



Mustafa Şaban ÇENGEL

Bartın Sosyal Güvenlik İl Müdür V.

BASIN AÇIKLAMASI

Bilindiği üzere kayıt dışı istihdamla mücadele ülkemizin en önemli sorunları arasında yer almaktadır. Kurumumuzca kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında denetimin yanı sıra aynı zamanda rehberlik ve bilgilendirme amaçlı faaliyetler yapılmaktadır. Bu kapsamda geçmişte yapılan birçok faaliyete ve projeye ek olarak 2021 yılı içerisinde; 2021 yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında sosyal güvenlik bilincini artırmaya ve kayıt dışı istihdamı önlemeye yönelik rehberlik ve bilgilendirme faaliyetlerine, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan Düzensiz Göç Strateji Belgesi ve Ulusal Eylem Planı(2021-2025)'nda ise yabancı iş gücüne yönelik farkındalığın artırılması eylemine yer verilmiştir. Yukarıda sayılan programlar, strateji belgeleri ve eylem planları kapsamında İl Müdürlüklerimiz tarafından da gerçekleştirilmesi gereken faaliyetler yer almaktadır. Bu kapsamda İl Müdürlüklerimizce gerçekleştirilecek rehberlik ve bilgilendirme faaliyetlerinin planlı ve ülke genelinde standart hale getirilebilmesi amacıyla 19/08/2021 tarih ve 29732262 sayılı Başkanlık Makam Oluru ile "2021 yılı Bilgilendirme ve Rehberlik Programı" oluşturulmuştur. Söz konusu Program kapsamında gerçekleştirilecek rehberlik ve bilgilendirme faaliyetleri, ayrıntılı olarak tüm aşamalarıyla programda ele alınmıştır.

Kayıt dışı istihdama neden olan birçok etkenden bir tanesi de çalışanların ve işverenlerin sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan hak ve yükümlülüklerini yeterince bilmemeleri ve sosyal güvenliğin önemi konusunda yeterli bilinç seviyesine sahip olmamalarıdır. Bu nedenle, Sosyal Güvenlik Kurumu olarak, rehberlik anlayışını esas alan bir yöntem ile kayıtlı istihdamı teşvik etmeye çalışmaktayız. Kurumun denetim ile temel amacı da, işverenlere idari para cezası vererek gelirlerini artırmak değildir. Kurum, esas olarak işverenleri sosyal güvenlik mevzuatı ile ilgili yükümlülükleri konusunda bilgilendirerek, mevzuatın uygulanması aşamasındaki sorunları en aza indirmeye çalışmaktadır.

Bu çerçevede çeşitli dönemlerde belirlenen işyerleri, sendikalar, ilgili diğer STK'lar, basın-yayın kuruluşları rehberlik amacıyla ziyaret edilmekte veya bu gruplar aracılığıyla kamuoyuna yönelik

çeşitli bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Bu faaliyetlerde işverenlere veya çalışanlara sosyal güvelliğin önemi, kayıt dışı istihdamın olumsuz sonuçları, sosyal güvenlik hak ve yükümlülükleri, uygulanmakta olan sigorta primi teşvikleri, yapılandırma gibi konulara ilişkin bilgilerin verilmesi amaçlanmaktadır.

Ülkemizde sosyal güvenlik, anayasal bir hak olarak Anayasa'nın 60'ncı maddesinde yer alan "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğini sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar" hükmü ile güvence altına alınmıştır. Çalışanların sosyal güvenlik sistemine dahil olmaları hak ve aynı zamanda bir yükümlülüktür. Çalışmaya başlayan herkes kanunen mutlaka sosyal güvenlik sistemine dâhil olmak zorundadır. Çalışanlar kanunen bu hakkın yerine getirilip getirilmediğini işverenden isteme ve yerine getirilmediği takdirde yasal yollara başvurma haklarına sahiptir. İşverenler açısından da; gerek kendisini gerekse yanında çalıştırdığı kişileri sosyal güvenlik kurumuna bildirmek zorundadır.

Sosyal güvenlik sistemi sigortalı çalışan kişilere birçok fayda sağlar. Bunlardan önemli bazıları şunlardır:

Sigortalı çalışan kişi ve aile bireyleri sağlık hizmetlerinden yararlanabilirler.

Sigortalı çalışanlara iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hali nedenleriyle çalışmadığı sürelerde maaşının işveren tarafından ödenmeyen kısmını karşılamak üzere geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.

