

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) Kayıt Dışı İstihdam Sorunu: Aydın İli Örneği

Informal Employment Problem in Small and Medium Sized Enterprises (SME): Instance of Aydın

Serkan DEMİRTAŞ

SGK Aydın İl Müdürlüğü

Hatice EROL

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Aralık 2020, Cilt 10, Sayı 2, Sayfa 431-454
December 2020, Volume 10, Issue 2, Page
431-454

P-ISSN: 2146-4839

E-ISSN: 2148-483X

2020-2

e-posta: sgd@sgk.gov.tr

Yazılar yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayımlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 10 - Sayı: 2 - Yıl: 2020
Volume: 10 - Issue: 2 - Year: 2020

P-ISSN: 2146-4839
E-ISSN: 2148-483X

Sahibi / Owner of the Journal

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / *On behalf of the Social Security Institution*
İsmail YILMAZ
(Kurum Başkanı / President of the Institution)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager
Uğur KORKMAZ

Yayın Kurulu / Editorial Board

Cevdet CEYLAN
Ömer KÜÇÜKEVCİLİOĞLU
Aydın GEDİKLİ
Okan AYDIN
Fetullah EVLİYAOĞLU

Editörler / Editors

Doç. Dr. Erdem CAM
Selda DEMİR

Redaksiyon / Redaction

Nihan ERTÜRK

Yayın Türü: Uluslararası Süreli Yayın / **Type of Publication:** *International Periodical*

Yayın Aralığı: 6 aylık / **Frequency of Publication:** *Twice a Year*

Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** *Turkish and English*

Basım Tarihi / Press Date: 20.12.2020

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),
TUBİTAK ULAKBİM - TR
EBSCO HOST - US
ECONBİZ - GE
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
SCIENTIFIC INDEXING SERVICES - US
JOURNAL FACTOR
ASOS INDEX - TR
SOBIAD - TR
tarafından indekslenmektedir.



©Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir. Dergide yayımlanan makalelerdeki fikir ve görüşler Sosyal Güvenlik Kurumunun kurumsal görüşünü yansıtmaz, tüm görüşler yazarlarına aittir.

Tasarım / Design: PERSPEKTİF Matbaacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara

Basım Yeri / Printed in: PERSPEKTİF Matbaacılık Tasarım Tic.Ltd.Şti. (0 312) 384 20 55 - Ankara

İletişim Bilgileri / Contact Information

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE

Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 - Faks / Fax: +90 312 207 78 19

Erişim/Webpage: <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> - e-posta / e-mail: sgd@sgk.gov.tr

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAŞ
Bangor University - UK

Professor Özey MEHMET
University of Carleton - CA

Asst. Prof. Sara HSU
State University of New York- USA

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton - CA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM
University of Utah - USA

Professor Jacqueline S.ISMAEL
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia - CA

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
İstanbul Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi
Emekli Öğretim Üyesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. E. Murat ENGİN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR
İzmir Demokrasi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Türker TOPALHAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Onur Ender AŞLAN
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
Bahçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
İstanbul Aydın Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Kıbrıs İlim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aşkın KESER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Cem KILIÇ
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

19. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

REFeree LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. İlknur KILKIŞ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Hamdi EMEÇ
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Handan KUMAŞ
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Furkan EMİRMAHMUTOĞLU
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Murat ATAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Umur OMAV
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Aycan HEPSAĞ
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Sibel ATAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Kamil ORHAN
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Recep KAPAR
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Şenay ÜÇDOĞRUK BİRECİKLİ
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Serap PALAZ
Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Serdar KURT
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Faruk SAPANCALI
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Banu METİN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSAN ÇİFTÇİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Filiz Elmas SARAÇ
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Nagihan DURUSOY ÖZTEPE
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Ramazan ŞAHİN
Gazi Üniversitesi
Mühendislik Fakültesi

Prof. Dr. Zeki ERDUT
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Aysen TOKOL
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Özgür TOPKAYA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Atilla GÖKÇE
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Suat UĞUR
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Özlem YORULMAZ
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER
Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Handan YOLSAL
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Ömer DORU
Mardin Artuklu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Cemal İYEM
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Söke İşletme Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Özlem GÖKTAŞ
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Dr. Cihan Serhat KART
Ankara Üniversitesi
Ayaş Meslek Yüksekokulu

19. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ
EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	39
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	14
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	9
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	14
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	2
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%35

Araştırma Makalesi – Research Article

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) Kayıt Dışı İstihdam Sorunu: Aydın İli Örneği¹

Informal Employment Problem in Small and Medium Sized Enterprises (SME): Instance of Aydın

Serkan DEMİRTAŞ*

İD 0000-0002-1774-065X

Hatice EROL**

İD 0000-0002-8816-1137

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 10 Sayı: 2 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 2 Year: 2020
Sayfa Aralığı: 431-454 / Pages: 431-454
DOI: 10.32331/sgd.841055

ÖZ

Kayıt dışı istihdam tüm ülkelerin çözmesi gereken sorunların başında gelmektedir ve en fazla Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) görülmektedir. Bu çalışmada ilk olarak Aydın ilinde faaliyet gösteren mikro işletmelerde kayıt dışı istihdamın mevcut durumunu ortaya koymak amaçlanmıştır. Kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik öneriler arasında denetim faaliyetlerinin artırılması ile kayıtlı istihdamda yönelik teşvik sistemi öne çıkmaktadır. Çalışmanın ikinci amacı; sigortalılık tespitine yönelik denetim yapılan işletmelerle denetim yapılmayan işletmeler arasında ve istihdam teşviklerinden haberdar olan işletmelerle teşviklerden haberdar olmayan işletmeler arasında kayıt dışı istihdam oranları bakımından fark bulunup bulunmadığını tespit etmektir. Araştırma amaçlarına ulaşmak için; Aydın’da faaliyet gösteren 104 mikro işletme ve 270 çalışmanı kapsayan alan araştırması yapılmıştır. Araştırma kapsamında nicel (anket) ve nitel (mülakat) araştırma yöntemleri 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, işletmelerin %39,4’ünün kayıt dışı işçi çalıştırdığı, kayıt dışı işçi çalıştırmamanın %65,3 ile en fazla yiyecek-içecek (kafe, lokanta vb.) sektöründe görüldüğü, sigortalılık tespitine yönelik denetim yapılmış işletmelerin denetim yapılmamış işletmelerden %19,2, istihdam teşviklerinden haberdar olan işletmelerin teşviklerden haberdar olmayan işletmelerden %31,2 daha az kayıt dışı işçi çalıştırdığı tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik, denetim

