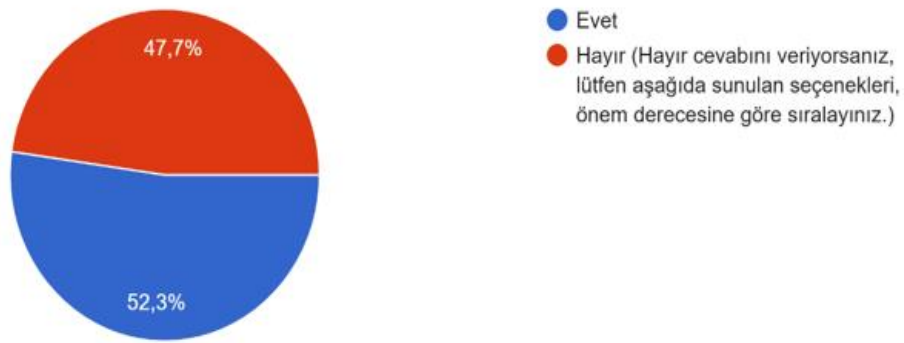
Araştırma kapsamında, SGK personeline “İşletmeler kayıt dışı istihdamın azaltılmasında sigorta prim teşvik, destek ve indirimlerini önemli görüp kullanıyor mu?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soru kapsamında; SGK personellerinden (K1): *“Uygulamaların gündeme geldiği ve hayata geçirildiği günden bugüne, Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranlarında önemli bir düşüş görülmüştür. Bu durum, yalnızca teşviklerle yakalanan bir başarı olmasa da teşviklerin kayıt dışı istihdamı engellemede kritik bir rolü vardır. Ancak sorunuz, geniş bir bakış açısı ile değerlendirilmesi gereken ve analitik düşünerek cevaplandırılmaya ihtiyaç duyan bir sorudur. Şüphesiz ki işletmeler, teşvik uygulamalarını önemli görmektedir. Bir uygulamanın önemi, önem derecesini belirleyen özne tarafından derecelendirilebilir. Bu nedenle işletmelerin teşvikleri ne ölçüde önemli gördüğü sorusunun cevabı, tek tek işletmeler açısından farklı şekillerde cevaplandırılabilir ancak soru, teşviklerin kullanımının kayıtlı istihdamı desteklemedeki rolüne gelince cevap tektir. İşletmelerin teşvik uygulamalarını kullanması doğrudan maliyetlerini düşürmelerine ve kar sağlamalarına dolaylı yoldan ise kayıtlı istihdamın artmasına neden olur.”* Demiştir.

SGK personellerinden (K2): *“Kayıt dışı istihdamın azaltılmasında teşviklerin rolü, uygulamanın doğrudan maliyet avantajı sağlamasının ötesinde, kayıtlı istihdam kültürünün yerleşmesine de katkı sunmaktadır. Bu kapsamda, teşvik mekanizmalarının sade, ulaşılabilir ve işlevsel olması; aynı zamanda bu uygulamalara ilişkin bilgilendirme faaliyetlerinin etkin biçimde yürütülmesi büyük önem arz etmektedir. İşletmelerin sigorta prim teşviklerini önemli gördükleri ve koşullar uygun olduğunda bu teşviklerden faydalandıkları söylenebilir. Ancak bu önemin düzeyi, sektörel farklılıklar ile işletmenin kurumsal kapasitesine göre değişkenlik gösterebilmektedir. Nihayetinde, teşviklerin kayıt dışı*

istihdamın azaltılmasına yönelik etkisi hem ekonomik kazanımlar hem de istihdam politikalarının etkinliği açısından dikkate değer bir araç olarak değerlendirilmektedir.” Demiştir.

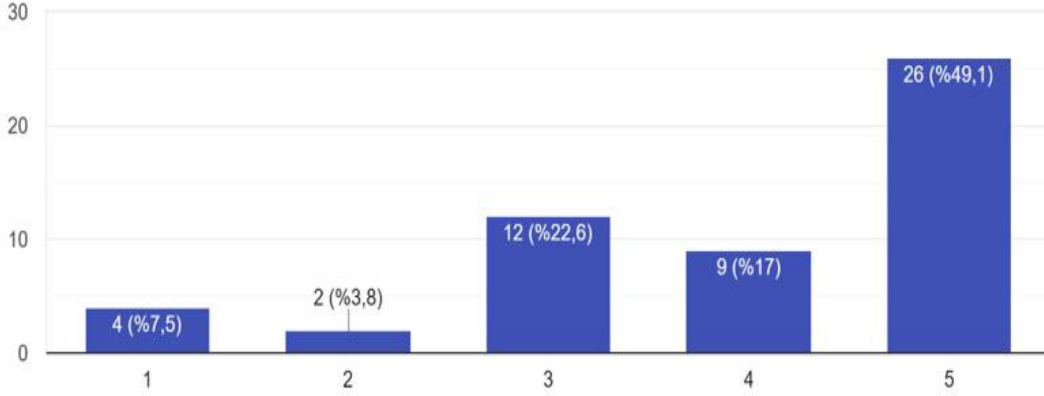
Bu sorunun temel amacı SGK personelinin gözlemleri ve bakış açıları doğrultusunda, teşvik politikalarının işletmeler tarafından nasıl algılandığı ve ne ölçüde yararlandığını belirlemektedir. Bu nedenle yapılan araştırmada, tek sorudan oluşan derecelendirme yöntemi kullanılarak oluşturulan bir soru formu yardımıyla katılımcılar ile bir saha çalışması yapılmış olup sonuçları irdelenmiştir.

Grafik 5: SGK Personeline göre İşletmelerin Prim Teşviklerine Yaklaşımı (%)



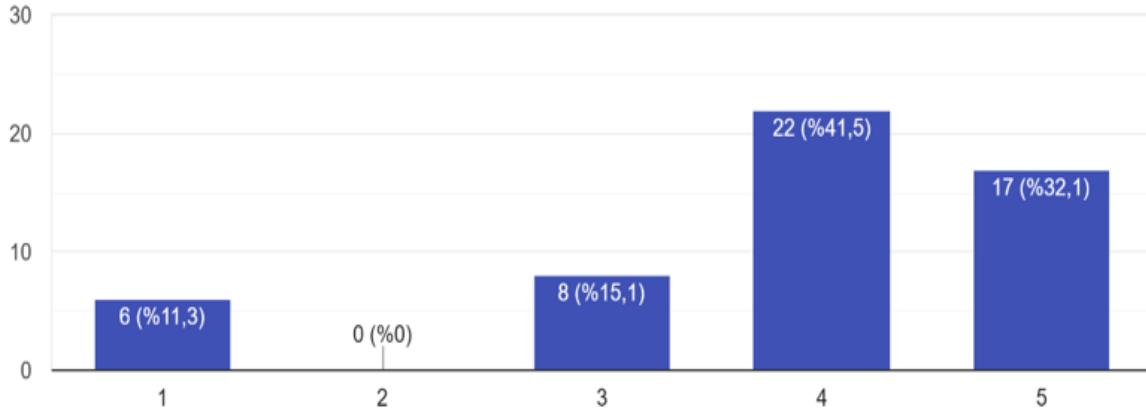
Araştırma kapsamında, SGK personeline yöneltilen “İşletmeler kayıt dışı istihdamın azaltılmasında sigorta prim teşvik, destek ve indirimlerini önemli görüp kullanıyor mu?” sorusuna verilen yanıtların dağılımı, Grafik 5’te pasta grafik formatında sunulmuştur. Toplam 111 katılımcının yer aldığı çalışmada, yanıtların %52,3’ü “Evet”, %47,7’si ise “Hayır” şeklindedir. Bu dağılım, işletmelerin sigorta prim teşviklerine ilişkin farkındalık ve uygulama düzeylerinin oldukça ikiye bölünmüş bir görünüm sergilediğini ortaya koymaktadır. “Evet” yanıtını veren çoğunluk, işletmelerin bu teşvikleri kayıt dışı istihdamla mücadelede aktif bir araç olarak değerlendirdiğini ifade ederken; neredeyse eşit orandaki “Hayır” yanıtı, teşviklerin ya yeterince önemsenmediğini ya da uygulama sürecinde etkili bulunmadığını göstermektedir.

Grafik 6: Rehberlik ve Bilgilendirme Faaliyetlerinin Yetersizliğine Verilen Önem Düzeyi (%)



Kayıt dışı istihdamla mücadelede sigorta prim teşviklerinin işletmeler tarafından yeterince kullanılmadığını ifade eden SGK personelinin önemli bir kısmı, bu durumu rehberlik ve bilgilendirme faaliyetlerinin yetersizliğiyle ilişkilendirmiştir. Grafik 6'ya göre, katılımcıların %49,1'i bu gerekçeye en yüksek önem düzeyi olan 5 puanını vermiştir. Bu bulgu, katılımcıların yaklaşık yarısının bilgilendirme eksikliğini oldukça ciddi bir problem olarak değerlendirdiğini göstermektedir. Katılımcıların %17'si ifadeyi 4. derecede, %22,6'sı ise orta düzeyde (3. derece) önemli bulmuştur. Buna karşılık, düşük önem düzeyi atfedenlerin oranı oldukça düşüktür; %7,5 oranında katılımcı 1. derece, %3,8 oranında katılımcı ise 2. derece önem atfetmiştir. Bu dağılım, genel eğilimin orta ve yüksek önem düzeylerine yoğunlaştığını ve bilgilendirme eksikliğinin katılımcılar nezdinde yapısal bir sorun olarak algılandığını göstermektedir. Elde edilen bulgular, sigorta prim teşviklerinin işletmeler tarafından yeterince kullanılmamasının yalnızca ekonomik ya da teknik nedenlere indirgenemeyeceğini; aynı zamanda iletişim eksikliği, karmaşık mevzuat yapısı ve yönlendirme yetersizliklerinden de kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin, teşvik sistemine dair bilgi eksikliği veya başvuru süreçlerinin karmaşıklığı nedeniyle bu imkânlardan haberdar olamaması ya da sürece dâhil olamaması önemli bir sorun alanı olarak öne çıkmaktadır.

