

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MALİYE ANABİLİM DALI
MALİYE TEORİSİ BİLİM DALI

KAYIT DIŞI KADIN İSTİHDAMI VE VERGİ KAYBI

Yüksek Lisans Tezi

ŞÜHEDA SARI ÇETİNGÖR

İSTANBUL, 2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MALİYE ANABİLİM DALI
MALİYE TEORİSİ BİLİMDALI

KAYIT DIŞI KADIN İSTİHDAMI VE VERGİ KAYBI

Yüksek Lisans Tezi

ŞÜHEDA SARI ÇETİNGÖR

Danışmanı: PROF.DR. GÜLAY AKGÜL YILMAZ

İSTANBUL 2019



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

MALİYE Anabilim Dalı MALİYE TEORİSİ Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi ŞÜHEDA SARI ÇETİNGÖR'nın KAYIT DIŞI KADIN İSTİHDAMI VE VERGİ KAYBI adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 25.07.2019 tarih ve 2019-23/13 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 30 / 07 / 2019

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

1.	Tez Danışmanı	Prof. Dr. GÜLAY AKGÜL YILMAZ	
2.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. AYŞE GÜNER	
3.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. AYŞE YİĞİT ŞAKAR	

ÖNSÖZ

Geçmişten günümüze kadar kadın emeği üretimde her daim önemini korumuş; fakat kadın istihdamı son çeyrek yüzyılda gündeme gelmiş bir konu olarak karşımıza çıkmıştır. Ancak küreselleşmenin etkisiyle üretimin ülkeler arasında parçalara ayrılması denetimi ve örgütlenmeyi imkânsız hale getirmiştir. Uluslararası büyük şirketlerin üretimlerini daha çok gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki emek yoğun bölgelere kaydırması burada çalışan özellikle vasıfsız ve eğitimsiz kadınların düşük ücretler ile sosyal güvenceden yoksun bir şekilde kayıt dışı çalışma koşullarında sömürülmelerine ortam hazırlamıştır. Böyle bir süreçte gelişmekte olan ülkeler sınıflamasında yer alan Türkiye'nin de durumu önemlidir. Bu nedenle bu çalışmada Türkiye'de kayıt dışı istihdam edilen kadınlar ve bunlar dolayısı ile oluşan kayıpların boyutları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmanın hazırlanmasında, konunun seçiminden araştırmanın tamamlanmasına kadar bütün aşamalarda bilgisini, yardımını, hoşgörüsünü ve vaktini esirgemeyen çok değerli danışman hocam Prof. Dr. Gülay Akgül Yılmaz'a teşekkürü borç bilirim. Ayrıca her daim yanımda olan, maddi manevi desteklerini esirgemeyen, bu günlere gelmemde büyük emeği olan kıymetli annem Semiha ve babam Cemal Sarı'ya, kardeşlerim Şeyma ve Cihat Sarı'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Aynı zamanda tez çalışma döneminin başından sonuna kadar gösterdiği sabrı, hoşgörüsü ve maddi manevi desteklerinden dolayı kızımın babası, sevgili eşim Vefik Çetingör'e gönül dolusu teşekkür ederim.

ÖZET

Bir ülkenin, gelişmişlik seviyesinin önemli ölçütlerinden biri kadınların ücretli olarak işgücü piyasasında yer almasıdır. Kadınların istihdamı ekonomik, sosyal ve psikolojik açıdan son derece önemlidir. İlk kez sanayi devrimi ile ücretli işgücü olarak istihdam edilmeye başlayan kadınlar, tarihsel süreçte, gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerde çeşitli engellerle karşılaşmaktadır. Bu engellerden biri de birey ve ülke ekonomisi açısından son derece önemli olan kayıt dışı çalışma ve çalıştırılmasıdır.

Küreselleşme ile ortaya çıkan yeni çalışma biçimleri kadınların kayıt dışı istihdamını artırmaktadır. Kayıt dışı istihdam edilen kadınlar bir taraftan sosyal güvenlik sisteminin sağlamış olduğu hizmetlerden yararlanamamakta diğer taraftan da kayıt dışı kadın istihdamı devletin vergi kaybına uğramasına neden olmaktadır. Söz konusu negatif dışsallıklarından dolayı kayıt dışı kadın istihdamı mücadele edilmesi ve üzerinde durulması önemle gereken bir sorundur.

Anahtar Kelimeler: Kadın İstihdamı, Kayıt Dışı İstihdam, Kayıt Dışı Kadın İstihdamı, Vergi Kaybı

ABSTRACT

One of the important criteria of a country's level of development is the inclusion of women in the labor market on a paid basis. Employment of women is extremely important in economic, social and psychological terms. Women, who started to be employed as wage labor with the industrial revolution for the first time, face various obstacles in all the developed and developing countries in the historical process. One of these obstacles is informal work and employment, which is extremely important for the individual and the national economy.

New forms of work that have emerged with globalization increase the informal employment of women. On the one hand, informal women cannot benefit from the services provided by the social security system and on the other hand, unregistered women's employment causes the state to lose tax. Because of these negative externalities, informal women's employment is a problem that needs to be tackled and emphasized.

Keywords: Women's Employment, Unregistered Employment, Unregistered Women's Employment, Tax Loss

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
TABLO LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM KADIN İSTİHDAMI

1. İSTİHDAM KAVRAMI	3
2. KADININ İŞ GÜCÜNE KATILMASININ VE İSTİHDAM EDİLMESİNİN ÖNEMİ.....	4
2.1. Ekonomik Açıdan	5
2.1.1. Ekonomik Büyüme ve Kalkınma.....	6
2.1.2. Gelir ve Servet Bölüşümünde Adalet	6
2.1.3. Vergi Potansiyeli ve Hasılatında Artış.....	7
2.2. Sosyal Açıdan	7
2.3. Psikolojik Açıdan	8
2.4. Hukuki Açıdan.....	9
2.5. Siyasi Açıdan.....	10
3. TARİHSEL SÜREÇTE KADININ İŞ GÜCÜNE KATILMASI VE İSTİHDAMI	10
3.1. Dünya’da Genel Olarak Kadının İş Gücüne Katılımı	10
3.2. Türkiye’de Kadın İşgücünün İstihdama Katılması.....	13
4. TÜRKİYE’ DE KADIN İŞGÜCÜ VE İSTİHDAMININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER.....	16
4.1. Sosyo-Kültürel Engeller	17

4.1.1. Kadının Eğitim Durumu	17
4.1.2. Eşin Eğitim Düzeyi	18
4.1.3. Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olma.....	19
4.1.4. Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık	20
4.1.5. Göç ve Kentleşme	21
4.1.6. Psikolojik Taciz (Mobbing)	21
4.1.7. Cinsel Taciz	22
4.1.8. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik.....	23
4.2. Ekonomik Engeller	23
4.2.1. Ücretlendirmede Eşitsizlik.....	24
4.2.2. İş Bulma ve Yükseltirmede Eşitsizlik (Cam Tavan Sorunu)	25
4.2.3. Kraliçe Arı Sendromu	26
4.2.4. Pazar ve Pazarlama Sorunu.....	27
4.2.5. Vergilenmedeki Tuzak.....	27
4.2.6. Kayıt Dışı istihdam	27
5. OECD ÜLKELERİNDE KADIN İSTİHDAMI	28
6. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI.....	32
6.1. Sektörler İtibarıyla Kadın İstihdamı	32
6.2. Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı	34
6.3. İşteki Duruma Göre Kadın İstihdamı	36

BÖLÜM 2

KAYIT DIŞI KADIN İSTİHDAMI

1.KAYIT DIŞI İSTİHDAM KAVRAMI ve TANIMI.....	38
2. KAYIT DIŞI İSTİHDAM TÜRLERİ	40
2.1. Çalışmaları Eksik Bildirilenler	40
2.1.1. Çalışmaları Ücret Yönünden Eksik Bildirilenler	40
2.1.2. Çalışmaları Gün Yönünden Eksik Bildirilenler	41
2.2. Çalışmaları Hiç Bildirilmeyenler.....	41
2.2.1. Çocuk İşçiler	42
2.2.2. Yabancı Kaçak İşçiler	43

2.2.3. Emekli Olup Kayıt Dışı Çalışanlar	44
2.2.4. Dul ve Yetim Aylığı Alıp Kayıt Dışı Çalışanlar	45
2.2.5. Malullük Aylığı Alıp Kayıt Dışı Çalışanlar	45
2.2.6. İşsizlik Ödeneği Alıp Kayıt Dışı Çalışanlar	45
2.2.7. İkinci Bir İşte Çalıştığı Halde Kamu Kurumlarına Bildirilmeyenler	46
2.2.8. Kayıt Dışı Çalışan Kadınlar	46
3.KAYIT DIŞI KADIN İSTİHDAMIN NEDENLERİ.....	47
3.1. Ekonomik ve Mali Nedenler.....	47
3.1.1. İşsizlik	48
3.1.2. Enflasyon	49
3.1.3. Gelir Dağılımındaki Adaletsizlik ve Yoksulluk	49
3.1.4. İşletmelerin Rekabet Gücünün Düşüklüğü	50
3.1.5. Ekonomik Durgunluk ve Krizler	50
3.1.6. Standart Dışı (Esnek) İstihdam Biçimleri	50
3.1.6.1. Ev-eksenli Çalışma.....	51
3.1.6.2. Kısmi Zamanlı Çalışma.....	52
3.1.6.3. Tele Çalışma.....	53
3.2. Sosyal Nedenler.....	53
3.2.1. Nüfus Artışı, Göç ve Kentleşme	54
3.2.2. Eğitim Seviyesinin Düşüklüğü	55
3.2.3. Cinsiyete Dayalı İş Bölümü	55
3.3. İdari ve Hukuki Nedenler	56
3.3.1. Bürokratik İşlemlerin Fazlalığı ve Kurumlarla olan Koordinasyon Eksikliği.....	56
3.3.2. Etkin Olmayan Denetim ve Cezaların Yetersizliği.....	57
3.3.3. İşgücü Maliyetlerinin Yüksekliği ve İş Yasalarındaki Tazminatlar	58
3.3.4. Sosyal Güvenlik Sisteminden Kaynaklanan Sorunlar	58
3.3.5. Borçlanma Kanunları ve Aflar	59
4. KAYIT DIŞI KADIN İSTİHDAMININ OLUMLU VE OLUMSUZ DIŞSALLIKLARI ..	60
4.1. Olumlu Dışsallıkları	60
4.1.1. İstihdam Yaratıcı Etki Yapar	60
4.1.2. Gelir Arttırıcı Etki Yapar	60

4.1.3. Firmaların Rekabet Güçlerini Artırır	61
4.2. Olumsuz Dışsallıkları	61
4.2.1. Vergi Gelirlerini Azaltır.....	61
4.2.2. Haksız Rekabete Neden Olur.....	62
4.2.3. Ekonomik Göstergeleri Saptırır	62
4.2.4. Sosyal Güvenlik Sistemini Bozar	63
4.2.5. Gelir Dağılımını Bozar	63
4.2.6. Çalışanlar Üzerinde Olumsuz Etkiler Yaratır	64
4.2.7. Sendikalaşmaya Engel Olur.....	64

3. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI KADIN İSTİHDAMI VE DOĞURDUĞU VERGİ ve BENZERİ MALİ YÜKÜMLÜLÜK KAYIPLARI

1. TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI KADIN İSTİHDAMI.....	66
2. İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ VERGİ VE BENZERİ MALİ YÜKÜMLÜLÜKLER	69
3. KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN NEDEN OLDUĞU VERGİ VE SOSYAL GÜVENLİK PRİM KAYBI	70
3.1. Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Doğurduğu Vergi Kaybı.....	71
3.1.1. Tarım Kesiminde Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Doğurduğu Vergi Kaybı.....	73
3.1.1.1. Ücretsiz Aile İşçisi Hariç Vergi Kaybı.....	73
3.1.1.2. Ücretsiz Aile İşçisi Dahil Vergi Kaybı.....	75
3.1.2. Tarım Dışı Kesimde Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Doğurduğu Vergi Kaybı	75
3.1.3. Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Doğurduğu Toplam Vergi Kayıpları	77
3.2. Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Neden Olduğu Prim Kaybı.....	78
3.2.1. Tarım Kesiminde Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Doğurduğu Prim Kaybı	79
3.2.2. Tarım Dışı Kesimde Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Doğurduğu Prim Kaybı.....	80
3.2.3. Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Doğurduğu Toplam Prim Kaybı.....	81
3.3. Kayıt Dışı Kadın İstihdamını Doğurduğu Toplam Vergi ve Benzeri Yükümlülük Kayıpları	82
SONUÇ	83
KAYNAKÇA	87

TABLO LİSTESİ

Sayfa No:

Tablo 1: OECD Ülkeleri’nde Kadın İstihdamı (2000-2009)(%).	29
Tablo 2: OECD Ülkeleri’nde Kadın İstihdamı (2010-2018)(%).	31
Tablo 3: Ekonomik Faaliyetlere Göre Kadın İstihdamı (2000-2018)(%).	33
Tablo 4: Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı (2000-2018)(%).	35
Tablo 5: İşteki Duruma Göre Kadın İstihdamı (2000-2018)(%).	36
Tablo 6: Tarım Kesiminde İşteki Duruma Göre Kayıt Dışı Kadın İstihdamı (2000-2018).	67
Tablo 7: Tarım Dışı Kesimde İşteki Duruma Göre Kayıt Dışı Kadın İstihdamı(2000-2018).	68
Tablo 8: Asgari Ücret Üzerinden Yapılan Yasal Kesintiler (2018 Yılı).	71
Tablo 9: Kayıt Dışı İstihdam Edilen Bir Kadın Dolayısıyla Ortaya Çıkan Vergi Kaybı (2018 Yılı).	72
Tablo 10: İşveren ve Kendi Hesabına Kayıt Dışı Çalışan Kadınlar Dolayısıyla Ortaya Çıkan Vergi Kaybı (2018 Yılı).	72
Tablo 11: Tarım Kesiminde Ücretsiz Aile İşçisi Hariç Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadınlar Dolayısıyla Oluşan Vergi Kayıpları (2018 Yılı).	74
Tablo 12: Tarım Kesiminde Ücretsiz Aile İşçisi Dahil Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadınlar Dolayısıyla Oluşan Toplam Vergi Kaybı (2018 Yılı).	75
Tablo 13: Tarım Dışı Kesimde Kayıt Dışı Çalışan Kadınlar Dolayısıyla Oluşan Vergi Kayıpları (2018 Yılı).	76
Tablo 14: Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Doğurduğu Toplam Vergi Kaybı (2018 Yılı).	77
Tablo 15: Kayıt Dışı İstihdam Edilen Bir Kadın Dolayısıyla Ortaya Çıkan Prim Kaybı (2018 Yılı).	78
Tablo 16: Tarım Kesiminde Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadınlar Dolayısıyla Oluşan Prim Kayıpları (2018 Yılı).	79
Tablo 17: Tarım Dışı Kesimde Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadınlar Dolayısıyla Oluşan Prim Kayıpları (2018 Yılı).	80
Tablo 18: Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Doğurduğu Toplam Prim Kaybı (2018 Yılı).	81

Tablo 19: Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Doğurduğu Toplam Vergi ve Benzeri Yükümlülük Kayıpları (2018 Yılı).....	82
--	----



KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AGİ	Asgari Geçim İndirimi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ESKAR	Kadın Çalışmaları ve Uygulama Merkezi
GİB	Gelir İdaresi Başkanlığı
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
GSYİH	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
İ.İ.B.F	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İLO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İ.S.M.M.M.O	İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
İTO	İstanbul Ticaret Odası
KADİM	Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele
KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
KSSGM	Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TEPAV	Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
TDK	Türk Dil Kurumu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TUSİAD	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

Dünyadaki nüfusun yaklaşık olarak yarısının kadınlardan oluştuğu bilinmektedir. Ancak bu oran çalışma yaşamına aynı şekilde yansımamaktadır. Oysaki kadınların ekonomik faaliyetlere çalışan ve/veya girişimci olarak katılmaları bir ülkenin ekonomisi bakımından önemli bir katma değer yaratmaktadır. Mali kazanımlar ile devletin vergi hasılatını arttırmakta, büyüme ve kalkınmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca gelir dağılımında adaleti, kaynak kullanımında etkinliği sağlamaktadır.

Kadının çalışma yaşamına katılması yalnızca ekonomik değil sosyal, psikolojik, hukuki, siyasi alanlar açısından da kazanımlar sağlamaktadır. Sosyal açıdan kadının güçlenmesini sağlamakta, şiddete uğrama oranını düşürmekte, çocuk yoksulluğunu azaltıcı etki yaratmaktadır. Psikolojik açıdan ekonomik bağımsızlığa kavuşan, hane içinde daha çok söz sahibi olan ve kendini daha güçlü, daha yeterli hisseden kadınların sayısını artırmaktadır. Siyasi açıdan karar alma sürecinde farklı bakış açılarının olmasını sağlamaktadır. Hukuki açıdan kadın erkek eşitliğinin sağlanmasının en önemli şartı olmaktadır. Kadın ve erkeklerin eşit şekilde kamu hizmeti alabilmeleri için hizmetlerin maliyetine aynı oranda katlanmalarını sağlamaktadır. Bu da doğal olarak sosyal adaletin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır.

Tarihsel süreçte kadınlar çeşitli rollerle toplumsal ve ekonomik üretime katkıda bulunmuş olsalar da ücretli olarak işgücüne katılmaları İngiltere’de başlayan Sanayi Devrimi ile başlamıştır. Sanayileşme, daha fazla sayıda kadını çalışma yaşamının içine çekmiştir. Kadınlar hayatlarını idame ettirebilmek için birçok farklı iş kolunda faaliyette bulunmuşlardır. Ancak Dünya’da ve Türkiye’de kadınlar yeteri kadar istihdam içinde, özellikle de kayıtlı istihdam içinde yer alamamaktadır. Toplumda kadına biçilen roller ve etrafında şekillenen ailesel ve sosyal baskılar kadınların işgücüne katılmalarını etkilemekte ve engellemektedir. Çalışma yaşamından tamamen çekilmelerine ya da kayıt dışı istihdam edilmelerine neden olmaktadır. Kayıt dışı istihdam edilen kadınlar sosyal haklardan yararlanamamakta, devletin devlet mali kayıplar vermesine neden olmaktadır.

Çalışmanın amacı çeşitli sebeplerle ortaya çıkan kayıt dışı kadın istihdamı olgusu ve bunun devlet açısından doğurduğu vergi ve benzeri yükümlülük kayıplarını ortaya koymaktır. Bu bağlamda çalışma üç ana bölümden oluşmuştur. Çalışmanın birinci bölümünde istihdam kavramı, kadın istihdamı ve önemi, tarihsel süreçte kadınların işgücü ve istihdama katılmaları,

kadın istihdamının önündeki engeller, OECD ülkeleri ve Türkiye’de kadın istihdam durumları ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

İkinci bölümde kayıt dışı istihdam kavramının farklı tanımları ve kayıt dışı istihdam türleri, kayıt dışı kadın istihdamın nedenleri, kayıt dışı kadın istihdamının olumlu ve olumsuz dışsallıkları ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise Türkiye’de kayıt dışı istihdam edilen kadınların sayısı 2000-2018 dönemi itibariyle ortaya konulmuş, tarım ve tarım dışı kesimlerde kayıt dışı kadın istihdamının doğurduğu vergi kayıpları ve prim kayıpları ayrı ayrı belli varsayımlara dayalı olarak hesaplanmıştır.



1. BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMI

1. İSTİHDAM KAVRAMI

Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre iş gücü; etkin nüfus içinde yer alan, cari ücret haddinde ve çalışma şartlarında çalışanlar ve işsizlerin toplamından oluşur.¹ Yani istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu nüfustur. Resmi istatistiklerde çalışma yaşamına katılım, işgücüne katılım oranı ile ölçülmektedir.²

Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre istihdam ise; bir görevde, bir işte kullanma demektir.³ Bir başka tanıma göre istihdam, kişinin bizzat gelir getiren bir çalışma faaliyeti içinde olması ya da çalıştığı işletmenin gelir getiren bir faaliyet yürütmesidir. Gelir getiren çalışma biçimleri ise ücretli veya yevmiyeli, kendi hesabına, işveren olarak çalışıp, çalışması karşılığında kazanç sağlayanlar olarak tanımlanmaktadır. İstihdam oranı, istihdamda olan nüfusun 15 ve yukarı yaştaki nüfusa oranı hesaplanarak elde edilir.⁴ Yaygın olarak kullanılan bir ifade ile de istihdam kavramı, çalışan işgücünü ifade etmektedir.

İstihdam; tam, eksik ve aşırı istihdam olmak üzere üç şekilde sınıflandırılabilir.

Ekonomideki üretim faktörleri; doğal kaynaklar, sermaye, emek ve girişimcidir. Ekonomide sahip olunan tüm üretim kaynakları üretim sürecinde kullanılıyor, yani hiçbir üretim faktörü atıl kalmıyor ise bu duruma tam istihdam denir.⁵ Ancak bu çoğu zaman mümkün olmamaktadır.

Eksik istihdam; ekonomideki üretim faktörlerinin tamamının kullanılmaması, bir kısmının atıl kalması durumudur. Eksik istihdam dar anlamda ele alındığında, ekonomide cari ücret düzeyinde çalışmak istediği halde iş bulamayan işgücünün varlığıdır. Ekonomide eksik istihdam olması durumunda üretilmiş mal ve hizmet miktarı, gelebileceği en üst düzeyin altında gerçekleşmiş demektir. Söz konusu durum, ekonomide refah kaybı yaratabileceği gibi

¹ Türk Dil Kurumu (TDK) Sözlüğü, <http://sozluk.gov.tr/> (09.07.2019)

² Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **Türkiye'de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi**, 1. Basım, Ankara, 2014, s.22.

³ TDK Sözlüğü, <http://sozluk.gov.tr/> (09.07.2019)

⁴ Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, s.26.

⁵ Oğuzhan Ardic, **Makro İktisat**, 4.Baskı, Ankara: Agon Bilgi Akademisi, 2006, s.22.

tüketilebilecek mal ve hizmet düzeyinde de azalma görülebilecektir. Dolayısıyla, eksik istihdam koşullarında, milli gelir olması gereken düzeyin altında gerçekleşir.⁶

Aşırı istihdam, işgücü talebinin işgücü arzından fazla olması durumudur. Aşırı istihdam durumunda; ülkenin sahip olduğu tüm üretim faktörleri kullanıldığı halde üretilen mal ve hizmet düzeyinin toplam talebi karşılayamaması söz konusudur. Dolayısıyla daha fazla faktöre ihtiyaç duyulmaktadır. Aşırı istihdam durumunda fiyatlar artma eğilimine girer ve enflasyonist baskı oluşur.⁷

İstihdamın sosyal açıdan türleri vardır. Bunlara örnek olarak çocuk istihdamı, engelli istihdamı, kadın istihdamı verilebilir. Çocuk istihdamı; çocukların çocukluklarını yaşayamamasına sebep olan, yeteneklerini eksiltten, fiziksel ve zihinsel gelişimlerini engelleyen işlerde çalışması şeklinde tanımlanabilir.⁸ Engelli istihdamı; vücut fonksiyon kayıplarının toplamının en az %40'dan fazla olan, bu durumu yetkili sağlık kurumlarından alacakları rapor ile belgeleyen kişilerin çalıştırılması durumudur.⁹ Kadın istihdamı ise; istihdam edilenlerin cinsiyeti esas alınarak tasnif edilmeleri durumunda ortaya çıkmaktadır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde kadın istihdamına ilişkin bilgiler ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

2. KADININ İŞ GÜCÜNE KATILMASININ VE İSTİHDAM EDİLMESİNİN ÖNEMİ

Kadınlar bir toplumun ön planda olmayan fakat toplumun ilerlemesinde önemli etkileri olan üyeleridir. Kadının işgücü piyasasında olmasının birey ve toplum için oluşturduğu pozitif dışsallık yadsınamaz bir faktördür. Özellikle eğitilmiş olan kadının emek piyasasında olması annelik statüsü nedeniyle lokomotif görev görmektedir. Söz konusu pozitif dışsallık ülkenin büyümesi ve kalkınması için önemli bir etken olarak görülmektedir. Çünkü bir ülkenin gelişmişlik düzeyi söz konusu ülkenin üretim düzeyine, üretim düzeyi ise

⁶ Zeynel Dinler, **İktisada Giriş**, Gözden Geçirilmiş 9. Baskı, Bursa: Ekin Kitapevi Yayınları, 2003, s.447.

⁷ Züleyha Özcan, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011), s.4.

⁸ İLO, “Çocuk İşçiliği”, <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/child-labour/lang--tr/index.htm> (17.07.2019)

⁹ İŞKUR, “Engelli İstihdamı”, <https://www.iskur.gov.tr/isveren/engelli-istihdami/> (17.07.2019)

sahip olduğu beşeri sermayeye bağlıdır.¹⁰ Bir ekonomide kadın ne kadar üretken ve etkin ise söz konusu ekonomi o kadar gelişmiştir. İş hayatında kadının var olması toplumsal ve ekonomik kalkınmanın gerçekleşmesinde, insanın ve insan emeğinin özgürleşmesi açısından büyük öneme sahiptir.¹¹

Kadınların istihdam edilmelerinin önemi; ekonomik, sosyal, psikolojik, hukuki ve siyasi açıdan aşağıda ele alınmıştır.

2.1. Ekonomik Açıdan

Üretim faktörlerinden olan emek unsuru, cinsiyet ayrımına maruz kalması sebebiyle yeterince etkin kullanılamamaktadır. Ekonomik kalkınma ve büyümenin gerçekleştirilebilmesi için ise üretim faktörlerinin tamamının etkin olarak kullanılması gerekir.¹² Kadının ekonomi içinde aktif olarak yer alması, ekonominin büyümesi için işletmelere ve ekonomiye sunduğu fırsatlar açısından önemli bir faktördür. İşletmelerin devamlılığı için kadınların çalışmasının yanında, yönetim kurullarında yönetici olarak ve üst yönetimlerde yer alması işletmelere pozitif katkı sağlamaktadır. Yani, kadının ekonomide yer alması hem işletmeler hem de ekonominin bütünü için mutlak bir katkı faktörüdür.¹³

Kadın işgücünün istihdam edilmesinin ekonomik büyüme ve kalkınmaya etkisinin yanı sıra gelir ve servet bölüşümünde adaletin sağlanmasında, kaynakların kullanımında etkinliğin sağlanması ve devletin daha fazla vergi hasılatı elde etmesi gibi bakımdan da ekonomik olumlu etkileri vardır.

¹⁰ Murat Korkmaz ve Nur Dilbaz Alacahan, “Türkiye’de Formel Piyasaya Yönelmede Kadın İşgücü Arzı ve GSYH Etkileri: Ampirik Bir Çalışma”, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 2013, Cilt.8, Sayı.7, <https://arastirmax.com/tr/system/files/dergiler/79199/makaleler/8/7> (12.07.2019), s.887.

¹¹ İlyas Karabıyık, “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2012, Cilt.32, Sayı.1, <https://dergipark.org.tr/muiibd/issue/495/4492> (28.05.2019), s.240.

¹² Savaş Erdoğan ve Sema Yaşar, “Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya- Karaman Örneği”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2018, Cilt.20, Sayı.34, <https://dergipark.org.tr/kmusekad/issue/38118/439807> (28.05.2019), s.18.

¹³ Gülden Türktan, “Ülkemizde ve Dünyada Kadın Girişimciliğinin Görünümü, Gelişme Potansiyeli ve Kadının Şirketlere ve Ekonomiye Sunduğu Fırsatlar”, *TİSK İşveren Dergisi*, Mart - Nisan 2015, Cilt.53, Sayı.2, <https://www.tisk.org.tr/yayin/isveren-Mart-Nisan-2015.pdf> (17.07.2019), s.45.

2.1.1. Ekonomik Büyüme ve Kalkınma

Kalkınma için yeri doldurulamayacak temel faktör insandır. Dolayısıyla, kadın nüfusunun dünya nüfusunun yaklaşık olarak yarısını oluşturduğu göz önüne alındığında, kadınların ekonomik kalkınmada vazgeçilmez bir üretim faktörü olduğu görülmektedir. Kadınların istihdam edilmesi, sürdürülebilir ekonomik büyüme ile dengeli bir sosyal kalkınma bakımından büyük öneme sahiptir. Çalışma çağındaki nüfusun yaklaşık olarak yarısını oluşturan kadınların ekonomide etkin bir şekilde yer almadığı durumda verimli ve sağlıklı büyüme söz konusu olamaz.¹⁴ Kadın istihdamındaki artışlar ekonomide çarpan ve hızlandıran etkiler ile ekonomik büyüme oranında daha yüksek artışlar yaratabilmektedir.

Kadının üretime üreten olarak katılımının yanında tüketim alanına yaptığı katkı da önem arz etmektedir. Uzun dönemde de ekonomik kalkınmaya katkı yapmaktadır. Dolayısıyla, kadının ekonomide aktif olarak yer alması ya da ekonomideki kadın-erkek istihdamı arasındaki farkın azalması, ekonomik büyümeye katkı sağlamaktadır. Diğer bir ifadeyle, kadının yer aldığı ekonomilerde kalkınma daha iyi sağlanabilmektedir.¹⁵ Kadın erkek eşitsizliğinin fazla olduğu ülkelerde ise söz konusu durumun büyüme ve kalkınmaya etkisi negatif olmaktadır.¹⁶

Kadının istihdamda yer alması büyüme ve kalkınmanın yanı sıra başka bir takım göstergelerde de iyileşmeyi beraberinde getirir.

2.1.2. Gelir ve Servet Bölüşümünde Adalet

Refah seviyesinin, kişi başına düşen milli gelirin ve eğitim düzeyinin yüksek olduğu ülkelerin en önemli ortak özelliklerinden biri kadın istihdamının yüksek olmasıdır.

Kadınların iş gücüne ve istihdama katılması ile ülkenin sahip olduğu emek faktörü üretime daha yüksek oranda dahil edilmektedir. Bu da daha yüksek milli gelir yaratılmasını sağlayarak, ulusal zenginliği artırıp ülkeyi özgürleştirdiği için ulusal bakımdan ve daha üst

¹⁴ Yıldız Ecevit, **İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı**, Ankara: İŞKUR, 2010, s.2.

¹⁵ Türktaş, s.46.

