

**KAYITDIŞI İSTİHDAMDA İŞGÜCÜ MALİYETLERİ:
ERZURUM İL MERKEZİNDE BİR ARAŞTIRMA**

İhsan DAŞCI

**Yüksek Lisans Tezi
İşletme Anabilim Dalı
Doç. Dr. Bekir ELMAS
2013
Her Hakkı Saklıdır.**

ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

İhsan DAŞCI

KAYITDIŞI İSTİHDAMDA İŞGÜCÜ MALİYETLERİ:
ERZURUM İL MERKEZİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Doç. Dr. Bekir ELMAS

ERZURUM-2013



T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



TEZ BEYAN FORMU

26.02.2013

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

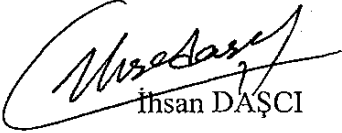
BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum " Kayıtdışı İstihdamda İşgücü Maliyetleri: Erzurum İl Merkezinde Bir Araştırma" adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim/Raporum sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☒ Tezimin/Raporumun 4. yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

26.02.2013


İhsan DAŞCI



**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

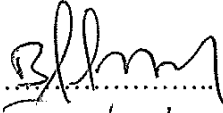


TEZ KABUL TUTANAĞI

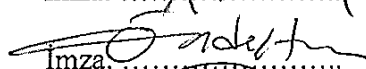
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Doç. Dr. Bekir ELMAS danışmanlığında, İhsan DAŞCI tarafından hazırlanan bu çalışma 26.02.2013 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından İşletme Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

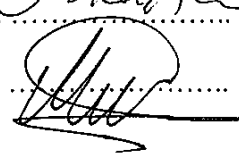
Başkan : Doç. Dr. Bekir ELMAS (Danışman)

İmza: 

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Turan ÖNDEŞ

İmza: 

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Metin BAYRAK

İmza: 

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir. 26.02.2013

Prof. Dr. Mustafa YILDIRIM

Enstitü Müdürü

F-85/00/22.02.2012

İÇİNDEKİLER

ÖZET	VII
ABSTRACT	VIII
KISALTMALAR DİZİNİ	IX
TABLolar DİZİNİ	X
GRAFİKLER DİZİNİ	XII
TEŞEKKÜR	XIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAYITDIŞI İSTİHDAM

1.1. KAYITDIŞI EKONOMİ KAVRAMI	3
1.1.1. Kayıtdışı Ekonomi Hakkında Genel Bilgiler	3
1.1.2. Kayıtdışı Ekonominin Tanımı	5
1.1.3. Kayıtdışı Ekonominin Nedenleri	6
1.1.3.1. Ekonomik Nedenler	8
1.1.3.2. Hukuki Nedenler	11
1.1.3.3. İdari Nedenler	11
1.1.3.4. Siyasi Nedenler	12
1.1.3.5. Sosyal Nedenler	13
1.1.3.6. Çalışma Hayatından Kaynaklanan Nedenler	14
1.1.3.7. Teknolojik Gelişmelerden Kaynaklanan Nedenler	14
1.1.4. Kayıtdışı Ekonominin Özellikleri	15
1.1.4.1. Yasal Olmaması	15
1.1.4.2. Ölçülebilme Zorluğu	15
1.1.4.3. Vergi Dışı Bırakılması	16
1.1.4.4. Ahlaki Olmaması	17
1.1.5. Kayıtdışı Ekonominin Çeşitleri	18
1.1.5.1. Suç Niteliğindeki Kayıtdışı Ekonomi	18
1.1.5.2. Suç Niteliğinde Olmayan Kayıtdışı Ekonomi	19
1.1.5.3. Kayıtlara Hiç Girmeyen Ekonomik Faaliyetler	22
1.1.6. Kayıtdışı Ekonominin Boyutları	22
1.1.7. Kayıtdışı Ekonomiye Ölçme Yöntemleri	26

1.1.7.1. Doğrudan Ölçme Yöntemleri	26
1.1.7.2. Dolaylı Ölçme Yöntemleri	27
1.1.7.2.1. İstihdam Yaklaşımı	28
1.1.7.2.2. Parasalcı Yaklaşım	29
1.1.7.2.3. Fiziksel Girdi Yaklaşımı	30
1.1.7.2.4. Milli Gelir Hesaplarının Karşılaştırılması	31
1.1.8. Kayıtdışı Ekonominin Etkileri	32
1.1.8.1. Kayıtdışı Ekonominin Olumlu Etkileri	32
1.1.8.2. Kayıtdışı Ekonominin Olumsuz Etkileri	34
1.1.8.2.1. Ekonomiye Etkileri	34
1.1.8.2.2. Bütçeye Etkileri	36
1.1.8.2.3. Devlet Yönetimine Etkileri	37
1.1.8.2.4. Sosyal Yapıya Etkileri	37
1.1.8.2.5. İstihdama Etkileri	38
1.2. KAYITDIŞI İSTİHDAM KAVRAMI	39
1.2.1. İstihdam Hakkında Genel Bilgiler.....	40
1.2.2. Kayıtdışı İstihdamın Tanımı	42
1.2.3. Kayıtdışı İstihdamın Türleri	44
1.2.3.1. Kayıtlara Hiç Girmeyen İstihdam	45
1.2.3.2. Yarı Kayıtlı İstihdam	46
1.2.4. Kayıtdışı İstihdamın Nedenleri	49
1.2.4.1. Ekonomik Nedenler	50
1.2.4.2. Sosyal Nedenler	54
1.2.4.3. Mali Nedenler	60
1.2.4.4. Politik ve Kamusal Nedenler	64
1.2.4.5. Diğer Nedenler	67
1.2.5. Kayıtdışı İstihdamın Etkileri	69
1.2.5.1. Olumlu Etkileri	69
1.2.5.1.1. İstihdam Yaratma Etkisi	69
1.2.5.1.2. Gelir Yaratma Etkisi	70

1.2.5.1.3. Rekabet Etkisi	71
1.2.5.2. Olumsuz Etkileri	72
1.2.5.2.1. Bütçeye Etkisi	72
1.2.5.2.2. Gelir Dağılımına Etkisi	73
1.2.5.2.3. Rekabet Etkisi	74
1.2.5.2.4. Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi	75
1.2.5.2.5. Toplumsal Etkileri	75
1.2.5.2.6. Ekonomik Göstergelere Etkisi	76
1.2.6. Türkiye’de Kayıtdışı İstihdamın Boyutları	76
1.2.7. Türkiye’de Kayıtdışı İstihdamın Çözümüne Yönelik Düzenlemeleri	77
1.2.7.1. Denetim Uygulamaları	78
1.2.7.2. Ceza Yasaları	79
1.2.7.3. Teşvik Düzenlemeleri	79
1.2.7.4. Bürokratik ve Kurumlar Arası İşbirliği Uygulamaları	79
1.2.7.5. Kalkınma Planları İle İstihdam Politikaları	80

İKİNCİ BÖLÜM

İŞGÜCÜ MALİYETLERİ

2.1. MALİYET VE GİDER KAVRAMLARI	82
2.1.1. Maliyetlerin Sınıflandırılması	85
2.1.1.1. İşletme Fonksiyonlarına Göre Sınıflandırma	86
2.1.1.1.1. Tedarik Maliyeti	86
2.1.1.1.2. Üretim Maliyeti	86
2.1.1.1.3. Satış Maliyeti	86
2.1.1.2. Maliyet Hesaplama Zamanına Göre Sınıflandırma	87
2.1.1.2.1. Peşin Maliyet	87
2.1.1.2.2. Dönem Maliyeti	87
2.1.1.2.3. Son Maliyet	87
2.1.1.3. Üretim Aşamasına Göre Sınıflandırma	88
2.1.1.3.1. Safha Maliyeti	88
2.1.1.3.2. Birim Maliyet	88
2.1.1.3.3. Toplam Maliyet	88
2.1.1.4. Maliyet Dağıtımına Göre Sınıflandırma	88

2.1.1.4.1. Direkt Maliyetler	89
2.1.1.4.2. Endirekt Maliyetler	89
2.1.1.5. Değişkenlik Durumuna Göre Sınıflandırma	89
2.1.1.5.1. Sabit Maliyetler	89
2.1.1.5.2. Değişken Maliyetler	89
2.1.1.5.3. Yarı Değişken Maliyetler	90
2.1.1.6. Maliyet Hesaplama Şekline Göre Sınıflandırma	90
2.1.1.6.1. Gerçek Maliyetler	90
2.1.1.6.2. Standart Maliyetler	90
2.1.1.6.3. Tahmini Maliyetler	90
2.1.1.7. Yönetim Kararları Açısından Sınıflandırma	91
2.1.1.7.1. Alternatif Maliyetler	91
2.1.1.7.2. Fırsat Maliyeti	91
2.1.1.7.3. Marjinal Maliyetler	92
2.1.1.7.4. Batık Maliyetler	92
2.1.2. Giderlerin Sınıflandırılması	92
2.1.2.1. Çeşitlerine Göre Sınıflandırma	92
2.1.2.2. İşletme Fonksiyonlarına Göre Sınıflandırma	93
2.1.3. Maliyet - Gider İlişkisi	95
2.2. İŞGÜCÜ KAVRAMI	96
2.2.1. İşgücünün Özellikleri	98
2.2.2. İşgücünün Unsurları	98
2.2.3. İşgücünün Sınıflandırılması	99
2.2.3.1. Üretilen Mal ve Hizmetle İlgisine Göre Sınıflandırılması	99
2.2.3.2. İşgücünün Fonksiyonuna Göre Sınıflandırma	100
2.2.3.3. Departman Fonksiyonuna Göre Sınıflandırma	100
2.2.3.4. Yapılan İşin Cinsine Göre Sınıflandırma	100
2.3. İŞGÜCÜ MALİYETLERİ KAVRAMI	101
2.3.1. İşgücü Maliyetlerinin Önemi	101
2.3.2. İşgücü Maliyetlerinin Özellikleri	102
2.3.3. İşgücü Maliyetlerinin Sınıflandırılması	104
2.3.3.1. Direkt İşgücü Maliyetleri	105

2.3.3.2. Endirekt İşgücü Maliyetleri	105
2.3.3.3. Diğer İşgücü Maliyetleri	105
2.3.4. İşgücü Maliyetlerinin Unsurları	106
2.3.4.1. Ücretler	106
2.3.4.1.1. Ücretin Özellikleri	108
2.3.4.1.2. Ücretin Unsurları	109
2.3.4.1.2.1. Ekonomik (Asıl) Ücretler	109
2.3.4.1.2.2. Ek Ücretler	116
2.3.4.1.3. Ücret Hesaplama Sistemleri	119
2.3.4.1.3.1. Zamana Göre Ücretlendirme Sistemleri	119
2.3.4.1.3.2. Parça Başı Ücretlendirme Sistemi	120
2.3.4.1.3.3. Primli Ücret Sistemleri	122
2.3.4.1.3.4. Diğer Teşvik Edici Sistemler	125
2.3.4.1.4. Ücretlerden Yapılan Kesintiler	125
2.3.4.1.4.1. Gelir Vergisi Kesintisi	126
2.3.4.1.4.2. Damga Vergisi Kesintisi	127
2.3.4.1.4.3. Sosyal Güvenlik Kurumu Kesintileri	128
2.3.4.1.4.4. İşsizlik Sigortası Kesintisi	129
2.3.4.1.4.5. Diğer Kesintiler	129
2.3.4.2. İşveren Yasal Yükümlülükleri	130
2.3.4.3. Tazminatlar	131
2.3.4.3.1. Kıdem Tazminatları	131
2.3.4.3.2. İhbar Tazminatları	132
2.3.4.4. Sosyal Yardımlar	133
2.3.4.4.1. Nakdi Yardımlar	134
2.3.4.4.2. Ayni Yardımlar	134
2.3.5. İşgücü Maliyetlerinin Planlama ve Kontrolü	134
2.3.6. İşgücü Maliyetlerinin Kayıtdışı İstihdama Etkileri	135
2.3.6.1. İşgücü Kaynaklı Etkiler	136
2.3.6.2. İşveren Kaynaklı Etkiler	137

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAYITDIŞI İSTİHDAM VE İŞGÜCÜ MALİYETLERİ İLİŞKİSİ ÜZERİNE

ERZURUM İL MERKEZİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMA HAKKINDA GENEL BİLGİLER	142
3.1.1. Araştırmanın Amacı	143
3.1.2. Araştırmanın Özellikleri	143
3.1.2.1. Bölgesel Özellikler	144
3.1.2.2. Katılımcı Özellikleri	146
3.1.3. Araştırma Yöntemi	147
3.2. ARAŞTIRMA BULGULARI	147
SONUÇ	161
KAYNAKÇA	164
ÖZGEÇMİŞ	169

ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****KAYITDIŞI İSTİHDAMDA İŞGÜCÜ MALİYETLERİ:****ERZURUM İL MERKEZİNDE BİR ARAŞTIRMA****İhsan DAŞCI****Tez Danışmanı: Doç. Dr. Bekir ELMAS****2013, 169 Sayfa****Jüri: Doç. Dr. Bekir ELMAS (Danışman)****Prof. Dr. Turan ÖNDEŞ****Yrd. Doç. Dr. Metin BAYRAK**

Ülkemizde giderek büyüyen kayıtdışı ekonominin en önemli unsurunu kayıtdışı istihdam oluşturmaktadır. Özellikle kayıtlı sektörde işsizlik artarken, kayıtdışı istihdam genişlemektedir. Kayıtlı işletmeler üzerindeki ağır ekonomik ve sosyal yükler, çalışma mevzuatı ve bezdirici bürokrasi, hatalı kamu politikaları ile etkin bir denetimin olmaması kayıtdışı istihdamın artmasına yol açmaktadır. Kayıtdışı istihdama neden olan faktörlerin ortadan kaldırılarak kayıtlı istihdama geçiş veya kayıtdışı istihdamın asgari seviyeye indirilmesi ülke ekonomisi açısından büyük bir önem arz etmektedir.

Erzurum il merkezinde, işgücü maliyetlerinin kayıtdışı istihdama etkileri ve kayıtdışı istihdamın nedenlerinin tespitine yönelik 50 firma ile yapılan araştırmada; işgücü maliyetlerinin kayıtdışı istihdamı artıran en önemli neden olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca çeşitli ekonomik, idari, hukuki ve sosyal faktörlerinde kayıtdışı istihdama neden olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kayıtdışı İstihdam, İşgücü Maliyeti

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

**LABOR COSTS IN THE INFORMAL EMPLOYMENT:
A SURVEY CONDUCTED IN THE ERZURUM CITY CENTER**

İhsan DAŞCI

Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Bekir ELMAS

2013, 169 Pages

The Jury: Assoc. Prof. Bekir ELMAS (Supervisor)

Prof. Dr. Turan ÖNDEŞ

Assistant Professor Metin BAYRAK

Informal employment constitutes the most important element of growing informal economy in our country. Especially, while unemployment in the formal sector is increasing, informal employment is expanding. Severe economic and social loads on registered businesses, labor legislation, tedious bureaucracy and the lack of an effective control by faulty public policies lead to an increase in the informal employment. Transition to formal employment with eliminating the factors that cause informal employment or minimizing informal employment is of great importance for the national economy.

In the center of the city of Erzurum, labor costs, effects of informal employment and informal employment survey carried out by 50 companies in order to identify the causes, labor costs increased informal employment has emerged as the most important reason. In addition, a variety of economic, administrative, legal, informal employment is caused by social and cultural factors have been identified.

