

**TÜRKİYE'DE KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE  
POLİTİKALARININ ANALİZİ<sup>1</sup>****Cemalettin KALAYCI<sup>2</sup>****Emine KALAN<sup>3</sup>****Öz**

Kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonominin çalışma hayatına yansımaya ortaça çıkan önemli bir sorun olup, çalışma hayatını düzenleyen hukuk kurallarına uyulmaksızın kayıt ve beyan dışı işçi çalıştırılması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Kayıt dışı istihdam sadece gelişmekte olan ülkelerin değil gelişmiş ülkelerin de temel ekonomik sorunlarından birisidir. Kısa dönemde işsizliği ve yoksulluğu azaltması, belirli kesimlere gelir imkânı sağlaması gibi olumlu sonuçları olmakla birlikte, kayıt dışı istihdamın uzun dönemde kamu gelirlerini azaltması, haksız rekabete yol açması, kaynak dağılımını bozması gibi nedenlerle ülkelerin sosyo-ekonomik istikrarını tehdit edici olumsuz etkileri de bulunmaktadır. Kayıt dışı ekonomideki faaliyetlerden kaynaklanan mali kayıplar ve kayıt dışılığın olumsuz ekonomik ve sosyal etkileri nedeniyle birçok ülke kayıt dışı istihdamı azaltmaya çalışmaktadır. Bu kapsamda sadece denetime dayalı mücadele yerine kayıt dışı çalışmaya neden olan sorunları ortadan kaldırmaya yönelik politikalarda uygulanmalıdır. Böylece sadece bir politikaya ağırlık vermek yerine karma politika yaklaşımı ile birçok politika eş zamanlı olarak planlı, sistematik ve kararlı şekilde uygulanarak, bir yandan sosyal güvenlik primleri, vergiler, istihdamla ilgili bürokratik süreçler azaltılırken, bir yandan da kayıt dışı istihdama yönelik denetim ve yaptırımlar artırılmalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Kayıt Dışı İstihdam, Kayıt Dışı Ekonomi, İstihdam, İşsizlik

**THE ANALYSIS OF POLICIES TO FIGHT AGAINST INFORMAL  
EMPLOYMENT IN TURKEY****Abstract**

Informal employment is an important problem arising from the informal economic sector. This arises when employees are undeclared and are not regulated under the rules which govern the working life. Informal employment is not only the developing countries main economic problem. It is also one of the main economic problems of developed countries. Although it reduces the unemployment, poverty and provides income for certain segments of the society for a short period of time, it creates a reduction in public revenue, unfair competition and disruption of recourse distribution which may be a threat to a country's socioeconomic stability. Due to the financial losses it causes and its negative economic and social effects, most countries try to reduce the rate of informal employment in the economy. In this context it is advised to remove politics that cause people to turn to informal employment rather than the informal employment itself. Therefore, instead of giving importance to one policy, a mixed policy approach should be implemented in a planned, systematic and decisive manner. While taxes and social security premiums are reduced and the bureaucratic process related to employment is shortened, on the other hand, the rules governing the informal employment should be increased by the governing bodies.

**Keywords:** Informal Employment, Informal Economy, Employment, Unemployment

<sup>1</sup> Bu çalışma Karadeniz Teknik Üniversitesi, SBE,, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında Doç.Dr.Cemalettin KALAYCI danışmanlığında Emine KALAN'ın tamamladığı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

<sup>2</sup> Doç. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF, ÇEKO Bölümü, ckalayci@ktu.edu.tr

<sup>3</sup> Karadeniz Teknik Üniversitesi, SBE, ÇEKO Anabilim Dalı Yüksek Lisans Mezunu, emine.20891@gmail.com

## **1.Giriş**

Kayıt dışı istihdam, gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun günümüz ekonomilerinde var olan ciddi bir sorundur. Kayıt dışı istihdam kavramı Türkiye açısından çok yeni bir durum olmamasına rağmen daha çok 1980’li yıllardan sonra gündeme gelmiştir. Nedenleri, sonuçları ve yapısı bakımından karmaşık bir kavram olan kayıt dışı istihdam, işverenlerin ve çalışanların maddi sorumluluklardan kaçmak adına elde ettikleri gelirleri kayıt dışında tutmaları ile ortaya çıkar.

Kayıt dışı istihdama yol açan sebepler ülkeden ülkeye farklılıklar arz etmektedir. Bu sebepler; işsizlik, istihdam üzerindeki mali yüklerin fazla olması, ekonomik krizler, vergi oranlarının yüksekliği, denetim yetersizliği, enflasyon gibi daha çok kamusal alandan kaynaklı nedenler olabileceği gibi eğitim yetersizliği, vergi bilinci ve vergi ahlakının oturmamış olması gibi daha çok kişisel sebeplerden de kaynaklı olabilir. Bu yüzden kayıt dışı istihdamı engellemek için öncelikli olarak kayıt dışılığın hangi nedenlerden kaynaklandığını iyi belirlemek gerekir.

Bazı olumlu etkileri olmakla birlikte, kayıt dışı istihdam çalışanlar, devlet ve işverenler açısından birçok olumsuz sonuç doğurmaktadır. Bunlardan bazıları; gelir dağılımının bozulması, haksız rekabetin artması, kamuya olan güvenin azalması, çocukların çalışma hayatına girmesi, vergi kaybı ve refah kaybı gibi sonuçlardır. Bütün bu olumsuz etkiler dikkate alındığında, kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdamın boyutunun azaltılabilmesi büyük önem arz etmektedir.

Çalışmanın amacı, son dönemde literatürde sıklıkla tartışılan kayıt dışı istihdam konusunu ele alarak, kayıt dışılığın boyutunun azaltılabilmesi için Türkiye’de uygulanması gereken politika önceliklerini analiz etmektir. Bu kapsamda çalışmada önce kayıt dışı istihdam genel olarak incelenmiş, daha sonra kayıt dışı istihdamın Türkiye’deki boyutu ve türleri ele alınarak, kayıt dışı istihdamı azaltmak için uygulanması gereken politikalar irdelenmiştir.

## **2.Kayıt Dışı İstihdam**

Kayıt dışı ekonomi gelişmiş ekonomilerde de, 1960’lardan itibaren çok çeşitli adlar altında ve çok değişik yapılar içinde kullanılmıştır. Yer altı ekonomisi, illegal ekonomi, gölge ekonomi, gayri resmi ekonomi, gizli ekonomi, düzensiz ekonomi, marjinal ekonomi, görünmeyen ekonomi, paralel ekonomi, informel ekonomi ve benzer anlamlara gelen kayıt dışı ekonomi kavramı; bilinen istatistiki yöntemlere göre tahmin edilemeyen ve gayri safi milli hasıla hesaplarını elde etmede kullanılamayan gelir yaratıcı faaliyetlerin tümüdür (Baldemir vd., 2005: 232). Kayıt dışı ekonomi kavramı bir ülke ekonomisinde kayıt altına alınmamış bütün faaliyetleri içerirken, kayıt dışı istihdam sadece işgücü istihdamındaki kayıt dışılığı ifade etmek için kullanılmaktadır.