ABSTRACT

Informal employment is one of the main problems that all countries need to solve and mostly seen in Small and Medium-Sized Enterprises (SME). The first aim of this study is to reveal the current situation of informal employment in micro-enterprises operating in Aydın. Increasing the audit activities and the incentive system for registered employment stand out among the suggestions for preventing informal employment. The second aim of the study is to determine whether there is a difference in the rates of informal employment between enterprises that are audited for insurance determination and those that are not audited, and between enterprises that are aware of employment incentives and those that are not aware. To achieve research objectives, a field study was conducted covering 104 micro-enterprises and 270 employees operating in Aydın. Within the scope of research, quantitative (survey) and qualitative (interview) research methods were used together. As a result of the research, it is found that 22.6% of the employees work informally, the most important reason for unregistered employment is unemployment with 47.8% and high insurance premiums and taxes with 44.2% for businesses, and 39.4% of enterprises employ unregistered workers, 65.3% of unregistered workers are seen in the food and beverage sector (cafes, restaurants, etc.), the enterprises that have been audited for employment insurance determination employ 19.2% less unregistered workers compared to the enterprises that have not been audited, and enterprises that are aware of employment incentives employ 31.2% less unregistered workers than those that are not aware.

Keywords: Informal employment, social security, audit

Önerilen atıf şekli: Demirtaş, S. ve Erol, H. (2020). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) Kayıt Dışı İstihdam Sorunu: Aydın İli Örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(2). 431-454

Geliş Tarihi/Received: 21/09/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 12/11/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2020

* Sosyal Güvenlik Denetmeni, SGK Aydın İl Müdürlüğü, sdemirtas2@sgk.gov.tr

** Prof. Dr., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, haticeerol@adu.edu.tr

¹ Bu çalışma, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 07.08.2020 tarihinde kabul ettiği Yüksek Lisans Tezinden türetilmiş olup, 20. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

GİRİŞ

Kayıt dışı istihdam, günümüzde hem gelişmiş hem de gelişmekte olan tüm ülkelerin başlıca sosyo-ekonomik sorunlarından birisidir. Kişilerin çalışmalarının ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi şeklinde ortaya çıkan kayıt dışı istihdamın, kısa dönemde işsizliği ve yoksulluğu azaltması, belirli kesimlere gelir imkânı sağlaması, işletmelerin rekabet güçlerini arttırması gibi olumlu sonuçları olmakla birlikte, uzun dönemde kamu gelirlerini azaltması, haksız rekabete yol açması, kaynak dağılımını bozması, çalışanları sosyal güvenceden yoksun bırakması gibi ülkelerin sosyo-ekonomik istikrarını tehdit edici olumsuz etkileri de bulunmaktadır (Çadircı, 2010: 16; Altuğ, 1994: 259).

Türkiye’de faaliyet gösteren işletmelerin yaklaşık %99’unu KOBİ’ler oluşturmaktadır ve kayıt dışı istihdam en yoğun şekilde KOBİ’lerde görülmektedir. KOBİ’ler arasında ise kayıt dışı istihdam 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 (TÜİK, 2017).

Kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda başarılı olmuş ülkelerin deneyimleri incelendiğinde, bu sorunla 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 özendirilen politikaların aynı anda uygulandığı karma politika yaklaşımına ağırlık verildiği görülmektedir (Yereli ve Karadeniz, 2004: 195-196).

Bu çalışmanın amacı; Aydın ilinde faaliyet gösteren mikro işletmelerde kayıt dışı istihdamın mevcut durumunu, nedenlerini ve boyutlarını ortaya koyarak, denetim ve teşviklerin etkinliğini ölçmektir. Bu amaçlar doğrultusunda; Aydın ilinde faaliyet gösteren mikro işletmelerde anket ve mülakat tekniklerinin uygulandığı karma araştırma yöntemi kullanılarak alan araştırması yapılmıştır.

Çalışmada öncelikle kayıt dışı istihdamın tanımı ve türleri ile KOBİ’lerde kayıt dışı istihdam sorununa değinilmiştir. Ardından, alan araştırması bölümünde Aydın ilinde faaliyette bulunan KOBİ’lerde (mikro işletmelerde) kayıt dışı istihdamın mevcut durumu sayısal olarak ortaya konulmuş, farklı sektörlerde faaliyet gösteren beş işveren ile gerçekleştirilen mülakatlar çalışmaya aynen aktarılmış ve araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik öneriler geliştirilmiştir.

I- KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A- Kayıt Dışı İstihdamın Tanımı

Kayıt dışı istihdam terimi ilk kez Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1970 yılında gerçekleştirilen ve Dünya İstihdam Programı bünyesinde yayınlanan Kenya Raporu’nda “Enformel Sektör” olarak kullanılmıştır. Raporla “Enformel Sektör” terimi; çalışma faaliyeti içerisinde yer almasına karşın kamu görevlilerince tanınmayan, kaydedilmeyen, korumadan yoksun ve güvencesiz bir şekilde çalışan yoksulların faaliyetlerini tanımlamaktadır (ILO, 1972).

Avrupa Komisyonu (EC) kayıt dışı istihdamı, “doğası gereği yasal olan ücretli faaliyetlerin kamuya bildirilmemesi” olarak tanımlamaktadır (EC, 2014). Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) kayıt dışı istihdamı, beyan dışı gizli ve gri çalışma olarak nitelendirmiş ve

“esas olarak vergilendirme, sosyal sigorta ve diğer düzenlemelerin dışında kalan çalışmalardır” biçiminde tanımlamıştır (OECD, 2004). Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ise kayıt dışı istihdamı, “yasal nitelikteki işlerde çalışan kişilerin harcamış oldukları çabanın gün veya kazanç (ücret) olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlara eksik bildirilmesi veya hiç bildirilmemesi” olarak tanımlamaktadır (SGK, 2013).

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). 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, çalışmaların resmî belgelere yansımadan gerçekleştirilmesi veya gerçekleştirilen çalışma süresinin ve ödenen ücret (kazanç) miktarının ilgili kurumlara eksik bildirilmesidir (Mahiroğulları, 2017: 548).

ILO (2018) verilerine göre, 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. Bu oranlar kayıt dışı istihdamın öncelikle gelişmekte olan ülkelerde çözülmesi gereken bir sorun olduğunu göstermektedir.

B- Kayıt Dışı İstihdamın Türleri

Kayıt dışı istihdam çok farklı şekillerde gerçekleşmektedir. İlk olarak 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 kesileceği veya azalacağı kaygısıyla kayıt dışı çalışmayı kendi istek ve iradeleri ile gerçekleştirmektedirler (Kamalıoğlu, 2014: 30).

