

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
2020-YL-073

**KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERDE (KOBİ)
KAYIT DIŞI İSTİHDAM SORUNU: AYDIN İLİ ÖRNEĞİ**

HAZIRLAYAN
Serkan DEMİRTAŞ

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Hatice EROL

AYDIN- 2020

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Serkan DEMİRTAŞ tarafından hazırlanan “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) Kayıt Dışı İstihdam Sorunu: Aydın İli Örneği” başlıklı tez 30/06/2020 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

	Unvanı, Adı Soyadı	Kurumu	İmzası
Başkan	Prof. Dr. Hatice EROL	ADÜ	
Üye	Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ	PAÜ	
Üye	Doç. Dr. Sema OĞLAK	ADÜ	

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu Yüksek Lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulunun tarihsayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ahmet Can BAKKALCI

Enstitü Müdür V.

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

... / ... / 2020

Serkan DEMİRTAŞ

ÖZET

KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERDE (KOBİ) KAYIT DIŞI İSTİHDAM SORUNU: AYDIN İLİ ÖRNEĞİ

Serkan DEMİRTAŞ

Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hatice EROL

2020, XXI + 113 sayfa

Çalışanların sarf ettikleri emeğin gün veya kazanç (ücret) olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlara eksik bildirilmesi veya hiç bildirilmemesi şeklinde görülen ve işsizlik, gelir yetersizliği, enflasyon, istihdam üzerindeki mali yüklerin fazlalığı, denetimlerin yeterli ve etkin olmaması, hızlı nüfus artışı, eğitim seviyesinin düşük olması, göç, gibi sosyal, ekonomik ve idari birçok nedeni olan kayıt dışı istihdamın; çalışanların sosyal güvenceden ve yasaların koruyucu hükümlerinden mahrum kalması, sosyal güvenlik kurumunun sunduğu sağlık hizmetlerinden yararlanamaması, iş sağlığı ve güvenliğinden mahrum kalarak kötü çalışma şartlarında ve yetersiz ücretlerle çalışmak zorunda kalması, işverenler arasında haksız rekabete yol açması, kayıtlı istihdamda yer alan işletmeleri kayıt dışılığa yönlendirebilmesi, devletlerin gelir kaybı yaşaması, kamu hizmetlerinin aksaması, sunulan hizmet kalitesinin düşmesi ve mali dengeyi bozması gibi olumsuz etkileri bulunmaktadır.

Kayıt dışı istihdam en yoğun Küçük ve Orta Ölçekli İşletme (KOBİ)'lerde görülmektedir. Türkiye'de faaliyet gösteren işletmeler incelendiği zaman toplam işletmelerin yaklaşık %99'unu KOBİ'ler oluşturmaktadır. KOBİ'ler arasında kayıt dışı istihdam ise en fazla mikro işletmelerde (on kişiden az çalışanın olduğu işletmeler) görülmektedir. Türkiye'de 2000'li yıllarda %50 civarında olan kayıt dışı istihdam oranı yapılan çalışmaların etkisiyle günümüzde %31 civarına düşmüş olmakla birlikte, mikro işletmelerde bu oran hala %56'dır.

Bu çalışmanın iki amacı bulunmaktadır. Birinci amacı; Aydın İlinde faaliyet gösteren mikro işletmelerde kayıt dışı istihdamın mevcut durumunu, nedenlerini ve boyutlarını ortaya koymaktır. Çalışmanın ikinci amacı ise; sigortalılık tespitine yönelik denetim yapılan işletmelerle yapılmayan işletmeler arasında ve istihdam teşviklerinden haberdar olan

işletmelerle söz konusu teşviklerden haberdar olmayan işletmeler arasında kayıt dışı istihdam oranları bakımından fark bulunup bulunmadığını araştırmaktır. Araştırma amaçlarına ulaşmak için; Aydın'da tarım dışında faaliyet gösteren 104 mikro işletme ve 270 çalışanı kapsayan alan araştırması yapılmıştır. Alan araştırması kapsamında nicel (anket) ve nitel (mülakat) araştırma yöntemleri (karma yöntem) bir arada kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; çalışanların %22,6'sının kayıt dışı çalıştığı, çalışanlar açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedeninin %47,8 ile işsizlik, işletmeler açısından ise %44,2 ile sigorta primleri ve vergilerin yüksekliği olduğu, kayıt dışı istihdamın kadınlarda, 55 ve üzeri yaş grubunda, eğitim seviyesi düşük olanlarda, yarı zamanlı çalışanlarda, 2.000 TL'nin altında ücret alanlarda ve ücret dışı gelir/aylık ya da burs alanlarda daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda ayrıca; işletmelerin %39,4'ünün kayıt dışı işçi çalıştırdığı, kayıt dışı istihdamın %65,3 ile en fazla yiyecek – içecek (kafe, lokanta v.b) sektöründe görüldüğü, sigortalılık tespitine yönelik denetim yapılmış işletmelerin denetim yapılmamış işletmelerden %19,2, istihdam teşviklerinden haberdar olan işletmelerin söz konusu teşviklerden haberdar olmayan işletmelerden %31,2 daha az kayıt dışı işçi çalıştırdığı tespit edilmiştir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Kayıt Dışı İstihdam, Sosyal Güvenlik, Denetim

ABSTRACT

INFORMAL EMPLOYMENT PROBLEM IN SMALL AND MEDIUM SIZED ENTERPRISES (SME): INSTANCE OF AYDIN

Serkan DEMİRTAŞ

MSc Thesis at Labor Economics and Industrial Relations

Supervisor: Prof. Dr. Hatice EROL

2020, XXI + 113 pages

Informal employment is an important problem arising from the reflection of the informal economy to the working life, and it emerges as employment unregistered workers without complying with the legal rules governing the working life. Although, informal employment has positive consequences such as reducing unemployment and poverty, providing income opportunities to certain segments in the short term, it also has negative features that affects the economic, financial and social areas of countries such as disrupting the distribution of income, increasing unfair competition, decreasing public trust and loss of public income in the long term.

Informal employment is most common in Small and Medium-Sized Enterprises (SME). Approximately %99 of the enterprises operating in Turkey are SME. Informal employment among SME is mostly seen in micro enterprises (enterprises with less than ten employees). Although the rate of informal employment, which was around 50% in the 2000s in Turkey, has dropped to around 31% today thanks to the work done, this rate is still 56% in micro enterprises.

This study has two purposes. The first aim is to reveal the current status, causes and dimensions of informal employment in micro enterprises operating in Aydın Province. The second aim of the study is to investigate whether there is a difference between the audited enterprises and the non-audited enterprises and enterprises that are aware of employment incentives and those that are not aware of incentives in terms of informal employment. To reach the research aims; a field study covering 104 micro enterprises and 270 employees has been conducted in Aydın. Within the scope of the field research, quantitative (survey) and qualitative (interview) methods were used together.

As a result of the research it has been determined that 22.6% of employees work informally, the most important reason for informal employment for employees is unemployment with 47.8%, for enterprises is insurance premiums and taxes are high with 44.2%. Informal employment was found to be higher in women, age 55 and above, low education level, part-time employees, those who receive wage below 2.000 TL, and those who receive non-wage income, 39.4% of enterprises employ unregistered workers, informal employment is the highest in the food and beverage sector (cafes, restaurants etc.) with 65.3%, audited enterprises employ unregistered workers 19.2% less than non-audited enterprises and enterprises that are aware of employment incentives employ unregistered workers 31.2% less than those that are not aware of incentives.

KEYWORDS: Informal Employment, Social Security, Supervision

ÖNSÖZ

Tez çalışması sırasında desteğini ve ilgisini esirgemeyen hocam ve danışmanım Prof. Dr. Hatice EROL'a, değerli önerileri için Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ ve Doç. Dr. Sema OĞLAK'a, çalışmanın istatistiksel verilerinin analizi sürecindeki yardımı için mesai arkadaşım Can TÜRKİŞ'e teşekkür ederim.

Her zaman yanımda olan ve desteğini esirgemeyen eşim Zeynep DEMİRTAŞ ve oğlum Cemal Efe DEMİRTAŞ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



Serkan DEMİRTAŞ

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
ÖNSÖZ.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	xv
GRAFİKLER DİZİNİ.....	xviii
EKLER DİZİNİ	xix
KISALTMALAR DİZİNİ	xx
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	3
1 KAYIT DIŞI EKONOMİ VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM KAVRAMLARI.....	3
1.1. KAYIT DIŞI EKONOMİ	3
1.1.1. Kayıt Dışı Ekonominin Tanımı.....	3
1.1.2. Kayıt Dışı Ekonominin Nedenleri	4
1.1.3. Kayıt Dışı Ekonominin Sonuçları.....	5
1.2. KAYIT DIŞI İSTİHDAM	6
1.2.1. Kayıt Dışı İstihdam Tanımı	6
1.2.2. Kayıt Dışı İstihdam Türleri.....	8
1.2.2.1. Çalışması Hiç Bildirilmeyenler	8
1.2.2.1.1. Yabancı Kaçak İşçiler	8
1.2.2.1.2. Çocuk İşçiler	9
1.2.2.1.3. Sosyal Güvenlik Kurumlarından Gelir ya da Aylık Alanlar.....	10
1.2.2.1.4. Kısmi (Yarı) Zamanlı Çalışanlar	10
1.2.2.1.5. Kadın Çalışanlar.....	11

1.2.2.2. Çalışması Eksik Bildirilenler.....	12
1.2.2.2.1. Çalışma Ücretinin Eksik Bildirilmesi	12
1.2.2.2.2. Çalışma Sürelerinin Eksik Bildirilmesi	12
1.2.2.2.3. Çalışılan İkinci Bir İşin Bildirilmemesi	13
1.2.3. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri	13
1.2.3.1. Ekonomik Nedenler.....	13
1.2.3.1.1. İşsizlik	13
1.2.3.1.2. Enflasyon	15
1.2.3.1.3. Rekabet Gücü ve İşletmelerin Yapısı.....	15
1.2.3.1.4. Gelir Dağılımındaki Adaletsizlik ve Yoksulluk	16
1.2.3.2. Sosyal Nedenler.....	16
1.2.3.2.1. Nüfus Artışı ve Çarpık Kentleşme	17
1.2.3.2.2. Eğitim Seviyesi ve Bilgi Eksikliği	17
1.2.3.2.3. Çalışma Hayatındaki Değişim	17
1.2.3.2.4. Kamuya Olan Güvensizlik	18
1.2.3.3. Mali, İdari ve Yasal Sistemden Kaynaklanan Nedenler.....	18
1.2.3.3.1. Denetim ve Ceza Yetersizliği	19
1.2.3.3.2. Mali Sistemden Kaynaklanan Nedenler.....	19
1.2.3.3.3. Bürokratik Nedenler	20
1.2.3.3.4. Siyasi Nedenler	21
1.2.4. Kayıt Dışı İstihdamın Etkileri	21
1.2.4.1. Kayıt Dışı İstihdamın Olumlu Etkileri	22
1.2.4.1.1. İstihdam Üzerindeki Etkisi	22
1.2.4.1.2. Gelir Üzerindeki Etkisi	22
1.2.4.1.3. İşletmelerin Rekabet Güçlerine Etkisi	23
1.2.4.1.4. Kaynak Dağılımına Etkisi.....	23
1.2.4.2. Kayıt Dışı İstihdamın Olumsuz Etkileri.....	23

1.2.4.2.1. Sosyal Güvenlik Sistemi Üzerindeki Etkisi	24
1.2.4.2.2. Mali Açıdan Etkisi	24
1.2.4.2.3. Çalışanlar Üzerindeki Etkisi	25
1.2.4.2.4. Rekabet Üzerindeki Etkisi	25
1.2.4.2.5. Gelir Dağılımı Üzerine Etkisi	26
1.2.4.2.6. Refah Kaybı	26
1.2.4.2.7. Ekonomik Verilerin Değerlendirilmesi Üzerindeki Etkisi	27
2. BÖLÜM	28
2. TÜRKİYE'DE KAYIT DIŞI İSTİHDAM	28
2.1. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri.....	28
2.1.1. Sosyal Nedenler.....	28
2.1.1.1. Nüfus Artışı.....	28
2.1.1.2. Eğitim Seviyesi	29
2.1.1.3. Çocuk İşgücü	30
2.1.1.4. Yabancı Kaçak İşçiler	33
2.1.1.5. Kadın İşçiler	34
2.1.2. Ekonomik Nedenler.....	36
2.1.2.1. Enflasyon	36
2.1.2.2. İşsizlik	38
2.1.2.3. Gelir Dağılımındaki Adaletsizlik.....	39
2.1.2.4. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ).....	40
2.1.3. Mali, İdari ve Yasal Sistemden Kaynaklanan Nedenler.....	43
2.1.3.1. İstihdam Üzerindeki Mali Yükler	43
2.1.3.2. Denetim ve Cezaların Yetersizliği	44
2.1.3.2. Bürokratik Nedenler.....	46
2.1.3.4. Çalışma Yasalarından Kaynaklanan Nedenler.....	46
2.2. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutları	49

2.2.1. Türkiye’de Toplam İstihdam İçerisindeki Kayıt Dışı İstihdam	49
2.2.2. Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam	50
2.2.3. İşteki Duruma Göre Kayıt Dışı İstihdam	51
2.2.4. Eğitim Durumuna Göre Kayıt Dışı İstihdam	52
2.2.5. Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam	53
2.2.6. Sektör ve Cinsiyete Göre Kayıt dışı İstihdam	54
2.2.7. Yaş Gruplarına Göre Kayıt Dışı İstihdam	55
2.2.8. Çalışma Biçimlerine Göre Kayıt Dışı İstihdam	56
2.2.9. Bölgelere Göre Kayıt Dışı İstihdam	57
2.2.10. İşyeri Büyüklüklerine Göre Kayıt Dışı İstihdam.....	58
2.3. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede SGK ve İŞKUR Teşvikleri.....	59
2.3.1. 5510 Sayılı Kanun’unda Yer Alan Teşvik ve İndirimler	59
2.3.1.1. Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde 5 Puanlık İndirim	59
2.3.1.2. Yurtdışına Götürülen/Gönderilen Sigortalılar İçin Uygulanan 5 Puan İndirim	59
2.3.1.3. İlave 6 Puanlık İndirim	60
2.3.1.4. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik	60
2.3.1.5. Genç Girişimci Teşviki	60
2.3.1.6. 4/b (Bağ-Kur) 5 Puan Teşviki	60
2.3.1.7. Asgari ücret desteği.....	61
2.3.2. 4447 Sayılı Kanun’unda Yer Alan Teşvik ve İndirimler	61
2.3.2.1. İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki.....	61
2.3.2.2. Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşviki	61
2.3.2.3. İşbaşı Eğitim Programını Tamamlayanların İstihdamına Yönelik Teşviki	62

2.3.2.4. İlave İstihdam Teşviki.....	62
2.4. Aydın Hakkında Genel Bilgiler	62
2.5. Aydın İlindeki İşgücüne İlişkin Bilgiler	66
3. BÖLÜM	69
3. AYDIN'DAKİ KOBİ'LERDE KAYIT DIŞI İSTİHDAM	69
3.1. Araştırmanın Amacı.....	69
3.2. Araştırmanın Önemi.....	69
3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları	71
3.4. Araştırmanın Yöntemi	71
3.5. Verilerin Analizi	72
3.6. Araştırma Bulguları	72
3.7. Tartışma	93
4. SONUÇ VE ÖNERİLER	96
5. KAYNAKLAR	101
6. EKLER	110
Ek 1: Çalışanlara Yönelik Anket Formu.....	110
Ek 2: İşletmelere Yönelik Anket Formu	111
Ek 3: Kurum İzin Formu.....	112
ÖZGEÇMİŞ	113

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1. OECD Ülkelerinde Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (2018).....	7
Tablo 1.2. Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%) (2018).....	11
Tablo 1.3. OECD Ülkelerinde İşsizlik ve Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (2018)	14
Tablo 1.4. OECD Ülkelerinde İstihdam Üzerindeki Vergi ve Prim Oranları (%) (2019).....	20
Tablo 2.1. Türkiye'deki Nüfus Artış Oranları (%) (1961-2019)	29
Tablo 2.2. Türkiye'de Eğitim Düzeyine Göre Kayıt Dışı İstihdam ve İşsizlik Oranı (%).....	30
Tablo 2.3. TÜİK Çocuk İşgücü Araştırması (2019)	31
Tablo 2.4. TÜİK İstatistiklerle Çocuk Raporu (%) (2019).....	32
Tablo 2.5. TÜİK Aylık İşgücü İstatistikleri (2020-Ocak)	34
Tablo 2.6. TÜİK Hane Halkı İşgücü Araştırması (milyon kişi) (2014-2020)	35
Tablo 2.7. Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu (2018).....	36
Tablo 2.8. Türkiye'de Enflasyon Oranları (%) (2005-2020).....	37
Tablo 2.9. Türkiye'deki İşsizlik Oranları (%) (2000-2020)	39
Tablo 2.10. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Gerçekleştirilen Denetim Sonuçları (bin kişi) (2017).....	45
Tablo 2.11. Toplam İstihdam İçerisindeki Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (2002-2018)..	49
Tablo 2.12. Sektörlere Göre Kayıt dışı İstihdam Oranları (%) (2016).....	50
Tablo 2.13. Bazı Ülkelerde Sektörlere Göre Kayıt dışı İstihdam Oranları (%) (2018).....	51
Tablo 2.14. İşteki Duruma Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (bin kişi) (2020).....	51
Tablo 2.15. Türkiye'de İllere Göre Kayıt dışı İstihdam Oranları (%) (2016)	57
Tablo 2.16. Aydın Merkez ve İlçelerindeki Ticarete İlişkin Temel Veriler (2017)	64
Tablo 2.17. Aydın İlindeki Organize Sanayi Bölgelerine İlişkin Bilgiler (2017)	65
Tablo 2.18. Aydın İline İlişkin Dış Ticaret Verileri (bin dolar) (2013-2020)	65
Tablo 2.19. Aydın İline İlişkin Temel İşgücü Verileri (%) (2014-2019)	66

Tablo 2.20. Aydın İli ve Türkiye Geneli Temel İşgücü İstatistikleri (%) (2019).....	66
Tablo 2.21. Aydın İlindeki İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (%) (2019).....	67
Tablo 2.22. Aydın İlinde SGK' ya Kayıtlı Olarak Çalışanların Durumu (bin kişi) (2020)...	68
Tablo 2.23. Aydın ve Türkiye Geneli Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (2009-2018).....	68
Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	72
Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	72
Tablo 3.3. Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	73
Tablo 3.4. Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalışma Şekillerine Göre Dağılımı	73
Tablo 3.5. Araştırmaya Katılan Çalışanların Ücret Düzeylerine Göre Dağılımı	73
Tablo 3.6. Araştırmaya Katılan Çalışanların Ücret Dışı Gelir/Aylık Alma Durumuna Göre Dağılımı	74
Tablo 3.7. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İşyeri Türüne Göre Dağılımı	74
Tablo 3.8. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Faaliyet Alanı ve Süresine Göre Dağılımı.....	75
Tablo 3.9. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Denetim Yapılma ve Sigortasız Çalışan Tespit Edilme Durumuna Göre Dağılımı.....	75
Tablo 3.10. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Teşviklerden Haberdar Olma ve Yararlanma Durumuna Göre Dağılımı	76
Tablo 3.11. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Sektörlere Göre Dağılımı.....	76
Tablo 3.12. Çalışanlar Açısından Kayıt Dışı İstihdam Nedenlerinin Önem Derecesine Göre Dağılımı	78
Tablo 3.13. İşverenler Açısından Kayıt Dışı İstihdam Nedenlerinin Önem Derecesine Göre Dağılımı	79
Tablo 3.14. Kayıt Dışı Çalışma Durumuna İle Çalışanların Demografik Özelliklerinin İstatistiksel Olarak Karşılaştırılmasının Sonuçları.....	83
Tablo 3.15. Kayıt Dışı İstihdam İle İşletme Özellikleri Arasındaki İlişkinin İstatistiksel Olarak Karşılaştırılması	84
Tablo 3.16. Araştırmaya Katılan Çalışanların Kayıtlılık Durumu	85

Tablo 3.17. Araştırmaya Katılan alışanların Cinsiyete Göre Kayıtlılık Durumu	85
Tablo 3.18. Araştırmaya Katılan alışanların Yaş Gruplarına Göre Kayıtlılık Durumu	86
Tablo 3.19. Araştırmaya Katılan alışanların Eğitim Durumuna Göre Kayıtlılık Durumu	87
Tablo 3.20. Araştırmaya Katılan alışanların alışma Biçimlerine Göre Kayıtlılık Durumu	87
Tablo 3.21. Araştırmaya Katılan alışanların cret Düzeylerine Göre Kayıtlılık Durumu	88
Tablo 3.22. Araştırmaya Katılan alışanların cret Dışı Gelir/Aylık Alma Durumuna Göre Kayıtlılık Durumu	89
Tablo 3.23. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Kayıt Dışı İşçi alıştırma Durumları.....	89
Tablo 3.24. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İşyeri Türüne Göre Kayıt Dışı İstihdam Durumu	90
Tablo 3.25. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Denetim Yapılma Durumuna Göre Kayıt Dışı İstihdam Durumu	91
Tablo 3.26. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Teşviklerden Haberdar Olma Durumuna Göre Kayıt Dışı İstihdam Durumu.....	91
Tablo 3.27. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Sektörel Dağılımına Göre Kayıt Dışı İstihdam Durumu	92

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 2.1	Eğitim Durumuna Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (2016)	52
Grafik 2.2.	Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranlar (%) (2020)	53
Grafik 2.3.	Sektör ve Cinsiyete Göre Kayıt dışı İstihdam Oranları (%) (2016).....	54
Grafik 2.4.	Yaş Grublarına Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (2016).....	55
Grafik 2.5.	Çalışma Biçimlerine Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (2016)	56
Grafik 2.6.	İŞyeri Büyüklüklerine Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (2016)	58



EKLER DİZİNİ

Ek 1. Çalışanlara Yönelik Anket Formu	110
Ek 2. İşletmelere Yönelik Anket Formu.....	111
Ek 3. Kurum İzin Formu.....	112



KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AÇSHB	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
AYTO	: Aydın Ticaret Odası
BM	: Birleşmiş Milletler
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
GEKA	: Güney Ege Kalkınma Ajansı
GİB	: Gelir İdaresi Başkanlığı
GİGM	: Göç İdaresi Genel Müdürlüğü
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KOBİ	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletme
KSS	: Küçük Sanayi Sitesi
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OSB	: Organize Sanayi Bölgesi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
STB	: Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
TB	: Ticaret Bakanlığı
TCMB	: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
TİSK	: Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	: ve benzeri

vd. : ve diğerleri

WEF : Dũnya Ekonomik Forumu



GİRİŞ

Kayıt dışı istihdam günümüzde tüm ülkeleri ilgilendiren en önemli sosyoekonomik problemlerden biridir. Karmaşık ve çok boyutlu bir yapısı olan kayıt dışı istihdam sorunu, boyutlarının ve sebeplerinin belirlenmesi, sonuçlarının ortaya konması ve olumsuz etkilerinin giderilmesi bakımından ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir.

Kayıt dışı istihdam sorununun temelinde ülkelerin sosyal ve ekonomik yapılarının etkisi büyüktür. Kişilerin çalışmalarının gün veya kazanç olarak (ücret) ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına eksik bildirim ya da hiçbir bildirim yapılmaması şeklinde görülebilen kayıt dışı istihdamın kısa vadede istihdam yaratması ve dar gelirli kesimlere gelir sağlaması gibi olumlu sonuçları olsa da uzun dönemde gelir dağılımını bozması, haksız rekabeti arttırması, kamuya olan güveni azaltması, çocuk emeğinin sömürülmesine neden olması, devletin vergi kaybına uğraması ve gelirlerinin azalması gibi ekonomik, mali ve sosyal anlamda olumsuz etkilere sahiptir.

Kayıt dışı çalışanlar çoğunlukla; işsizler, öğrenciler, kadınlar, çocuklar, yabancı kaçak işçiler, ilk işinde kayıtlı çalışıp başka bir işte kayıt dışı çalışanlar ve kendi nam ve hesabına çalışanlarda görülmektedir. Türkiye’de ise kayıt dışı çalışanların büyük bir kısmını işsiz bireyler, kadınlar, çocuklar, kamu kurumlarından gelir veya aylık alanlar, yabancı kaçak işçiler, ilk işlerinde kayıtlı çalışıp diğer işlerinde kayıt dışı çalışanlar oluşturmaktadır. Gelişmiş ülkelerin birçoğunda olduğu gibi Türkiye’de de gelir dağılımındaki adaletsizlik, işsizlik, bölgeler arası ekonomik gelişmişlik düzeylerindeki farklılıklar, gelir yetersizliği, bürokratik işlemlerin fazla ve karışıklığı, sendikalaşmanın düşük olması, istihdam üzerindeki mali yüklerin fazlalığı, idari ve yasal mevzuatın katı olması, denetimlerin yeterli ve etkin olmaması, kamu kurum ve kuruluşları arasındaki koordinasyon eksikliği, piyasa koşullarının yeterli istihdam fırsatı sunamaması, yaşanan ekonomik krizler, kayıt dışılığın olumsuz etkileri hakkında gerçekleştirilen rehberlik ve bilinçlendirme çalışmalarının yeterli olmaması kayıt dışı istihdama neden olan başlıca etkenlerdir.

Kayıt dışı istihdama en fazla (KOBİ)’lerde rastlanılmaktadır. Türkiye’de faaliyet gösteren işletmeler incelendiğinde toplam işletmelerin yaklaşık %99’nu KOBİ’ler oluşturmaktadır. KOBİ’ler arasında ise kayıt dışı istihdam en yoğun mikro işletmelerde (on kişiden az çalışanın olduğu işletmeler) (%56) (TÜİK, 2017).

Literatürde kayıt dışı istihdamın nedenleri, boyutları, sonuçları ve önlemeye yönelik yapılan uygulamalarla ilgili birçok çalışma bulunmakla beraber Aydın İli'ne özgü bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı; Aydın İlinde faaliyet gösteren mikro işletmelerde kayıt dışı istihdamın mevcut durumunu, nedenlerini ve boyutlarını ortaya koymaktır.

Kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda başarılı olmuş ülkelerin deneyimleri incelendiğinde kayıt dışı istihdamla mücadelede tek bir politika uygulamak yerine bir taraftan kayıt dışı çalışmayı azaltmaya yönelik denetim ve cezai yaptırımlar gibi zorunlu politikaların diğer taraftan da istihdam teşvikleri gibi kayıtlı sektöre girişi özendirici politikaların aynı anda uygulandığı **karma politika** yaklaşımına ağırlık verildiği görülmektedir. Uygulanan karma politika sayesinde Türkiye'de de 2000'li yıllarda %50 civarında olan kayıt dışı istihdam oranı günümüzde %31 civarına düşmüştür (TÜİK, 2020). Bu doğrultuda çalışmanın bir diğer amacı; kayıt dışı istihdama yönelmede, sigortalılık tespitine yönelik denetim yapılmış ve yapılmamış işletmeler arasında ve istihdam teşviklerinden haberdar olan ve olmayan işletmeler arasında farklılık bulunup bulunmadığını araştırmaktır.

Bu amaçlar doğrultusunda; Aydın İli'nde faaliyet gösteren mikro işletmelerde anket ve mülakat tekniklerinin uygulandığı ve nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin (karma yöntem) kullanıldığı alan araştırması gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde; kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam kavramının tanımı, sebepleri, ortaya çıkış şekilleri ve sonuçlarına değinilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümde; Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), TÜİK ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) verilerinden yararlanarak kayıt dışı istihdamın Türkiye'deki mevcut durumu, nedenleri ve sonuçları üzerinde durulmuştur. Alan araştırmasını içeren üçüncü bölümde, Aydın ilinde faaliyet gösteren KOBİ'lerde kayıt dışı istihdamın mevcut durumu ve nedenleri anket ve mülakatlar ile derinlemesine analiz edilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise, yapılan çalışmalar neticesinde elde edilen bulgular doğrultusunda kayıt dışı istihdam sorununa ilişkin çözüm önerileri sunulmuştur.

1. BÖLÜM

1.1. KAYIT DIŞI EKONOMİ

Kayıt dışı istihdamın kayıt dışı ekonomi ile oldukça yakın bir ilişki bulunmaktadır. Şöyle ki kayıt dışı istihdam kavramı, kayıt dışı ekonominin çalışma hayatına yansıyan yüzü olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple çalışmada ilk olarak, kayıt dışı ekonomi kavramının tanımı, nedenleri ve sonuçlarına değinilmiştir.

1.1.1. Kayıt Dışı Ekonominin Tanımı

Kayıt dışı ekonominin çok boyutlu ve karıŐık bir yapıda olması nedeniyle birçok farklı tanımı bulunmaktadır. Uluslararası alıŐma Örgütü'ne (ILO) göre kayıt dışı ekonomi; "hükümetler tarafından ne vergilendirilebilen ne de izlenebilen ekonomik faaliyetler olarak" tanımlanmaktadır (ILO, 2018).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından yapılan tanıma göre kayıt dışı ekonomi; "istatistikî tekniklerle tahmin edilemeyen ve Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH) hesaplarını elde etmede kullanılamayan ve gelir yaratan ekonomik faaliyetler bütünüdür" (ÇSGB, 2004: 17). Özdemir'e göre (1994: 7) ise kayıt dışı ekonomi; "ekonomik faaliyetlerin fiilen gerçekleşmesine karşın bu faaliyetlere ilişkin kayıtların tutulmaması" şeklinde tanımlanmıştır.

Derdiyok'a göre (1993: 54) kayıt dışı ekonomi; "GSMH hesaplarına ulaşmada kullanılamayan, istatistikî tekniklere göre tahmin edilemeyen ve gelir yaratan ekonomik faaliyetler bütünüdür" şeklinde tanımlanmıştır. Erdağ'a göre (2007: 19) kayıt dışı ekonomi; "gelir sağlayan fakat ekonomik hayatı düzenleyen kurallara aykırı olan ve herhangi bir belgeye dayanmayan, kanunen tutulması gereken zorunlu defterlerde yer almayan, bilinen istatistiksel tekniklerle belirlenemeyen ve bu sebeple GSMH hesaplarını elde etmede kullanılamayan tüm ekonomik faaliyetlerdir" şeklinde tanımlanmıştır.

Özsoylu göre (1996: 111) kayıt dışı ekonomi; "standart istatistiksel yöntemlerle ölçülemeyen, kamu kurum ve kuruluşlarına bildirilmeyen ve belli bir çıkar sağlanması karşılığında sunulan mal ya da hizmet faaliyetlerin tümüdür" şeklinde tanımlamıştır. Altuğ ise (1994: 20) kayıt dışı ekonomiyi; "vergiden kaçınmak amacıyla, vergi kaçırma ve vergi

dairesinin kapsamı dışında kalan alanlarda gerçekleştirilen faaliyetlerin tümüdür” şeklinde tanımlamıştır.

Literatürde kayıt dışı ekonomi ile ilgili yakın anlamlarda değişik kavramlar bulunmaktadır. Kayıt dışı ekonomi kavramı yerine sıklıkla, kara ekonomi, gölge ekonomi gizli ekonomi, gri ekonomi, yeraltı ekonomisi, beyan edilmeyen ekonomi, gibi terimler kullanılmaktadır.

1.1.2. Kayıt Dışı Ekonominin Nedenleri

Kayıt dışı ekonominin nedenleri ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılık göstermesine rağmen genel olarak, sosyal, mali ve ekonomik, psikolojik, hukuki ve politik açıdan birçok farklı nedeni bulunmaktadır. Bu kısımda bu nedenler açıklanmaya çalışılmıştır.

İktisat biliminde, insan ihtiyaçlarının sonsuz, kaynakların ise kıt olduğu belirtilmektedir. Sonsuz olan bu ihtiyaçları karşılama çabası bireyleri kayıt dışı çalışmaya yöneltebilmektedir Kişiler elde ettikleri kazanç sonucunda ulaşacakları refah seviyesinin, vergi ve prim gibi ödemelerle azalmasını istemedikleri için kayıt dışı istihdama yönelmektedirler (Küçük, 2019: 6).

Kayıt dışı ekonominin nedenlerinden biri ülkelerin *ekonomik gelişmişlik düzeyidir*. Ekonomik gelişmişlik düzeyi ile kayıt dışı ekonomi arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Ekonomik gelişmişlik seviyesi yükseldikçe kayıt dışı faaliyetler azalmaktadır (Kamalıoğlu, 2014: 8). Ekonomik gelişmişlik düzeyinin düşük olduğu ülkelerde küçük ölçekli işletmeler daha fazladır. Küçük ölçekli işletmeler mali, iş ve sosyal güvenlik gibi hususlarda genellikle yasaların kapsamı dışında kaldıkları için bu işletmelerin denetimleri daha zor olmaktadır. Bu sebeple, küçük ölçekli işletmelerin fazla olduğu ülkelerde kayıt dışı ekonomi olgusu daha yaygındır. Bürokratik işlemlerin fazla ve karışıklığı da işletmelerin kayıt dışı istihdama yönelmesine yol açmaktadır (Karaaslan, 2010: 9).

Kayıt dışı ekonominin bir diğer nedeni *gelir dağılımındaki eşitsizliktir*. Gelirin adil bir şekilde dağıtılamaması neticesinde, gelirden az pay kesimler gelir seviyesini yükseltmek amacıyla kayıt dışı ekonomiye yönelebilmektedirler (Aydemir, 1995: 41).

Kayıt dışı ekonominin bir diğer nedeni *eğitim seviyesinin düşük olmasıdır*. Kayıt dışı ekonomi ile eğitim düzeyi arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Eğitim seviyesi arttıkça kayıt dışı ekonomi azalmaktadır (Kamalıoğlu, 2014: 9).

Ülkelerde yaşanan *enflasyon* olgusu, kayıt dışı ekonominin bir diğer nedenidir. İşletmeler yüksek enflasyonun ortaya çıkardığı ek maliyetlerden kaçınmak için kayıt dışılığa yönelmektedirler. Ayrıca nüfusun hızlı artması, göç ve çarpık kentleşme ve işsizlik gibi olgular işgücü piyasasını etkileyen sorunlardır ve bu sorunlar bireyleri kayıt dışılığa sevk etmektedir (Candan, 2007: 9)

1.1.3. Kayıt Dışı Ekonominin Sonuçları

Kayıt dışı ekonominin diğer bir anlamı vergi dışı ekonomisidir. Kayıt dışı ekonominin yaygın olarak rastlanılan sektörlerde vergilerden kaçınılmasıyla fon birikmesine ve böylece istihdamın artmasına katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Aydemir, 1995: 5).

Kayıt dışı ekonomi eğitim seviyesi yüksek ya da düşük olan insanlara istihdam olanağı sağlamaktadır. Bu sebeple de hem işsizliği azaltmakta hem de işverenlerin işgücü maliyetlerini azaltarak iç ve dış piyasalarda rekabet güçlerinin artmasına katkı sağlamaktadır. Diğer taraftan ise kayıt dışı ekonomi, çalışanlar ve işletmeler arasında haksız rekabet yaratarak toplumun devlete ve yasalara olan güvenini zedelemektedir

Kayıt dışı ekonomi, ülkelerin temel sosyoekonomik göstergeleri olan Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH), GSMH, kişi başına düşen milli gelir, işsizlik, istihdam, enflasyon ve gelir dağılımı gibi birçok bilginin hatalı veya eksik belirlenmesine neden olarak alınması gereken ekonomik tedbirlerin ve kararların hatalı olmasına neden olmaktadır (Özsoylu, 1994: 112).

Kayıt altında olmaksızın temin edilen gelirlerin, kısa dönemde ülkelerin ekonomilerine olumlu etkileri olsa da orta ve uzun dönemde ülkelerin sosyal ve ekonomik yapılarına zarar vermektedir. Çünkü kayıt dışılığın artması, kayıt altındaki ekonomiyi hem küçültmekte hem de uzun dönemde devletlerin gelirlerinin düşmesine neden olarak kamu hizmetlerin sayısını azaltmakta ve kalitesini bozmaktadır (Schneider ve Enste, 2000: 25).

1.2. KAYIT DIŞI İSTİHDAM

Kayıt dışı ekonomi kavramının içinde yer alan kayıt dışı istihdam, genellikle kayıt dışı ekonominin çalışma hayatına yansımaları olarak tanımlanmaktadır. Hem nedenleri hem de sonuçları itibariyle tüm toplumu ilgilendirmesi ve çok boyutlu ve karmaşık bir yapıya sahip olması nedeniyle kayıt dışı istihdam kavramının birçok farklı tanımı bulunmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde kayıt dışı istihdam kavramına, ortaya çıkış şekillerine, nedenlerine ve sonuçlarına yer verilmiştir.

1.2.1. Kayıt Dışı İstihdamın Tanımı

Kayıt dışı istihdam terimi ilk kez ILO tarafından 1970 yılında gerçekleştirilen ve Dünya İstihdam Programı bünyesinde yayınlanan Kenya Raporu'nda "Enformal Sektör" olarak kullanılmıştır. Söz konusu çalışmada, formal (kayıtlı) işgücü piyasasınca giderilemeyen işsizlik sorununun enformal (kayıt dışı) işgücü piyasasınca karŐılandığı ve kırsal bölgelerden kentlere gerçekleşen gücün tahmin edilen oranda açık iŐsizliĐe sebep olmadığı belirtilmiştir (Kalaycı ve Kalan, 2017: 19). Raporunda ayrıca bazı faaliyetlerin neden kayıt altına alınmadığına dair bir ayırımıda bulunulmuŐtur. Söz konusu raporda, kayıt dışı faaliyetlerin ilgili yasalarda yer almaması ya da yasalarda yer almakla birlikte uygulama aŐamasında yaşanan birtakım zorluklar ve yüksek maliyetler nedeni ile kayıt altına alınmadığı belirtilmiştir (Aydın, 2013: 784).

Kayıt dışı istihdam, çalışanların vergi dairesi ve/veya sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlı olmaksızın çalıştığı ve bu sebeple çalışma hayatını düzenleyen kurallara ve düzenlemelere uyulmadığı bir istihdam biçimi olarak tanımlanmaktadır (Meydanal, 2008: 50). Ekonomik Kalkınma ve İŞbirliği rgt (OECD) kayıt dışı istihdamı, beyan dışı gizli ve gri çalışma olarak nitelendirmiŐ ve "rnlerin elde edilmesi sürecindeki çalıŐmalarla ilgili birtakım yasal yükümlülüklerin yerine getirilmediği çalıŐmalardır" biçiminde tanımlamıştır (elik ve Güney, 2017: 215).

