

**Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Bölgeler Arası Bir Karşılaştırma<sup>1</sup>****Hüseyin DAŞTAN<sup>2</sup>  
Hilal MOLA<sup>3</sup>**

Geliş Tarihi/ Received	Kabul Tarihi/ Accepted	Yayın Tarihi/ Published
20/12/2018	30/05/2020	15/07/2020
<b>Citation/Atıf:</b> Daştan, H. ve Mola, H., (2020), Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Bölgeler Arası Bir Karşılaştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 34(3): 789-808, DOI: 10.16951/atauniibd.662759		

**Öz:** Son yıllarda özellikle gelişmekte olan ülkelerin başlıca sorunlarından olan kayıt dışı istihdam kavramı, Türkiye için de çözülmesi oldukça zor bir problem haline gelmiştir. Bu çalışmanın amacı Türkiye’deki kayıt dışı istihdamın nedenlerini araştırmak ve düzey 2 bölgeleri arasında bir karşılaştırma yaparak hangi bölgede, hangi faktörlerin, kayıt dışı istihdamı artırdığını ortaya koymaktır. Çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu 2015 Hane Halkı İşgücü anketinden elde edilen veriler, İkili Lojistik Regresyon yöntemi ile analiz edilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular sonucunda, kayıt dışı istihdam ile cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni durum, çalışılan işyeri sektörü, çalışan sayısı, çalışma şekli ve iş sürekliliği gibi değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve bu değişkenlerin kayıt dışı istihdam üzerinde bölgelere göre farklı yönde ve oranda etkiye sahip olduğu sonucunu varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kayıt Dışı İstihdam, Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam, Lojistik Regresyon

**Analysis of Micro Factors Affecting Unreported Employment in Turkey: A Comparison of Regions**

**Abstract:** Recently, the concept of unreported employment which is one of the main problems of developing countries has become a difficult issue to be resolved also for Turkey. The purpose of this study is, to explore the reasons for unreported employment in Turkey and identify the factors that increase employment by making a comparative analysis between Level 2 Regions. The data for this study, consisted of responses of the 2015 Household Work Force survey conducted by the Turkish Statistical Institution and a binary logistic regression was applied to analyze the data. As a result of the findings obtained from the study, it was determined that there was a statistically significant relationship between unregistered employment and variables such as gender, education level, marital status, workplace sector, number of employees, mode of employment and business continuity and it was also concluded that these variables have different effects on each region.

**Keywords:** Unreported Employment, Unreported Employment in Turkey, Logistic Regression

<sup>1</sup>Bu araştırma, Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı tarafından kabul edilen “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Bölgeler Arası Bir Karşılaştırma” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

<sup>2</sup>Doç. Dr., Erzurum Teknik Üniversitesi, İ.İ.B.F. İktisat Bölümü, <https://orcid.org/0000-0003-0714-1060>

<sup>3</sup>Arş. Gör., Atatürk Üniversitesi, Oltu B.S.B.F., Maliye Bölümü, <https://orcid.org/0000-0002-2707-5577>

## **EXTENDED SUMMARY**

### **Research Problem**

The purpose of this study is, to explore the reasons for unreported employment in Turkey and identify the factors that increase employment by making a comparative analysis between Level 2 Regions.

### **Research Questions**

Are there more informal employment in which part of the turkey?

Which problems increase informal employment?

Why do people turn to informal employment?

What are the solutions to informal employment?

### **Literature Review**

There are many national and international studies on informal employment. Generally, factors causing informal employment and solutions are investigated in literature. Furthermore, in some studies, it has been emphasized that unregistered employment is a permanent problem. One of the important studies is Fidan and Genç (2013). In this study, informal employment is examined in terms of private sectors. Only rural-urban variable was meaningless in the study. All other variables are significant. The most effective variables on informal employment; age, number of employees, workplace status, main activity.

### **Methodology**

The data for this study, consisted of responses of the 2015 Household Work Force survey conducted by the Turkish Statistical Institution and a binary logistic regression was applied to analyze the data.

### **Result and Conclusions**

In this study, informal employment was examined by making cross-regional comparisons. 26 regions were analyzed and variables were evaluated. Some variables were meaningful for some regions, while not in others. In the study, the dependent variable was determined as informal employment. According to the results of the analysis, the degree of education is very effective on informal work. In regions with higher education levels, informal employment is less common. Supporting girls in terms of education especially in provinces such as Şanlıurfa and Diyarbakır will reduce the informal employment in these regions. Another result of the study is that marital status has a significant effect on the informal employment. It is seen that married women prefer to work informally more because they can benefit from the social health insurance of their spouses. The level of education, the workplace sector and the number of employees in the workplace are the variables that contribute the most to informal employment. Full-time and permanent employment is a variable that reduces the level of informal work across the country. Employment of public sector employees in an addition job after retirement increase informal employment in these regions. As the number of employees increases in the workplace, the rate of informal employment decreases. The

main reason for this is the continuation of working with the family in small workplaces. Another finding is that participation of women in business life reduces the rate of informal work. One of them is that state control needs to be done more frequently. People should be informed about the informal work and penalties of informal employment should be increased. Education level should be increased and children should be prevented from employment.

### 1. Giriş

Seksenli yıllardan sonra ortaya çıkan iki durum kayıt dışı istihdamı etkilemiştir. Bu durumlardan birincisi kayıtlı istihdamın azalması, ikincisi ise sosyal devlet anlayışının zayıflamasıdır. Ortaya çıkan bu iki durum, kamu açıklarının artmasına, vergi gelirlerinin azalmasına, sosyal güvenlik kurumu açıklarının oluşmasına ve çalışanların sosyal haklardan yeterince yararlanamamasına neden olmuştur (Agarwala, 2006: 1).

Kayıt dışı istihdamın çeşitli tanımları olmakla birlikte, devlete bildirilmeyen veya tam olarak bildirilmeyen istihdam olarak kısaca tanımlanabilmektedir. Son 40 yılda kırlardan kente olan göçün karşılığında kentte yeterince iş ortamının sağlanamaması, artan hızlı kentleşme ve işsizliğin artmasıyla beraber göç eden bireyler kayıt dışı çalışma yoluna gitmişlerdir (Özcan, 2011: 1). Türkiye’de kayıt dışı istihdamın azaltılmadığı veya ortadan kaldırılmadığı durumlarda uygulanacak politikaların başarı şansı azalmaktadır. Çeşitli önlemler alınmadığı takdirde, yıllardır devam eden kayıt dışı istihdamın kendiliğinden ortadan kalkmayacağı ortadadır. Yapısal bir sorun haline gelen kayıt dışı istihdamın önlenmesi bu olguyu ortaya çıkaran sosyal ve ekonomik sebeplerin önlenmesine bağlıdır. Bu sebeple kayıt dışı istihdamı tetikleyen faktörlerin doğru bir analizle ele alınması, bu sorun ile mücadelede başarı şansını artıracaktır (Fidan ve Genç, 2013: 137-150).

Kayıt dışı istihdamın gün geçtikçe büyüyerek daha tehlikeli bir hale gelmesi, bu konu üzerine yapılan çalışmaları artırmış ve araştırmacıları sorunun çözümü için yeni yollar üretmeye itmiştir.

Bu çalışma kapsamında artan kayıt dışı istihdam sorunu öncelikle genel olarak sonra Türkiye açısından değerlendirilmiş, kayıt dışı istihdamı besleyen faktörler, önleyen faktörler, kayıt dışı çalışmanın getirebileceği zararlar ve yararlar incelenmiştir. Ayrıca çalışmada kategorik bağımlı değişkenin ikili bir yapıya sahip olması (örneğin; cinsiyet: kadın-erkek) nedeniyle çalışmanın uygulama kısmında ikili lojistik regresyon analizi kullanılmıştır. İkili lojistik regresyon modeli yardımıyla bölgeler arası analiz yapıp, hangi bölgede kayıt dışı istihdamın fazla veya az olduğu ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu bölgelerde hangi değişkenlerin daha fazla etkiye sahip olup olmadığı da tespit edilmiştir. Ayrıca daha önce yapılan hiçbir çalışmada bölgeler arası bir karşılaştırma yapılmadığı için çalışmamız bu kapsamda oldukça önem arz etmektedir.

