

**KAYIT DIŞI İSTİHDAM
SORUNUNA İŞVERENLERİN
SEKTÖREL BAKIŞ
AÇISI**

ÖĞR. GÖR. ESRA ELİF CEYHAN

Genel Yayın Yönetmeni / Editor in Chief • C. Cansın Selin Temana

Kapak & İç Tasarım / Cover & Interior Design • Serüven Yayınevi

Birinci Basım / First Edition • © Aralık 2024

ISBN • 978-625-5552-00-6

© copyright

Bu kitabın yayın hakkı Serüven Yayınevi'ne aittir.

Kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz, izin almadan hiçbir yolla çoğaltılamaz. The right to publish this book belongs to Serüven Publishing. Citation can not be shown without the source, reproduced in any way without permission.

Serüven Yayınevi / Serüven Publishing

Türkiye Adres / Turkey Address: Kızılay Mah. Fevzi Çakmak 1. Sokak

Ümit Apt No: 22/A Çankaya/ANKARA

Telefon / Phone: 05437675765

web: www.seruvenyayinevi.com

e-mail: seruvenyayinevi@gmail.com

Baskı & Cilt / Printing & Volume

Sertifika / Certificate No: 47083

KAYIT DIŞI İSTİHDAM SORUNUNA İŞVERENLERİN SEKTÖREL BAKIŞ AÇISI

Öğr. Gör. Esra Elif CEYHAN

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	VII
ÖNSÖZ.....	IX
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1.KAYIT DIŞI İSTİHDAM KAVRAMI, NEDENLERİ, ETKİLERİ VE TÜRLERİ

1.1. Kayıt Dışı İstihdam Kavramı	3
1.2. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri	5
1.2.1. Ekonomik Nedenler.....	7
1.2.2. Sosyal Nedenler.....	15
1.2.3. İdari ve Hukuki Nedenler	19
1.2.4. Siyasal Nedenler	21
1.3. Kayıt Dışı İstihdamın Pozitif ve Negatif Etkileri	21
1.3.1. Pozitif Etkileri.....	22
1.3.2. Negatif Etkileri.....	25
1.4. Kayıt Dışı İstihdam Türleri	30
1.4.1. Çalışmaları Hiç Bildirilmeyenler	30
1.4.2. Çalışmaları Eksik Bildirilenler	34

İKİNCİ BÖLÜM

2.KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE YÖNTEMLERİ

2.1. Hukuki Düzenlemeler	38
2.1.1. 3917 Sayılı Kanunun Değerlendirilmesi	38
2.1.2. 3395 Sayılı Kanunun Değerlendirilmesi.....	38
2.1.3. 3910 Sayılı Kanunun Değerlendirilmesi.....	38
2.1.4. 4306 Sayılı Kanunun Değerlendirilmesi	39
2.1.5. 4325 Sayılı Kanunun Değerlendirilmesi	39
2.1.6. 4369 Sayılı Kanunun Değerlendirilmesi	39
2.1.7. 4958 Sayılı Kanunun Değerlendirilmesi.....	39
2.1.8. 4447 Sayılı Kanunun Değerlendirilmesi	40
2.1.8.1. İşsizlik Sigortası.....	40
2.1.8.2.İşverenin Sigortalıyı Önceden Kuruma Bildirme Yükümlülüğü.....	40
2.1.8.3. Yeni Aylık Bağlama Sistemi.....	41

2.1.8.4. Denetim Sisteminin Güçlendirilmesi.....	41
2.1.8.5. İşverenlerin 30 Günden Az Çalışılan Süreleri Belgeleme Zorunlu- luğu.....	41
2.1.9. 4857 Sayılı İş Kanununun Değerlendirilmesi.....	42
2.1.10. 4904 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi.....	42
2.1.11. 4817 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi	43
2.1.12. 4956 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi.....	43
2.1.13. 4958 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi.....	44
2.1.14. 5073 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi.....	44
2.1.15. 5084 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi.....	44
2.1.16. 5198 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi	45
2.1.17. 5350 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi.....	45
2.1.18. 5502 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi	45
2.1.19. 5544 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi.....	45
2.1.20. 5588 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi.....	46
2.1.21. 5615 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi	46
2.1.22. 5510 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi.....	46
2.1.23. 6111 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi	48
2.2. İdari Düzenlemeler ve Faaliyetler	48
2.2.1. Kalkınma Planları	48
2.2.2. Orta Vadeli Programlar	51
2.2.3. Hükümet Programları.....	53
2.2.4. Uygulanan Projeler	56
2.3. Yabancı Ülkelerde Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Yöntemleri ...	72
2.3.1. Amerika Birleşik Devletleri.....	73
2.3.2. Fransa	73
2.3.3. Almanya.....	74
2.3.4. İngiltere	75
2.3.5. İtalya	76
2.3.6. Hollanda.....	77
2.3.7. İspanya.....	77
2.3.8. Avusturya	78
2.3.9. İsveç.....	79
2.3.10. Belçika	79
2.3.11. İsviçre.....	80
2.3.12. Finlandiya	80

2.3.13. Danimarka	81
2.3.14. Yunanistan	81
2.3.15. İrlanda	82
2.3.16. Lüksemburg	82

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.KAYIT DIŞI İSTİHDAM SORUNUNA İŞVERENLERİN SEKTÖREL BAKIŞ AÇISI: ISPARTA İLİ ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	83
3.2. Araştırma Evreni ve Örneklem	84
3.3. Araştırmanın Metodolojisi.....	84
3.3.1. Araştırmanın Metodu ve Kapsamı.....	84
3.3.2. İŞletme Özellikleri Anket Formu	85
3.3.3. Kayıt Dışı İstihdam Soru Formu	85
3.3.4. Araştırmanın Kısıtları	85
3.3.5. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler	85
3.3.6. Araştırmanın Hipotezleri.....	85
3.4. İŞletmelerin Özelliklerine İlişkin Bulgular	86
SONUÇ.....	98
KAYNAKÇA	109

KISALTMALAR

A.B.D	:Amerika Birleşik Devletleri
AB	:Avrupa Birliği
APHB	:Aylık Prim ve Hizmet Belgesi
BM	:Birleşmiş Milletler
BAĞ-KUR	:Bağımsız Çalışanlar Kurumu
ÇKS	:Çiftçi Kayıt Sistemi
ÇSGB	:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EFTA	:Avrupa Serbest Ticaret Birliği
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IPEC	:International Pharmaceutical Excipients Council (Çocuk İŞçiliğinin Ortadan Kaldırılması Uluslararası Programı)
İŞKUR	:Türkiye İŞ Kurumu
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İŞbirliği Örgütü)
KADEM	:Kayıt Dışı Ekonomiye Mücadele Stratejisi Eylem Planı
KADİM	:Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele
KİTUP-I	:Yenilikçi Yöntemlerle Kayıtlı İstihdamın Teşviki Projesi
KİTUP-II	:Etkin Rehberlik ve Denetim Yoluyla Kayıtlı İstihdamın Teşviki Operasyonu
KOBİ	:Küçük ve Orta Ölçekli İŞletmeler
RG	:Resmi Gazete
SGK	:Sosyal Güvenlik Kurumu
SPEK	:Sigorta Primine Esas Kazanç
SPSS	:Statistical Package for Social Science
SSK	:Sosyal Sigortalar Kurumu

TBMM	:Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜRK-İŞ	:Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TİSK	:Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu
TÜFE	:Tüketici Fiyat Endeksi
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu
ÜFE	:Üretici Fiyat Endeksi

ÖNSÖZ

Kayıt dışı istihdam, Türkiye’de ve dünyada uzun yıllardır önemli bir ekonomik ve sosyal sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Bu sorun, hem iş gücü piyasasının sağlıklı işleyişini hem de sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilir yapısını bozmaktadır. Kayıt dışı istihdamın etkileri, sadece istihdam edilen bireyleri değil, aynı zamanda genel ekonomik yapıyı, iş gücü piyasasını ve toplumun tüm katmanlarını doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda kayıt dışı istihdam sorunu çözümünü için, genel bir yaklaşımın yanı sıra sektörel ve yerel düzeydeki farklılıkların da dikkate alınması gerektiği ifade edilebilir.

Bu çalışma, Türkiye’deki kayıt dışı istihdam sorununu, işverenlerin bakış açısıyla sektörel bazda ele almaktadır. Çalışmanın temel amacı, kayıt dışı istihdamın nedenlerini, sonuçlarını ve çözüm önerilerini sektörel farklılıklar bağlamında incelemektir. Isparta ili özelinde yapılan saha araŐtırmaları, yerel işverenlerin kayıt dışı istihdama ilişkin algılarını ve uygulamalarını derinlemesine inceleme ve bu bağlamda ortaya çıkan bulgulara dayanarak çözüm önerileri geliştirme fırsatı sunmuŐtur.

Bu kitap, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı’nda Prof. Dr. Sayın Mustafa ÖZTÜRK danışmanlığında gerçekleştirilen “Kayıt Dışı İstihdam Sorununa İşverenlerin Sektörel Bakış Açısı: Isparta İli Örneği” adlı yüksek lisans tezinden türetilmiŐtir. Çalışmanın her aşamasında değerli rehberlikleriyle bana yol gösteren danışmanım Prof. Dr. Sayın Mustafa ÖZTÜRK’e, görüş ve önerileriyle katkı sağlayan Prof. Dr. Sayın Adem KORKMAZ ve Doç. Dr. Sayın MurŐit İŐIK’a teŐekkürlerimi sunarım. Ayrıca, bu süreçte bana her türlü desteği sağlayan, sabırla ve anlayıŐla yanımda olan aileme sonsuz teŐekkürlerimi iletirim.

Esra Elif CEYHAN

GİRİŞ

Kayıt dışı çalışma kavramı 1972 yılında ILO tarafından yayınlanan ve Keith Hart tarafından gündeme getirilen “Kenya Raporu” içerisinde yer almıştır. Raporun yayınlanmasının ardından kayıt dışı istihdam kavramı ũlkelerin gündemini meşgul etmeye başlamış ve kayıt dışılık algısını artırmıştır. Ancak bu kavram ilk zamanlar kayıtlı sektöre geçiş için bir basamak olarak hissedilmiŐ ve olumlu bir etkisi olduğu grŐŐu hakim olmuştur.

Ölke ekonomilerinde kayıt dışı istihdam aniden oluşan bir problem değildir. Bu olgunun ortaya çıkmasında ve artmasında ũlkelerin sosyo-ekonomik yapıları bũyũk önem arz etmektedir. Kayıt dışı istihdam olgusu gũnũmũzde gelişmiş ve gelişmekte olan ũlke ekonomilerinde maddi ve manevi birçok sorunu beraberinde getirmiş ve kayıt dışı istihdamın boyutları çeşitlilik kazanmıştır.

Tũrkiye’de kayıt dışı istihdam olgusu 80’li yıllardan sonra dikkat çekmeye başlamış ve zũme kavuşturulması gereken problem olmuştur. Bu kavramın tanımının yapılması veya boyutunun belirlenmesi oldukça zor olmakla birlikte mevcut durumun analizinin yapılması da gerekmektedir. Dolaylı veya doğrudan hesaplama yöntemleri ile kayıt dışı istihdamın Tũrkiye içerisindeki boyutu tahmin edilmeye çalışılmış ancak elde edilen sonuçlar gerek AB ũlkelerinde gerekse Tũrkiye’de farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Bunun en önemli nedeni ise ũlkelerin veya bölgele- rin sosyal, ekonomik, siyasal ve kũltũrel yapısı olarak grũlmektedir. Bu nedenle kayıt dışı istihdamın ortaya çıkmasında etkili olan nedenler ile ilgili doğru tespitlerin yapılması ve bununla birlikte kayıt dışı istihdamla ilgili mũcadele konusunda izlenecek stratejilerin belirlenmesi bũyũk önem teşkil etmektedir.

Kayıt dışı istihdam Tũrkiye’de diğer ũlkelerde de olduğu gibi başta tarım sektrũ olmak ũzere hizmet, inşaat ve imalat sektörlerinde yayın olarak grũlmektedir. Gelişmiş ũlkelerde yabancı kaçak işçiler, yasa dışı g edenler, öğrenciler, iş bulamayanlar, ũũncũ ũlke vatandaşları ve ikinci bir işe ihtiyaı olanlar kayıt dışı olarak faaliyette bulunmaktadır. Tũrkiye’de ise iş bulamayanlar, yabancı kaçak işçiler, ikinci bir işe ihtiyaı olanlar, çocuklar, kadınlar ve emekliler kayıt dışı faaliyette bulunmaktadır.

Genel anlamda kayıt dışı istihdamın oluşmasında idari, mali ve yapısal sorunlar, kamu yapısı, sosyal yapı gibi konulardan kaynaklanan problemlerin yanı sıra ũlke vatandaşlarının yeterince bilinlendirilmemesi ve etki denetimlerin yapılmamasından kaynaklanmaktadır. Nedenleri-

nin bu kadar çeşitli olması kayıt dışılıkla mücadele noktasında alınacak tedbirlerin de çeşitlilik göstermesine yol açmaktadır. Bu nedenle diğer ülkelerde de uygulanan karma mücadele yöntemlerinin Türkiye’de de uygulanması görüşü hakimdir.

Kayıt dışı istihdam ile mücadele noktasında Türkiye’de çok çeşitli politikalar hazırlanmış ve çeşitli dönemlerde bu politikalar uygulanmıştır. Ancak ulaşılan sonuçlar analiz edildiğinde ve değerlendirildiğinde bu politikaların ve uygulamaların yeterli olmadığı görülmektedir. Bu noktada uygulanan politikaların geliştirilmesi ve alternatif politikaların de uygulanması gerektiği görülmüş ve bu doğrultuda AB ülkelerinde yürütülen mücadele politikalara paralel olacak biçimde Türkiye’de de karma politikalara yönelim olmuştur.

Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye’de kayıt dışı istihdamla mücadele çalışmaları kapsamında yasal idari düzenlemeler, faaliyetler, bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları ile gelişmiş ülke örneklerinin genel bir çerçeve içerisinde sunarken, Isparta ili içerisinde işverenlerin kayıt dışı istihdama yönelik sektörel tutumlarını incelemektir.

Birinci bölümde, kayıt dışı istihdam ile ilgili çeşitli tanımlamalara yer verilmektedir. Ayrıca kayıt dışı istihdamın nedenleri ile birlikte pozitif ve negatif etkileri ve türleri ele alınmıştır.

İkinci bölümde, kayıt dışı istihdamla mücadele yöntemlerinin yer aldığı yasal ve idari düzenlemeler, yürütülen faaliyetler, bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları ile çeşitli ülke örnekleri yer almaktadır.

Üçüncü bölümde, Kayıt dışı istihdam özelinde Isparta ilinde işverenlerin sektörel tutumu incelenmiştir. Bu noktada işverenlere kayıt dışı istihdamın tanımları, kayıt dışı istihdamın nedenleri ve kayıt dışı istihdamla mücadelede çözüm önerileri ile ilgili sorular yönetilmiş ve sektör, faaliyet gösterilen yer, hukuki statü, faaliyet gösterilen yıl, ortak sayısı ve çalışan sayısı değişkenleri ile ilgili bilgiler verilirken, sektörel anlamda analizleri yapılmıştır.

Sonuç bölümünde ise, Türkiye’de kayıt dışı istihdam probleminin önüne geçilmesi, azaltılması ve kontrol altına alınabilmesi için gerekli önlemler, öneriler sunulmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1.KAYIT DIŞI İSTİHDAM KAVRAMI, NEDENLERİ, ETKİLERİ VE TÜRLERİ

1.1. Kayıt Dışı İstihdam Kavramı

Kayıt dışı ekonomi içerisinde en büyük ve en geniş payı, kayıt dışı istihdam almaktadır. Kayıt dışı istihdam üzerine birçok tanımla yapılmıştır. Bu olgu iŐleyiŐi ve sonuçları açısından çok boyutlu, birçok faaliyeti içerisinde barındıran karmaŐık bir yapıda olması nedeniyle, adlandırılması ve tanımlanması konusunda farklı görüŐler karşımıza çıkmaktadır (Fidan, Genç, 2013: 7). İlk olarak kayıt dışı istihdam kavramı 1972 yılında yayınlanan Kenya Raporunda ‘Enformel Sektör’ olarak anılmıŐtır. Bu rapor içerisinde özellikle kırsal alanlardan kentsel alanlara yapılan ‘Güç’ ile beraber oluşan emek arzının kayıtlı sektör içerisinde yeteri kadar emek talebinin olmaması nedeniyle kayıt dışı sektöre yönelerek açık iŐsizliĐi azalttığı sonucuna varılmıŐtır. Bu raporda kayıt dışı istihdam bir sorun olarak deĐerlendirilmemiŐ, aksine kayıt dışı istihdamı olumlu görerek kayıt dışı sektör içerisindeki ücretlerin yükseltilmesi ve alıŐma Őatlarının iyileştirilmesi hususuna deĐinilmiŐtir (ILO, 1972: 232,232).

1987 yılında OECD’nin yapmış olduğu tanım da ise *“niteliği itibariyle yasal fakat bir veya daha fazla kuruma bildirilmeyen faaliyetler”* Őeklinindedir (Mateman ve Renooy, 2001 :1).

Kayıt dışı ekonominin net bir Şekilde ortaya konulmuş bir tanımı olamamakla birlikte, kayıt dışı ekonominin içerisinde yüksek pay alan kayıt dışı istihdamın tanımlamasında az da olsa kabul görmüŐ bütün tanımlamaları; yapılan istihdam faaliyetlerinin ilgili kamu kurumlarına az veya hiç bildirilmemesi unsurunun değişik formları Şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Güloğlu, 2005: 2-3).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın yürüttüğü tüm Türkiye’yi kapsayan KADİM Projesi’nde ise kayıt dışı istihdam ; *“kendi adına ya da bağımlı çalışanların çalışmalarının, elde ettikleri ücret ve kazançların, vergi dairesi ve sosyal güvenlik kurumu gibi ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da gün veya ücret olarak eksik bildirilmesi”* olarak tanımlanmıştır (ÇSGB, 2006: 6). Bu tanımdan yola çıkararak istihdam faaliyetlerinin ilgili kamu kurumuna bildirilmemesi olduğu anlaşılmaktadır.

Kayıt dışı istihdamla mücadele eden, en önemli ve en önde gelen kurumların başında SGK gelmektedir. SGK'ya göre kayıt dışı istihdam "sosyal güvenlik açısından niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi"dir (SGK, 2013: 19). Bu tanım ile istihdam faaliyetlerinin SGK'ya hiç bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi noktasında kayıt dışı istihdama neden olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Kayıt dışı istihdam hem resmi hem de gayri resmi sektörde ve kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde kendi namına veya belirli bir iş akdi ile ücretli olarak çalışan ve istihdam faaliyetlerinin ise kamu kayıtlarına, istatistiksel verilere yansımaya ve istatistiksel olarak somut bir veriye ulaşılamayan istihdam şekillerinin tamamı olarak da değerlendirilmiştir (Yereli ve Karadeniz, 2004: 45).

Yasalara uygun olarak kurulmuş bir sektörde hizmet veren bir işyerinde çalışmakla birlikte kayıtlara yansımaya veya yasal olmayan çalışmaya şekilleri enformel istihdam olarak değerlendirilmektedir (Ekin, 1995: 88). Bu nedenle sosyal güvenlik kanunlarına aykırı olarak bir bireyin çalıştırılması, kayıt dışı istihdam olarak yorumlanmaktadır.

Kayıt dışı olarak çalışan bireylerin yasaların uygun gördüğü belirli bir iş sözleşmesine sahip olmadığı, ücret ödeme günlerinin belirli olmadığı, hatta hakkı olan ücretin tamamını alıp almayacağını bilmeden çalışması anlamını taşımaktadır. Yani sosyal devlet anlayışına ve normal piyasa kurallarına aykırı bir ekonomik alan yaratmaktadır (Candan, 2007: 25).

"Bildirilmemiş istihdam" veya "enformel istihdam" olarak Avrupa Birliği (AB)'de nitelendirilen kayıt dışı istihdam kavramı, bu ifadeye göre niteliği itibariyle yasal olan, ancak ulusal platformda şartlara uygun biçimde resmi yollarla bildirilmeyen her türlü çalışma biçimi kayıt dışı olarak görülmektedir (URL 1). Bu bilgilerden yola çıkarak kayıt dışı bir nitelik kazanması için kanuni açıdan suç sayılmayan faaliyetler olması gerekmektedir şeklinde yorumlanması mümkündür.

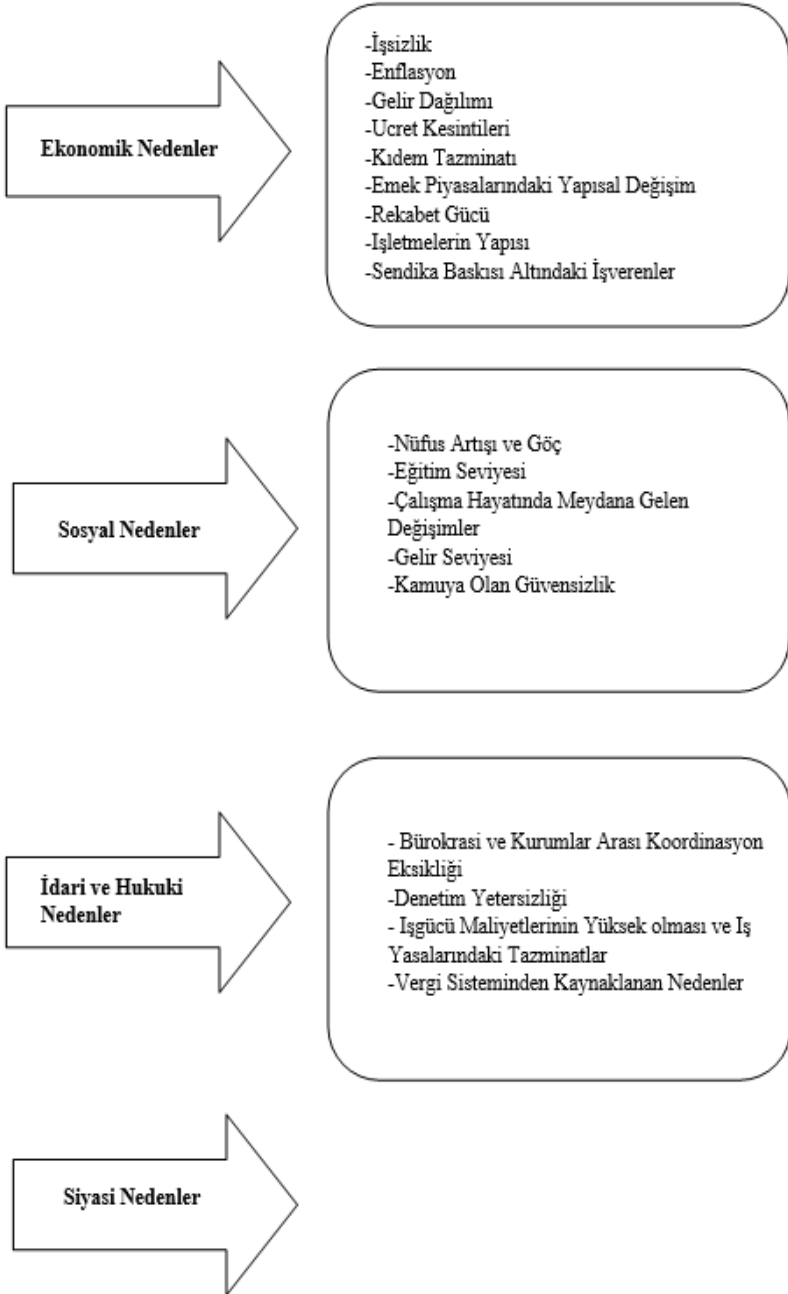
Kayıt dışı istihdam, bireylerin insan onuruna yakışır çalışma koşullarına sahip bir pozisyonda olmadan, iş kanunu kapsamında verilen haklardan (asgari yaş haddi, fazla çalışma ücreti, ölüm aylığı, iş güvenliği vb.) mahrum bırakılarak, ilgili kamu kurumlarına ödenmesi gereken fonların eksik ve hiç ödenmediği durumdur. Yani birçok sebepten dolayı kayıt dışı olarak çalışan ve insan onuruna yakışmayan çalışma koşullarında emek arzında bulunanlar, ülke ekonomisini olumsuz etkilemektedir. Bu bireylerin neden kayıt dışı çalışmayı kabul ettiği hususunda düşünülmesi

ve araştırılması gerekmektedir. Kayıt dışı istihdamın nedenleri üzerinde düşünölüp, kısa sürede saptanıp ve gerekli önlemler alınması noktasında eŐ zamanlı çalışmalar yürütölmezse, bu konu ölke gündemini meşgul etmeye devam edecektir.

1.2. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

Gelişmekte olan ölkelerin istihdam rakamlarının önemli bir kaynağını kayıt dışı istihdam oluşturmaktadır (Gölöglü, 2005, 5). Kayıt dışı istihdam kavramının nedenleri ölkeden ölkeye farklılık göstermekle birlikte oldukça kompleks bir yapıya sahiptir. Kayıt dışı istihdamın önde gelen ve en çok dile getirilen neden olarak ekonomik nedenler görölmemektedir. Bunların yanı sıra kayıt dışı istihdamın artmasına yol açan diğer nedenler; sosyal ve yapısal, siyasal, kültürel, idari ve hukuki nedenler olarak sıralanmaktadır. Bu nedenleri Şekil 1'deki gibi göstermek mümkündür.

Şekil 1. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri ile İlgili Sınıflandırmalar



1.2.1. Ekonomik Nedenler

Birçok araştırmacı tarafından da kabul edilen ve kayıt dışılığı en çok etkileyen faktör arasında gösterilen ekonomik nedenler, birçok olgunun toplamını ifade etmektedir.

1.2.1.1. İŞsizlik

İŞsizlik, ülkeler için önemli ve çözülemeyen sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Kayıt dışı istihdamı da tetikleyen başlıca nedenlerden sadece birisidir. İŞsizlik; çalışma niyetinde olup, geçinmek için iş bulamama durumudur. Kişiler psikolojilerini, sosyal hayatlarını ve aile düzenlerini etkileyen bu gibi durumla karşı karşıya kaldıklarında, iş bulabilmek için her türlü olumsuz koşulda, çalışmayı kabul ederler. Arzu edilen işin bulunamaması, bireyleri işverenler karşısında savunmasız bırakarak, işverenlerin belirledikleri şartlarda çalışmayı kabul etmelerine neden olmaktadır. Bunun yanı sıra bazı işverenler çeşitli pozisyonlarda çalışan bireylere, işlerine son verilebileceğini hissettirerek çalışmasını sağlamakta ve kayıt dışı istihdamın ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Azaklı, 2009: 37).

Yıllarca çalışarak belirlenen prim gün sayısına ulaşan ve yaşlarını dolduran kişilere belirlenen miktarlarda her ay maaş bağlanması olarak nitelendirilen yaşlılık aylığı; bazı kişilere çeşitli sebepler nedeniyle erken yaşlarda verilmektedir. Bu kişiler emekli olmalarına rağmen işgücü piyasasında çeşitli işlerde çalışarak, işsizlerin iş bulmalarına engel olmakta ve işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Yine işsizliğin artması, kişilerin çalışması ile elde ettikleri haklarından feragat ederek sosyal güvence olmadan kayıt dışı çalışmaya yöneltmektedir.

Nüfusun hızlı artması da işsizliğe neden olmaktadır. Kentsel alanlarda imkânların daha fazla olması, kırsal alanda yaşayan ve imkânsızlıklarla mücadele eden kişileri kentlere göç etme isteğini artırmakta ve kentlerdeki niteliksiz işgücünün var olmasına yol açmaktadır. Bu durum kırsal alandan çeşitli umutlarla kentlere göç eden kişilerin işsizlikle karşı karşıya kalmasına neden olurken, işi önemsemeksizin çalışmaya zorlamaktadır. Bu zorunluluk kişileri; sosyal güvencelerini daha az veya hiç kullanmamayı, aldıkları ücretlerin azlığını önemsememeyi, hayatlarını ve sağlıklarını hiçe sayan çalışma koşullarında çalışmayı göze aldıkları sonucuna ulaştırmaktadır. Sonuç olarak, işsizliğin azalmasında olumlu etkileri var gibi gözükse de uzun vadede kişilerin sosyal güvenceleri ve ücretleri üzerinde durum değerlendirmesi yapıldığında sakıncaları görülmektedir (Aydemir, 1995: 57).

Tablo 1. İşgücü İstatistikleri-İşsizlik Oranı (%) (Yıllık)

Yıllar	İşsizlik Oranı
2010	11,1
2011	9,1
2012	8,4
2013	9
2014	9,9
2015	10,3
2016	10,9

(Kaynak: TÜİK, 2017)

Genç ve dinamik bir nüfus yapısına sahip olan Türkiye’de, uzun yıllar boyunca yapılan çalışmalara rağmen çözülemeyen en önemli sorunların başında işsizlik gelmektedir. Tablo 1’de 2010 yılından 2016 yılına kadar olan işsizlik oranları verilmiştir. Buna göre 2010 yılında %11,1 oranında seyreden işsizlik oranı, Türkiye’de yürütülen çeşitli politikalar ile 2011 yılında %9,1 ve 2012 yılında %8,4’e kadar gerilemiştir. Ancak Türkiye’de, işgücü artışı kadar istihdam artışı sağlanamamış ve dolayısıyla işsizlik oranının ciddi biçimde artmasına engel olamamıştır. Bu oranlar ise 2014 yılında %9,9, 2015 yılında %10,3 ve 2016 yılında %10,9 olarak gerçekleşmiştir.

1.2.1.2. Enflasyon

Latince kelime anlamı “şişme” olan enflasyon, fiyatlar genel seviyesinde meydana gelen etkili ve sürekli artışın yaşanması sebebiyle para üzerinde değer kaybına neden olması ve bu değer kaybı sonucunda da bireylerin satın alma gücünün düşmesi anlamına gelmektedir (Karaca, 2014: 87). Yani bir ülkenin ekonomisine zarar verirken, kayıt dışı istihdamın ortaya çıkmasına neden olan önemli etkenlerden sadece birisidir (Candan, 2007: 40).

70’li yıllardan itibaren sürekli artan enflasyon oranı, çalışanların alım gücünü düşürürken, başka bir işte çalışmasını da gereklilik haline getirmiştir. Bu gereklilik nedeniyle kişiler kayıt dışı çalışmaya yönelmiş ve kayıt dışı istihdamın artmasına neden olmuştur. Çalışma hayatında diğer taraf olan işverenler de ise enflasyon, vergi ve sigorta primlerini ödemekten kaçınmaya kadar götürmüştür. Enflasyonun yaratmış olduğu vergi ve sigorta primi yüksekliği yatırım yapmak isteyen işverenlerin ülke içerisinde yatırım yapmasını engellemiş, yatırım seçimlerini başka ülkelere kaydırmıştır. Bu koşullarda oluşacak istihdam alanlarını azaltmış ve ülkeler için büyük problem olan işsizliğin artmasına yol açmıştır (Yereli ve Karadeniz, 2004: 89).

Türkiye’de enflasyon kronik bir yapıda uzun yıllar boyunca seyretmiş ve kronikleşmiş yapı kontrol altına alınmaya çalışılmıştır. Ancak 2003 yılından sonra kontrol edilmeye başlanmış 2001 yılında %80 olan bu oran 2003 yılında %30'lara kadar gerilemiştir. 2003 yılı ise %24 enflasyon oranı ile kapanmıştır. Enflasyon oranının düşmesi Türkiye ekonomisinin büyümesi için pozitif bir durumdur. Bu oranın yüksek olması piyasa içerisinde büyük problemler ortaya çıkarmaktadır. Bu problemlerin en büyüğü ise kaynak dağılımı üzerinde yarattığı etkidir.

Tablo 2. Enflasyon Oranı (TÜFE)

Yıllar	TÜFE (%)
2005	7,72
2006	9,65
2007	8,39
2008	10,6
2009	6,53
2010	6,4
2011	10,45
2012	6.16
2013	7,40
2014	8,17
2015	8,81
2016	8,53

(Kaynak: TÜİK, 2017)

Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE), kişilerin gıda, ulaşım, konaklama, sağlık gibi mal ve hizmet alışkanlıklarını içeren bir tüketici sepetindeki fiyat değişimlerini ölçen bir endekstir. Her bir ürün için ürün sepetindeki fiyat değişiklikleri ve ortalamaları alınarak hesaplanır. Bu endeks içerisindeki değişiklikler, yaşama maliyetleri ile ilişkili fiyat değişikliklerini değerlendirmek için kullanılmaktadır (URL 2).

Tablo 2’ye göre 2005 yılından günümüze kadar tüketici fiyat endeksleri verilmiştir. 2005 yılında tüketici fiyat endeksi %7,72 olarak hesaplanmıştır. 2008 yılına kadar verilerde çok dalgalanma görülmemiş ve 2008 yılında çift haneli rakam olan %10,62’ye ulaşarak kapanış yapmıştır. Sonraki 2 yıl içerisinde tekrar düşüş gözlemiş ve 2011 yılında tekrar çift haneli %10,45 oranına ulaşmıştır. 2016 yılına kadar ise tek haneli rakamlarla seyrine devam etmiştir.

Tablo 3. Enflasyon Oranı (ÜFE)

Yıllar	ÜFE(%)
2005	2,66
2006	11,58
2007	5,94
2008	8,81
2009	5,93
2010	8,87
2011	2,45
2012	2,45
2013	6,97
2014	6,36
2015	5,71
2016	9,94

(Kaynak: TÜİK, 2017)

Üretici Fiyat Endeksi (ÜFE), toptan satış fiyatlarında meydana gelen değişimlerin ölçülmesidir. Belirlenmiş dönemlerde üretime söz konusu olan ve yurt içerisinde satışı gerçekleştirilen malların, üretici fiyat değişimlerini göstermektedir. ÜFE’de meydana gelen artışlar, hisse senedi ve tahvil piyasalarında düşüşe neden olmaktadır (URL 2). Bu endeks sayesinde enflasyon ve ekonomi içerisinde ki fiyat hareketlerinin izlenilmesi, ekonomik politikaların oluşturulması, ücret ve fiyatların belirlenmesi, üretim ve verimlilik hesaplarının yapılması, fiyat analizlerinin yapılması, yatırım kararlarının alınması gibi birçok konuda yardımcı olmaktadır.

Tablo 3’e göre 2005 yılından günümüze kadar üretici fiyat endeksleri verilmiştir. Geçmişe bakıldığında üç haneli rakamlara ulaştığı 1995 yılından sonra ise ÜFE oranlarının düşüşe geçtiği görülmektedir. 2005 yılında %2,66 olan 2006 yılında son yılların en yüksek rakamı olan %11,58’e ulaşmıştır. Sonraki yıllarda tekrar tek haneli rakamlara indirilmiştir.

1.2.1.3. Gelir Dağılımı

Kayıt dışı istihdamı etkileyen bir diğer ekonomik faktörler arasında gelir dağılımı vardır. Gelir dağılımı, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de büyük bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde, gelişmiş ülkelerin yaşam kalitelerine ulaşma isteğinin gerçekleşebilmesi için öncelikli olarak gelirin adaletli bir şekilde dağıtımının sağlanması gerekmektedir. Ekonomik durumu iyi olmayan ve eğitim seviyesi düşük olan çalışanların üretim yolu ile bir ürüne, işleme yoluyla katılan hizmete, emekle eklediği değer oldukça düşüktür. Çalışanların eklediği değer düşük olması ve buna karşılık olarak yüksek vergi ve prim ödemesi işve-

renlerin çalışanlarını kayıt altına almayı reddetmesine yol açmaktadır. Bu durum iş bulamayan niteliksiz bireylerin kayıt dışı çalışmayı seçmesine ve kayıt dışılığın artmasına neden olmaktadır (Süngü, 2008: 2-3).

Gelirin adaletsiz bir Şekilde dağılımlı ile ortaya çıkan yoksulluk çalışanları veya iş arayanları büyük bir çaresizlikle baŐ baŐa bırakmaktadır. Bu çaresizlikle mağdur olan kişiler yaŐamlarını idame ettirmek veya sadece gününü kurtarmak için kayıt dışı çalışmaktadır. Bu genel durum zaten bozuk olan düzenin giderek daha kötüleŐmesine neden olmaktadır.

Kayıt dışı çalışmakta sakınca görmeyen bireyler, gelirlerinin yetersiz olmasının yanı sıra güvencelerinin olmaması nedeniyle giderleri daha da artmaktadır. Bu da bireylerin psikolojik anlamda kötüye gitmesine neden olmaktadır. Gelir dağılımındaki adaletsizliğın bir diğer olumsuz etkisi ise çalışma çağında olmayan çocuklarında iş hayatına katılması zorunluluğunu doğurmasıdır. Kayıt dışı ve az bir ücretle çalışan aile büyüklerinin ailesinin geçimlerini sağlayamaması nedeniyle çocuklar, iŐportacılık, ayakkabı boyacılığı vb. işlerde çalışmaktadır (Azaklı, 2009: 29-30).

Tablo 4. EŐ Değer Hane Halkı Kullanılabilir Fert Gelirine Göre Sıralı Yüzde 20'lik Gruplar, 2015, 2016

Yüzde 20'lik fert grupları	2015	2016
Toplam	100,0	100,0
İlk yüzde 20 (en düşük)	6,1	6,2
İkinci Yüzde 20	10,7	10,6
Üçüncü yüzde 20	15,2	15,0
Dördüncü yüzde 20	21,5	21,1
Son yüzde 20 (en yüksek)	46,5	47,2
P80/P20 oranı	7,6	7,7
Gini katsayısı	0,397	0,404

(Kaynak: URL 3 TÜİK, 2016: 1)

Tablo 4'e göre en yüksek gelire sahip yüzde 20'lik grubun toplam gelirden aldığı pay bir önceki yıla göre 0,7 puan artarak %47,2, en düşük gelire sahip yüzde 20'lik grubun toplam aldığı pay 0,1 puan artarak %6,2'ye yükselmiştir. Bu verilere göre toplumun en zengin %20'sinin gelirinin en yoksul %20'sinin gelirine oranı Şeklinde hesaplanan P80/P20 oranı 7,6'dan, 7,7'ye yükselmiştir.

Gelir dağılımlı ile ilgili ölçütlerden biri olan Gini katsayısı, 0'a yaklaŐıtığında gelir dağılımında eŐitliĐi, 1'e yaklaŐıtığında ise gelir dağılımında bozulmayı göstermektedir. Tablo 4'e göre 2016 yılı sonuçlarına baktığımızda Gini katsayısı bir önceki yıla göre artış göstermiş ve 0,404 olarak gerçekleşmiştir.

Sonuç olarak ülke vatandaşları arasındaki gelir dağılımında yaşanan farklar bireyleri kayıt dışı olarak çalışmaya yöneltmektedir.

1.2.1.4. Ücret kesintileri

Brüt ücretten, devlet tarafından belirlenen vergiler düşülerek net ücrete ulaşılmaktadır. Çalışanlar ellerine geçen net ücreti baz alarak çalıştıklarından, uygulamada ortaya çıkan kesintilerin işverenlerin katlandığı ve masraflarının çoğaldığı sonucuna ulaşılmaktadır (Süngü, 1998: 69).

Asgari ücretle çalışan bir çalışanın, işverene maliyeti; işverenin ödediği net ücretin yanı sıra, sigorta primi ve vergilerin toplamıdır. Bu durumda, verilen ücretin büyük çoğunluğuna yakın bir kısmı gerek işveren gerekse çalışan adına ilgili kamu kurumlarına kesinti olarak dönmektedir (URL 4). Yapılan bu kesintiler kayıt dışı çalıştırmaya ve çalışmaya yöneltmektedir. Kayıt dışı çalıştırma ile işveren aynı maliyetle daha fazla işçi çalıştırma, çalışana ise daha fazla ücret alma imkânı sunmaktadır. Yani her iki taraf için de bu durum cazip gelmekte olup, kayıt dışı çalışma isteğini artırmaktadır.

Tablo 5. Gelir Vergisi Tarifesi / Gelir Vergisi Dilimleri

2018 takvim yılı (G.V.K. madde:103) Gelir Vergisi Tarifesi	
14.800 TL'ye kadar	15%
34.000 TL'nin 14.800 TL'si için 2.220 TL, fazlası	20%
80.000 TL'nin 34.000 TL'si için 6.060 TL, (ücret gelirlerinde 120.000 TL'nin 34.000 TL'si için 6.060 TL), fazlası	27%
80.000 TL'den fazlasının 80.000 TL'si için 18.480 TL, (ücret gelirlerinde 120.000 TL'den fazlasının 120.000 TL'si için 29.280 TL), fazlası	35%
2017 Takvim yılı (G.V.K. madde:103) Gelir Vergisi Tarifesi	
13.000 TL'ye kadar	15%
30.000 TL'nin 13.000 TL'si için 1.950 TL, fazlası	20%
70.000 TL'nin 30.000 TL'si için 5.350 TL, (ücret gelirlerinde 110.000 TL'nin 30.000 TL'si için 5.350 TL), fazlası	27%
70.000 TL'den fazlasının 70.000 TL'si için 16.150 TL, (ücret gelirlerinde 110.000 TL'den fazlasının 110.000 TL'si için 26.950 TL), fazlası	35%
2016 Takvim yılı (G.V.K. madde:103) Gelir Vergisi Tarifesi	
12.600 TL'ye kadar	15%
30.000 TL'nin 12.600 TL'si için 1.890 TL, fazlası	20%
69.000 TL'nin 30.000 TL'si için 5.370 TL, (ücret gelirlerinde 110.000 TL'nin 30.000 TL'si için 5.370 TL), fazlası	27%
12.600 TL'ye kadar	15%
2015 Takvim yılı (G.V.K. madde:103) Gelir Vergisi Tarifesi	
12.000 TL'ye kadar	15%
29.000 TL'nin 12.000 TL'si için 1.800 TL, fazlası	20%

66.000 TL'nin 29.000 TL'si için 5.200 TL (ücret gelirlerinde 106.000 TL'nin 29.000 TL'si için 5.200 TL), fazlası	27%
66.000 TL'den fazlasının 66.000 TL'si için 15.190 TL (ücret gelirlerinde 106.000 TL'den fazlasının 106.000 TL'si için 25.990 TL), fazlası	35%
2014 Takvim yılı (G.V.K. madde:103) Gelir Vergisi Tarifesi	
11.000 TL'ye kadar	15%
27.000 TL'nin 11.000 TL'si için 1.650 TL, fazlası	20%
60.000 TL'nin 27.000 TL'si için 4.850 TL (ücret gelirlerinde 97.000 TL'nin 27.000 TL'si için 4.850 TL), fazlası	27%
60.000 TL'den fazlasının 60.000 TL'si için 13.760 TL (ücret gelirlerinde 97.000 TL'den fazlasının 97.000 TL'si için 23.750 TL), fazlası	35%

(Kaynak: URL 5)

Gelir Vergisi Kanunu'nun 103'üncü maddesinde yer alan gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesinde esas alınan tarife 2014 yılından itibaren Tablo 5'te verilmiştir. Bu verilere göre ücretler üzerinde belirli oranlarda kesintiler gerçekleştirilmektedir. Bu kesintilerden kaçınmak isteyen işverenler ve çalışanlar, kayıt dışı çalışmayı tercih etmektedir.

