

KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN TÜRKİYE'DEKİ GÖRÜNÜMÜ

INFORMAL EMPLOYMENT OUTLOOK IN TURKEY

Fatime Gül OKTAY¹

¹Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Aksu Mehmet Süreyya Demiraslan Meslek Yüksekokulu, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Isparta, Türkiye
e-mail: gul_oktay@windowslive.com

ÖZET

Son yıllarda iş yaşamında meydana gelen değişimler ve küresel düzeyde ülkeler arasındaki rekabet ortamının artması işgücü piyasalarını da etkilemektedir. Bunun yanında belirli dönemlerde ortaya çıkan bölgesel ya da küresel düzeyde ekonomik krizler de işgücü piyasasını şekillendiren unsurlar arasında yer almaktadır. Ülkelerin ekonomik olarak varlıklarını sürdürmeleri ve yüksek ekonomik refah düzeyine ulaşmaları üretim kapasiteleri ile yakından ilişkilidir. Üretim zincirinin temelini oluşturan unsurlar arasında istihdamın önemli bir yere sahip olduğu göz önünde bulundurulduğu zaman istihdama katılımın yüksek olmasının ekonomik büyüme ve gelişmeyi pozitif yönde etkileyeceği öngörülmektedir. Buna karşılık Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde istihdama katılım düzeyi düşük olmakla beraber, işsizlik oranları sürekli %'10ların üzerindeki rakamlarla ifade edilmektedir. Bunun temelinde yatan nedenlerin başında istihdama katılımın düşük olmasının yanında kayıt dışı istihdamın da yaygın olması yatmaktadır. Kayıt dışı istihdamın ülke ekonomisi açısından birçok zararı da beraberinde getirdiği göz önünde bulundurulduğu zaman Türkiye'de kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik önlemler alınması oldukça önemli bir konudur. Bunun sağlanabilmesi için de öncelikli olarak kayıt dışı istihdamın mevcut görünümünün değerlendirilmesi önem arz etmektedir. Bu kapsamda yapılan bu araştırmada kayıt dışı istihdamın Türkiye'deki görünümünün incelenmesi amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşgücü piyasası, Türkiye'de istihdam, kayıt dışı istihdam

JEL KODLARI: J43, J44, J45

ABSTRACT

In recent years, the changes in business life and the increase in the competitive environment between countries at the global level affect the labor markets. In addition, regional or global economic crises that occur in certain periods are among the factors that shape the labor market. The economical survival of the countries and their achievement of high economic welfare are closely related to their production capacities. Considering that employment has an important place among the elements that form the basis of the production chain, it is predicted that high participation in employment will positively affect economic growth and development. In contrast, although level of participation in employment in developing countries such as Turkey is low, unemployment rates are expressed in constant over the 10%. One of the main reasons behind this is the low participation in employment and also the widespread informal employment. When informal employment is considered that the country's economy brought with it a lot of damage in terms of informal employment in Turkey to take measures aimed at prevention is an important issue. In order to achieve this, it is important to evaluate the current outlook of unregistered employment. Within the scope of the research constructed was aimed to investigate informal employment outlook in Turkey.

Key Words: Labor market, employment in Turkey, informal employment

JEL CODES: J43, J44, J45

GİRİŐ

Kayıt dışı ekonomi genel olarak kamusal otoritelerini kontrolü ve bilgisinden bağımsız olan her türlü ekonomik faaliyetler şeklinde ifade edilmektedir. Çalışma yaşamında kayıt dışı ekonomi, sosyal güvenlik kanunlarına uygun olmayan işçi istihdam edilmesi olarak dikkati çekmektedir (Kızılcıca, 2017). Kayıt dışı istihdam sosyal güvenlik yönünden, kanun kapsamında belirtilen sigortalılık esaslarını kapsayacak şekilde çalışmalarına karşın istihdam

edilen bu işçilerin sosyal güvenlik kurumuna beyan edilmemesi veya gün ve kazançlarının eksik beyan edilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Okuyan, 2018). Özellikle gelişmekte olan ekonomiler için sosyal ve ekonomik bir problem olan kayıt dışı istihdamın, kısa vadede bazı kesimlere iş olanağı sağlamak, gelir sağlamak ve işsizliği azaltmak gibi olumlu etkileri olsa da uzun vadede devlet gelirlerini düşüren, kaynak dağılımını, sosyal, mali ve ekonomik düzeni sarsan ve haksız rekabete neden olan olumsuz etkileri de vardır. Kayıt dışı işçi çalıştırma işverenler ve işgörenler için geçici ve katlanılan bir durum olmaktan çıkmış, bir yaşam şekli ve çalışma biçimi haline gelmeye başlamıştır. Söz konusu problemin gelişiminde kuşkusuz yalnızca işgörenlerin değil işverenlerin de katkısı vardır (Ceyhan, 2018).

Özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler olmak üzere kayıt dışı ekonominin kapsamı son 30-40 yıl içinde tüm dünyada ciddi boyutlara ulaşmıştır. Tabiatı dolayısıyla, kayıt dışı ekonominin gerçek boyutunu öngörmek mümkün değildir. Bu kapsamda hesaplamalarda faydalanılan bir takım öngörü teknikleri ve tanımlamalarda yararlanılan kimi terimler ülkeler arasında çeşitlilik sergileyebilmektedir. Kayıt dışı ekonomiyi, ekonomik etkinliklerden ayrı psikolojik, ahlaki, siyasi ve sosyal faktörler de etkilemektedir. Bu nedenle oldukça karmaşık bir yapısı bulunmaktadır. Pek çok kuramsal çözümler geliştirilmesine rağmen hala daha tüm dünya ülkelerinde tartışma konusudur (Kızılca, 2017). Kayıt dışı işçi çalıştırma, kayıt dışı ekonominin birinci ve en ağırlıklı alt başlığıdır. GSMH haricinde kalan, devletten ve ilgili diğer kişilerden saklanan ekonomik gelişmeleri kapsayan etkinlikler kayıt dışı ekonomiyi meydana getirmektedir. Kayıt dışı üretim faaliyetleri gerçekleştiren şirketlerin ürün ve hizmetleri de ciddi düzeyde kayıt dışı işçilerle üretilmektedir. Sosyal güvenlik yönünden kayıt dışı ekonomiyi; işsizlik ve sigorta primlerinden işverenlerin, işçilerin ya da kendi hesabı için çalışanları kaçınması şeklinde nitelendirmek olanaklıdır. Kazançların eksik beyan edilmesi, personelin gün sayılarının eksik beyanı ve personelin hiç bildirilmemesi şeklinde üç ayrı türde kayıt dışı istihdam ortaya çıkmaktadır (Okuyan, 2018). Kayıt dışı işçi çalıştırmadaki artış oranı ülke ekonomileri kapsamında kayıplara yol açmasının yanı sıra ülkelerin daha fazla gelişmişlik düzeyine ulaşma konusunda daha uzun yıllara gereksinim duyulmasına da yol açmaktadır (İnal, 2019). Ayrıca kavramsal olarak kayıt dışı istihdam, her ne kadar kayıt dışı ekonomi problemi ile iç içe olsa da kimi açılardan kayıt dışı ekonomiden farklılaşmaktadır. Kayıt dışı ekonomi içerisinde işgörenlerin bir bölümü kayıtlı olarak çalışabilecekken kayıt dışı çalışanlar da çalışmalarının kayıtlı ekonomi kapsamında devam ettirebilmektedirler. Ancak, şöyle bir gerçek vardır ki kayıt dışı ekonominin fazla olduğu yerlerde kayıt dışı personel çalıştırılması da yaygındır. Zira her iki problem de çoğu zaman ortak sebeplerden doğmaktadır (Sarıca, 2006). Mahiroğulları'na (2017) göre ise kayıt dışı ekonomi, belli bir ekonomik etkinliğin fiilen yaşanmasına karşın, bu etkinlikle alakalı kayıtların tutulmaması anlamına gelmektedir. Kayıt dışı istihdam ise, istihdam çalışmalarının resmî kayıtlara geçirilmemesi veya yapılan istihdam süresi ve ödenen ücret oranının resmi makamlara eksik beyan edilmesidir. Bu nedenle, her iki terimin ortak paydasında, yapılan ekonomik faaliyet, keza yapılan istihdamla alakalı resmi kayıt ve kuyudatın işlenmemesi veya eksik tutulması yer alır.

Yukarıda mevcut verilerden de çıkarılabileceği üzere kayıt dışı istihdam, kişilerin bireyin onuruna uygun çalışma şartlarına sahip bir konumda olmadan, iş kanunu bağlamında verilen haklardan (iş güvenliği, ölüm aylığı, fazla mesai ücreti, asgari yaş haddi vb.) yoksun bırakılarak, söz konusu kamu kuruluşlarına ödenmesi gereken bütçenin hiç ödenmediği ya da eksik ödendiği durumlardır. Yani pek çok neden dolayısıyla kayıt dışı olarak işgören ve insan onuruna uygun olmaya iş şartlarında emek arzında bulunanlar, ülke ekonomisini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu kişilerin neden kayıt dışı çalışmayı onayladığı noktasına yoğunlaşılması ve irdelenmesi gerekmektedir. Kayıt dışı istihdamın sebepleriyle ilgili düşünüldüğü, kısa vadede tespit edilip ve gereken tedbirlerin alınması konusunda eş zamanlı

faaliyetler sürdürülmezse, bu konu ülke gündeminde yer edinmeyi sürdürecektir (Ceyhan, 2018). Bu kapsamda yapılan bu çalışmada kayıt dışı istihdamın nedenlerine, sonuçlarına ve Türkiye’de kayıt dışı istihdamın görünümüne ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Kayıt Dışı İstihdam

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 22. Maddesine göre, “Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişim için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir.” Bu anlamda, Devletler bir sosyal güvenlik sistemi kurmak ve sürdürmekle yükümlüdür. 102 Sayılı ILO Sözleşmesi (ILO, 1952) sosyal güvenlik sistemini; yaşlılık, malullük, ölüm, hastalık, doğum, istihdamda yaralanma, işsizlik, tıbbi bakım ve aile yardımları gibi durumlarda sağlanan faydaları kapsayan bir sistem olarak tanımlamaktadır. İşlevi ve kapsamı göz önüne alındığında, bu sistemin finansmanı kritiktir ve kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik sistemi açığının ana nedenlerinden biri olarak açıklanabilir. Bu olgu, sistemin kendisine verdiği zararın yanı sıra, bireyleri sosyal risklere karşı korumasız bırakır. ILO, kayıt dışı istihdamı “ister kayıtlı ister gayri resmi işletmelerde yürütülen kayıt dışı işlerin toplam sayısı veya belirli bir referans döneminde kayıt dışı işlerde çalışan kişilerin toplam sayısı” olarak tanımlamaktadır (ILO, 2002). Buna göre kayıt dışı istihdamı sadece kayıt dışı sektörde değil kayıtlı sektörde de yaşanan bir olgu olarak değerlendirebiliriz. Kayıt dışı istihdam kavramı bir diğer tanıma göre; istihdam çalışmalarının resmî belgelere aktarılmaması veya yapılan istihdamın süresi ve alınan ücret oranının resmi birimlere eksik beyan edilmesidir. Kavramsal açıdan kayıt dışı istihdam, özellikle 1973 Petrol Krizi'yle doğan yüksek enflasyon ve işsizlik, neo-liberal politikalar, küreselleşme sürecinin olumsuz etkileri gibi faktörlerle artmış ve gelişmekte olan ülkelerde güncellik kazanmıştır (Mahiroğulları, 2017).