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 olunmaktadır (Yereli ve Karadeniz, 2004: 59).

İşverenler çalıştırdıkları kişilerin 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).

Kayıt dışı istihdamın önemli bir kesimini ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır. Ücretsiz aile işçiliği genellikle tarımda ve aile reisine ait küçük bir esnaf dükkanında veya atölyede yardım etmek amacıyla aile üyeleri arasında yaygın olarak benimsenen bir çalışma şeklidir. Bu

şekilde çalışan aile üyeleri resmî kurumlara bildirim yapılmadan kayıt dışı çalışmaktadırlar (Şen, 2008: 9). TÜİK, Ağustos ayı işgücü verilerine göre; Türkiye’de 27 milyon 554 bin olan toplam istihdamın 2 milyon 889 bin kişisi (toplam istihdamın %10,5’i) ücretsiz aile işçisi konumundadır. Ücretsiz aile işçilerinin ise 2.661 bini (%92,1) kayıt dışı çalışmaktadır. Bu veriler ücretsiz aile işçileri arasında kayıt dışı istihdamın boyutlarını göstermesi açısından dikkat çekicidir. Kayıt dışı istihdam kendi hesabına çalışanlar arasında yoğun bir şekilde görülmektedir. Türkiye’de kendi hesabına çalışan toplam 4 milyon 448 bin kişinin 2 milyon 878 bini (%64,7) kayıt dışı çalışmaktadır. Kayıt dışı istihdam özellikle de tarım sektöründe görülmektedir. Türkiye’de tarım dışı faaliyetlerde %20,6 olan kayıt dışı istihdam oranı tarımda %85’e çıkmaktadır (TÜİK, 2020).

C- 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.

i) 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 gelir dağılımındaki adaletsizlik ve yoksulluk şeklinde sıralanabilir.

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 merdiven altı üretim, işportacılık, fason üretim gibi bazı işlerin yapıldığı sektörlerde kayıt dışı olarak çalışmaya yönlendirmektedir (Azaklı, 2009: 27).

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). Enflasyona bağlı olarak satın alma gücünün olumsuz etkilenmesi nedeniyle bireyler ücret kayıplarını telafi etmek kaygısıyla kayıt dışı çalışmayı tercih edebilmektedir.

İşletmeleri kayıt dışı istihdama yönelten ekonomik nedenlerden birisi rekabet etme kaygısı taşımalarıdır. 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). Bazı işletmelerin rekabet avantajı sağlamak amacıyla kayıt dışı istihdama yönelmesi, kayıtlı istihdamda yer alan işletmelerle haksız rekabete neden olmaktadır.

Gelir dağılımının adaletsiz olması ve yoksulluk kayıt dışı istihdamın bir diğer ekonomik nedenidir. Gelir dağılımı; bir ülkede belirli bir dönemde yaratılan gelirin kişiler, gruplar veya üretim faktörleri arasında dağıtımıdır (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).

ii) Sosyal Nedenler

Kayıt dışı istihdamın ortaya çıkmasına neden olan sosyal faktörler, nüfus artış hızı ve göç ile birlikte oluşan çarpık kentleşme, eğitim sistemi, çalışma hayatındaki değişiklikler ve kamuya olan güvensizlik olarak sayılabilir.

Bir ülkenin nüfus artış hızı büyüme hızının üzerinde olursa o ülkede işsizlik sorunu ortaya çıkabilmektedir. Böyle bir sorun ortaya çıktığında, özellikle kırsal bölgelerde yaşayan kişiler istihdam olanaklarının yetersizliği sebebiyle iş fırsatlarının daha yoğun olduğu bölgelere göç etmektedirler. Nüfus artışı ve istihdam artışı arasında sağlıklı bir denge oluşturulmadığı böyle bir durumda, göç eden kişilerin genellikle kayıt dışı çalışmaya yöneldiği görülmektedir (Azaklı, 2009: 41).

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 eksikliğine ve bilinçsizliğe neden olarak çalışanların vasıfsız işçi konumunda kayıt dışı çalışmasına yol açmaktadır (Süngü, 2008: 3).

Günümüzde işletmeler işgücü maliyetlerini azaltmak, yasalardan kaynaklanan sorumluluklarından kaçınmak amacıyla küçülmeye başlamışlar, normal istihdamın yerini yarı zamanlı çalışma, evde çalışma, geçici iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma gibi esnek çalışma biçimleri ve alt işverenlik uygulamaları almıştır. Bu yeni çalışma biçimleri sosyal güvenceden ve iş kanununun koruyucu yasalarından yoksun büyük bir işgücü ortaya çıkarmıştır (Kamalıoğlu, 2014: 39).

Özellikle kamu hizmetlerinin yeterli olmadığı az gelişmiş ülkelerde, bazı kişilerin kamu hizmetlerinden yeteri kadar faydalanamadıkları düşünülmektedir. Kamusal kaynakların kullanımı sırasında adil olunmadığı, işletmelerin kamu hizmetlerinden yeterince faydalanmadığı düşüncesi bazı kesimlerin vergi veya prim ödeme yükümlülüklerinde güçlü bir direnç göstermesine sebep olabilmektedir (Özay, 2019: 27).

iii) Mali, İdari ve Yasal Sistemden Kaynaklanan Nedenler

Denetimlerin yetersizliği ve cezaların caydırıcı olmaktan uzak olması, vergi sistemi gibi nedenler kayıt dışı istihdamın artmasında mali, idari ve yasal sistemden kaynaklanan nedenler olarak sayılmaktadır.

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 (Kaleli ve Karaca, 2019: 774).

Kayıt dışının bir diğer nedeni cezaların yetersizliğidir. Cezalar, kayıt dışılıkla mücadelede uygulanan ve yasalara aykırı davranan mükellefleri aksi davranışta bulunmaya zorlayacak bir mücadele politikasıdır. Cezaların caydırıcılığının yüksek olmaması ve sıkça uygulamaya konan af ve yapılandırma uygulamaları kayıt dışı istihdamla etkin bir şekilde mücadele edilmesini engelleyebilmektedir (Işıklı, 2015: 1).

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. İşverenlerin bu nedenle vergi kaçırma çabası kayıt dışılığa neden olmaktadır (Gökalp, 2007: 2).