¹⁶ Fatma Zeren ve Burcu Kılınç Savrul, “Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2017, Cilt.15, Sayı.30, <http://ybd.dergi.comu.edu.tr/dosyalar> (12.07.2019), s.90.

düzeydeki gelirin toplumda daha fazla birey arasında dağılımını ve gelirin daha adil dağılımını sağlamaktadır.¹⁷

2.1.3. Vergi Potansiyeli ve Hasılatında Artış

Devletin görevlerini yerine getirebilmek için her zaman kaynağa ihtiyacı vardır. İstihdamın ve girişimciliğin artması devletin vergi potansiyelini ve hasılatını arttırmaktadır. Atıl olan kadın iş gücünün istihdama katılması devletin vergi gelirlerinde artma meydana getirmektedir. Şöyle ki; toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı olarak ekonomik faaliyetlerin cereyan etmesi, kadın erkek ayrımı olmaksızın, hukuken çalışma yaşına gelmiş ve çalışma gücü olan her bireyin ekonomik faaliyetlerde bulunması milli geliri arttıracaktır. Bu da kişi başına milli gelirin, ulusal tasarruf düzeyinin, yatırım düzeyinin, vergi potansiyelinin ve vergi hasılatının yükselmesini sağlayacaktır. Böylece kamu bütçe dengesi daha başarılı bir şekilde sağlanacak, daha az kamu borçlanması söz konusu olacak ve ekonomide mali dengeler daha sağlıklı bir şekilde oluşacaktır.¹⁸

Ayrıca kadının eğitim seviyesi yükseldikçe çalışma hayatında bulunma imkânı artmakta ve çalışma hayatında yer aldıktan sonra bir girişim vizyonu ile iş kurma fırsatı yaratarak kendi işini kurabilmektedir. Girişimci kadın ise daha fazla kadına istihdam sağlayabilmektedir. Kadın böylece hem kendisi üretken olmakta hem de istihdam sağlamaktadır.¹⁹ Bu durum doğal olarak vergi potansiyelini ve vergi hasılasını yani ülkenin GSYİH'ını arttırmaktadır.

2.2. Sosyal Açıdan

Emek piyasasında istihdam imkânı bulan ve bununla ekonomik güç ile saygınlık sağlayan kadınlar, toplumda aileleri ve kendileri için sosyal faydalar elde etmektedir.²⁰ Kadınların çalışma yaşamına katılması toplumsal yaşamda daha çok yer alması erkeklerle birlikte sosyal yaşamda var olma durumunu güçlendirmektedir. Söz konusu durum ile birlikte güç dengeleri kadının lehine değişmektedir. Ayrıca, eşler arasındaki ilişki daha özgürlükçü

¹⁷ Gülay Akgül Yılmaz (Ed.), **Çalışma Hayatında Kadın**, ESKAR 2. Kadın Cinsiyet Sempozyumu, İstanbul, 2017, s.10.

¹⁸ Yılmaz, s.10.

¹⁹ Türktan, s.45.

²⁰ Zeren ve Savrul, s.89.

demokratik olmaktadır. İlişkilerin, maddiyat veya mağduriyet durumu sebebiyle değil, saygı ve sevgi ile yaşanmasını sağlamaktadır. Söz konusu durum, birey ve toplumu güçlendiren bir unsurdur.²¹

Kadınların çalışma hayatında yer almalarının artması, yoksulluğun azaltılması bakımından önem taşımaktadır. Kadınların istihdamı ile birlikte, haneye giren gelir artışı ile daha yüksek bir hayat standardına ulaşılabilir. Kadın ve erkekler ekonomik açıdan daha eşit duruma geldikçe yoksulluk seviyesinde azalma görülecek bununla birlikte GSMH’da da artış sağlanacaktır.²² Şöyle ki; ülkemizde sosyal ve ekonomik hayat tarzı genellikle erkeğin gelir elde ettiği bir yapı arz etmektedir. Ancak, ekonomide sık tekrar eden krizler sebebiyle erkeğin işini kaybetme durumu sık görülebilmektedir. Bununla birlikte, iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle iş göremezlik durumlarında tek gelirli aileler haneler yoksullukla karşılaşmaktadır. Günümüzde bütün dünya ülkelerinde yoksulluk ile mücadele etme politikaları arasında, tek gelirli aile modelinin yerine çift gelirli aile modeli özendirilmeye çalışılmaktadır. Kadının iş hayatında yer alması ile çift gelirli aile modeline geçilmesi, kadınların evde daha fazla söz sahibi olma imkânını arttırmakta iken, ailenin gelir düzeyini yükseltmekte; kadınların, yaratıcılık potansiyellerini, yetenek ve becerilerini geliştirerek yoksulluk ile karşılaşma ihtimallerini azaltmaktadır.²³

2.3. Psikolojik Açıdan

İstihdam edilen kadınların ekonomik bağımsızlık elde etmesi aile içinde karar alabilme konumlarını güçlendirir. Bununla birlikte; kadın istihdamı, kadın ve erkek arasındaki eşitliğin elde edilmesi açısından en önemli faktörlerden biridir.²⁴

Genellikle kadının iş hayatında yer alması, yalnızca geçimlik ücret sağlamak olarak değerlendirilmektedir. Fakat iş hayatında yer almak yalnızca kazanç sağlamak anlamına gelmemekte, bunun yanında işçi ve kurum kimliği kazandırmakta, işçi sağlığı ve iş güvenliği haklarını da kullanmak anlamına gelmektedir. İşin farklı bir mekân olması, kadınlar için ev

²¹ Karabıyık, s.240.

²² Ecevit, s.2.

²³ Karabıyık, s.240.

²⁴ Ecevit, s.2.

dışına çıkabilmek demektir.²⁵ Evde her gün tekrar eden rutin işlerle ilgilenmek onları durağan bir hayata mecbur bırakıp potansiyellerini sınırlarken çalışma hayatında yer almaları becerilerini, ilgi ve yaratıcılıklarını keşfetme imkânı sağlayarak bu imkânları başkalarıyla paylaşabilme şansı yaratacaktır. Bununla birlikte kadınların maruz bırakıldığı ekonomik ve fiziksel şiddetin önlenmesinde ve kadınların bunların üstesinden gelebilmeleri noktasında katkı sağlayacaktır.²⁶

2.4. Hukuki Açıdan

Kadının çalışma hayatına katılması hukuki açıdan da önemlidir. Kadın erkek eşitliğinin sağlanması bakımından gereklidir ve çeşitli kanun yasalarında bu önem belirtilmekte ve kadın hakları korunmaktadır.

Anayasanın 10. maddesinde; ‘‘Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve Erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz’’ ifadeleri yer almaktadır. Bu bağlamda çalışma yaşamında kadınlar ile alakalı olarak hem İş Kanunu’ndaki hem de Sosyal Güvenlik Hukuku ile öngörülen hükümler ele alındığında, söz konusu hükümlerin bir kısmı, cinsiyete dayanan eşitsizliği gidermeye yöneliktir. Kalan diğer hükümler, çalışanın kadın olması nedeniyle, öncelikli bir şekilde korunmasının gerekli olduğu durumlarda (hamilelik, annelik vb.) bazı haklar öngörmektedir. Ancak kadınları ilgilendiren koruyucu nitelikteki sadece haklar İş Kanunu ve Sosyal Güvenlik Hukuku mevzuatıyla sınırlı değildir. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda da, düzenlemeler mevcut olmaktadır.²⁷

Çalışma hayatında kadın emeğinin özel bir şekilde korunması hakkı, uluslararası sözleşmelerde de yer alan temel sosyal haklardandır. Kadın emeğini koruyan uluslararası normlar, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği belgeleri, kadının iş hayatında

²⁵ Reyhan Atasü Topçuoğlu, ‘‘Kadın Emeği ve İşgücü Piyasasında Yeni Eğilimler: Kısmi Zamanlı Çalışma ve Ev Eksenli Çalışma’’, **Kadın Emeği Konferansı: Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları Bildiri Kitabı**, Ankara: TEPAV, 3 Mayıs 2011, s.48.

²⁶ Karabıyık, s.240.

²⁷ Ertuğrul Yuvalı, ‘‘4857 Sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış’’, *Tbb Dergisi*, 2013 (106), <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-106-1270> (12.07.2019), s.94.

korunması ile fırsat eşitliğinin sağlanması konusunda sosyal politika uygulamalarına gösterge niteliğindedir. Türk İş Hukuku'nda kadını korumayı öngören düzenlemeler, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası antlaşmalar, üyesi bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü, sözleşmeler ve Avrupa Birliği normlarıyla genel olarak uyumlu bulunmaktadır.²⁸

2.5. Siyasi Açıdan

Kadınların siyasi bakımdan yerel ve genel yönetime katılım oranı düşüktür. Ancak kadının siyasette aktif rol oynaması, kadınların mevcut ve muhtemel sorunlarının çözülmesi bakımından önemlidir. Kadının temsil edilmesinin eksikliğini gidermek için siyasal ve kamusal alanda sayıları arttırılmalıdır.²⁹ Kadınların her pozisyonda yönetime aktif katılımı sağlandığında ve siyasi karar alma süreçlerinin bütün düzeylerine katıldığında kalkınma ve çağdaşlık hedeflerine ulaşılabilir. Kadınların karar alma süreçlerinde erkeklerle eşit bir şekilde yer alması demokrasi ve adalet açısından değil kadının statüsünün geliştirilmesi için de gerekli bir koşul olmaktadır.³⁰

3. TARİHSEL SÜREÇTE KADININ İŞ GÜCÜNE KATILMASI VE İSTİHDAMI

3.1. Dünya'da Genel Olarak Kadının İş Gücüne Katılımı

Dünyanın hemen her ülkesinde nüfusun önemli bir kısmını oluşturan kadınlar, emek piyasası haricinde vazgeçilmez bir üretim faktörü olmalarına rağmen işgücü piyasası içindeki var olmaları geçmişte ve günümüzde ne yazık ki erkeklerin gerisinde, “ikincil işgücü” statüsü düzeyinde kalmıştır. Kadınların işgücü piyasasındaki söz konusu ikincil işgücü statüleri önemli oranda geleneksel iş bölümüyle alakalıdır. Cinsiyete dayalı bu iş bölümü farklı toplumlarda farklı biçimlerde kendisini gösterse de fizyolojik ve sosyolojik açılardan kadınların temel görevleri; ev işi yapmak, çocuk doğurmak ve yetiştirmek gibi işler olmakta iken, erkeklerde bu görev çalışıp para kazanma olarak kabul görmüştür. Fakat benimsenen söz

²⁸ Ayşegül Kökkılınç Eraltuğ, “İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması”, Vahap Tecim, Çiğdem Tarhan ve Can Aydın (Ed.), **Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası Kadın Konferansı Kadın Olmak Farkındalık ve Özgürleşme Bildiriler Kitabı**, İzmir: DEKAUM, 09-11 Mayıs 2012, s.225.

²⁹ Zeren ve Savrul, s.91.

³⁰ KSGM, **Türkiye'de Kadının Durumu**, Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2011, http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/KSGM_TRkadinindurumu2011.pdf (22.05.2019), s.27.

konusu iş bölümü 1750’lerden sonra İngiltere’de başlayan sanayileşme ile değişime uğramıştır.³¹ Yani kadınlar, ilk kez gerçek manada “sanayi devrimi” ile “ücretli” olarak “işçi” konumunda iş hayatında kendilerine yer bulmuşlardır. Sanayi Devrimi’nden sonraki yıllarda, dokuma sektöründeki gelişmeler ile birlikte kadın işgücü arzı hızla artmıştır. Bu duruma; teknik gelişmelerin, üretimi kolaylaştıran makinelerin, iş bölümü ve uzmanlaşmanın kadın işgücünden faydalanmayı kolaylaştırması ile dokumacılıkta kadın işgücünün, erkek işgücünden daha fazla başarı göstermesindeki payı büyüktür.³²

Ancak, o dönem için hâkim olan, “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” düşüncesi ile ifade edilen sert liberal iktisat anlayışı, kadın işgücünün elde ettiği ücretin erkek işgücünün elde ettiği ücretten çok daha düşük olmasına neden olmakla birlikte çok daha ağır çalışma şartları altında istihdam edilmeleri ile sonuçlanmıştır. Bu nedenle bu dönemde kadın emeği üretim faaliyetleri içinde yoğun bir sömürüyle karşı karşıya kalmıştır.³³

Kadının istihdamını sanayileşmeden daha çok etkileyen olay ise II. Dünya Savaşı olmuştur. Savaş zamanında kadınların istihdamı önemli oranda arttığı görülmüştür. Söz konusu artışın emek arzı ve emek talebi açısından sebepleri vardır. Emek arzı bakımından incelendiğinde; bir kısım kadının emek piyasasına girmelerindeki amaç vatanseverlik iken, bazıları için erkeklerin savaşta olmasıyla gelirinin düşmesiyle kadının evde yapacağı işlerin azalması neden olmuştur. Emek talebi açısından bakıldığında ise; erkeklerin savaşa katılmaları işgücü talebini ve dolayısıyla ücretleri yükseltmiş, bu da kadınların işgücü piyasasına girişlerini teşvik etmiştir. Savaş sırasında emek piyasalarına giren kadınların bir kısmı savaştan sonra erkeklerin dönmesi ile birlikte eve dönüş yapsalar da, önemli kısmı çalışmaya devam etmiştir.³⁴ Bu dönemde kadınların işgücü içindeki payı, kamu ve hizmet sektörlerindeki büyüme ile hızlı bir şekilde artmıştır. Ayrıca, II. Dünya Savaşı sonrası uluslararası sosyal politikalarda yapılan önemli adımlar da kadın emeğini koruyucu ve destekleyici hukuksal düzenlemelerin gelişmesine yol açmıştır. Kısaca kadının tarım dışı alanlarda çalışmaya katılması, sanayileşme ile başlamışsa da, özellikle II. Dünya Savaşı’ndan

³¹ Mustafa Özer ve Kemal Biçerli, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003, Cilt.3, Sayı.1, <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/11421/502> (28.05.2019), s.57.

³² TİSK, *Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2002, s.3.

³³ Faruk Kocacık, Veda B. Gökkaya, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2005, Cilt.6, Sayı.1, <http://eskidergi.cumhuriyet.edu.tr/makale/1065.pdf> (22.05.2019), s.197.

³⁴ Özer ve Biçerli, s.58.

sonra hız kazanmıştır. Buna karşın bugün tüm dünya ülkelerinde, kadın ve erkeklerin işgücü piyasasına katılmaları açısından hâlâ çok büyük farklılıklar olduğu bilinmektedir. Bu farklılık ise ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre değişmektedir.³⁵

1950’li yıllardan itibaren ise gelişmiş ülke ekonomilerinde yaşamış olan sektörel dönüşüm kadınların iş gücüne katılımlarını artırmış ve işgücünün kompozisyonunu değiştirmiştir. Ekonomilerdeki tarım ve sanayinin hâkim olduğu yapı bu dönemde yerini hizmetler sektörüne bırakmış ve bu durum kadının işgücüne katılımını olumlu yönde etkilemiştir.³⁶ Ancak, günümüzde kadın işgücü sayısının artmasında, hizmet sektöründeki gelişmelerin yanında, birbiriyle ilişkili pek çok faktör etkili olmaktadır. Bu faktörlerin başlıcaları şunlardır:

- *Dünya genelinde çalışan kadınları koruyan ve destekleyen yasa ve uygulamaların artması,
- *Demografik gelişmeler,
- *Eğitim olanaklarının artması,
- *Standart dışı (atipik) çalışma biçimlerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,
- *Evlenme oranlarındaki azalış, buna karşılık boşanma oranlarındaki artış,
- *Toplumlardaki, kadının çalışmasına yönelik tutumlarda meydana gelen olumlu gelişmeler,
- *Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler olarak sıralanmaktadır.³⁷

1970’li yıllardan sonra, ekonomilerde dönemsel krizler ve gelişmeler meydana gelmiştir. Bu durum, dünya ekonomisinin yeniden düzenlenmesini ve yapılandırılmasını zorunlu hale getirmiştir. Küreselleşmenin beraberinde getirmiş olduğu yenilikler ve ekonomide yaşanan değişim ve dönüşümler, çalışma hayatında kadın işgücünün istihdam edilmesinde önemli adımlar atılmasına neden olmuştur. Günümüzde de ulusal ekonomiler hala “küreselleşme” olarak adlandırılan ekonomik yapının etkisi altındadır. Kadınların çalışma hayatında olması küreselleşme ile artış göstermektedir. Ancak bu sanayileşmesini tamamlayan ülkelerde olumlu sonuçlar meydana getirirken, sanayileşmesini tamamlayamamış

³⁵ Kocacık ve Gökaya, s.198.

³⁶ Özer ve Biçerli, s.58.

³⁷ Meryem Koray, Sevda Demirbilek ve Tunç Demirbilek, **Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**, Ankara: T.C. Başbakanlık KSSGM, 2000, s.214-215.

lkelerde ise sorunları derinletirmiş ve çeşitlendirmiştir.³⁸ Gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdamın daha çok tarım sektöründe yoğunlaşmaktadır Bu da gelişmekte olan ülkelerde kadın emeğinin halen ücretsiz aile işçisi işlevi gördüğünü ortaya koymaktadır. Yani gelişmekte olan ülkelerde kadının emeğinin halen ücretsiz aile işçisi olarak görüldüğü sonucuna ulaşılmaktadır. Dolayısıyla gelişmiş ülke ekonomilerinde kadınların ücretli istihdamı söz konusu iken, gelişmekte olan ülkelerde ücretsiz aile işçiliği statüsü devam etmektedir.³⁹ Ayrıca küreselleşme sonucu gelişmiş olan ülkelerin, üretimin emek yoğun işlerini gelişmekte olan ülkelere fason atölyelerde ya da evlerde yaptırmaları kayıt dışı kadın istihdamının artmasında da önemli etken olmuştur. Teknolojik ilerlemeler ile home ofis uygulamaların, e-ticaretin artışı kadınların bu alanlarda istihdamını ve dolayısıyla kayıt dışı istihdamını arttırmıştır.

3.2. Türkiye’de Kadın İşgücünün İstihdama Katılması

Kadınların çalışma yaşamına dâhil olmaları, tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi Osmanlı İmparatorluğu döneminde de sanayileşmeyle paralel olarak ilerleme göstermiştir. Osmanlı’da Tanzimat Dönemi ile beraber iş hayatıyla ilgili mevzuat öngörülse de, kadın emeğine ilişkin düzenlemeler ancak Cumhuriyet Dönemi’nde yapılabilmıştır.⁴⁰

Osmanlı döneminde, kadın işgücünün evin haricinde çalışması dokuma faaliyetleriyle başlamıştır. Kadınların fabrikalarda çalışabilmeleri ise I. Dünya Savaşı zamanında gerçekleşmiştir. Savaşlar sebebiyle azalan emek faktörünün yeri kadın işgücü ile karşılanmıştır. Kadın işgücü sanayi sektöründe dokuma ve gıda alanlarında toplanmıştır.⁴¹ Savaş zamanında erkekler ile beraber mücadele de bulunan kadın işgücünün Cumhuriyetin kurulması ile birlikte, hukuksal ve ekonomik hayatta konumlarının yükseltilmesi dolayısıyla iş hayatında daha etkili bir şekilde yer almaları için çalışmalara başlanmıştır.⁴² Bu dönemde kadınlar için çalışma hayatında koruyucu düzenlemeleri yapılmasına rağmen, bu koruyucu

³⁸ Kocacık ve Gökaya, s.200.

³⁹Dilek Tiryaki, ‘‘Türkiye’de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar’’, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018), s.26.

⁴⁰Nurcan Önder, ‘‘Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü’’, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Temmuz-Eylül 2013, Cilt.1, Sayı.1, <http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi1/02.pdf> (05.22.2019), s.37.

⁴¹Tiryaki, s.32-33.

⁴²Önder, s.39.

haklar uygulamaya fazla dâhil edilmemiştir. Bu nedenle söz konusu dönemde kadın istihdamı düşük ücretli olarak ve belirli bazı çalışma düzeyleri ile sınırlı kalmıştır.⁴³

1927 sanayi sayımı sonuçları Cumhuriyet döneminde kadın işgücü ile ilgili ilk önemli sayısal veriler olmaktadır. Söz konusu sayım daha önce yapılanlardan ayrı olarak, ülkedeki bütün sanayi kuruluşları kapsamaktadır. Fakat emeğin cinsiyetteki dağılımı yalnızca dört ve daha fazla işçi istihdam eden işletmeler için dikkate alınmıştır. Bu sonuçlar incelendiğinde istihdam edilen kadın oranı %25,58'dir. Dolayısıyla dört ve fazla işçi istihdam eden sanayi kuruluşlarındaki çalışanlardan dördünden biri kadın olmaktadır. Sonucun bu şekilde çıkmasındaki ilk sebep, kadınların çalışma faaliyetlerinin geleneksel sektörlerde yoğunlaşmış olması; ikinci sebep, savaşlar nedeniyle erkeklerin çalışabilme oranının azalması, üçüncü sebep olarak, savaşta eşlerini kaybetmiş olan kadınların iş hayatına girmek zorunda kalmasıdır. 1927 ve 1942 yılları arasında yürürlükte olan Teşvik-i Sanayi Kanunu kapsamındaki kuruluşlar ile ilgili olan kadın emek istatistikleri de bulunmaktadır. Söz konusu istatistiklerde 1932 ve 1934 yılları arasında çalışan kadın emek oranı yaklaşık %25 dolaylarında olmakla birlikte 1947'ye kadar oranda ciddi bir değişim yaşanmamış, kadınların geleneksel olarak yoğunlaştığı faaliyet alanları aynı şekilde devam etmiştir.⁴⁴

Ülkemizde kadınların iş hayatına daha faal şekilde katılımları daha çok 1950'li yıllara dayanmaktadır. Bu yıllarda kadın istihdamının artması, köyden kente göçün artması ile açıklanabilir. Ancak söz konusu dönemde kadının çalışmasında kısmen artış olsa da yeterli seviyelere ulaşamamıştır. Bunun en önemli sebeplerinden biri eğitim durumudur. Düşük eğitim düzeyindeki kadınlar daha fazla emek isteyen, yorucu, daha az ücret elde edebildiği sektörlerde çalışmaktayken, eğitim düzeyinde artış olan kadınlar tarım sektörünün dışında kalan ve uzmanlık gerektiren farklı sektörlerde çalışabilmektedirler. Son yıllara gelene kadar kadınların en fazla çalıştıkları sektör tarım olmaktadır son birkaç yıldır tarım yerini hizmet sektörüne bırakmış gözükmemektedir.⁴⁵ 1950'lerde kentlerdeki sanayi sektörü işçiliği, toplumsal saygınlık bakımından, hizmet sektöründen sonra gelmekteydi ve bundan dolayı zorunlu olmadıkça kadın işgücü tarafından fazla tercih edilmesi söz konusu değildi. Ancak bu dönem

⁴³Tiryaki, ss.35-36.

⁴⁴Ahmet Makal, "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2010/2, Sayı.25, <http://www.calismatoplum.org/> (19.06.2019), ss.22-25.

⁴⁵ Erdoğan ve Yaşar, s.18.

itibariyle gelişmeye başlayan hizmet sektörü, erkek işgücü kadar olmasa da kadın işgücü açısından da yeni iş imkânları yaratmaktaydı.⁴⁶

Türk ekonomi yapısı 1970’li yılların sonunda ise önemli boyutlarda gerçekleşen yüksek enflasyon ile ödemeler bilançosu açıkları problemleri yaşamış bu sıkıntılardan kurtulabilmek için IMF desteği ile istikrar sağlayıcı tedbirler uygulamaya başlamıştır. Bu dönemde ihracata dayalı sanayileşme stratejisi benimsenirken tarım alanlarındaki sübvansiyon uygulamaları önemli oranda azaltılmıştır. Söz konusu politika değişimlerinin kadının işgücüne katılımının azalışını durdurmadığı görülmektedir. Bu duruma, tarımsal alanda çalışan kadın emeğinin oranı düştüğü halde sanayi ve hizmet alanlarında kadın çalışmalarının artmamasının sebep olduğu söylenilebilir.⁴⁷

Ülkemizde 1980’lerde var olan neo-liberal politikalar yalnızca ekonomik alana değil sosyal ve kültürel alanlara da etki göstermiştir. Söz konusu yıllarda alt ve üst yapıda birçok değişiklikler olmuştur. 24 Ocak 1980 kararları da bu değişimin ilk adımıdır. Bu süreçle beraber ülkemizde serbest piyasa ekonomisine işlerlik kazandırma hedefi öncelikli olarak benimsenmiştir. Bu tercih ekonomik değişikliklerin yanında sosyal ve kültürel alanlarda da birçok değişiklik yaratmıştır. Yayınlanan istatistiklere göre, 1980’lerden günümüze kadar olan zamanda çalışma oranları, eğitim düzeyleri ve boşanma oranları artış, evlenme ve çocuk doğurma oranları azalış göstermiştir. Bunun sonucunda da kadın emeğinin tarım dışındaki sektörlerde çalışma oranı artmış ve dolayısıyla kadınlar düşük oranlarda olsa da geleneksel işler dışına çıkmıştır. Bunun yanında kadınların emek piyasasına katılımların artma nedeni olarak evliliği bir güvence olarak görmemek ve ekonomik gereksinimlerde artma meydana gelmesi de gösterilebilir.⁴⁸

1980’li yıllar sonrasında uygulanmış olan istikrar tedbirlerine karşın enflasyonun genel olarak yüksek düzeyde olması; ücret, maaş ve tarımsal gelirlerin azalma oranını şiddetlendirmiştir. 1980 ve 1988 yılları arası işçilerin aldıkları ücretler 19 kat, memur maaşları 23 kat artarken fiyatlar ise 32 kat artma göstermiştir. Söz konusu durum önceden çalışmayan ikincil işgücünün emek piyasalarına giriş sayısının, özellikle de kentlerde çalışmak için istekli kadın sayısının önemli oranda artmasını sağlamıştır. Fakat kentli kadınlar

⁴⁶ Kocacık ve Gökaya, s.201.

⁴⁷ Özer ve Biçerli, s.64.

⁴⁸ Erdoğan ve Yaşar, s.22.

sanayi ve hizmet sektöründe yaratılmış olan istihdam kapasitesinden yeterli ölçüde yararlanamamış, bu da kadınları kayıt dışı istihdama yönelterek kayıtlı iş gücüne katılım oranının düşmesini hızlandırmıştır. Küreselleşme olgusu ile de üretim esnek duruma gelmekte, işverenler de tam zamanlı olarak çalışan kesimin sayısını azaltarak, yarı zamanlı ve geçici olarak çalışan kesimin sayısını ise artırmaktadır. Böylelikle aile içindeki geleneksel sorumlulukları sebebiyle tam zamanlı olarak çalışamayan kadınlara yönelik olarak işgücüne katılıma fırsatı oluşmaktadır.⁴⁹ Ancak bu daha çok kayıt dışı olmaktadır.

Sonuç olarak ülkemizde kadının işgücüne katılma oranları incelendiğinde U-biçimli bir eğri halinde olduğu görülmektedir. U-biçimli eğri; tarımın temel geçim faaliyeti olduğu zamanlarda kadının işgücüne yüksek oranda ücretsiz aile işçisi olarak katılımıyla başlamaktadır. Evdeki üretim durumundan pazara yönelik üretim durumuna geçişle beraber, pazarın genişlemesi, teknolojinin gelişmesi ile kadının işgücüne katılım oranlarının düşmesi şeklinde devam etmektedir. Gelişen sanayi ve hizmet sektör alanlarına uygun olarak eğitim düzeyindeki artış ile birlikte kadının işgücüne katılım oranının tekrar yükselişiyle de tamamlanmaktadır. Ülkemizde 1980’li yıllar sonrasında kadının işgücüne katılım oranlarında azalış yaşanmaya başlamış, U-biçimli eğrinin sol kısmında yani iniş tarafında olduğu gözlemlenmiştir. Günümüzde ise söz konusu oranın U-biçimli eğrinin tabanında olduğu ve ilerleyen zamanlarda U-biçimli eğrinin sağ kısmında yani artış tarafında olacağı öngörülmektedir.⁵⁰

Türkiye’de sanayileşme döneminden günümüze gelene kadarki süreçte kadınların işgücüne katılım oranlarında artış meydana gelmiş ancak kadın işgücü daima erkek işgücünün gerisinde kalmıştır.⁵¹

4. TÜRKİYE’ DE KADIN İŞGÜCÜ VE İSTİHDAMININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER

Kadınların giderek daha çok sayıda ücretli çalışan arasına katılması olumlu ve olumsuz taraflarıyla birçok tartışmaya ve yoruma neden olmaktadır. Bir taraftan çalışmanın, kadına sağladığı olduğu faydalar belirtilirken diğer taraftan da iş ve ev hayatında karşılaştığı

⁴⁹ Özer ve Biçerli, ss.59-64.

⁵⁰ Aysıt Tansel, **2050’ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış**, İstanbul: TUSİAD, 2012, s.69.

⁵¹ Erdoğan ve Yaşar, s.22.

engeller gündemde olmaktadır. Özellikle gelir yetersizliği sebebiyle iş hayatına katılan kadınların hem anne hem de ev kadını olarak karşılaştığı engeller ile birlikte olumsuz çalışma koşullarının ve toplum baskılarının kendilerine bıraktığı negatif etkiler, geleneksel toplum yapısı içinde kadının çok taraflı sorumluluk ve sorunlar altında kalmasına neden olmaktadır.⁵² Kadınlar bu engeller nedeniyle kimi zaman emek piyasasına hiçbir şekilde dâhil olamamakta, olsalar da hayatlarının farklı dönemlerinde iş yaşamına ara vermekte veya bir daha geri dönmek üzere emek piyasasını terk etmektedirler.

Kadınların istihdam edilmesinin önünde sosyo-kültürel ve ekonomik anlamda birçok engel bulunmaktadır. Ülkemizdeki kadın işgücü ve istihdamının önündeki engelleri başlıklar halinde aşağıdaki gibi açıklamak mümkün olmaktadır.

4.1. Sosyo-Kültürel Engeller

Kadının eğitim durumu, eşin eğitim düzeyi, medeni durum ve çocuk sahibi olma, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel taciz, göç ve kentleşme, psikolojik taciz (Mobbing), ve sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik kadının iş gücü ve istihdama katılmasındaki sosyo-ekonomik nedenler olarak sıralanabilmektedir.

4.1.1. Kadının Eğitim Durumu

Eğitim seviyesinin yetersiz olması, bilgi ve beceri eksikliği kadınların emek piyasasına katılımlarının önündeki engellerin önemli sebeplerindendir. Çünkü kadınların iş yaşamına katılım düzeyi eğitim seviyesi ile orantılı olarak artış göstermektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan kadının iş yaşamına girmesini kolaylaştırmakta, gelirini ve işteki tatminini artırarak çalışmaya devam etme arzusunu da korumasına yardımcı olmaktadır.⁵³

Eğitim seviyeleri düşük olan kadınların, herhangi bir işte çalışmaları halinde elde edebilecekleri gelir düşük olmakta ve çalışmalarının fırsat maliyetleri de yüksek olmaktadır. Çocuk ve yaşlı bakımı gibi konularda devlet desteğinin ve hizmetlerinin az olması ve bunları kadının bireysel olarak çözmesi gereken problemler olarak görülmesi sonucunda bu

⁵² Kocacık ve Gökaya, s.204.