Öte yandan Avrupa Birliği, kayıt dışı istihdamı "nitelikleri itibariyle yasal olan ancak Üye Devletlerin düzenleyici sistemindeki farklılıkları dikkate alarak kamu makamlarına beyan edilmeyen herhangi bir ücretli faaliyeti" olarak tanımlamaktadır (Avrupa Komisyonu, 2007). Kavrama yönelik farklı yaklaşımlara bağlı olarak kayıt dışı istihdamın çeşitli eşanlamlıları vardır. Genellikle kayıt dışı istihdam, siyah işçilik, gizli istihdam veya kayıt dışı çalışma olarak anılmaktadır. Kayıt dışı istihdam kavramı daha çok uygulamalı araştırmalarda kullanılmakta olup, burada kayıt dışı işgücü piyasasında çalışan kişi sayısı, iş sözleşmesi olmaksızın yasadışı iş gücü alım satımı ve işgücünü düzenleyen yasaların göz ardı edilmesi olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2013). Kayıt dışı istihdamın temel göstergeleri beyan etmeme veya kısmen yetkililere beyan etme olarak ele alındığında, kayıt dışı istihdam 3 grupta toplanabilir:

- Sosyal Güvenlik Kurumuna tamamen beyan edilmemiş iş sözleşmesi,
- Sosyal güvenlik katkısına bağlı gelir açısından kısmen beyan edilmemiş,
- İş günü bazında kısmen beyan edilmemiş.

Kişileri iradelerine göre kayıt dışı istihdam ise kişilerin kendi iradeleri ile yapılan ya da kendi iradeleri dışındaki nedenlerle gerçekleşen istihdam türü olarak iki grupta ele alınmaktadır. Çalışanların kendi iradeleri ile gerçekleşen kayıt dışı istihdam türleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Kaçak çalıştırılan yabancı işçiler
- Çocuk işçiler
- Kayıt altına alınmayan emekli çalışanlar
- Yetim aylığı aldığı halde kayıt dışı istihdam edilenler
- Malullük aylığı almasına karşın kayıt dışı istihdam edilenler

• İşsizlik ödeneğinden faydalanarak kayıt dışı istihdamı sağlananlar
Çalışanların kendi iradeleri dışındaki nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan kayıt dışı istihdam biçimleri ise aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Personelin ilgili kamu kurum/kuruluşlarına hiç beyan edilmemesi
- Personelin aldığı ücretin eksik beyan edilmesi
- Personelin gün olarak eksik beyan edilmesi
- İkinci işte kapsamındaki çalışmaların beyan edilmemesi
- Personelin deneme süresi kapsamında kayıt altına alınmadan çalıştırılması
- Personelin yalnızca vergi dairesine bildirilmemesi (Kızılca, 2017: 49; Ceyhan, 2018: 33).

ILO'ya (2018) göre kayıt dışı istihdam oranı Dünya'da% 61,2 iken, gelişmiş ülkelerde% 18,3, gelişmekte olan ülkelerde ise% 69,6'dır. Afrika'daki istihdamın büyük çoğunluğu (% 85,8) kayıt dışıdır. Öte yandan, Asya ve Pasifik ile Arap ülkelerinde kayıt dışı istihdam neredeyse birbirine eşittir (sırasıyla% 68,6 ve% 68,2). Ayrıca Latin, Orta, Güney ve Kuzey Amerika dahil olmak üzere Amerika'da her on kişiden dördü kayıtsız çalışırken, her dört kişiden biri Avrupa ve Orta Asya'da kayıtsız olarak çalışmaktadır (İner, 2019).

Çalışanların kayıt altına alınmamasına iten pek çok nedenden bahsedilebilir. Toplumun ekonomisi, sosyal ve mali yapıdaki dengesizliği kayıt dışı ekonominin gelişmesinde ve oldukça kapsamlı boyutlara ulaşmasında etkili olan unsurlardır. Dolayısıyla kayıt dışının hukuki, psikolojik, sosyal, politik, ekonomik ve mali açıdan pek çok sebebi vardır. Bir yapı temelden çürümeye yüz tutmuşsa söz konusu yapıyı onarmaya duvarlardan başlamak anlamsızdır. Yapının temeline inerek çürümenin nedenlerini öğrenmek ve bu konseptte harekete geçmek yararlı olacaktır. Kayıt dışı ekonomiye neden olan asıl sebepler bilinirse, kayıt dışı ekonominin engellenmesi adına önlem almak ve bu problemi çözmek daha kolay olacaktır. Şayet sorunun kaynağı bilinmezse, sorunun çözümüne ilişkin ortaya atılan tüm çabalar olumsuz sonuçlanacak ve boşa emek harcanacaktır (Kızılca, 2017). Aynı durum kayıt dışı istihdama neden olan unsurlar için de geçerlidir. Kayıt dışı istihdama neden olan unsurların iyi bilinmesi kayıt dışı istihdamın en aza indirilmesinde oldukça önemlidir. Literatürde kayıt dışı istihdama neden olan temel faktörler aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

Kayıt Dışı İstihdama Neden Olan Ekonomik Faktörler

Kayıt dışı istihdam, görece yüksek işsizlik ve enflasyon oranlarına sahip ülkelerde kronik bir olgudur. Bu göstergeler, ilgili makamlara bildirimde bulunmaksızın kişilerin çalışma eğilimini doğrudan etkiler. Daha yüksek işsizlik riski taşıyan kişiler, sosyal güvenlik haklarından feragat etmeyi kabul edebilir. Ayrıca işverenler, sosyal güvencesi olmadan çalışmayı kabul etmeyen çalışanları, bu koşulda çalışacak başka bir çalışanı kolayca bulabilecekleri görüşüyle işten çıkarma eğiliminde olabilir. Benzer şekilde, enflasyon, geçimini sağlayanları yeni mali kaynaklar bulmaya ve işvereni de istihdam maliyetlerini düşürmeye zorlarken, hane halkının gelir düzeylerinden mahrum kalmasına neden olur. Öte yandan, bir ülkedeki kayıt dışı istihdam oranı için sektörlerin ekonomideki payı oldukça belirleyicidir. Kayıt dışı istihdam, aile bireylerinin istihdamına dayalı olan ve tarım ve inşaat gibi beyanname yönünden denetlenmesi zor olan sektörlerde oldukça yaygındır. Bu nedenle, öncelikle bu sektörler üzerine inşa edilen ekonomiler, açıklanmayan daha yüksek istihdam eğilimindedir. Ayrıca, ağırlıklı olarak küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşan ekonomiler, bu tür işletmelerin kurumsallık ve denetlenebilirlik eksikliğinden dolayı aynı sorundan muzdariptir (Güloğlu, 2005; SBB, 2019).

Kızılca'ya (2017) göre, kimi alanlarda kayıt dışı ekonomiyi izlemek ve belirlemek son derece güçtür. Bunların başında hizmet ve tarım sektörü yer almaktadır. Söz konusu iki sektörde çoğunlukla oldukça küçük işletmeler kayıt dışı olarak yer almaktadır. İşletme ölçeği ne kadar daralırca kayıt dışı, işçi çalıştırma o denli artmaktadır. Öte yandan adaletli olmayan gelir dağılımı, düşük gelir düzeyine sahip olanları kayıt dışı iş yapmaya itmekte, yüksek gelir düzeyi bulunanları da mali yükümlülük ve vergi yoğunluğu dolayısıyla gelirlerini ve çalışmalarını gizlemeye itmektir.

Kayıt dışı istihdama neden olan ekonomik unsurlar içerisinde devletin vergi politikaları da önemli bir yer tutmaktadır. Şayet bir vergi sistemi adil değilse, etkili bir uygulama bulunmuyorsa ve basitçe uygulamaya aktarılamıyorsa kayıt dışı ekonomik çalışmalar o oranda artacaktır. Toplum meydana getiren bireyler, vergi modelinin adaletli olmadığı kanaatindeyse kendi adaletlerini sağlamak için gelirlerini kayıt altına almamaya özen göstereceklerdir. Vergi kapsamında alınan idari kararlar ve yasal düzenlemeler, söz konusu düzenleme ve kararların etkisinde kalacak olan bireylerden, fikir alışverişinde bulunarak onların katılım göstermesi ile hazırlanırsa, uygulamanın başarılı olma durumu artacak ve kayıt dışı durum minimum düzeylere inecektir (Kızılca, 2017).

Kayıt Dışı İstihdama Neden Olan Sosyal Faktörler

Gelir eşitsizliği, yoksulluk, göç ve nüfus artışı, kayıt dışı istihdamın sosyal nedenleri altında değerlendirilebilir. Bu unsurlar birbirleriyle de ilişkilidir. Ek iş talebine sahip düşük gelir payına sahip yoksul gruplar veya nitelikleri açısından işgücü piyasasına katılamayan kadınlar (ve hatta çocuklar) kayıt dışı sektörde iş aramaktadır. Ayrıca kentlerde yaşayan insan sayısının artması ve göç ve nüfus artışının bir sonucu olarak daha iyi koşullarda yaşama olasılığının azalması, kayıt dışı sektörün büyümesine ve çeşitlenmesine yol açmaktadır (Şenses, 2009, Çalışkan, 2010; Türk ve Ünlü, 2016; Evcim ve ark., 2019: 150). Kaleli & Karaca'ya (2019) göre, kayıt dışı işçi çalıştırmanın sosyal sebepleri dahilinde sağlıklı kentleşme, yabancı kaçak işçiler, çocuk işgücü, işsizlik ve nüfus artışı öncelikli sebeplerdendir. Ancak söz konusu etkenlerle beraber incelendiğinde bireyleri kayıt dışı çalışmaya yönelten temel sosyal sebebin, yetersiz gelire sahip kişilerin gelirlerini artırma talepleri olduğu dikkati çekmektedir. Bu açıdan gelirin adaletsiz dağılımı, marjinal kullanılabilir gelirini artırmak isteyen işveren ve işçiler için imkân sağlamaktadır.