Literatürde kayıt dışı istihdam kavramı ilk kez, “Enformal Sektör” olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1970 yılında düzenlenen Dünya

İstihdam Programı kapsamında hazırlanan Kenya Raporu'nda kullanılmıştır. Raporda formel (kayıtlı) sektör tarafından karşılanamayan açık işsizliğin enformel (kayıt dışı) sektör tarafından emildiği ve kırsal alandan şehirlere göçün beklenen miktarda açık işsizliğe yol açmadığı saptaması yapılmıştır. Avrupa Birliği tarafından 1998 yılında hazırlanan raporda ise kayıt dışı istihdam, nitelik olarak yasal fakat kamu kurumlarına bildirilmemiş herhangi bir ücretli faaliyet şeklinde tanımlanmıştır. Daha kapsamlı olarak kayıt dışı istihdam; hem resmi hem gayri resmi sektörde hem de kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde kendi adına ya da ücretli olarak çalışan ve faaliyetleri kamu kayıtlarına ve istatistiklere yansımaya ve istatistiksel olarak tam hesaplanamayan istihdam şekillerinin tümünü ifade etmektedir (Uğur vd., 2014: 58-59).

## **2.1.Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri**

Kayıt dışı istihdama yol açan faktörlerin bilinmesi, gerekli tedbirlerin alınması ve kayıt dışılığın olumsuz etkilerinin minimum düzeye indirilebilmesi açısından oldukça önemlidir. Kayıt dışılığın olumsuz etkilerini minimum düzeye indirebilmek için öncelikle kayıt dışılığa neden olan unsurların belirlenmesi gerekir. Kayıt dışılığa neden olan birçok faktör söz konusu olmakla beraber, kayıt dışı istihdamın ortaya çıkmasında etkisi nispeten daha fazla olan unsurlar yoksulluk, gelir eşitsizliği, genç yaşta emeklilik, işsizliğin fazla olması, yetersiz denetim, toplumdaki eğitim seviyesinin düşük olması, ülkede yer alan işletmelerin büyük çoğunluğunun küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşması, çalışanlardan yapılan sosyal güvenlik kesintileri ve vergilerin yüksek olması şeklinde sıralanabilir.

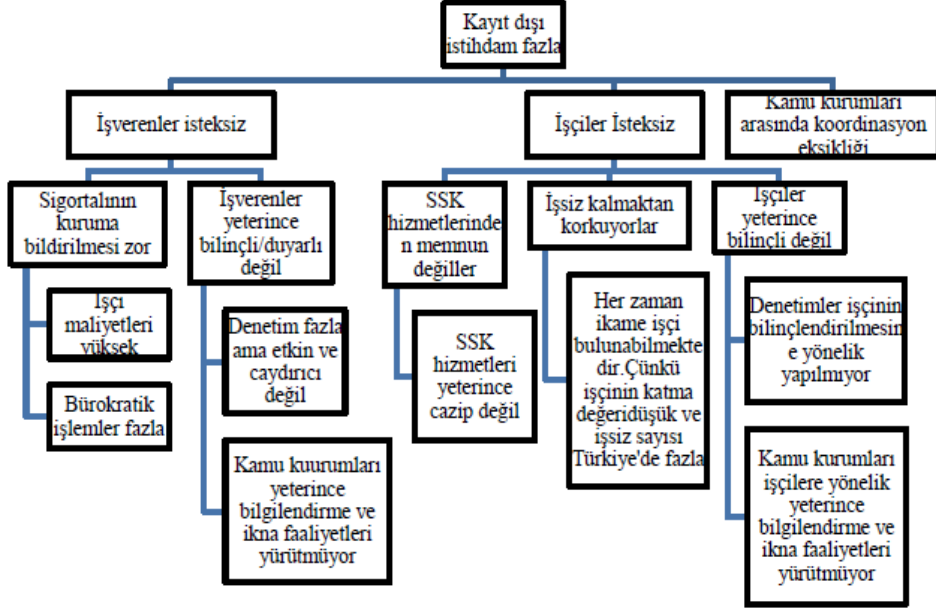
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına göre kayıt dışı istihdamın fazla olmasının nedenleri Şekil 1'de verilmiştir. Söz konusu nedenler genel olarak şu şekilde sıralanabilir.;

-İşverenlerin, maliyet ve bürokratik işlemlerden kaçınmak gibi nedenlerden dolayı gayri resmi yollara başvurması,

-İşçilerin, işsiz kalma korkusu ve SGK hizmetlerinden yeterince tatmin olmamaları,

-Kamu kurum ve kuruluşları arasındaki koordinasyon eksikliğidir.

Şekil 1: Kayıt Dışı İstihdamın Fazla Olmasının Nedenleri



Kaynak: KADİM, 2006: 5.

### 3. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu

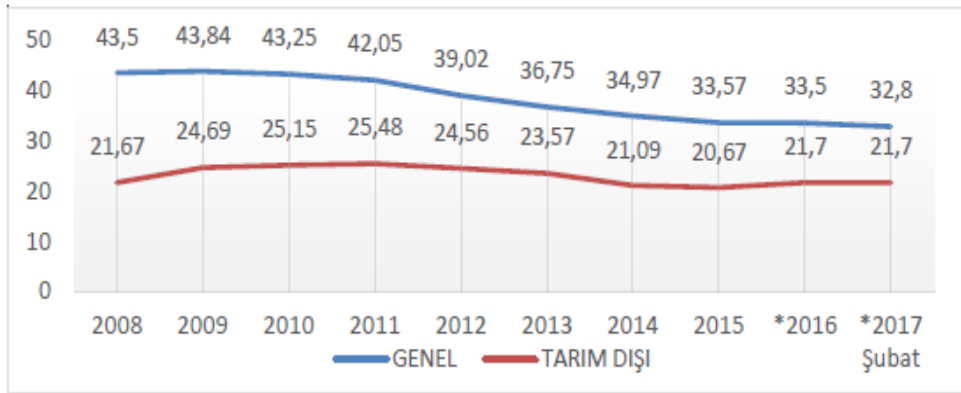
Türkiye’de 1980’li yıllardan sonra gündeme gelen kayıt dışı istihdam birçok ülke açısından oldukça önemli ekonomik ve sosyal bir sorundur. Türkiye ekonomisinin yapısal bir sorunu haline gelen kayıt dışılığın temelinde, makroekonomik istikrarsızlık, yüksek enflasyon, yüksek vergi ve prim oranları, idari-mali-yasal yükler gibi ekonomik nedenlerin yanı sıra işletmelerin çok büyük bölümünün küçük ölçekli olması, yoksulluk, işsizlik, yolsuzluk, kamu harcamalarında israf, çarpık kentleşme, bürokratik formaliteler, ekonomide nakit kullanımının gelişmiş ülkelere göre yüksek olması, denetim sisteminin etkin olmaması, kamu kurumları arasında ki koordinasyon eksikliği, sıkça çıkartılan aflar, kayıt dışılıkla mücadelede toplumsal ve siyasi iradenin oluşmaması gibi sosyal ve yapısal nedenler yer almaktadır. Bu problemlere ek olarak toplumda yeterli düzeyde kayıtlı çalışma ya da çalıştırma bilincinin oluşmaması da kayıt dışı istihdamın Türkiye’de hızla büyümesine yol açmaktadır (Kamaloğlu, 2014: 115).