SGK ise kayıt dışı istihdamı, "yasal nitelikteki işlerde çalışan kişilerin harcamıŐ oldukları çabanın gün veya kazanç (cret) olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlara eksik bildirilmesi veya hiç bildirilmemesi" olarak tanımlamaktadır (SGK, 2013).

Kayıt dışı istihdam kendi nam ve hesabına veya bağımsız yahut bir işverene bağımlı çalışan kişilerin bu çalışmaları ile ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiçbir bildirimde bulunulmaması ya da gün veya kazançların (ücretlerinin) eksik bildirimi şeklinde tanımlanmaktadır (Yereli ve Karadeniz, 2004: 180). Kayıt dışı istihdam, üretimleri yasal faaliyetler içerisinde bulunan fakat gerçekleştirilen faaliyetleri ilgili kurumlara bildirmeyen ve bu sebeple ilgili kurumların kayıt ve istatistiklerinde bulunmayan ya da eksik bulunan istihdam biçimi olarak da tanımlanmaktadır.

Bugün dünya genelinde 15 yaş ve üstü çalışanların %61,2'si kayıt dışı çalışmaktadır. Kayıt dışı istihdam oranında bölgeler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Kayıt dışı çalışma %85,8 ile en yüksek Afrika Kıtası'nda görülürken, %25,1 ile en düşük Avrupa Kıtası'nda görülmektedir. Kayıt dışı istihdam oranı gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde de farklıdır. Gelişmiş ülkelerdeki kayıt dışı istihdam oranı %18,3 iken gelişmekte olan ülkelerde bu oran %69,6'dır (ILO, 2018). Aşağıdaki Tablo 1.1.'de bazı OECD ülkelerindeki kayıt dışı istihdam oranları gösterilmektedir.

Tablo 1.1. OECD Ülkelerinde Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (2018)

Ülkeler	Kayıt Dışı İstihdam Oranı
Macaristan	12,2
Polonya	38
Rusya	35,9
Danimarka	11,2
Finlandiya	6,3
İzlanda	4,9
Norveç	7,4
İngiltere	13,6
Fransa	9,8
Almanya	10,2
İtalya	19
Yunanistan	32,8
Portekiz	12,1
İspanya	27,3
Hollanda	9,4
Hindistan	88,2
Endonezya	85,6
Çin	54,4
Japonya	18,7
Kore	31,5
Brezilya	46
Şili	40,5
Meksika	53,4
ABD	18,6

Kaynak: ILO verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 1.1'deki veriler incelendiğinde, kayıt dışı istihdamın genel olarak Avrupa ülkelerinde %10'larda, Brezilya ve Şili gibi Güney Amerika ülkelerinde %40'larda, Hindistan ve Endonezya gibi Güney Asya ülkelerinde ise %80'lerde olduğu görülmektedir.

1.2.2. Kayıt Dışı İstihdam Türleri

Kayıt dışı istihdamın birçok türü olmakla birlikte genel olarak, çalışmaları ilgili kuruluşlara hiç bildirilmeyenler veya çalışmaları gün ya da kazanç (ücret) bakımından eksik bildirilenler olarak ikiye ayrılmaktadır.

1.2.2.1. Çalışması Hiç Bildirilmeyenler

Kayıt dışı istihdam; çalışanların çalışmalarını ilgili kurum ve kuruluşlarından tümüyle gizlemek suretiyle ortaya çıkmaktadır. Bu kayıt dışı istihdam türünde, çalışanlar genellikle kendi istekleriyle bu yola başvurmaktadır. Bu grup; eğitim düzeyinin ve gelir seviyesinin düşük olduğu çocuk işçiler, yabancı kaçak işçiler, herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan gelir ya da aylık alanlardan oluşmaktadır. Bu kişiler eğer kayıtlı bir şekilde çalışırlarsa almakta oldukları gelir ya da aylıkların kesileceğini veya azalacağını bildiklerinden kayıt dışı çalışmayı kendi istek ve iradeleri ile gerçekleştirmektedirler.

1.2.2.1.1. Yabancı Kaçak İşçiler

Yabancı kaçak işçi, yaşadığı ülkeye vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan, yasal düzenlemelere uygun olarak çalışma, oturma veya konaklama izni bulunmayan kişi şeklinde tanımlanmaktadır. Yabancı kaçak işçilik, bir ülkeye girmesi yasal olmakla birlikte o ülkede çalışması yasal olmayan, bir ülkeye girmesi de o ülkede çalışması da yasal olmayan, bir başka ülkeye sığınma amacıyla giren ya da mülteci olarak buldukları ülkede kayıt dışı çalışan kişiler olarak nitelendirilmektedir. Yabancı kaçak işçiler de buldukları ülkedeki kayıt dışı çalışan kişiler gibi daha az ücret alarak daha tehlikeli ve ağır işlerde çalışmaktadırlar (ÇSGB, 2004: 34).

Gelişmemiş ülkelere gelişmiş ülkelere göçen kişiler yetersiz ücretlerle ve çalışmaya elverişli olmayan şartlarda iş görmeyi kabullendiklerinden, içinde buldukları ülkelerdeki işverenler tarafından sıklıkla tercih edilmektedirler. Yabancı kaçak işçilerin buldukları ülkelerde düşük ücretlerle ve kötü çalışma koşullarında çalışmaya razı olmaları ise o

ülkedeki işgücü piyasasını olumsuz yönde etkilemekte ve bu durum o ülke vatandaşlarının çalışma şartlarını ağırlaştırmakta ve ücret düzeyinin düşmesine sebep olmaktadır (ÇSGB, 2004: 39).

Dünya genelinde uluslararası göç küreselleşmenin de etkisiyle 1990'lı yılların başından itibaren hızlı bir biçimde artmaktadır. Günümüzde dünya genelinde yaklaşık bir milyar insanın doğdukları şehirlerden farklı şehirlerde yaşadığı ve çalıştığı tahmin edilmektedir (Demir, 2016: 72).

1.2.2.1.2. Çocuk İşçiler

Birleşmiş Milletler (BM) Çocuk Hakları Sözleşmesinin 1. maddesine göre; '18 yaşına kadar her bir bireyin çocuk' olduğu kabul edilmektedir. Bu anlamda çocuk işçiliği; 18 yaşının altındaki kişilere ruhsal, fiziksel ve ahlaki anlamda zarar veren ve onların eğitimden yoksun kalmasına neden olarak istismar edilmesine yol açan bir çalışma şekli olarak tanımlanmaktadır (Avşar ve Öğütoğulları, 2012: 12).

Çocuk işçiliği hem az gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde ortaya çıkmakla birlikte, gelişmiş ülkelerde de görülmektedir. Çocuk işçiler, özellikle işsizliğin yüksek düzeyde olduğu ve ekonomik büyümenin istenilen düzeyde olmadığı ülkeler başta olmak üzere tüm ülkelerde aile ekonomisine katkı sağlamak amacıyla sigortasız bir şekilde çalışmakta ya da çalıştırılmaktadır. ILO verilerine göre dünyada 73 milyonu tehlikeli işlerde çalışanlar olmak üzere toplam 152 milyon çocuk işçi bulunmaktadır (ILO, 2017). Çocuk işçiler, sigortasız bir şekilde ve düşük ücretlerle çalıştırıldıkları için işverenlerin hem işgücü maliyetlerini düşürmekte hem de yasal mevzuat hükümlerinden ve kurallarından kaçınmalarına olanak sağlamaktadır. Ayrıca birçok toplumlarda var olan 18 yaşından küçük kişilerin sigortalı çalışmasına gerek olmadığı düşüncesi, çalışan çocukların çalışmalarının ilgili kurum ve kuruluşlara bildirilmesinin önüne geçmekte ve böylece çocukların korumasız bir şekilde çalışmasına sebep olmaktadır (Karaarslan, 2010: 32).

ILO tarafından açıklanan "Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesinin İzlenmesi Çerçevesindeki 2006 Küresel Raporu"na göre, dünya genelinde çalışan çocukların %69'u tarımda, %22'si hizmet, %9'u ise sanayi sektöründe çalışmaktadır. Yapılan birçok araştırmada özellikle Asya kıtasında ki çocukların tekstil ve dokuma faaliyetleri için evlerinde elbise dikiminde çalıştırıldığı ortaya konmuştur (Binbir, 2005: 55).

1.2.2.1.3. Sosyal Güvenlik Kurumlarından Gelir ya da Aylık Alanlar

Kayıt dışı istihdamın önemli bir kısmını da sosyal güvenlik kurumlarından gelir ya da aylık alanlar oluşturmaktadır. Bu kişilerin almakta oldukları gelir ya da aylıklarını kesintisiz bir biçimde almaya devam edebilmeleri için sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalışmamaları gerekmektedir. Bu sebeple gelir ya da aylık alan kişiler kendi istekleriyle kayıt dışı çalışmayı tercih etmektedirler. Böylece bu kişiler hem gelir ya da aylıklarını almaya devam etmekte hem de kayıt dışı çalıştıkları işlerinden kazanç sağlamaktadırlar. Bu şekilde kayıt dışı çalışanları genellikle emekliler, dul veya yetim aylığı alanlar ve işsizlik maaşı alanlar oluşmaktadır (Candan, 2007: 50).

Diğer taraftan, gelir ya da aylık alıp kayıt dışı çalışan kişiler almakta oldukları gelir ya da aylık sebebiyle sağlık hizmetlerinden ücretsiz bir şekilde faydalandıkları için işverenle anlaşarak düşük ücret alarak sigortasız bir şekilde çalışmayı tercih etmekte, bunun karşılığı olarak da işverenin ödeyeceği vergi, prim vb. yükümlülüklerinin bir kısmını ücretine ilave olarak almaktadırlar. Bu durum işveren için de kazançlı görülmekte ve kayıt dışı işçi çalıştırarak işgücü maliyetlerini düşürme yoluna gitmektedir.

1.2.2.1.4. Kısmi (Yarı) Zamanlı Çalışanlar

Kısmi zamanlı ya da yarı zamanlı çalışma, küreselleşme neticesinde ortaya çıkmış bir çalışma şeklidir. Çalışma hayatına esneklik getiren bu uygulama A.B.D ve Avrupa ülkelerinde gün geçtikçe daha fazla görülmektedir. Bu istihdam şeklinin artmasının nedeni genellikle zaman faktörü olmuştur (Şen, 2008; 11).

ILO, kısmi zamanlı çalışmayı “işçi ile işveren arasındaki anlaşmaya dayanan ve normal çalışma süresinden daha az olan düzenli çalışma” olarak tanımlamaktadır (Koç ve Görücü, 2011: 150). Bir başka bir tanıma göre, esnek çalışmanın en yoğun biçimlerinden biri olan yarı zamanlı (part-time) çalışma, yasalar tarafından belirlenen normal çalışma süresinden belli bir oranda daha az süreli olan çalışma şeklinde tanımlanmaktadır (Karakaş, 2007: 174).

Bu çalışma şekli içerisinde sıklıkla ev kadınları, öğrenciler ve emekliler yer almaktadır. Bu çalışma şeklinin kayıt dışı istihdam içerisinde yer almasının nedeni büyük ölçüde ülkelerin konuyla ilgili mevzuatlarında yarı zamanlı çalışmayla alakalı yeterli düzenlemelerin bulunmamasıdır (Azaklı, 2009: 21).

OECD verilerine göre, kısmi süreli çalışanlar toplam istihdam içinde önemli bir paya sahiptir. Örgüte üye ülkelerde kısmi süreli çalışanların oranı %16,5'dir. Cinsiyete göre ise bu oran, erkeklerde %9,4 iken kadınlarda %25,4'dür.

1.2.2.1.5. Kadın Çalışanlar

Kayıt dışı çalışan kesimlerin başında kadınlar gelmektedir. Kadınların kayıt dışı çalışması kırsal bölgelerde tarla ve bahçelerde yoğun bir şekilde görülmekle birlikte şehirlerde bu durum genellikle tekstil ve sanayide görülmektedir. Kadınların kayıt dışı çalışmalarının en önemli nedeni, bu kişilerin sağlık hizmetlerinin sigortalı çalışan veya gelir ya da aylık alan eşi, çocuğu ya da annesi/babası üzerinden sağlanmasıdır (Karadeniz, 2002: 75).

Kadınların çalışma yaşamında daha az yer bulmasının ekonomik, sosyolojik ve kültürel anlamda birçok farklı nedeni vardır. Bu itibarla geleneksel aile yapısı, yaşlı ve çocuk bakımı, ücretsiz aile işçiliği, düşük eğitim düzeyi, kayıt dışı çalışma ve ücretlerin düşük olması gibi nedenler kadınların iş gücüne katılmasına engel olmaktadır (TİSK, 2019). OECD verilerine göre, örgüte üye ülkelerde kadın istihdamı oranı %60,9'dur. ILO tarafından 2006 yılında yayınlanan "Kadın İstihdamında Küresel Eğilimler" Raporu'nda, dünya genelinde 1,2 milyar kadın çalışmakta iken 81,8 milyon kadın işsizdir (Kamalıoğlu, 2014: 27). Aşağıdaki Tablo 1.2.'de gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde cinsiyete göre kayıt dışı istihdam oranları gösterilmektedir.

Tablo 1.2. Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%) (2018)

Ülkeler	Kayıt Dışı İstihdam Oranı
Gelişmiş Ülkelerde	18,3
Erkek	18,9
Kadın	17,6
Gelişmekte Olan Ülkelerde	69,6
Erkek	70,7
Kadın	67,5

Kaynak: ILO verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 1.2 verilerine göre, gelişmiş ülkelerde cinsiyete göre kayıt dışı istihdam oranı erkeklerde %18,9 iken kadınlarda bu oran %17,6'dır. Gelişmekte olan ülkelerde ise kayıt

dışı istihdam oranı erkeklerde %70,7 iken kadınlarda %67,5'dir. Bu durumun nedeni ise dünya genelinde kayıt dışı çalışan 2 milyar kişinin 740 milyonunun kadın, 1 milyar 260 bin kişinin ise erkek olmasıdır (ILO, 2018).

1.2.2.2. Çalışması Eksik Bildirilenler

Çalışmaları eksik bildirilenler; çalışmaların ücret bakımında eksik bildirim, çalışmaların gün bakımından eksik bildirim ve ilk işteki çalışmaların bildirilip ikinci bir işteki çalışmaların bildirilmemesi şeklinde ortaya çıkmaktadır.

1.2.2.2.1. Çalışma Ücretinin Eksik Bildirilmesi

Kayıt dışı istihdamın diğer bir şekli çalışanların çalışmalarının kazanç (ücret) bakımından ilgili kurum ve kuruluşlara eksik bildirimidir. İşverenler vergi ve prim yüklerini azaltmak, rekabet güçlerini arttırmak, maliyetlerini düşürmek ve bu sayede kazançlarını arttırmak için çalışanlarına yüksek miktarlarda ücret ödemesi yapmalarına karşın ilgili kurum ve kuruluşlara ücret bildirimini asgari ücret düzeyinden gerçekleştirmektedir. Bu durumda ücretler eksik bildirilmekte olup işçilerin gerçekte aldığı ücret ile ilgili kurum ve kuruluşlara bildirilen ücret arasındaki meblağ kadar kayıt dışılığa neden olmaktadır (Kamalıoğlu, 2014: 30).

1.2.2.2.2. Çalışma Sürelerinin Eksik Bildirilmesi

İşverenler çalıştırdıkları kişilerin ücretlerini eksik bildirdikleri gibi çalışma sürelerini gün bakımından da eksik bildirimde bulunabilmektedirler. Örneğin, bir çalışan ayda 30 gün çalışmasına rağmen işvereni tarafından 15 gün çalışmış gibi gösterilmektedir. Böylece gerçekte çalışılan gün ile ilgili kurum ve kuruluşlara bildirilen gün kadar kayıt dışılık oluşmaktadır (Tunç, 2007: 25). Sosyal güvenlik hukukunda bu durum kısmi kayıt dışılık olarak nitelendirilmektedir (Yertüm, 2015: 56).

Bu durum çalışanların emekliliğini olumsuz etkilemektedir. Çalışılan günün eksik bildirilmesi emeklilik için gerekli olan prim ödememe gününün geç dolmasına ve bu sebeple geç emekli olmaya neden olmaktadır. Ayrıca çalışılan günlerin eksik bildirilmesi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan sağlanan bazı haklardan da yararlanılmasına engel olmaktadır. Şöyle ki bir çalışanın hastalık ve analık

sebebiyle geçici iş göremezliği ödeneği alabilmesi için sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihte adına 90 günlük kısa vadeli prim ödemesinin bulunması gerekmektedir. Çalışılan günlerin eksik bildirilmesi neticesinde kişinin bu gibi haklardan yararlanma olanağı bulunmamakta veya söz konusu hakları geç kazanmasına yol açmaktadır.

1.2.2.2.3. Çalışılan İkinci Bir İşin Bildirilmemesi

Yaşanan geçim sıkıntısı ve ağır hayat koşulları kayıtlı bir şekilde çalışan kişileri esas işlerinin yanında başka bir işte çalışmaya yöneltmektedir. Bu sebeple daha iyi bir ekonomik ve sosyal refah düzeyine ulaşmak isteyen ve ilk işlerinde kayıtlı çalışan kişiler ikinci işlerinde sigortasız olarak çalışmayı göze almaktadırlar (Altuğ, 1994: 23).

İkinci bir işte kayıtsız çalışma özellikle AB ülkelerinde rastlanan yaygın bir istihdam şeklidir. Söz konusu ülkelerde bu grup genellikle iyi eğitim almış ve yüksek becerilere sahip yazar ve sanatkârlardan oluşmaktadır (Şen, 2008: 8).

1.2.3. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

Kayıt dışı istihdam nedenlerini genel olarak ekonomik, sosyal, mali-idari-yapısal sistemden kaynaklanan nedenler olmak üzere üç ayrı başlıkta toplamak mümkündür.

1.2.3.1. Ekonomik Nedenler

İşverenleri ve çalışanları kayıt dışına iten asıl faktör ekonomik nedenlerdir. Kayıt dışı istihdama neden olan ekonomik nedenler, işsizlik, enflasyon, rekabet gücü elde etme ve işletmelerin yapısı, gelir dağılımdaki adaletsizlik ve yoksulluk şeklinde sıralanabilir.

1.2.3.1.1. İşsizlik

Bir ülkede çalışmak istemesine rağmen iş bulamayan bireylerin olması, söz konusu ülkede işsizliğin var olduğunun bir göstergesidir. Basit bir ifade şekli ile istemesine rağmen iş bulamayan kişilere işsiz denilmektedir (Işığışık, 2018: 60). Kayıt dışı istihdamın en önemli ekonomik nedenlerinden birisi işsizliktir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerin yeterli istihdamı yaratamamaları kayıtlı sektörde iş bulamayan kişileri, özel bir eğitim ya da uzmanlaşmaya gerek olmayan, piyasaya giriş ve çıkışın rahat ve kolay olduğu, yüksek miktarda sermaye gerektirmeyen evde çalışma, merdiven altı üretim, işportacılık, fason

üretim gibi bazı işlerin yapıldığı sektörlerde kayıt dışı olarak çalışmaya yöneltmektedir. Bu sebeple işsizlik kayıt dışı istihdamda önemli bir artışa neden olmaktadır (Azaklı, 2009: 27).

Kayıt dışı istihdam ile işsizlik arasında ise genellikle doğru orantı söz konusudur. Bir ülkede işsizlik oranları arttıkça kayıt dışı çalışmada artış görülmektedir (Mahiroğulları, 2017: 553).

Kayıt dışı istihdamın diğer bir gerekçesi de işsizlik nedeniyle çalışanların yaşadığı işini kaybetme korkusudur. Bu sebeple kayıt dışı istihdam sadece işsiz kişileri değil işini kaybetme riski bulunan ve kayıtlı istihdamda yer alan kişileri de etkilemektedir. İşsizliğin yüksek olduğu ülkelerde iş arayan kişilerin işverenler karşısında pazarlık güçleri zayıftır. Bu sebeple birçok işveren asgari ücretin altında bir ücret vererek kayıt dışı işçi çalıştırma yoluna gitmektedir. Ayrıca, uzun zamandır iş arayan fakat iş bulamayan veya iş bulma ümidini kaybettiği için iş aramaktan vazgeçen kişilerde yaşadıkları işsizlikle baş edebilmek için kayıt dışı çalışmaya razı olmaktadır. Aşağıdaki Tablo 1.3’de bazı OECD ülkelerinde işsizlik ve kayıt dışı istihdam oranları gösterilmektedir.

Tablo 1.3. OECD Ülkelerinde İşsizlik ve Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (2018)

Ülkeler	İşsizlik Oranı	Kayıt Dışı İstihdam Oranı
Macaristan	3,7	12,2
Polonya	4,8	38
Finlandiya	8,6	6,3
İzlanda	2,8	4,9
Norveç	4,1	7,4
İngiltere	4,3	13,6
Fransa	9,4	9,8
Almanya	3,7	10,2
İtalya	11,2	19
Yunanistan	21,5	32,8
Portekiz	9,1	12,1
İspanya	17,2	27,3
Hollanda	2,9	9,4
Japonya	2,8	18,7
Kore	3,8	31,5

Kaynak: OECD ve ILO (2018) verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 1.3. verileri incelendiğinde genel olarak işsizlik oranının düşük olduğu Finlandiya, Almanya, Norveç, Hollanda gibi ülkelerde kayıt dışı istihdam oranının da düşük olduğu, işsizlik oranının yüksek olduğu Yunanistan, İspanya, İtalya gibi ülkelerde kayıt dışı istihdam oranının da yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca; Kore ve Polonya gibi ülkelerde

işsizlik oranı düşük olmasına rağmen kayıt dışı istihdam oranlarının nispeten yüksek olduğu da görülmektedir.

1.2.3.1.2. Enflasyon

Fiyatlar genel düzeyinin sürekli artmasına enflasyon denilmektedir (Orhan ve Erdoğan, 2007: 258). Enflasyon bir ülkedeki ekonomik faaliyetlerin akışını etkilemektedir. Ayrıca enflasyon, kişilerin satın alma gücünü etkilemek suretiyle toplumsal huzursuzluklara da neden olmaktadır. Enflasyonist bir ortamda çalışanların emekleri karşılığında kazandıkları ücretler spekülasyonlarla kazanılan para karşısında değer kaybetmektedir (Candan, 2007: 51).

Enflasyonun yüksek olduğu dönemlerde üretici ve tüketiciler, gelirleri reel olarak artmamasına rağmen daha yüksek dilimlerden vergi ve prim ödemek durumunda kalmaktadırlar. Yüksek enflasyon dönemlerinde enflasyon muhasebesinin var olmadığı işletmelerin vergi yükleri de artmaktadır. Enflasyonun yüksek olduğu dönemlerde ortaya çıkan finansman sorunları, işletmelerin işgücü maliyetlerini azaltma amacıyla kayıt dışı istihdama yönelmesine neden olmaktadır. Ayrıca yüksek enflasyon nedeniyle reel geliri düşen ve bu sebeple geçim sıkıntısı yaşayan kişiler de bu dönemlerde genellikle kayıt dışı çalışmaya yönelebilmektedirler (Sarıca, 2006: 48). OECD verilerine göre, 2020 Mart ayı itibariyle örgüte üye ülkelerde enflasyon oranı %2,26'dır (OECD, 2020).

1.2.3.1.3. Rekabet Gücü ve İşletmelerin Yapısı

Rekabet gücü, bir işletmenin ürettiği ürünlerinin gerek ülke içindeki gerekse ülke dışındaki piyasalarda satabilmesi için maliyet, fiyat, kalite vb. etkenler bakımından diğer firmalarla yakın düzeyde olmasıdır. Rekabet gücü, bir işletmenin verimliliğinin ve üretim kapasitesinin artması, insanların yaşam standartlarını yükseltmesi ve istihdam yapısının geliştirilmesi için gerekli bir faktördür (Candan, 2007: 54).

Piyasada şartları, işletmelerin yapısı, rekabet koşulları, kurumsallaşma oranları, marka oluşturabilme yetenekleri ve maliyetlerini karşılama güçleri gibi faktörler işletmelerin kayıt dışı istihdama yönelip yönelmemesi hususunda etki etmektedir. Çünkü işletmelerin devamlılığını sağlayabilmesi için hiç olmazsa sabit maliyetlerini karşılayabilmeleri gerekmektedir.

Kayıt dışı istihdam olgusu işletme ölçeklerine (büyüklüklerine) göre incelendiğinde genellikle mikro işletmelerde (1-9 işçi çalıştıran işletmeler) daha yoğun olduğu görülmektedir. Bu işletmelerin ortak özellikleri ise genellikle rekabet güçlerinin zayıf olması ve mal ya da hizmet üretimini emek yoğun bir şekilde gerçekleştirmeleridir. Bu tür işletmeler vergi ve sosyal güvenlik yükümlülüklerini yerine getirmekte yaşadıkları zorlukları aşmak ve büyük firmalar ile rekabet edebilmek için işgücü maliyetleri azaltma amacıyla kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelmektedir. Bu sebeple de kayıt dışı istihdam küçük ölçekli işletmelerde daha fazla görülmektedir.

1.2.3.1.4. Gelir Dağılımındaki Adaletsizlik ve Yoksulluk

Kayıt dışı istihdama neden olan diğer bir etken ise gelir dağılımının adaletsiz olması ve yoksulluktur (ÇSGB, 2006: 2). Gelir dağılımı; bir ülkede belirli bir dönemde yaratılan gelirin kişiler, gruplar veya üretim faktörleri arasında dağıtımudur (DPT, 2001). Gelir dağılımı ile yoksulluk arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Gelir dağılımında ki adaletsizlik ne kadar yüksek ise yoksulluk da o kadar yüksektir. Bu sebeple gelir dağılımı ile yoksulluğun birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir (Yılmaz, 2015: 31).

Bir ekonomide eğitim seviyesi düşük olan işçilerin üretim sürecinde ortaya çıkardığı katma değer düşük olmaktadır. Bu sebeple de söz konusu kişiler için yapılan gider, ödenen ücret, vergi ve primler, bireylerin ortaya çıkardığı katma değeri aşabilmektedir. Bu durumda olan kişilerin de daha çok kayıt dışı istihdam içerisinde yer aldıkları gözlemlenmektedir (Süngü, 2008: 3).

OECD verileri incelendiğinde; örgüte üye ülkeler içinde gelir eşitsizliği 0,24 gini kat sayısı ile en az Slovakya'da gerçekleşirken, en fazla 0,62 sayısı ile Güney Afrika'da ortaya çıkmaktadır. Yoksulluk oranları incelendiğinde ise bu oranın 0,054 ile en düşük İzlanda'da, 0,266 ile en yüksek Güney Afrika'da gerçekleştiği görülmektedir (OECD, 2015).

1.2.3.2. Sosyal Nedenler

Kayıt dışı istihdamın ortaya çıkmasına neden olan sosyal faktörler ülkelere göre farklılık göstermektedir. Nüfus artış hızı ve göç ile birlikte oluşan çarpık kentleşme, eğitim sistemi ve çalışma hayatındaki değişiklikler başlıca sosyal faktörler olarak sayılabilir.

1.2.3.2.1. Nüfus Artışı ve Çarpık Kentleşme

Bir ülkenin nüfus artış hızı büyüme hızının üzerinde olursa o ülkede işsizlik sorunu ortaya çıkabilmektedir. Böyle bir sorunun ortaya çıktığı zamanlarda, özellikle kırsal bölgelerde yaşayan kişiler istihdam olanaklarının yetersizliği sebebiyle iş fırsatlarının daha yoğun olduğu bölgelere göç etmektedirler. Böyle bir durumda da özellikle altyapı konusunda yeterli imkâna sahip olmayan bu bölgelerde hem gecekondulaşma hem de işgücünün vasıfsızlaşması sorunu ortaya çıkmaktadır. Nüfus artışı ve istihdam artışı arasında sağlıklı bir denge oluşturulamadığı böyle bir durumda, göç eden kişilerin genellikle kayıt dışı çalışmaya yöneldiği görülmektedir (Azaklı, 2009: 41).

1.2.3.2.2. Eğitim Seviyesi ve Bilgi Eksikliği

Eğitim düzeyi ile kayıt dışı çalışma arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Eğitim düzeyi arttıkça kayıt dışı istihdam azalmakta, eğitim seviyesi azaldıkça kayıt dışı istihdam artmaktadır. Çalışanların eğitim seviyelerinin düşük olması, kayıtlı çalışma konusundaki bilgi eksiklikleri ve konu ile ilgili bilinçsizlikleri kayıt dışı istihdamı ortaya çıkaran en önemli nedenler arasında yer almaktadırlar. Gelir seviyesinin düşük olduğu ailelerde yetişen çocukların genellikle eğitim seviyesi de düşük olmaktadır. Bu durum, eğitim düzeyi düşük olan kişilerin genellikle vasıfsız işçi olarak çalışmalarına yol açmaktadır. Bu kişiler belirli bir yaşa kadar bedensel güç harcayarak çalışabilmekte, fakat yaşlarının ilerlemesi ile birlikte bu işlerde çalışmalarını azalmakta ve böylece işsiz kalma riski ile karşılaşabilmektedirler. Böylesine bir durumda ise, işgücünün içerisinde yer alan bu kişiler ya mevcut işini kaybetmemek için ya da kendilerine yeni bir iş bulmak için kayıt dışı çalışmak zorunda kalabilmektedirler (Süngü, 2008: 3). Eğitim düzeyi düşük olan bireylerin çalışma alanları daha çok kayıt dışı istihdamın yoğun olduğu tarım ve inşaat sektöründe görülmekte iken, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin çalışma alanları ise genellikle kayıt dışı istihdamın düşük olduğu bilişim, teknoloji, teknik ve mesleki alanlarda görülmektedir (Candan, 2007: 51).

1.2.3.2.3. Çalışma Hayatındaki Değişim

Günümüzde işletmeler işgücü maliyetlerini azaltmak, iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku ve vergi mevzuatından kaynaklanan sorumluluklarından kaçınmak amacıyla

küçülmeye başlamışlardır. Normal istihdamın yerine yarı zamanlı çalışma, evde çalışma, geçici iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma gibi esnek çalışma biçimleri ve alt işverenlik uygulamaları almıştır. Bu yeni çalışma biçimleri işyerlerinin küçülmesiyle birlikte işçilerin sosyal ve ekonomik haklarında birtakım kısıtlamalara sebep olmuştur. Örneğin genellikle büyük şehirlerde hem üretimi artırmak hem de maliyeti düşürmek için evde çalışma şeklindeki uygulama yaygınlaşmıştır. Bu uygulamayla birlikte, günümüz iletişim olanakları sayesinde bazı işlerin işyerinde gerçekleştirme şartı ortadan kalkmış ve bu işler artık evden yapılabilir hale gelmiştir. Evde çalışmaya örnek olarak tekstil, halıcılık, paketleme, mimarlık sayılabilmektedir. Evde çalışma sayesinde işletmeler işgücü maliyetlerini düşürmekte ve geleneksel çalışma mevzuatının birtakım yükümlülüklerinden kaçınabilmektedirler. Fakat bu çalışma biçimi aynı zamanda, sosyal güvenceden ve iş kanununun koruyucu yasalarından yoksun büyük bir işgücü de ortaya çıkarmaktadır (Kamalıoğlu, 2014: 39).

1.2.3.2.4. Kamuya Olan Güvensizlik

Özellikle kamu hizmetlerinin yeterli olmadığı az gelişmiş ülkelerde, bazı kişiler kamu hizmetlerinden yeteri kadar faydalanamadıkları düşünülmektedir. Kamusal kaynakların kullanımını sırasında adil olunmadığı, işletmelerin kamu hizmetlerinden yeterince faydalanmadığı ve elde edilen kaynakların üretime katkı sağlamayan kişilerce daha çok kullanıldığı düşüncesi bazı kesimlerin vergi veya prim ödeme yükümlülüklerinde güçlü bir direnç göstermesine sebep olabilmektedir. Vatandaşlar tarafından ödenen vergilerin kendilerine sunulan hizmetin karşılığının alınmadığı düşüncesi ve kamu tarafından sağlanan hizmetlerden memnuniyetsizlik de kayıt dışı istihdamın artmasına neden olabilmektedir (Özay, 2019: 27).

1.2.3.3. Mali, İdari ve Yasal Sistemden Kaynaklanan Nedenler

Kayıt dışı istihdamın artmasında mali, idari ve yasal sistemden kaynaklanan nedenler de bulunmaktadır. Denetimlerin yetersizliği ve cezaların caydırıcı olmaktan uzak olması, çalışma yasaları, vergi sistemi, bürokratik nedenler kayıt dışı istihdamı etkileyen mali, idari ve yasal sistemden kaynaklanan sebepler arasında gösterilmektedir.

1.2.3.3.1. Denetim ve Cezaların Yetersizliği

Denetimler, işverenlerin herhangi bir zaman dilimi içinde kendi işyerlerinde de denetim yapılabileceği düşüncesiyle yasalara ve ilgili mevzuatlara uygun davranmalarını sağlamaktadır. İşletmelerin hali hazırda faaliyette buldukları ya da geçmiş faaliyet dönemlerine ilişkin denetimlerin sağlıklı bir şekilde yapılamaması kayıt dışı istihdamın tespit edilememesine hatta artmasına sebep olabilmektedir.

Denetim faaliyetinden elde edilmesi beklenen faydanın sağlanabilmesi için bu konuda çalışan denetim elemanlarının kayıt dışı istihdam konusunda uzman olmaları ve gerekli yetkinliğe sahip olmaları önem arz etmektedir. Ancak denetim elemanı yetersizliği yanında denetim elemanlarında hem iş yüklerinin fazlalığı hem de sosyal güvenlik mevzuatında sık sık yapılan değişikliklere bağlı olarak eğitim faaliyetlerinin yoğun olarak gerçekleştirilememesi bilgi eksikliğine yol açabilmektedir. Bu durum zaten yetersiz olan denetim faaliyetlerinde zafiyete yol açabilmektedir.

Kayıt dışının bir diğer nedeni ise cezaların yetersizliğidir. Cezalar, kayıt dışılıkla mücadelede uygulanan ve yasalara aykırı davranan mükellefleri aksi davranışta bulunmaya zorlayacak bir mücadele politikasıdır. (Işıklı, 2015: 1). Günümüzde Avrupa'nın bazı ülkelerinde kayıt dışı işçi çalıştırmaya ağır yaptırımlar uygulanmaktadır. Örneğin, Fransa'da kayıt dışı işçi çalıştıran işverene 45 bin Euro ve 5 yıl hapis, Hollanda'da 45 bin Euro ve 1 yıl hapis, Almanya'da 500 bin Euro ve 5 yıl hapis gibi caydırıcılığı yüksek cezalar uygulanmaktadır (Kızılot, 2015: 1).

1.2.3.3.2. Mali Sistemden Kaynaklanan Nedenler

Devletlerin en önemli gelir kaynağı olan vergi çok eski bir tarihe sahiptir. Vergi devlet gücünün bir göstergesidir (Tecim, 2008: 39). Vergi, devletlerin kamu giderlerini karşılamak ve gerekli kamu hizmetlerini yerine getirebilmek için tek taraflı ve zorunlu olarak topladığı bir gelir iken, işverenlerin kaçınmaya çalıştıkları en büyük maliyettir (Gökalp, 2007: 2).

Verginin geçmişine bakıldığında, devletlerin siyasal güçlerine dayanarak vergi toplama çabası ile vergi mükelleflerinin bu çabaya karşı çıkmak ve minimum düzeyde vergi ödemek için yaptıkları mücadeleleri görmekteyiz. Devletlerin etkin bir politika aracı olarak

vergilerden faydalanabilmesi için vergi kaçakçılığına yönelik ciddi bir mücadele vermesi ve olası vergi kayıplarının en az düzeye indirmesi gerekmektedir (Özsoylu, 1996: 63).

Kayıt dışı istihdamın bir nedeni istihdam üzerindeki mali yüklerdir. Ağır mali yükler işverenleri kayıt dışı istihdama iten en önemli sebeplerin başında gelmektedir. Türkiye ile ekonomik gelişmişlik seviyeleri yakın olan 14 ülkenin vergi ve sosyal güvenlik prim toplamları aşağıdaki Tablo 1.4.'de gösterilmektedir

Tablo 1.4. İstihdam Üzerindeki Vergi ve Prim Oranları (%) (2019)

Ülkeler	Vergi ve Sosyal Güvenlik Prim Toplamı
Şili	7,00
Meksika	20,5
Güney Kore	22,6
Bulgaristan	33,6
Polonya	35,6
Romanya	38,3
Estonya	39,0
Yunanistan	40,8
Portekiz	41,4
Slovakya	41,6
Slovenya	42,9
Çek Cumhuriyeti	43,4
Türkiye	44,0
Macaristan	46,2

Kaynak: Eurostat, (2019) Bazı OECD ülkelerinde vergi ve prim oranları

Tablo 1.4.'de ekonomik yapısı Türkiye ile benzer olan ülkelerin içerisinde vergi ve sosyal prim yüklerinin toplamı en yüksek ülkenin %46,2 ile Macaristan, en düşük ülkenin ise %7 ile Şili olduğu görülmektedir. Türkiye ise %44 ile Macaristan'dan sonra istihdam yükünün en yüksek olduğu ikinci ülke konumundadır. Gelişmişlik düzeyi Türkiye'den daha yüksek olan Almanya'da bu oran %34,1, Belçika'da %39,6, Fransa'da %36'dır (OECD, 2019).

1.2.3.3. Bürokratik Nedenler

Kayıt dışı istihdamın diğer bir nedene ise bürokratik işlemlerin fazlalığı ve karmaşıklığıdır. Bürokratik işlemlerin fazla ve karmaşık olması bazı işverenlerin yatırım kararlarından vazgeçmesine ya da kayıt dışı faaliyet göstermelerine neden olabilmektedir. İşverenlerin en çok rahatsız oldukları hususlar arasında ise, kamu kurum ve kuruluşlarında

yapılması gereken işlemlerin uzun ve karmaşık olması, kendilerinden fazla sayıda ya da gereksiz belgeler istenmesi, yapılması gereken işlem ve gerekli belgeler hakkında net bilgiler edinilememesi, birçok kuruluşa belge verme zorunluluğunun bulunması sayılabilmektedir.

Konu ile ilgili olarak yapılan bir araştırma sonucunda kamu kurumlarıyla ilgili rahatsızlık yaratan hususların; gereksiz birçok belge istenmesi, işlemlerin uzun sürmesi, çoğu kez noter tasdiki istenmesi, yapılması gereken işlemler hakkında net bilgi alınamaması, birçok kurum ve kuruluştan belge istenmesi, zorunlu bağış ve ödemeler yaptırılması ve tanıdık kişiler olmadan işlem yaptırılmaması gibi konulardan oluştuğu tespit edilmiştir (Kaleli ve Karaca, 2019: 775).