Key Words: Informal Employment, Labor Cost

KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
AR-GE	: Araştırma Geliştirme
ATO	: Ankara Ticaret Odası
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
ETSO	: Erzurum Ticaret ve Sanayi Odası
GİM	: Genel İmalat Maliyeti
GSMH	: Gayri Safi Milli Hâsıla
GVK	: Gelir Vergisi Kanunu
HİA	: Hanehalkı İşgücü Anketi
İİBF	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İLO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İTÜ	: İstanbul Teknik Üniversitesi
KADİM	: Kayıtdışı İstihdamla Mücadele
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme
MB	: Merkez Bankası
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OSB	: Organize Sanayi Bölgesi
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TESAV	: Toplumsal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları konfederasyonu
TÜRMOB	: Türkiye Serbest Muhasebeci ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
ÜNİV	: Üniversite
VUK	: Vergi Usûl Kanunu
WEF	: Dünya Ekonomik Formu

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Hesap Uzmanları Kuruluna Göre Bazı Ülkelerde Kayıtdışılık Oranları	23
Tablo 1.2. Gelişmişlik Düzeyine göre Kayıtdışılık Oranları	24
Tablo 1.3. Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomiyi Ölçmeye Yönelik Yapılan Tahminler ...	28
Tablo 1.4. Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik Oranları	41
Tablo 1.5. Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik Oranları	43
Tablo 1.6. Türkiye’de Çalışma Durumuna Göre İstihdam Yapısı	49
Tablo 1.7. Türkiye’de Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdam Yapısı	51
Tablo 1.8. Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı	51
Tablo 1.9. Türkiye’de Yerleşim Bölgelerine Göre İstihdam Dağılımı	55
Tablo 1.10. Türkiye’de Nüfus ve İstihdam Dağılımı	56
Tablo 1.11. Yaş Grubuna Göre İstihdam Yapısı	57
Tablo 1.12. 15 Yaş Üstü Çalışanların Yaş Grubuna Göre İstihdam Yapısı	57
Tablo 1.13. 15 Yaş Üstü Çalışanların Eğitim Durumuna Göre İstihdam Yapısı	60
Tablo 1.14. İşgücü Piyasası Verimliliği Tablosu	65
Tablo 1.15. Türkiye’de Yıllar İtibariyle Kayıtdışı İstihdam Oranları	77
Tablo 1.16. Türkiye’de Uygulamaya Alınan Kalkınma Planları ve Dönemleri	80
Tablo 2.1. Direkt ve Endirekt Maliyet Ayrımı Tablosu	105
Tablo 2.2. Türkiye’de 2013 Yılı için Tespit Edilen Asgari Ücret Miktarları	109
Tablo 2.3. Ücretlerden Kesilen Gelir Vergisi Oranları	127
Tablo 2.4. İşkollarına Göre SGK Prim Oranları	137
Tablo 2.5. Kısa Vadeli İş Kollarında Çalışanlar İçin SGK Prim Oranları	138
Tablo 2.6. İşsizlik Sigortası Prim Oranları	138
Tablo 2.7. Asgari Ücret Üzerinden İşçilik Maliyetleri	139
Tablo 2.8. 2011-2012 Yılı Kayıtdışı İstihdam Rakamları	140
Tablo 3.1. Firmaların Faaliyet Alanı	147
Tablo 3.2. İstihdam Edilen İşçi Sayısı	148
Tablo 3.3. İstihdam Edilen Özellikli İşçi Sayısı	149
Tablo 3.4. İşçilik Maliyetlerinin Toplam Maliyetler İçindeki Payı	150
Tablo 3.5. En Önemli İstihdam Sorunları	151
Tablo 3.6. Kayıtdışılığı Teşvik Eden En Önemli Unsurlar	151
Tablo 3.7. Kayıtdışı İstihdama Yol Açan En Önemli Hukuki Nedenler	152

Tablo 3.8. Kayıtdışı İstihdama Neden Olan En Önemli Sosyal Faktörler	153
Tablo 3.9. Kayıtdışı İstihdama Neden Olan En Önemli Ekonomik Faktörler	153
Tablo 3.10. Kayıtdışı İstihdama Yol Açan İdari Nedenler	154
Tablo 3.11. Kayıtdışı İstihdamla Mücadelede En Önemli Bürokratik Engeller	154
Tablo 3.12. Bölgelerarası Farklılığın Kayıtdışı İstihdama Etkisinin Nedenleri	155
Tablo 3.13. Rekabet Piyasasının Kayıtdışı İstihdama Etkileri	156
Tablo 3.14. Sendikaların Kayıtlı İstihdama Geçişteki Görevleri	156
Tablo 3.15. Kayıtlı İstihdam İçin Gerekli Teşvikler	157
Tablo 3.16. Firmaların Kayıtlı İstihdama Geçişteki En Önemli Adımı	157
Tablo 3.17. Kayıp ve Kaçakların Önlenmesi İçin SGK'dan Beklentiler	158
Tablo 3.18. Kayıtlı İstihdama Geçiş İçin En Önemli Devlet Politikası	159
Tablo 3.19. Kayıtlı İstihdama Geçiş İçin En Önemli Adımlar	159
Tablo 3.20. Kayıtdışı İstihdamın En Önemli Sonuçları	160

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 3.1. Firmanın Faaliyet Alanı	148
Grafik 3.2. İstihdam Edilen İşçi Sayısı	149
Grafik 3.3. Özellikli İşçi Sayısı	150
Grafik 3.4. İşçilik Maliyetleri Oranı	150
Grafik 3.5. En Önemli İstihdam Sorunu	151
Grafik 3.6. Kayıtdışı İş Teşvik Eden Unsurlar	152
Grafik 3.7. Kayıtdışı İstihdama Yol Açan Hukuki Nedenler	152
Grafik 3.8. Kayıtdışı İstihdama Neden Olan Sosyal Faktörler	153
Grafik 3.9. Kayıtdışı İstihdama Neden Olan Ekonomik Faktörler	153
Grafik 3.10. Kayıtdışı İstihdama Yol Açan İdari Nedenler	154
Grafik 3.11. Kayıtdışı İstihdamla Mücadelede Bürokratik Engeller	155
Grafik 3.12. Bölgeler Arası Farklılığın Kayıtdışı İstihdama Etkileri	155
Grafik 3.13. Rekabet Piyasasının Etkileri	156
Grafik 3.14. Sendikaların Kayıtlı İstihdama Geçişteki Görevleri	156
Grafik 3.15. Kayıtlı İstihdam İçin Gerekli Teşvikler	157
Grafik 3.16. Kayıtlı İstihdama Geçişteki En Önemli Adımlar	158
Grafik 3.17. SGK'dan Beklentiler	158
Grafik 3.18. Kayıtlı İstihdama Geçiş İçin Devlet Politikaları	159
Grafik 3.19. Kayıtlı İstihdama Geçiş İçin En Önemli Adım	159
Grafik 3.20. Kayıtdışı İstihdamın En Önemli Sonucu	160

TEŞEKKÜR

Bu çalışmamda bilgi ve tecrübeleriyle çok değerli katkı ve önerilerde bulunan danışman hocam sayın Doç. Dr. Bekir Elmas'a ve gerek kaynak konusunda gerekse araştırma anket sorularının hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen tüm fakülte hocalarıma teşekkürlerimi arz ederim. Ayrıca her türlü maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen eşim Sevgi, oğlum Ahmet Efe ve tüm aileme, çalıştığım kurumdaki Yönetmenim Murat Erturan'a ve tüm mesai arkadaşlarıma yardım ve desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

Erzurum-2013

İhsan DAŞCI

GİRİŞ

Bütün ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de en önemli ekonomik sorunlardan birisi kayıtdışı istihdam sorunudur. Ülkelerin kalkınmışlık düzeyi, istihdam oranları ve istihdam yapılarına göre değişkenlik gösteren kayıtdışı istihdam; gelişmekte olan ülkelerin daha sıklıkla karşılaştıkları sorun olarak kendisini göstermektedir. Devletin kamu görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli finansman ihtiyacını vergi yoluyla vatandaştan toplamaktadır. Bu vergiler içerisindeki en büyük payı oluşturan ve kayıt altındaki işçi ve işverenden alınan yüksek oranlı vergi ve sosyal güvenlik primleri, işçi ve işverenleri kayıtdışına itmektedir.

Sosyal devlet anlayışı içerisinde vatandaşların ekonomik ve sosyal düzenini iyileştirmek amacıyla çeşitli istihdam politikaları üreten ülkeler aynı zamanda işgücünün devamlılığını sağlayarak yaptıkları işe uygun gelir elde etmeleri için ücret politikaları ile çeşitli sosyal güvenlik tedbirleri uygulamaktadırlar. Devletin kamu finansmanını sağlamak için çıkarmış olduğu vergi ve sosyal güvenlik ödemeleri, işgücü ve işveren üzerinde ağır yükler getirmiş, bu ağır yük altında kalan işçi ve işverenler ya tamamen ya da kısmen kayıtdışı istihdama yönelmişlerdir. İşgücü maliyetlerindeki artışlar nedeniyle kendisini gösteren kayıtdışı istihdam, gerek vergi cezalarının yetersizliği ve caydırıcı olmaması gerekse denetim mekanizmalarının etkin olmaması nedeniyle istenilen seviyelere indirilememiştir.

Sadece gelişmekte olan ülkeler değil, gelişmiş ülkelerde kayıtdışı istihdam sorunuyla karşı karşıya kalabilmektedirler. Ülkemiz ekonomisinin gelişme sürecinde önünde önemli bir engel olarak ortaya çıkan kayıtdışı istihdam konusunun iyice irdelenmesi ve çözüme ulaştırılması büyük önem arz etmektedir. Ekonomik olarak nedenleri ve sonuçları bakımından çok karmaşık bir yapı olan kayıtdışı istihdam iktisadi boyutlarının yanında sosyal boyutlarıyla da incelenmesi gereken bir olgudur. Kayıtdışı istihdam, ekonomik nedenlerin yanında sosyal nedenlerden de kaynaklanabilmekte, ülke ekonomisini ve sosyal yaşamı etkileyen sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir.

Tüm dünya ülkelerini farklı seviyelerde etkileyen kayıtdışı istihdamın nedenlerinin doğru tespit edilmesi, işçi ve işveren tarafının mağdur edilmeden kayıtlı istihdama geçişin sağlanması için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması, etkin bir

denetim ve kontrol mekanizmasının faaliyete geçirilmesi çok büyük önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın konusunu, ülkemizin en önemli ekonomik sorunlardan birisi olan kayıtdışı istihdamda işgücü maliyetlerinin yeri ve önemi oluşturmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde, kayıtdışı ekonomi ve kayıtdışı istihdam konusu ayrıntılı olarak incelenmiş olup, ikinci bölümde ise işgücü maliyetleri, özellikleri, unsurları ve kayıtdışı istihdam üzerindeki etkileri incelenmiştir. Üçüncü ve son bölümde ise kayıtdışı istihdam ve işgücü maliyetleri ilişkisi üzerine Erzurum il merkezinde yapılan bir araştırma sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAYITDIŞI İSTİHDAM

1.1. KAYITDIŞI EKONOMİ KAVRAMI

Kayıtdışı ekonomi konusu içerisinde yer alan ve en önemli unsurlarından birisi olan kayıtdışı istihdam, son yıllarda dünyada olduğu gibi ülkemizde de çokça tartışılan ve çözüm üretilmesi gereken önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Kayıtdışı istihdam bu tez çalışmasının amacını oluşturmakla birlikte, kayıtdışı istihdamı ana unsurlarından birisi olarak içerisinde barındıran ve ülke ekonomilerini çok boyutlu olarak etkileyen kayıtdışı ekonomi sorunu, tanımı, kapsamı ve nedenleri gibi konularda ele alınmıştır.

1.1.1. Kayıtdışı Ekonomi Hakkında Genel Bilgiler

Gelişmekte olan ülkelerin iktisadi sorunları içerisinde kayıtdışı ekonomi diğerlerine nazaran ayrı bir öneme sahiptir. Kayıtdışı ekonominin sebep ve sonuç ilişkilerine bakıldığında, diğer ekonomik faaliyetlerden etkilendiğini ve bu faaliyetleri etkilediğini, diğer ekonomik faaliyetlere bağımlı veya bağımsız olarak kendini gösterebilen son derece karmaşık bir yapıya sahip ekonomik bir olay olduğu görülmektedir. Aynı zamanda iktisadi faktörler dışında sosyal, psikolojik, siyasi ve ahlaki boyutların tamamıyla da yakın ilişki içinde olduğu bilinen kayıtdışı ekonomi, teorik çapta birçok çözüm önerileri sıralanan ancak kayıtsızlığın azaltılabilesine rağmen bir türlü tamamen ortadan kaldırılamayan önemli bir ekonomik sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Türkiye ekonomisinin bugün içinde bulunduğu durum, kayıtdışı ekonomiyi daha çok tartışılır hale getirmektedir. Son yıllarda kayıtdışı ekonomi ile mücadele yöntemleri araştırılmakta, uygulamada daha sıkı denetimler yapılmaktadır. Çünkü kamu finansmanının sağlam kaynaklara dayanması ve ekonomideki sıkıntıların giderilmesi amacıyla uygulanan politikaların başarılı olabilmesi için kayıtdışılıkla mücadelenin şart olduğu herkes tarafından kabul edilmektedir. Kamu finansmanının kaynakları da sağlam vergi politikaları ile ekonomik faaliyetlerden alınan vergi ve diğer yasal yükümlülüklerden oluşmaktadır.

Kamu finansmanında vergilerin ağırlıklı paya sahip olduğu bilinen bir gerçektir. Ayrıca vergi gelirlerinin toplam kamu gelirleri içerisindeki payının büyük olması da ülkeler arasında gelişmişlik düzeyinin göstergesidir. Gelişmiş ülkelerde bu oran %90'ların üzerinde iken gelişmekte olan ülkelere bu oran %70'lerin altında gerçekleşmiştir. Gelişmekte olan ülkelerdeki bu oranın düşüklüğü kayıtdışılığın önemli bir ekonomik sorun olduğunun göstergesidir.

Vergi gelirlerindeki yetersizlikler nedeni ile kamu harcamalarının finansmanında iç ve dış borçlanma veya para basma yoluyla finansman açığını kapatma yoluna gitmeyi zorlamakta, bu durumda enflasyonist ortamı sürekli genişletmektedir. Özellikle borçlanma yoluyla özel sektörün üretken yatırımlarına gidebilecek fonlarının serbest yatırımlara oranla daha garanti getirisi olan kamu kesiminin tahvil veya bonolarına aktarılması ve bu fonların özel sektörden daha verimsiz kullanılması, gelişmekte olan ülkelerin büyüme hızını sürekli düşürmekte ve ekonomik istikrarsızlıklara yol açmaktadır.¹

Devletin en önemli gelir kaynağı olan vergi, gerçek veya tüzel kişilerin her türlü iktisadi faaliyetlerinden elde ettikleri kazançlardan, kamu harcamalarının finansmanı için devletin çeşitli hizmetleri karşılığı ve devletin kamu gücünü kullanarak belli oranda aldığı bir paydır. Ancak, bazı mükellefler çeşitli nedenlerle bu gelirlerinden devlete daha az pay vermek ya da hiç pay vermemek için kayıtlarının bir kısmını veya tamamını kayıtdışına çıkarma eğilimindedirler.

Çağdaş vergi sistemleri beyan esasına dayanmaktadır. Bu yöntem, verginin ödeme gücü esasına göre alınmasını sağlayan ve dolayısıyla vergilendirmenin adalet ilkesine göre gerçekleştirilmesinde daha etkin bir yöntemdir. Ancak bu yöntem, yeterli ve etkin bir denetim mekanizmasıyla desteklenmediği takdirde kayıtdışı ekonomi ortaya çıkabilmektedir. Günümüzde, toplumların en önemli sorunlarından birisi olan kayıtdışı ekonomi; nedenleri, sonuçları ve işleyişi itibarıyla oldukça karmaşık ve çok yönlü bir olay olarak karşımıza çıkmaktadır.²

¹Yusuf Kıldış, "Kayıtdışı Ekonominin Ulusal - Uluslararası Boyutu ve Çözüm Önerileri", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 2, İstanbul 2000, s. 1.

²Mustafa Ali Sarılı, "Türkiye'de Kayıtdışı Ekonominin Boyutları, Nedenleri, Etkileri ve Alınması Gereken Tedbirler", *Bankacılar Dergisi*, Sayı: 41, 2002, s. 32.

1.1.2. Kayıtdışı Ekonominin Tanımı

Kayıtdışı ekonomiyi, ülke ekonomisinde faaliyet gösteren gerçek veya tüzel kişilerin mal ve hizmet üretimine konu olmasına rağmen, ekonominin geleneksel ölçüm yöntemleri ile tam olarak tespit edilmesi mümkün olmayan ve milli gelir hesaplarına kısmi olarak yansıtılabilen ya da hiç yansıtılamayan faaliyetler olarak nitelendirebiliriz.

Ekonomik faaliyetlerin fiilen gerçekleşmiş olmasına rağmen bu faaliyetlerle ilgili kayıtların hiç tutulmamasından veya yasalara uygun şekilde tutulmamasından kaynaklanan ve kamu idarelerinin denetimi dışında kalan ekonomik işlem ve faaliyetlerdir. Diğer bir ifadeyle, kayıtdışı ekonomi; resmi kayıtlara hiç girmeyen veya eksik giren, kanuni belgelerle belgelendirilemeyen, yetkili kamu organlarınca normal kurallar çerçevesinde kontrol edilemeyen ve GSMH hesaplarını elde etmede kullanılamayan ekonomik işlem ve faaliyetlerin tümüdür, şeklinde tanımlanabilir.

