

Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam: Sosyal Adaletsizlikler

Unregistered Employment in Turkey: Social Injustices

şevval YURT

Anadolu Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Anadolu University

Faculty of Economics and Administrative Sciences

Department of Labour Economics and Industrial Relations

sevvalyurt@anadolu.edu.tr

Doç. Dr. Yener şİşMAN

Anadolu Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Anadolu University

Faculty of Economics and Administrative Sciences

Department of Labour Economics and Industrial Relations

ysisman@anadolu.edu.tr

Ocak 2024, Cilt 15, Sayı 1, Sayfa: 63-84
January 2024, Volume 15, Number 1, Page: 63-84

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2024

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Dr. Berna YAZAR ASLAN
Esra TAŞÇI

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Prof. Dr. Cihangir AKIN Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Yusuf ALPER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ Kırklareli Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ İstanbul Gelişim Üniversitesi
Prof. Dr. Eyüp BEDİR YÖK
Prof. Dr. Erdal ÇELİK YÖK
Prof. Dr. Toker DERELİ Işık Üniversitesi
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. E. Murat ENGİN Galatasaray Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent ERDEM Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ Yıldız Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ Gençlik ve Spor Bakanlığı
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL Bahçeşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Nükhet HOTAR Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Aşkın KESER Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Tamer KOÇEL İstanbul Kültür Üniversitesi
Prof. Dr. Metin KUTAL Gedik Üniversitesi
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet MAKAL Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU Çankaya Üniversitesi
Prof. Dr. Sedat MURAT Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU Fenerbahçe Üniversitesi
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER Selçuk Üniversitesi
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. İnsan TUNALI Boğaziçi Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih UŞAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Erinç YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Kemalettin AYDIN Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñç YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ Pamukkale Üniversitesi
Dr. Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam: Sosyal Adaletsizlikler Unregistered Employment in Turkey: Social Injustices

Şevval Yurt¹

Yener Şişman²

Öz

Bu çalışma kayıt dışı istihdamın neden olduğu sosyal adaletsizlikleri incelemeyi amaçlamaktadır. Sosyal adaletsizlikleri çözümlmek için ilk etapta kayıt dışı istihdamı çözümlmek elzemdir. Bu sebeple Türkiye’de kayıt dışı istihdam tüm yönleriyle ele alınacaktır. Konuya ilişkin ulusal ve uluslararası veriler analiz edilecek, kayıt dışı çalışma nedeniyle sosyal güvenceden mahrum kalan işçi kesimi ve bu bağlamdan yola çıkılarak toplumu yakından etkileyen sosyal adaletsizliklerden söz edilecektir. Bu doğrultuda literatürde bulunan çalışmalar sistematik bir biçimde taranmış, ulaşılan bulgular sentezlenerek derlenmiştir. Kayıt dışı istihdamın getirdiği sosyal güvenlik araçlarına ulaşamama, gelir dağılımı eşitsizliği gibi sorunlar sosyal adaletsizlikleri perçinlemektedir. Öyle ki, işçiler kayıtlı istihdamdan mahrum kaldıkları takdirde yalnızca sağlık haklarından yararlanamamak ile kalmazlar, aynı zamanda emekliliğin getirdiği fırsatlardan da mahrum kalırlar. Bu çalışmanın amacı bahsi geçen sosyal adaletsizlikleri irdeleyerek geliştirilebilecek sosyal politikaları tartışmaktır. Sonuç olarak kayıt dışı istihdamın, Türkiye için kısa ve orta vadede ortadan kaldırılması güç bir sorun olduğu; işsizliği, uzun çalışma saatlerini ve karşılığında düşük ücretleri, kötü çalışma koşullarını meşrulaştırdığı tespit edilmiş, var olan sosyal adaletsizlikleri pekiştirerek toplumsal yapıyı ve sosyal güvenlik sistemini olumsuz etkileyen sonuçları nedeniyle geniş kapsamlı politikalar geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kayıt Dışı İstihdam, Sosyal Adaletsizlik, Sosyal Güvenlik

Abstract

This study aims to investigate the social injustices caused by unregistered employment. In order to unpack social injustice, it is requisite to analyze unregistered employment in the first place. In consequence, unregistered employment in Turkey will be discussed in all its forms. National and international data on the subject will be analyzed, the workers are who are deprived of social security due to unregistered employment an based on this, social injustices that closely affect the society will be discussed. In this respect, the studies in the literature were systematically scanned and the findings were synthesized and compiled. Problems such as inability to access social security tools and income inequality caused by unregistered employment reinforce social injustices. In fact, if

¹ Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sevvalyurt@anadolu.edu.tr, ORCID: 0009-0009-7876-0919

² Doç. Dr., Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ysisman@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4528-4521

Atıf: Yurt, Ş. ve Şişman, Y. (2024). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam: Sosyal Adaletsizlikler. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1, 63-84.

Başvuru Tarihi: 06.11.2023
Yayına Kabul Tarihi: 31.01.2024

workers are deprived of registered employment, they are not only left with the inability to benefit from health rights, but also deprived of the opportunities that retirement brings. The aim of this study is to discuss the social policies that can be developed by examining the mentioned social injustices. In conclusion, it was found that unregistered employment is a problem that is difficult to eliminate in the short and medium term for Turkey. It has been determined that unregistered employment legitimizes unemployment, long working hours, poor working conditions and low wages; And emphasized that comprehensive policies should be developed due to the consequences that negatively affect the social structure and social security system by reinforcing existing social injustices.

Keywords: Unregistered Employment, Social Injustice, Social Security

GİRİŞ

Kayıt dışı istihdam, 1970 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (International Labour Organization) düzenlemiş olduğu Dünya İstihdam Programı (World Employment Program) kapsamında Kenya Raporu'nda informel sektör tanımıyla kullanılmıştır (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nden aktaran Erbey, 2012). Kayıt dışı istihdam, fark edilmesinden bu yana zaman içinde hızla yayılım gösteren ve toplumsal yaşamda kimi sıkıntılara da yol açan önemli bir sosyal sorundur. Mevcut kaynakların tüm toplum kesimlerine adil biçimde dağıtılması anlamına gelen sosyal adalet kavramı da kayıt dışı istihdam olgusundan etkilenmektedir. Bir ülkede kayıt dışı istihdamın varlığı; kaynak yaratıp işçiler için ikinci bir işgücü fırsatı anlamına gelebilirken aynı zamanda vergi ve primlerden kaçınılması bağlamında kaynakların eşit dağılamaması anlamına da gelebilmektedir ve bu öncüller toplumda birtakım sosyal adaletsizliklerin yaşanmasına yol açar.

Kayıt dışı istihdamı tetikleyen faktörleri; kırdan kente göç ve kentsel alandaki formel alanda yeterli istihdam olanaklarının oluşturulamaması, vergi ve sosyal sigorta primlerinin yüksekliği, erken emeklilik vb. şeklinde sıralamak mümkündür. Bu çalışmada kayıt dışı istihdamın ortaya çıkardığı sosyal adaletsizlikler ayrıntılı bir şekilde açıklanmış ve bu konuda hayata geçirilmesi gereken politika ve uygulamalardan bahsedilmiştir. Aynı zamanda gelir dağılımı adaletsizliği gibi kayıt dışı istihdamın etkilediği diğer sosyal sorunlar irdelenmiştir.

Bu çerçevede birinci bölümde genel kapsamdan bahsedilecek, ikinci bölümde kayıt dışı istihdamın sonuçları ayrıntılı bir biçimde ele alınarak, kayıt dışı istihdamın makroekonomik etkilerinden söz edilecektir. Üçüncü bölümde ise kayıt dışı istihdam olgusu sosyal adalet kavramı ile ilişkilendirilecektir.

Bu çalışmanın amacı kayıt dışı istihdamın derinleştirdiği sosyal adaletsizliklere değinmek ve literatürdeki çözüm önerilerini değerlendirmektir. Bizce, kayıt dışı istihdama bir çözüm üretebilmek için kayıt dışı istihdamın neden olduğu sosyal adaletsizlikleri anlamak gerekir. Zira kayıt dışı istihdamın sosyal adaletsizlikler üzerindeki pekiştirici etkisi tüm boyutlarıyla anlaşılabilirse farklı toplumsal kesimler

tarafından benimsenebilecek yeni yaklaşım ve politikalar hayata geçirilebilir. Bu bağlamda literatür taraması sonucunda edinilen bilgiler resmi veriler ışığında incelenecektir.

1. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam özellikle ekonomistler, maliyeciler ve sosyal politika uzmanları tarafından çokça tartışılan bir konudur. Ancak sözü edilen disiplinlerin konuya ilişkin farklı yaklaşımları nedeniyle ortak bir kayıt dışı istihdam tanımı bulunmaz. Yine de kayıt dışı istihdamı genel hatlarıyla, işçilerin kamu kurum ve kuruluşlarına bildirilmeksizin istihdam edilmesi olarak tanımlamak mümkündür. Zira kayıt dışı istihdamda, genel olarak işveren çalışanın sigorta primlerini ödemez ve vergileri ilgili kamu kuruluşlarına bildirmez. Bu durum bir yandan sosyal güvenlik sisteminin bozulmasına yol açarken, diğer yandan devlete ödenen vergilerin miktarını azaltarak kamu yararına sağlanan hizmetlerin aksamasına yol açabilir.

Diğer yandan kayıt dışı istihdam, gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki işgücü açısından ikinci bir seçenek, geniş halk kitlelerinin geçimlik gelir elde ederek kentsel alana tutunabilmesini sağlayan ve bu şekilde sosyal patlamaların ortaya çıkmasını engelleyen önemli bir yapı durumundadır.