Üç bölüm olarak hazırlanan bu çalışmanın birinci bölümünde, kayıt dışı ekonominin önemli bir kısmını kapsayan kayıt dışı istihdamın genel olarak ne

anlama geldiğinden, kayıt dışı istihdamı tetikleyen etkenlerin neler olduğundan ve herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmamanın ortaya çıkardığı durumlar incelenmiştir. İkinci bölümde kayıt dışı istihdam kavramının Türkiye boyutu, ülkenin ne zamandan beri böyle bir sorunla karşı karşıya olduğu, neden gittikçe kayıt dışı istihdamın arttığı, bu kavramın günümüzde neden bu kadar önemli olduğu ve kayıtlı çalışıp çalışmamanın işyerleri veya çalışanlar açısından olumlu- olumsuz sonuçları incelenmiştir. Üçüncü bölümde, araştırmanın önemi, neden bu konunun seçildiği ve hangi analiz yönteminin bu konunun incelenmesinde daha etkili olacağı, araştırmanın amacı ve kapsamından bahsedilmiştir.

## **2. Kayıt Dışı İstihdam Tanımı ve İçeriği**

Kayıt dışı istihdam kavramı ilk olarak 1970 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından düzenlenen Dünya İstihdam Programı’ndaki (World Employment Program) Kenya Raporu’nda “enformel sektör” olarak gündeme gelmiştir. Bu raporda formel yani kayıtlı sektörün karşılayamadığı açık işsizliğin, enformel yani kayıt dışı sektör tarafından emilmesinin ve kırdan kente olan göçün tahmin edilen miktarda açık işsizliğe sebep olmadığı tespiti yapılmıştır (TOBB, 1994: 126).

Kayıt dışı istihdam kavramı ilk olarak tarımsal olmayan işgücü ve kayıt dışı piyasada kalan işgücü olarak tanımlanmasına rağmen kayıtlı istihdam ulusal ve uluslararası alanda farklı şekillerde araştırılmış fakat ortak bir tanımda uzlaşamamıştır. Kayıt dışı istihdam kavramı, istihdam faaliyetlerinin resmi bir kaydının olmaması sonucunda vergiler ve zorunlu sosyal yükümlülükleri de kapsayan tüm yükümlülüklerin, mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetimine dahil edilmemesi olarak tanımlanmıştır (Klarita, 1999: 2).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise kayıt dışı istihdamı hukukun yapmış olduğu düzenlemelerden ve vergilendirilmeden kaçarak yapılan faaliyet olarak tanımlamıştır (Angel ve Tanabe, 2012: 5). Avrupa Birliği, kayıt dışı istihdamı belirten ölçüt olarak “ulusal gereklere uygun kayıt” ifadesini temel alır. Kayıt dışı istihdam, vergilemelerden, sigorta primlerinden kaçarak çalışanlara maliyetleri azaltma ve gelirleri artırma şansı tanımakta ve bu da kayıt dışı çalışan kişiler için çekici yönün ekonomik olduğunu ortaya koymaktadır (Erdut, 2007: 53-82).

2010 yılında Dünya Bankasının yayınladığı raporda ise kayıt dışı istihdamın kapsadığı alanlar belirtilmektedir. Bu rapora göre kayıt dışı istihdam; kendi hesabına çalışanları, kendisine ait olan aynı zamanda kayıtlı olmayan işletmelerde çalışan işverenleri, üretici kooperatiflerinin hiçbir kaydı bulunmayan üyelerini, kayıt dışı çalışanları, yapılan işe katkı amaçlı çalışan aile üyesi diğer çalışanları ve nihai kullanıma yönelik malların üretimi için yalnız kendi ailelerinde ve kendi hesabı için çalışanları içermektedir (Dünya Bankası, 2010: 5).

Kayıt dışı istihdam kavramı aniden ortaya çıkan bir sorun değildir. Hızlı bir şekilde büyüyen ve kentleşen işgücüne karşı ne tarım ve tarımsal faaliyetler ne de modern sanayi ve hizmet sektörleri yeteri kadar istihdam sağlayamamıştır. Kayıt dışı sektör çalışanlarına kayıtlı iş imkânının sağlanamaması kayıt dışı istihdam kavramına toplumsal bir önem kazandırmıştır (Ekin, 1995: 38). Kayıt dışı çalışan kişilerin ücretini alıp alamayacağına ya da ne zaman alacağına belli olmaması ve normal bir işe sahip olmamaları, bu sektörün hem sosyal devlet sistemine hem de normal olmayan piyasa kurallarının işlediği bir alan yaratmasına ortam hazırlamıştır (Candan, 2007: 14).

Kayıt dışı işçi çalışanların ya da kayıt dışı çalışan insanların vergilerini ve sosyal güvenlik primlerini ödememeleri, bu hesaplamaların yanlış yapılmasına ve resmi politikaları aydınlatamayan bir veri birikiminin oluşmasına yol açmaktadır (Karan, 2006: 42). Faydalarını maksimum düzeye çıkarma amacıyla olan çalışanlar kazançlarını, karlarını maksimum düzeye çıkarma amacıyla olan firmalarda elde ettiği karları devlet ile paylaşmak istememeleri de kayıt dışı istihdamı devam ettirmektedir (Aydın, 2013: 165-166). Gelir elde etmenin ve geçim sağlamanın oldukça zor olması, gün geçtikçe kayıt dışı istihdam durumunu artırmakta ve ülkeleri büyük bir sorunla karşı karşıya bırakmaktadır.

### 3. Kayıt Dışı İstihdama Neden Olan Faktörler

Kayıt dışı istihdamda kayıt dışı ekonomi gibi çok yönlü bir sistemdir, kayıt dışı istihdam uluslararası literatüre yerleştikten sonra, bazı araştırmacılar ekonominin büyüklüğünü ölçmeye yönelirken, bazı araştırmacılar kayıt dışı istihdamın nedenleri, sonuçları, doğası ve çeşitlerini ele almışlardır (Fidan ve Genç, 2013: 2). Bu incelemeler, kayıt dışı istihdam kavramının nedenleri hakkında bilgi sahibi olunmasını ve daha iyi analiz yapılabilmesini sağlamıştır.

Kayıt dışı istihdamın meydana gelmesine sebep olan durumlara bakıldığında son 30-40 yılda kentlerde biriken işgücünün sadece belirli bir oranına kentsel modern faaliyetler tarafından istihdam sağlandığı görülmektedir. Çünkü modern sanayi sektöründe yapılan yatırımlar, yoğun teknolojilerin ithal edilmesini gerekli kıldığı için modern sektörlerde yapılan istihdama dahil olmayan kentsel işgücü büyük bir “emek arz fazlalığı” oluşturmuştur. Kentlerde oluşan bu fazla işgücü, işsizlik sigortası yoluyla finanse edilmediğinden, hayatlarını devam ettirecek bir gelir sağlamak amacıyla kendi çalışma alanlarını kendileri yaratma durumuyla karşı karşıya kalmışlardır. Modern sektöre girmedeki zorluklara karşın kayıt dışı sektöre girmedeki kolaylık, bu sektörün istihdamının asıl sebebini oluşturmuş ve böylece kayıt dışı istihdam sektörü modern sektör faaliyetleri dışında kalan işgücüne istihdam imkânları sağlamıştır (Ekin, 1995: 39).

Ülkelerin gelişmişlik düzeyi açısından bakılacak olursa gelişmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı sektörün ortaya çıkış nedenlerinin birbirinden farklı olduğu görülür. Ayrıca günümüzdeki işletmelere

dikkat edilecek olursa bu işletmelerin organizasyonlarını büyük şehir merkezlerinde kurdukları görülecektir. Küçük kasabalara yönelmeyen firmalar bu grupların ekonomisinin büyümesini bir ölçüde engellemiş olmaktadır. Bu durum ise kayıt dışı sektörün etkinliğinin, gelişmeyen kasaba merkezlerinde ve kırsal bölgelerde artmasına yol açmaktadır (Sassen, 1994: 2303). Kayıt dışılığın meydana gelmesinde diğer önemli bir etken de göç olgusudur. Göçmen işçi oranlarındaki bir artış da kayıt dışılığı oldukça etkilemektedir. Çok düşük ücretten çalışmayı kabullenen bu göçmenler, uygulanmakta olan işgücü yapısını bozarak bu sektörün genişlemesine sebep olmaktadır (Zlolski, 1994: 2305-2335).