Kayıt dışı istihdama neden olan unsurlar arasında eğitim düzeyi önemli bir belirleyici olarak değerlendirilmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan kişiler sendika ve sigorta konusunda daha bilinçli olacakları için, kayıt altına alınarak çalışmanın faydalarını belirleyecek, eğitimli tüketiciler de kayıt kapsamına alınan işgören, sektörden elde ettiği ürün ve hizmetlere ilişkin getirilen tüketici haklarını daha iyi değerlendireceklerinden eğitim seviyesinin yüksek olması kayıt dışını düşüren bir faktör olarak dikkati çekmektedir (Kızılca, 2017: 23). Okuyan'a (2018: 14) göre, işgörenlerin eğitim seviyesinin düşük olması üretimde ortaya çıkardıkları katma değer düşük olmasına neden olmaktadır. İşverenleri ödeyecekleri vergi ve primin, işgörenlerin sağladığı katma değeri karşılamadığı nedeniyle kayıt dışı personel çalıştırmayı tercih ettikleri ifade edilebilir. Gelişmiş veya gelişmekte olan ekonomilerin bu konuya ilişkin sürdürdükleri çalışmalar ele alındığında, mücadele araçları olarak eğitim ve bilinçlendirme çalışmaları dikkati çekmektedir. Eğitim düzeyi düşük olan bireylerin, kayıt dışı olarak çalıştırıldıklarında karşılaşılabilecek risklere yönelik bilinçlendirilmesi, kayıt dışı işçi çalıştırmayla başa çıkma konusunda ülkelerin ciddi politik kaynaklarından olduğu görülmektedir (Ceyhan, 2018).

Hızlı nüfus artışı ile kırsal bölgelerden kentsel bölgelere göç durumu da kayıt dışı istihdamı arttıran unsurlar arasında yer almaktadır. İşsizlik düzeyinin yüksek olduğu zamanlarda gereksinimleri gidermek için artırılan oranlar da artmaktadır. İstihdam alanlarının azlığı, hızlı

artan nüfusa yanıt verememiş ve bu kapsamda yaşanan kırsal bölgeden kentlere hızlı bir göç dalgası yaşanmış ve bunun neticesinde çarpık kentleşme doğmuştur. Tarımla uğraşan bölgelerde hissedilen ekonomik kriz, bu bölgelerde işsizliğin artmasına ve insanların kentlere göç etmesine sebep olmuştur. Kentlere göç eden insanlar uyum sorununun yanı sıra yeteri kadar işten anlamamaları kayıt dışı ekonomik çalışmalar dahilinde çalıştırılmalarına sebep olmuştur (Kızılca, 2017). Kaleli ve Karaca'ya göre, bir ülkede nüfus artışı küresel rekabeti sağlamak adına bir imkân yaratabileceği üzere ilave nüfusa iş sağlanamadığında bu imkân bir tehdit doğurmaktadır. Hızla artan nüfus içinde emek arzu emek talebini aştığı için işçiler kendi içinde rekabet sağlayarak daha az ücretle ve kayıt dışı çalışmayı kabul etmektedirler. Piyasanın oldukça ciddi rekabet içinde olduğu, kanun ve denetlemelerin etkili olarak işlemediği hallerde işverenler üretimlerini düşük bir bütçeyle sağlamak isteyeceği için bu yanlış rasyonel bir tutum olarak görmektedir. Bu yöntemle işverenler asgari ücret gibi bir mecburiyetten kurtulmakta, vergi ve sigorta yükümlülüğünden ortaya çıkan masraflarını da azaltmaktadırlar. Her iki tarafın da menfaat birliğine girdiği bu gibi durumlarda kayıt dışı işçi çalıştırmanın boyutları da artmaktadır.

Kayıt dışı istihdama neden olan sosyal unsurlardan bir diğeri ise rekabet koşullarıdır. Söz konusu rekabet koşulları, mevcut piyasa faktörleri, kurumsallaşma yolunda atılan adımlar, markalaşma yani marka olabilme başarıları ve firmaları bünyesinde ortaya çıkan giderler işletmelerin yapısı bağlamında son derece etkilidir. Küçük ölçekli işletmeler kapsamında kayıt dışı istihdam son derece yaygındır. Rekabet potansiyeli bakımından küçük ölçekli işletmeler dezavantajlı şekilde ürün ve hizmet ortaya koyarlar. Finansal durumlarına karşın yüksek gider oranlarıyla büyük işletmelerle rekabet sağlamaya çabalamakta ve pek çok personelinin kayıt dışı istihdam etmektedir. Finansman sağlama noktasında sorun yaşanan küçük çaplı işletmeler, ağır vergi yükleri ve kamu tarafından belirlenen sosyal güvenlik yükümlülüklerini gerçekleştirmekte son derece güçlük yaşamaktadır. Bu ortamda küçük ölçekli işletmeler kayıtlı personel çalıştırmayı bırakarak, kayıt dışı istihdamı tercih etmektedir (Ceyhan, 2018).

Kayıt Dışı İstihdama Neden Olan İşgücü Piyasası İle İlişkili Faktörler

Sosyal ve ekonomik nedenlerin yanı sıra işgücü piyasasındaki mevcut durum ve eğilimler de kayıt dışı istihdama yol açmaktadır. İşverenler, primler ve vergiler de dahil olmak üzere işgücünün yüksek mali yüküne bağlı olarak, maliyetten kaçınmanın alternatif yollarını arayabilir ve denetim mekanizmasının iyi çalışmadığı ve bilinç düzeyinin olmadığı durumlarda yetkililere istihdamı bildirmemeyi tercih edebilir. İşletmelerin maliyetlerini düşürmek ve rekabet güçlerini artırmak için geleneksel istihdam biçiminden yarı zamanlı çalışma, geçici çalışma ve ev eksenli çalışma gibi esnek istihdam uygulamalarına geçiş, çalışanların sosyal güvenlik eksikliğine ve kayıt dışı istihdam. Öte yandan kayıt dışı istihdamla yakından ilişkili olan alt işverenlik sistemi, tanımının ötesine geçerek bir maliyet düşürme yöntemi olarak görülmesi nedeniyle yaygınlaşmaktadır (Barro, 2008; Şenses, 2009; Evcim ve ark., 2019a; TUİK, 2019).

Kızılca'ya (2017: 42) göre, istihdama ilişkin kamusal kesintilerin artması kayıt dışı işçi çalıştırmaya teşvik etmektedir. İstihdama ilişkin sosyal ve vergi kesintilerinin oranı yalnızca işverenleri değil beraberinde istihdam edilenleri de kayıt dışına iten faktördür. Nitekim personelin net maaşı ile işgücü maliyeti arasındaki uçurum arttıkça kayıt dışı istihdamın arttığı dikkati çekmektedir. İşgücü maliyetlerinde yaşanan artışlar dolayısıyla kayıtlı istihdam ile kayıt dışı istihdam arasında ters orantı bulunmaktadır. Yani kayıtlı personel çalıştırmanın önü kapatılırken, doğrudan kayıt dışı istihdama imkân sunulmaktadır. İşverenlerin personel çalıştırmaları dolayısıyla artan maliyetler yeni ve kayıtlı istihdamdan kaçma oranlarını artıracaktır. Yapılan ampirik bir araştırmada bir OECD ülkesi bakımından istihdam

vergilerinin on puan düşürülmesi işsizliği %2.8 düşürecek ve iş gücüne katılım düzeyinin artmasıyla da istihdam %3.7 artacaktır.

Yaşadığımız dönemde işverenler, globalleşme sürecinde işletmelerinin giderlerini azaltmak, yönetmelik ve sosyal güvenlikle doğan sebeplerden uzak durmak için, işletmelerini küçültmeyi tercih etmişlerdir. Geleneksel anlamda bilinen günlük 8 ve haftalık 45 saat çalışma algısından uzaklaşarak, part-time çalışma, evde iş, geçici iş akdi ve taşeron kullanma gibi metotlara yönelmişlerdir. Söz konusu yeni üretim kavramlarının iş yaşamına girmesiyle beraber, işletmeler küçülmeye giderken, işgörenleri sosyal ve ekonomik haklardan uzak kalmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda değerlendirildiğinde çalışma yaşamından bu değişimler istihdam konusunda olumsuz yönde etkilidir (Ceyhan, 2018: 19).

Kayıt Dışı İstihdama Neden Olan Denetim Yetersizliği İle İlişkili Faktörler

Ortaya koyulan çalışmalar Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde yeteri kadar vergi ahlak ve bilincinin oturmadığını ortaya koymaktadır. Bu durum da kayıt dışı ekonomiyi artıran bir faktördür. Öte yandan kayıt altına alınmayan personellerin belirlenebilmesi adına devreye giren yetersizliği, yeterli kurulamayan otomasyon ağı, kayıt dışı kalanlara uygulanan cezai yaptırımların caydırıcı olmaması sıklıkla getirilen vergi afları, kayıt dışı ekonominin doğmasına ve artmasına yol açan etkenler kapsamında yer almaktadır (Kızılcıca, 2017: 21).

Kayıt Dışı İstihdama Neden Olan Sosyal Güvenlik Sistemi İle İlişkili Faktörler

4447 sayılı yasa kapsamında yürürlüğe giren işsizlik sigortası, işçiler adına iş teminatı olup ciddi bir probleme çözüm yaratırken, işçilerin işsizlik maaşı aldığı zamanlarda işe girmeleri durumunda işsizlik maaşlarının kesilmemesi adına kayıt dışı çalışmayı seçtikleri dikkati çekmektedir. Yine öncelikli olarak SGK tarafından verilen aylık ve gelirler olmakla beraber adlıkları aylıkların kesintiye uğramasını istemeyen personeller sigortasız çalışmak istemektedirler (Okuyan, 2018).