Bilindiği gibi gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde özellikle iş piyasasındaki eksik bilgiler ve işin gerekliliklerindeki farklılıklardan ortaya çıkan gelişmelerin yarattığı yapısal işsizliğin de etkisiyle işgücü piyasasında bir açık ortaya çıkabilmektedir (Yıldırım, 2019). Bu açık sebebiyle işsiz olan bireyler ikinci bir çare olarak gördüğü kayıt dışı istihdamı seçme yatkınlığında olabilir.

Ancak kayıt dışı istihdamdaki en önemli sorun sosyal güvenceden yoksun kalınmasıdır. Kayıt dışı çalışanlar sağlık hizmetlerinden ve emeklilik gibi haklardan yoksun kalır. İşverenler ise yasal düzenlemelerin dışında kalan bu alanda; sosyal sigorta ve iş hukuku gibi çalışanları koruyucu düzenlemeleri rahatlıkla ihlal edebilirler (Williams, 2018).

1.1. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

Kayıt dışı istihdamı bütün hatlarıyla analiz etmek ve sonrasında kayıtlı istihdama çevirebilmek için öncelikle kayıt dışı istihdamın nedenlerini iyi bilmek ve yorumlamak gerekir. Kayıt dışı istihdamın kaynağında üç temel neden bulunur. Bunlar; ekonomik, kültürel ve idari nedenlerdir (Candan, 2007: 7).

İşçilerin çalışma, ücret ve vergi bilgilerinin kamu veri tabanına işlenmemesi ya da eksik işlenmesi birtakım ekonomik sonuçları da beraberinde getirmektedir. Kayıtlı istihdamda yer alan işçiler, işverene birtakım vergi yükümlülükleri yüklerler. Ayrıca işverenin çalışan başına ödediği ve bu anlamıyla katlanmak zorunda olduğu bir sigorta primi yükü bulunur. İşveren bu finansal yüklerden kurtulmak amacıyla kayıt dışı istihdama yönelebilir.

Tablo 1: Asgari Ücretin Net Hesabı (TL/AY)

Asgari Ücret	20,002.50
SGK Primi %14	2,800.35
İşsizlik Sigortası Primi %1	200.03
Kesintiler Toplamı	3,000.38
Net Asgari Ücret	17,002.12

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2024.

Tablo 2: Asgari Ücretin İşverene Maliyeti (TL/AY)

Asgari Ücret	20,002.50
SGK Primi (%15,5) (İşveren Payı)	3,100.39
İşveren İşsizlik Sigorta Primi %2	400.05
İşverene Toplam Maliyet	23,502.94

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2024.

Tablo 1 ve Tablo 2’den de görüldüğü üzere, asgari ücret ile çalışan bir işçinin hanesine götürdüğü net ücret 20,002.50 TL iken aynı ücretin işverene maliyeti 23,502.94 TL’dir. İşte aradaki bu fark büyüdükçe, işverenin kayıt dışı istihdama yönelme eğiliminin de artacağı söylenebilir.

Elbette sadece işveren değil, işçi de kayıtlı istihdamda yer alabilmek için sigorta primi ödemek durumundadır. Bu bağlamda yapılan bu harcamaların yüksekliği işçi ve işverenlerin kayıt dışı istihdama yönelmesine sebebiyet verebilmektedir.

Kayıt dışı istihdama katılmak, kayıt ve vergilerle ilgili maliyetlere katlanmaksızın kaynak biriktirmenin faydası nedeniyle firmaların kâr etmesine olanak sağlasa da, odaklanılması gereken asıl mesele firmaların bu kârı korumak için sonsuza kadar kayıtsız istihdamda kalıp kalamayacağıdır (Misganaw, Assefa ve Colovic, 2023). Kayıt dışılığın toplumu sosyal ve ekonomik açıdan ne düzeyde etkileyeceği de irdelenmesi gereken bir diğer konudur.

Düşük gelir ya da gelir dağılımı eşitsizlikleri, işçilerin kayıt dışı istihdama yönelmelerine sebep olabilen bir durumdur. İşçiler sigortalı olarak bir işte çalıştıklarında dahi hane gelirini ortalama bir düzeye getiremiyorsa, gelirini ortalama bir düzeye ulaştırmak için kayıt dışı istihdamı tercih ettikleri düşünülebilir. Öte yandan işverenlerin sosyal sigorta prim ve vergilerinden kaçınması devlete ödenen vergilerin oranını doğrudan düşürdüğü için ödenmesi gereken vergi tutarı toplumun diğer kesimlerine dağılacığından gelir dağılımı eşitsizliklerini tetikleyen bir faktör hâline gelebilmektedir.

Bu doğrultuda, gelir dağılımı eşitsizliğinin ölçülmesinde kullanılan “Gini Katsayısına” bakmak faydalı olacaktır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Gini Katsayısını, “Sıfıra yaklaştıkça gelir dağılımında eşitliği, bire yaklaştıkça da gelir dağılımındaki eşitsizliği ifade eder” (TÜİK, 2023) şeklinde açıklamaktadır. Gini katsayısı, fertlerin ya da hanenin elde ettiği

toplam gelir üzerinden yapılan sosyal transferlerin gelir dağılımı üzerindeki etkisini görmek amacıyla kullanılır ve bu tutarlardan sosyal yardımlar ve emekli-dul maaşları hariç tutulur (TÜİK, 2023).

Tablo 3: Eşdeğer Hanehalkı Kullanılabilir Fert Gelirine Göre Gelir Dağılımı Göstergeleri, 2020-2022.

Anket Yılı	2020	2021	2022
Gelir Referans Yılı	2019	2020	2021
P80/P20 Oranı	8	7,6	7,9
P90/P10 Oranı	14,6	13,7	14,2
Gini Katsayısı	0,41	0,401	0,415
Gini Katsayısı (Tüm sosyal transfer gelirleri hariç)	0,42	0,419	0,423

Kaynak: TÜİK, 2023.

Tablo 3'ten de görüldüğü üzere, 2020-2022 yılları arasında toplumun en yüksek gelir elde eden ilk %20'lik kesiminden elde ettiği payın en düşük gelir elde eden son %20'lik kesiminden elde ettiği paya oranını ifade eden P80/P20 oranı %8'den %7,9'a ve gelirden en fazla pay alan %10'luk kesimin elde ettiği gelirin en az pay alan %10'luk kesimin elde ettiği gelire oranı şeklinde hesaplanan P90/P10 oranı ise %14,6'dan %14,2'ye gerilemiştir (www.data.tuik.gov.tr , 2023). Gini katsayısının 0 olması; gelir eşitsizliğinin olmadığı anlamına gelmektedir. Tablo 3'te Gini katsayısının 2022 yılında tüm sosyal transfer gelirleri hariç 0,423 olduğu görülmektedir. Bu gösterge, gelir dağılımı eşitsizliğinin varlığını işaret etmektedir. Yıllar içinde rakamlarda tutarlı bir azalma görülse de, gelir dağılımı sorunu devam etmektedir.

Bizce, gelir dağılımını ölçmede kullanılan bu parametre kayıt dışı istihdamla dolaylı yoldan ilişkilidir. Bazı işletmelerin ödemesi gereken prim ve vergilerden kaçınmasıyla birlikte toplumda gelir dağılımı eşitsizliği baş göstermeye başlar. Ülke genelinde ödenmesi gereken vergi miktarı belirli olacağından ödemekten kaçınılan bu miktar toplumun diğer kesimlerine yayılmakta ve bu sayede gelir dağılımı eşitsizlikleri oluşmaktadır. Gelir dağılımı eşitsizliği toplumun asgari düzeyde yaşayan işçi kesimine sirayet ettiğinde ve bu kesime mensup işçiler geçimini elde ettikleri ücretler ile sağlayamadıklarında kayıt dışı istihdam akıllara gelebilecek bir seçenek olacaktır.

İşgücü kapsamındaki işsizlerin ağırlıklı oranını hesaplamaya yarayan işsizlik oranları ise istatistiklere hâkim olmak ve işsiz olan bireylerin sayısını belirlemekte elzem olan bir ölçüttür. İşgücü kapsamındaki işsizlerin ağırlıkları diğer iktisadi etkenlerle birlikte incelendiğinde ekonomiye dair hayati bilgilerin ortaya çıkmasını sağlamaktadır. İşsizlik oranı, işsiz olan kesimin aktif işgücüne bölünüp 100 ile çarpılmasıyla bulunmaktadır. İşsizlerin sayısı ise işgücünden istihdam edilen kişilerin çıkarılmasıyla ortaya çıkar. (Yıldırım, 2019). Aktif işgücünde bulunan işsiz grubun kayıt dışı istihdamla ilişkisinin net olarak belirlenebilmesi tam olarak mümkün olmasa da yaş grubu, cinsiyet, eğitim seviyesi ve gelir düzeyi gibi etmenlere bakmak bu ilişkinin anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

Diğer yandan Türkiye'de işverenlerin işçi istihdamına yönelik resmi prosedürleri girift bir yapıya sahiptir. Evrak işlerinin bu denli zorlayıcı olması, idari işlerin fazlalığı ve

resmi işlemlerin aksayarak süreci uzatması da işverenleri kayıt dışı istihdama yönlendiren bir etken olabilir. Türk Vergi Sistemi'nde, mevzuat ve yasaların iç içe olması bu süreci tetikler durumdadır. Bunun yanında denetim güçlüğü'nün de süreci beslediği söylenebilir.

Enflasyon da kayıt dışı istihdamı etkilemektedir. Enflasyon kavramı direkt olarak alım gücü ile ilgilidir. Ancak enflasyon kavramından sadece fiyatların yükselmesi anlamı çıkarılmamalıdır. Zira fiyatların birçoğu yükselirken bir kısmı da düşme eğiliminde olabilir. Bu anlamda enflasyon, belirli bir dönemde ortaya çıkan yüzdelik artış oranını ifade eder (Yıldırım, 2019: 33). Enflasyonist bir ortamda mal ve hizmetlere ulaşım zorlaşır, kaynaklara ulaşım güçleşir ve satın alım gücü düşer. Bireyler ana işlerinde kayıtlı istihdamda kalsalar bile hanehalkını geçindirmek için ikinci bir iş olarak kayıt dışı istihdama yönelme eğilimine girebilirler.