Nüfusun durumu, sektörlerin yapısı, işgücünün niteliği, bireysel yaklaşımlar gibi önemli durumlar göz önüne alındığında kayıt dışı istihdam kayıtlı istihdamla kıyasla farklı özellikler göstermektedir. Kayıt dışı istihdam araştırıldığında, bu kavramın yasal süreçleri, ekonomik ve sosyal etkileri kapsadığı görülmektedir (Güloğlu, 2005: 60). Bu tür etkilerden dolayı kayıt dışı istihdam kavramı, sosyal, ekonomik ve mali, idari ve hukuki ve psikolojik faktörler olarak dört ana başlık altında toplanabilir.

### *3.1. Sosyal Faktörler*

Kayıt dışı istihdamın nedenleri ülkelerin sosyal yapılarına göre farklılık ve çeşitlilikler gösterir (Arslanoğlu, 2013: 27). Bireylerin boş zamanlarını değerlendirme için uğraşları, kişilerin yarı zamanlı çalışma istekleri, hobi olarak yaptıkları el sanatları, kadınların ev ekonomisine katkıda bulunma amacıyla yaptıkları el işleri veya temizlik gibi gelir sağlayacak işlerle uğraşmaları kendilerini kayıt dışı faaliyete yönlendirir ve böylece kayıt dışı ekonomi tetiklenmiş olur (Daşcı, 2013: 13).

Bu durumların yanında kayıt dışı istihdama sebep olan sosyal faktörler arasında nüfus artışı, göç ve çarpık kentleşme, sosyal güvenlik bilincinin yeteri kadar olmaması, eğitim seviyesinin düşük olması, istihdam yapısı, işgücünün niteliği, çalışan çocuklar ve kadın işçiler ve çalışan emekliler sayılabilir.

### *3.2. Ekonomik ve Mali Faktörler*

Ekonomik krizler sonucunda gelir dağılımının bozulması ve işsizlik oranının artması neticesinde meydana gelen yoksulluk, kayıt dışılığı artırmış ve ekonomik problemleri kayıt dışı istihdamı meydana getiren en önemli faktör konumuna getirmiştir. Kayıt dışı istihdamın bir başka önemli nedeni ise kamusal yüklerin aşırılığıdır. Bu durum kayıt dışılığa yönelmeyi hızlandırmıştır (Karaarslan, 2010: 54). Ayrıca bir ülkenin ekonomik sistemi ve yapısal özellikleri de kayıt dışılığı meydana getirebilir. Gelişmişlik düzeyinin düşük olması, kalkınma hızının yeterli düzeyde olmaması, istihdam alanlarının ihtiyacı karşılayamaması kayıt dışılığa sebep olabilmektedir (Daşcı, 2013: 50) Kayıt dışı istihdam, bir ülkenin ekonomisini etkilediği kadar mali yönünü de etkilemektedir. Bir ülkenin işletmelerinin mali durumları, maliyet yapıları, faaliyet gösterdikleri sektörün dinamikleri ve ulaşmak istedikleri karlılık düzeyi

kayıt dışılık oranını doğrudan değiştirebilmektedir. Ayrıca işletmelerin rekabet yapacak düzeyde olmamaları, vergilerin, sigorta primlerinin yüksek olması, finansla ilgili sorunlarının olması, işgücü ile ilgili diğer yasal yükümlülüklerin fazla olması kayıt dışılığını bulunduğu boyuttan daha yüksek bir boyuta taşıyabilmektedir (Parin, 2014: 50). Kayıt dışılığa neden olan ekonomik ve mali faktörler arasında enflasyon, rekabet gücü, gelir dağılımındaki dengesizlik, ekonomik kriz ve işletmelerden kaynaklanan nedenler sayılabilir.

### 3.3. İdari ve Hukuki Faktörler

İstihdam ilişkilerinin kayıtlı hale getirilirken yapılması gerekenlerin yeterince anlaşılır olmaması işverenlerin ve işçilerin beyanını zorlaştırmaktadır. Denetimin etkin bir şekilde yapılamaması, caydırıcı bir denetim sisteminin oluşturulamaması, denetim yapmakla yetkili kişilerin az sayıda olması kayıt dışı istihdamı artıran nedenlerdendir. Ayrıca kurumlar arasında koordinasyonun ve iş birliğinin yeterli düzeyde olmaması, bilgi havuzunun oluşturulamaması, kurumsal iş birliği ağının olmaması bu sektörle mücadelenin önündeki önemli eksikliklerdendir (Ercan, 2011: 65). Hukuki açıdan ise personellerin yeterli sayıda olmaması, ekonomik ve sosyal düzenin hızlı bir şekilde değişmesi, teknolojik yapının oturtulamaması bu konuda açılacak olan davaların çok geç karara bağlanmasına neden olmaktadır. Bu tür hizmet tespit davalarının geç sonuca ulaşması kayıt dışı çalışanlar üzerinde olumsuz düşüncelere sebep olmakta, hukuka olan güvenlerini sarsmakta ve kayıt dışı çalışmaktan başka bir yol olmadığını düşündürmektedir (Meydanal, 2008: 93-94).

### 3.4. Psikolojik Faktörler

Kişilerin kimlik arayışları ve aktif olma arzularına yanıt verecek kayıtlı iş imkânlarının yeterli olmaması, onları yasadışı yolu da kapsayabilen kayıt dışı faaliyetlere yönlendirebilir. Bireylere, tam zamanlı olmayan işlerde çalışmak rahat hareket etme imkânı sağlamakta ve özgürlük isteklerini karşılamaktadır. Bunlar kayıt dışılığın yoğun olarak görüldüğü alanlardandır (İlgin, 1999: 33).

Toplumu oluşturan kişilerin, başkalarını kayıt dışı faaliyetlerde görmeleri, bu faaliyetler içinde olanların bir denetimle karşı karşıya olmamaları, sonuçta elde edilen faydanın da yüksek olması onların da kayıt dışına yönelmelerine zemin hazırlamaktadır. Fertlerin bazılarının vergi kurallarına uyması, başkalarının da uyduğunu görmesiyle daha kolay olacaktır. Kayıt dışı istihdamla ilgili söylentilerin, kayıt dışı ekonomiyle ilgili tahminlerin abartılarak kamuoyuna duyurulması da kayıt dışı istihdamı besleyen ayrı bir unsur olarak görülebilir (Parin, 2014: 17).

## 4. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam

Türkiye’de kayıt dışı istihdam kavramı neredeyse her dönemde varlığını sürdürmüş olmasına karşın, konunun sistematik bir biçimde ortaya çıkışı ve

ekonomi için bir problem olmaya başlaması 1980’den sonra belirginleşmiştir. 24 Ocak 1980 kararlarından sonra başlayan ve günümüze kadar gelen, artan kamu açıkları neticesinde bütçe gelirlerinin giderleri karşılama düzeyi gittikçe azalmıştır. Bu gelişmelerin sonucunda yeni kaynak arayışları söz konusu olmuş ve ekonomide büyük etki yaratan kayıt dışı kesimin vergilendirilmesi ve kayda alınması yönünde araştırmalara girişilmiştir (Ercan, 2011: 22). Kamu ekonomik dengesi kurulabilmesi için kayıtlı mükelleflere sürekli bir şekilde başvurularak ek vergiler talep edilmiş, yeni vergilerin talep edilmesi uzun dönemli çözümler sağlamamış sadece kısa dönemde rahatlama getirmiştir. Kayıtlı mükelleflerin vergi yüklerini ağırlaşması, kendisiyle rekabet içinde olan kayıt dışılığı iyice güçlendirmiş ve genişletmiştir. Ağır vergi uygulamaları vergilendirilen mükellefleri vergiden kaçmaya yönlendirmiş, kayıtlı kesimden kayıt dışılığı kaçışı da artırmıştır (Altuğ, 1999: 22).

1980 sonrasında sermaye birikimi sağlayan, özel tasarrufları artıran ve yatırım maliyetlerini düşürecek vergi teşviklerine ağırlık verilmesi vergi sistemini bozduğundan kayıt dışı fonların sisteme girmesini de kolaylaştırmıştır. Özellikle küreselleşmeyle beraber rekabetin giderek arttığı piyasalarda maliyet unsuru, ayakta kalabilmenin ön koşulu olmuştur. Bu sebeple küçük ölçekte, fason üretim yapan işyerleri zamanla önem kazanmış fakat oluşan bu piyasa yapısı kayıt dışılığa yol açmıştır (Us, 2004: 11).