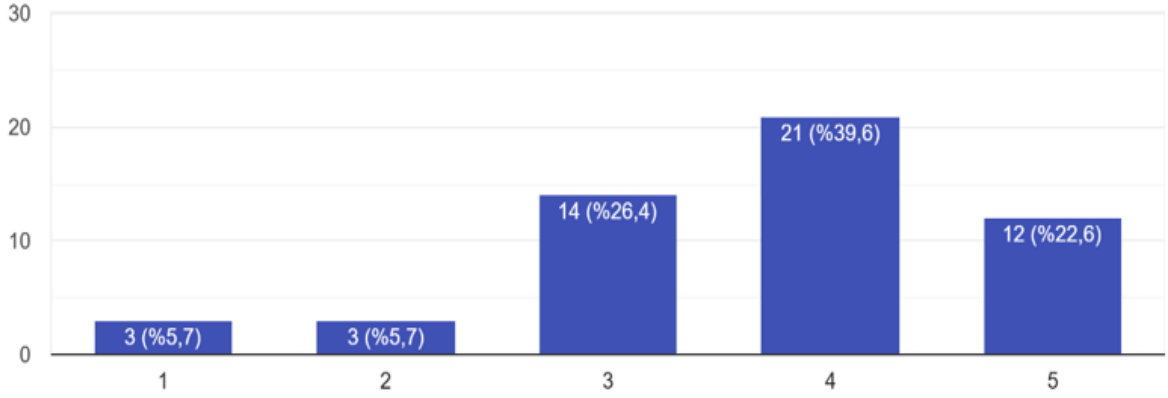
Grafik 7: Teşvik Tutarlarının Yetersiz Bulunması ve İsteksizlik Gerekçesine Verilen Önem Düzeyi (%)



Araştırma kapsamında SGK personeline, “Teşviklerin tutarlarının yetersiz bulunması nedeniyle işletmelerin bu uygulamalardan yararlanma konusunda isteksiz davranmaları” yönündeki gerekçeyi değerlendirmeleri istenmiştir. Grafik verilerine göre katılımcıların %41,5’i bu gerekçeyi 4. önem düzeyinde, %32,1’i ise en yüksek seviye olan 5. derecede değerlendirmiştir. Bu iki grubun birlikte ele alınmasıyla, katılımcıların yaklaşık %74’ünün söz konusu gerekçeyi orta-yüksek önem düzeyinde gördüğü anlaşılmaktadır. Katılımcıların %15,1’i ifadeye 3. derece önem atfederken, yalnızca %11,3’lük bir kesim en düşük önem düzeyi olan 1. dereceyi tercih etmiştir. Dikkat çekici bir diğer bulgu ise, 2. derece seçeneğini işaretleyen hiçbir katılımcının bulunmamasıdır; bu durum, gerekçeye ilişkin algının düşük önem düzeylerinde toplanmadığını, daha çok yüksek önem kategorilerinde yoğunlaştığını göstermektedir.

Elde edilen bu bulgular, işletmelerin yalnızca bilgilendirme ve rehberlik yetersizliğinden değil; aynı zamanda sunulan teşviklerin ekonomik düzeyini yeterli bulmamalarından dolayı da bu uygulamalara mesafeli yaklaşıtlarını ortaya koymaktadır. Özellikle yüksek maliyet baskısıyla karşı karşıya kalan KOBİ’ler açısından, teşvik tutarlarının sınırlı kalması, kayıtlı istihdamın ekonomik anlamda cazip hale gelmemesine neden olabilmektedir. Bu durum, istihdam teşviklerinin yalnızca mevcudiyetiyle değil; aynı zamanda kapsamı, süresi, miktarı ve koşulları itibarıyla işletmelerin ihtiyaç ve beklentilerine yanıt verecek biçimde yeniden yapılandırılması gerektiğini göstermektedir.

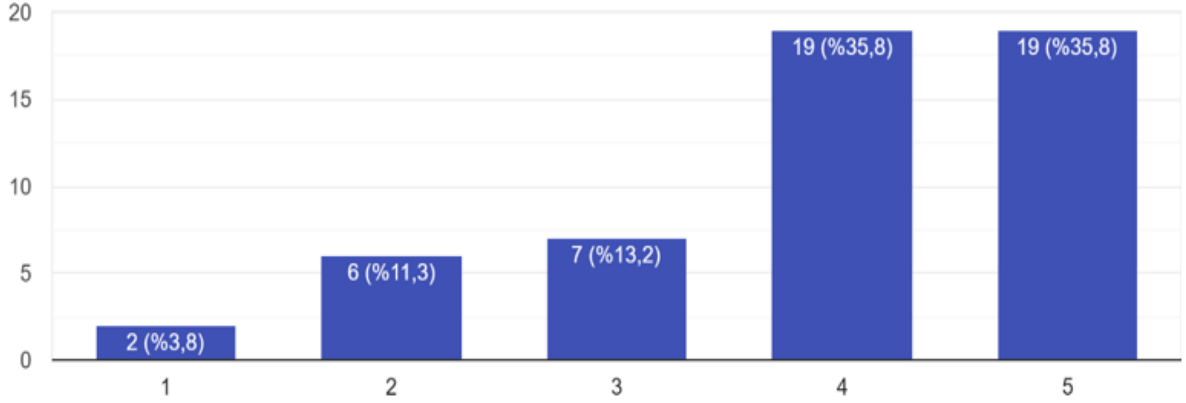
Grafik 8: Teşvik Şartlarının Ağır Olması Gerekçesine Verilen Önem Düzeyi (%)



Araştırma kapsamında, "Teşvik şartlarının bazı işletmeler için ağır olması" gerekçesi, işletmelerin sigorta prim teşviklerinden yararlanmama nedenlerinden biri olarak SGK personelinin değerlendirmesine sunulmuştur. Grafik 8'de yer alan verilere göre, katılımcıların %39,6'sı bu gerekçeye 4. önem düzeyinde, %22,6'sı ise en yüksek önem derecesi olan 5. düzeyde önem atfetmiştir. Bu oranlar birlikte değerlendirildiğinde, katılımcıların yaklaşık %62'sinin bu gerekçeyi orta-yüksek düzeyde önemli bulduğu görülmektedir. Ayrıca, %26,4'lük bir kesim bu ifadeyi 3. dereceden önemli olarak değerlendirirken; yalnızca %11,4'lük bir grup (1. ve 2. dereceyi işaretleyenler), bu gerekçeyi düşük önemde görmektedir.

Elde edilen bu bulgular, işletmelerin prim teşviklerinden faydalanma sürecinde, yasal ve idari koşulları yerine getirme konusunda güçlük yaşadığını göstermektedir. Özellikle mikro ve küçük ölçekli işletmeler açısından bakıldığında; teşvikten yararlanabilmek için istihdam edilecek personelin belirli niteliklere sahip olması, işletmenin vergi ya da prim borcunun bulunmaması gibi şartlar önemli kısıtlar oluşturmaktadır. Bu durum, en çok desteğe ihtiyaç duyan işletmelerin sistem dışında kalmasına neden olmakta ve böylece istihdam teşviklerinin hedeflenen etkiyi yaratmasını sınırlamaktadır. Bu bağlamda, teşvik sisteminin daha kapsayıcı ve erişilebilir hâle getirilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

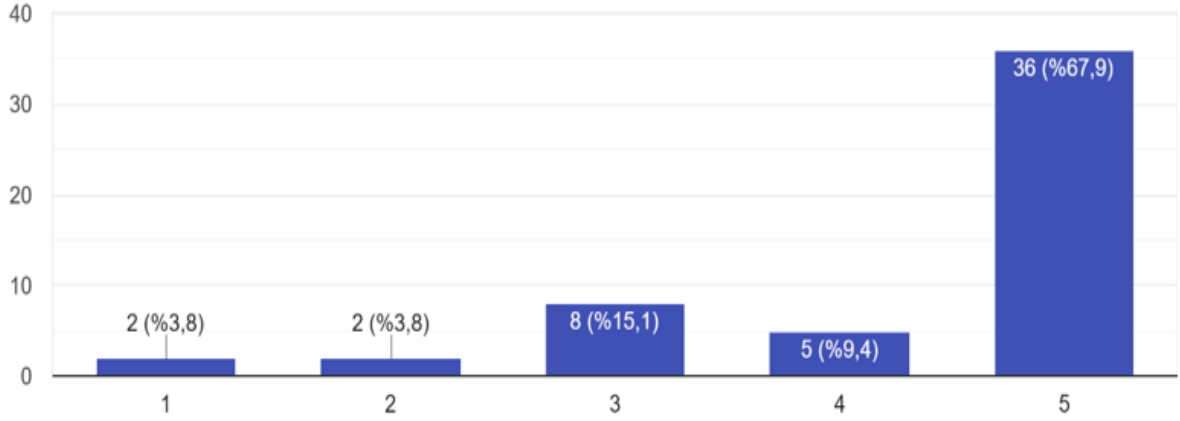
Grafik 9: Teşviklerle İlgili Bürokratik Süreçlerin Uzunluğu Gerekçesine Verilen Önem Düzeyi (%)



Grafik 9 incelendiğinde, "Teşviklerle ilgili başvuru, değerlendirme ve faydalanma gibi bürokratik süreçlerin uzun olması" gerekçesinin katılımcıların büyük çoğunluğu tarafından orta-yüksek düzeyde önemli bulunduğu görülmektedir. Katılımcıların %35,8'i bu gerekçeye 4. derece, aynı orandaki bir diğer grup ise en yüksek seviye olan 5. derece önem atfetmiştir. Böylece toplamda %71,6'lık bir kesim, bürokratik engellerin işletmelerin teşviklerden yararlanmasını zorlaştıran önemli bir faktör olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların %13,2'si bu durumu 3. derece önem düzeyinde değerlendirmiş; yalnızca %15,1'lik bir grup (1. ve 2. dereceyi işaretleyenler) bu gerekçeye düşük düzeyde önem atfetmiştir.

Bu bulgular, teşvik politikalarının uygulama sürecinde karşılaşılan yönetsel ve operasyonel sorunlara dikkat çekmektedir. Özellikle bürokratik işlemlerin yoğunluğu ve sürecin karmaşıklığı, küçük ölçekli işletmelerin bu destek mekanizmalarından uzak durmasına neden olabilmektedir. Zaman ve kaynak açısından sınırlı imkânlarla sahip işletmeler, uzun ve çok aşamalı süreçlerle uğraşmak yerine bu sistemin dışında kalmayı tercih edebilmektedir. Ayrıca sürecin her aşamasında karşılaşılan belge yükü, bilgi eksiklikleri ve işlem yoğunluğu gibi etkenler, işletmelerin teşviklerden yararlanma motivasyonunu zayıflatmakta; dolayısıyla kayıtlı istihdamı desteklemesi beklenen teşvik politikalarının etkinliğini azaltmaktadır.