1.2.3.3.4. Siyasi Nedenler

Dönemin siyasi koşullarına göre değişiklik gösteren ekonomi politikaları, ortaya çıkan krizler ve ekonomik istikrarsızlıklar kayıt dışı istihdama neden olabilmektedir. Sık sık çıkarılan vergi ve sosyal güvenlik afları, işletmeleri kayıt dışı istihdama yöneltebilmektedir. Bu sebeple işverenlerde oluşan af beklentisi ile birlikte ceza, prim ve birikmiş vergilerin ödenmemesi eğilimi güçlenmektedir. Bu durum ayrıca kayıtlı bir şekilde faaliyet gösteren işletmelerin moralini bozmakta, haksız rekabete neden olmakta ve onları da kayıt dışına sevk edebilmektedir (Candan, 2007: 67).

1.2.4. Kayıt Dışı İstihdamın Etkileri

Kayıt dışı istihdamın olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır. Kayıt dışı istihdamın kısa dönemde işsizliği azaltması ve yoksul kesimlere gelir sağlaması, işletmelerin rekabet gücünü artırması ve maliyetlerini azaltması gibi bir takım olumlu sonuçları olmaktadır. Uzun dönemde ise gelir dağılımını bozması, haksız rekabete neden olması, kamuya olan güveni azaltması, devletlerin vergi kaybına uğraması nedeniyle gelirlerini azaltması ve sosyal güvenlik sisteminin mali yapısının bozulması gibi ciddi olumsuz sonuçları bulunmaktadır.

1.2.4.1. Kayıt Dışı İstihdamın Olumlu Etkileri

Kayıt dışı istihdam çalışanları, işverenleri, ekonomiyi ve devleti etkilemektedir. Kayıt dışı istihdam genel itibariyle yanlış bir davranış olmasına rağmen bazı durumlarda ekonomik ve sosyal açıdan olumlu etkileri de bulunmaktadır. Kayıt dışı istihdamın olumlu etkileri; çalışanlara gelir sağlaması, özellikle ekonomik durgunluk ve kriz dönemlerinde istihdam yaratması ve işletmelerin rekabet gücünü arttırması şeklinde sayılabilmektedir. Ayrıca kayıt dışı istihdamın çalışma hayatında esneklik ve bağımsızlık sağladığı da düşünülmektedir (İlgın, 1999: 45).

1.2.4.1.1. İstihdam Üzerindeki Etkisi

Kayıt dışı istihdamın başlıca olumlu etkilerinden biri kısa dönemde ve özellikle ekonomik kriz dönemlerinde istihdam yaratması ve işsizliği önlemesidir. Ayrıca eğitim yetersizliği, vasıfsızlık v.b nedenlerle kayıtlı istihdam içerisinde yer alamayan kişiler kayıt dışı istihdam içerisinde kendilerine yer bulabilmektedirler (Çadircı, 2010: 16).

Kayıt dışı istihdam eğitim yetersizliği, vasıfsızlık v.b nedenlerle kayıtlı istihdam içerisinde yer alamayan kişiler için bir çıkış yolu olarak görülmektedir ve bir nevi doğal işsizlik sigortası görevi görmektedir. Bazı kesimlere iş fırsatı yaratan kayıt dışı istihdam işçilere sosyal güvenlik ve ilgili yasalarca tanınan koruma hükümleri sağlamamasına rağmen, istihdama katkı sağlayarak toplumsal huzursuzlukların oluşmasını engellemektedir (Kamalioğlu, 2014: 58).

1.2.4.1.2. Gelir Üzerindeki Etkisi

Günümüzde gelir eksikliği nedeniyle çalışanların bir kısmı ek işlerde çalışmaktadır. Bu çalışma şekli de genellikle kayıt dışı olarak gerçekleşmektedir. Bunun en önemli nedeni bu kişilerin zaten esas işleri sebebiyle sosyal güvenceye sahip olmalarıdır. Bu grupta yer alan kesimin önemli bir kısmını emekliler, dul ve yetim aylığı alanlar oluşturmaktadır. Bu kişiler aldıkları gelir ya da aylık sebebiyle sosyal güvenceye sahip olmanın yanı sıra ilave gelir de elde etme şansına da sahip olmaktadır. İkinci bir işte kayıt dışı çalışma şekline özellikle gelişmekte olan ülkelerde ekonomik kriz dönemlerinde sıkça rastlanılmaktadır (Azaklı, 2009: 40).

Diğer bir taraftan, işgücü piyasalarındaki belirsizliklerden ve yaşanan ekonomik dalgalanmalardan en fazla etkilenen kesimi bağımlı çalışanlar oluşturmaktadır. Bağımlı çalışanların büyük bir kısmı ise büyük şehirlerde yaşamaktadır. Bir işverene bağımlı olarak çalışma yanında, çalışmaları karşılığında elde ettikleri ücretlerin bazı dönemlerde sabit kalması hatta olumsuz ekonomik koşullar sebebiyle zaman geçtikçe yetersizleşmesi bu kesimin en temel sorunudur (Güloğlu T., Korkmaz, A., ve Kip, M , 2003: 6). Kayıt dışı çalışma sonucu elde ettikleri ücret üzerinden vergi ve sosyal güvenlik primi kesintisi gerçekleşmediğinden çalışanlar tarafından ücret kayıplarını telafi etmek amacıyla bu şekilde çalışma tercih edilebilmektedir.

1.2.4.1.3. İşletmelerin Rekabet Güçlerine Etkisi

Kayıt dışı istihdamın diğer bir olumlu etkisi ise işletmelerin rekabet gücünü arttırmasıdır. Bu durum özellikle küçük ölçekli işletmelere ve emek yoğun şekilde üretim yapan işletmelere daha fazla yarar sağlamaktadır. Kayıt dışı işçi çalıştıran işletmeler kayıtlı istihdamda bulunan vergi, sigorta primi ve yasal yükümlülüklerinden kaçındıkları için işgücü maliyetlerini azaltabilmektedirler. Maliyetlerini azaltan işletmelerde, satış fiyatlarını daha düşük seviyelere indirerek gerek yurtiçi gerekse yurtdışı pazarlarda rekabet güçlerini arttırmaktadırlar (Gönnetlioğlu, 2010: 43).

1.2.4.1.4. Kaynak Dağılımına Etkisi

Kayıt dışı çalışma kişilerin çalışmaları karşılığı gelir elde ettiği ve elde ettikleri bu gelire yaşamlarını sürdürdükleri bir istihdam faaliyetidir. Devletlerin, kayıtlı sektörden topladıkları vergi ve fonları istihdam yaratacak alanlara yönlendiremediği durumlarda bu vergi ve fonların işletmelerde kalması ekonomik büyüme bakımından daha iyi sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir. Çünkü vergi ödemediği fonlar daha ucuzdur ve bu fonlar üretime yönlendirildiği müddetçe üretim artışını da beraberinde ortaya çıkaracaktır. Artan üretim ise tasarrufların yatırıma dönüşmesini hızlandırarak ekonomiye canlılık getirecektir. Başka bir ifadeyle daha fazla yatırım, daha fazla istihdam yaratacaktır (Güloğlu, 2005: 5).

1.2.4.2. Kayıt Dışı İstihdamın Olumsuz Etkileri

Kayıt dışı istihdam ülkelerin ekonomik ve sosyal yapılarını olumsuz etkileyen birçok özelliği bulunmaktadır. Bu olumsuz özellikleri arasında, sosyal güvenlik sisteminin gelir –

gider dengesini bozması, devlet gelirlerini azaltması, haksız rekabete sebep olması, çalışanların sosyal güvenceden yoksun kalması sayılmaktadır.

1.2.4.2.1. Sosyal Güvenlik Sistemi Üzerindeki Etkisi

Günümüzde birçok ülkenin sosyal güvenlik sistemi zorunlu prim ödeme esasına dayanmaktadır. Bu sistemde ilgili sosyal güvenlik kurumunun giderleri sisteme kayıtlı kişilerden topladığı primlerle karşılanmaktadır. Ayrıca ailede kayıtlı çalışan tek bir kişi olsa bile bu kişi diğer aile bireylerinin bazı sosyal ve sağlık hizmetlerinden yararlanmasına olanak sağlayabilmektedir. Ailenin diğer bireyleri sosyal güvenlik kurumuna herhangi bir prim katkısında bulunmadan çalışma fırsatı yakalayabilmektedirler. Ancak kayıt dışı çalışan kişilerin sosyal güvenlik kurumuna herhangi bir katkısı olmadığı için ilgili kurum yeterli prim gelinine ulaşamamaktadır (Kamalıoğlu, 2014: 61).

Kayıt dışı istihdam, yeterli prim gelinine ulaşamayan sosyal güvenlik kurumunun mali dengesini bozarak bütçe açığı vermesine ve sunduğu hizmetlerin kalitesinin azalmasına sebep olmaktadır. Günümüzde bu sebeple birçok ülkenin sosyal güvenlik sistemi finansal sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Devletler açık veren sosyal güvenlik kurumunun bütçesini dengelemek için merkezi bütçelerden ilgili kurum bütçesine transfer yapmak durumunda kalmaktadırlar (Özcan, 2011: 34).

1.2.4.2.2. Mali Açıdan Etkisi

Vergi, ödeyenler tarafından bir yük, devlet açısından ise en önemli gelir kaynağıdır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, vergi kaçırma vergi ödeyenlerin mali yükünü azaltırken, devletin en önemli gelir kaynağından mahrum kalmasına sebep olmaktadır. Vergi kayıp ve kaçakları, ekonomik faaliyetlerin resmi kayıtlara alınamaması bir başka ifadeyle kayıt dışı kalması sebebiyle ortaya çıkmaktadır (Altuğ, 1994: 259).

Kayıt dışı istihdamın diğer bir olumsuz etkisi devletlerin gerekli vergileri toplayamamasıdır. Bu durum, devletlerin ortaya çıkan gelir kaybını telafi etmek için özellikle dolaylı vergi artışına gitmesine neden olmaktadır. Vergi artışlarından en fazla etkilenen kesim ise kayıtlı istihdamda yer alan işletmeler olmaktadır. Böylesi bir durum, vergi adaletinin bozulmasına, toplumun devlete olan güveninin azalmasına ve vergi direncinin artmasına neden olmaktadır. Kayıtlı istihdamda yer alan işletmeler de vergi

artışlarının ortaya çıkardığı bu yükten kurtulabilmek için kayıt dışı istihdama yönelmekte ve bu durum bir nevi kısır döngüye sebebiyet vermektedir (Özçelik ve Özcan, 2006: 170).

Devletler, kayıt dışı istihdam nedeniyle azalan gelirlerini telafi etmek amacıyla ayrıca borçlanmaya da gidebilmektedirler. Gerek dolaylı vergi artışları gerekse borçlanma ekonomik yapıları bozabilmektedir. Şöyle ki, dolaylı vergilerin artması sonucu gelir adaleti bozulmakta, bozulan gelir adaleti sonucunda ise sosyal yapı bozulmakta ve bu durum birtakım toplumsal huzursuzluklara neden olmaktadır. Ayrıca dolaylı vergilerin artması ekonominin uzun vadeli dengesini bozmakta ve istikrarsız bir ekonomik yapının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu gibi durumları yaşayan ülkeler ise ekonomik krizlere ve dış borçlara açık hale gelmektedirler (Güloğlu vd., 2003: 8).

1.2.4.2.3. Çalışanlar Üzerindeki Etkisi

Kayıt dışı istihdamdan en büyük zararını kuşkusuz kayıt dışı çalışan kişiler görmektedir. Kayıt dışı istihdamın bu kişiler için yarattığı en büyük etki sosyal güvenceden ve yasaların koruyucu hükümlerinden mahrum kalmalarına yol açmasıdır. Kayıt dışı çalışan kişiler ayrıca sosyal güvenlik kurumunun sunduğu sağlık hizmetlerinden de yararlanamamaktadırlar. Bu kişiler bir iş kazasına uğradığında veya meslek hastalığına tutulduklarında veyahut hastalandıklarında sosyal güvenlik kurumunun sunmuş olduğu tedavi imkânlarından yararlanamazlar. Ayrıca bu kişiler, rahatsızlandıklarında, yaşlılıklarında, iş kazası geçirdiklerinde, işsiz kaldıklarında kayıtlı istihdam içerisinde yer almadıklarından sosyal güvenliğin getirdiği haklardan yararlanamamaktadırlar. Kayıt dışı çalışanlar ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinden mahrum, kötü çalışma şartlarında ve yetersiz ücretlerle çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

1.2.4.2.4. Rekabet Üzerindeki Etkisi

Kayıt dışı istihdam içerisinde bulunanlar kanun ve yasaların öngördüğü yükümlülük ve düzenlemelere uymadıkları ve çalışanlarla ilgili vergi, prim v.b ödemelerde bulunmadıkları için kayıtlı istidamda yer alan işletmelere kıyasla maliyetlerini daha ucuz hale getirmektedirler. Bu sayede de ürettikleri mal ve hizmetlerin fiyatlarını daha düşük seviyelerde tutarak daha fazla satış ve kar elde etme olanağına sahip olmaktadır. Böyle bir durumda ise, hem piyasadaki rekabet şartları olumsuz etkilenecek hem de faaliyetlerini kayıtlı bir şekilde gerçekleştiren ve yasal yükümlülüklerini yerine getiren işletmeler kayıt

dışı faaliyet gösteren işletmelere kıyasla daha yüksek maliyetlerde ürün ürettikleri için ürünlerini daha yüksek bir fiyattan satmak zorunda kalacaklardır. Bu sebeple kayıtlı istihdamda yer alan işletmeler bir nevi cezalandırılmış durumda olacaklardır.

1.2.4.2.5. Gelir Dağılımı Üzerine Etkisi

Gelir dağılımı, bir ülkede toplanan gelirin o ülkedeki üretim faktörleri arasında paylaşımıdır. Devletlerin gelirin yeniden dağılımını adil bir şekilde yapabilmesi için öncelikle elde ettikleri geliri doğru tespit edebilmeleri gerekmektedir. Ancak bu tespitten sonra kayıt dışı istihdamın gelir dağılımını ne yönde bozduğu sağlıklı bir şekilde değerlendirilebilir. Eğer kayıt dışı istihdamın gelir dağılımını hangi yönde bozduğu sağlıklı bir şekilde belirlenemez ise devletlerin gelirin yeniden dağıtımına ilişkin aldığı kararlar hatalı sonuçlara neden olabilmektedir (Yereli ve Karadeniz, 2004: 142).

Bir ülkedeki vergi kayıpları ve bu kayıpların sonucunda ortaya çıkan bütçe açıkları kayıt dışı istihdamın önemli bir sonucudur. Ortaya çıkan bütçe açıkları enflasyonist beklentileri yükseltmektedir. Ayrıca para basma ya da borçlanma suretiyle bütçe açıklarının kapatılması çabası da bu beklentiyi arttırmaktadır. Bu sebeple, kayıt dışı istihdam enflasyona neden olmakta ve oluşan enflasyon gelir dağılımının bozulmasına yol açmaktadır (Güryay ve Şafaklı, 2004: 3).

1.2.4.2.6. Refah Kaybı

Kayıt dışı ekonominin görüldüğü ülkelerde gerçekleşen üretimler ve bu üretimler sonucunda elde edilen gelirler, o ülkelerde yapılan yatırım ve tüketim miktarlarını kapsamadığı için, kaynakların farklı gruplar ve sektörler arasında nasıl dağıldığı doğru tespit edilememektedir. Bu sebeple ekonomik göstergeler sağlıklı ve eksik olmakta ve bu durum ekonomik göstergelere karşı toplumda güvensizlik yaratmaktadır. Bu durumda ekonominin mevcut durumunun yanlış değerlendirilmesine sebep olmaktadır (Güloğlu vd., 2003: 9).

Bir ekonomide milli gelir rakamları eksik hesaplandığı zaman ülkelerin refah düzeyi ve verimlilik göstergeleri gerçekte olandan daha az görünecektir. Göstergeler gerçekten uzak olduğu zaman hiçbir konuda ortak karar alabilmek mümkün olamamaktadır (Azaklı, 2009: 52).

1.2.4.2.7. Ekonomik Verilerin Değerlendirilmesi Üzerindeki Etkisi

Kayıt dışı istihdam resmi kayıtlarda yer alamadığı için kayıtlı ekonomi içerisinde belirlenen işsizlik, enflasyon, büyüme oranları ve milli gelir gibi ekonomik göstergeler gerçekte olduğundan farklı bir şekilde belirlenebilmektedir. Bu sebeple, ekonominin genel durumu hakkında yanlış verilere dayanılarak oluşturulan iktisadi ve mali politikalardan beklenen sonuçlar elde edilememektedir, Böylece etkin ve doğru politikalar oluşturulup gerekli önlemler alınamamaktadır (TİSK, 2004). Ayrıca bu durum, toplumun ekonomik göstergelere karşı güvenini zedelemekte ve ekonomik durum hakkında yanlış değerlendirmeler yapmalarına neden olmaktadır.



2. BÖLÜM

2. TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI İSTİHDAM

Kayıt dışı istihdam, Türkiye’de 1980’li yıllardan itibaren başlıca sosyoekonomik sorunlardan biri haline gelmiştir. Türkiye’de kayıt dışı çalışanlar genellikle, yabancı kaçak işçiler, işsizler, ilk işlerinde kayıtlı olup ikinci işlerinde kayıtsız çalışanlar, kadınlar, çocuk işçiler ve Sosyal Güvenlik Kurumundan (SGK) malullük, yaşlılık ve ölüm aylığı alanlardır (Yılmaz, 2015: 45).

Türkiye’de kayıt dışı istihdam işyeri büyüklükleri açısından en fazla KOBİ’lerde görülmektedir. KOBİ’ler arasında ise kayıt dışı istihdam en yoğun mikro işletmelerde (on kişiden az çalışanın olduğu işletmeler) görülmektedir. 2000’li yıllarda %50 civarında olan kayıt dışı istihdam oranı yapılan çalışmaların etkisiyle günümüzde %31 civarına düşmüş olmakla birlikte, mikro işletmelerde bu oran hala %56’dır (TÜİK, 2017). Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’de kayıt dışı istihdamın nedenlerine ve boyutlarına değinilecektir.

2.1. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

Kayıt dışı istihdam, pek çok ülke gibi Türkiye için de çözülmesi gereken başlıca ekonomik ve sosyal sorunlardan biridir. Türkiye’de kayıt dışı istihdamın temel nedenlerini genel olarak sosyal, ekonomik ve mali-idari ve yasal nedenler olmak üzere üç ayrı başlık altında toplamak mümkündür.

2.1.1. Sosyal Nedenler

Türkiye’de kayıt dışı istihdamı etkileyen birçok sosyal neden bulunmaktadır. Bu nedenlerin başında; nüfus artışı, çocuk işgücü, kadın işçiliği, yabancı kaçak işçiler ve eğitim seviyesinin düşüklüğü gelmektedir.

2.1.1.1. Nüfus Artışı

Bir ülkenin sayısal olarak büyümesine nüfus artışı denilmektedir. Nüfus artışının; üretimi, vergi gelirlerini, mal ve hizmetlere yönelik talebi artıran, işçi ücretlerini ucuzlatan, rekabeti kolaylaştıran olumlu sonuçları olmakla birlikte, işsizliği artırması, kalkınma hızını

düşürmesi, kişi başına düşen milli geliri ve tasarrufları azaltması, tüketimi ve göçleri arttırması, çevre kirliliğini arttırması gibi birçok olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Nüfusun hızlı artışı eksik istihdamın oluşmasına yol açarak ücret düzeylerini aşağı çekmektedir. Bu sebeple ücretleri azalan kişiler gelirini arttırmak için kayıt dışı istihdam faaliyetlerine yönelmektedir (Güloğlu, 2005: 9). Nüfus artışının kayıt dışı istihdamı arttırmasının sebebi ekonomik büyümenin nüfus artışını karşılayacak düzeyde olmamasıdır. Aşağıdaki Tablo 2.1’de Türkiye’nin 1961-2019 yılları arasındaki nüfusu ve nüfus artış hızı gösterilmektedir.

Tablo 2.1. Türkiye’deki Nüfus Artış Oranları (%) (1961-2019)

Yıllar	Nüfus (milyon)	Artış Oranı
1961	28.229.291	2,45
1970	34.772.031	2,36
1980	43.905.790	2,32
1990	53.994.605	1,75
2000	63.174.483	1,50
2010	72.137.546	1,26
2017	80.810.525	1,24
2018	82.003.882	1,47
2019	83.154.997	1,39

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 2,1’deki veriler incelendiğinde, Türkiye’de 1961 yılında 2,45 ile başlayan nüfus artış oranının 2010 yılına kadar sürekli azaldığı, daha sonraki yıllarda bu oranda artış ve azalışların yaşandığı, 2017 yılında ise en düşük seviyesi olan 1,24’e gerilediği görülmektedir. Ayrıca, Türkiye nüfusunun 2019 yılı sonu itibariyle bir önceki yıla göre 1 milyon 151 bin 115 kişi artarak 83 milyon 154 bin 997 kişiye ulaştığı ve bu sonuçla 2018 yılında %1,47 olan nüfus artış hızının bir yıl içinde %1,39’a gerilediği de görülmektedir.

2.1.1.2. Eğitim Seviyesi

İstihdamda yer alan çalışanların eğitim seviyelerinin düşük olması o çalışanların vasıfsız işgücü olarak tanımlanmasına yol açmaktadır. Vasıfsız işgücü olarak nitelendirilen eğitim seviyesi düşük kişilerin kayıt dışı istihdam içerisinde rahatça yer alabilmeleri kayıt dışı istihdamı arttırmaktadır. İşverenler eğitim düzeyi düşük olan vasıfsız çalışanlara yüksek düzeyde ücret, vergi ve prim ödemedikleri için bu kişileri rahatlıkla işyerlerinde çalıştırabilmektedirler (Gülcemal, 2009: 24).

Kayıt dışı istihdam ile eğitim seviyesi ile arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Şöyle ki, eğitim düzeyi arttıkça kayıt dışı istihdam azalmaktadır. Türkiye’de eğitim düzeyine göre işsizlik ve kayıt dışı istihdam oranları incelendiğinde bu durum görülebilmektedir.

Tablo 2.2. Türkiye’de Eğitim Düzeyine Göre Kayıt Dışı İstihdam ve İşsizlik Oranı (%)

Eğitim Düzeyi	Kayıt Dışı İstihdam Oranı (2017)	İşsizlik Oranı (2018)
Okuma Yazma Bilmeyenler	88	5,8
İlköğretim	46	8,5
Lise	19	13,1
Yükseköğretim	6	12,4

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 2.2’deki veriler incelendiğinde, eğitim durumuna göre en düşük işsizliğin %5,8 ile okuma-yazma bilmeyenler arasında olduğu görülmektedir. Fakat eğitim durumuna göre kayıt dışı istihdam oranı da %88 ile en fazla okuma-yazma bilmeyenler arasındadır. Veriler dikkate alındığında, okuma-yazma bilmeyenlerin büyük bir kısmının kayıt dışı çalıştığı ve bu sebeple işsizliğin en düşük bu grupta olduğu düşünülebilir.

2.1.1.3. Çocuk İşgücü

Kayıt dışı istihdamın bir diğer nedeni çocuk işçiliğidir. Çocuk işçiliği 18 yaşının altındaki kişilere bedensel, zihinsel ve ahlaki açıdan zarar veren ve bu kişileri eğitimden mahrum bırakarak onları zedeleyen ve istismar edilmesine yol açan bir çalışma şeklidir (ÇSGB, 2007: 9). ILO tarafından, 18 yaşından küçük çalışanlara “çalışan çocuk”, bu yaştaki çocukların çalışma şekli ise “çocuk işçiliği” olarak tanımlanmaktadır (Bilgili, 2018: 197).

Çocukların çalışma hayatı içerisinde yer almalarının en önemli sebebi yoksulluktur. Bu durumu, çocuk işçilerin yoğun bir biçimde gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkelerde görülmesi haklı çıkarmaktadır. Yeterli gelir düzeyine sahip olmayan aileler çocuğun kazandığı paraya ihtiyaç duymaktadırlar. Bu sebeple sanayileşmesini henüz tamamlayamamış ve nüfus artış hızı yüksek olduğu için çocuk ve genç nüfusun fazla olduğu ülkelerde aileler çocuklarının eğitimlerine devam etmesi yerine çalışarak aile bütçesine katkı yapmasını beklemek zorunda kalmaktadırlar (TİSK, 2010).

Türkiye’de çocukların çalışma yaşı ile ilgili esaslar 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu’nda belirlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 71.

maddesine göre; “15 yaşından küçük kişilerin çalıştırılması yasaktır” (md. 71), 72. maddesine göre; “18 yaşını doldurmamış kişilerin yer altı ve su altı işlerinde çalıştırılmaları yasaktır” (md. 72), 73. maddesine göre; “sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması yasaktır” (md. 73), 85. maddesine göre; “16 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaktır”.(md. 85) denilmektedir. 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 173. maddesine göre; “12 yaşından küçük bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamı yasaktır” (md. 173) denilmektedir. Ayrıca Anayasanın 50. maddesine göre “kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” (md. 50) denilmektedir.

TÜİK tarafından yayınlanan Çocuk İşgücü Araştırması Raporuna göre Türkiye’de 5-17 yaş grubundaki çocuklar kurumsal olmayan nüfusun %20,3’nü oluşturmaktadır. Bu yaş grubunda çalışan çocuk sayısı ise 720 bin’dir (TÜİK, 2019). Aşağıdaki Tablo 2.3’de TÜİK tarafından gerçekleştirilen Çocuk İşgücü Araştırması Sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 2.3. TÜİK Çocuk İşgücü Araştırması (2019)

	Toplam		Erkek		Kadın	
	(Bin kişi)	(%)	(Bin kişi)	(%)	(Bin kişi)	(%)
5-17 yaş grubu nüfus	16 457	-	8 449	-	8 008	-
Ekonomik faaliyette çalışan	720	100,0	508	100,0	212	100,0
Yaş grubu						
5-11	32	4,4	24	4,7	8	3,8
12-14	114	15,9	77	15,2	37	17,4
15-17	574	79,7	407	80,0	167	78,8
Eğitime devam durumu						
Devam eden	473	65,7	333	65,6	140	66,1
Devam etmeyen	247	34,3	175	34,4	72	33,9
Sektör						
Tarım	221	30,8	143	28,2	78	36,8
Sanayi	171	23,7	141	27,8	29	13,7
Hizmet	328	45,5	223	43,9	105	49,4
İşteki durum						
Ücretli veya yevmiyeli	455	63,3	319	62,9	136	64,2
Kendi hesabına	4	0,5	3	0,5	1	0,5
Ücretsiz aile işçisi	261	36,2	186	36,6	75	35,3

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak: TÜİK, 2019 yılı Çocuk İşgücü Araştırması

Tablo 2.3’deki veriler incelendiğinde; Türkiye’de 5-17 yaş grubundaki çocuk sayısının 16 milyon 457 bin olduğu, bir ekonomik faaliyet içerisinde yer alan çocuk sayısının ise 720 bin olduğu görülmektedir. Çalışan çocukların %65,7’sinin aynı zamanda

eğitimlerine devam ettiği, %34,3'nün ise eğitimden ayrıldıkları görülmektedir. Çalışan çocukların; %45,5'i hizmet sektöründe, %30,8'i tarımda, %23,7'si ise sanayi sektöründe çalıştığı, %63,3'nün ücretli veya yevmiyeli olarak, %0,5'nin kendi hesabına, %36,2'sinin ise ücretsiz aile işçisi olarak çalıştıkları anlaşılmaktadır.

Türkiye'de çocuk işçiliğinin sebepleri genel olarak ekonomik yetersizliklerden, geleneklerden ve aile yapısından kaynaklanmaktadır. Ekonomik yetersizlik sebebiyle birçok çocuk eğitimlerine devam etmek yerine erken yaşlarda çalışmak zorunda kalmaktadır. İşverenler yanlarında çalıştırdıkları bu çocukları düşük ücretlerle ve kayıt dışı olarak çalıştırdıkları için kendilerine bir nevi ucuz işgücü sağlamaktadır (Çelik ve Güney, 2017: 217).

Çalışan çocuk sorununun temelinde ailenin yapısı da çok önemlidir. Kırsal kesimlerde ücretsiz aile işçisi olarak yaygın bir biçimde tarım sektöründe çalışan çocuklar şehirlerde ise genellikle küçük işletmelerde kayıt dışı olarak çalışmaktadırlar. Ayrıca kayıt dışı istihdamın yoğun olduğu işletmelerin genellikle aile işletmesi olması ve bu işletmelerin herhangi bir kayda tabi olmadan faaliyet göstermesi sebebiyle bu tür işyerlerinde aile üretimine katkı sağlamak için yoğun bir şekilde çocuk işçi çalışmaktadır. Bu durumda olan çocukların bir kısmı hem eğitimlerini hem de çalışmalarını bir arada yürütürken, bir kısmı ise eğitimden ayrılarak ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaya devam etmektedir (Güloğlu, 2005: 16). Aşağıdaki Tablo 2.4'de TÜİK tarafından gerçekleştirilen İstatistiklerle Çocuk Raporuna göre çocukların çalışma nedenleri gösterilmektedir.

Tablo 2.4. TÜİK İstatistiklerle Çocuk Raporu (%) (2019)

Çalışma Nedenleri	Oran
Hane halkının ekonomik faaliyetine yardımcı olmak	35,9
İş öğrenmek veya meslek sahibi olmak	34,4
Hane halkı gelirin katkıda bulunmak	23,2
Kendi ihtiyaçlarını karşılamak	6,4

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir

Tablo 2.4'deki veriler incelendiğinde, çalışan çocukların %35,9'unun hane halkının ekonomik faaliyetine yardımcı olmak, %34,4'ünün iş öğrenmek veya meslek sahibi olmak, %23,2'sinin hane halkı gelirin katkıda bulunmak, %6,4'ünün ise kendi ihtiyaçlarını karşılamak için çalıştığı görülmektedir

2.1.1.4. Yabancı Kaçak İşçiler

Yabancı kaçak işçi; yaşadığı ülkeye vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan, yasal düzenlemelere uygun olarak çalışma, oturma veya konaklama izni bulunmayan kişi olarak tanımlanmaktadır. (ÇGSB, 2004: 37).

Dünyada siyasal, sosyal ve ekonomik nedenlerle birçok insan doğduğu ülkelerden başka ülkelere göç etmektedir. Gerçekleşen bu göçler hem insanların kendilerini hem de göç ettikleri ülkelerin çalışma hayatını etkileyerek yabancı işçi sorununa neden olmaktadır. Son yıllarda yaşanan küreselleşme, yoksulluk ve savaş gibi nedenlerle yaygınlaşan yabancı kaçak işçi sorunu tüm ülkeleri ilgilendiren önemli bir sorun haline gelmiştir. Bu kişiler çalışma ve ikamet iznine sahip olmadıkları için düşük ücretlerle ve kötü koşullar altında kayıt dışı çalışmak zorunda kalmaktadırlar (Ekin, 2003: 13).

Yabancı kaçak işçiler sadece kayıt dışı istihdam oranını arttırmakta kalmayıp göç ettikleri ülke vatandaşlarının ücretlerinin düşmesine, çalışma koşullarının kötüleşmesine ve işsizlik sorunu yaşanmalarına neden olmaktadır. İşverenler için ise bu durum işgücü maliyetlerini azalttığı ve yasal yükümlülüklerinden kaçınmalarını sağladığı için sıklıkla tercih edilmektedir.

Türkiye’de son yıllarda yaşanan Suriye sorunu dolayısıyla ülkeye büyük bir göç hareketi olmuştur. Türkiye’deki Suriyeliler geçici koruma statüsüne sahip olup, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (GİGM) verilerine göre sayıları 2020 yılı mart ayı itibarıyla 3 milyon 587 bin 779 kişiye ulaşmıştır. Bu kişilerin %46,61’ni 0-18 yaş arası çocuklardan oluşmaktadır. TÜİK verilerine göre ikamet izni alarak Türkiye’de yaşayan yabancı sayısı son bir yılda 320 bin 146 kişi artarak 1 milyon 531 bin 180 kişiye yükselmiştir (TÜİK, 2020). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) verilerine göre Türkiye’de 2018 yılında 115 bin 837 yabancıya çalışma izni verilmiş olup günümüzde çalışma izni verilmiş yabancı sayısı 1 milyon 67 bin 731’e ulaşmıştır. Bu kişilerin yaklaşık 35 bin’i Suriyelidir (AÇSHB, 2018). Türkiye’deki Suriyeli sayısının 3 milyonu geçmesine karşın kayıtlı çalışan sayısının 35 binde kalması bu kişilerin büyük bir çoğunluğunun kayıt dışı çalıştığını düşündürmektedir

2.1.1.5. Kadın İşçiler

Günümüz toplumun en temel sorunlarından birisini kadın istihdamı oluşturmaktadır. Kadınların istihdam oranları ve işgücüne katılım oranları ülkelerin kalkınma göstergelerinin başında gelmektedir. Kadın istihdamı konusunda gelişmekte olan ülkelerin karşılaştığı en büyük problemlerden birisi kayıt dışı istihdamdır. Kadınlar dünya nüfusunun yarısını oluşturmalarına rağmen birçok alanda erkeklerle eşit şartlara sahip değildir. Kayıt dışı istihdamdan en çok etkilenen gruplardan biri kadınlardır (Öztürk ve Başar, 2018: 47).

Türkiye’de kadınların çalışma hayatında daha az yer almasının kültürel, sosyal ve ekonomik açıdan birçok nedeni bulunmaktadır. Bu itibarla geleneksel aile yapısı, yaşlı ve çocuk bakımı, ücretsiz aile işçiliği, düşük eğitim düzeyi, kayıt dışı çalışma ve ücretlerin düşük olması gibi nedenler kadınların iş gücüne katılmasına engel olmaktadır. Türkiye’de de kayıt dışılık kadınların istihdamını olumsuz yönde etkilemektedir. Türkiye’de çalışan kadınların büyük bir kısmı ücretsiz aile işçisi olarak tarım sektöründe ve düşük ücretlerle hizmet sektöründe çalışmaktadır. Türkiye’de ise çalışan kadın sayısı 8 milyon 472 bin kişi iken, işsiz kadın sayısı 1 milyon 645 bin kişidir (TÜİK, 2020). Aşağıdaki Tablo 2.5’de Türkiye’deki erkek ve kadınlar açısından işgücünün yapısı gösterilmektedir

Tablo 2.5. Türkiye’de Aylık İşgücü İstatistikleri (2020-Ocak)

	Toplam			Erkek			Kadın		
	2019	2020	Fark	2019	2020	Fark	2019	2020	Fark
Nüfus	61 017	62 015	998	30 152	30 641	489	30 865	31 374	509
İşgücü	31 825	31 629	-196	21 450	21 512	62	10 375	10 117	-258
İstihdam	27 157	27 266	109	18 496	18 794	298	8 661	8 472	-189
Tarım	4 618	4 376	-242	2 698	2 624	-74	1 920	1 752	-168
Sanayi	5 392	5 649	257	4 044	4 299	255	1 347	1 350	3
İnşaat	1 478	1 410	-68	1 400	1 351	-49	78	59	-19
Hizmet	15 670	15 831	161	10 354	10 520	166	5 316	5 311	-5
İşsiz	4 668	4 362	-306	2 954	2 718	-236	1 714	1 645	-69
İşgücüne dahil olmayanlar	29 192	30 386	1 194	8 702	9 129	427	20 490	21 257	767
İşgücüne katılma oranı (%)	52,2	51,0	-1,2	71,1	70,2	-0,9	33,6	32,2	-1,4
İstihdam oranı (%)	44,5	44,0	-0,5	61,3	61,3	0,0	28,1	27,0	-1,1
İşsizlik oranı (%)	14,7	13,8	-0,9	13,8	12,6	-1,2	16,5	16,3	-0,2
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	16,8	15,7	-1,1	15,3	14,0	-1,3	20,0	19,5	-0,5

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak: TÜİK, 2020 yılı Ocak ayı İşgücü İstatistikleri

Tablo 2.5'deki veriler incelendiğinde, Türkiye'de 2020 yılı ocak ayı itibariyle erkek nüfusun 30 milyon 641 bin, kadın nüfusun ise 31 milyon 374 bin kişi olduğu görülmektedir. Erkek ve kadın sayıları eşit olmasına rağmen aynı dönemde erkeklerin işgücüne katılma oranı %70,2 olurken kadınlarda bu oran %32,2'de kalmaktadır. Yine benzer bir biçimde söz konusu dönemde erkeklerin istihdam oranı %61,3 olurken kadınlarda bu oran %27'dir. İşsizlik oranları ise erkeklerde %12,6 olurken kadınlarda %16,3'dür.

Türkiye'de geleneksel aile yapısı kadınları çalışma hayatında az yer almasının başlıca nedenlerden biridir. Kültürel ve sosyal bakımdan yerleşmiş olan örf ve adetler toplumsal faaliyetlerde cinsiyete bağlı bir iş bölümüne yol açmakta ve kadınlar sosyal hayatın içinde öncelikle ev kadını, anne, eş gibi sıfatlarla tanımlanmaktadır (TİSK, 2019). Tablo 2.5. verilerine göre 2020 yılında Türkiye'de 21 milyon 257 bin kadın işgücüne dahil değildir. Kadınların işgücüne yeterince dahil olmamasının en önemli nedeni ev işleri ile meşgul olmaları gelmektedir. Aşağıdaki Tablo 2.6'da Türkiye'de 2014-2020 yılları arasında kadınların ev işleri ile meşgul olduğu için işgücüne dahil olamama sayıları gösterilmektedir.

Tablo 2.6. TÜİK Hane Halkı İşgücü Araştırması (milyon kişi) (2014-2020)

Yıllar	Ev İşleri ile Meşgul
2014	11.589
2015	11.498
2016	11.098
2017	11.133
2018	11.061
2019	11.359
2020 (Ocak ayı itibariyle)	11.438

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 2.6'daki verilere göre Türkiye'de 2014 – 2020 yılları arasında her yıl 11 milyondan fazla kadının ev işleri ile meşgul olduğu için işgücüne dahil olamadıkları görülmektedir. 2020 yılı ocak ayı itibariyle ev işleri ile meşgul olduğu için Türkiye'de 11 milyon 438 bin kadının işgücü içerisinde yer alamadıkları anlaşılmaktadır.