Son yıllarda ülkemizde yaşanan enflasyon, gelir dağılımındaki düzensizlik, özellikle istihdamın tarım ve hizmet sektörüne bağlı olması, küçük işletmelerde bütün sektörlerin yaygın olması ve spekülatif kazançların yoğun olması Türkiye’deki kayıt dışılık boyutunu belirleyen unsurlardan olmuştur (Arslanoğlu, 2013: 70). Ayrıca Türkiye’de kayıt dışılık incelenirken iki önemli nokta dikkat çekmektedir. Birincisi kişinin kendi iradesiyle kayıt dışı çalışmasının gerçekleşmesidir. Buna göre tüccar, esnaf, sanayici, serbest meslek erbabı ya da çiftçi kendi isteği doğrultusunda kayıt dışı çalışmak isteyebilmektedir. Emekli olduktan sonra herhangi bir işte çalışanlar ile dul ve yetim aylığı alıp bir işte çalışanlar bu konuya örnek verilebilir. İkinci durum ise, bireyin kısmen ya da tamamen kendi isteği dışında istihdam sağlayan kişi tarafından kayıt dışı çalıştırılmasıdır. Bu konumda olan çalışanlar ya kayıt dışı çalıştıklarından haberdar değildir ya da kayıt dışı çalıştıklarının farkında olsalar bile işlerini kaybetme korkusuyla bir itirazda bulunamamaktadırlar (Yereli ve Karadeniz, 2004: 1).

Cumhuriyet’in ilk dönemlerinden bugüne tarımdan sağlanan gelirin hizmet ve sanayi sektörlerinin kurulması için harcanması ve sonrasında bu sektörlerle desteğin aynı şekilde devam ettirilmesi tarımda kayıt dışılığın devamına neden olmuştur.

Diğer taraftan tarım dışı sektörlerde yeterli iş alanı oluşturulamaması ve işgücünün niteliksiz olması, söz konusu iş gücünün sanayi ve hizmetler sektörüne uyumunu zorlaştırmaktadır (Kara ve Duruel, 2005: 367-396). Diğer sektörlerle kıyaslandığında daha fazla kayıt dışılık barındırdığı görülen kırsal ve



tarımsal istihdamdaki bu değişimler toplam kayıt dışılıkta azalmaya sebep olmaktadır (Dünya Bankası, 2010: 14).

Türkiye’de kayıt dışılık seviyesine ve oranlarına bakıldığı zaman çok yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Türkiye’de kayıt dışı istihdamın nedenleri literatürde sayılan nedenlere bağlanmakta ve çok farklılık göstermemektedir. Kayıt dışılığın ekonomimizin ve sanayileşmemizin gelişimine bağlı olarak bir azalma göstermesine rağmen ekonomik kriz ve istikrarsızlık dönemlerinde artışlar görülmekte ve ülke ekonomisinin seyrini etkileyecek boyutlara gelebilmektedir (Daşcı, 2013: 77). Kayıt dışı istihdamın meydana getirdiği tüm bu durumlara rağmen ülkemizde halen daha kayıt dışılık oranlarıyla ilgili doğru kabul edilebilecek bir sonuca ulaşılamamaktadır.

### 5. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Tipleri

Ekonomik sorunlar, ekonomik yapıdaki kırılmalıklar ve vergi yüklerine tepki olarak kayıt dışı istihdam ortaya çıkmıştır. Bunlara ilaveten emek piyasasının esnek olmaması, maliyetlerin yüksek oluşu kayıt dışı istihdama genişleme olanağı sağlamıştır (Kızılot, 2004: 144).

Ayrıca Türkiye’de çalışan bireylerin bazıları sosyal güvenceden faydalanıp, primlerini gerçek ücretleri üzerinden ödeyip, kanunların koruyucu düzenlemelerinden yararlanırken, bazıları sigortalı çalışmadıkları için bu düzenlemelerden bir fayda sağlayamamaktadırlar. İstihdamda olan çalışanlar kayıtlı olmalarına rağmen ya çalışma sayıları az gösterilmiştir ya da ücretleri eksik bildirilmiştir. Böyle durumlar ülkemizde işgücü piyasasının katmanlı olduğunu göz önüne sermektedir (Dünya Bankası, 2010: 11).

Türkiye’deki kayıt dışı istihdamı çok daha iyi anlayabilmemiz için tüm bu durumların yanı sıra tiplerini de iyi analiz etmemiz gerekmektedir. Ülkemizdeki bu kayıt dışı istihdam tiplerini, çalışmalarını hiç bildirmeyenler ve eksik bildirenler olmak üzere iki gruba ayırarak inceleyebiliriz.

#### a) Çalışmalarını Hiç Bildirmeyenler

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda maddeler halinde sayılan kişiler kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması açısından sigortalı sayılmaktadırlar. Çalışanların hiç bildirilmemesi, kendi adına çalışan kişilerin ve bir iş yerinde hizmet akdine göre çalışan kişilerin Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemeleri ve bu süreçte ilgililerin sosyal güvenlik kayıtlarının tutulmaması hali olarak tanımlanabilmektedir. Böyle bir durumda çalışan veya çalıştırılan kişiler, sosyal güvenlik sisteminin sağladığı/sağlayacağı emeklilik ve sağlık yardımı gibi hakların hiçbirinden faydalanamamaktadır (Çakır, 2011: 67). Yabancı kaçak işçiler, çocuk işçiler, kadın çalışanlar, emekliler, sosyal güvenlik kurumundan gelir ve aylık alanlar, ikinci bir işte çalışıp kamu kurumlarına bildirmeyenler, deneme süresi iddiasıyla çalıştırılanlar, işsizlik ödeneğinden faydalanarak kayıt dışı çalışanlar, yeşil kart sahibi olup kayıt dışı çalışanlar bu kategori içerisinde sayılabilir.

*b) Eksik Bildirenler*

Kayıt dışı istihdamda, kendi istekleri ile veya işverenler tarafından kamu kurumlarına hiç bildirilmeyenlerin yanında diğer bir grup ise kamu kurumlarına ücret veya gün olarak eksik bildirilenlerdir.

İstihdam sağlayanlar, kanunlardaki açıklardan yararlanarak ayda birkaç gün bildirim yaparak, işçilerinin gün ve kazanç bildirimlerini düşük seviyede tutabilmektedirler. Eksik bildirim yapıldığı sektörler başında inşaat ve turizm sektörü gelmektedir. İşverenlerin bazıları kendilerine ait bina inşaatlarında çalıştırdıkları elemanların sayısını çok fazla prim ödememek için az gösterebilmektedirler. Ülkemizdeki verilere göre 11,5 milyon işçinin neredeyse yarısının primi asgari ücret üzerinden ödenmektedir. Bu durum Sosyal Güvenlik Kurumunun milyarlarca lira prim kaybına uğramasına neden oluşturmaktadır (Kaya, 2013). Ücret yönünden eksik bildirilenler, gün yönünden eksik bildirenler, Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirilirken vergi dairesine bildirilmeyen ücretliler bu kategori içerisinde sayılabilir.