1.2.1.5. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatının en yüksek ödendiği ülkelerden birisi de Türkiye'dir. Almanya, Belçika, Hollanda gibi OECD ülkelerinde zorunlu kıdem tazminatı uygulaması bulunmazken, Türkiye'de ise kanunlarda belirtilen süreler kadar kıdem tazminatı ödemesi yapılmaktadır. Yüksek kıdem tazminatı ödemeleri, işverenleri kayıt dışı çalıştırmaya iterken, yine işverenler tarafından bir yılını doldurmadan çalışanların işlerine son vererek kıdem tazminatı ödemelerinden kaçınmasına neden olmaktadır.

1.2.1.6. Emek Piyasasındaki Yapısal Değişim

80'li yıllara gelindiğinde işgücü piyasası esnekleşme sürecine girmiş ve dünya çapında büyük bir etki yaratmış ve yeniden yapılanma sürecine girmiştir. Bu yapılanma süreci özellikle sosyal güvenlik, ekonomi, eğitim vb. alanları yoğun bir şekilde etkilemiş ve bu süreçte çeşitli alanları özelleşme sürecine girmeye zorlamıştır (Topçuk, 2006: 168).

Çalışma hayatında meydana gelen değişikliklerle birlikte koşullu, esnek veya marjinal gibi isimlerle anılan olağan dışı istihdam biçimleri iş hayatında yaygınlaşmaya başlamıştır. İş hayatında ortaya çıkan çalışma modelleri, çalışma süresinden daha az ama sürekli, belirlenen zamanlarda özel bir çalışmaya gereksinim duyduğu zamanlarda geçici, mevsimlik veya kısa süreli olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bu tür işler, özellikleri bakımından işletmeler içerisinde ikincil bir nitelik taşımaktadır. İşverenler ise işletmelerinde çalışan ikincil nitelikteki bu çalışanlara, tam süreli olarak çalışan diğer tam süreli çalışanlara göre daha az önemsemektedir. Özellikle eğitim ve ücretlendirme konularında gerekli ve şart olan konu-

lara hassasiyet gösterilmemektedir. Çalışma hayatında meydana gelen bu değişimler özellikle kadınları etkilemektedir. Kadınları ise emekliler ve öğrenciler takip etmektedir. Kayıt dışı istihdam biçimleri genel olarak hizmet sektöründe yaygın olduğu gözlemlenmektedir (Zeytinoğlu, 1999).

Küreselleşme sürecinde gelişen teknolojiyle birlikte, evde çalışma şekilleri ortaya çıkmış ve evde çalışanların sayısını giderek artırmıştır. Evde çalışma modeli ile ilgili yapılan araştırmalarda ise bu çalışma şeklinde emek verenlerin çoğunu kadın çalışanların oluşturduğu gözlenmiştir. Evde çalışanlar genellikle tekstil sektöründe fason üretim yapmaktadır. Ücretler ise parça başına almakta, tam ücret, ücretli tatil, sosyal güvence gibi haklardan mahrum kalmaktadırlar. İşverenler veya taşeronlar için düşük maliyetle üretim imkânı sunduğu için tercih etmektedirler. Gelişen teknoloji ile birlikte ortaya çıkan bu çalışma şekilleri kayıt dışı istidamın artmasına neden olmuştur (Güloğlu, 2005: 20-21).

1.2.1.7. Rekabet Gücü

İşletmeler varlığını sürdürebilmesi için yüksek rekabet gücüne ulaşmayı hedeflemektedir. Ancak küreselleşme, yaşanan ekonomik krizler, talep daralması, kamu mülkiyetinde bulunan işletmelerin özel sektöre aktarılması ve ülkeler için büyük bir sorun teşkil eden işsizlik gibi nedenler de rekabetin şiddetlenmesine yol açmıştır. Yaşanan bu nedenler ürün fiyatlarını ve satış miktarlarını sürekli düşürmüş ve işletmelerin maliyetlerini düşürmesi zorunluluğunu getirmiştir. Kar oranı düşük bir işletmenin yüksek maliyetlerle hayatlarını sürdürmesi imkânsızdır. Özellikle birçok ülkeye ithal yollarla gelen ucuz ürünlere karşılık, markalar oluşturulamamış ve rekabetini artırabilmek için hızla kayıt dışına başvurdukları görülmüştür.

Dünya Ekonomik Forumu (World Economic WEF) tarafından yayınlanan 'Küresel Rekabet Edebilirlik Endeksi 2015-2016 raporu verilerine göre 140 ülke içerisinde ilk sırada İsviçre yer almaktadır. Türkiye ise 2012-2013 yılında önemli bir gelişme yaşayarak 16 basamak yükselerek 44. Sırada, 2014-2014 yılında 45. Sırada yer aldığı görülmüştür. 2015-2016 yılına gelindiğinde ise Türkiye'nin rekabet edilebilirlik puanı 7 üzerinden 4,4 puanla 6 basamak gerileyerek 51. Sırada yer almıştır. Bu şekilde gerilemesinin sebebi ise makroekonomik ortamın bozulmasının rol oynadığı tespiti yerindedir (URL 6). Rekabet edilebilirliğin bu şekilde geri düşmesi ise işletmeleri maliyet konusunda düşündürmekte ve maliyetleri azaltmaya yöneltmekte olup kayıt dışı ekonomi içerisinde yer alarak kayıt dışı istidamı artırmaktadır.

1.2.1.8. İŞletmelerin Yapısı

Yaşanan rekabet ortamı, var olan piyasa dinamikleri, kurumsallaşma adımları, markalaŐma yani marka olabilme başarıları ve işletmeler içerisinde oluşan maliyetler işletmelerin yapısı üzerinde büyük etkisi vardır. Küçük ölçekli işletmelerde kayıt dışılık oldukça yaygındır. Küçük ölçekli işletmeler rekabet gücü açısından dezavantajlı olarak hizmet ve mal üretirler. Mali durumlarına rağmen yüksek maliyet oranları ile büyük firmalarla rekabet etmeye çalışmakta ve birçok çalışanını kayıt dışı çalıştırmaktadır. Finansman bulma konusunda sıkıntı yaşayan küçük ölçekli işletmeler, ağır vergi yükleri ve kamunun belirlediğİ sosyal güvenlik sorumluluklarını yerine getirmekte oldukça zorlanmaktadır. Bu ortamda küçük ölçekli işletmeler kayıtlı çalıştırmaktan vazgeçerek, kayıt dışına yönelmektedir.

Türkiye’de küçük ölçekli işletmelerin yoğun bir şekilde bulunması ve sermaye sıkıntısı yaŐaması nedeniyle ve buna karşılık rekabet edebilirliklerini artırmak istemeleri ile kayıt dışı istihdam konusuna eğilimleri artmaktadır. Büyük ölçekli işletmelerin yani şirketlerin fazla bulunduğu sanayi şehirlerinde kayıt dışı istihdam işgücü içerisinde küçük bir pay alırken, küçük ölçekli işletmelerin yoğun bir şekilde bulunduğu bölgelerde ise kayıt dışı istihdam büyük bir pay almaktadır (Candan, 2007: 53).

1.2.1.9. Sendika Baskısı Altındaki İŞverenler

Sendikaların kayıtlı ekonomideki varlığı işverenlerin kayıt dışı istihdamaya yönelmesine neden olmaktadır. Sendikaların var oluŐ amaçları içerisinde yer alan üyelerinin hak ve çıkarlarını koruma ilkesi ile üyelerinin ücretlerinde artış ve ek gelirlerini artırma hususunda çalışırken bir yandan da çalışma koşullarını düzenlemeye ve çalışma saatlerini indirmeyi istemektedirler. Bu kapsamda yaptıkları çalışmalar ile bu hakları çalışanlara verirken, işverenlere de ekstra maliyetler çıkmaktadır. Buna bağlı olarak işverenler, işletmelerinde sendikalara bağlı olarak çalışan kişileri istihdam etmemeye çalışırken ve bunun faydalı olacağına inanmasından dolayı kayıtlı çalıştırmak yerine kayıt dışı çalıştırmayı tercih etmektedir. İşverenler, kayıt dışı istihdam ederek sendikaların etkilerini azaltmaktadırlar (Kamalioğlu, 2004: 45).

1.2.2. Sosyal Nedenler

Kayıt dışı istihdamda etki eden güçler oldukça çeşitli olup, ulusların sosyal yapı düzenlerine göre farklılık göstermektedir. Birçok çeŐitle karşımıza çıkan bu sosyal sebepler kayıt dışılığı artırmaktadır.

1.2.2.1. Nüfus Artışı ve Göç

Nüfus artışı ile büyüme hızı arasında ters orantı olması ile ortaya çıkan işsizlik, kırsal kesimin boğuştuğu imkânsızlıklar, işgücünü göç etmeye zorlamaktadır. Göç almaya müsait olmayan bölgelere yapılan göç, gece kondu oranlarının hızla artmasına sebep olurken, bir yandan da işgücünü vasıfsızlaştırmaktadır. İstihdam ile nüfus artış hızı ile arasında bir bağlantı olmaması sonucunda, hızla artan nüfus, kayıt dışı çalışmaya ve kayıtsız istihdamın artmasına yol açmaktadır (Azaklı, 2009: 41).

Türkiye’de 1927 yılından beri yapılan nüfus sayılarına baktığımızda artış gözlenmektedir (URL 7). Hızlı nüfus artışı, yaklaşık olarak her yıl işgücüne yaklaşık 500 bin genç nüfusu dahil etmektedir. Bu artışın hızlı olması ve bu artışa paralel olarak istihdam alanlarının oluşturulmaması, toplum içinde olumsuzluklara yol açmaktadır. Bu olumsuzluklarla bireyler iş bulmak amacıyla, istihdam imkânının yüksek olduğu bölgelere göç etmektedir. Nüfusun göç etmesiyle birlikte kentlerde yoğunlaşan niteliksiz işgücü, kendilerine yetmeyen ücretlerle ve sosyal güvencesi olmadan çalışmayı kabul etmesi sonucunu doğurmaktadır. Hızla artan nüfus ile birlikte, hızla büyüyen genç nüfus ve iş bulmak isteyenlerin sayısının artması, istihdamı zorlaştırmaktadır (Azaklı, 2009: 41).

Tablo 6. Türkiye’de Yıllara Göre Nüfus Artış Hızı

YILLAR	NÜFUS ARTIŞ HIZI
2008	13,1
2009	14,5
2010	15,9
2011	13,5
2012	12
2013	13,7
2014	13,3
2015	13,4
2016	13,5

(Kaynak: TÜİK, 2017)

Tablo 6’den anlaşılacağı üzere 2008 yılında % 13,1 orana sahip nüfus artış hızı, 2009 yılında %14,5, 2010 yılında 15,9 oranına ulaşmıştır. 2006 yılına gelindiğinde ise %12 oranına düşüşe geçen nüfus artış hızı 2013 yılında ise %13,7 oranına ulaşmıştır. 2014 yılında %13,3, 2015 yılında %13,4 ve 2016 yılında ise 13,5 ulaşarak, düzenli yükselişi devam etmiştir. Genel nüfus sayım sonuçlarına göre ulaşılan nüfus artış hızı oranlarına ulaşmak önem arz etmektedir. Çünkü hızlı nüfus artış oranları ile ülkeler

ekonomik ve sosyal açıdan birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Gerreklil önlemler alınmadığı takdirde işsizlik, kayıt dışı çalışma gibi birçok sorunu beraberinde getirecektir.

1.2.2.2. EĞitim Seviyesi

Kayıt dışı istihdamı etkileyen en büyük nedenler arasında ülke bireylerinin eğitim seviyesinin düŐüklüĐü karşımıza çıkmaktadır. İŞ hayatında bireylerin yeteri kadar bilgili ve bilinçli olmaması, eğitim seviyesinin düŐüklüĐü ile baĐdaŐtırılmakta ve bunun sonucunda kişilerin çalıŐtıklarında mahrum olacakları hakları bilmemelerine neden olmaktadır. Haklarını nasıl savunacakları konusunda bilgi sahibi olamayan bu kişiler kayıt dışı istihdam edildiklerinde, Őikâyet edebilecekleri ilgili kurumları bilmemeleri nedeniyle mağdur olmaktadır. Kayıt dışı istihdam ile eğitim seviyesi arasında zıt bir durum olduğu varsayıldığında bu durumda eğitim düzeyinin artması, kayıtlı istihdamın artması ihtimalini yükseltmektedir (OECD, 2008: 72). Gelişmiş ya da gelişmekte olan lkelerin bu konuyla ilgili olarak yürütmüŐ oldukları çalışmalara batığımızda, mücadele araçları olarak eğitimi ve bilinçlendirme faaliyetleri görlmektedir. EĞitim seviyesi düşük olan kişilerin, kayıt dışı olarak istihdam edildiklerinde karŐılarına çıkacak risklere karşı bilinçlendirilmesi, kayıt dışı istihdamla mücadele noktasında lkelerin önemli politika araçlarından olduğu görlmektedir.

1.2.2.3. Çalışma Hayatında Meydana Gelen Değişimler

İŞverenler, küreselleşme sürecinde iŐletmelerinin maliyetlerini düşürmek, sosyal güvenlik ve mevzuatlardan kaynaklanan gerekçelerden kaçmak amacıyla, iŐletmelerini küçültme yoluna gitmiŐlerdir. Gelecekte olarak bilinen günlük 8 ve haftalık 45 saat çalışma anlayıŐından sıyrılarak, part-time çalışma, evde iş, geçici iş akdi ve taşeron kullanma gibi yöntemlere yönelmiŐlerdir. Bu yeni üretim kavramlarının iş hayatına girmesiyle birlikte, işletmeler küçülmeye baŐlarken, çalışanların sosyal ve ekonomik haklardan mahrum kalmasına neden olmaktadır. Bu kapsamda konuya baktığımızda çalışma hayatındaki bu değişiklikler istihdam üzerinde olumsuz olduğunu göstermektedir.

Özellikle hizmet sektörünün hızla yaygınlaşması, kayıt dışılığın artmasında önemli rol oynamıŐtır. Kadınların iş hayatında hatırı sayılır bir artış göstermesi ile özellikle ocuk ve yaşlı bakımı gibi iş imkânlarına kavuŐmaları neticesinde evde çalışma olanağı bulması ile kayıt dışılık önemli bir artış göstermiştir.

Bunun yanı sıra işverenler, işletme içerisinde yapılmasına gerek olmayan bazı işleri, maliyetlerden kurtulmak amacıyla bazı ürünlerin üre-

timini evde yaptırmaya başlamışlardır. Özellikle köylerde halı ve kilim dokuma, terzilik, örgü ve nakış, kentlerde ise ilik açma, düğme dikme, ütü yapma gibi işler yapılmaktadır. Bu işleri yapan kişiler ise ilgili kamu kurumlarına resmi olarak bildirilmeden istihdam edilmektedir.

Türkiye’de son yıllarda büyük yaygınlık gösteren taşeronluk sistemi ise çalışma hayatında meydana gelen değişimin bir başka sonucudur. İşverenler işlerinin bir bölümünü taşeronlara vererek iş bitirmektedirler. Bu taşeron firmalar iş bitirme konusunda hızlı olmasının yanı sıra işverene de maliyetlerinin az olması nedeniyle tercih edilmektedir. Taşeronluk sistemi her geçen gün büyümekte ve niteliksiz, eğitimsiz kişilerin haklarından mahrum kalarak kayıt dışı istihdam edilmesine neden olmaktadır. Taşeron olarak hizmet veren firmalar çoğunlukla inşaat sektöründe yaygınlık göstermesi nedeniyle, istihdam edilen işgücünün süreli olarak çalıştırıldığı için de kayıt dışı kalmaktadır.

1.2.2.4. Gelir Seviyesi

Çalışan bireylerin gelir seviyeleri arttıkça, gelirlerinden kesilen vergi oranları da artmaktadır. Bu durum nedeniyle kesinti olmasını istemeyen kişiler, kayıt dışı çalışmaya yönelmekte ya da gelirlerini olabildiğince az gösterme yolunu seçmektedir. “Türkiye’de ücretlilerin ödediği vergi ve diğer kesintilerin çok yüksek olması da kayıt dışı ekonominin büyümesine ve kayıt dışılığın artmasına neden olmaktadır. Devlet tarafından brüt ücretten yapılan kesintilerin yüksekliği bakımından Türkiye OECD ülkeleri içinde ilk sırada yer almıştır” (Özsoylu, 1996: 85). Bu noktada kişiler üzerinden kesilen vergilerin, kayıt dışı istihdamı arttırdığı ve bu artışın ise kayıt dışılık üzerinde olumsuz katkısının olduğu sonucuna ulaştırmaktadır.

1.2.2.5. Kamuya Olan Güvensizlik

Belirli bir işte çalışan bireylerin emekleri karşılığında elde ettikleri ücretlerin bir kısmının vergi ve başka kesintiler ile güvenilir bir şekilde toplanması ve uygun yerlerde dürüst bir şekilde kullanılması hususunda oluşan şüpheler nedeniyle kayıt dışına yönelmektedir. Çalışanlar, kamu tarafından sunulan sosyal güvenlik hizmetlerinin, kendilerini veya aile üyelerini olması gerektiği gibi korumadığını ve bir faydasının olmadığı fikrine kapıldıklarında, sosyal kesintilerden veya vergilerden kaçma yolunu aramaya başlamaktadır. Yani bu bireyler, kendi istekleri ile doğrudan ya da işverenleri ile bu durum hakkında konuşarak primlerini veya vergi kesintilerinin bir kısmını veya tamamını kayıt dışına çekmeyi tercih etmektedir.

1.2.3. İdari ve Hukuki Nedenler

Kayıt dışı istihdamın artmasına neden olan bir diğer faktörde idari yapı ve hukuk sistemidir. Devletlerin yaşadığı ve bir türlü çözümlenmesi mümkün olmayan denetimsel sorunlar bu olumsuz durumu tetiklemektedir. Devletin kendi düzeninden kaynaklanan kamu kurum ve kuruluşları arasında yaşanan bilgi akıŐı sorunu beraberinde olumsuz yargıyı getirmiş ve bireylerin devlete olan güvenini sarsmıştır. Bunun yanı sıra büyük emeklerle hazırlanan mevzuatların, halkın anlayacağı dilden olmaması nedeniyle, yeni uygulamalardan habersiz olan bireyler olumsuz etkilenmektedir.

1.2.3.1. Bürokrasi ve Kurumlar Arası Koordinasyon Eksikliği

Türkiye'de işyerini faaliyete geçirme ve birey istihdam etme yani çalıştırma konularında bürokratik işlemler oldukça fazladır. İşletmelerin kurulması aşamasında yapılan kanuni işlemlerin fazla oluşu ve kişiler tarafından kolaylıkla anlaşılmayıŐı, kurulduktan sonraki aşamada ise uygulamaların rahatlıkla kavranamaması nedeniyle uzun zaman ve emek verilmektedir. Bu konuda yaşanan sıkıntıların önüne geçmek adına devlet politika geliştirerek, 4884 sayılı Kanun ile bürokratik işlemlerin azalmasına yönelik adımlar atılmıştır. Atılan bu adımlara rağmen halen işveren ve çalışanlar işlem fazlalığından yakınmakta ve bürokratik işlemlerin fazla oluşu kayıt dışı faaliyet göstermeye veya çalışmaya yöneltmektedir. Bir ülkenin düzeyini, kamu kurumu ve kuruluşları arasındaki koordinasyon önemli derece de etkilemektedir. Ancak bilgi akışının yeterli miktarda veya zamanında olmaması, kayıt dışı istihdamı ortaya çıkaran bir faktör olarak görülmektedir. Kurumlar arası koordinasyonun olması gerektiği gibi olmaması kayıt dışılığın önüne geçilerek kayıt altına alınmasını engellemektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarının kendi içlerinde yaşadıkları koordinasyon eksikliklerinin giderilmesi bununla birlikte diğer kamu kurum ve kuruluşları ile tarafların ve meslek kuruluşlarının arasındaki iletişimin sağlanması çalışanların kayıt altına alınması noktasında önem arz etmektedir (Yereli ve Karadeniz, 2004: 118).

1.2.3.2. Denetim Yetersizliği

İşverenlerin işletme içerisinde yaptıkları işlemlerin veya dönemsel hareketlerinin iyi bir biçimde denetlenememesi, kayıt dışılığın artmasına yol açmaktadır. Denetimlerin yapılırken, kayıt dışılık konusunda oldukça bilgili kişilerin seçilmesi ve taraf tutmadan hareket eden kişilerden kurulmuş olması, fayda sağlayacaktır. Kayıt dışı istihdam konusunda işinin ehli olmayan kişilerle denetim yapılması halinde işletme tarafından ciddiye alınmayacak, Kayıt dışı faaliyetler gün yüzüne çıkmayacak ve bir ileri yılın kayıt dışılık oranına artış olarak dönecektir (Karaarslan, 2010: 112).

Denetim noktasındaki yetersizlik bununla birlikte ceza sisteminin caydırıcı olmaması kayıt dışı istihdamın artmasında önemli bir rol oynamaktadır. Türkiye’de denetimler ya ihbar yoluyla ya da şikâyetle yapılmakta ya da yılda bir belirlenen programlar çerçevesinde bazı dönemler ve belirlenen şehirlerde denetimler yoğunlaşmaktadır. Ancak sıklıkla yapılmayan bu denetimler etkisizdir (Metin, 2011: 75).

Yapılan denetimler sonrasında verilen cezalar için sıklıkla af çıkarılması, kayıt dışı istihdamla mücadele noktasında büyük bir engel teşkil etmektedir. Bunun yanı sıra denetim yapacak eleman sayısının yetersiz olması da denetimlerin başarısızlıkla sonuçlanmaktadır. Aynı zamanda yapılan denetimler sonucunda icra işlemleri konusunda yaşanan güçlükler ve sistemsiz denetim eksikliği nedeniyle istenilen sonuçlar alınamamaktadır (Karaarslan, 2010: 112).

1.2.3.3. İşgücü Maliyetlerinin Yüksek olması ve İş Yasalarındaki Tazminatlar

İşverenler kıdem ve ihbar tazminatlarını ve işsizlik sigortalarını maliyetlerini yükselten unsurlar olarak görürken, çalışanlar için güvence anlamına gelmektedir. Kıdem tazminatı işverenleri en çok korkutan ve büyük maliyet olarak görülen bir tazminattır. Bu tazminat iş başı yaptığı tarihten başlayarak çalışılan her yıl için otuz gün olarak hesaplanmaktadır. Çalışanın çalışma süresinin artması ile yükselen ücret ve yıl sayısına bağlı olarak kıdem tazminatı da artmaktadır. İşverenler ise bu yükten kaçmak için çalışanlarını kayıt dışı istihdam etmeye özen göstermekte ya da kayıtlı çalışanlarını girdi çıktı yaparak yeni işe başlamış gibi göstermektedir. İhbar tazminatlarında ise yine çalışılmış süreler göz önüne alınmakta ve bu süreler göre ödeme yapılmakta ve kıdem tazminatı ile aynı olmasa da benzer sonuçlara ulaşılmaktadır.

1.2.3.4. Vergi Sisteminden Kaynaklanan Nedenler

Vergi; bireylerden veya kuruluşlardan kamu hizmetlerini karşılamak amacıyla kanuni çerçevede para toplanması anlamına gelmektedir. Ülkeler, kanunların verdiği hakları kullanarak, kamu giderlerini finanse etmek amacıyla, karşılığı olmayan ve zoraki bir ödeme olan vergileri, kullanmaktadır (Gökalp,2007:2). Vergilemenin geçmişi, devletin otoritesini kullanarak vergileri toplaması, vergi verme zorunluluğu bulunan mükelleflerin ödemekten kaçınması ve bu yükü azaltma çabalarıyla doludur. Bu konu devleti, kuruluşları ve bireyleri o kadar meşgul etmiştir ki adalet, ahlak ve psikoloji gibi konularla vergi bağdaştırılarak, çeşitli araştırmalar yapılmıştır.

Vergi konusunda Türkiye’de sürekli olarak meydana gelen değişmeler, yeni kanunların oluşturulması ve kararnameler çıkarılması nedeniyle bireyler tarafından yaşanan takip zorluğu nedeniyle vergi ödemekten kaçmaktadır. Vergilendirilmenin ve vergi ödemenin yasal ve ekonomik yanlarının yanı sıra psikolojik ve sosyolojik açıdan rahatsız edici yönleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Bu konuda öncelikli olarak vergi ahlakının oluşturulması ve bireyler veya kuruluşlar tarafından verginin nerelere gittiği nerelere harcandığı noktasında Şeffaf uygulamalar ile kayıt dışılığın önüne geçilebilmesi kolaylaŐacaktır (Gül Aydın,2013:4).

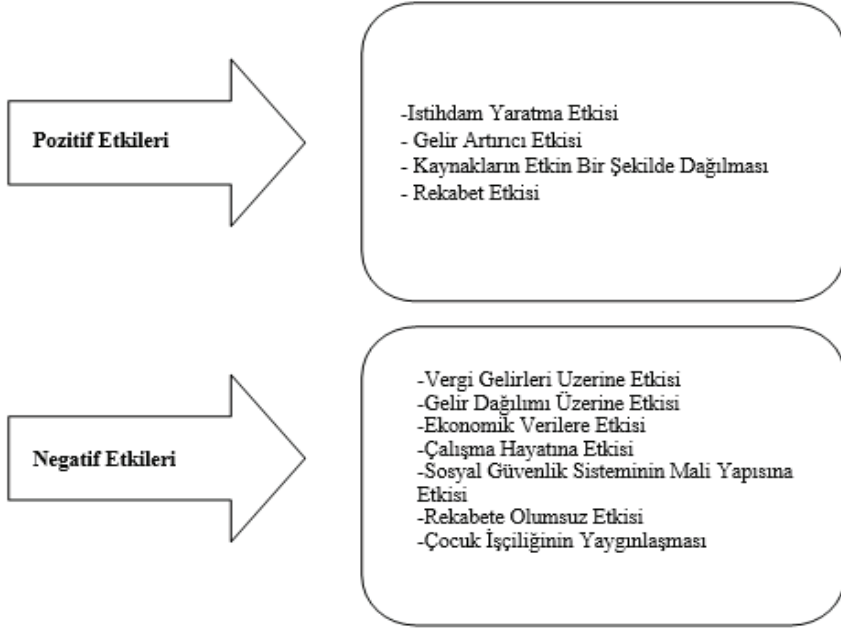
1.2.4. Siyasal Nedenler

Türkiye’de partiler iktidara gelebilmek adına, geçmiŐten bugüne kadar, çeşitli grupların yapmış oldukları baskılara göz yumarak ve bu istekler doğrultusunda hareket ederek, oy uğruna vergi yüklerini bazı kesimlere yüklemiŐtir. Yaşanan siyasal olaylar, partilerle birlikte değişen ekonomik politikalar, ekonomik krizler ve düzensizlikler kayıt dışılığın ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

1.3. Kayıt Dışı İstihdamın Pozitif ve Negatif Etkileri

Kayıt dışı istihdam konusu ile ilgili araştırmalar yapan uzman kişiler arasında kayıt dışı istihdam konusunda pozitif ve negatif etkileri olduğu konusunda çeşitli fikirler ortaya atmıştır. Kayıt dışı istihdam denildiğinde bireyler üzerinde negatif bir durum ifade ettiği görüşü hakim olsa da, biçimsel veya kayıtlı iş piyasalarında istedikleri ve arzu ettikleri gibi kendilerine uygun iş bulamayan bireyler, kayıt dışı istihdam yoluyla kendilerine iş bulmaktadır. Yani kayıt dışı istihdamı sadece negatif etkileri ile değerlendirmek yanlış olacaktır. Bu alıŐma ile kayıt dışı istihdamın pozitif ve negatif etkileri ayrı başlıklar içerisinde açıklanacaktır.

Şekil 2. Kayıt Dışı İstihdamın Etkileri



1.3.1. Pozitif Etkileri

Kayıt dışı istihdamın pozitif etkileri denildiğinde akla, ekonomi ve bireylerin refahında yapmış olduğu katkıları gelmektedir. Kayıt dışı bir şekilde yapılan istihdam, vergi dışı ekonomi anlamına gelirken, yaygın görülen sektörde ise fon birikimine etki yaptığı ve kayıt dışı istihdama katkı sağladığı ileri sürülmektedir. Kayıt içine alındığında bu birikimler vergi olarak devlete geçmektedir. Kayıt dışılık durumunda ise işletmelerde kalan bu paralar, işletmelerin yeni yatırımlar yapmasına imkân sağlamaktadır. Böylelikle işletmelerin öz sermayelerinde artış gözlenmekte, daha çok faaliyet ve istihdam alanı yaratmakta, oluşturduğu bu etki ile de çevresel fayda sağlamakta ve ekonomi üzerinde de canlılık gözlenmektedir (Önder, 2001: 98).

Kayıt dışı istihdam denildiğinde zararlarının, faydalarına kıyasla daha fazla olduğu ve ağır bastığı ve bu sebeple, kayıt dışı faaliyetlerin asgariye indirilmesi ve imkân varsa tamamen kaldırılması gerektiği genel kabul gören bir fikir olarak karşımıza çıkmaktadır. Ama belirli şartlarda bu olgu incelendiğinde kayıt dışı istihdamın sosyal refah düzeyine pozitif etki yaratarak katkı sağladığı düşünülmektedir (Bakkal, 2007: 85).

1.3.1.1. İstihdam Yaratma Etkisi

Kayıt dışı istihdamın olumlu etkileri denildiğin öncelikle istihdam üzerinde yarattığı etki akla gelmektedir. Kayıt dışı istihdamın en yoğun olduğu sektörler olan inşaat, iŐporta, tarla vb. işlerde iş bulamayan kişiler çalışmakta ve günlük ihtiyaçlarını karŐılamaktadırlar. Kayıt dışı istihdamın çoğunlukla emek yoğun işlerde faaliyet gösterdiği sektörlerde görülmesi, emek piyasasından hiçbir bir pay alamayan kişiler için bir çıkıŐ yolu olmaktadır. Topluma olan katkısının en üst noktaya ulaşmasını sağlamaktadır. Bundan dolayı en önemli olumlu etkisi işsizliği azaltıp toplumsal faydayı artırması olarak görülmektedir (Sen, 2008: 82).

Çeşitli sektörlerde kayıtlı istihdam edilen bireyler, eğitim sevipleri yüksek nitelikli elemanlardır. Kayıt dışı olarak istihdam edilenlere bakıldığında ise, çeşitli eğitim seviyelerine sahip bireylere istihdam imkânı sağlanırken, bir yandan da işverenler düşük maliyetlerle işgücü alıŐtırma imkânı bulmaktadır. Böylelikle kayıt dışı bir şekilde istihdam edilenler iş bulmakta ve işsiz kalması engellenmektedir (Azaklı, 2009: 50).

Türkiye’de kayıt dışı sektörde, milyonlarca insan istihdam edilmekte ve iş imkânı bulmaktadır. Hızlı nüfus artışı ve yatırımların yetersizliğinden kaynaklanan işsizliğe büyük ölçüde katkı sağlamaktadır. Gelişmekte olan ülkelere bakıldığında kayıtlı sektör içerisinde ki yüksek maliyetle üretim ve buna bağlı olarak yüksek satış fiyatları, ekonomik durgunluklara neden olmakta ve büyüme hızını olumsuz etkilemektedir (Altuğ, 1999: 484).

1.3.1.2. Gelir Artırıcı Etkisi

Bireylerin kayıt dışı istihdamı tercih etmelerindeki önemli nedenlerin başında gelirlerini arttırma isteği gelmektedir. Bireylerin mevcut gelirleri ile kendilerine ve ailelerine rahat bir hayat sunamaması ve bunu sunmak arzusu içerisinde girmesi durumu ile kayıt dışı istihdama yönelmesi ve ek gelir elde etmesi söz konusu olmaktadır. Bu sayede istedikleri yaşam tarzlarına kavuŐan bireyler, kayıt dışı istihdamın olumlu yönü olan gelir artırıcı etkisinden yararlanmaktadır.

Kayıt dışı bir şekilde iş hayatlarına devam edenler sayesinde üretimin yükseldiği ve azımsanamayacak kesiminin gelirlerini arttırdığı bir gerçektir. Ancak nitelikli elemanların kayıt dışı olarak çalıŐtıklarında yüksek gelir elde ettikleri, niteliksiz elemanların ise ancak asgari ücrete kadar gelir elde ettikleri görülmektedir.

İŞ bulamayanların gelir etmek amacıyla kayıt dışılığa yönelmesinin yanı sıra, bazı bireylerinde gelirleri olmasına rağmen (dul ve yetim aylığı

alanlar, emekliler vb.) gelirlerini artırmak için kayıt dışı çalışmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerinde yaşanan ekonomik krizlerle bağlantılı olarak ikinci bir işte çalışmanın gerekli olduğunu düşünmektedir. Bu noktada kayıt dışı istihdamla birlikte fiyatların değişiklik göstermesine bağlı olarak, işverenler için büyük maliyet teşkil eden işçilik maliyetlerinin de önemli ölçüde düşmesinden dolayı emeğe karşı olan talebin artacağı ve buna bağlı olarak da istihdam oranının yükseleceği öngörülmektedir. Kayıt dışı çalışmayı göze alan, yeni bir iş bulan ve gelir düzeyi yükselen bireyler piyasa içerisinde talep oluşturacaktır. Bu doğrultu da ise tüketicimin artması ve bundan kaynaklı olarak yatırım mallarına olan talebi de artırarak milli gelir seviyesinin yükselmesine etki edecektir (Yılmaz, 1998: 486).

1.3.1.3. Kaynakların Etkin Bir Şekilde Dağılımı

Özünde bir istihdam faaliyeti olan kayıt dışı çalışmayla bireyler gelir elde etmekte ve yaşam standartlarını yükseltmektedir. Devletler kayıtlı sektör ve çalışanlar üzerinden elde etmesine rağmen oluşan fonları, istihdamı artırmaya yönelik kullanamıyorsa; vergi ve fonların işverenlerin elinde kalması ekonominin yatırımlarla büyümesini sağlayacaktır (Aydemir, 1994: 212). Yani vergi ödemeyen işverenlerin ve halkın cebinde kalan fonlar daha ucuz olmakla birlikte kalan fonlar üretime harcanacağı için üretim artışı gözlenecektir. Burada oluşan durumda ulaşabilecek temel nokta işverenlerin veya bireylerin devlete ödemek zorunda oldukları vergi, prim vb. gibi sorumluluklarını, kayıt dışı yollarla devlete ödemeyip, üretime kanalize etmeleri olmaktadır (Candan, 2007: 74).

Ülke ekonomilerinde, az olan ekonomik kaynakların etkili bir şekilde kullanılamaması, önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Kaynak kullanımı ve dağılımının doğru ve verimli bir şekilde kullanımının sağlanması halinde, zaten az olan kaynakların israfının önlenmesi ve maliyetlerin e n aza indirgenmesi sağlanır. Kaynakların doğru ve verimli bir şekilde dağılımının sağlanması ile kayıt dışılık doğrudan ilişkilidir. Sonuç olarak bu kaynaklar doğru ve verimli bir şekilde kullanımının sağlanmadığı zaman, kayıt dışı istihdama yöneliş olacaktır.

1.3.1.4. Rekabet Etkisi

Rekabetin etkisi ile aynı sektörde hizmet veren birçok firma, kayıt dışı faaliyet göstererek rakiplerinin önüne geçmeye çalışmaktadır. Böylesine bir durum denetimlerle tespit edilmediği sürece, yükümlülüklerinden kaçan işletmeler kayıtlı olarak hizmet veren firmaların katlanmış oldukları maliyetlerden kaçarak, düşük maliyetlerle üretim yapacaklarından dolayı ürün fiyatlarını daha düşük olarak satış yapmak suretiyle

kar oranlarını artırma avantajı sağlayacaklardır. Kar artırmanın yanı sıra kayıt dışı olarak faaliyet gösteren firmalar, diğer firmalara göre daha az miktarda veya hiç vergi vermemesinden dolayı rekabet avantajı veya sektörde büyüme imkânına sahip olmaktadır. Rekabet eŐitsizliđi gibi bir durumun yanı sıra yükümlölüklerini yerine getirenlerde, yükümlölüklerini yerine getirmeyenleri takip etmektedir. Bu nedenle kayıt dışılık sürekli artmaktadır (Kıldış, 2000: 21).

İŞletmelerin rekabet güçleri üzerindeki etkisi, kayıt dışı istihdamın olumlu etkileri arasında sayılabilmektedir. Genellikle emek faktörünü göz önünde bulunduran işletmeler, üretimde teknoloji faktörünü ağırlıklı olarak kullanan işletmelerle rekabet edebilmek ve kayıtlı sektördeki maliyetleri azaltmak için kayıt dışı istihdamı tercih etmektedirler. Vergi fonu gibi, işçinin maliyeti üzerinden alınan yüksek oranlarda kamusal yükümlölükler kayıt dışı ekonomilerde bulunmadığından bu sektördeki üretim maliyetleri düşük olacak, bunun neticesinde satış fiyatları yükselmeyecek, böylelikle müteŐebbisler yurt içi ve yurt dışı pazarlarda teknolojiyi yoğun olarak kullanan işletmeler karşısında rekabet gücü elde etmektedirler (Altuğ, 1999: 483).

1.3.2. Negatif Etkileri

Kayıt dışı istihdamın negatif etkileri, pozitif etkilerinden daha fazla olduğu görölmektedir. Kayıt dışılık hem ekonomiye hem de topluma verdiği zararlar oldukça fazladır. Ancak kayıt dışı istihdamın verdiği en büyük zararı çalışanlar görmektedir. Kayıt dışı olarak istihdam edilen çalışanlar iş kazası geçirdiğinde veya yaptığı işten kaynaklı olarak meslek hastalığına yakalandığında ya da bir rahatsızlık geçirdiğinde tedavi kapsamında ettiği masrafları kendisi karŐılamakta ve SGK imkânlarından yararlanamamaktadır. Aynı zamanda hastalığı döneminde aldığı rapora rağmen geçici iş görmezlik ödeneği alamamakta ve geçimini sağlayamamaktadır. Ayrıca kayıt dışı çalışanlar, resmi kayıtları olmadığı için, aile bireyleri de sağlık hizmetlerinden yararlanamamaktadır.

Kanunlarda belirtilen koşullarda çalışmayan kişiler genellikle asgari olarak belirlenen ücretin altında çalışmakta ve iŐinden ayrıldığında veya çıkartıldığında, herhangi bir tazminat veya ödeme alamamaktadır. Bunun yanı sıra bu insanlar, haftalık çalışma saatlerine uyulmadan fazla çalışma yapmaktadır.

1.3.2.1. Vergi Gelirleri Üzerine Etkisi

Kamu gelirleri üzerinde kayıt dışı istihdam olumsuz etkilemektedir. Kayıt dışılık, ahlaki bir sorun olarak görölmektedir. Bireyler illegal yollardan, hak etmedikleri kazançları elde etmek istemeleri, kayıt

dışılığı arttırmaktadır. Kayıt dışılığın, geniş tabanlara yayılması, sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer almaması, olması gereken primlerin toplanamaması nedeniyle, primlerin toplandığı sosyal güvenlik kuruluşları da finansman kaynağı bulunamamakla beraber büyük güçlüklerle karşılaşmaktadır. Karşılık olarak ise, kurumlar tarafından istenilen ve kişiler tarafından beklenen hizmetler eksik veya hiç verilememektedir (Kırkulak, 1999: 158).

Kayıt dışılık nedeniyle firmalar, kanunlar tarafından belirlenen ve ödenmesi gereken primleri hizmetler tam anlamıyla yapılamamaktadır. Sosyal hizmetler düşük olması, gelirleri düşük olan grupların yaşam koşullarının zorlaşmasını daha da artırarak ülke içerisinde sosyal, siyasal ve ekonomik sorunlara neden olmaktadır.

Sonuç olarak, kamu kurumlarının ve kuruluşlarının, firmalardan ve kişilerden alması gereken vergileri alamamasından dolayı kamu faaliyetleri olması gerektiği gibi işlememekte ve devlette olması gereken yapının bozulmasına neden olmaktadır (Cetintas ve Vergil, 2003: 158).

1.3.2.2. Gelir Dağılımı Üzerine Etkisi

Belirli dönemlerde, devlet ekonomisi içerisinde gelirin, kişi, grup veya üretim faktörleri arasında paylaşılmasıdır (Kubar, 2007: 229). Gelir dağılımı denildiğinde, üretim faktörleri arasındaki dağılımı akla gelmektedir. Yapılacak olan araştırmalar ile devlet gelirleri doğru bir şekilde analiz ederek, tespit ederse, gelirin tekrar dağıtılması imkânına kavuşulacaktır. Ancak sonraki aşamada ise kayıt dışı istihdam gelir dağılımını olumsuz etkilediği yorumunun yapılması doğru olacaktır. Kayıt dışı istihdam sebebiyle gelir dağılımı sistemi net bir şekilde ortaya konulamıyorsa, devletin alacağı kararlar gelirin dağılımına yönelik hatalı neticeler ortaya çıkabilmektedir (Yereli ve Karadeniz, 2004: 142).

