

Kendi Hesabına Çalışanların Kayıt Dışı İstihdama Bakışı

The Self-employed's Views about Undeclared Work

Dilek ŞENEL

Pamukkale Üniversitesi, Kale Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü

Handan KUMAŞ

Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Aralık 2019, Cilt 9, Sayı 2, Sayfa 361-388
December 2019, Volume 9, Issue 2, Page 361-388

P-ISSN: 2146-4839

E-ISSN: 2148-483X

2019-2

e-posta: sgd@sgk.gov.tr

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

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

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

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 9 - Sayı: 2 - Yıl: 2019
Volume: 9 - Issue: 2 - Year: 2019

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

Sahibi / Owner of the Journal

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / On behalf of the Social Security Institution
Dr. Mehmet Selim BAĞLI
(Kurum Başkanı / President of the Institution)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager
Uğur KORKMAZ

Yayın Kurulu / Editorial Board

Cevdet CEYLAN
Eyüp Sabri DEMİRÇİ
Nazmi DOĞAN
Erdal YILMAZ
Okan AYZ

Editörler / Editors

Doç. Dr. Erdem CAM
Selda DEMİR

Redaksiyon / Redaction

Nihan ERTÜRK

Yayın Türü: Uluslararası Süreli Yayın / **Type of Publication:** International Periodical
Yayın Aralığı: 6 aylık / **Frequency of Publication:** Twice a Year
Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** Turkish and English
Basım Tarihi / Press Date: 19.12.2019

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



©Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir.

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

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

İletişim Bilgileri / Contact Information

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE

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

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

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAŞ
Bangor University - UK

Professor Özey MEHMET
University of Carleton - CA

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

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University - CA

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton - CA

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

Professor Jacqueline S. ISMAEL
University of Calgary - CA

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia - CA

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
İstanbul Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

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

Prof. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

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

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

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

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

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

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

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
Bahçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

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

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

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Kıbrıs İlim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

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

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

Doç. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

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

Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Doç. Dr. Gülbıye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Şinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

17. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

REFEREE LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fatma Füsün ERDEN
Ankara Üniversitesi
Ziraat Fakültesi

Prof. Dr. Erineç YELDAN
Bilkent Üniversitesi
İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

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

Prof. Dr. Şenay GÖKBAYRAK
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Handan YOLSAL
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Özgür ASLAN
İstanbul Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA
Anadolu Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Sayım YORĞUN
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

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

Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU
Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

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

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

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Berrin CEYLAN ATAMAN
Altınbaş Üniversitesi
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

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

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

Prof. Dr. Özlem ATAY
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

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

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Hasan ŞAHİN
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Hakan BERUMENT
Bilkent Üniversitesi
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

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

Dr. Öğr. Üyesi Atalay ÇAĞLAR
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Özlem ÇAKIR
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Yücel UYANIK
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

17. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ
EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	43
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	12
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	11
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	20
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	12
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%28

GENEL YAYIN İLKELERİ

- 1- Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), yılda iki kez yayınlanan uluslararası, hakemli, bilimsel bir dergidir.
- 2- Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
- 3- Dergide yayınlanmasına karar verilen yazıların, elektronik ortamda tam metin olarak yayınlanmak da dahil olmak üzere, yayın hakları SGK'ya aittir.
- 4- Yayınlanmak üzere dergiye gönderilen yazılar önce Yayın Kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygunluğu tespit edilen yazılar değerlendirmeleri için yazının ilgili olduğu alanda iki hakeme gönderilir. Hakem raporuna göre; yazarına düzeltme gönderilir, yayınlanır ya da reddedilir.
- 5- Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yayınlanan makaleler atf yapılmadan kullanılamaz.
- 6- Dergide yargı kararı incelemelerine yer verilebilir.
- 7- Yazıları yayınlanan yazarlara “Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Ödenecek Telif ve İşleme Ücretleri Hakkında Yönetmelik” çerçevesinde telif ücretleri ödenecektir.
- 8- SGD Sosyal Güvenlik Dergisi'ne makale gönderenler derginin yayın ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.

GENERAL PUBLICATION RULES

- 1- Journal of Social Security is an international, peer reviewed, scientific journal published twice a year.
- 2- The papers submitted to Journal of Social Security must be unpublished in elsewhere or not synchronically be in the review process of another publication.
- 3- Social Security Institution and Journal of Social Security own the copyright of the papers published (written and electronic versions).
- 4- All manuscripts firstly evaluated by Editorial Board and send two independent referees. According to referees' reports, article will be sent to the authors to revise, publish or reject.
- 5- All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors. The published contents in the articles cannot be used without being cited.
- 6- Case review and commentaries are accepted by SGD.
- 7- Royalty fees will be paid to the authors whose articles published in the Journal of Social Security (SGD) in accordance with the related regulation.
- 8- Those who send articles to the SGD are considered to have accepted the publication principles of the SGD.

SGD, Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına, sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplinine katkısı olabilecek her alanda çalışmalara yer vererek, ülkemizin düşünsel birikimine katkıda bulunmak, toplumda sosyal güvenlik ve sosyal politika bilincini geliştirmek, geleceğe dönük hedef ve beklentileri ortak bir noktada buluşturmak amacıyla yayınlanmaktadır.

SGD, is being published in all areas related social security, social policy and industrial relations to make contribution intellectual life of Turkey, develop the social security and social policy consciousness and bring together the future targets and expectations on the common point of the society.

Araştırma Makalesi – Research Article

Kendi Hesabına Çalışanların Kayıt Dışı İstihdama Bakışı

The Self-employed's Views about Undeclared Work

Dilek ŞENEL*

ORCID ID: 0000-0001-6604-1989

Handan KUMAŞ**

ORCID ID: 0000-0002-1125-858X

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 9 Sayı: 2 Yıl: 2019 / Volume: 9 Issue: 2 Year: 2019
Sayfa Aralığı: 361-388 / Pages: 361-388
DOI: 10.32331/sgd.658713

ÖZ

İşgücü piyasasının kronik yapısal sorunlarından biri, kayıt dışı çalışmadır. Kayıt dışı çalışma, bireyin istihdam/çalışma koşullarına bağlı olarak daha da karmaşık bir yapıya bürünebilmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2019 Mart İşgücü İstatistiklerine göre kendi hesabına çalışan (KHÇ)'lerin %67,6'sı kayıt dışı çalışmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı, istihdamda dezavantajlı gruplardan birini oluşturan KHÇ'ler ile kayıt dışı çalışma arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Çalışma, kuram ve uygulama bölümlerinden oluşmaktadır. Araştırmanın nicel veri analizi, TÜİK 2017 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti (HİAMVS) aracılığı ile yapılmıştır. Nitel bulgular ise Denizli ili Kale İlçesi'nde 21 KHÇ ile derinlemesine yüz yüze görüşme tekniği ile elde edilmiştir. TÜİK verilerine göre cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi değişkenleri ile kayıt dışı çalışma arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Nicel analiz sonuçlarına göre, KHÇ kadınların kayıt dışılık oranları, KHÇ erkeklere göre daha yüksektir. Nitel analiz sonuçlarına göre ise, KHÇ'nin gelir düzeylerinin düşük ve sosyal güvenlik primlerinin yüksek olması kayıt dışı çalışmayı artıran unsurlardır.

Anahtar Sözcükler: Kendi hesabına çalışan, kayıt dışı istihdam, TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti

ABSTRACT

One of the chronic structural problems of the labour market is informal employment/undeclared work. Undeclared work can evolve into a complex structure depending on the individual's employment status. According to Turkstat 2019 March Labour Force Statistics, 67.6% of self-employed people work undeclared. In this context, the aim of the study is to reveal the relationship between self-employment workers and informal employment, which constitutes one of the disadvantaged groups in employment. Quantitative data analysis of the research was carried out through TurkStat 2017 Household Labour Force Survey Micro Data Set. The qualitative findings were obtained by using face-to-face interviews with 21 self-employed workers in the Kale District of Denizli Province. According to TurkStat data, there is a significant relationship between gender, age, education level variables and informal employment. According to the results of quantitative analysis, informality rates of self-employed women are higher than self-employed men. The results of qualitative analysis indicate that low income level and high social security premiums are the factors that increase undeclared work.

Keywords: Self-employed, undeclared work, TurkStat Household Labour Force Survey Micro Data Sets.

Önerilen atf şekli: Şenel D., Kumaş, H. (2019). Kendi Hesabına Çalışanların Kayıt Dışı İstihdama Bakışı. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 9(2). 361-388

Geliş Tarihi/Received: 02/07/2019 • Güncelleme Tarihi/Revised: 07/10/2019 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2019

* Öğr. Gör., Pamukkale Üniversitesi, Kale Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, dsenel@pau.edu.tr

** Prof. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hkumas@pau.edu.tr

GİRİŞ

Kayıt dışı istihdam özellikle gelişmekte olan ülkelerin yapısal sorunlarından biridir. Enflasyon, işsizlik, gelir dağılımındaki adaletsizlik, yoksulluk ve enformel sektörün yaygınlığı gibi ekonomik koşullar ve eksik veya yetersiz yasal düzenlemeler, nüfus artışı, göç, çalışma hayatındaki değişimler gibi farklı sosyal ve hukuki koşullar kayıt dışı istihdama neden olabilmektedir. Aynı zamanda, bireyin işteki durumu, çalışmanın/işin kayıtlılığını etkileyebilmektedir. Özellikle KHÇ'lerin istihdamdaki payının yüksek olması, enformel sektörü ve eksik istihdamı yaygınlaştırarak kayıt dışı çalışmayı artırabilmektedir. Örneğin; TÜİK 2019 Mart işgücü verilerine göre istihdam edilenlerin %17,2 (4.808.000 kişi)'si KHÇ'dir ve KHÇ'lerin %67,6 (3.251.000 kişi)'sı kayıt dışı çalışmaktadır (TÜİK, 2019).

Çalışmanın amacı, kendi hesabına çalışma ile kayıt dışı istihdam arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Çalışmanın kuram bölümü yazın taraması yöntemine, uygulama/alan bölümü ise nitel ve nicel analiz yöntemlerine dayanmaktadır. Alan araştırmasında nicel veriler, 2017 TÜİK HİAMVS; nitel veriler ise Denizli ilinde yapılan yüz yüze görüşmeler aracılığı ile elde edilmiştir. TÜİK HİAMVS'de KHÇ'lerin sosyo-demografik özellikleri ile ilgili veriler yer alırken, KHÇ'lerin kayıt dışı istihdamı nasıl değerlendirdikleri ile ilgili herhangi bir veri bulunmamaktadır. Söz konusu değerlendirmeyi tespit edebilmek amacıyla, Denizli ili Kale ilçesinde derinlemesine görüşme tekniğinden yararlanılarak, kayıt dışı istihdamda en çok soruna sahip gruplardan birini oluşturan 21 KHÇ ile yüz yüze görüşme yapılmıştır. Bu bağlamda, çalışmanın temel konusunu, nicel veriler ile nitel verilerin karşılaştırılarak, KHÇ'lerin kayıt dışı istihdamı nasıl değerlendirdikleri oluşturmuştur.

I- KENDİ HESABINA ÇALIŞMA VE KAYIT DIŞI İSTİHDAM KAVRAMLARI

KHÇ'nin tanımlanmasında özellikle ulusal yazının ve/veya yaklaşımın, uluslararası yazın veya yaklaşımı ile karşılaştırılmasında kelimenin çeviri veya sözlük karşılığı açısından sorunlar yaşanmaktadır (Gündoğan, 1999: 75-76). Diğer yandan ulusal yasa/yazında KHÇ, kendi adına ve hesabına çalışan bağımsız çalışanlar, esnaf ve sanatkar, serbest meslek erbabı (5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu madde 4/b gibi) veya bağımlı kendi hesabına çalışma (Çiğdem, 2018), tüccar, tacir gibi farklı kavramlarla kullanılmaktadır. Dolayısıyla bu başlıkta kavramsal ayrışmaları ifade edebilmek amacı ile KHÇ kavramı analiz edilmeye çalışılmıştır.

KHÇ'nin tanımında uluslararası kuruluş ve yazına göre; yapılan işin niteliği, işin kim tarafından ve kaç kişi ile yapıldığı, çalışma biçimi, işin süresi ve gelirin elde edilme biçimi belirleyici unsurlar olmaktadır. Yazında kavrama yaklaşım, iki ayrımda yoğunlaşmaktadır: Birincisi; KHÇ'lerin yanında işçi çalıştırmasının, çalıştırmayanlara göre farklı çalışma koşulları ve özellikleri içerdiği ve ikincisi tarımda kendi hesabına çalışanları dışarıda tutmanın gerekliliğidir (Duggan, 1998: 4). Ayrıca KHÇ'nin tam ve yarı zamanlı çalışma biçimi ve kadın-erkek açısından farklı değerlendirmelere ihtiyacı olduğundan da söz edilmektedir (Cowling ve diğerleri, 1997'den aktaran Duggan, 1998: 3).