Grafik 10: Teşviklerin Sınırlı Bir Kesime Hitap Etmesi Gerekçesine Verilen Önem Düzeyi (%)



Grafik 10'daki veriler incelendiğinde, "Teşviklerin geniş bir tabana yayılmaması ve belirli sektör ya da gruplar üzerinde yoğunlaşması" gerekçesinin, SGK personelinin büyük bir kısmı tarafından yüksek düzeyde önemli bir sorun olarak değerlendirildiği görülmektedir. Katılımcıların %67,9'u bu ifadeye en yüksek önem düzeyi olan 5. dereceyi, %9,4'ü ise 4. dereceyi işaretlemiştir. Böylece toplamda %77,3'lük bir oran, bu durumu önemli ya da çok önemli düzeyde bir sorun olarak nitelendirmiştir. Orta önem düzeyini temsil eden 3. dereceyi seçenlerin oranı %15,1 iken, düşük önem derecelerine (1 ve 2) işaret edenlerin toplam oranı yalnızca %7,6'da kalmıştır.

Bu dağılım, mevcut teşvik sisteminin kapsayıcılığına ilişkin ciddi eleştirilerin varlığını ortaya koymaktadır. Teşviklerin belirli sektörler veya demografik gruplar (örneğin gençler, kadınlar veya engelliler) üzerinde yoğunlaşması, diğer sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin bu desteklerden yararlanmasını güçleştirmektedir. Bu durum, kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu ancak teşvik kapsamı dışında kalan alanlarda beklenen iyileştirici etkinin sağlanamamasına yol açmaktadır. Özellikle küçük ölçekli ve dezavantajlı bölgelerde faaliyet gösteren ancak mevcut teşvik kriterleri kapsamına giremeyen işletmelerin sisteme dâhil edilmesi, teşvik politikalarının daha kapsayıcı, bütüncül bir yapıya kavuşmasına katkı sağlayacaktır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de kayıt dışı istihdam, hem sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini tehdit eden hem de çalışma yaşamında adaletsizliklere yol açan yapısal bir sorundur. Kayıt dışılıkla mücadelede en sık başvurulan politika araçlarından biri olan sosyal güvenlik prim teşvikleri, işletmelerin kayıtlı istihdama yönelmesini teşvik etmek, istihdam maliyetlerini azaltmak ve sosyal korumayı yaygınlaştırmak amacıyla uygulanmaktadır. Bu çalışmada, sigorta prim teşviklerinin kayıt dışı istihdam üzerindeki etkisi hem kuramsal hem de uygulamalı veriler ışığında analiz edilmiştir.

Kayıt dışı istihdam, çalışanların sigortalılık durumlarının ilgili kamu kurumlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu durumun en yaygın biçimi, çalışanların sigorta kapsamına alınmaksızın tamamen kayıt dışı olarak istihdam edilmesidir. Özellikle tarım sektöründe çalışanlar, birden fazla işte çalışanlar, çocuk işçiler, öğrenci statüsünde olup çalışanlar, sosyal yardım alırken çalışanlar, ölüm ve yetim aylığı alırken çalışanlar bu kapsamdaki örnekler arasında yer almaktadır.

Kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve bu yapının çalışma yaşamında kalıcı hale gelmesinin engellenmesi amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler ve uygulamalar yürürlüğe konulmuştur. Özellikle işgücü maliyetlerini düşürme yönündeki eğilimlerin kayıt dışı istihdama zemin hazırladığı dikkate alındığında, sigorta prim teşvikleri ile prim affi ve yapılandırma uygulamalarının etkisi daha belirgin şekilde hissedilmektedir. Yasal düzenlemelerin yanı sıra, etkin denetim mekanizmalarının varlığı, caydırıcı cezalandırma sisteminin işlerliği, bilgilendirme ve farkındalık artırıcı faaliyetlerin yaygınlaştırılması, idari süreçlerin sadeleştirilmesi ve sosyal politika araçlarının güçlendirilmesi de kayıt dışı istihdamla mücadelede önemli rol oynamaktadır. Bu kapsamda, SGK tarafından yürütülen KADİM Projesi ve benzeri uygulamalar da kayıt dışı istihdamın önlenmesi amaçlanmaktadır.

Bu çalışmada, işletme yönetiminde kayıt dışı istihdamı azaltmada sigorta prim teşvik, destek ve indirimlerinin rolü ele alınmıştır. Bu kapsamda çalışma dört bölümden oluşmakta olup birinci bölümde kayıt dışı istihdam, ikinci kısımda Türkiye’de kayıt dışı istihdam ile mücadele uygulanan sigorta prim teşvikleri, üçüncü bölümde ise bu çalışmanın odak noktası olan işletmelere uygulanan sosyal güvenlik prim teşviklerinin kayıt dışı istihdam ile mücadeledeki rolü irdelenmiş ve dördüncü bölümde ise ilk etapta derinlemesine mülakat yöntemi ile SGK personelinin fikirleri alınmış olup daha sonra tek soruluk bir anket çalışması ile SGK personelinin bakış açısı üzerinden işletmelerin teşvikleri önemli görüp kullanıp kullanmadıkları derecelendirme yöntemi ile değerlendirilmiştir.

SGK, İŞKUR ve TÜİK verileri incelendiğinde kayıt dışı istihdam oranının son yıllarda düştüğü görülmüştür. Ancak Türkiye’nin hala kayıt dışı istihdamla yoğun şekilde mücadele eden ülkeler arasında

yer aldığını ve bu sorunun gelişmekte olan ülkeler ortalamasının üzerinde seyrettiğini göstermektedir. Tablo 3 verilerine göre, 2008 yılında kadınlarda kayıt dışılık oranı %58,45 iken, 2024 yılı itibarıyla bu oran %32,4'e düşmüştür. Erkeklerde ise oran %38,15'ten %23,2'ye gerilemiştir. Toplamda ise kayıt dışı istihdam oranı %43,50'den %26,3'e düşmüştür.

Kadın, genç ve engelli istihdamı üzerindeki etkiler incelendiğinde; özellikle kadınların iş gücüne katılım oranlarında gözle görülür bir artış yaşandığı tespit edilmiştir. TÜİK verilerine göre kadınların iş gücüne katılım oranı Tablo 11'de görüldüğü üzere; 2014 yılında %30,3 iken 2024 yılında %36,8'e yükselmiş; bu %6,5'lik artış, işletmelerin teşvik politikaları doğrultusunda kadın emeğine daha fazla alan açtığını göstermektedir. Ancak kadınların kayıt dışı istihdam oranlarının erkeklere kıyasla halen daha yüksek seviyelerde seyretmesi, toplumsal cinsiyet dengesi açısından daha kapsamlı ve hedefe yönelik politikalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Benzer biçimde, genç istihdam oranı da Tablo 12'de görüldüğü üzere; 2010 yılında %30,1'den 2024'te %39,5'e yükselmiştir. Ancak bu artışa rağmen genç işsizlik oranının aynı dönemde %21,7'den %17,1'e ancak kademeli olarak gerilemesi, gençlerin teşviklerle istihdam edilse de ekonomik dalgalanmalar ve yapısal işsizlik sorunlarının hâlen etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Yine de bu iyileşme sürecinin daha istikrarlı bir şekilde sürdürülmesi, gençlere yönelik teşviklerin içeriği kadar, işletmelerin bu kesimi istihdam edecek sürdürülebilir stratejiler geliştirmesiyle ve işletmelerin genç işgücü planlamasına daha fazla yatırım yapmasıyla mümkün olacaktır.

Engelli bireylerin istihdamı konusunda da özellikle sosyal sorumluluk odaklı yönetim anlayışının önemi ortaya çıkmaktadır. Ulusal Engelli Veri Tabanına göre Türkiye'de kayıtlı 1.559.222 engelli birey vardır. 2024 yılı itibarıyla özel sektörde 77.908, kamuda 12.223 olmak üzere toplam 90.131 engelli birey istihdam edilmiştir. Nüfusa oranla bu sayı halen potansiyelin altında olmakla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında engelli istihdam zorunluluğu ve bu gruba yönelik teşvikler sayesinde artış yönlü bir eğilim sürmektedir. Bu artış eğiliminde işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında daha güçlü adımlar atmasına ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.

İşletme ölçeği ile kayıt dışılık arasında kurulan ilişki, işletme yönetimi açısından kurumsallaşma, denetim sistemleri ve kaynak planlamasının ne kadar belirleyici olduğunu gözler önüne sermektedir. Mikro işletmelerde kayıt dışılık oranı %56 iken, orta ölçekli işletmelerde bu oran sadece %3 düzeyindedir. Bu fark, büyük ölçekli işletmelerin organizasyonel yapılarının ve kontrol mekanizmalarının daha sistematik çalıştığını; küçük işletmelerin ise yetersiz kaynak ve bilgi nedeniyle teşvik sistemine erişimde dezavantajlı olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada yer alan Tablo 14'e göre, 2024 yılında 10-19 kişilik işletmelerde kayıt dışılık oranı %13 iken, 250 ve üzeri çalışanı olan büyük ölçekli işletmelerde bu oran sadece %0,5 düzeyindedir. Bu durum,

küçük ölçekli işletmelerin yönetsel kapasitesini geliştirmeye yönelik politika ve uygulamaların teşvik sisteminin başarısında kritik olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca İŞKUR hizmetlerinden faydalanma oranlarının işletme ölçeğiyle doğru orantılı olması, özellikle küçük işletmelerin mevzuata uyumda güçlük yaşadığını ve teşvik mekanizmalarına erişimde dezavantajlı konumda olduğunu göstermektedir. Nitekim, SGK personeli ile yapılan saha araştırmasında da işletmelerin yaklaşık %47,7'sinin sigorta prim teşviklerinden yeterince yararlanmadığı ifade edilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde tarım sektöründe halen %80'in üzerinde seyreden kayıt dışılık oranı, sektörün büyük ölçüde geleneksel üretim yapısına sahip olduğunu, kurumsallaşmanın ve denetimin sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu durum, küçük aile işletmelerinin yaygınlığı, mevsimlik işçilik, düşük eğitim düzeyi ve teşvik sistemine erişim eksikliğiyle ilişkili olduğunu göstermektedir.