Kayıtdışı ekonomi, gayri safi milli gelir hesaplanırken kullanılan istatistik yöntemlerine göre tahmin edilemeyen ve gelir yaratıcı özelliği olan ekonomik faaliyetlerin tümü olarak da nitelendirebiliriz.³

Kayıtdışı ekonomi kavramı yerine, yeraltı ekonomisi, gayri resmi ekonomi, gizli ekonomi, saklı ekonomi, yer altı ekonomisi, ikinci ekonomi, kara, illegal ekonomi, kravatsız ekonomi, düzensiz ekonomi, paralel ekonomi, faturasız ekonomi, görünmez ekonomi, marjinal ekonomi, gölge ekonomi, kayıp ekonomi ve vergisiz ekonomi gibi kavramlarda kullanılmaktadır.

Bir ülkenin en önemli gelir kaynağı olan vergisel anlamda kayıtdışı ekonomiye bakıldığında ise vergiden kaçınma ya da vergi kaçırma güdüsü ile çeşitli yol ve yöntemlerle vergi idaresinin bilgisi dışında bırakılmış faaliyetler bütünü olarak ortaya çıkmaktadır.⁴

Kayıtdışı ekonomi daha geniş anlamı ile ele alınacak olursa; kayıt altına alınmamış yasal faaliyetler ile birlikte yasadışı faaliyetleri de kapsadığı gibi, vergi dışılık, marjinal sektörler ve kayıtdışı istihdam gibi faktörleri de içine almaktadır. Ancak yapılan analizlerde ve ölçüm tekniklerinin uygulamasında kayıtdışılığın hangi

³Türkmen Derdiyok, "Türkiye'nin Kayıtdışı Ekonomisinin Tahmini", *Türkiye İktisat Dergisi*, Mayıs 1993, s. 54.

⁴Osman Altuğ, *Kayıtdışı Ekonomi*, Cem Ofset Matbaacılık, İstanbul 1994, s. 15.

boyutu ile ele alındığı tam olarak açıklanmalı ve kesin tanımlamalar yapılabilmelidir. Bir ekonominin toplam üretim potansiyeli ve ekonominin gerçek büyüklüğü tartışılırken kayıtlı işlemlerin yanında mutlaka kayıtdışı ekonomi de göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Gelişmiş ülkelerde, kayıtdışı ekonomi denildiğinde daha çok uyuşturucu ve silah kaçakçılığı gibi yasadışı sektörler ön plana çıkmaktayken, gelişmekte olan ülkelerde ise bunlarda dâhil olmak üzere kayıtdışı ekonomi, daha çok mal ve hizmet dolaşımının belgelere dayandırılmaması ve vergi idaresinin bilgi alanı dışında bırakılması şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Türkiye’de kayıtdışı ekonominin yaygın olduğu sektörlerin başında; tarım, inşaat, perakende ticaret, ev hizmetleri gibi geleneksel sektörler ile imalat ve işletme hizmetleri ve esas olarak kendi hesabına çalışanların yer aldığı yenilikçi ve modern sektörler gelmektedir.⁵

1.1.3. Kayıtdışı Ekonominin Nedenleri

Dünya ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de tamamen sıfırlanamayacak olan kayıtdışı ekonominin ortaya çıkmasının en önemli sebeplerinden birisi; insan ihtiyaçlarının sınırsız fakat bu ihtiyaçları karşılayacak kaynakların sınırlı olması gerçeğidir. Ülke ekonomisindeki kişiler veya kurumlar, refah seviyesini en üst düzeye çıkarabilmek için gelir seviyesini maksimum düzeye çıkarmaya çalışırken, diğer taraftan da gider kalemlerini minimuma indirmeye çalışacaktır. Bu gider kalemleri içerisinde en önemli paya sahip olan vergi ve diğer yasal yükümlülüklerdir.

Bunun yanında iktisadi faaliyetlerini kayıtdışında sürdüren bir kişi, içinde bulunduğu tüketim düzeyinden daha düşük bir tüketim düzeyine geçmek istemeyecektir. Bu durumu vergilendirme açısından düşünürsek, kayıtdışı kalarak vergi ödemeyen kişi ödemediği vergi kadar tüketim veya servetini artırmaktadır. Kayıt içine girmesi sebebiyle ödeyeceği vergi kadar refahı azalacak olan kişi, kayıt içine mümkün olduğunca girmemeye gayret edecek ve faaliyetlerini kayıtdışında sürdürmeye çalışacaktır. Dolayısıyla bütün sorunların temelinde insanların doyumsuz arzuları ve kendi refah seviyesini maksimize etme isteği yatmaktadır. Günümüzde dünyanın hiçbir

⁵Necdet Kenar, “Kayıtdışı Ekonomi ve İstihdam”, *TİSK, Büyüyen Kayıtdışı Sektör Semineri*, Nevşehir 5-7 Nisan 2002.

ülkesinde sıfırlanamayan ve ülkemizde daha yüksek oranlarda seyreden vergi kayıp ve kaçakları günümüzün en önemli sorunlarından birini oluşturmaktadır.⁶

Kayıtdışı ekonomi; devletin ekonomik, hukuksal ve sosyal yapılanmasından kaynaklanan sebeplerden ve ülkenin uygulamada olan vergi politikaları gibi sebeplerden oluşmaktadır. Bu sebepler, daha çok faaliyetlerin belgelere dayandırılmaması, vergi ve diğer yasal yükümlülöklere uyulmaması gibi nedenlerle kendini göstermektedir.

Bir ülkenin sahip olduğu ekonomik sistem ve buna bağı yapısal özellikler kayıtdışılığa uygun bir zemin oluşturabilmektedir. Türkiye ekonomisinin özellikle istihdam açısından tarım ve hizmetler sektörüne dayalı, tüm sektörlerde küçük işletmelerin yaygın olması kayıtdışılığa ortam hazırlayan önemli faktörlerden biridir. Tarım ve hizmetler sektörü, izlenme ve denetlenmelerinin zor olması nedeniyle kayıtdışılığa daha elverişli sektörlerdir.

Küçük işletmelerin yaygınlığı da yine izleme ve denetlemeyi zorlaştırdığı gibi, bu işletmelerin pek çok yasal düzenlemelerin dışında kalmalarına da neden olmaktadır. Vergi, iş, sosyal güvenlik vb. konularla ilgili yasalar genellikle belli bir büyüklüğün altındaki işletmeleri kapsamamaktadır. Kayıtdışılığı etkileyen bir diğer faktör ise ülkedeki gelir dağılımıdır. Gelir dağılımının adaletsiz bir şekilde uygulanması kişileri kayıtdışı faaliyetlere yönelteceğı bir hakikattir. İnsanları ekonomik faaliyetlerde bulunurken kayıtdışı davranmaya iten birçok neden vardır.

Hesap Uzmanları Kurulu'nun raporunda, Türkiye'de kayıtdışılığı yaratan etmenler de şöyle sıralanmıştır.⁷

- Kişi başına düşen yıllık gelir çok düşük olması,
- Ekonomide kurumlaşmış işletme sayısının çok az olması,
- Ekonomide ödemelerin önemli bir kısmı banka sisteminden geçmemekte,
- SGK primleri ile işsizlik ve kayıtdışı istihdamın boyutunun yüksek olması,
- Vatandaş arasında vergi sisteminin adil olduğunun inancının olmaması,
- Bazı mükelleflerin gerçek vergilerini ödememeleri, diğer mükellefleri olumsuz yönde etkilemesi,

⁶Yusuf Kıldış, s. 2.

⁷Kayıtdışı Ekonomi Analizi, Erişim Tarihi: 18.01.2008, <http://www.haberpusulasi.com.tr>

- Sınır ticaretinin kontrol altında tutulamaması,
- Gelir idaresi, belediye, borsalar, toptancı halleri, tapu idaresi, noterler, nüfus idaresi, sosyal güvenlik kuruluşları, akaryakıt dağıtıcıları, gümrük ve odalar gibi kuruluşlar arasında kayıtdışılığı önlemede tam bir işbirliği olmaması,
- Vergi oranları çok yüksek olması, istisna ve muafiyetlerin fazla olması, sık sık vergi affı yapılması,
- Vergi uygulamalarındaki yargı organlarının etkin ve hızlı çalışmaması,

Bu nedenlerin bir kısmı ekonomik faaliyette bulunan işçi ve işveren kesiminden kaynaklanmakta diğer kısmı ise devletin ekonomik ve siyasi politikalarından kaynaklanmaktadır. Aşağıda kayıtdışı ekonominin başlıca nedenleri üzerinde durulacaktır.

1.1.3.1. Ekonomik Nedenler

Kayıtdışı ekonomiyi ortaya çıkaran en önemli nedenlerin başında ekonomik sorunlar gelmektedir. Bir ülkedeki ekonomik sistemin kendisi kayıtdışılığa zemin hazırlayabilmektedir. Bir ekonomideki gelişmişlik düzeyi, kalkınma hızı, kayıtlı istihdamı tam olarak gerçekleştirememesi, kamu kesiminin ekonomik faktörler üzerine etkileri, ekonomik düzenlemeler, enflasyon, gelir dağılımı, vergi adaleti gibi nedenlerden dolayı kayıtdışılık kendisini göstermektedir.

Vergi yükü, gelir dağılımında ortaya çıkardığı adaletsizlikler işgücü maliyetleri başta olmak üzere üretimde meydana getirdiği yüksek maliyetler, toplumda oluşan vergiye karşı direnç, yüksek enflasyon, ekonomik istikrarsızlık ve krizler, küçük işletmelerin yaygınlığı, kurumsallaşma sorunu, tarım sektörünün genişliği ve bu sektördeki kayıtlılığın çok düşük seviyede olması kayıtdışı ekonominin başlıca ekonomik nedenlerini oluşturmaktadır.⁸

Kayıtdışı ekonominin en önemli nedenlerinden birisi KDV (Katma Değer Vergisi) oranlarının yüksekliğidir. Bu durum fatura-fiş pazarlığını hızlandırmakta ve belgesiz alış-veriş yaygınlaştırmaktadır. Dolayısıyla KDV oranlarının düşürülmesi bu tür pazarlıkların azalmasına sebep olacaktır.

⁸İbrahim Halil Sugözü, *Kayıtdışı Ekonomi ve Türkiye*, Nobel Yayınları, 2010, s. 24.

Kayıtdışı ekonominin yoğun bir şekilde yaşandığı ülkelerde en önemli ekonomik sorunlardan birisi de enflasyondur. Çünkü enflasyon mükelleflerin fiktif kârlarının da vergilendirilmesine neden olmaktadır. Özellikle artan oranlı gelir vergisi tarifesine sahip olan ülkelerde gelir dilimi kaymasıyla mükellefler, reel gelirleri artmasa da daha üst bir gelir dilimine kayarak vergi yükleri hızlı bir artış trendine girmektedir. Bu durum da mükelleflerin bazı kazançlarının vergi idaresinden gizlenmesi sonucunu doğurur. Bunun sonucu olarak da devlet yetersiz kalan vergiler sebebiyle sınırsız bir şekilde borçlanma ve emisyonla gider ve faiz oranlarının yükselmesiyle enflasyon oranı artar ve dolayısıyla gelir dağılımındaki denge bozulur.

Kayıtdışı ekonominin en önemli nedenlerinden birisi de vergiden kaçınmadır. İktisat teorisi, bireyi rasyonel davranan ve bunun sonucunda da refahını azamileştirme çabası içinde bir varlık olarak ele almaktadır. Vergi kaçakçılığı, mikro ekonomi çerçevesinde, rasyonel davranan bireylerin belirsizlik veya riziko şartlarında refahlarını artırma çabası içinde karar vermeleridir. Birey vergi kaçırarak ya da daha az gelir vergisi ödeyerek daha az gelir kaybına uğrayacak ve faydasını maksimum seviyeye çıkaracaktır. Bu nedenle daha az vergi verebilmek için mevcut gelirlerinin bir kısmını kayıtlarda göstermeyerek kayıtdışına çıkarma yoluna gideceklerdir.

Kayıtdışılığın ekonomik sebeplerinden birisi de milli gelirin ülke içerisinde bireyler ve firmalar arasında adil dağılımının sağlanamamasıdır. Gelişme yolundaki ülkelerde özellikle orta sınıfın azlığı, alt ve üst tabakaların yoğunluğu; kayıtdışı ekonominin önemli nedenlerinden birisini oluşturmaktadır. Bu durum özellikle küçük aile şirketlerinde görülmektedir. Küçük şirketler, büyük firmalarla rekabet edebilmek için vergi kaçakçılığına imkân buldukları anda bu fırsatı değerlendirmekten kaçınmamaktadırlar. Bu firmalarda, denetim ve belge düzeni büyük ölçekli firmalara göre daha düşük seviyede bulunduğundan kaçakçılık eğilimi de artış göstermektedir. Bunun yanında gelir dağılımındaki bozukluk küçük yaştaki çocukların kayıtsız olarak çalışmalarına yol açtığı gibi marjinal kesimi (ayakkabı boyacılığı, tablacılık, işportacılık, ev işçiliği v.b.) genişletmekte bu sektörde de işlemlerin kayıtdışı tutulması sebebiyle vergi kaçakları artmaktadır.

Kayıtdışı ekonominin en önemli boyutu kayıtdışı istihdamdır. İstihdam açısından kayıtdışılığı da farklı kapsamlarda ele almak mümkündür. Ülkenin çalışan nüfusunun

resmi toplam istihdam rakamları ile örtüşmemesi kayıtdışı istihdamı oluşturur. Sosyal güvenlik kuruluşlarına beyan edilmeyen ve gerekli yükümlülükler yerine getirilmeden gerçekleştirilen istihdam, sosyal güvenlik açısından genel anlamda kayıtdışı istihdamı oluşturmaktadır.

Kayıtdışı ekonominin rekabet gücünü arttırması, büyümeyi hızlandırması, ekonomiye canlılık getirmesi vb. olumlu etkilerinin yanı sıra olumsuz etkileri de mevcut bulunmaktadır. Söz konusu olumsuz etkilerin en başında sosyal güvenlik kurumlarının finansman açığına yol açması, sosyal güvenlik haklarından mahrumiyetler, düşük ücretler ile diğer işletmeler aleyhine haksız rekabet ve niteliksiz işgücünün artması gelmektedir.⁹

Emek üzerindeki vergi baskısının azaltılması, sermaye ve ekonomik sistem açısından faydalı sonuçlar doğuracaktır. Şöyle ki; Brüt ücret- net ücret açıklığının daraltılması istihdamı artıracak, kayıtdışı istihdam yönündeki basınçları azaltacaktır. Bunun dolaylı bir sonucu ise gelir vergisi ve SGK primi tahsilât artışı olacaktır. Dolayısıyla bu kurumların borçlanma gereksinimleri azalacak ve enflasyonist baskılarda bir nebze de olsa azalış gösterecektir.

Bazen bazı firmalara tanınan istisnalar bunlardan yararlanamayanlar için geçerli bir vergi kaçakçılığı nedenini oluşturmaktadır. Örneğin yatırım indiriminden ancak belirli yatırım tutarlarını geçenler faydalanabilmektedir. Bu durum, bu tutarlara ulaşamayan kişi veya firmalara karşı haksız rekabeti oluşturabilecektir. Çünkü yatırım indiriminden istifade eden bir gerçek veya tüzel kişilik, maliyetlerini azalttığı için mallarını daha düşük fiyatlarla piyasaya sürebilecek bu durumda yatırım indiriminden yararlanamayan firma açısından haksız bir rekabeti doğuracaktır. Bu gibi istenmeyen sonuçların doğmasının önlenmesinde, kanuni düzenlemelerin çok titiz yapılması gerekmektedir. Dolayısıyla Mükellefler arasında farklı vergisel yükümlülükler doğuracak kanuni düzenlemelerden dolayı da kayıtdışı ekonominin boyutları genişleyecektir.

⁹Serdar Günay, *Türkiye’de Kayıtdışı İstihdamın Analizi-II*, Yaklaşım Yayınları, Sayı: 115, Temmuz 2002, s. 155.

1.1.3.2. Hukuki Nedenler

Vergi sisteminin basitlik, açıklık, kolay anlaşılabilirlik ilkelerinden uzaklaşarak karmaşık bir hal alması vergi dışı ekonomi piyasasının da genişlemesine zemin hazırlamaktadır.¹⁰ Ülkede uygulanan vergi mevzuatı, ülkenin ekonomik, sosyal, mali ihtiyaçlarına cevap veremiyorsa, sade, kolay anlaşılır bir yapıda değilse, sürekli değiştirme ihtiyacı gösteriyorsa ve istikrarlı bir yapı arz etmiyorsa vergi kaçağı artacaktır. Dolayısıyla vergilendirmede basitlik ilkesi çok büyük önem taşımaktadır. Vergilerin basit şekilde hesaplanabilir olması, hem vergi idaresinin hem de vergi mükelleflerinin işini kolaylaştıracak olup, buda kayıtdışılığı biraz daha azalmasına neden olacaktır.