D- KOBİ'lerde Kayıt Dışı İstihdam Sorunu

KOBİ kavramı ile ilgili kesin kabul görmüş bir tanım bulunmamaktadır. OECD KOBİ tanımlamasını işletmelerde çalışan işçi sayısını dikkate alarak yapmıştır. Buna göre; çalışan işçi sayısı 1-9 arası olan işletmeler mikro işletme, 10-49 arası olan işletmeler çok küçük işletme, 50-99 arası olan işletmeler küçük ölçekli işletme, 100-499 arası olan işletmeler orta ölçekli işletme, 500 ve üzerinde olan işletmeler ise büyük ölçekli işletmeler olarak kabul edilmektedir (OECD, 2002).

Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkındaki Yönetmeliğe göre; “on kişiden az yıllık çalışanın olduğu ve yıllık net satış hâsılatı veya mali bilançosundan herhangi biri üç milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler “mikro işletme”, eli kişiden az yıllık çalışanın olduğu ve yıllık net satış hâsılatı 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 hâsılatı veya mali bilançosundan herhangi biri yüz yirmi beş milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler ise “orta büyüklükteki işletme” olarak sınıflandırılmıştır.

Günümüzde KOBİ'lerin yarattığı katma değer ve yeni iş olanakları, tüm ekonomiler açısından önemli bir boyuttadır. KOBİ'ler özellikle gelişmekte olan ülkelerin ekonomik büyümesinde önemli bir rol oynamaktadır (Özdemir vd. 2010: 293). KOBİ'lerin hem ekonomik hem de sosyal yönleri bulunmaktadır. KOBİ'lerin ekonomik anlamda en dikkat çekici özelliği ekonomik kriz dönemlerinde sergiledikleri dayanıklılık gelmektedir. Geçmişten günümüze kadar olan süreçte özellikle yaşanan büyük ekonomik krizlerde KOBİ'lerin krizlerden büyük işletmeler kadar etkilenmediği ve hatta krizlerin atlattılmasında 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 değerini %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). SGK verilerine göre, 2020 yılı Ocak itibarıyla 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.

Kayıt dışı istihdamın yoğun olarak mikro işletmelerde görülmektedir. Mikro ölçekli işletmelerde kayıt dışı çalışma olasılığı, orta ölçekli bir işletmeye göre yaklaşık 12 kat daha fazla olmaktadır (Fidan ve Genç, 2013). Bu durumun en önemli nedenlerinden biri bu işletmelerin 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, büyük firmalar ile rekabet edebilmek ve işgücü maliyetleri azaltmak için kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelmektedir. Bu sebeple de kayıt dışı istihdam küçük ölçekli işletmelerde daha fazla görülmektedir (Sığırcı, 2009: 14).

Türkiye'deki kayıt dışı istihdamın yoğun olarak mikro işletmelerde görülmesinin bir diğer önemli nedeni de bu işletmelerin verimliliklerinin düşük olmasıdır. TÜİK 2018 yılı Sanayi ve Hizmet İstatistiklerine 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'te 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.

E- Aydın İlinin İstihdam Yapısı

Kayıt dışı istihdamla mücadelenin başarılı olabilmesi işgücü piyasasının sağlıklı analizi ile mümkündür. Bu nedenle çalışmanın bu kısmında Aydın ilindeki işgücüne ilişkin veriler Türkiye işgücü verileri ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

Tablo 1. 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 oluşturulmuştur.

Tablo 1 verilerine göre Aydın ilinde işgücüne katılım oranı (%56,4) Türkiye geneli işgücüne katılım oranının (%53) üzerindedir. Kadınların işgücüne katılım oranı Türkiye genelinde %34,4 iken Aydın'da bu oran %42,4'e çıkmaktadır. Türkiye geneli istihdam oranı %45,7 iken Aydın'da istihdam oranı %51,2'ye çıkmaktadır. Aydın ilinde kadın istihdamının (%37,5) Türkiye ortalamasının (%28,7) üzerinde olduğu görülmektedir. Aydın ilinde işsizlik oranı (%9,2) Türkiye geneli işsizlik oranının (%13,7) altındadır. Bu veriler başta tarım ve turizm olmak üzere önemli ekonomik faaliyetler bakımından avantajlara sahip olan Aydın ilinin hem ekonomik gücünü hem de kadın istihdamının önündeki engellerin Türkiye geneline göre nispeten daha az olduğunu göstermektedir.

Aydın ilindeki istihdamın sektörlere göre dağılımı Türkiye ortalamasından farklılık göstermektedir. Şöyle ki, Aydın ilinde tarım sektörünün istihdamdaki payı sanayi sektöründen daha fazladır.

Tablo 2. Aydın İlindeki İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (%) (2019)

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

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 2 verilerine göre, Aydın'daki tarım sektörünün istihdamdaki payı %26,5, sanayi sektörünün %19,4, hizmet sektörünün ise yaklaşık %54'tür. Görüldüğü üzere Aydın'da 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'tir. Bu durumda, Aydın'daki tarım sektörünün istihdamdaki payının Türkiye ortalamasının üzerinde, sanayi ve hizmet sektöründe ise Türkiye ortalamasının altında olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3. *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 oluşturulmuştur.

Tablo 3 verileri incelendiğinde Aydın ilinde 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'sininin 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 ilinde de başlıca sosyo-ekonomik sorunlardan biridir. Tablo 4'de 2009-2018 yılları arasında Aydın ve Türkiye geneli kayıt dışı istihdam oranları karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir.

Tablo 4. *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

Kaynak: SGK verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 4 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 alınan tedbirlerin sonucunda hem Aydın'da hem de Türkiye genelinde 2018 yılı itibarıyla %33'lere gerilemiştir.

II- LİTERATÜR

Literatürde kayıt dışı istihdama yönelik çok sayıda teorik çalışmalar bulunmakla birlikte, alan araştırması içeren çalışmalar sınırlı sayıdadır. Literatürde yer alan başlıca çalışmalar şöyle özetlenebilir.

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 tespit etmişlerdir.

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.

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.

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.

Khamis (2014), “*Formalization of Jobs and Firms in Emerging Market Economies Through Registration Reform*” isimli çalışmasında, 2014 yılında Brezilya’da kayıt dışı istihdamı azaltmak için gerçekleştirilen denetimlerin kayıtlı istihdamı %21-%27 oranında arttırdığını tespit etmiştir.

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.

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 olduğu tespit edilmiştir. İşverenler açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedenleri ise, vergi ve primlerin yüksekliği olduğu tespit edilmiştir.

Okuyan (2018)’in “*Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Sosyal Güvenlik Prim Teşviklerinin Etkisi*” isimli çalışmasında işverenlerin %27,8’nin sigortasız işçi çalıştırdığı, işverenleri kayıt dışı istihdama yönelten en önemli nedenin 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, ayrıca kurumsal işletmelerin şahıs ve aile işletmelerine göre daha fazla kayıtlı istihdama yöneldiği sonucuna ulaşılmıştır.