Sanayi sektörüne bakıldığında kayıt dışılık oranı, 2008'de %31,61 olan kayıt dışı oranı, 2021 itibarıyla %14,16'ya düşmüştür. Bu istikrarlı düşüş, sanayi sektöründeki işletmelerin kayıtlı istihdama yönelme konusunda gelişim gösterdiğini ortaya koymaktadır. Sanayi sektöründeki kurumsallaşma, kalite belgeleri (ISO vb.), dış ticaret ilişkileri ve dijital dönüşüm gibi unsurlar, kayıtlı istihdamı bir zorunluluk hâline getirmiştir. Bu alanda uygulanan prim teşvikleri, işletmelerin sürdürülebilirlik ve yasal uyum hedefleriyle uyum içinde etkili olduğu görülmektedir.

İnşaat sektöründe kayıt dışılık oranı, 2014'te %36,61 olan oran, 2021'de %31,95'e düşse de hâlen yüksektir. Bu sektörde taşeronluk sisteminin yaygınlığı, geçici iş gücü kullanımı nedeniyle kayıt dışı istihdam riskleri fazladır. İş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri açısından yüksek riskli olan bu sektörde, kayıt dışı istihdam yalnızca yasal değil, aynı zamanda mali ve itibari riskler doğurmaktadır. Teşviklerin yalnızca mali değil, aynı zamanda iş sağlığı güvenliği teşvikleriyle entegre edilmesi işletme yönetimi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Hizmet sektörü incelendiğinde kayıt dışı istihdam oranı Tablo 2'de belirtildiği üzere, 2014 yılında %36,61 iken 2021 yılında %31,95 olarak belirtilmiştir. Tablo 4'te hizmet sektörünün alt sektörleri için kayıt dışılık oranları incelendiğinde,

- Konaklama ve yiyecek hizmetlerinde oranlar genellikle %25–32 aralığında seyretmektedir.
- Toptan ve perakende ticarete %23,75'e kadar gerilemiştir.
- Kültür, sanat, eğlence ve spor faaliyetlerinde 2021'de %31,45 oranı görülmektedir.
- Ulaşımında ise oran 2014'te %33,01'den 2021'de %17,49'a düşmüştür.

Hizmet sektöründe esnek çalışma biçimleri, yarı zamanlı istihdam ve sezonluk işler kayıt dışılığı tetiklemektedir. Ancak bu sektörlerde tüketiciyle doğrudan temas ve belge zorunluluğu (fiş, fatura vb.)

işletmeleri kayıtlı yapıya yönlendirmektedir. Teşviklerin bu sektöre yönelik bilgilendirme ve sadeleştirme yoluyla yaygınlaştırılması, kayıtlılık oranlarının artırılması beklenir.

Finans ve sigortacılık (%3,01), kamu yönetimi ve savunma (%0,4), eğitim hizmetleri (%2,44), bilgi ve iletişim (%8,1), madencilik ve taş ocakçılığı sektörlerinde (%2,72) kayıt dışılığın düşüklüğü; yüksek kurumsallaşma, düzenleyici kurumlar aracılığıyla yoğun denetim, teknik uzmanlık gerektiren iş gücü yapısı ve yüksek kayıt dışı risklerinin taşınmamasıyla ilişkilidir. Özellikle bilgi ve iletişim gibi dijitalleşmeye dayalı sektörlerde, işletme yönetimi daha şeffaf ve veri temelli yapılandığı için kayıt dışılık düşük seviyelerde kaldığı görülmektedir.

Tablo 4, sektörler arası kayıt dışı farklılıkların yalnızca ekonomik yapılarla değil, aynı zamanda işletme yönetimi anlayışlarıyla da doğrudan bağlantılı olduğunu göstermektedir.

- Yüksek kayıt dışılığa sahip sektörlerde düşük kurumsallaşma, geçici iş gücü kullanımı, düşük teknoloji kullanımı ve teşvik sistemine erişimde yetersizlik göze çarpmaktadır.
- Düşük kayıt dışı oranlarına sahip sektörlerde ise düzenli denetim, kurumsal raporlama, dijital süreçler ve uzmanlık gerektiren iş gücü istihdamı öne çıkmaktadır.

Bu nedenle, sigorta prim teşviklerinin tasarımı ve uygulanması, sektör bazlı farklılıkları gözetmeli; işletmelere sektörel uyarlamalarla sunulması gerektiği öngörülmektedir.

2024 yılı itibarıyla TÜİK İşgücü İstatistikleri verilerine göre istihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde:

- Hizmet sektöründe 18 milyon 886 bin kişi (%57,9),
- Sanayi sektöründe 6 milyon 746 bin kişi (%20,7),
- Tarım sektöründe 4 milyon 827 bin kişi (%14,8),
- İnşaat sektöründe 2 milyon 162 bin kişi (%6,6) istihdam edilmiştir.

Bu veriler, özellikle hizmet ve sanayi sektörlerinin teşvik uygulamalarından en fazla yararlanan alanlar olduğunu ve işletmelerin sektör bazlı teşvikleri nasıl değerlendirdiğini de göstermektedir. Özellikle hizmet ve sanayi sektörlerindeki teşvik uygulamaları, işverenlerin maliyet avantajı sağlayarak kayıtlı istihdamı artırmasını mümkün kılmıştır. Buna karşılık tarım sektöründe kayıt dışılığın hâlen yüksek olması, bu alanda faaliyet gösteren küçük üreticilerin sistem dışı kalmaya devam ettiği ve daha kapsayıcı stratejilere ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

Çalışmanın son bölümünde ise, Türkiye’de kayıt dışı istihdamla mücadele sürecinde sigorta prim teşviklerinin etkisi SGK personelinin görüşleri doğrultusunda analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında yöneltilen “İşletmeler, kayıt dışı istihdamın azaltılmasında sigorta prim teşvik, destek ve indirimlerini

önemli bulup kullanmakta mıdır?” sorusuna verilen yanıtlar, işletmelerin bu politika araçlarına ilişkin algılarının oldukça bölünmüş olduğunu ortaya koymuştur. Katılımcıların %52,3’ü işletmelerin teşvik uygulamalarını önemli bulduğunu ifade ederken, %47,7’si ise bu görüşe katılmamıştır. Bu sonuç, mevcut teşvik mekanizmalarının işletmeler nezdinde homojen bir şekilde değerlendirilmediğini ve uygulamalara yönelik algıların işletme türü, ölçek ya da sektörel özelliklere göre farklılaşabildiğini göstermektedir.

Yapılan araştırmada elde edilen bulgular, SGK personelinin gözlemlerine dayalı olarak işletmelerin önemli bir bölümünün prim teşviklerini olumlu değerlendirdiğini ve bu araçları kayıt dışılıkla mücadelede anlamlı bulduğunu göstermektedir. Ancak, önemli bir kesimin de teşviklerin etkisiz veya yetersiz olduğu kanaatinde olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, sigorta prim teşviklerinin her işletme ölçeği ve sektörü açısından aynı düzeyde etki yaratmadığını ortaya koymaktadır.

Teşviklerin yeterince önemsenmediğini belirten SGK personelinin ileri sürdüğü gerekçeler, kayıt dışı istihdamla mücadelede yalnızca finansal teşviklerin tek başına yeterli olmadığını ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular, teşviklerin etkililiğinin; sistemsal, yönetsel ve yapısal sorunlar nedeniyle önemli ölçüde sınırlanabildiğini göstermektedir. Özellikle katılımcıların %49,1’i, bu durumu rehberlik ve bilgilendirme faaliyetlerinin yetersizliğine bağlarken; %67,9’u teşviklerin sınırlı kesime hitap ettiğini, %71,6’sı ise bürokratik süreçlerin uzunluğunun işletmeleri teşvik sisteminden uzaklaştırdığını belirtmiştir. Ayrıca, %73,6’sı teşviklerin ekonomik anlamda yetersiz kalması ve %62,2’si başvuru şartlarının işletmeler açısından ağır olması gibi nedenler de sistemin etkinliğini sınırlayan diğer unsurlar olarak ifade etmişlerdir.

Araştırma bulguları, literatürde kayıt dışı istihdamla mücadele politikalarından biri olarak öne çıkan sigorta prim teşviklerinin uygulama sürecinde çeşitli sınırlılıklarla karşı karşıya olduğunu ortaya koymaktadır. Her ne kadar bu teşvikler, sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanına katkı sağlamakta ve işletmeler için kayıtlı istihdama geçişte teşvik edici bir unsur olarak tasarlanmakta olsa da uygulamadaki yansımalar ideal politika hedeflerinin gerisinde kalmaktadır. Bu durum, teşviklerin yalnızca hukuki ve mali çerçevede varlığının yeterli olmadığını; aynı zamanda etkili uygulama, farkındalık yaratma ve kurumsal kapasite ile desteklenmesi gerektiğini göstermektedir.

Saha çalışmasına katılan SGK personelinin yarıya yakınının işletmelerin sigorta prim teşviklerini kullanmadığını belirtmesi, uygulama sürecinde çeşitli yapısal ve yönetsel sorunların varlığına işaret etmektedir. Özellikle “teşviklerin yalnızca belirli sektörlerle sınırlı olması” yönündeki gerekçe, sosyal güvenlik politikalarının kapsayıcılığına ilişkin önemli bir eleştiri olarak öne çıkmaktadır. Bununla birlikte, “uzun bürokratik işlemler” ve “başvuru şartlarının ağır olması” gibi idari engeller, teşviklere

erişimi zorlaştırmakta ve özellikle KOBİ'lerin bu mekanizmalardan etkin biçimde yararlanmasının önünde ciddi birer engel oluşturmaktadır

Bu çerçevede işletme yönetimi perspektifinden bakıldığında; sigorta prim teşvikleri, kayıt dışı istihdamı azaltmada yalnızca mali bir destek değil, aynı zamanda işletme yönetiminde stratejik bir araç olarak işlev görmektedir. Planlama aşamasında teşviklerden yararlanma stratejilerinin oluşturulması, örgütlenme aşamasında insan kaynakları politikalarının buna göre şekillendirilmesi, yöneltme aşamasında işletmenin sosyal güvenlik bilinci yüksek bir yapıya yönelmesi, denetim süreciyle de uygulama sonuçlarının ölçülmesi ile kayıt dışılığın azaltılmasına katkı sunacaktır. Söz konusu teşviklerin etkili olabilmesi için bilgilendirme, rehberlik ve bilinçlendirme faaliyetleriyle desteklenmesi ve başvuru süreçlerinin daha sade, anlaşılır ve erişilebilir hâle getirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçları, işletmelerin finansal teşviklere yönelik tutumlarının homojen olmadığını; bu tutumların işletmenin ölçeği, faaliyet gösterdiği sektör ve yönetsel kapasitesi gibi değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterebildiğini göstermektedir. Bu nedenle, sosyal güvenlik teşviklerinin tasarım sürecinde, işletmelerin teşvik sistemlerine erişim olanakları ile uygulama kapasiteleri dikkate alınmalı; daha hedefe yönelik, ölçek ve sektör bazında farklılaştırılmış teşvik stratejileri geliştirilmelidir. Finansal teşviklerin etkinliği yalnızca yasal yükümlülüklerin hafifletilmesiyle sınırlı kalmamalı; aynı zamanda işletmelerin stratejik karar alma süreçlerine doğrudan katkı sağlayacak biçimde yapılandırılmalıdır. Bu doğrultuda, kayıt dışı istihdamla mücadelede kullanılan sigorta prim teşviklerinin hem sektörlerin yapısal özelliklerini hem de işletme ölçeklerine özgü ekonomik koşulları dikkate alacak şekilde yeniden tasarlanması gerekmektedir. Böyle bir yaklaşım, teşviklerin hem uygulama etkinliğini hem de işletmeler nezdindeki kabul ve katılım düzeyini artıracaktır.