Kayıtdışı ekonominin önlenmesinde belki de en etkili olanı denetim mekanizmasıdır. Mükellefler kendilerinin hukuki açıdan ne kadar az denetleneceğini bilirlerse vergi kaçırma konusunda o kadar çok cesaretli olacaklardır. Fakat ülkemizde vergi inceleme oranları son derecede düşük orandadır. Bunun temelinde de vergi inceleme elemanlarının sayıca yetersiz olması, vergide uzmanlaşan kişilere özel sektörden son derecede cazip tekliflerin gelmesi ve kamunun bu elemanları bünyede tutacak imkânlar sunamaması gelmektedir. Dolayısıyla ülke ekonomisindeki denetimlerin yeterli olmaması ve kanunsuz işlemlere verilen cezaların caydırıcı nitelikte olmamamsından dolayı da kişi veya firmalar kayıtdışılığa kaçış eğilimi göstermektedirler.

1.1.3.3. İdari Nedenler

Kayıtdışı ekonomiyi önlemede mali disiplin, en etkili araçlardan biridir. Vergi gelirlerini artırmak için mükelleflere aşırı baskı yapmakta kayıtdışılığı aşırı teşvik edeceği için negatif bir etki yaratarak vergilerin azalmasına neden olabileceği açıktır.¹¹

Vergi idarelerinin yeterli ve verimli çalışma koşullarına ulaştırılmaları şarttır. İlk olarak Türkiye çapında vergi daireleri arasında ve diğer devlet daireleri ile çok hızlı bir şekilde çalışacak bilgisayar ağının kurulabilmesi ve diğer sosyal güvenlik ve resmi kuruluşlar arasında eş güdümün sağlanması gerekmektedir. Mükelleflerin bütün iktisadi işlemlerinin takip edilmesinde bilgisayar sistemine süratle geçilmeli ve çalışmalar

¹⁰Coşkun Can Aktan, *Vergi Dışı Piyasa Ekonomisi*, TOSYÖV Yayınları, Ankara 2000, s. 10.

¹¹Onur Şapçı, *Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi ve Türkiye Ekonomisindeki Büyüklüğünün Tahmin Edilmesi (1980-2005 Dönemi Analizi)*, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Yayınları, 2006, s. 23.

hızlandırılmalıdır. Bunun yanında vergi kaçakçılığının en çok gerçekleşme imkânı bulunduğu nakit paradan plastik para adı verilen kredi kartı, banka kartı ve çek gibi kayıtlarda takibi mümkün olan bankaların aracı olacağı bir ödeme sistemine geçilmelidir. İşlemlerde belli bir meblağı aşan ödemeler çek veya kredi kartı ile ya da bankalar aracılığı ile ödeme zorunluluğu getirilmelidir.

1.1.3.4. Siyasi Nedenler

Kayıtdışı ekonomi, bir ülkede vergi bilincinin tam anlamıyla yerleşmemesi, vergi idaresi ve yasalarının etkin çalışmaması gibi nedenlerle vergi kayıp ve kaçaklarının önlememesi, gelir dağılımı adaletsizliği, denetim yetersizliği, cezaların caydırıcı olmaması, çalışma hayatının tam anlamıyla sistemselleştirilememesi ve enflasyonist bir ekonomik düzenin olması gibi nedenlerden kaynaklanmakla birlikte, ülkedeki siyasi gelişmelerle de şekillenebilmektedir.

Mükelleflerin kayıp ve kaçaklar konusunda davranışlarını etkileyen en önemli belirleyicilerden birisi de siyasi iktidarların tutum ve söylemleridir. Ülkemizde siyasi iktidarlar, genellikle baskı gruplarının istekleri doğrultusunda kararlar alarak oy uğruna vergilendirmeden vazgeçebilmekte vergi affı vaatlerinde bulunmakta ve vergi yükünü belirli kesimlere yükleyebilmektedirler.

Bundan başka siyasal partilerin vergileme konusunda da değişik görüşleri, birbirinden zıt uygulama projeleri bulunduğundan, politik istikrarın bulunmadığı ülkemizde her seçim döneminde mükelleflerin vergi affı veya indirimi beklentileri başlamaktadır. Her şeye yeniden başlanacak havası verilen vergi paketi projelerinin çokluğu, ciddi ve istikrarlı vergi politikası olmadığı izlenimini uyandırdığından, yükümlüler kendi kararlarıyla kişisel çıkarlarını korumaya yönelmektedirler.

Birey ve kurumlar, kamu mal ve hizmetlerinin yeterli sunumu ve önceliklerinin temsil edildiği kanaatine varmaları halinde vergi ödeme ahlaklarında bir değişme olmayacak ve kayıtdışı ekonomiye yönelme ihtiyacı duymayacaklardır.¹²

Kamu harcamalarının finansmanı için ne kadar ve hangi konuda vergi toplanacağı, vergilemenin kimden ne zaman ve hangi miktarda alınacağı, hangi konu ve mükelleflerin vergilendirme dışı bırakılacağı birer siyasi karar alma sonucudur. Bu

¹²Çalışma ve Sosyal Güvenlik Derneği, *Ulusal İşgücü Kayıt Sisteminin Oluşturulması Stratejileri Raporu*, Ar-Ge Komisyonu, 2010.

konuların açıklanmasında, karar alıcıların tamamen etkinlik hedefleri doğrultusunda davranacağını, kişisel çıkar, partizan rant dağıtımı, rant sömürüsü ve yeniden seçilme gibi bir dizi etkinsiz ve refah azaltıcı sonuçlar doğurabilecek şekilde davranmayacaklarını varsaymak yetersiz kalmaktadır.¹³

Kayıtdışı ekonomiye sebep olan siyasi nedenlerden bir tanesi de sık tekrarlanan vergi aflarıdır. Vergi aflarından mümkün olduğunca kaçınmaya çalışılmalıdır. Çünkü mükelleflerin ileride bir vergi affı olabileceği yönünde beklentisinin varlığı, vergi ödeme konusunda esnek davranmalarına yol açacaktır.

Vergi aflarının diğer olumsuz bir etkisi de vergilendirmede adalet ilkesini ortadan kaldırmasıdır. Vergisini zamanında ödeyen mükellefler, vergisini ödemeyip cezalı duruma düşen fakat sonrada bu cezaları affedilen mükellefleri gördüklerinde gelecek vergilendirme dönemlerinde ödemeleri gereken vergiyi ileride vergi affı getirileceği beklentisi ile ödememe ya da erteleme yollarını aramaktadırlar. Bu durumda da kayıtdışılık teşvik edilmiş olmakta ve devletin vergi gelirlerinde azalma olmaktadır.

1.1.3.5. Sosyal Nedenler

Bireylerin boş zamanlarını değerlendirme çabası içerisinde olmaları ancak kayıtlı bir şekilde çalışma imkânlarının olmamasının sonucu olarak kendilerini kayıtdışı ekonomiye yönlendirebilmektedir. Kişilerin kısmi zamanlı çalışması, hobi olarak yapılan el sanatları, kadınların ev ekonomisine katkıda bulunmak için yapmış oldukları el işleri veya temizlik gibi gelir getirici işler kayıtdışı ekonomiyi tetiklemektedir.

Diğer sebeplerle birlikte toplumun kültür yapısı, ahlaki yapısı, nüfus dağılımı, hızlı nüfus artışı, eğitim seviyesi, moralitesi, gelişmişlik düzeyi, kırsal bölgelerde ve kentte yaşama oranı veya göç miktarı, kayıtdışı ekonomiye yönelişi etkilemektedir.

Bir toplumdaki ahlaki değerlerin ve eğitim seviyesinin kayıtdışılıkla ilgisi, bireylerin kayıtdışı faaliyette bulunmaya ve özellikle yasadışılığa ve kayıtdışılığa olan tavırlarıyla ilgilidir. Ahlaki değerleri ve eğitim seviyesi yüksek bir kişi adil ve akılcı bir devlet politikasını daha çabuk algılayıp daha kolay takdir ederek daha çabuk uygulamaya geçirecektir. Kamu harcamaları ile vergiler arasındaki ilişkiyi eğitim düzeyi yüksek toplumlar daha iyi kurmaktadır.

¹³Turgay Berksoy, İbrahim Demir, “Politik Vergi Çevrimleri, Türkiye’de Vergi Yüğü Üzerindeki Politik Etkileri”, 19. Türkiye Maliye Sempozyumu, Antalya, 2004.

Kentleşme oranının fazla olduğu bölgelere oranla kırsal bölgelerde kayıtdışılığa kaçış daha fazla görülmektedir. Özellikle tarım bölgelerinde çalışan işçi sayısının fazlalığı kayıtdışılığı ön plana çıkarmaktadır.

Bir ülkedeki kentleşme oranı da kayıtdışı istihdamın en önemli unsurlarından birisidir. Kentleşme dar anlamda; kent sayısının ve kentlerde yaşayan nüfusun artması olarak algılanmaktadır. Geniş anlamda ise sanayileşmeye ve ekonomik gelişmeye bağlı olarak kent sayısının artması ve halen var olan kentlerin büyümesi sonucunu doğuran, toplum yapısında, artan oranda örgütlenme, iş bölümü ve uzmanlaşma oluşturan, insan davranış ve ilişkilerinde kentlere özgü değişikliklere yol açan nüfus birikim süreci şeklinde tanımlanmaktadır.¹⁴

1.1.3.6. Çalışma Hayatından Kaynaklanan Nedenler

Ülke ekonomisinde sosyal güvenlik sistemi etkili olarak çalışmıyorsa yeterli caydırıcı yasal düzenleme ve cezai yaptırımlar yoksa ve kişilerin ödeyecekleri primler ve kesintiler yüksekse, daha doğrusu kayıtdışı olarak çalışmak, kayıtlı sektöre göre çok daha kârlı durumda görülüyorsa bireyler veya kurumlar kayıtdışı kalmayı tercih edeceklerdir.

Sosyal güvenlik sisteminin etkin ve verimli olmayışı kişilerin kayıtlı faaliyette bulunma imkânlarını daralttığı durumlarda bireyler, kayıtlı çalışma ile elde edecekleri kâr ile kayıtdışı çalıştığı zaman elde edeceği kârı karşılaştıracak ve kendisini kayıtdışılığa itecektir.

1.1.3.7. Teknolojik Gelişmelerden Kaynaklanan Nedenler

Gelişen ekonomilerle beraber teknolojiye gelişmekte, bunun sonucu olarak üretimde insan gücünün yerini makineler almakta ve insan gücü açığa çıkmaktadır. Dolayısıyla açıkta kalan insanlar kayıtlı ekonomiden dışlanınca kendilerini kayıtdışı ekonomiye yönlendirmekte veya işgücü arzının fazlalığından dolayı işçiler sosyal imkânlardan yoksun çalışma şartlarını kabullenerek çalışmayı kabul etmektedirler. Bu çalışma şartlarında işçilerin sosyal güvenlik primlerinin ödenmemesi de kayıtdışı ekonomiyi artırıcı yönde rol oynamaktadır.

¹⁴Ahmet Fazıl Özsoylu, *Yer Altı Ekonomisi*, Akçağ Yayınları, Ankara 1999, s. 18.

1.1.4. Kayıtdışı Ekonominin Özellikleri

Kayıtdışı ekonomi ile neyin anlatılmak istenildiğinin bilinmesi, kayıtdışı ekonomi kapsamında değerlendirilen ekonomik faaliyetlerin genel ekonomi içerisinde piyasa kurallarına göre yürütülen ekonomik faaliyetlerden farklı özellikler arz ettiğini gösterecektir. Kayıtdışı ekonomisinin anlam genişliğine paralel olarak özellikleri de birçok alanda kendini göstermektedir.

1.1.4.1. Yasal Olmaması

Bir ülkede faaliyetlerin kayıtlılığa uygun olup olmadığı o ülkenin kanuni düzenlemelerinde belirtilmiştir. Dolayısıyla bu kanuni düzenlemeler dışında kalan her türlü faaliyet kayıtdışı ekonomiyi tetiklemektedir. Ancak bazı durumlarda kanuna uygun olmasına rağmen yinede kayıtdışı olarak gösterilen durumlarda ortaya çıkmaktadır. Buna kişilerin kendi bahçelerinde ev ihtiyaçlarını karşılayabilecek seviyede üretim yapmaları kanuni olarak gösterilebilmekte ancak kayıt altına alınamadığı için kayıtdışı ekonomi içerisinde gösterilebilmektedir.

Her şeyden önce kayıtdışı ekonomi nizamsızdır. Ekonomik faaliyetlerini kamu yönetiminden gizlemek suretiyle, kayıtdışı ekonomideki iştirakçiler, (işveren ve işçi ve hatta mal ve hizmet satıcısıyla alıcısı) arasındaki alışverişi düzenlemek üzere konulan yığınla kanuna boyun eğmekten kurtulma imkânına sahip olabilirler. Kayıtdışı işçilikte asgari ücret seviyesi, azami çalışma saati, ek bir işte çalışma yasağı, iş güvenliği, iş ve işçi sağlığı standartları ve ayırım gözetmeyen kurallar söz konusu değildir.

Kayıtdışı sektörde rol alan işverenler ayrıca tüketici, çevre koruma ve ruhsat alma konularına ilişkin kanunları da göz ardı edebilmektedirler. Dahası, resmi kuruluşlar “hizmeti özelleştirme” adı altında sözgelişi temizlik hizmetlerini taşeronla vererek onun faturası mukabili ödeme yaparlar. Ancak bunların kayıtdışı, sigortasız işçi çalıştırıp çalıştırmadıkları genellikle denetim dışı kalır.¹⁵

1.1.4.2. Ölçülebilme Zorluğu

Kayıtdışı ekonomiyi milli gelir hesapları içerisinde gösterilemeyen ekonomik faaliyetler şeklinde tanımlanmaktadır. Milli gelir hesapları içerisinde gösterilememesi, kayıtdışı ekonominin istatistiksel olarak ölçülebilmesi anlamına gelmektedir. Ekonomik

¹⁵Osman Altuğ, *Kayıtdışı Ekonomi*, (2. Baskı), Türkmen Kitabevi, İstanbul 1999, s. 9-10.

bir faaliyetin Muhasebe tekniklerine göre ölçülememesi üç temel nedene dayanmaktadır. Birincisi, sürdürülen ekonomik faaliyetlerin yasalara aykırı olması, ikincisi, yasal olan faaliyetlerin istatistiklerinin yetersiz olması, üçüncüsü, hesaplama yöntemlerinin bu faaliyetleri kapsamamasıdır.¹⁶

Kayıtdışı ekonomik faaliyetler beyan edilmediği için ekonomik göstergelere kaynak teşkil eden hesaplamalara dâhil edilmezler. Bu kriter kayıtdışı ekonominin tanımı ve tespiti için hayati öneme sahiptir. Eğer bir faaliyet milli gelir hesaplarına yansıtılmak üzere tam ve doğru bir şekilde ölçülemiyorsa, yasal olup olmadığına bakılmaksızın söz konusu faaliyet kayıtdışı ekonomi içerisine dâhil edilecektir. Geçimlik tarımsal üretim, ev işleri, çocuk bakıcılığı ve komşuya yardım gibi her türlü gelir getirici faaliyetler istatistiksel açıdan ölçülemeyen kayıtdışı ekonomiye örnektir. Zira bu faaliyetler ölçülemediğinden kayıtlı ekonomi içerisinde gösterilememektedir.

Kayıtdışı faaliyetlerin yeterince veya hiç ölçülememesinin nedenleri ise; faaliyetlerin parasal değerlerin olmaması, faaliyetlerin gizli tutularak beyan edilmemesi, hesaplamalarının fiilen çok zor veya imkânsız olması ve bu faaliyetlerin esasında milli gelir hesaplarına dâhil edilmesinin rasyonel, etik ve normatif olarak kabul edilmemesi olarak sayılabilir.¹⁷

İstatistiksel olarak ölçülememesinde, vergi mükelleflerinin itaatlerindeki düşüşlerde önemlidir. Bu itaat sorunu mükelleflerin kayıtdışı faaliyetlerde bulunma ve vergi dönemlerinde beyanlarını yanıltıcı olarak düzenleme ya da hiç düzenlememeleri ile ortaya çıkmaktadır. Bu durum kamunun istatistiklerinin yanıltıcı olmasına ve hazırlanan politikaların başarısının düşmesine neden olmaktadır.¹⁸

1.1.4.3. Vergi Dışı Bırakılması

Kayıtdışı ekonomik faaliyetler; bir takım vergi kanunlarıyla yasal olarak vergi istisnası vergi indirimi gibi düzenlemelerle vergi dışında bırakılabileceği gibi vergi kaçakçılığı şeklinde de kendisini gösterebilmektedir. Ülke ekonomisindeki kayıtdışı ekonominin büyüklüğüne bağlı olarak faaliyetlerin vergilendirilebilmesi de zorlaşacaktır.

¹⁶Ahmet Fazıl Özsoylu, *Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi*, Bağlam Yayıncılık, İstanbul 1996, s. 11.