Birleşmiş Milletler Ulusal Hesap Sistemi (SNA), “*Ücretli çalışmanı olmayan serbest meslek mensuplarını*” KHÇ olarak tanımlamıştır (OECD, 2019). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1993 yılı 15. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı (ICSE-93) ‘Uluslararası İstihdam Statüsü Sınıflaması’na göre istihdam statüleri işçi, işveren, kendi hesabına çalışanlar, üretici kooperatifi üyeleri, yardımcı/ücretsiz aile işçileri ve sınıflandırılmayan statüdeki işçilerden oluşmaktadır. İstihdam statüleri temelde ise ücretli çalışanlar ve KHÇ'ler olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. ILO ücretli çalışanlar için alt bir sınıflama yapmazken, KHÇ'leri işveren, serbest çalışan, üretici kooperatifi üyeleri ve ücretsiz aile

işçileri olmak üzere dört alt gruba ayırmıştır (ILO, 2013; ILO, 2018). ICSE 93'e göre KHÇ, "Bir veya daha fazla ortağı olan 'serbest meslek işi' olarak tanımlanabilen iş türlerini ifa eden ve yanlarında süreklilik arz edecek şekilde çalışanı bulunmayan kişiler"dir (ILO, 2019).

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ise KHÇ'yi "Serbest meslek işi ile uğraşan, bir veya daha fazla ortak ile çalışan, referans dönemi içerisinde süreklilik arz edecek şekilde herhangi bir çalışanı bulunmayan kişiler" olarak tanımlamıştır. KHÇ'lerin ortak veya ortakları, hane halkı üyeleri ve/veya dışarıdan kişiler olabilmektedir (OECD, 2018). Uluslararası Sosyal Güvenlik Teşkilatına göre (International Social Security Association-ISSA); KHÇ'ler yaptıkları iş ve yapılan işin nitelikleri açısından türdeş değildir, farklı yapısal özelliklere sahiptir ve bu durum ülkelere göre farklılıklar gösterebilmektedir (ISSA, 2012: 7). Eurostat, KHÇ'yi "Kendi işinde, mesleki uygulamalarında veya çiftliğinde kâr elde etmek amacıyla çalışan ve başka kimseyi istihdam etmeyenler" olarak tanımlamaktadır. Eurostat'a göre KHÇ aynı zamanda bir işverene bağlı çalışanın aksine, bağımsız bir işçi olarak da tanımlanmaktadır (Eurofound, 2019).

Kavram ulusal anlamda TÜİK tarafından, "KHÇ'ler, bir veya daha fazla ortakla kendi hesaplarına çalışanlardır. Kendi hesabına çalışılan işler, ücretlerin doğrudan üretilen kendi tüketimleri karın parçası olarak kabul edilen mal ve hizmetlerden elde edilen kara veya potansiyel kara bağlı olan işlerdir. Referans dönemi süresince süreklilik esasına göre işlerinde kendileri için 'ücretli çalışan' bulundurmaya çalışanlardır. Dikkat edilmesi gereken husus: Bu grupta yer alan kişiler süreklilik esasına dayanmayan ücretli çalışanları istihdam edebilirler (Ortaklar aynı ailenin veya hanehalkının üyelerinden olabileceği gibi, olmayabilirler de)" biçiminde tanımlanmıştır. TÜİK (2019b), ILO ve Eurostat'ın yaklaşımına benzer biçimde kendi hesabına çalışmada ortaklık, işi kişinin kendisinin yapması ve yanında sürekli olmayan çalışan olması koşulları ile açıklamıştır. TÜİK 2017 yılı işgücü istatistiklerine göre KHÇ'nin; %82,3'ü bir ortağı olmadan, %5,6'sı ise ortak ile çalışmaktadır (TÜİK, 2019c).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası (madde 4/b) KHÇ'yi; iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmama ve gelir vergisi türüne göre vergi mükellefi olma veya olmama koşulları ile belirleyerek, esnaf ve sanatkar, şirket ortakları, tarımsal faaliyette bulunanlar, köy ve mahalle muhtarları olarak tanımlamıştır.

ILO, OECD ve TÜİK, KHÇ'leri, bir ortak veya ortaklarla çalışabilen ve yanında süreklilik gösteren çalışanı olmayan yaklaşımı ile tanımlarken, SNA, iş türü olarak serbest meslek işini yapan ve ücretli çalışanı olmayan kişileri, KHÇ olarak ifade etmektedir (Tablo 1).

Tablo 1. Uluslararası Kuruluşlar ve TÜİK'e Göre KHÇ Kavramının Unsurları

KHÇ KAVRAMININ UNSURLARI	SNA	ILO	Eurostat	OECD	TÜİK
Ortak/Ortakları Olabilen		+		+	+
Süreklilik Arz Edecek Şekilde Çalışanı Olmayan		+		+	+
Ortak/Ortaklar Hanehalkın Olan/ Olmayan				+	+
İş Türü; "Serbest Meslek İşİ" olarak ifade edilenler	+	+	+	+	
Ücretli Çalışanı Olmayan	+		+		+

Kaynak: ILO (2019). OECD (2018). Eurofound (2019). OECD (2019). TÜİK (2019b)'den yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Çalışmanın temel kavramlarından biri olan kayıt dışı istihdam kavramı da farklı yaklaşımlar ile ele alınmaktadır. Kayıt dışı istihdam kavramından ilk kez, ILO tarafından 1970 yılında düzenlenen, ‘Dünya İstihdam Programı Kenya Raporu’nda enformel sektör olarak söz edilmiş (Çelik ve Güney, 2017: 215) ve kayıtlı sektördeki talep yetersizliğinin işsizleri, kayıt dışı sektöre yönelttiğine dikkat çekilmiştir (Dam, Ertekin ve Kızılca, 2018: 298).

ILO “*Kayıt Dışı Ekonomi, Kayıt Dışı Çalışma ve İşgücü Yönetimi*” (Daza, 2005:10) raporunda kayıt dışı istihdamı, Avrupa Birliği (AB) Komisyonu’nun yaklaşımı ile “*Doğası gereği yasal olan ancak kamu makamlarına bildirilmeyen ücretli faaliyetler*” olarak tanımlamıştır. ILO’nun 2013 yılındaki raporunda ise kayıt dışı çalışma, “*Vergi ve sosyal güvenlik maliyetinden kaçmak için devletten gizlenen yasal ücretli faaliyet*” olarak açıklanmıştır. Aynı rapora göre kayıt dışı çalışma, “*doğası gereği gizli bir eylem ve enformel çalışma biçimi*”dir (2013: 198).

Kayıt dışı çalışmayı tanımlayan bir diğer uluslararası kuruluş AB Komisyonu’dur. Komisyon’a göre kayıt dışı çalışma (European Commission, 2018: 2); “*Çalışanların kayıtlı olarak çalışması gerektiği halde kayıtlı olmadığı, ücretlerinin gerçek değeri üzerinden gösterilmediği, kamu kurumlarına bildirilmeyen, genellikle işçi ile işveren arasında yazılı sözleşmenin yapılmadığı yasal ücretli iş ilişkisi ve faaliyettir.*” Komisyon’a üye devletler vergi ve/veya sosyal güvenlik mevzuatı veya yönetmeliklerine uymamaya odaklanan çeşitli tanımlar benimsemişlerdir. Eğer ekonomik faaliyet örneğinin; uyuşturucu madde, ateşli silah veya kara para aklama gibi yasa dışı faaliyet ise Komisyon tarafından kayıt dışı çalışma olarak değerlendirilmemektedir (European Commission, 2018: 2).

AB Komisyonu (European Commission, 2018:2 kayıt dışı çalışmayı, düşük bildirilen, bildirilmeyen KHÇ ve sahte KHÇ olmak üzere üç biçimde sınıflandırmıştır. Kayıtlı sektörde faaliyet gösteren işverenler, çalışmayı düşük/az bildirerek, çalışanların ücretlerini düşük beyan etmekte, bu yolla daha az vergi ve sosyal güvenlik ödemeleri yaparak, işgücü maliyetlerini en aza indirmeyi hedeflemektedirler. Yasa dışı olan bu uygulamada işverenler, kayıtlı çalışanlarına iki farklı ücret ödemektedir: Biri, çalışanın kuruma bildirilen resmi ücretidir; diğeri ise daha düşük vergi ve sosyal güvenlik primi ödemek için düşük bildirilen (zarf) ücrettir. Başka bir düşük/eksik beyan biçimi ise işverenin çalışma saatlerini eksik beyan etmesidir.

Kayıt dışı KHÇ’yi ayrı bir kavram olarak tanımlayan AB Komisyonu’na göre kayıt dışı kendi hesabına çalışma, “*Serbest meslek sahibinin vergi ve/veya sosyal sigorta primlerinden kaçınmak için gelirlerinin bir kısmını veya tamamını beyan etmemesi*”dir. Sahte kendi hesabına çalışma ise genellikle sahte serbest meslek ya da bağımlı serbest meslek olarak adlandırılmaktadır Ayrıca ulusal mevzuat ve/veya mahkeme kararları da sahte çalışmayı tanımlamaktadır. Komisyona göre kayıt dışı kendi hesabına çalışma, vergi ve prim gibi yasal yükümlülüklerden kaçınmak için gerçekleştirilen faaliyetlerdir (European Commission, 2018: 2).

OECD’nin (2008: 80) yaklaşımına göre kayıt dışı istihdam, mal ve hizmetin üretilmesine yönelik olarak çalışma ile ilgili birtakım yasal gerekliliklere uyulmamasıdır. Kayıt dışı istihdam bazen bildirilmemiş, gizli veya gri istihdam olarak da tanımlanabilmektedir.

TÜİK’e göre kayıt dışı istihdam, “*Referans haftası içinde yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanları*” ifade etmektedir (TÜİK, 2019a). SGK’ya göre ise kayıt dışı istihdam, “*Sosyal güvenlik açısından niteliği itibarıyla yasal işlerde*

çalışarak istihdama katılan kişilerin, çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesidir.” (SGK, 2019). Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi (KADİM) Raporunda (2006: 1) kayıt dışı istihdam; “Kendi adına ya da bağımlı çalışanların çalışmalarının ve/veya elde ettikleri ücret ve kazançların ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına (vergi dairesi, sosyal güvenlik kurumları vb.) hiç bildirilmemesini ya da gün veya ücret olarak eksik bildirilmesini ifade eder.” biçiminde tanımlanmıştır. Devlet Planlama Teşkilatının Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (2001: 9) kayıt dışı istihdamın, çalışanı sosyal korumadan yoksun bıraktığı, SGK’nın eksik prim tahsilatına, sistemi finanse edememesine ve dolayısıyla kendisinden beklenen hizmeti verememesine neden olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca kayıt dışı çalışanlar sendikal faaliyetlerden mahrum kalmakta, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri olmayan sağlıksız ortamlarda iş kazası riskleri ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Tablo 2. Uluslararası ve Ulusal Kuruluşlara Göre Kayıt Dışı İstihdam Kavramının Unsurları

Kurum/Unsur	Faaliyetin Yasal Olması	Faaliyetin Kuruma Bildirilmemesi	Faaliyetin Ücretli Olması	Faaliyetin Eksik Bildirilmesi
ILO	+	+	+	
OECD	+	+		
AB Komisyonu	+	+	+	+
TÜİK		+		
SGK	+	+	+	+

Kaynak: ILO (2019). OECD (2018). Eurofound (2019). OECD (2019). TÜİK (2019b). SGK (2019)’dan yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Gerek uluslararası gerekse ulusal kuruluşlar, kayıt dışı istihdam kavramını tanımlarken, ‘yasal ekonomik faaliyetlerin kamu kurumlarına bildirilmemesi’ koşuluna odaklanmıştır (Tablo 2).

Yazında kayıt dışı istihdam Örneğin; Karadeniz ve Karadeniz’e göre (2016: 45), kurumlara bildirilmesi gereken kişilerin hiç bildirilmemesi, gün veya kazanç olarak eksik bildirilmesi, usulüne uygun bildirilmemesi ve ek olarak Özcan’a göre, ikinci işteki çalışmanın bildirilmemesi olarak tanımlanmıştır. İkinci işte kayıt dışı çalışma, gelir yetersizliği nedeniyle gerçekleşen, düşük gelirli bireylerin pazarcılık, kahvecilik, emlakçılık, işportacılık gibi faaliyet türlerini ifade edebilmektedir (Güloğlu, Korkmaz ve Kıp, 2003: 55). Diğer taraftan, bir ailenin kendi tüketimine yönelik mal ve hizmet üretmesi veya birilerine yardım amaçlı karşılıksız bir iyilik yapmak üzere çalışması, kayıt dışı çalışma olarak nitelendirilememektedir (Williams ve Windebank, 2002: 4).