Kayıt dışı istihdamın toplumda bıraktığı etki de önemlidir. Bazı toplumlar moral değerleri sebebiyle normal koşullarda nesnel olarak yanlış sayılabilecek bir konuyu normal görebilirler. Bu tamamen toplumun algısına bağlıdır. Zira toplumdaki normlar o toplumdaki bireylere nasıl davranacakları konusunda fikir verirler. Bu bağlamda bazı kültür normlarında vergi kaçırmak normal bir durummuş gibi görülebilir ve bu da kayıt dışı istihdamı destekler. Diğer yandan ülkelerin düşük gelirli kesimleri, genel olarak yukarıda anlatıldığı gibi kayıt dışı istihdama yönelme eğilimindedirler. İnsanlar ise çevresinde bulunan diğer insanlar tarafından kabul gören davranışlara daha çok meyletme eğilimindedirler. Bu tür etkileri kültürel nedenler olarak adlandırmamız mümkündür. Toplumdaki eğitim seviyesi, alınan tüm kararlarda etkili olmaktadır. Bu bağlamda eğitim eksikliği; bilinçsizliği de yanında getirir. İşçiler eğitim seviyesine bağlı olarak yeterli performansı gösterememekle birlikte işverene daha az fayda sağlamakta ve elde edilecek marjinal ürün verimliliğini de olumsuz yönde etkilemektedirler.

1.2. Kayıt Dışı İstihdamın Sonuçları

İlkesel bağlamda kayıt dışı faaliyetlerin sürdürülmesi ve gelişmesi yönünde görüş bildirmek etik açıdan kabul edilemez olsa da, her durumda ortaya çıkabileceği gibi mevcut verilerden hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar çıkarılabilir (Güloğlu, Korkmaz ve Kip, 2003:56). Bu sebeple kayıt dışı istihdamın sonuçlarını birey açısından, toplum açısından, makroekonomik sonuçlar olarak sıralamak mümkündür.

1.2.1. Birey açısından sonuçları

Kayıt dışı istihdam devlet mercilerince ilgilenilmesi gereken sosyal güvenlik sorunlarına yol açsa ve sosyal adaletsizliklere neden olsa da diğer yandan istihdama bir katkısı olduğunun da unutulmaması gerekir. Örneğin işsizlik durumunda olduğu gibi mücbir sebeplerden dolayı istihdam edilemeyen emek gücü, kayıt dışı istihdam sayesinde işgücüne katılma şansı yakalar. Bu bağlamda kayıt dışı istihdamın bu yönünün kayıtlı istihdamda kendine yer bulamayan işçiler için bir istihdam alternatifi olduğunu söylemek mümkündür (Şişman, 1999:76).

Genel anlamıyla kayıt dışı istihdam işçilerin sosyal sigorta haklarını kısıtlayan ya da yok eden bir düzene sahiptir. Örneğin, kayıt dışı istihdamda yer alan bir işçi, işyerinde ekipman veyahut denetim yetersizliğinden dolayı bir iş kazası geçirmiş olsun. Bu işçi kayıtlı istihdamda dâhil olsaydı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası

kapsamındaki tüm haklardan yararlanabilecek ve mağduriyetini en aza indirebilecekti. 5510 sayılı SSGSSK kapsamında iş kazası sonucunda vücudunun bir uzvu sakatlandığında gerekli koşulları sağladığı sürece “malüllük aylığı” ya da “geçici iş görmezlik ödeneği” alabilecekti. Ancak kişi, kayıt dışı alanda yer aldığı ve bu bağlamda sağlık hizmetlerinin birçoğundan yararlanmadığı için mağdur olmaktadır. Diğer yandan, bu olayın getirdiği sonuçlar işveren cephesinde de sorunlar doğurmaktadır. Zira işveren de işyeri olarak belirlenen alanda gerçekleşen olaylardan çalışana ve devlete karşı sorumlu sayılmaktadır. Bu bağlamda kayıt dışı istihdamın bu yönüyle bireyler açısından bir dizi sosyal adaletsizliğe neden olduğunu söylemek mümkündür.

1.2.2. Toplum açısından

Kayıt dışı istihdam, temelde bireyleri etkileyen bir faaliyet olsa da yansımalarıyla toplumu da yakından ilgilendiren bir konudur. Kayıt dışı istihdam olgusu toplumu etkileyen bir mesele olduğu için karşımıza sosyal adaletsizlik kavramı çıkmaktadır. Bu kavrama ilişkin bazı çalışmalar eşitsizliklerin gerçek ve nesnel sayısını, algılanan eşitsizlik derecesini vurgularken, bazı çalışmalarda eşitsizliklerin algılanan adaletsizlik üzerindeki etkisi ve bu eşitsizliklerin ortadan kaldırmanın önemi vurgulanmaktadır (Jennings, 1991). Bu çalışmada ise eşitsizliklerin algılanan adaletsizlik üzerindeki etkisi ve bu eşitsizliklerin ortadan kaldırma üzerine yapılan önermeler değerlendirilecektir.

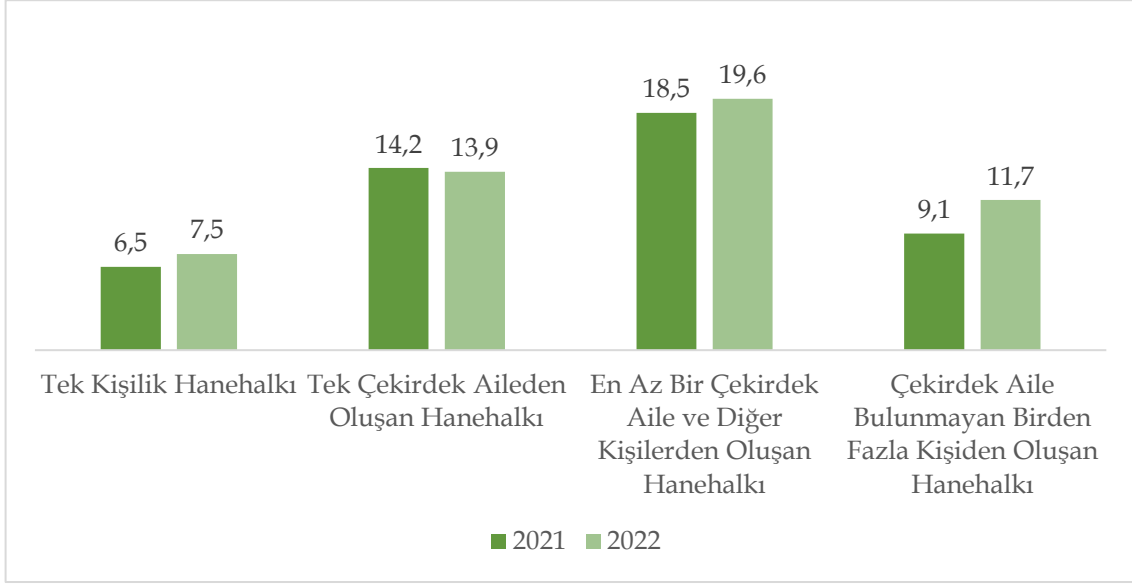
1.2.2.1. Gelir eşitsizliği ve yoksulluk artışı

Kayıt dışı istihdamı Türkiye’deki kapsamıyla özetlediğimizde karşımıza çıkan iki durum bulunur. Birinci durum, ülkedeki işçi kesiminin gelir seviyesini iyileştirmek amacıyla kayıt dışı istihdama başvurmasıdır. Bu durumda işçiler genel olarak kayıtlı istihdama dâhil oldukları bir iş dışında ikinci bir işte çalışırlar ve sosyal haklardan yararlanabilirler. Ancak ikinci durumda, işçi kesimi hanesini geçindirmek için gereken minimum ücrete bile sahip değildir. Bu bağlamda da kayıt dışı istihdamda verilen düşük ücretlere katlanmak zorunda kalır ve sosyal haklardan yararlanamaz.

Bunun dışında, işverenler de çeşitli vergi aflarından yararlanarak, elde edilen birtakım gelirleri ilgili kurum ve kuruluşlara bildirmeyerek ya da vergi kaçırarak toplum düzeninde bir tür gelir eşitsizliği oluşturmaktadır. Mevzu bahis gelir eşitsizlikleri ortaya çıktığında, işverenler vergilerden kaçındıkları için kamu hizmetlerini finanse etmede sorunlar ortaya çıkar ve bu kapsamda toplumun diğer kesimlerine ekstra bir vergi yükü biner ve bu durumda da gelir dağılımı eşitsizlikleri derinleşir (Sarıca, 2008:6).

Literatürdeki çeşitli çalışmalar, birçok dezavantajlı grubun yüksek düzeyde gelir eşitsizliğinden etkilenen bölgelerde yaşadığını ve sosyal haklardan mahrum olmalarından dolayı kötü sağlık koşullarıyla karşılaştıklarını ve ölüm oranlarının arttığını göstermektedir (Niknami, 2012:12).

İşçi kesiminin düşük ücretleri kabul etmesinin sebebi eğitim seviyesinin yetersizliği ile ilişkilendirilebilir. Kişi yapısal işsizlik (iş arayan bireyin mesleki yeterliliği ile açık iş uyumsuzluğu) ile karşılaşmasıyla kayıtlı alanda istihdam edilememesi durumunda kayıt dışı istihdama yönelmesi ve düşük ücretlere razı olmasıdır.