## **6. Literatür Özeti**

Yerli ve yabancı literatürde kayıt dışı istihdamla ilgili farklı çalışmalar yapılmıştır. Akgeyik, vd. (2004), İstanbul’un Eminönü ilçesindeki kayıt dışı nitelik taşıyan işportacıların durumlarını inceleyerek, konuyu ekonomik-sosyal boyutları ile ortaya koymayı amaçlamışlardır. Güloğlu vd. (2003), çalışmalarında kayıt dışı istihdam ile kayıt dışı ekonomi ilişkisi üzerinde durmuş, kayıt dışı istihdamın nedenlerini ve boyutunu incelemişlerdir. Şen (2008), kayıt dışı istihdamla ilgili Türkiye ile AB ülkeleri arasında bir karşılaştırma yapmıştır. Ayrıca bu sorunla ülkemizin baş edebilmesi için nasıl bir sistem izlenilmesi gerektiği hakkında önerilerde bulunmuştur. Zengin (2008), kayıt dışı istihdam ve sosyal güvenlik destek priminin kayıt dışı istihdam üzerindeki etkisini, anket çalışması ile incelenmiştir. Ülkemiz’ de sosyal güvenlik sisteminin yaşadığı parasal problemlerin başında kayıt dışı istihdam geldiği vurgulanmıştır. Azaklı (2009), kayıt dışı istihdam olgusunun ülkemiz için önemine vurgu yaparak söz konusu olgunun sebep ve sonuçlarını nasıl etkilediğini belirtmiştir. Sığırcı (2009), küçük ve orta boylu işletmeler ile kayıt dışı istihdam ilişkisinin incelendiği çalışmada, özellikle kayıt dışı sektörde daha fazla rastlanan KOBİ’lerin yapısal özellikleri ortaya konularak, kayıt dışı çalışma sebeplerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Özcan (2011), Türkiye’de kayıt dışı istihdamın sebeplerinin sosyal, idari ve ekonomik olduğu ifade edilmiş ve kayıt dışı istihdamdan kurtulmak için alınacak yüzeysel tedbirlerin sorunu geçiştirmekten başka bir şey olmadığı belirtilmiştir. Angel vd. (2012), Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgelerinde mikro veriler ile kayıt dışı istihdam durumunu incelemiştir. Bu bölgelerde kayıt dışı istihdam durumunu incelerken yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, istihdam sektörü, meslek, medeni durum, istihdam durumu ve coğrafi bölge özelliklerini dikkate almıştır. Fidan ve Genç (2013),

kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı istihdama etki eden mikro faktörleri, Türkiye özel sektör örneği ile analiz etmişleridir. Analizde, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, ana faaliyet, işteki durum, işyerinde çalışan sayısı, çalışma şekli, bölge ve kırsal-kent olmak üzere on bağımsız değişken kullanılmıştır. Yapılan analizde, kırsal-kent dışındaki bütün değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı ve kayıt dışı istihdama etki eden faktörler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kayıt dışı çalışma riskini en fazla etkileyen unsurların ise işyeri çalışan sayısı, ana faaliyet, işteki durum ve yaş değişkenlerinin olduğu belirtilmiştir ve kayıt dışı istihdamı engellemek için en başta bu faktörlere yönelmek gerektiği vurgulanmıştır. Daşcı (2013), kayıt dışı istihdamın Erzurum il merkezinde faaliyet gösteren işverenleri nasıl etkilediğini ve işverenler için kayıt dışı istihdamı özendirici sebeplerin neler olduğunu tespit etmeye çalışmıştır. Aydın (2013), çalışmada, Türkiye’de 2005-2012 yılları arasında istihdam ve üretim değişkenlerinin artışları incelemiştir. Çalışma sonucunda bu değişkenlerin kayıtsız çalışmayı artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

## 7. Araştırma Metodolojisi ve Uygulama

### 7.1. Araştırmanın Önemi, Amacı ve Kapsamı

Kayıt dışı istihdam olgusu uzun zamandır özellikle gelişmekte olan ülkeler için büyük bir problem haline gelmiştir. Gün geçtikçe daha fazla kişi yaşamını sürdürmek için gönüllü ya da gönülsüz bir şekilde kayıt dışı istihdama yönelmekte ve bu durum iyice karmaşık bir hal almakta ve ülke ekonomilerini de olumsuz etkilemektedir. Kayıt dışı istihdamın nedenleri ülkelerin gelişmişlik seviyesine ve sosyokültürel yapılarına göre farklılık göstermektedir. Benzer bir durum geniş bir coğrafya sahip ülkemizde bölgeler arasında da görülebilmektedir. Yapılan çalışmalarda kayıt dışı istihdam olgusuna ülkelere bir bütün olarak yaklaşmış ve kayıt dışı istihdamı artıran nedenlerin bölgeler arası farklılık gösterdiği göz ardı edilmiştir. Böylece sunulan çözüm yolları yetersiz kalmıştır.

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de kayıt dışı istihdama neden olan mikro faktörlerin Türkiye geneli ve düzey 2 bölgeleri için belirlenip, bölgelerarası bir farklılığın var olup olmadığının tespit edilmesidir. Çalışmamızda kayıt dışı istihdama dolaylı yoldan veya doğrudan neden olan faktörler tek tek incelenmektedir. Bu faktörlerin hangisinin kayıt dışı istihdam üzerinde etkisinin yüksek olduğu belirlenmiş ve çözüm yolları sunulmuştur. Çalışmamızda düzey 2 bölgeleri ayrı ayrı incelenmiş ve bu bölgelerin hangisinde mikro faktörlerin hangileri daha etkili olduğu ortaya koyulmuştur. Böylece bu çalışma ile kayıt dışı istihdamı önlemek için hangi bölgede ne gibi önlemler alınması gerektiğini, her bölge için alınan önlemlerin aynı olmaması ve farklı bölgelerde değişik sorunlara farklı çözüm yolları üretmek gerektiği ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Analizde bağımlı değişken olarak kayıt dışı çalışma durumu alınırken bağımsız değişken olarak ise yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum,

çalışılan işyeri sektörü, işyeri çalışan sayısı, işin süreklilik durumu, çalışma şekli ve gelir alınmıştır. Araştırma kapsamında Türkiye İstatistik Kurumunun 2015 yılı hane halkı işgücü anketi verileri kullanılmış ve STATA, Office Excel programlarından yararlanılmıştır. Literatürden hareketle ilgili verilerden yeni bir veri seti elde edilmiş, değişkenler bölgeler açısından ayrı ayrı çekilmiş ikili lojistik regresyon yöntemi ile analiz edilmiştir.

### *7.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme*

Araştırmada 2015 TÜİK hane halkı işgücü verilerinden faydalanılmıştır. Çalışmada kayıtlılık durumu bağımlı değişken olarak kullanılırken, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, medeni durum, çalışılan işyeri sektörü, işyeri durumu, işyerindeki çalışan sayısı, çalışma şekli, iş süreklilik durumu ve gelir bağımsız değişken kullanılmıştır. Bu bağımsız değişkenlerden yaş ve gelir sürekli değişken olurken, işyeri durumu değişkeni ise çoklu doğrusal bağlantıya neden olduğundan analize dahil edilmemiştir. Bu araştırmanın evreni Türkiye’deki 26 Düzey 2 bölgesi oluşturmaktadır. 26 Düzey 2 bölgesi; İstanbul (TR10), Edirne, Tekirdağ, Kırklareli (TR21) Balıkesir, Çanakkale (TR22), İzmir (TR31), Denizli, Aydın, Muğla (TR32), Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak (TR33), Bursa, Eskişehir, Bilecik (TR41), Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu Yalova (TR42), Ankara (TR51), Konya, Karaman (TR52), Antalya, Isparta, Burdur (TR61), Adana, Mersin (TR62), Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye (TR63), Nevşehir, Aksaray, Niğde, Kırıkkale, Kırşehir (TR71), Kayseri, Sivas, Yozgat (TR72), Zonguldak, Karabük, Bartın (TR81), Kastamonu, Çankırı, Sinop (TR82), Samsun, Tokat, Çorum, Amasya (TR83), Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane (TR90), Erzurum, Erzincan, Bayburt (TRA1), Kars, Ağrı, Iğdır, Ardahan (TRA2), Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli (TRB1), Van, Muş, Bitlis, Hakkâri (TRB2), Gaziantep, Adıyaman, Kilis (TRC1), Diyarbakır, Şanlıurfa (TRC2), Siirt, Mardin, Batman, Şırnak (TRC3) illerini kapsamaktadır.

### *7.3. Araştırmada Kullanılan Analiz Yöntemi (Lojistik Regresyon Modeli)*

Lojistik Regresyon Analizi, az sayıda değişken kullanarak bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki en iyi uyumu ortaya koyacak bir modeldir. Değişkeninin ikili veya çoklu olması Lojistik regresyonu doğrusal regresyondan ayıran bir durumdur. Doğrusal ve Lojistik regresyon arasındaki bu ayrım parametrik model seçimini ve varsayımları da etkilemektedir. (Bircan 2004:185-208).