Türkiye’de ve dünyada yaşanan ekonomik ve sosyal olayları, kayıt dışı istihdamın başlıca nedenleri arasında saymak mümkündür. Bununla birlikte, artan nüfus ve kentleşme olgusu, eve iş verme, taşeronlaştırma, işçi ve işveren üzerindeki istihdamla ilgili mali yükümlülüklerin yüksekliği ve ücretten yapılan kesintiler, sendikalı işçi sayısının giderek azalması kayıt dışı istihdamın yaygınlaşmasında rol

oynayan diğer unsurlardır. Türkiye’de, rekabet baskısının şirketleri firma içi rekabeti kabul etmeye, küçülmeye, kaynakları dışarıda aramaya ve üretim birimlerini bağımsız kar merkezleri olarak yeniden düzenlemeye itmesinin bu konuda önemli bir rol oynadığı ileri sürülmektedir. Çünkü artan işsizlikle birlikte bu gelişmeler, geçici ya da yarı zamanlı işçilere olan ihtiyacı arttırmaktadır. Bu durum ise, işgücünün marjinalleşmesi ve kaçak hale gelmesine yol açabilmektedir (Yüceol, 2005: 126).

Grafik 1’de Türkiye’de 2008-2017 dönemine ilişkin kayıt dışı istihdam oranları verilmiştir. Grafikten takip edileceği üzere yıllar itibari ile kayıt dışı istihdam oranında düşüş görülmektedir. 2008 yılında yaklaşık olarak yüzde 44 olan kayıt dışı istihdam oranı 2017 yılında yaklaşık olarak yüzde 33’e düşmüştür. Kayıt dışı istihdam oranındaki azalma İŞKUR tarafından yürütülen Toplum Yararına Programlar başta olmak üzere izlenen ekonomik politikalar, uygulanan proje ve tedbirler, çalışanların sigortalı olma bilincinin gelişmesi ile bilişim teknolojilerinin denetim sürecinde etkin bir şekilde kullanılmasına bağlanabilir.

**Grafik 1: Yıllar İtibari ile Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)**



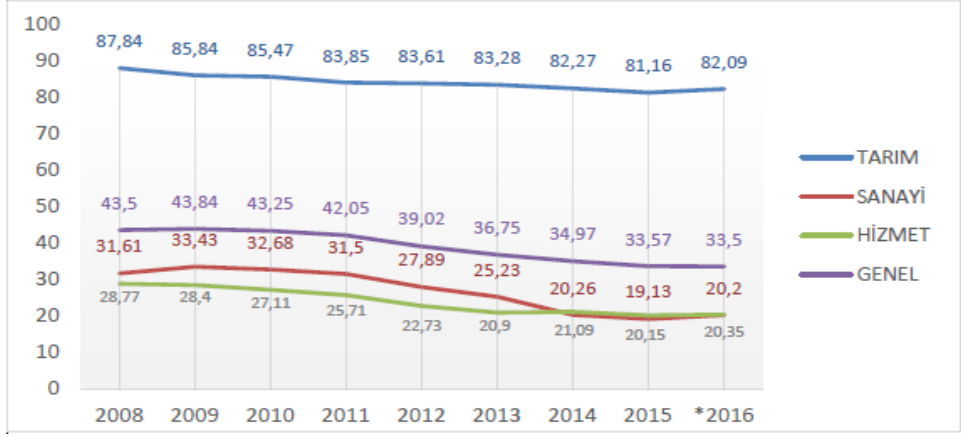
**Kaynak:** SGK, Kayıt Dışı İstihdam Oranı, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi\\_istihdam/kayitdisi\\_istihdam\\_oranlari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari).

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, [http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab\\_id=2258](http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2258).

Grafik 2’de kayıt dışı istihdamın sektörel dağılımı verilmiştir. Sektörel olarak bakıldığında Türkiye’de kayıt dışı istihdamın en fazla olduğu sektör tarım sektörüdür. Tarım sektörü ülke nüfusunun önemli bir kısmına iş olanağı sağlamakta olup yapısal özellikleri itibariyle hizmet ve sanayi sektöründen farklıdır. Tarım sektöründeki işler devamlılık arz etmeyen mevsimsel işler olup, yılın belirli periyotlarında yapılır. Tarım sektöründe çalışanların çoğu ise kayıt dışı çalışan ücretsiz aile işçileridir. Kayıt dışı istihdamın büyüklüğü bakımından tarım sektöründen sonra, sanayi ve hizmet sektörü gelmektedir. Kayıt dışı istihdamın

boyutunun gelişimine bakıldığında ise 2008-2016 yılları arasında kayıt dışı istihdamın tüm sektörlerde azalma trendinde olduğu görülmektedir.

**Grafik 2: Sektörlere Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)**



**Kaynak:** SGK, Kayıt Dışı İstihdam Oranı, [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi\\_istihdam/kayitdisi\\_istihdam\\_oranlari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari).

TÜİK, Merkezi Dağıtım Sistemi verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>.

Türkiye’de kayıt dışılığın en yaygın olduğu alan tarımsal faaliyetler olmakla birlikte kayıt dışılığın yoğun olduğu diğer alanlar şu şekilde sıralanabilir (Güloğlu vd., 2003: 55);

- İkinci bir işte kayıtsız çalışanlar. Bunlar genellikle kayıtlı bir işte çalışmasına rağmen gelir yetersizliği nedeniyle ikinci bir işte çalışanlardır. Ülkemizde devlet memurlarının ya da düşük gelirli işçilerin işportacılık, pazarcılık, kahvecilik, emlakçılık, taksi şoförlüğü yapması bu bağlamda bir faaliyet türüdür,

- İnşaat, altın, döviz işlerinde çalışanlar,
- Beslenme, barınma ve eğlence dünyasında çalışanlar,
- Ulaştırma sektöründe şoför, muavin, yazıhane ve okul servislerinde çalışanlar,
- Otopark bekçileri, hizmetçiler, bakıcılar, özel hemşireler, özel hizmet şoförleri,
- Terzi, berber, kunduracı, manav, çırak ve kalfaları,
- Sebze, meyve, hububat, oto ve emlak komisyoncusu çalışanları,

- Ticarethane çalışanları, kuyumcu imalathaneleri, atölye çalışanları, tezgâhtarları, pazarcı çalışanları, oto yıkayıcıları, tamirci çırak ve kalfaları, döviz ayakçıları, çiçekçi çalışanları, gazete dağıtıcıları, hurdacı çalışanları, aktif pazarlamacılar,

- Ev işlerinde imalat faaliyetlerinde bulunan üreticiler, örucüler, nakışçılar, oyaçılar, montajcılar, işportacılar, gezici çalışanlar ve su dağıtıcıları, evde bilgisayar veya daktilo ile evde yazı işleri yapanlar, evlere temizliğe gidenler, seyyar satıcılar, ayakkabı boyacıları vb.