Konu ile ilgili olarak Dünya Ekonomi Forumu (WEF) tarafından yayınlanan 2018 yılı Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporunda Türkiye 149 ülke arasında 130. olmuştur. Türkiye'nin küresel cinsiyet eşitliği puanı ise 0,628'dir. Aşağıdaki Tablo 2.7'de WEF

tarafından hazırlanan Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporuna göre Türkiye'nin durumu gösterilmektedir

Tablo 2.7. Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu (2018)

Türkiye	Sıralama	Puan
Küresel Cinsiyet Eşitliği puanı	130	0,628
Ekonomiye katılım ve fırsat	131	0,466
Eğitime katılım	106	0,968
Sağlık ve iyilik hali	67	0,976
Siyasi güçlenme	113	0,101
Değerlendirmeye alınan toplam ülke sayısı	149	

Kaynak: WEF, (2018) Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu

Tablo 2.7 verilerine göre, Türkiye küresel cinsiyet eşitliğinde 149 ülke arasında 130. sırada yer almaktadır. Türkiye'nin en başarılı olduğu kriter sağlık ve iyilik halidir. Türkiye bu kriterde 0,976 puan ile 149 ülke arasında 67. sırada yer almıştır. Türkiye'nin en başarısız olduğu kriter ise ekonomiye katılım ve fırsat kriteridir. Türkiye bu kriterde 0,466 puan ile 149 ülke arasında 131. sırada yer almıştır.

Türkiye'de kadınlar kırsal kesimde genellikle ücretsiz olarak aile işlerine katkı vermekte, kentlerde ise daha çok emek yoğun sektörlerde, esnek çalışma biçiminde ve düşük ücretlerle sosyal güvenceden yoksun bir şekilde kayıt dışı istihdamda yer almaktadırlar. TÜİK verileri incelendiğinde, Türkiye'de çalışan kadınların %20,7'si tarım %62,7'si hizmet, %15,9'u da sanayi sektöründe istihdam edildikleri görülmektedir (TÜİK, 2020).

2.1.2. Ekonomik Nedenler

Kayıt dışı istihdamın temel nedenlerinin başında ekonomik nedenler gelmektedir. Türkiye'de yaşanan yüksek enflasyon oranları, yapısal nedenlerden kaynaklanan ve uzun süreli olan işsizlik, gelir dağılımındaki adaletsizlik ve işletmelerin yapısı kayıt dışı istihdamın başlıca ekonomik nedenleridir.

2.1.2.1. Enflasyon

Türkiye'de kayıt dışı istihdamın artmasındaki en önemli nedenlerden birisi enflasyondur. Enflasyon fiyatlar genel seviyesinin sürekli artması anlamına gelmektedir. Bir

ülkede fiyatların sürekli ve hızlı bir şekilde artması o ülke parasının değerinin ve dolayısıyla satın alma gücünün düşmesine neden olmaktadır. Böyle bir durumda insanlar ihtiyaçlarını karşılayabilmek için daha fazla paraya ihtiyaç duyacakları için ya kayıt dışı ikinci bir işte çalışmaya yönelmekte ya da kayıtlı işlerini tamamen bırakıp daha yüksek ücretle kayıt dışı çalışmayı tercih etmektedirler.

Diğer bir açıdan ise, yüksek enflasyonla birlikte vergi, prim ve ücret gibi işgücü maliyetleri arttığı için işverenler de artan maliyetlerini düşürme çabası içine girmektedirler. Bu doğrultuda genellikle ya işçi çıkarma yoluna gitmekte ya da kayıt dışı istihdama yönelmektedirler. İşverenlerin enflasyon nedeniyle işçi çıkarma yoluna gittiklerinde bu durum işsizliğin artmasına neden olmakta ve işsizlikte kayıt dışı istihdamın artmasına yol açmaktadır. Aşağıdaki Tablo 2.8’de Türkiye’de 2005-2020 yılları arasında Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (TCMB) tarafından açıklanan yıllık enflasyon oranları gösterilmektedir.

Tablo 2.8. Türkiye’de Enflasyon Oranları (%) (2005-2020)

Yıllar	Enflasyon Oranları
2005	7,72
2008	10,06
2009	6,53
2010	6,40
2011	10,45
2015	8,81
2016	8,53
2017	11,92
2018	20,30
2019	11,84
2020 (Mart ayı itibariyle)	11,86

Kaynak: TCMB verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 2.8 verileri incelendiğinde, Türkiye’de 2005-2020 yılları arasında enflasyonun dalgalı bir seyir izlediği görülmektedir. Enflasyon oranı söz konusu dönemde %6,40 ile 2010 yılında en düşük seviyede iken, %20,30 ile 2018 yılında en yüksek seviyede olduğu görülmektedir. 2019 yılında %11,84’e gerileyen enflasyon oranı 2020 yılı mart ayı itibariyle %11,86 olarak gerçekleşmiştir.

2.1.2.2. İşsizlik

İşsizlik, Türkiye ekonomisinin en önemli sorunlardan birisidir. İşsizlik sadece kendi isteğiyle çalışmamak anlamına gelmemektedir. TÜİK tarafından yapılan tanımına göre; “referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde iş başı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki tüm bireyler işsiz” olarak tanımlanmaktadır (TÜİK, 2020).

Çalışma istek ve yeterliliğine sahip olmasına rağmen düzenli ve sürekli gelir elde edebilecek bir iş bulamayan kişilere işsiz, sosyo-ekonomik nitelikte olan bu olguya da işsizlik denilmektedir (Işığışok, 2018: 60). İşsizlik toplum açısından ise, en değerli üretici kaynaklarının en değerlisi olan işgücünün tam olarak kullanılamaması veya boşa harcanması olarak tanımlanabilir (Tokol ve Alper, 2018: 128).

Türkiye’de emek piyasası bir taraftan çok parçalı bir yapıda iken diğer taraftan genç ve dinamik bir nüfus yapısına sahip olduğu için ortaya büyük bir emek arzı fazlası ve dolayısıyla işsizlik sorunu ortaya çıkmaktadır. Türkiye’deki işsizlik, yüksek ve sürekli bir niteliğe sahip, şehirlerde kırsal alanlara göre daha yoğun olan, 15-24 yaş grubunun en çok etkilendiği, uzun dönemli ve önemli bir bölümünü ilk kez iş arayanların oluşturduğu bir yapıya sahiptir (Gündoğan ve Biçerli, 2003: 212).

İşsizlik olgusu, kayıt dışı istihdamın en önemli nedenlerinden birisidir. Kayıtlı ekonomi içerisinde istihdam edilmeyen kişiler gelir elde etmek amacıyla kayıt dışı ekonomide düşük ücretlerle, kötü çalışma koşullarında ve sosyal güvenceden yoksun bir şekilde çalışmaktadırlar. Bu anlamda işsizlik oranı ile kayıt dışı istihdam oranı arasında doğru orantı bulunmaktadır. Bir ülkedeki işsizlik oranı arttıkça, kayıt dışı istihdam oranı da artmaktadır.

Aşağıdaki Tablo 2.9’da 2000-2020 yılları arasında Türkiye’deki işsizlik oranları gösterilmektedir.

Tablo 2.9. Türkiye'deki İşsizlik Oranları (%) (2000-2020)

Yıllar	İşsizlik Oranları
2000	6,50
2005	10,6
2009	14,0
2010	11,9
2015	10,3
2016	10,9
2017	10,9
2018	11,0
2019	13,7
2020 (Ocak ayı itibariyle)	13,8

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 2.9 verileri incelendiğinde, Türkiye'de işsizlik oranının %6,5 ile 2000 yılında en düşük seviyesinde olduğu, 2009 yılına kadar yükselerek %14'e ulaştığı, 2015 yılına kadar düşüş göstererek %10,3 seviyesine indiği, daha sonraki yıllarda ise sürekli artarak 2020 yılı ocak ayı itibariyle %13,8 olduğu görülmektedir.

2.1.2.3. Gelir Dağılımındaki Adaletsizlik

Günümüzde, özellikle küreselleşme ile birlikte gelir dağılımındaki adaletsizlikler artmıştır. Gelirin adaletsiz bir şekilde dağılımı sonucunda yoksulluk artmakta ve yoksulluğu artan kişiler kayıt dışı çalışmaya yönelmektedir. Fakat kayıt dışı çalışma gelirin daha da adaletsiz dağılımına yol açarak yoksulluğu artırmaktadır. Şöyle ki, kayıt dışı çalışan kişiler sosyal güvenceden yoksun kalmaktadırlar. Bu nedenle hastalandıklarında veya iş kazasına uğradıklarında bu durumları karşılamaya yetecek kadar gelirleri olmadığı için giderleri daha da artmaktadır. Buna paralel olarak yoksullukları da artmaktadır. Görüldüğü üzere gelir dağılımındaki adaletsizlik ve yoksulluk ile kayıt dışılık arasında birbirlerini etkileyen olumsuz bir döngü bulunmaktadır (Yereli ve Karadeniz, 2004: 97).

Gelir dağılımındaki adaletsizliğin genel olarak nedenleri; dağıtım politikalarının yetersiz olması, üretkenliği düşük olan istihdam, yetersiz ekonomik gelişmeye bağlı istihdam politikaları ve kayıt dışı istihdamın yaygınlaşması sayılabilmektedir (Altın, 2015: 63).

TÜİK tarafından gerçekleştirilen Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması sonuçlarına göre, Türkiye’de en yüksek gelir düzeyine sahip olan %20'lik grubun toplam gelirden aldığı pay %47,6, en düşük gelir düzeyine sahip olan %20'lik grubun toplam gelirden aldığı pay payı %6,1’dir. Bu sonuçla toplumun en zengin %20'sinin gelirinin, en yoksul %20'sinin gelirine oranı 7,8’dir. Gelir dağılımındaki eşitsizliğin ölçütlerinden biri olan ve sifıra yaklaştıkça gelir dağılımındaki eşitliğin arttığını, 1'e yaklaştıkça gelir dağılımındaki bozulmanın arttığını ifade eden gini katsayısı Türkiye’de 0,408’dir. Toplumun bir kısmının ortalama refah düzeyinin belli bir oranın altında kalması durumu görelî yoksulluk olarak tanımlanmaktadır. Araştırmaya göre Türkiye’de “görelî yoksulluk” %13,9’dur. Son dört yıllık verilerin göz önünde bulundurularak belirlendiği "sürekli yoksulluk" oranı ise %12,7’dir (TÜİK, 2018).

2.1.2.4. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ)

Türkiye’deki işletme yapıları incelendiğinde çok büyük bir kısmını (%99) KOBİ’lerin oluşturduğu görülmektedir. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkındaki Yönetmeliğe göre KOBİ; “İki yüz elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri yüz yirmi beş milyon Türk Lirasını aşmayan ekonomik birim veya girişimler şeklinde” ifade edilmiştir.

Yine aynı yönetmeliğe göre; “on kişiden az yıllık çalışanın olduğu ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri üç milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler “mikro işletme”, elli kişiden az yıllık çalışanın olduğu ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri yirmi beş milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler “küçük işletme”, iki yüz elli kişiden az yıllık çalışanın olduğu ve yıllık net satış hasılatı veya mali bilançosundan herhangi biri yüz yirmi beş milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler ise “orta büyüklükteki işletme” olarak sınıflandırılmıştır.

Kayıt dışı istihdam içinde yer alan KOBİ’lerin sahip oldukları birtakım yapısal özellikleri bulunmaktadır. Bu yapısal özellikleri nedeniyle birçok KOBİ büyük ölçekli işletmelerden farklılaşmakta ve kayıt dışı istihdam içinde yerlerini almaktadır. Bu yapısal durum aynı zamanda KOBİ’lerin temel karakteristik özelliklerini yansıtmaktadır. Bu doğrultuda KOBİ’lerin genel özellikleri aşağıdaki gibi sayılabilir.

- KOBİ'ler; sermaye yapıları zayıf olan bu yüzden sıklıkla finansal sorunlar yaşayan işletmelerdir
- KOBİ'ler verimlilikleri düşük olan ve emek-yoğun üretimin yaygın olduğu işletmelerdir
- KOBİ'ler; ihracatları ve kurumsallaşma oranları düşük, rekabet güçleri zayıf fakat hızlı karar alabilen işletmelerdir
- KOBİ'ler; esnek yapıları nedeniyle ekonomik dalgalanmalardan ve/veya krizlerden büyük ölçekli işletmelere oranla daha az etkilenen, mevzuattaki bazı eksiklikler nedeniyle yatırım ve istihdam teşviklerinden yeterince yararlanamayan işletmelerdir (Balantekin, 2006: 37).
- KOBİ'ler; az yatırım ile çok istihdam yaratan, genellikle tanıtım ve pazarlama alanlarında birtakım eksiklikleri olan işletmelerdir (Koç, 2013: 3683).
- KOBİ'ler; genellikle aile işletmeleri şeklinde yapılaşan ve işe uygun adamdan ziyade, adamına göre iş düşüncesinin yaygın olduğu işletmelerdir (Özdemir S., Ersöz, H. Y., ve Sarıoğlu, İ. 2006: 571).
- KOBİ'ler; yöneticilerinin aynı zamanda işletme sahibi olduğu ve talep değişikliklerine ve çeşitliliklerine büyük ölçekli işletmelere göre daha kolay uyum sağlayabilen işletmelerdir (Oralat, 2006: 49).

KOBİ'lerin hem ekonomik hem de sosyal yönleri bulunmaktadır. KOBİ'lerin ekonomik anlamda en dikkat çekici özelliği ekonomik kriz dönemlerinde sergiledikleri dayanaklılık gelmektedir. Geçmişten günümüze kadar olan süreçte özellikle yaşanan büyük ekonomik krizlerde KOBİ'lerin krizlerden büyük işletmeler kadar etkilenmediği ve hatta krizlerin atlatılmasında önemli katkıları olduğu görülmektedir. KOBİ'lerin sosyal açıdan önemi ise tüm ülkeleri etkileyen işsizlik sorununun azaltılmasında ve istihdamın artırılmasında kendini göstermektedir. KOBİ'lerin ayrıca bölgelerarası dengesizliğin giderilmesi ve gelir dağılımında adaletin sağlanmasına katkı yapması gibi birtakım önemli sosyal yönleri de bulunmaktadır (Özdemir vd., 2007: 175).

Türkiye ekonomisinde önemli bir yeri olan KOBİ'ler; ülkedeki toplam girişimin %99,8'ini, istihdamın %73,5'ini, ücret ve maaşların %54,1'ini, cironun %62'sini, faktör maliyetiyle katma değer %53,5'ini ve maddi mallara ilişkin brüt yatırımın ise %55'ini oluşturmaktadır. Ayrıca KOBİ'ler; toplam ihracatın %55,1'ini, ithalatın ise %37,7'sini gerçekleştirmektedir (TÜİK, 2016).

Kayıt dışı istihdamın engellenmesi ancak iyi işleyen bir kontrol ve denetim sistemi ile mümkün olmaktadır. Bu bakımdan büyük işletmelerde kontrol ve denetim sistemi küçük işletmelere göre daha iyi durumdadır. Çünkü büyük ölçekli firmalar faaliyetlerinin tümünü kayıtlı olarak gerçekleştirmektedirler (Güloğlu, 2005: 19). Türkiye'de KOBİ'lerin %99 gibi yüksek bir oranda olması bu işletmelerin maliyetlerini azaltma, yaşadıkları birtakım finansal sorunlardan kurtulma, nitelikli işgücünün yetersizliği, rekabet güçlerinin zayıflığı, kurumsal bir yapıya sahip olmamaları ve bu işletmelere yönelik denetimlerin yetersiz kalması gibi nedenlerle kayıt dışı istihdama yönelmesine neden olmaktadır.

Mikro ölçekli işletmelerde (1-9 çalışan) kayıt dışı çalışma olasılığı, orta ölçekli (50-249 çalışan) bir işletmeye göre yaklaşık 12 kat daha fazla olmaktadır (Fidan ve Genç, 2013). Türkiye'de orta ölçekli işletmelerde kayıt dışı istihdam oranı %3 civarında iken, mikro işletmelerde bu oran %56'dır (TÜİK, 2017). SGK verilerine göre, 2020 yılı Ocak itibariyle kuruma kayıtlı işyerlerinin (4/a kapsamında zorunlu sigortalı çalıştıran) %99,7'si KOBİ'dir. KOBİ'lerin ise %87,6'sı mikro işletme niteliğindedir (SGK, 2020). Böyle bir durumda sosyal güvenlik kurumunun da en fazla prim kaybına uğradığı kesim mikro işletmeler olmaktadır.

Türkiye'deki kayıt dışı istihdamın yoğun olarak mikro işletmelerde görülmesinin en önemli nedenlerinden biri, bu işletmelerin verimliliklerinin düşük olmasıdır. TÜİK 2018 yılı Sanayi ve Hizmet istatistiklerine göre; Türkiye'de mikro ölçekli işletmeler toplam girişimin %93,5'ini, istihdamın %35'9'unu oluşturmasına karşın bu işletmelerin yarattığı katma değer oranı %13,5'de kalmaktadır (TÜİK, 2019). Bu durum; mikro işletmelerin mali dengesinin bozulmasına, yasal yükümlülüklerini yerine getirebilmek ve rekabet güçlerini arttırmak için kayıt dışı istihdama yönelmesine neden olabilmektedir.

2.1.3. Mali-İdari ve Yasal Nedenler

Türkiye’de kayıt istihdamın bir diğer nedeni ise mali-idari ve yasal nedenlerdir. Bu nedenlerin başında istihdam üzerindeki mali yüklerin fazlılığı, denetim ve cezaların yetersizliği, bürokratik nedenler ve çalışma yasalarından kaynaklanan nedenler gelmektedir.

2.1.3.1. İstihdam Üzerindeki Mali Yükler

Devletlerin güvenlik, üretim, sağlık, eğitim ve alt yapı gibi kamu hizmetlerini sunabilmesi için kaynağa ihtiyaçları vardır. İstihdam üzerinden alınan vergi ve sosyal güvenlik primleri bu kaynaklar içindedir. Fakat bu kesintilerin işletmelerin faaliyetlerini olumsuz yönde etkileyecek düzeyde olmaması gerekmektedir. Şöyle ki, vergi ve sosyal güvenlik primlerinin işletmeleri zor durumda bırakacak şekilde yüksek olması işverenleri bu yükümlülüklerinden kaçınmaya teşvik etmektedir. Yükümlülüklerden kaçınmanın bir yolu söz konusu işletmelerin faaliyetlerini kayıt dışına yöneltmesidir. Kayıt dışına yönelme ne kadar fazla olursa devletlerin gelir kaynakları da o kadar azalmış olur.

Kayıt dışılık sebebiyle, istihdam üzerindeki vergi ve prim yükü arttıkça kayıt dışı istihdama yönelerek mali yükümlülüklerinden kaçan işletmeler ile kayıtlı olarak yükümlülüklerini yerine getiren işletmeler arasında büyük bir adaletsizlik ortaya çıkmaktadır. Hükümetlerin belirlediği vergi oranları kadar vergi çeşitleri ve uygulanış şekilleri de işveren veya çalışanların kayıt dışına yönelmesinde etkili olabilmektedir.

Türkiye’de vergi gelirlerinin büyük bir kısmı istihdam üzerinden alınan vergilerden oluşmaktadır. İstihdam üzerinden elde edilen vergiler işgücü maliyetini artırmakta ve bu durumda kayıt dışı istihdamın artmasına neden olmaktadır. Türkiye’deki işgücü maliyetleri ciddi boyutlardadır. Türkiye’de asgari ücretle çalışan bir kişinin elde ettiği gelir üzerinden işçi payı olarak yaklaşık %21 oranında vergi ve sosyal güvenlik primi kesilirken, işverenin çalışmanı için ödediği kesintilerin toplamı %23’e ulaşmaktadır (AÇSHB, 2019). Böylece toplam istihdam maliyeti %44’e ulaşmaktadır.

2.1.3.2. Denetim ve Cezaların Yetersizliği

Denetim genel olarak, gerçekleştirilen işlemlerin önceden belirlenen kurallara uygun olup olmadığının araştırılması, uygunsuzluk varsa bunların saptanması ve giderilmesi için yapılan incelemelerdir (avuş, 2017: 525).

Türkiye’de kayıt dışı istihdamın nedenlerinden biri çalışma hayatı ile ilgili denetimlerin yeterli olmamasıdır. Kamu kurum ve kuruluşlarınca etkin bir biçimde denetime tabi tutulmadığını düşünen işverenler veya çalışanlar kayıt dışı istihdama yönelebilmektedirler. Denetimler işveren ve çalışanların böyle bir davranışa yönelmemesi için önemli bir caydırıcı faktördür (Özbolat 2014: 1). Türkiye’de çalışma hayatının denetimi, AÇSHB bünyesinde İş Müfettişleri, Sosyal Güvenlik Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Denetmenleri olmak üzere üç farklı denetim birimi tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu denetim birimlerinin kanunen aynı yetkilere sahip olmalarına rağmen, uygulama konusunda aralarında herhangi bir koordinasyon bulunmamaktadır. Bu durum, denetim mekanizmasının etkinliğinin azalmasına neden olmaktadır. Örneğin; kayıt dışı çalışırken iş kazasına uğrayan ve bu kaza sonucunda işten çıkarılan bir işçi; sigortasız çalıştırılma konusunda sosyal güvenlik denetmenlerine, iş kazası ile ilgili sosyal güvenlik müfettişlerine, ücret ve diğer alacakları için ise iş müfettişlerine Őikyette bulunmak zorundadır. Bu olayla ilgili incelemeyi de aynı anda  denetim elemanı, birbirlerinden habersiz olarak ayrı ayrı incelemektedir. Bu durum hem emek hem de zaman kaybına yol açarak denetimlerin etkisini azaltmaktadır. Ayrıca böylesine durumlarda mükerrer işlemlerin artmasıyla denetim elemanlarının ellerindeki iş yükü de artmaktadır.

Türkiye’de denetimlerin yetersiz olmasının bir diğer sebebi ise bu konuda görev yapan denetim elemanı sayısının azlığıdır. Avrupa lkelerinde denetim elemanı başına düşen çalışan ve işyeri sayısı daha az olduğu için denetimler daha etkin ve verimli olmaktadır. Örneğin; İsviçre’de çalışma hayatını denetleyen denetim elemanı sayısı yaklaşık 402 olup denetim elemanı başına 720 işyeri ve 9400 işçi düşmektedir. Hollanda’da yaklaşık 650 denetim elemanı çalışma hayatını denetlemekte ve denetim elemanı başına 500 işyeri, 11.000 işçi düşmektedir (Kaleli ve Karaca, 2019: 785).

Türkiye’de ise 2017 yılı itibariyle çalışma hayatı yaklaşık 3.600 denetim elemanı tarafından denetlenmektedir. SGK bünyesinde kayıt dışı istihdamla mücadelede görev alan

denetim elemanı sayısı ise 2.600'dür (ÇSGB, 2017). SGK verilerine göre, 2017 yılı itibarıyla işyeri sayısı (4/a kapsamında zorunlu sigortalı çalıştıran) yaklaşık 1 milyon 850 bin, zorunlu sigortalı sayısı ise 22 milyondur (SGK, 2017). Bu durumda Türkiye'de kayıt dışı istihdamla mücadelede görev yapan denetim elemanı başına 710 işyeri ve 8.500 işçi düşmektedir. Toplam nüfus dikkate alınarak denetim elemanı başına düşen kişi sayısı hesaplandığında İngiltere'de 11.000, Finlandiya'da 12.000, İtalya'da 21.000, Almanya'da 25.000, Türkiye'de ise 31.000 rakamına ulaşılmaktadır. Aşağıdaki Tablo 2.10'da 2017 yılında SGK bünyesinde görev yapan denetim elemanlarınca kayıt dışı istihdamı önlemeye yönelik yapılan denetimlere ilişkin bilgiler gösterilmektedir.

Tablo 2.10. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Gerçekleştirilen Denetim Sonuçları (bin kişi) (2017)

Tespit Edilen Hususlar	2017
Denetlenen İşyeri Sayısı	40.343
Denetlenen Sigortalı Sayısı	444.671
Kayıt Dışı Çalışan Sayısı	25.056

Kaynak: SGK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 2.10'a göre, Türkiye'de 2017 yılında denetlenen işyeri sayısı 40.343 iken, denetlenen sigortalı sayısı 444.671 kişidir. Bu durumda 2017 yılında SGK'ya kayıtlı toplam işyerlerinin ve sigortalıların %2'si denetlenebilmiştir. Bu rakamlar Türkiye'deki denetim elemanı sayısının etkili bir denetim mekanizması için yetersiz olduğunun bir göstergesidir. Denetim elemanı sayısının az olması, hem denetimlerin yetersiz olmasına neden olmakta hem de denetim elemanlarının bir diğer görevi olan rehberlik faaliyetlerini azaltmaktadır. Türkiye'de denetim elemanları çoğunlukla ihbar/şikâyet üzerine denetim yapmaktadırlar. Bu sebeple yıllık veya sektörel denetimler ikinci planda, rehberlik ise üçüncü planda kalmaktadır. Böylece, kayıt dışı istihdamın azaltılmasında en az denetimler kadar etkisi olacak rehberlik faaliyeti de istenilen düzeyde yapılamamaktadır.

Türkiye'de kayıt dışı istihdamın bir diğer nedeni cezaların yetersizliğidir. Türkiye'de kayıt dışı işçi çalıştırmanın cezası işe giriş bildirgesi ve aylık prim ve hizmet belgesinin yasal süresinde verilmemesine ilişkin idari cezaları ve varsa yararlanılan teşviklerin durdurulması ve geriye dönük teşviklerin iadesinin istenmesidir (Işıklı, 2015: 1). Fakat Avrupa'nın birçok ülkesinde kayıt dışı istihdama yönelik ağır cezalar uygulanmaktadır. Örneğin Finlandiya'da 1 yıl hapis cezası, Almanya'da 500 bin Euro idari para cezası ve 5

yıl hapis cezası uygulanmaktadır (Kızılot, 2015: 1). Polonya’da ise kayıt dışı işçi çalıştıran işletmeler hükümet tarafından sağlanan birçok teşvikten yararlanma haklarını kaybetmekte ve daha önce yararlanılan teşviklerin iadesi istenmektedir (Karaca, 2016: 201).

2.1.3.3. Bürokratik Nedenler

Türkiye’de kayıt dışı istihdama yol açan bir diğer sebep ise bürokratik işlemlerin fazlalığı ve karmaşıklığıdır. İşverenler, ekonomik faaliyetlerini gerçekleştirebilmek için birçok kuruma başvurmak ve istenilen belgeleri tamamlamak zorunda kalmaktadırlar. İşgücü piyasasına yönelik düzenlemeler, alınması gereken izin belgeleri, sosyal güvenlik işlemleri ve maliye işlemleri gibi birçok konuda yerine getirilmesi gereken bu idari düzenlemeler, işverenler için hem zaman hem de maliyet kaybı olarak görülmekte ve bu sebeple idari işlemlerden kaçınmak isteyen işverenler kayıt dışına yönelebilmektedirler. Ayrıca kurumlar arası iş birliğinin yeterli düzeyde olmaması da kayıt dışı istihdamın önlenmesini zorlaştırmaktadır. Kamu kurumlarının hem kendi aralarında hem de ilgili meslek kuruluşları arasında etkili bir iş birliği sağlanması kayıt dışı istihdamın önlenmesinde önemli bir faktördür (Sığırcı, 2009: 58).

2.1.3.4. Çalışma Yasalarından Kaynaklanan Nedenler

Türkiye’de sosyal güvenlik mevzuatı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir. Kanunun 6. maddesi ile bazı kişilere sosyal amaçlarla ve prim ödeyememeleri gibi sebeplerle birtakım muafiyetler tanınmakta veya bu kişiler kapsam dışında tutulmaktadır. Mevzuatın kapsamı dışında kalan kişi veya çalışmalar hem kayıt dışı istihdama yol açmakta hem de kayıt dışı istihdamla etkin bir şekilde mücadelede edilmesine engel olmaktadır. 5510 sayılı kanunun 6. maddesinde sigortalı sayılmayıp sosyal güvenlik mevzuatı dışında tutulan kişiler;

- “İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi,
- Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dâhil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışarıdan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar,

- Ev hizmetlerinde çalışanlar (Kanununun Ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç),
- Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencileri,
- Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak kaydıyla; yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar,
- Yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbikî mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler,
- Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen hasta veya malûller,
- 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri gereği sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar,
- Kamu idarelerinde ve Kanununun ek 5 inci maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz işlerde çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler ile 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar,
- Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler,

- Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde, işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar,
- Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü, Türkiye Futbol Federasyonu, bağımsız spor federasyonları tarafından yapılan her türlü gençlik ve spor faaliyetleri ile bu faaliyetlerle ilgili kamp, eğitim ve hazırlık çalışmalarında süreklilik arz etmeyecek şekilde görevlendirilenler,
- Yaşlılık aylığı almaktayken bu aylıkları kesilmeksizin 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında çalışanlar” (md. 6) olarak sayılmıştır.

Türkiye’deki diğer bir kayıt dışı istihdam biçimi ise çalışmaya yeni başlamış kişilerin bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde deneme süresi adı altında sigortasız çalıştırılmasıdır. İşverenler yeni işe aldıkları kişileri söz konusu işe uyum sağlayıp sağlayamayacaklarının anlaşılması amacıyla bu dönemde sigortasız çalıştırılmaktadır. Oysa sosyal güvenlik mevzuatı açısından herhangi bir deneme süresi bulunmamaktadır. Kişiler işe başladıkları gün sigortalı olmak zorundadır. Deneme süresi 4857 sayılı İş Kanununun 15. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre; “ taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır” (md. 15) şeklinde düzenlenmiştir. Yani deneme süresi çalışan ve işveren için sadece ihbar süresine uyma zorunluluğu bulunmadan ve tazminat ödemek durumunda kalmadan iş sözleşmesini feshetme imkânı sunmaktadır. Deneme süresinin sosyal güvenlik hukuku açısından herhangi bir anlamı yoktur ve işverenin sosyal güvenlik mevzuatında belirlenen yükümlüklerinde herhangi bir değişiklik yaratmamaktadır. Fakat bazı işverenler bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde deneme süresinde sigorta yaptırmak zorunda olmadığını ve bu süre bittikten sonra sigorta yapacağı yönünde kişileri ikna ederek deneme süresi içinde kişilerin sigortasını yapmamaktadırlar. Bu durum ihbar tazminatı

ödememek için yapılabildiği gibi prim ödeme yükünden kurtulabilmek ve kısa süreliğine kişinin işe giriş ve işten çıkış işlemlerini yapmamak amacıyla da yapılmaktadır.

2.2. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutları

Çalışmanın bu bölümünde kayıt dışı istihdamın Türkiye’deki boyutları genel, sektör, cinsiyet, yaş, bölge, çalışma şekli ve eğitim durumuna göre TÜİK verilerinden yararlanılarak incelenmiştir. Ayrıca ILO verilerinden yararlanılarak kayıt dışı istihdamın gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki durumu ortaya konulmuş ve Türkiye’deki kayıt dışı istihdamın boyutları karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

2.2.1. Türkiye’de Toplam İstihdam İçerisindeki Kayıt Dışı İstihdam

Türkiye’de 2000’li yılların başında %50’lerde olan kayıt dışı istihdam oranı yapılan çalışmalar ve alınan önlemler neticesinde son yıllarda %30’lara kadar gerilemiştir. Aşağıdaki Tablo 2.11’de Türkiye’deki kayıt dışı istihdamın 2002-2020 yılları arasındaki durumu gösterilmektedir.

Tablo 2.11. Toplam İstihdam İçerisindeki Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (2002-2020)

Yıllar	Kayıt Dışı İstihdam Oranı
2002	52,14
2003	51,75
2004	50,14
2005	48,17
2006	46,97
2007	45,44
2008	43,50
2009	43,84
2010	43,25
2011	42,05
2012	39,02
2013	36,75
2014	34,97
2015	33,57
2016	33,49
2017	33,97
2018	33,42
2019	34,90
2020 (Ocak ayı itibariyle)	31,00

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 2.11’de görüldüğü üzere 2002 yılında %52,14 olan kayıt dışı istihdam oranı 2020 yılı Ocak ayı itibariyle %31’e düşmüştür. Bu durum sevindirici olmakla beraber Türkiye’deki kayıt dışı istihdam oranı hala yüksek bir seviyedir.

2.2.2. Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam genel olarak tüm ülkelerde en fazla tarım sektöründe görülmektedir. Tarım sektörü yapısı itibariyle normal çalışma şeklinin ve kuralların uygulanmadığı, ücretsiz aile işçiliğinin yaygın olduğu için kayıt dışı çalışma bu sektörde oldukça fazla yaşanmaktadır. Aşağıdaki Tablo 2.12’de Türkiye’de sektörlere göre kayıt dışı istihdamın durumu gösterilmektedir.

Tablo 2.12. Türkiye’de Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (2002-2018)

Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmet
2002	90,14	36,40	29,19
2005	88,22	38,11	32,27
2008	87,84	31,61	28,77
2009	85,84	33,43	28,40
2010	85,47	32,68	27,11
2011	83,85	31,50	25,71
2012	83,61	27,89	22,73
2013	83,28	25,23	20,90
2014	82,27	20,26	21,09
2015	81,16	19,13	20,05
2016	82,09	20,20	20,35
2017	83,33	20,03	20,95
2018	82,73	20,29	21,46

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 2.12’deki veriler incelendiğinde Türkiye’de 2002 – 2018 yılları arasında en yüksek kayıt dışılığın olduğu sektör tarımdır. Bu sektördeki kayıt dışı istihdam oranı 2002 yılında %90,14 iken 2018 yılında %82,73’e düşmüştür. Sanayi ve hizmet sektöründeki kayıt dışı istihdam oranları ise %20 düzeyindedir. Sanayi sektöründe 2002 yılında %36,40 olan kayıt dışı istihdam oranı 2018 yılında %20,29’a gerilemiştir.

Dünya genelinde kayıt dışı istihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde de Türkiye’deki duruma benzer şekilde kayıt dışı istihdamın en fazla tarım sektöründe ortaya çıktığı görülmektedir. Aşağıdaki Tablo 2.13’de gelişmiş ve gelişmekte olan bazı ülkelerde sektörlere göre kayıt dışı istihdam oranları gösterilmektedir.

Tablo 2.13. Bazı Ülkelerde Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (2018)

Ülkeler	Tarım	Sanayi	Hizmet
Gelişmiş Ülkeler	58,7	15,8	17,5
İngiltere	35,5	16,4	12,6
Fransa	33,9	5,4	10,2
Almanya	19,3	7,2	11,1
Gelişmekte Olan Ülkeler	94,3	67,2	55,5
Yunanistan	90,5	26,7	25,2
Hindistan	99,7	81,4	77,6
Kolombiya	90,5	55,2	55,4

Kaynak: ILO verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 2.13'e göre gelişmiş ülkelerde kayıt dışı istihdam oranı tarım sektöründe %58,7, sanayi sektöründe %15,8, hizmet sektöründe ise %17,5'dir. Gelişmekte olan ülkelerdeki kayıt dışı istihdam oranı ise tarım sektöründe %94,3, sanayi sektöründe %67,2, hizmet sektöründe ise %55,5'dir (ILO, 2018).

2.2.3. İşteki Duruma Göre Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam en fazla düşük gelirli ya da asgari geçim düzeyinin altında yaşayan yoksul kesimlerini etkilemektedir. Bunların başında; kendi hesabına çalışanlar, ücretsiz aile işçileri ve ücretliler gelmektedir. Aşağıdaki Tablo 2.14'de Türkiye'de işteki duruma göre kayıt dışı istihdam oranları gösterilmektedir.

Tablo 2.14. Türkiye'de İşteki Duruma Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı (bin kişi) (2020)

2020	Toplam İstihdam	Kayıtlı İstihdam	Kayıt dışı İstihdam	Kayıt dışı İstihdam Oranı
TOPLAM	27 266	18 818	8 448	31,0
Ücretli ve yevmiyeli	19 058	16 103	2 955	15,5
İşveren	1 253	918	335	26,7
Kendi hesabına	4 596	1 579	3 017	65,6
Ücretsiz aile işçisi	2 360	220	2 140	90,7
TARIM	4 376	703	3 673	83,9
Ücretli ve yevmiyeli	394	112	282	71,6
İşveren	49	19	30	61,2
Kendi hesabına	2 055	475	1 580	76,9
Ücretsiz aile işçisi	1 879	98	1 781	94,8
TARIM DIŞI	22 890	18 115	4 775	20,9
Ücretli ve yevmiyeli	18 664	15 991	2 673	14,3
İşveren	1 205	900	305	25,3
Kendi hesabına	2 541	1104	1 437	56,6
Ücretsiz aile işçisi	481	122	359	74,6

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

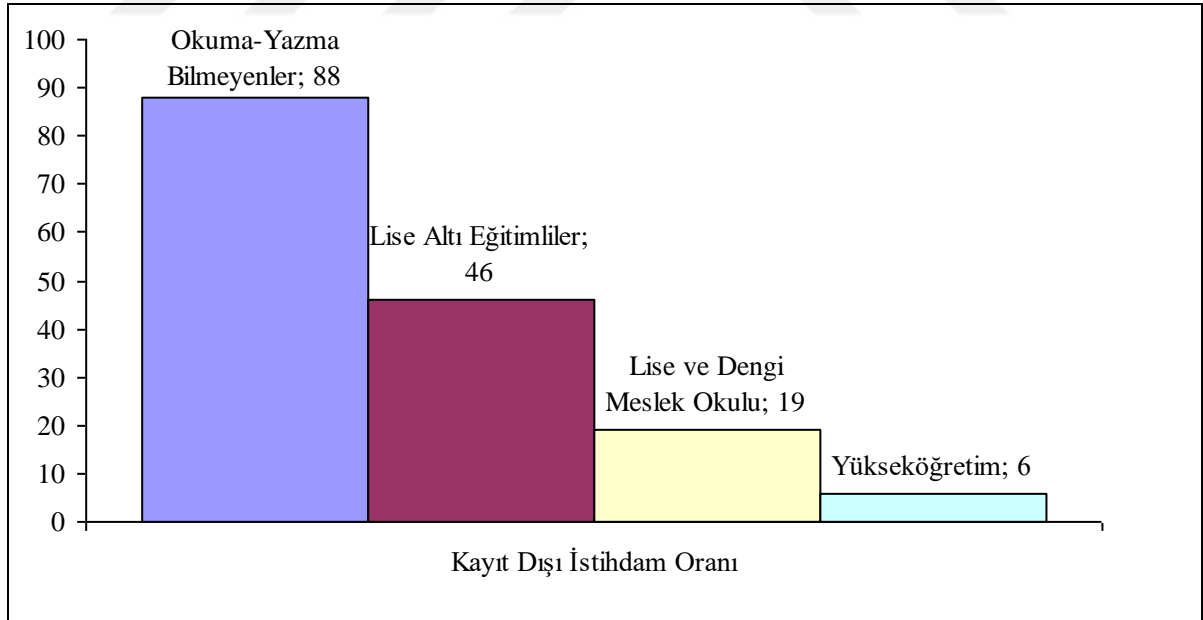
Tablo 2.14 verileri incelendiğinde; ücretsiz aile işçilerinin %90,7'si, kendi hesabına çalışanların %65,6'sı, işverenlerin ise %26,7'si kayıt dışı çalışmaktadır. En düşük kayıt dışı oranı ise %15,5 ile ücretli ve yevmiyeli olarak çalışanlardadır. Tarım ve tarım dışı olarak bakıldığında da kayıt dışı istihdamın en fazla ücretsiz aile işçilerinde olduğu görülmektedir.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde en düşük kayıt dışılık oranı Türkiye'deki gibi ücretli çalışanlarda görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde kayıt dışı istihdam oranı; ücretli çalışanlarda %10,2, işverenlerde %28,8, kendi hesabına çalışanlarda ise %68,8'dir. Gelişmekte olan ülkelerde ise kayıt dışı istihdam oranı; ücretli çalışanlarda %49,7, işverenlerde %56,2, kendi hesabına çalışanlarda ise %87'dir (ILO, 2018).