II- ULUSAL YAZIN İNCELEMESİ

Gündoğan 1999 yılındaki çalışmasında (1999: 86), OECD ülkeleri arasında en yüksek KHÇ oranına sahip Türkiye’de, KHÇ’ler ile ilgili çalışma sayısının yetersizliğine vurgu yapmıştır. Yanı sıra ulusal yazında KHÇ’ler ile kayıt dışı istihdam arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısı da son derece kısıtlıdır (Tablo 3). TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi (HİA), Gelir ve Yaşam Koşulları ve Hanehalkı Bütçe Anketi mikro setlerinin analizlerini içeren Durusoy Öztepe ve Akbaş’ın çalışmasında, KHÇ’lerde kayıt dışı çalışmanın kronik bir yapı sergilediği ve KHÇ’lerin %66’sının prim borcu olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Kayıt Dışı İstihdam Kavramına Yönelik Ulusal Yazın

Yazar	Yıl	Araştırmanın Konusu	Araştırma Yöntemi ve Bulguları
Durusoy Öztepe ve Akbaş	2018	KHÇ'lerin sosyal güvenliği	Araştırma, TÜİK 2016 HİA, 2015 Gelir ve Yaşam Koşulları ve 2015 Hanehalkı Bütçe Anketi Mikro Veri Setlerinden yararlanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada KHÇ'lerin gelir düzeyleri arttıkça, kayıtlı çalışma oranlarının da arttığı görülmüştür. Ayrıca bulgulara göre, her üç KHÇ'den birinin, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'na prim borcu bulunmaktadır.
Gürsel ve Pelek	2008	Kayıt dışı istihdamın ekonomik ve toplumsal özellikleri	Araştırma TÜİK 2000-2008 Dönemi HİA verilerini içermektedir. Araştırmaya göre, ekonomik krizler kayıt dışı çalışmaya neden olmakta, KHÇ, genç ve orta yaş üstü çalışanlarda kayıt dışı çalışma artış göstermektedir. Diğer yandan, ücretli, maaşlı çalışanlarda firma ölçeği büyüdükçe, KHÇ'lerde ise eğitim arttıkça kayıt dışılığın azaldığı tespit edilmiştir.

Gürsel ve Pelek'in (2008) çalışmasında da ekonomik krizlerin kayıt dışılığını arttırdığı ve bireylerin gelir ve eğitim düzeyleri arttıkça kayıt dışı istihdamın azaldığı tespit edilmiştir.

III- TÜİK 2018 İŞGÜCÜ İSTATİSTİKLERİNE GÖRE KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN MAKRO VERİLERLE GENEL GÖRÜNÜMÜ

ILO ve OECD işgücü istatistikleri ve ilgili yazına göre kendi hesabına çalışma, gelir ve işte eğitilme ve düzensizliği ve kayıt dışılığı içermektedir. Yazını destekler biçimde Türkiye'de de kayıt dışı çalışmanın en yoğun olduğu gruplar, ücretsiz aile işçileri (%87,3) ve KHÇ'lerdir (%65,4) (Tablo 4).

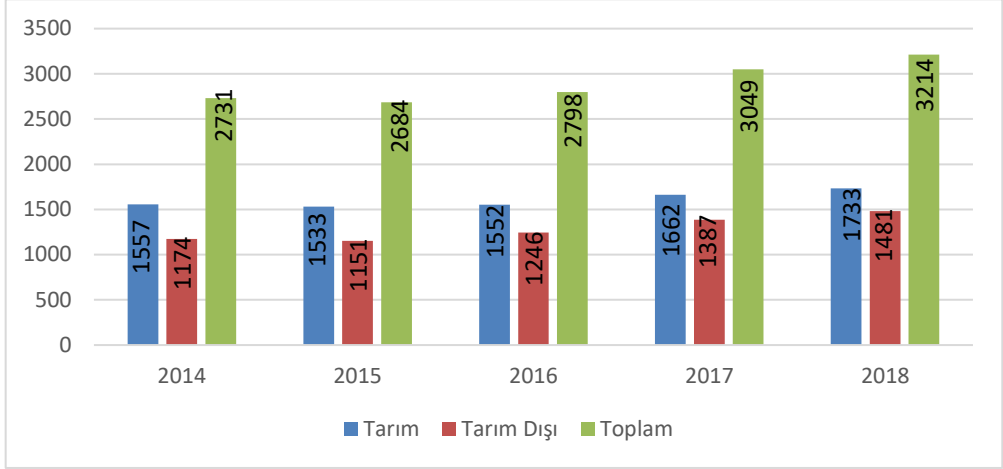
Tablo 4. Kayıt Dışı Çalışmanın İşteki Duruma Göre Dağılımı (Bin kişi).

İŞTEKİ DURUM	Kayıtlı	Kayıt Dışı	Toplam	Kayıt Dışı Çalışma Yüzdesi
Ücretli/Yevmiyeli	16.018	3.518	19.536	% 18
İşveren	1.039	243	1.282	% 18,9
KHÇ	1.696	3.213	4.909	% 65,4
Ücretsiz Aile İşçisi	382	2.630	3.012	%87,3
Toplam	19.134	9.604	28.738	%33,4

Kaynak: TÜİK 2018 Yılı İşgücü İstatistikleri.

TÜİK işgücü istatistikleri KHÇ'nin kayıt dışı çalışmasının, diğer işteki durumlarla karşılaştırıldığında yapısal bir sorun olarak süregeldiğini ve özellikle tarım sektörünün kayıt dışılığının sürdürülemez bir noktada olduğunu göstermektedir (Şekil 1).

Şekil 1. KHÇ'lerin Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumları, 2014-2018 Dönemi



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri. [http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007]. (Erişim: 05.01.2019).

TÜİK “İşgücü Piyasası ile İlgili Özel Konulu Çalışmalar İstatistikleri” başlığında yer alan “Kendi Hesabına ve İşverenler Araştırma Sonuçları 2017” araştırması, kendi hesabına çalışmanın eğretileliğini kanıtlar niteliktedir: “Kendi hesabına veya işveren olarak çalışanların son 12 ayda karşılaştıkları en önemli sorunlar”da ilk sırayı, iktisaden bağımlı olanlarda¹ (%30,7) ve iktisaden bağımlı olmayanlarda (%24), “Çok az gelir elde ettiği dönemlerin olması”; ikinci sırayı ise sırasıyla %17,9 ve %20,6 olmak üzere “İş olmadığı dönemlerin olması” almıştır (TÜİK, 2017a, 18.06.2019). Ancak TÜİK’in söz konusu araştırması KHÇ’lerin, kayıt dışı çalışmaya yönelik görüşlerini içermemektedir. Yazında da, KHÇ’lerin kayıt dışı çalışmalarına yönelik sorun ve çözümlerinin ortaya çıkarılmasını amaçlayan araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada, önce TÜİK HİAMVS ile KHÇ’lerin sosyo-demografik ve işyerlerine yönelik özellikleri ve daha sonra alan araştırması ile KHÇ’lerin kayıt dışı çalışmaya bakışları incelenmeye çalışılmıştır.

IV- ALAN ARAŞTIRMASININ İÇERİĞİ

A- Amaç, Yöntem, Kapsam, Alan ve Sınırlılıklar

Betimleyici istatistiki araştırma niteliğine sahip çalışmanın bulguları, TÜİK 2017 HİAMVS ve Denizli ili Kale ilçesinde faaliyet gösteren kayıtlı 21 KHÇ’nin görüşleri aracılığıyla oluşturulmuştur. Çalışmada nicel ve nitel bulguları karşılaştırmak amacı ile alan araştırması yapılmıştır. Nicel bulgular frekans ve ki-kare analizi, nitel bulgularda ‘içerik analizi’ yöntemi ile analiz edilmiştir.

Alan araştırması nitel araştırma yöntemine dayanmaktadır. Nitel araştırmada olaylar doğal ortamında gerçekçi bir şekilde ortaya konmakta ve gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi bilgi toplama yöntemleri kullanılmaktadır (Yıldırım, 1999: 10). Çalışmada katılımcılara nitel araştırmada veri toplama yöntemlerinden biri olan ‘kartopu yöntemi’ yöntemi ile ulaşılmıştır. Bu yöntemde ilk örneklem birimi, tesadüfi biçimde, sonrakiler ise bir önceki örneklemin referansı/göndermesi ile seçilmektedir. Araştırmayı yapan kişi, hedef kitledeki, tesadüfi seçilen herhangi bir kişi ile görüşmekte ve o kişiye görüşebileceği başka

¹ KHÇ’lerden bir müşterisi olan veya birden fazla müşteri olup ancak birinin belirleyici olduğu ve çalışma saati müşteriler tarafından belirlenen kişilerdir (TÜİK, 2017: 18.06.2019).

bir kişiyi sormakta ve süreç bu şekilde devam etmektedir (Kavak, 2008: 201). Yüz yüze görüşmeler nitel araştırma tekniklerinden biri olan derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak, 2018 Eylül-Aralık döneminde, en az 40 ve en fazla 60 dakika süren ve 6 açık uçlu, 20 kapalı uçlu soruyu içeren, *yarı yapılandırılmış soru metni* üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Denizli Ticaret Odası 2018 verilerine göre, Denizli’de Esnaf ve Sanatkarlar Odasına kayıtlı aktif olarak faaliyetlerine devam eden, 32.871 esnaf ve sanatkar bulunmaktadır. Alan araştırmasının kapsamını oluşturan Kale, 18 ilçe içerisinde nüfusa oranla (20.393), esnaf ve sanatkarın (910 kişi) en yoğun olduğu beşinci ilçedir (Tablo 5).

Tablo 5. Denizli İlçelerinin Toplam Nüfusa Oranla Esnaf ve Sanatkar Sayısı²

Sıra	2018 Yılı	Toplam Nüfus	Esnaf ve Sanatkar Sayısı	Toplam Nüfus İçinde Esnaf ve Sanatkarın Yüzdesi
1	Babadağ	6.522	481	7,38
2	Serinhisar	14.430	849	5,88
3	Buldan	2.7241	1.339	4,92
4	Bekilli	7.065	338	4,78
5	Kale	20.393	910	4,46
6	Çal	19.259	808	4,20
7	Güney	9.975	407	4,08
8	Acıpayam	55.648	2.204	3,96
9	Çivril	60.429	2.230	3,69
10	Tavas	43.845	1.611	3,67
11	Bozkurt	12.788	451	3,53
12	Sarayköy	30.768	1.080	3,51
13	Çameli	18.256	638	3,49
14	Honaz	33.184	1.099	3,31
15	Çardak	9.144	281	3,07
16	Beyağaç	6.903	205	2,97
17	Pamukkale/ Merkezefendi	646.278	1.7788	2,75
18	Baklan	5.654	152	2,69
TOPLAM		1.027.782	32.871	3,20

Kaynak: Denizli Ticaret Odasından talep edilen veriler, 27.05.2019 tarihini içermektedir.

² Araştırma sırasında, esnaf ve sanatkarların sosyo-demografik özellikleri, işletme künyeleri ve kayıtlılık durumları ile ilgili hem Denizli Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliğinden hem de ilgili oda aracılığı ile bilgi edinme yasası gereği ilgili bakanlıktan veri istenmiş ancak söz konusu verilere ulaşılamamıştır. Tablo 3’de elde edilen veriler Denizli Ticaret Odasından 27.05.2019 tarihinde alınmıştır.

Araştırmanın temel sınırlılığı, kayıt dışı faaliyet gösteren KHÇ'lere ulaşma konusunda yaşanmıştır: Dört kişi görüşmeyi ret etmiş ve 21 katılımcının tamamına yakını, çalışmanın sonucunda kendi deyimleri ile “kendilerine bir zarar gelmeyeceği ve baskın olmayacağı” konularında güvence istemiş, 3 katılımcı ise ses kaydı olması durumunda görüşme yapmayacağını ifade etmiştir. Kartopu yöntemi ile ulaşılan tüm katılımcılar tesadüfi olarak basit usulde gelir vergisi mükellefi KHÇ olmuştur.

B- TÜİK 2017 HİAMVS Bulguları³

i) KHÇ'lerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Türkiye’de toplumsal cinsiyetçi yapıyı gösterir biçimde genel istihdamın, %69,0’ı erkek, %31’i kadın, KHÇ’lerin, %83,7’si erkek, %16,3’ü ise kadındır⁴. KHÇ’lerin %71’i, genel istihdamın %43,5’i orta yaş grubunda yer alan, 40 yaş ve üzeri gruptadır. TÜİK verilerine göre KHÇ’lerin ortalama yaşı 47,5’tur.

İlköğretim düzeyinde eğitime sahip KHÇ’lerin payı (%69,8), genel istihdamdan daha yüksektir (%61,3). KHÇ’lerin çoğunluğu (%85,8)’i; genel istihdamdakilere benzer biçimde (%70,6) evlidir (Tablo 6).