Her ne kadar kayıt dışı istihdam yoğun bir şekilde tarım sektöründe görülse de ekonomik yaşamın birçok alanında çalışanlar kayıt dışı olarak istihdam edilmektedir. Bu durumun, yukarıda bahsedilen faaliyet alanlarında kayıt dışılığın kontrolünün yetersiz ve zor olmasından, ayrıca bazı olumlu etkileri nedeniyle kayıt dışılığın üzerine yeterince gidilmemesinden kaynaklandığı söylenebilir.

#### **4. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Türleri**

Kayıt dışı istihdamın sigortalıların Sosyal Güvenlik Kurumu’na hiç bildirilmemesi, sigortalıların çalışma günlerinin Sosyal Güvenlik Kurumu’na eksik bildirilmesi ve sigortalıların sigorta primine esas olan kazançlarının Sosyal Güvenlik Kurumu’na eksik bildirilmesi şeklinde olmak üzere üç türü söz konusudur. Kayıt dışı istihdam, işverenin işgücü maliyeti nedeniyle kayıtlı işçi çalıştırmaktan kaçınmasıyla olabileceği gibi bazen de çeşitli nedenlerle (dul ve yetim aylığı, yeşil kart, malulen emeklilik, öğrenci bursları, yabancı kaçak işçilik vb.) işçinin talebi üzerine de olmaktadır (Kaleli, 2015: 44-45). Türkiye’deki kayıt dışı çalışma türleri aşağıdaki kısımda açıklanmaya çalışılmıştır.

##### **4.1. Sigortalıların Hiç Bildirilmemesi**

Kayıt dışı istihdamın en yaygın görülen türü sigortalıların hiçbir kamu kurum ve kuruluşuna bildirilmemesidir. Bu kayıt dışı istihdam türü kendi iradeleri ile kayıt dışı çalışanlar ve çalışmaları kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmeyenler olmak üzere iki şekilde olmaktadır.

Çalışanlar arasındaki bazı gruplar, işverenleri istese dahi Sosyal Güvenlik Kurumuna ve/veya vergi dairelerine belirli nedenlerle kayıt olmak istememektedirler. Kayıtlı olmak istememenin altında, bazı durumlarda ekonomik hak kayıpları, bazı durumlarda da yabancı kaçak işçilerde olduğu gibi sınır dışı edilme ve benzeri nedenler bulunmaktadır. Kendi iradeleriyle kayıt dışı çalışmayı tercih eden gruplar yabancı kaçak işçiler, çocuk işçiler, SGK’dan çeşitli adlarla gelir elde edenler, işsizlik geliri elde edenler ve sosyal yardım ve hizmetten yararlananlardır (Karaarslan, 2011: 25).

Diğer bir kayıt dışı istihdam türü işverenin işgücü maliyetleri gibi çeşitli nedenlerle sigortalıyı hiçbir kamu kurum ve kuruluşuna bildirmemesi olarak ortaya çıkar. Bu kayıt dışı istihdam işçi ve işçinin bakmakla yükümlü olduğu ailesi bakımından olumsuz sonuçlar doğurur. Hiçbir kamu kuruluşuna kayıtlı olmayan işçi ve dolayısıyla ailesi de herhangi bir sosyal güvenlik hakkına da sahip olamaz.

İşyeri yasal olarak ekonomik faaliyetini yerine getirirken, bu faaliyetin yerine getirilmesi sırasında çalışanların bir kısmı sosyal güvenlik kurumlarına bildirilmemektedir. Genelde bu dezavantajlı gruplar işe yeni girenler, gece çalışanlar, kadınlar, çocuklar, eğitim seviyesi veya verimliliği düşük olduğu için işveren tarafından ek maliyet üstlenilmek istenilmeyen kişiler ile tekstil gibi kadınların daha çok istihdam edildiği ve günlük işgücü sirkülasyonunun yoğun olduğu sektörlerde çalışan kişilerdir (Gülcemal, 2009: 15).

#### **4.2.Sigortalıların Çalışma Günlerinin Eksik Bildirilmesi**

Bu kayıt dışı istihdam türünde çalışan Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olmakla birlikte, prim ödeme gün sayısı az gösterilmektedir. Örneğin, sigortalı ayda 30 gün çalıştığı halde 10 işgünü, 20 işgünü gibi daha az süre çalışmış gösterilir.

Uygulamada genelde süreklilik arz etmeyen işlerde (inşaat, tarım, temizlik vs.) işverenler işçilik maliyetlerini düşürmek için işçilerin çalışma günlerinin tamamını kuruma bildirmemektedir. ALO 170 hattına yapılan başvurularda inşaat işçilerinin, ayda yaklaşık 25 gün çalışmasına rağmen sigortasının 10-15 gün yatırıldığı yönünde şikâyette buldukları görülmektedir. Yapılan denetimlerde ve alınan ifadelerde bu durumun inşaat işlerinin niteliği gereği bazen ara verilmesinden ve bu aranın işveren tarafından suiistimal edilmesinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Örneğin, inşaatta yaklaşık 20 gün kalıp yapıp betonun donması için 3 gün ara veren ve tekrar kalıpların sökülmesine başlayan bir işçi ay içerisinde 27 gün çalışması olmasına rağmen işveren betonun donması için ara verilen sürede işçinin sigorta çıkışını yapmak ve işçi kalıpları sökmek için tekrar işe başladığında sigorta girişini yapmamaktadır. Bu kişinin ilk işe başladığında da deneme süresi iddiasıyla birkaç gün sigorta girişinin geciktirildiği düşünülürse, işçi 1 ay içerisinde 27 gün çalışmasına rağmen kuruma bildirilen prim ödeme gün sayısının daha az olduğu görülmektedir (Kaleli, 2015: 46).

Kayıt dışı ekonomi ve istihdamın yaygın olduğu ülkelerde denetim mekanizması da yetersiz kabul edilmektedir. Bu durumda bir işverenin çalıştırdığı bir işçiyi resmi kurumlara tam zamanında bildirmesi söz konusu olmayabilmektedir. Örneğin sigorta incelemelerinde çok rastlanılan bir olgu olarak deneme süresi içinde çalıştırılan işçiler yaygın bir durumdur. Genellikle bir ay öngörülmüş olan bu süre zarfında işveren yanında çalıştırılan sigortalıyı ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına bildirmemektedir. Denetim esnasında sigortasız bir çalışan



tespit edildiği zaman işveren bu deneme süresinin söz konusu olduğunu belirterek, resmi kurumları yanıltabilmektedir (Özen, 2012: 42).