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 çalışmaları, 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 ulaşılmıştır.

III- ALAN ARAŞTIRMASI

A- Araştırmanın Amacı ve Önemi

Literatürde kayıt dışı istihdamın nedenleri, boyutları, sonuçları ve önlemeye yönelik yapılan uygulamalarla ilgili birçok çalışma bulunmakla beraber Aydın iline özgü sınırlı çalışma bulunmaktadır. Ayrıca literatürde konu ile ilgili yapılan çalışmaların büyük bir kısmının teorik düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bakımdan araştırmanın; Aydın iline 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.

B- Araştırma Soruları

Araştırma kapsamında kayıt dışı istihdamla ilgili olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

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

C- Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Bu çalışmanın evreni; Aydın ilinde SGK'ya kayıtlı olan (4/a kapsamında zorunlu sigortalı çalıştıran) ve 1 ila 9 çalışanın bulunduğu 24 bin 724 mikro işletme ile bu işletmelerde çalışan 59 bin 166 kişidir. Araştırmanın örneklem grubu, küme örnekleme yoluyla seçilen, Aydın ilinde faaliyet gösteren ve araştırmaya katılmayı kabul eden 104 mikro işletme ve bu işletmelerde çalışan 270 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmaya, yeterli örneklem sayısına ulaşılmadığı için tarım sektörü dâhil edilememiştir.

D- Araştırmanın Yöntemi

Araştırma; Ekim 2019 – Kasım 2019 tarihleri arasında, genel olarak Aydın ilinin nüfus ve işyeri sayısı bakımından yoğun olan Merkez Efeler, Nazilli, Söke ve Kuşadası ilçelerinde gerçekleştirilmiştir. Alan araştırması kapsamında; yüz yüze görüşme yöntemiyle işletmelere ve çalışanlara yönelik iki ayrı anket uygulanmış ve farklı alanlarda faaliyet gösteren beş işverenle derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılara çalışmanın bilimsel amaçla yapıldığı ve amacının; KOBİ'lerin sosyoekonomik durumlarını, çalışanların sosyal güvenceden nasıl yararlandıklarını, kayıt dışı istihdamın nedenlerini, daha önce işyerlerinde sigortalılık denetimine ilişkin denetim geçirip geçirmediklerini, istihdam teşviklerinden haberdar olup olmadıklarını araştırmak olduğu belirtilmiştir, Araştırma kapsamında katılımcılardan kimlik, unvan veya adres bilgileri alınmamıştır.

E- Verilerin Analizi

Çalışmanın istatistiksel analizi SPSS 22.0 versiyonunda gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin n (%) olarak tanımlayıcı istatistikleri verilmiş ve birbirleriyle istatistiksel olarak

karşılaştırılmasında Ki-Kare testi yapılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

F- Bulgular

i) Araştırmaya Katılan Çalışanlara İlişkin Bilgiler

Araştırmaya katılan çalışanlar; cinsiyet, yaş, eğitim, çalışma şekli, ücret düzeyi, ücret dışı gelir/aylık alma durumuna göre altı ayrı kategoriye ayrılmış ve araştırma sonuçları her kategori için ayrı ayrı belirtilmiştir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Çalışanların Dağılımı

1- Cinsiyet	Sayı (n)	Oran (%)
Erkek	153	56,7
Kadın	117	43,3
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
3- Eğitim	Sayı (n)	Oran (%)
İlköğretim	141	52,2
Lise ve Dengi	97	35,9
Yükseköğretim/Üniversite	32	11,9
4- Çalışma Şekli	Sayı (n)	Oran (%)
Tam Zamanlı	243	90,0
Yarı Zamanlı	27	10,0
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
6- Ücret Dışı Gelir/Aylık Alma Durumu	Sayı (n)	Oran (%)
Evet	25	9,3
Hayır	245	90,7

Tablo 5 verilerine göre araştırmaya katılanların %56,7'si erkek, %43,3'ü ise kadındır. Türkiye'de genelinde de erkeklerin istihdam oranı %61 iken kadınlarda bu oran %27'dir. Bu bakımdan araştırma bulgusu TÜİK verileri ile benzerlik göstermektedir.

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.

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.

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.

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.

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.

ii) 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.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Dağılımı

1- İş Yeri Türü	Sayı (n)	Oran (%)
Şahıs	63	60,6
Aile	26	25,0
Kurumsal	15	14,4
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
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
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
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 6' ya göre 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.

Araştırmaya katılan işletmelerin %77,9'u hizmet sektöründe faaliyet gösterirken %22,1'i üretim/imalat sektöründe faaliyet göstermektedir. Hizmet sektörünün yüksek çıkmasında tarım sektörünün araştırmaya dâhil edilmemesinin etkili olduğu söylenebilir.

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.

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 %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.

iii) Araştırmaya Katılanlara Göre Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

Çalışmanın bu kısmında, araştırmaya katılan çalışan ve 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.

iv) Çalışanlar Açısından Sigortasız Çalışma Nedenleri

Tablo 7. Çalışanlar Açısından Sigortasız Çalışma Nedenleri

Nedenler	Oran (%)
İşsizlik	47,8
Çalışanların aylık, burs veya yardım almaları nedeniyle sigortalı olmak istememeleri	6,3
Bilgi Eksikliği / Bilinçsizlik	3,7
Gelir eksikliği	11,1
Eğitim eksikliği / Vasıfsızlık	3,3
Deneyim eksikliği	3,7
İşverenlerin tutumu	20
Denetim eksikliği	3,7
Enflasyon / Hayat pahalılığı	0,4
Diğer	-

Tablo 7'deki sonuçlara göre; araştırmaya katılan çalışanlar açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedenleri %47,8 ile işsizlik, %20 ile işverenlerin tutumu ve %11,1 ile gelir eksikliğidir. Araştırmaya katılan çalışanlar açısından kayıt dışı istihdamın en önemsiz nedeni %0,4 ile enflasyondur. Bu veriler kayıt dışı istihdam sorununun çözümü için önceliğin işsizlik sorununun çözümüne odaklanması gerektiğini göstermektedir. Çalışanlar açısından gelir yetersizliği (%11,1) nedeniyle sigortasız çalışmaya yönelmesi ücretler genel seviyesinin düşüklüğünü göstermektedir. Araştırma sonucunda; kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni

olarak gösterilen işsizlik en yüksek üniversite mezunları (%50) ve ücret dışı gelir/aylık ya da burs almayanlarda (%52) 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. 55 yaş üzeri gelir yetersizliği nedeninin %30,8'e çıkması emekli aylıklarının yetersizliği nedeniyle kayıt dışı çalışmaya yöneldiğini göstermektedir. Ücret dışı gelir/aylık alanların, gelirlerinin kesilmesi endişesi ile kayıt dışı istihdama yöneldiği ifade edilebilir. Konu ile ilgili olarak Çadircı (2010) tarafından yapılan araştırma sonucunda çalışanlar açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedenleri %25,3 ile işverenin isteği ve %21,7 ile iş olanaklarının kısıtlı (işsizlik) olduğu tespit edilmiştir. Bu bakımdan araştırma sonucu ulaşılan bulgular ile söz konusu çalışma sonucu benzerlik göstermektedir.