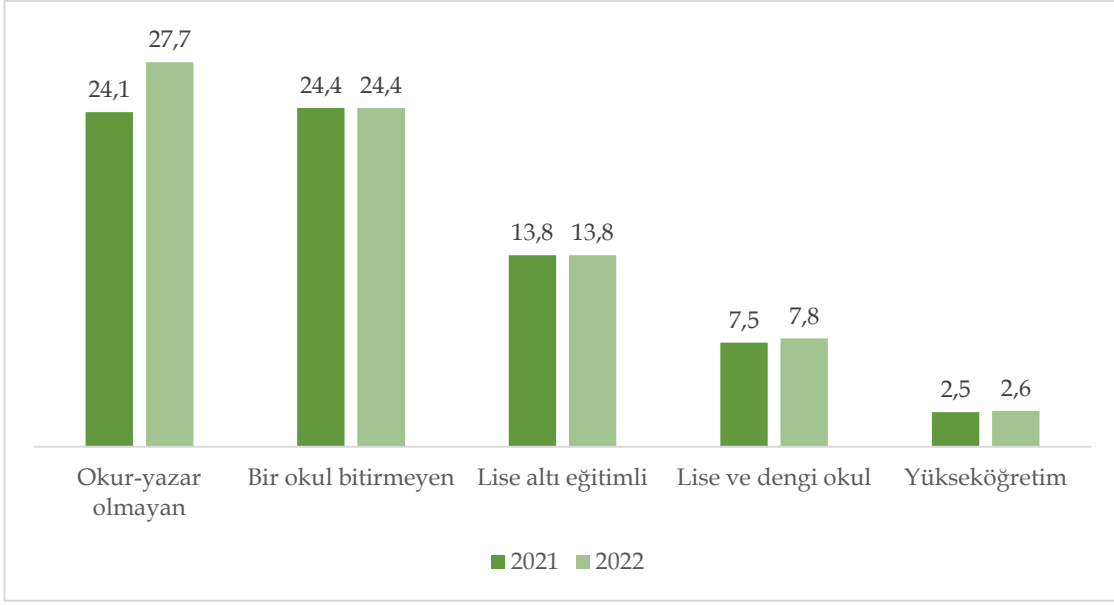
Şekil 1: Hanehalkı Tipine Göre Yoksulluk Oranı (%), 2021-2022

Kaynak: TÜİK, Yoksulluk ve Yaşam Koşulları İstatistikleri, 2023.

Şekil 1'den de görüldüğü üzere, çekirdek ailelerin bulunduğu veri gruplarında ailedeki fert sayısı arttıkça yoksulluk oranı da artmaktadır. Ancak bu konuyu yalnızca tek bir bağlamda ele almak yanlış ve yanıltıcı bir sonuca varmaya sebep olabilmektedir.

İş tanımı ve işçinin özellikleri birbirine uymadığında, ortaya yapısal işsizlik kavramı çıkar. Yapısal işsizlik, işsizlik türlerinden çözümü en güç olanıdır. Burada elzem olan öncüller yetkinlik ve bu kapsamda bölgesel ve teknolojik gelişmelerdir. Bir işçi herhangi bir iş için gereklilikleri sağlayamadığında; o işte istihdam edilme şansını kaybeder. Daha sonra bu işte istihdam edilmek isterse işe dair yetkinlikleri kazanması gerekir.

İncelenmesi gereken bir diğer konu ise eğitim düzeyi ile yoksulluğun ilişkisidir. Eğitim düzeyi yükseldikçe doğal olarak yoksulluğun da minimuma indirgenmesi beklenir. Şekil 2'den de görüldüğü üzere eğitim seviyesi yükseldikçe toplumda görülen yoksulluk azalmaktadır.



Şekil 2: Eğitim Durumuna Göre Yoksulluk Oranı (%), 2021-2022

Kaynak: TÜİK, Yoksulluk ve Yaşam Koşulları İstatistikleri

Eğitim sisteminde, üzerine çalışmaya değer bir dizi sosyal adaletsizlik bulunur (Dean, 1938). Türkiye’de okuma yazma oranı 2023 yılı itibariyle %97,6 oranına ulaşmıştır (TÜİK, 2024). Ancak TÜİK Nüfus İstatistiklerinin 2022 yılı raporuna göre okuma yazma bildiği halde bir okul bitirmeyen 7.592.480 birey bulunmaktadır (TÜİK Nüfus İstatistikleri Portalı, 2024).

Bireylerin eğitim araçlarına ulaşma konusunda karşılaştıkları sosyal adaletsizlikler; işgücüne katılım sağladıkları süreçte karşılıklarına tekrar çıkabilmektedir. Tam da bu yüzden, eğitim oranlarının yoksulluğu ne düzeyde etkilediği de araştırılması gereken konulardan biridir. Şekil 2’deki TÜİK verilerine göre, 2022 yılında okur-yazar olmayanların yoksulluk oranı %27,7 iken yükseköğretim mezunlarının yoksulluk oranı %2,6 bandındadır. (Web: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yoksulluk-ve-Yasam-Kosullari-Istatistikleri-2022-49746>, 2023).

Öyle ki, eğitim temel bir insan hakkıdır. Bu bağlamda şunu söylemek mümkündür: Eğitim seviyesi arttıkça toplumsal düzende araçlara ulaşım daha da kolaylaşmaktadır. Ancak bu çalışmada daha önce de söylendiği gibi, sosyal adalet toplumun her kesimini kapsamalı ve devlet bu konuda çeşitli politikalar geliştirerek kaynakların adilane dağılımını sağlamalıdır.

1.2.2.2. Vergi kaybı ve kamu hizmetlerinin finansmanındaki sorunlar

Kayıt dışı istihdam çoğu durumda, işverenlerin maliyetlerini azaltmak için kullandığı bir strateji olabilir. Ancak, maliyetlerin azaltılabilmesi genellikle piyasanın esnek olduğu durumlarda mümkündür. Ayrıca, piyasanın esnek hâle gelmesinde kayıt dışı istihdamın da rolü olduğu görülmektedir. İşverenler, vergi ve sigorta primlerinden kaçındıkları için kayıt dışı istihdam aracılığıyla kaynaklarını artırabilir, bu da azalan maliyetlere ayrılan fonun emek ve sermaye dönüşümünü kayıt işverenler nezdinde kolaylaştırabilir (Kaygusuz, 2019: 97). Maliyetleri azaltma fikri olumlu bir sonuç gibi görünse de aslında

bu durum devlete aktarılan vergi gelirlerinin azalmasına ve kaynakların adil dağılamamasına sebep olmaktadır. Zira gelir vergilerinin devlete aktarımının azalması; kamu hizmetlerinin fonlanmasında sıkıntılar ortaya çıkarmakla birlikte devlet finansmanında yaşanan zorluklar toplumun bu durumdan olumsuz etkilenmesine sebebiyet vermektedir. Aynı zamanda, kamu finansman açıklarının meydana gelmesiyle hizmetlerin dağıtılma düzeni ve hızı aksamaktadır. Sağlık ve sigorta primlerinin ödenmemesi her bir çalışan işçi için negatif etkiler yaratır. Öte yandan ödenmeyen vergiler; vergileri ödemeyen kişilere haksız avantaj sağlayarak haksız rekabetin ortaya çıkmasına sebep olur (Özel, 2012: 2'den aktaran Kutbay, 2018: 177).

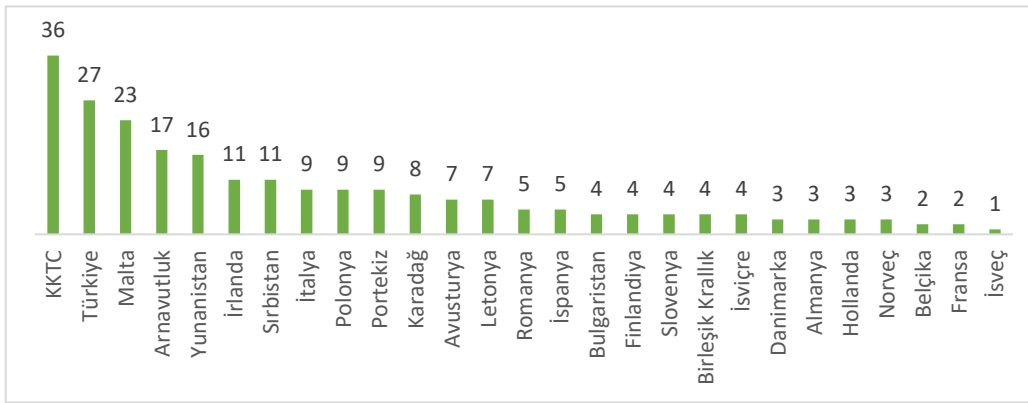
1.2.3. Makroekonomik sonuçlar

Kayıt dışı istihdam, kısa vadede üretimi destekleme, ücretleri düşürme ve bu anlamı ile toplam maliyet içinde işçilik payını azaltma, işgücü piyasasına ek kaynak sağlama gibi olumlu etkilere sahip olsa da uzun vadede ekonomide ciddi sorunlara yol açar (Özay, 2019: 69) Örneğin kayıt dışı istihdam yaygınlaştıkça yoksulluk artarken, vergi afları ve vergi kaçırma kültürü sebebiyle oluşan gelir eşitsizliği artar ve bu bağlamda toplumsal yapıda daha kapsamlı sorunların ortaya çıkmasına vesile olur. Kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemine zarar veriyor oluşu toplumsal değerleri zedelemekte ve bu bağlamda da suç oranlarını arttırabilmektedir. Dolayısıyla bu olay dizini sosyal adaletsizliği tetikleyebilmektedir.

2. Kayıt Dışı İstihdamın Dünyada ve Türkiye’de Yaygınlığı

2.1. Dünyada Kayıt Dışı İstihdam

Dünyada kayıt dışı istihdam, Türkiye’de olduğu gibi tarım sektöründe çok yaygındır. Ancak kayıt dışı istihdam, hizmet sektörü ve ticaret alanında da görülmektedir. Diğer yandan, maliyetlerin azaltılması açısından öncü bir sektör olan sanayi sektöründe de kayıt dışı istihdam görülmektedir.