Katılımcıların değerlendirmeleri, mevcut teşvik uygulamalarının karşılaştığı yapısal ve idari sorunları açık biçimde ortaya koymaktadır. Sigorta prim teşviklerinin sadece mali destek değil, aynı zamanda yönetsel ve kurumsal bir politika aracı olarak ele alınması gerektiği değerlendirilmektedir. Teşvik sistemindeki karmaşık başvuru süreçleri, belirsizlikler ve erişim zorlukları, özellikle sınırlı idari kapasiteye sahip küçük işletmeler için önemli bir engel teşkil etmektedir. Bu bağlamda geliştirilen politika önerileri aşağıda sıralanmıştır:

1. Rehberlik ve Bilgilendirme Faaliyetleri Etkinleştirilmelidir:

Sigorta prim teşviklerine ilişkin bilgi eksikliği, birçok işletmenin bu destek mekanizmalarından haberdar olmamasına ve dolayısıyla sistem dışında kalmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, SGK ve ilgili kamu kurumları tarafından yürütülecek hedef odaklı bilgilendirme kampanyaları, dijital

rehberler, eğitim seminerleri ve sektörel bilgilendirme toplantıları aracılığıyla farkındalık düzeyi artırılmalıdır.

2. Teşvik Tutarları Güncellenerek Ekonomik Cazibesi Artırılmalıdır:

Mevcut teşvik tutarları, özellikle asgari ücretteki artışlara paralel olarak güncellenmediği takdirde, işletmelere anlamlı bir mali rahatlama sunmamaktadır. Bu durum, teşviklerin cazibesini azaltmakta ve kayıtlı istihdamı teşvik etme gücünü sınırlamaktadır. Teşvik miktarlarının ekonomik koşullara göre periyodik olarak revize edilmesi gerekmektedir.

3. Başvuru ve Uygulama Süreçleri Basitleştirilmeli ve Dijitalleştirilmelidir:

Bürokratik işlem yükü, işletmelerin teşvik sistemine erişimini zorlaştıran temel unsurlardan biridir. Başvuru süreçleri sadeleştirilmeli; bilgi sistemleri üzerinden kolay erişilebilir dijital başvuru ve izleme platformları yaygınlaştırılmalıdır. Bu sayede hem işlem süresi kısalacak hem de idari maliyetler azaltılacaktır.

4. Teşvik Kapsamı Genişletilmelidir:

Hâlihazırda uygulanan teşviklerin büyük ölçüde belirli sektörler ve gruplar üzerinde yoğunlaşması, kayıt dışılığın yüksek olduğu diğer alanları kapsam dışında bırakmaktadır. Bu nedenle daha kapsayıcı bir teşvik modeli benimsenmeli; farklı sektörler, işletme ölçekleri ve bölgesel özellikler dikkate alınarak teşvik yelpazesi genişletilmelidir.

5. İzleme ve Etki Değerlendirme Sistemleri Kurulmalıdır:

Teşvik politikalarının etkinliği ancak düzenli izleme ve değerlendirme faaliyetleri ile sürdürülebilir hâle gelebilir. Bu doğrultuda, teşviklerin işletme davranışları üzerindeki etkileri niteliksel ve niceliksel yöntemlerle izlenmeli; elde edilen veriler doğrultusunda modelin dinamik bir yapıda güncellenmesi sağlanmalıdır.

Bu çalışma, SGK personelinin bakış açıları temelinde ele alınarak alana özgün katkılar sunmuştur. Özellikle sigorta prim teşviklerinin kayıt dışı istihdamla mücadeledeki rolünü, sahada doğrudan uygulama deneyimine sahip SGK personelinin bakış açıları temelinde değerlendirmiştir. Her ne kadar örneklem sayısı sınırlı olsa da katılımcıların tamamı uygulamanın doğrudan içinde yer alan ve politika sonuçlarını sahada deneyimleyen sosyal güvenlik denetmeni ve sosyal güvenlik uzmanlarından oluştuğu için elde edilen veriler niteliksel açıdan oldukça kıymetli olduğu düşünülmektedir. Bu durumda, çalışmanın uygulamaya yönelik güçlü ve özgün bir perspektif sunması beklenir. Bununla birlikte çalışmanın yalnızca SGK personelinin perspektifine dayanması, teşvik uygulamalarından doğrudan etkilenen işletme temsilcilerinin görüşlerinin kapsam dışında kalmasına neden olmuştur. Ayrıca, veri toplama sürecinde kullanılan tek soruluk anket yöntemi, konunun daha derinlemesine ve niteliksel

boyutlarıyla incelenmesini sınırlamıştır. Bu nedenle, ileride yapılacak araştırmalarda işverenler, sendikalar ve meslek odaları vb. grupların dahil edilmesi, nicel ve nitel yöntemlerin birlikte kullanılması ve bölgesel düzeyde farklılıkların da ayrıntılı biçimde analiz edilmesi konunun daha kapsamlı ve çok yönlü bir şekilde değerlendirilmesine katkı sağlayacaktır.

Sonuç olarak, bu çalışma kapsamında yapılan analizler, sigorta prim teşviklerinin kayıt dışı istihdamla mücadelede yalnızca mali bir destek aracı değil, aynı zamanda işletme yönetimi süreçlerinde stratejik bir unsur olarak önemli bir rol üstlendiğini ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular, bu teşvik, destek ve indirim uygulamalarının özellikle kadınlar, gençler ve engelli bireyler gibi dezavantajlı grupların istihdamına katkı sağladığını göstermektedir. Sektörel ve işletme ölçeğine göre yapılan değerlendirmelerde, mikro ve küçük ölçekli işletmelerin teşvik sistemine daha etkin biçimde entegre edilmesinin hem kayıtlı istihdamı artıracığı hem de sosyal güvenlik sistemine yönelik yapısal katkıyı güçlendireceği öngörülmektedir. Ayrıca, bu teşviklerin insan kaynakları, maliyet planlaması ve yasal uyum gibi temel yönetim alanlarında işletmelere yön verici bir araç olarak işlev gördüğü anlaşılmıştır. Bu çerçevede, mevcut teşvik sisteminin etki alanının genişletilmesi için uygulamanın erişilebilirliğinin artırılması, bürokratik süreçlerin sadeleştirilmesi ve işletmelere yönelik bilgilendirici ve rehberlik odaklı faaliyetlerin yaygınlaştırılması önem arz etmektedir. Böylelikle hem işletmelerin kurumsal kapasiteleri güçlendirilecek hem de kayıtlı istihdam aracılığıyla sosyal güvenlik sistemine sürdürülebilir katkı sağlanabilecektir.

KAYNAKÇA

- Akdeve, E., & Karagöl, E. T. (2013), “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Teşvikler Ve Ülke Uygulamaları”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (37), 335.
- Akyıldız, H. ve Güngör, İ. (2004), “İş Değerlendirmesinde Puan Yönteminin Sorunları Ve Bir Model Önerisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 31-52.
- Akçakanat, T. (2009), İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirme: Isparta İl Emniyet Müdürlüğünde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Alper, Y. (2001), “Sosyal Sigortalar Kurumunda Yeniden Yapılanma ve Denetim”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 3(2), <http://www.isguc.org/?p=article&id=77&cilt=3&sayi=2&yil=2001> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 17 Şubat 2025).
- Aslantürk, O., & Tunç, Y. E. (2018), “Yabancıların Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamı”, *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(4), 13–20.
- Ay, S. (2012), “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(2), 321–341.
- Ayanoğlu, A. (2023), *Kurumsal Yönetimde Denetim Komitelerinin Önemi ve Etkisi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Aydemir, Ş. (1995), *Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi*, İstanbul: Hesap Uzmanları Kurulu Yayınları.
- Balantekin, B. E. (2006), İhracatta KOBİ’lere Sağlanan Devlet Destekleri Ve KOBİ’lerin İhracatta Karşılaştıkları Sorunlar: Kayseri’de Bir Anket Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Kayseri, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayar, A., Günçavdı, Ö., & Levent, H. (2020), “Covid-19 Salgınının Kadınların Çalışma Ve Hane Yaşamı Üzerine Etkileri”, İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü Raporu, 10, 14.
- Betcherman, G., Dar, A., Luinstra, A., & Ogawa, M. (2000), Active labor market policies: Policy issues for East Asia. Social Protection Unit, The World Bank.
- Bulut, M. (2022), “Türkiye’de Uygulanan Sigorta Prim Teşviklerinin Niteliği Üzerine Bir Tartışma: Kamu Harcaması Mı, Prim Harcaması Mı?”, *Maliye Çalışmaları Dergisi*, (67), 67–87.
- Buyrukoğlu, S., & Kutbay, H. (2016), “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Bir Tetikleyicisi Olarak Vergi Takoza Sorunu Ve Maliyeti”, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (31), 249–273.