#### **4.3.Sigortalıların Ücretlerinin Eksik Bildirilmesi**

İşverenlerin, daha düşük sigorta primi ve vergi ödemek amacıyla çalışanların ücretlerini eksik gösterilmesi kayıt dışı istihdamın bir diğer türüdür. Özellikle işverenler, sigortalı olmak isteyen işçilerini asgari seviyede sosyal güvenlik yardımları kapsamına alıp düşük tutarda sigorta primi ve vergi ödemek amacıyla bu yönteme sık sık başvurumaktadırlar (Süngü, 2008: 116). Kazanç tutarının Sosyal Güvenlik Kurumuna eksik bildirilmesi (ücretin düşük gösterilmesi) sigortalının emekli olduğunda daha düşük ücret ve tazminat almasına neden olmaktadır.

#### **5.Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdama Karşı Alınan Tedbirler**

2001 yılı öncesinde kayıt dışı ekonominin ortadan kaldırılması anlamında hem ekonomik hem de siyasi açıdan Türkiye’de uygun bir ortam söz konusu değildi. Bütçe açıklarının arttığı, devlet borçlanması ve enflasyonun baş gösterdiği bu dönemde kayıt dışılık Türkiye’de bir sorun alanı olarak algılanmaktan uzaktı. 1990’lardan itibaren politik istikrarı kaybeden Türkiye, enflasyonu “canavar” olarak anmakta, sosyal güvenlik sistemini ise “kara delik” namı ile anılmak üzere hazırlamaktaydı. Devlet borcunun ekonomik dinamikleri tamamen bozduğu bu dönemde kayıt dışı ekonomi bir mücadele alanı olarak tanınmışsa da, o kadar sorun yanında kayıt dışılıkla mücadele sadece politik bir söylem olarak kalmıştır. 2001 yılından sonra Türkiye’de uygulanan politikalar açısından ciddi değişiklikler olmuştur. Kayıt dışılıkla mücadele çerçevesinde veya başka amaçlarla olsa bile kayıt dışılığın azalmasına da yardımcı olacak adımlar atılmıştır (Önder, 2012: 64-65).

Türkiye’de kayıt dışılıkla mücadelede atılan önemli adımlardan biri Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi (KADİM) dir. 2006 yılında yayımlanan bu projede kayıt dışı ekonominin önde gelen nedenlerine değinilmiş ve kayıt dışı ekonomiyi mümkün olabildiğince en az seviyeye indirmek için kamuoyu bilinçlendirilmiştir (KADİM, 2006: 11).

İkinci adım olarak 2008 yılında Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı 2008-2010 oluşturulmuştur. Bu eylem planı ile birlikte kayıt dışı ekonomiyle mücadeleye uygun zemin hazırlanmıştır. Kayıt dışılıkla mücadele kapsamında yapılan çalışmalar aşağıda verilmiştir (GİB, 2009: 36);

- Vergi gelirlerinin önemli bir bölümünü ödeyen mükelleflere ayrı olarak hizmet verilmesine ve bunların izlenmesine yönelik olarak kurulan Büyük Mükellefler Vergi Dairesi Başkanlığı 2007 yılında faaliyete geçirilmiştir.

- Akaryakıt ürünlerinde marker uygulaması ve akaryakıt istasyonlarında belge düzeninin sağlanması, kayıt dışı ekonomiyle mücadelede önemli bir adım olan akaryakıt pompalarının ödeme kaydedici cihazlara bağlanmasına ilişkin uygulama başlatmıştır.

- Enerji sektöründe (Elektrik, Doğal Gaz, Petrol, LPG) faaliyette bulunmak isteyenlere lisans alma zorunluluğu getirilmiştir.

- Alkollü içkilerde ve sigaralarda bandrollü izleme sistemi kurulması ve sistemin işletilmesine yönelik çalışmalar tamamlanmış ve uygulamaya geçirilmiştir.

- KADİM projesi kapsamında, ÇSGB Strateji Geliştirme Başkanlığı bünyesinde Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Koordinatörlüğü kurulmuştur.

Alınan tüm önlemlere rağmen kayıt dışı ekonomi Türkiye açısından hala çözümlenemeyen bir sorundur. Bu nedenle 2015 yılında kayıt dışı istihdamın GSYİH içindeki payını ve tarımdaki payını azaltmak için Kayıt Dışı Ekonominin Azaltılması Programı Eylem Planı hazırlanmıştır.

Tüm bunların yanı sıra, 10.07.2011 tarihli Resmi Gazete’ de yayımlanan 646 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Maliye Teftiş Kurulu, Hesap Uzmanları Kurulu, Gelirler Kontrolörleri Başkanlığı ve Vergi Denetmenleri Büro Başkanlıkları tek çatı altında toplanmış, Maliye Bakanlığı Bünyesinde ve doğrudan Bakana bağlı olarak 2011 yılında Vergi Denetim Kurulu Başkanlığı kurulmuştur (Oğuztürk ve Ünal, 2015: 225).

## **6. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadeleye Yönelik Politika Önerileri**

Kayıt dışı istihdam tüm ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de üzerinde durulması gereken son derece ciddi boyutları olan sosyo-ekonomik bir problemdir. Kayıt dışı istihdamın neden olduğu problemler doğrudan ve dolaylı yollardan toplumsal yaşam üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın tek bir nedeni yoktur. Kayıt dışı istihdamın nedenleri birbirleri ile iç içe girmiş bir vaziyette birbirlerini etkilemektedir. Dolayısıyla kayıt dışı istihdamı önlemekte en önemli ve en etkili adım öncelikle bu nedenlerin tespit ve analizi olmalıdır.

Kayıt dışı istihdamı önlemek amacıyla çeşitli ülkelerde uygulanan politikalar benzerlik gösterse de bazen ülkeden ülkeye farklı politika uygulamaları da söz konusu olabilmektedir. Bu durumun temel nedenlerinden birisi ülkelerin sosyo-ekonomik yapılarının farklı olmasıdır. Bu nedenle kayıt dışı istihdamla mücadelede öncelikli olarak ülkenin kendi ekonomik, mali, siyasi yapısı, kendine özgü kültürü ve iç dinamikleri de dikkate alınarak gerekli tedbirler kararlı bir şekilde uygulamaya koyulmalıdır. Bu kapsamda uygulanması gereken başlıca politikalar aşağıda irdelenmiştir.