2.2.4. Eğitim Durumuna Göre Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam ile eğitim seviyesi arasında ters orantı bulunmaktadır. Çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe kayıt dışı istihdam azalmakta, eğitim seviyesi düştükçe vasıfsızlık ve buna bağlı olarak kayıt dışı istihdam artmaktadır. Aşağıdaki Grafik 2.1'de Türkiye'de eğitim durumuna göre kayıt dışı istihdam oranları gösterilmektedir.

Grafik 2.1. Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%) (2016)



Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Grafik 2.1 verileri incelendiğinde kayıt dışı istihdam oranı %88 ile en fazla okuma yazma bilmeyenlerde görülürken, en düşük %6 ile yükseköğrenim görenlerde

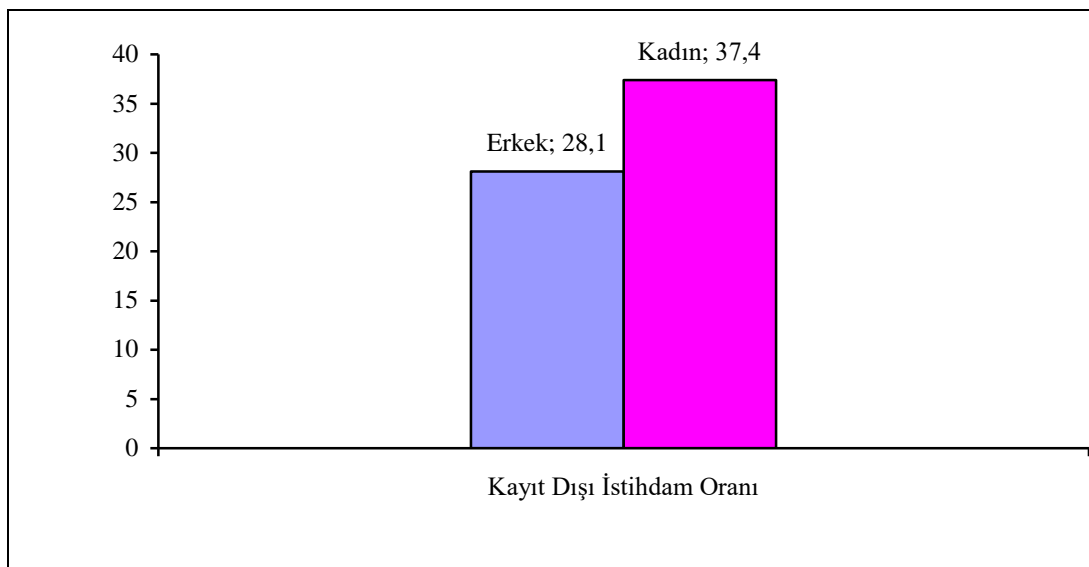
görülmektedir. Eğitim fırsatlarından yararlanan kişi sayının artmasıyla birlikte kayıt dışı istihdam oranı azalmaktadır.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde de eğitim düzeyinin artmasıyla kayıt dışı istihdamın azaldığı görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde eğitim durumuna göre kayıt dışı istihdam oranları herhangi bir eğitimi olmayanlarda %52,7 iken yükseköğrenim görenlerde bu oran %16,1'e düşmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise herhangi bir eğitimi olmayanlarda kayıt dışı istihdam oranı %93,9 iken yükseköğrenim görenlerde bu oran %32'ye düşmektedir (ILO, 2018).

2.2.5. Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam en fazla toplumdaki savunmasız grupları etkilemektedir. Bu grupların başında da kadınlar yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet bakımından kayıt dışı istihdamın en yoğun olduğu gruplardan biri kadınlardır. Kadınların emekleri sonucunda elde ettikleri kazançların ev ekonomisine katkı sağlayan “ek gelir” olarak görülmesi, aileyi geçindirme sorumluluğunun erkeğe ait olduğu fikri kadınların istihdamda düşük ücretlerle daha fazla kayıt dışı çalıştırılmalarına yol açmaktadır. Kadınlar kırsal bölgelerde tarımda ücretsiz aile işçisi olarak, şehirlerde ise küçük işletmelerde ya da evde fason üretimin içerisinde kayıt dışı çalışmaktadırlar. Aşağıdaki Grafik 2.2’de Türkiye’de cinsiyete göre kayıt dışı istihdam oranları gösterilmektedir.

Grafik 2.2. Türkiye’de Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%) (2020)



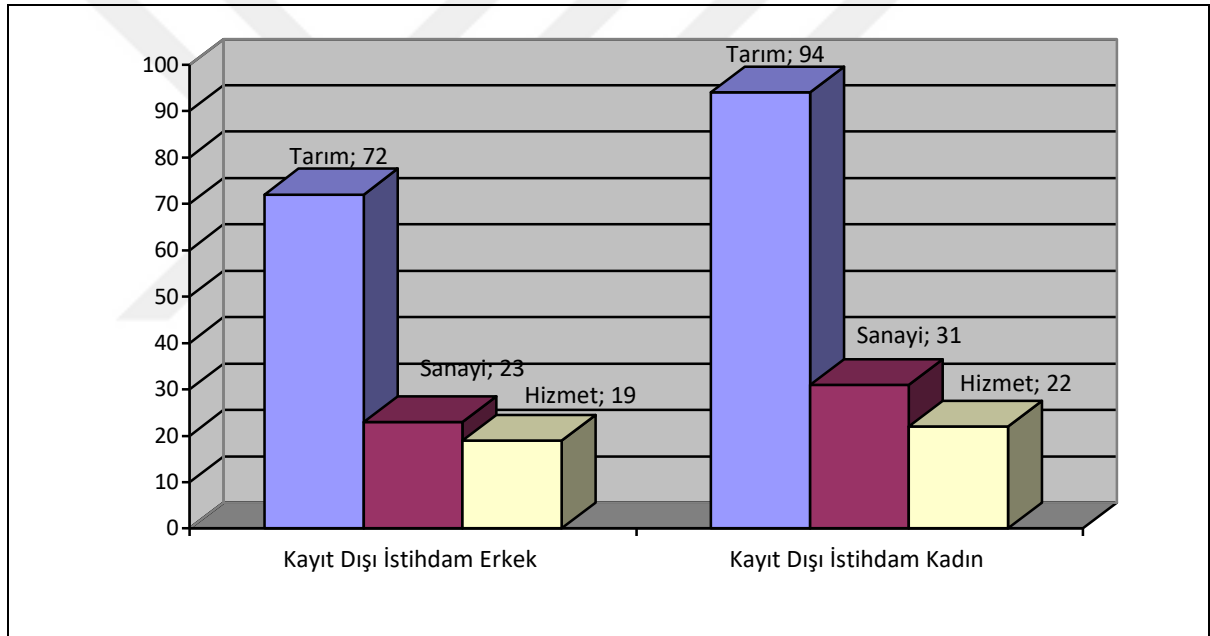
Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Grafik 2.2 incelendiğinde, kadınların kayıt dışı istihdam oranı %37,4 iken, erkeklerde bu oran %28,1'dir.

2.2.6. Sektör ve Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdamın cinsiyete göre dağılıma bakıldığında kadın emeğinin daha çok tarım sektöründe ortaya çıktığı görülmektedir. Ücretsiz aile işçiliğinde kadın istihdamının fazla olması, kadınların tarım sektöründe kayıt dışı çalışma oranlarını da yükseltmektedir. Kentlerde ise kadınlar genellikle kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu küçük işletmelerde, fason üretim yapan tekstil atölyelerinde çalışmaktadır. Aşağıdaki Grafik 2.3'de Türkiye'de sektör ve cinsiyete göre kayıt dışı istihdamın durumu gösterilmektedir.

Grafik 2.3. Türkiye'de Sektör ve Cinsiyete Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%) (2016)



Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

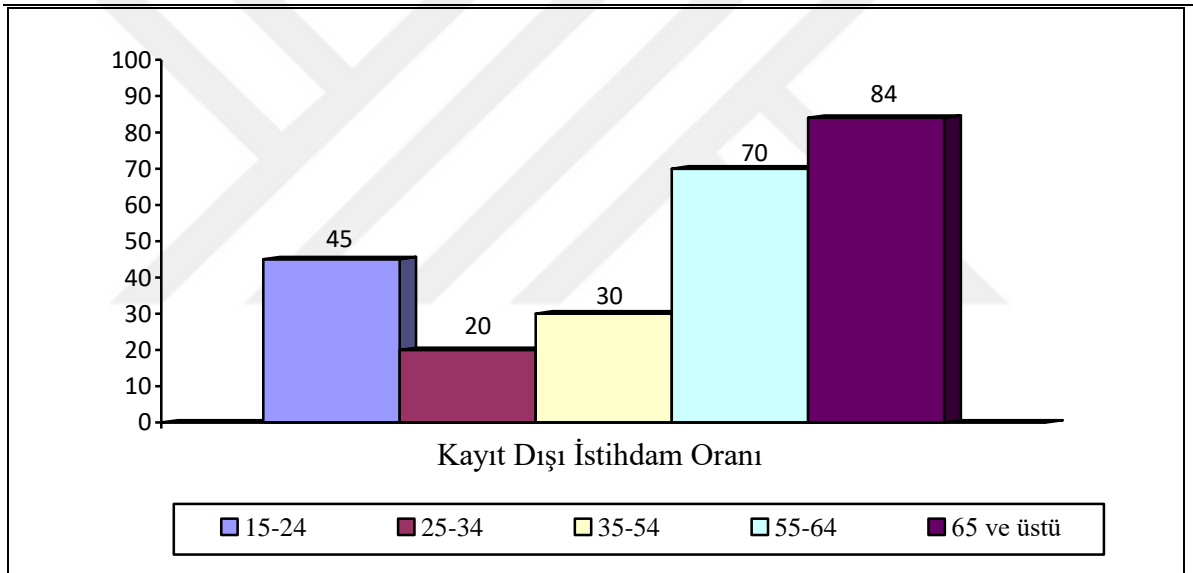
Grafik 2.3'deki verilerde göre, her üç sektörde de kadınlardaki kayıt dışı çalışma oranı erkeklerden daha fazladır. Tarım sektöründe kayıt dışı çalışan kadın oranı %94 iken, erkeklerde bu oran %72'dir. Sanayi sektöründe kayıt dışı çalışan kadın oranı %31 iken erkeklerde bu oran %23'dür. Hizmet sektöründe ise kayıt dışı çalışan kadın oranı %22 iken erkeklerde bu oran %19'dur. Buradan hareketle kadınların eğitim düzeyi arttıkça büyük ölçekli işletmelerin içerisinde yer aldığı sanayi ve hizmet sektörlerinde çalışma

olanaklarının arttığı ve böylece bu iki sektörde kayıt dışı çalışma oranlarının azaldığı anlaşılmaktadır.

2.2.7. Yaş Gruplarına Göre Kayıt Dışı İstihdam

Genç işsizliği, Türkiye ekonomisinin önemli yapısal sorunlarından birisidir. Birçok genç eğitim fırsatlarından faydalanmasına rağmen, iş bulamamaktadır. Türkiye’de emekli aylıklarının düşük olması ve gün geçtikçe satın alma gücünün gerilemesi sebebiyle emeklilerin birçoğu hayatlarını devam ettirebilmek için kayıt dışı istihdama yönelmektedir. Aşağıdaki Grafik 2.4’de Türkiye’de yaş gruplarına göre kayıt dışı istihdam oranları gösterilmektedir.

Grafik 2.4. Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%) (2016)



Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Grafik 2.4 verilerine göre Türkiye’de kayıt dışı istihdam %84 ile en fazla 65 ve üstü yaş grubunda görülmektedir. Yaşlı yoksulluğunun %16,3 gibi yüksek bir düzeyde olması Türkiye’de 65 yaş ve üstü kişilerin gelir düzeylerini arttırabilmek için kayıt dışı istihdama yönelmesine yol açmaktadır. Bu kişiler emekli olmaları sebebiyle sağlık hizmetlerinden ücretsiz faydalanabildikleri için kolayca kayıt dışı istihdama yönelebilmektedirler. Bu sayede hem emekli aylıklarını almaya devam etmekte hem de kayıt dışı çalışarak ek gelir sağlamaktadırlar. Kayıt dışı çalışmanın en yüksek olduğu bir diğer yaş grubu ise %45 ile genç nüfus olarak tanımlanan 15-24 yaş grubundadır. Türkiye’de genç işsizlik oranı %25

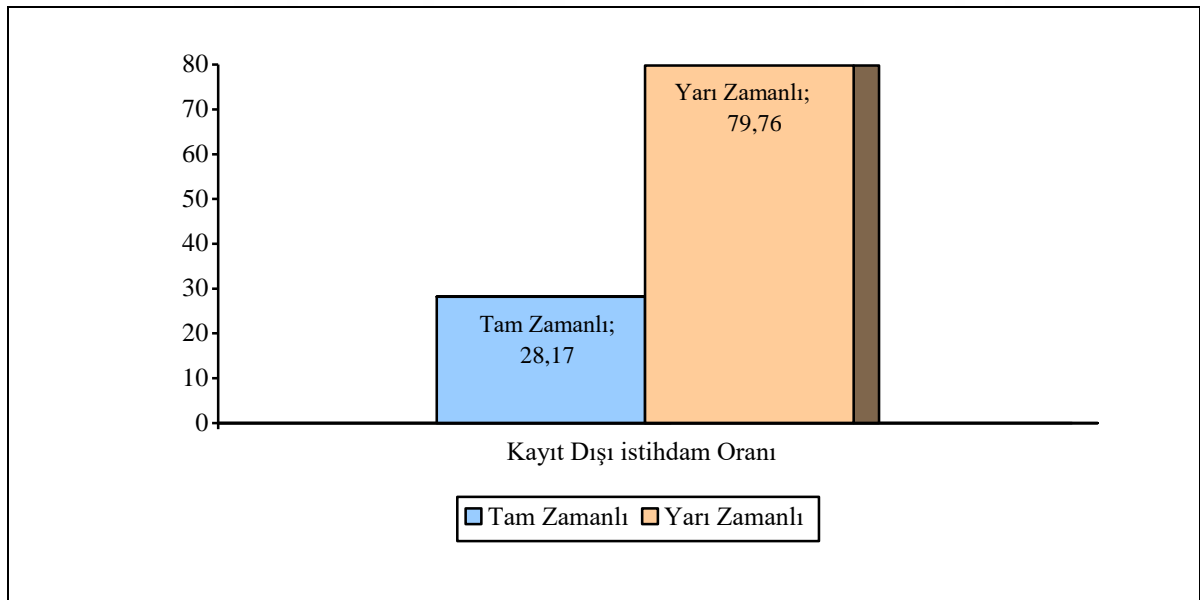
seviyesindedir. Çalışma fırsatı bulamayan genç bireyler işsizlikten kurtulmak için kayıt dışı istihdam içerisinde yer almaktadırlar.

Yaş gruplarına göre kayıt dışı istihdamın dağılımı incelendiğinde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde de benzer bir biçimde en yüksek kayıt dışılık 65 ve üstü yaş grubunda görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde yaş gruplarına göre kayıt dışı istihdam en fazla %38,5 ile 65 ve üstü yaş grubunda görülmekte iken 15-24 yaş grubunda bu oran %19,2'dir. Gelişmekte olan ülkelerde ise kayıt dışı istihdam en fazla %88,5 ile 65 ve üstü yaş grubunda görülmekte iken 15-24 yaş grubunda bu oran %84,4 olarak ortaya çıkmaktadır (ILO, 2018).

2.2.8. Çalışma Biçimlerine Göre Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam yarı zamanlı çalışanlarda, tam zamanlı çalışanlara kıyasla daha fazladır. Bu durumun nedeni kısmi çalışmanın genellikle standart çalışma biçiminde var olan kuralların ve düzenlemelerin kısmi zamanlı çalışmada uygulanmasının güç olmasıdır. Aşağıdaki Grafik 2.5'de Türkiye'de çalışma biçimine göre kayıt dışı istihdamın durumu gösterilmektedir.

Grafik 2.5. Türkiye'de Çalışma Biçimlerine Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%) (2016)



Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Grafik 2.5 verilerine göre Türkiye'de tam zamanlı çalışma ile yarı zamanlı çalışma arasında kayıt dışı istihdamın yaygınlığı bakımından büyük bir fark vardır. Tam zamanlı

istihdam edilenlerde kayıt dışı istihdam oranı %28,17 iken, yarı zamanlı çalışanlarda kayıt dışı istihdam oranı %79,76'ya çıkmaktadır. Bu durumda her 10 yarı zamanlı çalışanın 8'inin kayıt dışı çalıştığı anlaşılmaktadır.

2.2.9. Bölgelere Göre Kayıt Dışı İstihdam

Türkiye'deki bölgeler arasında sosyal, ekonomik ve kültürel anlamda birçok fark bulunmaktadır. Bu fark bölgelerin gelişmişlik ve kalkınmışlık düzeylerinde de görülmektedir. Kayıt dışı istihdam tarımında etkisiyle kırsal alanlarda kentsel alanlara göre daha yüksektir.

Tablo 2.15. Türkiye'de İllere Göre Kayıt dışı İstihdam Oranları (%) (2016)

Bölgeler	Kayıt Dışı İstihdam Oranı
Ankara	17,7
İstanbul	19,1
Bursa, Eskişehir, Bilecik	19,8
İzmir	25,9
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	26,4
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	31,4
Antalya, Isparta, Burdur	31,4
Kayseri, Sivas, Yozgat	32,7
Gaziantep, Adıyaman, Kilis	33,9
Aydın, Denizli, Muğla	35,1
Balıkesir, Çanakkale	37,4
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	38,2
Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	39,8
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	41,2
Konya, Karaman	41,7
Adana, Mersin	41,7
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	42,1
Malatya, Elâzığ, Bingöl, Tunceli	44,7
Zonguldak, Karabük, Bartın	44,8
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	45,8
Erzurum, Erzincan, Bayburt	48,8
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	50,8
Kastamonu, Çankırı, Sinop	53,7
Şanlıurfa, Diyarbakır	62,7
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri	66,9
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	68,5
Toplam	33,4

Kaynak: TÜİK.verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 2.15'deki verilere göre Türkiye'de kayıt dışı istihdam en fazla Doğu ve Güneydoğu Anadolu ile Karadeniz bölgesinde görülmektedir. Bu bölgelerde kayıt dışı

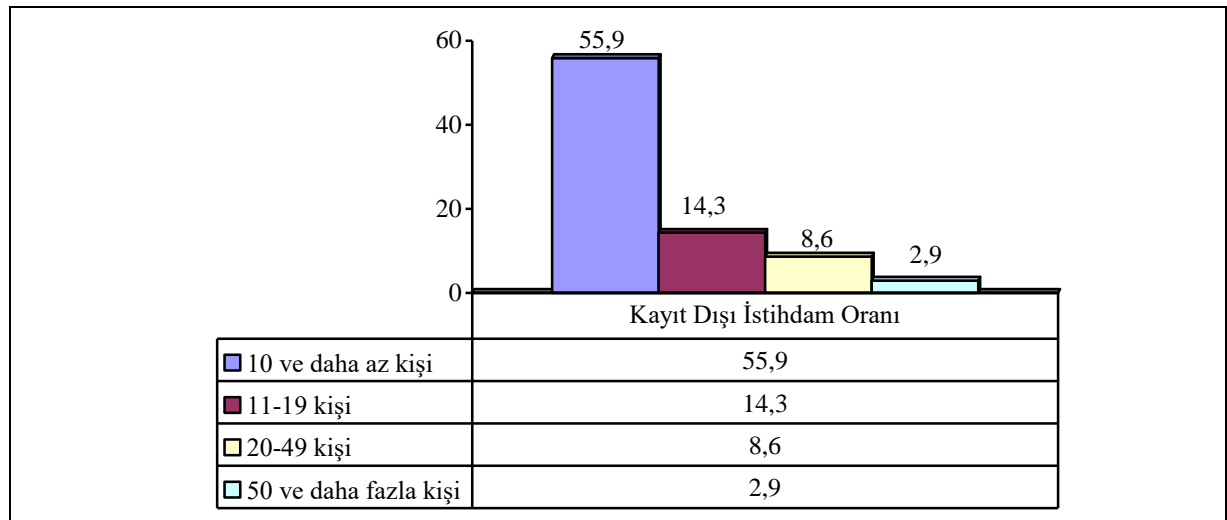
istihdam oranı %50 ila %60 dolaylarındadır. Kayıt dışı istihdam oranı %68,52 ile en yüksek Ağrı, Kars, Iğdır ve Ardahan'da görülmektedir. Sanayinin geliştiği, büyük ölçekli işletmelerin yoğun olduğu ve eğitim olanaklarının fazla olduğu illerde ise kayıt dışı istihdamın azaldığı görülmektedir. Kayıt dışı istihdam oranı %17,77 ile en düşük Ankara'da iken bu oran İstanbul'da %19,14, Bursa, Eskişehir ve Bilecik'te %19,86, İzmir'de %25,93. Aydın, Denizli ve Muğla'da %35,15'dir.

Dünya genelinde bölgelere göre kayıt dışı istihdam oranları incelendiğinde Türkiye'deki gibi kırsal bölgelerde kentlere göre daha yoğun olduğu görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde kayıt dışı istihdamın bölgesel olarak dağılımına bakıldığında zaman kırsal bölgelerde kayıt dışı istihdam oranı %22,1 iken kentsel bölgelerde bu oran %16,7'ye düşmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise kırsal bölgelerde kayıt dışı istihdam oranı %84,2 iken kentsel bölgelerde bu oran %52,6'dır (ILO, 2018).

2.2.10. İşyeri Büyüklüklerine Göre Kayıt Dışı İstihdam

Türkiye'de kayıt dışı istihdamın önlenememesine neden olan faktörlerden biri işyeri ölçekleridir. Küçük ölçekli işletmeler yasal yükümlülüklerden ve yüksek vergi oranlarından kaçınmak için kayıt dışı işçi çalıştırmaktadırlar. Ayrıca denetimlerin etkin ve yeterli olmaması nedeniyle kayıt dışı istihdam en yoğun bir ile dokuz arası işçinin çalıştığı mikro işletmelerde ortaya çıkmaktadır.

Grafik 2.6. Türkiye'de İşyeri Büyüklüklerine Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%) (2016)



Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Grafik 2.6 verilerine göre Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranı en fazla %55,90 ile on ve daha az kişi çalışan bulunduğu mikro işletmelerde görülürken, elli ve daha fazla kişi çalıştıran orta ölçekli işletmelerde bu oran %2,90’dır. Türkiye’de SGK verilerine göre on ve altı işçi çalıştıran mikro işletmelerin toplam işyeri sayısının yaklaşık %87,4’ünü oluşturduğu düşünüldüğünde kayıt dışı istihdamın Türkiye’deki mikro işletmelerde oldukça yaygın olduğu anlaşılmaktadır.

2.3. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede SGK ve İŞKUR Teşvikleri

Kayıt dışı istihdamla mücadele yöntemlerinden biride kayıtlı istihdamı özerinden teşvik ve indirimler gibi gönüllü politikalarıdır. Türkiye’de SGK ve İŞKUR tarafından işverenlere sağlanan toplam 11 adet teşvik/indirim bulunmaktadır. Bu teşvik/indirimlerin yedi adeti 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, dört adeti ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında uygulanmaktadır.

2.3.1. 5510 Sayılı Kanun’unda Yer Alan Teşvik ve İndirimler

Türkiye’de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında; Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde 5 Puanlık İndirim, Yurtdışına Götürülen/Gönderilen Sigortalılar İçin Uygulanan 5 Puan İndirim, İlave 6 Puanlık İndirim, Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik, Genç Girişimci Teşviki, 4/b (Bağ-Kur) 5 Puan Teşviki ve Asgari ücret desteği olmak üzere yedi adet teşvik ve indirim bulunmaktadır.

2.3.1.1. Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde 5 Puanlık İndirim

5510 sayılı Kanununun 81. maddesinin 1. fıkrasının (ı) bendi gereği; özel sektör işverenleri, çalıştırdıkları sigortalılara ilişkin malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin işveren hissesinin (%11) beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanmaktadır.

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

5510 sayılı Kanununun 81. maddesinin 1. fıkrasının (i) bendi gereği; özel sektör işverenleri, yurtdışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen ya da geçici olarak

gönderilen sigortalıları için ödenecek genel sağlık sigortası işveren hissesinin (%7,5) beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanmaktadır.

2.3.1.3. İlave 6 Puanlık İndirim

5510 sayılı Kanununun 81. maddesinin 2. Fıkrası gereği; 51 il ile Bozcaada ve Gökçeada ilçelerinde faaliyet gösteren özel sektör işverenleri için öncelikle prime esas kazanç üst sınırına kadar olan kazançlar üzerinden hesaplanacak malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primlerinde 5 puanlık indirim, ardından prime esas kazanç alt sınırına kadar olan kazançlar üzerinden hesaplanan malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primlerinde 6 puanlık indirim sağlanmaktadır.

2.3.1.4. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Uyarınca Uygulanan Teşvik

5510 sayılı Kanununun Ek 2. maddesi gereği; prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin; işveren hisselerinin tamamına veya Cumhurbaşkanınca istatistiki bölge birimleri sınıflandırması, kişi başına düşen milli gelir veya sosyoekonomik gelişmişlik düzeyleri dikkate alınmak suretiyle belirlenen illerde işveren hisseleri ile birlikte sigortalı hisselerinin tamamına kadar olan kısmı Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı bütçesinden karşılanmaktadır.

2.3.1.5. Genç Girişimci Teşviki

5510 sayılı Kanununun 81. maddesinin (k) bendi gereği; mükellefiyet başlangıç tarihi itibarıyla 18 yaşını doldurmuş ve 29 yaşını doldurmamış olanlardan, bu Kanununun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında 01/6/2018 tarihinden itibaren ilk defa sigortalı sayılan gerçek kişilerin primleri, 1 yıl süreyle 82. madde uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınır üzerinden Hazine ve Maliye Bakanlığınca karşılanmaktadır.

2.3.1.6. 4/b (Bağ-Kur) 5 Puan Teşviki

5510 sayılı Kanununun 81. maddesinin (j) bendi gereği; isteğe bağlı sigortalılar ve muhtarlar hariç 5510 sayılı Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi

kapsamındaki sigortalıların malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin, prime esas kazanç üzerinden beş puanlık kısmına isabet eden tutarı Hazine ve Maliye Bakanlığınca karşılanmaktadır.

2.3.1.7. Asgari ücret desteği

5510 sayılı Kanununun geçici 80. maddesi gereği; 2020 yılı Ocak ila Aralık ayları/dönemi için bu maddede belirtilen şartları sağlayan gün sayısı ile 2,50 TL çarpımı sonucu bulunacak tutar, bu işverenlerin Kuruma ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edilmekte ve bu tutar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

2.3.2. 4447 Sayılı Kanun’unda Yer Alan Teşvik ve İndirimler

Türkiye’de 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında; İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki, Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşviki, İşbaşı Eğitim Programını Tamamlayanların İstihdamına Yönelik Teşviki ve İlave İstihdam Teşviki olmak üzere dört adet teşvik bulunmaktadır.

2.3.2.1. İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50. maddesinin beşinci fıkrası gereği; kapsama giren sigortalı için, işsizlik ödeneğine hak kazandığı süre boyunca prime esas kazanç alt sınır üzerinden hesaplanan kısa vadeli sigorta primlerinin %1’i ile uzun vadeli sigorta primleri ve genel sağlık sigortası priminin tamamı, kalan işsizlik ödeneği süresince İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır

2.3.2.2. Genç, Kadın ve Mesleki Belge Sahibi Olanların İstihdamına Yönelik Teşviki

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 10. maddesi gereği; özel sektör işverenlerine, 01/03/2011- 31/12/2020 tarihleri arasında işe aldıkları sigortalılar için, sigorta primine esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren payının tamamının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

2.3.2.3. İşbaşı Eğitim Programını Tamamlayanların İstihdamına Yönelik Teşviki

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 15 inci maddesi gereği; İŞKUR tarafından 31/12/2018 tarihine kadar başlatılan işbaşı eğitim programlarını tamamlayanları üç ay içinde işe alan özel sektör işverenlerine işe aldıkları bu sigortalılar için, sigorta primine esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak sigorta primi işveren payının tamamının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

2.3.2.4. İlave İstihdam Teşviki

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 19. maddesi 1/1/2018 ila 31/12/2020 tarihleri arasında işe alınan ve kapsama giren sigortalılar için; İmalat veya 2018/11969 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenen bilişim sektöründe faaliyet gösteren işyerleri için; brüt asgari ücreti geçmemek üzere prime esas kazanç üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı, diğer sektörlerde faaliyet gösteren işyerleri için; prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanmaktadır.

Söz konusu 11 teşvik ve indirimlerden yararlanmak için genel olarak; aylık prim ve hizmet belgesinin kuruma yasal süresinde verilmiş olması, primlerin yasal süresi içinde ödenmesi, prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcu bulunmaması, varsa bu borçlar yapılandırılmış, taksitlendirilmiş ve düzenli ödeniyor olması, kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması ve sahte sigortalı bildiriminde bulunulmaması gerekmektedir.

2.4. Aydın Hakkında Genel Bilgiler

Aydın, çeşitli uygarlıklara ev sahipliği yapmış, günümüzde de geçmişin derin izlerini yansıtan illerden biridir. Günümüzde tarımsal faaliyetlerin çeşitliliği ve yoğunluğu, sahip olduğu turizm imkânları sayesinde Aydın İli önemini korumaktadır. Aydın'ın sahip olduğu fiziki imkânları, coğrafi konumu ve kültürel zenginliği ile kalkınması için en önemli avantajlarıdır.

Aydın ili, 1 milyon 110 bin 972 kişilik nüfusu ile Türkiye'nin en kalabalık yirminci şehridir. Nüfusun %49,75'i erkek, %50,25'i kadındır. Nüfus bakımından Ege

Bölgesi'nin İzmir ve Manisa'dan sonraki üçüncü büyük ilidir. Aydın il genelinde 15 ve üzeri yaşta 882.259 kişi bulunmaktadır. Bu kişilerin %98'i okuma yazma bilen, %4'ü okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen, %53'ü ilköğretim, %23'ü lise ve dengi meslek okulu, %16'sı yükseköğretim veya fakülte, %1,6'sı ise lisansüstü eğitim mezunudur (TÜİK, 2019).

Aydın ili Ege Bölgesi'nde tarım ve turizm bakımından en gelişmiş iller arasındadır. Ege Denizi'ne kıyısı bulunan Aydın; Didim ve Kuşadası gibi Türkiye'nin iki önemli turizm merkezi ve çok sayıda tarihi esere sahip olması ile turizm potansiyeli oldukça yüksek bir ildir. Ayrıca Aydın Türkiye'nin ilk demiryolu kurulan şehridir.

Aydın İli'nin 17 ilçesi bulunmaktadır. Bunlar; Bozdoğan, Buharkent, Çine, Didim, Efeler, Germencik, İncirliova, Karacasu, Karpuzlu, Koçarlı, Köşk, Kuşadası, Kuyucak, Nazilli, Söke, Sultanhisar ve Yenipazar'dır. Aydın'ın kuzeyinde İzmir, kuzeydoğusunda Manisa, doğusunda Denizli, güneyinde Muğla, batısında Ege Denizi bulunmaktadır.

Aydın ekonomisi genellikle tarıma dayalıdır. Nüfusunun %55'i geçimini tarımdan sağlamaktadır. Aydın; incir, kestane ve zeytin üretiminde Türkiye'de birinci, enginar, pamuk ve çilek üretiminde ikinci, yerfıstığı ve mandalina üretiminde ise üçüncü sıradadır. Tarımdan sonraki en önemli sektör turizmdir. Birçok uygarlığa ev sahipliği yapmış olan Aydın İli 23 ören yerine, birçok kültürel, tarihi, turistik ve doğal zenginliklere sahiptir. Türkiye'nin önemli turizm merkezlerinden olan Kuşadası ve Didim Aydın'a bağlıdır ve turizmin her alanında yüksek bir potansiyele sahiptir. Aydın ayrıca jeotermal kaynak ve elektrik enerjisi üretimi faaliyetlerinde de önemli bir yere sahiptir. Avrupa'nın ikinci, Türkiye'nin en büyük jeotermal santrali olan 232.3 megavatlık Efeler Jeotermal Enerji Santrali Aydın'da faaliyet göstermektedir. Ayrıca Aydın jeotermal kaynaklar açısından Türkiye'nin %80'ine sahiptir (AYTO, 2020).

Aydın İli, son yıllarda hızlı bir sanayileşme sürecine girmiştir. Sanayisi ağırlıklı olarak; tarımsal ürünleri işlemeye yönelik gıda imalatı, otomotiv yan sanayi, tekstil ürünleri imalatı, madencilik ve taş ocakçılığı, makine ve ekipman imalatı, beyaz eşya ürünleri imalatı ve kimyevi maddeler imalatından oluşmaktadır. Aydın Ticaret Odası (AYTO) verilerine göre, Kalkınma Bakanlığı tarafından açıklanan veriler doğrultusunda "İllerin ve Bölgelerin Sosyoekonomik Gelişmişlik Sıralaması" araştırmasına göre Aydın, 2013 verilerine göre 18. sıraya yükselmiştir. Ayrıca Aydın'da 2016 yılında bütçe gelirlerinin giderleri karşılama oranı %85 olarak gerçekleşmiştir (AYTO, 2020).

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (STB) tarafından hazırlanan 2018 yılı Aydın İl Sanayi Durumu Raporuna göre; Aydın ilinde sanayi sektöründe çalışanların %33,9'u gıda ürünleri imalatı sektöründe, %19,88'i makine ve ekipman imalatı sanayisinde istihdam edilmektedir. İstihdam edilenlerin %81'i işçi, %3'ü mühendistir. Aydın ilinde bulunan sanayi işletmelerinin %66,7'si mikro ölçekli, %22,4'ü küçük ölçekli, %7'si orta ölçekli, %1'i büyük ölçekli işletmelerdir. Sanayi sektörünün %34,01'i gıda ürünleri imalatı, %10,23'ü ağaç ve mantar ürünleri imalatı, %8,81'i ise makine ve ekipman imalatı sektöründe faaliyet göstermektedir. Aydın il genelinde toplam sekiz adet sanayi sitesi ve bu sanayi sitelerinde faaliyet gösteren 1.718 işyeri bulunmaktadır (STB, 2018). Aydın merkez ve ilçelerinde faaliyette bulunan sanayi odaları, ticaret odaları, ticaret borsaları, kooperatifler vb. ticarete ilişkin bilgiler aşağıdaki Tablo 2.16.'da gösterilmektedir.

Tablo 2.16. Aydın Merkez ve İlçelerindeki Ticarete İlişkin Temel Veriler (2017)

Cinsi	Adet
Sanayi Odası	1
Ticaret Odası	5
Ticaret Borsası	3
Esnaf ve San. Meslek Kuruluşları	87
Kooperatif	372
Organize Sanayi Bölgesi	6
Küçük Sanayi Sitesi	21
Anonim Şirket	876
Limited Şirket	6.049

Kaynak: AYTO verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 2.16. verileri incelendiğinde, Aydın İl genelinde bir adet Sanayi Odası, beş adet Ticaret Odası, üç adet Ticaret Borsası, 87 adet Esnaf ve Sanatkârlar Odası, 372 adet Kooperatif, altı adet Organize Sanayi Bölgesi (OSB) ve 21 adet Küçük Sanayi Sitesi (KSS) bulunduğu görülmektedir. Ayrıca Aydın İli genelinde 876 adet Anonim ve 6 bin 049 adet limited şirketin faaliyet gösterdiği anlaşılmaktadır. Aydın İl genelinde toplam altı adet OSB bulunmaktadır. Bunların ikisi Aydın merkezde kurulu iken, dördü ilçelerde kuruludur. Güney Ege Kalkınma Ajansı (GEKA) verilerine göre, Aydın Merkez ve İlçelerinde kurulu bulunan OSB'lere ilişkin bilgiler aşağıdaki Tablo 2.17'de gösterilmektedir.

Tablo 2.17. Aydın İlindeki Organize Sanayi Bölgelerine İlişkin Bilgiler (2017)

Organize Sanayi Bölgesi	Firma Sayısı	Çalışan Sayısı
Aydın OSB	48	2.700
Astim OSB	104	3.610
Nazilli	7	1.000
Ortaklar	8	500
Söke	9	1.500
Çine	2	100
Toplam	178	9.410

Kaynak: GEKA verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 2.17. verileri incelendiğinde Aydın İl genelinde toplam altı adet OSB bulunduğu, firma ve çalışan sayısı bakımından en büyük OSB'nin Aydın merkezde yer alan Astim OSB olduğu görülmektedir. OSB'lerde faaliyet gösteren 178 firmada toplam 9 bin 410 kişi çalışmaktadır.