Kayıt dışı istihdam sebebiyle, kamu kurum ve kuruluşları tarafından bilgilerin doğru bir biçimde aktarılamaması, özellikle isteğe bağlı üretilen maliye politikası önermelerinde, büyük problemlere yol açmaktadır. Bu nedenle kamu kurum ve kuruluşlarının kısa sürede geliştireceği yollarla doğru analizlere ulaşarak, doğru politikaların üretilmesi gerekmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarının çeşitli araştırmalarla ortaya çıkardığı rakamların kayıt dışı istihdam noktasında gerçeği ifade etmemesi nedeniyle politikaların yanlış uygulanmasından dolayı kaynakların dağılımında aksaklıklara neden olmaktadır (Bakkal, 2007: 94).

Bunların yanı sıra kayıt dışı istihdamla girişimde bulunanların, devletin sağladığı hizmetlerden vergi borçlarını ödememelerine rağmen yararlanmakta yani bir başka ifadeyle fazladan talep meydana getirmele-

ri gelir dağılımında adaletsiz bir ortamın doğmasına neden olmaktadır (Gülay, 1998: 277).

1.3.2.3. Ekonomik Verilere Etkisi

Gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerinde verimsizlik ve toplum tabanına yayılmış işsizlik, kayıt dışı istihdamın ortaya çıkmasında önemli bir nedendir. Üretim düzeyinde verimsizliğin olması, işverenleri kar arttırmaya yönelik, maliyetleri asgariye çekmeye yöneltmekte, bazı işverenlerin ise ücretleri olduğundan az göstermesi ya da hiç göstermemesi yolları ile tasarrufa gitmesine neden olmaktadır. Bunun yanı sıra işverenler, sosyal amaçların gerçekleştirilmesi amacıyla devletin belirlediği şartlara ulaştığında engelli, eski hükümlü veya terör mağduru kişileri çalıştırma zorunluluğu gelmektedir. Bu zorunluluklar, çalışan sayısıya geldiği için işverenler, bu yükümlülüklerden kaçmak için çalışan sayılarını resmi kayıtlarda az göstermekte ve kayıt dışı çalıştırmayı tercih etmektedir. Devlet ekonomisinin içerisinde bulunduğu genel verimsizlik halinin neden olduğu bu hal devam ederken, nüfusun hızla artması ancak yatırımların ise paralel olarak artmaması işsizliğin her geçen gün büyümesinden dolayı birçok birey işsiz kalmamak adına kayıt dışı çalışmaktadır. Yaşanan bu durumlar neticesinde, resmi olarak kayıtlara geçmeyen istihdamlar nedeniyle, kayıtlı ekonomi içerisinde göstergeler (enflasyon oranı, işsizlerin sayısı, ekonomik oranlar ve milli gelir) olması gerekenden farklı sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Göstergelerde kayıt dışılığın yer almaması ve istatistiklere girmemesi nedeniyle ekonomik ortam ile ilgili doğru olmayan bilgilere ulaşılmakta ve yanlış verilerle birlikte uygulanması planlanan iktisadi ve mali politikalardan yeterince verim alınamaması nedeniyle istenilen sonuçlara ulaşılamamaktadır. Gayri safi milli hasıla, ücret, istihdam vb. göstergeleri net sonuçlara ulaştırmaması nedeniyle doğru ve etkili politikaların üretilmemesi durumu sonucunda gerekli tedbirlerin alınarak uygulamaya konulmasını engellemektedir (TİSK, 2009). Bu ortamda oluşan kayıt dışı istihdam kavramı ile ulaşılan istatistiksel verilerin resmiyette ve ekonomide, sağlıklı olmamasına ve yanlış yorumlanmasına sebep olduğu için, göstergelere karşı oluşan güvensizliğin artmasına ve ekonominin bulunduğu durum hususunda değerlendirmelerin yanlış olmasına sebep olmaktadır (Güloğlu, 2005: 7).

Ekonomik veri değerlendirmesi noktasında yaşanan sorunlar nedeniyle, işverenlerin maliyet hesaplamaları noktasında doğru sonuçlara ulaşamaması ve değerlendirmelerin eksik ve yanlış olmasına sebep olmaktadır.

1.3.2.4. Çalışma Hayatına Etkisi

Birçok işletmede kayıtlı ve kayıtsız olarak çalışan birçok kişi bulunmaktadır. Kayıt dışı çalışan kişilerin, kayıtlı olarak çalışanlara kıyasla, sosyal güvencelerinin olmaması, çalışma şartlarının iyi olmaması, mesai saatlerinin fazla olması, iş kazası geçirdiğinde veya meslek hastalığına yakalandığında herhangi bir hakkının olmaması gibi hayati farklılıkları bulunmaktadır. Çalışanların kendi iradeleri ve istekleri doğrultusunda veya hangi şartlarda olursa olsun, işverenler tarafından ilgili kurumlara bildirilmeden çalıştırılmaları, iş hayatındaki verimliliğin düşmesine neden olan bir durumdur. Bununla beraber İşverenler tarafından verilen ücretlerin çalışanlar tarafından kabul edilmesi, mesailerin kısa olmaması, sosyal güvenceleri ve haklarından mahrum olması, çalışma koşullarının iyi olmaması gibi durumları zoraki olarak kabul etmektedir. İşletmeler içerisinde hem kayıtlı hem de kayıt dışı çalışanların bir arada aynı işleri yapması ve aralarında adaletsiz bir ortamın oluşması, çalışanların birbirleri ile zıtlaşması ve taraflaşmalara sebep olmaktadır. Bireylerin işletme içerisinde bu şekilde kutuplaşması, işletme içerisinde verimliliklerinin düşmesine ve işletmenin büyük bir olumsuzlukla karşılaşmasına neden olmaktadır (Arslanoğlu, 2013: 52).

1.3.2.5. Sosyal Güvenlik Sisteminin Mali Yapısına Etkisi

Dünya genelinde yaşanan ve birçok ülkeyi etkileyen krizler ve hızla artan nüfusa karşılık yeni istihdam alanlarının oluşturulamaması ile ortaya çıkan ekonomik ve sosyal problemler, kişilere sağlanacak hizmet veya yardımların, önemini giderek artırmıştır (TİSK, 2004). Ülke ekonomisi içerisinde yaşanan birçok sıkıntı nedeniyle, Sosyal Güvenlik Kurumu içerisinde açıklar oluşmaktadır. Çalışanların, işverenler tarafından kayıt dışı olarak istihdam edilmesi nedeniyle ilgili kurum, ödenmesi gereken işçi, işveren ve devlet paylarından mahrum kalmaktadır. Kayıt dışı yapılan istihdamlar nedeniyle primlerin toplanamaması, bunun yanı sıra 1 emeklinin finansmanını 2 aktif sigortalının sağlaması sosyal güvenlik sistemini olumsuz etkilemektedir. Ortaya çıkan kayıt dışı istihdam nedeniyle sosyal güvenlik sisteminin bozulmasına ve işlevini yitirmesine yol açmaktadır. Bütçeden karşılanan açıklar, az kaynak ayrılarak yapılan kamu hizmetleri ve devletin finansman yetersizliğinden dolayı borçlanması vb. durumlar ekonomik istikrarın bozulmasına ve bu durumun kronikleşmesine neden olmaktadır (Korkmaz, 2001: 3).

1.3.2.6. Rekabete Olumsuz Etkisi

İşverenler açısından kayıtlı işçi çalıştırmaktan ziyade, maliyetler nedeniyle kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelmekte ve bazı yükümlülüklerinden kurtulmak istemektedir. Bu nedenle birçok işveren ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına bildirmeksizin kayıt dışı olarak çalışan istihdam

etmekte ve kayıtlı olarak çalışanları çalıştıran işletmelere karşı bir rekabet üstünlüğü sağlama imkânı kazanmaktadır.

Taraflara bakıldığında istihdamlarına kayıtlı olarak yapanlar ve istihdamlarını kayıt dışı yapanlar arasında bir bölünme meydana gelmektedir. Bu yapısal bölünme, verim ve üretim noktasında kalıcı bir yapının oluşmasının önüne geçmekte ve kayıt dışılığın fazla olduğu ekonomilerin potansiyellerini ortaya koymasına engel olmakta ve ülkenin büyümesini olumsuz yönde etkilemektedir. Kayıt dışı çalıştırarak ek maliyetlere maruz kalmayan işletmeler, kayıtlı istihdam ile üretimlerine devam eden işletmelerin önüne geçmektedir. Kayıt dışı çalıŐtırılmasından dolayı devletin kaybettiği gelirleri artırmaya yönelik olarak artırılan vergiler ise, kayıtlı kesim için yük ve adaletsiz bir ortamın oluşmasına neden olmaktadır (TİSK, 2009).

Rekabet koşullarının bu şekilde olumsuz etkilenmesi ile kayıtlı olarak istihdam ortamı yaratanların cezalandırılmış olmasına neden olmaktadır. Bu nedenle kayıt dışı istihdam toplum içerisinde iyi bir durummuş gibi algılanması, sosyal ahlakın kötüleşmesi ve piyasa ekonomisinin mihenk taşı olan rekabet sistemin olumsuz etkilenmesi ile sonuçlanmaktadır (Özsoylu, 1996: 50).

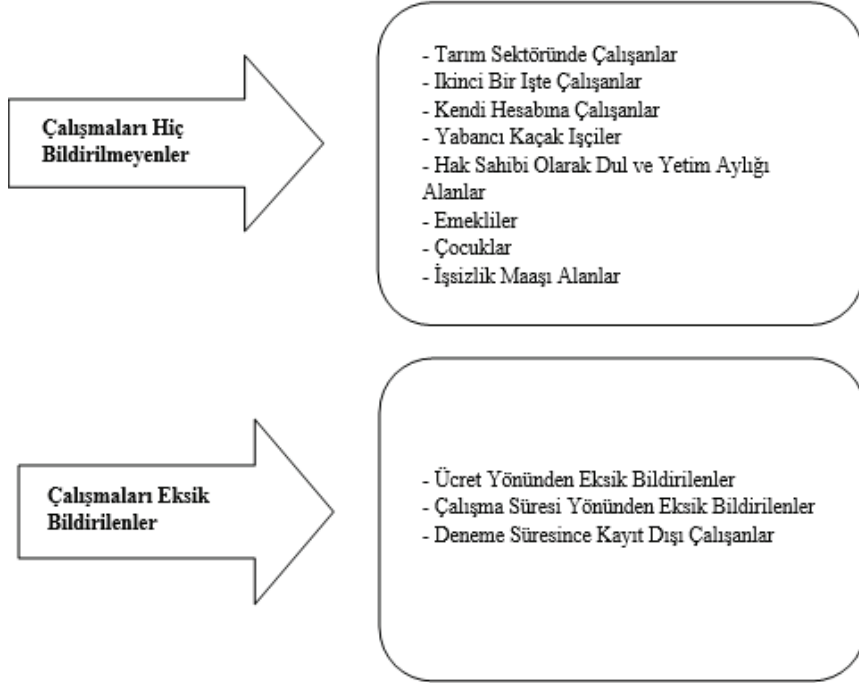
1.3.2.7. Çocuk İŞçiliğinin Yaygınlaşması

Kanunların yasaklamasına rağmen birçok çocuk, ailelerin bilinçsiz olması veya kendi istekleri nedeniyle kayıt dışı olarak, birçok sektörde çalışmaktadır. Türkiye’de ise yapılan araştırmalar neticesinde kayıt dışı olarak çalıştırılan çocuk sayısının fazla olduğu görülmektedir. 18 yaşının altında olanların sigortalı olarak çalıŐamayacaęı bilgisine sahip olmaları nedeniyle yaŐları küçük çocuklar, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına bildirim yapılmaksızın kayıt dışı olarak çalıştırılmaktadır. Okul ağındaki çocukların eğitimlerine devam etmesi gerekirken, kayıt dışı olarak zor şartlarda iş görmeleri, toplum açısından ilerleyen yıllarda psikolojik ve sağlık açısından yıpranmış bireyler ortaya çıkmaktadır. Bu çocukların, çalışma koşulları ağır olan işletmelerde istihdam edilmesi sebebiyle kendi yaŐıtları gibi okulda eğitim almaları gerekirken, küçük yaŐlarına rağmen psikolojik ve fiziksel olumsuzluklara maruz kalmaktadır (Günay, 2002: 57). Eğitimlerini eksik veya hiç alamayan bu çocukların, ilerleyen yıllarda suç işleme ihtimali yüksek olmaktadır. Kayıt dışı olarak uzun yıllar boyunca zor şartlarda çalışmak zorunda olan çocuklar, iş hayatına atıldıklarında iş disiplini yüksek olan işletmelerde kayıtlı olarak çalışma oranı düşmektedir.

1.4. Kayıt Dışı İstihdam Türleri

Kayıt dışı istihdama katılım farklı şekillerde gerçekleşmektedir. Bazen yapılan işlerin tamamı ilgili kurum ve kuruluşlardan saklanmakta iken, bazen de yapılan işlerin bir kısmı kayıt dışı olarak yürütülmektedir. Bu kapsam da kayıt dışı istihdamın türleri çalışmaları hiç bildirilmeyenler ve çalışmaları eksik bildirilenler şeklinde iki başlık altında açıklanmıştır.

Şekil 3. Kayıt Dışı İstihdamın Türleri



1.4.1. Çalışmaları Hiç Bildirilmeyenler

1.4.1.1. Tarım Sektöründe Çalışanlar

Çalışma alanlarına baktığımızda Türkiye’de tarım ve sanayi sektörlerinin önde geldiği görülmektedir. Batılı ülkelerle Türkiye’yi kıyasladığımız da sanayi sektöründe henüz istenilen seviyeye ulaşmamış olan Türkiye’de, çalışanların çoğunun tarım sektöründe olduğu görülmekte ve ciddi rakamlara ulaştığı bilinmektedir. Yaşadıkları bölgelerde iş bulma ve çalışma imkânı bulamayan insanlar, geçimlerini sağlamak amacıyla mevsimsel olarak, çeşitli tarım bölgelerine bireysel olarak veya aileleri ile göç ederek, mevsimsel olarak tarım sektöründe sigortasız olarak çalışmaktadır. Bu çalışanlar ise ilgili kurumlara hiç bildirilmemektedir.

1.4.1.2. İkinci Bir İşte Çalışanlar

Teknolojinin geliőmesi ile insanlar birbirleri ile kolaylıkla iletişim kurabilmekte ve yaşam koşulları ile ilgili deęiőiklere ulaőılabilmektedir. Bu nedenle bireyler yaşam standartlarını yükselterek yaőamalarına devam etmek istemiő ve bu isteklerini karşılamak için işe ikinci bir işte çalışmaya yöneltmiőtir. Türkiye'de gelirlerini artırmak ve yaşam koşullarını iyileőtirmek amacıyla ikinci bir işte çalışma durumu oldukça yaygındır. Bireyler, öncelikle yaptığı işte, kayıtlı çalışarak sonrasında yaşam standardını yükseltmek için çalıştığı ikinci işte kayıt dışı çalışmakta ve gelirleri artırmaya çalışmaktadır. Buradan bireylerin ikinci işte çalışmasının temel amacının gelir artırmak olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Azaklı, 2009: 20-21).

1.4.1.3. Kendi Hesabına Çalışanlar

Kendi hesabına çalışanlar için, henüz yapılmış ve herkes tarafından kabul görmüő bir tanımı yoktur. Kendi hesabına çalışanlar gerekli bir prosedürleri yerine getirip kayıtlı çalışırken bazıları, kamu kurumlarından zorunlu izinlerini hiç bir Şekilde almadan gerekli yerlere hiçbir bildirim yapmadan kayıt dışı olarak da faaliyetlerini sürdürebilmektedir.

Ekonomik gelişmeler ile kendi hesabına çalışanlar birbirlerini yakından etkileyen konular olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışma biçimi her ũlkede farklılık gösterse de, ilgili kurumlara bildirim yapılmaması nedeniyle ortak özellik göstermektedir.

1.4.1.4. Yabancı Kaçak İşçiler

ũlkelere olağan veya olağan dışı yollarla giriş yaparak, bu ũlkeler de belirli bir süre veya belirsiz bir süre ile yerleően ũlke vatandaőı olmayan işçilerin çeőtli sektörlerde çalışmalarının veya yerleőmelerinin ilgili resmî kurumlara bildirilmemesidir (Karaarslan, 2010: 43). Dünya üzerinde nüfusun hızla artış göstermesi nedeniyle iősizlięinde doğru orantılı olarak artmasına yol açmıştır. Bu nedenle kendi ũlkelerinde iş bulamayan kiőtiler sanayisi büyük veya daha geliőtmiőt ũlkelere göç etmeye zorlamıştır (Yüzbaşıoğlu, 2010: 26). Geliőtmiőt veya geliőtmekte olan ũlkelere gelen ve burada çeőtli sektörlerde çalışan işçiler elde ettikleri gelirleri, göç ettikleri ũlkelerde yaşayan ailelerine veya akrabalarına göndermekte olup ve bu sayılarda azımsanamayacak kadar fazladır (Yoncalık, 2008: 28).

Ucuz işgücüne olan talebin her geçen gün artması, mültecilik sorunu ve sığınma, yabancı çalışanların rahatlıkla ũlkelere giriş yapabilmesi ve yeteri kadar mücadele edilememesi gibi faktörler yabancı işçilerin artmasına neden olmaktadır. Bu işçiler genellikle küçük boyutlu işletmelerde çalışmaktadır. Yabancı işçiler çeőtli sektörlerde (tarım, inşaat, tez-

gahtarlık vb.) çalıştığı gibi, kaçakçılık, uyuşturucu, fuhuş vb. gibi uygun görülmeyen işlerde de çalışmaktadır (Yüzbaşıoğlu, 2010: 26). Kayıt dışı istidamın önemli bir basamağını oluşturan yabancı kaçak işçiliğin etkileri mali ve ekonomik alanlar üzerinde görülmesinin yanı sıra sadece bu alanları etkilemeyip, toplumsal yapı üzerinde de kalıcı etkiler bırakmaktadır (Saydam vd., 2012: 19).

1.4.1.5. Hak Sahibi Olarak Dul ve Yetim Aylığı Alanlar

Anne, baba veya eşini kaybeden kişilere Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hak sahibi olarak ölüm aylığı veya dul-yetim aylığı verilmektedir. Bu hak sahipleri herhangi bir sektörde sigortalı olarak çalışmaya başladığı takdirde aylıkları kesilmektedir. Aylıklarının kesilmesini istemeyen bu kişiler, bu sektörlerde kayıt dışı olarak çalışmayı tercih etmektedirler.

1.4.1.6. Emekliler

Türkiye’de kayıt dışı istihdamın önemli bir kısmını da emekliler oluşturmaktadır. Emekli maaşı almaya hak kazanan kişiler düzenli ve devamlı gelire sahip olmaları ve sağlık hizmetlerinden eksiksiz almaya hak kazanmaktadır. Bunun yanı sıra emeklilik yaşı Türkiye’de oldukça düşüktür. Çeşitli düzenlemeler ile bu yaş şartları değişiklik göstermektedir. Ancak çalışma yetisine sahip olan bazı bireyler genç yaşta, belirli sürelerde çalışmadan ve istedikleri birikime ulaşmadan emekli olmakta ve emekliliklerinin yanı sıra kayıt dışı olarak çeşitli sektörlerde çalışmaktadır. Yapılan düzenlemeler ile kayıt dışılığın önüne geçebilmek adına emeklilik yaşı artırılmıştır (Azaklı, 2009: 33).

Emekli olanlar bireyler, emekli olduktan sonra tekrar çalışmaya başladıklarında, sigortalı olarak çalışamayacakları konusunda genel bir kanı vardır. Yaşlılık aylığı alıyor olmaları ve sağlık hizmetlerinden faydalanıyor olmaları nedeniyle düşük ücretle ve sigortasız olarak kayıt dışı çalışmayı kabul etmektedir. İşverenler açısından bakıldığında ise bir emekliyi çalıştırmamanın bir sigortalıyı çalıştırmaktan daha az maliyetli olduğu için tercih edilmektedir (Candan, 2007: 49)

1.4.1.7. Çocuklar

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin çözemediği bir diğer önemli sorun olarak karşımıza çocuk işçiliği gelmektedir. Küreselleşme süreci geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelerde çocuk emeği sömürsünün artmasında önemli bir rol oynamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun yapmış olduğu araştırmalara göre çocuk çalışan sayısının, ge-

liŐmiŐ ũlkelere göre yoksul ũlkelerde fazla olduğu grlmektedir (zener ve Duyar, 2004: 2).

Çocukların iş hayatında aktif bir Şekilde alıŐması eski yıllarda aileler tarafından hayata hazırlama ve eğitim alma yolu olarak görülmekteydi. Ancak günümüze geldiğinde bu durum çocuklar için olumsuzluk getirmiş bu sorun yaygınlaŐmıŐ ve acilen çözülmesi gereken bir problem haline gelmiştir. Az gelişmiş ve gelişmekte olan ũlkelerde işverenler, ocuk işgücünü ucuz olarak değerlendirmekte ve maliyetleri düŐürücü bir etki olarak görmesinden dolayı ocuk emeği sömürüsü söz konusu olmaktadır. alıŐması için hiçbir yasal engel olmayan bireylerin yerine çocuklar çeşitli sektörlerde aynı Şartlarda aynı çalışma sürelerinde ve daha düşük ücretlerde çalıştırılmaktadır. Bu durum piyasayı oldukça fazla etkilemektedir (Gl Aydın, 2013: 3).

Sigortasız alıŐma ve ücretlerin düşük olması ve yasalara aykırı olarak istihdam edilmesi işgücü maliyetlerinin düşmesine neden olmaktadır. Bunun yanı sıra çocukların iş hayatına atılması ailelere gelir veya artı gelir olarak dönmekte ve ekonomik sıkıntılarının azalmasını sağlamaktadır. Sigortalı alıŐmayan 18 yaşından küçük çocuklar, iş hayatına atıldıklarında ilgili kurum ve kuruluşlara bildirilmemekte ve çocuklar kayıt dışı bir Şekilde istihdam edilmektedir (Karaarslan, 2010: 32).

Sektörler arasında en yaygın olarak ocuk işçiliği tarım sektöründe grlmektedir. Ancak diğer sektörlerde de ocuk işçiler azımsanamayacak kadar fazladır. Hizmetler sektöründe de bu durum diğer sektörlerden çok da farklı değildir. Bu konuda geniş kapsamlı bir devlet politikası yapılarak, gerek bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları ile bu konunun kontrol altına alınması gerekmektedir.

1.4.1.8. Kadın İŞçiler

Türkiye’de kayıt dışı çalışmadan en çok etkilenen bir diğer grup ise kadınlardır. Özellikle kırsal kesimde iş hayatında bulunan kadınlara ve sanayi sektöründe çalışan kadınlara, kayıt dışı olarak yoğun bir Şekilde yer almaktadır. Bu grubun kayıt dışı olarak bir işte çalışmasının en önemli nedeni, eŐlerinden sigortalı veya emekli olması ya da anneden, babadan sigortalılığını sağlaması olarak karşımıza çıkmaktadır (Azaklı, 2009: 32).

İstihdama katılımlarına bakıldığında bayanların erkeklere göre daha dezavantajlı olduğu ve ũlkelerin birçoğunda bu durumun gözlendiği grlmektedir. Yaşanan bu durum kadınlara, genellikle aile içerisinde ev işlerinden ve çocukların bakımından sorumlu tutuluyor olması, bazı işleri sadece kadınlara yapması gerektiği gibi algılar yüzünden ortaya ık-

mış ve kadınların üretimden uzak kalmasına neden olmuştur (Duruoğlu, 2007: 2).

Pahalılaştan yaşam standartları aile bireylerinin tamamını çalışmak mecburiyetinde bırakmaktadır. Aile bütçesine katkı sağlamak ve yaşam standartlarını yükseltmek isteyen kadınlar da çeşitli işlerde çeşitli pozisyonlarda çalışmaktadır. Bu işlerin kayıtlı olanlarının yanı sıra birçoğu ise kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Türkiye’de çalışan bayanların yüzde ellisi tarım sektöründe, az veya hiç gelir elde etmeden veya herhangi bir güvenceye sahip olmadan çalışmaktadır (Demir, Benli, 2009: 10-12). Bu noktada belirli bir ücret karşılığında başka bir çalışanın bu işleri yapması gerekirken, ailenin bir işçiye verebilecek ücret veremeyecek durumda olması nedeniyle, aile bireyleri içerisinde kadınlara yaptırılmakta ve iş karşılığında da ücret verilmemektedir.

1.4.1.9. İşsizlik Maaşı Alanlar

İşlerinden ayrılarak işsizlik ödeneği almaya hak kazanan sayısı Türkiye’de oldukça azdır. 2002 yılı Ocak ayından itibaren işverenler şartları sağlayan ve bir sebeple iş akdi biten her çalışan için işsizlik ödeneği ödemesi gerekmektedir. Bu durum ise hem işsizlik ödeneği alıp hem de bir işte kayıtsız olarak çalışması yoluna gittiği görülmektedir. Gelişmiş ülkelere bakıldığında işsizlik ödeneği alan işsiz sayısı oldukça fazla olmasına rağmen, önemsenmeyen konuların başında gelmektedir. İşsizlik ödeneği alıp ve bir işte kayıt dışı olarak çalışan kişinin bu durumu tespit edildiğinde, verilen ödenek kesilmektedir (Azaklı, 2009: 35).

1.4.2. Çalışmaları Eksik Bildirilenler

1.4.2.1. Ücret Yönünden Eksik Bildirilenler

Çeşitli sektörlerde çalışanların, ilgili kamu kurumlarına bildirilen ücretleri ile ellerine geçen ücretler farklılık göstermektedir. İşverenler maliyetlerini düşürmek amacıyla çalışanlarına ödedikleri ücreti büyük çoğunlukla asgari ücret olarak göstermekte, ilgili kamu kurumlarını bildirimlerini bu ücret üzerinden yapmakta ve çalışanlarına elden verdikleri ücret ile resmi olarak bildirilen ücret arasındaki fark kadarını kayıt dışı bırakmaktadır. Bu çalışanlar genellikle bildirilen ücretlerinin dışında ek olarak alacakları ücretlerini elden veya zarflı olarak almaktadır. Zarflı ödeme işverenler tarafından, yoğun bir şekilde başvuru kayıt dışı bir yöntemdir. Bu ödeme yöntemi genellikle daha nitelikli kişilere işverenler tarafından yapılmakta ve işverenler işletmeleri içerisinde bu kişilere bu yolla tutmaktadır. İşverenler hem nitelikli bir çalışanın işletmesi içerisinde-

de istihdam ederken hem de daha az bildirilen ücret ile de maliyetlerini düşürebilmektedir (Williams, 2009: 116).

Kayıt dışı istihdam üzerine yapılan çalışmaların çoğu, kayıt dışı ve kayıtlı olarak çalışanlar olarak değerlendirilmekte ve yapılan bu ayırım nedeniyle de ortaya çıkan kayıt dışı istihdam araŐtırmaları, kayıt dışı çalışan işçilere ve çalıştıran işverenlere yönelik olarak kalmıştır. Ücret yönünden eksik bildirilenler denildiğinde elden yapılan ödemeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Başka bir yorumlama olarak baktığımızda, bu konu ile ilgili işçi ve işveren arasında resmi bir iş akdinin bulunmaması ve işçiye yapılacak olan ödemelerin ise elden ödeme yoluyla ödendiği farz edilmektedir (Williams, 2009: 413).

Avrupa ülkelerinden daha çok uygulanan bu kayıt dışı ödeme Şekli, Türkiye’de oldukça yaygındır. Bireyler işverenler ile belirli bir iş akdi çerçevesinde çalışırken, ilgili kurumlara bildirilen ücretleri oldukça düşüktür. Bu durum o kadar abartılmakta ki, çekirdek aile olarak tabir edilen 4 kişilik bir aileye bakıldığında, resmi olarak kayıtlara geçen aylıları, mutfak masraflarını karşılamaya yetemeyecek kadar düşük olabilmektedir. Bu durumun asıl nedeni olarak elden veya zarfla yapılan ödemeler olarak görülmektedir. Yapılan resmî açıklamalara göre ülkede çalışan bireylerin yaklaşık %50’si asgari ücretli olarak görülmektedir. Bu asgari ücretli olarak çalışanların ise %40-45’inin asgari ücretten daha fazla aldığı ancak işverenleri tarafından bildirimlerinin asgari ücret üzerinden yapıldığı belirtilmektedir. Yani yaklaşık olarak bir rakam verilmek istenirse 2-2,5 milyon kadar çalışan eksik ücret bildirimleri ile bordolarında gerçek maaşlarını görememektedir. Bu yöntem devlet gelirleri üzerinde de olumsuz etki etmekte, prim ve vergi kaçırmak isteyenler bu yöntemi uygulamaktadır. (URL 8). Bireyler üzerinde ise iş sözleşmelerinin sona ermesi halinde, almaya hak kazandıkları çeşitli tazminatlar (kıdem, ihbar vb.) ve emeklilik maaŐları ise ödenilen prim üzerinden değerlendirildiği için daha düşük hesaplanmaktadır.

1.4.2.2. Çalışma Süresi Yönünden Eksik Bildirilenler

Kayıt dışı istihdam denildiğinde bireylerin tamamen kayıt dışı kalması anlamına gelmemektedir. Kişiler eksik gün bildirimini yapılsa bile birey kayıtlı gözükmemektedir. Bu yönden süre bakımından ilgili kuruma eksik bildirilme kaçak çalıştırmanın işverenler tarafından tercih edilen bir başka yoldur. Çalışma süresi yönünden eksik bildirilme denildiğinde Sosyal Güvenlik Kurumuna çalışan günlerin tam anlamıyla yansıtılmaması anlamına gelmektedir. İŞverenlerin çalışma süresi yönünden eksik bildirim yapmasının temel amacı, mali yönden kuruma yapılacak olan ödemeleri düşük yapmak istemeleridir.

Çalışan bireylerin çalışma sürelerinin eksik olarak bildirilmesi ise uzun vadede bireylerin emekliliğini etkilemektedir. Yani ücreti eksik olarak bildirilmesi, bireylerin alacağı emeklilik maaşlarını olması gerekenden daha az almasına etki ederken, süre yönünden eksik bildirilmesi de kişilerin olması gerekenden daha uzun süre sonra emekli olmasına yol açmaktadır. Emeklilik hakkının kazanılması için ilgili kurum tarafından erkek ve bayanlar için belirlenen belirli bir süre ve belirli bir prim ödeme yapması gerekmektedir. Çalışan birey, sene olarak hak kazanmış olsa bile, gün anlamında eksik bildirim yapıldığı için gün tamamlaması için çalışmaya devam etmek zorunda olacaktır.

1.4.2.3. Deneme Süresince Kayıt Dışı Çalışanlar

Kayıt dışı istihdamı etkileyen ve artırıcı etkiye sahip olan bir diğer durum ise deneme süreçleri çalışmalarıdır. Yürürlükte olan iş kanuna göre bir işe yeni başlayan kişiler işverenler tarafından deneme sürecine tabi tutularak, verilen işler de başarılı olup olmayacağını görme imkânı sunulmuştur. İşverenler ise bu durumu kötüye kullanmakta ve deneme süreci olarak değerlendirmeye alınan kişileri ilgili kamu kurumuna bildirmemektedir. Bunun yanı sıra bireyleri ilgili pozisyonlarda çalıştırarak deneme süreci bittikten sonra istihdam etmemektedir. Bu durumda deneme süreci geçmesine rağmen işverenler tarafından SGK'ya bildirilmemekte ve kayıt dışı olarak çalıştırmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

2.KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE YÖNTEMLERİ

Ülkelerin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik yapıdan dolayı kayıt dışı istihdam ortaya çıkmakta ve çözülemeyen bir problem olmaktadır. Tüm dünya da kayıt dışılığın önlenmesi ve azaltılabilmesi bir anda mümkün değildir. Uzun yıllar boyunca yapılacak çalışmalar ile yok edilebilecek bir kavram olan kayıt dışı istihdam ancak planlı ve programlı hareket edilerek kontrol altına alınabilir ya da önlenbilir.

Kayıt dışılıkla mücadele noktasında yürütülecek olan çalışmalar ile hedeflenen sonuçlara ulaŐabilmek için yasal ve idari yönden oluşturulan düzenlemelerin etkin politikalarla desteklenmesi, kayıt dışı istihdamın çözümlüne yönelik karar ve uygulamalar hususunda kamu kurum ve kuruluşlarının, sivil toplum örgütlerinin ve sosyal tarafların ortak hareket etmesi ve toplumsal mutabakatın sağlanması gerekmektedir.

Kayıt dışı istihdamın gelir dağılımını pozitif yönde etkilediği, çalışanlara daha yüksek ücret imkânı sağladığı, işverenler açısından maliyeti düşürdüğu, istihdamı artırdığı ve rekabet gücünü yükseltmesi gibi pozitif etkileri vardır (Güloğlu, 2005: 3-4). Fakat kayıt dışı istihdamın pozitif etkilerine karşın negatif etkilerinin daha çok olduğu bilinmektedir. Kayıt dışı çalışan bireyler, iş hayatına yönelik ortaya çıkan mevzuatın koruyuculuğundan faydalanamamakta, insan onuruna yakışır çalışma koşullarına sahip olamamakta, uzun sürelerle çalıŐa yapmakta ve emeklilik hakkından da mahrum kalmaktadır. Ekonomik göstergelerin gerçekte yansıtılmaması çocuk işçiliğine ve sosyal güvenlik sistemi üzerinde onarılamayacak bozukluklara neden olmaktadır (Güloğlu, 2005: 6). Ayrıca ülkelerin vergi kaybına uğramasına, vergi kaybı nedeniyle vergilerin artırılmasına ve borçlanmaya gidilmesine sebep olmaktadır. Vergilerin artması ise, gelirlerde adaletsizliğe yol açarken sosyal yapının bozulmasına ve borçlanma ile de ekonomi üzerinde uzun vadede dengeyi bozmakta ekonomiyi krizlere ve dış borçlara açmaktadır (Güloğlu, 2005: 7).

Öncelikle kayıt dışılığın önüne geçilmesi ve kayıt altına alınması, devlet otoritesi, politikaların gerçekteçiliği ve uygulanabilirliği ile mümkün olacaktır. Kayıt dışı istihdama zemin hazırlayan ve boyutlarının genişlemesine neden olan etmenler yok edildiğinde kayıt dışı istihdam kontrol edilmiş olacaktır. Sonuç olarak kısa vadeli önlemlerden ziyade orta ve uzun vadede planlanacak yapısal değişiklikler gereklidir (Sarılı, 2002: 44).

Türkiye’de kayıt dışılıkla mücadele noktasında uygulamaya konulan düzenlemeler, faaliyetler ve yürütülen projeler aşağıdaki gibidir.

2.1. Hukuki Düzenlemeler

2.1.1. 3917 Sayılı Kanunun Değerlendirilmesi

01.12.1993 yılında kabul edilen bu yasa kayıt dışı istihdamla mücadelenin başlangıcını oluşturan en önemli yasadır. Bu yasa ile birlikte Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğüne bağlı Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığı kurulmuştur. Ülke genelinde koordine eksikliği ile şubelere bağlı bir şekilde çalışmalarını yürüten Sigorta Müfettişleri bir merkezde toplanarak eşgüdümlü olarak planlı ve programlı denetime devam etmeleri sağlanmıştır (Tekinarslan, 2011: 207).

1982 yılında iptal edilen sigorta müfettiş yardımcılığı kadroları tekrar açılmış ve konu ile ilgili mücadele için vergideki resen tarhiyata benzeyen “resen prim tarhiyatı” ve “asgari işçilik tutarını belirleme” yetkileri de sigorta müfettişlerine aktarılmıştır (Yereli ve Karadeniz, 2004: 154). Böylelikle firmaların çeşitli ölçütlerle belirlenen asgari işçilik tutarının altında işçi bildirimlerinin önüne geçilmiştir.

3917 Sayılı Kanun’la “asgari işçilik tutarını belirleme” yetkisi ilk defa uygulamaya konulmuştur. Daha sonra 616 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak 2003 yılında 4958 sayılı kanun ile tekrar yürürlüğe girmiştir.

2.1.2. 3395 Sayılı Kanunun Değerlendirilmesi

3395 sayılı kanun ile 506. Sayılı Sosyal Sigortalar Yasası’nın 79. Maddesi tekrar düzenlenerek işveren; örneği yönetmelikte belirtilen, sigortalının adı, soyadı, sigorta sicil numarası ve çalışma sürelerini gösteren belgelerin iş yerinin rahatlıkla işçiler tarafından görülebilecek alanlara asılması zorunluluğu getirilmiştir. Bu zorunluluğa uymayan işverenler için para cezası ile kontrol altına alınmak istenmiştir (Tekinarslan, 2011: 209). Sigortalıların istedikleri zaman işverenleri tarafından ilgili kuruma bildirimlerinin yapılıp yapılmadığı, bildirimlerinin yapılması halinde ise ücret veya gün eksikliği olup olmadığının kontrolünü sağlaması amaçlanmıştır.

2.1.3. 3910 Sayılı Kanunun Değerlendirilmesi

Türkiye’de para cezaları 12.05.1993 yılında Resmî Gazete de yayınlanması ile yürürlüğe giren 3910 sayılı kanuna kadar sabitken, sonrasında yapılan değişiklik ile asgari ücretin baz alınması ile uygulanmaya başlan-

mış ve bu cezalar üzerinde indirimle gidilmesi engellenmiő ve bu sayede de kayıt dışı istihdam ve çalışma yoluna gidilmesinin önüne engel konulmuş ve caydırıcı olması sağlanmıştır (Tekinarslan, 2011: 209).

2.1.4. 4306 Sayılı Kanunun Değerlendirilmesi

16.08.1997 yılı içerisinde yürürlüğe giren bu kanun ile kayıt dışı çalışmayla dolaylı yollardan mücadele ederken, zorunlu eğitimin 5 yıl olan süresinin 8 yıla uzatılması sayesinde 14 yaş altı ocuk çalışan sayısının azaltılması sağlanmıştır (Kamalıoğlu, 2014: 125).

2.1.5. 4325 Sayılı Kanunun Değerlendirilmesi

31.12.2002 yılına kadar geçerli olan bu kanun ile Olağanüstü Hal Kapsamında adı geçen Şehirlerde yapılan yatırımlarda istihdam edilen bireylerin sigorta primleri işveren payının, Hazine tarafından karşılanması hükmü getirilerek, kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yönelik dolaylı olarak katkı sağlanmıştır (Kamalıoğlu, 2014: 125).

2.1.6. 4369 Sayılı Kanunun Değerlendirilmesi

Kayıt dışı ekonominin engellenmesine yönelik düzenlemelerin yer aldığı bu kanunda, vergi ve prim ödemelerinde kolaylıklar sağlayan hükümlerin yanı sıra sendikalaőmayı da teşvik edici düzenlemeler bulunmaktadır. Sendikaya üye bireyler, çalıőtıkları işlerde kayıt dışı olarak bulunamayacağı varsayıldığında 4369 sayılı kanunun kayıt dışı istihdamın önlenmesine etkisi olduğu görülmektedir (Kamalıoğlu, 2011: 125).

2.1.7. 4958 Sayılı Kanunun Değerlendirilmesi

06.08.2003 yılında yürürlüğe giren 4958 sayılı kanun ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 79 ve 130 numaralı maddelerinde değişiklikler yapılmıştır (URL 9).

79. maddeye göre "Fiilen veya işyeri kayıtlarından tespit edilecek her türlü bilgiden ya da kamu kuruluşları tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden çalıştığı tespit edilen sigortalılara ait olup, bu kanun uyarınca Kuruma verilmesi gereken belgelerin yapılan tebligata rağmen bir ay içinde verilmemesi veya noksan verilmesi halinde, bu belgeler Kurumca re'sen düzenlenir ve sigorta primleri Kurumca tespit edilerek işverene tebliğ edilir." biçiminde tekrar düzenlenmiş ve bu maddeye eklenen fıkra ile "Kamu idare ve müesseseleri Kurumca yazı ile istenilecek bilgileri yazılı olarak en geç bir ay içerisinde vermeye mecburdurlar." ibaresi eklenmiştir.

506 sayılı kanunun değişiklik yapılan 130. Maddesinde işyerinde denetime yetkili olanlar sigorta müfettişleri, genel ve katma bütçe denetim elemanları ile sigorta memurları şeklinde yer almaktadır.

“Genel bütçeye dahil daireler ve katma bütçeli idarelerin denetim elemanları kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları her türlü denetim ve incelemeler sırasında, çalıştırılanları Kuruma bildirmek zorundadırlar. Kurumu bu bildirimler üzerine gerekli yasal işlemi yapar.”(URL 10).

Sigorta müfettişlerine yeni düzenleme sayesinde kanunda yer alan yöntemlerle bir işin yürütümü için istenen asgari işçilik miktarını tespit etme yetkisi verilmiş ve bunun yanı sıra sigorta müfettişleri, işin niteliği, teknoloji, iş yeri büyüklüğü ve benze işletmelerde çalıştırılan işçi sayısı gibi unsurları dikkat etmesi hususu yer almıştır. Düzenleme ile sigorta müfettişleri şekli delillere bağlı kalma şartı aranmadan her türlü delilin serbestçe kullanabilme yetkisi verilmiştir (Yereli ve Karadeniz, 2004: 165-167).

2.1.8. 4447 Sayılı Kanunun Değerlendirilmesi

Bu kanun ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun çeşitli maddelerinde kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesi ile ilgili birçok önemli değişiklik yapılmıştır. Bu yasa değişikliği ile Türkiye’de işsizlik ve kaçak işçiliğe yönelik mücadele hususunda önemli adımlar atılmıştır.

2.1.8.1. İşsizlik Sigortası

Kayıt dışı istihdamın oluşmasında en önemli nedeni olarak bireylerin kendini iş hayatında güvence de hissetmemesi ve geleceğini düşünmeden işsiz kalmamak için rıza göstermesi şeklinde yorumlanabilmektedir. İşsizlik Sigortası, işsiz kalınan dönem içerisinde geçici gelir kaybını kısmen de olsa ortadan kaldıran zorunlu bir sigorta uygulamasıdır. Bu dönemde de kişilere mesleki eğitim kurslarının verilmesi sayesinde işgücü kalifiye kazanarak ekonomiye katkı sağlamaktadır. İşsizlik sigortası ile kişiler güvence altında hissetmektedir. İŞKUR tarafından işsizlik ödeneği, hastalık ve analık sigortası primleri, yeni bir iş bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimleri hizmeti verilmektedir (URL 11).