Tablo 6. KHÇ’lerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde	Geçerli %	Kümülatif %
Erkek	3.992.396	82,9	82,9	82,9
Kadın	822.980	17,1	17,1	100,0
Toplam	4.815.376	100,0	100,0	
Yaş	Sıklık	Yüzde	Geçerli %	Kümülatif %
15-24 Yaş	123.635	2,6	2,6	2,6
25-34 Yaş	673.001	14,0	14,0	16,5
35-39 Yaş	604.574	12,6	12,6	29,1
40-49 Yaş	1.288.157	26,8	26,8	55,8
50 ve üzeri	2.126.009	44,2	44,2	100,0
Toplam	4.815.376	100,0	100,0	
Eğitim Durumu	Sıklık	Yüzde	Geçerli %	Kümülatif %
Okul Bitirmeyenler	441.195	9,2	9,2	9,2
İlkokul-5 yıl	2.646.229	55,0	55,0	64,1
İlköğretim -8 yıl	711.039	14,8	14,8	78,9
Ön Lisans ve Lisans	312.652	6,5	6,5	85,4
Yüksek Lisans ve Doktora	31.243	,6	,6	86,0
Genel Lise	355.341	7,4	7,4	93,4
Meslek Lisesi	317.678	6,6	6,6	100,0
Toplam	4.815.376	100,0	100,0	
Medeni Hal	Sıklık	Yüzde	Geçerli %	Kümülatif %
Hiç Evlenmedi	395.620	8,2	8,2	8,2
Evli	4.129.779	85,8	85,8	94,0
Boşandı	123.335	2,6	2,6	96,5
Eşi Öldü	166.642	3,5	3,5	100,0
Toplam	4.815.376	100,0	100,0	

³ Bu başlık altında yer alan tüm tablolar, TÜİK 2017HİAMVS’nden hesaplanarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

⁴ 2019 Mart itibari ile söz konusu oranlar sırasıyla erkek %67,8, kadın %32,2; erkek %81,6, kadın %18,4’tür (TÜİK, HİA 2019: 18.06.2019).

KHÇ'lerin %49,7'sinin haftalık çalışma süresi, en az '46 saattir." (Tablo 5). Bu durum, KHÇ'lerin gelire dayalı yetersiz eksik istihdamının (Bolle, 1999: 74) bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

KHÇ'lerin sektörlere göre dağılımı, genel istihdamın sektörel dağılımına göre farklılık göstermektedir: KHÇ'lerin %47'si tarımda faaliyet gösterirken, genel istihdamın tarımdaki payı %19,4'tür (Tablo 7).

Tablo 7. KHÇ'lerin Ekonomik Faaliyet Yerleri ve Haftalık Çalışma Süreleri

Faaliyet Yeri	Sıklık	Yüzde	Geçerli %	Kümülatif %
Tarla, Bahçe	2.250.539	46,7	46,7	46,7
Düzenli İşyerleri	1.320.403	27,4	27,4	74,2
Pazar Yeri	77.774	1,6	1,6	75,8
Seyyar	787.482	16,4	16,4	92,1
Evde	379.179	7,9	7,9	100,0
Toplam	4.815.376	100,0	100,0	
Sektör	Sıklık	Yüzde	Geçerli %	Kümülatif %
Tarım	2.263.070	47,0	47,0	47,0
Sanayi	434.035	9,0	9,0	56,0
İnşaat	238.132	4,9	4,9	61,0
Hizmet	1.880.139	39,0	39,0	100,0
Toplam	4.815.376	100,0	100,0	
Esas İşte Haftalık Ortalama				
Fiili Çalışma Süresi	Sıklık	Yüzde	Geçerli %	Kümülatif %
En fazla 30 saat	1.098.542	22,8	22,8	22,8
31-45 saat	1.325.252	27,5	27,5	50,3
En az 46 saat	2.391.582	49,7	49,7	100,0
Toplam	4.815.376	100,0	100,0	

KHÇ'nin en yüksek pay ile tarım sektöründe ve işyeri durumlarının yine en yüksek oran ile (%46,7) 'tarla, bahçe'de olması, kayıt dışı çalışmayı artıran bir unsurdur. KHÇ'nin %63,3'ü (Tablo 8), genel istihdamın %34'ü kayıt dışı çalışmaktadır.

Tablo 8. KHÇ'lerin Kayıtlılık Durumlarına Göre Frekans Dağılımları

SGK'ya Kayıtlılık Durumu	Sıklık	Yüzde
Evet	1.766.136	36,7
Hayır	3.049.240	63,3
Toplam	4.815.376	100,0

TÜİK verilerine göre ücretli, maaşlı ve işverenlerle karşılaştırıldığında, KHÇ'nin kayıt dışı çalışma oranlarının yüksek olması, işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumlarını, eksik ve enformel istihdamlarını açıklayabilen bir özelliktir.

C- TÜİK 2017 Yılı HİAMVS'ne Göre KHÇ'lerin Sosyo-Demografik Özellikleri İle Kayıt Dışı Çalışma Arasındaki İlişki

i) Cinsiyet ve Kayıt Dışı Çalışma Arasındaki İlişki

TÜİK HİAMVS'ye göre, kadının işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumu KHÇ olması durumunda da devam etmektedir: Kadınlar (%84), erkeklere göre (%59,1) daha fazla kayıt dışı çalışmaktadır (Tablo 9).

Tablo 9. KHÇ'lerin Cinsiyete Göre Kayıtlı Çalışma Durumları

SGK'ya Kayıtlılık Durumu	Evet	Hayır	Toplam
Sayı	1.634.578	2.357.817	3.992.395
Erkek			
Cinsiyet İçindeki %	40,9%	59,1%	100,0%
Kayıtlılık İçindeki %	92,6%	77,3%	82,9%
Sayı	131.558	691.423	822.981
Kadın			
Cinsiyet İçindeki %	16,0%	84,0%	100,0%
Kayıtlılık İçindeki %	7,4%	22,7%	17,1%
Sayı	1.766.136	3.049.240	4.815.376
Toplam			
Cinsiyet İçindeki %	36,7%	63,3%	100,0%
Kayıtlılık İçindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

(pearson ki kare =182984,243; s.d. = 1; p=,000).

Kadınların eksik istihdamında rol oynayan etmenlerini inceleyen Kumaş ve Çağlar'ın (2010: 285); kayıt dışı istihdamı inceleyen Gürsel ve Durmaz (2014: 4) ve Ercan'ın (2006: 32) araştırmalarında da bu çalışmaya benzer biçimde kadınların, erkeklere göre daha fazla kayıt dışı çalıştığı tespit edilmiştir.

ii) Yaş ile Kayıt Dışı Çalışma Arasındaki İlişki

ILO ve OECD işgücü istatistiklerine göre diğer yaş grupları ile karşılaştırıldığında, 15-24 yaş arası gençler işgücü piyasasında istihdam koşullarında daha dezavantajlı durumdadır. Uluslararası işgücü istatistiklerine benzer biçimde, Türkiye'de de 15-24 yaş KHÇ'nin kayıt dışı çalışma oranı (%70) - 50 yaş ve üzeri grup dışında - diğer yaş grupları ile karşılaştırıldığında yüksektir (Tablo 10).

Tablo 10. KHÇ'lerin Yaşları İle Kayıtlı Çalışma Durumları Arasındaki İlişki

SGK'ya Kayıtlılık Durumu	Evet	Hayır	Toplam
Sayı	36.500	87.135	123.635
15-24 Yaş			
Yaş İçindeki %	29,5%	70,5%	100,0%
Kayıtlılık İçindeki %	2,1%	2,9%	2,6%
Sayı	321.141	351.860	673.001
25-34 Yaş			
Yaş İçindeki %	47,7%	52,3%	100,0%
Kayıtlılık İçindeki %	18,2%	11,5%	14,0%

Tablo 10. KHÇ'lerin Yaşları İle Kayıtlı Çalışma Durumları Arasındaki İlişki (devamı)

SGK'ya Kayıtlılık Durumu	Evet	Hayır	Toplam
Sayı	290.962	313.612	604.574
35-39 Yaş			
Yaş İçindeki %	48,1%	51,9%	100,0%
Kayıtlılık İçindeki %	16,5%	10,3%	12,6%
Sayı	632.495	655.662	1.288.157
40-49 Yaş			
Yaş İçindeki %	49,1%	50,9%	100,0%
Kayıtlılık İçindeki %	35,8%	21,5%	26,8%
Sayı	485.037	1.640.971	2.126.008
50 yaş ve üzeri			
Yaş İçindeki %	22,8%	77,2%	100,0%
Kayıtlılık İçindeki %	27,5%	53,8%	44,2%
Sayı	1.766.135	3.049.240	4.815.375
Toplam			
Yaş İçindeki %	36,7%	63,3%	100,0%
Kayıtlılık İçindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

(pearson ki kare= 333695,630; s.d = 4; p= ,000)

Kayıt dışı çalışmanın 50 yaş ve üzerinde artmasının nedeni, sosyal güvenlik primlerinin yüksek olması, emeklilikte prim ödeme gün sayısının diğer sigortalılık durumları ile karşılaştırıldığında (9.000 gün)⁵ yüksek olması ve sıklıkla çıkan af yasaları ile açıklanabilir (Tablo 10).

iii) Eğitim Düzeyi İle Kayıt Dışı Çalışma Arasındaki İlişki

TÜİK verilerine göre KHÇ'lerin eğitim düzeyleri ile kayıt dışı çalışmaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır: KHÇ'lerde kayıt dışı çalışma en yüksek ilkökul mezunlarında (%58,2) iken, en düşük yüksek lisans ve doktora mezunlarındadır (%0,04) (Tablo 11).

⁵ Yaşlılık sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları, MADDE 28- Yaşlılık sigortasından sigortalıya sağlanan haklar şunlardır: a) Yaşlılık aylığı bağlanması; b) Toptan ödeme yapılması. (Değişik ikinci fıkrası: 17/4/2008-5754/16 md.) İlk defa bu Kanuna göre sigortalı sayılanlara;

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

a) Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır. Ancak, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için prim gün sayısı şartı 7200 gün olarak uygulanır.
b) (a) bendinde belirtilen yaş şartı; 1) 1/1/2036 ilâ 31/12/2037 tarihleri arasında kadın için 59, erkek için 61, 2) 1/1/2038 ilâ 31/12/2039 tarihleri arasında kadın için 60, erkek için 62,3) 1/1/2040 ilâ 31/12/2041 tarihleri arasında kadın için 61, erkek için 63,4) 1/1/2042 ilâ 31/12/2043 tarihleri arasında kadın için 62, erkek için 64,5) 1/1/2044 ilâ 31/12/2045 tarihleri arasında kadın için 63, erkek için 65,6) 1/1/2046 ilâ 31/12/2047 tarihleri arasında kadın için 64, erkek için 65, 7) 1/1/2048 tarihinden itibaren ise kadın ve erkek için 65, olarak uygulanır. Ancak yaş hadlerinin uygulanmasında (a) bendinde belirtilen prim gün sayısı şartının doldurulduğu tarihte geçerli olan yaş hadleri esas alınır.

Tablo 11. Eğitim Düzeylerine Göre Kayıtlı Çalışma Durumları

SGK'ya Kayıtlılık Durumu		Evet	Hayır	Toplam
Okul	Sayı	45.873	395.322	441.195
	Eğitim Düzeyi İçindeki %	10,4%	89,6%	100,0%
Bitirmeyen Kişiler	Kayıtlılık İçindeki %	2,6%	13,0%	9,2%
	Sayı	871.882	1.774.347	2.646.229
İlkokul 5 Yıl	Eğitim Düzeyi İçindeki %	32,9%	67,1%	100,0%
	Kayıtlılık İçindeki %	49,4%	58,2%	55,0%
İlköğretim 8 yıl	Sayı	323.321	387.718	711.039
	Eğitim Düzeyi İçindeki %	45,5%	54,5%	100,0%
Yüksekokul	Kayıtlılık İçindeki %	18,3%	12,7%	14,8%
	Sayı	178.548	134.104	312.652
Fakülte Mezun	Eğitim Düzeyi İçindeki %	57,1%	42,9%	100,0%
	Kayıtlılık İçindeki %	10,1%	4,4%	6,5%
Yüksek Lisans	Sayı	17.843	13.400	31.243
	Eğitim Düzeyi İçindeki %	57,1%	42,9%	100,0%
Doktora	Kayıtlılık İçindeki %	1,0%	0,4%	0,6%
	Sayı	172.699	182.642	355.341
Genel Lise	Eğitim Düzeyi İçindeki %	48,6%	51,4%	100,0%
	Kayıtlılık İçindeki %	9,8%	6,0%	7,4%
Mesleki Teknik Lise	Sayı	155.971	161.707	317.678
	Eğitim Düzeyi İçindeki %	49,1%	50,9%	100,0%
Lise	Kayıtlılık İçindeki %	8,8%	5,3%	6,6%
	Sayı	1.766.137	3.049.240	4.815.377
Toplam	Eğitim Düzeyi İçindeki %	36,7%	63,3%	100,0%
	Kayıtlılık İçindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

(pearson ki kare= 275377,098^a; s.d = 6; p= ,000).

Verilere göre eğitim düzeyinin artması, işin eğretiliğini iş güvencesine dönüştürebilmekte dolayısıyla kayıtlı sektörde çalışma olasılığını artırmaktadır.

iv) İşyeri Durumları İle Kayıt Dışı Çalışma Arasındaki İlişki

TÜİK 2017 yılı HİAMVS'ye göre bireylerin işyeri durumları; *tarla ve bahçe, düzenli işyeri, pazaryeri, seyyar ve evde* olmak üzere beş gruba ayrılmaktadır. SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı (2015: 6) raporuna göre, Türkiye'de kayıt dışı çalışma en çok ev hizmetlerinde çalışanlarda görülmektedir. Diğer bir ifade ile istihdam işyerinden uzaklaştıkça, kayıt dışı çalışma artmaktadır. Bu çalışmaya göre de, kayıt dışı çalışma en yüksek oranda 'evde' (%95,4), en az ise 'düzenli işyeri' ndedir (%34,9) (Tablo 12).