STB tarafından hazırlanan 2017 yılı 81 İl Sanayi Durumu Raporuna göre; Aydın ilinden en fazla ihracatın yapıldığı ülkeler İtalya, ABD, Almanya, İspanya, Çek Cumhuriyeti, Fransa, Çin, Romanya, Irak ve İran olurken, en fazla ithalatın yapıldığı ülkeler sırasıyla Çin, Almanya, İspanya, Güney Kore Brezilya, Slovakya, ABD, Ukrayna ve Hindistan olmuştur. Aydın İlinde en fazla ihracatı yapılan ürün işlenmiş sebze ve meyveler iken, en fazla ithalatı yapılan ürün pompa kompresör ve musluk olmuştur (STB, 2017). Aşağıdaki Tablo 2.18'de Ticaret Bakanlığı (TB) verilerine göre 2013-2020 yılları arasında Aydın İlinde gerçekleşen dış ticaret verileri gösterilmektedir.

Tablo 2.18. Aydın İline İlişkin Dış Ticaret Verileri (bin dolar) (2013-2020)

Yıl	İthalat	İhracat	Dış Ticaret Dengesi
2013	256.492	681.424	424.932
2014	238.189	726.715	488.526
2015	261.192	622.624	361.432
2016	240.885	607.401	366.516
2017	241.434	692.652	451.218
2018	245.139	717.904	472.765
2019	191.386	728.869	538.483
2020 (Ocak-Mart)	49.518	177.173	127.655

Kaynak: TCMB verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir

Tablo 2.18 verilerine göre; Aydın ilindeki ithalat ve ihracat rakamlarının dalgalı bir seyir izlediği görülmektedir. İthalat en fazla 261.192 dolar ile 2015 yılında gerçekleşirken, en az 191.386 dolar ile 2019 yılında gerçekleşmiştir. İhracat ise en fazla 728.869 dolar ile

2019 yılında gerçekleşirken, en az 607.401 dolar 2016 yılında gerçekleşmiştir. Ayrıca Aydın İlinde ihracatın her dönemde ithalattan daha fazla olduğu ve ihracat ve ithalat rakamları arasındaki en büyük farkın 2019 yılında gerçekleştiği görülmektedir.

2.5. Aydın İlindeki İşgücüne İlişkin Bilgiler

Çalışmanın bu kısmında Aydın ilindeki işgücüne ilişkin veriler Türkiye işgücü verileri ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir. Aşağıdaki Tablo 2.19'da Aydın iline ilişkin temel işgücü verileri gösterilmektedir.

Tablo 2.19. Aydın İline İlişkin Temel İşgücü Verileri (%) (2014-2019)

İşgücüne Katılma Oranı						
Yıllar	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Genel	53,9	54	53,9	55,4	56,9	56,4
Erkek	69,8	69,6	68,9	70,8	71,9	70,7
Kadın	38,2	38,5	38,8	40,1	42,2	42,4
İstihdam Oranı						
Genel	50	50,3	50,3	51,5	53	51,2
Erkek	65,1	65,4	65	66,8	68,2	65,2
Kadın	35,2	35,4	35,4	36,3	38,2	37,5
İşsizlik Oranı						
Genel	7,2	6,9	6,7	7,1	6,9	9,2
Erkek	6,8	6,1	5,6	5,7	5,2	7,8
Kadın	8	8,2	8,8	9,4	9,6	11,4

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 2.19 verileri incelendiğinde 2014-2019 yılları arasında Aydın'da işgücüne katılım oranının %53,9'dan %56,4'e, erkeklerde %69,8'den %70,7'ye, kadınlarda %38,2'den %42,4'e yükseldiği, istihdam oranının %50'den %51,2'ye, erkeklerde %65,1'den %65,2'ye, kadınlarda %35,2'den %37,5'e yükseldiği, işsizlik oranının ise %7,2'den %9,2'ye, erkeklerde %6,8'den %7,8'e, kadınlarda %8'den %11,4'e yükseldiği görülmektedir. Aşağıdaki Tablo 2.20'de 2019 yılı itibariyle Aydın ve Türkiye geneli işgücü istatistikleri karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir.

Tablo 2.20. Aydın İli ve Türkiye Geneli Temel İşgücü İstatistikleri (%) (2019)

Veriler	Aydın	Türkiye
İşgücüne Katılım Oranı	56,4	53
Erkek	70,7	72
Kadın	42,4	34,4
İstihdam Oranı	51,2	45,7
Erkek	65,2	63,1

Kadın	37,5	28,7
İşsizlik Oranı	9,2	13,7
Erkek	7,8	9
Kadın	11,4	12,4

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 2.20 verileri incelendiğinde 2019 yılı itibariyle Aydın'daki genel ve kadın işgücüne katılma oranının Türkiye geneli işgücüne katılım oranının üzerinde, erkek işgücü katılıma oranının ise Türkiye genelinin altında olduğu, istihdam oranının erkek ve kadınlarda Türkiye genelinin üzerinde olduğu, işsizlik oranlarının ise erkek ve kadınlarda Türkiye genelinin altında olduğu görülmektedir.

Aydın İlindeki istihdamın sektörlere göre dağılımı Türkiye ortalamasından farklılık göstermektedir. Şöyle ki, Aydın İlinde tarım sektörünün istihdamdaki payı sanayi sektöründen daha fazladır. Aşağıdaki Tablo 2.21'de Aydın ilindeki istihdamın sektörlerde göre dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 2.21. Aydın İlindeki İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (%) (2019)

Sektörler	Oran
Tarım	26,5
Sanayi	19,4
Hizmet	54,1

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 2.21. verileri incelendiğinde, Aydın'daki tarım sektörünün istihdamdaki payı %26,5, sanayi sektörünün %19,4, hizmet sektörünün ise %54,1'dir. Görüldüğü üzere Aydın'daki tarım sektörünün istihdamdaki payı sanayi sektöründen daha fazladır. Bu durum, Aydın ekonomisinin temel geçim kaynağının tarım olması ve ilde sanayi sektörünün henüz yeterince gelişmemiş olmasından kaynaklanmaktadır. Türkiye genelindeki istihdamın sektörlere göre dağılımı incelendiğinde; tarım sektörü %18,2, sanayi sektörü %25,3, hizmet sektörü ise %56,5'dir. Bu durumda, Aydın'daki tarım sektörünün istihdamdaki payı Türkiye ortalamasının üzerinde, sanayi ve hizmet sektöründe ise Türkiye ortalamasının altında olduğu anlaşılmaktadır.

Aydın'da SGK' ya kayıtlı toplam çalışan sayısı (4/a/b/c kapsamında zorunlu sigortalı) 243 bin 705'dir. Bu kişilerin %68'i erkek, %32'si kadındır. Çalışanların %61'i 4/a'lı (SSK), %22'si 4/b'li (Bağ-kur), %17'si ise 4/c'li (Emekli Sandığı) olarak çalışmaktadır (SGK,

2020). Aşağıdaki Tablo 2.22.'de Aydın İlinde SGK' ya kayıtlı çalışanlara ait veriler gösterilmektedir.

Tablo 2.22. Aydın İlinde Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Olarak Çalışanların Durumu (bin kişi) (2020)

Sigortalı	Toplam	Erkek	Kadın
4a (SSK)	149.267	100.025	49.242
4b (Bağ-kur)	54.983	42.620	12.363
4c (Emekli Sandığı)	39.455	22.804	16.651
Toplam	243.705	165.449	78.256

Kaynak: SGK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tablo 2.22. verileri incelendiğinde Aydın İlinde SGK' ya kayıtlı toplam çalışan sayısının 243 bin 705 olduğu, bu kişilerin 16 bin 449'nun erkek, 7 bin 256'sının ise kadın olduğu görülmektedir. Çalışanların sigortalılık statüsüne göre dağılımı incelendiğinde ise 149 bin 267'sinin 4/a'lı (SSK), 54 bin 983'nün 4/b'li (Bağ-kur), 39 bin 455'nin ise 4/c'li (Emekli Sandığı) olduğu görülmektedir.

Kayıt dışı istihdam Türkiye genelinde olduğu gibi Aydın İlinde de başlıca sosyoekonomik sorunlardan biridir. Aşağıdaki Tablo 2.23.'de 2009-2018 yılları arasında Aydın ve Türkiye geneli kayıt dışı istihdam oranları karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir.

Tablo 2.23. Aydın ve Türkiye Geneli Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (2009-2018)

Yıllar	Aydın	Türkiye
2009	43,04	43,84
2010	42,55	43,25
2011	45,86	42,05
2012	48,10	39,02
2013	44,30	36,75
2014	36,62	34,97
2015	35,63	33,57
2016	35,15	33,49
2017	34,22	33,97
2018	33,52	33,42

SGK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından derlenmiştir

Tablo 2.23. verileri incelendiğinde Aydın ilindeki kayıt dışı istihdam oranı ile Türkiye geneli kayıt dışı istihdam oranının benzerlik gösterdiği görülmektedir. 2009 yılında %43'lerde olan kayıt dışı istihdam oranı hem Aydın'da hem de Türkiye genelinde 2018 yılı itibariyle %33'lere gerilemiştir.

3.BÖLÜM

3. AYDIN İLİ'NDEKİ KOBİ'LERDE KAYIT DIŞI İSTİHDAM SORUNU

Çalışmanın bu bölümünde Aydın ilinde faaliyet gösteren KOBİ'lerdeki kayıt dışı istihdamın mevcut durumunu ortaya koymak ve denetim yapılan işletmelerle yapılmayan işletmeler arasında ve teşviklerden yararlanan işletmelerle yararlanmayan işletmeler arasında kayıt dışı istihdam oranları bakımından fark bulunup bulunmadığını araştırmak amacıyla gerçekleştirilen alan araştırmasına ilişkin bulgular paylaşılmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Türkiye'deki kayıt dışı istihdam oranları incelendiğinde bölgeler/iller arasında farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Bu durumun sebebi, her bölgenin/ilin kendine özgü sosyal, ekonomik ve kültürel özelliklere sahip olmasıdır. Bu bakımdan çalışmanın amacı; Aydın ilinde faaliyet gösteren mikro işletmelerdeki kayıt dışı istihdamın mevcut durumunu, nedenlerini ve boyutlarını ortaya koymaktır.

Kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda başarılı olmuş ülkelerin deneyimleri incelendiğinde kayıt dışı istihdamla mücadelede tek bir politika uygulamak yerine bir taraftan kayıt dışı çalışmayı azaltmaya yönelik denetim ve cezai yaptırımlar gibi zorunlu politikaların diğer taraftan da istihdam teşvikleri gibi kayıtlı sektöre girişi özendirici politikaların aynı anda uygulandığı **karma politika** yaklaşımına ağırlık verildiği görülmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın bir diğer amacı; kayıt dışı istihdama yönelmede, sigortalılık tespitine yönelik denetim yapılmış ve yapılmamış işletmeler arasında ve istihdam teşviklerinden haberdar olan işletmelerle haberdar olmayan işletmeler arasında farklılık bulunup bulunmadığını araştırmaktır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Literatürde kayıt dışı istihdamın nedenleri, boyutları, sonuçları ve önlemeye yönelik yapılan uygulamalarla ilgili birçok çalışma bulunmakla beraber Aydın İli'ne özgü bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ayrıca literatürde konu ile ilgili yapılan çalışmaların büyük bir

kısının teorik düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bakımdan araştırmanın, Aydın İl'ine ve mikro işletmelere özgü bir çalışma olması, çalışma kapsamında alan araştırması yapılması, yapılan alan araştırmasında nicel (anket) ve nitel (mülakat) araştırma yöntemlerinin bir arada kullanılması ve araştırma sonucu ulaşılan bulgularının kayıt dışı istihdamı önleme konusunda uygulanan zorunlu (denetim) ve gönüllü (teşvik) politikaların faydası/etkisi hakkında fikir vermesi açısından önemli olduğu, literatüre ve konu ile ilgilenen kişi ve kurumlara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma Soruları

Araştırmanın temel amaçlarından biri Aydın İl'inde faaliyet gösteren mikro işletmelerdeki kayıt dışı istihdamın mevcut durumunu, nedenlerini ve boyutlarını ortaya koymaktır. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi bakımından kayıt dışı istihdamda farklılık var mıdır?
2. Kayıt dışı istihdamda çalışma şekli, ücret düzeyi ve ücret dışı gelir/aylık ya da burs alma durumuna göre farklılık var mıdır?
3. Sektörlere göre kayıt dışı istihdamda farklılık var mıdır?
4. Kayıt dışı istihdamın çalışanlar ve işverenler açısından en önemli nedeni nedir?
5. Sigortalılık tespitine yönelik denetim yapılan işletmeler, denetim yapılmayan işletmelere göre kayıt dışına daha az mı yöneliyor?
6. İstihdam teşviklerinden haberdar olan işletmelerle olmayan, haberdar olmayan işletmelere göre kayıt dışına daha az mı yöneliyor?

Araştırma Hipotezleri

- **H1:** Sigortalılık tespitine yönelik denetim yapılan işletmeler, denetim yapılmayan işletmelere göre daha az kayıt dışı istihdama yönelmektedirler.
- **H2:** İstihdam teşviklerinden haberdar olan işletmelerle olmayan, haberdar olmayan işletmelere göre daha az kayıt dışı istihdama yönelmektedirler.

3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Bu çalışmanın evreni; Aydın İlinde SGK' ya kayıtlı olan (4/a kapsamında zorunlu sigortalı çalıştıran) ve 1 ile 9 çalışanın bulunduğu 24 bin 724 mikro işletme ile bu işletmelerde 59 bin 166 kişidir. Araştırmanın örneklem grubu, 24 bin işletmeyi ve 59 bin çalışmanı kapsayan bir araştırma yapma olanağı bulunmadığı için küme örnekleme metoduyla seçilen, Aydın İli'nde faaliyet gösteren ve araştırmaya katılmayı kabul eden 104 mikro işletme ve bu işletmelerde çalışan 270 çalışandır. Araştırmaya, yeterli örneklem sayısına ulaşamadığı için tarım sektörü dahil edilememiştir. Araştırma kapsamında derinlemesine mülakat görüşmesi 5 işverenle gerçekleştirilmiş olup çalışanlarla mülakat yapılmamıştır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma; Ekim 2019 – Kasım 2019 tarihleri arasında, genel olarak Aydın İli'nin nüfus ve işyeri sayısı bakımından yoğun olan Efeler, Nazilli, Söke ve Kuşadası ilçelerinde gerçekleştirilmiştir. Alan araştırması kapsamında; nicel ve nitel araştırma yöntemleri (karma yöntem) bir arada kullanılarak, yüz yüze görüşme yöntemiyle işletmelere ve çalışanlara yönelik 2 ayrı anket (Ek-1, Ek-2) uygulanmış ve farklı alanlarda faaliyet gösteren 5 işverenle derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan anket soruları çalışma amacına uygun olacak şekilde yazar tarafından oluşturulmuştur. Araştırma kapsamında katılımcılara çalışmanın Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Yüksek Lisans Tezi kapsamında bilimsel amaçla yapıldığı ve çalışmanın amacının; küçük ve orta ölçekli işletmelerin sosyoekonomik durumlarını, çalışanların demografik özelliklerini, sosyal güvenceden nasıl yararlandıklarını, kayıt dışı istihdamın nedenlerini, daha önce işyerlerinde sigortalılık denetimine ilişkin denetim geçirip geçirmediğini, uygulamada olan istihdam teşviklerinden haberdar olup olmadıklarını araştırmak olduğu belirtilmiştir, Araştırma kapsamında katılımcılardan kimlik, unvan veya adres bilgileri istenmediği belirtilmiş olup bu doğrultuda katılımcılardan herhangi bir kimlik veya unvan bilgisi alınmamıştır.

Alan araştırması yapabilmesi için yazar tarafından çalıştığı kurumdan (SGK) gerekli izin alınmıştır (Ek-3). Alınan izin doğrultuda alan araştırması; kuruma ait bilgi ve veriler kullanılmayarak, herhangi bir ücret almadan ve mesai saatleri dışında gerçekleştirilmiştir. Araştırma sırasında katılımcılarla kurum ve görev bilgisi paylaşılmamış olup, araştırma bu hususlardan tamamen bağımsız bir şekilde gerçekleştirilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Çalışmanın istatistiksel analizi SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) 22.0 versiyonunda gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin n (%) olarak tanımlayıcı istatistikleri verilmiş ve birbirleriyle istatistiksel olarak karşılaştırılmasında Ki-Kare ve Çapraz Tablo analizlerinden yararlanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır. Araştırma kapsamında 5 işverenle gerçekleştirilen mülakat sonuçları herhangi bir değişiklik yapılmadan çalışmaya aynen aktarılmıştır.

3.6. Araştırmanın Bulguları

1. Araştırmaya Katılanlara İlişkin Bilgiler

a) Araştırmaya Katılan Çalışanlara İlişkin Bilgiler

Araştırmaya katılan çalışanlar; cinsiyet, yaş, eğitim, çalışma şekli, ücret düzeyi, ücret dışı gelir/aylık alma durumu, göre altı ayrı kategoriye ayrılmış ve araştırma sonuçları her kategori için ayrı ayrı belirtilmiştir. Araştırmaya katılan 270 çalışanın cinsiyete göre dağılımı aşağıdaki Tablo 3.1’de gösterildiği şekildedir.

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı

1- Cinsiyet	Sayı (n)	Oran (%)
Erkek	153	56,7
Kadın	117	43,3
Toplam	270	100

Tablo 3.1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların %56,7’si erkek, %43,3’ü ise kadındır. Yani araştırmaya katılan erkek çalışanlar kadın çalışanlardan daha fazladır. Türkiye’de genelinde de erkeklerin istihdam oranı %61 iken kadınlarda bu oran %27’dir. Bu bakımdan araştırma bulgusu TÜİK verileri ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 3.2. Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

2- Yaş	Sayı (n)	Oran (%)
15-24	71	26,3
25-34	88	32,6
35-44	63	23,3
45-54	35	13,0
55 yaş ve üzeri	13	4,8

Tablo 3.2’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların %32,6 ile 25-34 yaş grubunda, %26,3’ü 15-24 yaş grubunda, %23,3’ü 35-44 yaş grubunda, %13’ü 45-54 yaş grubunda yer alırken %4,8 ise 55 yaş ve üzerindedir. Bu verilerden de görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğu genç ve orta yaşlılardan oluşmaktadır.

Tablo 3.3. Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

3- Eğitim	Sayı (n)	Oran (%)
İlköğretim	141	52,2
Lise ve Dengi	97	35,9
Yükseköğretim/Üniversite	32	11,9

Tablo 3.3’deki verilere göre araştırmaya katılan çalışanların %52,2’si ilköğretim, %35,9’u lise ve dengi, %11,9’u ise yükseköğretim mezunudur. Bu durumda araştırmaya katılan çalışanların en yoğun olduğu eğitim grubunu ilköğretim mezunlarının oluşturduğu anlaşılmaktadır. TÜİK verilerine göre eğitim durumuna göre istihdam oranları ise; ilköğretim düzeyinde %44,2, lise düzeyinde %45,5, yükseköğretim düzeyinde ise %68,4’dür.

Tablo 3.4. Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalışma Şekillerine Göre Dağılımı

4- Çalışma Şekli	Sayı (n)	Oran (%)
Tam Zamanlı	243	90,0
Yarı Zamanlı	27	10,0

Tablo 3.4’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların %90’ı tam zamanlı %10 ise yarı zamanlı çalışmaktadır. Türkiye’de yarı zamanlı çalışanların oranı OECD verilerine göre %9,9’dur (OECD, 2019). Bu bakımdan araştırma bulgusu Türkiye geneli çalışma şekli ile benzerlik göstermektedir.

Tablo 3.5. Araştırmaya Katılan Çalışanların Ücret Düzeylerine Göre Dağılımı

5- Ücret Düzeyleri (TL)	Sayı (n)	Oran (%)
2.000 Altı	27	10,0
2.000 – 3.000	217	80,4
3.001 – 4.000	23	8,50
4.001 – 5.000	2	1,0
5.001 ve Üzeri	1	1,0

Tablo 3.5’deki verilere göre araştırmaya katılan çalışanların %80,4’ü 2.000 – 3.000 TL arasında, %10’u 2.000 TL’nin altında, %8,5’i 3.001 – 4.000 TL arası, %2’si ise 4.001

TL ve üstü ücret elde etmektedir. Bu durumda 2020 yılı itibariyle Türkiye'deki asgari ücretin 2.324 TL olduğu göz önüne alınırsa araştırmaya katılan çalışanların büyük bir kısmının asgari ücret düzeyinde, %10'luk kısmının ise asgari ücretin altında ücret aldığı, 4.001 TL ve üzeri ücret alanları ise sadece %2 olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.6. Araştırmaya Katılan Çalışanların Ücret Dışı Gelir/Aylık Alma Durumuna Göre Dağılımı

6- Ücret Dışı Gelir/Aylık Alma Durumu	Sayı (n)	Oran (%)
Evet	25	9,3
Hayır	245	90,7

Tablo 3.6'da görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların %90,7'si ücret dışında gelir/aylık ya da burs almaz iken %9,3'ü ücret dışı gelir/aylık ya da burs almaktadır. Bu durumda araştırmaya katılan çalışanların büyük bir çoğunluğunun ücret dışı gelir ya da aylık elde etmedikleri ve geçimlerini aldıkları ücretle sağladıkları anlaşılmaktadır.

b) Araştırmaya Katılan İşletmelere İlişkin Bilgiler

Araştırmaya katılan işletmeler; işyeri türü, faaliyet alanı ve süresi, işyerinde denetim yapılma ve sigortasız tespit edilme durumu, SGK ve İŞKUR tarafından sağlanan istihdam teşviklerinden haberdar olma ve yararlanma durumlarına göre sekiz ayrı kategoriye ayrılmış ve araştırma sonuçları her kategori için ayrı ayrı belirtilmiştir. Araştırmaya katılan 104 işletmenin işyeri türüne göre dağılımı aşağıdaki Tablo 3.7'de gösterildiği şekildedir.

Tablo 3.7. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İşyeri Türüne Göre Dağılımı

1- İşyeri Türü	Sayı (n)	Oran (%)
Şahıs	63	60,6
Aile	26	25,0
Kurumsal	15	14,4

Tablo 3.7'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan işletmelerin %60,6'sı şahıs, %25'i aile, %14,4'ü ise kurumsal işletmelerdir. Bu durumda araştırmaya katılan işletmelerin çoğunluğunun şahıs işletmesi olduğu ve kurumsallaşmanın yüksek olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 3.8. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Faaliyet Alanı ve Süresine Göre Dağılımı

2- Faaliyet Alanı	Sayı (n)	Oran (%)
Hizmet	81	77,9
Üretim/İmalat	23	22,1
3-Faaliyet Süresi	Sayı (n)	Oran (%)
1 yıldan az	3	2,90
1-5 yıl	50	48,1
6-10 yıl	30	28,8
11-15 yıl	10	9,6
16 yıl ve üzeri	11	10,6

Tablo 3.8’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan işletmelerin %77,9’u hizmet sektöründe faaliyet gösterirken %22,1’i üretim/imalat sektöründe faaliyet göstermektedir. Araştırmaya katılan işletmelerin %48,1’i 1-5 yıl arasında, %28,8’i 6-10 yıl arasında, %10,6’sı 16 ve üzeri bir yılda, %9,6’sı 11-15 yıl arasında, %2,90’ı ise bir yıldan az süredir faaliyet göstermektedir. Bu durumda araştırmaya katılan işletmelerin yaklaşık yarısının 1-5 yıl arasında faaliyet gösterdiği, bir yıldan az süredir faaliyet gösteren işletme sayısının ise oldukça az olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.9. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Denetim Yapılma ve Sigortasız Çalışan Tespit Edilme Durumuna Göre Dağılımı

4- Denetim Yapılma Durumu	Sayı (n)	Oran (%)
Evet	34	32,7
Hayır	70	67,3
5- Sigortasız Tespit Edilme Durumu	Sayı (n)	Oran (%)
Evet	11	32,3
Hayır	23	67,7

Tablo 3.9’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan işletmelerin %32,7’sinde sigortalık tespitine yönelik denetim yapılmıştır. Denetim yapılan işletmelerin %32,3’ünde sigortasız çalışan tespit edilmiş iken %67,7’sinde sigortasız çalışan tespit edilmemiştir. Araştırmaya katılan işletmelerin %67,3’ünde ise sigortalılık tespitine yönelik herhangi bir denetim yapılmamıştır. 2017 yılı itibariyle SGK’ya kayıtlı işyeri sayısı (4/a kapsamında zorunlu sigortalı çalıştıran) yaklaşık 1 milyon 850 bin iken, denetlenen işyeri sayısı 40 bin’dir. Bu durumda 2017 yılı itibariyle işletmelerin %2’si denetlenmiştir (SGK, 2018). Buradan araştırmaya katılan işletmelerin denetim yapılma oranının Türkiye geneli oranından bir hayli fazla olmasına rağmen işletmelerin çoğunluğunda (%67,3) araştırma gününe kadar

sigortasız çalışan tespitine yönelik herhangi bir denetim yapılmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca denetim yapılan işyerlerinin yarısından fazlasında sigortasız çalışan tespit edilmediği de görülmektedir.

Tablo 3.10. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Teşviklerden Haberdar Olma ve Yararlanma Durumuna Göre Dağılımı

6- Teşviklerden Haberdar Olma Durumu	Sayı (n)	Oran (%)
Evet	73	70,2
Hayır	31	29,8
7- Teşviklerden Yararlanma Durumu	Sayı (n)	Oran (%)
Evet	45	61,7
Hayır	28	38,3

Tablo 3.10’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan işletmelerin %70,2’si SGK ve İŞKUR tarafından sağlanan istihdam teşviklerinden haberdar iken %29,8’i söz konusu teşviklerden haberdar değildir. Teşviklerden haberdar olan işletmelerin %61,7’si söz konusu teşviklerden yararlanırken, %38,3’ü haberdar olmasına rağmen teşviklerden yararlanmamaktalar. Bu durumda araştırmaya katılan işletmelerin çoğunluğunun istihdam teşviklerinden haberdar olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.11. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Sektörlere Göre Dağılımı

8- Sektörler	Sayı (n)	Oran (%)
Yiyecek – İçecek (kafe, lokal, lokanta, aperatif)	23	22,1
Tekstil (imalat)	5	4,8
Kişisel Bakım (kuaför/berber, güzellik salonu)	8	7,6
Taşımacılık (Yolcu veya yük taşıma)	4	3,8
Konaklama (otel, dinlenme tesisi)	8	7,6
Sağlık (eczane, medikal)	2	1,9
Mobilya/Marangozluk (üretim ve satış)	7	6,7
Emlak (gayrimenkul satışı ve yönetimi)	5	4,8
Gıda (market, kantin, fırın)	11	10,5
Giyim (kıyafet, çanta, aksesuar)	7	6,7
İnşaat Malzemeleri Satışı	6	5,7
Oto Tamir ve Bakım	4	3,8
Day. Tük. Mal. Ticareti (beyaz eşya)	2	1,9
Bakım ve Güvenlik Hiz. (kreş, özel güvenlik)	5	4,8
Mühendislik ve Sıhhi Tesisat (enerji, doğalgaz.)	6	5,7
İmalat (makine)	1	1,0

Tablo 3.11’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan işletmelerin %22,1’i yiyecek – içecek sektöründe faaliyet gösteren kafe, lokal, lokanta, aperatif gibi işletmelerden, %10,5’i gıda sektöründe faaliyet gösteren market, kantin, fırın gibi işletmelerden, %7,6’sı ise kişisel bakım sektöründe faaliyet gösteren kuaför/berber, güzellik salonu gibi işletmelerden oluşmaktadır.

2. Araştırmaya Katılanlara Göre Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

Çalışmanın bu kısmında, araştırmaya katılan 270 çalışan ve 104 işveren açısından kayıt dışı istihdam nedenleri ve bu nedenlerin önem dereceleri ayrı ayrı gösterilmektedir. Ayrıca kayıt dışı istihdamın nedenlerinin daha ayrıntılı analiz edilebilmesi için farklı sektörlerden beş işverenle yapılan derinlemesine görüşmelerde bu bölümde aktarılmıştır.

a) Çalışanlar Açısından Sigortasız Çalışma Nedenleri

Bu bölümde kayıt dışı istihdamın çalışanlar açısından nedenlerini belirlemek için, ilk dokuz seçeneğin önceden oluşturulduğu, 10. seçeneğin ise kayıt dışı istihdamın nedenlerinin çeşitliliği ve katılımcılar tarafından verilecek cevapların soru seçenekleri arasında bulunmaması durumu göz önünde bulundurularak “Diğer” olarak tanımlandığı toplam 10 seçenekten oluşan nedenlerin araştırmaya katılan çalışanlar açısından önem derecesine göre *(katılımcılardan aşağıdaki nedenlerden en önemli gördükleri nedeni (1), en önemsiz gördükleri nedeni (10) olarak belirtmeleri istenmiştir)* sıralanmış şekli aşağıdaki Tablo 3.12’de gösterilmektedir.

Çalışanların sigortasız çalışma nedenleri:

- 1) İşsizlik
- 2) Çalışanların aylık, burs veya yardım almaları nedeniyle sigortalı olmak istememeleri
- 3) Bilgi Eksikliği / Bilinçsizlik
- 4) Gelir eksikliği
- 5) Eğitim eksikliği / Vasıfsızlık
- 6) Deneyim eksikliği
- 7) İşverenlerin tutumu
- 8) Denetim eksikliği
- 9) Enflasyon / Hayat pahalılığı
- 10) Diğer

Tablo 3.12. Çalışanlar açısından kayıt dışı istihdam nedenlerinin önem derecesine göre n (%) dağılımı

SIRALAMA	NEDENLER									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Önem 1	47,8	6,3	3,7	11,1	3,3	3,7	20	3,7	0,4	-
Önem 2	14,1	9,6	5,9	12,6	5,6	8,9	25,6	10,7	7	-
Önem 3	11,5	7	6,7	12,2	10	6,3	18,1	15,9	11,9	-
Önem 4	13,7	3,3	12,2	7	10,4	10,)	17,8	10,7	14,4	-
Önem 5	5,9	5,9	15,6	10,7	21,1	14,4	7,8	12,6	5,9	-
Önem 6	3,3	2,2	13	7,4	18,1	33	5,2	15,6	2,2	-
Önem 7	1,1	11,1	11,5	17,4	23,7	12,6	2,2	10	10,4	-
Önem 8	1,1	23,7	13,7	15,6	6,7	6,7	1,1	15,2	16,3	-
Önem 9	0,4	31,9	18,1	5,2	1,1	3,7	1,9	5,9	31,9	-
Önem 10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Tablo 3.12'deki sonuçlara göre; araştırmaya katılan çalışanlar açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni %47,8 ile işsizliktir. İkinci en önemli neden %20 ile işverenlerin tutumu olurken, üçüncü en önemli neden %11,1 ile gelir eksikliğidir. Araştırmaya katılan çalışanlar açısından kayıt dışı istihdamın en önemsiz nedeni %0,4 ile enflasyondur.

Araştırma sonucunda; çalışanlar açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni %47,8 ile işsizlik olmakla birlikte işsizlik seçeneği en yüksek üniversite mezunları (%50) ve ücret dışı gelir/aylık ya da burs almayanlarda (%52) en önemli neden olarak görülmektedir. 55 ve üzeri yaş grubu için kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni %30,8 ile gelir eksikliği olurken, ücret dışı gelir/aylık ya da burs alanlar için en önemli neden %44 ile çalışanların ücret dışı gelir/aylık ya da burs alması olmuştur.

b) İşverenler Açısından Sigortasız İşçi Çalıştırma Nedenleri

Bu bölümde kayıt dışı istihdamın işverenler açısından nedenlerini belirlemek için, ilk dokuz seçeneğin önceden oluşan, 10. seçeneğin ise kayıt dışı istihdamın nedenlerinin çeşitliliği ve katılımcılar tarafından verilecek cevapların soru seçenekleri arasında bulunmaması durumu göz önünde bulundurularak "Diğer" olarak tanımlandığı toplam 10 seçenekten oluşan nedenlerin araştırmaya katılan işverenler açısından önem derecesine göre (katılımcılardan aşağıdaki nedenlerden en önemli gördükleri nedeni (1), en önemsiz

gördükleri nedeni (10) olarak belirtmeleri istenmiştir) sıralanmış şekli aşağıdaki Tablo 3.13’de gösterilmektedir.

İşverenlerin sigortasız işçi çalıştırma nedenleri:

- 1) Sigorta primleri ve vergilerin yüksekliği
- 2) Çalışanların aylık, burs veya yardım almaları nedeniyle sigortalı olmak istememeleri
- 3) Bilgi eksikliği (sigortalılık başlangıcı, sigortalı olması gerekenler, v.b)
- 4) Cezaların caydırıcı olmaması
- 5) İşçi maliyetlerinin fazla olması (ücret, kıdem/ihbar tazminatı v.b)
- 6) Af veya yapılandırma uygulaması
- 7) Denetimlerin yeterli ve adil olmayışı
- 8) Bürokratik işlemlerin fazlalığı / karışıklığı
- 9) Enflasyon / Maliyet
- 10) Diğer

Tablo 3.13. İşverenler açısından kayıt dışı istihdam nedenlerinin önem derecesine göre n (%) dağılımları

SIRALAMA	NEDENLER									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Önem 1	44,2	4,8	8,7	6,7	1,9	10,6	7,7	3,8	11,5	
Önem 2	24	7,7	4,8	7,7	3,8	9,6	1	5,8	35,6	
Önem 3	8,7	13,5	10,6	8,7	19,2	12,5	3,8	6,7	16,3	
Önem 4	22,1	5,8	16,3	10,6	2,9	14,4	5,8	8,7	13,5	
Önem 5	-	5,8	10,6	13,5	16,3	7,7	16,3	17,3	12,5	
Önem 6	1	16,3	9,6	5,8	13,5	11,5	15,4	17,3	9,6	
Önem 7	-	9,6	9,6	11,5	14,4	15,4	18,3	19,2	1,9	
Önem 8	-	10,6	21,2	6,7	13,5	17,3	18,3	12,5	-	
Önem 9	-	27,9	7,7	24	15,4	2,9	13,5	8,7	-	
Önem 10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

Tablo 3.13’deki sonuçlara göre; araştırmaya katılan işverenler açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni %44,2 ile sigorta primleri ve vergilerin yüksekliğidir. İkinci en önemli neden %11,5 ile enflasyon/maliyetler olurken, üçüncü en önemli neden %10,6 ile af ve yapılandırma uygulamalarıdır. Araştırmaya katılan işverenlere göre kayıt dışı istihdamın en önemsiz nedeni %1,9 ile işçi maliyetlerinin (ücret, kıdem/ihbar tazminatı v.b) fazla olmasıdır.

Araştırma sonucunda; işverenler açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni %44,2 ile sigorta primleri ve vergilerin yüksekliği olmakla birlikte bu seçenek en yüksek %56,1 ile kayıt dışı işçi çalıştıran işletmeler için en önemli neden olarak görülmektedir. Kayıt dışı işçi çalıştırmayan işletmeler için en önemli neden %41,3 ile enflasyon/maliyetler olurken kurumsal işletmeler için en önemli neden %53,3 ile hem sigorta primleri ve vergilerin yüksekliği hem de enflasyon/maliyetler olmuştur.

c) Farklı Sektörlerde Faaliyet Gösteren İşverenlerle Yapılan Görüşmeler

Araştırma kapsamında kayıt dışı istihdamın nedenlerini daha detaylı bir şekilde belirlemek amacıyla farklı sektörlerden beş işverenle mülakat gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmelerde işverenlere, mülakatların küçük işletmelerin yaşadığı sorunların, istihdam teşvikleri hakkındaki bilgilerinin, kayıt dışı istihdam nedenlerinin ve önlenmesine yönelik önerilerinin belirlenmesi amacıyla yapıldığı, kişisel ve ticari bilgilerin istenmediği, bu yüzden de çalışmada bu bilgilerin paylaşılma durumunun söz konusu olmadığı bilgisi verilmiş ve görüşmeler bu doğrultuda gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen mülakatlarda işverenlerden herhangi bir kişisel veya ticari bilgi istenmemiştir. Mülakatlar işverenlere ait işyerlerinde gerçekleştirilmiş ve 20 dakika ile 30 dakika arasında sürmüştür. Çalışmada işverenler “işveren 1, işveren 2” diye kodlanmış ve görüşmelerde söylenenler aynen aktarılmıştır.

İşveren 1: Oto tamir sektöründe faaliyet gösteren işveren kendisiyle yapılan görüşmede (mülakat) aynen; *“Ben çıraklıkta dahil olmak üzere 16 yıldır tamircilik yapmaktayım. Önceleri yanımda daha çok çalışan vardı. Fakat şimdi hem çırak veya çalışan bulamadığım için hem de işlerin iyi olmamasından dolayı yanımda bir kişi anca çalıştırabiliyorum. Devletimizin çeşitli teşvikleri olduğunu duydum. Primleri belli bir süre devlet ödüyormuş. Elbette bu tür şeylerden yararlanmak isterim. Ama iş sadece primle bitmiyor ki. Bunun maaşı, yemeği, yeri geldiğinde ulaşımı bile var. Bu yüzden de teşviklerden faydalanamıyorum.”* demiştir.

İşveren 2: Yiyecek – İçecek sektöründe faaliyet gösteren işveren kendisiyle yapılan görüşmede (mülakat) aynen; *“Ben ve eşim bu işyerini yaklaşık iki yıl önce açtık. Biz ikimizde emekliyiz. Bu zamana kadar işyerimde hiç sigortasız işçi çalıştırmadım ve bununla ilgili bir denetim geçirmedim. Bizim en büyük sıkıntımız her gün çalışmayan, günde birkaç*

saat, ayda birkaç gün çalışacak kişilerin sigortasını nasıl yapacağımız konusunda oluyor. Bu kişiler genelde öğrenci zaten. Benimde çocuklarım öğrenci. Hiçbirinin hakkının yenmesini istemem. Fakat bize bu şekilde çalışmak için gelen öğrenciler burs aldıkları için ve bu bursun kesilmemesi için sigortalı çalışmak istemiyor. Böyle bir durumda bizde o çocukları işe alamıyoruz. Hem biz çalışan eksikliği yaşıyoruz hem de çocuklar ek gelir elde etme imkânından mahrum kalıyor. Böyle bir durumda ne yapmamız gerektiğini, nereye başvurmamız gerektiğini de bilmiyoruz. Bazı esnaflar bu nedenle özellikle öğrencileri sigortasız olarak çalıştırmak zorunda kalıyor.” demiştir.