2.1.8.2. İşverenin Sigortalıyı Önceden Kuruma Bildirme Yükümlülüğü

Bir işveren, Kurumca hazırlanacak işe giriş bildirgeleri ile işe başlamadan önce bildirmekle yükümlü oldukları hususu 4447 sayılı Kanun vasıtasıyla 506 sayılı Kanunun 9. maddesinde yapılan değişiklik ile belirtilmiştir. Bununla birlikte işe başlayan işçilerin ise çalışmaya başladık-

larını 30 gün içerisinde SSK'ya bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu şekilde işçi-işveren bildirimlerinin iki yönden de denetiminin sağlanması hedeflenmiştir. Fakat bu durum ile ilgili olarak işçilerin işsiz kalırım düşüncesi nedeniyle bildirimlerini yapmaması ile sonuçlanmış ve oran olarak sadece %27 de kalmıştır (Yereli ve Karadeniz, 204: 162).

2.1.8.3. Yeni Aylık Bağlama Sistemi

4447 sayılı kanun ile emekli aylıklarının hesaplanmasında yeni bir sistem getirilmiştir. Bu sisteme göre katsayı gösterme sistemi kaldırılmış, bunun yerine enflasyon ve gayri safi milli hasıla büyüme oranlarına göre güncelleştirilmiş prime esas kazanç tutarı getirilmiştir. Prime esas kazancın alt sınırı olarak asgari ücret belirlenmiştir. Bunun sonucunda işveren üzerindeki asgari ücret ve sigorta primine esas kazanç arasındaki farktan kaynaklanan prim yükü kaldırılmış ve bu sayede de istihdam maliyetleri azaltılmıştır (Tunç, 2007: 36).

2.1.8.4. Denetim Sisteminin Güçlendirilmesi

4447 sayılı kanunda da tıpkı 4958 sayılı kanundaki gibi 506 sayılı sosyal Sigortalılar Kanunu'nun 130. Maddesinde değişiklik yapılarak "sigorta müfettişleri, 506 sayılı Kanunun uygulanması bakımından İş Kanunu'nda belirtilen teftiş, kontrol ve denetleme yetkisine haizlerdir." hükmü ile denetim mekanizmasının güçlenmesi sağlanmıştır (URL 12).

2.1.8.5. İşverenlerin 30 Günden Az Çalışılan Süreleri Belgeleme Zorunluluğu

4447 sayılı Kanunun 11. maddesi ve 506 sayılı sosyal Sigortalılar Kanunu'nun 79. Maddesinin 1. fıkrası ardından gelen aşağıdaki fıkralar eklenmiştir:

" Ay içinde bazı işgünlerinde çalıştırılmadığı ve ücret ödenmediği beyan edilen sigortalıların otuz günden az çalıştıklarını açıklayan bilgi ve belgelerin işverence prim bildirgelerine eklenmesi şarttır. Sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin Kuruma verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmaması halinde, otuz günden az bildirilen sürelele ait primler Kurumca re'sen tahakkuk ettirilerek 80 inci madde hükümlerine göre tahsil olunur. Uygulamanın usul ve esasları altı ay içinde yürürlüğe konulacak yönetmelikle belirlenir. " (URL 12).

Hükmü ile işverenlerin sigortalı olarak 30 gün çalışan işçilerini eksik olarak kuruma bildirilmesinin önüne geçilmek istenmiştir.

2.1.9. 4857 Sayılı İş Kanununun Değerlendirilmesi

Bu yeni kanun ile değişen koşullara uygun olarak günün gereksinimlerini karşılayan işçi-işveren isteklerini ve beklentilerini dikkate alarak çeşitli düzenlemelerle yeniden oluşturulmuştur. Bu düzenleme ile bazı çalışma kavramları (kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, belirli süreli çalışma, geçici (ödünç) iş ilişkisi gibi) çalışma hayatında yerini almıştır. Esnekleşen iş kanunu ile çalışma hayatında kayıt dışılığın önüne geçilmesi amacıyla çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu noktada aşağıda belirtilen düzenlemelerin kayıt dışı istihdamın önlenmesinde önemli bir etken olacağı düşünülmektedir. İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında da ücret garanti fonu ise konkordato ilanı, işverenin acizlik vesikası alması ve iflas gibi sebepler nedeniyle işçilerin ücretlerini ödemeye yönelik oluşturulmuştur.

Gün içerisinde 11 saat çalışmanın üzerine çıkmamak şartıyla, işçi-işveren taraflarının anlaşması ile işyeri içerisinde haftalık 45 saat çalışma süresinin farklı farklı dağıtılmaması imkânı sunulmuştur. Bununla birlikte bir işinin 2 aylık çalışma süresinin ortalaması haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşamaz. Bir diğer düzenleme ise denkleştirme sürelerinin toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilmesidir. Kanun içerisinde çalışma koşullarının değiştirilmesi ve iş sözleşmesinin feshedilmesi hakkında düzenlemelere gidilmiştir. İşçi ve işverenin haklı nedenle fesih haklarında da değişiklikler yapılmıştır.

Çalışma hayatının düzenlenmesine yönelik olarak, hükümeti işçi, işveren ve kamu çalışanlarının katılımlarıyla mevzuat çalışmaları ve uygulanabilirliklerinin izlenmesi hedefiyle Danışma kurulu oluşturularak, iş hayatında barışın ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi istenmiştir.

2.1.10. 4904 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi

2003 yılında kabul edilen bu kanun ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Kanunu ile istihdamın gereken özenle korunması, istihdamın yaygınlaşması, istidamın geliştirilmesi ve işsizliğin önlenmesi için çalışılması ve işsizlik sigortası hizmetlerinin yürütülmesine yönelik yapılandırılmaya gidilmiş ve işsizlikle mücadele de etkin bir yol izlenmiştir. Bu izlenen yol sayesinde kayıt dışı istihdamın artmasında önemli bir etken olan işsizliğin azaltılması amaçlanmıştır (Tekinarslan, 2011: 207).

Bu yasa ile kurumun etki alanı genişletilmiş, alışılagelmiş iş ve işçi bulma hizmeti verilmesine ek olarak, işgücü ve istihdam piyasasının izlenmesi, bilgi sisteminin oluşturulması, işgücünün vasıflı hale getirilmesi, iş başında eğitim, istihdam alanının oluşturulması ve meslek ve kariyer danışmanlığı vb. aktif programlar yürütülürken, işsizlik sigortası, iş

kaybı tazminatı vb. pasif programlarla da çok yönlü bir oluşum içerisine girmiştir. Aynı zaman da gerçek ve tüzel kişiler tarafından özel istihdam bürolarının yurt içi ve yurt dışında kurulmasına izin verilerek iş ve işçi bulma faaliyetlerinin sadece İŞKUR tarafından yürütülmesinin önüne geçilmiştir (Tekinarslan, 2011: 217-218).

2.1.11. 4817 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi

Türkiye’de yabancıların çalışmasına yönelik olarak birçok kanun ve kanun hükmünde kararname 2003 yılına kadar doğrudan veya dolaylı yollardan uygulanmış ve konu ile ilgili birçok kanun ve kanun hükmünde kararnemenin bulunması karışıklığa neden olmuştur (ÇSGB, 2003: 6). 2003 yılının şubat ayına gelindiğinde ise karışıklığın önüne geçmek amacıyla 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun yürürlüğe girmiş ve çalışma izinleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından verilmeye başlamıştır.

Kanun ile birlikte Türkiye’nin ve işverenlerin ihtiyaçlarına yönelik vasıflı yabancı işçilere izinler verilmiş ve yabancı işçilerin nitelik seviyesi yükselmiştir. Bununla birlikte çalışma izni verilmesi işlemlerinin sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından verilmesi sayesinde, Türkiye’de çalışan yabancı işçilerle ilgili bir bilgi bankası oluşturulmuştur. Bu sayede AB’nin bu durum ile ilgili direktif ve yönergelerine, BM’ye, ILO’ya, Avrupa Konseyi Sözleşmelerine uyumlu ve tavsiye kararlarına uygun bir zemin hazırlanmıştır (Tunç, 2007: 37).

Kanun içerisinde çeşitli cezai hükümler yer almakta ve çalışma hususunda izin almadan çalışan yabancı işçiye ve bildirim yapmaksızın çalıştıran işverene idari para cezası uygulanmaktadır.

2.1.12. 4956 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi

1479 sayılı BAĞ-KUR Kanunu içerisinde yer alan 24. ve 25. maddeleri, kanunun hedeflerinin daha etkili olması istenerek yeniden revize edilmiş, sigortalı olmanın şartı üzerinde durulmuş ve vergi mükellefiyeti konusu ön planda tutulmuştur. Bu kanunun yeniden düzenlenmesindeki amaç kendi nam ve hesabına bağımsız çalışmanın şartının vergi mükellefiyeti olmasıdır. Aynı kanunun 26. maddesi incelendiğinde ise sigortalı mükellefiyet başlangıç ve bitiş tarihlerinin en geç 3 ay içerisinde ilgili kuruma bildirmeleri konusu üzerinde durulmuştur. 1479 sayılı BAĞ-KUR kanunu içerisinde yer alan tescil ve sigortalılığın bitimi ile ilgili yapılması gereken bildirimlerin belirtilen süre içerisinde bildirilmemesi halinde sigortalılara para cezası uygulanması hükmü getirilmiştir. Sonuç olarak çalışanların kayıt dışı olarak çalışmasının engellenmesi amaçlanmıştır (Tekinarslan, 2011: 218).

2.1.13. 4958 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi

2003 yılında yürürlüğe giren bu kanun ile 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda yapılan değişiklik sayesinde fiilen çalışan veya işyeri kayıtlarında görülen sigortalı kişiye ait olan belgelerin ilgili kurumlara verilmemesi veya eksik verilmesi durumunda, bu belgelerin bağımsız olarak düzenleneceği ve sigorta primlerinin Kurumca saptanarak işverene bildirileceği belirtilmektedir. Bunun yanı sıra istenilen belgelerin ilgili kurumlarca ilgili kuruma 1 ay içerisinde verilmesi şartı getirilmiştir. 506 sayılı Kanunun 130. Maddesi yapılan son değişiklikle sigorta müfettişleri, denetim elemanları ve sigorta yoklama memurları işyerlerinde denetime yetkili olanlar olarak belirlenmiş ve yine aynı kanunla işin yürütümü esnasında gerekli olan asgari işçilik miktarlarının tespit edilmesi, usul ve esasları belirtilmiştir (Kamalıoğlu, 2014: 129).

2.1.14. 5073 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi

Devletin Sigorta Primleri Açısından İşverenlere Katkısı Hakkındaki Kanun olarak adlandırılan bu kanun düzenlemesi yapılmadan önce bir işveren, asgari ücret üzerinden iş verdiği bir sigortalının Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirimlerini Sigorta Primine Esas Kazanç (SPEK) alt sınırı üzerinden yaparken, asgari ücret ve SPEK arasında kalan farkı ilgili Kuruma ödemek şartı vardı (ÇSGB, 2004: 80).

Bu kanun ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 90. maddesi ile *"01.01.2004 ile 30.06.2004 tarihleri arasında; sigortalının günlük kazancı, bu Kanunun 78. Maddesine göre belirlenen günlük kazancın alt sınırının altında ise, bu kazanç ile alt sınır arasındaki farka ait işverence ödenmesi gereken sigorta primlerinin; işsizlik sigortası priminin ve sosyal güvenlik destek priminin, sigortalı ve işveren hisselerinin tümü, bu tarihler arasındaki aylara ait prim tahakkukuna esas belgelerin en geç 02.08.2004 tarihine kadar verilmesi Hazinece karşılanır"* ifadesi yer almıştır. Bu kanun ile 16 yaşının üstünde yer alıp asgari ücret ile sigortalı çalıştıran işverenlere her bir sigortalı için aşağı yukarı 46.000 TL hazineye katkı sağlanmıştır (Süngü, 2004: 90).

2.1.15. 5084 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi

Bu kanun ile Türkiye'de belirlenen 36 şehirde iş yerleri bulunan işverenlerin mali yüklerinin azaltılması amaçlanmıştır. Türkiye içerisinde diğer şehirlere göre daha az gelişme gösteren bölgelerinde yapılan düzenlemelerle (vergi ve sigorta primleri teşvikleri, enerji desteği, bedelsiz arsa temini vb.) yatırımların ve istihdamın artırılması, kayıt dışılığın ise azaltılması hedeflenmiştir (Kamalıoğlu, 2014: 130).

2.1.16. 5198 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi

5198 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun 2004 yılında kabul edilmiştir. Bu kanun ile ödenecek olan prim ve ödeneklerin hesaplanmasında esas alınacak, günlük kazancın alt sınırı 16 yaşından büyük çalışan bireyler için günlük asgari ücret şeklinde belirlenmiş ve üst sınırın ise günlük asgari ücretin 6,5 katı olarak belirlenmiştir. Uygulama ile sigorta primi ile ilgili esas kazanç tutarları arasındaki karmaşıklık ve ödenmeyen ücretlerle hesaplanan prim uygulanması terk edilerek, istihdamın üzerinde yer alan prim maliyetlerinin düşmesi sağlanmıştır (Yereli ve Karadeniz, 2004: 171).

2.1.17. 5350 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi

Daha önce 36 ili kapsayan 5084 sayılı kanunun kapsamının genişletilmesine yönelik çıkarılan 5350 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile 13 yeni il dahil edilmiş ve kanundan yararlanan il sayısı 49'a yükselmiştir (URL 13). 2005 yılından sonra 49'a ulaşan illerde işe yeni başlayan vergi mükellefleri, en az 30 işçi çalıştırmak şartıyla çeşitli düzenlemelerden, teşviklerden, desteklerden faydalanmaktadır. Yine bu kanun ile bir yatırımcının iş yerini açıp ve bu iş yerinde yeni başlattığı işçi çalıştırması durumunda; organize sanayi bölgesi ve endüstri bölgesi içerisinde çalışan sigortalılar için primlerin tahakkuk eden işveren payının %80'lik kısmının Hazinece karşılanması kararlaştırılmıştır (Arslanoğlu,2013,59). Kanun uygulama süresi 31.12.2008 yılında sona ermiştir.

2.1.18. 5502 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi

5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı birleştirilerek 20.05.2006 tarihli Resmî Gazetede yayımlanmıştır. Bu kurumların tek çatı altında birleştirilmesi ile vatandaşlar için hizmet farklılıkları giderilmiş, eşitlik ve tekdüzelik sağlanmıştır. Bu üç farklı kurumun tek çatı altında toplanması yapının güçlenmesini ve denetimlerin daha sistematik yürütülmesini sağlamış ve kayıt dışılığın kayıt altına alınması ve sosyal güvenlikle ilgili kötüye kullanımların önüne geçmek amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu'na bağlı olarak Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı kurulmuştur (Kama-lıoğlu, 2014: 131).

2.1.19. 5544 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi

5544 Sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu ile 07.10.2016 yılında Mesleki Yeterlilik Kurumu kurulmuştur. Bu kurum ile ulusal ve uluslara-

rası meslek standartları baz alınarak, teknik ve mesleki alanlarda ulusal yeterlilik esaslarının belirlenmesi, bu belirlemeler yapılırken, belirli ölçme, değerlendirme ve denetim ile belge ve sertifika almaya ilişkin faaliyetler yürütülmüştür. Bu kuruma Türkiye’de çalışmak isteyen yabancı uyrukluların sahip olduğu mesleki yeterlilik belgelerinin doğruluğunu belirleme görevi verilmiştir. Bu şekilde kurum mesleki yeterlilik noktasında yabancı işçileri kontrol ederken, bu bireylerin kayıt dışı çalışmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır (Kamalioğlu, 2014: 131).

2.1.20. 5588 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi

5350 Sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile kapsamı 49 ile çıkarılan ve yeni işletmesini kuran mükelleflerin en az 30 işçi çalıştırması şartı ile çeşitli teşvik, destek ve yatırım uygulamalarından yararlanmasından bahsedilmiştir. 2007 yılında 5588 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile en az 30 işçi çalıştırma şartı en az 10 işçi çalıştırma şeklinde değiştirilmiş ve 01.04.2005 tarihinden önce kurulan işletmelerinde teşvik kapsamına alınarak uygulama alanının genişlemesi sağlanmıştır (URL 14).

2.1.21. 5615 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi

5615 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile asgari geçim indirimi uygulaması yürürlüğe girmiştir. Kanun içerisinde yer alan 32. maddeye göre” *Ücretin gerçek usulde vergilendirilmesinde asgari geçim indirimi uygulanır. Asgari geçim indirimi; ücretin elde edildiği takvim yılı başında geçerli olan ve sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücretin yıllık brüt tutarının; mükellefin kendisi için %50’si, çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi için %10’u, çocukların her biri için ayrı ayrı olmak üzere; ilk iki çocuk için %7,5 diğer çocuklar için %5’idir*”

(URL 15). Yani asgari geçim indirimi kanunda yer verilen oranları geçmemek şartıyla, ücret ile gelir elde eden her bir aile ferdi için ayrı ayrı, çocuklar içinse çalışan eşlerden sadece birinin geliri üzerinden uygulanır.

2.1.22. 5510 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu içerisinde Kurumun denetim yapma ve kontrol etme yetkisi kenar başlığını taşıyan 59. madde altıncı fıkrasında “*Kamu idarelerinin denetim elemanları kendi mevzuatı gereğince işyerlerinde yapacakları soruşturma, denetim ve ince-*

lemeler sırasında, çalıŐtırılanların sigortalı olup olmadığını da tespit ederek, sigortasız alıŐtırılanları Kuruma bildirmek zorundadır. Bu kurumlar ayrıca kendi mevzuatları gereğince yaptıkları inceleme ve tespitler sırasında bu Kanuna göre sigortalı sayılanların prime esas kazançlarının veya sigortalı gün sayılarının eksik bildirilmesi sonucunu doğuran tespitlerini de en geç bir ay içinde Kuruma bildirirler. Kurum bu bildirimleri esas almak üzere gerekli yasal işlemi yapar. İlgililerin itiraz hakları saklıdır” ifadesi yer almaktadır (URL 15). Kanunda yer alan bu madde ile kayıt dışı istihdam ile mücadele edilmesinde denetim elemanları sayısının artırılarak, denetim sisteminin güçlenmesi amaçlanmıştır. Ancak bu denetim elemanları, bağlı buldukları kamu kurumlarının mevzuatlarına göre teftiş, soruŐtırma ve inceleme yaparken, kayıt dışılıkla ilgili tespitlerini SGK’ na bildirme görev ve yetkileri olmasına rağmen önceliklerini, kendi görev ve yetkilerini yerine getirmekte ve sosyal güvenlik mevzuatlarını yeteri kadar bilmemeleri için kayıt dışılıkla ilgili gereken önemi vermemektedirler.

Resmî gazetede 2008 yılında yayımlanan 5510 sayılı kanunun 8. Maddesinin yedinci fıkrasında, 2008 yılı ekim ayı itibariyle 14 kamu kurum ve kuruluşundan ve bankalardan, işlem yapılan kişilere ait olan T.C. kimlik numaraları ile mesleki bilgileri alınarak sigortalı olup olmadıkları ile ilgili kontroller yapılmıştır. 2010 yılı içerisinde yayımlanan ve tebliğde yapılan değişiklikle, çiftçi kayıt sistemi (KS), Türk Telekomünikasyon, internet abonelikleri, GSM operatörleri ve 5 adet kamu kurum ve kuruluşu bünyesinde yapılan işlemler esnasında kişilerin T.C. kimlik numaralarının alınmasının yanı sıra mesleki bilgilerinin de alınması ile sigorta kontrolleri yapılmıştır. Yapılan bu çalışma sayesinde ilgili yılları kapsayan dönemde 698.411 kişi ve 18.292 işyerinin tescilsiz olduğu belirlenmiş, ilgili kişi ve işyerlerinin tescil yapılması ile ilgili işlemlerin yapılması sağlanmışır (URL 16).

Kayıt dışı istihdamla mücadele ve yabancı kaçak işçi sorununun önüne geçilmesi için kurumların ortak hareket etmesi ve bu kurumların iş birliğinin sağlanması amacıyla Ortak Eylem Protokolü hazırlanmıştır. 2008 yılından itibaren Sağlık İl Müdürlükleri tarafından düzenlenen portör muayeneleri, aynı yılın haziran ayını da kapsayacak şekilde SGK’ ya bildirilmesi sağlanarak, 2011 yılı Ağustos ayı ile birlikte toplamda 63.503 kişi ve 3.512 iş yerinin tescilsiz olduğu görülmüştür. Bu dönem içerisinde sosyal güvenlik kurumu bünyesinde çalışan kontrol memurları tarafından yapılan tespitler ile 94.306 kişi ve 20.329 işyerinin ve çeşitli kamu idare denetim memurları tarafından yapılan denetimlerde ise 9.184 kişi ve 1.103 işyerinin tescilsiz olduğu belirlenmiştir (URL 17).

Kayıt Dışı İstihdam ve Sosyal Güvenlik Bilgi Hattı Olan ALO 170'in kurulması ile kayıt dışı istihdam konusu ile ilgili gelen ihbar ve şikayetlerin zaman kaybetmeden değerlendirilmesi imkânına ulaşılmıştır. Bu hat aracılığıyla değerlendirilen ihbarlar sonucunda 2017 yılı içerisinde 13.902.484 başvuru almış ve çözüm bulmuştur. Ortalama olarak ilk çağrıda %91 oranında ihbar ve şikayetlere çözüm bulunmuştur (URL 18).

2.1.23. 6111 Sayılı Kanununun Değerlendirilmesi

Resmî gazetede 25 Şubat 2011 yılında yayımlanan 6111 sayılı Kanun ile kayıt dışılığın önüne geçmek amacıyla çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. 3816 sayılı Ödeme Gücü Olmayan Vatandaşların Tedavi Giderlerinin Yeşil Kart Verilerek Devlet Tarafından Karşılanması Hakkında Kanun içerisinde yapılan değişiklik ile yeşil kart sahibi olduktan sonra bir iş yerinde resmi olarak çalışmaya başlayan kişilerin ve ailesinin genel sağlık sigortası kapsamına girenlerin yeşil kartlarının iptali yerine beklemeye alınması ve işsiz kalmaları halinde tekrar geçerli hale gelmesi sağlanmıştır. Böylelikle yeşil kartlarını iptal ettirmek istemeyenler kayıt dışı çalışma yoluna gitmektedir. Bu yapılan uygulama ile kayıtlı çalışmanın özendirilmesi hedeflenmiştir.

Bu kanunla yine 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında kayıt dışılığın en fazla görüldüğü kadın ve genç istihdamı ile ilgili teşvikler genişletilmiş, bu kanun kapsamındaki teşviklerinden başka kanunlarda düzenlenen 5 puan prim indirimi vb. istihdam teşvikleriyle yararlanabilme fırsatı sunulmuştur. Bu şekilde yapılan uygulamalar ile işverenler üzerindeki maliyetler azaltılırken, kayıt dışı istihdamın azalması beklenilmektedir.

Yine bu kanunla, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında yapılan değişiklikle tarım veya orman işlerinde hizmet sözleşmesi kapsamında süresiz olarak çalışanlara ticari taksi, dolmuş ve benzer, nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerlerinde çalışanlara; kısmi süreli çalışanlara hizmet sözleşmesi ile çalışanlara sigortalı olma statüsü getirilmiştir.

2.2. İdari Düzenlemeler ve Faaliyetler

2.2.1. Kalkınma Planları

Bugüne kadar 10 adet kalkınma planı hazırlanmış ve bu kalkınma planları içerisinde 1., 2., 3., 4., 5., ve 6., Beş Yıllık Kalkınma Planlarında kayıt dışı istihdamla ilgili herhangi bir çalışma yapılmamıştır. 7., 8., 9., ve 10., Kalkınma Planlarında ise kayıt dışı istihdama yer verilmiştir.

2.2.1.1. Yedinci Kalkınma Planı

1996-2000 yılları arasındaki 5 yıllık dönemi kapsayan 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kayıt dışı istihdam aşağıdaki gibi ifade edilmektedir.

“Kayıt dışı çalışmanın yayınlığı, endüstri ilişkilerinin tabanını daraltıcı, çalışma sorunlarını artırıcı bir etki yapmaktadır. Tarım-tarım dışı ve kayıt-kayıt dışı ayrımları nedenleriyle de işgücü piyasasının çok parçalı yapısı varlığını sürdürmektedir. Kayıt dışı kesimde, küçük işletme boyutunu aşan faaliyetlere doğru bir genişleme gözlenmektedir. Ücretliler içinde kayıt dışı kesimde çalışmanın yayınlığı çalışma ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir. İstihdamın artırılması ve kayıt dışı ekonominin boyutlarının küçültülmesi açısından, bir çeşit istihdam vergisine dönüşen ücretler üzerindeki ilave yükler AB ülkelerindeki düzeye düşürülecektir” (URL 19).

2.2.1.2. Sekizinci Kalkınma Planı

2001-2005 yılları arasındaki 5 yıllık dönemi kapsayan 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kayıt dışı istihdam aşağıdaki gibi ifade edilmektedir.

“İktisadi faaliyet koluna göre yoksulluk en yaygın olarak tarım sektöründe görülmektedir. Tarım sektörünü, kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu inşaat ve ulaştırma sektörleri izlemektedir... Ücretten kesintilerin yükseklığı, kayıt dışı çalışmanın önemli bir nedeni olmaya devam etmektedir. 2001 yılı başında %42,9 olan işsizlik sigortası primler, dahil sigorta prim kesintilerinin brüt kanuni asgari ücrete oranı; prime esas taban ücret artışı nedeniyle Nisan 2001'de %57,3'e kadar yükselmiş, Ekim 2001 itibariyle de %48,9 olmuştur... 4325 Sayılı Kanun ile kayıt dışı istihdamı önleyici düzenlemeler getirilerek kanun kapsamındaki 22 ilde, 2000 yılında kapsama ilave edilen 79.916 yeni sigortalı için 2.770 milyar lira hazine tarafından işveren primi olarak SSK'ya ödenmiştir. Türkiye'de hızlı nüfus artışı ve iç göçe bağlı olarak artan işsizlik ve düzensiz kentleşmeyle birlikte kayıt dışı istihdam da artmaktadır. İstihdama ilişkin yasal mali yükümlülüklerinin, toplam işgücü maliyeti içinde önemli bir paya sahip olması da kayıt dışı istihdamı özendirilmektedir... Türkiye'de küçük işletmelerin yayınlığı izlemeyi ve denetlemeyi zorlaŐtırdığı gibi, işletmelerin kayıt dışında kolaylıkla faaliyet göstermesine imkân vermektedir... Ekonomide etkililiğin artırılması açısından, kayıt dışı istihdamı azaltacak önlemler alınmalıdır...” (DPT, 2002: 169-278).

2.2.1.3. Dokuzuncu Kalkınma Planı

2007-2013 yılları arasındaki dönemi kapsayan 9. Kalkınma Planı'nda kayıt dışı istihdam aşağıdaki gibi ifade edilmektedir.

“... Makroekonomik istikrar ve enflasyon konusunda gelişmeler sağlanmasına rağmen, işletmelerin çok büyük bölümünün küçük ölçekli olması, yoksulluk, işsizlik, yolsuzluk ve kamu harcamalarında israf, çarpık kentleşme, bürokratik formaliteler, ekonomide nakit kullanımının gelişmiş ülkelere göre yüksek olması, denetim sisteminin etkinsizliği, kamu kurumları arasındaki koordinasyon eksikliği, sıkça çıkarılan aflar, kayıt dışılıkla mücadelede toplumsal ve siyasi iradenin oluşmaması gibi yapısal ve sosyal nedenler kayıt dışı istihdamın boyutlarının artmasına yol açmaktadır... Kayıt dışı istihdamın yaygınlaşması, bu sorunun toplum tarafından meşru bir olgu olarak algılanmasına neden olmakta ve böylece toplumsal değerlerin zedelenmesine yol açmaktadır... Bürokrasinin azaltılmasına, enflasyon muhasebesi uygulanmasına, gümrük, sosyal güvenlik ve vergi işlemlerinde otomasyona geçilmesine, kaçakçılıkla mücadeleye, fikri mülkiyet haklarının korunmasına ve az gelişmiş illerde istihdamın artırılmasının teşvikine yönelik düzenlemelerin yapılmasına rağmen; kayıt dışı istihdamın boyutunun azaltılamadığı belirtilmektedir. Nitekim, tarım dışı sektörlerde kayıt dışı istihdam 2001 yılındaki %29 seviyesinden 2005 yılında %34'e çıkmıştır” (URL 20).

2.2.1.4. Onuncu Kalkınma Planı

2014-2018 yılları arasındaki dönemi kapsayan 10. Kalkınma Planı'nda kayıt dışı istihdam aşağıdaki gibi yer almıştır.

01.07.2007 yılında resmî gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren bu planda; 2023 hedefleri ve Onuncu Kalkınma Planının amaçlarına ulaşılabilmesi için öncelikli olarak belirlenen alanlarda, yapısal sorunlara çözüm bulacak, dönüşüm sürecini sektöre uğratmayacak, kurumlar arası iş birliği ve koordinasyon sağlayabilecek ve sorumluluk yükleyecek 25 adet program hazırlanmıştır. Sektörleri ve sektörler arası iş birliğini geliştirecek olan bu programlar kapsamında, merkezi yapıya uygun uygulama alanı ve çeşitli müdahale yolları tasarlanmış, konu ile ilgili sorumluluklar çeşitli kurumlara verilmiş ve program hedefleri belirtilmiştir. Kalkınma hedeflerine tam anlamıyla ulaşılabilmesi, kalkınmanın sürdürülebilirliğini sağlanması ve refah kavramının toplumun tüm kesimine yayılması, ülke vatandaşlarının yaşam kalitesinin ve yaşam standartlarının yükseltilmesi halinde gerçekleşecektir. Bu kapsamda kırsal alanda ve şehirlerde kendine özgü yapılarına ve niteliklerine uygun olarak çeşitli yatırımlarla daha iyi fırsatlarla iş imkânı bulma ve yaşam alanlarının daha iyi bir hale gelmesi Onuncu Kalkınma Planının ilk amaçlarından biridir. Bu noktada bütün ülkeyi kapsayacak sosyo-ekonomik uyumun artırılması ve bütünüyle kalkınmanın olabilmesi için tüm bölgelerin gelişmişlik düzeylerinin yakın olması sağlanacak, bölge ve şehirlerin yapılarının incelenmesi ve ekonomik gelişmişliği sağlanarak rekabet edebilirlikleri artırılabilecektir.

YerleŐim alanlarında yaşam kalitesi standartları belirlenecek, düşük gelire sahip bölge ve Őehirler öncelikli olmak üzere ulaştırma, lojistik, iletişim altyapısının güçlendirilerek piyasalara ve kamu hizmetlerine eriŐimleri kolaylaŐtırılacaktır. Bu Şekilde gelişmiş bölge ve Şehirlerin küresel ekonomi ile entegrasyonu sağlanacaktır (Arslanoğlu, 2013: 63).

2.2.2. Orta Vadeli Programlar

Günümüze kadar uygulamaya konulan ve uygulamada olan orta vadeli programların hepsinde kayıt dışı istihdamla mücadele hususuna deđinilmiŐ, konu üzerinde durulmuş ve hedefler arasında yerini almıştır. Orta vadeli programlar içerisinde kayıt dışılıkla ilgili aşağıdaki hususlar verilmiştir.

2.2.2.1. Orta Vadeli Program (2006-2008)

“...Başta enerji olmak üzere girdi maliyetleri düşürülecek; istihdam üzerindeki vergi ve sosyal güvenlik prim yükü sosyal güvenliğin aktüeryal dengeleri gözetilerek azaltılacak; işgücü maliyetlerini artırmak suretiyle kayıt dışılığı teşvik eden diğer yükümlülükler gözden geçirilecek; yeni mevzuat düzenlemelerinin işletmelerin ve sektörlerin rekabet gücü üzerindeki etkileri dikkate alınacaktır” (URL 21).

2.2.2.2. Orta Vadeli Program (2007-2009)

“Güçlü bir toplumsal ve siyasi irade ile toplumun tüm kesimlerinin katıldığı kapsamlı bir kayıt dışılıkla mücadele stratejisi oluşturulacaktır. Kayıt dışılıkla mücadele amacıyla öncelikle iş ve çalışma hayatına ilişkin mevzuatın basitleştirilmesi, kamu kurumları arasında bilgi paylaŐımı ve koordinasyon sağlanarak kurumların teknolojik alt yapısının güçlendirilmesine yönelik faaliyetlere baŐlanacaktır” (URL 22).

2.2.2.3. Orta Vadeli Program (2008-2010)

“İstihdam odaklı sürdürülebilir bir büyüme çerçevesinde rekabetçi bir ekonomi ve bilgi toplumunun gerektirdiği nitelikli insan kaynaklarının yetiŐtirilmesi, istihdam imkânlarının geliştirilmesi ve işsizliğin azaltılması temel amaçtır. Bu çerçevede;

i) Yeni istihdam olanaklarının geliŐtirilmesini, düzgün işlerin çoğaltılmasını ve kayıt dışı istihdamın azaltılmasını sağlayacak Şekilde istihdam üzerindeki yükler aktüeryal dengeler de gözetilerek kademeli bir Şekilde azaltılacaktır” (URL 23).

2.2.2.4. Orta Vadeli Program (2009-2011)

“Uygulanacak kamu gelir politikalarının temel amacı; büyüme, yatırım ve istihdamın desteklenmesine, ekonomide kayıt dışılığın azaltılmasına, daha basit, adil ve geniş tabanlı bir vergi sisteminin oluşturulmasına katkıda bulunmaktır. Bireysel ve kurumsal tasarruf ve sermaye birikiminin ve kullanımının teşvik edilmesi özel önem taşımaktadır. Bu kapsamda;

...

ix) İstihdam üzerindeki mali yüklerin azaltılmasının ekonomide kayıt dışılığın önlenmesi ve istihdam artışına yansımaları için gerekli tedbirler alınacaktır. Bu çerçevede, kamu ve özel sektörün uzlaşısına özel önem verilecektir” (URL 24).

2.2.2.5. Orta Vadeli Program (2010-2012)

“İstihdamın artırılması ve kayıt dışılığın azaltılması amacıyla, güvenceli esneklik yaklaşımı çerçevesinde esnek çalışma modelleri teşvik edilecek ve yaygınlaştırılacaktır” (URL 25).

2.2.2.6. Orta Vadeli Program (2011-2013)

“İşletmelerin ilave istihdam oluşturmalarını kolaylaştıracak ve kayıt dışısına yönelişi önleyecek yeni modeller geliştirilecektir” (URL 26).

2.2.2.7. Orta Vadeli Program (2012-2014)

“Kayıt dışı istihdamı önlemeye ve ilave istihdamı teşvik etmeye yönelik tedbirler alınacaktır” (URL 27).

2.2.2.8. Orta Vadeli Program (2013-2015)

“İstihdamın artırılmasına, işgücünün niteliğinin yükseltilmesine, kayıt dışılığın ve bölgeler arası gelişmişlik farklarının azaltılmasına yönelik politikalar desteklenerek, gelir artışı yoluyla tasarrufların artırılmasına katkı sağlanacaktır” (URL 28).

2.2.2.9. Orta Vadeli Program (2014-2016)

“Son dönemde işgücüne katılım, istihdam, işsizlik, kayıt dışı istihdam, işgücünün eğitim seviyesi ve verimliliği gibi göstergelerde olumlu gelişmeler sağlanmış olmakla birlikte gerek bu alanlarda daha fazla ilerleme kaydedilmesi ihtiyacı gerekse işgücü piyasasındaki katılıklar, kıdem tazminatı ve alt işverenlik gibi yapısal sorunlar önemini korumaktadır. Bu kapsamda, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme anlayışıyla istihdam imkânlarının geliştirildiği, işgücü piyasasının etkinleştirildiği ve nitelikli işgücünün artırıldığı daha rekabetçi bir işgücü piyasasının oluşturulması temel amaçtır. Bunun yanı sıra kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı ücretle mücadele edilerek kayıtlı çalışan sayısı artırılabilecek ve prim tabanı genişletilecektir” (URL 29).

2.2.2.10. Orta Vadeli Program (2015-2017)

“Kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı ücretle mücadele edilerek kayıtlı çalışan sayısı artırılacak ve prim tabanı genişletilecektir” (URL 30).

2.2.2.11. Orta Vadeli Program (2016-2018)

“Kayıt dışılıkla mücadeleye yönelik belirlenen politika, strateji ve eylemler ilgili taraflarla işbirliği içinde ve kararlı Şekilde uygulanmaya devam edilecektir” (URL 31).

2.2.2.12. Orta Vadeli Program (2017-2019)

“Kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı ücrete karşı caydırıcı ve özendirici tedbirlerle mücadele edilerek kayıtlı çalışan sayısı artırılacak ve prim tabanı genişletilecektir” (URL 32).

2.2.2.12. Orta Vadeli Program (2018-2020)

“Kayıt dışı istihdamla mücadele, düzenli denetim mekanizmaları yoluyla etkinleŐtirilecektir. Mevsimlik tarım iŐçilerine yönelik bir izleme sistemi kurulacak ve bu işçilerin çalışma ve barınma koşulları iyileŐtirilecek, bu kapsamda çocuk işçiliğinin önüne geçilecektir” (URL 33).

2.2.3. Hükümet Programları

Bu kısımda Türkiye Cumhuriyeti’nde kurulan ve hükümet programlarında kayıt dışı istihdama yer veren hükümet programları incelenmeye çalışılmıştır.

2.2.3.1. 58. Hükümet

23.11.2002 tarihinde Başbakan Abdullah GÜL tarafından TBMM’ye sunulan 58. Hükümet Programı içerisinde kayıt dışı istihdamla ilgili aŐaĐdaki hususlara yer verilmiştir.

“İstihdamdan alınan vergiler ve primler gözden geçirilerek, gerekli önlemler alınmak suretiyle, haksız rekabete yol açan kayıt dışı istihdam ve yabancı kaçak işçi çalıştırılması önlenecektir.” (URL 34).

Yine 58. Hükümet döneminde hazırlanan Acil Eylem Planı içerisinde Sosyal Politikalarla İlgili Yapılacak Faaliyetler Özet Tablosu içerisinde; “SP-07 Kayıt Dışı İstihdam ve Yabancı Kaçak İŞçi ÇalıŐtırılmasının Önlenmesi” ve “SP-08 Çocuk İŞçiliğin Önlenmesi” ile ilgili başlıklar yer almıştır. Konular ile ilgili gerekli önlemlerin alınması ÇSGB’ nin sorumluluğuna verilmiştir (URL 35).

Bu konuda ÇSGB, 2004 yılı içerisinde “Kayıt Dışı İstihdam ve Yabancı Kaçak İŞçi ÇalıŐtırılmasının Önlenmesi” adını taşıyan bir çalışma komisyonu oluşturulmuştur. Bu komisyon içerisinde ÇSGB, kamu ku-

rum ve kuruluşları ve sosyal tarafların bir araya gelmesi sağlanmıştır. En son 12 yıl önce bir araya gelen 9. Çalışma Meclisi'nde kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda vatandaşların, kamu kesiminin ve sosyal tarafların bir araya gelerek başarıya ulaşılacağına vurgu yapılmıştır (Tunç, 2007: 44-45).

2.2.3.2. 60. Hükümet

10 Ocak 2008 tarihinde Başbakan Recep Tayip ERDOĞAN tarafından TBMM'ye sunulan 60. Hükümet Programı içerisinde kayıt dışı istihdamla ilgili aşağıdaki hususlara yer verilmiştir.

Kayıt dışılık işletmelerin verimliliğini düşüren, işletmelerin büyümesinin önüne geçen ve rekabeti olumsuz etkileyen bir sorun olarak görülmektedir. Kayıt dışılıkla mücadele konusu öncelikli konular arasında yer almıştır. Kayıt dışı olarak bir işçi istihdam edilmesinin önüne geçilmesi için ilgili kurumların etkin iş birliği ve koordinasyon sağlanması amaçlanmıştır. KADİM projesi kapsamında kayıt dışılık sorunu ile ilgili bilgilendirme ve eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi kararlaştırılmıştır. Bir başka konu ise kayıt dışı istihdam üzerine denetim yapma hususunda ilgili kurumlar arasında iş birliğinin sağlanmasıdır. Kayıt dışı olarak bir kişinin kaçak olarak bir işletmede çalışması ve bu durumun belirlenmesi halinde kamu ihaleleri yasaklanması kararı alınmıştır. Konu ile ilgili mücadelenin kolaylık kazanması için 1774 sayılı Kimlik Bildirme Kanununda değişikliğe gidilmiştir (URL 36).

2.2.3.3. 61. Hükümet

17 Temmuz 2011 tarihinde Başbakan Recep Tayip ERDOĞAN tarafından TBMM'ye sunulan 61. Hükümet Programı içerisinde kayıt dışı istihdamla ilgili aşağıdaki hususlara yer verilmiştir.