Tablo 12. KHÇ'lerin İşyeri Durumları İle Kayıtlı Çalışma Durumları Arasındaki İlişki

SGK'ya Kayıtlılık Durumu		Evet	Hayır	Toplam
Tarla, Bahçe	Sayı	596.595	1.653.944	2.250.539
	İşyeri Durumu İçindeki %	26,5%	73,5%	100,0%
	Kayıtlılık İçindeki %	33,8%	54,2%	46,7%
Düzenli İşyeri	Sayı	860.103	460.300	1.320.403
	İşyeri Durumu İçindeki %	65,1%	34,9%	100,0%
	Kayıtlılık İçindeki %	48,7%	15,1%	27,4%
Pazar Yeri	Sayı	27.907	49.866	77.773
	İşyeri Durumu İçindeki %	35,9%	64,1%	100,0%
	Kayıtlılık İçindeki %	1,6%	1,6%	1,6%
Seyyar	Sayı	264.190	523.292	787.482
	İşyeri Durumu İçindeki %	33,5%	66,5%	100,0%
	Kayıtlılık İçindeki %	15,0%	17,2%	16,4%
Evde	Sayı	17.341	361.838	379.179
	İşyeri Durumu İçindeki %	4,6%	95,4%	100,0%
	Kayıtlılık İçindeki %	1,0%	11,9%	7,9%
Toplam	Sayı	1.766.136	3.049.240	4.815.376
	İşyeri Durumu İçindeki %	36,7%	63,3%	100,0%
	Kayıtlılık İçindeki %	100,0%	100,0%	100,0%

(pearson ki kare= 732361,061; s.d = 4; p= ,000).

TÜİK HİAMVS bulgularına göre, KHÇ'nin sosyo-demografik özellikleri ve işyeri durumu ile kayıt dışı çalışma arasında bir anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, HİAMVS'nde ücret verisi sadece 'ücretli, maaşlı' çalışanlara yönelik verildiği için KHÇ'nin gelir durumu ile kayıt dışı çalışma arasındaki ilişki sorgulanamamış, söz konusu ilişki nitel araştırma sonuçları ile yorumlanmaya çalışılmıştır.

D- Kale İlçesi Alan Araştırması Bulguları⁶

i) Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Nitel araştırmada katılımcıların sosyo-demografik ve işletme özelliklerinin TÜİK HİA verileri ile benzerlik göstermesi hedeflenmiş ve görüşme talebine olumlu yanıt veren 21 KHÇ ile görüşülmüştür (21 katılımcının 6'sı kadın, 15'i erkektir). Katılımcıların yaklaşık %70'i, 40 yaşın üzerindedir (Tablo 13).

TÜİK veri tabanına göre, KHÇ'lerin %69,8'i ilköğretim düzeyinde bir eğitime sahiptir (Bakınız Tablo 6), nitel araştırmada da 21 katılımcının %52 (11 kişi)'si benzer biçimde ilköğretim mezunudur (Tablo 13).

⁶ Bu başlık altındaki tüm tablolar nitel araştırma bulgularını içermektedir.

Tablo 13. Katılımcıların Bireysel Özellikleri

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Medeni Durum
K1	Erkek	22	Üniversite	Bekâr
K2	Erkek	54	İlköğretim	Evli
K3	Erkek	50	İlköğretim	Evli
K4	Erkek	34	İlköğretim	Evli
K5	Erkek	56	İlköğretim	Evli
K6	Erkek	50	İlköğretim	Evli
K7	Erkek	27	İlköğretim	Evli
K8	Kadın	48	İlköğretim	Evli
K9	Kadın	42	İlköğretim	Evli
K10	Kadın	49	Üniversite	Evli
K11	Erkek	42	İlköğretim	Evli
K12	Erkek	46	İlköğretim	Evli
K13	Erkek	42	Lise	Evli
K14	Erkek	58	İlköğretim	Evli
K15	Kadın	22	İlköğretim	Evli
K16	Kadın	29	İlköğretim	Evli
K17	Erkek	24	İlköğretim	Bekâr
K18	Erkek	42	Lise	Evli
K19	Kadın	40	İlköğretim	Evli
K20	Erkek	41	Üniversite	Evli
K21	Erkek	52	İlköğretim	Evli

ii) Katılımcıların İstihdam ve Gelir Durumları

Katılımcıların yarısından fazlası hizmet sektöründe (berber, kuaför, terzi, ayakkabı tamirciliği vb.) faaliyet göstermektedirler. Ortalama çalışma kıdemleri 26 yıldır; TÜİK HİAMVS'ye göre KHÇ'lerin ortalama çalışma kıdemleri ise 16 yıldır. Katılımcılardan 14'ü haftada 6 gün, 6'sı haftada 7 gün, 1'i ise haftada 5 gün çalışmaktadır. Katılımcıların günlük ortalama çalışma süreleri yaklaşık 12 saattir (Tablo 14).

Katılımcıların ortalama aylık gelirleri yaklaşık 3.100.-TL; aylık en düşük net kazançları, 1.000.-TL, en yüksek net kazançları 7.000.-TL'dir. K2, K5, K8 ve K14'ün aylık ortalama kazançları 2017 yılı sigorta primine esas kazancın en düşük tutarının altında olmasından dolayı 5510 sayılı Kanun'un 6.maddesi uyarınca sosyal güvenlik kapsamı dışındadır. Durusoy Öztepe ve Akbaş'ın (2018: 83) çalışmasında da KHÇ'lerin neredeyse yarısına yakınının, brüt asgari ücretin altında gelir elde ettiği tespit edilmiştir.

Tablo 14. Katılımcıların İşlerine İlişkin Bilgiler

	İşin Türü	Faaliyet Türü	İşyeri Mülkiyet Durumu	Genel Çalışma Süresi	Bu İşteki Çalışma Süresi	Çalışma Hafta/Gün	Çalışma Gün/Saat
K1	Tuhafiye	Ticaret	Kendi	15 yıl	15 yıl	7 gün	11 saat
K2	Taşımacılık	Hizmet	Kendi	34 yıl	11 yıl	6 gün	8 saat
K3	Ayakkabı Tamiri	Hizmet	Kira	35 yıl	35 yıl	7 gün	14 saat
K4	Berber	Hizmet	Kira	23 yıl	23 yıl	6 gün	15 saat
K5	Pideci	İmalat	Kendi	49 yıl	36 yıl	7 gün	12 saat
K6	Lokanta	Hizmet	Kendi	25 yıl	25 yıl	7 gün	7 saat
K7	Büfe	Ticaret	Kira	15 yıl	2 ay	7 gün	14 saat
K8	Gıda	İmalat	Kira	40 yıl	15 ay	6 gün	13 saat
K9	Ayakkabıcı Satışı	Ticaret	Kira	27 yıl	10 yıl	6 gün	12 saat
K10	Terzi	Hizmet	Kira	30 yıl	30 yıl	6 gün	10 saat
K11	Taşımacılık	Hizmet	Kendi	30 yıl	14 yıl	6 gün	10 saat
K12	Taşımacılık	Hizmet	Kendi	33 yıl	30 yıl	5 gün	12 saat
K13	Bijuterici	Ticaret	Kira	25 yıl	14 yıl	6 gün	12 saat
K14	Halıcılık	Ticaret	Kendi	46 yıl	22 yıl	6 gün	12 saat
K15	Kuaför	Hizmet	Kira	10 yıl	3 yıl	6 gün	12 saat
K16	Kuaför	Hizmet	Kira	18 yıl	8 yıl	6 gün	13 saat
K17	Berber	Hizmet	Kira	9 yıl	8 yıl	6 gün	12 saat
K18	Taşımacılık	Hizmet	Kendi	17 yıl	17 yıl	7 gün	6 saat
K19	Kuaför	Hizmet	Kira	20 yıl	20 yıl	6 gün	11 saat
K20	Kahvehane	Hizmet	Kira	20 yıl	5 ay	6 gün	16 saat
K21	Manav	Ticaret	Seyyar	34 yıl	34 yıl	6 gün	15 saat

Katılımcıların en düşük hane geliri 1.500.-TL, en yüksek hane geliri 8.000.-TL'dir. 5510 sayılı Yasanın 6/n maddesi uyarınca aylık aylığı alan ve 4/b'li olarak çalışanların kapsam dışında bırakılmasından dolayı emekli olan 3 katılımcı, pasif sigortalı durumundadır. On sekiz katılımcı aktif sigortalı olarak SGK'ya kayıtlıdır. Katılımcıların 12'si sosyal sigorta primlerini en alt düzeyden ödemektedir⁷ (Tablo 15).

⁷ 5510 sayılı Kanun'un 82.maddesi gereğince sigortalılar ödeyecekleri prim miktarını; prime esas günlük kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında kalmak kaydı ile kendileri tarafından bildirilen günlük kazancın 30 katını ödemekle mükellefler.

Tablo 15. Katılımcıların Gelir/Kazanç Bilgileri

	Aylık Ortalama Kazanç	Hane Geliri	SGK'ya Kayıtlılık Durumu	Prim Ödeme Süresi	Aylık SGK Prim Miktarı	SGK'ya Borç Durumu	Emekli Olacağı Yıl Sayısı
K1	2.500.- TL	5.000.- TL	Evet	1 yıl	598.- TL	Var	31 yıl
K2	1.000.- TL	1.500.- TL	Emekli	Emekli	Emekli	Yok	Emekli
K3	2.000.- TL	2.000.- TL	Evet	18 yıl	600.- TL	Var	8 yıl
K4	2.500.- TL	2.500.- TL	Evet	8 yıl	597.- TL	Yok	17 yıl
K5	1.500.- TL	2.000.- TL	Emekli	Emekli	Emekli	Yok	Emekli
K6	5.000.- TL	5.000.- TL	Evet	15 yıl	700.- TL	Var	1,5 yıl
K7	7.000.- TL	7.000.- TL	Evet	8 yıl	530.- TL	Var	Bilmiyor
K8	1.500.- TL	3.000.- TL	Evet	6 yıl	598.- TL	Yok	12 yıl
K9	2.500.- TL	4.000.- TL	Evet	10 yıl	600.- TL	Var	Bilmiyor
K10	2.000.- TL	5.000.- TL	Evet	3 yıl	600.- TL	Var	Bilmiyor
K11	3.000.- TL	5.000.- TL	Evet	18 yıl	630.- TL	Yok	16 yıl
K12	2.500.- TL	2.500.- TL	Evet	21 yıl	598.- TL	Yok	8 yıl
K13	4.500.- TL	6.000.- TL	Evet	14 yıl	580.- TL	Var	18 yıl
K14	1.700.- TL	1.700.- TL	Emekli	Emekli	Emekli	Yok	Emekli
K15	3.500.- TL	5.000.- TL	Evet	Hiç	Bilmiyor	Var	Bilmiyor
K16	3.500.- TL	6.000.- TL	Evet	7 yıl	710.- TL	Var	14 yıl
K17	3.500.- TL	6.000.- TL	Evet	2,5 yıl	800.- TL	Var	Bilmiyor
K18	4.000.- TL	8.000.- TL	Evet	14 yıl	580.- TL	Var	Bilmiyor
K19	3.000.- TL	5.000.- TL	Evet	21 yıl	580.- TL	Var	13 yıl
K20	4.500.- TL	6.500.- TL	Evet	5 ay	Bilmiyor	Var	Bilmiyor
K21	4.000.- TL	6.000.- TL	Evet	8 yıl	Bilmiyor	Var	6 yıl

On dört katılımcının SGK'ya sigorta primi borcu bulunmaktadır ve yaklaşık %67'si, sigorta prim borçları olmasından dolayı fiilen sosyal güvenliğin kapsamı dışında kalmaktadır. TÜİK HİAMVS 2017 yılı verilerine göre de KHÇ'nin %63,3'ü kayıt dışı çalıştığı için sosyal güvenlik kapsamında yer alamamaktadır (Tablo 8).

Çalışmada katılımcılara açık uçlu sorular yönlendirilmiş ve konu ile ilgili derinlemesine bilgiye ulaşmak hedeflenmiştir. Katılımcıların açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlarda, sosyo-demografik özellikleri ve işletme özellikleri açısından farklılıklar saptanmıştır.

iii) Katılımcıların Kayıt Dışı Çalışma Kavramına Yönelik Görüşleri

Kayıt dışı çalışmanın ne anlam ifade ettiğini ortaya çıkarabilmek amacıyla KHÇ'lere "Size göre kayıt dışı çalışma ne demektir?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların çoğunun kayıt

dışı istihdam tanımları, TÜİK'in kayıt dışı istihdam tanımına, kuruma yapılması gerekli bildirimlerin yapılmaması noktasında benzerlik göstermiştir:

“Vergi ödemeyen, herhangi bir resmi kuruma bağlı olmayan bireylerdir.”(K6, erkek)

K11'e ise kayıt dışı çalışmayı düzensiz ve belirsiz bir gelir ve gelecekle açıklamıştır:

“Kayıtlı çalışırsan, geleceğin olur, belirli bir maaşın olur. Düzenli gelirin olur. Kayıtlı çalışan ile kayıt dışı çalışan aynı şartlara sahip değildir. Kayıtlı çalışan taksitle bir şey alabilir. Günü geldiğinde alacağı para bellidir. Kayıtsız çalışanın geliri belli değildir. Bir şey yapamaz.”(K11, erkek).