İşveren 3: Tekstil sektöründe faaliyet gösteren işveren kendisiyle yapılan görüşmede (mülakat) aynen; “Biz yaklaşık 40 yıldır bu işi yapmaktayız. Bugüne kadar SGK tarafından işyerimizde hiç denetim yapılmadı. Zaten bugüne kadar da hiç sigortasız işçi çalıştırmadık, çalıştırmayız da. Biz yasalara uyan kişileriz. Çalışanlarımızın sigortalarını günü gününe yaparız. Birkaç çalışanımızı İŞKUR üzerinden işe aldık. Bu şekilde yine işçi almayı düşünüyoruz. Fakat piyasada bulunan birçok tekstil atölyesi sigortasız işçi çalıştırmakta. Hatta bunların birçoğunun tabelası bile yok. Biz bu işletmelerle aynı şartlarda rekabet etmiyoruz. Çünkü biz yaklaşık olarak her işçi için 800-900 TL arası prim ödüyoruz. Biz bu haksız durumun yaşanmaması için denetimlerin ve cezaların artmasını isteriz. Bunlar artsın ki yapanın yanına kar kalmasın. Piyasada ki birçok işveren nasılsa af veya yapılandırma çıkar düşüncesiyle kurullara uymuyor. İşini yasalara uygun yapan bir işveren olarak biz bu durumdan çok rahatsız oluyoruz.” demiştir.

İşveren 4: Kişisel bakım sektöründe faaliyet gösteren işveren kendisiyle yapılan görüşmede (mülakat) aynen; “Ben yaklaşık 15 senedir bu işi yapmaktayım. Bazen tek başıma bazen de yanıma çalışan alarak çalışmaktayım. İsterim ki yanımda birileri çalışsın, ekmek yesin, işi öğrensin. Fakat ben asgari ücretle işçi çalıştırdığımda 800 TL civarında prim ödüyorum o işçi için. Büyük şirketler de çalışanları için aynı primi ödüyor. Fakat benim kazancım onların kazancı bir değil ki. Onlar bir sürü avantaja sahip. Biz zaten küçük esnafız. Kazancımız belli. Bizim maliyetimiz sadece maaş ve sigorta değil ki. Bunun birde kirası, vergisi, malzemesi var. Devletimiz biz küçük esnaflar için bu prim oranları ayarlasa çok iyi olacak. Bu konuda birkaç teşvik varmış diye duydum. Ama bunların şartları ne, nereye başvurulacak, takibi nasıl yapılacak. Benim muhasebecim var. Bu konuları onun bilmesi lazım. Ben bu teşvikleri öğrenince muhasebecinin yanına gittim. Böyle şeyler varmış, biz yararlanamıyor muyuz dedim. Kendisi de bana şartlarını sağlarsan elbette

yararlanırsın dedi. Yani bildiği halde bana bu konuda hiçbir şeyden bahsetmedi. Ya bilmiyordu ya da işi çok oluğu için ilgilenmedi.” demiştir.

İşveren 5: Mobilya sektöründe faaliyet gösteren işveren kendisiyle yapılan görüşmede (mülakat) aynen; “Ben 10 yıl önce bu işyerini açtım. Şu an yanımda bir kişi çalışıyor. Fakat yakında maalesef onu işten çıkarmak zorunda kalacağım. Çünkü kazancım giderleri karşılamaya yetmiyor. Maliyetlerim sürekli artıyor ve kazancımda her geçen gün azalıyor. Böyle bir durumda 900-1.000 TL arası sigorta primi ödemekte çok zorlanıyorum. Bunun birde maaşı ve yemeği var. Yani bir kişinin maliyeti yaklaşık olarak 3.500 TL oluyor. Bazı esnaflar çalışan elemanları işten çıkartıyor. O işçi işsizlik maaşı almaya başlıyor ve o şekilde tekrar aynı işyerinde çalışmaya devam ediyor. Birçok insan geliyor iş için. İşte benim maaşım var o yüzden sigorta istemem diyor. Ya bu tür işçi çalıştırılıyor ya da Suriyeli, Pakistanlı kişiler çalıştırılıyor. Çünkü onlara hem daha az ücret ödeniyor hem de sigorta yapılmıyor. 1.000 TL’ye bu şekilde işçi çalıştırılıyor.” demiştir.

Farklı sektörlerden işverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda; işverenler açısından kayıt dışı istihdamın nedeni olarak; istihdam üzerindeki mali yükler, denetimlerin yetersizliği, sık sık çıkarılan af ve yapılandırma uygulamaları, mevzuat konusundaki bilgi eksikliği ve işgücü maliyetleri olduğu anlaşılmaktadır.

3. Araştırma Bulguları

Çalışmanın bu kısmında öncelikle araştırmanın istatistiksel anlamlılık düzeylerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ardından araştırma sonucu elde edilen bulgular TÜİK verileriyle karşılaştırmalı olarak sunulmuştur. Söz konusu bulgular TÜİK verileriyle karşılaştırma olanağı sunmak için 12 ayrı kategoriye ayrılmış ve sonuçlar bu şekilde paylaşılmıştır.

A) Kayıt Dışı Çalışma Durumuna Göre Çalışanların Demografik Özelliklerinin İstatistiksel Olarak Karşılaştırılması

Bu kısımda araştırma sonucu ulaşılan kayıt dışı istihdam durumu ile çalışanların yaş, cinsiyet, çalışma şekli, eğitim durumu, ücret düzeyi ve ücret dışı gelir/aylık alma durumları arasında istatistiksel olarak bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 3.14’de gösterilmektedir.

Tablo 3.14. Kayıt Dışı Çalışma Durumuna İle Çalışanların Demografik Özelliklerinin İstatistiksel Olarak Karşılaştırılmasının Sonuçları

Değişkenler		Kayıt Dışı Çalışma Durumu		χ^2	p
		Hayır n (%)	Evet n (%)		
Yaş	15-24	46 (22)	25 (41)	25,468	<0,001
	25-34	79 (37,8)	9 (14,8)		
	35-44	54 (25,8)	9 (14,8)		
	45-54	24 (11,5)	11 (18)		
	55 ve üstü	6 (2,9)	7 (11,5)		
Cinsiyet	Erkek	128 (61,2)	25 (41)	7,893	0,005
	Kadın	81 (38,8)	36 (59)		
Çalışma Şekli	Tam Zamanlı	206 (98,6)	37 (60,7)	71,243	<0,001
	Yarı Zamanlı	3 (1,4)	24 (39,3)		
Eğitim Durumu	İlköğretim	99 (47,4)	42 (68,99)	9,432	0,009
	Lise	81 (38,8)	16 (26,2)		
	Üniversite	29 (13,9)	3 (4,9)		
Ücret	2.000 altı	5 (2,4)	22 (36,1)	63,778	<0,001
	2.000-3.000	178 (85,2)	39 (63,9)		
	3.001-4.000	23 (11)	0		
	4.001-5.000	2 (1)	0		
	5.001 ve üzeri	1 (0,5)	0		
Gelir, Aylık, Burs Alma Durumu	Evet	9 (4,3)	16 (26,2)	24,465	<0,001
	Hayır	200 (95,7)	45 (73,8)		

Tablo 3.14. verilerine göre; kayıt dışı çalışma durumu ile çalışanların yaşları ($p=0,001<0,05$), cinsiyetleri ($p=0,005<0,05$), çalışma şekilleri ($p=0,001<0,05$), eğitim durumları ($p=0,009<0,05$), ücretleri ($p=0,001<0,05$) ve ücret dışı gelir aylık ya da burs alma durumları ($p=0,001<0,05$) arasında istatistiksel olarak bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

B) Kayıt Dışı İstihdamın İşletmelerin Özelliklerine Göre Durumu

Çalışmanın bu kısmında araştırmaya katılan işletmelerin kayıt dışı işçi çalışma durumları ile işyeri türü, denetim yapılma durumu ve teşviklerden haberdar olma durumuna göre istatistiksel bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Aşağıdaki Tablo 3.15’de ulaşılan sonuçlar gösterilmektedir.

Tablo 3.15. Kayıt Dışı İstihdam İle İşletme Özellikleri Arasındaki İlişkinin İstatistiksel Olarak Karşılaştırılması

Değişkenler		Kayıt Dışı Çalıştırma Durumu		χ^2	p
		Var n (%)	Yok n (%)		
İşyeri Türü	Şahıs	31 (75,6)	32 (50,8)	9,516	0,009
	Aile	9 (22)	17 (27)		
	Kurumsal	1 (2,4)	14 (22,2)		
Denetim Yapılma Durumu	Evet	9 (22)	25 (39,7)	2,789	0,095
	Hayır	32 (78)	38 (60,3)		
Teşviklerden Haberdar Olma Durumu	Evet	22 (53,7)	51 (81)	7,587	0,006
	Hayır	19 (46,3)	12 (19)		

Tablo 3.15. verilerine göre; kayıt dışı işçi çalıştırma durumu ile denetim yapılma durumu ($p=0,095>0,05$) arasında ise istatistiksel olarak bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda “H1: sigortalılık tespitine yönelik denetim yapılan işletmeler, denetim yapılmayan işletmelere göre daha az kayıt dışı istihdama yönelmektedirler” hipotezi desteklenmemiştir. Ayrıca tablo 3.22 verilerine göre; kayıt dışı çalıştırma işçi çalıştırma durumu ile işyeri türü ($p=0,009<0,05$) ve teşviklerden haberdar olma durumu ($p=0,006<0,05$) arasında istatistiksel olarak bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda “H2: istihdam teşviklerinden haberdar olan işletmelerle olmayan, haberdar olmayan işletmelere göre daha az kayıt dışı istihdama yönelmektedirler” hipotezi desteklenmiştir. Araştırma sonucunda “H1: sigortalılık tespitine yönelik denetim yapılan işletmeler, denetim yapılmayan işletmelere göre daha az kayıt dışı istihdama yönelmektedirler” hipotezinin desteklenmemiştir. Bu durumun; araştırmaya katılan ve örneklem grubunu oluşturan 104 işletmenin sadece 34’ünde sigortalılık tespitine yönelik denetim yapılmış olması ve bu sayısının söz konusu ilişkiyi ortaya çıkaracak büyüklükte olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Zira çalışmanın sonraki kısımlarında görüleceği üzere, denetim yapılan ve yapılmayan işletmeler arasında kayıt dışı istihdam oranları bakımından önemli bir fark bulunduğu tespit edilmiştir.

1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Genel Durumu

Türkiye’de kayıt dışı istihdam genel olarak; eğitim seviyesi düşük olan kişilerde, ücretsiz aile işçilerinde, gençlerde, kadınlarda, yabancı kaçak işçilerde, emekli kişilerde, ikinci bir işte kayıtsız çalışanlarda, çeşitli kamu kurumlarından ya da vakıflardan maddi

destek alan kişilerde daha fazla görülmektedir. Aşağıdaki Tablo 3.16’da araştırmaya katılan çalışanların SGK’ya kayıtlılık durumu gösterilmektedir.

Tablo 3.16. Araştırmaya Katılan Çalışanların Kayıtlılık Durumu (Tarım Dışı)

Çalışan	Sayı (n)	Oran (%)
Kayıtlı	209	77,4
Kayıt Dışı	61	22,6
Toplam	270	100

Tablo 3.16 verilerine göre, araştırmaya katılan çalışanların %77,4’ü SGK’ya kayıtlı olarak çalışırken %22,6’sının kayıt dışı olarak çalıştığı tespit edilmiştir. TÜİK ocak ayı verilerine göre Türkiye’de tarım dışı kayıt dışı istihdam oranı %20,9’dur (TÜİK, 2020). TÜİK tarafından açıklanan verilere göre Türkiye geneli kayıt dışı istihdam oranı %31 iken, Aydın İlinde bu oran %33,52’dir. Bu durumda, Aydın’daki genel kayıt dışı istihdam oranının Türkiye geneli kayıt dışı istihdam oranının %2,5 üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmada da yukarıdaki duruma benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Şöyle ki, araştırma sonucu bulunan kayıt dışı istihdam oranı (%22,6) Türkiye geneli kayıt dışı istihdam oranının (%20,9) %1,7 üzerindedir. Buradan hareketle araştırma sonucu ulaşılan bulgunun TÜİK verileri ile paralellik gösterdiği sonucuna varılmıştır.

2. Cinsiyete Göre İstihdamın Durumu

Türkiye’de cinsiyete göre kayıt dışı istihdamın kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olduğu bilinmektedir. Aşağıdaki Tablo 3.17’de araştırmaya katılan çalışanların cinsiyete göre SGK’ya kayıtlılık durumu gösterilmektedir.

Tablo 3.17. Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyete Göre Kayıtlılık Durumu

Cinsiyet	Kayıtlı (n)	Oran (%)	Kayıt Dışı (n)	Oran (%)
Erkek	128	83,7	25	16,3
Kadın	81	69,2	36	30,8

Tablo 3.17. verilerine göre, araştırmaya katılan erkek çalışanların %83,7’si SGK’ya kayıtlı olarak çalışırken %16,3’ü kayıt dışı çalışmaktadır. Araştırmaya katılan kadın çalışanların ise %69,2’si kayıtlı şekilde çalışmakta iken %30,8’i kayıt dışı çalışmaktadır. Araştırma sonucu Türkiye genelinde olduğu gibi kadınlarda kayıt dışı çalışma erkeklere göre daha fazladır. Bu itibarla araştırma bulguları TÜİK verileriyle paralellik göstermektedir

3. Yaş Gruplarına Göre İstihdamın Durumu

Türkiye’de kayıt dışı istihdam en yoğun olarak 15-24 yaş aralığındaki genç issizlerde ve 65 ve üstü yaş grubunda görülmektedir. Aşağıdaki Tablo 3.18’de araştırmaya katılan çalışanların yaş gruplarına göre SGK’ ya kayıtlılık durumu gösterilmektedir.

Tablo 3.18. Araştırmaya Katılan Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Kayıtlılık Durumu

Yaş	Kayıtlı (n)	Oran (%)	Kayıt Dışı (n)	Oran (%)
15-24	46	64,8	25	35,2
25-34	79	89,8	9	10,2
35-44	54	85,7	9	14,3
45-54	24	68,6	11	31,4
55 ve Üstü	6	46,2	7	53,8

Tablo 3.18 verilerine göre; 15-24 yaş aralığında olan çalışanların %35,2’sinin, 25-34 yaş aralığında olan çalışanların %10,2’sinin, 35-44 yaş aralığında olan çalışanların %14,3’ünün, 45-54 yaş aralığında olan çalışanların %31,4’ünün, 55 ve üstü yaşa sahip olan çalışanların %53,8’sinin kayıt dışı çalıştığı görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanlarda kayıt dışı istihdamın en yüksek olduğu yaş grubu %53,8 ile 55 ve üstü yaş aralığında olan çalışanlar olurken en yüksek olduğu ikinci yaş grubu ise %35,2 ile 15-24 yaş aralığında olan genç çalışanlardır. Kayıt dışı istihdam %10,2 ile en az 25-34 yaş aralığında olan çalışanlardadır.

TÜİK verilerine göre; kayıt dışı istihdam %84 ile en yüksek 65 ve üzeri yaş grubundadır. En yüksek ikinci kayıt dışı istihdam oranı ise %70 ile 55 ve üzeri yaş grubundadır. En düşük kayıt dışı istihdam %20 ile 25-34 yaş grubunda olurken 15-24 yaş aralığındaki genç çalışanlarda kayıt dışı istihdam oranı %45’dir. Bu itibarla araştırma sonucunda kayıt dışı istihdamın en fazla ve en az olduğu yaş grubu ile TÜİK tarafından açıklanan Türkiye geneli yaş gruplarına göre kayıt dışı istihdam sonuçları paralellik göstermektedir.

4. Eğitim Durumuna Göre İstihdamın Durumu

Kayıt dışı istihdam ile eğitim seviyesi arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Eğitim düzeyi arttıkça kayıt dışı çalışma azalmaktadır. Türkiye’de en fazla kayıt dışı çalışma

okuma-yazma bilmeyenler arasındadır. Aşağıdaki Tablo 3.19’da araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumlarına göre SGK’ya kayıtlılık durumu gösterilmektedir

Tablo 3.19. Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Kayıtlılık Durumu

Eğitim	Kayıtlı (n)	Oran (%)	Kayıt Dışı (n)	Oran (%)
İlköğretim	99	70,2	42	29,8
Lise	81	83,5	16	16,5
Üniversite	29	90,6	3	9,4

Tablo 3.19 verilerine göre; ilköğretim mezunu çalışanların %29,8’i lise mezunu çalışanların %16,5’i üniversite mezunu çalışanların ise %9,4’ü kayıt dışı çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışma %29,8 ile en fazla ilköğretim mezunları arasında iken, en az %9,4 ile üniversite mezunları arasındadır. Bu durumda eğitim seviyesi arttıkça kayıt dışı istihdamın azaldığı görülmektedir.

TÜİK verilerine göre, Türkiye’de eğitim durumuna göre kayıt dışı istihdam okuma yazma bilmeyenlerde %88, lise altı eğitimlilerde %46, lise mezunlarına %19, üniversite mezunlarında ise %6’dır. Görüldüğü üzere kayıt dışı istihdam en fazla okuma yazma bilmeyenler arasında iken en az üniversite mezunları arasındadır. Araştırma sonucu ulaşılan sonuçlarla TÜİK tarafından açıklanan eğitim durumuna göre kayıt dışı istihdam sonuçları paralellik göstermektedir.

5. Çalışma Biçimlerine Göre İstihdam

Türkiye’de kayıt dışı istihdam yarı zamanlı ya da part-time çalışanlarda, tam zamanlı çalışanlara kıyasla daha yoğun görülmektedir. Tam zamanlı çalışanlarda kayıt dışı istihdam oranı, yarı zamanlı çalışanlara kıyasla bir hayli düşüktür. Aşağıdaki Tablo 3.20’de araştırmaya katılan çalışanların çalışma biçimlerine göre SGK’ya kayıtlılık durumu gösterilmektedir

Tablo 3.20. Araştırmaya Katılan Çalışanların Çalışma Biçimlerine Göre Kayıtlılık Durumu

Çalışma Şekli	Kayıtlı (n)	Oran (%)	Kayıt Dışı (n)	Oran (%)
Tam Zamanlı	206	84,8	37	15,2
Yarı Zamanlı	3	11,1	24	88,9

Tablo 3.20 verilerine göre; tam zamanlı çalışanların %84,8’i kayıtlı çalışırken %15,2’si kayıt dışı çalışmaktadır. Yarı zamanlı çalışanların ise %11,1’i kayıtlı çalışırken

%88,9'u kayıt dışı çalışmaktadır. Araştırma sonucuna göre çalışma biçimleri arasında kayıt dışı istihdam oranları arasında büyük bir fark vardır. Tam zamanlı çalışanlarda kayıt dışı istihdam oranı %15 iken yarı zamanlı çalışanlarda bu oran %89'a çıkmaktadır. TÜİK verilerine göre, Türkiye'de tam zamanlı çalışanlarda kayıt dışı istihdam oranı %28 iken, yarı zamanlı çalışanlarda kayıt dışı istihdam oranı %80'dir. Bu durumda araştırma sonuçları ile TÜİK verileri benzerlik göstermektedir.

6. Ücret Düzeylerine Göre İstihdam

Kayıt dışı çalışma daha çok yoksul ve gelir düzeyi yetersiz kişileri etkilemektedir. Yapılan birçok çalışmada, ücret düzeyi arttıkça kayıt dışı istihdamın azaldığı belirtilmektedir. Aşağıdaki Tablo 3.21'de araştırmaya katılan çalışanların ücret düzeylerine göre SGK'ya kayıtlılık durumları gösterilmektedir.

Tablo 3.21. Araştırmaya Katılan Çalışanların Ücret Düzeylerine Göre Kayıtlılık Durumu

Ücret (TL)	Kayıtlı (n)	Oran (%)	Kayıt Dışı (n)	Oran (%)
2000 Altı	5	18,5	22	81,5
2000-3000	178	82,0	39	18,0
3001-4000	23	100	0	--
4001-5000	2	100	0	--
5001 ve üstü	1	100	0	--

Tablo 3.21 verilerine göre; ücretleri 2.000 TL'den daha düşük olan çalışanların kayıt dışı oranı %82'dir. Bu oran ücretleri 2.000 TL – 3.000 TL arasındaki çalışanlarda %18'dir. Ücreti 3001 TL'den fazla olan çalışanlarda ise kayıt dışı çalışan bulunmamaktadır. Kayıt dışı istihdam en fazla 2.000 TL'nin yani asgari ücretin altında ücret alanlarda olduğu görülmektedir. Ücret düzeyi arttıkça kayıt dışı istihdam da azalmaktadır. TÜİK verilerine göre kayıt dışı çalışanların %68'i asgari ücretin altında ücret elde etmektedir (TÜİK, 2017). Bu durumda araştırma sonucu ulaşılan sonuçlarla TÜİK verileri benzerlik göstermektedir.

7. Ücret Dışı Gelir/Aylık Alma Durumuna Göre İstihdam

Türkiye'de kayıt dışı istihdamın önemli bir kısmını da emekli, dul veya yetim aylığı alanlar, işsizlik maaşı alanlar, kamu kurum ve kuruluşlardan maddi yardım alanlar ve burs alanlar oluşturmaktadır. Bu şekilde çalışanlar, kayıt dışı çalışarak hem çalıştıkları işyerinden ücret almakta hem de kamu kurum ve kuruluşlarından gelir/aylık almaya devam

etmektedirler. Aşağıdaki Tablo 3.22’de araştırmaya katılan çalışanların ücret dışı gelir/aylık ya da burs alma durumuna göre SGK’ ya kayıtlılık durumu gösterilmektedir.

Tablo 3.22. Araştırmaya Katılan Çalışanların Ücret Dışı Gelir/Aylık Alma Durumuna Göre Kayıtlılık Durumu

Ek Gelir	Kayıtlı (n)	Oran (%)	Kayıt Dışı (n)	Oran (%)
Evet	9	36,0	16	64,0
Hayır	200	81,6	45	18,4

Tablo 3.22 verilerine göre; araştırmaya katılan ve gelir/aylık ya da burs alan çalışanların %64’nün kayıt dışı çalıştığı, gelir/aylık ya da burs almayan çalışanların ise %18,4’nün kayıt dışı çalıştığı görülmüştür. Bu durumda ücret dışı gelir/aylık alanların bir kısmının gelir eksikliği nedeniyle, diğer kısmının ise burs, işsizlik maaşı gibi gelirlerinin kesilmemesi için kayıt dışı istihdamda yer aldığı düşünülmektedir. Şahin ve Bayramoğlu (2018) tarafından yapılan çalışmada, çalışanlar açısından kayıt dışı çalışmanın en önemli nedeni almakta oldukları gelir/aylık ya da bursun kesilmemesi olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucu bu bakımdan söz konusu çalışmaya benzerlik göstermektedir.

8. Araştırmaya Katılan İşletmelerde Kayıt Dışı İstihdam

Bu bölümde araştırmaya katılan 104 işletmenin genel, işyeri türü, denetim yapılma ve istihdam teşviklerinden haberdar olma olarak ayrı ayrı kayıt dışı işçi çalıştırma durumları ile ilgili sonuçlar paylaşılmıştır. Aşağıdaki Tablo 3.23’de araştırmaya katılan işletmelerin genel kayıt dışı işçi çalıştırma durumları gösterilmiştir.

Tablo 3.23. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Kayıt Dışı İşçi Çalıştırma Durumları

İşletme	Sayı (n)	Oran (%)
Kayıt Dışı İşçi Çalıştırmayan	63	60,6
Kayıt Dışı İşçi Çalıştıran	41	39,4
Toplam	104	100

Tablo 3.23’deki sonuçlar incelendiğinde, araştırmaya katılan işletmelerin 63’ü (%60,6) kayıt dışı işçi çalıştırmazken 41 işletme (%39,4) kayıt dışı işçi çalıştırmaktadır. Bu durumda araştırmaya katılan her 10 işletmenin yaklaşık 4’ünün kayıt dışı işçi çalıştırdığı anlaşılmaktadır.

9. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Türüne Göre Kayıt Dışı İstihdam

Türkiye’de işletmelerin yaklaşık %95’i aile ve şahıs işletmelerinden oluşmaktadır. Aile şirketleri aile içinde yaşanan çatışmalar, keyfi uygulamalar, adam kayırmalar gibi birtakım olumsuzluklar sebebiyle çoğu zaman başarısız olabilmektedirler. Şahıs işletmeleri ise genellikle sermayeden çok emeğe dayanan ve işyeri sahibinin kişisel çabasıyla yürütülen işlerin yapıldığı, genellikle bir ya da iki çalışanın istihdam edildiği işletmelerdir. Kurumsal şirketlerde ise şirketin kuralları, standartları, yönetim biçimi gibi çalışma kuralları belirli olduğu için çalışanlar daha adil bir çalışma ortamında çalışma fırsatına sahip olurlar. Çalışma şartları, sosyal hakları ve ücretleri daha iyi olan çalışanlar da bu durumda kayıt dışı istihdama yönelmemektedirler. Ayrıca kurumsal şirketler yasaların kendilerine sağladığı birçok imkân nedeniyle kayıt dışı işçi çalıştırmamaktadırlar. Dolayısıyla kurumsallaşma oranının artmasıyla kayıt dışı istihdamın azalacağı düşünülmektedir. Aşağıdaki Tablo 3.24’de araştırmaya katılan işletmelerin türüne göre kayıt dışı istihdamın durumu gösterilmektedir.

Tablo 3.24. Araştırmaya Katılan İşletmelerin İşyeri Türüne Göre Kayıt Dışı İstihdam Durumu

İşyeri Türü	Toplam n	Kayıtlı İstihdam n (%)	Kayıt Dışı İstihdam n (%)
Şahıs	63	32 (50,8)	31 (49,2)
Aile	26	17 (65,4)	9 (34,6)
Kurumsal	15	14 (93,3)	1 (6,7)

Tablo 3.24’ deki sonuçlara göre şahıs işletmelerinin %49,2’sinin, aile işletmelerinin %34,6’sının, kurumsal işletmelerin ise %6,7’sinin kayıt dışı işçi çalıştırdığı görülmektedir. Araştırma sonucu en yüksek kayıt dışı işçi çalıştırma şahıs işletmelerinde görülürken, en düşük kayıt dışı işçi çalıştırma kurumsal işletmelerde görülmektedir.

10. Araştırmaya Katılan İşletmelerde Denetim Yapılma Durumuna Göre Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdamı önlemede başvurulmuş zorunlu yöntemlerden biri önceden belirlenmiş kurallara uyulup uyulmadığını kontrol etme yani denetleme faaliyetidir. Aşağıdaki Tablo 3.25’de araştırmaya katılan işletmelerde sigortalılık tespitine yönelik denetim yapıp yapılmadığına göre kayıt dışı istihdamın durumu gösterilmektedir.

Tablo 3.25. Araştırmaya Katılan İşletmelerde Denetim Yapılma Durumuna Göre Kayıt Dışı İstihdam Durumu

Denetim Yapılma Durumu	Toplam n	Kayıtlı İstihdam n (%)	Kayıt Dışı İstihdam n (%)
Evet	34	25 (73,5)	9 (26,5)
Hayır	70	38 (54,3)	32 (45,7)

Tablo 3.25 verilerine göre denetim yapılan işyerlerinin %26,5'inin kayıt dışı işçi çalıştırdığı, denetim yapılmayan işyerlerinin ise %45,7'sinin kayıt dışı işçi çalıştırdığı görülmektedir. Bu durumda denetim yapılan işletmelerde ki kayıt dışı işçi çalıştırma oranının denetim yapılmayan işletmelerde ki kayıt dışı işçi çalıştırma oranından daha az olduğu anlaşılmaktadır.

11. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Teşviklerden Haberdar Olma Durumuna Göre Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdamı önlemede başvurulan gönüllü politikalardan birisi kayıtlı çalışmayı teşvik etmektir. Türkiye'de SGK ve İŞKUR tarafından sağlanan birçok istihdam teşviki bulunmaktadır. Aşağıdaki Tablo 3.26'da işletmelerin istihdam teşviklerinde haberdar olup olmamasına göre kayıt dışı işçi çalıştırma durumları gösterilmektedir.

Tablo 3.26. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Teşviklerden Haberdar Olma Durumuna Göre Kayıt Dışı İstihdam Durumu

Teşviklerden Haberdar Olma	Toplam n	Kayıtlı İstihdam n (%)	Kayıt Dışı İstihdam n (%)
Evet	73	51 (69,9)	22 (30,1)
Hayır	31	12 (38,7)	19 (61,3)

Tablo 3.26'daki sonuçlara göre; istihdam teşviklerinden haberdar olan işletmelerin %30,1'inin kayıt dışı işçi çalıştırdığı, teşviklerden haberdar olmayan işletmelerin ise %61,3'nün kayıt dışı işçi çalıştırdığı görülmektedir. Bu durumda SGK veya İŞKUR tarafından sunulan istihdam teşviklerinden haberdar olan işletmelerin söz konusu teşviklerden haberdar olmayan işletmelerden daha az kayıt dışı işçi çalıştırdığı anlaşılmaktadır.

12. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Faaliyet Gösterdikleri Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam sektörlerine göre farklılık göstermektedir. Aşağıdaki Tablo 3.27’de araştırmaya katılan işletmelerin faaliyet gösterdikleri sektörlerine göre kayıt dışı istihdam durumları gösterilmektedir.

Tablo 3.27. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Sektörlerine Göre Kayıt Dışı İstihdam Durumu

Sektörler	Toplam n	Kayıtlı İstihdam n (%)	Kayıt Dışı İstihdam n (%)
Yiyecek – İçecek (kafe, lokal, lokanta, aperatif)	23	8 (34,7)	15 (65,3)
Tekstil (imalat)	5	2 (40)	3 (60)
Kişisel Bakım (kuaför/berber, güzellik salonu)	8	4 (50)	4 (50)
Taşımacılık (yolcu veya yük taşıma)	4	2 (50)	2 (50)
Konaklama (otel, dinlenme tesisi)	8	6 (75)	2 (25)
Sağlık (eczane, medikal)	2	2 (100)	0
Mobilya/Marangoz (üretim ve satış)	7	6 (85,7)	1 (14,3)
Emlak (gayrimenkul satışı ve yönetimi)	5	4 (80)	1 (20)
Gıda (market, kantin, fırın)	11	8 (72,7)	3 (27,3)
Giyim (kıyafet, çanta, aksesuar)	7	4 (57,1)	3 (42,9)
İnşaat Malzemeleri Satışı	6	3 (50)	3 (50)
Oto Tamir ve Bakım	4	3 (75)	1 (25)
Day. Tük. Mal. Ticareti (beyaz eşya)	2	2 (100)	0
Bakım ve Güvenlik Hiz. (kreş, özel güvenlik)	5	4 (80)	1 (20)
Mühendislik ve Sıhhi Tesisat (enerji, doğalgaz.)	6	4 (66,6)	2 (33,4)
İmalat (makine)	1	1 (100)	0

Tablo 3.27’deki sonuçlara göre; sektör olarak en fazla kayıt dışı istihdam %65,3 ile kafe, lokanta, lokal, aperatif v.b işletmelerin faaliyet gösterdiği yiyecek- içecek sektöründe ortaya çıkmıştır. Bu durumun sebebi, bu sektörde çalışanların büyük bir çoğunluğunun öğrencilerden oluşmasıdır. Öğrencileri çalışmaya sevk eden en önemli neden, eğitimleri sırasında yaşadıkları maddi sıkıntılardan kaynaklanmaktadır (Demir, 2019: 117). Her geçen gün artan yaşam ve eğitim maliyetleri karşısında devlet desteğinin azalması öğrencileri çalışmaya sevk etmektedir. Bu sebeple öğrenciler işgücü piyasasında genellikle güvenceden yoksun, kötü çalışma koşulları altında, düşük ücretlerle ve kayıt dışı çalışmaktadırlar (Öztepe, 2018: 255). Ayrıca, almakta oldukları ölüm veya yetim aylığı ve bursların kesileceği düşüncesi öğrencileri kayıt dışı çalışmaya sevk eden bir başka önemli nedendir.

3.7. Tartışma

Çalışmanın bu kısmında; araştırma sonucunda ulaşılan bulgular ile kayıt dışı istihdam konusunda daha önce yapılmış araştırma sonuçları karşılaştırmalı olarak sunulmuştur.

Öztepe (2018) “*Denizli İşgücü Piyasasında Üniversite Öğrencileri*” isimli çalışmasında 30 üniversite öğrencisi ile derinlemesine görüşme yapmış ve bu görüşmeler neticesinde öğrencilerin önemli bir kısmının maddi kaynak yetersizliği nedeniyle çalışmayı tercih ettiği ve daha çok kafe, restoran gibi hizmet sektöründe faaliyet gösteren işlerde, düşük saatlik ücretlerle ve uzun süreli çalıştıkları, öğrencilerin büyük bir kısmının sigortalı çalışma konusunda yeterli bilgiye sahip olmadığı ve bunu talep edilebilir bir hak olarak görmedikleri, araştırmaya katılan öğrencilerin %77’sinin sigortasız çalıştığı, bazı öğrencilerin ana/babası üzerinden sosyal güvenceye sahip oldukları için, bazı öğrencilerin almakta oldukları aylık/gelir ya da bursun kesilmemesi için, bazı öğrencilerin ise işverenlerin öğrencileri sigortalı çalıştırma konusundaki isteksizliği nedeni ile sigortasız çalıştıkları sonucuna ulaşmıştır.

Fidan ve Genç (2013) “*Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği*” isimli çalışmalarında kayıt dışı istihdamdan en fazla kadınların, 55 yaş ve üzeri grupların, lise altı eğitim düzeyine sahip olanların etkilendikleri tespit edilmiştir. Sektör olarak tarım, işyeri büyüklüğü olarak 1-9 arası çalışanı olan mikro işletmeler ve çalışma şekli olarak yarı zamanlı çalışanlarda kayıt dışı istihdamın en yoğun olduğu alanlar olarak tespit edilmiştir.

Şahin ve Bayramoğlu (2018) “*Kayıt Dışı İstihdamın Nedenlerine İlişkin Niteliksel Bir Analiz*” isimli çalışmalarında çalışanlar açısından kayıt dışı istihdam nedenleri en fazla ücret dışı elde ettiği gelir/aylık ya da bursun kesilmemesi olduğunu tespit edilmiştir. İşverenler açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedenleri ise, vergi ve primlerin yüksekliği olduğu tespit edilmiştir. Sektör olarak tarım, işyeri büyüklüğü bakımından ise KOBİ’lerde kayıt dışı istihdamın en yoğun olduğu alanlar olduğu tespit edilmiştir.

Okuyan (2018)’in “*Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Sosyal Güvenlik Prim Teşviklerinin Etkisi*” isimli çalışmasında araştırmaya katılan işverenlerin %27,8’nin sigortasız işçi çalıştırdığı tespit edilmiştir. İşverenleri kayıt dışı istihdama yönelten en önemli nedeninin sigorta maliyetlerinin yüksekliği olduğu, sosyal güvenlik prim teşvikleri

hakkında bilgi sahibi olan işverenlerin, bilgi sahibi olmayan ve sosyal güvenlik prim teşviklerinden faydalanan işverenlerin faydalanmayan işverenlerden daha az kayıt dışı istihdama yöneldiği tespit edilmiştir. İşletme türü olarak bakıldığında kurumsal işletmelerin şahıs ve aile işletmelerine göre daha fazla kayıtlı istihdama yöneldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Khamis (2014), 2014 yılında Brezilya’da kayıt dışı istihdamı azaltmada denetimlerin kayıtlı istihdamı %21-%27 oranında arttırdığını belirtmektedir.

Viollaz (2018) “*Enforcement of labor market regulations*” isimli çalışmasında, çalışma yasalarının kayıtlı istihdamı zorlayacak şekilde düzenlenmesi ve yasalara uyulup uyulmadığının sıkı bir şekilde denetlenmesi neticesinde Arjantin’de 2001-2005 yılları arasında kayıt dışı istihdamın azaldığını tespit etmişlerdir.

Almeida ve Carneiro (2012). “*Enforcement of labor regulation and informality*” isimli çalışmalarında, çalışma hayatında kayıtlı istihdamı arttırmaya yönelik yapılan düzenlemelerin ve denetimlerin ekonomi üzerindeki sonuçları incelenmiş ve inceleme sonucunda, 2000 yılı itibariyle Brezilya’da denetim sayısının artması ile kayıtlı istihdamın arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çadircı (2010) “*Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri: Şanlıurfa Uygulaması*” isimli çalışmasında, çalışanlar açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedenlerinin %25,3 ile işverenin isteği ve %21,7 ile iş olanaklarının kısıtlı (işsizlik) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Altun (2018) “*Kayıtlı ve Kayıt Dışı Çalışmada İşveren Davranışlarına Etki Eden Faktörler: Isparta Örneği*” isimli çalışmasında Türkiye’deki en önemli istihdam sorununun vergi ve sigorta primlerinin yüksekliği olduğu, işverenleri kayıt dışılığa teşvik eden önemli unsurun gelir dağılımındaki dengesizlik olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mateman ve Renooy (2001) “*Undeclared Labour In Europe*” isimli çalışmalarında 1999 yılında Almanya’da sıkı bir denetim programı ve beş yıla varan hapis cezası uygulamasıyla birlikte kayıt dışılığın %13,5, yabancı kaçak işçi çalışma/çalıştırmanın ise %11,5 azaldığını belirtmektedirler.