Sigortalı çalışanlara iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle kısmen veya tamamen çalışamaz duruma gelmesi halinde sürekli iş göremezlik geliri bağlanır.

Sigortalının aile bireylerine, sigortalı iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybetmesi halinde ölüm geliri bağlanır.

Sigortalı herhangi bir nedenle sakatlanıp çalışamaz duruma geldiğinde malullük aylığı bağlanır.

Sigortalı, belli bir yaşa geldiğinde yine prim şartlarını da sağlıyorsa kendisine yaşlılık aylığı bağlanır.

Sigortalı öldüğünde eş ve çocukları ile anne ve babasına ölüm aylığı bağlanır.

Cenaze yardımı ve emzirme ödeneği ödenir

KAYIT DIŞI İSTİHDAM VE SONUÇLARI

Kayıt dışı istihdam, çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirilmemesi ya da çalışma gün veya ücretlerinin eksik bildirilmesidir. Yani sigortasız işçi çalıştırma durumunda olduğu gibi, çalışma sürelerinin veya ödenen ücretlerin eksik bildirilmesi de kayıt dışı istihdam olarak değerlendirilmektedir.

Çalışanların sigortalı olarak çalıştırılmaları anayasal bir hak olmakla birlikte aynı zamanda hem çalışanlar hem de işverenler açısından bir zorunluluktur. Yani işverenlerin çalışanlarını sigortasız olarak çalıştırma hakları olmadığı gibi çalışan kişilerin de sigortasız çalışmak veya sigortasız çalışmayı istemek gibi hakları söz konusu değildir. Bu şekilde çalışmayı isteyen kişilerin sigortasız çalıştırıldığı tespit edildiğinde işverenlere yönelik yaptırımlar uygulanmakta, işverenler kendilerince kötü niyetli olmamalarına rağmen mağdur olabilmektedir. Özellikle emekli aylığı alan, dul veya yetim aylığı alan, sosyal yardım alan veya bakmakla yükümlü konumunda olan bazı kişilerin sigortasız çalışma konusunda daha istekli oldukları bilinmektedir. Bu kimselerin sigortasız çalışma konusundaki talepleri karşısında işverenlerin yasal yükümlülüklerini yerine getirme bilinciyle ve tespiti halinde mağduriyet yaşamama amacıyla gereken dikkati göstermeleri gerekmektedir.

2.1. Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Kayıt dışı çalışan işçinin emekli olma hakkı yoktur. Çalışamaz yaşa geldiğinde başkalarının yardımına muhtaç olur.

Herhangi bir nedenle sakatlanıp çalışamaz duruma geldiğinde malullük aylığından yararlanılamaz.

Hayatlarını kaybetmeleri durumunda geride kalan eş ve çocuklar ölüm aylığı hakkında yararlanamazlar.

İşsiz kalması durumunda işsizlik sigortasından faydalanamazlar

Genel sağlık sigortası primlerini kendileri ödemek zorunda kalabilirler. Hastalık veya analık durumunda kendisi ve ailesi için istenmeyen durumlarla karşılaşma riski yüksektir.

İş kazası ve meslek hastalığına karşı alınması gereken önlemlerden yoksun olarak çalışmak zorunda kalırlar. İş kazası ve meslek hastalığı halinde ise sağlanan haklardan yararlanamama riskleri çok yüksektir.

Ücret ve diğer sosyal haklar konusunda Kanunların sağladığı korumadan yoksun olarak daha kötü şartlarda çalışırlar.

İhbar ve kıdem tazminatından yoksun kalırlar.

Yıllık izin, haftalık izin, doğum izni gibi haklardan faydalanamazlar.

2.2. İşverenlerin Üzerindeki Etkileri

Yapılacak denetimler ve tespitler sonucu yüksek tutarlarda idari para cezası uygulanır. Bunun sonucunda işyerinin kapanması riski de vardır.

Kayıt dışı işçi çalıştırdığı tespit edilen işverenlere uygulanacak idari para cezaları işverenden işverene ve belgeye göre çeşitlilik gösterir. Örneğin bir yıl bir işçiyi kayıt dışı çalıştırdığının denetim sonucu anlaşılması halinde idari yaptırımını 14 asgari ücrete kadar para cezasıdır.

Ayrıca bu çalışmalara ait primler gecikme cezası ve faiziyle birlikte tahsil edilir.

Bu işyerlerinin yararlanmakta olduğu sigorta prim teşvikleri durdurulur.