Diğer yandan katılımcılar kayıtlı çalışmayı; emekli olmak (K2, K5, K9, K13, K18), sağlık hizmetlerinden yararlanmak (K4, K8, K12, K14, K15, K17), iş kazası olması durumunda yardım almak (K7), vatandaşlık görevini yerine getirmek (K20, K21), sosyal güvenceden yararlanmak (K3, K19) ve bir şikâyet olması durumunda kimseye karşı mahcup olmamak (K1) biçiminde tanımlamışlardır.

Katılımcıların tamamı, “Çalışma hayatlarının bir döneminde kayıt dışı çalıştıkları”nı ifade etmiştir. Katılımcılara göre, kayıt dışı çalışmanın işin sürekliliği ve işin yapıldığı sektör ile ilgisi bulunmaktadır.

K12 tarım ve orman işlerinde kayıt dışılığın yaygınlığına dikkat çekmiştir:

“Evet, kayıt dışı çalıştım. Tarımda çalışıyordum. Ama köyde tarımda sigorta yoktur. Şu an lisedeki ve ortaokuldaki kızlar, kendi işini kuruncaya veya bir yerde çalışıncaya kadar sigortasız çalışıyorlar. Vatandaşın primi yatırma imkânı yok. Çünkü gelir düzeyi çok düşük. Gerçi gelir düzeyi yüksek olan da yatırılmaz. Çünkü denetim yok. Yazın tarlaya gidin. Tarlada 2000 kişi çalışır. Bunun 1500'ü kadındır ve çoğunun sigortası yoktur. Sadece aile reislerinin tarım sigortası vardır.” (K12, erkek).

K8 kayıt dışı çalışma gerekçesinde sektöre ve bilgi, bilinç eksikliğine de vurgu yapmaktadır;

“Kayıt dışı çalıştım. Orman işlerinde çam diktim. Kışları 1 ay, 40 gün çalışırdım. Tam 20 sene çalıştım. Pamuk topladım, tütün topladım. Bu işlerde de sigortasız çalıştım. Çünkü sigorta gibi şeyleri bilmiyorduk, yoktu, büyüklerimiz de bilmiyordu!”(K8, kadın).

K21 ise kayıt dışı çalışmayı yaşam koşullarının zorluğu ile açıklamıştır:

“Çalıştım. Hayat şartları kayıt dışı çalışmaya zorladı beni. İşsiz olursan birtakım destekler var, mesela İŞKUR destek veriyor. Bunlardan yararlanmak için sigortasız çalıştım.” (K21, erkek).

Araştırma kapsamındaki KHÇ'ler, kayıt dışı çalışmayı, ekonomik, sosyolojik, sektör, sosyal güvenlik kapsamında tanımlamaya çalışmış ve resmi kurumlara bildirilmeyen faaliyetlerinin kayıt dışı olduğu noktasında ortak yaklaşım sergilemiştir.

iv) Katılımcıların Çalışanlarını Resmi Kurumlara Bildirme Durumları

Çalışmada katılımcıların kendileri dışında işyerlerinde çalışanlarını usulüne uygun biçimde resmi kuruma bildirilip bildirilmedikleri tespit edilmek istenmiştir. Bu bağlamda, “Yanınızda çalışan var mı? Yanınızda çalışan kişi/kişileri SGK’ya bildiriyor musunuz? Bildirmiyorsanız neden bildirmiyorsunuz? Yanınızda çalışanlar kaç gün geliyorlar? Siz kaç gün bildiriyorsunuz? Ne kadar ücret alıyorlar? Siz ne kadar gösteriyorsunuz? Sizce kayıtlı işçi çalıştıranlarla, kayıt dışı işçi çalıştıranlar arasında haksız bir durum var mıdır?” sorularına yanıt aranmıştır.

Katılımcıların 14’ü çalışmanı olmadığını, 7 katılımcı (K4, K6, K7, K10, K16, K20 ve K21) çalışmanı olduğunu ancak sigortaya bildirmediklerini ifade etmiştir. Katılımcılar çalışanlarını resmi kurumlara bildirmemede, işin düzensiz ve süreksiz olmasını (K4), çalışma saatlerinin belirsizliğini (K7), yarı zamanlı çalışmayı (K6) ve çalışmanın emekli olmasını (K20) neden olarak sıralamıştır:

“Ben berberim. Yanımda çalışanları sigortaya bildirmiyorum. Bizim meslekte şartlar farklıdır. Düzenli maaş ve çalışma saati yoktur. Haftada 6 gün çalışırız ama bildirim yapmıyorum. Yıllardan beri bu meslekte kişi 10.-TL’ye tıraş oluyorsa, 5.- TL’sini eleman, 5.-TL’sini dükkân sahibi alır. Bu durum ta ki çalışanın kendi dükkânı oluncaya kadar devam eder. Dükkân sahibi olduk mu, kayıtlı oluruz, esnaf oluruz.” (K4,erkek).

“Bildirmiyorum, çünkü zaten saatli çalışıyor. Ayrıca başka yerde sigortalı olarak çalışıyor, bizde ek iş yapıyor.” (K7,erkek).

“Bildirmiyorum, çünkü zaten tam zamanlı çalışmıyor. Sigortayı ödersem bana bir şey kalmıyor.” (K6,erkek).

“Bildirmiyorum, çünkü zaten emekli. Prim ödemiyor.” (K20,erkek).

TÜİK “Kendi Hesabına ve İşverenler Araştırma Sonuçları, II. Çeyrek, Nisan-Haziran 2017” araştırmasında, KHÇ’ler ücretli çalışmanı olmama nedenlerini, en az “Sosyal güvenlik işveren priminin yüksek olması (%7,9)”; en çok “Ücretli çalıştıracak yeterli işin olmaması (%58)” ile açıklamaktadır (TÜİK, 2019c). TÜİK verileri ile çalışmanın bulguları, KHÇ’nin çalışanlarını kayıt dışı çalışma nedenlerini açıklamada örtüşmemektedir.

v) Katılımcıların Sosyal Güvenlik Kurumu Denetiminden Geçme Durumları

SGK İstatistik Yıllıklarına göre 2017 yılında 1.874.682 işyerinin, %3,9’u (7.329 işyeri) denetimden geçmiştir (SGK, Faaliyet Raporu, 2017a: 63). Diğer bir ifade ile her 1.000 işyerinden ancak 39’u denetlenebilmiştir. Alan araştırması bulgularına göre de yedi katılımcı (K3, K4, K5, K6, K7, K13 ve K15), SGK müfettişleri tarafından denetlendiklerini, 14 katılımcı ise denetimden geçmediklerini ifade etmiştir. Katılımcılara göre sadece denetim değil, denetimlerin niteliği ve etkinliği de önemlidir:

İşyeri denetimden geçen K6’ya göre denetimler etkisizdir:

“Evet, denetime geldiler. Herhangi bir cezaya rastlamadım. Uyardılar. Yanımda çalışanlar için sigortalarını başlat dediler. İşçilere de söylediler. İşçiler tamam dedi. Sonra gittiler. Şartlarımı anlattım. Siz olsanız yapar mıydınız dedim. Haklısın dediler ve gittiler.” (K6,erkek).

İşyeri denetlenmeyen K16'ya göre ise denetimin bilgilendirme amacı olmalıdır:

“Hiç gelmediler. Aslında gelebilirlerdi ama denetimler zayıf. Mesela Bağkurlulara borç yapılandırma konusunda bilgi vermiyorlar. Bunları bilmiyoruz. Bu tür bilgileri sosyal medya veya mesajlarla bizlere bildirmeleri gerekir. Hep son anda haberimiz oluyor, yararlanamıyoruz.” (K16,kadın).

K1, K2, K3, K6, K8, K9, K11, K14, K15, K16, K17, K19, denetimlerin zayıf olduğunu, artırılması gerektiğini; K16 ve K18 denetimlerde kendilerine teşvikler hakkında bilgi verilmesi gerektiğini düşünmektedir.

vi) Katılımcıların Sosyal Güvenlik Prim Miktarı Hakkındaki Görüşleri

Sosyal güvenlik prim miktarları, işgücü maliyetlerini artırarak kayıt dışılığa neden olmaktadır. Katılımcıların on dördü de SGK'ya prim borcu olmasından dolayı fiilen sosyal güvenlik kapsamında yer alamamaktadır. On sekiz katılımcı primlerin yüksek olmasının kayıt dışılık ile ilişkisi olduğunu düşünmektedir (K2, K5 ve K14 emekli olduğu için sigorta primi ödememektedir):

“Bağkur primimi ödeyemiyorum. İki yıldır ödeyemiyorum, çünkü çok yüksek. İki yıldır hiç sağlık sorunum olmadı. Olursa özel hastaneye giderim. Erteliyorum borcumu. Çünkü aylar geliyor. Şu anki şartlar borcumu ödememi engelliyor.” (K17,erkek).

“Önceleri basamak sistemi vardı. Devlet düzenleme yaptı. Artık herkes aynı ödiyor. Esnaf olarak prim tutarı standarttır. Ancak prim miktarı çok yüksek. Ödemekte zorlanıyorum. Şimdi 58 yaşında emekli olacağız. Türkiye'nin yaş ortalaması 75. Şu anda işe giren 65 yaşında emekli olacak. Adam o kadar yaşamam diye ödemek istemiyor. Ama ben çoluğum çocuğum sağlıktan yararlansın diye düzenli olarak ödeme yapmaya çalışıyorum.” (K11,erkek).

On katılımcı (K1,K3,K4,K6,K7,K8,K9,K11,K17,K19), tahakkuk eden prim miktarlarını ödemekte güçlük çekmekte, K1 ve K11 ise günümüz koşullarında emeklilik koşullarını sağlamanın zorlaştığını düşünmektedir.

vii) İşçi ve İşveren Açısından Kayıt Dışı Çalışma Nedenleri

Katılımcıların çoğunluğu (16 katılımcı) kayıt dışı çalışmanın temel nedenlerini, *işgücü maliyetleri, düzensiz gelir, sigorta prim miktarlarının yüksekliği* ile açıklamıştır:

“İşveren maliyetlerini düşürmek için kayıt dışı işçi çalıştırır.” (K4,erkek).

“İşverenin imkânı yoksa bildirmez. Resmiyete dökse işin içinden çıkamayacak. Biz ailecek çalışıyoruz. Bir evde kaç kişiyi sigortalı yapabilirsin?” (K6,erkek).

Araştırma sonuçlarına göre KHÇ/işverenin para kazanma arzusu ve bürokrasi kayıt dışı çalışmayı artıran diğer nedenlerdir:

“Sigortasız işçi çalıştırmak işverenin işine gelir. Daha çok para kazanır. Kale'de bunları denetleyen yok. Suriyeliler vardı. Onlar sigortasız çalışıyorlardı. Ben, insan taşıyorum. Bazen işim oluyor. Başkası kullanıyor arabayı. O zaman korkuyorum Maliyecilere yakalanmasın diye!” (K11,erkek).

“İşveren ister basit usulde olsun, ister gerçek usulde bir kişiyi 1 gün, 2 gün, 15 gün çalıştırmak istediğinde Maliyeye veya herhangi bir muhasebeciye gidip, hemen basitçe o gün sigortasını yapabilmelidir. Şuraya git, buraya git değil. Pratik çözümler olmalıdır. Zaman kaybı olmamalıdır.” (K18,erkek).

TÜİK “Kendi Hesabına ve İşverenler Araştırma Sonuçları, 2017” araştırmasında da KHÇ’ler ve işverenlerin son 12 ayda karşılaştıkları en önemli zorlukta ilk sırada %22,3 ile “Çok az gelir elde edilen dönemlerin olması” alırken, “Bürokratik zorluklar” ise %2,6 ile en az belirtilen zorluk olmuştur (TÜİK, 2017a).

K1, K2, K3, K9, K15, K16, K17 ve K20, çalışanların kayıt dışı çalışma nedenini, kendilerini tercih ettikleri bir durum olması ile açıklamıştır. Katılımcılara göre işçiler, kayıt dışı çalışmaya mecbur kalmakta, günü kurtarmak için bu yolu tercih etmektedir:

“İşçi paraya ihtiyacı olduğu için, kısa süreli bir ya da iki günlük çalışmak istediği için kayıt dışı çalışır.” (K8,kadın).