Türkiye kıdem tazminatının dünya genelinde en yüksek oranda ödendiği ülkelerden birisidir. Hollanda, Belçika, Almanya gibi OECD ülkelerinde zorunlu kıdem tazminatı uygulaması mevcut değilken, ülkemizde ise yasalar çerçevesinde belirtilen dönemlere kadar kıdem tazminatı ödemesi gerçekleştirilmektedir. İşverenleri kayıt dışı personel istihdamına iten ya da bir yılını tamamlamadan personelin işin sonlandırılmalarına neden olan yüksek kıdem tazminatı ödemeleri işverenlerin başvurdukları durumlar arasındadır (Ceyhan, 2018).

Kayıt Dışı İstihdamın Etkileri

Ülke ekonomilerinde kayıt dışı personel çalıştırma ansızın ortaya çıkan bir sorun değildir. Bu olgunun gelişiminde ve artmasında ülkelerin sosyo-ekonomik yapıları son derece önemlidir. Kayıt dışı personel çalıştırma durumu çağımızda gelişmekte olan ve gelişmiş ekonomilerde maddi ve manevi pek çok problemi doğurmuş ve kayıt dışı istihdamın boyutları farklılık kazanmıştır (Ceyhan, 2018). Kayıt dışı istihdamın yarattığı zorluklar, finansal etkiler, ekonomik etkiler ve çalışanların etkileri dahil olmak üzere üç ana başlık altında toplanabilir.

Kayıt Dışı İstihdamın Mali Etkileri

Uzun vadede, kısa vadede elde edilen kayıt dışı personel çalıştırmanın olumlu sonuçları yerine olumsuz yansımaları dikkat çekmektedir. İşgörenler ve işverenler yönünden pek çok soruna yol açmasının yanı sıra ülke ekonomisini de finansal olarak olumsuz etkilemektedir (Okuyan, 2018). Kayıt dışı istihdamın birincil mali etkisi, devletin sosyal güvenlik priminin kaybıdır. Sosyal güvenlik sistemi kayıtsız çalışanlara bağlı olarak gelir kaybeder; diğer yandan sistemin haklarından ve hizmetlerinden yararlanma koşulları farklı siyasi nedenlerle kolaylaştırılarak ek finansman ihtiyacı artmaktadır. Kayıt dışı istihdam durumunda sosyal

güvenlik primlerinin kaybının yanı sıra vergi kaybı da söz konusudur. Diğer bir deyişle, kayıt dışı istihdamın vergi yükü kayıtlı sektörlere kaymaktadır (Kamalıoğlu, 2014; Kalaycı & Kalan, 2017).

Kayıt Dışı İstihdamın Ekonomik Etkileri

Kayıt dışı istihdamın tamamen ölçülmesi, doğası gereği zordur. Dolayısıyla kayıt dışılık, politika yapıcılar tarafından kullanılacak makroekonomik verileri güçlü bir şekilde manipüle etmektedir. Ayrıca bazı firmalara haksız rekabet avantajı sağlar. Bu avantaj, kayıt dışı istihdamın ekonomideki diğer şirketlere yayılmasına neden olur (Dam, ve ark., 2018). Ayrıca, düşük ücretler ve kötü çalışma koşulları ile ilişkilendirilerek verimsiz bir ekonomi yaratılır (İpek, 2014). Kayıt dışı istihdamın ekonomi üzerindeki bir diğer etkisi de istihdam yaratılmasıdır. Aynı zamanda özellikle gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı istihdam sonucunda işverende kalan vergi ve primler üretime yönlendirilirse ek değer yaratma ve büyümeyi ve istihdamı artırma kabiliyetine sahiptir (Özatalay, 2003).

Gelir dağılımı düzensiz olan ve düşük olan ekonomilerde kayıt dışı istihdam oranı yüksektir. Yetersiz geliri olanlar giderlerini karşılamak için kayıt dışı istihdamı tercih etmek durumunda kalabilmektedir. Başta büyük şehirler olmak üzere yaşam pahalılığı dolayısıyla kişilerin elde ettiği gelirler yeterli gelmeyebilir. Belirli zaman dilimlerinden aynı geliri almak durumunda olan ve zaruri gereksinimlerini gidermede zorluk yaşayan kişiler ek gelir sağlamak için başka işlere yönelirler. Söz konusu ikinci bir işte çalışabilmeleri çoğunlukla sigortasız olduklarından daha iyi gelir sağlamalarına yardımcı olmaktadır (Kızılca, 2017). Böylelikle diledikleri yaşam biçimlerine kavuşan kişiler, kayıt dışı istihdamın pozitif yönü olan gelir artırıcı etkisinden faydalanmaktadır (Ceyhan, 2018). Ancak ilk bakışta olumlu görülen bu etkinin toplumda kayıt dışı istihdama rıza göstermesine neden olduğu ve durgunluk dönemlerinde daha da yaygınlaştığı gözden kaçırılmamalıdır.

Kayıt dışı istihdamın olumsuz ekonomik etkileri arasında vergi kaybı da yer almaktadır. Ayrıca kayıt dışı istihdamın neden olduğu vergi geliri kaybının çalışmalarını kayıtlı ekonomide devam ettiren işletmelere yansıtarak telafi edilmesi vergide adaletsiz dağılımına neden olmaktadır. Mevcut personeli kayıt kapsamına alıp, onlardan doğan vergi, sigorta gibi yükümlülüklerini gerçekleştiren işverenler ile kayıt dışı işçi çalıştıran işverenler arasında vergi adaleti bozulur. Bu durum ise, toplumda adalet duygusunu sarsar, kamu otoritesine karşı güven kaybına neden olur ve vergi ödemede olan direnci artırır (Kızılca, 2017).

Kayıt Dışı İstihdamın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Kayıt dışılık durumunda çalışan, başta meslek hastalıkları ve kazalar, işsizlik, annelik, yaşlılık, malullük / maluliyet ve ölüm gibi sosyal risklere açıktır (Karadeniz, 2012). Ayrıca, işleri yetkililere bildirilmeyen işçiler, grev hakkından ve sendikal haklarından mahrum bırakılmaktadır. Daha da kötüsü, çocuk işçiliği kayıt dışı istihdamın doğal bir özelliğidir (İner, 2019).

Kayıt dışı çalışmalar, personellerin kayıtlı sektördeki çalışmalarının verimlilik ve etkisini azaltmakta, kayıtlı alanlardaki işleriyle ilgili işe geç gelmelere ve devamsızlığa, iş kazalarında artışa yol açabilmektedir. Ücretli personelin alım gücündeki ani düşüşler, nüfus oranındaki hızlı artışlar, katma değerli ve üretken işe alım algısındaki yetersizlikler bu problemin en önemli sebebidir (Okuyan, 2018). Bunun yanı sıra yasalar kapsamında ifade edilen şartlar altında çalışmayan bireyler çoğu zaman asgari ücretten daha azına çalışmakta ve işten ayrıldığında ya da çıkartıldığında, herhangi bir ödeme ve tazminat alamamaktadır. Ayrıca bu kişiler, haftalık çalışma saatlerine uyulmaksızın fazla çalışma yapmaktadır (Ceyhan, 2018).

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele

Kayıt dışı istihdamla mücadeleye ilişkin önceki literatür, iki geniş politika yaklaşımı arasında ayrım yapmaktadır. Bunlar:

- Uyumsuzluğu tespit edip cezalandırmayı amaçlayan baskın caydırıcı yaklaşım,
- Uyumlu davranışı olumlu bir şekilde teşvik etmeye odaklanan yeni bir yaklaşım (Eurofound, 2009).

Kayıt dışı istihdam ile mücadele konusunda birçok yöntem vardır. Kurumsal düzeyde farklılık göstermelerine karşın birçoğu temelde işletmelerin, çalışanların ve işverenlerin kayıt dışı istihdama yönelmesini engellemeyi amaçlamaktadır. Kayıt dışı istihdamda birçok yöntem olmasına karşın iki temel yaklaşım vardır. bunlar caydırıcı yöntemler ve uyum sağlamayı amaçlayan yöntemlerdir. Caydırıcı yöntemler kayıt dışılığı ortadan kaldırmanın daha yaygın ve açık bir yoludur. Adından da anlaşılacağı gibi caydırıcı yaklaşım, teftiş mekanizmasının iyileştirilmesini ve cezaların artırılmasını içerir. Bireylerin rasyonel aktörler olarak görüldüğü bu yöntem, davranışlarını değiştirmeleri için uygunsuz veya 'kötü' davranışlarda bulunanlar için cezai tedbirler kullanarak davranışta bir değişiklik ortaya çıkarmaya çalışan 'olumsuz pekiştirici' bir yaklaşım oluşturmaktadır (Kaleli & Karaca, 2018; Karaca, 2016).

İkincisi, “uyumu sağlamak”, çoğunlukla sosyal aktörler olarak görülen bilinçli bireylere dayanan uzun vadeli bir yaklaşımdır. Beyan etme, vergi teşvikleri uygulama, af teklif etme, rehberlik ve destek hizmetleri sağlama vb. Gibi yöntemlerle uygunsuzluğun önlenmesi ve iyileştirilmesine odaklanır. Ayrıca bu yöntem, teşvik ederken insanları eğiterek bireylerin sosyal güvenliğe bağlılığını artırmayı amaçlamaktadır (Biçerli, 2000; Güloğlu ve ark., 2003; Gürsel & Durmaz, 2014).

Kayıt dışı işçi çalıştırmayla baş etme konusunda ülkemizde de oldukça farklı politikalar hazırlanmış ve farklı süreçlerde bu politikalar hayata geçirilmiştir. Ancak elde edilen sonuçlar ele alındığında bu uygulama ve politikaların yetersiz olduğu dikkati çekmektedir (Ceyhan, 2018). Ayrıca ülkemizde kayıt dışılıkla baş etmede vergi ve sosyal güvenlik hukuku kapsamında gerçekleştirilen birçok yasal düzenleme dahilinde en etkili kararların 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda olduğu dikkati çekmektedir. Yapılan bir takım yasal düzenlemelerle kayıtlı istihdam sağlamak için farklı özendirmeler sağlanırken, denetim ve ceza mekanizmaları ile kayıt dışı işlemlerin sunacağı düşünülen ekonomik yararların ortadan kaldırılması için çalışılmaktadır (Şahin & Bayramoğlu, 2018).

Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam

Yaşadığımız dönemde kayıt dışı işe alım, ekonomik gelişmişlik seviyesinden ayrı olarak bütün ülkelerin mücadele etmek durumunda olduğu ciddi bir problem halini almıştır. Ülkelerin yapısal niteliklerine bağlı olarak farklı sebeplerle gelişebilen bu problem, gelişmekte olan veya az gelişmiş ekonomilerde daha ciddi bir sorunlar yaratabilmektedir. Ülkemiz bazında meydana gelen krizlerin de etkisi ile kayıt dışı istihdam ciddi düzeylere çıkmıştır (Sarica, 2006; Karaarslan, 2010; Gül-Aydın, 2013). Son 15 yılda özellikle ülkemizde gerçekleştirilen yasal ve idari düzenlemeler neticesinde kayıt dışı istihdam oranında bir azalma yaşanmakla beraber, işgücü piyasasının karşılaştığı en önemli problemlerden biri olmayı sürdürmektedir (Şahin & Bayramoğlu, 2018: 223).

Dünya Bankası (2010)'nın belirttiği gibi, kayıt dışılık günlük yaşamın bir parçasıdır ve Türkiye'de formaliteyle iç içe geçmiştir. Herkesin bir şekilde kayıt dışılıkla meşgul olduğuna dair bir inanç var. Benzer şekilde, diğer bir yaygın inanış, kamu hizmetlerinin düşük kalitede alınması ve bu nedenle alınan hizmetin bedelinin zaten ödenmiş olmasıdır (Dünya Bankası, 2010). 1970'lerden beri göze çarpan enflasyon olgusu (Temmuz 2020'de % 11,39) ve yüksek işsizlik oranı (Mayıs 2020'de % 12,9) Türkiye ekonomisini kayıt dışı istihdama zorlamaktadır

(SBB, 2020; AA, 2020). Öte yandan, kayıt dışı istihdamın yoğun olduğu sektörler Türkiye ekonomisinde güçlü olan sektörlerdir. 2020 yılında istihdam edilenlerin % 20,4'ü tarımda istihdam edilirken, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hanehalkı İşgücü Anketi'ne (HİA) göre sanayi, inşaat, hizmet sektörleri ve diğer sektörlerde toplam %41,4 olarak gerçekleşmiştir (Mayıs 2020) (TÜİK, 2020). Ayrıca, Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirimde bulunmadan istihdam edilebilecek Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ), TÜİK KOBİ İstatistiklerine göre 2020 yılında toplam işletme sayısının % 99,7'sini, istihdamın ise % 77,5'ini oluşturmuştur. Bu temel göstergelere ek olarak, artan nüfus ve gelir eşitsizliği Türkiye'de kayıt dışı istihdamın varlığına ilişkin ipuçları vermektedir (TEPAV, 2020).

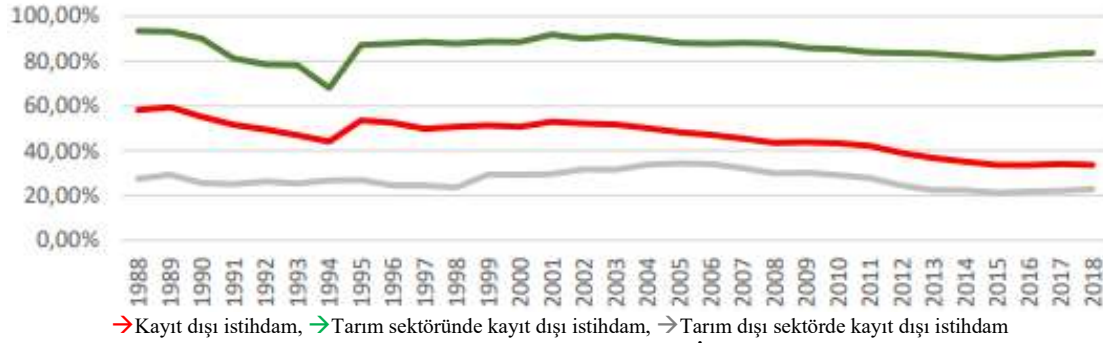
Kayıt dışı istihdam seviyesi uzun süredir düşmekle birlikte Türkiye'de hala çok yüksektir. TÜİK HİA verilerine göre 2018 yılında asıl işe ilişkin sosyal güvencesi olmadan çalışanların oranı % 33,4 olarak gerçekleşmiştir. Tarım dışı sektörde ise kayıt dışı istihdam oranı % 22,3 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 1. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Sayıları ve Oranları (2003 - 2019)

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2003	91,15	31,55	36,43	29	-	51,75
2004	89,9	33,83	37,28	31,96	-	50,14
2005	88,22	34,32	38,11	32,27	-	48,17
2006	87,77	34,06	38,12	31,88	-	46,97
2007	88,14	32,34	35,51	30,63	-	45,44
2008	87,84	29,76	31,61	28,77	-	43,5
2009	85,84	30,08	33,43	28,4	-	43,84
2010	85,47	29,06	32,68	27,11	-	43,25
2011	83,85	27,76	31,5	25,71	-	42,05
2012	83,61	24,51	27,89	22,73	-	39,02
2013	83,28	22,4	25,23	20,9	-	36,75
2014	82,27	22,32	20,26	21,09	36,61	34,97
2015	81,16	21,23	19,13	20,05	35,58	33,57
2016	82,09	21,72	20,2	20,35	35,76	33,49
2017	83,33	22,1	20,03	20,95	35,8	33,97
2018	82,73	22,28	20,29	21,46	34,39	33,42
2019	86,62	22,96	20,03	22,55	37,74	34,52

Kaynak: SGK, Kayıtdışı İstihdam Oranı, 2003-2019, Erişim: 12.07.2020, www.sgk.gov.tr/

Basitçe Tablo 1'e odaklanarak, kayıt dışı çalışanların sayısında güçlü bir değişim olmadığı ve kayıt dışı istihdam oranındaki düşüşün istihdam edilen kişi sayısındaki artıştan kaynaklandığı sonucuna varılabilir. Öte yandan Dünya Bankası (2010) kayıt dışı çalışmadaki azalmayı tarımdan kopuşla ilişkilendirmektedir.



Şekil 1. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Eğilimi

Kaynak: TÜİK, (2020). İşgücü İstatistikleri, Erişim: 17.07.2020, www.tuik.gov.tr/

Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Özellikleri

Türkiye'de kayıt dışı istihdama mikro belirleyiciler açısından odaklanıldığında, çalışanların ve iş yerlerinin bazı özelliklerinin kritik olduğu görülmektedir. Bu, Türkiye'deki kayıt dışı istihdamın özelliklerine ilişkin önemli bilgiler sağlamakta ve olguyu çeşitli yönlerden dünyanın geri kalanıyla karşılaştırma fırsatı vermektedir. Bu bağlamda, kayıt dışı istihdamın mikro belirleyicileri açısından Türkiye'nin mevcut durumu, küresel durum dikkate alınarak kısaca aşağıda verilmiştir.

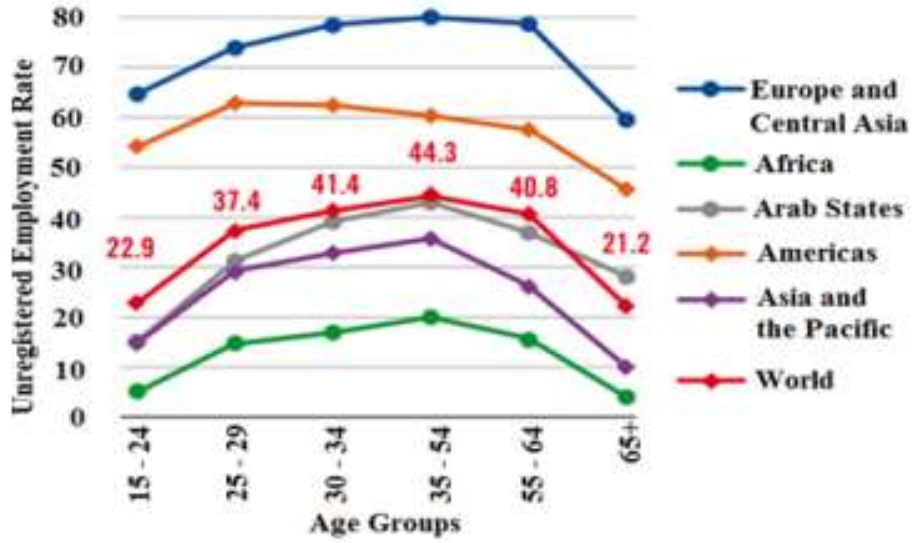
Cinsiyet

Kadın ve erkekler arasındaki kayıt dışı istihdam oranındaki farklılıklar dünya genelinde çarpıcı biçimde değişmektedir. Küresel kayıt dışı istihdam oranı kadınlarda (%58,1) erkeklerden (%63) daha düşük olsa da, bu oran düşük ve düşük-orta gelirli ülkelerde kadınlarda daha yüksektir. Yani Sahra altı, Güney Asya ve Latin Amerika ülkelerinin çoğunda işsizlik oranları kadınlarda erkeklerden daha yüksektir. Kadınların kayıt dışı istihdama katılımının genellikle en kötü biçimlerde görüldüğü de unutulmamalıdır (ILO, 2018).

Türkiye örneğine bir göz atıldığında, erkeklere atfedilen temel ekmek kazanma rolünün yerel işgücü piyasasında cinsiyet eşitsizliğini yaratan önemli bir faktör olduğu açıkça görülmektedir. Geleneksel sosyal güvenlik sistemi bile, kadınların pasif yararlanıcılar olduğu ataerkil bir aile modeline dayalı olarak oluşturulmuştur. Ancak son dönemde yapılan reformlar, faydaların kişiselleştirilmesini sağlarken daha cinsiyetsiz bir sistem oluşturmaya başlamıştır (Kılıç, 2008). TÜİK verilerine göre, bu anlayış biçiminin 2019 yılında Türkiye'de kadınların kayıt dışı istihdam oranının (%47) erkeklerin oranından (% 32) önemli ölçüde daha yüksek gerçekleşmesine neden olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle tarım sektöründe kadınların önemli bir kısmı kayıtsız (% 94) çalışmaktadır (TÜİK, 2020).