Öncelikle kayıt dışılık ile ilgili mücadelenin kararlıkla devam edileceğine vurgu yapılmıştır. Bununla birlikte istihdamın artırılması ve kayıt dışı çalışmanın azaltılmasına yönelik güvenceli esneklik anlayışı ve işin değil insanın korunması hususu etrafında işgücü piyasasının katı tutumunun önüne geçilmesi ve genç, kadın ve niteliksiz işgücünün vasıf kazandırılarak, iş bulmalarının kolaylaştırılması amaçlanmıştır. Bir sonraki dönemde İŞKUR'a kaydı bulunan her bir işsiz bireyin belirlenmiş bir iş ve meslek danışmanının olması ve her bir işsiz bireye iş bulma konusunda hizmet vermesi kararlaştırılmıştır. Bu danışmanlar işsiz bireylerin mesleki ve kişisel özelliklerini göz önünde bulundurarak, bundukları iş ortamlarına ayak uydurmaları konusunda danışmanlık yapması konusu belirtilmiştir. İşletmelerin rekabet güçlerinin artırılması hedefiyle, kayıt dışılıkla mücadele konusunda elde edilen gelişmeler ve sosyal güvenlik

sistemi dengeleri göz önünde bulundurularak, istihdam üzerinde yüklerin azaltılması konusu üzerine gidilmiştir. Bir başka konu ise işverenlerin ilgili dönemler boyunca mevzuatlara uygun hareket etmesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması ve kayıt dışı olarak herhangi bir eleman istihdam etmemesi halinde bu durumlarını gösteren ve ödüllendirmelerin yapıldığı düzenlemeler getirilmesidir. Kayıt dışılıkla mücadele konusunda yeni bir eylem yürürlüğe konulması planlanmıştır. Bilişim teknolojileri aracılığıyla çapraz kontrollerin sağlanabilmesi için kamu kurum ve kuruluşlarının elektronik ortamda bilgi ve verilerin paylaşılmasına karar verilmiştir. Bunun sonucunda denetimlerin etkin bir şekilde yapılması ve sayısının artırılarak kayıt dışı istihdamla mücadelenin daha kararlı bir şekilde mücadele edilmesi amaçlanmıştır. Yoksul vatandaşlara yönelik uygulanan yeşil kart uygulamasının bireyler tarafından iptal olması istenmemekte ve bu yüzden kayıt dışı olarak çalışmaya yönelmesi söz konusu olmaktadır. Bunun önüne geçilmesi amacıyla yeşil kartlı olan ancak bir işte sigortalı olarak çalışmaya başlayan kimselerin, yeşil kartları iptal edilmeyerek askıya alınmaya başlanmış ve işsiz kalmaları halinde herhangi bir işleme ihtiyaç duyulmadan tekrar kullanıma geçmesi konusu yer almıştır (URL 37).

2.2.3.4. 62. Hükümet

1 Eylül 2014 tarihinde Başbakan Ahmet DAVUTOĞLU tarafından TBMM'ye sunulan 62. Hükümet Programı içerisinde kayıt dışı istihdamla ilgili aşağıdaki hususlara yer verilmiştir.

Sosyal güvenlik merkezlerinin yaygınlaştırılması ile sosyal güvenliğe ilişkin hizmetlere erişimin artırılması amaçlanmıştır. Sosyal güvencesi olmadan bireylerin kayıt dışı çalışmasının önüne geçilmesi amacıyla farkındalığın oluşturulmasına yönelik faaliyetlerin artırılmasına ve denetim faaliyetlerinin yoğunlaştırılmasına karar verilmiştir. Yoksul bireylerin kayıtlı olarak çalışmasını sağlamak ve teşvik etmek amacıyla genel Sağlık Sigortası (GSS) uygulamasında değişikliğe gidilmiştir. GSS primi ödemesinin devlet tarafından yapılırken, bireyin sigortalı olarak bir işte çalışmaya başlaması durumunda iptal edilmesi durumu ortadan kaldırılarak, primlerin ödenmesi hususu askıya alınması durumu uygulanmıştır. İşten ayrılması halinde bireylerin gelir durumlarında bir bozukluk varsa bu primi devlet ödemeye devam etmektedir (URL 38).

Bunun yanı sıra 61. Hükümet döneminde kayıt dışı istihdamla ilgili belirtilen hususlarda 62. Hükümet programı içerisinde de yer almıştır.

2.2.3.5. 64. Hükümet

25 Kasım 2015 tarihinde Başbakan Ahmet DAVUTOĞLU tarafından TBMM'ye sunulan 64. Hükümet Programı içerisinde kayıt dışı istihdamla ilgili aşağıdaki hususlara yer verilmiştir.

Yeni dönem içerisinde kayıt dışılığın başlıca nedenlerinden olan iş hayatındaki katı olan yapının azaltılarak, istidamin sağlıklı olarak gelişimine zemin hazırlanması sağlanırken, işletmelerin rekabet gücü artırılmıştır. Kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı ücret konusunda gereken mücadele verilerek, sigortalı çalışan sayısının artması sağlanarak, prim tabanı genişletilmesi hususu üzerinde durulmuştur. Prim yapılandırılmaları, ekonomik kriz, doğal afet vb. gibi olağan üstü haller dışında her zaman uygulanması kararlaştırılmıştır. Kayıt dışılığın azaltılması ve yatırımların artırılmasına yönelik Damga Vergisi Kanunu gözden geçirilmiştir. Kayıt dışı istidamin boyutları ile ilgili analizler yapılarak, yol açtığı sorunlar giderilmesi konusu üzerinde durulmuştur. Bunun yanı sıra sosyal yardım alan bireylerin, kayıtlı olarak işe başlamasıyla kesilememesi ve belirli bir süre veya geliri yaşam standartlarını yükseltmeye yetecek kadar devam ettirilmesi planlanmıştır. Özellikle kısmi süreli istihdam edilenlerin, GSS ile ilgili ek ödeme yapmaları ile ilgili problemin çözüme kavuşturularak kayıt dışı çalışmanın önüne geçilmesi konusu görüşülmüştür (URL 39).

2.2.4. Uygulanan Projeler

2.2.4.1. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi (KADİM)

2006/28 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile 04.10.2006 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından " Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) Projesi 26309 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (ÇSGB, 2006: 66).

Kayıt dışı istihdamla mücadele açısından kayda değer bir düzenleme olan KADİM Projesi, kayıt dışı istihdama ve yabancı kaçak istihdamın artmasına neden olan etkenlerin yok edilmesi ile kayıtlı istihdama geçilmesini amaçlamaktadır. KADİM Projesi ile etkin ve caydırıcı bir denetim yapısına kavuşturulması, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerinin yürütülmesi, konu ile ilgili mevzuat değişikliği yapılması ve bürokratik işlemlerin daha kolay olması ile kayıt dışılığın olabildiği kadar düşük seviyeye düşmesi hedeflenmiştir (URL 40).

Bu proje ile Türkiye'de kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda atılacak olan adımların idari önlemlerle yapılmasının gerekliliğini göstermiştir. Proje uygulama dönemi içerisinde kayıt dışı istihdamın boyutları ve sebepleri tespiti amaçlanmış, 24 aylık proje dönemi içerisinde

kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yönelik atılacak adımlar belirlenmiş ve 5+5 yıllık süreler içerisinde kayıt dışı istihdamın Avrupa Birliği ũlkeleri seviyesine getirmek amaçlanmıştır. Proje faaliyetlerinin uygulama alanları genellikle denetim mekanizmasının artırılması, kurumlar arası koordinasyon eksikliğinin giderilmesi, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleridir (Gũrbũz, Ulus, 2010: 10).

Proje kapsamında yũrũtũlen uygulamalara baktığımızda ise ilk olarak kayıt dışı istihdamla mũcadele kampanyasının baŐlatıldıĐına dair duyuruların yapılmasıdır. Sonrasında il valilikleri, iŐŐi-işveren tarafları, ilgili meslek kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarının iş birliği içerisinde kayıt dıŐıllıkla mũcadelede iş birliğinin sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır. Projenin hedef kitleye kolaylıkla tanıtılması için dikkat çekici afiŐler, broŐũrler, el kitapçıkları, pankartlar hazırlanmış ve medyanın desteği ile kayıt dışı istihdamın ũnũne geçilmesi ve kayıtlı istihdamın teşviki ile ilgili programlar yapılmıştır. İlk ve ortaŕđretimde sosyal gũvenlik bilincinin oluşması ve projenin tanıtılması amacıyla çeşitli etkinlikler dũzenlenmiŐtir. İlgili kesimlere sosyal gũvenlik konularını içeren eğitimler verilmiştir. İŐŐi ve işverenlere, kayıt dışı çalışma ve yabancı kaçak iŐŐi çalıştırmanın ũlke ekonomisi ũzerine etkilerini içeren broŐũrler daĐıtılmıŐtır. Yeşil kart uygulamasına yönelik denetimler artırılmıştır. Kayıt dışı istihdam konusunda genel ve ŕzel kolluk kuvvetleri ve maliye, sanayi ticaret, sağlık tarım ve imar işlerinden sorumlu il kuruluşlarının koordineli çalışması sağlanmıştır. Kayıt dışı istihdam konusunda yapılan ihbarlar valilikler tarafından dũzenli olarak takip edilmiştir. İlerde bulunan vali yardımcılıkları tarafından kayıt dıŐıllıkla mũcadele koordinatŕlũkleri kurulmuştur (Başbakanlık Genelgesi, 2006: 15-16).

2.2.4.2. ocuk İŞçiliğinin Önlenmesine Yŕnelik Projeler

İŞverenler, ocuk iŐĐũcũnũ ucuz iŐĐũcũ olarak gŕrmekte ve haklarını arayacak kadar bilgiye sahip olmamaları nedeniyle kayıt dışı çalıştırmaktadır. ocuk işçiliği, Tarım sektörũnũn yaygın olduğu ve Tũrkiye gibi kũũk ŕlekli işletmelerin yoğun ũlkelerde, kayıt dışı istihdamın en çok gŕrũldũĐu alanlardan olarak karşımıza çıkmaktadır. Konu ile ilgili mũcadele kapsamında Uluslararası alıŐma Őrgũtũ 1992 senesinde, tũm dũnyayı kapsayan, ILO/IPEC adını taşıyan ocuk işçiliğinin sona erdirilmesi programını yũrũrlũĐe sokmuŐtur. Temel amacı ocuk işçiliğinin kademeli olarak azaltılmasıdır. IPEC programı Tũrkiye ile birlikte 6 ũlke de 1992 yılında çalışmalarına başlamıştır. Gũnũmũzde bu program kapsamında yaklaşık 87 ũlke ile çalışmalar devam etmektedir. Katılım sağlayan ũlkelerde ocuk işçiliğinin ũnũne geçmek ve oranını daha da azaltmak adına birçok proje uygulanmaya konulmuştur. Program uzun vadede iş hayatına erken yaşta atılmak zorunda kalan çocukları korumak

ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini amaçlamaktadır (Tunç, 2007: 142).

Türkiye’de IPEC/ILO programı ile birçok projeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile imza atmıştır. Bu bağlamda yaklaşık 10 adet proje uygulanmış ve uygulama esnasında çocukların işçiliği konusunda hassasiyetlerini artırmak için işveren ziyaretleri gerçekleştirilmiştir (Yereli ve Karadeniz, 2004: 176). Yine program uygulanmaya başladığı dönemden itibaren Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) çocuk işçiliğinin azaltılmasına yönelik desteklerini sürdürmektedir.

2001 yılında ILO bünyesinde temel haklar arasında yer alan ve 8 sözleşmeden bir tanesi olan 182 sayılı “Çok Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi” Türkiye tarafından kabul edilmiştir. Bu sözleşme çerçevesinde “mevsimlik tarım işçiliği, kentsel enformel ekonomideki işler ile sokakta yapılan işler” Türkiye’de çocuk işçilerin çalıştığı alanlar içinde en kötü biçimler olarak belirlenmiştir (TİSK, TURK-İŞ, ILO, 2007: 8).

2006/Kasım-2007/Kasım tarihleri arasında AB tarafından finanse edilen, Sinop, Ordu, Kastamonu, Çankırı, Van, Erzurum ve Elâzığ illerini kapsayan ve Türkiye’de Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Ortadan Kaldırılması Projesi adı altında 3000 çocuk ve aileleri eğitim, iyileştirme ve yardım hizmetleri verilmiştir. 2153 çocuk, okul kayıtları yapılması ile eğitime tekrar kazandırılmış ve çocukların kayıt dışı çalıştırılması azaltılmıştır (Tunç, 2007: 142).

2.2.4.3. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Ele Alınması Sosyal Diyalog Projesi

2002 yılı Haziran ayı içerisinde 90. oturumu ile yapılan Uluslararası Çalışma Konferansı ile sosyal diyalogun önemi konusu üzerinde durulmuştur. Kayıt dışı istihdam olgusu ile mücadele kapsamında sosyal diyalogun mekanizmasının bekleneni ortaya koyması amacıyla 2004 yılında Türkiye pilot ülke olarak seçilmiştir.

ILO, AB ve İŞKUR ortaklığı ile desteklenen “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Ele Alınmasında Bir Araç Olarak Sosyal Diyalog Projesi” adı altında sosyal diyalog yoluyla kayıt dışı istihdamın araştırılması ve Türkiye’de kayıt dışı istihdamla mücadele üzerine farkındalık oluşturulması amaçlanmaktadır. Gaziantep, Çorum ve Bursa illerinde 2005-2007 yılları arasında uygulamaya konulmuş, İŞKUR ve İl İstihdam Kurulları aracılığı ile yürütülmüştür. Gerçekleştirilen faaliyetler ile ilgili projenin tamam-

landığı tarih olan 22 Şubat 2007 tarihinde kamuoyu ile paylaşılmıştır. Bu toplantıda aşağıda verilen konulara vurgu yapılmıştır.

- ✓ Öncelikle sosyal diyalogun kurumsal çerçevesi yenilenmeli ve daha modern bir yapıya kavuşturulmalıdır.
- ✓ Ekonomik Sosyal Konsey, Üçlü Danışma Kurulu ve İl İstihdam Kurulları gibi yapılar sağlamaştırılmalı, ulusal, yerel istihdam ve sosyal politika üzerindeki etkileri artırılmalıdır.
- ✓ Ticaret ve sanayi odaları, esnaf odaları, belediye, üniversite, meslek okulu ve kadın dernekleri gibi başka aktörlerin kayıt dışı istihdamla mücadele noktasında iş birliği sağlanmalıdır.
- ✓ Sosyal taraflar kayıt dışı istihdamla ilgili stratejilerini oluşturmalıdır.
- ✓ Türkiye’de ILO kurallarına aykırı olmayacak şekilde istihdam alanı oluşturmaya yönelik aktif politikalar hazırlanmalıdır.
- ✓ Yine hükümet ILO tavsiyelerini dikkate alınarak KOBİ’lerin gelişmesine yönelik olarak ortam hazırlamalıdır.
- ✓ Aktif ve pasif politikaların yürütülmesi için İŞKUR’ a ayrılan kaynaklar artırılmalıdır.
- ✓ İş gücü maliyetleri kademeli olarak azaltılmalıdır.
- ✓ Halkın bilinçlendirilmesi amacıyla ulusal ve yerel medyada kayıt dışı istihdam konusu işlenmelidir.
- ✓ Broşür, afiş vb. materyaller hazırlanmalı ve tüm vatandaşların kolaylıkla ulaşması sağlanmalıdır (Tunç, 2007: 143-144).

2.2.4.4. Hibe Programları (KİTUP I-II)

AB ve TC tarafından finanse edilen ve 2010 yılında uygulanmaya başlayan Yenilikçi Yöntemlerle Kayıtlı İstihdamın Teşviki Projesinin (KİTUP-I) amacı “*Sosyal Güvenlik Kurumunun, ilgili kurumların, sosyal ortakların ve ilgili sivil toplum örgütlerinin kayıtlı istihdamı teşvik etmek ve ulaşılabacak daha iyi iş imkânları, sosyal eşitlik ile ekonomide gözle görülür bir büyüme elde etmektir. Proje aktiviteleri üç ana başlık altında toplanmıştır; Kapasite artırımı ve politikaların geliştirilmesi, bilişim ve iletişim teknolojilerinin uygulanması ve toplumsal farkındalığı artırma kampanyasıdır.*” (URL 41).

KİTUP-I programı kapsamında eğitim, farkındalık artırma etkinliği ve akademik çalışma düzenlenmiş, sivil toplum kuruluşları ve ilgili yerel kurumların hazırlamış olduğu 41 adet proje desteklemiştir. Bu projeler

100.000-400.000 Avro arasında değişen miktarlarda hibe almaya hak kazanmış ve bu projelerden 14'ü 300.000-400.000 Avro arasında değişen miktarlarda destek almaya hak kazanmıştır (Şekil 4).

Şekil 4. 300.000 Avro ve Üzeri Olan Projeler



10.	<ul style="list-style-type: none">•Proje Bütçesi:376.025,51 Avro•Proje Adı: Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Kayıtlı İstihdamın Teşviki Projesi•Hibe Faydalanıcısı:UNDP(Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)
11.	<ul style="list-style-type: none">•Proje Bütçesi: 392.586,76Avro•Proje Adı: Metal Sektörü KOBİ'lerinde Verimli İstihdam İçin Yeni Vizyon•Hibe Faydalanıcısı: Türkiye Madeni Eşya Sanatkarları Federasyonu
12.	<ul style="list-style-type: none">•Proje Bütçesi: 398.663,74Avro•Proje Adı: Kayda Değer•Hibe Faydalanıcısı: Diyarbakır Bağlar Halk Eğitim Merkezi
13.	<ul style="list-style-type: none">•Proje Bütçesi:398.850 Avro•Proje Adı: Günaydoğu Kurumsallaşma Çemberi•Hibe Faydalanıcısı: Günaydoğu Sanayici ve İşadamları Derneği(GÜNSİAD)
14.	<ul style="list-style-type: none">•Proje Bütçesi: 400.000 Avro•Proje Adı: Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Ediyor•Hibe Faydalanıcısı: Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı

(Kaynak: URL 42)

KİTUP-I ile Hatay, Konya, Eskişehir, Elâzığ ve Tekirdağ'da bölgesel eğitimlerin yanı sıra bu illerde AB ve Proje eğitimleri de verilmiştir. Bu illerin dışında Ordu, Bursa, Sinop, İzmir, Denizli ve Manisa illerinde de konferans ve eğitimler düzenlenmiştir. Yine proje kapsamında örneklerin yerinde incelenmesi adına ve bilgi alma amacıyla Almanya, Portekiz ve Belçika'ya da çalışma ziyaretleri yapılmıştır (URL 43).

Proje kapsamında kayıtlı istihdamın teşvik edilmesine yönelik hedeflenen faaliyet ve sonuçlar tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Proje Kapsamında Kayıtlı İstihdamın Teşvik Edilmesine Yönelik Sonuç ve Faaliyetleri

SONUÇLAR	FAALİYETLER
Sonuç 1: SGK'nın ve ilgili kurumlar ile sosyal ortakların kayıtlı istihdamı teşvik etme kapasiteleri geliştirilmiştir.	*SGK ve ilgili Bakanlıkların çalışanları arasında eğitim ihtiyaçları analizinin gerçekleştirilmesi ÇSGB, İŞKUR, SGK ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarının ilgili birimlerinin personeli için eğitim AB üye ülkelerine 4 çalışma ziyaretinin ve 1 hizmet içi eğitim gezisinin gerçekleştirilmesi.
Sonuç 2: Gelecekteki SGK personelinin kurum içi eğitimlerini yapacak bir eğitici grubu oluşturulmuştur.	*SGK personeline ilerde verilecek olan eğitimleri verebilecek olan SGK personeli için Eğiticilerin eğitimi programının gerçekleştirilmesi.
Sonuç 3: SGK ve diğer ilgili bakanlıklar arasında iş birliği ve koordinasyon artırılmıştır.	*Bakanlıklar arası iş birliği ve koordinasyon için tematik çalışma gruplarının oluşturulması ve işbirliği için bir strateji belgesinin oluşturulması.
Sonuç 4: Bakanlıklar arası iş birliği için (örneğin kayıtlı istihdam için izleme sistemi gibi (modeller) seçilen alan ve yerlerde tanımlanmış, geliştirilmiş ve test edilmiştir.	*Belirlenen alanlarda ve yerlerde bakanlıklar arası (örneğin kayıtlı istihdam sisteminin izlenmesi gibi) iş birliği için tanımlama/ test modelleri.
Sonuç 5: Kurumlar arası kullanım için yeni bir ortak veri tabanı geliştirilmiş ve kullanıma sunulmuştur.	*Kurumlar arası kullanım için ortak veri tabanının geliştirilmesi ve işleme alınması.
Sonuç 6: Ulusal ve yerel düzeyde kayıtlı istihdamın ve sosyal güvenliğin önemine ilişkin bilinç düzeyi artırılmıştır.	*Bilinçlendirme konferanslarının organize edilmesi. *Kayıtlı istihdama ilişkin temel bilgi için el ilanlarının yayınlanması, bilgi ve bilinçlendirme kampanyalarının yanı sıra ulusal ve yerel düzeyde diğer dağıtım faaliyetlerini desteklemek için ALO 170 hattı hizmeti gibi.
Sonuç 7: Alan çalışmaları gerçekleştirilmiş ve iş piyasası analizleri oluşturulmuştur ve gereken bölgelerdeki/ sektörlerdeki kayıt dışı istihdam yapıları tanımlanmıştır.	*İlgili sektörlerde 6 ilde kayıt dışı istihdama ilişkin alan çalışmaları ve iş piyasası analizlerinin gerçekleştirilmesi.
Sonuç 8: Hibe Projelerinin sonuçları ulusal ve yerel düzeyde yayılmaktadır.	*Kabul edilen hibe sözleşmeleri için bir incelemenin yayınlanması. *Hibe Programından sonuçların yayılması için ulusal bir konferans düzenlenmesi.

(Kaynak: URL 42)

KİTUP-I programı 2012 yılı Haziran ayı içerisinde başarıyla tamamlanmıştır. Programın ikinci ayağı niteliğinde olan KİTUP-II hayata geçirilerek, kayıt dışılıkla mücadele kapsamında KİTUP-I programındaki oluşturulan bilinci yerele taşımaya amaçlayan bir programdır.

AB ve TC tarafından finanse edilen Etkin Rehberlik ve Denetim Yoluyla Kayıtlı İstihdamın Teşviki Operasyonun (KİTUP-II) amacı” *Sosyal Güvenlik Kurumu’nun rehberliğe dayalı denetim anlayışını merkezi ve taşra düzeyinde yaygınlaştırmak, denetim ve rehberlik hizmetlerinde teknolojinin kullanımını artırmak, personel kapasitesini geliştirmek ve hibe bileşeniyle alanda proje üreten paydaşları desteklemek amacını taşımaktadır.*” (URL 44).

KİTUP-II kapsamında eğitim faaliyetleri, yurt dışı çalışma ziyaretleri, farkındalık arttırma etkinlikleri düzenlenmiş, anketler ve derinlemesine mülakatlarla kayıt dışı istihdam konusu ile ilgili görüşlere ulaşılmaya çalışılmış ve sektör rehberleri hazırlanmıştır. Bu çerçevede 10.400.000 Avro değerinde sivil toplum kuruluşu, yerel yönetimler ve sosyal ortaklar tarafından SGK taşra birimlerinin işbirliği ile 39 hibe projesi hayata geçirilmiştir. Bu program Temmuz 2016 tarihi itibarıyla başlamış ve 12 ay gibi bir süre içerisinde tamamlanması planlanmıştır. Bu projeler 169.000-315.000 Avro arasında değişen miktarlarda hibe almaya hak kazanmış ve projelerden 19’u 200.000-315.000 Avro arasında değişen miktarlarda destek almaya hak kazanmıştır

Şekil 5. 200.000-315.000 Avro Arasında Olan Projeler



(Kaynak: URL 45)

2.2.4.5. Kayıt Dışı Ekonomiyle M¼cadele Stratejisi Eylem Planı (2008 – 2010)

“Kayıt Dışı Ekonomiyle M¼cadele Stratejisi Eylem Planı (KADEM)(2008-2010” 05.02.2009 tarihli resmi gazetede yayımlanan 2009/3 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile y¼r¼rl¼ge girmiştir. Bu eylem planı kayıt dışı istihdamı da kapsayacak Şekilde kayıt dışı ekonomiyle m¼cadelede alınacak önlemleri içermektedir.

Strateji kayıt dışı ekonominin açıklaması ile baŐlamakta, boyutu, nedenleri ve sonuçları açıklanmakta ve kayıt dışı istihdamın azaltılması için g¼n¼m¼ze kadar yapılan çalışmalar ile devam etmektedir.

Bu planda kayıt dışı ekonomi ile m¼cadelede başarıya ulaŐılması, kayıt dışı istihdamın azaltılması, kayıt dışı ekonomi ile m¼cadelenin T¼rkiye’de bir politika haline gelmesi, konu ile ilgili bir çalışma grubunun oluşturulması, stratejik eylem planlanması, kurumlar arası iş birliği, d¼zen ve uyumun sağlanmasının yanı sıra etkili izleme ve değerlendirme sisteminin gerekliliği üzerinde durulmuştur. 2008-2010 yıllarına ait programda “Rekabet G¼c¼n¼n Artırılması” b¼l¼m¼n¼n alt baŐlığında “Ekonomide Kayıt Dışılığın Azaltılması” Şeklinde belirlenmiştir.

Bu strateji içerisinde 105 adet eylem planı yer almaktadır. Kayıt dışı istihdamla ilgili eylem planları ise aşağıdaki gibidir.

*Tablo 8. Kayıt Dışı Ekonomiyle M¼cadele Stratejisi Eylem Planı (2008 – 2010)
Kapsamında Kayıtlı İstihdamın Teşvik Edilmesine Y¼nelik Eylem Planları*

EYLEM NO	EYLEM	PERFORMANS G¼STERGESİ	SORUMLU KURULUŞLAR	KOORDİNATÖR KURULUŞ
1	Maliye Teftiş Kurulu (MTK) internet sitesi üzerinden yapılan kayıt dışı istihdam ihbarlarının elektronik olarak SGK’ ya y¼nlendirilmesine y¼nelik MTK internet sitesinde gerekli değişiklikler yapılacaktır.	Maliye Teftiş Kurulu internet sitesinde gerekli deĐiŐikliĐin tamamlanması	Maliye Bakanlığı (Maliye Teftiş Kurulu)	Maliye Bakanlığı (Maliye Teftiş Kurulu)
4	26/5/2008 tarihli ve 26887 sayılı Resm¼ Gazete’ de yayımlanan “İŞ Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” gereğince işveren prim paylarının 5 puanlık kısmının Hazine tarafından karşılanması suretiyle işveren üzerindeki maliyetin azaltılarak, iŐg¼c¼n¼n teşvik edilmesi ve dolayısıyla kayıt dışı istihdamın önlenmesi sağlanacaktır. (2008 yılı Haziran ayında başlatılan uygulama 2009 yılı Temmuz ayında tamamlanacaktır.)	Sigortalı sayısında artış ve prim tahsilat oranlarında artış	SGK	SGK

5	26/5/2008 tarihli ve 26887 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan " İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" gereğince 18-29 yaş ve kadın sigortalı istihdam eden işyerleri için kademeli olarak işveren prim hisselerinin işsizlik fonundan karşılanması suretiyle genç işgücü ile kadınların çalışmaya katılmalarının teşvik edilmesi konusunda işveren maliyetlerinin düşürülmesi ve dolayısıyla kayıt dışı istihdamın önlenmesi sağlanacaktır. (2008 yılı Haziran ayında başlatılan uygulama 2009 yılı Ekim ayında tamamlanacaktır.)	Sigortalı sayısında artış ve prim tahsilat oranlarında artış	SGK	SGK
6	26/5/2008 tarihli ve 26887 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan " İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" gereğince özürlü çalıştırmanın maliyeti düşürülerek, kota dahilinde özürlü çalıştıran işverenlerin prim hisselerinin Hazinece ödenmesi, yine, kota fazlası özürlü çalıştıranlar ile zorunluluğu olmadığı halde özürlü çalıştıran işverenlerin prim hisselerinin yarısının Hazinece karşılanması suretiyle hem özürlü çalıştırmanın teşvik edilmesi hem istihdamın artırılması suretiyle dolaylı olarak kayıt dışı istihdamın önlenmesi sağlanacaktır. (2008 yılı Haziran ayında başlatılan uygulama 2009 yılı Ekim ayında tamamlanacaktır.)	Sigortalı sayısında artış ve prim tahsilat oranlarında artış	SGK	SGK
7	26/5/2008 tarihli ve 26887 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan " İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" gereğince işyeri açılması prosedürünün azaltılması ve bu konuda bürokratik işlemlerin azaltılması suretiyle istihdamın teşvik edilmesi ve dolaylı olarak kayıt dışı istihdamın önlenmesi sağlanacaktır. (2008 yılı Haziran ayında başlatılan uygulama 2009 yılı Ekim ayında tamamlanacaktır.)	Sigortalı sayısında artış ve prim tahsilat oranlarında artış	SGK	SGK

8	26/5/2008 tarihli ve 26887 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan “ İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” gereğince ev işlerinde çalışan kadınların isteğe bağlı sigorta primlerinin yarısının ödenmesi yoluyla sigortalı olmaları suretiyle bu durumda olanların kayıt altına alınması ve dolayısıyla kayıt dışı istihdamın önlenmesi sağlanacaktır. (2008 yılı Haziran ayında başlatılan uygulama 2009 yılı Temmuz ayında tamamlanacaktır.)	Sigortalı sayısında artış ve prim tahsilat oranlarında artış	SGK	SGK
9	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigorta Kanunu ile “kamu kurumları ile bankalara, Kurumca belirlenecek işlemlerde sigortalılıklarının kontrol edilmesi ve Kuruma bildirilmesi zorunluluğu” nun getirilmesi suretiyle kayıt dışı istihdamın önlenecektir. (2008 yılı Temmuz ayında başlatılan uygulama 2009 yılı Temmuz ayında tamamlanacaktır.)	Sigortalı sayısında artış ve prim tahsilat oranlarında artış	SGK	SGK
10	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigorta Kanunu ile “ücretlerin bankalar vasıtasıyla ödenmesi hususunda işverenlerin zorunlu tutulması” uygulaması getirilerek hem hiç bildirim olmayan çalışanların kayıt altına alınması hem de bildirim olduğu halde gerçek ücretler yönünden bildirim sağlanması suretiyle kayıt dışı istihdam önlenecektir. (2008 yılı Haziran ayında başlatılan uygulama 2009 yılı Ekim ayında tamamlanacaktır.)	Sigortalı sayısı ve prim tahsilat oranlarında artış çalışanların gerçek ücretleri yönünden bildirimleri sağlanarak gerçek ücretlerinin prim ödeme gün sayısı ve prime esas kazanç itibarıyla emekli aylıklarına olumlu etkilerinin sağlanması	SGK	SGK
12	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigorta Kanunu ile “bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, diğer gerçek ve tüzel kişiler ve kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan Kurumca bilgi ve belge isteme hakkının getirilmesi” suretiyle kurum ve kuruluşlarla işbirliği çerçevesinde işlemlerin basitleştirilmesi sağlanacak ve dolayısıyla kayıt dışı istihdam önlenecektir. (2008 yılı Temmuz ayında başlatılan uygulama 2009 yılı Temmuz ayında tamamlanacaktır.)	Kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapılması suretiyle işlemlerin basitleştirilmesi ve ortak veri tabanlarının oluşturulması sağlanarak sigortalı sayısında artış sağlanması suretiyle kayıt dışı istihdamın önlenmesi	SGK	SGK

13	Kayıt dışı istihdamın önlenmesi kapsamında, yoklama yetkisine haiz kişilerce düzenlenen yoklama fişlerine çalışanların adı soyadı, T.C. kimlik numaraları ve aldıkları ücret miktarlarının eklenmesi, Kuruma gönderilmesi ve bu fişlerde yer alanların Kuruma tescilli olup olmadıklarının araştırılmasına yönelik çalışma başlatılacaktır. (2008 yılı Temmuz ayında başlatılan çalışma 2009 yılı Temmuz ayında tamamlanacaktır.)	Kurumlarla iş birliği çerçevesinde ortak veri tabanlarının oluşturulması sağlanarak sigortalı sayısında artış sağlanması	SGK, GİB	SGK
14	Kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla 24 saat hizmet verecek olan ALO 170 İHBAR HATTI etkin bir şekilde kullanılacak ve geliştirilecektir.	Sigortalı sayısı ve prim tahsilat oranlarında artış sağlanması	SGK	SGK
35	Sektörel analizlere dayalı etkin, güncel, caydırıcı ve rehberlik misyonu olan bir denetim gücünün bilgi birikimi ve tecrübelerinin sektör temsilcileri ile paylaşarak, kayıt dışı istihdamın ve haksız rekabetin asgari seviyelere çekilmesi amacıyla Sosyal Güvenlik Bilgilendirme Notları hazırlanacak, sektör temsilcileri olan insan kaynakları yöneticileri, mali müşavirler, işyeri sahipleri ve sigortalılara yönelik "Sektörel Bilgilendirme Toplantıları" yapılacaktır.	2009 yılı sonuna kadar en az dokuz sektörde sektöre yönelik ve en az kırk ilde genel bilgilendirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi	SGK	SGK
66	Sosyal Güvenlik İl Müdürlükleri bünyesinde yerinde denetim yapan Sosyal Güvenlik Kontrol Memurları sayısının artırılması ve bunlara eğitim verilerek daha etkin denetim yapmaları sağlanacaktır. (2008 yılı Haziran ayından itibaren başlatılan uygulama 2009 yılı Temmuz ayı itibariyle tamamlanacaktır.	Kayıt dışı istihdamda azalma oranı	SGK	SGK

79	Kayıt dışı istihdam ile m¼cadelede sekt¼rel analizlere dayalı, g¼ncel, etkin, caydırıcı ve rehberlik misyonunu da ¼stlenen denetimin sağlanması amacıyla, Sosyal G¼venlik Kurumu bilgi işlem veri tabanı ve belirlenen diğer Kamu Kurumlarının (Maliye Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, İŐiŐleri Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Turizm Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı, Bayındırlık ve İŐkan Bakanlığı, Enerji Bakanlığı, T¼İK, Sendikalar ve Meslek Kuruluşları, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı) bilgi işlem veri tabanı paylaŐımından oluşacak bilgi bankası Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı b¼nyesinde kurulacaktır.	2010 yılı sonuna kadar, kayıt dışı istihdamla m¼cadele aÇısından diğer kamu kurumlarında bulunan bilgilerin hazırlanacak bilgisayar programı aracılığı ile SGK sistemine aktarılması, ¼apraz kontrollerin sistematik bir Şekilde yapılabilir hale getirilmesi	SGK	SGK
94	Kayıt dışı istihdamın ¼nlenmesi konusunda kamu kurum kuruluşları ile iş birliği iÇerisinde alınan ve alınacak olan bilgi ve belgelerden, manuel olarak alınanların, Kuruma aŐılacak internet servis aracılığıyla manyetik ortamda alınması sağlanacaktır. (2008 yılı Temmuz ayında başlatılan ¼alıŐma 2009 yılı Ekim ayında tamamlanacaktır.)	Kurumlar arası işbirliği yoluyla kayıt dışı istihdamın asgari seviyeye indirilmesi ve işyeri ve sigortalı sayıları ile prim tahsilat oranlarının artırılması	SGK	SGK
102	Kayıt dışı istihdam ve sosyal g¼venlik reformu konusunda hazırlanacak kitap ¼ık ve broŐ¼rlerle toplumun t¼m kesimlerinin bilin ¼lendirilmesi sağlanacaktır.	Potansiyel sigortalıların sosyal g¼venlik sistemine dahil edilerek sigortalı sayısının artırılması	SGK	SGK

2.2.4.6. Kayıt Dışı Ekonomiyle M¼cadele Stratejisi Eylem Planı (2011 – 2013)

Kayıt Dışı Ekonomiyle M¼cadele Stratejisi Eylem Planı (2008 – 2010) 'da yer alan 31 numaralı tedbirde, eylem planı iÇerisinde 2011-2013 yıllarını kapsayacağı hususuna yer verilmiştir. Bu ¼er ¼evde 2008-2010 yıllarında Eylem Planı iÇerisinde yer alan eylemlerin sonu ¼ları ile kurum ve kuruluşlar tarafından bildirilen eylem ¼nerilerinin de dikkate alınması ile "Kayıt Dışı Ekonomiyle M¼cadele Stratejisi Eylem Planı (2011-2013) Taslağı" hazırlanmıştır.

2011-2013 d¼nemini kapsayan Eylem Planında "G¼n¼ll¼ Uyumun Artırılması, Denetim Kapasitesinin G¼çlendirilmesi, Yaptırımların Caydırıcılığının Artırılması, Veri tabanı PaylaŐımı, Toplumsal Farkındalığın artırılması" gibi ama ¼ların yer aldığı 47 adet eylem planlanmıŐ olup, eylem planında yer alan ve kayıt dışı istihdamla ilgili olan eylemler aşağıdaki gibidir.

*Tablo 9. Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı (2008 – 2010)
Kapsamında Kayıtlı İstihdamın Teşvik Edilmesine Yönelik Eylem Planları*

EYLEM NO	EYLEM	PERFORMANS GÖSTERGESİ	SORUMLU KURULUŞLAR	KOORDİNATÖR KURULUŞ
7	Denetim elemanlarının kullanımına münhasır olmak üzere işyeri ve sektör analizlerine esas teşkil edecek bilgilerin yer alacağı dijital ortamda “işyeri elektronik denetim defteri” ile “işyerleri elektronik sicil merkezi” oluşturulacaktır.	01/01/2012 tarihinden itibaren denetim elemanlarının otomasyon programına sorunsuzca bağlanabilmeleri ve denetlenen işyerleri ile ilgili denetim raporları ve işyeri bilgilerinin güncel bir şekilde bu sisteme girişi	ÇSGB	ÇSGB
8	Sosyal Güvenlik Kurumu Eylem Planı dönemi içinde denetim elemanı sayısını 1500'e çıkaracaktır.	Denetim elemanı sayısındaki artış	SGK	SGK
12	Kayıt dışı işyerlerinin kayıt altına alınması amacıyla kurumlar arasında iş birliği yapılarak, doğalgaz-su-elektrik aboneliği olan işyeri verileri, TÜİK' in işyeri verileri coğrafi bilgi sistemleri kullanılarak SGK kayıtları ile karşılaştırılacaktır.	Doğalgaz, su ve elektrik aboneliği verilerinden yararlanılarak tespit edilen kayıt dışı işyeri ve işçi sayısı	SGK	SGK
16	Sosyal Güvenlik Kurumu bünyesinde kayıt dışı istihdamla mücadelede etkinliği artıracak risk analizi merkezi kurulacaktır.	Risk analizi merkezi kurularak faaliyete geçmesi	SGK	SGK
17	Kayıt dışılıkla mücadelede etkinliği artırmaya yönelik ortak pilot denetimler planlanarak uygulanacaktır.	Pilot denetimlere ait esasların belirlenerek planlamanın yapılması	ÇSGB GİB SGK	GİB
47	Kayıt dışılıkla mücadelede kamuoyunun bilinçlendirilmesini sağlamak amacıyla medya organları aracılığıyla tanıtım çalışmaları yapılacaktır.	Yapılan çalışma sayısı	ÇSGB GİB SGK	GİB

2.2.4.7. Bilgilendirme ve Bilinçlendirme Faaliyetleri

Kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda atılacak diğer adımlardan bir tanesi ise bilgilendirme ve bilinçlendirme konusunda yürütölen çalıŐmalarlardır. Kayıt dışılığın oluşturduğu olumsuz koŐulların bilgilendirme ve bilinçleri faaliyetleri ile toplum ve bireyler üzerindeki bilgi ve bilinç eksikliği giderilebilecektir.

Türkiye’de sigortalılığın önemi ile ilgili bilincin artırılması ve kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesi amacıyla yürütölen faaliyetler Őunlardır;

✓ Kayıtlı istihdama yönelik bilincin artırılması amacıyla, sigortalı çalışanların hak ve yükümlölüklerini içeren afiŐler hazırlanarak, yurt genelinde vatandaşların sıklıkla geçtiği bölgelere asılmıŐtır. Bu afiŐlerde “Bunları Biliyor muydunuz?”, “Sigortalı Çalışmak Yasal Haktır. Sigortan Güvencendir.”, Sigortalı Çalışan Güvensin, Çalıştıran Övünsün” gibi dikkat çekici sloganlara yer verilmiştir (SGK, 2011).

✓ Bu kapsamda sigortalı çalışma bilincinin yaygınlaştırılması ve sosyal güvenlikle ilgili hak ve yükümlölüklerin yerine getirilmesi konusunda, işçi ve işverenlerin bilgilendirilmesine yönelik broşür ve kitapçıklar hazırlanarak dađıtılmıŐtır.

✓ Vatani görevini yerine getiren er ve erbaŐlara yönelik, iş hayatına atıldıklarında kayıt dışı çalıŐmamaları ile ilgili bilgilendirici eğitim notları dađıtılmıŐtır.

✓ Kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik “Kayıt Dışı İstihdam Kayıtsız Kalma” adını taşıyan ödüllü proje yarışması yapılmıştır.

✓ İlköğretim ve lise dengi okullarda eğitim müfredatına uygun olarak hazırlanan kayıt dışı istihdam konusunun yer alması sağlanmıştır.

✓ İlk okul öğrencilerine yönelik olarak hikâye kitapları, çizgi filmler, oyunlar hazırlanmış ve bilgilendirici faaliyetler yürütölmüŐtür.

✓ Mezun olduktan sonra iş hayatına atılacak olan Meslek Lisesi öğrencilerine yönelik bilgilendirme faaliyetleri yürütölmüŐtür.

✓ Üniversite eğitimlerine devam eden öğrencilere yönelik gelecek planlamaları ve kayıtlı çalışmanın önemine yönelik bilgilendirici seminerler verilmiştir.

✓ Toplum tarafından önemli bir yerde tutulan kanaat önderlerinden muhtar ve imamlara yönelik kayıt dışı istihdam konusunda bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları yürütölmüŐtür.

- ✓ Yerel ve ulusal medyaya yönelik özel yürütülen bilgilendirme çalışmaları yapılmıştır.
- ✓ Dizi senarist ve yapımcıları ile görüşmeler gerçekleştirilerek, medya profesyonellerine yönelik bilgilendirme çalışmaları yapılmış ve çeşitli dizilerde, program yapımlarında kayıt dışı istihdam konusuna vurgu yapılması sağlanmıştır.
- ✓ Sanayi ve ticaret odaları, muhasebeci odaları, ziraat odaları, esnaf odaları... gibi kuruluşlara iş birliği içerisinde periyodik eğitimler düzenlenmiştir.
- ✓ Kayıt dışı istihdam konusunda kamu spotları ve radyo spotları hazırlanmış ve kamuoyunda konu ile ilgili farkındalığın artırılması sağlanmıştır (URL 46).

2.3. Yabancı Ülkelerde Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Yöntemleri

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı istihdam boyutları farklılık göstermektedir. Kayıt dışı istihdam ilgili kurumlara bildirim yapmamayı ifade ettiğinden, ölçülmesi yöntemleri de farklılık göstermektedir. Bunun yanı sıra kayıt dışı istihdamın boyutunun ölçülmesi de pek mümkün olmamaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı istihdam oldukça yoğun olması ile birlikte, gelişmiş ülkelerde ise göç vasıtasıyla ortaya çıkmaktadır. Ancak kayıt dışı istihdam hesaplanması oldukça zordur ve bu zorluk yapılan araştırmaların farklılıkla sonuçlanmasına neden olmaktadır. Yoğun bir kayıt dışılığın söz konusu olduğu tarım sektörü genellikle bu hesaplamalarda yer almamaktadır.