⁵³ Orhan Yavuz, “‘Türkiye’de Kadın İstihdamı: İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Kadın Çalışanlar’’, **İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli, Çalıştay Bildirileri**, Ankara: SGK, Şubat 2013, s.77.

hizmetlerin piyasadan karşılanması kadının çalışmasının fırsat maliyetlerini yükseltmektedir.⁵⁴

Türkiye’de eğitim almış kadınlar çoğunlukla uzmanlık gerektiren işlerde yani hizmet sektöründe istihdam edilmektedirler. Ancak söz konusu sektörde çalışan birçok kadın işçi, erkek işçilerden daha düşük ücret almaktadır. Eğitimsiz kadınlar ise uzmanlık gerektirmeyen, daha çok beceriye dayalı olan işlerde çalışmaktadır. Bu kadınlar daha çok küçük ve orta büyüklükteki işletmeleri (fason) tercih etmekte ve bu şekilde kendilerine istihdam olanağı yaratmaktadır. Küçük çaptaki triko işleri, ilik açma örgü örme vb. işler uzmanlık gerektirmeyen söz konusu işler arasında yer almaktadır. Hizmet sektörünün dışında çalışan kadınların yapmış olduğu öteki işler ise kasiyerlik, tezgâhtarlık, kuaförlük, fabrika işçiliği ve terzilik gibi işler olmaktadır.⁵⁵

Ayrıca, kırsaldan kente göçün yoğun olduğu yerlerde, kırsal kesimde emek içinde var olan kadın kente geldiğinde, yeterli düzeyde eğitim ve mesleki yönden bilgi ve beceriye sahip olmaması sebebiyle kentte emek piyasasına girememekte, piyasa dışında kalarak çoğunlukla ev kadını olmaktadır. Gelir azlığı sebebiyle çalışması gereken kadın ise sosyal güvenceden yoksun, düşük seviyeli ve düşük gelirli işlerde çalışmak zorunda bırakılmaktadır.⁵⁶

4.1.2. Eşin Eğitim Düzeyi

Kadının eğitim seviyesinin yanında eşinin eğitim seviyesi de aynı şekilde kadının işgücüne katılımında etkili olmaktadır. Eşin eğitim seviyesinin yükselmesine bağlı olarak sahip olduğu iş ve alacağı maaş yükselmektedir. Eşinin gelirinin fazla olması kadının işgücüne katılmamasına neden olabilmektedir. Tam tersi durumda ise, eşin eğitim seviyesine bağlı olarak alacağı maaş da düşük olmakta ve ailenin geçimini sağlamak zorlaşmaktadır. Bu durum ile karşılaşan kadın işgücüne dâhil olma kararı verebilmektedir. Kentsel ve kırsal kesimde yaşayan kadınlar arasında yapılan bir araştırmada, kentsel alanlarda yüksek eğitilmiş kadınlar açısından eşlerin eğitim düzeyi çok önemli olmamaktadır. Bu kadınlar açısından, yalnızca kendi eğitim düzeyleri, işgücüne katılmaları açısından önemlidir. Aynı şekilde kırsal kesimde yaşayan kadınlar bakımından da eşlerinin eğitim düzeyi, işgücüne katılmalarında

⁵⁴ Önder, s.49.

⁵⁵ Kocacık ve Gökaya, s.197.

⁵⁶ KSGM, s.21.

istatistiksel olarak çok önem arz etmemektedir. Ancak düşük eğitimli kentli kadınlar bakımından kocasının eğitim seviyesi ne kadar yüksekse olursa olsun kadının çalışma olasılığı o kadar düşük olmaktadır.⁵⁷

4.1.3. Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olma

Türkiye’de kadının işgücü piyasasına dâhil olma kararında belirleyici olan etmenlerden en önemlisi belki de kadının medeni durumu olmaktadır. Evli olan kadınların evli olmayan kadınlara göre çalışma hayatına katılması daha sıkıntılı ve zahmetli olmaktadır.⁵⁸ Ayrıca çok az sayıdaki kadın toplum içindeki saygınlık ve konumunu evlilik yerine yaptığı iş ile elde etmeyi düşünmektedir.⁵⁹

Doğurganlık özelliğinin olması da kadının işgücü piyasasına katılım düzeyini etkilemektedir. Çocuk sahibi olan ve ileriki dönemlerde çocuk sayısında artış olan kadının zaman içinde yaptığı işi bırakma eğilimine girdiği görülmektedir.⁶⁰ Çünkü toplumdaki geleneksel cinsiyetçi düşünce yapısı evdeki işleri kadının omuzlarına yüklemektedir. Eve gelir getirme görevini de erkekten bekleyen bu düşünce kadınların ev işleri, çocuk ya da hasta/yaşlı bakımı gibi sorumluluklarını yerine getirmeden iş yaşamına katılmasını hoş karşılamamakta, söz konusu durum evdeki görevler ve iş yaşamını bir arada yürütemeyen kadınların ya iş yaşamına hiç dâhil olmamalarına veya bir işte çalışıyor iseler yaptıkları işlerini bırakmak zorunda kalmalarına sebep olmaktadır.⁶¹

Medeni duruma göre kadının işgücü piyasasına katılımı incelenirken kentsel ve kırsal alan ayrımına da dikkat edilmesi önemli bir durumdur. Kentteki evli kadınla kırsal alandaki evli kadının işgücüne katılımı farklı şekillerde olmaktadır. Aynı zamanda kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi çocuklu kadının kentte yaşayan ve çocuk sahibi olan kadının işgücüne katılım oranı da farklı olmaktadır. Nitekim kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, çalışırken çocuğunu da yanında götürebilmekte iken, kentte çalışan kadın çocuk için

⁵⁷ Adem Korkmaz ve Gülsüm Korkut, “Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2012, Cilt.17, Sayı.2, <https://dergipark.org.tr/sduibfd/issue/20821/222845> (22.05.2019), s.54.

⁵⁸ Korkmaz ve Korkut, s.49.

⁵⁹ Meryem Koray, “Çalışma Hayatında Kadının Gerçekleri”, *Amme İdare Dergisi*, 1992, Cilt.25, Sayı.1, [https://docplayer.biz.tr/11315796\(11.06.2019\)](https://docplayer.biz.tr/11315796(11.06.2019)), s.104.

⁶⁰ Merve Yılmaz ve Yeliz Zoğal, “Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği”, 2015, [https://torino2015.econworld.org/assets/zogal_yilmaz.pdf\(19.06.2019\)](https://torino2015.econworld.org/assets/zogal_yilmaz.pdf(19.06.2019)), s.116.

⁶¹ Yavuz, s.79.

bakıcı tutmak zorunda kalmaktadır. Bu nedenle çalışıp çalışmama konusunda vereceği kararı elde edeceği gelir ile bakıcıya ödeyeceği ücreti karşılaştırarak vermektedir.⁶²

4.1.4. Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Eğitim almaktan sağlık olanaklarından yararlanmaya, iş hayatında üst düzey yönetici olmadan siyasete katılıma kadar pek çok alanda, yasal olarak bir engel olmamasına rağmen, kadınlar erkeklerle bu haklardan eşit bir şekilde faydalanamamaktadır. Bunun altında, geçmişten beri devam eden bir süreç dolayısıyla oluşan toplumsal düşünce yapısının ve her kesimde kendini gösteren toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin olduğu söylenebilir.⁶³

İşgücü piyasasında iş alanlarının ve mesleklerin "kadın işleri" ve "erkek işleri" olarak ayrılmasının toplumda kabul edilmesi nedeniyle, kadınlar çoğunlukla geleneksel olan kadın meslek ve işlerinde yoğunlaşmaktadır. Ayrıca düşük seviyeli ve düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda olmaktadır. Bu işler ise kadınların süreli ve geçici olarak çalışmalarına ve beraberinde sosyal güvenceden yoksun olmalarına neden olmaktadır.⁶⁴ Söz konusu durum, kadın ve erkeklerin çalıştığı alanlar açısından da aralarında önemli farklara yol açmaktadır. İşgücü piyasasında olan kadınların büyük çoğunluğu tarımda çalışmaktadır. Bunu hizmetler sektörü izlemekte ve en son sanayi sektörü gelmektedir. Türkiye'yi kentsel ve kırsal kesim olarak ayırıp ücretli çalışanların daha fazla olduğu kentsel kesim incelendiğinde, 'kadın işleri' ve 'erkek işleri' ayrımının etkili olduğu açık şekilde belli olmaktadır. Kentsel kesimde çalışan kadınların %75'ine yakın kısmı, hizmet sektöründeki işlerde çalışmaktadır. Söz konusu sektörde içinde 'ticaret, lokanta ve oteller' gibi alt sektörü ile 'toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler' alt sektörleri en çok kadınların çalıştığı sektörlerdendir. Bu durum, kadınların sadece birkaç sektör ve alt sektöre yoğunlaşıp, adeta bu sektörler içine sıkışmalarına neden olmaktadır. Bu da işsizlik sebeplerinden biri olabilecek kadar önemlidir.⁶⁵

⁶² Korkmaz ve Korkut, s.54.

⁶³ Şahin Metin, "Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye'de Ev-Eksenli Çalışma", (Uzmanlık Tezi, T.C.BAŞBAKANLIK Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2011), s.61-62.

⁶⁴ KSGM, s.22.

⁶⁵ Ecevit, s.8.

4.1.5. Göç ve Kentleşme

Kadının işgücüne katılımının önündeki sorunlardan birisi de göç ve kentleşme olarak gösterilmektedir. Tarım kesiminde çalışan işgücünün farklı alternatifi olan ve daha çok verim alabilmek için sıkça kullanılan makineler işgücüne olan talebin azalmasına neden olmuştur. Bu nedenle geçinme sıkıntısında olan kırsal alandaki kesim, ister istemez kentsel alanlara göç etmeye mecbur kalmaktadır.⁶⁶

Kırsal alandan kente yaşanan bu yoğun göç kadınların işsiz kalmasına neden olmuştur. Çünkü kırsal kesimde çoğunlukla küçük çaptaki aile çiftçiliği şeklindeki alanlarda kadınlar, ücretsiz aile işçileri konumunda çalışmaktadırlar. Kırsal alandan kentsel alanlara göçle beraber eskiden ücretsiz aile işçisi pozisyonunda çalışan kadınlar, şehirlere geldiklerinde işgücü içinde yer alamamaktadır. Haliyle bu durum kadınların istihdam oranlarının azalmasına sebep olmaktadır.⁶⁷ Çünkü bu kadınlar kente geldiğinde “potansiyel vasıfsız işgücü” durumundadır. Kentteki kadına göre çok az yeterliliğe sahip olan kadın, ya düşük düzeyde ücret alabileceği, daha az yeterlilik gerektiren kayıt dışı alanlarda iş bulmakta ya da çalışmamayı tercih ederek ev kadını olmaktadır.

4.1.6. Psikolojik Taciz (Mobbing)

Son yıllarda iş hayatının öncelikli olan sorunları incelendiğinde bunun merkezinde yeni bir kavramının olduğu görülmektedir. Söz konusu yeni kavram işteki psikolojik taciz olarak bilinen “mobbing”dir. Latince bir kavram olan “mobbing”, baskı, psikolojik şiddet, taciz, rahatsız etme, kuşatma ya da sıkıntı vermek anlamlarına gelmektedir. Türkçede ise “mobbing”, işteki psikolojik taciz, duygusal taciz, yıldırma, işteki psikolojik terör, işteki duygusal linç, zorbalık gibi terimlerle edilmektedir.⁶⁸

Psikolojik taciz olgusu için birçok tanım yapılabilmektedir. Yapılan tanımlarda ve açıklamalarda ise karşılaşılan olumsuz davranışların ve sürecin ancak belirli özellikler taşıması durumunda, işyerinde psikolojik taciz sürecinden bahsedilebileceği görüşü ortak bir anlayış olarak gözlemlenmektedir. Bu özellikler;

⁶⁶ Korkmaz ve Korkut, s.55.

⁶⁷ Özer ve Biçerli, ss.64-65.

⁶⁸ Önder, s.55.

- Olumsuz davranışların düzenli ve belirli bir sıklıkta olması,
- Olumsuz davranışların belirli bir süre yöneltilmesi,
- Taraflar arasında güç dengesizliğinin / eşitsizliğinin olması,
- Psikolojik taciz davranışlarının olumsuz ve rahatsız edici olmasıdır.⁶⁹

Psikolojik taciz, kadınların iş hayatında karşı karşıya kaldıkları önemli engel alanlarından biridir. İstihdamdaki kadınların erkeklerden daha çok psikolojik tacize uğramalarının sebebi kadınların rahatsız oldukları durumları daha çok algılamaları olarak görülmektedir. Ayrıca işverenlerin kadınları güçsüz işgücü olarak görmesi psikolojik taciz şiddetini arttırmaktadır.

4.1.7. Cinsel Taciz

Kadınların iş hayatındaki engelleri arasında cinsel taciz de vardır. Bireyin vücut dokunulmazlığına doğrudan zarar verilmeden çeşitli davranışlarla cinsel yönden rahatsız edilmesine cinsel taciz denmektedir. Yani bireylere cinsel açıdan rahatsızlık veren tavır ve tutumlardır. İş yaşamında erkeklerin de cinsel tacize uğrama olasılığı olmakla beraber kadınların genellikle üst düzey yönetici erkekler tarafından cinsel tacize uğraması daha çok olmaktadır. Cinsel taciz yaşayan kadınlar, toplumdaki baskılar nedeniyle yaşadıkları cinsel taciz olaylarına karşı haklarını savunamamaktadırlar. Ayrıca cinsel tacize uğramış olan kadın bazen iş hayatından ayrılmak zorunda kalmaktadır. Bu olumsuzluklardan dolayı özlük haklarından da geri kalmaktadırlar.⁷⁰

Yasalarda yer alan yaptırımlar önem olmakla beraber cinsel tacizin önlenmesi için halen yeterli mekanizmalar kurulamamıştır. İşverenlere taciz konusunda eğitim zorunluluğu getirilmesi, işyerinde cinsel tacize maruz kalan çalışana şikâyet ve başvuru için bilgi verilmesi gibi hususlarda çalışmalar yapılması gerekmektedir. Psikolojik ve cinsel taciz konularında

⁶⁹ Sibel Gök, “İşyeri Şiddeti: İşyerinde Psikolojik Taciz (MOBBİNG) ”, Gülay Akgül Yılmaz (Ed.), **Kadına Yönelik Şiddetin Anatomisi** içinde (25-46), İstanbul, 2018, s.40-41.

⁷⁰ Tiryaki, s.54.

yapılacak olan çalışmalar hem kadın emeğinin istihdamdaki yerinin artmasına hem de iş barışının sağlanması konusunda katkı sağlayabilecektir.⁷¹

4.1.8. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

İnsan haklarının ciddi bir boyutunu oluşturan sosyal hakların içinde sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme, grev hakları gibi hakların önde geldiği bilinmektedir. Çalışma yaşamının içinde olan kadınların “kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesi” açısından iş görmezlik, yaşlılık, hastalık, iş kazası, meslek hastalığı, annelik ve işsizlik riskleri olmasına karşı koruma sağlayan sosyal güvenlik hizmetlerinden faydalanmaları yanında, bu risklere uğrayan kadınlara yönelik sosyal yardım hizmetlerinden cinsiyet ayrımı yapılmaksızın faydalandırılmaları esastır.⁷² Ancak yasal açıdan sağlanan bu eşitlik olmasına rağmen, kadınların erkeklere göre kayıt dışı sektörde daha fazla yer almalarından dolayı kayıtlı işgücünden sayılmamaları sebebiyle yasal olarak korunamamaktadırlar. Dolayısıyla kadınlar düşük ücretle sosyal güvencesiz ve sürekli değişim yaşayan bir yapıda çalışmaktadırlar.⁷³

Toplumsal cinsiyete dayalı bu eşitsizliğin sosyal haklara yansımış olması, kadınları geri plana itmektedir. Yani kadın-erkek eşitsizliği, kadınların sosyal faaliyet alanlarında yer alamamasına sebep olmaktadır. Sendikal faaliyetlerde de aktif şekilde yer alma, kadınlarda erkeklere göre daha düşük seviyelerde kalmaktadır. Tarihsel süreç incelendiğinde, sendikaların çoğunlukla erkeklerin ağırlıklı olarak çalıştığı iş alanlarında kurulduğu görülmektedir. Örneğin ilk sendikaların yerin altında çalışılan maden işlerinde, demir-çelik ve gemi yapımı alanlarında faaliyete başladıkları bilinmektedir.⁷⁴

4.2. Ekonomik Engeller

Ücretlendirmede eşitsizlik, iş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik (cam tavan sorunu), kraliçe arı sendromu, pazar ve pazarlama sorunu, vergilenmedeki tuzak ve kayıt dışı istihdam kadınların istihdam edilmelerinin önündeki ekonomik engeller olarak sıralanabilmektedir.

⁷¹ Önder, s.57.

⁷² Kocacık ve Gökkaya, s.212.

⁷³ Tuğba Çevlik, “Türkiye’de 2001-2015 Döneminde Kadın İşgücünün İstihdamı”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017), s.49.

⁷⁴ Tiryaki, s.52.

4.2.1. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Dünyanın neresinde olursa olsun kadın erkek arasında ki eşitsizlik bilinen bir gerçektir. Bu eşitsizlik aynı işi yapıp farklı ücret almak olarak da karşımıza çıkmaktadır.

Kadınların elde etmiş oldukları kazancın evde “ek gelir” olarak düşünülmesi, evin geçimini sağlamanın esas olarak erkeğin sorumluluğu olduğu algısı, kadınların iş hayatında düşük ücretle çalıştırılmalarına neden olmaktadır.⁷⁵ Kadınların çalışmasının, eve destek olmak için yapılan bir iş olduğu konusundaki bu yaygın düşünce, kadınlara sadece ekonomik büyüme zamanında gerek duyulan ve gerileme zamanlarında bir kenara itilen “yedek işgücü” olduğu düşüncesine neden olmaktadır. Kadınların çalıştıkları işlerin çoğunlukla geçici ve düşük ücretli işler olması, çalışma alanında kadın sayısının sınırlı olmasına, işsizliğe geçişinin hızlanmasına, kadın işgücü yapısının kalitesinin düşmesine ve kadın çalışanların uzun süreli istihdam edilmesinin kısıtlanmasına da neden olmaktadır.⁷⁶

Emek yoğun işlerde genellikle kadınların istihdam ediliyor olması da düşük ücret almalarına neden olabilmektedir. Öte yandan küreselleşme süreci ile kadınlar, kayıt dışı işlerde düşük ücretlere çalışmayı kabul etmektedirler. Bir taraftan da eğitim düzeyinin düşük olması ve ülkede işsizliğin yaşanması durumunda kadınlar genellikle düşük ücretlerle çalışmaktadırlar.⁷⁷

Kadının iş hayatına girmek istemesi halinde elde edeceği ücret çalışmasından ile meydana gelen harcamalarıyla yani rezervasyon ücretiyle de kıyaslanmaktadır. Kadının çalışmasıyla eline geçen ücret rezervasyon ücretinden az ise, yani kazancı ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımında yardım alacağı kişilerin ücretini ya da kreş masraflarını karşılamayacak durumda ise kadın çalışmaktan vazgeçmektedir.⁷⁸

Kadınların düşük düzeyde ücret alması sadece maaş açısından olmamaktadır. Şöyle ki kadınların, sosyal güvencelerden yoksun olarak çalışmaları veya diğer işçilerin sahip olduğu yol ücreti, yemek, servis vb. hakların dışında kalmaları, bunun yanı sıra belli koşullar altında

⁷⁵ Metin, s.66.

⁷⁶ Kocacık ve Gökkaya, s.211.

⁷⁷ Tiryaki, s.45.

⁷⁸ Önder, s.48.

kurulması gerekli olan kreş ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlanamamaları da kadınların düşük ücretle çalışmasına sebebiyet veren durumlardandır.⁷⁹

Ancak, “eşit işe eşit ücret” ilkesi hakkıyla uygulandığında, kadının çalışma hayatında kalıcı olması sağlanabilecektir.⁸⁰

4.2.2. İş Bulma ve Yükseltirmede Eşitsizlik (Cam Tavan Sorunu)

Ülkemizde kadınların ücretli olarak iş hayatında etkin olarak yer alması durumu, kariyerlerinde ileri seviyelere gelebilmeleri erkekler kadar mobil değildir. Çünkü kadınların çalışma hayatında yükselmeleri belirli sebeplerle engellenmektedir. Bu sebeplerin bazılarını ayırt etmek zor olduğu için cam tavana benzetilmektedir. Cam tavan toplumsal algılar çerçevesinde, kadının üst seviyede yönetici konumuna erişmesini kısıtlayan, aşılamayan, görünmeyen ve çalışma hayatından ayrılmasına neden olan engel olarak görülmektedir.⁸¹ Kadınlar eğitim, başarı vb. bütün şartlara sahip olduğu halde görünmeyen ve geçilemeyen engeller olarak bilinen bu kavram ilk olarak 1986 yılında “glass ceiling” olarak Wall Street Journal gazetesi tarafından dile getirilmiştir.⁸²

Kadınların yönetimde düşük temsil edilmesinin temel nedenlerinden biri erkek dayanışmasıdır. Erkek olan müdür ve şefler yükselmelerde, kadın çalışanların yönetici olmak için gereken donanımına hatta erkeklerden daha çok birikim ve deneyime sahip olsalar bile, erkek çalışanlara öncelik vermekte ve onlarla çalışmayı tercih etmektedir. Ayrıca işyerlerinde hâkim olan ataerkil normlar dolayısıyla erkekler kadın yöneticiden ziyade erkek yöneticiyi istemektedir. Aynı zamanda, pek çok iş yerinde terfi ve yükselme durumunda, çalışma saatleri haricinde şeflerle ve müşterilerle dışarıda yapılan toplantı ve yemeklerin olmasını gerektirmektedir. Çoğu kadın bu toplantı ve yemeklere katılamamakta, hatta dışlanabilmektedir. Bu durum kapitalist olan işyerlerinde erkek dayanışmasının varlığını göstermektedir.⁸³

⁷⁹ Tiryaki, s.45.

⁸⁰ Korkmaz ve Korkut s.56.

⁸¹ Tiryaki, s.50.

⁸² Ayşe Alican ve Songül Sallan Gül, “İnsan Hakları Bağlamında Sendikalarda Cam Tavan”, **İnsan Hakları Yıllığı**, 2008, Cilt 26, s.60.

⁸³ Melda Yaman Öztürk, “Karşılıksız Bakım Emeği ve Kadın İstihdamına Etkisi”, **Kadın Emeği Konferansı: Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları Bildiri Kitabı**, Ankara: TEPAV, 3 Mayıs 2011, s.57.

Öte yandan kadınların toplumsal konumlarından hareket edilerek, ev ve çocuklar ile ilgilenmenin kadınların sorumlulukları arasında görülmesi, aynı eğitim ve yetenek seviyesinde olsalar da kadınların erkeklere göre işe alınmada eşitsizliğe maruz kalmasına sebep olmaktadır. İşe alınma konusunda her ne kadar cinsiyet farkı gözetilmesi engellenmek istense de, tercihin işverenin tercihine göre olmasının önüne geçilememektedir⁸⁴

Evlilik ve doğum da terfi ve yükselmelerde kadınların önüne engel olarak çıkmaktadır. İşverenler evliliği, doğumu ve çocuk yetiştirmeyi kadının çalışma performansı ve verimliliği önünde engel olacağını düşünmektedir. Öte yandan kadınlar terfi ve yükselme öncesi gerekli olan eğitimleri alma konusunda erkeklerle eşit şanslara sahip olamamaktadır. Çünkü kadınların önemli çoğunluğu çalışma zamanları dışına sarkan, hafta sonları yapılan mesleki ya da geliştirici olarak yapılan eğitimlere, ev içi sorumlulukları sebebiyle katılamamaktadır.⁸⁵

4.2.3. Kraliçe Arı Sendromu

Kadınların, iş yaşamında karşılaştığı engeller arasında kraliçe arı sendromu da vardır. Kraliçe arı sendromu olarak geçen tepe yönetimde “tek kadın olmanın başarı ve ayrıcalık göstergesi” olduğu inancı da kadınların karşılaştığı zorluklardan biridir. Kadın yöneticilerin bilinçaltındaki “Bu noktaya ben nasıl geldiysem, herkes aynı şekilde gelebilir.” Mantığı yani diğer bir ifade ile kendini referans alma yanılgısı hemcinslerine mani olabilmektedir. Kraliçe arı sendromu, özellikle yönetici pozisyonunda bulunan kadın yöneticilerin diğer kadınları rakip olarak görmesi ve birbirlerini çekememeleri, erkek tutumlarını benimseyerek kadınlara karşı kullanmaları şeklinde olmaktadır.⁸⁶ Yani kadınlar üst seviye yönetici pozisyonunda yer alan erkeklerin bazı zamanlarda kadınlara karşı uyguladıkları kısıtlamaları kabullenerek, diğer kadınların rekabetini engellemektedirler. Denilebilir ki kadınların iş hayatında karşılaştıkları engelleri yalnızca erkeklerin fazla olduğu bir toplum yapısına dayandırmak yanlış olmaktadır. Çünkü kadınlar da etrafındaki diğer kadınların yükselmelerini önleyerek onlar için sorun olarak görülmektedir.⁸⁷

⁸⁴ Önder, s.52.

⁸⁵ Öztürk, s.58.

⁸⁶ Hande Sinem Ergun, “Yönetimde Kadın”, **Yönetimde Kadın Sempozyumu**, Gülay Akgül Yılmaz (drl.), İstanbul, 2018, s.26.

⁸⁷ Tiryaki, s.51.

4.2.4. Pazar ve Pazarlama Sorunu

İstihdamda kadınların önündeki engellerden birisi de pazar ve pazarlama sorunlarıdır. Ürettikleri ürünleri satamamak, bunları nasıl pazarlanacağını bilmemek, kendilerine uygun pazar alanları bulamamak, kullandıkları malzemeye yönelik sorunlar, dar olan bir alan dışına çıkamamak, ürettikleri ürünlerin karşılığını alamamak ve bu konuda yoğun bir emek sömürsüne maruz kalmak bireysel olarak ya da birlikte üretim yapan kadınların yaşamış olduğu temel sorunlardandır.⁸⁸

4.2.5. Vergilenmedeki Tuzak

Kadının işgücüne katılımı vergileme sistemi tarafından da etkilenmektedir. Bu konuda gelir vergisinde yapılacak olan bir muafiyet, indirim vb. kadınların çalışma isteklerini etkilemektedir.

Kadının iş hayatında olduğu bir süreç içinde, iş hayatında olmayan kadınlara sağlanan bir destek, çalışan kadınları iş hayatından ayrılmaya teşvik edebilmektedir. Bu ilişkinin dengesizlik durumu vergilenmedeki tuzak olarak açıklanmaktadır.⁸⁹

4.2.6. Kayıt Dışı İstihdam

Son olarak kadın istihdamını etkileyen en önemli unsurlardan birisi de kayıt dışı istihdamdır.

Bölgesel geri kalmışlık, iç göç ve hızlı nüfus artışı gibi nedenlerle kentlerde işsizlik artış göstermektedir. Şehirlerde meydana gelen bu durum işsizlerin iş seçimini azaltmakta ve onları sigortasız çalışmaya itmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde istihdam oluşturma olanakları az olduğu için kayıtlı sektörlerde istihdam edilemeyenler, piyasaya giriş ve çıkışların kolay olduğu, eğitim ve uzmanlık gerektirmeyen, ayrıca çok miktarda sermaye gereksinimi olmayan evde çalışma, işportacılık, pazarcılık, simitçilik gibi birtakım işlerin yapıldığı enformel sektörde sigortasız olarak çalışmaktadırlar. İşte bütün bu sebeplerden

⁸⁸ Ebru Hanbay Çakır, “Kadın İstihdamında Yerel Yönetimlerin Rolü, Görevleri ve Sorun Alanları”, **Kadın Emeği Konferansı: Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları Bildiri Kitabı**, Ankara: TEPAV, 3 Mayıs 2011, s.81.

⁸⁹ Yılmaz ve Zoğal, s.22.

dolayı da kayıt dışı istihdam oranları artış göstermektedir.⁹⁰ Kadınlar kayıt dışı istihdamda daha çok yer almaktadır. Bunun nedenleri daha ayrıntılı olarak 2. bölümde açıklanmıştır.

5. OECD ÜLKELERİNDE KADIN İSTİHDAMI

Daha önce de belirtildiği gibi gelişmiş, gelişmekte olan ya da gelişmemiş tüm dünya ülkelerinde kadın istihdamının önemi vurgulanmakla birlikte istihdam edilen kadın sayısı yeterli olmamaktadır. İş gücü içindeki çoğu kadın çeşitli engellerle istihdam edilememektedir.

Tablo 1 ve Tablo 2’de Türkiye’nin de üyesi olduğu OECD ülkelerindeki kadınların istihdam oranları yer almaktadır.

⁹⁰ Mehmet Tunç, “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Geliştirilen Stratejiler Uygulanan Politikalar Ve Gelişmiş Ülke Örnekleri”, (**Uzmanlık Tezi**, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007), s.25.