Yaş

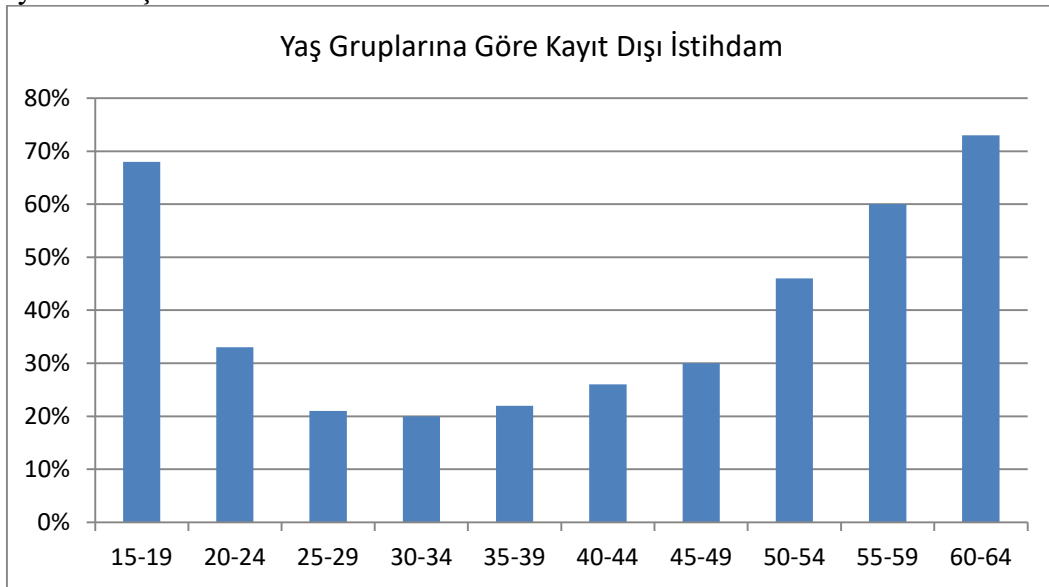
Kayda alınmayan çalışanlar bugün gelişmişlik düzeyi fark etmeksizin, hemen hemen tüm ülkeler için ortak bir sorundur. Kayda alınmayan ve kayıt dışı kalmış her birey, hem bölge hem ülke hem de küresel bazda bir ekonomik kayıptır. Kayıt dışı istihdam her bölge için farklı dinamiklere neden olsa da bu istihdam türünün farklı yaş gruplarında görünüşü aynı değildir. Aşağıda şekil 2'de farklı bölgelere ait belirli yaş gruplarının kayıt dışı istihdam miktarları görülmektedir.



Şekil 2. Farklı Yaş Gruplarına Göre Küresel Kayıtlı İstihdam Oranları
Kaynak: ILO, 2018

Kayıt dışı istihdam, daha yaşlı ve genç yaş grupları için daha yaygındır. Şekil 2'ye göre, 15-24 yaş aralığındaki kişilerin yalnızca% 22,9'u ve 65 yaş üstü kişilerin% 21,2'si Dünya genelinde kayıtlı çalışıyor. Gelişmiş ülkelere sahip gelişmekte olan ve gelişmekte olan ülkeler için model benzer olsa da, aynı gruplar için oran farkı açıkça gelişmiş ülkeler lehinedir.

Küresel örnekle paralel olarak, yaş gruplarına göre kayıt dışı istihdam oranını yansıtan Şekil 3'teki histogram, iki modun en düşük ve en yüksek yaş gruplarında olduğu Türkiye'de iki modlu yani U-biçimlidir.



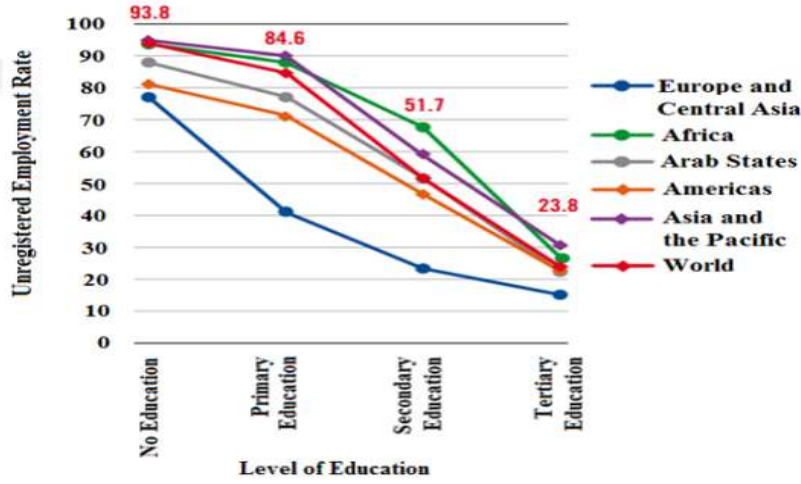
Şekil 3. Farklı Yaş Gruplarına Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranlarının Histogramı
Kaynak: TÜİK, 2020

Emeklilik sisteminden yararlanan en yaşlı yaş grubunun, yüksek kayıt dışı istihdam oranlarıyla işgücü piyasasına yönelmeyi tercih ettiği ve böylece emekli olduktan sonra daha iyi ve daha kolay bir yaşam sürdürdüğü söylenebilir. Grafiğin diğer ucundaki en erken yaş

grubunda kayıt dışı istihdam oldukça yüksektir. Üstelik bu gruptaki kayıt dışılık oranı, kendisine yakın yaş grubunun oldukça üzerindedir. Sosyal güvenlik korumasında ebeveynlerine bağımlı olmanın rahatlığı ve esnek çalışma yöntemlerine yönelme gibi faktörler bu durumda etkili olmaktadır ((Eatock, 2015; Demirbilek & Öktem-Özgür, 2017).

Eğitim Durumu

ILO (2018)'nin belirttiği gibi, eğitimsel kazanım kayıt dışı istihdam açısından önemlidir. Küresel olarak, eğitim seviyesi ve kayıt dışı istihdam ters orantılıdır. Daha düşük eğitime sahip bir kişinin kayıt dışı çalışma olasılığı daha yüksektir. Şekil 4'te görülebileceği gibi bu ilişki gelişmiş ülkeler için değil, aynı zamanda gelişmekte olan ve gelişmekte olan ülkeler için değil geçerlidir.



Şekil 4. Farklı Eğitim Düzeylerine Göre Küresel Kayıtlı İstihdam Oranları (ILO, 2018)

ILO (2018)'nin araştırması doğrultusunda, kayıt dışı istihdam oranı Türkiye'deki eğitim düzeyine göre incelendiğinde de bu örüntü gözlemlenebilmektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe kayıt dışı istihdam oranı azalmaktadır. Bu, eğitilmiş grupların daha yüksek sosyal güvenlik bilinci ve yaptıkları işin özellikleri ile ilişkilendirilebilir (ILO, 2018).

Medeni hal

Sosyal güvenlik sisteminin mülkiyetinin kişilere eşleri üzerinden fayda sağlaması düşünüldüğünde, medeni durumun kişinin kayıt dışı çalışma eğiliminde bir faktör olduğu sonucuna varılabilir. Ayrıca aile sahibi olma sorumluluğu, insanların kayıt dışılığa karşı tutumlarını değiştirebilir. İner (2019) çalışması kapsamında farklı medeni durumlara sahip kişilerin kayıt dışı istihdam oranlarını 2017 yılı TÜİK mikro verilerine göre hesaplamıştır. Bu çalışmaya göre hiç evlenmemiş, evlenmemiş ve boşanmış olanların kayıt dışı istihdam oranları sırasıyla % 31,6, % 34,3 ve % 28,9'dur. Öte yandan dullar için bu oran % 75,7'ye çıkmaktadır.

Sektör

Kayıt dışı istihdam, dünyada tarım sektöründe önemli ölçüde daha yaygındır. Dünya genelinde tarım sektöründe kayıt dışı istihdam %93,6, ruhsatlı olmayan işletmelerde %57,2 ve sanayi ve hizmet sektöründe %47,2 oranlarında gerçekleşmektedir (ILO, 2018). Türkiye'de sektörlere göre istihdam düşünüldüğünde, tarım da kayıt dışı istihdamın (2018 yılında yaklaşık % 83) ana kaynağıdır. Öte yandan, imalat (% 20) ve hizmet (% 21) sektörlerindeki

kayıt dışı istihdamın payı birbirine çok yakınken, inşaat sektöründe her üç çalışandan biri (% 36) kayıtsız olarak çalışmaktadır (TÜİK, 2020).

Çalışan Sayısı

Farklı denetlenebilirlik, profesyonellik ve kurumsallık düzeyine bağlı olarak işsizlik oranı küçük ve orta ölçekli işletmelerde daha yaygındır (Güloğlu, 2005; Sarılı, 2004; İner, 2019). Her ne kadar kayıt dışı istihdam oranları küçük ve orta ölçekli işletmelerde daha yüksek olsa da birçok gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkede büyük firmalar da sık sık kayıt dışı istihdama yönelebilmektedir.

Çalışma durumu

İstihdam durumu, kayıt dışı istihdam üzerinde bir diğer önemli mikro faktör belirleyicidir (ILO, 2018).

İstihdam türü

Yarı zamanlı işverenler kayıt dışı istihdama daha meyillidir. Dünyada 20 saatin altında çalışanların %78,7'si, 35 saatin altında çalışanların %75,1'i ve haftada 35 saatin üzerinde çalışanların %56,5'i kayıt dışı çalışmaktadır (ILO, 2018). Benzer şekilde, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanlar arasında %28,4 ve %81,6 kayıt dışı istihdam oranları, Türkiye'de sırasıyla sosyal güvenlik yardımlarından yoksun bırakma açısından önemli bir fark olduğunu göstermektedir.

Bölge

Türkiye'de kayıt dışı istihdam bölgesel farklılıklar göstermektedir (Güloğlu, 2005; Levent ve ark., 2004). Özellikle eğitim düzeyi düşük olan bölgelerde kayıt dışı istihdamın yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bunun yanında mevsimlik işçiliğin ön planda olduğu bölgelerde de kayıt dışı istihdam düzeyi yüksektir (Daştan & Mola, 2020).

Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele

Türkiye'de kayıt dışı istihdamla mücadele edecek tek bir merci bulunmamaktadır. Ancak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) bu alandaki en önemli kurumlardır. Pek çok alanda çeşitli yönleri olan olguyla mücadele için çok çeşitli devlet kurumlarının ve hatta özel kurumların yakın işbirliğine ihtiyaç vardır. Kayıt dışı istihdamla mücadele etmek için Türkiye, farklı kolaylaştırma biçimleriyle uğraşırken tamamen caydırıcı yaklaşımlardan uzak durmaktadır. Ancak bu alanda alınan önlemlerin çoğu hala geleneksel formlarda yapılmaktadır.