Lojistik regresyon modelinde bağımlı değişkeninin kategorik olarak, ikili, üçlü ve çoklu olduğu durumlarda bağımsız değişkenler kullanılarak sebep sonuç ilişkisi ortaya konulur. Ayrıca Lojistik Regresyon modeli bağımsız değişkenler karşısında bağımlı değişkenlerin tahmin edilen değerinin olasılık olarak elde edildiği sınıflama ve atama işlemi yapmaya yardımcı olmaktadır. Bu yöntemde

bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni ne ölçüde etkilediği hesaplanabilmektedir. (Özdamar, 2004:589).

Ayrıca bağımlı değişkenin ikili ya da ikiden çok düzeyi kapsayan kesikli değişken olması durumunda, normallik varsayım kısıtı olmaması nedeniyle bu modeli kullanmak oldukça kolay olmaktadır (Tatlıdil, 2002: 289). Lojistik regresyon modelinde bağımsız değişkenlerin tamamının veya bir kısmının sürekli ya da kategorik değişkenler olmasına ilişkin bir zorunluluk yoktur ve genellikle yapılan çalışmalarda sürekli değişkenlerin tercih edilmesi önerilmektedir (Aktaran: Oktay, Özen ve Alkan, 2011: 74).

Doğrusal regresyon gibi lojistik regresyon da bir ya da daha fazla bağımlı değişkeni bağımlı değişkene ilişkilendirir. Ayrıca bu model kategorik olan bağımlı değişken durumlarında kullanılan regresyon modellerinden biridir. İki düzeyli lojistik regresyonda bağımlı değişken sadece iki değer almaktadır. İki düzeyli lojistik regresyonda, bağımlı değişkende ilgilenilen ya da araştırılan olayın gerçekleşmesi 1, gerçekleşmemesi ise 0 olarak ifade edilir.

Lojistik regresyon analizi doğrusal olmayan bir analizdir. Olasılıklar oranının logaritması, logittir ve tahmin edilecek model aşağıdaki gibi gösterilebilir.

$$\text{logit}(p) = \log \frac{p}{1-p} = x' \beta + u \quad (1)$$

Denklemden ifade edilen  $p$ , bağımlı değişken için başarı faktörü olarak belirlenen durumun gerçekleşme oranını  $x$ ,  $k$  sayıdaki bağımsız değişkeni içeren  $n \times (k+1)$  boyutundaki bağımsız değişken matrisini  $\beta$ ,  $(k+1)$  boyutundaki parametre vektörünü ifade etmektedir. Hata terimi ise  $u$  ile gösterilmektedir. Olasılıklar oranları yardımıyla her bir değişkenin bağımlı değişkenin başarı faktörü üzerindeki olasılığı, denklem 2'deki eşitlik yardımıyla elde edilebilir (Mertler & Vannatta, 2005: 135).

$$p = \frac{\exp(x' \beta)}{1 + \exp(x' \beta)} \quad (2)$$

#### 7.4. Ampirik Bulgular

Bağımsız değişkenler arasında doğrusal ilişkinin saptanmasındaki yöntemlerden biri olan, Varyans Artış Faktörü (Variance Inflation Factors – VIF) bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için kullanılmaktadır. VIF değerleri 10 üzerinde ise ciddi bir doğrusal bağlantı olduğu VIF değerleri küçüldükçe bağımsız değişkenler arasında doğrusal bağlantının olmadığı söylenebilir. (Büyükuysal, 2016 :111)

**Tablo 1. Çoklu Doğrusal Bağlantı Test Sonuçları**

Değişken	VİF	Değişken	VİF	Değişken	VİF
TR10	1,38	TR52	1,56	TR90	1,56

*Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Bölgeler Arası Bir Karşılaştırma*

TR21	1,52	TR61	1,39	TRA1	1,60
TR22	1,51	TR62	1,67	TRA2	1,72
TR31	1,45	TR63	1,75	TRB1	1,58
TR32	1,56	TR71	1,69	TRB2	1,75
TR33	1,61	TR72	1,53	TRC1	1,57
TR41	1,44	TR81	1,44	TRC2	1,87
TR42	1,45	TR82	1,56	TRC3	1,70
TR51	1,41	TR83	1,55		
<b>Ortalama VIF 1,57</b>					

Tablo 1’de bölgeler için tek tek değişkenlerin varyans artış faktör değerleri incelenmiş ve değişkenlerin VIF değerlerinin ortalamaları tabloda gösterilmiştir. VIF değerleri incelendiğinde tamamının 5’ten küçük değerler aldığı gözlemlenmiştir. Böylece VIF değerlerinin 5’ten küçük olması sonucunda değişkenler arasında önemli bir çoklu doğrusal bağlantının olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

#### 7.5. Türkiye Geneli Sonuçlar

2015 yılı TÜİK verilerine göre Türkiye’de kayıt dışı istihdam durumunu ülke geneli bir bütün olarak analiz edildiğinde Tablo 2’deki sonuçlar elde edilmiştir.

**Tablo 2. Türkiye Geneli İkili Logit Regresyon Analiz Sonuçları**

		Katsayı	Standart Hata	Olasılık Oranı	Z	P >  Z	%95 Puan değer aralığı	
Cinsiyet		-0.115	0.02	0.89	-3.98	0.000	-0.17	-0.05
Yaş		-0.010	0.00	0.98	-7.57	0.000	-0.01	-0.00
Eğitim düzeyi	Hiç okula gitmemiş	-2.514	0.07	0.08	-33.78	0.000	-2.65	-2.36
	İlköğretim	-1.271	0.05	0.28	-23.94	0.000	-1.37	-1.16
	Ortaöğretim	-0.514	0.05	0.59	-9.01	0.000	-0.62	-0.40
Medeni durum		-0.510	0.03	0.60	-15.54	0.000	-0.57	-0.44
Özel – Kamu		1.277	0.07	3.58	16.24	0.000	1.12	1.43
Çalışan sayısı	10 kişiden az	-2.165	0.04	0.11	-52.18	0.000	-2.24	-2.08
	11-19 kişi	-1.385	0.05	0.25	-23.77	0.000	-1.49	-1.27
	20-49 kişi	-0.947	0.05	0.38	-18.61	0.000	-1.04	-0.84
Çalışma şekli		0.860	0.05	2.36	14.88	0.000	0.74	0.97
İş süreklilik		1.237	0.03	3.44	38.88	0.000	1.17	1.29
Gelir Geçen Ay		0.001	0.00	1.00	38.94	0.000	0.00	0.00
Sabit		0.025	0.13	1.02	0.18	0.856	-0.24	0.29

Türkiye geneli analiz sonuçları incelendiğinde modelde kullanılan Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, iş yerinin niteliği, çalışan sayısı, çalışma şekli, işin sürekliliği ve gelir değişkenleri %5 anlamlılık seviyesine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 3’de ey/ex oranı ile marjinal etki analiz sonuçları gösterilmektedir. Marjinal etki olasılığın bağımsız değişkene göre kısmi türevi alındığında, bağımsız değişkendeki değişmelerin olasılık üzerinde sabit bir etkiye sahip olduğunun hesaplanmasıdır.

**Tablo 3. Türkiye Geneli Marjinal Etki Analiz Sonuçları**

		ey/ex	Standart Hata	Z	P >  Z	%95 Puan değer aralığı	
Cinsiyet		-0.015	0.00	-3.92	0.000	-0.02	-0.00
Yaş		-0.065	0.00	-7.46	0.000	-0.08	-0.04
Eğitim düzeyi	Hiç okula gitmemiş	-0.056	0.00	-24.27	0.000	-0.06	-0.05
	İlköğretim	-0.156	0.00	-22.50	0.000	-0.17	-0.14
	Ortaöğretim	-0.012	0.00	-8.24	0.000	-0.01	-0.00
Medeni durum		-0.039	0.00	-14.24	0.000	-0.04	-0.03
Özel – Kamu		0.232	0.01	16.44	0.000	0.20	0.26
Çalışan sayısı	10 kişiden az	-0.287	0.00	-44.75	0.000	-0.30	-0.27
	11-19 kişi	-0.017	0.00	-15.74	0.000	-0.01	-0.01
	20-49 kişi	-0.020	0.00	-14.20	0.000	-0.02	-0.01
Çalışma şekli		0.129	0.00	15.10	0.000	0.11	0.14
İş süreklilik		0.122	0.00	43.54	0.000	0.11	0.12
Gelir Geçen Ay		0.172	0.00	46.87	0.000	0.16	0.17