Daşcı (2013) “*Kayıt dışı İstihdamda İşgücü Maliyetleri: Erzurum İl Merkezinde Bir Araştırma*” isimli çalışmasında, Türkiye’deki en önemli istihdam sorununun işgücü fazlalığı

(işsizlik), işverenleri kayıt dışılığa teşvik eden önemli unsurun sosyal güvenlik primlerinin yüksekliği olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ILO (2014)'ün "*Informality and the quality of employment in G20 countries*" isimli çalışmasında, uzun süreli bir planlama ve bütüncül bir program sayesinde; Arjantin'de 2002 yılında %49,1 olan kayıt dışı istihdamın 2012 yılında %34,6'ya gerilediği, Brezilya'da 2003 yılında 22 milyon olan kayıtlı çalışan sayısının 2011 yılında yaklaşık %60 artarak 37,6 milyona yükseldiği, Endonezya'da ise 2001 yılında %61,5 olan kayıt dışı istihdam oranının 2013 yılında %53'e gerilediği belirtilmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre; araştırmaya katılan çalışanlar açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni %47,8 ile işsizlik, işverenler açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni ise %44,2 ile sigorta primleri ve vergilerin yüksekliğidir. Bu bakımdan araştırma bulguları, Daşcı (2013), Çadircı (2010), Şahin ve Bayramoğlu (2018), Altun (2018) ve Okuyan (2018) tarafından yapılan çalışma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre kayıt dışı istihdam; kadınlarda, 55 ve üstü yaşta kişilerde, yarı zamanlı çalışanlarda, eğitim düzeyi düşük olanlarda, asgari ücretin altında ücret alanlarda ve ücret dışı gelir/aylık ya da burs alanlarda daha fazla görülmektedir. Bu bakımdan araştırma bulguları, TÜİK, Öztepe (2018), Fidan ve Genç (2013) ve Çadircı (2010) tarafından yapılan çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre kayıt dışı istihdam; şahıs işletmelerinde, sigortalılık tespiti için denetim yapılmamış işletmelerde ve istihdam teşviklerinden haberdar olmayan işletmelerde daha fazla görülmektedir. Bu bakımdan araştırma bulguları, Okuyan (2018), Mateman ve Renooy (2001), ILO (2014), Viollaz (2018), Almeida ve Carneiro (2012) ve Khamis (2014) tarafından yapılan çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kayıt dışı ekonomi kavramının çalışma hayatına yansımaları olarak tanımlanan kayıt dışı istihdam gelişmiş veya gelişmemiş tüm ülkeleri ilgilendiren en önemli sosyoekonomik problemlerden birisidir. Son derece karmaşık ve çok boyutlu bir yapısı olan kayıt dışı istihdamın boyutları, nedenleri ve sonuçları ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Kısa vadede işsizliği azaltması ve dar gelirli kesimlere gelir sağlaması gibi olumlu sonuçları bulunan kayıt dışı istihdamın uzun vadede gelir dağılımını bozması, haksız rekabete neden olması, kamuya olan güveni azaltması, çocuk emeğinin sömürülmesine neden olması ve devletin gelirlerinin azalması gibi ekonomik, mali ve sosyal anlamda olumsuz birçok etkisi bulunmaktadır. Kayıt dışı istihdamın işsizlik, gelir dağılımındaki adaletsizlik, bölgeler arası ekonomik gelişmişlik düzeylerindeki farklılıklar, yoksulluk, bürokratik işlemlerin fazla ve karışıklığı, sendikalaşmanın düşük olması, istihdam üzerindeki mali yüklerin fazlalığı, idari ve yasal düzenlemelerin katı olması, denetimlerin yeterli ve etkin olmaması, piyasa koşullarının yeterli istihdam fırsatı sunamaması, yaşanan ekonomik krizler, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetinin yeterli olmaması gibi birçok nedeni bulunmaktadır.

Türkiye’de 2000’li yıllarda %50 civarında olan kayıt dışı istihdam oranı yapılan çalışmaların etkisiyle günümüzde %31 civarına düşmüştür. Bu bakımdan Türkiye kayıt dışı istihdamla mücadelede önemli bir başarı göstermiştir.

Türkiye’de faaliyet gösteren işletmeler incelendiğinde toplam işletmelerin yaklaşık %99’nu KOBİ’ler oluşturmaktadır. KOBİ’ler; ülkedeki toplam girişim sayısının %99,8’ini, istihdamın %73,5’ini, oluşturmaktadır. Türkiye’de KOBİ’lerin %87,6’sı mikro ölçekli işletme niteliğindedir. Aydın İlinde faaliyet gösteren işletmelerin ise %90,6’sı mikro ölçekli işletmedir.

Türkiye’de kayıt dışı istihdam işyeri ölçekleri bakımından en fazla (KOBİ)’lerde ortaya çıkmaktadır. KOBİ’ler arasında ise kayıt dışı istihdam en yoğun mikro işletmelerde (on kişiden az çalışanın olduğu işletmeler) görülmektedir. Kayıt dışı istihdam oranı %31 civarında iken mikro işletmelerde bu oran %56’dır.

Mikro işletmelerin hem ekonomideki büyüklüğü hem de kayıt dışı istihdamın bu işletmelerdeki yüksekliği nedeniyle yapılan araştırmada; Aydın İlinde faaliyet gösteren mikro işletmelerde kayıt dışı istihdamın mevcut durumu, nedenleri ve boyutlarını ortaya

koymak ve kayıt dışı istihdamda denetim yapılan işletmelerle yapılmayan işletmeler arasında ve istihdam teşviklerinden haberdar olan işletmelerle söz konusu teşviklerden haberdar olmayan işletmeler arasında fark bulunup bulunmadığının araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Aydın İlinde tarım dışında faaliyet gösteren 104 mikro işletmede 270 çalışanla yüz yüze görüşme metoduyla alan araştırması yapılmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanlar açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni olarak işsizlik, işverenler açısından istihdam üzerinden alınan sigorta primleri ve vergilerin yüksekliği gösterilmektedir. Ayrıca araştırma kapsamında farklı sektörlerden işverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda; işverenlerin sosyal güvenlik yükümlülüklerini azaltma kaygısı ve iş mevzuatının getirdiği yükümlülüklerden kaçınma amacıyla ile kayıt dışı istihdama yöneldiği, af uygulamasından memnun olmadıkları, denetimlerin yeterli ve adil olmadığını düşündükleri, mevzuat açısından yeterli bilgi düzeyine sahip olmadıkları, iş ve sosyal güvenlik mevzuatı konusunda piyasada bilgi eksiği olduğu ve bu eksikliği mali müşavirlerin doldurma konusunda yetersiz kaldıkları gözlenmiştir.

Araştırma sonucunda araştırmaya katılan çalışanlarının %22,6'sının kayıt dışı çalıştığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda kadınların kayıt dışı istihdam oranının erkeklerden yaklaşık iki kat fazla olduğu, 55 ve üstü yaş aralığında olanların yarısından fazlasının, yarı zamanlı çalışanların ve ücretleri 2.000 TL'nin altında olanların büyük bir kısmının, ücret dışı gelir, aylık ya da burs alan çalışanların üçte ikisinin kayıt dışı çalıştığı ve eğitim seviyesi arttıkça kayıt dışı istihdam oranının azaldığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda, araştırmaya katılan her 10 işletmeden 4'ünün, şahıs işletmelerinin ise yarısının kayıt dışı işçi çalıştırdığı, kayıt dışı istihdamın %65 ile en fazla yiyecek – içecek sektöründe görüldüğü, denetim yapılan işletmelerin yapılmayan işletmelerden, istihdam teşviklerinden haberdar olan işletmelerin söz konusu teşviklerden haberdar olmayan işletmelerden daha az kayıt dışı işçi çalıştırdığı tespit edilmiştir.

Kayıt dışı istihdam içerisinde yoğun olarak bulunun KOBİ'lerin yapısal birtakım sorunları bulunmaktadır. Bu yapısal sorunlar genel olarak KOBİ'lerin sermaye yapılarının zayıf olması ve bu yüzden sıklıkla finansal sorunlar yaşaması, verimliliklerinin düşük olması ve emek-yoğun üretimin yaygın olması, ihracat ve kurumsallaşma oranlarının düşük ve rekabet güçlerinin zayıf olmasından kaynaklanmaktadır. Bu yapısal sorunlar sebebiyle

kayıt dışı istihdam KOBİ'ler ve özellikle mikro işletmelerde yoğun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sorunların en önemlilerinden biri mikro işletmelerin verimliliklerinin düşük olmasıdır. TÜİK 2018 yılı Sanayi ve Hizmet istatistiklerine göre; Türkiye'de mikro ölçekli işletmeler toplam girişimin %93,5'ini, istihdamın %35'9'unu oluşturmasına karşın bu işletmelerin yarattığı katma değer oranı %13,5'de kalmaktadır (TÜİK, 2019). Bu nedenle mikro işletmeler mali yükümlülüklerini yerine getirmede zorluk yaşamakta, vergi ve primleri ödemekte sıkıntı çekmekte, rekabet güçleri zayıflamakta ve kayıt dışı istihdama yönelebilmektedirler.

Kayıt dışı istihdamla mücadelede başvurulan yöntemlerden biri önceden belirlenmiş kurallara ve düzenlemelere uyulup uyulmadığının denetlenmesidir. Türkiye'de kayıt dışı istihdamla mücadelede SGK bünyesinde görev yapan sosyal güvenlik müfettişleri ve sosyal güvenlik denetmenleri görev yapmaktadır. Türkiye'de 2017 yılı itibariyle SGK' ya kayıtlı işyeri sayısı (4/a kapsamında zorunlu sigortalı çalıştıran) yaklaşık 1 milyon 850 bin, zorunlu sigortalı sayısı ise 22 milyondur SGK bünyesinde kayıt dışı istihdamla mücadelede görev alan denetim elemanı sayısı ise 2.600'dür. Türkiye'de 2017 yılında denetlenen işyeri sayısı 40 bin 343. kayıt dışı çalıştığı tespit edilenlerin sayısı ise 25 bin 056'dır. Türkiye'de 2019 yılı itibariyle SGK bünyesinde görev yapan denetim elemanı sayısı %15 artarak 3.000'e yükselmiştir. Kayıt dışı istihdamla mücadelede sosyal güvenlik denetmenleri tarafından 2019/Ekim-Kasım aylarında yaygın yoğun ve sektörel denetimler kapsamında 98 bin işyeri denetlenmiş ve gerçekleştirilen denetimlerde 23 bin sigortasız çalışan tespit edilmiştir (SGK, 2020). Böylece 2017 yılının tamamında denetlenen işyeri sayısı 40 bin (%2) ve denetimler sonucunda tespit edilen kayıt dışı çalışan sayısı 25 bin olurken, 2019 yılının Ekim-Kasım aylarında 98 bin işyerinin denetlenmesiyle denetlenen işyeri oranı %5,30'a yükselmiş ve sadece bu iki ayda tespit edilen kayıt dışı çalışan sayısı 2017 yılının tamamında tespit edilen kayıt dışı çalışan sayısına ulaşmıştır (23 bin). Araştırma sonucunda da görüldüğü üzere denetim yapılmış ve yapılmamış işletmelerdeki kayıt dışı istihdam oranları arasında önemli bir fark bulunmaktadır. Bu sebeple, denetim kapasitesinin ve etkinliğinin artırılmasıyla kayıt dışı istihdamın azalacağı düşünülmektedir.

Türkiye'de AÇSHB bünyesinde kayıt dışı istihdamla ilgili denetimlerin %85'i, denetim sonucunda tespit edilen kayıt dışı çalışanların ise %92'si SGK İl Müdürlüklerinde görev yapan sosyal güvenlik denetmenleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Örneğin 2017 yılında denetim sonucunda tespit edilen 25 bin kayıt dışı çalışanın %92'si sosyal güvenlik

denetmenlerince yapılan denetimlerde tespit edilmiştir (SGK, 2018). Kayıt dışı istihdamla mücadelede bu kadar etkili bir rol alan denetmenlerin SGK İl Müdürlükleri bünyesinde görev yapmaları kayıt dışı istihdamla etkin bir şekilde mücadelede edilmesine engel olmaktadır. Şöyle ki, sosyal güvenlik denetmenleri tarafından yapılan iş ve işlemlerin ancak %20'si kayıt dışı istihdamla ilgilidir. Geriye kalan işlemler ise birçoğu yazışma ile sonuçlandırılabilir ve kayıt dışılıkla ilgili olmayan; anlaşmalı boşanma, sahte sigortalılık, sahte işyeri, iş kazası ve meslek hastalığı, geç verilen bildireler, hastalık ve analık vakaları, gelir tespiti gibi işlerden oluşmaktadır. Bu durum denetmenlerin kayıt dışı istihdam konusunda uzmanlaşmasına ve kayıt dışı istihdamla etkin bir şekilde mücadele etmesine engel olmaktadır. Denetim kapasitesinin ve etkinliğinin artması için hem denetmen sayısının artması hem de grup başkanlığı şeklinde yeni bir yapılanma ile kayıt dışı istihdam konusunda uzmanlaşma sağlanması gerektiği düşünülmektedir.

Kayıt dışı istihdamla mücadelede başvurulan diğer bir yöntem ise kayıtlı istihdamı teşvik etmektir. Türkiye'de bu konuda SGK ve İŞKUR tarafından uygulanan birçok istihdam teşviki bulunmaktadır. Araştırma sonucunda da görüldüğü üzere istihdam teşviklerinden haberdar olan ve olmayan işletmelerdeki kayıt dışı istihdam oranları arasında önemli bir fark bulunmaktadır. Araştırma sonucunda haberdar olmasına rağmen işletmelerin %38'i söz konusu teşviklerden yararlanmadıkları görülmektedir. Bu durumun sebebinin çoğunlukla teşviklerden yararlanmak için gerekli şartları sağlayamamadan kaynaklandığı yapılan görüşmelerde araştırmaya katılan işverenlerce sıkça belirtilmiştir. Söz konusu teşviklerin mikro işletmelerin yapısına daha uygun bir hale getirilmesi ve yararlanma şartlarının bu işletmelere özgü oluşturulması sayesinde kayıt dışı istihdamın azalacağı düşünülmektedir.

Mikro işletmelerde kayıt dışı istihdamın mevcut durumunu ortaya koymak, nedenlerini tespit etmek ve kayıt dışı istihdamla mücadelede uygulanan denetim ve teşviklerin etkisini/faydasını belirlemek amacıyla yapılan çalışmanın literatüre ve konu ile ilgilenen kesimlere katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Kayıt dışı istihdam sorunu çok yönlü ve karmaşık bir yapıya sahip olduğu için konu ile ilgili daha fazla ve ayrıntılı araştırmalar yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Günümüz işgücü piyasasında yer alan her sektörün ve çalışan grubunun kendine özgü birtakım yapısal özellikleri bulunmaktadır. Kayıt dışı istihdamla etkin bir şekilde mücadele edilebilmesi için bu yapısal özelliklerin iyi analiz edilmesi ve uygulanacak politikalarının bu doğrultuda belirlenmesi gerekmektedir.

Bu bakımdan gelecekte konu ile ilgili yapılacak araştırmaların sekt3r ve çalışan grubu ayırımı (kafe, tekstil, 3ğrenciler, emekliler v.b) g3zetilerek yapılmasının faydalı olacağı d3ř3n3lmektedir.



5. KAYNAKLAR

- Almeida R., ve Carneiro P. (2012). Enforcement of Labor Regulation and Informality. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(3). 64-89. www.aeaweb.org adresinden alınmıştır.
- Altın, G. (2015). *Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdamın Önlenmesine Yönelik Düzenlemeler*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Altuğ, O. (1994). *Kayıt Dışı Ekonomi*. İstanbul: Cem Ofset Matbaacılık.
- Altun, E. (2018). *Kayıtlı ve Kayıt Dışı Çalışmada İşveren Davranışlarına Etki Eden Faktörler: Isparta Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Avşar, Z., ve Öğütoğulları, E. (2012). Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Stratejileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1(12).
- Aydemir, Ş. (1995). *Türkiye’de Kayıt dışı Ekonomi*. Maliye Bakanlığı Hesap Uzmanları Derneği Yayınları.
- Aydın, E. (2013). Türkiye’de Kayıt dışı İstihdam Konusu Üzerine Teorik ve Ampirik Bir Çalışma. *Bölgesel Konular Dergisi*. 783-790.
- AYTO, (2020). *Aydın Hakkında Genel Bilgiler*. <https://www.ayto.org.tr/tr/kurumsal/102> adresinden alınmıştır.
- Azaklı, S. (2009). *Türkiye’de Kayıt dışı İstihdam ve Ekonomik Boyutu*, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Balantekin, B. E. (2006). *İhracatta KOBİ’lere Sağlanan Devlet Destekleri ve KOBİ’lerin İhracatta Karşılaştıkları Sorunlar ve Kayseri’de Bir Anket Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Bilgili, Ö. (2018). Çocuk İşçiliğinin Denetimi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 195-214.
- Binbir, S. (2005). Dünyada ve Türkiye’de Tekstil ve Konfeksiyon Sektöründe Çalışma Koşulları ve Kayıt dışı İstihdam. *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, Ankara.
- Bulutay, E., ve Taştı, E. (2004). *Informal Sector in the Turkish Labour Market, Turkish Economic Association*, <http://www.tek.org.tr/kitaplar.php> adresinden alınmıştır.
- Candan, M. (2007). *Kayıt Dışı İstihdam, Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyo-ekonomik Etkileri*, Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu, Ankara,
- Çadırcı, Ç. (2010). *Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri: Şanlıurfa Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

- Çavuş, Ö. H. (2017). Sosyal Güvenlik Sisteminin Denetim Yapısı ve Denetim Birimleri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 523-542.
- Çelik, E. ve Güney, A. (2017). Kayıt Dışı İstihdam Olgusu ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam. *İktisadiyat Dergisi*, 1(1), 213-248.
- Daşcı, İ. (2013). *Kayıt Dışı İstihdamda İşgücü Maliyetleri: Erzurum İl Merkezinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Demir, M. (2016). Türkiye’de Yabancıların Sosyal Güvenliği. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 6(1), 70-93.
- Demir, D. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Güvenliği: Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Derdiyok, T. (1993). Türkiye’nin Kayıt dışı Ekonomisinin Tahmini. *Türkiye İktisat Dergisi*, (14), 54-63.
- DPT, (2001). *Kayıt Dışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Yayın No: 2603, Ankara.
- Ekin, N. (2003). Türkiye’ de İşsizlik: İş Aramayan İşsizler-Kırsal Yoksullar-Kentsel Kayıt Dışı Yapay İstihdamdakiler- Açık İşsizler. *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(2).
- Erdağ, N. (2007). *Kayıt Dışı Ekonomi*. İstanbul: Cinius Yayınları.
- Eurostat, (2019). *European Statistics: Labour Costs, European Commission*, <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00173&plugin=1> adresinden alınmıştır.
- Fidan, H.,ve Genç, S. (2013). Kayıt dışı İstihdam ve Kayıt dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği. *M. Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 5(9). 137-150.
- GEKA, (2017). *Aydın 2023 İstihdam Stratejisi (2017-2020 Eylem Planı)*.
- GİB. (2019). *Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı (2008-2010)*, Yayın No:87. <https://www.gib.gov.tr/index.php?id=1366> adresinden erişilmiştir.
- GİGM, (2020). *Göç İdaresi Genel Müdürlüğü. Türkiye’de Suriyeli Sayısı*. www.goc.gov.tr adresinden alınmıştır
- Gökalp, İ. (2007). Vergi Ödemeyi Etkileyen Ekonomik Faktörler. *Akademik Bakış Dergisi*. (12).
- Gönnetlioğlu, H. (2010). *Kayıt Dışı Ekonomi: Nedenleri, Boyutları ve Türkiye Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Gülcemal, E. (2009), *Türkiye’deki Kamu Kurumlarının Kayıt Dışı İstihdamla Mücadeledeki Görevleri*. Uzmanlık Tezi, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Ankara.

- Güloğlu, T. (2005). *The Reality Of Informal Employment in Turkey. Visiting Fellow Working Papers*, Cornell University.
- Güloğlu, T., Korkmaz, A., ve Kip, M. (2003). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (45), 51-96.
- Günay, S. (2002). Türkiye de Kayıt dışı İstihdamın Analizi-II. *Yaklaşım Dergisi*, 153-161.
- Gündoğan, N., ve Biçerli M.K. (2003). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1461.
- Gürvay, E., ve Şafaklı.O. (2004). KKTC’de Kaçak İşgücünün Ekonomiye Etkileri Üzerine Bir Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*.
- Ilgın, Y. (1999). *Kayıt Dışı Ekonomi ve Türkiye’deki Boyutları*. Ankara: DPT Yayınları <https://Ekutup.Dpt.Gov.Tr/Planlama/42nciyil/ilginy/Kayitdis.Pdf> adresinden alınmıştır.
- ILO, (2014). *Transitioning from the Informal to the Formal Economy, Report V(1)*, International Labour Conference, 103rd Session. Geneva, http://www.ILO.org/wcmstp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_218128.pdf adresinden alınmıştır.
- ILO, (2017). *Çocuk İşçiliğiyle İlgili Küresel Tahminler: Sonuçlar ve Eğilimler*. <https://www.alliance87.org/2017ge> adresinden alınmıştır.
- ILO, (2018). *Women and Men In The Informal Economy: A Statistical Picture*. https://www.ILO.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm adresinden alınmıştır.
- Işığışok, Ö. (2018). *İstihdam ve İşsizlik* (Dördüncü baskı). Bursa: Dora Yayıncılık.
- Işıklı, İ. (2015). Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku, *Dünya Gazetesi*, <https://www.dunya.com/yazar/ibrahim-isikli/62/13> adresinden alınmıştır.
- İŞKUR, (2016). *Aydın İşgücü Araştırma Raporu*. Aydın.
- İŞKUR, (2019). *Yıllık İşgücü Piyasası Araştırma Raporu*. Ankara.
- Kalaycı, C. ve Kalan, E. (2017). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*. 1(1). 17-34.
- Kaleli, E., ve Karaca, C. (2019). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdama İlişkin Çözüm Önerileri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 19(44). 769-792.
- Kamalioğlu, N. (2014). *Kayıt Dışı İstihdam ve Türkiye’de Uygulanan Mücadele Politikalarının Değerlendirmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karaarslan, E. (2010). *Kayıt Dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği*. Mali Hizmetler Derneği, Ankara.

- Karaca, C. (2016), *Türkiye'nin Güncel Ekonomik-Mali Sorunları ve Politikaları*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Karadeniz, O. (2012). *Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği*. T.C. Kalkınma Bakanlığı (Onuncu Kalkınma Planı) Özel İhtisas Komisyonu 1. Taslak Rapor.
- Karadeniz, Y. (2002). *Kayıt Dışı İstihdam*. Trabzon: Uzun Kitapevi.
- Karakaş, İ. (2007). Kısmi Süreli Çalışmanın Sosyal Güvenlik Boyutu. *Yaklaşım Dergisi*.
- Khamis, M. (2014). Formalization of Jobs and Firms In Emerging Market Economies Through Registration Reform. *IZA World of Labor*, <https://wol.iza.org/articles/formalization-of-jobs-and-firms-in-emerging-market-economies-through-registration-reform/long> adresinden alınmıştır.
- Kızılcıca, N. (2017). *Kayıt Dışı İstihdamın Ekonomik Boyutu*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aydın.
- Kızılot, Ş. (2015). *Kayıt Dışı İşçi Çalıştırmanın Cezası Yok*. <https://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/8182314.asp> adresinden alınmıştır.
- Koç, E. (2013). Power Distance and Its Implications For Upward Communication and Empowerment: Crisis Management and Recovery In Hospitality Services. *International Journal of Human Resource Management*, 24(19), 3681–3696.
- Koç, M., ve Görücü, İ. (2011). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 1, 149-178.
- Küçük, O. (2019). *Türkiye'de 1980 Sonrası Ekonomi Politikalarının Kayıt Dışı İstihdama Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ordu.
- Mahiroğulları, A. (2017). Türkiye'de Kayıt dışı İstihdam ve Önlemeye Yönelik Stratejiler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 547-565.
- Mateman, S., ve Renooy, P. (2001) *Undeclared Labour in Europe: Towards an Integrated Approach of Combatting Undeclared Labour*. <https://www.regioplan.nl> adresinden alınmıştır.
- Metin, Ş. (2011). *Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Durumu: Türkiye'de Ev-Eksenli Çalışma*. Uzmanlık Tezi, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Meydanal, R. (2008). *Kayıt dışı İstihdam Nasıl Azaltılabilir?* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- OECD, (2015). *OECD Data. Income Inequality Rate and Poverty Rate*. <https://data.oecd.org> adresinden alınmıştır.
- OECD, (2018). *OECD Statistics. Employment Rate – Women of Working Age Population*. <https://stats.oecd.org/Index> adresinden alınmıştır.

- OECD, (2019). *OECD Data. Employment and Unemployment Rate*. <https://data.oecd.org> adresinden alınmıştır.
- OECD (2019). *OECD Statistics, The Organisation for Economic Co-operation and Development*, <https://stats.oecd.org/Index> adresinden alınmıştır.
- OECD, (2020). *OECD Data. Inflation Rate*. <https://data.oecd.org> adresinden alınmıştır.
- Okuyan, M. E. (2018). *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Sosyal Güvenlik Prim Teşviklerinin Etkisi*. Yüksek Lisan Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Oralat, O. (2006). *Türkiye’de KOBİ Anlayışının Dünü Bugünü Geleceği Paneli Bildiriler Kitabı*. Ankara: KOSGEB Yayınları.
- Orhan, O. Z., ve Erdoğan, S. (2007). *Para Politikası* (Dördüncü baskı). Ankara: Yazıt Yayın Dağıtım.
- Özay, E. (2019). *Kayıt Dışı İstihdamın Makroekonomik Veriler Işığında Değerlendirilmesi ve Dengeleyici Tedbirler*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Özbolat, O. (2014). *Çalışma Hayatının Denetim Karmaşası*. <http://www.calismarehberi.com/calisma-hayatinin-denetim-karmasasi-haber,1059> adresinden alınmıştır.
- Özcan, Z. (2011). *Türkiye’de Kayıt dışı İstihdam*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özçelik, Ö., ve Özcan, S. M. (2006). *Kayıt dışı Ekonominin Sebepleri, Etkileri, Ölçümü ve Türkiye Örneği*, Ankara: Turhan Kitapevi.
- Özdemir, E. (1994). *Kayıt dışı Ekonomi ve Alınması Gereken Önlemler. Vergi Sorunları Dergisi*, Gelirler Kontrolörleri Derneği Yayını, (73).
- 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.
- Özdemir, S., Ersöz, H. Y., ve Sarıoğlu, İ. (2006). *İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ’lerin Desteklenmesi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Özsoylu, A. F. (1996). *Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Öztepe, N. D., ve Karadeniz, O. (2018). *Denizli İşgücü Piyasasında Üniversite Öğrencileri. Denizli İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma*, Gazi Kitabevi, Ankara,
- Öztürk, S., ve Başar, D. (2018). *Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Yönelik Tercihleri: Kayıt Dışı Sektör Özelinde Bir Analiz. Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 41-58.

- Resmî Gazete, (1930). *1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu*. <http://www.resmigazete.gov.tr> adresinden alınmıştır.
- Resmî Gazete, (1982). *2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*. <http://www.resmigazete.gov.tr> adresinden alınmıştır.
- Resmî Gazete, (1999). *4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu*. <http://www.resmigazete.gov.tr> adresinden alınmıştır.
- Resmî Gazete, (2003). *4857 Sayılı İş Kanunu*. <http://www.resmigazete.gov.tr> adresinden alınmıştır.
- Resmî Gazete, (2004). *4857 Sayılı İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği*. <http://www.resmigazete.gov.tr> adresinden alınmıştır.
- Resmî Gazete, (2005). *KOBİ'lerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik*. <http://www.resmigazete.gov.tr> adresinden alınmıştır.
- Resmî Gazete, (2006). *5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu*. <http://www.resmigazete.gov.tr> adresinden alınmıştır.
- Resmî Gazete, (2006). *5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*. <http://www.resmigazete.gov.tr> adresinden alınmıştır.
- Sarıca, A. O. (2006). *Kayıt Dışı İstihdam ve Mücadele Yöntemleri*. Uzmanlık Tezi, Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara.
- Schneider, F. ve Enste, D. (2000). Shadow Economies: Size, Causes, and Consequences. *The Journal of Economic Literature*. 38(1), 77-114.
- SGK, (2013). *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Daire Başkanlığı Raporu*. Ankara.
- SGK, (2018). *Sosyal Güvenlik Kurumu 2017 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara. <http://www.sgk.gov.tr/2017FaaliyetRaporu.pdf> adresinden alınmıştır.
- SGK, (2019). *Sosyal Güvenlik Kurumu 2018 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara. <http://www.sgk.gov.tr/2018FaaliyetRaporu.pdf> adresinden alınmıştır.
- SGK, (2020). *2020 Mart Ayı Bülteni*. www.sgk.gov.tr/istatistikler adresinden alınmıştır.
- SGK, (2020). *Sosyal Güvenlik Kurumu 2019 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara. <http://www.sgk.gov.tr/2019FaaliyetRaporu.pdf> adresinden alınmıştır.
- Sığırcı, Ö. (2009). *Kayıt Dışı İstihdam ve Küçük ve Orta Boylu İşletmeler (KOBİ)*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Süngü, Y. (2008). Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler. *Tuhis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(3). 114-132.
- Şahin, M., ve Bayramoğlu, G. (2018). Kayıt Dışı İstihdamın Nedenlerine İlişkin Niteliksel Bir Analiz: Çorum İlinde Kayıt dışı İstihdam Nedenleri Hakkında İşveren, İşçi ve Kamu Görüşlerinin Değerlendirilmesi, *Türk-İş Yayınları*, 329-359.

- Şen, G. (2008). *AB ve Türkiye' de Kayıt dışı İstihdam ve Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2018). *Yabancıların Çalışma İzinleri İstatistikleri*, Ankara. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/> adresinden alınmıştır.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, (2019). *Çalışma Hayatı İstatistikleri*, Ankara. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/> adresinden alınmıştır.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2004). *Kayıt Dışı İstihdam ve Yabancı Kaçak İşçi İstihdam*, Yayın No:116, Ankara.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2006). *Kayıt dışı İstihdamla Mücadele Projesi*, Ankara.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2007). *Çocuk İşçiliği İle Mücadelede Öğretmen El Kitabı*. Ankara.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2017). *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2018 Yılı Bütçe Sunumu*. <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/media/7573/2018genelkurul.pdf> adresinden alınmıştır.
- T.C. Merkez Bankası, (2020). *Yıllık Enflasyon Oranları*. www.tcmb.gov.tr/istatistikler adresinden alınmıştır.
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, (2017). *81 İl Sanayi Durum Raporu*. <https://www.sanayi.gov.tr/plan-program-raporlar-ve-yayinlar/81-il-sanayi-durum-raporlari/mu1503011615> adresinden alınmıştır.
- T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, (2018). *Aydın İl Sanayi Durum Raporu*. <https://www.sanayi.gov.tr/plan-program-raporlar-ve-yayinlar/81-il-sanayi-durum-raporlari/mu0403011709> adresinden alınmıştır.
- T.C. Ticaret Bakanlığı, (2020). *İllere Göre Dış Ticaret İstatistikleri*. Ankara. <https://ticaret.gov.tr/istatistikler/dis-ticaret-istatistikleri/dis-ticaret-istatistikleri-2019-2020-ocak-subat-donemi-genel-ticaret-sistemi/illere-gore-dis-ticaret> adresinden alınmıştır.
- Tecim, B. A. H. (2008). *Kayıt Dışı Ekonomide Vergi ve Vergi Denetiminin Önemi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- TİSK, (2004). *TİSK Görüşü: Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeni Arayışlar*. https://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=890&id=52 adresinden alınmıştır.
- TİSK, (2010). *TİSK Çocuk İşçiliği Konusunda Görüş ve Öneriler*. <https://www.tisk.org.tr/ipek.asp?id=508> adresinden alınmıştır.
- TİSK, (2019). Kadın İstihdamı. *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Dergisi*. 57 (2)
- Tokol, A., ve Alper, Y. (2018). *Sosyal Politika* (Dokuzuncu Baskı). Bursa: Dora Yayıncılık.

- Tunç, M. (2007). *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Geliştirilen Stratejiler Uygulanan Politikalar ve Gelişmiş Ülke Örnekleri*. Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu, Ankara.
- TÜİK, (2005). *Tanım ve Kavramlar*. www.tuik.gov.tr adresinden alınmıştır.
- TÜİK, (2016). *İşgücü İstatistikleri*, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21540> adresinden alınmıştır.
- TÜİK, (2017). *Yıllık İşgücü İstatistikleri*. www.tuik.gov.tr/istatistikler adresinden alınmıştır.
- TÜİK, (2018). *Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması*. www.tuik.gov.tr/istatistikler adresinden alınmıştır.
- TÜİK, (2018). *Yıllık İşgücü İstatistikleri*. www.tuik.gov.tr/istatistikler adresinden alınmıştır.
- TÜİK, (2019). *2018 Yılı Sanayi ve Hizmet İstatistikleri Raporu*. www.tuik.gov.tr/istatistikler adresinden alınmıştır.
- TÜİK, (2019). *2019 Yılı Yaşam Memnuniyeti Araştırması Raporu*. www.tuik.gov.tr/istatistikler adresinden alınmıştır.
- TÜİK, (2019). *Türkiye Çocuk İşgücü Araştırma Raporu*. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33807> adresinden alınmıştır.
- TÜİK, (2019). *Türkiye İstatistik Kurumu Çocuk Raporu*. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33733> adresinden alınmıştır.
- TÜİK, (2019). *Türkiye İstatistik Kurumu Kadın Raporu*. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33732> adresinden alınmıştır.
- TÜİK, (2019). *Yıllık İşgücü İstatistikleri* www.tuik.gov.tr/istatistikler adresinden alınmıştır.
- TÜİK, (2020). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları*. www.tuik.gov.tr/istatistikler adresinden alınmıştır.
- TÜİK, (2020). *Aylık İşgücü İstatistikleri*. www.tuik.gov.tr/istatistikler adresinden alınmıştır.
- TÜİK, (2020). *Hane Halkı İşgücü Araştırması*. www.tuik.gov.tr/istatistikler adresinden alınmıştır.
- Viollaz, M. (2018). Enforcement of labor market regulations: heterogeneous compliance and adjustment across gender. *IZA Journal of Labor Policy*, 7(2). www.izajolp.springeropen.com adresinden alınmıştır.
- WEF, (2018). *World Economic Forum, Global Gender Gap Report*. www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2018.pdf adresinden alınmıştır.
- Yereli, A. B., ve Karadeniz, O. (2004). *Kayıt dışı istihdam*. Ankara: Odak Yayınları.

Yertüm, U. (2015). *Kayıt Dışı İstihdam Edilenlerin Sosyo-ekonomik Boyutlarına İlişkin Beyazıt Meydanı'nda (İstanbul) Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yılmaz, H. (2015). *Gaziantep'te Kayıt Dışı İstihdam: Etkileri ve Çözüm Önerileri*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.



6. EKLER

Ek-1: Çalışanlara Yönelik Anket Formu

1- Yaş a) 15-24 b) 25-34 c) 35-44 d) 45-54 e) 55 ve üstü

2- Cinsiyet a) Erkek b) Kadın

3- Çalışma şekli a) Tam Zamanlı b) Yarı zamanlı

4- Eğitim Durumu a) İlköğretim b) Lise c) Üniversite

5- Sosyal güvencenizi nasıl sağlıyorsunuz?

a) Şu an çalıştığım iş dolayısıyla sosyal güvencem var. Primlerimi işveren ödüyor.

b) Kendi emekliliğim veya Anne/Baba ya da Eşimin sigortalılığı/emekliliği dolayısıyla sosyal güvencem var.

c) Diğer (belirtiniz):

6- Çalıştığınız işyerinden aldığınız ücret ne kadar (TL)?

a) 2.000 altı b) 2.000-3.000 c) 3.001-4.000 d) 4.001-5.000 e) 5.001 ve üzeri

7- Çalıştığınız işyerinden aldığınız ücret dışında herhangi bir kamu kurumdan gelir, aylık ya da burs alıyor musunuz?

a) Evet b) Hayır

8- Çalışanların, sigortasız çalışma nedenlerini önem derecesine göre belirtiniz. (En önemli gördüğünüz nedeni (1), En önemsiz gördüğünüz nedeni (10) olarak belirtiniz.)

Nedenler	Sıralama
1) İşsizlik	
2) Çalışanların aylık, burs veya yardım almaları nedeniyle sigortalı olmak istememeleri	
3) Bilgi Eksikliği / Bilinçsizlik	
4) Gelir eksikliği	
5) Eğitim eksikliği / Vasıfsızlık	
6) Deneyim eksikliği	
7) İşverenlerin tutumu	
8) Denetim eksikliği	
9) Enflasyon / Hayat pahalılığı	
10) Diğer (belirtiniz):	

Ek-2: İşletmelere Yönelik Anket Formu

1- İşyeri Türü a) Şahıs b) Aile c) Kurumsal

2- Faaliyet Alanı a) Hizmet b) İmalat / Üretim

3- Faaliyet Süresi?

a) 1 yıldan az b) 1-5 yıl c) 6-10 yıl d) 11-15 yıl e) 16 yıl ve üzeri

4-Bugüne kadar işyerinde SGK tarafından sigortalı tespitine yönelik denetim yapıldı mı?

a) Evet b) Hayır

5-Denetim yapıldı ise sigortasız çalışan tespit edildi mi?

a) Evet b) Hayır

6- SGK ve İŞKUR tarafından sağlanan istihdam teşviklerinden haberdar mı?

a) Evet b) Hayır

7- Haberdar ise teşviklerden yararlanılıyor mu?

a) Evet b) Hayır

8- İşverenlerin sigortasız işçi çalıştırma nedenlerini önem derecesine göre belirtiniz.

(En önemli gördüğünüz nedeni (1), En önemsiz gördüğünüz nedeni (10) olarak belirtiniz)

Nedenler	Sıralama
1) Sigorta primleri ve vergilerin yüksekliği	
2) Çalışanların aylık, burs veya yardım almaları nedeniyle sigortalı olmak istememeleri	
3) Bilgi Eksikliği (sigortalılık başlangıcı, sigortalı olması gerekenler, v.b)	
4) Cezaların caydırıcı olmaması	
5) İşçi maliyetlerinin fazla olması (ücret, kıdem/ihbar tazminatı v.b)	
6) Af veya yapılandırma uygulaması	
7) Denetimlerin yeterli ve adil olmayışı	
8) Bürokratik işlemlerin fazlalığı / karışıklığı	
9) Enflasyon / Maliyet	
10) Diğer (belirtiniz):	

Ek-3: Kurum İzin Formu

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

Sayı : 79484600-903.07.99-E.15679647
Konu : Anket Çalışması.

15/10/2019

Serkan DEMİRTAŞ
Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcısı

İlgi: 18/09/2019 tarihli dilekçeniz.

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalında "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde (KOBİ) Kayıt Dışı İstihdam Sorunu" tez çalışması (Kurumumuza ait bilgi ve verilerin kullanılmaması, ücret karşılığında olmaması ve mesai saatleri dışında olması kaydıyla) kapsamında anket çalışması talebiniz uygun görülmüştür.

Bilgi edinmenizi ve gereğini rica ederim.

Zeynep YILMAZ
Sosyal Güvenlik İl Müdürü



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Serkan DEMİRTAŞ

Doğum Yeri ve Tarihi : Aydın / 03.01.1981

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Anadolu Üniversitesi, İşletme Bölümü (2005)

Lisansüstü Öğrenimi : Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi,
Yüksek Lisans (2010)

Lisansüstü Öğrenimi : Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Yüksek Lisans (2020)

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce (YÖKDİL: 92,50, YDS: 78,75)

İş Deneyimi : Sosyal Güvenlik Kurumu (2016-Devam Etmekte)
Sosyal Güvenlik Denetmen Yrd.

İletişim

e-posta Adresi : serkan.demirtas@hotmail.com

Tarih : 2020