Şekil 3: Dünyada İş Sözleşmesi Olmadan Çalışanlar (%), 2018

Kaynak: Williams ve Horodnic, 2018.

Şekil 3'ten görüldüğü üzere kayıt dışı istihdamın en çok görüldüğü ülkeler KKTC ve Türkiye'dir. Kayıt dışı istihdam Avrupa Birliği ülkelerinde genel hatlarıyla; kayıtlı istihdama dâhil oldukları ana iş ve kayıt dışı istihdama dâhil oldukları ikinci iş şeklinde sıralanabilir. Bu uygulamanın yaygın olduğu ülkeler; Portekiz, İspanya, İtalya ve Yunanistan'dır. Bunun dışında gelişmekte olan Asya, Latin Amerika ve Afrika gibi ülkelerde ücretsiz aile işçileri ve kendi hesabına çalışanlar ve küçük işletme sahiplerinin sıklıkla kayıt dışı istihdama dâhil olduğunu söylemek mümkündür (Güven, 2002: 49).

2.2. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam, gelişmekte olan ülkelerde büyük bir istihdam alanını kapsar. Özellikle sosyal güvenlik sisteminin zayıf olduğu ülkelerde kayıt dışı istihdam, işsizlerin sık sık başvurduğu bir alan olarak karşımıza çıkar. Bir ülkenin demografik yapısı, işgücü yapısı da kayıt dışı istihdamı değerlendirme hususunda oldukça büyük önem taşır (Güloğlu, Korkmaz ve Kip, 2003: 60).

Tablo 4: Yıllar İtibariyle Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)

Yıllar	Tarım	Tarım Dışı	Sanayi	Hizmet	İnşaat	Genel
2016	82,09	21,72	20,2	20,35	35,76	33,49
2017	83,33	22,1	20,03	20,95	35,8	33,97
2018	82,73	22,28	20,29	21,46	34,39	33,42
2019	86,62	22,96	20,03	22,55	37,74	34,52
2020	83,46	19,3	16,46	18,76	34,72	30,59
2021	84,56	17,49	14,16	17,16	31,95	29

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu verilerinden derlenmiştir.

Tablo 4'ten de görüldüğü üzere, kayıt dışı istihdam oranı azalma seyrinde ilerlese de elde edilen verilerin erişilebilen veriler olduğunu söylemek gerekmektedir. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkede bu oranın erişilebilir verilerden fazlası olduğunu söylemek mümkündür. Kayıt dışı istihdam oranlarına sektörler nezdinde bakacak olursak en yüksek kayıt dışı istihdam oranının tarım sektörüne ait olduğu görülmektedir. Bunun yegâne sebebi tarım sektörüne mensup işçi grubunun genellikle kendi hesabına çalışan (4/1/b) veyahut ücretsiz aile işçisi olmasına dayanmaktadır. Tarım sektörü dışında, inşaat ve hizmet sektörleri de öne çıkmaktadır.

İnşaat sektöründe çalışan birçok işçi işverenlerce kayıtlı istihdama dâhil edilmeyip bir dizi sosyal haktan yararlanmalarına mani olmaktadır. Taşeron işçilik çok fazla görülmele birlikte iş kazası oranı da oldukça yüksektir. İnşaat sektörü, yapısal olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin en yüksek seviyede alınması gereken bir alandır. Zira kentlerin peyzajında yer alan yüksek binalarda çalışan bu işçiler güvenlik önlemi açısından zayıf bir ekipmana sahip olmakla birlikte çoğu zaman ücret ve sosyal haklardan mahrumlardır. Öte yandan, hizmet sektörüne dâhil olan kafe, restoran ve otel gibi işletmeler de çalışan işçilerin bir kısmı kayıtlı istihdama dâhil edilmemektedir.

2.2.1. Türkiye’de kayıt dışı istihdamın sektörel dağılımı

Türkiye’de kayıt dışı istihdamın sektörlere dağılımında tarım sektörü büyük bir orana sahiptir. Kendi hesabına çalışan ya da ücretsiz aile işçisi olanlar büyük bir orana sahip olsa da yevmiyeli ve ücretli çalışanların da bu orana katkı sağladığı gerçeği unutulmamalıdır. Bunun dışında yukarıda da belirtildiği üzere İnşaat, Hizmet ve Sanayi sektörleri de tarım sektörünü takip etmektedir. Tablo 5’ten görülebileceği üzere veriler genellikle azalma eğilimindedir. Ancak bu verilerin denetime tabii veriler olduğu unutulmamalı, en şeffaf veriler için daimi denetim şarttır.

Tablo 5: İktisadi Faaliyet Koluna Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)

İktisadi Faaliyet	2017	2018	2019	2020	2021
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	83,33	82,73	86,62	83,46	84,56
İmalat sanayi	19,6	20,26	19,97	16,11	13,46
Elektrik, gaz, su ve kanalizasyon	35,38	28,77	28,27	27,89	31,04
İnşaat ve bayındır işleri	35,8	34,39	37,74	34,72	31,95
Toptan ve perakende ticaret	27,71	27,57	30,75	26,54	23,75
Ulaştırma ve depolama	25,67	26,48	25,64	19,93	17,49
Finans ve sigorta faaliyetleri	5,54	5,88	6,12	6,03	3,01
Gayrimenkul faaliyetleri	24,21	27,65	28,28	21,99	20,49
İdari ve destek hizmet faal.	13,73	20,07	21,73	20,96	18,8
Kamu yönetimi ve savunma	1,98	0,88	1,03	0,51	0,4
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faal.	29,99	29,29	29,04	26,79	25,34
Kültür, sanat, eğlence, spor faal.	37,01	36,61	40,12	32,8	31,45
Diğer hizmet faal.	43,71	44,11	47,14	40,25	29,01

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu verilerinden derlenmiştir.

2.2.2. Türkiye’de kayıt dışı istihdamın bölgesel dağılımı

Türkiye’de kayıt dışı istihdamın Doğu Anadolu ve Güney Doğu Anadolu ve İç Anadolu bölgelerinde tırmanış gösterdiği görülmektedir. Kayıt dışı istihdamın en çok görüldüğü bölgelerin belirtilen bölgeler olmasının ana sebebi eğitim derecesi ve bölge insanların bu konuda sahip olduğu bilince ve işgücü piyasasının durumuna bağlıdır.

Tablo 6: Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Bölgesel Dağılımı (%)

Bölgeler	2019	2020	2021
Ankara	18,8	15,43	17,18
İstanbul	22,19	18,61	13,96
Bursa, Eskişehir, Bilecik	25,36	22,75	19,89
İzmir	26,42	22,47	20,78
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	33,99	27,49	27,73
Antalya, Isparta, Burdur	29,06	29,76	30,47
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	27,68	23,09	22,25
Kayseri, Sivas, Yozgat	30,95	30,95	27,18
Balıkesir, Çanakkale	37,28	32,16	30,3
Gaziantep, Adıyaman, Kilis	40,61	37,34	33,83
Aydın, Denizli, Muğla	38,03	32,64	28,16
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	45,14	36,93	37,93
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	37,59	35,46	34,98
Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	40,72	38,74	38,36
Konya, Karaman	42,69	34,47	34,85
Adana, Mersin	39,71	38,22	38,39
Zonguldak, Karabük, Bartın	43,95	35,41	36,19
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli	48,18	41,64	41,74
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	52,77	47,56	47,74
Kastamonu, Çankırı, Sinop	51,47	46	45,95
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	42,36	40,62	42,6
Erzurum, Erzincan, Bayburt	39,75	42,25	38,94
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane	55,02	48,96	49,38
Şanlıurfa, Diyarbakır	58,06	52,04	44,31
Van, Muş, Bitlis, Hakkari	57,72	53,1	53,26
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan	65,59	57,43	65,15
Toplam	34,52	30,59	29

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu verilerinden derlenmiştir.

Kayıt dışı istihdamın bölgesel dağılımında en önemli unsur sektörlerin dağılım yönüdür. Tablo 6’ dan da görüldüğü üzere kayıt dışı istihdam en çok Doğu Anadolu, Güney Doğu Anadolu ve İç Anadolu bölgelerinde görülmekte ve bu bölgeleri Marmara ve Karadeniz Bölgeleri takip etmektedir. Öte yandan bu verilerin oranlarının az ya da çok oluşunu tespit edilebilirlik ve yapılan denetimlere bağlı olduğunu söylemek mümkündür. Kayıt dışı istihdam tespit edilme güçlüğü sebebiyle işgücünde mücadele edilmesi en zor sorunlardan biridir. Bu bilgiler ışığında, işyerlerine yapılan denetim sayısının yetersiz olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Türkiye’de küçük ve orta ölçekli işletme varlığının çokluğu denetimi güçleştiren nedenlerden biridir. Denetimlerin az olmasından mütevellit veriler bazı zamanlarda yanılgıya sebep olabilmektedir. Bu sorunun önüne geçmek için işyerlerine yapılan denetimlerin sayısı çoğaltılmalı ve sistematik bir düzene oturtulmalıdır.

2.2.3. Kayıt dışı istihdamda çalışma ve çalıştırma şekilleri

Kayıt dışı istihdam, ilk işinde kayıtlı istihdama dâhil olup ikinci işlerinde kendi istekleriyle kayıt dışı istihdama dâhil olmalarının dışında; işverenlerin çalışanları bildirmemesi ya da eksik bildirmeleri ve öte yandan vergiden muaf olanlar şeklinde sıralanabilir (Bölükbaş, 2018). Bunun yanında işverenler işçileri kayıt dışı istihdama dâhil etmek yerine onlarla gayri resmî anlaşmalara vararak kayıt dışı istihdamı teşvik etmekte ve bu kapsamda vergi ve sosyal primleri ödemekten kaçınılmaktadırlar.