¹⁷Ahmet Fazıl Özsoylu, s. 11.

¹⁸Osman Altuğ, “Kayıtdışı Ekonominin Boyutları”, *Erciyes Üniv. İ.İ.B.F Dergisi*, Sayı: 15, 1997, s. 267.

Vergi dışı kalma, eksik vergileme ya da tümüyle vergi dışı bırakılma temelde şu durumlarla ilgili olabilir.¹⁹

- Yasal çerçevede yürütülen iktisadi faaliyetlerin vergi idaresinin bilgisi dışında kalması, dolayısıyla vergi mükellefi olmama hali,
- Vergi mükellefi olduğu halde eksik vergi ödenmesi,
- Vergi yasalarının düzenlenmesi sırasında sonuçlarının iyi hesap edilmemesi yüzünden ortaya çıkan vergi kayıpları ve aşırı vergileme ve bunun sonucunda vergiye karşı oluşan direnç,
- Vergi idaresinin etkiye açık olması, vergi idaresince vergi denetiminin geliştirilmesinin ihlali, kamu birimleri arasında eşgüdümün noksanlığı,
- Vergi sisteminin tüm kesimleri kapsayıcılığı ve homojenliğini yitirmesi gelir ve gider vergilerinin mahiyet olarak aynışması ve aynı gelir üzerinden farklı adlarla vergi alınması, adı vergi olmayan mali yükümlülüklerin artması,
- Kamu harcamalarında verimsizlik, Usulsüzlük, yolsuzluk ve denetimsizliğin artması, devletin temel işlevinin vergi toplamadan borçlanarak harcama yapmak olarak anlaşılmasının giderek kabul görmesi ve anlaşılmasıdır.

Bir ülkedeki siyasi iktidarların özellikle koalisyon hükümetlerinin mevcut oy kitlesini kaybetmemek ve oy potansiyeli artırmak amacıyla, toplumun bazı kesimlerinin gelirlerinin bir kısmını veya tamamını vergi dışı bırakma yolunda karar alabilmektedir. Bu kararlara ilaveten daha önceki hükümetler tarafından alınan siyasi kararlardan, vergi toplama konusunda denetimsel ya da hukuki eksiklikler bilinmesine rağmen oy kitlesini kaybetmeme uğruna yeniden düzenleyici yasalar göz ardı edilebilmektedir.

1.1.4.4. Ahlaki Olmaması

Yasadışı ekonomik faaliyetler, hem devletin yasakladığı hem de toplumun ahlaki normlarına uymayan ekonomik faaliyetler bütünü olarak görülmektedir. Toplumun ahlak normlarına uymayan faaliyetlerin bazılarını; uyuşturucu madde kaçakçılığı, kadın ticareti, organ ticareti, vergi kaçakçılığı ve diğer mal ve hizmet kaçakçılık olarak sıralayabiliriz. Bu kayıtdışı işlemler, yasal olmadığı gibi toplum tarafından da hoş

¹⁹Selami Şengül, *Bir Hurafe Kayıtdışı Ekonomi*, İmaj Yayınları, Ankara 1997, s. 8–9.

karşılanmayan toplum örf ve ananelerine aykırı, ahlak dışı davranışlar olarak kendini gösterilmektedir.

1.1.5. Kayıtdışı Ekonominin Çeşitleri

Kayıtdışı ekonomi tanım olarak değişik şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Yapılan tanımlamalardaki farklılıklara karşın anlam yönünden hemen hemen aynı sonucu vermektedir. Bazı yazarlarımız, yasadışı faaliyetlerden bahsederken diğer yazarlarımızda yasal olmakla beraber vergi kapsamı dışında kalan faaliyetleri kastetmektedir.

Ülkemizdeki işletmelerin büyük çoğunluğu vergi sistemimizde mevcut olan götürü usule tabi vergi vermekte bu durumunda işletmelere vergisel bir getirisi olmaktadır. Bununla beraber vergi idaresi açısından da belgelendirilmemesine yol açmakta ve denetim ve kontrolleri güçleştirmekte ve vergi idaresi açısından vergi kaybına neden olmaktadır. Bunun gibi küçük esnaf, çiftçi gelirin vergiden muaflığı veya ev ekonomisine katkıda bulunmak için küçük çapta yürütülen ekonomik faaliyetlerde vergi kaybına neden olmaktadır. Ayrıca tamamen yasal ilkelere aykırı faaliyetlerden doğan gelirlerin vergi kaybı da kayıtdışı ekonominin büyük kesimini oluşturmaktadır.

Dolayısıyla kayıtdışı ekonomiyi vergi unsuru dikkate alınarak incelemek daha doğru olacaktır. Kayıtdışı ekonomiyi genel itibari ile suç niteliği taşıyan ve suç niteliği taşımayan olarak iki grupta toplayabiliriz.

1.1.5.1. Suç Niteliğindeki Kayıtdışı Ekonomi

Kara para ekonomisi olarak ta anılan bu kapsamdaki ekonomik faaliyetler yasalar tarafından suç sayıldığından gizli yapılmakta ve bunun sonucu olarak kayıtlara girememektedir. Bu kapsama giren faaliyetler, yeraltı ekonomisi, illegal, kara ekonomi, karaborsa ekonomisi ve kaçakçılık gibi isimlerle anılmaktadır. Hangi şekilde adlandırılırsa adlandırılısın bu kapsama giren faaliyetlerin hepsinde yasaların suç saydığı bir faaliyet yapılmakta ve yasadışılığın getirdiği riskler karşılığında yüksek meblağlı kazançlar elde edilmektedir ve bu getiriler vergi dışı bırakılmaktadır.²⁰

²⁰Sebahattin Benlikol, Muhsin Akgür, *Avrupa Birliğinde Kayıtdışı Faaliyetlerin Kontrolü ve Denetimi*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 14, 2002, s. 13-14.

Yeraltı ekonomisinin unsurlarını, yasaların yasaklamış olduğu faaliyetlerle uğraşanlar olarak tanımlamak mümkündür. Burada önemli olan, faaliyetin yasaların öngördüğü şekilde değil, faaliyetin kendisinin yasaklanmış olmasıdır.²¹

Yasadışı faaliyetler toplumun zararlı ve ahlak dışı olarak gördüğü, kötü niyetli olarak nitelendirildiği ve toplumun güvenlik ve asayiş için kanunen tamamen yasaklanan faaliyetlerdir. Kayıtlı ekonomi içerisinde yürütülmesi kesinlikle yasaklanmış olan faaliyetler doğal olarak kayıtdışı olarak yürütülecektir. Daha çok kamu düzenini ilgilendiren ve devletin güvenlik güçlerinin uğraşı alanı içinde olan bu faaliyetleri, silah, uyuşturucu, kıymetli maden ve tarihi eser kaçakçılığı, kalpazanlık, sahte pasaport, kimlik, vize ticareti, gayri yasal iş takibi, çek-senet tahsilâtı, tefecilik, rüşvet, kadın ticareti, organ ticareti, kumarhane işletmeciliği, naylon fatura düzenleme veya faturasız mal satma olarak saymak mümkündür. Bu yasadışı faaliyetlerden elde edilen kazanca kara para, bu paraya yasal bir görünüm kazandırılmasına ise kara paranın aklanması denir.²²

Yeraltı ekonomisi ile mücadelede amaç, söz konusu faaliyetlerden sağlanan gelirden vergi alınması değil, yasadışı faaliyetin tamamen ortadan kaldırılmasıdır. Zira yeraltı faaliyetleri tamamen yasaklanmış olduğundan bu faaliyetlerin önüne geçilmesi halinde herhangi bir vergi geliri sağlama imkânı bulunmamaktadır. Bu bağlamda kayıtdışı ekonominin bir unsuru olan ve milli gelirin doğru hesaplanması bakımından büyük önem taşıyan yasadışı ekonomik faaliyetleri, vergi tabanının belirlenmesine yönelik politikalarda anlamlı bir parametre olarak dikkate almak doğru değildir. Ayrıca kayıtdışı ekonominin boyutları, yeraltı ekonomik faaliyetlerini de kapsayacak şekilde genişletilecek olursa, bu alanın ölçümünde aşırı zorluklar ve hatta imkânsızlıklara bağlı olarak sonuçların geçerliliğini daha da zayıflatacaktır.²³

1.1.5.2. Suç Niteliğinde Olmayan Kayıtdışı Ekonomi

Yarı kayıtlı ekonomi olarak ta tanımlanabilen bazı ekonomik faaliyetler yapılması kanunen suç sayılmamakla birlikte kayıtdışı ekonomi içerisinde gösterilmektedirler. Bunların bir kısmı yasalarla teşvik amaçlı veya çok küçük boyutlarda oldukları için

²¹Şinasi Aydemir, *Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi*, Acar Matbaacılık, İstanbul 1995, s. 11.

²²Mustafa Ali Sarılı, s. 33.

²³İzzettin Önder, “Kayıtdışı Ekonomi ve Vergileme”, *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, No: 23-24, Ekim 2000- Mart 2001, s. 5.

kayıtdışı tutulmakta bazıları ise vergiler gibi bazı yasal yükümlülüklerden kaçmak için kayıtdışına kalmaktadırlar.

Kayıtdışı ekonominin en geniş kitlesi olduğu düşünülen yarı kayıtlı ekonomiyi; faaliyetleri yasal ve kayıtlı olan ancak gelirlerinin büyük bir kısmı kanuni istisna veya muafiyet uygulamalarıyla kayıtdışında kalan ekonomik faaliyetler ile faaliyetlerinin bir kısmını ya da tamamını yasalara aykırı şekilde kayıtdışında tutan kesim oluşturmaktadır.

Faaliyetleri yasal olup ancak bu faaliyetlerden elde edilen gelirlerin büyük bir kısmı kayıtdışında kalan kişilerin faaliyetleri yarı kayıtlı ekonomi kapsamı içerisinde yer almaktadır. Bu tür faaliyetleri yürüten mükellefleri kendi aralarında ikiye ayırmak mümkündür.²⁴

Bunlar, yasal olarak gelirleri kayıtdışında kalan mükellefler ve gelirlerini yasalara aykırı olarak kayıtdışına çıkaran mükellefler olmak üzere iki sınıfta toplanabilir.

a) Yasal Olarak Gelirleri Kayıtdışında Kalanlar

Ülkemizde bazı vergi mükelleflerinin elde ettikleri gelirlerinin doğru olarak tespit edilmesinde güçlük çekilmesi nedeniyle bu gelirler, vergi kanunlarıyla belirlenmiş kurallar çerçevesinde muafiyet kapsamına alınarak ya tamamen vergi dışında bırakılabilmekte ya da ödenecek vergi devlet tarafından götürü usul ile belirlenebilmekteydi. Diğer bir ifadeyle, bu mükelleflerin faaliyetleri sonucu elde ettikleri kazançların yasal olarak kayıtdışında kalmasına izin verilmekteydi. 01.01.1999 tarihine kadar, götürü usule tabi mükelleflerin gerçek gelirleri tam olarak tespit edilip gerçek vergisi alınamadığından yasal olarak kayıtdışında kalmaktaydı. Çünkü bu usule tabi olan mükelleflerin gelir ve giderlerinin belgelendirilmesi söz konusu değildir.

Götürü usulde vergilendirilen mükellefler, bir yandan kendi faaliyetlerinden elde ettikleri gelirleri kayıtdışında kalmakta diğer taraftan da iktisadi ilişkide bulundukları diğer mükelleflerin belgelendirme işine engel olarak onların faaliyetlerinin de kayıtdışında kalmasına sebep olmakta dolayısıyla kayıtdışı ekonominin daha çok artmasına neden olabilmekteydi. 22.07.1998 tarihli 23417 Mükerrer Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 4369 sayılı kanunla, götürü usul yerini basit usule bırakmıştır.

²⁴Şinasi Aydemir, “Kayıtdışı Ekonomi Üzerine (I)”, *Vergi Dünyası*, Sayı: 161, Ocak 1995, s. 77.

Basit usule tabi olanlar, faaliyetlerine ilişkin mal alış ve giderleri ile hâsılatlarını gösteren belgeleri vermek, istemek ve almak zorunda oldukları için belge düzeninin yerleşmesine yardımcı olmakta ve bir nebze olsun kayıtlı ekonomiye geçişi sağlamaktadır.

b) Yasalara Aykırı Olarak Gelirleri Kayıtdışı Kalanlar

Bazı mükellefler faaliyet kazançlarından daha az vergi ödemek ya da hiç ödememek amacıyla kısmen veya tamamen kayıtdışı tutmaktadırlar. Daha çok kontrolü ve denetimi zor olan işletmelerde kendisini gösteren bu yöntemlerde işletmeler denetim yetersizliğinden dolayı gelirlerini beyan etmekten kaçınmakta veya tamamen kayıtsız bir şekilde yürütmektedirler.

Ekonomik hayatı gözlemleyen herkesin üzerinde fikir birliği ettiği ve gelirlerinin önemli bir kısmını kayıtlara geçirmedikleri ve yeterince vergi ödemedikleri genel kabul gören iş kolları aşağıdaki şekilde sıralanabilir²⁵

Gerçek gelirleri daha yüksek olmasına karşın Kendisini hayat standardı üzerinden ödenen vergiye endekslemiş olan serbest meslek erbabı (Doktorlar, muhasebeciler, kuyumcular ve avukatlar), kereste ve mobilya ticareti yapanlar, oto galerileri, emlak komisyoncuları, kum ocakları, kaçak olarak yurda giren demir ticareti ile uğraşanlar, kuyumcular, döviz büroları, yüksek ücret alan ücretliler, özel inşaat yapan müteahhitler, proje büroları, tekstil iplik piyasasında çalışanlar, gayrimenkul kiraya verenler, spot piyasasında dayanıklı tüketim malları ve elektronik cihaz ticareti yapanlar, küçük sanayi bölgelerinde oto tamir bakımı yapanlar, oto yedek parçası satanlar, deri imalatı ve satışı ile uğraşanlar, otel, lokanta ve eğlence yerleri işletenler, yüksek gelir elde eden arsa ve bina sahipleri, sahte ve muhteviyatı itibariyle yanıltıcı belge düzenleyenler, tarımsal ürünleri alıp satanlar bu iş kollarından başlıcaları ve en önemlileridir.

Bu iş kollarında birebir çalışanlar ya da aracılık edenler elde ettikleri gelirlerinin bir kısmını veya tamamını kayıtlarda göstermeyerek vergi ödemekten kaçınma yoluna gitmektedirler.

²⁵Şinasi Aydemir, *KOBİ'ler ve Kayıtdışı Ekonomi*, Ankara 1994, s. 17-18.

1.1.5.3. Kayıtlara Hiç Girmeyen Ekonomik Faaliyetler

Ekonomik faaliyetlerini yasal yollardan yapan ancak vergi idaresinde kayıtları olmadığından vergi mükellefiyetleri de bulunmayan kişilerin oluşturmuş olduğu kayıtsız ekonomik faaliyetlerdir. Bu faaliyetlerden doğan kazançlar vergi idareleri bilgisi dışında olduğundan ülkenin GSMH hesaplamalarında yer almamakta ve gerçek bir gelir hesaplaması da yapılamamaktadır. Bu tür faaliyetlere her yerde rastlanmakla birlikte özellikle büyük kentlerde daha sıkça görülen bu mükelleflere aşağıdaki örnekler verilebilir.²⁶

İşportacılar, hamallar, iş takipçileri, komisyoncular, boş buldukları yerleri otopark olarak işletenler, belediye hallerine girmeyen sebze-meyve satıcıları, şehir içi nakliyat yapan bir kısım kişiler, belli bir işyeri olmaksızın küçük çapta imalat ve ticaret yapanlar, canlı hayvan ticareti yapanlar, küçük çaplı tamir-bakım işleriyle uğraşanlar, inşaat işçileri, jeton ve bilet satanlar, evlerde özel ders verenler, ev hanımlarının yaptıkları gündelikçi işleri, her türlü imalat, satış ve hizmeti evinde yapanlar, semt pazarlarında sebze ve meyve satanlar gibi iş ve meslek kollarında çalışanlar kayıtlara girmeyen kazanç elde eden mükellefler olarak örneklendirilebilir.

Yukarıda sayılan faaliyetlerin küçük çaplı olmasından dolayı tespit edilebilme güçlüğü, marjinal sektör olarak tanımlanmasına neden olmaktadır. Bu sektördeki faaliyetler, ekonomik faaliyetler içerisinde kayıtdışı ekonomi açısından önemli bir paya sahiptir. Ancak bu sektörlerde faaliyet gösteren kişilere, vergi kaçırıcılar kişileri gözüyle bakmak mümkün değildir. Çünkü bu sektörlerin çoğu genellikle ev ekonomisine katkıda bulunmak, aile geçimini sağlamak ya da küçük çapta refah seviyesini artırabilmeyi amaçladığından dolayı devletin idari makamlarınca da bilinmekte ancak bireysel anlamda büyüklük ve kazanç bakımından değerlendirildiği için kayıt altına alınmamaktadır. Diğer taraftan yine bu sektörlerde çalışıp ta vergisini tam ve düzenli olarak ödeyen mükelleflerde elbette ki bulunmaktadır.