Tablo 1: OECD Ülkeleri'nde Kadın İstihdamı (2000-2009) (%)

Ülkeler	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Avustralya	51.3	51.6	52	52.7	52.7	54.1	54.8	55.4	56	55.7
Avusturya	46.7	46.8	47.9	48	46.5	47.7	48.4	49.4	50.4	50.7
Şili	33.6	33	32.9	34.1	35.1	36.3	37.3	38.7	40.3	40.1
Çekya	46.2	46.3	46.6	46.1	45.8	45.8	46.2	46.5	46.6	45.7
Danimarka	57.1	56.9	57.7	56.2	57.1	57.3	58.4	58.3	58.8	57.4
Estonya	46.5	45.1	46.5	46.9	48.5	49.8	51.7	52.1	52.1	49.1
ABD	56.6	56.1	55.3	55.2	55	55.3	55.6	55.6	55.3	53.5
İngiltere	51	51.2	51.6	51.7	52	52.4	52.4	52.2	52.5	51.9
Türkiye	24.6	24.8	25	23.6	20.8	20.7	21	21	21.6	22.3
İsveç	55.4	55.9	55.9	55.8	54.8	54.5	54.9	55.8	55.9	54.6
İsviçre	56	56.9	57.5	56.9	56.4	56.4	57.1	57.4	59	58.9
Almanya	45	45.5	45.6	45.4	44.8	45.2	46.3	47.4	48.1	48.7
Finlandiya	49.5	50.5	51.1	50.9	50.4	51.7	52.5	53.3	53.6	52.7
Kanada	54.7	54.9	55.8	56.8	57.1	57	57.5	58.4	58.5	57.5
Belçika	40	38.8	39.1	39.3	40.3	41.2	41.4	42.5	43.2	43
Fransa	42.7	43.3	43.8	45.3	44.8	45.5	45.6	46.4	46.9	46.5
Yunanistan	33.8	33.5	34.3	35.3	35.8	36.1	37.2	37.5	38.2	38.3
İzlanda	71.8	71	70.1	69	69.5	69.1	69.3	69.9	69.1	66.3
Japonya	47.1	46.9	46.1	46.1	46.2	46.4	46.6	46.7	46.8	46.5
Macaristan	38.7	38.9	39	39.9	39.5	39.7	39.8	39.6	39.3	38.6
İsrail	47.3	47.1	46.3	46.6	47	48.6	49.3	50.4	51.6	51.6
Meksika	37.6	36.9	37.4	36.7	38.5	39.7	40.9	41.2	41.1	41
Hollanda	51.4	52.8	53.3	53.5	53.3	53.8	54.7	56.3	57.5	57.7
Y. Zelanda	53.3	54.5	55.2	55.6	56.4	57.6	58.1	58.7	58.8	57.5
Norveç	59.2	59.3	59.8	58.6	58.8	58.2	59	60.6	61.7	61
Polonya	40.5	40	38.7	38.6	38.1	38.6	39.7	41.6	43.1	43.3
Portekiz	50.2	50.8	51.1	50.7	50.3	50.5	50.6	50.7	51	50
Slovakya	42.6	43.1	42.5	43.5	42.2	42.4	43.2	44.1	45.3	43.8
Slovenya	47.6	47.9	48.4	46.8	49.4	49.1	49.4	50.4	51	50.4
Litvanya	47.3	45.7	45.5	47.6	45.7	46.3	47.3	48	47.7	46.6
İtalya	30.2	31.3	32	32.6	34.3	34.1	34.6	34.8	35.1	34.4
Lüksemburg	40.1	40.3	40.8	40.5	41.2	42.7	43.8	44.7	44.1	45.8
Letonya	42.3	43.6	44.5	44.5	44.2	45.4	48.5	50	51	46.7
Kore	47.1	47.7	48.4	47.5	48.4	48.7	49.1	49.2	48.9	47.8
İrlanda	48	48.5	49.4	49.7	49.9	52.3	53	54	53.4	50.8
İspanya	32.3	33.5	35.2	36.6	38	40.6	42.1	43.2	43.3	41.6

Kaynak: <https://ilostat.ilo.org/topics/employment>(12.07.2019)

Tablo incelendiğinde kadın istihdamı 10 yılın sonunda; Avusturalya, Avusturya, Şili, Estonya, ABD, İsviçre, Almanya, Finlandiya, Kanada, Belçika, Fransa, Yunanistan, İsrail, Hollanda, Yeni Zelanda, Polonya, Slovakya, Slovenya, İtalya, Lüksemburg, Letonya, Norveç, Meksika, İrlanda ve İspanya ülkelerinde kadın istihdamı 10 yılın sonunda artış göstermiştir. Danimarka, İngiltere, Macaristan, Portekiz ve Kore ülkelerinde ise çok küçük yüzdeler ile değişmiş fakat sabit kalmıştır. Çekya, İsveç, İzlanda Japonya Litvanya ve Türkiye de ise azalmıştır.

10 yılın sonunda kadın istihdamında en fazla artış 9,3 puanla İspanya da olmuştur, en az artış ise 0,3 puanla Danimarka'da olmuştur. En fazla azalış 5,5 puanla İzlanda'da, en az azalış ise 0,1 puanla Macaristan'da olmuştur. Türkiye'de de 2,3 puan azalış yaşanmıştır.

Tablo 2: OECD Ülkeleri'nde Kadın İstihdamı (2010-2018) (%)

Ülkeler	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Avustralya	55.6	55.8	55.7	55.4	55	55.5	55.8	56.3	56.4
Avusturya	51	51.4	51.7	51.7	51.6	51.6	51.9	52.1	52.2
Şili	42.4	44.6	45.2	46	46.6	46.5	46.7	47.1	47
Çekya	45.1	45.5	46	46.8	47.2	48.3	49.6	50.7	50.9
Danimarka	55.9	55.2	54.7	54.3	54.1	54	55.4	54.7	55.1
Estonya	47.3	49.1	50.3	50.8	50.9	52.6	53.1	54.1	54
ABD	52.6	52.1	52.2	52.3	52.7	52.9	53.3	53.9	53.9
İngiltere	51.6	51.5	51.7	52.2	53.1	53.7	54.1	54.6	54.9
Türkiye	24	25.5	26.2	26.9	26.7	27.5	28.1	28.9	29
İsveç	53.9	54.8	55.1	55.4	55.7	56.2	56.7	57	57.4
İsviçre	56.8	57.7	58.1	58.3	58.9	59.3	59.7	59.4	59.4
Almanya	49.4	50.7	50.9	51.6	52	52.3	52.9	53.4	53.5
Finlandiya	51.8	51.9	52	51.3	51.1	50.6	50.2	50.5	50.8
Kanada	57.4	57.3	57.4	57.6	57.2	57	57	57.5	57.4
Belçika	43.5	43.4	43.4	43.7	44.2	44.3	44.2	44.5	44.8
Fransa	46.3	46.1	46.2	46.1	45.7	45.7	45.7	45.7	45.7
Yunanistan	37.4	35	32.2	30.7	31.3	32.3	32.8	33.6	34.5
İzlanda	65.9	65.9	66.8	67.9	68.7	70.1	70.9	70.4	70
Japonya	46.5	46.4	46.4	47.2	47.8	48.3	49.2	50.1	50.2
Macaristan	39.1	39.1	40.1	40.4	42.6	43.9	45.5	46.1	46.3
İsrail	52.5	52.9	53.9	54.5	55.5	55.8	56.4	56.7	56.9
Meksika	40.9	41.3	42.4	42.3	41.4	41.9	42.2	42.1	42.3
Hollanda	55.6	55	55	54.3	53.3	54	54.2	55	55.5
Y. Zelanda	56.7	57.3	57	57.7	58.8	59.2	60.4	61.3	61.5
Norveç	60	59.8	60	59.6	59.4	58.9	58.5	58.1	58.1
Polonya	43.4	43.3	43.5	43.4	44.5	45.2	46	46.7	47.1
Portekiz	49.2	47.5	46.2	45.3	46.1	46.9	47.6	49.1	49.9
Slovakya	43.3	43.4	43.4	43.7	44.2	45.3	47	48.4	48.9
Slovenya	49.5	48.1	47.4	46.1	46.8	46.8	47.6	49.7	50
Litvanya	44.9	46.3	47.4	47.7	49.1	50.1	52.1	53.1	53.3
İtalya	34.2	34.3	34.5	33.9	34	34.1	34.6	35.1	35.5
Lüksemburg	46.3	46.3	48	47.9	49	49.6	48.8	50.5	50.4
Letonya	45.1	45.7	46.7	47.9	48.2	49.6	50.6	51.3	51.6
Kore	47.9	48.2	48.5	48.9	49.7	50.1	50.4	50.9	50.8
İrlanda	49.2	48.3	48	48.6	49	49.9	51.2	51.9	52.1
İspanya	41.1	40.8	39.5	38.6	39.1	40	41.1	42	42.5

Kaynak: <https://ilostat.ilo.org/topics/employment> (12.07.2019)

Tablo incelendiğinde 2010-2018 yılları arasında geçen 10 yılda kadın istihdam oranları Danimarka, Kanada, Hollanda ve Portekiz ülkelerinde oransal olarak çok küçük artış gösterse de değişmemiş, Fransa’da ve Norveç’te azalmış, kalan diğer ülkelerde ise artış göstermiştir.

10 yılın sonunda kadın istihdamında en fazla artış 8,4 puanla Litvanya’da olmuş, en az artış ise 0,5 puanla Slovenya’da olmuştur. En fazla azalış 1,9 puanla Norveç’te olmuş, en az azalış ise 0,1 puanla Hollanda’da olmuştur. Hiç değişime uğramayan ülke ise Kanada olmuştur. Türkiye’de durum bir önceki 10 yıla göre iyileşme göstererek 5 puan artış gösterse de %29 oranla OECD ülkeleri arasında kadınların en düşük istihdam edildiği ülke durumundadır.

6. TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI

Ülkelerin kalkınması için nüfus ve işgücü önemli faktörlerdendir. Bir ülke ekonomisinde istihdamının yapısının belirlenmesi, iş gücü potansiyeli ve emek piyasasının durumu hakkında önemli ipuçları vermektedir. Yani kadın istihdam yapısının belirlenmesi, kadın işgücü potansiyelini ve emek piyasasındaki durumunu ortaya koymaktadır.⁹¹ Bu bölümde Türkiye’de kadın istihdam durumu ele alınmıştır.

6.1. Sektörler İtibarıyla Kadın İstihdamı

Bir ülkenin ekonomik gelişmişlik seviyesinin belirleyen en önemli göstergelerden biri istihdamın sektörel dağılımıdır. Tablo 3’de Türkiye’de 2000-2018 periyodunda kadın istihdamının sektörlere göre dağılım oranlarına yer verilmiştir.

⁹¹ Karabıyık, s.241.

Tablo 3: Ekonomik Faaliyetlere Göre Kadın İstihdamı (2000-2018)(%)

(15+Yaş)	Ekonomik Faaliyetler		
Yıllar	Tarım	Sanayi	Hizmet
2000	65	12	24
2001	62	12	26
2002	59	14	27
2003	56	15	30
2004	51	16	33
2005	47	16	37
2006	44	16	40
2007	43	16	41
2008	40	16	44
2009	38	15	47
2010	39	16	45
2011	39	15	45
2012	37	15	48
2013	36	15	49
2014	33	17	50
2015	31	16	53
2016	29	16	55
2017	28	16	56
2018	28	15	57

Kaynak: <https://www.ilo.org/wesodata> (13.07.2019)

Türkiye’de 2000 yılı kadın istihdamının sektörel dağılımı incelendiğinde, istihdama katılan kadınların %65’inin tarım sektöründe, %12’sinin sanayi sektöründe, %24’ünün ise hizmetler sektöründe çalışmış olduğu görülmektedir. Söz konusu oranlar tarım sektörünün istihdam içindeki en yüksek paya sahip sektör olduğunu ve kadın istihdamının tarımda yoğunlaştığı göstermektedir.

2018 yılında ise kadınların %28'inin tarım, %15'inin sanayi, %57'sinin hizmet sektöründe yer almaktadır. Ele alınan zaman diliminde tarım sektöründeki kadın istihdamı azalma göstermiştir. Bu, tarımsal alandaki çözülme ve kadın işgücünün kentlere olan göçünden kaynaklanmaktadır. Bu göç tarımda ücretsiz aile işçisi olan kadınları, “ev kadını” konumuna getirmiş ve çalışma hayatına katılabilenleri ise vasıfsız işgücüne ihtiyaç olan hizmet alanlarında toplamıştır. Sanayi sektörü, özellikle imalat sanayi halen kadın işgücünün erkeklere oranla oldukça sınırlı olduğu bir sektör olma özelliğini korumaktadır.⁹² Buna göre fiziksel güç gerektiren işler olan sanayi sektöründe kadın istihdamının düşük olduğu, sosyal ilişkilere ait yeterliliğin yüksek olduğu hizmet sektörü alanlarında ise kadın istihdamının yüksek olduğu söylenilebilir.

6.2. Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı

Nüfus miktarı ve nüfus artış hızı işgücünün niceliği hakkında bilgi verirken, eğitim faktörü işgücünün niteliğinin iyileştirilmesinde önemli bir rol üstlenmektedir. Bunun nedeni ise, işgücüne gerek bireysel gerekse toplumsal kalkınmada ihtiyacı olan bilgi ve becerilerin kazandırılmasının eğitim yoluyla gerçekleşmesidir. Çalışan işgücünün eğitim seviyesi, bir ülkedeki işgücünün niteliğinin ortaya koymakla birlikte; üretken, yenilikçi ve kaliteli bir yaşamında ön şartı olarak da kabul edilmektedir.⁹³ Kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesiyle bağlantılı olarak daha çok nitelik gerektiren işlerde çalışabileceği ülkemiz de dâhil olmak üzere pek çok ülkede görülen bir neticedir. Ancak, halen eğitimin her kademesinde kadınlar için bir eşitsizlik söz konusudur. Bu eşitsizliğin gelecekte giderilmesi ve kadın işgücüne vasıf kazandırılabilmesi için örgün eğitim yanında bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik yaygın eğitime ihtiyaç vardır.⁹⁴

Tablo 4’de kadınların eğitim durumlarına göre istihdam oranları verilmektedir.

⁹² KSGM, s.21.

⁹³ Sinem Toptaş, “İktisadi Büyüme Sürecinde Kadın İstihdamının Rolü ve Türkiye’de Kadın İstihdamı”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015), s.79.

⁹⁴ KSGM, s.22.

Tablo 4: Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdamı (2000-2018)(%)

(15+Yaş)								
Yıllar	Okuma-yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte
2000	24,7	21,2	23,6	7,6	13,3	23,5	35,6	63,8
2001	24,5	23,6	24,7	5,9	12,6	21,8	32	63,8
2002	23,8	21,7	25,2	9,7	14,9	21,7	29,7	60,9
2003	22,4	19,8	23,1	11	16,7	20,1	28,9	58,9
2004	16,3	17,4	20,1	9,4	17,1	20,1	28,9	58,3
2005	15,3	17,4	19,4	10,6	19,1	20,6	28	59,4
2006	14,5	17,2	19,5	11,6	19,2	21,5	28,6	59,9
2007	14,2	16,6	19,1	13,7	19,4	22,1	28,8	59,8
2008	14,2	17,4	19,5	14,5	17,8	23,1	30,4	60
2009	14,5	17,5	21,1	14,7	18,2	22,4	29	59,3
2010	15,9	19	23,5	16,6	20	22,8	30,8	59,7
2011	16,8	20	25,6	18,2	21,4	23,8	31,3	60,1
2012	16,5	19,7	26,5	18	23,6	24,8	30,7	60,4
2013	17	19,4	27,3	18,1	23,4	25,6	31,3	61,3
2014	15,5	19,7	25,9	20,7	19,2	25,8	32,1	60,3
2015	15,6	19,9	26,6	23,8	17	26	33,4	59,9
2016	14,7	19,8	26,9	27,8	16,6	26,6	32,9	59,3
2017	15,4	20,2	28	28,6	16,9	27	33,8	59,3
2018	15,5	19,1	28,5	28,3	19	27,7	33,8	59,4

Kaynak: <https://biruni.tuik.gov.tr> (28.06.2018)

Türkiye’de Tablo 4 incelendiğinde 2000 yılında istihdam edilen okuma-yazma bilmeyen kadın oranı %24,7, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen kadın oranı %21,2, ilköğretim mezunu kadın oranı %23,6, ilköğretim mezunu kadın oranı %7,6, ortaokul veya dengi meslek okul mezunu kadın oranı %13,3, genel lise mezunu kadın oranı %23,5, lise dengi meslek okul mezunu kadın oranı %35,6 ve yükseköğretim veya fakülte mezunu kadın en yüksek oranla %63,8’dir. Zaman içinde istihdamdaki bu oranlar 2018 yılına gelindiğinde okuma-yazma bilmeyen kadınlarda %15,5, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyenlerde %19,1, ilköğretim mezunlarında %28,5, ilköğretim mezunlarında %28,3, ortaokul veya dengi meslek okul mezunlarında %19 Genel lise mezunlarında %27,7, lise dengi meslek okul mezunlarında %33,8 ve yükseköğretim veya fakülte mezunu kadınlarda %59,4 olmuştur.

Ele alınan yıllar arasında okuma yazma bilmeyen, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen, lise dengi meslek okul ve yükseköğretim veya fakülte mezunu olan kadınların istihdam oranlarında bir düşüş meydana gelmiştir. En şiddetli düşüş 9,2 puanla okuma yazma bilmeyen kadınlarda yaşanmıştır. İlkokul, ilköğretim, ortaokul veya dengi meslek okul, genel

lise mezunu olarak istihdam edilen kadınların oranında ise artış meydana gelmiştir. En yüksek artış 20,7 puan ile ilköğretim mezunu kadınlarda olmuştur.

6.3. İşteki Duruma Göre Kadın İstihdamı

Ekonomilerdeki istihdam edilenlerin işteki durumuna göre dağılımı, ülke ekonomilerinin yapısı hakkında fikir edinebilecek önemli göstergelerden biridir. Ekonomilerde gelişmişliğin en önemli göstergesi istihdam edilenler içindeki ücretli ve maaşlı çalışanların oranıdır.⁹⁵ Ülkemizde ise tarım sektörünün yoğun olması nedeniyle ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların sayısı oldukça fazladır. Ancak yıllar geçtikçe ücretli veya yevmiyeli çalışanların sayısı ücretsiz aile işçilerinin sayısını geçmiştir. Tablo 5’de Türkiye’de 2000-2018 döneminde istihdam edilen kadınların işteki durumunun dağılımı yer almaktadır.

Tablo 5: İşteki Duruma Göre Kadın İstihdamı (2000-2018)(%)

(15+Yaş)	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
Yıllar				
2000	35,2	0,7	11,8	52,1
2001	33,1	0,6	12,8	53,2
2002	36,9	0,9	12,4	49,5
2003	38	0,7	12,1	49,0
2004	44,8	0,9	9,7	44,4
2005	48,2	0,9	13,0	37,6
2006	50,7	1,3	12,5	35,3
2007	52,4	1,4	11,5	34,6
2008	53,1	1,3	11,0	34,4
2009	51,0	1,3	12,7	34,8
2010	50,7	1,2	12,7	35,1
2011	51,6	1,2	11,7	35,4
2012	54,2	1,2	10,7	33,6
2013	56,5	1,2	10,7	31,4
2014	60,1	1,2	9,1	29,4
2015	61,6	1,1	8,7	28,3
2016	63,4	1,3	8,8	26,3
2017	63,4	1,2	9,4	25,8
2018	65,3	1,2	9,7	23,7

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak tarafımızca hesaplanmıştır.

⁹⁵ Meryem Koray, *Sosyal Politika*, Bursa: Ezgi Kitabevi, 2000, s.43.

Tablo 5'e göre kadın istihdamının işteki durumu değerlendirildiğinde 2000 yılında ücretli, maaşlı veya yevmiyeli istihdam edilen kadınların oranı %35,2, işveren kadınların oranı %0,7, kendi hesabına çalışan kadınların oranı %11,8 ve ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınların oranı ise %52,1'dir. Bu bilgilere göre bahsedilen yılda en az işveren, en fazla ücretsiz aile işçisi kadın istihdam edilmektedir. 2018 yılına gelindiğinde ise ücretli ve yevmiyeli istihdam edilen kadınların oranı %65,3, işveren kadınların oranı %1,2, kendi hesabına çalışan kadınların oranı %9,7, ücretsiz aile işçisi kadınların oranı %23,7 olmuştur. 2018 en fazla ücretli ve yevmiyeli, en az oranı ise yine işveren kadınlar istihdam edilmektedir. Ancak 2000-2018 yılları arasında en fazla düşüş ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınlarda olmuştur.

BÖLÜM 2

KAYIT DIŞI KADIN İSTİHDAMI

1.KAYIT DIŞI İSTİHDAM KAVRAMI ve TANIMI

Kayıt dışı istihdam kavramını kayıt dışı ekonomiden ayrı olarak incelemek mümkün değildir. Kayıt dışı ekonomi kavramı son yıllarda tüm dünyada en çok ilgi gösterilen konuların başında gelmektedir. Gelişmiş, gelişmekte olan ve geri kalmıő tüm dünya ölkelerinde rastlanan, çok sayıda araőtırmaya konu olan, uluslararası kuruluşlarca hakkında raporlar hazırlanan ve bir türlü çözülemeyen bir sorundur.⁹⁶ Kayıt dışı ekonomi, çok kısa bir cümleyle "devletin bilgisi dışında gerçekteően ekonomik faaliyetler" olarak tanımlanabilir. Daha bilimsel olarak kayıt dışı ekonomi, resmi GSMH'yı tahmin etmek için kullanılan mevcut istatistiksel yöntemlerle ölçölemeyen ve bu nedenle resmi GSMH hesaplarının dışında kalan gelir yaratıcı ekonomik faaliyetlerdir.⁹⁷

Kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonominin iş gücü piyasasındaki kısmıdır. Kayıt dışı ekonomi içinde üretilen mal ve hizmetler yine kayıt dışı çalıştırılan işçiler vasıtası ile üretilirken, bir yandan da kayıt dışı işçi çalıştırılarak gerçekteőtirilen faaliyetler kayıt dışı kalmakta bu kişiler için ödenmesi gereken vergi, sigorta, işsizlik primi ödeme yükümlölüklerinden kaçılmaktadır. Yani kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam iç içe geçmiş olarak birbirini tetiklemektedir.⁹⁸ Her iki faaliyet de niteliği itibariyle birbirine yakın olsa da, kavramların genişliği açısından, boyutları açısından ve faaliyetlerin yasalar karşısındaki konumu açısından farklılık göstermektedir.⁹⁹ Kayıt dışı istihdam da, kayıt ve kontrol sistemine bağlı olmadığından, belirlenmesi ve ölçölmesi kayıt dışı ekonomi gibi oldukça zordur. Niteliği itibariyle üstesinden gelinmesi zor bir sorundur.

Toplumun en küçük bireyinden toplumsal hayata kadar tüm halkı ilgilendirecek kadar geniş kapsamlı olan kayıt dışı istihdam; bir ölkenin ekonomisinde, sosyal yaşantısında,

⁹⁶ Sadık Kırbas, *Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi, Yolsuzluk: Siyasetin Finansmanı*, Ankara: Phoenix Yayınevi, 2012, s.17.

⁹⁷ Gülay Akgöl Yılmaz, *Kayıt Dışı Ekonomi ve Çözüm Yolları*, İstanbul: İ.S.M.M.M.O, 2006, s.26

⁹⁸ Ekrem Gülcemal, *Türkiye’deki Kamu Kurumlarının Kayıt Dışı İstihdamla Mücadeledeki Görevleri Sosyal Güvenliğin Yaygınlaştırılmasındaki ve Denetimindeki Rollerini Kurumlar Arası Koordinasyonun Sağlanması*, İstanbul: SGK, 2011, s.5.

⁹⁹Tuncay Güloğlu, “The Reality of Informal Employment in Turkey”, 2005, <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer> (18.05.2019), s.3.

gelişmişlik düzeyinde, gelir dağılımında, refah seviyesinde, üretiminde, tüketiminde kısacası ekonomik ve sosyal olayların tamamına yakınında kendisini hissettirmektedir.

Kayıt dışı istihdam; ilk defa 1970 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) düzenlendiği Dünya İstihdam Programı (World Employment Program) kapsamındaki Kenya Raporu'nda “enformel (kayıt dışı) sektör” olarak ifade edilmiştir. Raporda “formel (kayıtlı) sektör” tarafından karşılanamayan açık işsizliğin, enformel sektör tarafından emildiği ve kırsal alandan şehirlere göçün beklenen miktarda açık işsizliğe yol açmadığı saptaması yapılarak “enformel sektör” tanımlaması yapılmıştır.¹⁰⁰ Ülkelerdeki sosyal, kültürel ve ekonomik yapıların farklı olması nedeniyle kayıt dışı istihdam kavramı için ortak bir tanım yapmak güçtür. Kayıt dışı istihdam kavramıyla ilgili olarak birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

Bir yazara göre; kayıt dışı istihdam; resmi makamların bilgisi dışında işçi çalıştırılmasıdır.¹⁰¹

Bir başka yazar kayıt dışı istihdamı; çalışanların yasal çalışma standartlarına sahip olmadan, asgari yaş haddi, asgari ücret hakkı, fazla mesai ücreti gibi konulara uyulmadan sosyal güvenlik primleri ve vergilerin eksik ya da hiç ödenmediği istihdam türü olarak tanımlamıştır.¹⁰²

Kapsamlı bir başka tanıma göre ise resmi ve gayri resmi sektörde aynı zamanda kayıt dışı ekonomik faaliyetlerde kendisi için ya da ücretli olarak çalışanlar için faaliyetleri kamusal kayıtlara ve istatistiklere yansımayan aynı zamanda istatistiksel olarak da tam hesaplanamayan istihdam şekillerinin bütünüdür.¹⁰³

Kayıt dışı istihdam en geniş şekliyle ücretli veya yevmiyeli, ücretsiz aile işçisi ve kendi hesabına (bağımsız) olarak çalışan kesimler ile çalışmalarını yasalar gereği yasak olduğu halde istihdam edilen çocukların, çalışma izni olmayan yabancı işçilerin ve çalışması yasak

¹⁰⁰ Tuncay Güloğlu, Adem Korkmaz, Murat Kip, “Türkiye’de Kayıt dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/9582> (05.11.2018), ss.52-53.

¹⁰¹ Osman Altuğ, **Kayıt Dışı Ekonomi**, Cem Ofset Matbaacılık, 1994, s.11.

¹⁰² Yılmaz Ilgın, “Kayıt Dışı Ekonomi ve Türkiye’deki Boyutları”, (**Yayınlanmamış DPT Uzmanlık Tezi**, Ankara, 1995), s.39.

¹⁰³ Ahmet Burçin Yereli ve Oğuz Karadeniz, **Kayıt Dışı İstihdam**, Ankara: Odak Yayınları, 2004, s.45.

olan alanlarda istihdam edilen kadınların kamu kurumlarının bilgisi olmadan sosyal güvenceden yoksun olarak istihdam edilmesidir.¹⁰⁴

Kayıt dışı istihdam, piyasa koşullarında kendi işyerinde ya da herhangi bir işyerinde çalışan olarak istihdam edilen kişilerin, devlet denetim işleyişinin olmadığı; ücret, mesai vb. konularda Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bilgisi dışında ücretin ya da çalışma gün sayısının eksik ya da hiç bildirilmediği yasa dışı olan çalışmalar olarak tanımlanabilir.¹⁰⁵

Çeşitli tanımları olmakla birlikte kayıt dışı istihdamın en kısa şekliyle devlete bildirilmeyen veya bildirilse bile eksik bildirilen istihdam olarak tanımlanabilir. Ayrıca kayıt dışı istihdam işgücü piyasasındaki sosyal ve korumasız bir çalışma da denilebilir.

2. KAYIT DIŞI İSTİHDAM TÜRLERİ

Kayıt dışı istihdamın türleri iki şekilde görülmektedir. Bunlardan ilki çalışanların çalışmalarının gün olarak ve/veya ücret olarak eksik bildirilmesi, ikincisi ise çalışanların çalışmalarının ilgili kurumlara hiç bildirilmemesi şeklindedir. Temel amaç kayıt dışı ekonominin en temel nedeni olan daha fazla gelir elde etme çabasıdır.

2.1. Çalışmaları Eksik Bildirilenler

Kayıt dışı istihdam yalnızca kişinin çalışmasının tamamen kayıt dışında bırakılması değildir. Çalışanların çalışmalarının gün ve/veya ücret yönünden eksik bildirilmesi ile de kayıt dışı istihdam söz konusu olabilmektedir.

2.1.1. Çalışmaları Ücret Yönünden Eksik Bildirilenler

Kayıt dışı istihdam türlerinden olan bu yöntem de prime esas kazanç eksik gösterilmektedir. İşveren, ücret üzerindeki vergi ve sigorta primi yükünden kurtulmak için, sigortalıların ücretini gerçekten vermiş olduğu ücret yerine asgari ücret seviyesinden bildirmeyi tercih etmektedir. Dolayısıyla fiili olarak işçiye verilen ücret ile kamu kurum ve

¹⁰⁴ Gülcemal, s.3-4.

¹⁰⁵ Elif Çelik ve Ahmet Güney, “Kayıt Dışı İstihdam Olgusu ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam”, *İktisadiyat Dergisi*, 2017, Cilt.1, Sayı.1, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/392275> (05.11.2018), s.215.

kuruluşlarına bildirilen ücret arasında bir fark oluşmaktadır. Bu kısım ücrette de kayıt dışı kalmaktadır.¹⁰⁶

2.1.2. Çalışmaları Gün Yönünden Eksik Bildirilenler

Çalışanların, çalışma günlerinin eksik bildirilmesi ile daha az prim ödeyerek de kayıt dışı çalışması söz konusu olabilmektedir. Bu yöntemde kişi aslında kayıtlıdır. Ancak çalışmaları gün sayısı olarak resmi kurumlara eksik bildirilmektedir.¹⁰⁷ Örneğin, bir işçi ayda 30 gün çalıştığı halde, işveren tarafından 15-20 gün çalışmış olarak gösteriliğinde, eksik gösterilen gün kadar devletin gelir kaybı olmaktadır. Ayrıca çalışılan gün sayısının eksik bildirilmesi çalışan kişinin emekliliğinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır. Ücretin eksik bildirilmesi sadece ileride alınacak olan emekli maaşının miktarını etkilerken; gün sayısının eksik bildirilmesi geç emekli olmaya neden olmaktadır. Emeklilik için gereken süre belirli yıl ile belirli prim ödeme gün sayısıdır. Aslında sigortalı işçi bu süreyi doldursa da gün eksik gösterildiği için zamanında emekli olamayacak ve gün sayısını doldurmak için prim ödemeye devam etmek zorunda kalacaktır.¹⁰⁸

2.2. Çalışmaları Hiç Bildirilmeyenler

Kayıt dışı istihdam türlerinden en yaygın olanı çalışmaları ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmeyenlerin oluşturduğu gruptur. Kayıt dışı olarak çalışan ve kurumlara hiçbir şekilde bilgi paylaşımında bulunmayan bu grup genellikle kendi istekleriyle bu yola başvurmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın bu türünde, yasal olarak yerine getirilen ekonomik faaliyetler içinde istihdam edilenler için sosyal güvenlik mevzuatları ve vergi mevzuatları gereğince ilgili kurumlara yapılması gereken bildirimler hiç yapılmayarak çalışanlar tümüyle kayıt dışı çalıştırılmaktadır.¹⁰⁹

¹⁰⁶ Murat Göktaş, “Kayıt Dışı İstihdamın Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007), s.35.

¹⁰⁷ Erkan Karaaslan, **Kayıt Dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği**, Ankara: Mali Hizmetler Derneği Yayını, 2010, s.42.

¹⁰⁸ Nadire Çoruhlu Kamalıoğlu, “Kayıt Dışı İstihdam ve Türkiye’de Uygulanan Mücadele Politikalarının Değerlendirmesi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014), ss.30- 31.