v) İşverenler Açısından Sigortasız İşçi Çalıştırma Nedenleri

Tablo 8. İşverenler Açısından Sigortasız İşçi Çalıştırma Nedenleri

Nedenler	Oran (%)
Sigorta primleri ve vergilerin yüksekliği	44,2
Çalışanların aylık, burs veya yardım almaları nedeniyle sigortalı olmak istememeleri	4,8
Bilgi Eksikliği (sigortalılık başlangıcı, sigortalı olması gerekenler, vb.)	8,7
Cezaların caydırıcı olmaması	6,7
İşçi maliyetlerinin fazla olması (ücret, kıdem/ihbar tazminatı vb.)	1,9
Af veya yapılandırma uygulaması	10,6
Denetimlerin yeterli ve adil olmayışı	7,7
Bürokratik işlemlerin fazlalığı / karışıklığı	3,8
Enflasyon / Maliyet	11,5
Diğer	-

Tablo 8'deki sonuçlara göre; araştırmaya katılan işverenler açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni %44,2 (kayıt dışı işçi çalıştıran işletmelerde bu oran yaklaşık %56'ya çıkmaktadır) ile sigorta primleri ve vergilerin yüksekliğidir. Bu durum işletmelerin maliyetlerini azaltıp gelişmiş ülkelerdeki işletmelerle rekabet edebilmek için kayıt dışı istihdama yöneldiğini göstermektedir. İkinci en önemli neden %11,5 ile enflasyon/maliyetler olurken (kayıt dışı işçi çalıştırmayan işletmelerde bu oran %41,3 ile en önemli nedendir), üçüncü en önemli neden %10,6 ile af ve yapılandırma uygulamalarıdır. Araştırmaya katılan işverenlere göre kayıt dışı istihdamın en önemsiz nedeni çoğu zaman ifade edilen aksine %1,9 ile işçi maliyetlerinin (ücret, kıdem/ihbar tazminatı vb.) yüksek olması çıkmıştır. Konu ile ilgili olarak, Altun (2018) tarafından yapılan araştırma sonucunda ise en önemli istihdam sorununun %53 ile prim ve vergilerin yüksekliği olduğu tespit edilmiştir. Bu bakımdan araştırma sonucunda ulaşılan bulgular ile söz konusu çalışma sonucu benzerlik göstermektedir.

v1) 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. 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” şeklinde 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. Kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni ekonomik sorunlardır. İşveren 1’in ekonomik kaygılar nedeniyle kayıt dışı istihdama yöneldiğini ifade etmesi bunu desteklemektedir. Şahin ve Bayramoğlu (2018), Daşcı (2013), Okuyan (2018), tarafından yapılan araştırma sonuçlarında işverenlerce kayıt dışı istihdamın en önemli nedeninin sigorta primleri ve vergilerin yüksekliği olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda araştırma bulguları söz konusu çalışmaları ile benzerlik göstermektedir.

İşveren 2: Yiyecek-içecek 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 geçirmedi. 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. Kayıt dışı istihdamın bir diğer nedeni işveren ve çalışanların mevzuat konusundaki bilgi eksiklikleridir. Mevzuatla ilgili eğitim ve bilgilendirme çalışmalarının artırılması ve çalışma hayatı içerisinde aktif bir rol alan mali müşavirlerin iş ve sosyal güvenlik mevzuatı konularında uzmanlaşmaya önem vermeleri ile yaşanan bilgi eksikliğinin giderilebileceği ve bu durumun kayıt dışı istihdamla mücadelede katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

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 ödüyüyoruz. Biz bu haksız durumun yaşanmaması için denetimlerin ve cezaların artmasını isteriz. Bunlar artsın ki yapanın yanına kar kalsın. 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. Kayıt dışı istihdamın nedenlerinden biri rekabet etme kaygısıdır. Bazı işletmeler rekabet edebilmek için kayıt dışı istihdama yöneldiğinde, kayıtlı istihdamı tercih eden işyerleri ile aralarında haksız rekabetten kaynaklanan sorunlar yaşanmaktadır. İşveren 3 bu sorunu açık bir şekilde ifade etmektedir. Kayıt dışı istihdamla mücadelede etkin bir denetim mekanizması önem taşımaktadır. Bu bakımdan kayıt dışı istihdamla mücadelede görev yapan denetim elemanı sayısının artırılmasının ve yaygın

yoğun ve periyodik denetimlere ağırlık verilmesinin kayıt dışı istihdamla mücadelede fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

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 öğrensın. Fakat ben asgari ücretle işçi çalıştırdığımda 800 TL civarında prim ödüyorum o işçi için. Büyük şirketler de çalışanları için aynı primi ödüyor. Fakat benim kazancımın 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 ayarlarsa 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 çokluğu için ilgilenmedi.” demiştir. Konu ile ilgili birçok çalışma ve bilgilendirme yapılmaktadır. Fakat bu tür uygulamalar genellikle mali müşavirler ve meslek odalarınca yerine getirildiği için konu ile ilgili olarak yapılacak bilgilendirmelerin daha çok meslek mensupları ve ilgili meslek odalarına yönelik yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

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 kazancım da 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. Kayıt dışının diğer nedeni gelirlerinin giderlerini karşılamaya yetmemesidir. Bu işletmelerin katma değeri yüksek ürünler üretememesi en önemli gelir yetersizliği sebebidir. Bu sebeple devletin çeşitli teşvikleri ve desteğinin yanı sıra teknoloji kullanımının artması ile KOBİ’lerin katma değeri yüksek ürünler üretebileceği ve böylelikle gelir yetersizliği sorununu aşabilecekleri düşünülmektedir.

vii) 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.

G) 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 Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9. Kayıt Dışı Çalışma Durumuna ile 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 9 verilerine göre; kayıt dışı çalışma durumu ile çalışanların yaşları, cinsiyetleri, çalışma şekilleri, eğitim durumları, ücretleri ve ücret dışı gelir aylık ya da burs alma durumları arasında $p < 0,05$ 'ten küçük olduğu için istatistiksel olarak bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

i) 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. Tablo 10'da ulaşılan sonuçlar gösterilmektedir.