Şekil 4: Kayıt Dışı Çalıştırma Şekilleri

Kaynak: Bölükbaş, 2018: 77

Türkiye’de kayıt dışı çalıştırma şekilleri, Şekil 4’te gösterildiği gibidir ve şekilde gösterilen çalıştırma şekilleri toplum düzeninde ve sosyal güvenlik sisteminde açıklar oluşturmakla birlikte sosyal adaletsizliklere ve ekonomik sistemde sorunlara yol açmaktadır. Örneğin, toplumun hassas kesimleri olan çocuklar ve kadınlar, haklarının korunamaması ve kötü çalışma koşulları yüzünden zarar görmektedir. Diğer yandan son on yılda sayıları artan yabancı kaçak işçi sorunu da sosyal adaletsizlikleri tetikler durumdadır. Lokal işverenler daha az maliyetli olan yabancı işgücü ile faydasını maksimize ederken diğer yandan da ücretleri düşen lokal grupla yabancı işçiler arasında gerilime sebep olması kaçınılmaz duruma gelmektedir.

Bu bağlamda sosyal devletlerde sosyal adaletin dağıtıcısı olarak görülen devlet, her bir kesimi kapsayacak şekilde geliştirdiği politikalarla toplumda huzuru sağlamakla görevlidir (Kahraman, Karadağ ve Tüzel İşeri, 2023).

3. Kayıt Dışı İstihdam ve Sosyal Adalet İlişkisi

Sosyal adalet kavramı, günümüzde hemen hemen her ülkede tartışılan bir konu olmakla birlikte Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkede özellikle sosyal politika çerçevesinde tartışılmaktadır.

Çağdaş literatürde, sosyal adalet kavramı, sosyal eylem ve sosyal eşitlik gibi kelimelerle de ifade edilebilmektedir. Bu kavramlar insanların hayatları üzerinde belirleyici durumdaki siyasi, sosyal ve ekonomik kararları etkileyebilmektedir (Nilsson et al., 2011). Sosyal adalet konusunda önemli çalışmaları olan Lea Ann Bell sosyal adaleti; kaynakların adil dağıtıldığı ve bireylerin fiziksel, mental ve sosyal açıdan güvende olduğu bir toplum olarak tanımlamıştır (Sunal, 2011).

Zira sosyal adaletin ortak tanımı toplumsal değer ve kaynakların toplumun tümüne adil olarak dağıtılması manasına gelmektedir. Sosyal adaletin sağlanmadığı durumlarda, birçok konuda demografik yapıyı deforme etmekte ve bu bağlamda da sosyal güvenliğe açıklara sebebiyet vermektedir. Bu da genel anlamıyla toplumdaki suç oranını arttırabilir. Bir toplumda sosyal adaletin sağlanması, devletin görevidir. Sosyal adaletin sağlanmasında devletler geliştirecekleri sosyal politikalarla sosyal adaletsizliği bertaraf etmeli ya da en az seviyeye indirmelidir. Sosyal adaletin en aza indirilemediği durumlarda, toplumsal düzen bu durumdan olumsuz etkilenecektir (Kahraman, Karadağ ve Tüzel İşeri, 2023: 360).

Toplumda sosyal adaletin sağlanması devletin görevi olarak görülse de bunu tek bir noktadan değerlendirmek bizi yanlış bir sonuca götürebilir. Devlet, bu konu dâhilinde bilgi ve tecrübesi olan her türlü kişi, kurum ve kuruluşlarla iş birliği hâlinde olmalıdır. Örnek olarak sosyal hizmet uzmanları ve avukatlar; bir yandan yoksullara ve güçsüzlere destek ve savunuculuk yaparken diğer yandan mesleki bilgi ve becerilerini sosyal adaletsizlikle mücadelede kullanırlar (Aiken & Wizner, 2003).

Sosyal adalet kavramı, İşçi Partisi lideri John Smith tarafından 1992 yılında (Haddon, 2012) kurulan Sosyal Adalet Komisyonu'nun çalışmaları ile önem kazanmıştır (Borrie, 1994'ten aktaran Craig, 2002: 671). Eşitsizlik ve yoksulluğun bağdaştığı durumda sosyal adalet; tüm vatandaşların eşit değerinde olması, temel ihtiyaçları karşılamak için eşit hak, fırsat eşitliklerini azaltma ve mümkün olduğunca ortadan kaldırma şeklinde tanımlanmaktadır (Craig, 2002).

Bu konunun kayıt dışı istihdam ile ilişkisine bakacak olursak, kayıt dışı istihdamın neden olduğu gelir dağılımındaki adaletsizlik, sosyal adaletsizlik bağlamında tartışılan en büyük fenomenlerinden biridir. Bunun dışında, işsizlik oranı ve yoksulluk konuları da bu konuda sosyal adaletsizliği tetikler konumdadır.

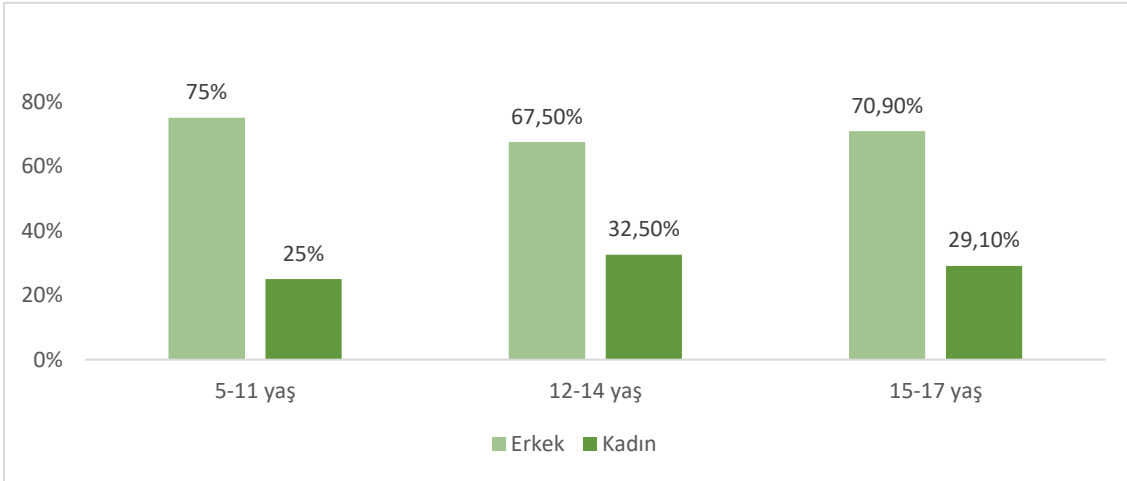
Dolayısıyla ekonomik eşitsizlik, sosyal adalet fikrinin temel ayırt edici bir özelliğidir. Sosyal adaletin ekonomik bir mesele olduğu yadsınamaz bir gerçek olsa da aynı zamanda sosyal sermayenin daha geniş bir boyutuyla doğrudan bağlantılıdır (Manderson, 2012).

Ekonomik ve toplumsal sorunların bir araya geldiği sosyal adaletsizlik kavramı bağlamında kayıt dışı istihdamla mücadele konusu, Türkiye'de ekonomik-mali reformlar ve sosyal politikanın yeniden dağıtımcı bir anlayışla düzenlenmesi gerektiğini

gözler önüne sermektedir. Öyle ki, devletin düzenleyici bir rol oynaması; sosyal politikanın bu konuya dâhil olan tüm kesimleri kucaklayıcı bir bakış içeren yeni görüşler geliştirmesi elzemdir (İpek, 2014:181).

Eğitimde fırsat eşitsizliği, toplumda kadınlara addedilen rollerin çalışma hayatındaki rolleriyle çatışması, çocuk işçilerin güvenlikten yoksun bir ortamda olumsuz koşullarda çalışması; bu kapsamda çocuk emeğinin sömürülmesi ve düşük ücretler; diğer yandan göçmenlerin göç ettikleri ülkelerde kayıt dışı istihdama katılarak olumsuz ve tehlikeli çalışma ortamlarına maruz kalmaları benzeri etmenler toplumdaki huzurun bozulmasına ve sosyal adaletin zarar görmesine sebep olur.

Çocuk emeğinin sömürülmesi, sosyal adaletsizlik konusunda oldukça tartışılan ve yeni çözümler üretilmesi gereken bir konudur. Fazla saat çalıştırma ve buna karşın verilen yok denilecek kadar az olan ücretlerle birlikte genel olarak kötü çalışma koşulları, onları gerçek bir çocukluk deneyiminden mahrum bırakmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü, 18 yaşın altındaki her bireyi "çocuk" olarak kabul etmektedir. Bu bağlamda TÜİK'in 2019 yılına ait Çalışan Çocuk İstatistiklerine göre; 5-17 yaş grubunda ekonomik faaliyetlerde çalışan çocuk sayısı 720.000'i bulmuştur. Bu oran, nüfusun %4,4'üne tekabül etmektedir (TÜİK, 2019).



Şekil 5: Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Ekonomik Faaliyetlerde Çalışan Çocuklar, IV. Çeyrek: Ekim - Aralık, 2019 (%)

Kaynak: TÜİK, Çalışan Çocuk İstatistikleri, 2019.

Şekil 5'ten de görüldüğü üzere, ekonomik faaliyetlerde çalışan çocukların %70,6'sı erkek çocuklardır. Ayrıca, ekonomik faaliyetlerde çalışan çocukların %20,3'ünü 15 yaşın altındaki çocuklar oluşturmaktadır.