2007-2019 yılları arasında alınan başlıca önlemler arasında SGK'nın faaliyete geçirilmesinden bahsedilebilir. 2007 yılında Devlet Memurları Emekli Sandığı, özel sektörde çalışanlar için SGK ve çiftçi ve serbest meslek sahipleri için Bağ-Kur gibi Türk Emeklilik Sistemi tarafları SGK çatısı altında toplandı. Daha sonra 5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, kayıt dışı istihdamla mücadeleye ilişkin hükümler de dahil olmak üzere 2008 yılında yürürlüğe girmiştir. Örneğin Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 8. maddesinin 6. fıkrasına göre ticari bankalar ve kamu idareleri, SGK ile işbirliği yapmak, vatandaş ve müvekkillerinin siciline ilişkin bilgileri SGK'ya toplamakla ve kayıt dışı istihdamın gözlemlenmesi halinde ise SGK'ya bildirilmekle yükümlüdürler.

Denetim mekanizması risk temelli bir bakış açısıyla uygulanmakta ve ilgili kurumlar arası işbirliği güçlendirilirken kayıt dışı istihdam nedeniyle idari para cezası daha caydırıcı olacak şekilde artırılmaktadır. Ayrıca illerde etkinliğin artırılması amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu il müdürlüklerinde görev yapmak üzere Sosyal Güvenlik Denetçileri istihdam edilmiştir. 2008

yılında faaliyete geçen yardım hattı (ALO 170), kayıt dışı istihdamı ilgili devlet kurumlarına bildirme fırsatı sunmaktadır. Meslek kuruluşlarına ve vergi dairelerine faaliyetlerinden dolayı kayıt yaptıran kendi hesabına çalışanlar ile ilgili olarak meslek kuruluşları ve vergi daireleri için SGK'ya bildirim yapılması zorunludur.

“Bankalar Aracılığıyla Ücret, Prim ve Her Türlü Ücretin Ödenmesine İlişkin Yönetmelik” 2008 yılında yürürlüğe girmiş ve 10'dan fazla işçi çalıştıran işletmelerin işverenlerini çalışanlara bankalar aracılığıyla ödeme yapmak zorunda bırakmıştır. Yaşlılık sigortasından yararlanma şartları revize edilerek 28'inci maddeye göre asgari çalışma günü şartı önemli ölçüde artırılmıştır. Buna göre, önceki erken emeklilik hakkı ortadan kalkmıştır. Bunun kayıtsız istihdama yansımaları beklenmektedir çünkü erken emekliler, emekli oldukları işten sosyal güvenlik haklarını zaten kazandıkları için SGK'ya bildirimde bulunmaksızın çalışma eğiliminde olabilirler. Kayıt dışı istihdam alanında “uyum sağlama yaklaşımı” doğrultusunda kamuoyunun bilinçlendirilmesi için çeşitli projeler, kampanyalar, etkinlikler, seminerler, toplantılar, çalıştaylar vb. hayata geçirilmiştir. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı da dahil olmak üzere çeşitli devlet kurumları ile iş birliği içerisinde öğrenci, asker, sosyal yardım faydalanıcılarına vb. sosyal güvenlikle ilgili eğitimler verilmiştir.

SONUÇ

Kayıt dışı istihdam kayıt dışı ekonomi içerisinde üzerinde en fazla durulan konular arasında yer almaktadır. Bunun temelinde yatan nedenlerin başında özellikle gelişmekte olan ülkelerde farklı nedenlerden dolayı kayıt dışı istihdamın oldukça yaygın olması yatmaktadır. Kayıt dışı istihdam ile çalışma hayatına katılan bireyler ekonomik kazanç sağladıkları için kayıt dışı istihdamın çalışanlara bazı faydaları bulunmaktadır. Ancak kayıt dışı istihdam uzun vadede başka sosyal güvenlik kurumları olmak üzere ülke ekonomisi açısından birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı istihdamın görünümü ve kayıt dışı istihdama neden olan unsurların ele alındığı çalışmaların yaygınlaştığı görülmektedir. Yapılan bu çalışmada da Türkiye’de kayıt dışı istihdamın mevcut görünümünün incelenmesi amaçlanmış, son açıklanan TÜİK verilerine göre Türkiye’de sosyal güvencesi olmadan çalışan birey oranının %33.4 düzeyinde olduğu, tarım sektörü dışında kalan sektörlerde bu oranın %22.3 düzeyinde olduğu görülmektedir.

Demografik değişkenler kayıt dışı istihdam üzerinde önemli bir belirleyicidir. Cinsiyet değişkenine göre ele alındığı zaman yurt dışında yapılan çalışmalarda kadın ve erkeklerde kayıt dışı istihdam oranlarının birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Türkiye örneğinde ele alındığı zaman kadınlarda kayıt dışı istihdamın %47 olduğu, erkeklerde ise kayıt dışı istihdama katılımın %32 düzeyinde bulunduğu görülmektedir. Bu kapsamda cinsiyet değişkenine göre ele alındığı zaman Türkiye’de kadınlarda kayıt dışı istihdama katılım düzeyini erkek çalışanlardan daha yüksek olduğu söylenebilir. Yaş grubu değişkenine göre ele alındığı zaman ise özellikle ileri yaş grubunda yer alan bireylerde kayıt dışı istihdama katılım düzeyinin genç bireylerden daha yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Bunun temelinde yatan nedenlerin başında yaşlı bireylerin büyük bir bölümünün emekli olmasının ve emekli maaşının yanında kayıt dışı ek gelir elde etmelerinin yattığı düşünülebilir.

Eğitim düzeyi değişkenine göre ele alındığı zaman diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de eğitim düzeyi kayıt dışı istihdama katılımı etkilemektedir. Bu konuda yapılan çalışmalarda eğitim düzeyi ile kayıt dışı istihdam oranı arasında negatif yönde bir ilişki olduğu, bu kapsamda eğitim düzeyi yüksek toplumlarda kayıt dışı istihdamın düşük düzeyde olduğu belirtilmektedir. Bunun temelinde yatan nedenlerin başında ise eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların sosyal güvenlik konusundaki bilgi düzeylerinin yüksek olmasının yattığı ifade edilmektedir.

Kayıt dışı istihdama neden olan unsurlar arasında medeni durum değişkenine önemli bir yer tutmaktadır. Farklı ülkelerde yapılan araştırma bulgularında olduğu gibi Türkiye’de yapılan çalışmalarda da kayıt dışı istihdama katılımın medeni durum değişkenine göre bazı farklılıklar gösterdiği göze çarpmaktadır. Son açıklanan TÜİK verilerine göre dul bireylerin kayıt dışı istihdama katılım oranlarının %75.7 olduğu, hiç evlenmemiş, evlenmemiş ve boşanmış olanların kayıt dışı istihdam oranlarının sırasıyla % 31.6, %34.3 ve% 28.9 olduğu rapor edilmiştir.

Çalışılan sektör de kayıt dışı istihdam üzerinde önemli bir belirleyicidir. Bunun temelinde yatan nedenlerin başında sektörlerin işgücü gereksinimlerinin birbirinden farklı olması yatmaktadır. Türkiye’de kayıt dışı istihdamın sektörel dağılımına ilişkin bilgiler değerlendirildiği zaman, kayıt dışı istihdamın imalat sektöründe %20, hizmet sektöründe %21 ve inşaat sektöründe %36 düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu kapsamda Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranının imalat ve hizmet sektörlerinde benzer düzeylerde olduğu, buna karşılık en yüksek kayıt dışı istihdam oranının inşaat sektöründe görüldüğü göze çarpmaktadır.

İşgücüne katılım biçimi açısından ele alındığı zaman yarı zamanlı istihdama katılım ile tam zamanla istihdama katılım düzeyinin kayıt dışı istihdam üzerinde de önemli bir belirleyici olduğu görülmektedir. Tam zamanlı çalışanlarda kayıt dışı istihdama katılımın düşük olduğu, yarı zamanlı çalışanlarda ise kayıt dışı istihdamın oldukça yüksek olduğu bilinmektedir. Türkiye’de bu konuda TÜİK tarafından yayınlanan son raporlarda tam zamanlı çalışanlarda kayıt dışı istihdamın %28.4 düzeyinde olduğu, yarı zamanlı çalışanlarda ise kayıt dışı istihdama katılımın %81.6 gibi ciddi bir orana sahip olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, gelişmekte olan birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de kayıt dışı istihdam oranı oldukça yüksektir. Kayıt dışı istihdamın görünümüne ilişkin bilgiler değerlendirildiği zaman çalışılan sektör, çalışma bölgesi ve bazı sosyo-demografik değişkenlerin kayıt dışı istihdam üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Kayıt dışı istihdam uzun vadede ülke ekonomisine ve sosyal güvenlik sistemine zarar verdiği için Türkiye’de kayıt dışı istihdamı önlemeye yönelik uygulamaların artırılması gerektiği söylenebilir.

KAYNAKLAR

- AA. (2020). *Enflasyon rakamları açıklandı*. (Deniz Çiçek Palabıyık, Merve Özlem Çakır, Enes Duran, Arife Yıldız Ünal), 03.06.2020, Erişim: 22.08.2020, www.aa.com.tr
- Barro, R. J. (2008) Inequality and growth revisited, working papers on regional economic integration 11, *Asian Development Bank*.
- Ceyhan, E.E. (2018). *Kayıt dışı istihdam sorununa işverenlerin sektörel bakış açısı: Isparta İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Çalışkan, Ş. (2010). Türkiye’de gelir eşitsizliği ve yoksulluk, sosyal siyaset konferansları, Sayı: 59(2), 89–132.
- Dam, M.M., Ertekin, S., Kızılcıca, N., (2018). Türkiye’de kayıt dışı istihdamın boyutu: Ekonometrik bir analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1), 293-318.
- Daştan, H., & Mola, H. (2020). Türkiye’de kayıt dışı istihdama etki eden mikro faktörlerin analizi bölgeler arası bir karşılaştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(3), 789-808.
- Demirbilek, T., & Öktem Özgür, A. (2017). Gümüş ekonomi ve aktif yaşlanma bağlamında yaşlı istihdamı. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi (YSAD)*, 10(1), 14-28.
- Eatock, D. (2015). The silver economy opportunities from ageing. briefing, *European Parliamentary Research Service*.