Türkiye geneli marjinal etki analiz sonuçlarına incelendiğinde erkekler kadınlara göre %1 kayıtlılığı azaltmaktadır. Hiç okula gitmemiş olanlar yükseköğretim seviyesinde olanlara göre %5, ilköğretim seviyesinde olanlar yükseköğretim seviyesinde olanlara göre %15, ortaöğretim seviyesinde olanlar ise yükseköğretim seviyesinde olanlara göre %1 kayıtlılığı azaltmaktadır. Bekarlar evlilere göre %3 kayıtlılığı azaltmaktadır. Kamu sektöründe çalışanlar özel sektöre göre %23 kayıtlılığı artırmaktadır. İşyerindeki çalışan sayısı 10 kişiden az olanlar 50 ve üzeri çalışanı olanlara göre %28, 11-19 kişi çalışanı olanlar 50 ve üzeri olanlara göre %1 kayıtlılığı azaltırken, 20-49 kişi çalışanı olanların ise 50 ve üzeri çalışanı olan işyerlerine göre %2 kayıtlılığı azaltmaktadır. Tam zamanlı çalışma şekli yarı zamanlı çalışma şekline göre kayıtlılığı %12 azaltırken, sürekli bir işte çalışma ise geçici işte çalışmaya göre kayıtlılığı %17 artırmaktadır.

Türkiye geneli yapılan analiz sonuçları incelendiğinde kayıtlılık üzerindeki en etkili değişkenler arasında eğitim seviyesi, çalışılan işyerinin hangi sektör olduğu ve bulunulan işyerindeki çalışan sayısı görülmektedir. Örneğin Türkiye’de genel olarak bakıldığında kamu sektöründe çalışmak, özel sektörde çalışmaya göre kayıtlılığı %23 artırırken, çalışılan işyerindeki çalışan sayısının 50 ve üzeri değil de 10 kişiden az olması kayıtlılığı %28 azaltmaktadır. Tam zamanlı çalışmak ve sürekli bir işte çalışmak ise ülke genelinde kayıtlılığı artıran bir değişken olarak bulunmuştur.

*26 düzey2 bölgesi için elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde;*

Çalışma kapsamında incelenen 26 düzey 2 alt bölgesinden TR10, TR31, TR41, TR51, TRB1, TRB2, TRC1, TRC3 bölgelerinde erkekler kadınlara göre kayıt dışı istihdamı azaltırken, TR22, TR41, TR42 TR61, TR72, TR82, TR90 bölgelerinde cinsiyet değişkeni kayıtlı çalışıp çalışmamak konusunda gözle görülür bir etkiye sahip değildir. Cinsiyet değişkeninin en etkili olduğu bölge ise TRA2 bölgesidir. Bu bölgede kadınların iş hayatına girmeleri ile kayıtlı çalışma durumu gittikçe artmaktadır.

Yapılan analiz sonucu incelenen değişkenlerin sonuçlarına göre eğitim seviyesi kayıtlı çalışma durumunda oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Yükseköğretim seviyesinde olmak ile hiç okula gitmeyenler, ilköğretim ve ortaöğretim seviyesinde olan kişilerin kayıtlı çalışma durumları karşılaştırıldığında TR21, TR31, TR32, TR52, TR61, TR62, TR63, TR82, TR83, TR90, TRA2, TRB1, TRB2, TRC1, TRC2, TRC3 bölgelerinde eğitim seviyesinin yükseköğretim seviyesinden düşük olması kayıt dışı istihdamı artırırken; TR10, TR22, TR33, TR41, TR42, TR51, TR71, TR72, TR81, TRA1 bölgelerinde ortaöğretim seviyesinde olanlar ile yükseköğretim seviyesinde olanlar arasında kayıtlılığın etkileyen bir fark yoktur. Eğitim durumunun en etkili olduğu bölgeler arasında ise TRC2, TRC3 bölgeleri vardır. Eğitim seviyesi ile bölgeler arasındaki ilişki incelendiğinde gelişmiş olan yani eğitim seviyesi daha yüksek illeri kapsayan bölgelerde kayıt dışı istihdam durumu daha az görülmektedir.

Bölgeler arasında bir kıyaslama yapılacak olursak, TR52, TR63, TRA2 ve TRC2 bölgelerinde medeni durumun kayıtlılığa etkisi diğer bölgelerden daha fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca dikkat çeken bir durum ise kadınların iş hayatına katılmalarının kayıtlılığın artırdığı görüldüğü TRC3 bölgesinde medeni durumun kayıtlılık üzerinde etkisinin %0 olmasıdır. Van, Muş, Bitlis, Hakkâri bölgesini kapsayan TRB2 ve Siirt, Mardin, Batman, Şırnak bölgesini kapsayan TRC3 bölgesinde diğer bölgelerin aksine kamu sektöründe çalışanlar özel sektörde çalışanlara göre kayıtlılığın azaltıyor olmalarıdır. TR21, TR31, TR42, TR51(Ankara), TR63, TR71, TR72, TR81, TR82, TR83, TR90 bölgelerinde 50 ve daha fazla işçi istihdam edilen yerler ile 20-49 arası çalışan bulunduran yerler arasında kayıtlılık durumu ile ilgili herhangi bir fark görülmezken diğer bölgelerde çalışan sayısı arttıkça kayıtlılığında arttığı görülmektedir. Büyük şehirleri kapsayan TR10, TR31 ve TR51 bölgeleri analiz sonuçlarına dikkat edildiğinde ise küçük şehirlerin olduğu bölgelere göre işyeri çalışan sayısının artmasıyla kayıtlı çalışma durumunun artması tamamen paralellik göstermektedir.

Kayıt dışı istihdamı etkileyen önemli faktörler arasında sayılabilecek çalışma şekli durumu incelendiğinde ise Diyarbakır, Şanlıurfa illerini kapsayan TRC2 bölgesi ile TRC3 bölgesinde diğer bölgelerin aksine tam zamanlı çalışma, yarı zamanlı çalışmaya göre kayıtlılığın azaltan bir unsur değildir. Diğer 24 Bölge arasında çalışma zamanının kayıt dışı istihdam üzerinde en etkili olduğu bölgeler TR62, TR71, TR90, TRA2 bölgeleridir.



“Sürekli bir işte mi yoksa geçici veya sınırlı süreli bir işte mi çalışıyorsunuz?” cevabına verilen sorular incelendiğinde ise 26 bölgenin 25’inde sürekli bir işte çalışma geçici veya sınırlı süreli bir işte çalışmaya göre kayıtlılığı artırırken sadece TRB2 bölgesinde sürekli bir işte çalışmak kayıtlılığı olumlu bir şekilde etkilememektedir.

### Sonuç

Neredeyse her ülkenin sorunları arasında sayılabilecek olan kayıt dışı istihdam kavramı gelişmekte olan ülkelerin başlıca sorunları arasında yer almaktadır. Yıllardır mücadele etme gereği duyulan bu konu, kayıt dışılığın giderek artması dolayısıyla çözülmesi güç bir sorun haline getirmiştir. Kayıt dışı istihdama köklü çözümler üretebilmek için öncelikle bu kavramın ne olduğunu ve nelerin bu duruma sebebiyet verdiğini iyi kavramak gerekmektedir.

Kayıt dışı istihdama önlem alabilmek için bu nedenlerin iyi şekilde irdelenmesi ve çözüm yollarının ona göre üretilmesi gerekmektedir. Ülkemizdeki bu istihdam sorununun kökten çözüme ulaştırılması için yüzeysel veya geçici önlemler almak yerine kalıcı çözümler üretmek gerekmektedir. Ayrıca ülkemizdeki bu sorunlara tüm ülkeyi kapsayacak şekilde çözümler üretmek yerine, bölge bölge sorunlar incelenerek gerekirse her bölge için ayrı çözüm yolları üretilmelidir.

Türkiye’de kayıt dışı istihdam sorunu incelendiğinde bu soruna neden olan faktörlerin genellikle aynı, fakat bölgeler üzerinde etkilerinin farklı olduğu görülmektedir. Tüm bunların yanında kayıt dışı çalışma ve çalıştırma konusunda cezaların daha da caydırıcı nitelik kazanmasını sağlamak, işyerleri için yapılan denetimlerin daha disiplinli bir şekilde ve sık sık gerçekleştirilmesi kayıt dışı istihdamı yok edebilecek çözüm yolları arasında sıralanmalıdır.