- Bölükbaş, M. (2018), “Kayıt Dışı İstihdam Ve Genç İşsizlik Ekonomik Büyüme İle İlişkili Olabilir Mi? Türkiye İçin Ekonometrik Bir Analiz”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 75–90.
- Cuevas, S., Rosario, A., Barcenas, M. L., & Christian, M. (2009), “Informal employment in Indonesia”, *Asian Development Bank Economics Working Paper Series*, (156).
- Çakır, Ö. (2008), “Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatından Dışlanması”, *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, (31), 25–47.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2025a), *2025 Asgari Ücret Raporu*. ÇSGB: Ankara. <https://www.csgeb.gov.tr/poco-pages/asgari-ucret/> adresinden alındı. (Erişim tarihi: 15 Şubat 2025)
- Çavuş, H. (2017), “Sosyal Güvenlik Sisteminin Denetim Yapısı Ve Denetim Birimleri”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 523–542.
- Çelik, Tuna (2021), *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Denetim Ve Denetmenlerin Rolü: İstanbul Sosyal Güvenlik Merkezleri Kapsamında Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çopur, Z., Varlı, B., Avşar, M. ve Şenbaş, M. (2006), “Ege Üniversitesi Hastanesi’nde Çalışan Ev İdaresi Personelinin İş Kazası Geçirme Durumunun İncelenmesi”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(2), 155-176.
- Dam, M., Ertekin, Ş., & Kızılcıca, N. (2018), “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu: Ekonometrik Bir Analiz” *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 33, 293–318.
- Daştan, H., & Mola, H. (2020), “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Bölgeler Arası Bir Karşılaştırma”, *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 34, 789–808.
- Daza, J. L. (2005), *Social dialogue, informal economy, undeclared work and labour administration* (Labour Law and Labour Administration Department Report). International Labour Office, Geneva.
- Demirdizen, D. (2013), “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar: Yeni Düzenlemelerle Yarı Köle Emegine Doğru Mu?”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013(3), 326.
- Demirtaş, S. (2020), *Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) Kayıt Dışı İstihdam Sorunu: Aydın İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Aydın, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Engelliler Yarın Derneği (EY-DER) (2024), *Türkiye Ve Dünyada Engelliler*. <https://ey-der.com/ana-sayfa/turkiye-ve-dunyada-engelliler/> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 23 Mart 2025).
- Erdoğan, S. (2015), “AB Ülkelerinde Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Alternatif Bir Metot Olarak Sosyal Diyalog Mekanizması”, *Sosyal Güvence Dergisi-8*, 69-95,

Erdut, T. (2005), “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, *Çalışma ve Toplum Dergisi* 3, 11-49.

Eser, B. & Terzi, H. (2008), “Türkiye’de İşsizlik Sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, *E.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 30,242-245.

Fidan, H., & Genç, S. (2013), “Kayıt dışı İstihdam ve Kayıt dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (5), 130–149.

Freije, S. (2001), Informal employment in Latin America and the Caribbean: Causes, consequences and policy recommendations. Primer Seminario Técnico de Consulta Regional sobre Temas Laborales, BID, Ciudad de Panamá.

Gelir İdaresi Başkanlığı (2025), *Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Programı Eylem Planı*. GİB: Ankara.

Ghasemi, F., Mohammadfam, I., Soltanian, A. vd. (2015), Surprising Incentive: An Instrument for Promoting Safety Performance of Construction Employees. *Safety and Health at Work*, 6 (3), 227-232.

Görmüş, A. (2019), “Türkiye’de Tarımsal İstihdamın Cinsiyete Dayalı Yapısı ve Sosyal Politika Önerileri”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14/3. 563-564.

Göçmen, M., Öztürk, M., Işık, M. (2018), “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminde Kayıt Dışı Hizmetin Tespiti”, *İş ve Hayat*, 4 (8), 225-256,

Güloğlu, T. (2005), “Türkiye’de Kayıt dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, Cornell University ILR School, International Programs Visiting Fellow Working Papers, No. 9

Güloğlu, T., Korkmaz, A., & Kip, M. (2003), “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 45(1), 51–96.

Günther, I., Launov, A. (2012), “Informal Employment in Developing Countries Opportunity or Last Resort?”, *Journal of Development Economics*-97,88-98, [https://doi.org/10.1016/S0304-3878\(11\)00107-6](https://doi.org/10.1016/S0304-3878(11)00107-6)

Gürsel, S., & Uysal Kolaşın, G. (2010), “İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Artırmak”, (s. 4). BETAM Araştırma Raporu.

Güçlüoğlu, Ü. M. (2017), Türkiye İstihdam Analizi ve Bazı Makroekonomik Değişkenlerin İstihdam Üzerindeki Etkisi, Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, Ankara, 30-40.

International Labour Organization (2024), Strategies for transforming undeclared work into regulated work. ILO https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_210453/lang--en/index.htm adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 20 Şubat 2024).

- İpek, M. (2014), “Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler Ve Sosyal Örüntüler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2014(81), 1–25.
- İzgi, B. B. (2008), “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Son Gelişmeler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2008(1), 97–112.
- İzmirlioğlu, Ö. (2019), İşverenlere Sağlanan Sosyal Sigorta Prim Teşviklerinin İstihdama Etkisi ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar: Denizli Örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 54.
- Kalaycı, C. & Kalan, E. (2017), “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi” *Uluslararası Ekonomi, İşletme Ve Politika Dergisi*. 1(1), 17-34.
- Kamalıoğlu, Ç. N. (2014), Kayıt Dışı İstihdam Ve Türkiye’de Uygulanan Mücadele Politikalarının Değerlendirmesi. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaaslan, E. (2010), Kayıt Dışı İstihdam Ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği, Yayın No. 7, 39, Ankara: Mali Hizmetler Derneği Yayını.
- Karadeniz, O. (2011), Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar Ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik 96, 102-105.
- Karagöl, E. T. (2018), “Özel Politika Gerektiren Gruplar Kapsamında Kadın ve Engelli İstihdamı”, *İstihdamda 3İ Dergisi, Türkiye İş Kurumu*, Sayı: 29, 60-65
- Karakoyun, Y. (2018), “Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdama Kazandırılması Açısından 2018’in Değerlendirilmesi”, *İstihdam’da 3İ Dergisi, Türkiye İş Kurumu*, (29), 92–96.
- Karataş, D. G. (2015), “Teşvikler Yoluyla İstihdam Yaratmak” TÜSİAD Tartışma Makaleleri Dizini. Sayfa 1. <https://tusiad.org/tr/fikir-ureten-fabrika/item/7798-tesvikler-yoluyla-istihdam-yaratmak> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 11 Mart 2025).
- Kargı, V. (2011), “Türkiye’de Vergi Aflarının Vergi Gelirlerine Etkisi”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(13), 101-115.
- Kasapoğlu, M., Murat, S. (2018), “Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye’de İŞKUR Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10/25. 487.
- Kaygusuz, E. D., Filiztekin, A., & Göker, Z. G. (2023), Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Genel Eğilimler, Bölgesel Ve Demografik Farklar, Tutumlar. İstanbul.

Köse, B. (2025, 4 Nisan), *Prof. Dr. Fatma Ayanoglu: Dijital Çağı Analitik Kadınlar Şekillendirecek-Türkiye’de Kadın İstihdamında Yeni Dönem*, Haberler.com, <https://www.haberler.com/yazarlar/burcu-kosem/prof-dr-fatma-ayanoglu--dijital-cagi-analitik-kadinlar-sekillendirecek--turkiye-de-kadin-istihdaminda-yeni-donem-4214/> (Erişim Tarihi: 28 Nisan 2025).

Kumaş, H., & Çağlar, A. (2011), “Türkiye’de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: TÜİK 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri İle Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma.”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2011(2), 267.

Mehdioğlu, M. M. (2021), Türkiye’de İşverenlere Uygulanan Sosyal Güvenlik Prim Teşviklerinin Kayıt Dışı İstihdamı Azaltmadaki Rolü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Oral, İ. (2008), “Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması Ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2008(4), 135–186.

Oral, İ. (2019), “2018 Yılında Uygulanan Sigorta Prim Teşvikleri Üzerine Düşünceler”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (19)4, 222-240.

Özcan, Z. (2011), Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özkaraman, A. B, (2019), Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Uygulanan İşveren Teşviklerinin Kayıt Dışı İstihdamı Azaltmadaki Rolü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özdemir, S. Ersöz, H. Y., ve Sarıoğlu, İ. (2007), “Küçük Girişimciliğin Artan Önemi ve KOBİ’lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (53), 173-230.

Pfau-Effinger, B. (2017), “Informal employment in the poor European periphery”, *International Journal of Sociology and Social Policy*.

Porto, E.D., Elia, L. (2011), “Undeclared work and wage inequality”, Dipartimento Di Economia E Statistica Working Paper n. 08-2011

San, S. (2009), “Türkiye’de Kayıtlı-Kayıt dışı Çalışanların Yapısal Farklılıklarının Sosyal Devlet Bağlamında Sorgulanması”, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*-27(2), 449 – 465.

Sarıca, A. O. (2006), Kayıt Dışı İstihdam Ve Mücadele Yöntemleri, Uzmanlık Tezi, Ankara, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, s.142

Sağdıç, E. N. & Yıldız, F. (2021), “Türkiye’de Tarım Sektörüne Yönelik Uygulanan Mali Teşviklere Genel Bir Bakış. Türkiye’de Mali Teşvik Sistemi Uygulamaları”, ed. Mustafa Taytak & Ünsal Şaşmaz. Bursa: Ekin Yayınevi.

Serel, H. & Özdemir, S. (2017), “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15/3. 33-34.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2024), *Kayıt Dışı İstihdam Bilgilendirme Sayfası*, SGK: Ankara. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/kayitDisi/kayitdisi_istihdam adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 08 Aralık 2024).

Sosyal Güvenlik Kurumu (2025a), *Kayıt Dışı İstihdam Oranları*, SGK: Ankara. http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 17 Ocak 2025).

Sosyal Güvenlik Kurumu (2025b), *Yayınlar ve Projeler*, SGK: Ankara. <https://www.sgk.gov.tr/YayinveProjeler/Projeler/f8d944bc-f896-4fa8-8579-ae7b565c1a3c/> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 12 Şubat 2025).

Sosyal Güvenlik Kurumu (2025c), *ALO 170 İletişim Formu*, SGK: Ankara, <https://www.sgk.gov.tr/Iletisim/Alo170Form> adresinden alındır. (Erişim Tarihi: 14 Şubat 2025).

Sosyal Güvenlik Kurumu (2025d), *Sigorta Prim Teşvikleri Sunumu*, SGK: Ankara, <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/94a73f12-bf1c-450b-8100-3d746450dba9/Sigorta-Prim-Tesvikleri-Sunumu-2025-02-20-09-34-53> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 22 Şubat 2025).

Sosyal Güvenlik Kurumu (2025e), *Sigorta Prim Teşvikleri: İstihdam Teşvikleri Sunumu* (s. 6), SGK: Ankara, <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/94a73f12-bf1c-450b-8100-3d746450dba9/Sigorta-Prim-Tesvikleri-Sunumu-2025-02-20-09-34-53> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 22 Şubat 2025).