¹⁰⁹ Gülcemal, s.14.

Bu grup devlet açısından ise en sakıncalı kayıt dışı istihdam türüdür. Çünkü diğer kayıt dışı istihdam türlerinde az da olsa devletin faaliyetten bilgisi olmakta, prim ve vergi geliri elde edebilmektedir. Ancak devlet, çalışanların çalışmaları kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmediğinden hem vergi hem sosyal sigorta prim kaybına uğramaktadır.

2.2.1. Çocuk İşçiler

Çocuk işçiler kayıt dışı çalışanların önemli bir kısmını oluşturan kesimdir. Çocuk işçi kavramını tam olarak ortaya koyabilmek için "çocuk" kavramını tanımlamak gereklidir. Türkiye'nin de imzaladığı Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesinin birinci maddesine göre 18 yaşına kadar herkes çocuktur. Medeni Kanununa göre ise 18 yaşını doldurmamış herkes küçük sayılmaktadır.¹¹⁰ Ancak sadece bir meslek ya da sanat okulunu bitirenlerden, Türk Medenî Kanunu hükümlerine göre mahkemece ergin kılınmak şartıyla, öğrenimleriyle ilgili görevlerde çalışanlar için 18 yaşın bitirilmiş olması şartı aranmamaktadır. 15 yaşını doldurmamış olan çocukların çalıştırılması ise yasaktır. Ancak, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, zihinsel, bedensel ve ahlaki gelişimlerine ve eğitime devam edenlerin devamına engel olmayan hafif işlerde çalıştırılabilirler.¹¹¹ 14 yaşını bitirmiş ve 15 yaşını doldurmamış olan bir çocuğun zihinsel ve fiziksel gelişimini olumsuz olarak etkileyecek şartlarda çalıştırılması durumuna da çocuk işçiliği denilmektedir.

Günümüz de hızlı kentleşme, artan işsizlik, bozulan gelir dağılımı, enflasyon, çocukların yoğun bir biçimde aile fertleriyle birlikte geçici, istikrarsız ve kayıt dışı işlerde çalıştırılması sonucunu doğurmuştur.¹¹²

Çocukların kayıt dışı istihdamına, kayıt dışı kalan ekonomik bir değer olarak bakılamaz. Bu sorunun sosyal boyutu çok daha önemlidir. Çünkü yetişme çağındaki olan ve okula devam etmesi gereken çocukların sağlıksız koşullarda ve yaşlarına uygun olmayan işlerde çalıştırılmaları önemli bir problemdir. Çalışan çocuk, ucuz işgücü olarak

¹¹⁰ Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi (Kadim), <https://docplayer.biz.tr/736434-Kayit-disi-istihdamla-mucadele-kadim-projesi.html> (18.06.2019), s.2.

¹¹¹ SGK, “Çocuk, Çırak ve Genç”, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/cocuk_cirak_ve_genc/calisan_cocuklarin_sigortaliligi (22.05.2019)

¹¹² Nusret Ekin, **Kayıt Dışı Ekonomi Enformel İstihdam**, İstanbul: İTO Yayınları, 1995, s.58.

görülmektedir. Bazı işverenler, özellikle küçük işletme sahipleri, yetişkin işgücünden çok çocuk emeğinden faydalanmayı tercih etmektedir. Çünkü çocuk çalıştırma ile düşük ücret ve sigortasız çalışma gibi sosyal güvenlik ve iş yasalarına aykırı uygulamalarla işgücü maliyetini düşürebilmektedir. Diğer taraftan çocukların çalıştırılması ailelerinin de ekonomik sıkıntılarını azaltmaktadır. Bu nedenle çocuklar çift taraflı istismar edilmektedir. Toplumdaki 18 yaşın altında olanların sigortalı olamayacağı yönündeki yaygın düşünce de 15-18 yaş arası çalışan kişilerin çalışmalarının ilgili kurumlara hiç bildirilmemesine neden olabilmektedir.¹¹³

Çocuk işçi olgusu ekonomik gelişmişlik ve sosyal refah ile doğrudan ilgili olduğundan; gelişmiş ülkelere göre az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde çok daha fazla görülmektedir.¹¹⁴

2.2.2. Yabancı Kaçak İşçiler

Yabancı kaçak işçi, bulunduğu ülkede vatandaşlık bağlı olmadan, mevcut yasalara uygun oturma, çalışma izni ya da konaklama izni bulunmadan çalışan kişi olarak tanımlanmaktadır. İşverenlerin resmi şartlara uygun işçi çalıştırdıklarında onlar için yasaların öngördüğü vergi, sosyal güvenlik primi ve asgari ücret gibi zorunlulukları uygulaması gerekmektedir. Dolayısıyla kaçak olarak işçi çalıştırması halinde işçilik maliyetlerinin düşmesinin yanında işletme diğer işyerlerine göre hem maliyet hem de rekabet avantajı sağlamaktadır. Aynı zamanda kaçak olarak çalışan diğer yerli işçilere göre yabancı olan işçilerin daha düşük ücret ile çalışmayı kabul etmeleri işverenlerin onlara yönelik olan talebinin daha fazla olmasına neden olmaktadır.¹¹⁵

Hemen hemen her gelişmekte olan ülkede olduğu gibi ülkemizde de yabancı kaçak işçilik çalışma hayatının en büyük tehditlerinden biridir. Ülkemiz, doğusunda ve güneyinde savaşın ve istikrarsızlıkların olduğu bazı Orta Doğu ve Asya ülkeleri ile batısında insan hakları standartları ile refah düzeyi yüksek olan Avrupa ülkeleri arasında köprü durumundadır. Orta Doğu'da, özellikle komşu ülkelerdeki savaş, siyasi ve ekonomik istikrarsızlıkların olması, doğu sınırlarının dağınık olması nedeniyle kontrolünün zor olması, Ege ile Akdeniz kıyılarının coğrafi yapısının yasadışı geçişlere uygun olması gibi nedenlerle,

¹¹³ Kadim, s.2.

¹¹⁴ Umut Yertüm, “Kayıt Dışı İstihdam Edilenlerin Sosyo-Ekonomik Boyutlarına İlişkin Beyazıt Meydanı’nda (İstanbul) Bir Alan Araştırması”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015) s.46.

¹¹⁵ Kadim, s.2.

Avrupa ülkelerine geçmek isteyen göçmenler için geçiş yolu durumundadır. Türkiye özellikle son yıllarda artan bölgesel ve ekonomik gücü ile düzenli ve düzensiz göçler için çekim merkezi haline gelmiştir.¹¹⁶ Artan göç hareketleri ve özellikle sınırlarımızdaki ülkelerde olan savaşlar sebebi ile de ülkemizde çalışan kayıt dışı birçok yabancı kaçak işçi bulunmaktadır. Kaçak işçilerin çok daha ucuza ve tehlikeli işlerde çalışmayı kabul etmeleri işverenlerin maliyetlerini düşürmek için tercih ettikleri bir durumdur.

Türkiye’de çalışan yabancı kaçak işçileri beş statüye ayırmak mümkündür. Bunlar;¹¹⁷

- Türkiye’ye yasal olarak giriş yapıp, yasa dışı kaçak çalışanlar,
- Türkiye’ye yasa dışı yollardan giriş yapıp, yasa dışı kaçak çalışanlar,
- Türkiye’ye yasal olarak giriş yapıp, Türk vatandaşlığına geçmek için müracaat edip cevap beklerken kaçak çalışanlar,
- Türkiye’ye yasal olarak giriş yapıp bir başka ülkeye sığınmak isteyenlerden kısa sürede olsa çalışanlar,
- Türkiye’de mülteci olarak yaşayanlar ve çalışanlar.

Yabancı kaçak işçilik sadece gelişmekte olan ülkeler açısından problem teşkil etmekle kalmamaktadır. Gelişmiş batı ülkelerinde de büyük bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir.

2.2.3. Emekli Olup Kayıt Dışı Çalışanlar

Kayıt dışı istihdamın başka bir boyutunu da kayıt dışı çalışan emekliler oluşturmaktadır. Ülkemizde de genç yaşta emekli olanların önemli bir bölümü emekli olduktan sonra çalışmaya devam etmektedirler. Bu kişiler emeklilik aylığı almaları ve sağlık açısından ilgili sosyal güvenlik kuruluşundan yararlanabilmeleri nedeniyle düşük ücret ve sigortasız olarak çalışmayı kabul ettikleri için işverenler tarafından tercih edilmektedirler. Emeklilerin tekrar çalışmaya başladıkları zaman sigortalı olamayacakları yönündeki yaygın bir inanış da onları kayıt dışı çalışmaya itmektedir. Hatta gazetelerdeki iş ilanlarında da

¹¹⁶ T.C. İç İşleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, “Göç Tarihi”, http://www.goc.gov.tr/icerik/goc-tarihi_363_380 (22.05.2019)

¹¹⁷ Kadim, s.2-3

emeklilere yönelik ciddi bir talep olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, emekli işçilerin iş tecrübelerinin olması da emeklilik sonrası istihdam edilmelerinde önemli bir etkidir.¹¹⁸

2.2.4. Dul ve Yetim Aylığı Alıp Kayıt Dışı Çalışanlar

Kayıt dışı çalışanların bir başka kısmını da dul ve yetimler oluşturmaktadır. Eşi, anne ve/ya babası vefat eden hak sahiplerine dul, yetim aylığı veya ölüm aylığı verilmektedir. Bu kişiler maaşlarını kaybetmemek için farklı bir işte sosyal güvenlik kurumuna bağlı olarak çalışmamaları gerekmektedir.¹¹⁹ Sosyal güvenlik sisteminden zaten faydalanan bu kişiler çalıştıkları yerlerde işveren ile aralarında anlaşarak kayıt dışı çalışmayı kabul etmektedir. Karşılığında işverenin ödeyeceği prim, vergi vb. yükümlülüklerin bir kısmını ücretine ek olarak almaktadır. Bu işveren tarafından da kabul edilmekte ve kayıt dışı işçi istihdam ederek maliyetlerini düşürmektedir.

2.2.5. Malullük Aylığı Alıp Kayıt Dışı Çalışanlar

Malullük aylığı alan kişi, geliri yeterli olmadığında bir iş bulup kayıtlı olarak çalışmaya başladığında bu kişiye malullüğünden dolayı bağlanmış olan maaş kesilmektedir. Bu nedenle malullük aylığı almakta olan kişiler bu gelirlerinden vazgeçmemek için çalıştıkları yerde kayıt dışı çalıştırılmaya gönüllü olarak razı olmaktadır.

Ancak, malullük için gerekli olan çalışma gücünün 2/3 kaybetmiş olmak veya meslekte kazanma gücünü %60 oranında yitirmiş olmak şartı nedeniyle malul olan birçok kişi zaten başka bir işte çalışacak durumda olmamaktadır. Bu nedenle, malullük aylığı alanlardan kayıt dışı çalışanların oranı, diğer kayıt dışı çalışanlara oranla daha düşüktür.¹²⁰

2.2.6. İşsizlik Ödeneği Alıp Kayıt Dışı Çalışanlar

İşsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken, çalışmaya istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmadığı halde işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları sebebiyle uğradıkları gelir kaybını belli miktar ve süre ile

¹¹⁸ Ahmet Burçin Yereli ve Oğuz Karadeniz, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Kayıp ve Kaçakları Üzerine Etkisi”, *E-Yaklaşım Dergisi*, Haziran 2004, Sayı.11, <http://www.ahmetburcinyereli.com/YAK138.pdf> (19.06.2019), s.192.

¹¹⁹ Karaaslan, s.38.

¹²⁰ Göktaş, s.31.

karşıl原因, sigortacılık tekniğı ile faaliyet gösteren zorunlu sigortayı ifade etmektedir. Kanundaki yer alan şartları taşınması kaydıyla hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde; 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180, 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240, 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneğı verilmektedir. İşsizlik ödeneğı alırken tekrar sigortalı olarak çalışmaya başlayan kişinin ödeneğı kesilir.¹²¹ Ayrıca ödenek süresince işsizlerin genel sağlık sigortası primleri Sosyal Güvenlik Kurumu'na yatırıldığından sağlık güvenceleri de devam etmektedir. Kişiler bu durumda hem sosyal güvenceleri devam ettiği için hem de ek bir gelir elde etmek için bu süreler zarfında kayıt dışı çalışabilmektedir. Yani işsizlik ödeneğı alındığı zaman sürecinde ek olarak kayıt dışı çalışmak adeta teşvik edici bir nitelik taşımaktadır.

2.2.7. İkinci Bir İşte Çalıştığı Halde Kamu Kurumlarına Bildirilmeyenler

Geçim sıkıntısı çeken ve yaşam koşullarının ağır gelmesi ile kayıtlı çalışan insanları esas işleri dışında başka bir işte daha çalışmak zorunda bırakmaktadır. Günümüzde ekonomik ve sosyal olarak refah seviyesini yükseltmek isteyen kayıtlı çalışanlar, kayıt dışı olan ikinci bir işte çalışmayı göze almaktadır. Örneğın, ülkemizde bazı memur ve işçiler esas işlerinin dışında kalan vakitlerde, ikinci bir işte çalışabilmektedirler. İkinci işten kayıt dışı çalışma ile elde edilen gelir, asıl işten elde edilen geliri de katlayabilmektedir.¹²²

2.2.8. Kayıt Dışı Çalışan Kadınlar

Küresel kapitalist ekonomik sistem kendisini sürekli yenileyerek işgücü piyasasını da köklü dönüşümlere uğratmaktadır. Özellikle sanayi devrimi sonrasında önem kazanan yeni ekonomik yapılanmalar, başta işın örgütlenme biçiminde yaşanan değişim ve istihdamda ortaya çıkan yeni eğilimler kadın emeğinden yoğun bir biçimde yararlanmayı gündeme getirmiştir.¹²³ Gerçekten kayıtlı sektörde kadınları korumaya yönelik tedbirlerin maliyet

¹²¹ İŞKUR, “İşsizlik Sigortası”, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/> (22.05.2019)

¹²² Altuğ, s.12.

¹²³ Özkan Yıldız, “İşverenlerin Bakış Açısından Türkiye’de Kadın İstihdamı: Bir Alan Araştırması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 2013, Cilt.2, Sayı.3, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/416749> (28.05.2019), s.97.

artışlarına sebep olmasından dolayı kadınlar eşitsizliğe maruz kalmaktadırlar. Kayıtlı sektörde eşitsizliğe uğradıklarından dolayı da kayıt dışı sektörde istihdam olanakları aramaktadırlar.¹²⁴

Kadınların kayıt dışı istihdam oranının fazla olması, en başta kırsal kesim içinde tarlada çalışan kadınlar olmak üzere, eve iş verme sistemi içerisinde evlerde çalışan kadınlar ve hizmetler sektöründe yaygın bir şekilde kayıt dışı çalışmalarından kaynaklanmaktadır.¹²⁵

Kayıt dışı çalışan kadınlar da bütün diğer kayıt dışı çalışanlar gibi sosyal güvenlik sisteminin kendilerine sağlayacağı güvenceden geri kalmaktadırlar. Kayıt dışı çalışan kadınların çalışma süreleri çok uzundur. Ücretleri de özellikle tekstilde parça başına ücret uygulanması nedeniyle düşüktür. Kayıt dışı çalışmalarından dolayı iş kazalarına karşı bir korumaları da bulunmamaktadır.¹²⁶

3.KAYIT DIŞI KADIN İSTİHDAMIN NEDENLERİ

Kayıt dışı kadın istihdamı işverenler için ucuz işgücü, çalışanlar için ise bir gelir kaynağı olarak görülmektedir. Bu nedenle kadınlar erkeklere göre daha çok kayıt dışı çalışma/çalıştırılmaktadır. Kayıt dışı kadın istihdamın nedenleri ülkeden ülkeye değişmektedir. Sanıldığından daha çok sebebi olmakla birlikte karışık bir yapıdır. Kayıt dışı kadın istihdamın sebepleri hakkında çok çeşitli sınıflandırmalar vardır. Kayıt dışı kadın istihdamının nedenlerini ekonomik ve mali, sosyal, idari ve hukuki nedenler olmak üzere üç başlık altında incelemek mümkün olmaktadır.

3.1. Ekonomik ve Mali Nedenler

İşçi ve işvereni kayıtlı sektör içinde yer almamaya iten sebep temelde ekonomiktir. İşveren açısından amaç maliyetleri azaltmak iken, çalışan kesim için kazanç yaratma veya artırma olmaktadır. Kayıt dışılığın, özellikle kayıt dışı kadın istihdamının, oluşmasına zemin hazırlayan ekonomik ve mali nedenler; işsizlik, enflasyon, gelir dağılımındaki adaletsizlik ve yoksulluk, işletmelerin rekabet gücünün düşüklüğü, ekonomik durgunluk ve krizler, standart dışı istihdam biçimleri şeklinde sıralanabilir.

¹²⁴ Ekin, s.55.

¹²⁵ Öznur Yalçınkaya, “Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılımında Gözlenen Kayıt Dışı İstihdam Sorunu”, **İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli, Çalıştay Bildirileri**, Ankara: SGK, Şubat 2013, s.110.

¹²⁶ Metin, s.65.

3.1.1. İşsizlik

Kayıt dışı çalışmanın nedenlerinden biri olan işsizlik, günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerin en önemli sorunlarından biridir. Yüksek işsizlik oranı, ekonomik sıkıntı yaşayan bireyleri sosyal güvence ya da haklarından vazgeçerek iş bulmaya zorlamakta, kişileri kayıt dışı çalışmaya mecbur bırakmaktadır.

Ekonominin hızlı büyüdüğü zamanlarda, kayıt dışı istihdam oranları düşmektedir. İşsizlik ile büyüme arasında ters bir orantı varken, işsizlikle kayıt dışı istihdam arasında doğru bir orantı vardır. Ekonominin küçülme dönemlerinde işsizlik artmakta aynı zamanda kayıt dışı istihdamda işsizliğe bağlı olarak artmaktadır.¹²⁷

Kadınların işgücü piyasasına katılımlarındaki artışın daha çok kayıt dışı alanda olmasının nedeni de işsiz kalmamak, yaşamak ve geçinmek için düzensiz ve güvencesiz de olsa kazanç elde etmek zorunda olması ve çoğu için başka bir alanda çalışma seçeneğinin olmamasıdır. Bu baskıdan dolayı kadınlar, düzenli bir istihdama, yüksek ücretli ve güvenceli bir işe erişememektedirler.¹²⁸

Ayrıca kayıt dışı çalışma tercihi yalnızca işsiz bir kimsenin tercihi değil, işsiz kalma tehlikesi ile karşı karşıya olan kayıtlı çalışanların da tercihi olabilmektedir. Yüksek işsizliğin yaşandığı ekonomilerde çalışanların işverenler karşısında pazarlık gücü olmamakta ve işverenler tarafından asgari ücretin altında kayıt dışı olarak çalıştırılmaktadır.¹²⁹ Yüksek işsizlik oranı kişiyi, işveren karşısında güçsüz duruma düşürebilmektedir. İşveren onun yerine başkasını çalıştırabileceğini işçiye hissettirerek baskı uygulayabilmekte ve kayıt dışı çalışmaya yönlendirebilmektedir.¹³⁰

¹²⁷ Karaaslan, s.58.

¹²⁸ Tijen Erdut, “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2005/3,Sayı.6, <http://www.calismatoplum.org/> (27.06.2019), s.33.

¹²⁹ Mehmet Candan, “Kayıt Dışı İstihdam, Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkileri”, (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007), s.29.

¹³⁰ Sema Betül Azaklı, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Ekonomik Boyutu”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009), s.27.

3.1.2. Enflasyon

Enflasyon da kayıt dışı kadın istihdamını arttıran önemli sebeplerden biridir. Sabit gelirli kadınların gelirlerini aşındırmakta (satın alma gücünü düşürmekte), ikinci işlere kayarak gelirdeki azalmayı telafi etme yönelimi doğurmaktadır.

Bir ülkede enflasyon oranının yüksek olması o ülkedeki normal çalışma hayatını bozmakta, bu bozulan ekonomik sistemden işçiler ve işverenlerde doğrudan etkilenmektedir. Yüksek enflasyon oranlarından dolayı işverenin ödediği vergi ve diğer yasal yükümlülükler arttığından dolayı işçi maliyetlerini azaltmak için kayıtlı istihdamdan kaçınmaktadır. Diğer taraftan gelirinde aşınma meydana gelen işçi yaşamını devam ettirebilmek adına işyerinin şartlarını kabul etmek zorunda kalmakta, sosyal güvencelerden vazgeçerek geçimini sağlamaya çalışmaktadır. Bu durum da kayıt dışı istihdamın yükselmesine neden olmaktadır.¹³¹

3.1.3. Gelir Dağılımındaki Adaletsizlik ve Yoksulluk

Kayıt dışı kadın istihdamın önemli nedenlerinden birisi de gelirin adaletsiz dağılımı ve bunu sonucunda ortaya çıkan yoksulluktur. Kayıt dışı istihdam ile milli hasıladaki gelir adaletsiz bölüşülmüş olmaktadır. Bunun sonucunda ise yoksulluk meydana gelmektedir.

Yoksulluk sınırının altında yaşayan çalışanlar ihtiyaçlar hiyerarşisinin de bir gereği olarak sosyal güvenlik ihtiyaçlarından önce, karnını doyurmak gibi en temel gereksinim olan fizyolojik ihtiyaçlarını karşılama telaşın olmaktadır. Bu nedenle, iş bulabilmek ya da biraz daha fazla gelir elde edebilmek için kayıt dışı çalışmayı gönüllü olarak kabul etmektedirler. Ancak bir süre bu şekilde çalıştıktan sonra bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinden birisinin ya da kendisinin hastalanması sonucunda almış olduğu ücretin bir kısmını tedavi ve sağlık giderleri için harcamak zorunda kalmaktadır. Bunun sonucunda biraz daha yoksullaşmakta, tekrar hayatını devam ettirebilmek için ise kayıt dışı çalışmaya devam etmek zorunda kalmaktadır. Çalışan için bu durum bir kısır döngüye dönüşmektedir.¹³²

¹³¹ İhsan Daşçı, “Kayıt Dışı İstihdamda İşgücü Maliyetleri: Erzurum İl Merkezinde Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013), s.53.

¹³² Göktaş, ss.44-45.

3.1.4. İşletmelerin Rekabet Gücünün Düşüklüğü

İşletmelerin küreselleşme sonucu rekabet edebilme kapasitesini artırmak amacıyla düşük maliyetli kadın işgücüne olan ihtiyacının artması kayıt dışı kadın istihdamını arttırmaktadır.

Sosyal güvenlik kesintileri işverene ek bir yük oluştururken, çalışan ise sadece eline geçen net ücretten haberdar olmaktadır. Sosyal güvenlik primlerinin yüksek olması üretim maliyetleri içinde yer alan işçilik maliyetlerini artırmaktadır. İşletmeler üzerindeki ağır mali yükler işletmelerin rekabet gücünü azaltmaktadır. Büyük işletmelerin yerine getirmesi gereken yasal zorunlulukların olması nedeniyle mevcut durumda rekabet edemeyen bu işletmeler küçülmektedir. İşletmeler küçüldükçe büyük firmalarla rekabet edebilmek için imkân buldukları anda hemen kayıt dışı işçi çalıştırma yoluna gitmektedirler.

3.1.5. Ekonomik Durgunluk ve Krizler

Özellikle ülkelerde yaşanan ekonomik durgunluk ve krizler de, hane bütçesine katkı sağlamak isteyen düşük eğitimli kadınların kayıt dışı istihdamının artması ile işgücüne katılma oranının olduğundan daha düşük görünmesine neden olmaktadır.

Daha çok az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde meydana gelen ekonomik istikrarsızlık ve krizler, işletmelerin ekonomik gücünü sarsarak yatırımlarının dolayısıyla üretimlerinin azalmasına sebep olmaktadır. Bunu yaparken de kayıt dışı faaliyetlere yönelmekte veya kayıt dışı faaliyetleri artırmak yoluna gidebilmektedir. Ekonomik krizler sonucu ortaya çıkan kayıt dışı istihdam, hem çalışan hem de işveren açısından cazip hale gelebilmektedir. Böylece kayıtlı olduklarında elde edemedikleri fırsatlara kayıt dışı olarak ulaşabilme imkânları olacağını düşünen işsiz kesimler, sosyal güvencelerinden vazgeçerek kayıt dışı çalışmayı kabul edebilmektedirler.¹³³

3.1.6. Standart Dışı (Esnek) İstihdam Biçimleri

Küreselleşen ekonomi ile daha da artan kayıt dışı istihdam sorunu kadın emeğinin ciddi şekilde sömürülmesine yol açmaktadır. Küreselleşme ile yeniden yapılanma yani üretim

¹³³ Halil İbrahim Sugözü, **Kayıt Dışı Ekonomi ve Türkiye**, Ankara: Nobel Yayınları, 2010. s. 34

örgütlerinin yeniden yapılanması, yeni teknolojilerin özellikle enformasyon teknolojilerinin kullanılması, ticaret serbestliğinin artması, sermaye hareketlerinin hızlanması, emek yoğun faaliyetlerin gelişmiş ülkeler yerine gelişmekte olan ülkelere gerçekleşmesi, üretimin esnekleşmesi, iş gücü piyasalarının bölünmesi ve sonuçta yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması, küreselleşme sürecinde gerçekleşen durumlardır. Bunlar ilk başta kadınların istihdamını arttıran bir etki yapacak gibi görünse de bu etkiyi yaratmamıştır.¹³⁴

Küreselleşme ile ortaya çıkan bu yeni çalışma biçimleri; atipik, tali, marjinal, koşullu ya da esnek isimleriyle de anılan standart dışı istihdam biçimleridir. Bunların içine tam süreli çalışılan işler dışındaki istihdam türleri girmektedir. Çalışma biçimleri; normal çalışma süresinden daha az ama devamlı, özel bir çalışmaya ihtiyaç duyulduğu zamanlarda kısa süreli, geçici veya mevsimlik olabilmektedir. Ayrıca, tam süreli işin paylaşımı ile evde parça başına ücret karşılığında çalışma şeklinde de görülebilmektedir. Bu tür işlerin en belirgin özelliği işletmelerde ikincil nitelikte olmasıdır. İşletmeler tam süreli işçilere nazaran bu işlerde çalışanlara daha az önemsemekte, eğitim ve ücret yönünden gereken önemi de vermemektedir. Standart dışı istihdam biçimlerinde çalışanların çoğu kadındır.¹³⁵ Kadınlar aile ve iş hayatında sıkışıp kaldıkları için ücretli çalışmaya yatkın değildirler. Standart dışı olan bu esnek çalışma sayesinde iş ile aile uyumunu sağlayabilmekte ve ailelerine istedikleri özeni gösterebilmektedirler.¹³⁶

Kadınların daha çok çalıştığı bu standart dışı işlere ayrıntılı olarak başlıklar halinde bakmak mümkündür.

3.1.6.1. Ev-eksenli çalışma

Ev-eksenli çalışma, esnek çalışma biçimlerinden biri olup ülkemizde özellikle 1980'lerden itibaren oldukça yaygınlaşan bir çalışma biçimidir.¹³⁷ Günümüzde evde çalışma çokuluslu işletmelerin esneklik stratejileri doğrultusunda gerçekleştirdikleri uluslararası taşeronluk faaliyetlerinin bir parçası haline gelmiş ve daha heterojen bir nitelik kazanmıştır. Ancak evde çalışma çoğunlukla kadınların, nitelsiz işlerde ve enformel istihdam edildiği bir

¹³⁴ Yıldız Ecevit, “Türkiye’de Kadın Emeli ve İstihdamını Tartışmak İçin Disiplinler Arası Bir Çerçeve”, Gülay Akgöl Yılmaz (Ed.), **Çalışma Hayatında Kadın** ESKAR 2. Kadın Cinsiyet Sempozyumu içinde (37-47), İstanbul, 2017, s.42.

¹³⁵ Güloğlu, s.20

¹³⁶ Ecevit, 2017,s.43.

¹³⁷ Metin, s.66.

çalışma biçimi olarak geleneksel özelliklerini yitirmemiştir.¹³⁸ Enformel bir çalışma biçimi olarak, ham ya da ara maddelerin evlerinde oturan kadınlara verilmesi ve bunların daha sonra, yani işlendikten sonra belirli bir ücret karşılığında toplanması şeklinde görülmektedir.¹³⁹

Evde çalışmanın özellikle evde yaşamak zorunda kalan ev kadınları, için düzenli bir istihdam seçeneği ve evde kalarak gelir etme yolu olması, evde çalışma talebini giderek artırmaktadır. Evde çalışanların evde çalışmayı tercih etmelerinin bir nedeni de kendilerini bağımsız hissetmeleridir. İşverenler ise genel giderleri ve işgücü maliyetini azalttığı gerekçesiyle evde çalışma modelini tercih etmektedir. Ancak evde çalışmanın düşük ücret ve kötü çalışma koşullarına yol açtığı da bir gerçektir. Ayrıca evde çalışanlar işyeri dışında çalıştıkları ve çalışanlardan soyutlandıkları için işverenle pazarlık şansına da sahip değildir.¹⁴⁰ Yerelde yaşayan kadınların da bir bölümü güvenceli iş imkânından yoksun, enformel alanda çalışmaktadır. Genellikle ev eksenli olarak çalışan bu kadınların çoğu hem emeklerinin karşılığını alamamakta hem de çalışıyor olarak görülmemektedir.¹⁴¹ Ayrıca ücretli bir işte çalışan kadınların büyük bölümünün enformel ve esnek işlerde çalışması, onları sosyal güvenlik sisteminden yararlanamamaktadır. Genellikle küçük üretim atölyelerinde kayıt dışı istihdam edilen ev eksenli işlerde çalışan bu kadınlar sosyal güvenlik sisteminin dışında kalmaktalar.¹⁴²

3.1.6.2. Kısmi Zamanlı Çalışma

Küreselleşmenin eğilimlerden bir tanesi de kısmi zamanlı çalışmadır. Kısmi zamanlı çalışmanın İngilizce literatürdeki karşılığı “part-time çalışma”dır. Bu kavram normal iş süresinin daha az olduğu, düzenli, yasal ve formel bir çalışma biçimi olarak 1457 sayılı Yeni İş Kanunu ile resmen yaşamımıza girmiştir. AB düzeyinde, kısmi zamanlı çalışma formel bir çalışma biçimidir. Ancak, Türkiye’de kadın emeği üzerinde yapılan çalışmalar, kısmi zamanlı

¹³⁸ Tijen Erdut, “Toplumsal Cinsiyet Bakımından Evde Çalışma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2011/2, Sayı.29, <http://www.calismatoplum.org/> (12.07.2017), s.56.