Vergi oranları düşürülmelidir. Vergi oranlarının düşürülmesi kayıt dışı istihdamı önlemek adına atılan ciddi bir adımdır. Vergi oranlarının düşürülmesi, vergi gelirlerinin azalmasına neden olmayacaktır. Çünkü vergi oranlarının arttırılması, vergi gelirlerinin bir noktadan sonra azalmasına neden olacaktır. Belirli bir noktadan sonra vergi oranlarının artması ile vergi gelirleri arasında ters orantı yaşanacaktır. Artan vergi oranları vergi mükellefleri üzerinde caydırıcı bir unsur teşkil edecek ve mükellefleri kayıt dışılığa itecektir. Bu nedenle vergi oranlarının ülkemizin gelişmişlik seviyesine, mükelleflerin gelir düzeyine göre indirilerek revize edilmesi gerekir. Vergi oranları arttıkça vergi geliri azalırken kayıt dışılık artacaktır. Türkiye’de bu durumun engellenmesi için diğer gelişmiş ülkeler gibi vergi oranlarını azaltıcı politikalar belirlenmelidir.

Sosyal güvenlik yükümlülükleri azaltılmalıdır. İşveren açısından kayıtlı işçi çalıştırmak ciddi bir maliyet unsurudur. İşverenin kayıtlı işçi çalıştırması durumunda sosyal güvenlik primleri, işsizlik sigortası primi işveren payı gibi işgücü maliyetleri olacaktır. İşveren açısından sosyal güvenlik primlerinin yüksek olması kayıtlı işçi çalıştırmayı caydırıcı hale getirir ve işverenin kayıt dışına yönelmesine neden olur. Aynı şekilde sosyal güvenlik kesintilerinin yüksek oluşu net ücretleri düşürmekte ve böylece daha yüksek ücret almak isteyen bazı çalışanların kayıt dışına yönelmelerine neden olmaktadır. Dolayısıyla işverenlerin ve çalışanların sosyal güvenlik yükümlülüklerinin azaltılması kayıt dışı istihdamında azalmasını sağlayacaktır.

Denetim mekanizması daha etki hale getirilmelidir. Kayıt dışı istihdamla mücadelede denetim mekanizması önemli bir rol oynar. Denetim mekanizmalarının eksik ve yetersiz oluşu kayıt dışı işçi çalıştıran işverenleri kayıt dışılığa teşvik etmektedir. Kayıt dışı istihdamı caydırıcı hale getirmek için denetimlerle beraber ceza mekanizmasının da devreye girmesi gerekmektedir.

Etkin bir vergi denetiminin sağlanması için, vergi incelemelerinde teknik ve teknolojik olanaklardan yeterince yararlanılmalıdır. Kayıt dışı ekonomi ile mücadelede başarı büyük ölçüde para ve mal hareketinin kontrol altına alınması ile gerçekleşecektir. Gerçek ve tüzel kişilere ait tüm mal varlığını ifade eden iktisadi kıymetlere (Bankalardaki para hareketleri, tapudaki gayrimenkul bilgileri, trafikteki taşıt bilgileri vb.) maliye iradesinin tek tuşla ulaşabileceği bir alt yapıyı hazırlamak bu konudaki sorunu büyük ölçüde ortadan kaldıracaktır. Bu kapsamda Bankalar Birliği ve ilgili kuruluşlarca yapılacak bir protokol çerçevesinde çözülebilir. Yapılacak protokolda mevcut bilgilerden nasıl yararlanılacağı, hangi esaslar dâhilinde bilginin paylaşılacağı, bilginin sürekli ve düzenlimi yoksa belli periyotlarla ilgili kuruluşlara verileceği, bilgiye kimlerin ulaşacağı vb. hususlar belirlenmelidir (Önder, 2012: 74-75).

İşsizlik ve yoksulluğu azaltmaya yönelik politikalar uygulanmalıdır. Kayıt dışı çalışmanın genç yaşta çalışanlar arasında daha yaygın olduğu dikkate alındığında özellikle ilk işe başlarken aktif istihdam politikalarının uygulanması hem işsizlik sorununun azaltacak hem de kayıtlı çalışmayı teşvik edecektir. Uzun süre işsiz olan ya da geçici işlerde çalışanlara yönelik verilecek mesleki ve teknik eğitimler sonrasında işe başladıkları takdirde ücretten alınan vergi ve prim oranlarında geçici süre ile indirim, erteleme ya da istihdam yükünün bir kısmının kamu tarafından karşılanması yoluyla özel sektörde istihdam edilmeleri sağlanabilir. Böylece bu kişilerin uzun süre işsiz kalmaları ya da geçici ve niteliksiz işlerde kayıt dışı çalışmaları engellenebilir (Karaarslan, 2010: 225-226).

Kayıt dışı istihdamın tetikleyicisi olan işsizlik sorunu önlenemedikçe, kayıt dışı istihdamda önlenemeyecektir. İşsizlikte beraberinde yoksulluğa neden olacaktır. İşsiz kalan bireyler yaşamlarını idame ettirmek, ailelerinin geçimini sağlayabilmek için mecburen kayıt dışı alanda çalışmak zorunda kalacaklardır. Bu yüzden istihdamı teşvik edici politikalar izlenmeli, yatırımların önündeki engeller kaldırılmalı ve eğitim sistemi revize edilmelidir.

Tarım sektörünün istihdamdaki payı azaltılmalıdır. TÜİK'in 2017 Nisan ayı verilerine göre toplam istihdamın %18,9'unu tarım sektöründe çalışanlar, %81,1'ini ise tarım dışı sektörde çalışanlar oluşturmaktadır (TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2017, <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=24629>). Kayıt dışı istihdam şekillerinin en fazla görüldüğü sektör tarım sektörüdür. Tarım sektöründe çalışanların çoğu ücretsiz aile işçisidir. Sosyal güvenlik haklarının olmaması, eğitim düzeylerinin düşük oluşu gibi nedenler ücretsiz aile işçilerinin kayıt dışı çalışmaya yönelmelerine neden olmaktadır.

Türkiye'de ve diğer ülkelerde en yüksek kayıt dışı çalışmaya tarım sektöründe rastlanmaktadır. Türkiye'deki tarım sektöründeki hızlı çözülme kayıt dışı istihdamı azaltacaktır. Ancak, her ne kadar tarım sektörünün küçülmesiyle kayıt dışı istihdamda bir azalma meydana geleceksede eğitim seviyesi, işgücü verimliliği gibi hususlar dikkate alındığında tarımdan kopan işgücünün tarım dışı sektörlerde kayıt dışı istihdam ve işsizlik üzerinde baskı yaratması kaçınılmazdır (Karaarslan, 2010: 201). Bu nedenle tarım sektöründe çalışanlara eğitim seminerleri verilerek daha bilinçli duruma gelmeleri sağlanabilir.

Toplumun eğitim seviyesi yükseltilmelidir. Eğitim seviyesi ve kayıt dışı istihdam arasında negatif ilişki vardır. Eğitim seviyesi arttıkça kayıt dışı istihdam oranı azalacaktır. Kayıt dışı istihdam eğitim seviyesinin düşük olduğu gruplarda daha çok görülmektedir. Bu nedenle kayıt dışılığı azaltmak için, eğitim alanına daha çok yatırım yapılmalı, yükseköğretim mezunu sayısı arttırılmalıdır.