Az gelişmiş olan bölgelerde eğitimin desteklenmesi, kayıt dışı istihdamı azaltacaktır. Küçük şehirlerde veya mevsimlik işçilerin çalıştırıldığı bölgelerde yapılan denetimlerin daha dikkatli ve şeffaf bir şekilde yerine getirilmesi diğer bölgelerde de kayıtlı çalışmanın artmasını teşvik edici olacaktır. Bölgelerin çoğunda mevsimlik işçi çalıştırma durumu mevcuttur. Bu açıdan yarı zamanlı çalışmalar kayıt dışı çalışmayı artırmaktadır.

Kayıtlılığı etkileyen diğer bir değişken ise medeni durumdur. Bölgeler üzerinde eğitim seviyesi kadar etkili olmayan bu durumda kayıt dışı çalışmayı evli kadınların daha çok tercih ettiği görülmektedir. Eşlerinin sosyal güvencesinden yararlanan kadınlar kayıtlı çalışmak için herhangi bir çaba harcamamaktadırlar.

Kamu sektöründe çalışanların ek iş yapmaları veya emekli olduktan sonra başka bir işte istihdam edilmeleri de kayıt dışılığını artırmaktadır. Ayrıca yapılan analiz sonucunda genellikle işyerinde çalışan sayısı arttıkça kayıt dışı eleman çalıştırmanın da azaldığı görülmüştür. Bunun en büyük nedeni küçük işletmelerde genellikle aile içi çalışmalar sürdürüldüğü için herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olma durumunun önemsenmemesidir.

### **Kaynaklar**

- Agarwala, R. (2006) “From Work to Welfare: Informal Workers’ Organizations And The State In India, Dissertation”, USA: Princeton University Department of Sociology and Office of Population Research.
- Agresti, A. (1996) “An Introduction to Categorical Data Analysis”, New Jersey: John Wiley and Sons Inc.
- Akgeyik, T. vd. (2004) “İstanbul’da Enformel Sektör: İşportacılar”, İstanbul: Erguvan Yayıncılık.
- Altuğ, O. (1999) “Kayıt Dışı Ekonomi”, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Angel, U., Diego-Tanabe, K. (2012) “Micro Determinants of Informal Economy in the Middle East and North Africa Region”, Social Protection and Labor: The World Bank. SP Discussion Paper, No.1201.
- Arslanoğlu, G. D. (2013) “Kayıt Dışı İstihdam Gaziantep Örneği”, (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, E. G. (2013) “Türkiye’de Kayıt dışı İstihdam Konusu Üzerine Teorik ve Ampirik Bir Çalışma”, International Conference on Eurasian Economies, İstanbul: Beykent Üniversitesi.
- Azaklı, S. B. (2009) “Türkiye’de Kayıt dışı İstihdam ve Ekonomik Boyutu”, (Yüksek Lisans Tezi). Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bircan, H., (2004) “Lojistik Regresyon Analizi: Tıp Verileri Üzerine Bir Uygulama”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (2).
- Büyükuysal, Ç., Öz M., İlker, İ., (2016) “Çoklu Doğrusal Bağlantı Varlığında En Küçük Karelere Alternatif Yaklaşım: Ridge Regresyonu”, Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 6(2), 110-114
- Candan, M. (2007) “Kayıt Dışı İstihdam, Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyoekonomik Etkileri”, (Uzmanlık Tezi), Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Çakır, M. (2011) “Turizm İşletmelerinde Kayıt Dışı İstihdam İle Mücadelede Etkin Denetim (İş Etüdü Yönteminin Uygulanabilirliği)”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Daşcı, İ. (2013) “Kayıt Dışı İstihdamda İşgücü Maliyetleri: Erzurum İl Merkezinde Bir Araştırma”, (Yüksek Lisans Tezi), Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dünya Bankası. (2010) “Türkiye Ülke Ekonomik Raporu-Kayıt Dışılık, Nedenler, Sonuçlar, Politikalar”, (Rapor No: 48523-TR).
- Ekin, N. (1995) “Kayıtdışı Ekonomi Enformel İstihdam”, İstanbul: İTO Yayınları.

- Ercan, H. (2011) “Kayıtdışı İstihdamın Önlenmesi Yönünden Sosyal Güvenlik Reformu”, (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale: Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdut, Z. (2007) “Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri”. Çalışma ve Toplum Dergisi, (12).
- Fidan, H. ve Genç, S. (2013) “Kayıt dışı İstihdam ve Kayıt dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği”. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5 (9).
- Güloğlu, T., Korkmaz, A., Kıp, M. (2003) “Türkiye’de Kayıt dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (45), 51-96.
- Güloğlu, T. (2005) "The Reality of Informal Employment in Turkey", NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, International Programs.
- İlgin, Y. (1999) “Kayıt dışı Ekonomi ve Türkiye’deki Boyutları”, (Uzmanlık Tezi), Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı (DPT).
- Kara, M. ve Duruel M. (2005) “Türkiye’de Ekonomik Büyümenin İstihdam Yaratamama Sorunu”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi (Prof. Dr.Nevzat Yalçıntaş’a Armağan Özel Sayısı), (50).
- Karaarslan, E. (2010) “Kayıt Dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri”, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karan, K. G. (2006) “Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam ve Doğurduğu Vergi Kaybı”, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, A. H. (2013) “Meslek Kodları, Kayıt Dışılık ve İdari Para Cezası”, <http://www.isvesosyalguvenlik.com/meslek-kodlari-Kayitdisilik-ve-idari-para-cezasi>, (Erişim Tarihi: 02.10.2017).
- Kızılot, Ş. ve Kızılot, Z. (2004) “Vergi İhtilafları ve Çözüm Yolları”, Ankara: Yaklaşım Yayınevi.
- Klarita, G. (1999) “The Informal Sector in Developed and Less Developed Countries”, Tinbergen Institute and University of Amsterdam. (No: TI-083/2).
- Mertler, C.A. ve Vannatta, R. A., (2005) “Advanced And Multivariate Statistical Methods: Practical Application And Interpretation”, (3rd Ed.), Glendale, CA: Pyrczak Publishing.
- Meydanal, R. (2008) “Kayıt Dışı İstihdam Nasıl Azaltılabilir?”, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oktay E., Özen Ü. ve Alkan Ö. (2011) “İnternet Bankacılığını Tercih Etkili Olan Faktörlerin Analizi: Atatürk Üniversitesi Örneği”, Proceedings of The 12th International Symposium on Econometrics Statistics and Operations Research , 26-29 Mayıs, Denizli.
- Özcan, Z. (2011) “Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam”, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Özdamar, K. (2004) “Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi”, Genişletilmiş 5. Baskı, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Parin, M. (2014) Türkiye’de Kayıt dışı İstihdamla Mücadelede Uygulanan Politikalar ve Yürütülen Faaliyetler (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sassen, S. (1994) “The Informal Economy: Between Developments and Old Regulations”, *The Yale Law Journal*, (103),
- Sığırcı, Ö. (2009) “Kayıt dışı İstihdam ve Küçük ve Orta Boylu İşletmeler (KOBİ)”, (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şen, G. (2008) “AB ve Türkiye’de Kayıt dışı İstihdam ve Etkileri”, (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tatlıdil, H. (2002) “Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz”, Ankara: Ziraat Matbaacılık.
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB). (1994) Ekonomik Rapor 1993 (No: 285), Ankara: TOBB Yayını.
- Us, V. (2004) “Kayıt dışı Ekonomi Tahmini Yöntem Önerisi: Türkiye Örneği”, Tartışma Metni. Ankara: Türkiye Ekonomi Kurumu.
- Yereli, A. B., Karadeniz, O. (2004) “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Kayıp ve Kaçakları Üzerine Etkisi”, e-yaklaşım, Haziran, Sayı:11
- Zengin, G. Ç. (2008) “Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Kayıt Dışı İstihdam ile Mücadelede Sosyal Güvenlik Destek Primi Uygulamasının Etkisi”, (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zlolski, C. (1994) “The Informal Economy in an Advanced Industrialized Society: Mexican Immigrant Labor in Silicon Valley”, *The Yale Law Journal*, 103 (8).