¹³⁹ Topçuoğlu, s.42

¹⁴⁰ Pelin Pulat, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Bakımından Evde Çalışma ve Evde Çalışan Kadınların Hukuki Konumları”, Vahap Tecim, Çiğdem Tarhan ve Can Aydın (Ed.), *Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası Kadın Konferansı Kadın Olmak Farkındalık ve Özgürleşme Bildiriler Kitabı* içinde (236-252), İzmir: DEKAUM, 9-11 Mayıs 2012, s.237.

¹⁴¹ Karakulak, s.81.

¹⁴² Öztürk, s.56.

çalışmanın kadın emeği için enformel bir çalışma biçimi olarak pratik edildiğini göstermektedir.¹⁴³

Bilindiği gibi kayıt dışı istihdamın en önemli özelliklerinden biri de süreklilik göstermemesidir. Kısmi zamanlı işlerde bu özelliğin daha yaygın olduğu gözlenmektedir. Nitekim çalışılan saatlere göre bir ayırım yapıldığında kadınların kısmi zamanlı işlerdeki payının erkeklere oranla daha fazla olduğu görülmektedir.¹⁴⁴ En başta ev sorumlulukları açısından tercih edilen kısmen çalışma, kuşkusuz kadının işgücü piyasasındaki ikincil konumunu güçlendirmekte ve yine daha niteliksiz işlerde yoğunlaşmasına yol açmaktadır.¹⁴⁵ İşverenler açısından ise hem ucuz işçi olması hem de maliyetlerin daha az olması kısmi zamanlı işçi çalıştırmaya yönelimi artırmaktadır.

3.1.6.3. Tele Çalışma

Bilişim teknolojisindeki gelişmeler, daha önce işyerinde yapılan birçok işin tele çalışma ile evden yapılmasına olanak vermektedir. Tele çalışma evde çalışmaya benzer şekilde, çocuklu kadınlar gibi eve bağımlı olan kişiler için avantajlı olduğu, onlar tarafından tercih edildiği ve yine bu yönüyle işgücüne katılım oranını artırdığı belirtilmektedir

Ancak 1980’lerden sonra teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan ‘tele-çalışmanın’ bir bölümü çalışanın kendi evinde yapılırsa da özellikle belirlenen özel bir mekânda yapılmaktadır. Tele çalışma ev çalışmasından bu özellik nedeniyle ayrılmaktadır.¹⁴⁶ . Ayrıca iş yerinden bağımsız olarak yapılan bu çalışma türü bazen kayıt dışı çalışma şeklinde olabilmektedir.

3.2. Sosyal Nedenler

Kayıt dışı kadın istihdama neden olan etmenler çok çeşitli olup ülkenin sosyal yapısına göre farklılık göstermektedir. Kayıt dışı istihdamın sosyal nedenleri arasında nüfus artışı,

¹⁴³ Topçuoğlu, s.42.

¹⁴⁴ Kuvvet Lordoğlu, “Enformel İstihdam ve Türkiye Kaynakları”, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/8040> (13.06.2013), s.47.

¹⁴⁵ Koray,1992, s.97.

¹⁴⁶ Pulat, s.236.

buna bağılı olarak gerçekleşen göçler ve kentleşme, eğitim seviyesinin düşüklüğü ve cinsiyete dayalı iş bölümü sayılabilir.

3.2.1. Nüfus Artışı, Göç ve Kentleşme

Yüksek oranda nüfus artışı, her yıl yeterli istihdam yaratan güçlü ekonomiye sahip ülkeler için sorun olmamakta ve potansiyel beşeri sermaye olarak kabul edilmektedir. Ancak, yüksek nüfus artışı, her yıl işgücüne katılanlara yeterli istihdam imkânı sağlayamayan gelişmekte olan sorunlara neden olmaktadır.¹⁴⁷ Artan nüfus karşısında istihdam yaratamayan ekonomilerde işsizlik oranı artmakta, artan işsizlik sorunu da kişileri kayıt dışı sektörde düşük ücretle sosyal sigortadan yoksun olarak ve sağlıklı çalışma koşulları olmaksızın çalışmaya itmektedir. Hızlı nüfus artışı eksik istihdamı da beraberinde getirmekte ve ücret düzeylerinin aşağı çekilmesine neden olmaktadır.¹⁴⁸ Bu nedenle düşük ücretli kadınların da diğer işçiler gibi gelirlerini artırmak amacıyla kayıt dışı istihdama yönelmesine neden olmaktadır.

Bir diğer kayıt dışı çalışma nedeni ise kırdan kente göçtür. Memleketinden kopup gelen insanların, kayıtlı veya kayıtsız olsun ilk amaçlarının temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir işe girmek olduğu bir gerçektir. Bu nedenle kırsal kesimden kentlere göç eden kadınların eğitim seviyesinin düşük olması ve kentsel alandaki işlerle ilgili olarak herhangi bir tecrübeye sahip olmaması onları kayıt dışı istihdamın yoğun olduğu sektörlerde ve küçük işyerlerinde çalışmaya itmektedir.

Cazibe merkezi olarak görülen şehirlere göç, çarpık kentleşme ve gecekondulaşma sorunlarına, plansız ve düzensiz bir şekilde yerleşme ile şehirlerin alt yapılarında sıkıntıların yaşanmasına neden olmaktadır. Köyden kente göç ile tarımda çalışan işçilerin şehirlere göçüyle tarım sektöründe istihdam edilenlerin sayısında da azalmalar yaşanmaktadır. Yaşanan bu göçler aynı zamanda şehirlerarasında gelirin dengesiz dağılmasına da yol açmaktadır. Şehirlere göçle beraber sağlık, eğitim ve istihdam alanlarında sorunların yaşandığı da görülmektedir.¹⁴⁹

¹⁴⁷Adnan Mahiroğulları, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Önlemeye Yönelik Stratejiler”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2017, Cilt.22, Sayı.2, <http://iibfdergi.sdu.edu.tr/assets/uploads/sites/352/> (05.11.2018), s.555.

¹⁴⁸Güloėlu, s.9.

¹⁴⁹elik ve Güney, s.226.

Sonuç olarak hızlı nüfus artışı, göç, kentleşme işsizliğin artmasına neden olmakta ve kayıtlı sektörde iş bulamayan kadın işgücünü kayıt dışı istihdama yönlendirmektedir. İşsiz sayısının fazla olması, emeğin pazarlık gücünü azaltmakta bu durum kadınların kayıt dışı istihdama yönelmesine neden olmakta ve kadınları düşük ücrete ve güvencesiz çalışmaya doğru itmektedir.¹⁵⁰

3.2.2. Eğitim Seviyesinin Düşüklüğü

Kayıt dışı çalışanların eğitim durumları incelendiğinde eğitim seviyesi yükseldikçe kayıt dışı istihdam oranının azaldığı görülmektedir. Eğitim ve sigortalı çalışma olasılığı arasında güçlü ve pozitif bir ilişki vardır. Diploması olmayan kadınlarla karşılaştırıldığında herhangi bir diplomaya sahip kadınların sigortalı işte çalışma olasılıkları daha fazla olmaktadır. Bu ilişki eğitim düzeyi arttıkça kuvvetlenmektedir.¹⁵¹

Kişilerde eğitim düzeyine bağlı olarak kayıtlı çalışma bilinci artmakta, eğitim düzeyine bağlı olarak işgücü niteliğindeki artış da kişileri kayıtlı çalışmaya yönlendirmektedir. Özellikle eğitim seviyesinin çok düşük olduğu çalışanların sosyal güvenlik bilincinin olmadığı ya da kayıtlı çalışmak için hangi yollara başvurması gerektiği konusunda bilgi sahibi olmadığı görülmektedir.¹⁵²

3.2.3. Cinsiyete Dayalı İş Bölümü

Kadınların kayıt dışı çalışma biçimlerinde yoğunlaşması ve kayıtlı istihdama dahil olsalar bile çeşitli ayrımcılıklarla karşılaşması kadın işgücü arzı üzerinde belirleyici olan toplumsal ve kültürel faktörlere de bağlıdır. Bunların başında tüm dünyada egemen olan cinsiyete dayalı işbölümü ve bu işbölümünün kadınları çocuk ve yaşlı bakımından, gündelik ev işlerinden sorumlu tutması gelmektedir. Erkekler ise aileyi geçindirmek için gelir getirici işlerde çalışmakla yükümlüdür.¹⁵³ Bu durum çocuklu kadınların çocuklarını bırakabilecekleri yerlerin olmayışı veya pahalı oluşu kadınları kayıt dışı istihdama yönelten önemli bir neden

¹⁵⁰ Güloğlu, s.12.

¹⁵¹ Selcen Öztürk ve Dilek Başar, “Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Yönelik Tercihleri: Kayıt Dışı Sektör Özelinde Bir Analiz”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Aralık 2018, Cilt.8, Sayı.2, <https://dergipark.org.tr/sgd/issue/42116/492887> (18.06.2019), s.51.

¹⁵² Ahmet Oğuz Sarıca, “Kayıt Dışı İstihdam ve Mücadele Yöntemleri”, (Planlama Uzmanlığı Tezi, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Yıllık Programlar ve Konjonktür Değerlendirme Genel Müdürlüğü, 2006), s.55.

¹⁵³ Gülay Toksöz, *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*, 1. Baskı, Ankara: İLO, 2007, s.1.

olmaktadır. Bu durum kadınları tamamen emek piyasalarının dışına itebileceği gibi; tekstil, örme, terzilik gibi evde yapılan para getiren ancak kayıtsız işlere de yöneltebilmektedir.¹⁵⁴

Cinsiyete dayalı iş bölümü ile evde olmak zorunda olan kadın ev içinde hobi olarak başlattığı bir iş belli bir süre sonra gelir getiren ve bazen işçi çalıştırmayı gerektirecek kadar büyütebilmektedir. Ancak çoğunlukla bu işler resmi kayıtlara geçmeden devam etmektedir. Kayıt dışı çalışma kadının ücretini düşürürken, sosyal güvenliği olmadan çalışma sebebiyle emeklilik hakları da elinden almaktadır.¹⁵⁵

3.3. İdari ve Hukuki Nedenler

Kadınların kayıt dışı çalışma/çalıştırılmasının idari ve hukuki nedenleri, bürokratik işlemlerin fazlalığı ve kurumlarla olan koordinasyon eksikliği, etkin olmayan denetim ve cezaların yetersizliği, işgücü maliyetlerinin yüksekliği ve iş yasalarındaki tazminatla sosyal güvenlik sisteminden kaynaklanan sorunlar, mevzuatın karışıklığı, borçlanma kanunları ve aflar olarak sıralanabilir.

3.3.1. Bürokratik İşlemlerin Fazlalığı ve Kurumlarla olan Koordinasyon Eksikliği

Kadınların kayıt dışı çalışması ve çalıştırılmasının nedenlerinden biri de bürokratik işlemlerin fazlalığı ve kurumların koordinasyon eksikliğidir. Bürokratik işlemlerin fazlalığı kişilerin kayıt dışı çalışması ve çalıştırılmasına sebep olmaktadır.

Bazı ülkelerde işyeri açma ve işçi çalıştırma ile ilgili bürokratik işlemler çok fazladır. Şirket kurarken ki bürokratik işlemlerin yanında, kurulduktan sonraki süreçlerde de aylık periyodik uygulamaların olması girişimcileri kayıt dışı çalışmaya ya da çalıştırmaya itmektedir. Kısaca bir girişimcinin, yatırım yapmadan önce katlanması gereken izin süresi ve işlemlerinin uzun sürmesi ayrıca idari maliyetlerin fazla olması, yeterli denetimin olmadığı ülkelerde, kişilerin kayıtlı ekonomide yer almak yerine kayıt dışı ekonomide yer almayı tercih etmelerine neden olmaktadır.¹⁵⁶ Türkiye’de de bürokrasinin yoğun olması, düzenleyici ve

¹⁵⁴ Özer ve Biçerli, s.67.

¹⁵⁵ Azaklı, s.22.

¹⁵⁶ Kamalıoğlu, ss.49-50.

idari kademelerin varlığı, istihdam ilişkisini resmileştirmeye yönelik prosedürlerin karmaşık ve ağır olması işçi ve işvereni çalışmayı beyan etmekten caydırmaktadır.¹⁵⁷

Kayıt dışı istihdamdan kaynaklı vergi ve sigorta primi kaybının en önemli sebeplerinden birisi de kamu kurum ve kuruluşları arasındaki bilgi alışverişinin yeterli düzeyde ve zamanında olmamasıdır. Sosyal Güvenlik Kurumu, ilgili bakanlıklar, ilgili kamu kurumları, sosyal taraflar ve meslek kuruluşları arasındaki iletişim, koordinasyon ve işbirliği eksikliği kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınmasını zorlaştırmaktadır.¹⁵⁸

3.3.2. Etkin Olmayan Denetim ve Cezaların Yetersizliği

Etkin olmayan denetim ve cezaların caydırıcı olmaması kadın emeğinin sömürülmesine onların kayıt dışı çalışmasına ve çalıştırılmasına neden olmaktadır.

İşletmelerin faaliyet dönemlerine ve geçmiş dönemlerine yönelik denetimlerin etkin bir şekilde yapılamaması, kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin artmasına ve mevcut kayıt dışı faaliyetlerin de tespit edilememesine neden olmaktadır. Kişi ve kuruluşların yasalara uygun çalışmasını sağlamaya yönelik denetimin mantığında, bir gün denetlenebileceklerini bilmeleri yasalara uygun çalışmalarına neden olmaktadır.¹⁵⁹

Yürütülmekte olan işçi ve işveren bazlı denetim çoğu zaman yer yer yetersiz kalmaktadır. Örneğin farklı illerde ya da bölgelerde benzer büyüklük ve kapasitede aynı işi yapan aynı teknoloji ile işçi çalıştıran işyerleri birbirinden çok farklı sigorta bildiriminde bulunabilmektedirler. Bu türden işyerlerinin birbiri ile karşılaştırılması, denetim yapılmasına yasal zemin olmasına rağmen mevcut denetim sistemi ve iş yükünden dolayı yapılamamaktadır.¹⁶⁰

Ayrıca işyerlerinde yapılan denetimlerde farklı denetim kurumlarına ait denetim elemanları, yetkileri olduğu halde sadece kendi denetim konuları hakkında inceleme

¹⁵⁷ Güloğlu, s.27.

¹⁵⁸ Kadim, s.6.

¹⁵⁹ Güloğlu, s.27.

¹⁶⁰ Kadim, s.6.

yapmakla yetinmektedir. Bu nedenle işyerinde diğer konularla ilgili kapsamlı denetim yapılmamakta bu da kayıt dışı istihdamın artmasına neden olmaktadır.¹⁶¹

Denetimde etkinsiz olmasının yanı sıra cezai yaptırımların yetersiz oluşu da, işçiyi ve işvereni kayıt dışı çalışmaya iten önemli nedenlerden biridir. Yani cezaların etkinliğinin zayıf olması kayıt dışı faaliyetleri cesaretlendirmektedir. Denetim sonrası verilecek cezaların adil ve uygulanabilir olması kayıt dışı çalışmayı engelleyebilecek önemli bir nedendir.

3.3.3. İşgücü Maliyetlerinin Yüksekliği ve İş Yasalarındaki Tazminatlar

Ulusal ve uluslararası rekabetin hız kazandığı günümüz ekonomisinde, özellikle emek yoğun sektörlerde üretim yapan işverenlerin, kayıt dışı çalışmaya yönelmesinin en önemli nedenlerinden birisi de yüksek işgücü maliyetleridir. İşverenin istihdama yönelik yasal yükümlülükleri toplam iş gücü maliyeti içinde önemli bir paya sahiptir. Bu nedenle işveren bu yükümlülüklerden kaçarak, maliyetini azaltmak ve gelirini maksimize etmek için kayıt dışı istihdama yönelmektedir. İstihdam edilenler de aynı sebeple kayıt dışı çalışmak istemektedir. Başka bir ifade ile istihdam edilenler kayıtlı olarak çalışmaları halinde, gelirlerinde prim ve vergi kesintisi dolayısıyla oluşacak azalmadan kaçmak için kayıt dışı çalışmayı kabul etmektedirler.¹⁶² Zaten eşi, anne ve babası veya çocuklarından sigortalı olan kadınlar için bu daha da cazip hale gelmektedir.

İşçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen yıl için kıdem tazminatı ödenmektedir. İşçi çalıştıkça çalışma yılı sayısı ve ücreti artmakta, kıdem tazminatı da çalışma süresi ve ücreti oranında artmaktadır. Kıdem tazminatının mali yükünden kaçmak isteyen işverenler de kayıt dışı çalışanları tercih etmektedir.¹⁶³ Özellikle ucuz iş gücü olarak görülen kadınlar bu maliyetlerden kurtulmak isteyen işverenler tarafından kayıt dışı çalıştırılma konusunda ilk akla gelen kesim olmaktadır.

3.3.4. Sosyal Güvenlik Sisteminden Kaynaklanan Sorunlar

Çalışan kadınlar ve diğer çalışanlar doğal olarak ödedikleri primler karşılığında kaliteli ve yeterli bir sağlık hizmeti beklemektedirler. Bu bağlamda sağlık hizmetinin sağlandığı

¹⁶¹ Göktaş, s.66.

¹⁶² Gülcemal, s.28.

¹⁶³ Güloğlu, s.24.

hastaneler sigortalıların memnuniyeti için önemlidir. Sigortalı veya sigortalının aile bireylerinin memnuniyetsizliği kayıt dışı istihdama yol açabilmektedir. Ayrıca sigortalının geliri belli bir düzeyin üzerinde ise sigortalı devletin sunduğu sağlık hizmetleri yerine özel şirketlerin sunduğu özel sigortaları tercih edebilmektedir.

Ayrıca ölüm aylığı, sosyal yardım geliri veya emekli aylığı almakta olanların kayıt dışı çalışma eğilimleri de yüksektir. Gerek bu ücretlerin düşüklüğü gerekse çalışmaya başladıklarında bu aylıkları alamama düşüncesi çalışanları kayıt dışı çalışmaya itmektedir. Emekli çalışanlar için ödenen sosyal güvenlik destekleme priminin emekli aylığına etki etmemesi de emekli kişileri kayıt dışı çalışmaya yöneltmektedir. Özellikle baba veya annesinin ölümü nedeniyle ölüm aylığı alan çalışma çağındaki kız çocuklarının kayıt dışı çalışma eğilimleri yüksek olmaktadır.¹⁶⁴

3.3.5. Borçlanma Kanunları ve Aflar

Çıkarılan istisnalar, muafiyetler, aflar ve indirimler de kayıt dışılığa neden olmaktadır. Vergi sistemindeki aksaklıklar sonucunda kendilerine vergi borcu tahakkuk ettirilmiş kişilerden bile vergi borcu tahsil edilememektedir. Vergisini ödemeyen, kayıt dışı ekonomide faaliyet gösteren işletme sahipleri nasıl olsa af çıkacağı beklentisinde olduklarından kayıt dışı faaliyetlerini sürdürmektedir. Düzenli olarak yükümlülüklerini yerine getiren kayıtlı işletmeler ise tam tersi durumu yaşamaktadır. Kayıt dışı sektörde faaliyet gösteren işletmelere hiçbir yaptırım uygulanmadığını ya da uygulanan yaptırımların çok hafif olduğunu gördüklerinde kendileri de zaman içinde kayıt dışı işlem ve faaliyetlere doğru kaymaktadırlar.¹⁶⁵

¹⁶⁴ Şafak İzci, “‘Türkiye’ de Sosyal Güvenlik Reformu Çerçevesinde Kayıt Dışı İstihdam”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014), s.108.

¹⁶⁵ Kamalıoğlu, s.53.

4. KAYIT DIŞI KADIN İSTİHDAMININ OLUMLU VE OLUMSUZ DIŞSALLIKLARI

4.1. Olumlu Dışsalıkları

Kayıt dışı istihdamın gerek ekonomik gerekse sosyal hayat açısından birçok etkisi bulunmaktadır. Her ne kadar kayıt dışı istihdam kavramının daha çok olumsuz yanları ortaya konulmuş olsa da olumlu yanlarının da olduğu saylenebilir.

4.1.1. İstihdam Yaratıcı Etki Yapar

Kayıt dışı istihdamın en önemli olumlu etkisinin; istihdam yaratması ve iősizliėi azaltması olduğu saylenebilir. Kayıt dışı istihdamın yoğun olduğu ekonomik faaliyetler genellikle emek yoğun faaliyetlerdir. Kayıt dışı ekonomi emek yoğun kayıtlı sektörde kendisine iş bulamayan kişilere hem iş hem de gelir elde edebilme imkânı sağlamaktadır. Hatta bu tür faaliyetler doğal işsizlik sigortası görevi görmektedir.¹⁶⁶ Bu, emek piyasasından herhangi bir pay alamayan çoğu kadın için bir çıkıő yolu olmaktadır. Kadınların kayıt dışı çalışmayı daha kolay kabul etmeleri de işverenler açısından tercih edilmelerine neden olmaktadır.

Ayrıca kayıtlı sektörlerde çalışanların, eğitim düzeyi belirli bir seviyede olmakla birlikte kalifiye elemanlardır. Kayıt dışı ekonomi ise, her eğitim seviyesinden kiőiyeye istihdam olanağı sağlamaktadır. Hem iősizliėi azaltmakta hem de işverene daha düşük maliyetle işgücü alıőtırma olanağı sağlamaktadır. Böylece kişilerin kayıt dışı da olsa istihdam edilip işsiz kalması önlenmektedir.¹⁶⁷

4.1.2. Gelir Arttırıcı Etki Yapar

Kadınların kayıt dışı faaliyetlere bulunmasının asıl nedeni, gelir düzeylerini arttırmak isteğidir. Bir kısmı zaten sosyal güvencesi bulunan ve gelirini arttırmak için kayıt dışı çalışan kesim, diğer kısmı ise herhangi bir güvencesi olmadığı halde daha fazla gelir elde edebilmek için vergi ve diğer yasal yükümlülükleri ödemekten kaçınan kesimdir.

¹⁶⁶ Güloğlu, s.5.

¹⁶⁷ Azaklı, s.40.

Kayıt dışı istihdam ile toplumda asgari ve daha alt gelir grubunda bulunan bazı kişiler ilave gelir elde ederek yaşam standartlarını ve refah seviyelerini yükseltebilmektedir. Ayrıca Bu kişiler kayıt dışı çalışarak elde ettikleri gelirlerin önemli bir bölümünü harcamaları ile kayıtlı ekonomiye kaydırıp ilgili sektörlerin gelişmesine katkı sağlayabilmektedirler.¹⁶⁸

Kayıt dışı istihdam sadece emek kesimine gelir sağlamaz. İşverenler de ödemediği vergi ve primlerden dolayı ek bir gelir elde etmiş olmaktadır. Bu gelir ise işverenin yeni yatırımlar yapması için bir fon görevi görebilmektedir.¹⁶⁹

4.1.3. Firmaların Rekabet Güçlerini Artırır

Daha önce de belirtildiği gibi kayıt dışı istihdam emek yoğun işletmelerde daha çok görülmektedir. Bu işletmeler, teknoloji faktörünü yoğun kullanan işletmelerle rekabet edebilmek için kayıt dışı çalışmayı kabul eden kadınları tercih etmekte ve böylece vergi ve sigorta primi gibi ağır mali yükümlülüklerden kaçarak kendilerine finansman kaynağı sağlamaktadırlar. Bu sayede küçük ölçekli işletmeler yurtiçi ve yurtdışı pazarlarda rekabet avantajı kazanmaktadırlar.¹⁷⁰

4.2. Olumsuz Dışsalıkları

Kayıt dışı istihdam faaliyetleri kısa vadede ülke ekonomisi için olumlu sonuçlar doğursa da, orta ve uzun vadede ülkelerin sosyal, ekonomik ve mali yapıları üzerinde birçok olumsuz etkiye neden olmaktadır.

4.2.1. Vergi Gelirlerini Azaltır

Kayıt dışı kadın istihdamının en önemli olumsuz etkilerinden biri devletin vergi gelirlerini azaltmasıdır. Kayıt dışı gerçekleştirilen istihdam faaliyetlerinden elde edilen gelir ve yaratılan katma değer vergilendirilememesi devletin önemli bir gelir kaybetmesine neden olmaktadır.

¹⁶⁸ Ahmet Fazıl Özsoylu, **Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi**, İstanbul: Bağlam Yayınları, 1996, s.50.

¹⁶⁹ Ali Serdar Kaya, “‘Sosyo-Ekonomik Açından Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve AB Uygulamaları’”, (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018), s.72.

¹⁷⁰ Altuğ, s.483.

Alınması gereken vergilerin alınamaması, kamu hizmetlerinin yeterli düzeyde yerine getirilememesine neden olmaktadır. Vergi gelirlerinin azalması nedeniyle devlet borçlanmaya gitmektedir. Bu durumda ekonomik ve sosyal yapıda uzun vadeli bozulmalar meydana gelmektedir. Ayrıca devlet, hizmetlerini devam ettirebilmek için vergi oranlarını daha da artırmakta ve vergi yükünü kayıtlı vergi mükelleflerine yansıtmaktadır. Bu durum vergi adaletini olumsuz olarak etkilemekte, devlete karşı güveni azaltmakta ve vergi direncinin artmasına neden olmaktadır.

4.2.2. Haksız Rekabete Neden Olur

Kayıt dışı kadın istihdam eden işletmeler haksız rekabete yol açmaktadır. Vergi, prim, tazminatlar ve yasalardan kaynaklanan mali yükümlülüklerini yerine getiremeyen ve çalıştırdıklarını kayıtlı istihdam eden işletmelere göre haksız rekabet avantajı elde etmektedirler. Bu sorun küresel bir problem olmakta ve kayıt dışı istihdamı büyötmektedir. Bu durumda rekabette geride kalan işletmeler de kayıt dışı istihdama yönelebilmekte ya da işlerini küçölterek genellikle kayıt dışı çalışan taşeron firmalara işlerin bir kısmını devredebilmektedirler.¹⁷¹

Ayrıca haksız rekabet ile daha ucuz üretim yapan kayıt dışı çalışan işletmeler nedeniyle kayıtlı sektörde faaliyette bulunan işletmeler cezalanmış hissinde olmaktadır.¹⁷² Bu hem adaletsizlik yaratmakta hem kayıtlı işyerinin devlete olan güvenini sarsmakta hem de kayıtlı ekonomiden uzaklaştırmasına neden olmaktadır.

4.2.3. Ekonomik Göstergeleri Saptırır

Kayıt dışı kadın istihdamının bir diğer olumsuz etkisi ekonomik göstergeleri saptırıcı etkidir. Çünkü kayıt dışı istihdamın boyutunun ölçölmesi ve belirlenmesi oldukça zordur. Kayıt dışı istihdam oranının artmasıyla işsizlik ve istihdama ilişkin resmi göstergeler gerçek durumu göstermekten uzaklaşır.

Emek piyasasına ilişkin göstergelerin sağlıklı ve eksik olması ekonomik göstergelere karşı güvensizlik yaratmakta, ekonomik durumun yanlış değerlendirilmesine neden

¹⁷¹ Yereli ve Karadeniz, 2004, s.141

¹⁷² Özsoylu, s.50.

olmaktadır. Bu durum da yönetim açısından; yönetim sürecinde, planlama safhasında sorunu çözmek için gerekli olan hedeflerin belirlenmesi ve kaynakların etkin kullanımı için gerekli olan tedbirlerin alınması mümkün olmamaktadır.¹⁷³

4.2.4. Sosyal Güvenlik Sistemini Bozar

Kadınların kayıt dışı istihdamı sosyal güvenlik sisteminde de bozulmalara yol açmaktadır. Kaynakların kayıt dışı istihdamın bulunduğu alanlara kayması sosyal güvenlik sistemini bozmaktadır. Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin en büyük sorunu yetersiz prim tahsilatıdır. Kayıt dışı istihdam nedeniyle toplanamayan primler sosyal güvenlik sistemini finansman sorunu ile karşı karşıya bırakmaktadır.¹⁷⁴ Bir ülkedeki sosyal güvenlik sistemi istihdam edilen işgücünden gerekli yasal gelirleri toplayamadığı zaman kendi kendini yenileme ve yeni yatırımlar yapılması konusunda ilerleyememekte, yeterli bütçeye sahip olamadığından yapılması gereken denetimleri bile yerinde ve zamanında yapamamaktadır. Bundan dolayı kayıt dışı istihdamın boyutları gün geçtikçe artabilmektedir.¹⁷⁵

Kayıt dışı istihdam edilen kişiler, sosyal güvenlik primlerini ödemediklerinden kurumlara bir katkıları olmamakla birlikte sosyal güvenlik sisteminde de aksaklıklara neden olmaktadır. Aileden bir kişinin sosyal güvenceye sahip olması o kişinin anne, baba, eş ve çocuklarına da sosyal güvenlik yardımlarından faydalanma olanağı sağladığı için kayıt dışı çalışan bu kişiler faydalandıkları yardımlar için kuruma ayrıca bir ödeme zahmetinde bulunmayarak kurumları zor duruma düşmektedirler.¹⁷⁶

4.2.5. Gelir Dağılımını Bozar

Bir diğer kayıt dışı kadın istihdamının olumsuz dışsallığı da gelir dağılımını bozmasıdır.

Kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin istihdam yaratması ve yoksulluğu azaltıcı unsurları barındırmasına rağmen, gelir dağılımında adaleti sağladıklarına dair şüphe vardır.¹⁷⁷ Ülke içinde gelir dağılımının eşitsizliği, yoksul oranının yüksek olması kayıt dışı istihdamın önemli

¹⁷³ Güloğlu, s.7.

¹⁷⁴ Güloğlu, s.7.

¹⁷⁵ Daşçı, s.75.

¹⁷⁶ Kamalıoğlu, s.61.

¹⁷⁷ Özsoylu, s.109.

nedenlerinden biri olmakla beraber, kayıt dışı istihdam orta ve uzun vadede gelir dağılımını daha da bozmaktadır. Çalışanların ilerleyen yaşlarda emekli aylığı ya da işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanamaması, kıdem tazminatı gibi haklardan mahrum kalması, sağlık hizmetlerinden faydalanamaması kayıt dışı çalışanların gelirlerini azaltmakta, geliri azalan kişiler de kayıt dışı çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu yönüyle gelir dağılımının eşitsizliği ve yoksulluk kayıt dışı istihdamın hem nedeni hem de sonucu olmaktadır.¹⁷⁸

4.2.6. Çalışanlar Üzerinde Olumsuz Etkiler Yaratır

Kayıt dışı istihdam; topluma ve ekonomiye verdiği zararların yanında aslında en büyük zararı, kayıt dışı olarak çalışan/çalıştırılanlara vermektedir. Kayıt dışı istihdamın çalışanlar kadınlar üzerindeki en büyük etkisi sosyal güvenlik olanaklarından yoksun kalmalarıdır. Kayıt dışı çalışma nedeniyle gerek sağlık hizmetlerinden gerekse de yaşlılık aylıklarından mahrum kalan kadınlar gelecek için kendilerini korumaya alamamaktadırlar.