Çocukluk çağında elzem olan; gerek aile gerekse toplum tarafından çocuğun gelişimi ve diğer temel insan haklarının sağlanmasıdır. Daha önce de bahsettiğimiz gibi, eğitim temel insan hakkıdır. Ancak TÜİK'in 2019 yılında yayınladığı Çalışan Çocuk İstatistiklerine göre çalışan çocukların %34,3'ü eğitime devam etmemiştir. Dahası,

zorunlu okula başlama yaşının³ üzerinde olup eğitime devam etmeyen çocukların %23,9'unun ekonomik faaliyetlerde yer aldığı görülmüştür (TÜİK, 2019). Gelir dağılımındaki eşitsizlikler, toplumun belirli kesimlerindeki yoksulluk artışları ve süregelen savaşlar bu durumu tersine çevirmektedir. İşgücü piyasasındaki ucuz işgücü arayışı temel insan haklarını zedelediği gibi çocuk emeğinin sömürülmesini de göz ardı etmektedir. Bu durum, işgücü piyasasındaki sosyal adalet terazisinin dengesini bozup Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) "insana yakışır iş" prensibine de ters düşmektedir. Bu bağlamda çocuk emeğinin sömürülmesi sosyal adaletsizliğin merkezi hâline gelmiştir.

Son on yılda Suriye'de yaşanan çatışmalar çocuk işçileri ne yazık ki sömürüye çok daha açık bir hale getirmiştir. Bunun ana sebebi, çocukların yaş ve beden itibarıyla diğer demografik gruplara göre daha savunmasız bir durumda olmasıdır. Küçük yaşlardan itibaren çalışan çocuklar; gelişimleri için gereken eğitim ve sosyal çevreden de uzak kalırlar ve bu durum psikolojik sorunlara da yol açar. Çocukların geleceğe yön verecek kişiler olduğu düşünülürse, erken yaşta eğitim ve sosyal hayattan koparılmaları, ilk gençlik ve yetişkinlik yıllarında bahsi geçen çocuk işçiliği niteliksizleştirmektedir. Zira çocukların eğitim ve sosyal hayattan koparılması hem çocuğun gelişimi hem de toplumun devinimi için büyük tehditler oluşturmaktadır.



Şekil 6: Çalışma Ortamlarında Fiziksel Sağlığı Olumsuz Etkileyen Faktörler (%), 5-17 yaş, 2019

Kaynak: Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları, 2019.

Diğer yandan Şekil 6'dan görüleceği üzere tehlikeli çalışma koşulları ve sağlık güvencesinin yokluğu; olası bir iş kazasında fiziksel ve psikolojik olarak zedelenen çocukların mağduriyetini en üst seviyeye çıkarabilmektedir. Bu sebepten ötürü, çocuk emeğinin sömürülmesi yalnızca bir sosyal adaletsizlik konusu değil, aynı zamanda bir

³ Zorunlu okula başlama yaşı MEB Temel Kanununun 22. Maddesi gereği 72 aydan daha büyük çocukları kapsamaktadır.

sosyal güvenlik sorunudur. Bu sebepten ötürü çocukların kayıt dışı istihdamını önlemeye çalışmaktan ziyade kayıt dışı istihdama neden olan aktörler incelenmeli ve bu aktörleri ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Sonuç olarak, bir çocuğun günlük hayatta bulunduğu ortamı ve duygusal ve ahlaki karşılıklılık yönlerinden ve sosyal adalet unsurlarından yoksun olduğu takdirde, bu çocukta düzgün ahlaki bilişler oluşturması da beklenemez (Arsenio & Gold, 2006).

Literatürde çocuk işçilerin kayıt dışı istihdamı hakkında somut veriler oldukça azdır. Bunun yegâne sebebinin ev işlerinde ve yevmiyeli işlerde çalışmaları olduğunu düşünmekteyiz. Öte yandan kayıt dışı istihdamın verilerin bildirilmemesinden dolayı ortaya çıkması, oldukça hassas bir grup olan çocuk işgücündeki verilere ulaşma hususunda zorluklar çıkarmaktadır.

Kayıt dışı istihdamda, çocuklar kadar kadınların da savunmasız bir nüfus grubu olarak görülür. Kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarının farklı olmasının birkaç sebebi vardır. Bu sebeplerin başında toplumdaki cinsiyet rolleri gelir.

Örneğin, kayıt dışı istihdamda en büyük orana sahip tarım sektöründe daha çok kadınların yer aldığını söylemek mümkündür. Çünkü genel olarak toplumda mutfağa giren ürünlerle ilgilenme rolü kadınlara addedilmiştir. Bunun dışında ev işlerinde çalışan yani ev işlerinden bir bütçe elde eden kişilerin büyük bir çoğunluğu kadındır.

Tablo 7: Cinsiyet Oranlarına Göre Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%)

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2016	44,26	28,75	33,49
2017	44,56	29,22	33,97
2018	42,15	29,45	33,42
2019	42,18	30,95	34,52
2020	37,11	27,57	30,59
2021	35,86	25,9	29

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu verilerinden derlenmiştir.

Tablo 7’de de görüleceği üzere, kadınların kayıt dışı istihdama katılım oranı erkeklerden daha fazladır. Kadınların toplumda yaşadıkları diğer bir sıkıntı da evde yaptıkları görünmez mesaidir. Özellikle ev işleri (temizlik, yemek vb.) kayıtlı ya da kayıtsız istihdam fark etmeksizin kadınların sosyal hayatının yükünü arttırır durumdadır (Ozbay, 2020: 3). Kadınlarda kayıt dışı istihdam oranının azaldığı görülse de oranların erişilebilen rakamlardan oluşması sebebiyle veriler sürekli izlenmeye muhtaçtır.

Bunun dışında, ülkelerinde savaş olduğu için Türkiye’de geçici korunma statüsünde bulunan Suriyeliler ve ek olarak yine aynı kaygılardan dolayı Türkiye’ye sığınan Afganistan ve Pakistanlılardan bazıları çalışma veya oturma izni alarak kayıtlı istihdama dâhil olsalar da büyük bir çoğunluğu kaçak yollarla gelen kişilerdir. Dolayısıyla kayıt dışı istihdamın yadsınamayacak bir oranını da bu grup oluşturur. Yabancı kaçak işçiler, Türkiye’de kayıt dışı istihdama mensup olan diğer kişiler gibi düşük ücretler alsalar da bunun yanında bu grubun diğer çalışanlarına göre daha ağır koşullarda çalışmaktadırlar. Göçmenlerin Türkiye’yi seçmesinde birtakım itici ve çekici

faktörler bulunmaktadır. İtici faktörleri, göçmenlerin ülkelerindeki iç savaş durumlarının getirdiği iş imkânlarının azlığı ve bu durumların yarattığı yoksulluğu şeklinde sıralayabilecekken çekici faktörleri de Türkiye'nin geldikleri ülkeden daha gelişmiş olması şeklinde sıralayabilmek mümkündür (Candan, 2007: 63-67).

Genel kapsamıyla kayıt dışı istihdamın yarattığı sosyal adaletsizlikler, insanları çalışma hayatlarında ve sosyal hayatlarında temel insan haklarından yararlanmaktan mahrum bırakmaktadır. Sosyal adaletsizliklerden en çok etkilenen kesimler kadınlar, çocuklar ve geçici koruma statüsündeki sığınmacılar olsa da bu durum tüm insanların temel insan haklarını tehlikeye atmaktadır. Buna en başta çocuk işçiliğinin sömürülmesi ve niteliksizleştirilmesi, kayıt dışılıktan kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliği haklarından mahrumiyet ve işverenlerden bu hakların talep edilememesi, bunun dışında kıdem ve ihbar tazminatlarının alınamaması ve işsizlik sigortası ve maaşlarına ulaşamama, işçinin hukuken kendini savunamaması ve çalışma saatlerinin esnekliğine itiraz edememe ve çok düşük ücretlere karşın fazla saat çalışmaya itiraz edilememe gibi örnekler verilebilir. Gelir seviyelerinin dengesizliği ve ekonomide orta gelir sınıfının yok olması ve vergilerin dağılımındaki dengesizlikten kaynaklanan yoksulluk artışı dışında sosyal güvenlik sisteminin tahrip olması toplum düzenini tehlikeye atmaktadır.

Bunun dışında işçiler çalışma hayatında önemli bir yere sahip sendikalara başvuramadıkları için işverene karşı savunmasız ve haklarını savunmaktan aciz duruma gelmektedirler. Herhangi bir iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinin bulunmaması, işverenlerin işçilerden her türlü faydalanabilmesine ve onları suistimal etmelerine yol açar.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye, günümüz koşullarında kayıt dışı istihdam hakkında bir dizi önlem almış olsa da alınan önlemler kayıt dışı istihdamı en az seviyeye indirgenmesinde tam anlamıyla etkili olmayı başaramamıştır. Bu konuda devletin, sivil toplum örgütleriyle birlikte yeni ve sürdürülebilir politikalar geliştirmesi gerekmesiyle beraber halkın da bilinç sahibi olması önemli bir husustur.

Devlet istihdam hareketlerini belirli zaman aralıklarında denetlemelidir ve ILO ile birlikte geliştirdiği "Kayıtlı İstihdama Geçiş" türevi projelerle işverenler devlet ve kuruluşlar tarafından desteklenmelidir.

Diğer yandan vergi afları ve vergi dengesizliği hakkında denetlemeler yapılmalı ve ortadan kaldırılmalıdır çünkü bu durum kayıt dışı istihdama yönelmeye sebebiyet vermektedir (Kaleli ve Karaca, 2019: 789).

Bunun dışında sosyal güvenlik kavramlarına halkın her kesiminin evlerinden kolayca ulaşabileceği televizyon kanallarında tartışılmalı ve halk bilinçlendirilmelidir. Ayrıca İş Hukuku kapsamındaki işçi hakları halka açıkça anlatılmalı ve bu konuda eğitimler verilmelidir. Çalışma çağında olan her işçi kayıtlı istihdama katılması hâlinde elde edeceği haklardan haberdar edilmelidir. Zira bu haklardan yoksun kalınması demek bir iki yıllık bir süreci değil, bir insan ömrünü kapsamaktadır.