Tablo 10. Kayıt Dışı İstihdam ile 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 10 verilerine göre; kayıt dışı işçi çalıştırma durumu ile denetim yapılma durumu arasında ise istatistiksel olarak bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. 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 araştırma sonucunda, denetim yapılan ve yapılmayan işletmeler arasında kayıt dışı istihdam oranları bakımından önemli bir fark bulunduğu tespit edilmiştir. Tablo 10 verilerine göre ayrıca kayıt dışı çalıştırma durumu ile işyeri türü ve teşviklerden haberdar olma durumu arasında istatistiksel olarak bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ii) 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. Tablo 11’de araştırmaya katılan çalışanların SGK’ya kayıtlılık durumu gösterilmektedir.

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Çalışanların Kayıtlılık Durumu (Tarım Dışı)

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

Tablo 11 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). Bu bakımdan araştırma sonucu TÜİK verileri ile paralellik göstermektedir.

Tablo 12’de araştırmaya katılanların demografik durumlarına göre kayıtlılık durumu görülmektedir.

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Demografik Durumlarına Göre Kayıtlılık Durumu

1-Cinsiyet	Kayıtlı (n)	Oran (%)	Kayıt Dışı (n)	Oran (%)
Erkek	128	83,7	25	16,3
Kadın	81	69,2	36	30,8
2-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
3-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
4-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
5-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	--
6-Ek Gelir	Kayıtlı (n)	Oran (%)	Kayıt Dışı (n)	Oran (%)
Evet	9	36,0	16	64,0
Hayır	200	81,6	45	18,4

Tablo 12 verilerine göre; kayıt dışı istihdamın kadınlarda, 55 ve üstü yaştakilerde, yarı zamanlı çalışanlarda, eğitim düzeyi düşük olanlarda, asgari ücretin altında ücret alanlarda ve ücret dışı gelir/aylık ya da burs alanlarda daha fazla görüldüğü tespit edilmiştir. Bu bakımdan

araştırma bulguları; TÜİK verileri, Öztepe (2018) ve Fidan ve Genç (2013) tarafından yapılan çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu veriler çalışanların özellikle gelir yetersizliği nedeniyle kayıt dışı çalışmaya yöneldiğini göstermektedir.

iii) 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. Tablo 13’de araştırmaya katılan işletmelerin kayıt dışı işçi çalıştırma durumları gösterilmiştir.

Tablo 13. 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 13’deki sonuçlara göre, araştırmaya katılan işletmelerin 63’ü (%60,6) kayıt dışı işçi çalıştırmazken, 41 işletme (%39,4) kayıt dışı işçi çalıştırmaktadır.

Tablo 14’de araştırmaya katılan işletmelerin işyeri türü, denetim yapılma ve teşviklerden haberdar olma durumlarını sektörlere göre dağılımları ile görülmektedir.

Tablo 14. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Kayıt Dışı İşçi Çalıştırma Durumları

1-İş Yeri 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)
2-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)
3-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)
4-Sektörler	Toplam n	Kayıtlı İstihdam n (%)	Kayıt Dışı İstihdam n (%)
Yiyecek – İçecek (kafe, lokal, lokanta)	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	6	4 (66,6)	2 (33,4)
İmalat (makine)	1	1 (100)	0

Tablo 14 verilerine göre; denetim yapılan işyerlerin %26,5’inin, denetim yapılmayan işyerlerinin ise %45,7’sinin kayıt dışı işçi çalıştırdığı görülmektedir. Bu durumda denetim

yapılan işletmelerdeki kayıt dışı işçi çalıştırma oranının denetim yapılmayan işletmelerdeki kayıt dışı işçi çalıştırma oranından daha az olduğu anlaşılmaktadır. Bu bakımdan denetimlerin kayıtlı istihdamı sağlamada etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 14 verilerine 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. Bu bakımdan teşviklerin kayıtlı istihdamı sağlamada etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 14 verilerine göre; kayıt dışı işçi çalıştırmanın en fazla %65,3 ile kafe, lokanta, lokal, aperatif vb. işletmelerin faaliyet gösterdiği yiyecek-içecek sektöründe görülmektedir. 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.

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) ve Khamis (2014) tarafından yapılan çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

SONUÇ

KOBİ'lerin hem ekonomideki büyüklüğü hem de kayıt dışı istihdamın bu işletmelerdeki yüksekliği nedeniyle yapılan araştırmada; Aydın ilinde 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 haberdar olmayan işletmeler arasında fark bulunup bulunmadığının araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Aydın ilinde faaliyet gösteren 104 mikro işletmede 270 çalışanla yüz yüze görüşme yoluyla 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 mevzuat açısından yeterli bilgi düzeyine sahip olmadıkları, iş ve sosyal güvenlik mevzuatı konusunda bilgi eksikliği olduğu ve bu eksikliği mali müşavirlerin doldurma konusunda yetersiz kaldıkları tespit edilmiştir.

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 tespit edilmiştir. Kurumsal işletmelerde kayıt dışı istihdam oranı (%6,7) şahıs işletmelerine göre (%49,2) daha düşüktür. Şahıs işletmelerinin kurumsal işletmelere dönüşümünün desteklenmesinin kayıt dışı istihdamı azaltacağı ileri sürülebilir.

Araştırma sonucunda denetim yapılan işletmelerin yapılmayan işletmelerden, daha az kayıt dışı işçi çalıştırdığı tespit edilmiştir. Kayıt dışı istihdamla mücadelede başvuru yöntemlerinden biri önceden belirlenmiş kurallara ve düzenlemelere uyulup uyulmadığının denetlenmesidir. Türkiye'de 2017 yılı itibarıyla kayıt dışı çalıştığı tespit edilenlerin sayısı 25 bin 056'dır (SGK, 2018). Kayıt dışı istihdamla mücadelede sosyal güvenlik denetmenleri tarafından 2019/Ekim-Kasım aylarında yaygın yoğun ve sektörel denetimler kapsamında 98 bin işyeri denetlenmiş ve 23 bin sigortasız çalışan tespit edilmiştir (SGK, 2020). Bu sebeple, denetim elemanı sayısının artmasıyla birlikte denetim kapasitesinin ve yaygın yoğun ve sektörel denetimlere ağırlık verilerek kayıt dışı istihdamın azalacağı düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda istihdam teşviklerinden haberdar olan ve olmayan işletmelerdeki kayıt dışı istihdam oranları arasında önemli bir fark bulunmuştur. Kayıt dışı istihdamla mücadelede kayıtlı istihdamı teşvik etmek etkili bir yöntemdir. Türkiye'de de bu konuda SGK ve İŞKUR tarafından uygulanan birçok istihdam teşviki bulunmaktadır. Ancak çalışma sonucunda istihdam teşviklerinden haberdar olmasına rağmen işletmelerin %38'inin bu teşviklerden yararlanmadıkları görülmüştür. Bu nedenle istihdam teşviklerinin mikro işletmelerin yapısına uygun bir hale getirilmesi ve yararlanma şartlarının bu işletmelere özgü oluşturulması halinde kayıt dışı istihdamın azalacağı ileri sürülebilir.