Kayıt dışı çalışan kadın iş kazasına uğradığında veya meslek hastalığına yakalandığında ya da rahatsızlandığında tedavi imkânlarından yararlanamamaktadır. Hastalığı süresince geçici iş görmezlik ödeneğinden faydalanamamakta ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere de sağlık hizmeti verilmemektedir. Kayıt dışı çalışan kadına; sakatlandığında malullük aylığı; yaşlandığında emeklilik aylığı; öldüğünde bakmakla yükümlü olduğu kişilere ölüm aylığı; işsiz kaldığında işsizlik ödeneği ödenmemektedir.

Kayıt dışı istihdam edilen işçilerin büyük bir kısmı normal çalışma saatlerinden fazla çalıştırılmakta hem bedenen hem de zihnen sömürülmektedirler. İşçiler düşük ücret aldıkları, sosyal güvencelerinin olmayışı, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinden uzak bir şekilde istihdam edilmeleri sebebi ile çalışma hayatlarında verimli olamamaktadırlar.¹⁷⁹

4.2.7. Sendikalaşmaya Engel Olur

Kayıt dışı işçi çalıştıran işletmelerde sendikaların faaliyetleri de zorlaşmaktadır. Kayıt dışı istihdamın artmasıyla beraber sendikalı işçi sayısı azalmaktadır. Sendikalaşma oranının düşüklüğü beraberinde reel ücretlerin gerilemesine neden olmakta, örgütsüz ve dağınık bir

¹⁷⁸ Sarıca, s.77.

¹⁷⁹ Candan, s.78.

toplum yapısını beraberinde getirmektedir. İşçiler çalışma yaşamı ile ilgili mevzuat ve sahip oldukları haklar konularında bilgisiz kalmaktadırlar.¹⁸⁰ Yani kayıt dışı olarak çalışan/çalıştırılan kadınlar toplu pazarlık, sendika üyeliği ve grev haklarından mahrum kalmakta ve işveren ile meydana gelen sorunlarını bireysel olarak çözmeye çalışmaktadırlar.

¹⁸⁰ Candan, s.82.

3. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI KADIN İSTİHDAMI VE DOĞURDUĞU VERGİ ve BENZERİ MALİ YÜKÜMLÜLÜK KAYIPLARI

1. TÜRKİYE’DE KAYIT DIŞI KADIN İSTİHDAMI

Türkiye işgücü piyasasının en önemli sorunlarından biri, istihdama katılım açısından erkeklere göre dezavantajlı konumda bulunan kadınların kayıtlı işgücü piyasasına sınırlı katılımına karşın kayıt dışı piyasaya sınırsız katılımıdır.¹⁸¹

Ülkemizde çalışan kadınların büyük çoğunluğu ücretsiz (aile işçisi), sigortasız ve sosyal güvenceden yoksun olarak çalışmaktadır. Kırsal kesimde kadının çalışmasına karşılık elde ettiği şey, yaşamını sürdürebilmesi ve evlenmelerde babasına sağladığı başlık parasıdır. Sanayi sektöründe çalışan kadınların önemli bir kısmı, sigortasız ve sosyal güvenceden yoksundur.¹⁸²

Tablo 6 ve Tablo 7’de tarımda ve tarım dışında kayıt dışı çalışan kadın rakamları ve oranları gösterilmektedir.

¹⁸¹ Yalçınkaya, s.110.

¹⁸² Kocacık ve Gökkaya, s.202.

Tablo 6: Tarım Kesiminde İşteki Duruma Göre Kayıt Dışı Kadın İstihdamı (2000-2018)
(BİN KİŞİ)

TARIM KESİMİ					
Yıllar	Toplam Kayıt Dışı İstihdam	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
2000	3 392	111	4	497	2 780
2001	3 752	114	3	601	3 034
2002	3 657	151	9	620	2 876
2003	3.419	117	2	560	2 740
2004	2 527	131	6	332	2 059
2005	2 330	151	8	434	1 738
2006	2 265	149	9	424	1 683
2007	2 265	141	8	427	1 689
2008	2 332	164	13	393	1 763
2009	2 353	167	7	396	1 783
2010	2 619	207	9	415	1 988
2011	2 831	220	7	421	2 183
2012	2 757	193	7	399	2 158
2013	2 721	202	4	391	2 123
2014	2 390	193	3	259	1 935
2015	2 376	190	2	246	1 938
2016	2 247	172	4	236	1 834
2017	2 328	184	3	244	1 896
2018	2 140	172	2	252	1 714

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr> (22.05.2019)

Tablo incelendiğinde 2000 yılı verilerine göre tarım kesiminde 111.000 ücretli veya yevmiyeli, 4.000 işveren, 497.000 kendi hesabına çalışan, 2.780.000 ise ücretsiz aile işçisi olmak üzere 3.392.000 kadın kayıt dışı olarak istihdam edilmiştir. 2000 yılında en fazla ücretsiz aile işçisi kadınlar kayıt dışı istihdam edilmiştir. 2018 yılında ise 172.000 ücretli veya yevmiyeli, 2.000 işveren, 252.000 kendi hesabına çalışan, 1.714.000 ücretsiz aile işçisi kadın kayıt dışı istihdam edilmiştir.

Kayıt dışı olarak en fazla istihdam edilen yine ücretsiz aile işçisi kadınlardır. 2000-2018 yılları arasında olan sürede ücretli veya yevmiyeli olarak kayıt dışı istihdam edilen kadınların sayısı artmış; işveren, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi kadınların sayıları azalmıştır. Ancak ülkemizde hala çok yüksek sayılarda kayıt dışı kadın istihdam edilmektedir.

Tablo 7: Tarım Dışı Kesimde İşteki Duruma Göre Kayıt Dışı Kadın İstihdamı (2000-2018) (BİN KİŞİ)

TARIM DIŞI KESİM					
Yıllar	Toplam Kayıt Dışı İstihdam	Ücretli veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
2000	639	386	4	133	116
2001	624	391	5	121	108
2002	782	546	7	99	131
2003	781	559	7	95	119
2004	861	611	8	111	130
2005	988	670	10	176	132
2006	1 045	726	14	166	139
2007	988	701	13	136	138
2008	937	629	12	166	130
2009	1 073	631	17	287	139
2010	1 139	650	13	332	144
2011	1 199	725	13	310	151
2012	1 202	725	11	307	160
2013	1 252	757	8	339	147
2014	1 334	822	9	352	152
2015	1 336	807	7	353	169
2016	1 432	858	11	376	187
2017	1 561	911	14	447	189
2018	1 661	999	13	478	170

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr> (22.05.2019)

Tablo incelendiğinde 2000 yılında tarım dışı kesimde 386.000 ücretli veya yevmiyeli, 4.000 işveren, 133.000 kendi hesabına çalışan, 116.000 ücretsiz aile işçisi kadın kayıt dışı istihdam edilmiştir. Bu durumda 2000 yılında tarım dışı kesimde kayıt dışı olarak en fazla ücretli veya yevmiyeli kadınlar istihdam edilmiştir. 2018 yılında ise tarım dışı kesimde 999.000 ücretli veya yevmiyeli, 13.000 işveren, 478.000 kendi hesabına çalışan, 170.000 ücretsiz aile işçisi kadın istihdam edilmiştir. 2000-2018 yılları arasında işteki tüm durumlardaki kadınların kayıt dışı istihdam edilmelerinde artış olmuştur.

2. İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ VERGİ VE BENZERİ MALİ YÜKÜMLÜLÜKLER

Devlet, kamusal hizmetleri sunmak suretiyle toplumsal ihtiyaçları yerine getirmekle sorumludur. Bu sorumluluklarını yerine getirebilmesi için ise finansman kaynaklarına ihtiyacı vardır. Vergi ve sosyal güvenlik kesintileri de bu kaynaklar içerisinde yer almaktadır.

Anayasanın 73. maddesinde; “*Herkes, kamu giderlerini karşılamak üzere, mali gücüne göre, vergi ödemekle yükümlüdür.*” denilmektedir. İşverenler, vergi sorumlusu sıfatı ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olan işçilerin brüt ücretinden kaynaktan kesinti usulüne uygun bir şekilde gelir vergisi ve damga vergisini devlete yatırmaktadırlar.

Aynı zamanda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 79'uncu maddesine göre “*Kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için, bu kanunda öngörülen her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere kurum prim almak, ilgililer de prim ödemek zorundadır*” denilmektedir. İşverenler yine çalıştırdıkları personele ilişkin mevzuatın belirlediği primleri kesip Sosyal Güvenlik Kurumu'na yatırmakla yükümlüdürler. Yani ilgililer kendilerine tahakkuk eden bu primleri SGK'ya ödemek zorundadır.

Sigorta primleri içinde işsizlik sigortası primi de bulunmaktadır. İşsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet

gösteren zorunlu sigortayı ifade etmektedir.¹⁸³ Kayıt dışı çalışanların da kayıt altına alınması ile işsizlik sigortası fonunun gelirleri artacak fonda daha fazla kaynak birikecektir. Bu durum, işsizlik sigortası fonuna olan devlet katkısının azaltılmasına ve devlet bütçesinde rahatlamaya yol açacaktır.¹⁸⁴

Ancak kişiler vergi ve sosyal güvenlik kesintilerinin yüksekliği nedeniyle bu ödemeleri yapmaktan kaçarak kayıt dışı çalışma ya da çalıştırma yoluna gitmektedirler. Bu durum ise hem devletin finansman kaynaklarında bir azalış meydana getirmekte hem de Sosyal Güvenlik Kurumu bütçesinin açık vermesine neden olmaktadır.

3. KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN NEDEN OLDUĞU VERGİ VE SOSYAL GÜVENLİK PRİM KAYBI

Kayıt dışı istihdam edilen kişi sayısı işteki durumuna göre; ücretliler ve yevmiyeliler, işverenler, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçilerini kapsamaktadır. Bu çalışmada, kayıt dışı kadın istihdamının neden olduğu vergi ve prim kaybının hesabında bu durum dikkate alınarak, tarım ve tarım dışı kesim için ayrı ayrı ve toplam olarak 2018 yılı için hesap yapılacaktır.

Kayıt dışı çalışanların ne kadar ücret aldıkları ve ne kadar kazandıkları bilinmemektedir. Bundan dolayı hesaplamalarda ücretli veya yevmiyeli ve ücretsiz aile işçisi olarak kayıt dışı çalışan kadınların asgari ücret aldığı, işveren ve kendi hesabına çalışan kadınların ise en alt düzeyden, brüt asgari ücret kadar gelir elde ettiği varsayılmıştır. Yani yapılacak hesap sonunda ortaya çıkacak kayıp minimum düzeyde olacaktır.

Tablo 8’de kayıt dışı istihdam edilen kadınlar dolayısıyla ortaya çıkan vergi ve prim kayıplarının hesabına esas olmak üzere Türkiye’de 2018 yılında ocak ayı itibarıyla 16 yaş üstü çalışanlara uygulanan asgari ücret üzerinden ödenmesi gereken vergi ve prim hesabı yer almaktadır.¹⁸⁵ Tabloda 2018 yılı brüt asgari ücret; asgari ücret üzerinden hesaplanan gelir vergisi, damga vergisi, sosyal sigorta primlerinin ve işsizlik sigortası primlerinin işçi ve işveren payları gösterilmektedir.

¹⁸³ İŞKUR, “İşsizlik Sigortası”, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/> (22.05.2019)

¹⁸⁴ Arif Şen, “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Vergi İlişkisi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015), s.86.

¹⁸⁵ Hesaplama da kullanılan brüt asgari ücret için 2018 Yılı Ocak Ayında belirlenen ücret esas alınmıştır. Yılın ikinci yarısından sonraki değişiklikler dikkate alınmamıştır.

Tablo 8: Asgari Ücret Üzerinden Yapılan Yasal Kesintiler (2018 Yılı)

BRÜT ASGARİ ÜCRET (2.029,50 TL)		
Vergi ve Prim Türü	Vergi ve Prim Oranı	Vergi ve Prim Miktarı (TL)
SGK İşçi Payı	%14	284,13
SGK İşçi İşsizlik Payı	%1	20,30
Gelir Vergisi Matrahı		1.725,08
Gelir Vergisi	%15	258,76 TL / 106,55
Damga Vergisi	%07,59	15,40
Asgari Geçim İndirimi (AGİ)		152,21
SGK İşveren Payı	%20,5	416,04
SGK İşveren İşsizlik Payı	%2	40,59

Kaynak : https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1236/2018_onikiay.pdf (23.05.2019)

Tabloya göre 2018 yılı ocak ayı itibariyle brüt asgari ücret 2.029,50 TL'dir. SGK primi işçi payı %14 oran ile 284,13 TL, SGK işçi işsizlik sigortası payı %1 ile oran 20,30 TL'dir. Brüt asgari ücretten işçilerin sigorta prim payları düşüldükten sonra kalan gelir vergisi matrahı ise 1.725,08 TL'dir. Gelir vergisi matrahı üzerinden hesaplanan gelir vergisi %15 ile 258,76 TL'dir. Ancak AGİ payı düşüldükten sonra kalan tutar 106,55 TL olmaktadır. Damga vergisi ise %07,59 oran ile 15,40 TL'dir. SGK işveren prim payı %20,5 oran ile 416,04 TL, işveren işsizlik sigortası payı ise %2 oran ile 40,59 TL olmaktadır.

3.1. Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Doğurduğu Vergi Kaybı

Kayıt dışı istihdam edilen bir kişiden meydana gelen toplam vergi kaybı, devlete ödenmeyen gelir ve damga vergisinin toplamından oluşmaktadır. Tablo 8'de gösterildiği gibi asgari ücret üzerinden %15 oranında gelir vergisi, %07,59 oranında damga vergisi kesilmektedir. Gelir vergisi miktarının hesaplanmasında bekâr bir kişi için olan 152,21 TL AGİ miktarı düşülmüştür. Çünkü AGİ, devlet için bir vergi harcaması niteliğindedir. Eğer

kayıtlı bir çalışan olsa idi bu çalışan için AGİ miktarı kadar destek sağlanacaktı ve vergi geliri yine azalmış olacaktı.

Tablo 9: Kayıt Dışı İstihdam Edilen Bir Kadın Dolayısıyla Ortaya Çıkan Vergi Kaybı (2018 Yılı)

Vergi Türü	Vergi Oranı (%)	Aylık Vergi Kayıp Tutarı (TL)	Yıllık Vergi Kayıp Tutarı (TL)
Gelir Vergisi	%15	258,76 TL-152,21 =106,55	106,55 TL*12 =1278,6
Damga Vergisi	%07,59	15,40	15,40 TL*12 =184,8
Toplam Vergi Kaybı		121,95	1463,4

Kaynak: Tablo 8'deki oranlar kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Tabloya göre 2018 yılında kayıt dışı çalışan bir kadından dolayı oluşan aylık gelir vergisi kaybı AGİ miktarı düşüldüğünde 106,55 TL, yıllık ise 1.278,6 TL'dir. Kayıt dışı çalışan bir kadın dolayısı ile oluşan damga vergisi kaybı ise aylık 15,40 TL yıllık 184,8 TL olmaktadır. Bu durumda toplam aylık vergi kaybı 121,95 TL, toplam yıllık vergi kaybı 1.463,4 TL'dir.

İşveren ve kendi hesabına kayıt dışı çalışan ve ayda brüt asgari ücret kadar kazandıklarını varsaydığımız kadınlar kayıtlı olsalardı gelir vergisi vergi diliminin en alt dilimi olan %15 oranında gelir vergisi ile vergilendirildiğinde oluşan vergi kaybı da aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 10: İşveren ve Kendi Hesabına Kayıt Dışı Çalışan Kadınlar Dolayısıyla Ortaya Çıkan Vergi Kaybı (2018 Yılı)

İşteki Durum	Vergi oranı (%)	Aylık Vergi Kaybı (TL)	Yıllık Vergi Kaybı (TL)
İşveren ve Kendi Hesabına Çalışan	15	304,425	3.653,1

Kaynak: <https://www.gib.gov.tr/node/137719> (03.07.2019)

Tabloya göre 2018 yılında ayda brüt asgari ücret olan 2.029,50 TL kazandığı varsayılan işveren veya kendi hesabına kayıt dışı çalışan bir kadından dolayı kaybedilen aylık vergi kaybı 304,425 TL yıllık ise 3.653,1 TL'dir.

3.1.1. Tarım Kesiminde Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Doğurduğu Vergi Kaybı

Tablo 6'da yer aldığı gibi 2018 yılında tarım kesiminde kayıt dışı istihdam edilen kadınların 172.000'ni ücretli ve yevmiyeli, 2.000'ni işveren, 252.000'ni kendi hesabına çalışan, 1.714.000'ni ücretsiz aile işçisi olmak üzere toplam 2.140.000'dir.

Vergi kaybı hesabı yapılırken kayıt dışı istihdam edilen kadınların işteki durum itibarıyla tabi oldukları vergisel yüklerdeki farklılıklar dikkate alınmıştır. Bu bağlamda ücretli veya yevmiyeli ve ücretsiz aile işçisi olarak kayıt dışı istihdam edilen kadınlar dolayısı ile ortaya çıkan vergi kaybı 1.463,4 TL, işveren ve kendi hesabına kayıt dışı istihdam edilen kadınlar dolayısı ile ortaya çıkan vergi kaybı 3.653,1 TL'dir. Dolayısıyla vergi kayıpları hesaplanırken işteki durum itibarıyla kayıt dışı istihdam edilen kadınların sayıları tek tek bu tutarlar ile çarpılarak bulunmuştur.

Tarım kesiminde kayıt dışı istihdam edilen kadınlar dolayısıyla ortaya çıkan vergi kaybı ücretsiz aile işçisi dahil ve hariç olmak üzere ayrı ayrı hesaplanacaktır.

3.1.1.1. Ücretsiz Aile İşçisi Hariç Vergi Kaybı

Tablo 11'de ücretsiz aile işçisi hariç tarım kesiminde kayıt dışı istihdam edilen kadınlardan dolayı oluşan vergi kayıpları ve toplam gelir vergisi hasılatına oranla hacimleri yer almaktadır.

Tablo 11: Tarım Kesiminde Ücretsiz Aile İşçisi Hariç Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadınlar Dolayısıyla Oluşan Vergi Kayıpları (2018 Yılı)¹⁸⁶

İşteki Durum İtibariyle Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadınlar	Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadın Sayısı (BİN)	Vergi Kaybı (TL)	Vergi Kaybının Toplam Gelir Vergisi Hasılatına Oranla Hacmi (%)
Ücretli veya Yevmiyeli	172.000	251.704.800	0,14
İşveren	2.000	7.306.200	0,004
Kendi Hesabına Çalışan	252.000	920.581.200	0,52
Toplam	426.000	1.179.592.200	0,67

Kaynak: Tablo 6, Tablo 9 ve Tablo 10'dan yararlanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Tarım kesiminde kayıt dışı istihdam edilen ve asgari ücret aldığı varsayılan ücretli ve yevmiyeli 172.000 kadından dolayı oluşan vergi kaybı; 251.704.800 TL'dir. Tarım kesiminde kayıt dışı çalışan ve asgari ücret kazandığı varsayılan işveren 2.000 kadından dolayı oluşan vergi kaybı 7.306.200 TL'dir. Tarım kesiminde kayıt dışı olarak kendi hesabına çalışan ve asgari ücret kazandığı varsayılan 252.000 kayıt dışı çalışan kadından oluşan vergi kaybı ise 920.581.200 TL'dir. Toplamda ücretsiz aile işçisi hariç tarımda kayıt dışı istihdam edilen 426.000 kadından dolayı oluşan vergi kaybı 1.179.592.200 TL tutarındadır.

Tarım kesiminde kayıt dışı istihdam edilen kadınlardan dolayı oluşan vergi kaybının toplam gelir vergisi hasılatına oranla hacmi, ücretli veya yevmiyeli kadınlar için %0,14, işveren kadınlar için %0,004, kendi hesabına çalışan kadınlar için %0,52'dir. Toplamda oluşan vergi kaybının toplam gelir vergisi hasılatına oransal hacmi ise %0,67'dir.

¹⁸⁶ Gelir idaresi başkanlığındaki istatistiklere göre 2018 yılında gelir vergisinin genel bütçe vergi gelirleri içindeki payı oran olarak %23,8 tutar olarak 175.413.615.000 TL'dir.

https://www.gib.gov.tr/sites/default/files/fileadmin/user_upload/VI/CVI/Tablo_70.xls.htm (15.07.2019)

3.1.1.2. Ücretsiz Aile İşçisi Dahil Vergi Kaybı

Tarımda çalışan aile işçileri genel olarak ücretsiz çalışmaktadır. Tablo 6’da yer aldığı gibi 2018 yılında ücretsiz aile işçisi olarak kayıt dışı çalışan 1.714.000 kadının asgari ücret olarak çalıştığı varsayıldığında oluşan vergi kaybı ve bu kaybın toplam gelir vergisi hasılatına oranla hacmi tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12: Tarım Kesiminde Ücretsiz Aile İşçisi Dahil Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadınlar Dolayısıyla Oluşan Toplam Vergi Kaybı (2018 Yılı)

İşteki Durum İtibariyle Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadınlar	Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadın Sayısı (BİN)	Vergi Kaybı (TL)	Vergi Kaybının Toplam Gelir Vergisi Hasılatına Oranla Hacmi (%)
Ücretsiz Aile İşçisi	1.714.000	2.508.267.600	1,42
Ücretsiz Aile İşçisi Dahil Toplam	2.140.000	3.687.859.800	2,10

Kaynak: Tablo 6 ve Tablo 9’dan yararlanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Tabloya göre tarım kesiminde kayıt dışı çalışan ücretsiz aile işçisi kadınlardan dolayı oluşan vergi kaybı 2.508.267.600 TL’dir. Bu kaybın toplam gelir vergisi hasılatına oranla hacmi ise %1,42’dir. Tarım kesiminde kayıt dışı çalışan tüm kadınlardan dolayı oluşan toplam vergi kaybı ise (1.179.592.200 TL + 2.508.267.600 TL) 3.687.859.800 TL tutarındadır. Bu kaybın toplam gelir vergisi hasılatına oranla hacmi ise %2,10’dır.

3.1.2. Tarım Dışı Kesimde Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Doğurduğu Vergi Kaybı

Tablo 7’de yer aldığı gibi 2018 yılında tarım dışı kesimde kayıt dışı istihdam edilen kadınların; 999.000’ni ücretli ve yevmiyeli, 13.000’ni işveren, 478.000’ni kendi hesabına çalışan, 170.000’ni ücretsiz aile işçisi olmak üzere toplam 1.661.000’dir.

Tablo 13’te tarım dışı kesiminde kayıt dışı istihdam edilen kadınlardan dolayı oluşan vergi kayıpları ve bu kayıpların toplam gelir vergisi hasılatına oranla hacimleri yer almaktadır.

Hesaplamalarda kayıt dışı istihdam edilen ücretli veya yevmiyeli kadınlar ile ücretsiz aile işçisi kadınlar için Tablo 9’daki, işveren ve kendi hesabına çalışan kadınlar için Tablo 10’daki yıllık vergi tutarları dikkate alınmıştır.

Tablo 13: Tarım Dışı Kesimde Kayıt Dışı Çalışan Kadınlar Dolayısıyla Oluşan Vergi Kayıpları (2018 Yılı)

İşteki Durum İtibariyle Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadınlar	Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadın Sayısı (BİN)	Vergi Kaybı (TL)	Vergi Kaybının Toplam Gelir Vergisi Hasılatına Oranla Hacmi (%)
Ücretli veya Yevmiyeli	999.000	1.461.936.600	0,83
İşveren	13.000	47.490.300	0,027
Kendi Hesabına Çalışan	478.000	1.746.181.800	0,99
Ücretsiz Aile İşçisi	170.000	248.778.000	0,14
Toplam	1.661.000	3.504.386.700	1,99

Kaynak: Tablo 7, Tablo 9 ve Tablo 10’dan yararlanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Tablo incelendiğinde tarım dışı kesimde kayıt dışı istihdam edilen ücretli veya yevmiyeli kadınlardan dolayı oluşan vergi kaybı 1.461.936.600 TL, bu kaybın toplam gelir vergisi hasılatına oranla hacmi %0,83’dir. Kayıt dışı çalışan işveren kadınlardan dolayı oluşan vergi kaybı 47.490.300 TL, bu kaybın toplam gelir vergisi hasılatına oranla hacmi %0,027’dir. Kayıt dışı olarak kendi hesabına çalışan kadınlardan dolayı oluşan vergi kaybı 1.746.181.800 TL, bu kaybın toplam gelir vergisi hasılatına oranla hacmi %0,99’dir.

Toplamda oluşan vergi kaybı ise 3.504.386.700 TL, toplam kaybın gelir vergisi hasılatına oranla hacmi %1,99'dir.

3.1.3. Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Doğurduğu Toplam Vergi Kayıpları

2018 yılında tarım kesiminde kayıt dışı kadın istihdam edilen toplam 2.140.000 kadından dolayı oluşan vergi kaybı 3.687.859.800 TL, tarım dışı kesimde kayıt dışı istihdam edilen 1.661.000 kadından dolayı oluşan vergi kaybı 3.504.386.700 TL'dir. Toplamda tarım ve tarım dışı kesimde istihdam edilen kadınlardan dolayı oluşan vergi kaybı 7.192.246.500 TL tutarındadır. Bu kaybın toplam gelir vergisi hasılatına oranla hacmi ise %4,10'dir.

Tablo 14'de tarım ve tarım dışı kesimlerde kayıt dışı istihdam edilen tüm kadınlardan dolayı oluşan vergi kayıpları ve bunların toplam gelir vergisi hasılatına oranla hacimlerine yer verilmiştir.

Tablo 14: Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Doğurduğu Toplam Vergi Kaybı (2018 Yılı)

İşteki Durum İtibariyle Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadınlar	Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadın Sayısı (BİN)	Vergi Kaybı (TL)	Vergi Kaybının Toplam Gelir Vergisi Hasılatına Oranla Hacmi (%)
Toplam Tarım Kesimi	2.140.000	3.687.859.800	2,10
Toplam Tarım Dışı Kesim	1.661.000	3.504.386.700	1,99
Genel Toplam	3.801.000	7.192.246.500	4,10

Kaynak: Tablo 12 ve Tablo 13'den yararlanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Tablo incelendiğinde toplam tarım kesiminde kayıt dışı istihdam edilen kadınlardan dolayı oluşan vergi kaybı daha fazladır. Bu kaybın toplam gelir vergisi hasılatına oranla hacmi %2,10'dir. Tarım dışı kesimde kayıt dışı istihdam edilen kadınlardan dolayı oluşan vergi kaybının toplam gelir vergisi hasılatına oranla hacmi ise %1,99'dur. Genel olarak tüm

kesimlerden dolayı oluşan toplam vergi kaybının toplam gelir vergisi hasılatına oranla hacmi de %4,10 olmaktadır.

3.2. Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Neden Olduğu Prim Kaybı

Devletin kayıt dışı istihdam nedeniyle oluşan mali kaybı sadece vergi gelirlerinden kaynaklanmamaktadır. Aynı zamanda işçi ve işverenler üzerinden hesaplanması gereken sosyal güvenlik kesintileri kadar da her bir çalışan için kaybı olmaktadır.

Burada hesap yapılırken vergi kaybı hesabında belirtildiği gibi kayıt dışı istihdam edilen ücretli veya yevmiyeli kadınlar ile ücretsiz aile işçisi kadınların asgari ücret aldıkları, kayıt dışı olarak işveren ve kendi hesabına çalışan kadınların brüt asgari ücret kadar gelir elde ettikleri varsayılmıştır. Buna göre Tablo 15’de kayıt dışı istihdam edilen bir kadından dolayı oluşan prim kayıplarına yer verilmiştir.

Tablo 15: Kayıt Dışı İstihdam Edilen Bir Kadın Dolayısıyla Ortaya Çıkan Prim Kaybı (2018 Yılı)

Prim Türleri	Prim Oranı (%)	Aylık Prim Kayıp Tutarı (TL)	Yıllık Prim Kayıp Tutarı (TL)
(İşçiler İçin)			
SGK İşçi Payı	%14	284,13	3.409,56
SGK İşçi İşsizlik Payı	%1	20,30	243,6
SGK İşveren Payı	%20,5	416,04	4.992,48
SGK İşveren İşsizlik Payı	%2	40,59	487,08
Toplam SGK Primi		761,06	9.132,72
(İşveren ve Kendi Hesabına Çalışanlar İçin)	%34,5	700,1775	8.402,13
BAĞKUR Primi			

Kaynak: Tablo 8, Tablo 10 ve <http://iskanunu.com/haberler/2018-bagkur-primleri/> (10.07.2019)
‘den yararlanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Tablo incelendiğinde 2018 yılında kayıt dışı istihdam edilen ücretli veya yevmiyeli ile ücretsiz aile işçisi bir kadından dolayı oluşan prim kaybı aylık toplam 761,06 TL yıllık toplam 9.132,72 TL’dir. İşveren ve kendi hesabına kayıt dışı olarak çalışan bir kadından dolayı oluşan prim kaybı aylık 700,1775 TL, yıllık 8.402,13 TL’dir. Prim kaybı hesabı yapılırken kayıt dışı istihdam edilen kadınların işteki durum itibariyle tabi oldukları prim yüklerindeki farklılıklar dikkate alınmıştır.

3.2.1. Tarım Kesiminde Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Doğurduğu Prim Kaybı

Prim kayıpları hesaplanırken işteki durum itibariyle kayıt dışı istihdam edilen kadınların sayıları Tablo 15’deki yıllık prim kayıpları ile çarpılarak bulunmuştur.

Tablo 16’da tarım kesiminde kayıt dışı istihdam edilen kadınlardan dolayı oluşan prim kaybı ve bunların Sosyal Güvenlik Kurumu gelirlerine oranla hacmi verilmektedir.