Diğer yandan ise, eğitimin kalitesi en az eğitimin niceliği kadar önemlidir. Eğitim temel amacı diplomalı işsiz yetiştirmek olmamalı, hızla değişen iş

dünyasının ihtiyaç duyduğu vasıflara ve donanımına sahip bireyler yetiştirmek olmalıdır.

Toplumda oluşan af beklentisi ortadan kaldırılmalıdır. İşverenler ve çalışanlar yapacakları her türlü kayıt dışı faaliyetlerde af ve yapılandırma beklentisi içine girerse kayıt dışı faaliyetler daha da artacaktır. Hükümetler kayıt dışı istihdamla mücadelede istikrarlı davranmalı, iş dünyasını af beklentisine sokmamalıdır.

Sık sık çıkarılan vergi afları dürüst yükümlülere cezalandırmakta, vergi adaletini zedelemekte, kaçakçılığa prim vermekte ve vergi tahsilatlarının azalmasına neden olmaktadır. Şöyle ki, vergi afları mükelleflerin vergi ödeme isteklerini olumsuz yönde etkilemekte ve devletin vergi gelirlerini azaltıcı bir rol oynamaktadır. Bu yönüyle vergi afları haksız rekabet nedeniyle dürüstlüğü pahalı hale getirmekte ve dürüst mükellefleri gelecekte vergi kaçırmaya teşvik etmektedir. Ayrıca vergi mükellefleri çıkarılan affın ileride tekrarlanabileceği düşüncesine de kapılmaktadır. Bu ise devletin vergi kaybına uğramasına neden olmaktadır (Demir vd., 2016: 283). Böylece ödenmeyen veya eksik ödenen vergilerin tespiti ve tahsili için yapılan çabaların büyük bir bölümü vergi affı ile boşa gitmektedir.

Sendikalaşma oranının artırılmasına yönelik politikalar uygulanmalıdır. Sendikaların tanımlanabilecek en genel amacı üyelerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ücret seviyelerinin artırılmasıdır. Sendikalar sayesinde çalışanların toplu pazarlık gücü artmakta ve böylece birtakım hakları elde etme imkânları ortaya çıkmaktadır.

Sendikalı hale gelme ya da sendikalaşma oranının artması, işçilerin kendilerini daha güçlü hissetmelerini sağlarken, kayıt dışı çalışmaya olan isteği de törpüleyecektir. Çünkü sigortasız olarak çalışan bir kişinin sendikal haklardan faydalanması mümkün değildir. Ayrıca sendikalı olan bir işçinin sigortasız olarak çalıştırılması da mümkün gözükmemektedir. Sendikalı işçilerin çalıştırıldığı bir işyerinde kayıt dışı çalışmanın hiçbir türünün görülmesi beklenemez. Bu açıdan bakıldığında sendikalaşma oranı arttıkça kayıt dışı çalışmanın azalacağı söylenebilir (Kamalıoğlu, 2014: 180).

Kurumsallaşma teşvik edilmelidir. En genel tabiri ile ortaklarının, yöneticilerinin veya hissedarlarının çoğunluğu aile bireylerinden oluşan kurumlara aile şirketleri denir. Türkiye’de işletmelerin büyük bir çoğunluğu (yaklaşık %95’i) aile işletmeleridir. Aile şirketleri aile içi çatışmalar, adam kayırmalar, keyfi uygulamalar gibi olumsuzluklar nedeniyle rasyonel davranmadıkları için çoğu zaman başarısız olabilmektedirler. Başarılı bir aile şirketi kurulabilmesinin yolu ise kurumsallaşmadan geçmektedir. Kurumsallaşma, kısaca firmanın faaliyetini kişilere bağlı olmadan devam ettirmesini sağlayan bir sistem veya yapı olarak tanımlanabilir.

Çalışanların kayıt dışılığa yönelmelerinin nedenlerinden bazıları çalışma koşullarının kötü olması, ücretlerin düşük olması ve çalışılan kuruma duyulan güven duygusunun azalmasıdır. Kurumsal şirketlerde şirket kuralları, standartları, yönetim biçimi gibi çalışma normları belirli olup, çalışanlar daha adil bir çalışma ortamında iş imkânı bulur. Çalışma şartları, ücretleri, sosyal hakları daha iyi olan işçiler de kayıt dışı alanlara yönelmeyeceklerdir. Ayrıca kurumsal şirketlerde kayıt dışı işçi çalıştırmaktan kaçınılmaktadırlar. Dolayısıyla kurumsallaşma ile birlikte kayıt dışı istihdam azalacaktır.

### **Sonuç**

Kayıt dışı faaliyetler, genel olarak gerçekleşmiş tüm ekonomik faaliyetlerin kayıt altına alınmamasını, hiçbir kamu kurum ve kuruluşuna bildirilmemesini ifade eder. Kayıt dışı ekonominin çalışma hayatına yansıyan ve önemli kısmını oluşturan boyutu ise kayıt dışı istihdamdır.

Kayıt dışı istihdam faaliyeti işverenlerin çalışanları hiçbir kamu kurum ve kuruluşuna bildirmemesi, çalışanın sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmasına rağmen, çalıştığı gün sayısının eksik gösterilmesi ve çalışanın kazancının sosyal güvenlik kurumuna eksik bildirilmesi olmak üzere üç şekilde ortaya çıkmaktadır.

Her ne şekilde ortaya çıkarsa çıksın kayıt dışı istihdam gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkeler için acil önlem alınması gereken iktisadi bir sorundur. Çünkü kayıt dışı istihdam ekonomik ve toplumsal hayatta bazı olumsuz sonuçlara yol açar. Bu sonuçlar; haksız rekabetin oluşması, üretimdeki etkinlik ve verimliliğin azalması, özellikle vergi kaybı nedeniyle ekonomik refahın azalması, işsizlik ve bu nedenle kaybolan ücretin telafi edilmesi için ortaya çıkan çocuk işçiliği, kayıt dışı çalışanların hiçbir sosyal hakkının bulunmaması, milli istatistiklere girmeyen göstergelerin ekonominin durumu hakkında yanlış bilgi vermesi, toplumun ahlaki değerlerinin bozulması, ülkede ki yatırımların olumsuz etkilenmesi, devlete karşı olan saygının yitirilmesi gibi birçok şekilde sıralanabilir.

Diğer yandan ise, işsizlere istihdam alanı yaratması, vergi, sosyal güvenlik kesintileri gibi sosyal yükümlülüklerinin olmaması dolayısıyla işverenlere yurt içi ve yurt dışı rekabet gücü kazandırması, bürokratik işlemlerin azlığı, ekonomide yarattığı talep nedeniyle yoksulluğu azaltıcı unsur taşıması, kayıt dışı işlemler sonucu elde edilen fonlar kanalıyla kayıtlı ekonomiye mali kaynak sağlaması gibi kayıt dışı istihdamın olumlu sonuçları da bulunmaktadır.