Çalışanın kayıt dışı çalışmasının bir başka nedeni, kayıt dışı işin, kayıtlı işe göre daha fazla olmasıdır;

“İşçi sigortalı çalışmayı istemez. Çünkü sigortalı çalışmak istese beş yerde iş bulur, ama sigorta istemiyorum derse on beş yerde iş bulur.” (K4,erkek).

K21 sigortalı olmanın kişilere bazı yükümlülükler getirdiğini ve bu yükümlülüklerden kurtulmak için işçilerin kayıt dışına yöneldiğini ifade etmektedir.

“İşçi mecburiyetten çalışır. Paraya ihtiyacı vardır. Sürekli çalışmak istemiyorsa, daha iyi iş imkânı arıyorsa, daha yüksek maaşlı çalışmak istiyorsa kayıt dışı çalışır. Sigortalı oldu mu sıkıntılı olur. Hemen işten çıkamazsın. Bağımlı olursun.” (K21,erkek).

K7 ise KHÇ’lerin bilgi eksikliğine benzer biçimde çalışanın da bilgi eksikliği olmasının kayıt dışılığı neden olduğunu düşünmektedir:

“İşçi bilgisi olmadığı için kayıt dışı çalışır. Bilinçlendirilmesi gereklidir. Bir de meslek öğrenmek için kayıt dışı çalışıyor olabilir.” (K7,erkek).

Kayıt dışı çalışma işçiler tarafından da tercih edilebilmektedir (KADİM, 2006:5). Özellikle yabancı çalışanlar, çocuk çalışanlar, malullük aylığı alanlar ve işsizlik ödeneği alanlar birtakım kaygılarla bu haklarından mahrum kalmak istememekte ve söz konusu durumlar onları kayıt dışı çalışmaya itebilmektedir (Kalaycı ve Kalan, 2017:23). Yasal hak ve çıkarlarından yararlanamamanın yanı sıra bireyler erken emekli olmaları, isteğe bağlı sigortalılık sistemine dâhil olmaları (KADİM, 2006: 8) ve emeklilik sistemine inanmamaları (Lehmann ve Pignatti 2018: 4) gibi nedenlerle de kayıt dışı çalışabilmektedir.

K12’ye göre kayıt dışı çalışmayı daha çok gençler tercih etmektedir. Çünkü;

“Asgari ücret düşük! Bu ücretle çalışanlar 18-25 yaş arası gençler. Kayıt dışı çalışırsa 400.-TL daha fazla para eline geçiyor. Onunla ev kirası öderim diyor. İmkânım iyileştiğinde kayıtlı çalışırım diyor.” (K12,erkek).

TÜİK HİAMVS’ye göre 15-24 yaş grubunun %70,5’i kayıt dışı çalışmaktadır (Bakınız Tablo 10). Williams ve Shahid (2016: 5) tarafından yapılan çalışmada da, K12’nin

tespitini destekler biçimde gençler arasında kayıt dışı çalışmanın yüksek olduğu saptanmıştır.

K3, K12 ve K13'e göre işçiler *maddi imkânsızlıklardan* dolayı kayıt dışı çalışmaktadır. Ayrıca resmi olarak bir KHÇ'ye/işverene bağımlı olmanın verdiği yasal birtakım sorumluluklarda kayıt dışı çalışmayı artırmaktadır (K21).

Katılımcılara göre KHÇ'ler/işverenler temelde maliyetlerini düşürmek (K1, K4,K7, K10, K21), gelirlerini artırmak (K8, K11, K13, K14, K15, K16, K17) için kayıt dışı işçi çalışmaktadır. Sigorta primlerinin yüksekliği KHÇ'lerin/işverenlerin maliyetlerini yükseltmekte ve kayıt dışı istihdama neden olmaktadır.

viii) Katılımcıların Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Önerileri

Kayıt dışı çalışma, vergi gelirlerinin ve verimliliğin düşmesine, işgücü piyasasının yapısının bozulmasına ve ekonomik kalkınmanın yavaşlamasına neden olmaktadır (Bergolo ve Cruces, 2018: 2). Bu noktada araştırmada, "*T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olsa idiniz, kayıt dışı istihdam ile nasıl mücadele ederdiniz?*" sorusu ile katılımcıların kayıt dışı istihdam ile mücadele veya kayıtlı istihdamı teşvik konularındaki görüşlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. On bir katılımcı (K1, K2, K3, K6, K11, K14, K15, K16, K17, K18, K19), *denetimleri artırmanın* kayıt dışı istihdam ile mücadelede kullanılabilir en etkili yol olduğunu belirtmiştir. Denetimlerin artmasının yanı sıra ceza ve uygun vergi ve prim ödeme koşulları da önerilen politikalar arasında yer almıştır:

K6'ya göre, denetimlerin sıklaştırılmasının yanı sıra kayıt dışı istihdam ile mücadelede ödül cezadan daha etkili bir yöntemdir:

"Önce vergileri düşürürdüm. Vergi kaçırmaz ise ona göre ödenek verirdim. Yanında 5 kişi çalıştıran ile işçi çalıştırmayı ayrı tutardım. İşçi çalıştıranı farklı tutardım. Örneğin 5 işçi çalıştırıyorsa, ikisinin maaşını ben öderdim. Denetimleri sıklaştırırdım. İnsanları boğmazdım, zorla yaptıramazsınız." (K6,erkek).

"Denetimleri çoğaltır, ağır cezalar uygulardım." (K17,erkek).

K7, prim oranlarının düşmesini ve teşviklerin arttırmasını istemektedir;

"Olabilirdiğince uygun ödeme koşulları sağlardım. İşverenin 5 çalışanı var. 5 personelin primi 3.500.-TL'dir. İndirim olsa, primlerde daha çok kayıtlı insan olurdu. İşverenlere de birtakım faydalar sağlardım. Faizsiz kredi kullanırdım." (K7,erkek).

K10 ise K7'den farklı biçimde teşviklerin hedeflenen başarıyı sağlayamadığını ve teşviklerin, suistimal edildiğini düşünmektedir:

"İŞKUR, Halk Eğitim Merkezlerinde kurslar açıyor. Kadınlar sabah dokuzdan, öğlen üçe kadar orada eğitim görüyor. Bunun karşılığında günde 30.- TL para kazanıyor. Kadınlar güya işi öğreniyor ama işyeri açmıyorlar. Vakit geçiriyorlar. Pasta, kek, börek getirip muhabbet ediyorlar. Bu durum bizim işçi bulmamıza engel oluyor. Niye burada çalışsın ki? Orada rahat. Bence bunlar kadınlar için değil, liseden mezun olanlar için yapılmalı. Kadınlar çalışmak istemiyor. Çocukları var, oyalanmak için gidiyorlar." (K10,kadın).

K13'e göre, kayıt dışı çalışmanın engellenmesi için prim tahsilatının gelire göre olması gerekmektedir:

"Herkesin gelirine göre prim tahsil ederdim." (K13,erkek).

K21, vergi miktarının işletme ölçeğine göre belirlenmesini önermektedir:

"Kayıt altına almayı biraz daha kolaylaştırırdım. Kaçak işletmeleri kayıt altına almaya çalışırdım. İşin büyüklüğüne küçüklüğüne göre vergilendirme yapardım." (K21,erkek).

Katılımcılardan K4,K7,K13,K18,K20 ve K6, prim ve vergilerin azaltılmasının kayıtlı istihdamı artırmada etkili olacağını düşünmektedir. Diğer yandan prim oranlarının düşürülmesi, devletin gelir kaybına neden olabilecek ve gelir kayıpları SGK'nın aktüeryal yapısını bozabilecektir (KADİM, 2006: 7).

SONUÇ

TÜİK 2017 HİAMVS aracılığı ile KHÇ'lere yönelik yapılan bağımsızlık testleri ve Denizli ili Kale ilçesinde faaliyet gösteren 21 KHÇ (esnaf) ile yapılan nitel araştırmaya göre, KHÇ'nin bireysel özellikleri ve işletme koşulları ile kayıt dışı çalışma arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Alan araştırmasında katılımcılar KHÇ'lerin kayıt dışı çalışma nedenlerinde (16 katılımcı), sosyal sigorta prim miktarının yüksekliğini ve gelirlerinin düzensizliğini vurgulamıştır. Ayrıca, katılımcıların çoğu haftada yedi gün ve günde ortalama yaklaşık 12 saat çalıştıklarını (Bakınız Tablo 14) buna rağmen, gelirlerinin belirsiz ve yetersiz olduğunu ifade etmiştir. Sorun benzerliği ile analiz edilecek olursa, TÜİK araştırma sonuçlarına göre de *"Tarım ve tarım dışı sektöre göre kendi hesabına veya işveren olarak çalışanların son 12 ayda karşılaştığı en önemli zorluk"; 'Çok az gelir elde ettiği dönemlerin olmasıdır'.*

TÜİK verilerine göre, 15-24 yaş KHÇ genç nüfusun %70,5'i, 50 yaş ve üzeri KHÇ'nin %77,2'si kayıt dışı çalışmaktadır. Çalışanların emekli olmak için gereken gün sayısını doldurmada güçlükler yaşamaları, prim ödedikçe aylık bağlanma oranlarının düşmesi ve mevcut durumda emekli olmaları, 50 yaş ve üzeri grupta kayıt dışılığı artıran unsurlar olarak değerlendirilebilir. Nitel bulgulara göre 50 yaşın üzerindeki üç katılımcı, K2, K5, K14 emekli oldukları için üç katılımcı (K3, K6, K21) ise prim borcu olduğu için 5510 sayılı yasanın fiilen kapsamı dışında kalmaktadır. Diğer yandan sigorta prim miktarı yüksekliği ile katılımcıların aylık ortalama kazançları arasındaki ilişkide çelişkiler gözlenmiştir. En yüksek aylık kazançta sahip katılımcıların (K6, K7, K13, K20) SGK'ya prim borcu olmasından dolayı sosyal güvenlik kapsamı dışında kalırken, en düşük kazançta sahip katılımcıların (K4, K8, K11 ,K12) SGK'ya prim borcu bulunmamaktadır. Bu durum, bireylerin gelir ve gelecek güvencesi arasındaki ilişkiye bakışları ile açıklanabilir (Tablo 16).

TÜİK HİAMVS verileri ve nitel araştırma bulgularına göre, Türkiye işgücü piyasasında kendi hesabına çalışma, düzenli gelir ve iş güvencesinden uzak biçimde eğreti işi dolayısıyla kayıt dışı çalışmayı beraberinde getirmektedir. Öztepe Durusoy ve Akbaş'a göre (2018: 67), KHÇ'lerin en belirgin özellikleri, gelirlerinin düzensiz ve belirsiz olması dolayısıyla düzenli olarak prim ödeyememeleridir. Benzer biçimde, Gürsel ve Pelek'in araştırmasında da (2008: 3), KHÇ'lerin kapsam dışına olmalarının temel nedenleri olarak, gelir yetersizliği ve primlerin yüksekliği tespit edilmiştir.