1.1.6. Kayıtdışı Ekonominin Boyutları

Kayıtdışı ekonomik faaliyetler, ekonomik, politik, kültürel ve diğer faktörlerin etkileşimleri sonucunda ortaya çıkmakta ve bu faaliyetler ülkeler arası farklılıklar gösterebilmektedirler. Bu nedenle her ülke kendi ekonomik, sosyal ve kültürel yapısını

²⁶Şinasi Aydemir, *Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi*, s. 18.

göz önünde bulundurarak yöntem belirlemek zorundadırlar. Kayıtdışı ekonomi oranları bakımından dünyaya bakıldığında hemen hemen her ülkenin farklı oranlarda da olsa kayıtdışılığın mevcut olduğu görülmektedir.²⁷ Tabloda da görüldüğü gibi ABD, İsviçre, Japonya ve Avusturya gibi gelişmiş ülkeler %8-%10 arasında olan kayıtdışılık oranı geliştirmekte olan ülkelerde bunun ortalama üç katına kadar çıkabilmektedir.

Tablo 1.1. Hesap Uzmanları Kuruluna Göre Bazı Ülkelerde Kayıtdışılık Oranları

Ülkeler	Kayıtdışılık Oranları (%)
ABD, Avusturya, Japonya, İsviçre	8-10
Almanya, Fransa, Hollanda, İngiltere, Danimarka, İsveç	13-23
İtalya, İspanya, Belçika	24-30
Romanya, Slovakya, Çek Cumhuriyeti	9-16
Hong Kong, Singapur	13
Rusya, Litvanya, Estonya	20-27
Macaristan, Bulgaristan, Polonya	28-43
Sri Lanka, Malezya, G.Kore	38-50
Tayland	70
Peru, Panama	40-60
Nijerya, Mısır	68-76

Kaynak: İbrahim Halil Sugözü, s. 159.

Geliştirmekte olan ülkelerde olduğu gibi, gelişmiş ülkelerde ve Avrupa Birliği ülkelerinde de bazı sektörlerde ağırlıklı olarak kayıtdışılık kendini gösterebilmektedir. AB ülkelerinden bazıları ve bu ülkelerde kayıtdışılığın öne çıktığı sektörler aşağıda sıralanmıştır.²⁸

- İngiltere: Tarım, toplum, sosyal ve kişisel hizmetler, inşaat, turizm, otel vb.
- İsveç: Özel sektör çalışanları, yiyecek ve içecek sektörü, temizlik işleri,
- İsveç: Tarım, kadın, genç ve nitelikli işçiler,
- Portekiz: Kaçak göçmenler, kadınlar, tekstil ve inşaat sektörü,
- Hollanda: İki işe sahip nitelikli işçiler, gıda, hizmet ve giyim sektörü,
- İtalya: Kadın ve genç işçiler, emekliler, inşaat ve tekstil sektörü,

²⁷İbrahim Halil Sugözü, s. 158.

²⁸İbrahim Halil Sugözü, s. 162.

- Almanya: Tarım, el işleri, kişisel ve sosyal hizmetler, inşaat sektörüne katılan emekliler, yabancı kaçak işçiler, öğrenciler, işsizler ve ikinci işte çalışanlar,
- Fransa: Tarım, hizmet sektörü, taşımacılık,
- Belçika: Düşük nitelikli ya da nitelsiz genç erkek işçiler, tarım, gıda, inşaat, tekstil ve ulaşım.

Kayıtdışı ekonomi ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar gelişmişliğin artışına paralel olarak düşüş göstermektedir. Çeşitli gelişmişlik seviyelerinde olan ve farklı ekonomik sistemlere sahip ülkelerdeki kayıtdışı ekonominin boyutları ile ilgili olarak yapılan araştırmalardan elde edilen bulgulardan, kayıtdışı ekonominin, az gelişmiş ülkelerde ve kısıtlama ve devlet müdahalelerinin yoğun olduğu ülkelerde daha büyük boyutlarda olduğunu göstermektedir.²⁹

Tablo 1.2. Gelişmişlik Düzeyine Göre Kayıtdışılık Oranları

Ülkeler	Kayıtdışılık Oranları (%)
Gelişmiş Ülkeler Ortalaması	15
Gelişmekte Olan Ülkeler Ortalaması	30
Türkiye Ortalaması	45-66

Kaynak: İbrahim Halil Sugözü, s. 159.

Yöntem farklılığına bağlı olarak kayıtdışı ekonominin boyutu konusunda çok farklı rakamlar telaffuz edilse de gelişmiş ve gelişmekte olan tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de kayıtdışı ekonominin önemli boyutlara ulaştığı toplumun bütün kesimleri tarafından kabul edilmektedir.

Türk ekonomisinin acilen çözüme kavuşturulması gereken sorunlarından biri olan kayıtdışı ekonominin "vergilendirilmiş kazanç kutsaldır" ilkesine zarar vermekte, yüksek ve değişken oranda seyreden enflasyon, yüksek vergi ve sigorta primleri, hamiline düzenlenmiş kıymetli evrak uygulaması, vergi ve prim afları, biktırıcı resmi muameleler, nakit ödeme alışkanlığı, rüşvet, irtikâp, kara para gibi niteliği itibariyle kayıtdışı kalan işler bu hastalığın ortaya çıkış nedenlerini oluşturmaktadır.

Kayıtdışı ekonomi bütün sektörleri kapsayan, ölçümü oldukça güç ve karmaşık bir olgudur. Kayıtdışı ekonomi gerçeği, ekonomik göstergelerin hatalı sonuçlar doğurmasına sebep olmaktadır. GSMH rakamları, kayıtdışı ekonominin yaratmış

²⁹Yılmaz Ilgın, *Kayıtdışı Ekonomi ve Türkiye’deki Boyutları*, (Uzmanlık Tezi), DPT, Ankara 1999, s. 86.

olduğu eksik veya tamamen hatalı veriler nedeniyle hatalı çıkmakta, bu sebeple büyüme rakamları da gerçeği yansıtmamaktadır. Dolayısıyla bu rakamlara göre yapılan tahmin ve değerlendirmelerde samimi olmamaktadır. Tabii ki, ülkemizde ki veri yetersizlikleri ve olan verilere bazı durumlarda ulaşma zorlukları kayıtdışı ekonominin ölçülmesinde de zorluklar doğurmuştur.

Kayıtdışı ekonominin boyutları konusunda yapılan araştırmaların bir kısmı çok geniş kitlelere ulaşmaktadır. Ancak insanların önemli bir kısmı, bu sayısal ve oransal açıklamalardan daha çok, kendi gözlemlerini dikkate almakta ve düşük düzeydeki kayıtdışı ekonomik tahminleri inandırıcı bulmamakta bundan dolayı da kayıtdışı faaliyetlerini sürdürmeye devam eden kitlelere karşı yönelim başlamaktadır. Ekonomik biraz dikkatli inceleyen insanların genel eğilimi, yüksek oranlı kayıtdışı ekonomik tahminlere inanma yönündedir. Çünkü yaşamın neredeyse her düzeyinde kayıtdışı ekonominin bir varlığını görmekteyiz. Tüm ekonomik faaliyet gösteren sektörlerde, özellikle tarım ve hizmet sektöründe kayıtdışı ekonomi az veya çok kendini somut olarak göstermektedir.³⁰

Türkiye’de kayıtdışı ekonomi; tarım sektörü, işportacılık gibi küçük kayıtsız faaliyetlerle küçük çapta ev ekonomisine katkı amaçlı yapılan ekonomik faaliyetler yanında, büyük çoğunlukta üretimi yasal olan faaliyetlerin, ruhsatlı ve izinli kuruluşlar tarafından vergi ve sosyal güvenlik yükümlülüklerinden kaçınmak veya vergi kaçırmak amacıyla faaliyetlerin beyan dışı bırakılması şeklinde görülmektedir.

Ayrıca Türkiye’de “bavul ticareti” olarak tanımlanan kayıtdışı ekonomik faaliyetlerde gözlemlenebilmektedir. Tamamına yakını kayıtdışı olarak gerçekleştirilen bavul ticareti, eski Sovyetler Birliği ve Doğu Almanya ülkelerinden gelen kişilerin Türkiye’de aldıkları malları kendi ülkelerinde satmaları suretiyle gerçekleştirilen ticaret türü olarak ifade edilebilir. Ödemeler dengesine olumlu etkisi olduğu için göz ardı edilen bu tür faaliyetler her geçen gün daha da organize hal almış, 1996 yılında 9 milyar dolara kadar yükselmiş daha sonra düşüşe geçmiş, 1999 yılındaki Rusya krizinin de etkisiyle 2,3 milyar dolara kadar gerilemiştir. Son yıllarda bavul ticareti yıllık ortalama

³⁰Şinasi Aydemir, *Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi*, s. 36.

4 milyar dolar seviyelerinde gerçekleşmiştir. 1996-2004 yılları arasında gerçekleşen toplam bavul ticareti hacmi ise 38,5 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir.³¹

Kayıtdışı ekonomi ile mücadelede, sadece üzerinde her kesimin uzlaştığı yasal düzenlemelerin yapılması ve idarenin bu düzenlemeleri uygulama kararlılığını göstermesinin yeterli olmadığını, bunlarla birlikte devletle millet arasında var olması gereken güven ve destek unsurunun sağlamlaştırılması ve başta enflasyon olmak üzere ekonomide dengesizlik yaratan kronikleşmiş olumsuzlukların giderilmesinin ön şart olduğu bir gerçektir. Vergi sisteminin geniş tabanlı, düşük oranlı ve az çeşitli hale getirilmesi, vergi mevzuatının basitleştirilmesi, bürokrasinin azaltılması, sigorta primlerinin makul düzeyde tutulması, istihdam sorununu çözülmesi, kara para ile mücadele edilmesi, ödemelerin kredi kartı örneğinde olduğu gibi bankacılık sistemi ile yapılması gibi yöntemlerle azaltılmaya çalışılabilir.

1.1.7. Kayıtdışı Ekonomiye Ölçme Yöntemleri

İktisatçılar kayıtdışı istihdamı tanımlamayı ve ölçmeyi zor bulmaktadırlar. Çünkü her ülke için kullanılan metot ve tanımlara bağlı olarak çok farklı kayıtdışılık tahminleri yapılmaktadır. Kayıtdışı istihdam, faaliyetleri açıklama zayıflığı ve amaçlı bir şekilde gizli tutulan faaliyetler dizini olmasından dolayı planlı ekonominin görünümünü bozmaktadır.³²

Kayıtdışı ekonominin ve istihdamın büyüklüğünü ölçmek için çeşitli iktisatçılar tarafından farklı yöntemler geliştirilmiştir. Birçok varsayıma dayanan bu yöntemler, bir ölçümden ziyade tahmin çalışması olduğunu, farklı yöntemlerle, hatta aynı yöntemle yapılsa bile farklı varsayımlarla çok farklı sonuçlara ulaşılabileceğini belirtmek gerekir. Bu yöntemler; doğrudan ve dolaylı ölçme yöntemleri olmak üzere iki başlık altında toplanabilir.

1.1.7.1. Doğrudan Ölçme Yöntemleri

Bu yöntemin temeli, anket çalışmaları ile kayıtdışı ekonominin tahmin edilmesine dayanır. Bu yöntemde, kişi ve kuruluşlara kayıtdışı faaliyetlerde bulunup bulunmadıkları, kişilere mal ve işgücü hizmetlerinin alıcısı ve satıcısı olup olmadıkları,

³¹Metin Ercan, *Kayıtdışı Ekonomi ve Hızlı Tüketim Malları Sektörü*, Nurol Matb., Ankara 2006, s. 18-19.

³²Özer Özçelik, *Teorik ve Kavramsal Perspektiften Kayıtdışı Ekonomi Sorunu, Ölçümü ve Çözüm Önerileri*, (Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniv. Sosyal Bilimler Fakültesi, Kütahya 2005, s. 59.

mevcut faaliyetlerinin ne kadarının kayıtlı olduğuna yönelik sorular sorulmakta ve alınan bilgilere göre kayıtdışı istihdam hakkında bilgi edinilmekte ve bu kapsama giren faaliyetlerin yapısal özellikleri tespit edilmektedir.³³

Bu yöntemde kayıtdışı ekonominin büyüklüğü hakkında ayrıntılı veri toplamak mümkün olmakta, hanehalkı işgücü anketleri, işyeri anketleri, zaman kullanım anketleri, vergi anketleri ve diğer anket türleri kullanılmaktadır. Yapılan anketlerde, kişi ve kuruluşlara kayıtdışı faaliyetlerde bulunup bulunmadıkları ile ilgili sorular kayıtdışı istihdamın büyüklüğünün tespiti için gerekli verileri sağlar. Ancak anket çalışması sonuçlarının gerçeğe en yakın çıkması için, anket sorularının titizlikle hazırlanması ve anketin güvenilirliğini sağlayacak sayıda ve rastgele belirlenmesi, ankete katılanların isimlerinin ankette yer almaması gerekmektedir. Kayıtdışı faaliyetlerin önemli bir kısmının yasalara aykırı olması, kişi ve kuruluşların bu tür faaliyetleri ile ilgili bilgileri gizleme eğiliminde olması bu yöntemin güvenilirliğini zayıflatır.³⁴

1.1.7.2. Dolaylı Ölçme Yöntemleri

Çeşitli makro ekonomik göstergelerden hareketle kayıtdışı ekonominin boyutlarını tahmin etmeye yarayan dolaylı ölçme yöntemleri; istihdam yöntemi, farklı yöntemlerle hesaplanan milli gelir yöntemlerinin karşılaştırılması, emisyon yaklaşımı ve fiziksel girdi yaklaşımları olarak sayabiliriz. Doğrudan bilgi almanın zor olması nedeniyle kayıtdışı istihdamın tahmininde dolaylı ölçme yöntemleri sıkça kullanılmaktadır.

Ülkemizde kayıtdışı ekonominin boyutlarını ölçmek için yapılan çalışmaların sonuçları birbirlerinden oldukça farklılık göstermektedir.³⁵

³³Yusuf Bayrak, *Kayıtdışı Ekonomi İle Mücadelede Dikey Denetim Yöntemi*, (Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Adana 2006, s. 58-59.

³⁴A. Temel, A. Şimşek, K. Yazıcı, *Kayıtdışı Ekonomi Tanımı Tespit Yöntemleri ve Türk Ekonomisindeki Büyüklüğü*, DPT Yayınları, Ankara Eylül 1994, s. 11-12.

³⁵Şinasi Aydemir, *Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi*, 1995, s.33.

Tablo 1.3. Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomiyi Ölçmeye Yönelik Yapılan Tahminler

Araştırmacılar	Tahmin yöntemleri	Yıl	Kayıtdışı Ekonomi / GSMH (%)
Altuğ O.	Kayıtdışı Ücret Yaklaşımı	1992	32
Derdiyok T.	Parasalcı Yaklaşım	1984	27,30
	Vergi Yaklaşımı		
	-Vergi İnceleme	1991*	40,40
	-En Düşük Vergi Oranı	1991*	7,78
	-Sıfır Vergi Oranı	1991*	26,20
Hakioğlu D.	Parasalcı Yaklaşım		
	-Ekonometrik	1984	137,80
Özsoylu A.F.	GSMH yaklaşımı	1990	7,50
	Parasalcı Yaklaşım		
	-Sabit Oran Yaklaşımı	1990	11,50
	-İşlem Hacmi Yaklaşımı	1990	11,50
Kasnakoğlu Z.	Parasalcı Yaklaşım		
	-Ekonometrik**	1990	7,75
			9,34
			7,24
			9,07
Koçoğlu	Duyarlılık Analizi	1987	19,60-26,50
Temel A.	Harcamalar yaklaşımı	1991	1,50
Şimşek A.	Vergi Yaklaşımı	1991	16,40
Yazıcı K.	Parasalcı yaklaşım		
	-Sabit oran Yaklaşımı	1991	1,91
	-İşlem Hacmi Yaklaşımı	1991	1,91
	-Ekonometrik	1991	7,88

Kaynak: Şinasi Aydemir, *Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi*, İstanbul 1995, s. 33.

*Farklı varsayımlara göre yapılan ölçümler.