Gelişmekte olan ülkeler söz konusu olduğunda ise, kayıt dışı istihdam gelişmiş ülkelere göre daha fazla sorun oluşturmakta ve daha yoğun gözlenmektedir. Tarım sektörü gelişmiş ülkelere göre gelişmekte olan ülkelerde daha fazla oranda pay almaktaydı. Ancak gelişmişliğini arttırmak isteyen bu ülkeler, hizmet ve sanayi sektörüne geçiş sürecine girmeye başlamış ancak bu süreç iyi yönetilememiş, bu geçiş sürecinde yeterli düzeyde emek talebi ile karşılanmadığı için emek arzının kayıt dışılığa yönelmesine sebep olmuştur.

Yasa dışı ekonomik faaliyetler ve kayıt dışı istihdamın yaygınlaşması, görülmeye başladığı dönemlerde, ekonominin gelişmediği az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde sorun olarak görülmüş ve yaşanacak ekonomik gelişmelerle kayıt dışılığın azalacağı şeklinde yorumlar yapılmıştır (Ekin, 2002: 36). Maalesef geçen zamana bakıldığında kayıt dışılığın

sadece ekonomik gelişmişlikle bağdaştırılamayacağı, siyaset, demografik özellikler, işsizlik, göç vb. konularında kayıt dışılığı artırdığı ve gelişmekte ya da gelişmiş ülkelerde var olamaya devam ettiği gözlemlenmiştir.

2.3.1. Amerika Birleşik Devletleri

Amerika Birleşik Devleti'nde (ABD) kayıt dışı istihdam hizmetler ve imalat sektörlerinde gözlenmektedir. Bu ülke de çalışma hayatında yaşanan değişiklikler ile kayıt dışı istihdam artmıştır. Esnek çalışma ilişkilerinin ortaya çıkması ile kayıt dışı çalışma yaygınlaşmıştır. Tele ve evde çalışma gibi yeni çalışma şekilleri en çok bu ülkede görülmekte ve kayıt dışı olarak çalışmaya zemin hazırlamaktadır. Amerikan Gelir Servisi idaresinden kayıt dışı istihdam vasıtasıyla elde edilen gelirler bildirilmemektedir (İkiz, 2000: 47).

Amerika Birleşik Devletleri federal devlet yapısı ile eyalet sistemine göre yönetilmektedir. Yasama, yürütme ve yargı organları eyaletlerin hepsinde ayrıdır. Bununla birlikte her eyaletin kendine ait vergi ve prim oranı vardır ve bunları belirleme hususunda bağımsız yetkilere sahiptir. Lakin bazı eyaletlerde vergi ve prim oranlarının belirlenmesinde de federal düzeyde müdahaleler olmaktadır. Vergi oranlarının ve primlerin yüksek olduğu eyaletlerde kayıt dışı istihdam oranının artmasına neden olmaktadır. Ekonomideki yaşanan hareketlilik, istihdam oranlarının artmasına ve buna bağlı olarak kayıt dışı çalışmanın da artmasına sebep olmuştur. Ülke de son yıllarda düşük ücretler verilerek göç yoluyla ülkeye gelen işçiler emek yoğun işlerde çalıştırılmaktadır (İkiz, 2000: 35).

2.3.2. Fransa

Fransa'da yasal ve yasadışı göçmenler, işsiz ülke vatandaşlarında kayıt dışı istihdam görülmektedir. Hizmet sektöründe yoğunlukla olmak üzere, inşaat sektörü ve diğer sektörlerde kayıt dışı istihdam yaygındır.

Bu ülkede yaklaşık iki yüz bin kaçak göçmenin bulunduğu dile getirilmektedir. Kayıt dışılığın önüne geçilebilmesi için mevzuatların daha etkili bir şekilde uygulanması, kayıt dışı istihdama karşı bakanlıklar arası irtibat bürosunun kurulması, hizmet fişi sisteminin oluşturulması, emek piyasası ile ilgilenen kurum ve kuruluşların birbiri ile iletişimlerinin ve işbirliğinin sağlanması yönündedir (TİSK, 2001: 28).

1996 senesinde hizmet fişi sistemi devreye sokularak, ev işlerinde hizmet gören bireylerin kayda alınması yönünde adımlar atılmıştır. 1997 senesine gelindiğinde ise Madelin Kanunu ile kayıt dışılık ile mücadele noktasında birimler arası kopukluğun giderilmesi sağlanmıştır. 199 senesinde ise firmalar üzerinde bulunan Katma Değer Vergisi Oranında indirimde gidilmiştir (TİSK, 2003: 27).

Yabancı kaçak işçilik diğer ülkelerde olduğu gibi Fransa içinde sorun teşkil etmektedir. Bu konu ile ilgili 2006 senesinde yabancı kaçak işçileri kayıt dışı olarak istihdam edip tespit edilenlere yönelik ağır tedbirler alınmış ve verilen cezalar yükseltilmiştir. Bunun yanı sıra Göç Kanunu içerisinde de değişikliğe gidilmiştir. Değişikliklerin ise en önemlisini ikamet izinlerinde yapılan değişiklikler oluşturmuştur. Yabancı çalışan öğrenciler için de yeni önlemler oluşturulmuştur (Dufour, 2006: 4).

Ülke genelinde kayıt dışı istihdamla mücadele noktasında devlet politikalarını belirlemek üzere, İstihdam ve Dayanışma Bakanlığına bağlı olan DILTI yani Interministerial Delagasyonu sorumludur. Yerel düzeyde ise kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda komitelere sorumluluklar verilmiştir (TİSK, 2003: 28-30).

Fransa da bireyler yeni bir işe başlayacağı zaman tek istihdam bildirim formunun doldurulması gerekmektedir. Tek İstihdam Bildirimi tüm işverenler tarafından yapılması gereken zorunlu bir uygulamadır. İstisna olarak ise ev işlerinde yapılan istihdamlardır. Bu belge doldurulduktan sonra, işveren tarafından ilgili kuruma gönderilmektedir. Bu bildirim yapılmadığı takdirde bu kişilerin kayıt dışı olarak çalıştırıldığına dair kanıt olarak kabul görmektedir. İşletmelerde herhangi bir denetimle karşı karşıya kalan işverenler, talep edildiği takdirde tek istihdam bildirim ve bordoları göstermekle sorumludur (Yereli ve Karadeniz, 2004: 202).

İş kanunu içerisinde kayıt dışı istihdama yönelik uygulanacak müeyyideler sıralanmıştır. Buna göre ilgili bireyin iş akdi ile istihdam edildiği takdirde ilgili kurumlara bildirilmesi, ilgili kayıtların yapılması, bordoların hazırlanması vb. yasalar tarafından belirtilen yükümlülüklerini yapmayan işverenlere, cezalar verilmektedir (ÇSGB, 2004: 82). Kayıt dışı çalıştırmaya yönelik para, iş yeri kapatma, ihalelerden menedilme, haciz vb. gibi çeşitli caydırıcı cezalar verilmektedir.

2.3.3. Almanya

Almanya'da işsizler, kendi işi dışında ikinci işte çalışanlar, yabancı işçiler, yaşa dışı göçmenler, öğrencilerde kayıt dışı istihdam görülmektedir. Sektörel dağılımlarına baktığımızda ise eğlence, sanat ve kültür hizmetleri, inşaat ve temizlik sektörü, yolcu ve mal taşımacılığı, otel ve restoranlarda yaygındır.

Ülkede yaklaşık 500.000 kaçak göçmen bulunmakta olup yaklaşık %70'i ise çeşitli işlerde kayıt dışı istihdam edildiği dile getirilmektedir (Kıral, 2006: 112). Kayıt dışı istihdamın maliyeti Almanya'da 370 milyar Avro'ya isabet etmektedir. Avrupa Birliğine katılımı sonrasında Polonya

vatandaşlarının asgari ücretin altında değişik rakamlarda iş buldukları ve kayıt dışı çalıŐtıkları görülmüştür (ÇSGB, 2004: 70).

1957 senesinde Almanya’da yürürlüğe giren ve bugünlerde içerisinde pek çok değişiklik yapılarak uygulanmaya devam eden ‘Kayıt Dışı Çalışmaya Karşı Kanun, alınan önlemleri ve cezaları içermektedir (TİSK, 2003: 26). 1999 senesine gelindiğinde ise, kayıt dışılıkla mücadele noktasında vergilendirmeler üzerinde değişiklikler yapılmıştır. Gelir vergisinin yükü azaltılmış ve vergiden muafiyetler artırılmıştır. ‘Kendi Hesabına Çalışmayı Teşvik’ yasası ile de çalışan veya kendi namına çalışanları ayırt etmeye yönelik yeni seçim kısıtları getirilmiştir.

Ülkede uygulanan ‘Posted Workers Act’ 2006 senesinde hükümet tarafından daha kapsamlı hale getirilmesi kararlaştırılmıştır. Bu uygulama Avrupa Birliğine üye bir ülke çalışanlarının, belirlenen sürelerle geçici olarak diğer üye ülkelerin herhangi birisinde istihdam edilerek çalışmasına izin verilmesini içeren uygulamadır. Ancak bu uygulama karşısında sınırlamalar da olmuştur. Bu noktada 2007 yılına gelindiğinde Avrupa Birliği’ne yeni girmiş ülkelere (Bulgaristan, Romanya vb.) istihdam edilmek üzere ülkeye gelen çalışanların emek piyasasında yer almalarına çeşitli kısıtlamalar getirilmiştir (Dribbusch, 2006: 8).

Ülkede kayıt dışı istihdamla ilgili bir durum ile ilgili karşı karşıya kalındığında, bilinçli veya bilinçsiz olarak çalıştırmaya karşılık para cezaları verilmektedir. Bu ülke de farklı olarak, hem kayıt dışı olarak çalıştıran işverene hem de kayıt dışı olarak çalışmayı kabul eden çalışana, uygulanmak zorundadır. Verilen cezaların tekrarlanmasında hapis cezası şeklinde uygulanmaktadır.

2.3.4. İngiltere

İngiltere’de 22-55 yaş aralığındaki erkek nüfusta kayıt dışı istihdam görülmektedir. Mevsimsel işlerde, Őantiyelerde, ev işlerinde, otellerde ve ikram işlerinde kayıt dışı istihdam yaygındır.

2007 yılında İngiltere’de Avrupa Birliğine yeni üye olan, Romanya, Bulgaristan gibi ülke vatandaşlarının, piyasaya girişlerde bazı kısıtlamalar uygulamaya başlamıştır (Hall, 2006: 5). Nitelik gerektirmeyen işlerde genellikle, yabancı işçiler kayıt dışı olarak çalıştırılmaktadır. Kayıt dışılığın en yoğun olduğu tarım sektörünün ise yaklaşık üçte birini yabancı işçiler oluŐurmaktadır. Ülke içerisinde kayıt dışı olarak çeşitli sektörlerde çalışan yabancı kaçak işçi sayısı yarım milyon civarında olduğu tahmin edilmektedir.

1999 senesine gelindiğinde çeşitli yaş grubunda bulunan işçilere yönelik bir ulusal asgari ücret uygulamasına geçilmiştir. Bunun yanı sıra, iş arama yardımı adı altında yardım olan işsiz kesimin istihdam edilmesine yönelik ve kayıt dışı olarak çalışmasını engellemek amacıyla, her kişiye kişisel danışman verilmiştir.

İstihdamla ilgili olarak üzerine hazırlanan önlemler paketi 2000 senesinde yürürlüğe girmiştir. Önlemler paketinin çoğu kayıt dışı istihdamın kayıtlı hale getirilmesine yönelik uygulamalardır. İngiltere’de 2000 senesinde ise sigorta yardımlarının kötüye kullanımını önlemek amacıyla ihbar hattı oluşturulmuştur. Yapılan bu uygulama ile kötüye kullanımın taraflarca bildirilmesi sağlanmış ve verilen caydırıcı cezalar hakkında bilgi sahibi olunması sağlanmıştır. Kendi hesabına çalışanların, girişim yapmalarına teşvik etmek amacıyla sosyal güvenlik ödemelerinde indirimle gidilmiştir.

2003 senesinde ise Göç ve İltica Kanunu içerisinde değişiklik yapılarak, yabancı kaçak işçi çalıştırılması hususunda engellemeler ve yeni sorumluluklar eklenmiştir (TİSK, 2001: 38). Kurumlar arası Görev Gücü isminde bir merkez 2004 senesinde kurulmuş, 7 bakanlık arasında dağıtılmış olan yabancı kaçak işçilerin çalışmaları hususunda yetkiler İçişleri Bakanlığına aktarılmıştır (ÇSGB, 2004: 90).

2.3.5. İtalya

İtalya’da gece işinde çalışanlarda, gençlerde, kadınlarda ve emeklilerde kayıt dışı istihdam yaygın görülmektedir. Sektörel dağılımına baktığımızda tarım, inşaat, hizmet ve tekstil sektöründe yaygındır.

Ülke içerisinde kayıt dışılıkla mücadele noktasında vergi ödemelerinin denetlenmesi, işverenler üzerine yüklenen maliyetlerin azaltılması ve bürokratik işlemlerin azaltılması gibi önlemler alınmıştır (TİSK, 2003: 35).

1994 senesinde işverenler tarafından işçi istihdamının sağlanması halinde ödenen katkı paylarında azalmaya gidilmiştir. 1995 senesine gelindiğinde ise, çalışanların emeklilik sigorta kolu dışında kalan bütün sigorta kolları ile ilgili prim ödemelerinde indirim sağlanmıştır. 2000 senesi ise emek yoğun olarak yapılan işlerde, vergi hususunda indirim yapılmış ve bildirim yapılması noktasında teşvik edilmiştir. Sektörel bazda işsizliğin yüzde yirminin üstünde olduğu alanlarda, KOBİ’lerde vergi indirimine gidilmiştir.

İzinler konusunda ise 2002 senesine gelindiğinde yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu yasa ile birlikte altı yüz elli bine yakın kişinin çalışmaları

ile ilgili düzenlemeye gidilmiştir (URL 47). Bunun yanı sıra yine 2002 senesinde, ülkenin gelişme gösterememiş bölgelerine yönelik kayıt dışılığı azaltmaya yönelik 3 senelik bir süre ile katkı paylarında azaltma politikası izlenmiştir.

İtalya’da bir komisyon oluşturularak, kayıt dışılıkla mücadele konusunda, ciddi çalışmalar yürütölmüŐtür. Kayıt Dışı Çalışma ile Mücadele Komisyonu, bilgilendirme, bilinçlendirme faaliyetlerinin sürekliliğini sağlamak, kayıt dışılığın tespit edilmesi ve Ekonomik Planlama Komitesi’ne bildirilmesi, piyasa koşulları, sosyal güvenlik ile ilgili çalışmaların yürütölmesi, denetleme ölçütlerinin sıralanması ve konu ile ilgili istatistikî donelerin toplanması faaliyetlerini yürötmektedir. Yerel anlamda ise 15 üyesinin bulunduğu, komisyonlar ortaya çıkmıştır. Bu komisyonlar merkezle senkronize bir biçimde hareket etme yükümlölükleri vardır (TİSK, 2001: 19).

2.3.6. Hollanda

Hollanda’da erkekler ve kayıtlı olarak bir işte çalışarak nitelik kazanmış kişiler arasında görölmektedir. Otelcilik, ikramlık sunulan işler, taksi işleri, kurye hizmeti, hazır giyim sektörlerinde yaygındır.

Bu ülkede kayıt dışı istihdamla mücadele noktasında denetim elemanlarının denetimlerinin artırılması, mevzuat değişiklikleri, kayıt dışı istihdamla ilgili bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları gibi tedbirler alınmışır (Güllü, 2003: 90).

Öncelikle bürokratik işlemler basitleştirilmiştir. 1996 yılında ise işveren maliyetlerinin düşürölmesine ilişkin “Sosyal Güvenlik Katkı Paylarının Düşürölmesi Hakkında Kanun” çıkarılmışır. 1996-1998 yılında ise kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda çeşitli kampanyalar yürütölerek konu ile ilgili farkındalık oluşturulması amaçlanmıştır. İş gücü maliyetlerinin düşürölmesi konusu ise 2000’li yıllarda gündeme gelmiştir. Özellikle emek yoğun sektörlerde verginin düşürölmesi üzerine çalışmalar yapılmıştır. Kayıt dışı istihdamla mücadele noktasında, yabancı işçilerin sınır dışı edilmeleri hususunda 2006 yılında Hollanda hükümeti tarafından yeni düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan düzenlemelere göre ülkede 3 yıldan daha az süre ile yaşamış olan yabancıların herhangi bir suçla karışması halinde sınır dışı edilmesi konusu gündeme gelmiştir (URL 48).

2.3.7. İspanya

İspanya’da 25 yaşını doldurmamış bireylerde, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde çalışanlar, kadınlar ve nitelikli işçiler de kayıt dışı

istihdam yaygın görülmektedir. Sektörel dağılımına baktığımızda tarım, hizmet ve özel hizmet sektöründe yaygındır.

Ülkede 1994 yılında işçi ve işçi bulma hizmetleri alanında düzenlemelere gidilmiş ve geçici istihdam bürolarının yasal hale getirilmesi konusunda adımlar atılmıştır. Bunun yanı sıra aynı yıl içerisinde işçilerin kayıtlı bir şekilde istihdam edilmesi için sosyal güvenlik katkı paylarında önemli ölçüde indirimle gidilmiştir. 1999 yılında vergi oranlarında düşüşe gidilmiş ve kısmi süreli çalışanlarda da hizmet sözleşmeleri aranmaya başlanmıştır. Bununla birlikte ülke genelinde yapılan denetimlerin artırılması sağlanmış ve denetim birimlerinin denetlenmesi konusu üzerinde durulmuştur (TİSK, 2003: 24-25).

2006 yılın da ise kendi nam ve hesabına çalışanların kayıt altına alınabilmesi için kanun çıkarılmıştır. Son yıllarda yüksek oranlarda göç almaya başlamış ve konu ile ilgili önlemler almaya başlamıştır. Bir milyonu aşan yasa dışı göçmenin ülkede yaşadığı tahmin edilmekte olup ve göç nedeniyle artan yabancı kaçak işçi sayısı, kayıt dışı istihdamın artmasına neden olmuştur (URL 49).

2.3.8. Avusturya

İstihdam edilmesinde herhangi bir sorun olmayan nüfusun 10'da 1'i yapmış olduğu işlerin dışında ikinci bir işe sahiptir. Bunun yanı sıra kayıt dışı istihdamın en büyük sorunlarından olan yabancı çalışanların istihdamı öncelikli konu olarak belirlenmiştir (TİSK, 2001: 33). Yabancı işçilerin kaçak olarak çalışma izni olmadan çalıştırılması ülkede 1958 yılında yürürlüğe giren Avustralya Göç Kanunu hükümlerine göre suç sayılmaktadır. Bu suçun ispat edilmesi ile para cezası (çalıştıran işverene 13.200 Avustralya Doları, bu çalışanın ise işverene çalışan temin eden bir örgütün olması halinde ise 66.000 Avustralya Doları) veya hapis cezası uygulanmaktadır (ÇSGB, 2004: 15). Bu ülkede İnşaat ve zanaat işleri, ticari ve sınai işletmelerde, hizmet sektöründe, eğlence işlerinde, eğitim ve kuaför işlerinde kayıt dışılık söz konusudur.

Ülkede "İşyeri İlişkileri Kanunu" ile kayıt dışı istihdam ile ilgili hükümler belirtilmiştir. İşe başlayan yeni işçi ile ilgili yapılan iş sözleşmesi "Avustralya Endüstriyel İlişkiler Komisyonu" tarafından kabul edilmesi gerekmektedir. Kanunlara göre uyulmadan bir kişinin bir yerde çalıştırılması kayıt dışı olarak değerlendirilmektedir.

Avusturya'da uygulanabilecek politikalara bakıldığında ise öncelikli olarak denetimlerin sıklaştırılması gerekmektedir. Çalışma süreleri üzerinde esnekliğin sağlanması, bürokratik işlemlerin kolaylaştırılması,

çırak alımı, yaşlı istihdamı ve maliyetlerin azaltılması gibi tedbirlerin alınması gerekmektedir.

2.3.9. İsveç

Bu ÷lkede kayıt dışı olarak çalışanlarının belirli bir özellikleri bulunmamakla birlikte yoğun olarak kendi hesabına çalışanlar ve nitelikli erkeklerde yoğun bir Şekilde gr÷lmektedir. ÷lkede kayıt dışı çalışan erkeklerin sayısı kadınların sayısından yaklaşık 2 katını oluşturmaktadır. Sektörel dağılımına baktığımızda özel hizmet, restoran ve temizlik firmalarında yaygındır (TİSK, 2001: 38).

Kayıt dışı istihdamla m¼cadele konusunda ÷lkede en etkin politika aracı olarak denetim faaliyetleri kullanılmaktadır. Denetim hususunda gösterilen bu hassasiyet Ulusal Vergi Kurulu tarafından başlatılan çalışmalara, kamu kurum ve kuruluşlarının katılımıyla daha geniş kitlelere ulaŐılarak etkin bir yapı oluşturulmuştur. 2003 yılına gelindiğinde kayıt dışı istihdamla m¼cadelenin tek bir merkezden y¼r¼t¼lmesi için vergi daireleri birleŐtirilmiŐtir. Aynı yıl içerisinde istihdam y¼k¼ olan vergi ve sigortalar üzerindeki prim y¼k¼leri azaltılmış ve b¼rokratik işlemlerin basitleştirilmesi sağlanmıştır. Yabancı kaçak işçileri kayıt dışı olarak istihdam eden işverenlere de 40.500 İŐviçre Kronu idari para cezası uygulanarak önlem alınmaya çalışılmaktadır. Hatta idari para cezaların ödenmemesi halinde de hapis cezası verilmektedir. H¼k¼met, diğer ÷lkelerden yasa dışı olarak İŐviçre’ye giren yabancı ÷lke vatandaŐlarına engel olmak için sınır denetimlerini artırmıŐlardır (URL 50).

2.3.10. Belçika

Bu ÷lkede nitelikleri d¼Ő¼k işçiler, erkekler ve gençlerde kayıt dışı istihdam gr÷lmektedir. İkram verilen işlerde, perakende, inşaat, tarım ve tekstil sektörlerinde, ev hizmeti işlerinde kayıt dışı istihdam dağılım göstermektedir.

÷lkede kayıt dışı istihdamın n¼ne geçilmesi amacıyla 2002 yılında Çalışma İstihdam ve Sosyal Diyalog Bakanlığı, denetimler sonucu ortaya çıkan yanlış uygulamalar ve kaçak işçi istihdam edenlere uygulanan cezalar artırılarak, n¼ne geçilmeye çalışılmıştır (ÇSGB, 2004: 15).

÷lkede, bakanlık tarafından kayıt dışılık ile ilgili yapılan m¼cadeleler de, Avrupa Birliğine yeni üye olmuŐ bir ÷lke vatandaŐının, bir işte çalışmasını 3 sene gibi bir s¼re sınırlandırmasına gitmiŐtir. Ancak bu durumun istisnası olarak, bazı sektörler de aranan ve belirli bir niteliğe sahip olan kişiler (bilgisayar m¼hendisleri, hemŐireler, öğretmenler ve inşaat işçileri vb.) gr÷lm¼Őt¼r.

Belçika da yasal tedbirler ön planda tutulmaktadır. Ülke tarafından belirlenen çeşitli işkollarının diğerlerine göre fazla denetlenmesi, işveren maliyetlerinin azaltılmasına yönelik uygulamalar, hizmet fişi sistemi gibi tedbirler getirilmiştir (Güllü, 2003: 90).

2.3.11. İsviçre

İsviçre’de nitelikli erkekler, yabancı işçiler ve işsizler kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Turizm ve hizmet sektöründe kayıt dışı istihdam yaygındır.

Kayıt dışı istihdamla mücadele edilmesi konusunda en önemli adım Emeklilik Sigortası Kanunu’nun çıkarılmasıdır. Bu kanun ile kayıt dışı istihdam yasaklanmıştır. Kayıt dışı olarak yabancı işçi çalıştıran işverenlere 10.000 İsviçre Frankı para cezası ve 6 aya kadar hapis cezası uygulanarak önlem alınmaya çalışılmaktadır. Kanunda değinilen bir başka konu ise prim borcunu ödeme zorunluluğuna karşın bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen veya işçi ücretleri üzerinden yaptığı prim kesintilerini farklı yerlerde kullanan işverenlere yönelik 30.000 İsviçre Frank’ı ve 6 aya kadar hapis cezası uygulanarak önlem alınmaya çalışılmaktadır. Ülke de kayıt dışı ile mücadele ile ilgili yapılan bir diğer çalışma ise 1 Ocak 2008 yılında yürürlüğe giren Yabancılar Kanunu ve İltica Kanunu’dur. Bu yeni kanun ile AB ve EFTA üyesi ülke vatandaşları dışında kalan kişilerin, ülke işgücü piyasasına girecek olan işgücünün yüksek niteliklere sahip bireyler olması koşulu getirilmiştir. Bu kanundan da anlaşılacağı üzere İsviçre işgücü ihtiyacını AB ve EFTA üyesi ülke vatandaşlarından seçmeyi hedeflemektedir. Yine kanun da yabancı kaçak işçiliği ve sosyal güvenlikle ilgili kötü kullanımların önüne geçilmesi için iltica isteğinde bulunan bireylerin kimlik belgelerinin kontrol edilmesi, kan grubu, DNA testi, parmak izi gibi biyometrik bilgilerinin belirlenmesini şart koşmuştur (URL 51).

2.3.12. Finlandiya

Bu ülkede nitelik sahibi genç erkekler ve yabancı kaçak işçiler kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Emlak hizmeti verenler, perakende ticaretle uğraşanlar, inşaat sektörü, otel ve restoran gibi sektörlerde kayıt dışı istihdam yaygındır.

Kayıt dışılıkla mücadelede denetimlerin artırılması, çalışma mevzuatı içerisinde yapılacak değişiklikler, yapılacak olan bilinçlendirme ve bilgilendirme kampanyaları, bürokratik işlemlerin karmaşıklığının giderilmesi ve evde yapılan hizmetlere verilecek sübvansiyonlar gibi tedbirler alınmıştır.

Ülkede özellikle yabancı kaçak işçiliğe karşı önlem alınmıştır. Bu önlemler kayıt dışılığın boyutuna göre para cezası veya hapis cezası olarak

uygulanmaktadır. Hapis cezası bir yıl olarak uygulanmaktadır. Bunun yanı sıra tespit edilmesi halinde işverenlerin ruhsat iptaline gidilmektedir (Sarica, 2006: 82).

2.3.13. Danimarka

Bu ülkede nitelikli ve nitelik sahibi olmayan işçiler, erkekler, öğrenciler ve Kopenhag dışında yaşayan genç erkeklerde kayıt dışı istihdam görülmektedir. İnşaat sektörü, tamircilik, temizlik işleri, bakıcılık gibi sektörlerde kayıt dışı istihdam yaygındır. Danimarka’ de kayıtsız olarak çalışan nitelikli olarak değerlendirebileceğimiz erkek çalışanların sayısı kadın çalışan sayısının yaklaşık iki katını oluşturmaktadır.

Hükümet istidamın kayıt dışı olmaması ve kayıtlı istihdamı teşvik etmek amacıyla, vergi oralarında indirim, bildirim yapılması noktasında bildirim yapana yüklenen yükümlülükler azaltılmış, bunun yanı sıra, herhangi bir denetimde kayıtlı çalışmayla karşılaşmamış işletmeleri denetlemek yerine, kayıt dışı çalıştırmaya meyilli işletmeler de denetimler artırılmalıdır.

2003 yılına gelindiğinde inşaat sektörü çalışanlarına ek iş olarak yapacakları işlerde vergi almamaya başlamıştır. 2006 yılına gelindiğinde ise kayıt dışılığın önüne geçebilmek adına hükümet-belediye-sosyal taraflar çeşitli konularda anlaşma yapmışlardır. Bu anlaşmaların en önemlisi ise ülke dışından gelenlerin, emek piyasasına yasal girişlerinin sağlanmasını amaçlamaktadır (Sarica, 2006: 82).

2.3.14. Yunanistan

Bu ülkede mevsimlik işlerde çalışan gençler, ev hizmetlerinde çalışan bayanlar, emekli kişiler ve yasadışı veya yasal olarak ülkede bulunan göçmenler kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Ev hizmetleri, taşımacılık, otel ve restoran, evde çalışmaya imkân veren tekstil işlerinde ve özellikle turizm sektöründe kayıt dışı istihdam yaygındır.

Son yıllarda birçok ülkeyi etkileyen yabancı kaçak işçi sorunu, Yunanistan’da da görülmektedir. Ülke ekonomisini ve toplumsal yapıyı birçok zarara uğratan bu olgu, maliyetlerini düşürmek isteyen işverenler tarafından tercih edilmekte, kayıtlı olarak ülke vatandaşını çalıştırmak yerine, düşük ücretle çalışmaya razı gelen yabancı kaçak işçileri istihdam etmektedir. Bu durum kısa sürede yaygınlaşırken, büyük eleştirilere ve tartışmalara maruz kalırken, 2006 senesine kadar herhangi bir uygulama yapılarak önüne geçilmeye çalışılmamıştır.

Ülkede vergile ilgili mevcut yasaların daha denetimli bir şekilde uygulanması, vergi yeniliklerinin getirilmesi, ülkede göçmenlerin yaşamaları

ile ilgili düzenlemelerin yeniden yapılandırılması gibi önlemler getirilmiştir (TİSK, 2001: 65).

2.3.15. İrlanda

Bu ülkede öğrencilerde, bir işi varken ikinci bir işte çalışanlarda, yabancı işçilerde ve göçmenlerde kayıt dışı istihdam görülmektedir. Dağıtım işlerinde ve inşaat sektöründe kayıt dışı istihdam yaygındır. İrlanda da iş müfettişleri, kayıt dışılıkla mücadele noktasında görevlendirilmiştir. Yıllar içerisinde bu sayı artırılmıştır (URL 52).

Ülke, kayıt dışı istihdamla mücadele noktasında ilgili kanunda değişiklik yapılması, vergilerin azaltılması ve bazı işçi sınıflandırılmasında verilen katkı paylarında indirimle gidilmesi gibi kararlar alınmıştır (TİSK, 2001: 36).

2.3.16. Lüksemburg

Kayıt dışı istihdamın büyük bir sorun olmadığı bu ülkede, önemsenmeyecek kadar büyük rakamlara ulaşmamasına rağmen, yaşlı ve çocuk bakımı, temizlik vb. ev işlerinde ve inşaat sektöründe görülmektedir. Bu ülkede bahsi geçen konular üzerine ciddi önlemler uygulanmakta olup, kayıt dışı istihdama yönelik başka önlemler yoktur 2006 senesinde ise, ev işlerinde çalışanlara yönelik olarak kayıt dışılığın önüne geçilmesi adına esnek çalışma konusu üzerine yoğunlaştırılmış ve çeşitli kararlar alınmıştır (Süngü, 2004: 57).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.KAYIT DIŞI İSTİHDAM SORUNUNA İŞVERENLERİN SEKTÖREL BAKIŞ AÇISI: ISPARTA İLİ ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzün sosyal ve ekonomik düzenin bozulmasının en önemli problemlerinin başında istihdam gelmektedir. Ülkelerin gelişme ve sosyal kalkınma düzeylerini belirlemede istihdam oranları önemli bir faktördür. 70’li yılların başından beri gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin kayıt dışı istihdama yöneldiği ve her geçen gün bu sorunun kronikleştiği görülmektedir. Türkiye’de ise bu sorun 90’lı yıllardan sonra gündeme gelemeye başlamış ve tedbir alınması amacıyla çeşitli politikalarla mücadele edilmeye başlamıştır.

Türkiye’de kayıtdışı istihdam %32 oranında olup, yapılan araştırmalarda %1 lik kayıt dışı istihdam ile birlikte devletin 2 milyar TL civarında bir ekonomik kayıba ulaştığı görülmektedir. Bu nedenle kayıt dışı istihdamla ilgili yapılacak olan tüm mücadele çalışmalarının büyük önem arz etmektedir.

AraŐtırmamız son yıllarda giderek yaygınlaşan ve kronik hale gelen kayıt dışı istihdam konusu ile ilgili olup, Isparta ilinde faaliyet gösteren işverenlerin kayıt dışı istihdam kavramı kayıtdışı istihdamın nedenleri ve kayıt dışı istihdamla mücadelede çözüm önerileri konusundaki algılarını, anlayışlarını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Isparta ili baz alınıp, bu ile faaliyet gösteren çeşitli işletmelerle görüşülerek anket çalışması uygulanmış ve elde edilen veriler bilgisayar ortamında değerlendirilmiştir.

Isparta İli, Akdeniz Bölgesi’nin batı bölümünde ve iç kesiminde yer alır. “Göller Bölgesi’nin” merkezi konumundadır. İl, 30°20’ ve 31°33’ doğu boylamları ile 37°18’ ve 38°30’ kuzey enlemleri arasındadır. Isparta doğudan Konya’nın Beyşehir, Doğanhisar ve Akşehir ilçeleri; kuzeyden Afyon’un Çay, Şuhut, Dinar ve Dazkırı ilçeleri; batıdan Burdur’un Merkez, Ağlasun ve Bucak ilçeleri; güneyden ise Antalya’nın Serik ve Manavgat ilçeleri ile komşudur. İlde Merkez ilçe ile birlikte, Aksu, Atabey, Eğirdir, Gelendost, Gönen, Keçiborlu, Senirkent, Sütçüler, Şarkikaraağaç, Ulu borlu, Yalvaç ve Yenişarbademli olmak üzere 13 ilçe vardır. Merkez ilçeden sonra gelen en büyük ilçe merkezi Yalvaç’tır. En az nüfuslu ilçe ise Yenişarbademli’dir (URL 53).

İstatistikî verilere göre Isparta ili nüfusu 2016 yılına göre 427.324'tür. Bu nüfus, 212.720 erkek ve 214.604 kadından oluşmaktadır. Yüzde olarak ise: %49,78 erkek, %50,22 kadındır.

TÜİK 2016 verilerine göre Türkiye'de güncel işsizlik oranı %10,3 seviyesinde gerçekleşirken, Isparta, Antalya ve Burdur illerini kapsayan bölgede işsizlik oranı %9,6, istihdam oranı ise 50,2 olarak kayıtlara geçmiştir. Isparta ili kayıt dışı istihdam oranı ise %33 oranında gerçekleşmiştir (URL 54).

3.2. Araştırma Evreni ve Örneklem

Bir araştırma yapılırken iki yöntem izlenmesi gerekmektedir. Bunlardan ilki en sağlıklı, güvenilir ve geçerli araştırma yöntemi evrenin tamamını içine alan tam sayı yöntemidir. İkincisi ise evrenin tümü yerine onu temsil edecek bir örneklem oluşturmaktır. Araştırma ise temsili örnekleme üzerinden gerçekleşmiştir (Özmen, 1999: 26).

Araştırmanın konusu " **Kayıt Dışı İstihdam Sorununa İşverenlerin Sektörel Bakış Açısı: Isparta İli Örneği**" olduğu için araştırmanın evrenini Isparta ilinde değişik sektörlerde işletmeleri bulunan işverenler oluşturmaktadır. Ancak bütün işverenlerle görüşmek zaman ve maliyet açısından zor görünmektedir. Bu nedenle değişik sektörlerde faaliyet gösteren işverenlerin hepsi araştırma kapsamına alınmamış ve 600 adet anket dağıtılmış ve 570 anket cevaplandırılmıştır.

3.3. Araştırmanın Metodolojisi

3.3.1. Araştırmanın Metodu ve Kapsamı

Araştırmada veri toplama aracı olarak yazılı soru sorma tekniği olan anket yöntemi kullanılmıştır. Katılımcılar basit tesadüfi yöntemle tespit edilmiştir. Ankette en başta işletme özellikleri olmak üzere birinci grupta kayıt dışı istihdam kavramı, ikinci grupta kayıt dışı istihdamın nedenleri ve üçüncü grupta da kayıt dışı istihdamla mücadelede çözüm önerileri yer almıştır.

Araştırma Isparta ilinde faaliyet gösteren ve Isparta ticaret ve sanayi odasına kayıtlı işverenleri kapsamakta olup, kayıtlı işveren sayısı 5000 adettir. Katılımcılara yönelik 600 adet anket dağıtılmış olup bunlardan 570 tanesi cevaplanmış, cevaplandırılan 38 anket yeterli özen gösterilmediği için değerlendirmeye alınmamış geri kalan 532 adet anket değerlendirilmeye alınmıştır.

3.3.2. İŞletme Özellikleri Anket Formu

Araştırmaya katılan işletmelerin faaliyet gösterdiği sektör, faaliyet gösterdiği yer (organize sanayi bölgesi, Şehir merkezi vb.), işletmelerin hukuki statüsü, faaliyet gösterdiği süre, ortak sayısı ve çalışan sayısı belirlenmeye çalışılmıştır.

3.3.3. Kayıt Dışı İstihdam Soru Formu

Araştırmada kullanılan ölçek; Çütçü, İ. (2017) Gaziantep Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Ediyor Projesi Kayıt Dışı İstihdama Bakış Açısı Analiz Raporu, Gaziantep, ss: 70-76'daki çalışmadan uyarlanarak alınmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler 5'li Likert Ölçeğine göre düzenlenmiş olup katılımcıların katılım düzeyini belirlemek için 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum biçiminde düzenlenmiştir.

Ölçek üç kısımdan oluŐmakta olup, birinci kısımda kayıt dışı istihdamı tanımlayan 9 ifade, ikinci kısımda kayıt dışı istihdamın nedenleri ile ilgili 15 ifade ve üçüncü kısımda kayıt dışı istihdamla mücadele önerilerine ilişkin 10 ifade yer almaktadır.

3.3.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmaya konu olan işverenler, Isparta ilinde faaliyet gösteren ve Isparta Ticaret ve Sanayi Odasına üye olan 5000 üyeden oluŐtuĐundan, diğer illerde faaliyet gösteren işverenleri kapsamamaktadır. Bu nedenle sonuçlar sadece Isparta ilinde faaliyet gösteren işverenler için geçerli olup, diğer illeri ve Türkiye genelini kapsamamaktadır.

3.3.5. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmada bağımlı ve bağımsız deĐiŐkenlere ilişkin olarak ortalama ve standart sapma değerleri ile kayıt dışı istihdam ölçeğine ilişkin frekans dağılımları sunulmuştur. Bağımlı ve bağımsız deĐiŐkenlere verilen yanıtların işletmelerin özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (Anova testi) ve independent samples (t-testi) ile analiz edilmiştir. Araştırma da verilerin analizi için SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Analizler %95 güven aralığında gerçekteŐtirilmiŐtir.

3.3.6. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada katılımcı işletmelerin özellikleri ile bağımsız deĐiŐken, kayıtdışı istihdam kavramı, kayıt dışı istihdamın nedenleri ve kayıt dışı istihdamla mücadele yöntemleri bağımlı deĐiŐken olup, işletmelerin kayıt

dışı istihdam kavramı, kayıt dışı istihdamın nedenleri ve kayıt dışı istihdamla mücadele yöntemleri anlayışı arasında bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez1: H_{1a}: Sektör değişkenine göre işletmelerin arasında kayıt dışı istihdam kavramı konusunda anlayış farklılığı vardır.

H_{1b}: Sektör değişkenine göre işletmelerin arasında kayıt dışı istihdamın nedenleri konusunda anlayış farklılığı vardır.

H_{1c}: Sektör değişkenine göre işletmelerin arasında kayıt dışı istihdamla mücadelede çözüm önerileri konusunda anlayış farklılığı vardır.

3.4. İşletmelerin Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan işletmelerin özelliklerine ilişkin bulguların frekans ve yüzdeleri aşağıda belirtildiği şekilde gerçekleşmiştir.

Tablo 10. Firmanızın Faaliyet Gösterdiği Sektör

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tarım	100	18,8	18,8
	Sanayi	138	25,9	25,9
	Hizmet	222	41,7	41,7
	İnşaat	72	13,5	13,5
	Total	532	100,0	100,0

Araştırmaya katılan işletmelerin %18,8'i tarım, %25,9'u sanayi, %41,7'si hizmet, %13,5'i inşaat sektöründe faaliyet gösterdiği görülmektedir.

Tablo 11. Firmanız Nerede Faaliyet Göstermektedir?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	66	12,3	12,3
	2	112	21,1	32,4
	3	236	44,4	76,8
	4	118	22,2	100,0
	Total	532	100	100

Araştırmaya katılan işletmelerin %12,3'ü organize sanayi bölgesinde, %21,1'u küçük sanayi sitesinde, %44,4'i şehir merkezinde, %22,2'si diğer yerlerde faaliyet gösterdiği görülmektedir.

Tablo 12. Firmanızın Hukuki Statüsü

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	130	24,4	24,4	24,4
	2	254	47,7	47,7	72,2
	3	72	13,5	13,5	85,7
	4	28	5,3	5,3	91,0
	5	48	9,0	9,0	100,0
	Total	532	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan şİletmelerin %24,4'ü şahıs şirketi,%47,7'si limited şirketi, %13,5'i anonim şirket, %5,3'ü kolektif ve %9,0'ı diğer hukuki statüde olduğu görölmektedir.

Tablo 13. Firmanız Kaç Yıldır Faaliyet Göstermektedir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	190	35,7	35,7	35,7
	2	152	28,6	28,6	64,3
	3	96	18,0	18,0	82,3
	4	62	11,7	11,7	94,0
	5	32	6,0	6,0	100,0
	Total	532	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan şİletmelerin %35,7'si 1-10 yıl, %28,6'sı 11-20 yıl, %18'i 21-30 yıl, %11,7'si 31-40 yıl ve %6'sı 41 yıl ve üstü faaliyet gösterdiği görölmektedir.

Tablo 14. Firmanızın Ortak Sayısı

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	186	35,0	35,0	35,0
	2	162	30,5	30,5	65,4
	3	54	10,2	10,2	75,6
	4	36	6,8	6,8	82,3
	5	34	6,4	6,4	88,7
	6 ve daha fazla	60	11,3	11,3	100,0
	Total	532	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan şİletmelerin %35'i 1, %30,5'ü 2, %10,2'u 3, %7'si 4, %6,8'si 5 ve %11,3'si 6 ve daha fazla ortak sayısı olduğu görölmektedir.