Tablo 16. Nitel Araştırma Sonuçlarının Genel Değerlendirmesi

Konu	Sosyo-Demografik Koşullara Benzerlik/ Farklılık	Benzerlikler	Farklılıklar	Çelişkiler
Kayıt Dışı Çalışma Kavramı ve Nedenleri	Görüşlerde anlamlı farklılık gözlenmemiştir.	On sekiz katılımcıya göre kayıt dışı çalışma resmi kurumlara bildirilmeyen çalışmadır.	İş kazası durumunda yardım alabilme (1 katılımcı), vatandaşlık görevi (2 katılımcı), sosyal güvence sağlama (2 katılımcı) mahçup olmama (1 katılımcı) durumu ile açıklanmıştır.	Katılımcılar kayıtlı çalışmanın ve sosyal koruma kapsamında olmanın getirilerini bilmelerine rağmen, kayıt dışı işçi çalıştırmakta ve prim ödemedikleri/ödeyemedikleri için kapsam dışında kalmaktadırlar.
Katılımcıların Kayıt Dışı Çalışma Durumları	-	Tüm katılımcılar kayıt dışı çalışmıştır.	-	TÜİK HIAMVS'ye göre eğitim düzeyi arttıkça kayıt dışı çalışma azalmaktadır. Ancak nitel bulgular, TÜİK bulgularını desteklemektedir. Nitel araştırma sonuçlarına göre prim borcu olmayan 7 katılımcının tamamı, ilköğretim mezundur. Ayrıca TÜİK verilerine göre, KHÇ kadınlar, görece daha fazla kayıt dışı çalışmaktadır. Nitel araştırma bulgularına göre de 6 kadın KHÇ katılımcının 5'inin SGK'ya borcu bulunurken, 12 erkek KHÇ katılımcının 9'unun prim borcu bulunmaktadır. On dört katılımcı sigorta prim borçlarının olması nedeni ile 5510 sayılı Yasanın kapsamı dışında kalmaktadır.
Çalışanlarının Kayıtlılık Durumları	Görüşlerde anlamlı farklılık gözlenmemiştir.	Sekiz katılımcı, <i>çalışanların</i> kayıt dışı çalışma nedenini, <i>kendi tercihleri</i> olarak açıklamıştır.	Diğer nedenler olarak <i>'işin düzensizliği ve süreksizliği</i> (1 katılımcı), <i>'çalışma saatlerinin belirsizliği</i> (1 katılımcı), <i>'yarı zamanlı çalışma</i> (1 katılımcı) ve <i>'emekli olma'</i> (1 katılımcı) olarak ifade edilmiştir.	Katılımcıların tamamı kayıtlı olarak çalışmakta iken (faaliyetleri resmi kurumlara bildirilmiş), yanlarında çalıştırdıkları işçileri SGK'ya bildirmemiştir.
SGK Denetimi	Sosyo-demografik özellikleri farklı olsa da on iki katılımcıya göre denetimler yetersiz ve zayıftır.	On dört katılımcı denetimden geçmemiştir.	-	-
SGK Prim Miktarı	Görüşlerde anlamlı farklılık gözlenmemiştir.	Tüm katılımcılar, primlerin yüksek olduğunu düşünmektedir.	-	-
İşçilerin Kayıt Dışı Çalışma Nedenleri	Görüşlerde anlamlı farklılık gözlenmemiştir.	Sekiz katılımcı çalışanın paraya ihtiyacı olmasından dolayı kayıt dışı çalışmak zorunda kaldığını; dört katılımcı ise kayıtlı iş bulmanın zorluğunu, kayıt dışı çalışma nedeni olarak ifade etmiştir.	Birer katılımcı olmak üzere yasal yükümlülükler ve bürokrasi; bilgi eksikliği ve bilinçsizlik kayıt dışı çalışma nedenleridir.	-
KHÇ'nin Kayıt Dışı Çalışma Nedenleri	Görüşlerde anlamlı farklılık gözlenmemiştir	On altı katılımcıya göre kayıt dışı çalışmanın temel nedenleri, sigorta primlerinin yüksekliği ve düzensiz gelirdir.	Dört katılımcıya göre kayıt dışı çalışmanın nedeni <i>"Daha fazla para kazanma isteği"</i> ve <i>"sık gelen aylar</i> (1 katılımcı) ve <i>"emeklilik yaşının yüksekliği"</i> dir (1 katılımcı).	Aylık kazancı yüksek olan katılımcıların SGK'ya borcu bulunurken, aylık kazancı en düşük olan katılımcıların prim borcu bulunmamaktadır (emekliler dışında). TÜİK <i>"Kendi Hesabına ve İşverenler Araştırması"</i> nda KHÇ'ler ücretli çalışmaya nedeni olarak, en az <i>"Sosyal güvenlik işveren priminin yüksek olmasını %7,9"</i> ; en çok ise <i>"Ücretli çalıştırarak yeterli işin olmamasını"</i> ifade etmiştir. (TÜİK, 2019c).
Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele veya Kayıtlı İstihdamı Teşvik Önerileri	Görüşlerde anlamlı farklılık gözlenmemiştir	On bir katılımcı denetimlerin, cezaların ve teşviklerin artırılması; altı katılımcı ise prim ve vergilerin düşürülmesi gerektiğini düşünmektedir.	Bir katılımcı bürokrasinin azaltılması gerektiğini ifade etmiştir.	Katılımcılar hem teşviklerin artırılması gerektiğini hem de teşviklerin suistimal edildiğini düşünmektedir.

Kayıtlı istihdamı teşvikte özellikle eşit ve adil rekabeti yaratmada etkili olan koşullardan biri, denetim yapılması, denetimin niteliği ve etkinliğidir. Araştırma kapsamındaki 21 katılımcımdan 7'si denetimden geçmesine rağmen, herhangi bir cezai yaptırımla karşılaşmadığını ifade etmiştir. On bir katılımcı kayıt dışı istihdamla mücadele veya kayıtlı istihdamı artırmada denetimlerin artırılması, denetimlerin niteliğinin ve etkinliğinin ve sosyal güvenlik prim oranlarının tekrar gözden geçirilmesini öneri olarak geliştirmiştir.

Eğreti ve enformel istihdamı ve enformel sektörü geniş bir oranda temsil eden KHÇ'lerin işinden memnuniyet durumları da ayrı bir araştırma konusudur: TÜİK "*Kendi Hesabına ve İşverenler Araştırma Sonuçları, 2017*"ye göre kadın (%53,7) veya erkek KHÇ (%54,7) arasında işlerinden orta düzeyde memnun olma konusunda ciddi bir farklılık bulunmamaktadır. İşinden en çok memnun olan yaş grubu 25-54 (%18,7) iken, işinden en fazla memnun olmayan eğitim düzeyi %18,5 ile 'okur-yazar olmayanlardır'.

Bu çalışmada kayıt dışı ve kayıtlı KHÇ'ler ile görüşme yapılması hedeflenmekle birlikte, kayıtlı çalışan ve basit usulde vergilendirilen 21 kişi ile derinlemesine görüşme yapılabilmektedir. Konu ile ilgili gelecekteki çalışmalarda kayıt dışı olarak faaliyet gösteren hem gerçek ve hem de basit usulde gelir vergisi mükellefi KHÇ'lere ulaşılması ve farklı zaman aralıklarında, farklı yöntemlerle analizlerin yapılması, kayıt dışı istihdamla mücadelede veya kayıtlı istihdamı artırmada sosyal politikacılara yol gösterici tespitlerin yapılmasına ve önerilerin geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

Kaynakça

- Bergolo, M. and Cruces, G. (2018). The Anatomy of Behavioral Responses To Social Assistance When Informal Employment Is High. [Available at SSRN 3229548. <https://www.iza.org/publications/dp/10197/the-anatomy-of-behavioral-responses-to-social-assistance-when-informal-employment-is-high>]. (Erişim: 03 Şubat 2019).
- Bolle, P. (1999). Innovations in Labour Statistics. *International Labour Review*. (138). No:1. 67-82. Geneva.
- Çelik, E. ve Güney, A. (2017). Kayıt Dışı İstihdam Olgusu ve Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam. *İktisadiyat Dergisi*. 1(1). 213-248.
- Çiğdem, S. (2018). Kendi Hesabına Çalışma ve Bağımlı Çalışma Arasında Bulanıklaşan Sınırlar: Bağımlı Kendi Hesabına Çalışma (Dependent Self-Employment). ICPESS (International Congress on Politic, Economic and Social Studies). Niğde 2018. [<http://www.registericpeess.org/index.php/ICPESS/article/view/1682>]. (Erişim: 21 Eylül 2019).
- Dam, M., Ertekin, Ş., Kızılca, N. (2018). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Boyutu: Ekonometrik Bir Analiz. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33 (1), 293-318. DOI: 10.24988/deuuiibf.2018331725.
- Daza, José Luis (2005). Informal Economy, Undeclared Work and Labour Administration. ILO, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Department. DIALOGUE Paper No: 9. ILO: Geneva. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---eddialogue/lab_admin/documents/publication/wcms_113918.pdf]. (Erişim: 03 Haziran 2019).
- Devlet Planlama Teşkilatı (2001). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. Kayıt Dışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu. [http://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2018/11/08_KayitdisiEkonomioik614.pdf]. (Erişim: 16 Mayıs 2019).
- Duggan, C. (1998). Self-Employment in the UK and Ireland. International Conference on Self-Employment in Canada. [<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.490.4220&rep=rep1&type=pdf>]. (Erişim: 28.06.2019).
- Durusoy, N. Ö. ve Akbaş, S. (2018). Türkiye'de Kendi Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. Cilt 8. Sayı 1. 67-94.
- Ercan, M. (2006). *Kayıt Dışı Ekonomi ve Hızlı Tüketim Malları Sektörü*. Nurol Yayıncılık. Ankara.

- Eurofound (2019). Self-Employed Person. [https://www.eurofound.europa.eu/observatorie/s/eurwork/industrial-relations-dictionary/self-employed-person.]. (Erişim:18 Haziran 2019).
- European Commission (2018). Glossary of Terms.[https://webmail.pau.edu.tr/?_task=mail&_action=get&_mbox=INBOX&_uid=14423&_part=2&_frame=1&_etwin=1]. (Erişim: 16 Mayıs 2019).
- Güloğlu, T., Korkmaz, A. ve Kip, M. (2003). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış. *Sosyal Siyaset Konferansları*. 45.
- Gündoğan, N. (1999). Kendi Hesabına Çalışma: Kavram, Ölçüm ve Özellikleri. *Ekonomik Yaklaşım*. 10(34). 75-87.
- Gürsel, S. ve Pelek, S. (2008). Kayıt Dışı İstihdamın Ekonomik ve Toplumsal Özellikleri. Betam. Araştırma Notu: 8/11.
- Gürsel, S. ve Durmaz, M. (2014). Kayıt Dışı İstihdam Son Sekiz Yılda Azaldı. Betam. Araştırma Notu: 14/171.
- International Labour Organization (ILO) (2013). Strategies For Transforming Undeclared Work Into Regulated Work. (The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide Supporting Transitions to Formality).Employment Policy Department, Geneva.[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_policy/documents/publication/wcms_212689.pdf]. (Erişim:13 Haziran 2019).
- International Labour Organization (ILO) (2018). [https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/status-in-employment/current-guidelines/lang-en/index.htm]. (Erişim: 06 Aralık 2018).
- International Labour Organization (ILO) (2019). [https://www.ilo.org/ilostat/files/Documents/description_STE_EN.pdf]. (Erişim:12 Şubat 2019).
- International Social Security Association (ISSA) (2013). Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE-93). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_223924.pdf]. (Erişim: 08 Aralık 2018).
- Kalaycı, C. ve Kalan, E. (2017). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*. 1(1). 17-34.
- Karadeniz, O. ve Karadeniz, H. (2016). Türkiye'de Eksik Ücret Bildiriminin Boyutları ve Çözüm Önerileri. *Legal İş Hukuku Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*.
- Kavak, B. (2008). *Pazarlama Araştırmaları Tasarım ve Analiz*. Hacettepe Üniversitesi Yayınları. Ankara.
- Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi. KADİM (2006). Başbakanlık Genelgesi. [http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/10/20061004-13.htm]. (Erişim: 16 Mayıs 2019).
- Kumaş, H. ve Çağlar, A. (2010). Türkiye'de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: TÜİK 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri İle Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma. *Çalışma ve Toplum*. 29(2). 248-289.
- Lehmann, H. ve Pignatti, N. (2018). Informal Employment Relationships and the Labor Market: Is There Segmentation in Ukraine? [https://www.iza.org/publications/dp/11256/informal-employment-relationships-and-the-labor-market-is-there-segmentation-in-ukraine]. (Erişim: 03 Şubat 2019).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), (2008). Declaring Work Or Staying Underground: Informal Employment in Seven OECD Countries.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), (2018). [https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1986]. (Erişim: 22 Kasım 2018).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2019). [https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1985]. (Erişim: 04 Şubat 2019).
- Özcan, Z. (2011). *Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı. (2015). Sosyal Güvenlik Mevzuatı Açısından İşveren Rehberi: Ev Hizmetleri Sektörü. Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2017). İstatistik Yıllıkları. [[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklar i.](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklar_i.)] (Erişim: 20 Mayıs 2019).

Sosyal Güvenlik Kurumu (2017a). 2017 Yılı Faaliyet Raporu. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumsal_politikalar/faaliyet_raporu]. (Erişim: 25 Nisan 2019).

Sosyal Güvenlik Kurumu (2019). [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayit_disi_istihdam]. (Erişim: 16 Mayıs 2019).

Türkiye İstatistik Kurumu (2017). Hanehalkı İşgücü Mikro Veri Seti.

Türkiye İstatistik Kurumu (2017a). Kendi Hesabına ve İşverenler Araştırma Sonuçları 2017. Kendi Hesabına veya İşveren Olarak Çalışanların Son 12 Ayda Karşılaştığı En Önemli Zorluk [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007]. (Erişim: 18 Haziran 2019).

Türkiye İstatistik Kurumu (2018). [<https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/TerminolojiListesiAction.do?baslangic=K>]. (Erişim: 22 Kasım 2018).

Türkiye İstatistik Kurumu (2019). [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007]. (Erişim: 18 Haziran 2019).

Türkiye İstatistik Kurumu (2019a). [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007]. (Erişim: 05 Ocak 2019).

Türkiye İstatistik Kurumu (2019b). [<https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/TerminolojiListesiAction.do>]. (Erişim: 12 Şubat 2019).

Türkiye İstatistik Kurumu (2019c). İşgücü Piyasası ile İlgili Özel Konulu Çalışmalar. Kendi Hesabına ve İşverenler Araştırma Sonuçları. 2017 [http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007]. (Erişim: 24 Nisan 2019).

Williams, C. C. ve Windebank, J. (2002). Informal Employment in Advanced Economies: Implications for Work and Welfare. *Routledge*.

Williams, C. C. and Shahid, M. S. (2016). Informal Entrepreneurship and Institutional Theory: Explaining the Varying Degrees of (in) Formalization of Entrepreneurs in Pakistan. *Entrepreneurship & Regional Development*. 28(1- 2). 1-25.

Yıldırım, A. (1999). Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi. *Eğitim ve Bilim*. 23(112).