**GSMH’ya göre yapılan ölçümler.

1.1.7.2.1. İstihdam Yaklaşımı

Bu yaklaşımın amacı, kayıtdışı ekonomide faaliyet gösterenlerin oranındaki artışı tespit etmektir. Kayıtdışı faaliyetler genellikle emek yoğun sektörlerde yaygındır. Bu

nedenle toplam işgücü ve toplam istihdam rakamlarının yıllar itibariyle karşılaştırılması anlamlı sonuçlar verebilir.³⁶

Bu yöntemde, nüfusun sivil işgücü arzının ve istihdamın zaman içinde gelişimine bakılarak, kayıtdışı istihdamın büyüklüğü hakkında tahminde bulunulmaya çalışılmaktadır. Bu yöntemde göre işgücü arzındaki artış hızı ile istihdam artış hızının aynı olması beklenmektedir. Eğer istihdam/nüfus oranı, işgücü/nüfus oranından daha yavaş artıyorsa, işgücünün istihdam edilmeyen kısmı ya işsizliğin artışına katkı sağlıyor ya da istihdamın kayıtdışı kesiminde yer alıyor demektir.

Daha çok İtalyan ekonomistlerce kullanılan bu yöntemde kayıtdışı ekonomi, işgücüne resmi katılım oranı ile gerçek katılım oranı arasındaki farkın, parasal değerlere dönüştürülmesi suretiyle bulunmaktadır. Parasal değerlere dönüştürme işlemi sırasında, kayıtdışı sektörde çalışan kişi sayısı ile birlikte çalışma süresinin ve verimliliklerin tam olarak bilinmemesi, dolayısıyla bu değişkenlerle ilgili yapılan keyfi sayılabilecek varsayımlar, bu metodun başarısını olumsuz yönde etkilemektedir.³⁷

1.1.7.2.2. Parasalcı Yaklaşım

Kayıtdışı ekonomide ödemeler genellikle peşin para ile gerçekleşir. Ödemelerde çek, senet ve bunun gibi ödeme araçlarının kullanılmadığı kabul edildiğinden emisyon hacmi mevduat oranları kayıtdışı ekonominin boyutları için bir fikir verebilir. Kayıtdışı ekonomi yok ise emisyon hacminin mevduata oranı zaman içinde sabit olacaktır. Eğer bu oran artan özellik gösteriyorsa, paraya olan talep artmış demektir ki bu da kayıtdışı ekonominin arttığını gösterir.³⁸ Parasalcı yaklaşım; Sabit Oran Yaklaşımı, İşlem Hacmi Yaklaşımı ve Ekonometrik Yaklaşım olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır.

a) Sabit Oran Yaklaşımı

Para piyasasındaki hareketler izlenmek suretiyle kayıtdışı ekonominin büyüklüğünü tahmin etmeye çalışan bu yaklaşım ilk kez 1958 yılında Cagan tarafından kullanılmış ve daha sonra 1977 yılında Guttman tarafından geliştirilmiştir. Dayandığı

³⁶Ahmet Fazıl Özsoylu, s. 36.

³⁷Fatih Savaşan, *Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi ve Vergi Kayıp Tahminleri*, 2004, s. 56-57.

³⁸Ahmet Fazıl Özsoylu, *Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi*, s. 30.

varsayımların gerçeğe pek uygun olmaması, bu yaklaşımın eleştiri almasına ve ulaştığı sonuçlara kuşkuyla bakılmasına yol açmıştır.³⁹

Bu yaklaşımda, vadesiz mevduatın para stokuna oranının, ödeme alışkanlıkları değişmedikçe sabit kalacağı varsayımına dayanmaktadır. Guttman'a göre, ekonomi genişledikçe normal şartlar altında işlemlerin artarak daha büyük bir kısmı nakitten çok çek vasıtasıyla gerçekleştirilecektir. Dolayısıyla para stokunun vadeli mevduata oranı da düşme eğilimi gösterecektir.⁴⁰

b) İşlem Hacmi Yaklaşımı

Sabit oran yaklaşımının geliştirilmiş hali olan bu yaklaşım, hem nakit, hem de çekle gerçekleştirilen toplam işlemler ile gelir arasındaki ilişkiye dayanmaktadır. Sabit oran yaklaşımında kayıtdışı ekonomik faaliyetlerde sadece nakit kullanılmasına rağmen bu yaklaşımda nakit işlemlere ilaveten çek ve poliçe gibi finansal araçlarda kullanılmaktadır.⁴¹

c) Ekonometrik Yaklaşım

Tanzi tarafından ilk defa 1983 yılında kullanılan bu yöntemde, nakit paranın, geniş anlamli paraya oranının bir takım farklı faktörlere bağlı olduğu varsayılmakta ve nakit paranın geniş anlamli paraya oranı, bir regresyon analizi ile elde edilmektedir. Bu yaklaşımın temel varsayımları; kayıtdışı ekonominin, yüksek vergi oranlarına bağlı olarak ortaya çıkmakta olduğu ve kayıtdışı ekonomide işlemlerin nakit para aracılığı ile yürütüldüğüdür. Ayrıca paranın dolaşım hızının, kayıtlı ve kayıtdışı ekonomilerde aynı olduğu varsayılmaktadır. Bu yaklaşımın üstünlüğü, herhangi bir yılda kayıtdışı ekonominin olmadığı varsayımına gerek duyulmamasıdır.⁴²

1.1.7.2.3. Fiziksel Girdi Yaklaşımı

Fiziksel girdi yaklaşımına göre; ülkedeki ekonomik faaliyette kullanılan girdi ile toplam milli üretim arasında doğrusal bir iliksi olduğu varsayılır. Bu girdi genellikle elektrik üretim ve tüketimidir. Ulusal gelir üretimi için gerekli olan normal seviyedeki elektrik tüketiminin üzerindeki aşırı tüketimin kayıtdışı ekonomide kullanıldığı kabul

³⁹Sema Betül Azaklı, *Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam ve Ekonomik Boyutu*, (Yüksek Lisans Tezi), Karaman 2009, s. 49.

⁴⁰İbrahim Halil Sugözü, s. 119.

⁴¹İbrahim Halil Sugözü, s. 120.

⁴²Şinasi Aydemir, *Türkiye'de Kayıtdışı Ekonomi*, 1995, s. 32.

edilir. Ancak kayıtdışı ekonomide üretim genellikle emek yoğun olması nedeniyle, bu sektördeki üretimin büyük kısmı enerji tüketimine bağlı değildir. Ayrıca üretimde teknolojik gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan verimlilik artışları bu yöntemde dikkate alınmamaktadır.⁴³

Türkiye’de kayıtdışı ekonominin ve istihdamın boyutlarını ölçmeye yönelik birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen her çalışmanın sonuçları oldukça farklı olduğu ortaya çıkmıştır. Oldukça geniş ekonomik yaşam içerisinde, kayıtdışı elde edilen gelirin, bazı izler ve tahmini yöntemlerle tahmin edilmeye çalışılıyor olması doğal olarak farklı sonuçlar çıkarmaktadır. Bu çalışmaların kamuoyu tarafından güvenilir olabilmesi için elbette ki çalışma sonuçlarının birbirine yakın olması gerekmektedir. Aynı yöntemle yapılan ölçümler arasında iki dönem arasında çok farklı sonuçlar çıkıyorsa, bu durum kamuoyunda güvensizliğe neden olmaktadır.

1.1.7.2.4. Milli Gelir Hesaplarının Karsılaştırılması

Dolaylı yöntemlerle ekonomik göstergelerden hareketle yapılan tahminlerden biride milli gelir hesaplamalarının karşılaştırılmasıdır. Milli gelir, üretim, gelir ve harcama yöntemlerine göre hesaplanmaktadır.

Üretim yöntemine göre milli gelir, bir ekonomide belli bir dönemde üretilen mal hizmetlerin değerini ifade etmektedir. Gelir yönteminde ise, milli gelir, üretim faktörlerinin üretime fiilen katılmaları sonucu, üretime katkıları oranında elde ettikleri ücret, faiz, gelir ve kârların toplamına eşittir.

Harcama yönteminde ise bir ekonomide belirli bir dönemde mal ve hizmetler için yapılan harcamalar esas alınmaktadır. Faktör gelirleri, her faktörün yaptığı iş için karşı tarafa yapılan bir harcamayı ifade ettiğinden, harcamalar toplamı faktör gelirleri toplamına eşit olmalıdır. Ancak kayıtdışı ekonomi bu yöntemlere göre hesaplanan milli gelir rakamlarının farklılaşmasına neden olmaktadır.⁴⁴

Bu yöntemde, gelir yöntemiyle elde edilen rakamların, harcama yöntemiyle elde edilen rakamlarla karşılaştırılması sonucu aradaki farkla kayıtdışı istihdamın boyutları tahmin edilmeye çalışılır. Elde edildiği halde beyan edilemeyen gelirler, harcama olarak ortaya çıkmakta, bu nedenle harcama yöntemiyle hesaplanan milli gelir hesaplamalarına

⁴³Fatih Savaşan, s. 58.

⁴⁴Sema Betül Azaklı, s. 48.

katılmaktadır. Fakat kayıtdışı yollarla elde edilen gelirin harcanmadığı varsayılırsa bu yönteme göre hesaplanan kayıtdışı ekonomi rakamları güvenilir olmaktan çıkar.

1.1.8. Kayıtdışı Ekonominin Etkileri

Kayıtdışı ekonominin, kayıtlı ekonomi üzerinde olumlu ve olumsuz yönde birçok etkileri olduğu söylenebilir. Kayıtdışı ekonomik faaliyetlerde bulunmanın düşük maliyet içerdiği piyasa yapısında, kayıtdışı ekonominin GSMH üzerinde artıran etki gösterdiğini söylemek mümkündür. Bu nedenle genişleyici mali politikaların, ekonomi üzerinde gerek resmi gerekse resmi olmayan olumlu etkileri bulunmaktadır.⁴⁵

Günümüzde kayıtdışı ekonominin etkileri araştırmalarında olumlu ve olumsuz etkiler üzerinde çalışmalar yapılmakta ve bunlar içerisinde olumsuz etkilerin ağırlığı gün geçtikçe artış göstermektedir. Kayıtdışı ekonominin olumsuz etkileri, ekonomi üzerinde, rekabet üzerinde ve sosyal güvenlik sisteminde kendini gösterirken az da olsa olumlu yanlarını da görebilmekteyiz. Kayıtdışı ekonominin ülke ekonomisindeki olumlu ve olumsuz etkilerini aşağıdaki gibi inceleyebiliriz.

1.1.8.1. Kayıtdışı Ekonominin Olumlu Etkileri

Kayıtdışı ekonominin olumlu etkilerinden en başta geleni kayıtdışı ekonomi ile GSMH seviyesi arasında gösterilen pozitif yönlü ilişki gösterilmektedir. Kayıtdışı ekonominin boyutunun arttığı durumda GSMH seviyesinin daha yüksek olması başlıca iki sebebe dayandırılmıştır. Bunlardan ilki, kayıtdışılığın arttığı dönemlerde ücret ödemelerinden vergi kesilmeyeceği için emek talebinin emek fiyatına esnekliğinin yüksek olduğu varsayımı altında, emek talebinin artacağıdır. Yani kayıtdışı ekonomi dolaylı yoldan da olsa istihdamı artıracaktır. Çünkü işverenler daha düşük işçilik maliyetleriyle karşılaşacaklar, işçilerin ise reel ücretleri artacaktır. İkincisi ise, GSMH kendi başına tüketim düzeyinden etkilenecek ve tüketimin artması ile çarpanın etkisiyle de GSMH seviyesi yükseltecektir.⁴⁶

Kayıt altında bulunan ekonominin yüksek maliyetler, kapasitenin eksik kullanımı ve kaynakların sınırlı olması gibi nedenlerle herkese iş yaratma imkânı yoktur. Kayıtdışı ekonomi, açıkta kalan bu işsiz kitlelere iş imkânı sağladığı için birçok insanın geçim kaynağı olma özelliği taşır. Kayıt altında olan sektörlerde çalışanlar, eğitim düzeyleri

⁴⁵İbrahim Halil Sugözü, s. 53.

⁴⁶Yusuf Kıldış, s. 13.

belirli bir seviyede ve ayrıca kalifiye elemanlardır. Kayıtdışı ekonomide ise, her seviyeden insana istihdam olanağının sağlanması hem işsizliği azaltır hem de işverenlere daha düşük maliyetle işgücü çalıştırma olanağı sağlar. Kayıtdışı ekonomiden elde edilen gelirler kayıtlı ekonomide yer alan mal ve hizmetlere talep yaratmaktadır. Dolayısıyla, kayıtdışı ekonomiden elde edilen gelirlerin tüketim aşamasında kayıt altına alınma ihtimali söz konusudur. Diğer bir ifadeyle, elde edilmesi aşamasında kayıt altına alınamayan gelirler harcanması aşamasında kayıt altına alınabilir.⁴⁷

Ülke ekonomisindeki kayıtlı ekonomik faaliyetten kaynaklanan yüksek vergi ve yasal yükümlülükler kayıtdışı ekonomik faaliyetlerde söz konusu olmadığından, iç piyasada üretilen mal ve hizmetlerin maliyetleri daha düşük olacağından daha fazla satış imkânı bulacak ve dış piyasa mallarına göre rekabet üstünlüyü sağlayacaktır. Bu rekabet üstünlüğü durumunda da ülkenin ihracatında artış meydana geleceğinden ve ithalatında azalma olacağından milli gelirden buna paralel olarak bir yükselme olacaktır.

Kayıtlı istihdamın neden olduğu aşırı bürokrasi ve kırtasiyecilik de kayıtdışı istihdamda mevcut olmadığından üretim maliyetleri daha düşük ve üretim hızı daha yüksek olacağından ekonomik faaliyetlerde daha fazla canlılık olacağından mal ve hizmet alış-verişinden doğan katma değerde ülke gelirini artırıcı yönde rol oynayacaktır.

Kayıtdışı ekonominin istihdamı artırdığı yönündeki görüşlerde mevcuttur. Kayıtlı ekonomide yüksek vergi ve sosyal yükümlülükler altında ezilen işveren kayıtdışı istihdamda kendisine işçi bulabilmekte ve daha az maliyetle daha fazla işçi çalıştırabilmektedir. Kayıtdışı işletmelerde çalışan işçilerin sosyal güvenceleri olmamasına rağmen yeterli eğitime sahip olmamaları ve kalifiye olmamaları nedeni ile ve ülke ekonomisindeki işsizliğin yüksek olması nedeni ile bu çalışma şartlarına razı olmaktadır.

Kayıtdışılığın yararları arasında sayılan bir diğer özellik de kayıtdışılığın toplumda sosyal patlamaları engelleyici yolundaki görüştür. Bu görüşe göre mükellefler ağır bir vergi yükü altında ezilmektedirler. Dolayısıyla hayatîyetlerinin devamı açısından vergi kaçırmak zorunda kalmaktadırlar. Böyle bir durumda devletin vergi

⁴⁷Mustafa Ali Sarılı, s. 13.

gelirlerinde azalmaya neden olmakta fakat sosyal patlamaları da engellemekte ve bununla birlikte ekonomiye canlılık getirmektedir.⁴⁸

Her ne kadar açıklamalarda kayıtdışı ekonominin olumlu yanları söz konusu ise de kayıtdışı ekonominin özellikle uzun dönemdeki birçok olumsuz etkiyi ve daha büyük sorunları beraberinde getireceği açıktır. Dolayısıyla, kayıtdışı ekonominin olumlu etkilerine bakarak kayıtdışı ekonomiyi faydalı bir ekonomik faaliyet olarak görmek ve önleme konusundaki mücadeleden vazgeçmek son derece yanlış olacaktır.

1.1.8.2. Kayıtdışı Ekonominin Olumsuz Etkileri

Kayıtdışı ekonominin olumlu görülen etkileri, bu düzenin böylesi Kuralsız çalışması halinde yaratılan gelirlerle ölçülemez. Oldukça küçük oranlarda gerçekleştirilen mutlak zenginleşme yanında, başka ülkelerin yanında daha geri seviyelerde kalmak olumlu değil, olumsuz olarak görülmelidir.⁴⁹

Kayıtdışı ekonomi; ekonomik göstergelerin temelini teşkil eden istatistikî verilerin ve araştırmaların sağlıklı yapılmasını engellemekte ve bu durum da ülke ekonomisinin gerçek durumunu göstermemekte, alınacak ekonomik kararları ve engelleyici önlemleri olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sebeple sorunların tespiti ve çözümünde sağlıklı kararlar verilememektedir. Kayıtdışı ekonominin olumsuz etkilerini aşağıdaki başlıklar altında inceleyebiliriz.

1.1.8.2.1. Ekonomiye Etkileri

Kayıtdışı ekonominin birçok olumsuz etkisi olduğu bilinmektedir. Bunlardan en önemlisi muhakkak ülke ekonomisine olan etkisidir. Kayıtdışı ekonominin büyümesi durumunda kayıtlı ekonomi de küçülecek bu durumda devletin vergi gelirlerinin azalmasına neden olacaktır. Devletler, hizmet ve faaliyetlerini ekonomik faaliyetlerden toplamış olduğu vergiler ile yürütebilmektedir. Bu vergilerde azalma olduğu takdirde devlet yatırımlarında ve hizmetlerinde aksamalar olacağından topluma olumsuzluk olarak geri yansıtacaktır.