Sosyal Güvenlik Kurumu (2025f), *Sigorta Prim Teşvikleri: İstihdam Teşvikleri Sunumu* (s. 8), SGK: Ankara, <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/94a73f12-bf1c-450b-8100-3d746450dba9/Sigorta-Prim-Tesvikleri-Sunumu-2025-02-20-09-34-53> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 22 Şubat 2025).

Sosyal Güvenlik Kurumu (2025g), *İstihdam Teşvikleri Hakkında Bilinmesi Gerekenler: İstihdam Teşvikleri Broşürü* (s.5), SGK: Ankara, <https://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/dad5d9f8-89e1-4516-8d412ce6bcffb6dd/İSTİHDAM+TEŞVİKLERİ+BROŞÜR+29.1.2019+son.pdf?MOD=AJPERES> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 23 Mart 2025).

Sosyal Güvenlik Kurumu (2025h), *Sigorta Prim Teşvikleri: İstihdam Teşvikleri Sunumu* (s. 18), SGK: Ankara, <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/94a73f12-bf1c-450b-8100-3d746450dba9/Sigorta-Prim-Tesvikleri-Sunumu-2025-02-20-09-34-53> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 05 Mart 2025).

Soyer, M. P. (2008), “Deneme Süreli Ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2008(1), 27–38.

Süngü, Y. (2008), “Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi Ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 21 Sayı 2 – 3, ss.115-132.

Şahin, M. (2018), “İşverenler Perspektifinden Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Temel Belirleyicileri: Bir Anketten Sonuçlar”, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2056–2072.

Şenel, D. (2022), “Kayıt Dışı İstihdam, Türleri ve Etkileyen Faktörler”, *Sosyal Bilimlerde Güncel Araştırma ve İncelemeler 2*, 64.

Şenocak, H. (2009), Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi. Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul, 409–468.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, (2025), *Bütçe Ve Orta Vadeli Mali Planlar Sayfası*, CBSBB: Ankara, <https://www.sbb.gov.tr/orta-vadeli-programlar/> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 24 Mart 2025).

Takım, A. & Ersungur, M. (2018), “Türkiye’de Teşvik Sisteminin Yapısı, Sorunları ve Etkinliği Üzerine Bir Politika Önerisi: Tek Bir Uygulamacı Kuruluş Sorunları Çözer Mi?”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 32/3. 725-744.

Toksöz, G. ve Memiş, E. (2020), İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama Ve İzleme Çalışması Geniş Özet, Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD).

Tudela, C., Launov, A., & Robin, M. (2018), *The fall in German unemployment: A flow analysis* (IZA Discussion Paper No. 11442). <https://www.iza.org/publications/dp/11442/the-fall-in-german-unemployment-a-flow-analysis> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 01 Mart 2024).

Tunçcan, N. (2000), “Çocuk İşçiliği: Nedenleri, Boyutları Ve Küreselleşen Dünyadaki Konumu”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (n.d.), 243–259.

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (2024), *Enflasyon Bilgi Dökümanı*. TCMB: Ankara. https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/b62e1fb7-ebc1-4922_99dcb3ba23320b9f/enflasyon.pdf (Erişim Tarihi: 23.04.2024).

Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık, (2006), *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Kapsamında Alınacak Tedbirler Hakkında Başbakanlık Genelgesi* (2006/28). Resmî Gazete, 26309 (Mükerrer).

Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık. (2006, Ekim), *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi-Başbakanlık Genelgesi* (Sayı: 26309). Resmî Gazete.

Türkiye İstatistik Kurumu (2025a), *İşgücü İstatistikleri IV. çeyrek: Ekim–Aralık 2024*, TÜİK: Ankara, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-IV.-Ceyrek:-Ekim-Aralik,-2024-53520> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 03 Mart 2025).

Türkiye İstatistik Kurumu (2025b), *İşgücü İstatistikleri 2023*, TÜİK: Ankara, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023-53521> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 03 Mart 2025).

Türkiye İstatistik Kurumu (2025c), *TÜİK Veri Paritalı- MEDAS*, TÜİK: Ankara, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 04 Mart 2025).

Türkiye İstatistik Kurumu (2025d), *İşgücü İstatistikleri – I. çeyrek: Ocak–Mart 2022*, TÜİK: Ankara, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-I.-Ceyrek:-Ocak---Mart,-2022-45648> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 09 Mart 2025).

Türkiye İstatistik Kurumu (2025e), *İşgücü İstatistikleri – I. çeyrek: Ocak–Mart 2024*, TÜİK: Ankara, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2024-54059> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 09 Mart 2025).

Türkiye İstatistik Kurumu (2025f), *Küçük Ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri – 2023*, TÜİK: Ankara, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Kucuk-ve-Orta-Buyuklukteki-Girisim-Istatistikleri-2023-53543> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 14 Mart 2025).

Türkiye İstatistik Kurumu (2025g), *İşgücü İstatistikleri 2023*, TÜİK: Ankara, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 14 Mart 2025).

Türkiye İş Kurumu (2025), *Türkiye İş Kurumu, Teşvikler Sayfası*, İŞKUR: Ankara, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/ilave-istihdam-ucrer-destegi/> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 15 Mart 2025).

Türkiye İş Kurumu (2025a), *İş Pozitif Programı*, İŞKUR: Ankara, <https://ispozitif.iskur.gov.tr/#is-pozitif-amaci> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 09 Mayıs 2025).

Türkiye İş Kurumu (2025b), *Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi*, İŞKUR: Ankara, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kadin-istihdami-icin-pozitif-ayrimcilik-projesi/> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 09 Mayıs 2025).

Türkiye İş Kurumu (2025c), *İstihdamda 3İ: İstihdamda İstikrar, İstikbal, İtibar (Sayı: 7)*, İŞKUR: Ankara, <https://media.iskur.gov.tr/15353/istihdamda-3i-sayi-7.pdf> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 18 Mayıs 2025).

Türkiye İş Kurumu (2025d), *Türkiye İş gücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu*, İŞKUR: Ankara, <https://media.iskur.gov.tr/104366/turkiye.pdf> adresinden alındı. (Erişim Tarihi: 19 Mayıs 2025).

Türkiye İş Kurumu (2025e), *2024 Yılı Faaliyet Raporu*, İŞKUR: Ankara, <https://www.iskur.gov.tr/duyurular/2024-yili-turkiye-is-kurumu-faaliyet-raporu/> adresinden alındı. (Erişim Tarihi:19 Mayıs 2025).

Tosun, E. (2019), *Çocuklar, Kadınlar ve Göçmenler Ekseninde Türkiye'de Enformel Sektör Sorunsalı*, ResearchGate, ss.23-27

Uysal, G. (2013), “Kadın İstihdamına Verilen Teşvikler İşe Yarıyor Mu? BETAM Araştırma Notu”, 13/151, 1–10. <https://betam.bahcesehir.edu.tr/wpcontent/uploads/2013/07/ArastirmaNotu151.pdf>

Ünal, C. (2023, 3 Mart), “Kadın İstihdam Oranında Geçen Yıl Rekor Kırdı” *Anadolu Ajansı Ekonomi Haberleri*, <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/kadin-istihdamoraninda-gecen-yil-rekor-kirildi/2854511>

Vasta, E. (2004), *Informal employment and immigrant networks: A review paper*. Centre on Migration, Policy and Society, University of Oxford, Working Paper

Yereli, A. B., & Karadeniz, O. (2004), *Kayıt Dışı İstihdam*, Ankara: Odak Yayınevi. s.130

Yılmaz, M. (2019, Şubat 1), “Devletten Sosyal Yardım Alanları İstihdam Eden Özel Sektör İşverenlere Sigorta Prim Teşviki Verilmektedir”, *Bursa Hakimiyet Gazetesi*. <https://www.bursahakimiyet.com.tr/yazarlar/mustafa-yilmaz-81/devletten-sosyal-yardimalanlari-istihdam-eden-ozel-sektor-isverenlere-sigorta-prim-tesviki-verilmektedir-13966> (Erişim Tarihi: 07 Nisan 2025).

Yılmaz V., Yentürk N. (2017), “Türkiye’de Engellilere Yönelik Kamu Harcamalarının On Yıllık Seyri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası Yayını, 2017/1, s. 62.

Faydalanılan Kanunlar

Türkiye Cumhuriyeti (2006), *4857 sayılı İş Kanunu*, Resmî Gazete.

Türkiye Cumhuriyeti (2006), *5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*, Resmî Gazete.

Türkiye Cumhuriyeti (2006), *4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu*, Resmî Gazete.

Türkiye Cumhuriyeti (2005), *Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkındaki Yönetmelik*, Resmî Gazete.

Türkiye Cumhuriyeti (2003), *4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu*, Resmî Gazete.

EKLER

Ek 1: Mülakat Formu-1

Mülakat Sorusu:

İşletmeler, kayıt dışı istihdamın azaltılmasında sigorta prim teşvik, destek ve indirimlerini önemli görüp kullanıyor mu?

SGK Personeli Yanıtı (K1):

İstihdam Teşvikleri Daire Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü altında örgütlenmiştir. Başkanlığımız, sigorta prim indirimi, teşvik ve destek uygulamalarına yönelik iş ve işlemleri yürütmektedir.

Kayıt dışı istihdamın engellenmesi ve kayıtlı istihdamın artırılması, düzenli prim ödeme alışkanlığının kazandırılması, dezavantajlı grupların istihdamının desteklenmesi ve bölgesel gelişmişlik farklarının azaltılması amacıyla halihazırda 15 (on beş) tane sigorta prim indirimi, teşvik ve destek uygulaması bulunmaktadır. Bu teşviklerden il veya sektör ayrımı olmaksızın şartları sağlayan tüm özel sektör işyerleri faydalanabilmektedir. Söz konusu uygulamalar, işletmelerin mali yüklerini azaltmakta ve işverenlere avantaj sağlamaktadır. Kurumumuz, teşvik uygulamalarının sadece yürütümünden sorumlu olup uygulamaların finansmanı ilgili bakanlıklar tarafından karşılanmaktadır.

İşletmelerin kayıt dışı istihdamın azaltılmasında sigorta prim indirimi, teşvik ve destek uygulamalarını önemli görüp kullanıp kullanmadığı sorusu, şu anda Başkanlığımızın da temel çalışma alanıdır. Konu, Cumhurbaşkanlığı makamı ile bizzat iş birliği içerisinde çalışılmaktadır. Devlet tarafından sağlanan tüm desteklerin planlanması amacıyla Cumhurbaşkanlığı'na bağlı Strateji Bütçe Başkanlığı bünyesinde bir birim (Devlet Yardımları Genel Müdürlüğü) oluşturulmuştur. İlgili birim, teşviklerin etkinliğinin ölçülmesi çalışmalarında koordinasyonu sağlamaktadır.