Tablo 15. Firmanızda Çalışan Sayısı Kaçtı?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10	334	62,8	62,8	62,8
	11-50	134	25,2	25,2	88,0
	51-250	42	7,9	7,9	95,9
	251-Üstü	22	4,1	4,1	100,0
	Total	532	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan işletmelerin %62,8'i 1-10 kişi, %25,2'si 11-50 kişi, %7,9'u 51-250 kişi, %4,1'i 251 kişi ve üstü çalışan sayısı olduğu görülmektedir.

3.5. İstatistiksel Bulgular

3.5.1. Tanımlayıcı İstatistiksel Bulgular

Kayıt dışı istihdam ölçeğinin pilot uygulaması (n=50) gerçekleştirilerek güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Tablo 16. Güvenirlik Katsayıları

	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
A-Kayıt Dışı İstihdam Kavramı	,791	9
B-Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri	,862	15
C-Çözüm Önerileri	,793	10
Tüm Ölçek	,870	34

Ankette yer alan her bir bölüme ve anketin geneline yönelik Cronbach's Alpha değerleri ortalama (0,87) hesaplanmıştır. Elde edilen Cronbach's Alpha değerleri anketin ve tüm bölümlerinin yeterli güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 17 Faaliyet Gösterilen Sektöre Göre Kayıt Dışı İstihdam Tanımları Ortalamaları ve Analizleri

A- Aşağıda kayıt dışı istihdamı tanımlayan ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı lütfen belirtiniz.	Tarım (N=100) Ort.	Sanayi (N=138) Ort.	Hizmet (N=222) Ort.	İnşaat (N=72) Ort.	P	Farklılık
Kayıt dışı istihdam bir kısım çalışanların sosyal güvenlik denetimi dışında bırakılmasıdır.	3,56	3,61	3,77	4,03	,083	Fark Yok
Kayıt dışı istihdam sigortasız çalışanların kayıtlı çalışanlar gibi gösterilmesidir.	2,84	2,97	3,16	3,47	,016	Tarım-İnşaat

Kayıt dışı istihdam yasa dışı iŐiçi çalıştırılmasıdır.	3,98	3,68	4,02	4,50	,000	Tarım-İnşaat, Sanayi-Hizmet, Sanayi-İnşaat, Hizmet-İnşaat,
Kayıt dışı istihdam ekonominin önemli bir sorunudur.	4,20	4,04	4,23	4,39	,146	Fark Yok
Kayıt dışı istihdam çalışanların prime esas kazançlarının düşük gösterilerek daha az SGK primi tahakkuk ettirilmesidir.	3,36	3,55	3,66	4,03	,008	Tarım-İnşaat
Kayıt dışı istihdam çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin ödenmeyerek bu meblağın yeni yatırımlarda değerlendirilmesidir.	2,64	3,14	3,04	3,44	,001	Tarım-Sanayi, Tarım-İnşaat
Kayıt dışı istihdam çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin işçinin maaşına ilave gelir olarak yansıtılmasıdır.	2,40	3,07	2,53	3,25	,000	Tarım-Sanayi, Tarım-İnşaat, Sanayi-Hizmet, Hizmet-İnşaat
Kayıt dışı istihdam çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin sosyal sorumluluk faaliyetlerinde değerlendirilmesidir.	2,30	2,94	2,51	2,92	,001	Tarım-Sanayi, Tarım-İnşaat, Sanayi-Hizmet
Kayıt dışı istihdam çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin yeni işçi alımlarında değerlendirilmesidir.	3,56	3,09	2,77	3,25	,014	Tarım-Hizmet

$P < 0,05$

Tablo 17’de tarım, sanayi, hizmet ve inşaat sektörlerinin kayıt dışı istihdamın tanımı ile ilgili algıları verilmiştir.

Bu verilere göre;

-İnşaat sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin “Kayıt dışı istihdam sigortasız çalışanların kayıtlı çalışanlar gibi gösterilmesidir.” ifadesine katılım düzeyleri (3,47) en yüksek düzeyde iken tarım sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin ise (2,84) en düşük düzeydedir. Sanayi sektöründe (2,96) ve hizmet sektöründe (3,16) oranında katılım düzeyleri gerçekleşmiştir. Sektörler arasında %95 güven düzeyinde yapılan Anova testi sonucuna göre anlamlılık değeri $p=0,016 < 0,05$ bulunmuş olup, $p < 0,05$ olduğundan H_{1a} hipotezi kabul edilir. Yani “Kayıt dışı istihdam sigortasız çalışanların kayıtlı çalışanlar gibi gösterilmesidir.” İfadesi tarım-inşaat sektörleri arasında anlamlı farklılık gösterir.

-İnşaat sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin “Kayıt dışı istihdam yasa dışı işçi çalıştırılmasıdır.” ifadesine katılım düzeyleri (4,50) en yüksek düzeyde iken, sanayi sektöründe hizmet veren işverenlerin (3,68) en düşük düzeydedir. Tarım sektöründe (3,98) ve hizmet sektöründe (4,02) oranında katılım düzeyleri gerçekleşmiştir. Sektörler arasında %95 güven düzeyinde yapılan Anova testi sonucuna göre anlamlılık değeri $p=0,000<0,05$ bulunmuş olup, $p<0,05$ olduğundan H_1 hipotezi kabul edilir. Yani “Kayıt dışı istihdam yasa dışı işçi çalıştırılmasıdır.” ifadesi tarım-inşaat, sanayi-hizmet, sanayi-inşaat, hizmet-inşaat sektörleri arasında anlamlı farklılık gösterir.

-İnşaat sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin “ Kayıt dışı istihdam çalışanların prime esas kazançlarının düşük gösterilerek daha az SGK primi tahakkuk ettirilmesidir.” ifadesine katılım düzeyleri (4,03) en yüksek düzeyde iken, tarım sektöründe hizmet veren işverenlerin (3,36) en düşük düzeydedir. Sanayi sektöründe (3,55) ve hizmet sektöründe (3,66) oranında katılım düzeyleri gerçekleşmiştir. Sektörler arasında %95 güven düzeyinde yapılan Anova testi sonucuna göre anlamlılık değeri $p=0,008<0,05$ bulunmuş olup, $p<0,05$ olduğundan H_1 hipotezi kabul edilir. Yani “ Kayıt dışı istihdam çalışanların prime esas kazançlarının düşük gösterilerek daha az SGK primi tahakkuk ettirilmesidir.” İfadesi tarım-inşaat sektörleri arasında anlamlı farklılık gösterir.

-İnşaat sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin “ Kayıt dışı istihdam çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin ödenmeyerek bu meblağın yeni yatırımlarda değerlendirilmesidir.” ifadesine katılım düzeyleri (3,44) en yüksek düzeyde iken, tarım sektöründe hizmet veren işverenlerin (2,64) en düşük düzeydedir. Sanayi sektöründe (3,14) ve hizmet sektöründe (3,04) oranında katılım düzeyleri gerçekleşmiştir. Sektörler arasında %95 güven düzeyinde yapılan Anova testi sonucuna göre anlamlılık değeri $p=0,001<0,05$ bulunmuş olup, $p<0,05$ olduğundan H_1 hipotezi kabul edilir. Yani “ Kayıt dışı istihdam çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin ödenmeyerek bu meblağın yeni yatırımlarda değerlendirilmesidir” ifadesi tarım-sanayi, tarım-inşaat sektörleri arasında anlamlı farklılık gösterir.

-İnşaat sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin “Kayıt dışı istihdam çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin işçinin maaşına ilave gelir olarak yansıtılmasıdır.” ifadesine katılım düzeyleri (3,25) en yüksek düzeyde iken, tarım sektöründe hizmet veren işverenlerin (2,40) en düşük düzeydedir. Sanayi sektöründe (3,07) ve hizmet sektöründe (2,53) oranında katılım düzeyleri gerçekleşmiştir. Sektörler arasında %95 güven düzeyinde yapılan Anova testi sonucuna göre anlamlılık değeri $p=0,000<0,05$ bulunmuş olup, $p<0,05$ olduğundan H_1 hipotezi kabul edilir. Yani “Ka-

yıt dışı istihdam çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin işçinin maaşına ilave gelir olarak yansıtılmasıdır.” ifadesi tarım-sanayi, tarım-İnşaat, sanayi-hizmet, hizmet-inşaat sektörleri arasında anlamlı farklılık gösterir.

-Sanayi sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin “Kayıt dışı istihdam çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin sosyal sorumluluk faaliyetlerinde değerlendirilmesidir.” ifadesine katılım düzeyleri (2,94) en yüksek düzeyde iken, tarım sektöründe hizmet veren işverenlerin (2,30) en düşük düzeydedir. Hizmet sektöründe (2,51) ve inşaat sektöründe (2,92) oranında katılım düzeyleri gerçekleşmiştir. Sektörler arasında %95 güven düzeyinde yapılan Anova testi sonucuna göre anlamlılık değeri $p=0,001<0,05$ bulunmuş olup, $p<0,05$ olduğundan H_{1a} hipotezi kabul edilir. Yani “Kayıt dışı istihdam çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin işçinin maaşına ilave gelir olarak yansıtılmasıdır.” ifadesi tarım-sanayi, tarım-inşaat sanayi-hizmet sektörleri arasında anlamlı farklılık gösterir.

-Tarım sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin “Kayıt dışı istihdam çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin yeni işçi alımlarında değerlendirilmesidir.” ifadesine katılım düzeyleri (3,56) en yüksek düzeyde iken, hizmet sektöründe hizmet veren işverenlerin (2,77) en düşük düzeydedir. Sanayi sektöründe (3,09) ve inşaat sektöründe (3,25) oranında katılım düzeyleri gerçekleşmiştir. Sektörler arasında %95 güven düzeyinde yapılan Anova testi sonucuna göre anlamlılık değeri $p=0,014<0,05$ bulunmuş olup, $p<0,05$ olduğundan H_{1a} hipotezi kabul edilir. Yani “Kayıt dışı istihdam çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin yeni işçi alımlarında değerlendirilmesidir.” ifadesi tarım-hizmet sektörleri arasında anlamlı farklılık gösterir.

Tablo 17’den anlaşılacağı üzere en fazla tarım sektörü ve inşaat sektörü arasında istihdamda kayıt dıŐıllık açısından anlayış farklılıkları bulunmaktadır. Bütün sektörler bağlamında anlamlı olarak farklı görülen kayıt dışı istihdam tanımlamaları ise; “Kayıt dışı istihdam çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin işçinin maaşına ilave gelir olarak yansıtılmasıdır.” ifadesi ve “Kayıt dışı istihdam yasa dışı işçi çalıştırılmasıdır.” ifadesidir. Bunun yanında bütün sektörler bağlamında benzer algılanan tanımlamalar ise (aralarından anlamlı farklar olmayan); “Kayıt dışı istihdam bir kısım çalışanların sosyal güvenlik denetimi dışında bırakılmasıdır.” ifadesi ve “Kayıt dışı istihdam ekonominin önemli bir sorunudur.” ifadesidir. Bu iki tanımlamaya tüm sektörler benzer oranda katılmaktadır.

Tablo 18. Faaliyet Gösterilen Sektöre Göre Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri Ortalamaları ve Analizleri

B-Aşağıda kayıt dışı istihdamın nedenleri ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı lütfen belirtiniz	Tarım (N=100) Ort.	Sanayi (N=138) Ort.	Hizmet (N=222) Ort.	İnşaat (N=72) Ort.	P	Farklılık
Devletin sağladığı destek/teşvik/sübansiyonların az olması	3,78	3,72	4,07	3,97	,010	Sanayi-Hizmet
Kayıtlı istihdamın avantajlarını bilmemek	3,80	3,84	3,91	4,03	,450	Fark Yok
Kayıt dışı istihdamın cezaı yaptırımlarını bilmemek	3,68	3,81	4,00	4,17	,007	Tarım-İnşaat
Bürokratik işlemlerin fazla olması	3,66	3,49	3,45	3,61	,521	Fark Yok
Ticari etik(iş ahlakı) eksikliği	4,08	3,90	3,99	4,42	,007	Sanayi-İnşaat, Hizmet-İnşaat,
Firmaların 3. şahısların etkisinde kalması ve yanlış yönlendirilmesi	3,54	3,46	3,65	3,72	,402	Fark Yok
Ağır rekabet şartları	3,96	3,71	4,12	4,03	,008	Sanayi-Hizmet
Yüksek üretim maliyetleri	4,16	3,96	4,21	4,14	,135	Fark Yok
Yasal boşluklar	3,92	4,00	3,77	4,03	,140	Fark Yok
İşverenlerin bilinçsiz olması	3,92	3,94	3,87	3,86	,930	Fark Yok
Dürüst vatandaşlık algısının eksikliği	4,18	4,01	4,23	4,06	,189	Fark Yok
Sermaye yetersizliği	3,94	3,99	3,92	4,08	,714	Fark Yok

SGK primlerinin yüksekliği	4,14	4,20	4,43	4,41	,006	Tarım-Hizmet
Ülkenin ekonomik durumu	3,94	3,86	4,20	4,19	,005	Sanayi-Hizmet
Meslek örgütlerinin duyarsız davranışları	3,92	3,81	3,89	4,00	,674	Fark Yok

$P < 0,0$

Tablo 18’de tarım, sanayi, hizmet ve inşaat sektörlerinin kayıt dışı istihdamın nedenleri ile ilgili algıları verilmiştir.

Bu verilere göre;

-Hizmet sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin “Devletin sağladığı destek/teşvik/sübvansiyonların az olması” ifadesine katılım düzeyleri (4,07) en yüksek düzeyde iken sanayi sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin ise (3,72) en düşük düzeydedir. Tarım sektöründe (3,78) ve inşaat sektöründe (3,97) oranında katılım düzeyleri gerçekteŐmiştir. Sektörler arasında %95 güven düzeyinde yapılan Anova testi sonucuna göre anlamlılık değer $p=0,010 < 0,05$ bulunmuş olup, $p < 0,05$ olduğundan H_{1b} hipotezi kabul edilir. Yani “Devletin sağladığı destek/teşvik/sübvansiyonların az olması” ifadesi sanayi-hizmet sektörleri arasında anlamlı farklılık gösterir.

-İnşaat sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin “Kayıt dışı istihdamın cezai yaptırımlarını bilmemek” ifadesine katılım düzeyleri (4,17) en yüksek düzeyde iken tarım sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin ise (3,68) en düşük düzeydedir. Sanayi sektöründe (3,81) ve hizmet sektöründe (4,00) oranında katılım düzeyleri gerçekteŐmiştir. Sektörler arasında %95 güven düzeyinde yapılan Anova testi sonucuna göre anlamlılık değer $p=0,007 < 0,05$ bulunmuş olup, $p < 0,05$ olduğundan H_{1b} hipotezi kabul edilir. Yani “Kayıt dışı istihdamın cezai yaptırımlarını bilmemek” ifadesi tarım-inşaat sektörleri arasında anlamlı farklılık gösterir.

-İnşaat sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin “Ticari etik (iş ahlakı) eksikliği” ifadesine katılım düzeyleri (4,42) en yüksek düzeyde iken sanayi sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin ise (3,90) en düşük düzeydedir. Tarım sektöründe (4,08) ve hizmet sektöründe (3,99) oranında katılım düzeyleri gerçekteŐmiştir. Sektörler arasında %95 güven düzeyinde yapılan Anova testi sonucuna göre anlamlılık değer $p=0,007 < 0,05$ bulunmuş olup, $p < 0,05$ olduğundan H_{1b} hipotezi kabul edilir. Yani “Ticari

etik (iş ahlakı) eksikliği” ifadesi sanayi-inşaat, hizmet-inşaat sektörleri arasında anlamlı farklılık gösterir.

-Hizmet sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin “ Ağır rekabet şartları ”ifadesine katılım düzeyleri (4,12) en yüksek düzeyde iken sanayi sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin ise (3,71) en düşük düzeydedir. Tarım sektöründe (3,96) ve inşaat sektöründe (4,03) oranında katılım düzeyleri gerçekleşmiştir. Sektörler arasında %95 güven düzeyinde yapılan Anova testi sonucuna göre anlamlılık değeri $p=0,008<0,05$ bulunmuş olup, $p<0,05$ olduğundan H_{1b} hipotezi kabul edilir. Yani “Ağır rekabet şartları” ifadesine sanayi-hizmet sektörleri arasında anlamlı farklılık gösterir.

-Hizmet sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin “ SGK primlerinin yüksekliği ”ifadesine katılım düzeyleri (4,43) en yüksek düzeyde iken hizmet sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin ise (4,14) en düşük düzeydedir. Sanayi sektöründe (4,20) ve inşaat sektöründe (4,41) oranında katılım düzeyleri gerçekleşmiştir. Sektörler arasında %95 güven düzeyinde yapılan Anova testi sonucuna göre anlamlılık değeri $p=0,006<0,05$ bulunmuş olup, $p<0,05$ olduğundan H_{1b} hipotezi kabul edilir. Yani “ SGK primlerinin yüksekliği ”ifadesine tarım-hizmet sektörleri arasında anlamlı farklılık gösterir.

-Hizmet sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin “ Ülkenin ekonomik durumu ”ifadesine katılım düzeyleri (4,20) en yüksek düzeyde iken sanayi sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin ise (3,86) en düşük düzeydedir. Tarım sektöründe (3,94) ve inşaat sektöründe (4,19) oranında katılım düzeyleri gerçekleşmiştir. Sektörler arasında %95 güven düzeyinde yapılan Anova testi sonucuna göre anlamlılık değeri $p=0,006<0,05$ bulunmuş olup, $p<0,05$ olduğundan H_{1b} hipotezi kabul edilir. Yani “ Ülkenin ekonomik durumu ”ifadesine sanayi-hizmet sektörleri arasında anlamlı farklılık gösterir.

Tablo 18’den anlaşılacağı üzere en fazla sanayi sektörü ve hizmet sektörü arasında istihdamda kayıt dışı istihdamın nedenleri ile ilgili anlayış farklılıkları bulunmaktadır. Bütün sektörler bağlamında anlamlı olarak farklı görülen kayıt dışı istihdamın nedenleri ise; “Ticari etik (iş ahlakı) eksikliği” ifadesidir. Bunun yanında bütün sektörler bağlamında benzer algılanan tanımlamalar ise (aralarından anlamlı farklar olmayan); “Kayıtlı istihdamın avantajlarını bilmemek”, “Bürokratik işlemlerin fazla olması”, “Firmaların 3. şahısların etkisinde kalması ve yanlış yönlendirilmesi”, “Yüksek üretim maliyetleri”, “Yasal boşluklar”, “İşverenlerin bilinçsiz olması”, “Dürüst vatandaşlık algısının eksikliği”, “Sermaye ye-

tersizliği” ve “Meslek örgütlerinin duyarsız davranışları” ifadesidir. Bu tanımlamalara tüm sektörler benzer oranda katılmaktadır.

Tablo 19. Faaliyet Gösterilen Sektöre Göre Kayıt Dış İstihdama Çözüm Önerileri Ortalamaları ve Analizleri

C-AŞağıda kayıt dış istihdamla mücadelede çözüm önerilerine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bu ifadeler ne ölçüde katıldığınızı lütfen belirtiniz	Tarım (N=100) Ort.	Sanayi (N=138) Ort.	Hizmet (N=222) Ort.	İnşaat (N=72) Ort.	P	Farklılık
Sosyal güvenlik mevzuatı kısa ve anlaşılır olmalıdır.	4,32	4,28	4,48	4,36	,012	Sanayi-Hizmet
Tüm vergi oranları düşürülmelidir.	4,12	4,32	4,50	4,22	,001	Tarım-Hizmet
Bürokratik işlemler azaltılmalıdır.	4,14	4,33	4,31	4,17	,175	Fark Yok
AŐgari ücretin işveren üzerindeki yükü azaltılmalıdır.	4,12	4,32	4,37	4,17	,104	Fark Yok
İlgili kamu kuruluşları (SGK, İŞKUR vb.) olumlu ve yapıcı tutum göstermelidir.	4,24	4,25	4,46	4,19	,007	Sanayi-Hizmet, Hizmet-İnşaat
Maaş vb. hak edişlerin tamamı bankalar üzerinden ödenmelidir.	3,94	4,07	4,04	4,36	,054	Tarım-İnşaat
Devletin sağladığı destek/teşvik/ sübvansiyonlar artırılmalıdır.	4,34	4,35	4,57	4,58	,001	Tarım-Hizmet, Sanayi-Hizmet
Cezai yaptırımlar artırılmalıdır.	3,82	4,04	3,66	4,22	,001	Sanayi-Hizmet, Hizmet-İnşaat
Meslek örgütleri daha aktif rol almalıdır.	4,26	4,21	4,36	4,44	,117	Fark Yok
Isparta ilinde yürütölen “İŞ Dünyası Kayıtsız Kalmıyor” AB projesi gibi faaliyetlerle toplum bilinçlendirilmelidir.	3,66	3,77	3,83	3,72	,728	Fark Yok

$P < 0,05$

Tablo 19’de tarım, sanayi, hizmet ve inşaat sektörlerinin kayıt dış istihdama çözüm önerileri ile ilgili algıları verilmiştir.

Bu verilere göre;

-Hizmet sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin "Sosyal güvenlik mevzuatı kısa ve anlaşılır olmalıdır." ifadesine katılım düzeyleri (4,48) en yüksek düzeyde iken sanayi sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin ise (4,28) en düşük düzeydedir. Tarım sektöründe (4,32) ve inşaat sektöründe (4,36) oranında katılım düzeyleri gerçekleşmiştir. Sektörler arasında %95 güven düzeyinde yapılan Anova testi sonucuna göre anlamlılık değeri $p=0,012 < 0,05$ bulunmuş olup, $p < 0,05$ olduğundan H_1 hipotezi kabul edilir. Yani "Ülkenin ekonomik durumu" ifadesine sanayi-hizmet sektörleri arasında anlamlı farklılık gösterir.

-Hizmet sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin "Tüm vergi oranları düşürülmelidir" ifadesine katılım düzeyleri (4,50) en yüksek düzeyde iken tarım sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin ise (4,12) en düşük düzeydedir. Sanayi sektöründe (4,32) ve inşaat sektöründe (4,22) oranında katılım düzeyleri gerçekleşmiştir. Sektörler arasında %95 güven düzeyinde yapılan Anova testi sonucuna göre anlamlılık değeri $p=0,001 < 0,05$ bulunmuş olup, $p < 0,05$ olduğundan H_1 hipotezi kabul edilir. Yani "Tüm vergi oranları düşürülmelidir" ifadesine tarım-hizmet sektörleri arasında anlamlı farklılık gösterir.

-Hizmet sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin "İlgili kamu kuruluşları (SGK, İŞKUR vb.) olumlu ve yapıcı tutum göstermelidir" ifadesine katılım düzeyleri (4,46) en yüksek düzeyde iken inşaat sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin ise (4,19) en düşük düzeydedir. Sanayi sektöründe (4,25) ve tarım sektöründe (4,24) oranında katılım düzeyleri gerçekleşmiştir. Sektörler arasında %95 güven düzeyinde yapılan Anova testi sonucuna göre anlamlılık değeri $p=0,007 < 0,05$ bulunmuş olup, $p < 0,05$ olduğundan H_1 hipotezi kabul edilir. Yani "İlgili kamu kuruluşları (SGK, İŞKUR vb.) olumlu ve yapıcı tutum göstermelidir." ifadesine sanayi-hizmet, hizmet-inşaat sektörleri arasında anlamlı farklılık gösterir.

-İnşaat sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin "Maaş vb. hak edişlerin tamamı bankalar üzerinden ödenmelidir" ifadesine katılım düzeyleri (4,36) en yüksek düzeyde iken tarım sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin ise (3,94) en düşük düzeydedir. Sanayi sektöründe (4,07) ve tarım sektöründe (4,04) oranında katılım düzeyleri gerçekleşmiştir. Sektörler arasında %95 güven düzeyinde yapılan Anova testi sonucuna göre anlamlılık değeri $p=0,007 < 0,05$ bulunmuş olup, $p < 0,05$ olduğundan H_1 hipotezi kabul edilir. Yani "Maaş vb. hak edişlerin tamamı bankalar üzerinden ödenmelidir" ifadesine sanayi-hizmet, hizmet-inşaat sektörleri arasında anlamlı farklılık gösterir.

-İnşaat sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin "Maaş Devletin sağladığı destek/teşvik/ sübvansiyonlar artırılmalıdır" ifadesine katılım

düzeyleri (4,58) en yüksek düzeyde iken tarım sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin ise (4,34) en düşük düzeydedir. Sanayi sektöründe (4,35) ve hizmet sektöründe (4,57) oranında katılım düzeyleri gerçekleşmiştir. Sektörler arasında %95 güven düzeyinde yapılan Anova testi sonucuna göre anlamlılık değeri $p=0,001<0,05$ bulunmuş olup, $p<0,05$ olduğundan H_1 hipotezi kabul edilir. Yani “Devletin sağladığı destek/teşvik/ sübvansiyonlar artırılmalıdır.” ifadesine tarım-hizmet, sanayi-hizmet sektörleri arasında anlamlı farklılık gösterir.

-İnşaat sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin “Cezai yaptırımlar artırılmalıdır” ifadesine katılım düzeyleri (4,22) en yüksek düzeyde iken tarım sektöründe faaliyet gösteren işverenlerin ise (3,82) en düşük düzeydedir. Sanayi sektöründe (4,04) ve hizmet sektöründe (3,66) oranında katılım düzeyleri gerçekleşmiştir. Sektörler arasında %95 güven düzeyinde yapılan Anova testi sonucuna göre anlamlılık değeri $p=0,001<0,05$ bulunmuş olup, $p<0,05$ olduğundan H_1 hipotezi kabul edilir. Yani “Cezai yaptırımlar artırılmalıdır” ifadesine sanayi-hizmet, hizmet-inşaat sektörleri arasında anlamlı farklılık gösterir.

Tablo 19’den anlaşılacağı üzere en fazla sanayi sektörü ve hizmet sektörü arasında istihdamda kayıt dışı istihdama çözüm önerileri ile ilgili anlayış farklılıkları bulunmaktadır. Bütün sektörler bağlamında anlamlı olarak farklı görülen kayıt dışı istihdama çözüm önerileri ise; “İlgili kamu kuruluşları (SGK, İŞKUR vb.) olumlu ve yapıcı tutum göstermelidir.”, “Devletin sağladığı destek/teşvik/ sübvansiyonlar artırılmalıdır.” ve “Cezai yaptırımlar artırılmalıdır.” ifadesidir. Bunun yanında bütün sektörler bağlamında benzer algılanan tanımlamalar ise (aralarından anlamlı farklar olmayan); “Bürokratik işlemler azaltılmalıdır.”, “Asgari ücretin işveren üzerindeki yükü azaltılmalıdır.”, “Meslek örgütleri daha aktif rol almalıdır.”, “İsparta ilinde yürütölen “İŞ Dünyası Kayıtsız Kalmıyor” AB projesi gibi faaliyetlerle toplum bilinçlendirilmelidir.” bu tanımlamalara tüm sektörler benzer oranda katılmaktadır.

SONUÇ

Kayıt dışı istihdam sorunu Türkiye ve diğer ülkelerde çözülmesi gereken problemlerin başında gelmektedir. Ülke ekonomisini ve çalışma hayatını olumsuz yönde etkileyen kayıt dışı istihdam, hukuk kurallarına uyulmaksızın, ilgili kurum ve kuruluşlara bildirilmesi gereken çalışma faaliyetlerinin hiç bildirilmemesi şeklinde ortaya çıktığı gibi; gün veya ücret olarak eksik bildirilmesi şeklinde de olabilmektedir. Bu olgu doğrudan sigortasız olarak çalışan bireyin kendisine ve ailesine, dolaylı olarak ise devlet ve vatandaşlara zarar vermekte, birçok sorunu da beraberinde getirmektedir.

Türkiye’de Kayıt dışı istihdam 1980’li yıllarda bir sorun olarak algılanmaya başlanmış ve 2005 yılına kadar yüksek oranlarda seyretmiştir. 2005 yılı itibariyle %50 oranına kadar düşen kayıt dışı istihdam uygulanan politikalar, denetimler, bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları ile 2017 yılı itibariyle %33’ler seviyesine inmiştir. Tarım sektörünün kayıt dışı istihdam oranının artmasında önemli etkisinin olduğu görülse de, tarım dışı sektörlerinde kayıt dışı istihdam oranının artmasında büyük etkisi vardır. Genel anlamda Türkiye’de tarım, perakende ve toptan ticaret, ulaştırma, imalat ve inşaat gibi sektörlerde kayıt dışı istihdamın daha ağırlıkta olduğu görülmektedir.

Kayıt dışı istihdamın ortaya çıkmasında etkili olan nedenler her ülkede farklı olmakla birlikte, oldukça çeşitlidir. Fakat bu nedenler çeşitli sınıflandırmalarla ekonomik nedenler, sosyal nedenler, idari ve hukuki nedenler ve siyasi nedenler olarak ortak başlıklar altına toplanabilmektedir.

İşsizlik, enflasyon, gelir dağılımı, ücret kesintileri, kıdem tazminatı, emek piyasalarındaki yapısal değişim, rekabet gücü, işletmelerin yapısı ve sendika baskısı altındaki işverenler kayıt dışı istihdamın ekonomik nedenleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu ekonomik nedenlerin en önemlisi belki de işsizliktir. İşsiz veya bir işte çalışıp sonrasında işsiz kalan bireyler, koşullara bakmaksızın herhangi bir işte, kayıt dışı olarak çalışmayı kabul etmektedir. Kayıt dışı istihdamın artmasında etkili olan sosyal nedenler incelendiğinde karşımıza nüfus artışı, göç, eğitim seviyesinin düşük olması, çalışma hayatında meydana gelen değişimler, gelir seviyesi ve kamuya olan güvensizlik çıkmaktadır. Hızlı nüfus artışı ile işgücü artışı meydana gelmiş ve istidam edilecek alanların azlığı beraberinde göçü getirmiştir. Yaşanan göç ile çarpık kentleşme sonucunda gecekondulaşma oranı yükselmiş ve kayıt dışı olarak çalışan bireylerin sayısı artmıştır. Bunun yanı sıra çalışanların eğitim seviyesinin düşük ol-

ması ve niteliklerinin yetersiz olması da düşük ücretlerle kayıt dışı olarak çalışmalarına yol açmaktadır.

Bununla birlikte ekonomik ve sosyal nedenler kadar kayıt dışı istihdamın artmasına neden diğer faktör idari ve mali nedenlerdir. İdari ve mali nedenler; bürokrasi ve kurumla arası koordinasyon eksikliği, denetim yetersizliği, işgücü maliyetlerinin yüksek olması ve iş yasalarındaki tazminatlar ve vergi sistemi gibi başlıkları içermektedir. Mali nedenler arasında öncelikle sigorta primi, vergi gibi işgücü maliyetlerinin yüksek olması ve bunlarla ilgili mali yükümlülükler işverenler ve çalışanlar açısından ağır bir yük olması, işverenlerin ve çalışanların kayıt dışı istihdama yönelmesine yol açmaktadır. Aynı zamanda bürokratik işlemlerin ve mevzuatın yeterince anlaşılması, ceza ve denetimlerin yetersiz olması kayıt dışı istihdamın artmasındaki yapısal nedenler olarak sıralanmaktadır. Sosyal güvenlik prim borçlarına sürekli olarak af çıkarılması ve borç yapılandırmasına gidilmesi, kayıt dışı çalışmayı özendirilmektedir. Bu gibi bir durumla karşı karşıya kalan kayıtlı çalışanların da sisteme olan güvenleri sarsılmaktadır. Diğer yandan da politik kararlar, kurumlar arasındaki koordinasyon eksikliği, kamuya karşı olan güvensizlik, kamu hizmetlerinin yetersiz olduğu düşüncesi ve memnuniyetsizlik kamusal sistemden kaynaklanan sorunlarında kayıt dışı istihdamın artmasında etkisi olduğu görülmektedir. Kamu harcamaları ile ilgili şeffaf bir ortamın sağlanamadığı görüşünün ortadan kaldırılması ve vergi gelirlerinin etkin ve verimli bir şekilde kullanılması ve kamuoyuna bu bilgilerin doğru bir şekilde aktarılması büyük önem taşımaktadır. Çeşitli partiler tarafından iktidara gelebilmek adına yapmış oldukları uygulamalar kayıt dışı istihdamın artmasında etkisi vardır. Kayıt dışı istihdamın artmasında etkisi olan bu siyasi nedenler sonucu değişen ekonomik politikalar, ekonomik krizler ve düzensizlikler kayıt dışı istihdamın ortaya çıkmasına yol açmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın ekonomi üzerinde birçok negatif etkisi olduğu görülmektedir. Negatif etkilerinin en önemli sonucu kamu gelirlerini azaltmasıdır. Kamu gelirlerinin azalması, kamu hizmetlerinin yeteri kadar verilememesi ve bu kamu gelirin artırılması için mali yüklerin artırılması yoluna gidilmesi ile sonuçlanmaktadır. Bu durumun ortaya çıkması ile vergi ve prim adaletinin bozulmasına neden olmakta ve kamuya olan güveni sarsmaktadır. Kayıt dışı olarak işçi istihdam eden işletmeler, kayıtlı olarak işçi istihdam eden işletmelere karşı rekabet üstünlüğü elde etmektedir. Kayıt dışı çalışmaların tespitinden sonra verilen cezalara yönelik gerçekleştirilen aflar vatandaşların, kamuya olan güvenini sarsmakta ve ahlaki değerler üzerinde dejenerasyona neden olmaktadır. Bir başka olumsuz etkisi ise istatistikî veriler ile ilgili hataların oluşması ve bunun sonucun da karar vericilerin veya politika uygulayıcılarının kaynakları-

nı verimsiz alanlara yöneltmesine yol açmaktadır. Kayıt dışı istihdamın olumsuzluklarından bir diğeri ise çalışma hayatı üzerinde oluşturduğu negatif etkidir. Çalışma hayatı içerisinde kayıt dışı olarak istihdam edilen bireyler işten çıkarılma ile karşı karşıya kaldığında ihbar ve kıdem tazminatı, işsizlik ödeneği gibi verilen ödeneklerden yararlanamamasına mahrum kalmakta ve işveren açısından ise ilk gözden çıkarılacak çalışan pozisyonunda bulunmakta ve her an işten çıkarılma riski ile karşı karşıya kalmaktadır. Yine kayıt dışı olarak çalışan bireylerin Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmesi gereken sigorta primlerinin ödenmemesi ile sosyal güvenlik sisteminin finansman yapısını bozmakta ve bu da sosyal güvenlik hizmetlerinin yeterince verilmemesi ile sonuçlanmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın negatif etkilerinin yanı sıra az da olsa pozitif etkilerinin bulunduğu da söylenebilmektedir. En önemli olumlu etkisi olarak istihdam olanağı sağlayarak işsizlik oranını düşürmesidir. Bunun yanı sıra kaynakların verimli alana doğru yöneltmesi ile yeni yatırımlara kaynak oluşturması, iç ve dış pazarda rekabet gücünü artırması ve ekonomi anlamında canlılık getirmesidir. Her ne kadar kısa vadede kayıt dışı istihdam bireylerin iş bulmasını sağlasa da, orta ve uzun vadede gelir dağılımını olumsuz etkilemektedir. Yani kayıt dışı istihdamın uzun vadede, olumlu etkileri yok ederek, olumsuz etkileri ön plana çıkardığı görülmektedir.

Gerek ülke ekonomileri gerek çalışanlar gerekse işverenler açısından bu denli önemli ve olumsuz sonuçları olan kayıt dışı istihdam sorununa Isparta ilinde faaliyet gösteren işverenlerin sektör bazlı bakış açılarını araştırmak amacıyla yapılan bu çalışma sonucunda;

Faaliyet gösterilen sektörler göre işverenlerin kayıt dışı istihdamın tanımı ile ilgili algılarına bakıldığında en fazla tarım sektörü ve inşaat sektörü arasında anlayış farklılıkları bulunmaktadır. Bütün sektörler bağlamında anlamlı olarak farklı görülen kayıt dışı istihdam tanımlamaları ise; “Kayıt dışı istihdam çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin işçinin maaşına ilave gelir olarak yansıtılmasıdır.” ifadesi ve “Kayıt dışı istihdam yasa dışı işçi çalıştırılmasıdır.” ifadesidir. Bunun yanında bütün sektörler bağlamında benzer algılanan tanımlamalar ise (aralarından anlamlı farklar olmayan); “Kayıt dışı istihdam bir kısım çalışanların sosyal güvenlik denetimi dışında bırakılmasıdır.” ifadesi ve “Kayıt dışı istihdam ekonominin önemli bir sorunudur.” ifadesidir. Bu iki tanımlamaya tüm sektörler benzer oranda katılmaktadır.

Faaliyet gösterilen sektörler göre işverenlerin kayıt dışı istihdamın nedenleri ile ilgili algılarına bakıldığında en fazla sanayi sektörü ve hizmet sektörü arasında anlayış farklılıkları bulunmaktadır. Bütün sektörler

bağlamında anlamlı olarak farklı görülen kayıt dışı istihdamın nedenleri ise; “Ticari etik (iş ahlakı) eksikliği” ifadesidir. Bunun yanında bütün sektörler bağlamında benzer algılanan tanımlamalar ise (aralarından anlamlı farklar olmayan); “Kayıtlı istihdamın avantajlarını bilmemek”, “Bürokratik işlemlerin fazla olması”, “Firmaların 3. şahısların etkisinde kalması ve yanlış yönlendirilmesi”, “Yüksek üretim maliyetleri”, “Yasal boşluklar”, “İŞverenlerin bilinçsiz olması”, “Dürüst vatandaşlık algısının eksikliği”, “Sermaye yetersizliği” ve “Meslek örgütlerinin duyarsız davranışları” ifadesidir. Bu tanımlamalara tüm sektörler benzer oranda katılmaktadır.

Faaliyet gösterilen sektörler göre işverenlerin kayıt dışı istihdama çözüm önerileri ile ilgili algılarına bakıldığında en fazla sanayi sektörü ve hizmet sektörü arasında anlayış farklılıkları bulunmaktadır. Bütün sektörler bağlamında anlamlı olarak farklı görülen kayıt dışı istihdama çözüm önerileri ise; “İlgili kamu kuruluşları (SGK, İŞKUR vb.) olumlu ve yapıcı tutum göstermelidir.”, “Devletin sağladığı destek/teşvik/ sübvansiyonlar artırılmalıdır.” ve “Cezai yaptırımlar artırılmalıdır.” ifadesidir. Bunun yanında bütün sektörler bağlamında benzer algılanan tanımlamalar ise (aralarından anlamlı farklar olmayan); “Bürokratik işlemler azaltılmalıdır.”, “Asgari ücretin işveren üzerindeki yükü azaltılmalıdır.”, “Meslek örgütleri daha aktif rol almalıdır.”, “Isparta ilinde yürütölen “İŞ Dünyası Kayıtsız Kalmıyor” AB projesi gibi faaliyetlerle toplum bilinçlendirilmelidir.” bu tanımlamalara tüm sektörler benzer oranda katılmaktadır.

Kayıt dışı istihdamla mücadele de etkin denetim ve rehberlik yolları elde edebilmek için denetim faaliyetlerinin yanı sıra bazı mücadele yöntemlerinin geliştirilmesi gerekmektedir. KarmaŐık ve çok boyutlu bir yapıya sahip olan kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda diğer ölkelerin mücadele yöntemleri incelendiğinde belirli politikaların üzerinde durmak yerine karma politika uygulamalarına yöneldiği görölmektedir. Bu yapılan uygulamaların benzerinin ölkemizde yapılması gerekmektedir.

AB ölkelerinde karma politika yaklaşımı; hem kayıt dışı istihdamın önlenmesi hem de kayıtlı istihdamı özendirici tedbirlerin uygulanmasını ifade etmektedir. Bu karma politika yaklaşımı yöntemi bir başka deyiŐle, çeşitli sektörler giriş özendirilmekte ve bunun yanı sıra kayıt dışı çalışmanın önüne geçebilmek adına denetim ve cezai yaptırımlara ağırlık verilmesi şeklindedir. Bunun yanı sıra kayıtlı çalışmanın faydaları ve kayıt dışı çalışmanın zararlarının anlatıldığı eğitim ve çeşitli kampanyalarla bireylerin kayıt dışı çalışmaya yönelik tutum ve davranışların değiştirilmesi AB üye ölkelerinde uygulanan genel bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada karma politika yaklaşımının yüzeysel olarak

uygulandığı Türkiye’de, diğer ülkelerdeki gibi derinlemesine bir uygulamaya geçilmesi gerekmektedir. Bu anlamda AB üye ülkelerin uygulama şekillerinden yola çıkarak, Türkiye’de kayıt dışı istihdamla mücadele noktasında atılacak adımlar konusunda yapılan analizlerden elde edilen bulgular neticesinde; mevcut sistem içerisinde değişikliklere gidilmesi ile mevcut durumun iyileştirilmesi, kayıtlı çalışmaya ve kayıtlı sisteme giriş zorlama, kayıt dışı istihdam konusu ile ilgili tutum ve davranışların değiştirilmesi ile yoksulluk ve işsizlikle mücadele şeklidir.

• *Mevcut Sistem İçerisinde Değişikliklere Gidilmesi ile Mevcut Durumun İyileştirilmesi*

Kayıt dışı istihdamla mücadele konusu ile ilgili izlenecek en önemli politika mevcut sistem içerisinde değişikliklere gidilerek mevcut durumun iyileştirilmesidir. Bu doğrultuda mevcut sosyo-ekonomik sistemi iyileştirilmesi için, işgücü piyasası içerisinde istihdamla ilgili olarak mali yüklerin azaltılması, bürokratik işlemlerin azaltılması ve karar alma süreçlerinin hızlandırılması, işgücü piyasasına esneklik kazandırılması, marka oluşturulmasının teşvik edilmesi ve işletmelerin sermaye sorunlarının çözülmesi büyük önem taşımaktadır.