Tüm olumlu etkileri bir yana kayıt dışı istihdam, özellikle bütçe üzerindeki olumsuz mali etkilerinden dolayı ülkelerin önlemek veya azaltmak için ciddi tedbirler aldığı iktisadi bir problemdir. Kayıt dışı istihdamla mücadele edebilmek için öncelikle kayıt dışı istihdama yol açan faktörler belirlenerek, bu faktörleri ortadan kaldıracak politikalar uygulanmalıdır. Türkiye’de de kayıt dışı istihdama karşı alınan önemli tedbirler mevcuttur. Bu kapsamda, 2006 yılında KADİM

projesi hazırlanmış, 2008 yılında Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı 2008-2010 oluşturulmuş ve kayıt dışı istihdamla mücadeleye uygun zemin hazırlanmıştır. Tüm bunların yanı sıra, Vergi Denetim Kurulu kurulmuş, kanunlarda yapılan değişikliklerle de kayıt dışı istihdamı azaltıcı önlemler alınmıştır.

Alınan tüm önlemlere rağmen kayıt dışı istihdam sorunu Türkiye açısından hala önemini korumaktadır. Kayıt dışı istihdamla mücadelede öncelikli olarak ülkenin kendi ekonomik, mali, siyasi yapısı, kendine özgü kültürü ve iç dinamikleri de dikkate alınarak gerekli tedbirler uygulamaya koyulmalıdır. Bu açıdan, kayıt dışı istihdamla mücadele için alınması gereken tedbirleri şu şekilde özetlenebilir;

-Yüksek vergi oranları düşürülmelidir. Mükellefler açısından sürekli artan vergi oranları caydırıcılık teşkil etmekte ve kayıt dışı istihdama yönelmelerine neden olmaktadır. Bu yüzden vergi oranlarının mükelleflerin ödeme gücüne göre revize edilmesi gerekmektedir.

-Sosyal güvenlik primleri başta olmak üzere sosyal güvenlik yükümlülükleri azaltılmalıdır.

-Denetim mekanizması daha da etkinleştirilmelidir. Kalifiyeli vergi denetim uzmanları yetiştirilmelidir ve etkin bir denetimin sağlanabilmesi için donatım envanterinin genişletilmesi gerekmektedir.

-Kayıt dışı istihdamın en önemli nedenlerinden biri olan işsizliği azaltıcı daha etkin politikalar uygulanmalıdır.

-Vergi mevzuatı sık sık değiştirilmemeli mükellefin aklı karıştırılmamalıdır.

-Kayıt dışı istihdamın en fazla görüldüğü tarım sektörünün ekonomideki ağırlığı azaltılmalı ve tarımsal sanayiye geçiş sağlanmalıdır.

-Çalışanların, işverenlerin eğitim seviyelerinin yükseltilmelidir.

-Bürokratik işlemler azaltılmalıdır.

-İşverenlerin ve çalışanların bilinçlerine yerleşmiş olan af beklentisinin kaldırılması gerekmektedir.

-Vergi mevzuatının daha anlaşılır hale getirilmesi gerekmektedir.

-Çalışanların kendilerini daha güçlü hissetmeleri, kolektif bir ses oluşturabilmeleri için sendikalaşma oranı arttırılmalıdır.

-Çalışma şartlarının ve normlarının geliştirebilmesi için kurumsallaşma arttırılmalıdır.

Alınan ve alınması gereken tüm tedbirlerden de önemlisi siyasi irade, işverenler, çalışanlar ve tüm halk tek bir vücut haline gelip kayıt dışı istihdamı önleme konusunda kararlı ve istikrarlı olmalıdırlar.

### **Kaynakça**

- Baldemir, E., vd. (2005). Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonominin MIMIC Model ile Tahminlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 231-243.
- Demir, M., vd. (2016). Vergi Dairesi Personeli Açısından Vergi Aflarının Etkinliği: Sivas İlinde Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(2), 275-302.
- GİB. (2009). Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı (2008-2010). Ankara : Gelir İdaresi Başkanlığı, No. 87,
- Gülcemal, E. (2009). Türkiye’deki Kamu Kurumlarının Kayıt Dışı İstihdamla Mücadeledeki Görevleri Sosyal Güvenliğin Yaygınlaştırılmasındaki ve Denetimdeki Rollerini Kurumlar Arası Koordinasyonun Sağlanması. (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı. İzmir Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü.
- Güloğlu, T., vd. (2003). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 45, 51-96.
- KADİM. (2006). Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi İle İlgili 2006/28 Sayılı Başbakanlık Genelgesi (2006), T.C. Resmi Gazete, 26309, 4 Ekim 2006.
- Kaleli, E. (2015). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Gelirleri ve Ekonomi Üzerine Etkileri. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kamaloğlu, N.Ç. (2014). Kayıt Dışı İstihdam ve Türkiye’de Uygulanan Mücadele Politikalarının Değerlendirmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaarslan, E. (2010). Kayıt Dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği. *Mali Hizmetler Derneği Yayın*, No:7, Ankara.
- Karaarslan, E. (2011). Kayıt Dışı İstihdamın Çözümünün Önündeki En Önemli Engel: Kendi İradeleri İle Kayıt Dışında Çalışanlar. *TÜSİAD Görüş Dergisi*, 66, 25-29.
- Oğuztürk, B.S. ve Ünal, E.K. (2015). Türkiye’de Vergi Denetiminde Yeni Dönem. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 7(13), 207-237.



- Önder, M. (2012). Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi ve Uluslararası Uygulamalar Işığında Çözüm Önerileri. (Yayınlanmamış Mesleki Yeterlilik Tezi). Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı.
- Özen, D. (2012). Kayıt Dışı İstihdamın Azaltılmasında Gelir Vergisinin Rolü ve Etkinliği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SGK. (2017). Kayıt Dışı İstihdam Oranı. Erişim adresi: [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi\\_istihdam/kayitdisi\\_istihdam\\_oranlari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari)
- Süngü, Y. (2008). Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(2-3), 115-132.
- TÜİK. (2017). İşgücü İstatistikleri, Nisan 2017. Erişim adresi: <http://www.tuik.gov.tr/HbGetir HTML.do?id=24629>
- TÜİK. (2017). İşgücü İstatistikleri. Erişim adresi: [http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab\\_id=2258](http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2258)
- TÜİK. (2017). Merkezi Dağıtım Sistemi. Erişim adresi: [https://biruni.tuik.gov.tr/medas/? locale=tr](https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr)
- Uğur, S., vd. (2014). Türkiye’de Kayıtdışı İstihdamın Etkilerinin Ekonometrik Bir Perspektiften Değerlendirilmesi (2005-2013). *Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 57-75.
- Yüceol, H.M. (2005). Bir Politika Değişkeni Olarak İşsizliğin Ölçülmesi Sorunu ve Türkiye’de Gerçek İşsizlik Oranı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12), 118-133.