Kayıt dışı istihdamın neden olduğu en büyük sosyal adaletsizliklerden biri sosyal güvenlik sisteminde bozulmalara yol açmasıdır. Sosyal güvenliğin amacı, kişilerin

hayatları boyu karşılaşılabilecekleri tehlikeler doğrultusunda bu zararlardan korumaktır. Sosyal güvenlik sistemi, ödenen primlerle "yeniden dağıtım" yöntemi sayesinde yoksulluğun en aza indirgenmesi ve aynı zamanda bireylerin halk arasında "emeklilik" olarak adlandırdığı sürecin de güvene alınmasını sağlar.

Diğer yandan, işyerinde yaşanabilecek iş kazası, meslek hastalığı, malullük gibi durumlarda belirli gün prim ödeme şartıyla bireylerin mağduriyeti sosyal güvenlik sistemiyle en aza indirgenmektedir. Kayıt dışı istihdam, bireylerin bu haklara ulaşmasına engel olur ve bu bağlamda sosyal adaletsizlikleri perçinler.

Bu doğrultuda ilk etapta kayıt dışı istihdamı azaltmaya yönelik politikaların izlenmesi yerine sonuçların kaynağına inip kayıt dışı istihdama neden olan sorunları ortadan kaldırmaya çalışmak daha rasyonel bir karar olacaktır. Bu konuda devlet, sivil toplum kuruluşları ve bilgisi olan ve kitleleri bilinçlendirebilecek her vatandaş üzerine düşeni yapmalıdır.

Sonuç olarak Türkiye’de kayıt dışı istihdam yanında bir dizi sosyal adaletsizlik getirmektedir. Bu sorun ILO’nun “insana yakışır iş” prensibine aykırı olmakla birlikte sosyal güvenlik açıklarına sebep olarak ülkedeki farklı nüfus grupları arasında toplumsal bir gerilim sağlayarak sosyal adaletsizliği tetikler durumdadır. Türkiye’de kayıt dışı istihdama geçiş desteklenmez, aynı zamanda cezalandırma ve bilinçlendirme uygulamaları yapılırsa da görülen odur ki, bu çalışmalar ne yazık ki kayıt dışı istihdamı en aza indirmekte başarılı olamamıştır.

Sosyal adalet, toplumdaki tüm gruplar için kaynaklara eşit derecede ulaşmayı hedefler. Çalışmanın sonucu olarak, kayıt dışı istihdamda sosyal adaletsizlikleri önlemek amacıyla yapılan çalışmalar yalnızca devletin denetim yaptığı durumlarda efektif bir sonuç vermeyebilir. Bu bağlamda kayıt dışı istihdamı ve kayıt dışı istihdamın getirdiği sosyal adaletsizlikleri ortadan kaldırmak için kamu, sivil toplum kuruluşları ve sosyal politika alanıyla işbirliği gerektiren çalışmalar yapılmalıdır.

Kaynakça

- Aiken, J. , Wizner, S. (2003). Law as Social Work. Washington University Journal of Social Work, 32(6), s.669-682.
- Arsenio, W. , Gold, J. (2006). The Effects of Social Injustice and Inequality on Children’s Moral Judgments and Behavior: towards a Theoretical Model, Cognitive Development, 21(4), s.388-400.
- Borrie, G. , (Chair) (Commission for Social Injustice) (1994) *Strategies for National Renewal*, London, Verso.
- Bölükbaş, M. (2018). *Kayıt Dışı İstihdam ve Genç İşsizlik Ekonomik Büyüme ile Alakalı Olabilir mi? Türkiye için Ekonomik Bir Analiz*, Sosyal Güvenlik Dergisi, 8 (2), s.77.
- Candan, M. (2007). *Kayıt Dışı İstihdam, Yabancı Kaçak İstihdamı ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkileri* (Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Craig, G. (2002). *Poverty, Social Work and Social Injustice*. The British Journal of Social Work, 32(6), s.669-82.

- Dean, A. (1938). *Social Injustice*. The Journal of Education, 121(7), s.234.
- Erbey, G. (2012). *Kayıt Dışı İstihdam Türlerinden Çocuk İşgücü ve Hanehalkı Gelirine Etkileri "İzmir İli Sanayi Sektöründeki Çocuk İşçiler Üzerine Bir Araştırma*, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı.
- Güloğlu, T. , Korkmaz, A. & Kip, M. (2003). *Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış*, Journal of Social Policy Conferences, 0 (45), s.51-96.
- Haddon, C. (2012). *Making Policy in Opposition: the Commission on Social Justice, 1992-1994*, Institute for Government <https://www.instituteforgovernment.org.uk/publication/report/making-policy-opposition-commission-social-justice-1992-1994> (30.01.2024).
- İpek, M. (2014). *Kayıt Dışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler*, Çalışma ve Toplum Dergisi, 1 (40), s.181.
- Jennings, K. (1991). *Thinking about Social Injustice*. Political Psychology, 12(2), s.188.
- Kahraman, H. , Karadağ, N. & Tüzel İşeri, E. (2023). *Sosyal Adaleti Anlamak: Eğitim Perspektifinden Akademik Bir Bakış / An Academic View from the Perspective of Education*, e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi, 14 (1), s.335-372.
- Kaleli, E. , Karaca, C. (2019). *Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdama İlişkin Çözüm Önerileri*, Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 19 (44), s.789.
- Kaygusuz, B. (2019). *Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi ve İstihdamın Sosyal Politikalar Açısından Analizi*, Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, s.97-118.
- Kutbay, H. (2018). *Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Gelirleri Üzerindeki Etkisi*, Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 7 (2), s.172-189.
- Manderson, D. (2012). *Social Injustice*. University of New South Wales Law Journal, 35(12), s.413.
- Misganaw, B. , Assefa, D. & Colovic, A. (2023). *Is Starting and Staying Unregistered Longer Beneficial for Firms? The Moderating Role of Institutional Quality*. International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research, 29(2), s.433-458.
- Murat, G. (2002). *Dünyada ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri, Boyutları ve Çözüm Önerileri*, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 3 (1), s.45-62.
- Niknami, S. (2012). *Essays on Inequality and Social Policy, Education, Crime and Health*, Stockholm University, s.12.
- Nilsson, J. , Marszalek, U. ,Linnemeyer, R. , Bahner, A. & Misialek, L. (2011). *Development and Assesment of the Social Issues Advocacy Scale*. Educational and Psychological Measurement, 71(1), s.258-275.
- Özbay, B. (2020). *Türkiye’de Çocuk, Kadın ve Göçmenlerin Kayıt Dışı İstihdamı*, Atlas Sosyal Bilimler Dergisi, s.1-6.
- Sarıca, A. (2008). *Kayıt Dışı İstihdam ve Mücadele Yöntemleri (Uzmanlık Tezi)*, T.C. Başbakanlık DPT Planlama Uzmanlığı Tezleri, Ankara, s.6.

- Sosyal Güvenlik Kurumu, *Kayıt Dışı İstihdam Oranları*, http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari , (04.06.2023).
- Sunal, O. (2011). *Sosyal Politika: Sosyal Adalet Açısından Kuramsal Bir Değerlendirme*, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 66(3), s.283-305.
- Şişman, Y. (1999). *Ekonomik Faaliyetlerde Enformelleşme ve Enformel Ekonomik Faaliyetlerde Çalışanlara Yönelik sosyal Politikalar, Eskişehir'deki Seyyar Satıcılar Üzerine Bir Alan Araştırması* (Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Eskişehir.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenliği Bakanlığı, *Asgari Ücret 2024 Ocak*, <https://www.csgeb.gov.tr/asgari-ucret/> ,(30.01.2024).
- TÜİK, *Çalışan Çocuk İstatistikleri 2019, Temel Bulgular*
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadFile?p=yxyGcx0z0f8arf1wGPRiRwk69yn6C6s4mVoY5hOZMWtPUWFzq1J3qlbmhHgE12BO2cuV3syT4ivSxIjKkRQxL5tRNI7TVv7WNOH4yqhzaKU=> (30.01.2024).
- TÜİK, *Çocuk İşgücü Anketi Sonuçları, 2019*
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Child-Labour-Force-Survey-2019-33807> (30.01.2024).
- TÜİK, *Gelir Dağılımı İstatistikleri 2022 - 2023*,
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-Dagilimi-Istatistikleri-2022-49745#:~:text=Son%20yap%C4%B1lan%20ara%C5%9Ft%C4%B1rma%20sonu%C3%A7lar%C4%B1na%20g%C3%B6re,azalarak%20%256%2C0%20oldu> , (04.06.2023).
- TÜİK, *Ulusal Eğitim İstatistikleri, 2022*.
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=National-Education-Statistics-2022-49745#:~:text=Ortalama%20e%C4%9Fitim%20s%C3%BCresi%202022%20y%C4%B1n%C4%B1nda,10%2C0%20y%C4%B1n%20olarak%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fti> (31.01.2024).
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (1997) "Ekonomik Forum" , TOBB Dergisi, s.4.
- Williams, C. , Horodnic, I. (2018). *Do Deterrents Prevent Undeclared Work? An Evaluation of the Rational Economic Actor Approach*. *Macroeconomics: Employment, Income & Informal Economy eJournal*.
- Williams, C. , Horodnic, I. (2018). *Extent and Distribution of Unregistered Employment in the Service Industries in Europe*, *The Service Industries Journal*, 38(12), s.856-874.
- Yağmur, A. (2013). *Seçilen Ülkeler ve Ülkemizdeki Kayıt Dışı İstihdamın Karşılaştırılması ve Seçilen AB Üyesi Devletlerde Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele*, *Sosyal Güvence*, 0 (3), s.7.
- Yıldırım, K. (2019). *Makro İktisada Giriş*, Nisan Kitabevi, Eskişehir.