Tablo 16: Tarım Kesiminde Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadınlar Dolayısıyla Oluşan Prim Kayıpları (2018 Yılı)¹⁸⁷

İşteki Durum İtibariyle Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadınlar	Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadın Sayısı (BİN)	Prim Kaybı (TL)	Prim Kaybının Toplam SGK Gelirlerine Oranla Hacmi (%)
Ücretli veya Yevmiyeli	172.000	1.570.827.840	0,61
İşveren	2.000	16.804.080	0,006
Kendi Hesabına Çalışan	252.000	2.117.336.760	0,82
Ücretsiz Aile İşçisi	226.000	1.570.827.840	0,61
Toplam	2.140.000	19.358.450.760	7,57

Kaynak: Tablo 6 ve Tablo 15’den yararlanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

¹⁸⁷ 2018 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu sigorta prim gelirleri 255.619.125.000 TL’dir.
[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri_\(08.07.2019\)](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri_(08.07.2019))

Tablo incelendiğinde tarım kesiminde kayıt dışı çalışan ücretli veya yevmiyeli kadınlardan dolayı oluşan prim kaybı 1.570.827.840 TL ve bu kaybın SGK gelirlerine oranla hacmi %0,61'dir. Kayıt dışı çalışan işveren kadınlardan dolayı oluşan prim kaybı 16.804.080 TL, bu kaybın SGK gelirlerine oranla hacmi %0,006'dır. Kayıt dışı olarak kendi hesabına çalışan kadınlardan dolayı oluşan prim kaybı 2.117.336.760 TL ve bu kaybın SGK gelirlerine oranla hacmi %0,82'dir. Kayıt dışı istihdam edilen ücretsiz aile işçisi kadınlardan dolayı oluşan prim kaybı 1.570.827.840 TL ve bu kaybın SGK gelirlerine oranla hacmi %0,61'dir. Tarım kesimindeki prim kaybı en fazla kendi hesabına çalışan kadınlar dolayı oluşmaktadır. Toplam tarım kesiminde kayıt dışı istihdam edilen kadınlardan dolayı oluşan prim kaybı 19.358.450.760 TL ve bu kaybın SGK gelirlerine oranla hacmi %7,57'dir.

3.2.2. Tarım Dışı Kesimde Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Doğurduğu Prim Kaybı

Tablo 17'de tarım dışı kesimde kayıt dışı çalışan kadınlardan dolayı oluşan prim kayıpları ve bu kayıpların SGK gelirlerine oranla hacmi gösterilmektedir.

Tablo 17: Tarım Dışı Kesimde Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadınlardan Dolayı Oluşan Prim Kayıpları (2018 Yılı)

İşteki Durum İtibariyle Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadınlar	Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadın Sayısı (BİN)	Prim Kaybı (TL)	Prim Kaybının Toplam SGK Gelirlerine Oranla Hacmi (%)
Ücretli veya Yevmiyeli	999.000	9.123.587.280	3,56
İşveren	13.000	109.227.690	0,042
Kendi Hesabına Çalışan	478.000	4.016.218.140	1,57
Ücretsiz Aile İşçisi	170.000	1.552.562.400	0,60
Toplam	1.661.000	14.801.595.510	5,79

Kaynak: Tablo 7 ve Tablo 15'den yararlanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Tablo İncelendiğinde tarım dışı kesimde kayıt dışı çalışan ücretli veya yevmiyeli kadınlardan dolayı oluşan prim kaybı 9.123.587.280 TL ve bu kaybın SGK gelirlerine oranla hacmi %3,56'dır. Kayıt dışı çalışan işveren kadınlardan dolayı oluşan prim kaybı 109.227.690 TL, bu kaybın SGK gelirlerine oranla hacmi %0,042'dir. Kayıt dışı olarak kendi hesabına çalışan kadınlardan dolayı oluşan prim kaybı 4.016.218.140 TL ve bu kaybın SGK gelirlerine oranla hacmi %1,57'dir. Kayıt dışı istihdam edilen ücretsiz aile işçisi kadınlardan dolayı oluşan prim kaybı 1.552.562.400 TL ve bu kaybın SGK gelirlerine oranla hacmi %0,61'dir. Tarım dışı kesimde kayıt dışı çalışan kadınlardan dolayı oluşan en fazla prim kaybı ücretli veya yevmiyeli kadınlar dolayısıyla olmaktadır. Toplam tarım dışı kesiminde kayıt dışı istihdam edilen kadınlardan dolayı oluşan prim kaybı 14.801.595.510 TL ve bu kaybın SGK gelirlerine oranla hacmi %5,79'dur.

3.2.3. Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Doğurduğu Toplam Prim Kaybı

Tablo 18'de 2018 yılındaki kayıt dışı kadın istihdamından dolayı oluşan prim kayıpları ve bu kayıpların SGK gelirlerine oranla hacmine yer verilmektedir.

Tablo 18: Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Doğurduğu Toplam Prim Kaybı (2018 Yılı)

İşteki Durum İtibariyle Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadınlar	Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadın Sayısı (BİN)	Prim Kaybı (TL)	Prim Kaybının Toplam SGK Gelirlerine Oranla Hacmi (%)
Toplam Tarım Kesimi	2.140.000	19.358.450.760	7,57
Toplam Tarım Dışı Kesim	1.661.000	14.801.595.510	5,79
Genel Toplam	3.801.000	34.160.046.270	13,36

Kaynak: Tablo 16 ve Tablo 17'den yararlanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Tablo incelendiğinde tarım kesiminde kayıt dışı istihdam edilen kadınlardan dolayı oluşan toplam prim kaybı 19.358.450.760 TL ve bu kaybın SGK gelirlerine oranla hacmi %7,57'dir. Tarım dışı kesimde istihdam edilen kadınlardan dolayı oluşan toplam prim kaybı

14.801.595.510 TL ve bu kaybın SGK gelirlerine oransal hacmi %5,79'dur. Kayıt dışı kadın istihdamından dolayı oluşan prim kaybı en fazla tarım kesiminde olmaktadır. Toplam tarım ve tarım dışı kesimde istihdam edilen kadınlardan dolayı oluşan prim kaybı ise 34.160.046.270 TL ve bu kaybın SGK gelirlerine oranla hacmi ise %13,36'dır. Bu kayıp 2018 yılı için 5.751.887.000 TL¹⁸⁸ olan SGK açığını karşılayabilecek düzeydedir. Dolayısı kayıt dışı kadın istihdamı ile ortaya çıkan kayıp çok ciddi oranda olmaktadır.

3.3. Kayıt Dışı Kadın İstihdamını Doğurduğu Toplam Vergi ve Benzeri Yükümlülük Kayıpları

2018 yılında devletin kayıt dışı tarım ve tarım dışı kesimde kayıt dışı istihdam edilen ücretli veya yevmiyeli, işveren, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi kadınlardan dolayı kaybettiği vergi kaybı 7.192.246.500 TL, prim kaybı ise 34.160.046.270 TL'dir. Bu durumda toplam kayıp 41.352.292.770 TL tutarındadır. Tablo 19'da devletin kaybetmiş olduğu toplam vergi ve prim kayıplarına ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

Tablo 19: Kayıt Dışı Kadın İstihdamının Doğurduğu Toplam Vergi ve Benzeri Yükümlülük Kayıpları

İşteki Durum İtibariyle Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadınlar	Kayıt Dışı İstihdam Edilen Kadın Sayısı (BİN)	Vergi Kaybı (TL)	Prim Kaybı (TL)	Toplam Vergi ve Prim Kaybı (TL)
Toplam Tarım Kesimi	2.140.000	3.687.859.800	19.358.450.760	23.046.310.560
Toplam Tarım Dışı Kesim	1.661.000	3.504.386.700	14.801.595.510	18.305.982.210
Genel Toplam	3.801.000	7.192.246.500	34.160.046.270	41.352.292.770

Kaynak: Tablo 14 ve Tablo 18'den yararlanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

¹⁸⁸SGK açıkları 2018 yılı için 5.751.887.000 TL'dir. <https://muhasebat.hmb.gov.tr/sosyal-guvenlik-kurumlari-butce-istatistikleri>(30.07.2019)

Tablo incelendiğinde tarım kesiminde kayıt dışı istihdam edilen 2.140.000 kadından dolayı oluşan vergi kaybı 3.687.859.800 TL, prim kaybı 19.358.450.760 TL olmak üzere toplam kayıp 23.046.310.560 TL’dir. Tarım dışı kesimde kayıt dışı istihdam edilen toplam 1.661.000 kadından dolayı oluşan vergi kaybı 3.504.386.700 TL, prim kaybı 14.801.595.510 TL olmak üzere toplam kayıp 18.305.982.210’dir. Buna göre en fazla kayıp tarım kesiminden kaynaklanmaktadır. Genel olarak tüm kesimlerde kayıt dışı istihdam edilen toplam 3.801.000 kadından dolayı oluşan toplam vergi ve prim kaybı ise 41.352.292.770 TL tutarındadır. Bu kaybın genel devlet gelirlerine¹⁸⁹ oranla hacmi ise %3,37 olmaktadır.

¹⁸⁹ Genel devlet gelirleri 2018 yılı için toplam 1.224.324.375.000 TL’dir. <http://www.sbb.gov.tr/yillar-bazinda-genel-devlet-istatistikleri/>(30.07.2019)

SONUÇ

Üretim faktörlerinin mümkün olduğunca yüksek düzeyde ve etkin bir şekilde kullanılması ülkelerin büyümesi ve kalkınmasının en önemli şartlarından biridir. Fakat bu faktörlerden biri olan emeğin kullanımında geçmişte var olan kadın erkek eşitsizliği günümüzde de kadınlar aleyhine devam etmektedir. Bu eşitsizlik gelişmiş ülkelerde olsa da gelişmemiş ve Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelere daha fazla olmaktadır. Türkiye’de kadın istihdamı OECD ülkelerinin oldukça altındadır. Oysaki kadınların ekonomik yaşama katılması, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, ülkelerin büyüme ve kalkınma yolunda ilerlemesi, sosyal ve psikolojik açılardan topluma yararlı olmaları açısından önemli katkılar sağlamaktadır. Ancak var olan cinsiyet eşitsizliği dolayısı ile kadınların istihdama katılımlarının düşük düzeyde gerçekleşmesi kadınların her konuda erkeklerin gerisinde kalmasına neden olmakta, düşük ücret, uzun çalışma süreleri, sosyal güvenceden yoksun çalışma gibi birtakım olumsuzluklarla karşılaşmalarına, kadınların yapabilirlikleri önünde engel olmakta ve sosyal ve ekonomik kalkınmanın gerçekleşmesini imkânsız kılmaktadır. Çünkü kadınlar bir toplumun ön planda olmayan fakat toplumun ilerlemesinde önemli etkileri olan üyeleridir. Bir toplumda kadın ne kadar etkin ve üretkense o toplum bir o kadar gelişmiş olmaktadır.

Kadınlar tarihsel süreçte çeşitli statülerle ekonomi içinde katkıda bulunsalar da ilk kez sanayi devrimi ile ücretli işgücü olarak çalışma yaşamı içinde yer almışlardır. II. Dünya Savaşı sonrasında ise kadın istihdamında artışlar yaşanmıştır. Ancak var olan kadın erkek eşitsizliği kadının çalışma hayatında çok fazla yer alamamasının önünde engel olmaktadır. Bu eşitsizlik dışında farklı engeller de kadınların çalışma hayatı dışında kalmasına neden olmaktadır. Bunlar kadının eğitim durumu, eşin eğitim düzeyi, medeni durum ve çocuk sahibi olma, göç ve kentleşme, psikolojik taciz, cinsel taciz, sosyal haklarda yararlanmada eşitsizlik, ücretlendirmede eşitsizlik, iş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik, kraliçe arı sendromu, pazar ve pazarlama sorunu, vergilemedeki tuzak ve kayıt dışı istihdamdır. Kadınlar bu engellere rağmen geçimlerini sağlamak için çalışma hayatında var olmaya çalışmaktadır. Küreselleşme ile birlikte çalışma hayatında yer alma oranında artış söz konusu olsa da bu artış daha çok, çeşitli nedenlerle, kayıt dışı istihdam şeklinde olmaktadır.

Kadınların kayıt dışı istihdam oranının yüksek olması, başta kırsal kesimde tarlada çalışan kadınlar olmak üzere, eve iş verme sistemi içerisinde evlerde çalışan kadınlar ve hizmetler sektöründe yaygın bir şekilde kayıt dışı çalışmalarından kaynaklanmaktadır. Kayıt dışı olarak çalışan kadınlar bütün diğer kayıt dışı çalışanlar gibi sosyal güvenlik haklarından emeklilik güvencesinden yoksun kalmaktadırlar. Kayıt dışı çalışmalarına bağlı olarak iş kazalarına karşı da bir korumaları bulunmamaktadır.

Kadınların kayıt dışı çalışmalarının olumlu ve olumsuz dışsallıkları vardır. Olumlu dışsallıkları istihdam yaratıcı etki yapması, gelir artırıcı etki yapması ve firmaların rekabet güçlerini artırmasıdır. Olumsuz dışsallıkları ise kadınların sosyal güvenlik sistemi dışında kalması, yasalarca tanınmış çeşitli haklardan faydalanamamaları, haksız rekabete neden olması, ekonomik göstergeleri saptırması, gelir dağılımını bozması, çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler oluşturması, sendikalaşmaya engel olması ve bu çalışmanın konusu olan vergi ve benzeri yüklerin kayıplarına sebep olmasıdır. Kayıt dışı istihdam nedeni ile devlet alması gereken vergi ve primleri alamamakta ve bu nedenle ciddi gelir kaybı yaşamaktadır.

Kayıt dışı istihdam faaliyetleri bir ekonominin potansiyel verimliliğine ulaşmasını engelleyerek o ülkenin büyüme performansını da olumsuz yönde etkilemektedir. Başta bütçe açıkları olmak üzere ülke ekonomisini olumsuz etkilemektedir. Aynı şekilde Sosyal Güvenlik Kurumu'nun mali dengesini bozarak bütçe açığı vermesine neden olmaktadır. Bütçe açıkları ise merkezi yönetim bütçesinden aktarılan fonlarla kapatılmaktadır.

Çalışmada Türkiye’de 2018 yılı kayıt dışı istihdam edilen kadınlar dolayısıyla oluşan vergi ve prim kayıpları çeşitli varsayımlara dayalı ve farklı bakış açılarıyla hesaplanmıştır. Vergi kayıpları gelir vergisi ve damga vergisi bakımından hesaplanmıştır. Hesaplamada tarım ve tarım dışı kesimde ayrı hesap yapılmıştır. Ayrıca tarım kesiminde ücretsiz aile işçisi hariç ve dahil olmak üzere ayrı hesaplar yapılmıştır. Hesaplamalarda her bir kayıt dışı istihdam edilen kadının asgari ücret kadar gelir elde ettiği varsayılmıştır. İşteki duruma göre işçiler ile işveren ve kendi hesabına çalışanların vergi ve prim kayıpları tabi oldukları vergileme esasları ve farklı prim oranları gözetilerek hesap yapılmıştır. Nihayetinde tarım ve tarım dışı kesimde kayıt dışı istihdam edilen kadınların toplam vergi ve prim kayıpları rakamlarına ulaşılmıştır. Buna göre tarım kesiminde vergi kaybı 3.687.859.800 TL, vergi kaybının toplam gelir vergisi hasılatına oranı %2,10’dır. Tarım kesimindeki prim kaybı ise 19.358.450.760 TL, prim

kaybının toplam SGK gelirleri hasılatına oranı %7,57'dir. Tarım dışı kesimde vergi kaybı 3.504.386.700 TL, vergi kaybının toplam gelir vergisi hasılatına oranı %1,99'dur. Tarım dışı kesimde prim kaybı ise 14.801.595.510 TL, prim kaybının toplam SGK gelirleri hasılatına oranı %5,79'dur. Bu durumda tarım ve tarım dışı kesimde kayıt dışı istihdam edilen kadınlar dolayısı ile oluşan toplam vergi kaybı 7.192.246.500 TL, toplam prim kaybı 34.160.046.270 TL olmak üzere toplam kayıp 41.352.292.770 TL'dir. Bu kaybın toplam genel devlet gelirlerine oranla hacmi ise %3,37 olmaktadır. 2018 yılı kayıt dışı kadın istihdamı dolayısı ile oluşan toplam prim kayıpları ise aynı dönemin 5.751.887.000 TL olan SGK açığını karşılayabilecek düzeydedir. Dolayısı kayıt dışı kadın istihdamı ile ortaya çıkan kayıp çok ciddi oranda olmaktadır.

Ülkemizde kayıt dışı kadın istihdamını önleyici tedbirlerin hayata geçirilmesi ile kadınların hak kayıplarına uğramalarını engelleneceği gibi kamu bütçesi bakımından vergi hasılatında 41.352.292.770 TL artış sağlanacaktır.

KAYNAKÇA

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. **Türkiye’de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi**. 1. Basım. Ankara, 2014.

Alican, Ayşe ve Songül Sallan Gül. “İnsan Hakları Bağlamında Sendikalarda Cam Tavan”, **İnsan Hakları Yıllığı**. 2008, Cilt 26, ss.55-77.

Altuğ, Osman. **Kayıt Dışı Ekonomi**, Cem Ofset Matbaacılık, 1994.

Ardıç, Oğuzhan. **Makro İktisat**. 4.Baskı. Ankara: Agon Bilgi Akademisi, 2006.

Azaklı, Sema Betül. “Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam ve Ekonomik Boyutu”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

Candan, Mehmet. “Kayıt Dışı İstihdam, Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkileri”, **Uzmanlık Tezi**. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007.

Çakır, Ebru Hanbay. “Kadın İstihdamında Yerel Yönetimlerin Rolü, Görevleri ve Sorun Alanları”, **Kadın Emeği Konferansı: Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları Bildiri Kitabı**. Ankara: TEPAV, 3 Mayıs 2011, ss.75-85.

Çelik, Elif ve Ahmet Güney. “Kayıt Dışı İstihdam Olgusu Ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam”, *İktisadiyat Dergisi*. 2017, Cilt.1, Sayı.1, ss.213-248. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/392275>(05.11.2018).

Çevlik, Tuğba. “Türkiye’de 2001-2015 Döneminde Kadın İşgücünün İstihdamı”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,2017.

- Daşçı, İhsan. “Kayıtdışı İstihdamda İşgücü Maliyetleri: Erzurum İl Merkezinde Bir Araştırma”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013).
- Dinler, Zeynel. **İktisada Giriş**. Gözden Geçirilmiş 9. Baskı. Bursa: Ekin Kitapevi Yayınları, 2003.
- Ecevit, Yıldız. “Türkiye’de Kadın Emegi ve İstihdamını Tartışmak İçin Disiplinler Arası Bir Çerçeve”, Gülay Akgül Yılmaz (Ed.). **Çalışma Hayatında Kadın** içinde. ESKAR 2. Kadın Cinsiyet Sempozyumu, 2017, ss.37-47.
- Ecevit, Yıldız. **İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı**. Ankara: İŞKUR, 2010.
- Ekin, Nusret. **Kayıt Dışı Ekonomi Enformel İstihdam**. İstanbul: İTO Yayınları, 1995.
- Eraltuğ, Ayşegül Kökkılınç. “İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması”, Vahap Tecim, Çiğdem Tarhan ve Can Aydın (Ed.). **Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası Kadın Konferansı Kadın Olmak Farkındalık ve Özgürleşme Bildiriler Kitabı** içinde. İzmir: DEKAUM, 09-11 Mayıs 2012, ss.198-228.
- Erdoğan, Savaş ve Sema Yaşar. “Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya- Karaman Örneği”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 2018, Cilt.20, Sayı.34, ss.18-28. <https://dergipark.org.tr/kmusekad/issue/38118/439807> (28.05.2019).
- Erdut, Tijen. “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 2005/3, Sayı.6, ss.11-49. <http://www.calismatoplum.org/> (27.06.2019).
- Erdut, Tijen. “Toplumsal Cinsiyet Bakımından Evde Çalışma”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 2011/2, Sayı.29, ss.55-81. <http://www.calismatoplum.org/> (12.07.2017).
- Ergun, Hande Sinem. “Yönetimde Kadın”, **Yönetimde Kadın Sempozyumu**. Gülay Akgül Yılmaz (drl.). İstanbul, 2018, ss.25-33.
- GİB. <https://www.gib.gov.tr/>
- Gök, Sibel. “İşyeri Şiddeti: İşyerinde Psikolojik Taciz (MOBBİNG)”, Gülay Akgül Yılmaz (Ed.). **Kadına Yönelik Şiddetin Anatomisi** içinde. İstanbul, 2018, ss.25-46.
- Göktaş, Murat. “Kayıt Dışı İstihdamın Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi”, **Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi**. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

Gülcemal, Ekrem. **Türkiye’deki Kamu Kurumlarının Kayıt Dışı İstihdamla Mücadeledeki Görevleri Sosyal Güvenliğin Yaygınlaştırılmasındaki ve Denetimindeki Rollerini Kurumlar Arası Koordinasyonun Sağlanması.** İstanbul: SGK, 2011.

Güloğlu, Tuncay, Adem Korkmaz, Murat Kip, Türkiye’de “Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”. ss.52-53. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/9582> (05.11.2018).

Güloğlu, Tuncay. “The Reality of Informal Employment in Turkey”,2005. <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1008&context=intlvf> (18.05.2019).

İlgin, Yılmaz. “Kayıt Dışı Ekonomi ve Türkiye’deki Boyutları”, **Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi.** DPT,1995.

İLO, “Çocuk İşçiliği”. <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/child-labour/lang--tr/index.htm>(17.07.2019).

İŞKUR, “Engelli İstihdamı” <https://www.iskur.gov.tr/isveren/engelli-istihdami/>(17.07.2019).

İŞKUR, “İşsizlik Sigortası”. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/> (22.05.2019).

İzci, Şafak.“ Türkiye’de Sosyal Güvenlik Reformu Çerçevesinde Kayıt Dışı İstihdam”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,2014.

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi (Kadim). <https://docplayer.biz.tr/736434-Kayit-disi-istihdamla-mucadele-kadim-projesi.html> (18.06.2019).

Kamalıoğlu, Nadire Çoruhlu.“Kayıt Dışı İstihdam ve Türkiye’de Uygulanan Mücadele Politikalarının Değerlendirmesi”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,** Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.

Karaaslan, Erkan. **Kayıt Dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği.** Ankara: Mali Hizmetler Derneği, Yayın No.7, 2010.

- Karabıyık, İlyas. “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 2012, Cilt.32, Sayı.1, ss.231-260. <https://dergipark.org.tr/muiibd/issue/495/4492> (28.05.2019).
- Kaya, Ali Serdar.“Sosyo-Ekonomik Açından Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve AB Uygulamaları”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ,2018.
- Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi (Kadim), <https://docplayer.biz.tr/736434-Kayit-disi-istihdamla-mucadele-kadim-projesi.html> (18.06.2019).
- Kırbaş, Sadık. **Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi, Yolsuzluk: Siyasetin Finansmanı**. Ankara: Phoenix Yayınevi, 2012.
- Kocacık, Faruk ve Veda B. Gökkaya. “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2005,Cilt.6, Sayı.1, ss.195-219. <http://eskidergi.cumhuriyet.edu.tr/makale/1065.pdf> (22.05.2019).
- Koray, Meryem, Sevda Demirbilek ve Tunç Demirbilek.
- Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği**. Ankara: T.C. Başbakanlık KSSGM, 2000.
- Koray, Meryem. “Çalışma Hayatında Kadının Gerçekleri”, *Amme İdare Dergisi*.1992, Cilt.25, Sayı.1,ss.93-122. <https://docplayer.biz.tr/11315796>(11.06.2019).
- Koray, Meryem. **Sosyal Politika**. Bursa: Ezgi Kitabevi, 2000.
- Korkmaz, Adem ve Gülsüm Korkut. “Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2012, Cilt.17, Sayı.2, ss.41-65. <https://dergipark.org.tr/sduibfd/issue/20821/222845> (22.05.2019).
- Korkmaz, Murat ve Nur Dilbaz Alacahan. “Türkiye’de Formel Piyasaya Yönelmede Kadın İşgücü Arzı ve GSYH Etkileri: Ampirik Bir Çalışma”, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*.

2013,Cilt.8,

Sayı.7,

ss.887-900.

<https://arastirmax.com/tr/system/files/dergiler/79199/makaleler/8/7>(12.07.2019).

KSGM. **Türkiye'de Kadının Durumu**. Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2011.

http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/KSGM_TRkadinindurumu2011.pdf
(22.05.2019).

Lordoğlu, Kuvvet. “Enformel İstihdam ve Türkiye Kaynakları”.
<https://dergipark.org.tr/download/article-file/8040> (13.06.2013).

Mahiroğulları, Adnan. “Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam ve Önlemeye Yönelik Stratejiler”,
Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2017,
Cilt.22, Sayı.2, ss.547-565. <http://iibfdergi.sdu.edu.tr/assets/uploads/sites/352/>
(05.11.2018).

Makal, Ahmet. “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 2010/2, Sayı.25, ss.13-39. <http://www.calismatoplum.org/>
(19.06.2019).

Metin, Şahin. “Kayıt Dışı İstihdam Ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışma”, **Uzmanlık Tezi**. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2011.

Önder, Nurcan. “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*. Temmuz-Eylül 2013, Cilt.1, Sayı.1, ss.35-61.
<http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/say11/02.pdf> (05.22.2019).

Özcan, Züleyha. “Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

Özer, Mustafa ve Kemal Biçerli. “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”,
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2003, Cilt.3, Sayı.1, ss.55-85.
<https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/11421/502> (28.05.2019).

Özsoylu, Ahmet Fazıl. **Türkiye’de Kayıt Dışı Ekonomi**. İstanbul: Bağlam Yayınları, 1996.

- Öztürk, Melda Yaman. “Karşılıksız Bakım Emeği ve Kadın İstihdamına Etkisi”, **Kadın Emeği Konferansı: Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları Bildiri Kitabı**. Ankara: TEPAV, 3 Mayıs 2011, ss.52-62.
- Öztürk, Selcen ve Dilek Başar, “‘Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Yönelik Tercihleri: Kayıt Dışı Sektör Özelinde Bir Analiz”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*. Aralık 2018, Cilt.8, Sayı.2, ss.41-58. <https://dergipark.org.tr/sgd/issue/42116/492887> (18.06.2019).
- Pulat, Pelin. “Yeni Türk Borçlar Kanunu Bakımından Evde Çalışma ve Evde Çalışan Kadınların Hukuki Konumları”, Vahap Tecim, Çiğdem Tarhan ve Can Aydın (Ed.). **Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası Kadın Konferansı Kadın Olmak Farkındalık ve Özgürleşme Bildiriler Kitabı** içinde. İzmir, 09-11 Mayıs 2012, ss.236-252.
- Sarıca, Ahmet Oğuz. “Kayıt Dışı İstihdam ve Mücadele Yöntemleri”, **Planlama Uzmanlığı Tezi**. T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Yıllık Programlar Ve Konjonktür Değerlendirme Genel Müdürlüğü, 2006.
- SGK, “Çocuk, Çırak ve Genç”.
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/cocuk_cirak_ve_genc/calisan_cocukla_rin_sigortaliligi (22.05.2019)
- Şen, Arif. “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Vergi İlişkisi”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.
- Tansel, Aysıt. **2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış**. İstanbul: TUSİAD, 2012.
- T.C. İç İşleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, “Göç Tarihi”,
http://www.goc.gov.tr/icerik/goc-tarihi_363_380 (22.05.2019).
- Tiryaki, Dilek. ‘Türkiye’de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar’, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.

TİSK. **Çağdaş iş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2002.

Toksöz, Gülay. **Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu**. 1. Baskı. Ankara: İLO, 2007.

Topçuoğlu, Reyhan Atasü. “Kadın Emeği ve İşgücü Piyasasında Yeni Eğilimler: Kısmi Zamanlı Çalışma ve Ev Eksenli Çalışma”, **Kadın Emeği Konferansı: Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları Bildiri Kitabı**. Ankara: TEPAV, 3 Mayıs 2011, ss.40-49.

Toptaş, Sinem. “İktisadi Büyüme Sürecinde Kadın İstihdamının Rolü ve Türkiye’de Kadın İstihdamı”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.

Tunç, Mehmet. “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Geliştirilen Stratejiler Uygulanan Politikalar Ve Gelişmiş Ülke Örnekleri”, **Uzmanlık Tezi**. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007.

TÜİK. <http://www.tuik.gov.tr/>

Türk Dil Kurumu Sözlüğü. <http://sozluk.gov.tr/> (09.07.2019).

Türkten, Gülden. “Ülkemizde ve Dünyada Kadın Girişimciliğinin Görünümü, Gelişme Potansiyeli ve Kadının Şirketlere ve Ekonomiye Sunduğu Fırsatlar”, *TİSK İşveren Dergisi*. Mart - Nisan 2015, Cilt.53, Sayı.2, ss.45-47. <https://www.tisk.org.tr/yayin/isveren-Mart-Nisan-2015.pdf> (17.07.2019).

Yalçinkaya, Öznur. “Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılımında Gözlenen Kayıt Dışı İstihdam Sorunu”, **İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli, Çalıştay Bildirileri**. Ankara: SGK, Şubat 2013, ss.107-137.

Yavuz, Orhan. “Türkiye’de Kadın İstihdamı: İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Kadın Çalışanlar”, **İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitliği Paneli, Çalıştay Bildirileri** içinde. Ankara: SGK, 2013, ss.69-90.

Yereli, Ahmet Burçin ve Oğuz Karadeniz. **Kayıt Dışı İstihdam**. Ankara: Odak Yayınları, 2004.

- Yereli, Ahmet Burçin ve Oğuz Karadeniz. “‘Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Vergi Kayıp ve Kaçakları Üzerine Etkisi”, *E-Yaklaşım Dergisi*, Haziran 2004, Sayı.11, ss.180-203. <http://www.ahmetburcinyereli.com/YAK138.pdf> (19.06.2019).
- Yertüm, Umut. “‘Kayıt Dışı İstihdam Edilenlerin Sosyoekonomik Boyutlarına İlişkin Beyazıt Meydanı’nda (İstanbul) Bir Alan Araştırması”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.
- Yıldız, Özkan. “‘İşverenlerin Bakış Açısından Türkiye’de Kadın İstihdamı: Bir Alan Araştırması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*. 2013, Cilt.2, Sayı.3, ss.95-109. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/416749> (28.05.2019).
- Yılmaz, Gülay Akgül (Ed.). **Çalışma Hayatında Kadın**. ESKAR 2. Kadın Cinsiyet Sempozyumu, İstanbul, 2017.
- Yılmaz, Gülay Akgül. **Kayıt Dışı Ekonomi ve Çözüm Yolları**. İstanbul: İ.S.M.M.M.O, 2006.
- Yılmaz, Merve ve Yeliz Zoğal. “‘Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği’”.2015. https://torino2015.econworld.org/assets/zogal_yilmaz.pdf (19.06.2019).
- Yuvalı, Ertuğrul. “‘4857 Sayılı İş Kanunu’nun Ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış’”, *Tbb Dergisi*, 2013 (106). ss.93-114. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-106-1270> (12.07.2019).
- Zeren, Fatma ve Burcu Kılınç Savrul. “‘Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması’”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2017, Cilt.15, Sayı.30, ss.87-103. <http://ybd.dergi.comu.edu.tr/dosyalar> (12.07.2019).