- European Commission (2007). Communication from the commission to the council, the european parliament, the european economic and social committee and the committee of the regions, stepping up the fight against undeclared work , 24.10.2007, *Brussels*.
- Evcim, N., Güneş, S., & Karaalp-Orhan, H. S. (2019a). Yoksulluk ve ekonomik göstergeler arasındaki ilişki: Mena Bölgesi analizi, *PAÜ SBED*, 36, 291-310.
- Evcim, N., Güneş, S., & Orhan, H.S.K. (2019). Yoksulluk, Eşitsizlik ve büyüme arasındaki ilişki: Türkiye düzey-1 örneği, 17, 145-164
- Frey, B.S., & Weck-Hanneman, H.(1984). The hidden economy as an unobserved variable, *European Economic Review*, 26(1), 33-53.
- Gül-Aydın, E. G. (2013). Türkiye’de kayıtdışı istihdam konusu üzerine teorik ve ampirik bir çalışma. *In the International Conference on Eurasian Economies*, 783-790.
- Güloğlu T. (2005). The realty of informal employment in Turkey, international program visiting fellow working papers, *Cornell University*.
- Gürsel, S., & Durmaz, M. (2014). Kayıtdışı istihdam sekiz yılda azaldı, 29 Ağustos 2014, *BETAM Araştırma Notu*, 14/ 171.
- ILO (2002). Decent work and the informal economy sixth item on the agenda, *International Labour Conference 90th Session 2002*, Geneva.
- ILO (2013). Labour inspection and undeclared work in the EU. *Working paper*, 21 August 2013, Erişim: 24.08.2020, www.ilo.org
- ILO (2018). Women and men in the informal economy: A statistical picture, *International Labour Office*, Geneva.
- ILO (2018). Women and men in the informal economy: a statistical picture (third edition). *International Labour Office*, Geneva.
- ILO, (1952). C102 - Social security (minimum standards) convention, 1952 (No. 102), *International Labour Organisation*, Erişim: 07.08.2020, www.ilo.org
- İnal, H. (2019). *Kayıt dışı istihdam ve ekonomik büyüme ilişkisi: Türkiye örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- İner, M. (2019). *Micro-level analysis of unregistered employment in Turkey with group comparisons*. Middle East Technical University, Master of Science in Statistics Department, Msc. Thesis, Ankara.
- İpek, M., (2014). Kayıt dışı istihdamda küresel etkiler ve sosyal örüntüler, *Çalışma ve Toplum*, 1, 163-186.
- Kalaycı, C., & Kalan, E. (2017). Türkiye’de kayıt dışı istihdamla mücadele politikalarının analizi, uluslararası ekonomi, *İşletme ve Politika Dergisi*, 1(1), 17-34.
- Kaleli, E., & karaca, C. (2018). Türkiye’de kayıt dışı istihdama ilişkin çözüm önerileri, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi* 770(44), 769-792.
- Karaca, C., & Kaleli, E. (2019). Türkiye’de kayıt dışı istihdama ilişkin çözüm önerileri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 19(44), 769-792.
- Kamalıoğlu, N.Ç. (2014). *Kayıt dışı istihdam ve Türkiye’de uygulanan mücadele politikalarının değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karaca, C. (2016). *Türkiye’nin güncel ekonomik-mali sorunları ve politikaları*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Karadeniz, O. (2012). Dünya’da ve Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları ve sosyal koruma yetersizliği. *Çalışma ve Toplum*, 3, 15-75.
- Karaarslan, E. (2010). Kayıt dışı istihdam ve neden olduğu mali kayıpların bütçe üzerindeki etkileri: Türkiye örneği. *Mali Hizmetler Derneği*, 7.
- Kılıç, A. (2008). The gender dimension of social policy reform in Turkey: Towards equal citizenship?. *Social Policy & Administration*, 42(5), 487-503.

- Kızılca, N. (2017). *Kayıt dışı istihdamın ekonomik boyutu*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Aydın.
- Korkmaz, A. (2012). Türkiye'de kayıtdışı istihdam gerçeğine bir bakış. *Journal of Social Policy Conferences*, 45, 51-96 .
- Levent, H. E., Taştı, E., & Sezer, D. (2004). İşgücü piyasasının katmanlı yapısı. Türkiye'de işgücü piyasasının kurumsal yapısı ve işsizlik. *Tüsiad, İstanbul*, 27-63.
- Özatalay, C. (2006). Elmanın öteki yarısı enformal sektör işçileri, *TES-İŞ Dergisi*, 57-62.
- Mahiroğulları, A. (2017). Türkiye'de kayıtdışı istihdam ve önlemeye yönelik stratejiler. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 22(2).
- Okuyan, M.E. (2018). *Kayıt dışı istihdamla mücadelede sosyal güvenlik prim teşviklerinin etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Sarıca, A.O. (2006). *Kayıt dışı istihdam ve mücadele yöntemleri*. Planlama Uzmanlığı Tezi, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Yıllık Programlar ve Konjonktür Değerlendirme Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Sarılı, M. A. (2004). Türkiye'de kayıt dışı ekonominin boyutları, nedenleri, etkileri ve alınması gereken tedbirler. *Bankacılar Dergisi*, 41, 32-50.
- SBB, (2020). *İstihdam*. Strateji Bütçe Başkanlığı, Erişim: 22.08.2020, www.sbb.gov.tr/
- SBB, (2019). *Temel Ekonomik Göstergeler*. Strateji Daire Başkanlığı, erişim: 17.07.2020, <http://www.sbb.gov.tr/>
- SGK, (2020). *Kayıtdışı İstihdam Oranı*. 2003-2019, Erişim: 12.07.2020, www.sgk.gov.tr/
- Şahin, Ü. M., & Bayramoğlu, Ü. G. (2018). Kayıt dışı istihdam nedenlerine ilişkin niteliksel bir analiz: çorum ilinde kayıt dışı istihdam nedenleri hakkında işveren, işçi ve kamu görüşlerin değerlendirilmesi. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 20.
- Şenses, F. (2009). *Küreselleşmenin öteki yüzü yoksulluk*, İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- TEPAV, (2020). TEPAV istihdam izleme bülteni, *TEPAV*, 92.
- TÜİK, (2019). *İşgücü istatistikleri*. Türkiye İstatistik Kurumu, Erişim: 24.06.2020, <http://www.tuik.gov.tr>
- TÜİK, (2020). İşgücü istatistikleri. Erişim: 17.07.2020, www.tuik.gov.tr/
- Türk, T., & Ünlü, H. (2016). Yoksullukla mücadele politikaları: 2000 sonrası Türkiye örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 92-104.
- World Bank. (2010). *Turkey country economic memorandum – informality: Causes, consequences, policies*. World Bank, Washington DC.

EXTENDED ABSTRACT

The informal economy is generally expressed as all kinds of economic activities that are independent of the control and knowledge of public authorities. Informal economy in working life draws attention as employing workers who do not comply with social security laws (Kızılca, 2017). Informal employment is that people are not in a position to have working conditions appropriate to the dignity of the individual, deprived of the rights granted in the context of labor law (job security, death pension, overtime wage, minimum age limit, etc.) are the situations where the budget to be paid to the public institutions in question is not paid at all or incompletely. In other words, those who work informally due to many reasons and supply labor under working conditions to be suitable for human dignity affect the country's economy negatively. It is necessary to focus on and examine why these people approve of informal work. If concurrent activities are not carried out regarding the reasons of informal

employment, identified in the short term and taking necessary measures, this issue will continue to be on the agenda of the country (Ceyhan, 2018).

Informal employment is among the most emphasized issues in the informal economy. One of the main reasons behind this is that informal employment is quite common especially in developing countries due to different reasons. Informal employment has some benefits for employees, as individuals participating in working life through informal employment earn economic gain. However, informal employment brings many problems in terms of the country's economy, including other social security institutions in the long run. For this reason, it is seen that studies dealing with the outlook of informal employment and the factors causing informal employment in developing countries are becoming widespread. In this study conducted was aimed to investigate the current view of informal employment in Turkey, it was seen that the latest announced according to TSI data at the level of 33.4% of the individuals working rate without any social security in Turkey and this rate is 22.3% in sectors other than the agricultural sector.

Demographic variables are an important determinant of informal employment. When it is handled according to the gender variable, it is seen that the rates of informal employment in women and men are different from each other in studies conducted abroad. When it is handled as example of Turkey, it is seen that informal employment is 47% for women, while participation in informal employment is 32% for men. In the context, when it is handled according to the gender variable, it is said that informal employment participation level of women in Turkey was higher than male employees. When it is handled according to the age group variable, it stands out that the level of participation in informal employment is higher for individuals in the older age group compared to young individuals. It can be considered that the main reasons behind this are the retirement of a large part of the elderly people and their unregistered additional income besides their pension.

When it is handled according to the level of education variable, the level of education affects participation in informal employment in Turkey as well as, like other countries. Studies on this subject indicate that there is a negative relationship between education level and the rate of informal employment, and within the scope, informal employment is low in societies with high education levels. It is stated that the main reason behind this is the high level of knowledge about social security of employees with a high level of education.

Among the factors that cause informal employment, the marital status variable has an important place. Like the findings of research conducted in different countries, in studies conducted in Turkey as well, it stands out that participation in informal employment differs according to the marital status variable. According to the latest TSI data announced, it was reported that the participation rate of widows in informal employment was 75.7%, and informal employment rates of those who were never married, married and divorced were 31.6%, 34.3% and 28.9%, respectively.

The sector of work is also an important determinant of informal employment. One of the main reasons behind this is that the labor needs of the sectors are different from each other. When the information relating to on the sectorial distribution of informal employment in Turkey, it is observed that informal employment is in 20% of the manufacturing sector, in 36% of the service sector and in 21% of the construction industry. In this context, informal employment rate in Turkey is at similar levels in the manufacturing and service sectors, in contrast, it stands out as the highest rate of informal employment in the construction sector.

When it is handled in terms of the way of participation in the labor force, it is seen that level of participation in part-time employment and the level of participation in full-time employment are also important determinants on informal employment. It is known that participation in informal employment is low for full-time employees, while informal

employment is quite high for part-time employees. It was determined that in the latest report published by TSI on this issue in Turkey, full-time employees in informal employment level is at 28.4%, part-time employees have a serious rate of 81.6% in informal employment.

As a conclusion, informal employment rate in Turkey is very high like in many developing countries. When the information relating to the outlook of informal employment is evaluated, it is seen that the sector, working region and some socio-demographic variables are effective on informal employment. It can be said that practices for preventing informal employment in Turkey need to be increased since in long-run, informal employment is detrimental to the national economy and social security system