İşletmeler, doğası gereği kar amacı güden ve bu amaç doğrultusunda işçi maliyetlerini azaltmayı hedefleyen örgütlerdir. İşletmeler, sigorta prim indirimi, teşvik ve destek uygulamalarından faydalanarak üretim maliyetlerini düşürebilir ve bu durum kayıt dışı istihdamı engeller. Uygulamaların gündeme geldiği ve hayata geçirildiği günden bugüne, Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranlarında önemli bir düşüş görülmüştür. Bu durum, yalnızca teşviklerle yakalanan bir başarı olmasa da teşviklerin kayıt dışı istihdamı engellemede kritik bir rolü vardır. Ancak sorunuz, geniş bir bakış açısı ile değerlendirilmesi gereken ve analitik düşünerek cevaplandırılmaya ihtiyaç duyan bir sorudur. Şüphesiz ki işletmeler, teşvik uygulamalarını önemli görmektedir. Özellikle araştırma, geliştirme, yatırım gibi faaliyetlerin desteklenmesine yönelik teşvikler, büyük oranda işçilik maliyetlerini düşürdüğünden şartları sağlayan özel sektör işyerleri tarafından aktif olarak kullanılmaktadır. Bazı uygulamalarda ise (5 puan sigorta primi indirimi gibi) başvuru şartı aranmaksızın işyerleri teşvikten faydalandırılmaktadır. İşletmenin kamu

yararına yönelik hangi ölçüde hareket edebileceği ve hareket alanının genişliği, teşvikleri kullanmaktaki amacı ve sonucunu da etkileyecektir. Bir uygulamanın önemi, önem derecesini belirleyen özne tarafından derecelendirilebilir. Bu nedenle işletmelerin teşvikleri ne ölçüde önemli gördüğü sorusunun cevabı, tek tek işletmeler açısından farklı şekillerde cevaplandırılabilir ancak soru, teşviklerin kullanımının kayıtlı istihdamı desteklemedeki rolüne gelince cevap tektir. İşletmelerin teşvik uygulamalarını kullanması doğrudan maliyetlerini düşürmelerine ve kar sağlamalarına dolaylı yoldan ise kayıtlı istihdamın artmasına neden olur.

Son kertede, bahsettiğim tüm bu hususların şahsi düşüncelerim olduğunu ve sorunuzun farklı bakış açılarına sahip kurum personeli tarafından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiğini belirtmek isterim.

Ek 2: Mülakat Formu-2

Mülakat Sorusu:

İşletmeler, kayıt dışı istihdamın azaltılmasında sigorta prim teşvik, destek ve indirimlerini önemli görüp kullanıyor mu?

SGK Personeli Yanıtı (K2):

İşletmeler açısından değerlendirildiğinde, sigorta prim teşvikleri, destek ve indirim uygulamaları kayıt dışı istihdamla mücadelede hem ekonomik hem de yapısal bir araç olarak önemli görülmektedir. Özellikle işgücü maliyetlerinin işletme bütçeleri üzerindeki etkisi dikkate alındığında, prim teşviklerinin sunduğu mali avantajlar, kayıtlı istihdamı teşvik eden bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, belirli şartları sağlayan özel sektör işyerlerinin, mevcut teşviklerden geniş ölçekte faydalandığı gözlemlenmektedir.

Ancak uygulamaların etkililiği, yalnızca mevzuat düzenlemeleri ile sınırlı kalmamakta; işletmelerin teşviklere dair bilgi düzeyi, bürokratik süreçlere ilişkin algıları ve uzun vadeli fayda beklentileri de bu süreçte belirleyici rol oynamaktadır. Bazı işletmeler, özellikle istihdam yapısını planlarken teşvikleri stratejik bir unsur olarak değerlendirip bu doğrultuda hareket etmektedir. Nitekim uygulamada, başvuru gerektirmeyen ya da sistem üzerinden otomatik olarak tanımlanan teşviklerin kullanım oranı oldukça yüksektir. Diğer yandan, başvuru şartı bulunan ya da teknik detaylar içeren teşviklerde ise bilgi eksikliği veya idari zorluklar nedeniyle yararlanma oranları daha düşük seyredebilmekte; bu durum, teşviklerin potansiyel etkisini sınırlandırabilmektedir.

Kayıt dışı istihdamın azaltılmasında teşviklerin rolü, uygulamanın doğrudan maliyet avantajı sağlamanın ötesinde, kayıtlı istihdam kültürünün yerleşmesine de katkı sunmaktadır. Bu kapsamda, teşvik mekanizmalarının sade, ulaşılabilir ve işlevsel olması; aynı zamanda bu uygulamalara ilişkin bilgilendirme faaliyetlerinin etkin biçimde yürütülmesi büyük önem arz etmektedir.

Sonuç olarak, işletmelerin sigorta prim teşviklerini önemli gördükleri ve koşullar uygun olduğunda bu teşviklerden faydalandıkları söylenebilir. Ancak bu önemin düzeyi, sektörel farklılıklar ile işletmenin kurumsal kapasitesine göre değişkenlik gösterebilmektedir. Nihayetinde, teşviklerin kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yönelik etkisi hem ekonomik kazanımlar hem de istihdam politikalarının etkinliği açısından dikkate değer bir araç olarak değerlendirilmektedir.

Ek 3: Soru Formu

Sayın Sosyal Güvenlik Kurumu Personeli,

Bu soru formu; Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi Yönetim ve Organizasyon Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Fatma AYANOĞLU danışmanlığında, yüksek lisans öğrencisi Ganimet Duygu ÖZDEMİR tarafından yürütülen “İşletme Yönetiminde Kayıt Dışı İstihdamı Azaltmada Sigorta Prim Teşviklerinin Rolü ve Bir Araştırma” konulu yüksek lisans tezi için yapılmaktadır.

Çalışmanın temel amacı, işletme yönetiminde kayıt dışı istihdamı azaltmada sigorta prim teşvik, destek ve indirim uygulamalarının rolü ampirik veriler ışığında analiz edilecektir. Bu soru formu kapsamında verdiğiniz cevaplar sadece araştırmadaki konuyu açıklamak amacıyla kullanılacak, sizin kimliğinizi açıklayacak hiçbir bilgi tez içerisinde kullanılmayacaktır.

Katılımınız için teşekkür ederiz.

Ganimet Duygu ÖZDEMİR

Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Tezli Yüksek Lisans Programı

1. İşletmeler kayıt dışı istihdamın azaltılmasında sigorta prim teşvik, destek ve indirimlerini önemli görüp kullanıyor mu?

-Evet

-Hayır. Hayır cevabını veriyorsanız, lütfen aşağıda sunulan seçenekleri, önem derecesine göre sıralayınız.

- Teşvikler ile ilgili rehberlik ve bilgilendirme faaliyetlerinin yetersiz olması.
- Teşvik şartlarının bazı işletmeler için ağır olması.
- Teşvik tutarları yetersiz bulunması, faydalanmak için isteksiz davranılması.
- Teşvikler ile ilgili bürokrasi (başvuru, değerlendirme, faydalanma vb.) sürecinin uzun olması.
- Teşviklerin geniş bir tabana yayılmaması, belirli sektör ve gruplar üzerinde toplanıyor olması.

Ek 4: İzin Dilekçesi

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU
Ankara Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü

Sayı: 120842448

23.06.2025

Konu: Yüksek Lisans Tezi İçin Bilgi Kullanım İzni Talebi

Ben Ganimet Duygu ÖZDEMİR, Kurumumuzda sicil numarasıyla Sosyal Güvenlik Denetmeni olarak görev yapmaktayım. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisiyim. Prof. Dr. Fatma AYANOĞLU danışmanlığında hazırlamakta olduğum yüksek lisans tezimde, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında yürüttüğü teşvik uygulamaları ve projeleriyle ilgili bilgi ve verilerden genel çerçevede yararlanmak istiyorum.

Tez konum "işletme yönetiminde kayıt dışı istihdamı azaltmada sigorta prim teşviklerinin rolü ve bir araştırma" bu doğrultuda, Kurumumuzda görev yapmakta olan denetmen ve uzman olarak görev yapan personelden KVKK dikkate alınarak kişisel verilen gizlenmesi suretiyle mülakat ve anket yöntemiyle veri toplanması gerekmektedir. Söz konusu çalışma, tamamen akademik amaçlı olup elde edilen veriler gizlilik esaslarına uygun olarak yalnızca bilimsel analiz amacıyla kullanılacaktır. Çalışmada yer alan katılımcılar gönüllük esasına seçilecek ve kimlik bilgileri kesinlikle gizli tutulacaktır.

Tez çalışmam süresince kamuya açık raporlar, istatistikler ve Kurumumuzun yayınladığı belgelerdeki bilgiler dışında özel nitelikli veya kişisel herhangi bir veri kullanılmayacak olup tezde elde edilen tüm bilgiler yalnızca akademik amaçla değerlendirilecektir. Bu kapsamda tez çalışmamda verileri kullanabilmem için Kurumumuzdan izin talep ediyorum.

Gereğini arz ederim.

Ganimet Duygu ÖZDEMİR

Sosyal Güvenlik Denetmeni

Ek 5: Cevabi Yazı



T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Ankara Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü



Sayı : E-23698599-903.99[609]-121250897

01.07.2025

Konu : Ganimet Duygu ÖZDEMİR ()

SOSYAL GÜVENLİK DENETMENLİĞİ SERVİSİNE

İlgi : 23.06.2025 tarihli ve E-23698599-903.99-120842448 sayılı yazınız.

İl Müdürlüğümüz kayıtlarına intikal eden ilgi yazınız ve eki dilekçe incelenmiş olup, bahse konu talep dilekçesinde belirtilen hususlar uygun olarak değerlendirilmiştir.
Gereğini rica ederim.

Biol TOPRAK
Sosyal Güvenlik İl Müdürü V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: 042C0384-658B-4FC6-8B3F-566153A4B581 Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/sgk-ebys>
Adres: Atatürk Bulvarı No:225 Kavaklıdere Çankaya/Ankara Bilgi için: GANIME
Telefon: 0 312 457 81 00 V.H.K.I
Faks: 0 312 466 71 57
E-Posta: ankarasgim@sgk.gov.tr