İş gücü piyasası içerisinde istihdam üzerindeki mali yüklerin fazla oluşu kayıt dışı istihdamın en önemli nedenlerinden birisidir. Kişiler daha çok ücret kazanmak için, kayıt dışı olarak çalışmaya, işverenler ise daha az vergi ödemek için kayıt dışı çalıştırmaya yönelmektedir. Bu nedenle kayıt dışı istihdamın önlenmesi amacıyla yüksek vergi ve sigorta primi ücretlerinin gözden geçirilerek düşürülmesi gerekmektedir. Bununla birlikte sadece istihdama bağlı olan vergi ve sigorta primlerinin düşürülmesi, kayıt dışı istihdamın önlenmesinde yeterli gelmeyecektir. Vergi ve sigorta primlerinin yanı sıra üretim maliyetlerini ilgilendiren yasal yükümlülükleri olan KDV oranlarının düşürülmesi, ruhsat ve harç miktarlarında indirimle gidilmesi, enerji fiyatlarının düşürülmesi gerekmektedir. Yine kayıt dışı istihdamın yoğun bir şekilde görüldüğü inşaat, turizm ve otelcilik vb. sektörlerde teşvik amacıyla vergi indirimi, prim indirimi, vergi kredisi veya düşük maliyetli finansman kaynağı sağlanması gerekmektedir.

Mevcut sosyo-ekonomik sistemin değiştirilmesi için izlenmesi gereken ikinci yol ise bürokratik işlemlerin azaltılması ve karar alma süreçlerinin hızlandırılmasıdır. Gerek yeni bir iş yerinin faaliyete geçirilmesi için birçok izin belgelerinin alınması, gerekse yabancı işçi çalıştırmak isteyen işverenlerin birçok prosedürü yerine getirmek zorunda olması ve bunun yanı sıra maliyetlerinde artması, işverenlerin ve çalışanların kayıt dışı istihdama yöneltmektedir. Türkiye’de bürokratik işlemlerin azaltıl-

masına yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiş olsa bile, kayıt dışı istihdam hedeflenen düzeylere gerilememiŐtir. Bu nedenle bürokratik işlemlerin azaltılması amacıyla tüm yapılan işlemlerin bir merkezde toplamak kayıt dışı istihdamı önlemek için bir adım olabilecektir. Bu kapsamda e-devlet uygulamalarının yaygınlaştırılması ve vatandaşların konu ile ilgili bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Diğer lkeler tarafından benimsenen ‘‘minimum bürokrasi’’ ilkesinin de lkemizde benimsenmesi ve uygulamalarının incelenerek, Türkiye’de uygulanabilir hale getirilmelidir. Yine hizmet veren birimler arasında koordinasyonun sağlanarak, tek bir hizmet biriminin oluşturulması, işlem ve süreçlerin daha kolay ilerlemesini sağlayacaktır.

İŞçi ve işverenler mevcut yapı içerisindeki katılıktan kaçınmak için kayıt dışı çalışmaya ve çalıştırmaya yönelmektedir. Yani işçi ve işverenler kayıt dışı istihdamı esneklik yaratma yolu olarak görmektedir. 2003 yılı itibariyle çalışma mevzuatının esnekleŐtirilmesi amacıyla 4857 sayılı İŞ Kanunu sayesinde mevzuat içerisinde yer almayan kısmi süreli çalışma, ağrı üzerine çalışma, telef i çalışma gibi yeni istihdam türlerinin yer alması sağlanmıştır. Ancak düzenlenen bu kanun içerisinde esnek iş sözleşmelerine ait yasal düzenlemeler asgari düzeyde tutulmuştur. Bu nedenle sözleşme türleri ile ilgili daha geniş kapsamlı bir çalışma yapılması ve yaygınlaşması için çeşitli teşviklerin uygulanması ve yasal olarak alt yapılarının hazırlanması gerekmektedir.

Küçük işletmelerin oldukça fazla olması, işletmelerin rekabet gücünün farklı olması, kurumsallaŐmanın gerçekleŐememesi, marka oluŐturamama, gibi nedenlerden dolayı kayıt dışı istihdam artmaktadır. Bu sorunların çözülmesi ile kayıt dışı istihdam azaltılacaktır. Özellikle kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu küçük ve orta ölçekli firmalar seviyesinde, istihdamın korunması ve artırılması baskısı, teşvikleri gerekli kılmaktadır. Ancak bazı teşviklerin belirli bölgeler ve illere yönelik verilmesi, teşvik alan bölgeler ve illerin, teşvik almayan bölgeler ve iller arasında haksız rekabet ortamı oluşturmaktadır. Bu nedenle yatırımcılar, yatırımlarını teşvik alan bölgelere kaydırmakta ya da işçilerini teşvik aldıkları bu bölgedeki iş yerlerinde çalıŐıyor gibi göstermektedir. Bu noktada teşviklerin bölgelere veya illere göre verilmemesi, bunun yerine sektörlere göre teşviklerin verilmesi ile haksız rekabetin aÇılması sağlanabilecek gibi gözükmektedir.

• *Kayıtlı çalışmaya ve Kayıtlı Sisteme GiriŐe Zorlama*

Kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda tarafların kurallara uyma konusunda hassas davranılmasının sağlanması, denetimin güçlendirilmesi, kurumlar arası koordinasyonun sağlanması, cezaların caydırıcı ol-

ması, kayıt dışı çalışma seçeneklerinin aza indirilmesi, mevzuat gereği kayıt dışı kalanların kapsama alınması, sendikalaşmanın desteklenmesi ve sistem suistimallerinin önüne geçilmesi, işçi ve işverenlerin kayıtlı çalışmaya zorlanması gerekmektedir.

Kayıt dışı çalışma veya çalıştırma ile ilgili alınacak bir diğer önlem ise etkin bir denetim sisteminin oluşturulmasıdır. Yabancı kaçak işçi veya kayıt dışı olarak çalışanlara yönelik yaptırım ve denetimlerin yetersiz olması işletmeleri kayıt dışı olarak çalışmaya yöneltmektedir. Bu noktada denetim elemanları sayısının ve sorumluluklarının artırılması gerekmektedir. İş müfettişleri, sigorta müfettişleri ve denetim elemanları arasında koordinasyon ve iş birliği artırılmalı ve başka görevler verilmemelidir. Ancak denetim elemanlarının sayısının ve sorumluluklarının artırılması ile ortaya çıkacak karmaşanın önüne geçilmesi ve görev tanımlarının ayrıntılı bir şekilde hazırlanmalıdır. Bununla birlikte kurumlar arası koordinasyonun sağlanması ve iş birliğinin sağlanması büyük önem taşımaktadır. Aynı zamanda kamu kurumu denetim sistemince yeterince sahiplenilmesi gerekmektedir.

Kayıt dışı istihdamla mücadele ile ilgili denetim sisteminin daha işlevsel hale getirilmesinin yanı sıra cezaların caydırıcılığının artırılması gerekmektedir. Türkiye’de yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere sadece para cezası uygulanmaktadır. Sadece para cezası uygulamalarının yanı sıra, kayıt dışılığın tespit edildiği işletmelerde işyeri çalışma ruhsatlarının iptal edilmesi, işyeri faaliyetlerinden men, kamu ihalelerine katılmama gibi cezalar uygulanmalı ve mücadele kapsamında cezaların çeşitliliğinin artırılması gerekmektedir. İş hayatında yer alan herkesin denetlenmesinin mümkün olmadığı ve denetim maliyetlerinin oldukça fazla olması nedeniyle, kamu kurum ve kuruluşları arasında güncel bilgi akışının sağlanması önemlidir.

Prime esas kazançların eksik bildirilmesi, kayıt dışı istihdamı artıran bir diğer konudur. Bu eksik bildirim ile ilgili, bildirge sisteminde gerekli değişiklikler 2012 yılının kasım ayından itibaren meslek kodlarının işlenmesi şeklinde yapılmıştır. Yani işverenlerin SGK’ya eksik bildirim yapılması ile ortaya çıkan kayıt dışılıkla mücadele edilmesi amacıyla APHB sisteminde değişiklik yapılarak Uluslararası Standart Meslek sınıflaması kodlarına uygun olarak meslek bildirimlerinin yapılması ile ilgili çalışmalar yürütülmüştür. Ancak uzun yıllar boyunca uygulamada olmasına rağmen halen konu ile ilgili yeterince bilgi ve bilinç eksikliğinin olduğu görülmekte ve bununla ilgili gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Kayıt dışı istihdamın artması, sendikalaŐmayı zorlaŐtırmakta ve sendikalı iŐŐi sayısını da azaltmaktadır. SendikalaŐma oranlarının azalması ile reel ücretler ve pazarlık gücü azalmakta ve çalışma hayatı ile ilgili sürekli değişimler nedeniyle de bilgi düzeylerinde düşüş görülmektedir. Yine kayıt dışı çalışanlar ve yabancı kaçak iŐŐi olarak çalışanlar, kayıtlı olarak çalışanların sahip olduğu sendika üyeliği, grev hakkı ve toplu pazarlık haklarından yararlanamamaktadır. Sendikalı olma veya sendikalaşmanın artması, iŐŐilerin kendilerini daha güvende hissetmesini sağlarken, kayıt dışı istihdam çalışma isteğini yok edecektir. Bu nedenle sendikalaŐma oranının artırılması ile kayıt dışı istihdamın azalmasını sağlayacaktır.

• *Kayıt Dışı İstihdam Konusu ile İlgili Tutum ve Davranışların Değiştirilmesi*

Kayıt dışı istihdam ile mücadele konusunda uygulanacak bir diğer politika ise bireylerin kayıtlı çalışma konusunda gösterdikleri olumsuz tutu ve davranışların deĐiŐtirilmesidir. Bu nedenle bireylerin kayıtlı çalışma hususunda bilgilendirilmesi, kamu hizmetleri ile ilgili olumsuz bakıŐın ve kamuya olan güvensizliğin azaltılması, sürekli af beklentisinin olacağı düŐüncesinin değiştirilmesi, sosyal diyalog mekanizmasının geliştirilmesi ve kayıtlı çalışma ve alıŐtırma konusunda meslek ahlakının oluşturulması, kayıt dışı istihdamın azalmasını sağlayacaktır.

Kayıt dışı istihdamın artmasına neden olan en önemli etken, sosyal güvenlik konusunda bilgi eksikliğinin bulunmasıdır. Kamu kurum ve kuruluşları karŐısındaki hak ve ödevlerini bilmeyen ve bilinç seviyesi düşük olan bireyler, kayıt dışı çalışmaktadır. Bundan dolayı çalışan bireylerin iş ve sosyal güvenlik mevzuatı konusunda sürekli bilgilendirme çalışmalarının yapılması gerekmektedir. Çalışanlar arasında sigortalılık bilincinin yayılması amacıyla organize sanayi bölgeleri, küçük sanayi siteleri ve genel olarak kaydı bulunan işletmelerin yer alacağı eğitimler verilmediir. Eğitimlerde sigortalı çalışmanın önemi ile yakın çevresine faydaları hakkında bilgi verirken, işsiz kaldıkları dönemde ise kayıtlı olarak çalışmaları halinde faydalanabilecekleri işsizlik sigortası, emeklilik aylığı, iş kazası ve meslek hastalığı meydana geldiğinde hastalık için tedavi masraflarının karşılanması gibi hakların sosyal güvenlik kapsamında karŐılanacaĐı ile ilgili bilgi verilmelidir. Kayıt dışı istihdam konusu ile ilgili broşür, el ilanı, kitapçık vs. daha fazla dağıtılmalı, radyo, televizyon, internet ve gazetelerde daha çok yer almalıdır. Yine alıŐanlara yönelik rehberlik ve danışmanlık faaliyetleri yürütülmelidir.

Kayıt dışı istihdam bir nevi ahlaki bozulmayı ve devlete karşı bozulan güveni temsil etmektedir. Oluşan bu ortamda bireyler kamusal

yüklerini yerine getirmemeyi ve kayıt dışı olarak iş hayatında bulunmaya devam etmektedir. Kayıt dışı istihdamın artmasına neden olan bir diğer konu ise tarafların ödediği primlerin hizmet amaçlı olarak harcanmadığı yönündeki düşüncedir. Taraflarda gereksiz ve lüks harcamaların kamu tarafından yapıldığına dair bir inanç vardır. Toplum içerisinde oluşan bu olumsuz düşüncenin değiştirilmesi, sosyal güvenlik sistemine, kamu hizmetlerine olan güvenin artırılması ve toplanan primlerin ise gereksiz harcamaların olmadığına dair hükümeti gerekli çabayı göstermesi gerekmektedir. Bu konu ile ilgili sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve bağlı kuruluşların değil diğer bakanlıkların ve bağlı kuruluşların da kayıt dışı istihdamla mücadele etmesi gerekmektedir. Kayıt dışı çalıştırmayı özendiren sürekli af ve yapılandırmaların çıkarılmaması, sağlık, eğitim vb. hizmetlerin daha düzgün olması, kamu kurum ve kuruluşlarına gelen işveren işlemlerinin kısa sürede tamamlanması, kötü muamelelerin olmaması sayesinde kamuya karşı duyulan güvensizlik ve memnuniyetsizliğin azalmasını sağlayacaktır. Bu uygulamalar sayesinde kamuya olan güven de artış gözlenecek ve kayıt dışı çalışmaların önüne geçilmesine teşvik edecektir.

Türkiye’de çalışanların ve işverenlerin uygulamadıkları yükümlülükleri karşısında oluşan borç ve cezalar için sürekli afların çıkarılması veya borçların tekrar yapılandırılması, kamuya karşı güvensizliğin oluşması ve kayıt dışı istihdamın artmasına yol açmaktadır. Bu nedenle bireylerde oluşan sürekli af ve borç beklentilerinin ortadan kaldırılması, konu ile ilgili gerekli anayasal düzenlemenin yapılması, af ve yapılandırmaların sadece deprem, sel, ekonomik kriz gibi olağan üstü durumlarda, bireylere imkân olarak sunulması gerekmektedir.

Kamu yetkilileri, işçi ve işveren arasında iş birliği geliştirerek, bütün tarafların demokratik katılımının sağlanması gerekmektedir. Bu sosyal diyalog mekanizması sayesinde ekonomik ve sosyal sorunların kısa sürede çözülmesi, ekonomik gelişmeyi güçlendirmesi ve sosyal barışın sağlanması konularında önemli bir role sahiptir. Çeşitli ülkelerde sosyal diyalog mekanizmasına kayıt dışı istihdamla mücadele için geniş yer verilmektedir. Türkiye’de ise bu konu ile ilgili çalışmalara oldukça hız verilmiş, Ekonomik ve Sosyal Konsey, Üçlü Danışma Kurulu, Yüksek Hakem Kurulu, Asgari Ücret Komisyonu, İl İstihdam Kurulu ve İl Mesleki Eğitim Kurulu gibi ulusal ve yerel düzeyde çeşitli kurullar oluşturulmuştur. Kayıt dışı istihdam veya sosyal güvenlik sistemlerine uyum sağlama noktasında işçi-işveren-devlet tarafının iş birliği olmadan çözülmesi imkânsız gibi görülmektedir. Bu nedenle günümüz koşulları dikkate alınarak tarafların işgücü piyasasının arz ve taleplerine göre çözümler üretme ve bu çözümlerin sahiplenilmesi noktasında etkin bir mekanizma oluşturulmalıdır.

Kayıt dışı çalışma veya alıŐtırma, bazı toplumlarda toplumsal baskı ve dıŐlanma ile karŐılanırken, bazı toplumlarda ise hoŐgörü ile karŐılanmaktadır. Bu durum kayıt dışı çalışma türlerinin tüm sektörlerde artmasına neden olmaktadır. Bu nedenle özellikle büyük ölçekli işletmelerin kayıtlılık ahlakı ve vergi bilinci ile ilgili diğer işletmelere örnek olması büyük önem arz etmektedir. Bundan dolayı kendi yükümlölüklerini yerine getiren büyük işletmelerin, diğer işveren kuruluşları ile iş birliği yapmaları ve büyük işletmelerle ortak hareket ederek, küçük işletmeleri kayıtlı olmaları konusunda ikna etmeleri ve devletinde bu noktada gereken desteği vermesi gerekmektedir. Büyük işletmeler kayıt dışılığın yaygın olarak görüldüğü tedarikçi ve taşeron işletmelerin, istihdam konusundaki tutumları karşısında net tavırlarını koymalı ve kayıt dışı olarak çalışan veya çalıştıran işletmelere yönelik sosyal baskı oluşturularak kayıtlılık ahlakının yerleŐmesi sağlanmalıdır. Bu tarz yükümlölükler mevzuatta yer almasına rağmen, taraflarca uygulanmamaktadır.

Yine kayıt dışı istihdamın toplumda hak ve hukuk kurallarını ihlal ettiği, haksız rekabet ve kazanç elde edilmesine yol açtığı ve insan haklarına uygun olmadığı hususlarında bütün topluma sorunluluk yüklenmesi gerekmektedir.

• *Yoksulluk ve İŞsizlikle Mücadele*

Kayıt dışı istihdamın artmasının en önemli nedenlerinin başında yoksulluk ve işsizlik gelmektedir. İŞsizlik oranının yüksek olduğu ülkelerde kayıt dışı istihdam yüksektir. Aynı zamanda yoksullukla kayıt dışı istihdamın doğru orantılı olduğu görülmektedir. Bu nedenle kayıt dışı istihdamla mücadele edilmesi için eŐ zamanlı olarak yoksulluk ve işsizlikle de mücadele edilmelidir. Bu doğrultuda yeni istihdam alanlarının oluşturulması, ilk işe giriş teŐviklerinin artırılması, işe yerleştirme hizmetlerinin verilmesi ve işgücü yerleştirme faaliyetleri ile kayıt dışı istihdamla mücadele edilebilecektir.

Etkin istidam politikaların başında işsizlik mücadele gelmektedir. İŞsizlikle mücadele edilmesi ile kayıtlı çalışma teşvik edilmiş olacaktır. Türkiye’de işsizlikle mücadele edilmesi için izlenilmesi gereken en önemli yol yeni istihdam alanlarının oluşturulmasıdır. Büyüme ile istihdam arasındaki iliŐki ortamı düzgün olmadığı sürece, işsizliğin artması kaçınılmaz olacaktır. Bu nedenle istihdam alanlarının oluşmasını ve artmasını sınırlandıran yapısal özelliklerin tespit edilmesi ile engellerin aÇılması için yeni iktisat politikalarının geliştirilmesi gerekmektedir.

Türkiye’de genç nüfus sigortalı bir iş bulamadıklarından dolayı kayıt dışı olarak çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bireyler sigortalı olarak yıllardır hiç alıŐmamıŐsa eğer, kayıtlı hale gelmeleri oldukça zorlaŐacaktır.

Çünkü emekli olabilmek için tamamlanması gereken prim gün sayısının artık tamamlanmayacağını düşünmektedirler. Bu yaygın düşüncenin değiştirilmesi ve kayıtlı çalışmanın alışkanlık haline gelmesi için bireylerin ilk ile başlayacakları dönemde sigortalı bir işte istihdam edilmesi veya ettirilmesi önem taşımaktadır. Bu kapsamda atılacak en önemli adım yeni işe başlayanlar için yapılacak teşviklerdir. Bu teşvikler işverenlerin kayıtlı işçi çalıştırmaları için olumlu bir etki oluşturacaktır. Mevcutta verilen teşviklerin daha geniş, kapsamlı hale getirilmesi ve prim, vergi vb oranların düşürülmesi gerekmektedir.

İş arayan bireylerin, niteliklerine göre işe yerleştirilmek ve işverenlerin ise aradıkları niteliklere uygun işçileri bulmak için hizmet veren kamu kurumu olan İŞKUR' dur. 25 Haziran 2003 yılında değişiklik yapılarak iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerinin gerçek ve tüzel kişiler tarafından kurulan özel istihdam bürolarınca yapılmasına izin verilmiştir. Ancak özel istihdam bürolarının geçen zaman içerisinde yeterince verimli olamadıkları istatistiki verilerden anlaşılmaktadır. Bu konu ile ilgili çalışmalar yapılarak özel istihdam büroları önündeki engellerin araştırılarak ortadan kaldırılması ve etkin hareket edebilmelerinin sağlanması yönünde adımlar atılması gerekmektedir.

Kayıt dışı çalışmaya yönelen bireylerin çoğu düşük eğitim düzeyine sahiptir. İşverenler tarafından aranan niteliklere sahip olmamaları nedeniyle işsiz kalmaktadır. Bu nedenle bu bireylere nitelik kazandırılması ile istihdam edilme şansları artırılacak ve kayıtlı çalışmaları teşvik edilmelidir. Bu kapsamda işgücü yerleştirme programları, girişimcilik programları, staj programları ve toplum yararına çalışma programları vb. aktif istihdam politikaları altında yürütülmelidir. Rekabetin sürekli arttığı günümüzde işgücünün niteliğinin ve verimliliğinin artması büyük önem taşımakta ve gelişen işgücü piyasasına uyum sağlaması amacıyla sürekli ve düzenli işgücü yerleştirme programları uygulanarak kayıt dışı istihdamın azaltılması sağlanmalıdır.

Sonuç olarak nedenleri çok ve çeşitli olan kayıt dışı istihdam sorununu kısa sürede çözmek mümkün görülmemektedir. Bu kapsamda kayıt dışı istihdamla mücadele çalışmalarında etkin, etkili ve başarılı sonuçlara ulaşılabilmesi için toplumun tüm kesiminin özveri ile sorunun çözümüne eğilmesi, kararlı olması ve devlet-işveren-işçi üçlüsünün sorunun çözümüne katkı sağlaması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Altuğ, O. (1999). Kayıt dışı ekonomi (2. baskı). İstanbul: Türkmen Kitap Evi.
- Arslanoğlu Dinler, G. (2013). Kayıt dışı istihdam: Gaziantep örneği (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Aydemir, Ő. (1995). Türkiye’de kayıt dışı ekonomi. Ankara: Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayını.
- Azaklı, S. B. (2009). Türkiye’deki kayıt dışı istihdam ve ekonomik boyutu (Yüksek Lisans Tezi). Karaman.
- Bakkal, U. (2004). Kayıt dışı ekonomi. İstanbul: Derin Yayınları.
- Candan, M. (2007). Kayıt dışı istihdam, yabancı kaçak işi istihdamı ve toplumumuz üzerindeki sosyo-ekonomik etkileri. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İŞ Kurumu Genel Müdürlüğü.
- ÇetintaŐ, H., & Vergil, H. (2003). Türkiye’de kayıtdışı ekonominin tahmini. DođuŐ Üniversitesi Dergisi, 4(1), 15-30.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2003). Yabancıların çalışma izinleri (Yayın No: 1). Ankara: Çalışma Genel Müdürlüğü.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2004). Kayıt dışı istihdam ve yabancı kaçak istihdamı. Ankara.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2006). Kayıt dışı istihdamla mücadele (KADİM) projesi. Ankara.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2006). Kayıt dışı istihdamla mücadele (KADİM) projesi: 2006/28 Sayılı Başbakanlık Genelgesi. Ankara.
- Çütçü, İ. (2017). Gaziantep kayıt dışı istihdamla mücadele ediyor projesi: Kayıt dışı istihdama bakış açısı analiz raporu. Gaziantep.
- Demir, S. Y., & Benli, D. M. (2009). Kayıt dışı istihdam. Sosyal Güvenlik Dergisi, 1, Ankara.
- Duruoğlu, T. (2007). Emek piyasasında cinsiyetçi ücret ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde bir araştırma. İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, 24, Bursa.
- Ekin, N. (1995). Kayıt dışı ekonomi: Enformel istihdam. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayını.
- Fidan, H., & Genç, S. (2013). Kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı istihdama etki eden mikro faktörlerin analizi: Türkiye özel sektör örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.

- Gökalp, İ. (2007). Vergi ödemeyi etkileyen ekonomik faktörler. Akademik Bakış Dergisi, 12, Kırgızistan.
- Gül Aydın, E. (2009). Türkiye’de kayıt dışı istihdam konusu üzerine teorik ve ampirik çalışma (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Ankara.
- Gülay, Y. (1998). Refah ekonomisi ve gelirin yeniden dağılımı. Marmara Üniversitesi.
- Güloğlu, T. (2005). The reality of informal employment in Turkey. International Programs Visiting Working Papers. Cornell University.
- Günay, S. (2002). Türkiye’de kayıt dışı istihdamın analizi-II. Yaklaşım Dergisi, 115, 157, Ankara.
- Gürbüz, A. A., & Ulus, M. (2010). Ulusal istihdam stratejisi 2. toplantı. Antalya.
- International Labour Organization (ILO). (1972). A strategy for increasing productive employment in Kenya: Employment, incomes and equality. Geneva.
- İkiz, A. S. (2000). Kayıt dışı ekonomi ve Türkiye’de kayıt dışı ekonomik büyüme üzerine etkileri (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kamalıoğlu, N. Ç. (2014). Kayıt dışı istihdam ve Türkiye’de uygulanan mücadele politikalarının değerlendirilmesi (Yüksek Lisans Tezi). Ankara.
- Karaca, C. (2014). Türkiye’de makroekonomik sorunlar ve maliye politikası çözümleri. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Karaarslan, E. (2010). Kayıt dışı istihdam ve neden olduğu mali kayıpların bütçe üzerindeki etkiler: Türkiye örneği. Ankara: Mali Hizmetler Derneği (Yayın No: 7).
- Kıldış, Y. (2000). Kayıt dışı ekonominin ulusal-uluslar arası boyutu ve çözüm önerileri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, İzmir.
- Kırkulak, B. (1999). Türkiye’de kayıt dışı ekonominin vergilendirilmesi. Vergi Sorunları Dergisi, 132.
- Korkmaz, A. (2001). Türkiye’de asgari ücretin mali yönü. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2(1).
- Mateman, S., & Renooy, P. (2001). Undeclared labour in Europe: Towards an integrated approach of combatting undeclared labour. Regioplan Research Advice and Information.
- Metin, Ş. (2011). Kayıt dışı istihdam ve esnek üretim sürecinde kadın emeğinin durumu: Türkiye’de ev-eksenli çalışma (Uzmanlık Tezi). Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.

- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2008). Declaring work or staying underground: Informal employment in seven OECD countries. Employment Outlook. Lund, F.
- Önder, İ. (2001). Kayıt dışı ekonomi ve vergileme. İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, (23-24).
- Özener, B., & Duyar, İ. (2004). Farklı ülkelerde çalışan çocukların büyüme örüntüleri: Z-skorlarına dayalı bir karşılaŐtırma. Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 21(1).
- Özsoylu, A. F. (1996). Türkiye’de kayıt dışı ekonomi. İstanbul: BaĒlam Yayınları.
- Sarıca, A. O. (2006). Kayıt dışı istihdam ve mücadele yöntemleri (YayınlanmamıŐ DPT Planlama Uzmanlık Tezi). Ankara.
- Sarılı, M. A. (2002). Türkiye’de kayıt dışı ekonominin boyutları, nedenleri, etkileri ve alınması gereken tedbirler. Afyon Kocatepe Üniversitesi Dergisi.
- Saydam, G., Gürpınar, A., Mungan, Z., & Besim, M. (2012). KKTC’de kayıt dışı ekonomi tanımı, nedenleri, yarattığı sorunlar ve çözüm yolları.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). (2013). Kayıt dışı istihdamla mücadele çalışmaları. Ankara.
- Süngü, Y. (2008). Kayıt dışı istihdamın denetimi ve sosyal güvenlik reformuyla yapılan düzenlemeler. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 21(2-3).
- Süngü, Y. (1998). Kayıt dışı istihdamın mali etkileri (YayınlanmıŐ Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beta Yayınları (4. baskı).
- Ően, G. (2008). AB ve Türkiye’de kayıt dışı istihdam ve etkileri (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tekinarslan, M. (2011). Kayıt dışı istihdamla mücadelede kamu politikaları ve stratejileri. Ankara.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK). (2009). Kayıt dışı istihdam. TİSK Yayını.
- Topçuk, Y. (2006). Esnek çalışma ve esnek çalışanların sosyal güvenliği (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tunç, M. (2007). Kayıt dışı istihdamla mücadelede geliştirilen stratejiler, uygulanan politikalar ve gelişmiş ülke örnekleri (YayınlanmamıŐ Uzmanlık Tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Yereli, A. B., & Karadeniz, O. (2004). Kayıt dışı istihdam. Ankara: Odak Yayın ve DaĒıtım.

Yılmaz, G. (1998). Yeraltı ekonomisinin doğurduğu vergi kaybının hesabı ile ilgili yaklaşımlar ve Türkiye’de yer altı ekonomisinin doğurduğu vergi kaybı. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(1).

Yoncalık, F. (2008). Türk hukukunda kara paranın aklanması suçları ve önleyici düzenlemeler (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku (Ceza Hukuku) Anabilim Dalı, Ankara.

Yüzbaşıoğlu, N. (2010). Kayıt dışı ekonomi ve istihdam üzerindeki etkileri. Ankara: Türkiye KAMU-SEN Arge Merkezi (Yayın No: 32).

Williams, C. C. (2009). Evaluating extent and nature of envelope wages in the European Union: A geographical analysis. European Spatial Research and Policy Journal, 16(1).

Zeytinoglu, I. U. (1999). Introduction and overview. In Zeytinoglu, I. U. (Ed.), Changing work relationships in industrialized economies. Amsterdam, The Netherlands: John.

URL 1: Gelişmiş Ülkelerde Enformel İstihdamın Boyutları,

(ErişimTar. 18.05.2017).

URL 2: ÜFE ve TÜFE verileri nedir ve nasıl yorumlanır?, <https://paratic.com/ufe-ve-tufe-verileri-nedir>

(Erişim Tar. 18.05.2017).

URL 3: TÜİK, (2016), [file:///C:/Users/User/Downloads/GelirveYa%C5%9FamKo%C5%9Fullar%C4%B1_Ara%C5%9Ft_18.09.2017%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/GelirveYa%C5%9FamKo%C5%9Fullar%C4%B1_Ara%C5%9Ft_18.09.2017%20(1).pdf) (Erişim Tar. 18.05.2017)

URL 4: Kayıt Dışı İstihdam, <http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/sukru-kizilot/?p=419>

(Erişim Tar. 18.05.2017).

URL 5: Gelir Vergisi Dilimleri, <http://www.muhasibetr.com/gelir-vergisi-dilimleri/>

(Erişim Tar. 25.05.2017).

URL 6: REKABET KURUMU, (2015), <http://www.rekabet.gov.tr/tr-TR/Rekabet-Yazisi/Kuresel-RekabetEdebilirlik-Endeksi-2015-2016-Raporu>

(Erişim Tar. 19.05.2017)

URL 7: TÜİK, (2010), <http://www.TÜİK.gov.tr/yillik/Istgostergeler.pdf> (Erişim Tar. 19.05.2017).

- URL 8: ÇSGB, (2016), <http://www.alo170.gov.tr/haberdetay/85/sirketlerinbordro-hileleri-iyice-artti-maaslar-eksik-yatiyor-ya-da-tam-gosterilmiyor-iscininhakki-ndan-calipvergi-kaciranlara-hapis-gorunuyor> (Erişim Tar. 20.07.2017).
- URL 9: Kayıt Dışı Çalışanların Tespiti Üzerine, <http://www.alomaliye.com/halil-kagan-oyken-kayitdisi.htm> (Erişim Tar. 21.07.2017).
- URL 10: TBMM, (2003), <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4958.html> (Erişim Tar. 21.07.2017).
- URL 11: SSK, (2003), http://www.ssk.gov.tr/sskdownloads/bilgibankasi/mevzuat/506_turkce.doc (Erişim Tar. 23.07.2017).
- URL 12: RG, (1999), <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23810.pdf> (Erişim Tar. 23.07.2017).
- URL 13: TBMM, (2003), <http://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0966.pdf> (Erişim Tar. 25.07.2017).
- URL 14: TBMM, (2007), <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5588.html> (Erişim Tar. 25.07.2017).
- URL 15: RG, (2003), <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070404-2.htm> (Erişim Tar. 25.07.2017).
- URL 16: RG, (2012), <http://ived.kalkinma.gov.tr/DocObjects/View/13488/2012YiliProgrami.pdf> (Erişim Tar. 25.07.2017).
- URL 17: KADEP, (2016), <http://www.kayitliekonomiyegecis.gov.tr> (Erişim Tar. 25.07.2017).
- URL 18: ÇSGB, (2017), <http://www.alo170.gov.tr/#onlineislemler> (Erişim Tar. 25.07.2017).
- URL 19: KALKINMA BAKANLIĞI, (2015), <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalkinma%20Planlar/Attachments/3/plan7.pdf> (Erişim Tar. 27.07.2017).
- URL 20: RG, (2006), <https://pbk.tbmm.gov.tr/dokumanlar/kalkinma-plani-9-genel-kurul.pdf> (Erişim Tar. 27.07.2017).
- URL 21: KALKINMA BAKANLIĞI, (2006), http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Orta_Vadeli_Program2006-2008.pdf (Erişim Tar. 27.07.2017).
- URL 22: KALKINMA BAKANLIĞI, (2007), http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Orta_Vadeli_Program2007-2009.pdf (Erişim Tar. 27.07.2017).
- URL 23: KALKINMA BAKANLIĞI, (2008), http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Orta_Vadeli_Program2008-2010.pdf (Erişim Tar. 27.07.2017).

- URL 24: KALKINMA BAKANLIĞI, (2009), http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Orta_Vadeli_Program2009-2011.pdf (Erişim Tar. 27.07.2017).
- URL 25: KALKINMA BAKANLIĞI, (2010), http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Orta_Vadeli_Program2010-2012.pdf (Erişim Tar. 27.07.2017).
- URL 26: KALKINMA BAKANLIĞI, (2011), http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Orta_Vadeli_Program2011-2013.pdf (Erişim Tar. 27.07.2017).
- URL 27: KALKINMA BAKANLIĞI, (2012), http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Orta_Vadeli_Program2012-2014.pdf (Erişim Tar. 27.07.2017).
- URL 28: KALKINMA BAKANLIĞI, (2013), http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Orta_Vadeli_Program2013-2015.pdf (Erişim Tar. 27.07.2017).
- URL 29: KALKINMA BAKANLIĞI, (2014), http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Orta-Vadeli-Program_2014-2016.pdf (Erişim Tar. 27.07.2017)
- URL 30: KALKINMA BAKANLIĞI, (2015), <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Orta-Vadeli-Program-2015-2017.pdf>
(Erişim Tar. 27.07.2017).
- URL 31: KALKINMA BAKANLIĞI, (2016), <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Orta-Vadeli-Program-2016-2018Revize.pdf> (Erişim Tar. 27.07.2017).
- URL 32: KALKINMA BAKANLIĞI, (2017), http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Orta_Vadeli_Program_2017-2019.pdf (Erişim Tar. 27.07.2017)
- URL 33: KALKINMA BAKANLIĞI, (2018), http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Orta_Vadeli_Program_2018-2020.pdf (Erişim Tar. 27.07.2017).
- URL 34: RG, (2002) <http://www.Resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/11/20021129.htm> (Erişim Tar. 29.07.2017).
- URL 35: 58. HÜKÜMET PROGRAMI <http://www.tasam.org/tr-TR/Icerik/2314/58hukumetprogrami> (Erişim Tar. 29.07.2017).
- URL 36: 60. HÜKÜMET PROGRAMI <https://docplayer.biz.tr/2069205-60-hukumet-programi.html> (Erişim Tar. 29.07.2017).

- URL 37: 61. HÜKÜMET PROGRAMI <http://www.Resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/07/20110717-1.htm> (Erişim Tar. 29.07.2017).
- URL 38: RG, (2014) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/09/20140907-1-1.pdf> (Erişim Tar. 29.07.2017).
- URL 39: 64. HÜKÜMET PROGRAMI https://www.aa.com.tr/uploads/TempUserFiles/64.hukumet_programi.pdf (Erişim Tar. 29.07.2017).
- URL 40: Kadim Projesi, <http://docplayer.biz.tr/736434-Kayit-disi-istihdamla-mucadele-kadim-projesi.html> (Erişim Tar. 10.08.2017)
- URL 41: TBMM, (2010), <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-7724c.pdf> (Erişim Tar. 12.08.2017).
- URL 42: Yenilikçi Yöntemlerle Kayıtlı İstihdamın Teşvik Edilmesi Hibe Programı, https://www.csgb.gov.tr/media/3020/pre_compendium.pdf(Erişim Tar. 12.08.2017)
- URL 43: SGK, (2012) <http://www.sgk.gov.tr/2012FaaliyetRaporu.pdf> (Erişim Tar. 12.08.217)
- URL 44: SGK, (2016) http://www.sgk.gov.tr/yayinlar/kitupII_compendium.pdf (Erişim Tar. 12.08.2017).
- URL 45: EUROPAN, (2006), https://www.eurofound.europa.eu/observatorie/eur_work/comparativeinformation/national-contributions/luxembourg/industrial-relations-developments-2006-luxembourg (Erişim Tar. 30.10.2017)
- URL 46: SGK, (2006), http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kurumumuzca_yapilan_calismalar (Erişim Tar. 15.11.2017)
- URL 47: EUROPAN, (2006), <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparativeinformation/national-contributions/italy/industrial-relations-developments-2006-italy> (Erişim Tar. 30.10.2017)
- URL 48: Hollanda da GeliŐim <http://www.diyih.gov.tr/anasayfa/hollandagelisme.html> (Erişim Tar. 30.10.2017)
- URL 49: EUROPAN, (2006), https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eur_work/comparativeinformation/national-contributions/spain/industrial-relations-developments-2006-spain (Erişim Tar. 30.10.2017)
- URL 50: EUROPAN, (2006), <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparativeinformation/national-contributions/sweden/industrial-relations-developments-2006,sweden> (Erişim Tar. 30.10.2017)
- URL 51: İŐviçre de GeliŐim, http://www.diyih.gov.tr/anasayfa/isvicre_gelisme.html (Erişim Tar. 30.10.2017).

URL 52: EUROPAN, (2006), <https://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0703019s/ie0703019q.htm> (Erişim Tar. 30.10.2017)

URL 53: Isparta Kent Rehberi, <http://ispartada.gen.tr/isparta-genel-bilgiler> (Erişim Tar. 30.12.22017)

URL 54: Isparta' daki İşsizlik Oranı Açıklandı, <http://www.haber32.com.tr/isparta/ispartadaki-issizlik-orani-aciklandi-h90960.html> (Erişim Tar. 30.12.2017)

EKLER

ANKET

1. İŐletmenizin Faaliyet Gösterdiği Sektör
() Tarım () Sanayi () Hizmet () İnaaat
2. İŐletmenizin Nerede Faaliyet Göstermektedir?
() Organize Sanayi Bölgesi () Küçük Sanayi Sitesi () Şehir Merkezi
() Diğer
3. İŐletmenizin Hukuki Statüsü
() Őahıs Firması () Limited Őirketi () Anonim Őirket () Kolektif Őirket () Diğer
4. İŐletmeniz Kaç Yıldır Faaliyet Göstermektedir?
() 0-10Yıl () 11-20 Yıl () 21-30 Yıl () 31-40Yıl () 41 ve Üstü Yıl
5. İŐletmenizin Ortak Sayısı
() 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 ve Daha Fazla
6. İŐletmenizde Çalışan Sayısı Kaçtır?
() 1-10 Arası () 11-50 Arası () 51-250 Arası () 251 ve Üzeri

A- AŞağıda <u>kayıt dışı istihdamı tanımlayan ifadeler</u> yer almaktadır. Bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı lütfen belirtiniz	1-Kesinlikle katılmıyorum	2-Katılmıyorum	3-Kararsızım	4-Katılıyorum	5-Kesinlikle katılıyorum
Kayıt dışı istihdam bir kısım çalışanların sosyal güvenlik denetimi dışında bırakılmasıdır.					
Kayıt dışı istihdam sigortasız çalışanların kayıtlı çalışanlar gibi gösterilmesidir.					
Kayıt dışı istihdam yasa dışı işçi çalıştırılmasıdır.					
Kayıt dışı istihdam ekonominin önemli bir sorunudur.					
Kayıt dışı istihdam çalışanların prime esas kazançlarının düşük gösterilerek daha az SGK primi tahakkuk ettirilmesidir.					
Kayıt dışı istihdam çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin ödenmeyerek bu meblağın yeni yatırımlarda değerlendirilmesidir.					
Kayıt dışı istihdam çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin işçinin maaşına ilave gelir olarak yansıtılmasıdır.					
Kayıt dışı istihdam çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin sosyal sorumluluk faaliyetlerinde değerlendirilmesidir.					
Kayıt dışı istihdam çalışanlar için ödenmesi gereken SGK primlerinin yeni işçi alımlarında değerlendirilmesidir.					

B-Aşağıda kayıt dışı istihdamın nedenleri ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı lütfen belirtiniz					
Devletin sağladığı destek/teşvik/sübvansiyonların az olması					
Kayıtlı istihdamın avantajlarını bilmemek					
Kayıt dışı istihdamın cezai yaptırımlarını bilmemek					
Bürokratik işlemlerin fazla olması					
Ticari etik(iş ahlakı) eksikliği					
Firmaların 3. şahısların etkisinde kalması ve yanlış yönlendirilmesi					
Ağır rekabet şartları					
Yüksek üretim maliyetleri					
Yasal boşluklar					
İşverenlerin bilinçsiz olması					
Dürüst vatandaşlık algısının eksikliği					
Sermaye yetersizliği					
SGK primlerinin yüksekliği					
Ülkenin ekonomik durumu					
Meslek örgütlerinin duyarsız davranışları					
C-Aşağıda kayıt dışı istihdamla mücadelede çözüm önerilerine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı lütfen belirtiniz					
Sosyal güvenlik mevzuatı kısa ve anlaşılır olmalıdır.					
Tüm vergi oranları düşürülmelidir.					
Bürokratik işlemler azaltılmalıdır.					
Asgari ücretin işveren üzerindeki yükü azaltılmalıdır.					
İlgili kamu kuruluşları (SGK, İŞKUR vb.) olumlu ve yapıcı tutum göstermelidir.					
Maaş vb. hak edişlerin tamamı bankalar üzerinden ödenmelidir.					
Devletin sağladığı destek/teşvik/ sübvansiyonlar artırılmalıdır.					
Cezai yaptırımlar artırılmalıdır.					
Meslek örgütleri daha aktif rol almalıdır.					
Isparta ilinde yürütülen “İş Dünyası Kayıtsız Kalmıyor” AB projesi gibi faaliyetlerle toplum bilinçlendirilmelidir.					