Kayıt dışı istihdam içerisinde yoğun olarak bulunun KOBİ'lerin birtakım yapısal sorunları bulunmaktadır. Bu sorunların en önemlileri mikro işletmelerin emek yoğun üretim gerçekleştirilmesi ve verimliliklerinin düşük olmasıdır. Bu nedenle, KOBİ'lerin başta verimlilik düzeyleri olmak üzere yapısal sorunlarının çözümüne önem verilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Kayıt dışı istihdam sorunu çok yönlü ve karmaşık bir yapıya sahiptir. 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 sektör ve çalışan grubu ayrımı (kafe, tekstil, öğrenciler, emekliler vb.) gözetilerek yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- 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.
- Azaklı, S. (2009). *Türkiye'de Kayıt dışı İstihdam ve Ekonomik Boyutu. Yüksek Lisans Tezi*. Karamanoglu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2011). *Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkındaki Yönetmelik*. Bakanlar Kurulu Kararının Tarihi: 19/10/2005. No. 2005/9617.
- 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.

- ÇSGB (2006). *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi*. Ankara.
- Daşcı, İ. (2013). *Kayıt Dışı İstihdamda İşgücü Maliyetleri: Erzurum İl Merkezinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Demir, D. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Güvenliği: Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Yüksek Lisans Tezi*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.
- DPT (2001). *Kayıt Dışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Yayın No. 2603. Ankara.
- European Commission (EC). (2014). *Undeclared Work in the European Union*. [http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_s/ebs_402_en.pdf].
- 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.
- Gökalp, İ. (2007). Vergi Ödemeyi Etkileyen Ekonomik Faktörler. *Akademik Bakış Dergisi*. (12).
- ILO (1972). *Employment, Incomes and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*. Geneva. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09_608_engl.].
- ILO (2014). Transitioning from the Informal to the Formal Economy. *Report V (1). International Labour Conference. 103rd Session. Geneva*. [http://www . ILO . org / wcmssp5 / groups / public / ---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_218128.].
- 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].
- İşikli, İ. (2015). Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku. *Dünya Gazetesi*. [https://www . dünya . com / yazar/ibrahim-isikli/62/13].
- Kaleli, E. ve Karaca, C. (2019). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdama İlişkin Çözüm Önerileri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*. 19(44). 769-792.
- Kamaloğlu, N. (2014). *Kayıt Dışı İstihdam ve Türkiye’de Uygulanan Mücadele Politikalarının Değerlendirmesi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- 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].
- Mateman, S. ve Renooy, P. (2001). Undeclared Labour in Europe: Towards an Integrated Approach of Combatting Undeclared Labour. [https://www.regioplan.nl].
- 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.
- Meydanal, R. (2008). *Kayıt Dışı İstihdam Nasıl Azaltılabilir? Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- OECD (2002). *Small and Medium Enterprise Outlook*. Paris. OECD Publications. [https://www.oecd-ilibrary.org/deliver/sme_outlook-2002-en.pdf].
- OECD (2004). *Informal Employment and Promoting the Transition to a Salaried Economy*. [http://www.oecd.org/els/emp/34846912.pdf].
- OECD (2019). *OECD Data. Employment and Unemployment Rate*. [https://data.oecd.org].
- Okuyan, M. E. (2018). *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Sosyal Güvenlik Prim Teşviklerinin Etkisi. Yüksek Lisans Tezi*. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.
- 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.
- Özdemir, A., Çakır, M. ve Çakır, F. (2010). *Aydın İlinde Faaliyet Gösteren KOBİ’lerin Rekabet Gücünün Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme. Sosyo-Ekonomik Değişim Aydın İli Örneği*. Editör Abdullah Özdemir. Alter Yayınları. 292-324.

- 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.
- Öztepe, N. D. ve Karadeniz, O. (2018). *Denizli İşgücü Piyasasında Üniversite Öğrencileri. Denizli İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma*. Gazi Kitabevi. Ankara.
- SGK (2013). *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Daire Başkanlığı Raporu*. Sosyal Güvenlik Kurum Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü. Ankara.
- SGK (2018). *Sosyal Güvenlik Kurumu 2017 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara [http://www.sgk.gov.tr/2017FaaliyetRaporu.pdf].
- SGK (2020). *Sosyal Güvenlik Kurumu 2019 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara [http://www.sgk.gov.tr/2019FaaliyetRaporu.pdf].
- SGK (2020). *2020 Mart Ayı Bülteni*. [www.sgk.gov.tr].
- 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, *18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Sosyal Politikada Dönüşümler*, 19-22 Ekim 2017 Antalya. 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.
- Tecim, B. A. H. (2008). *Kayıt Dışı Ekonomide Vergi ve Vergi Denetiminin Önemi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Tunç, M. (2007). *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Geliştirilen Stratejiler Uygulanan Politikalar ve Gelişmiş Ülke Örnekleri*. Uzmanlık Tezi. Türkiye İş Kurumu. Ankara.
- TÜİK (2016). İşgücü İstatistikleri. [http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21540].
- TÜİK (2017). 2017 Yılı İşgücü İstatistikleri Raporu. Türkiye İstatistik Kurumu. Ankara.
- TÜİK (2019). 2018 Yılı Sanayi ve Hizmet İstatistikleri Raporu. [www.tuik.gov.tr].
- TÜİK (2020). Ocak Ayı Aylık İşgücü İstatistikleri. [www.tuik.gov.tr/istatistikler].
- TÜİK (2020 Ağustos). *Ağustos Ayı İşgücü İstatistikleri*. [www.tuik.gov.tr].
- Yereli, A. ve Karadeniz, O. (2004). *Kayıt Dışı İstihdam*. Odak Yayınevi.
- Yılmaz, H. (2015). *Gaziantep'te Kayıt Dışı İstihdam: Etkileri ve Çözüm Önerileri*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.