Yaşanacak iş kazası ve meslek hastalıkları karşısında devlete ve işçilere karşı ağır idari ve adli yükümlülükler doğar.

Haksız rekabete neden olur ve piyasa dengesinin bozulmasına zemin hazırlar

Devlet ve özel sektör tarafından sağlanan teşvikler ile hibe ve kredi avantajlarından faydalanılamaz

Vergi avantajı sağlayan indirim ve gider yazma gibi avantajlardan yararlanma hakkı yoktur.

İşyerinde çalışanların verimliliği ve motivasyonu azalır.

Ölçek ekonomilerden yararlanılamadığından büyüyemezler, marka oluşturma ve pazarda yer edinme şansları azalır.

Yabancı Çalışanlar İçin Çalışma İzni Alınması

-İşverenlerce çalıştırılacak kişi yabancı uyruklu ise önceden çalışma izni alınması gerekmektedir.

Çalışma izni talep edilen işyerinde en az 5 T.C. vatandaşının istihdamı zorunludur. Aynı işyerinde birden fazla yabancı için çalışma izni talebinde bulunulması durumunda, çalışma izni verilen ilk yabancından sonraki her bir yabancı için ayrı ayrı 5 T.C. vatandaşını istihdamı aranacaktır.

İşyerinin ödenmiş sermayesinin en az 100.000 TL veya brüt satışlarının en az 800.000 TL veya son yıl ihracat tutarının en az 250.000 ABD Doları olması gerekmektedir.

Dernek ve vakıflarda çalışacak yabancılara ilişkin izin taleplerinde 2 nci madde, yabancı devlet havayollarının Türkiye temsilciliklerinde, eğitim sektörü ve ev hizmetlerinde çalışacak yabancılardan çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde ise, 2 inci ve 3 üncü maddeler uygulanmaz.

-Eğlence sektörünün ve turizm-animasyon organizasyon firmalarının uzmanlık ve ustalık gerektiren işlerinde istihdam edilecek yabancılar için en az 10 T.C. vatandaşı çalıştırılması halinde her bir yabancı için ayrı ayrı beş T.C. vatandaşı istihdamına ilişkin kota ayrıca uygulanmayacaktır.

İşveren tarafından yabancıya ödeneceği beyan edilen aylık ücret miktarının yabancının görev ve yetkinliği ile bağdaşır seviyede olması zorunludur. Buna göre, yabancıya ödenecek ücretin en az başvuru tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan asgari ücret tutarı dikkate alınarak Bakanlıkça belirlenen seviyede olması gerekir.

Çalışma izni değerlendirme kriterlerine tabi olmayan yabancılar aşağıda belirtilmiş olup, burada belirtilen yabancıların çalışabilmeleri için çalışma izni almaları zorunludur. Çalışma izin başvuruları çalışma izni değerlendirme kriterlerine tabi tutulmaksızın sonuçlandırılan söz konusu yabancıların bu kapsamda bulduklarını T.C. resmi makamlarından alınmış belgelerle kanıtlamaları zorunludur. Bu gruplar:

Anne, baba veya çocuğu Türk vatandaşı olan yabancılar

En az üç yıl süreyle Türk vatandaşı ile evlilik birliği içinde yaşayan yabancılar,

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı yabancılar,

– Türk ve akraba toplulukları uygulamaları çerçevesinde ikamet izni verilmiş olan yabancılar,

– İnsani mülahazalar çerçevesinde ikamet izni verilmiş olan yabancılar,

– İnsan ticareti mağduru olarak ikamet izni verilmiş olan yabancılar,

– Vatansız statüsünde ikamet izni verilmiş olan yabancılar.

Çalışma izni başvuruları elektronik ortamda <https://ecalismaizni.ailevecalisma.gov.tr/#/eizin> adresinden yapılabilir.

İşverenler bu adresteki Yabancıların Çalışma İzni Otomasyon Sisteminde e-imza ile işyeri kaydı oluşturur. Başvuru Bakanlık tarafından uygun olarak değerlendirilirse belirlenecek çalışma izni harcı ve değerli kağıt bedeli ödemesi yapılarak çalışma izni alınır.

Çalışma izni olmadan yabancı işçi çalıştırılması durumunda işverene 11.796 TL'ye kadar (2021 yılı için) idari para cezası uygulanır. İşveren ve çalışanların duyarlı olmaları için bilgilerine sunulur.