Ülke ekonomisindeki faaliyetlerden bazılarının kayıtdışında kalması, vergilerin eksik ya da hiç ödenmemesine neden olmakta ve sonuçta devletin vergi gelirlerini de

⁴⁸İbrahim Halil Sugözü, s. 52.

⁴⁹İzzettin Önder, s. 5.

azaltmaktadır. Vergi gelirleri azalan devlet de ya borçlanarak ya da para basma yoluyla finansman ihtiyacını karşılayacaktır. Borçlanarak finansman ihtiyacını karşılaması durumunda, tahvil faizleri artacak özel sektörün yatırımlarını kendi üzerine çekerek yatırımları daraltacak dolayısıyla faizler yükselecek ve enflasyon oranları da artacaktır. Bu durumda da yatırım maliyetleri artıracığından yatırımlar azalacaktır. Yatırımların azalması, işsizliği arttırarak işsiz kitlelerin kayıtdışı ekonomide çalışmasına neden olacaktır. Finansman açıklarının borçlanma yoluyla karşılanması sonucu artan faiz oranları nedeniyle kamu borçlanma maliyeti de artmakta dolayısıyla bütçe açıkları büyümekte, ülke ekonomisi çok önemli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Emisyon yoluyla finansman ihtiyacını karşılama şeklinde de farklı bir sonuç olmayacak yine enflasyon oranları artacak, dolayısıyla gelir dağılımının bozulmasına neden olacak ki, bu durumda da çok önemli ekonomik sorunlar yaşanacaktır.

Kayıtdışı üretilen mal ve hizmetlere, vergisinin ödenmemesi nedeniyle daha düşük bedelle satılma imkânı doğacak böylece dürüst vergi mükellefleri açısından haksız rekabet ortaya çıkmaktadır. Kayıtdışılığın olduğu sektörlerde vergi, sigorta ve diğer sosyal sorumluluklar ödenmediği için bu sektörler lehine bir durum ortaya çıkar. Diğer taraftan, resmi kayıtların tutulduğu sektörlerde faaliyette bulunanların, vergi, sigorta ve diğer keseneklerden dolayı üretim maliyetleri artmaktadır. Bunun sonucunda, dürüst vergi mükellefleri aleyhine haksız rekabet ortaya çıkmaktadır. Kayıtdışı ekonomi nedeniyle, üretim kaynakları vergilendirilmeyen sektörlerle kayabilmekte ve dolayısıyla kaynaklar da verimsiz alanlarda kullanılabilir. Kaynak dağılımında etkinliğin sağlanamaması ve kaynakların verimli olarak kullanılamaması, ekonominin sağlıklı ve dengeli büyümesini de engellemektedir.⁵⁰

Ülkenin finansal piyasalarındaki istikrarsızlıklarda reel ekonomiyi etkileyeceğinden, kayıtdışı ekonomik faaliyetlerin oransal olarak fazla olduğu ülkelerde yaşanan istikrarsızlıklar o ülkenin kredi değerliliğini düşürecek, dolayısıyla ülkeye yabancı sermaye girişi azalacak ya da tamamen durma noktasına gelecektir.

Kayıtdışı ekonominin yukarıda belirtilen etkilerine ilaveten, ülke kaynaklarının verimli ve etkin kullanılmaması, fason üretimin teşviki ve toplumun refah seviyesinin düşmesine de sebep olmaktadır.

⁵⁰Mustafa Ali Sarılı, s. 44.

1.1.8.2.2. Bütçeye Etkileri

Kayıtdışı ekonomi, kamu gelirlerinde azalmaya yol açacağı kaçınılmaz bir gerçektir. Bu azalmada kamu açıklarına, dolayısıyla enflasyon gibi çok önemli sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.⁵¹ Devletin asli görevi o toplumun huzurunu ve bireyler arasında adaleti sağlamaktır. Bunu yapabilmek içinde finansman ihtiyacı doğacaktır. Devlet finansman ihtiyacının büyük çoğunluğunu vergilerden sağlamaktadır. Ancak ülke ekonomisindeki kayıtdışı payı ne kadar büyük olursa vergi toplama imkânları da o kadar dar olacaktır. Kayıtdışılıktan dolayı vergi toplayamayan devlette bütçe açıkları oluşacak ve bu bütçe açıklarını giderme yolları arayacaktır.

Vergi gelirleri, kamu harcamalarını karşılamakta yetersiz kalınca bütçe açıkları oluşur. Bütçe açıklarının finansmanı ise ya vergi oranlarının artırılması ya da yeni ve/veya ek vergi vb. mali yükümlülükler getirilmesi ile vergi dışında borçlanma ve/veya para politikalarının kullanılması yoluna gidebilmektedir.⁵²

Devletin bütçe açıklarını kapatma yöntemlerinden birincisi borçlanarak finansman ihtiyacını karşılama yoluna gitmektir. Ancak borçlanma yoluna giderek bütçe açıklarını kapatırken diğer taraftan, tahvil değerleri yükseltmekte ve faizlerini de yükseltmektedir. Bu durumda özel sektör yatırımcılarına devlet tahvil ve bonoları daha cazip yatırım araçları olarak gelmekte, daha verimli ancak daha riskli yatırım alanlarından daha az verimli ancak riski yok denecek kadar az olan bu alana doğru kaçmaktadırlar. Borçlanmanın artması ve yatırımların azalması neticesinde enflasyon oranları artacak bunun neticesinde bütçe plan ve uygulamaları tam olarak gerçekleştirilemeyecektir. Ayrıca devlet bu kayıtdışı ekonomik faaliyetlerin kontrol ve denetimi için belirli bir bütçe ayıracağından, ekonomideki kayıtdışılık ne kadar büyük olursa bu bütçede o kadar yüksek olacağından devlet genel bütçesine ek bir külfet getirecektir.

Bir diğer borçlanma yolu da, Merkez Bankası aracılığı ile para basma yöntemiyle bütçe açıkları kapatılmasıdır. Bunun sonucu olarak da yine piyasaya fazla nakit sürüleceğinden, yatırımlar azalacak, faizler ve enflasyon yükselecek dolayısıyla ekonomik düzen alt üst olacak ve bütçe plan ve programları tam anlamıyla yürütülemeyecektir.

⁵¹Sadık Kırbaş, *Kayıtdışı Ekonomi, Nedenleri, Boyutları ve Çözüm Yolları*, TESAV Yayınları, No: 9, Ankara 1995, s. 23.

⁵²Coşkun Can Aktan, s. 15.

Ekonomik faaliyetlerden yeterli gelir elde edemeyen sosyal güvenlik kuruluşları da başta finansman zorlukları olmak üzere çeşitli zorluklarla karşılaşmakta ve dolayısıyla hizmet kalitesi de olumsuz yönde etkilenmektedir.

1.1.8.2.3. Devlet Yönetimine Etkileri

Kayıtdışı ekonomi, ülke yönetiminin karar almasını ve alınan kararları doğru ve zamanında uygulamasını zorlaştıracaktır. Çünkü kayıtdışı ekonomi, iyi bir yönetim için gerekli ve vazgeçilmez bir unsur olan bazı faaliyetlerin sağlıklı bir biçimde yürütülmesini engellemektedir. İstatistiksel bilgilerin gerçeği yansıtmaktan uzak olmasına paralel olarak, sorunun saptanması, planlaması, uygulama ve denetleme safhalarında önemli aksaklıklar meydana gelecektir. Verilerin gerçeği yansıtmayışı, bir sorunu yokmuş gibi yansıtmaya ya da başka bir sorunmuş gibi algılanmasına neden olabilmekte bu durumda da sağlıklı bir karar mekanizması oluşturulamamakta ve uygulanamamaktadır.

Sosyal güvenlik sisteminin yönetimi ve finansmanına yönelik sorunlar, yıllar boyu Türkiye gündeminde tartışılmaktadır. Her vatandaşın sosyal güvenliği sosyal bir hak olarak devlet tarafından anayasal güvence altına alınmıştır. Anayasamızda tüm vatandaşların sosyal güvenlik haklarını koruma altına alır ve devletin bu güvenliği sağlayacak tedbirleri alıp ilgili teşkilatları kuracağı belirtilir. Ayrıca devletin sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirtilen görevlerini, ekonomik istikrarın korunmasını gözeterek, mali kaynakların yeterliliği ölçüsünde yerine getireceği hükmünü de içermektedir.

1.1.8.2.4. Sosyal Yapıya Etkileri

Kayıtdışı faaliyetlerin artması, toplumun ahlaki değerleri ile sosyal düzeninin bozulmasına ve yasadışı faaliyetlerin yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Yasadışı faaliyetlerin yaygınlaşması, bireylerin devlet otoritesine olan güvenlerini azalmasına neden olacaktır. Devlete olan güvenleri azalan bireyler sorunlarını yasadışı yollarla çözme yoluna gidecekler dolayısıyla mafya, rüşvet ve suiistimal gibi durumlar ortaya çıkacaktır. Ahlaki değerler üzerinde ortaya çıkan bu yozlaşma, kişileri devlete ve topluma karşı suç işlemeye teşvik edecektir.

Kayıtdışı ekonomi toplumun huzurunun bozulmasına da neden olmaktadır. Kayıtlı olarak çalışanlar, kayıtdışılığın cazip gelen kârlılıklarını gördüklerinde kendilerde

kayıtdışı ortama yönelecekler, böylece ülke ekonomisinin faaliyetlerinin çoğu kayıtsız olarak çalışacaktır. Bütün bunlarda sosyal adalet ve hukuk devleti anlayışına olan güveni sarsacak ve gayri meşru işlerin artmasına, suç ve suçlu sayısının artmasına neden olacak ve dolayısıyla sosyal dengeyi de bozmuş olacaktır. Kayıtdışı ekonomi devlete karşı bir başkaldırı yaratarak, toplumun moral değerlerini olumsuz yönde etkilemektedir.⁵³

Kayıtdışı üretimler, belgesiz ve kayıtsız üretilmeleri sebebiyle standart dışı ve garantisiz olduğundan, söz konusu ürünleri tüketen tüketicilerin de kayıtdışılıktan dolayı mağdur olmasına neden olmakta ve kayıtlı sektör tüketicilerini korumaya yönelik yasalardan ve satış sonrası hizmetlerden yararlanamamaktadırlar.⁵⁴

Kayıtdışılığın neden olduğu gelir seviyesinin düşmesinden kaynaklanan suç oranlarının yükselmesi, uyuşturucu, fuhuş, kumar, kaçakçılık, hırsızlık gibi toplumun huzur ve güvenini bozacak faaliyetlerin artmasına neden olmakta, bu da devletin güvenlik ve asayişini bozmakta, aynı zamanda bu kurumlara yapmış olduğu harcamaları artırarak daha önemli hizmet yatırımlarının aksatmasına neden olmaktadır.

1.1.8.2.5. İstihdama Etkileri

Kayıtdışı ekonomi ile kayıtdışı istihdamı, birbirleri ile bağımlı değişkenler olarak ele almak yerine, kayıtdışı ekonominin, kayıtdışı istihdamı kapsamına alan bir kavram olarak belirtmek belki de daha doğru bir yaklaşım olacaktır.

Kayıtdışı ekonominin çalışma hayatındaki işçi ve işveren üzerine etkiler genellikle kayıtdışı istihdam şeklinde kendini göstermektedir. Kayıtdışı istihdam her şeyden önce ülkenin sosyal güvenlik sisteminin işleyişini bozmaktadır. Kayıtdışı istihdam; çalışanların gerekli vasıflara sahip olmaması, asgari ücret, fazla mesai ve işyeri standartları gibi konulardaki düzenlemelere uyulmaması, gerekli sosyal güvenlik sisteminin uygulanmaması şeklinde kendisini göstermektedir.

Kayıtdışı çalışanlar, sendikal haklardan yoksun olma, sosyal güvenlik kapsamı dışında kalma, işyerlerinin ruhsatsız olması gibi nedenlerle, sağlıksız ortamlarda, işyeri ve güvenliği olmadan pazarlık gücünden yoksun ve korumasız aynı zamanda ileriye dönük hiçbir güvencesi olmadan çalışmak zorunda kalmaktadırlar. İşveren açısından

⁵³Osman Altuğ, "Kayıtdışı Ekonomi: Vergiye Karşı Başkaldırı", *Görüş Dergisi*, Sayı: 24, 1994, s. 66.

⁵⁴DPT, *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, 2001, s. 8.

bakıldığında ise, ülke ekonomisinde istihdam konusunda arz fazlası mevcut ise işveren daha az vergi ve sosyal güvenlik primi ödemek için kayıtdışı işçi çalıştırma yoluna gidecektir. Bu durum da toplumun refah seviyesini düşürecek ve toplumsal olayların oluşmasını tetikleyecektir.

Kayıtdışı istihdam, çalışanlar üzerinde psikolojik güvensizlik, gelecek kaygısı, ümitsizlik, verimsizlik ve adaletsizliğe sebep olmaktadır. Çalışanlar arasındaki ilişkilerle birlikte, çalışan ile ailesi ve işvereni arasındaki ilişkinin bozulmasına ve toplumla ilişkilerinin bozulmasına neden olabilmektedir. Çalışma hayatı ile ilgili olumsuz sonuçlar büyük ölçüde kayıtdışı istihdamdan kaynaklanmaktadır. Kayıtdışı istihdamın büyük boyutlarda olmasıyla birlikte çalışan nüfus sosyal güvenlik çatısı altında kayıtlı olmadığından yeterli prim toplanamamakta, sosyal güvenlik kuruluşları da başta finansman bozuklukları olmak üzere çeşitli zorluklarla karşılaşmakta ve kendilerinden beklenen hizmeti yerine getirememektedir.⁵⁵

1.2. KAYITDIŞI İSTİHDAM KAVRAMI

Kayıtdışı ekonominin en önemli unsurlarından birisi olan kayıtdışı istihdam, bir ülkenin fiili olarak çalışma hayatına katılan nüfusunun toplam resmi çalışan nüfus rakamları içinde gösterilememesi olarak nitelendirilmektedir. Sosyal güvenlik kuruluşlarına bildirilmeden ve gerekli vergi ve yasal yükümlülüklerin ödemesinden kaçınılarak gerçekleştirilen istihdam, kayıtdışı istihdamın büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır.

Bir ülkede istihdam edilen işçilerin yasalara aykırı olarak tamamen kayıtdışında kaldıkları gibi, yasal olarak faaliyetlerini gerçekleştirmesine rağmen, yasalardaki boşluklar veya istihdam sisteminin tam anlamıyla faaliyete geçirilememesi gibi nedenlerden dolayı da kayıtdışında kalabilmektedir. Yasadışı kayıtsızlıktan oluşan kayıtdışı istihdam, istihdam edilen işçilerin hiç kayıtlara girmemesi, fiili olarak çalıştıkları sürenin ve/veya aldıkları ücretin bir kısmının kayıtlarda gösterilmesi gibi şekillerde kendini göstermektedir.

Bir toplumun en küçük bireyinden toplumsal hayata kadar tüm halkı ilgilendirecek kadar geniş kapsamlı olan kayıtdışı istihdam; bir ülkenin ekonomisinde,

⁵⁵İbrahim Halil Sugözü, s. 62-63.

sosyal yaşantısında, gelişmişlik düzeyinde, gelir dağılımında, refah seviyesinde, üretiminde, tüketiminde kısacası ekonomik ve sosyal olayların tamamına yakınında kendisini hissettirmektedir. Bu kadar geniş kapsamlı bir kavramın ülke ekonomisinde karşılaştığı güçlükler de bir o kadar zor ve karmaşık olaylardır.

1.2.1. İstihdam Hakkında Genel Bilgiler

Devletin ekonomik açıdan en önemli amacı, bireylerin refah seviyesini yükseltmek için gerekli olan ekonomik politikaları uygulamaktır. Hükümetler tarafından uygulanan politikalar içinde istihdam konusu da bulunmaktadır. Elbette ki üretim faktörlerinden biri olan emek, iktisadi olduğu kadar beşeri boyutu nedeniyle de ayrı bir öneme sahiptir. İstihdam kavramından çoğu kez sadece emek faktörünün çalışıp çalışmama sorunları anlaşılmaktadır. Bunun nedeni, istihdam sorununun kilit noktasını bizzat emek faktörünün oluşturmasıdır. Diğer üretim faktörlerinin atıl kalması halinde ortaya çıkan sorunlar ekonomiden kaynaklanırken, emek faktörünün işsiz kalması durumunda sorunların ekonomik kaynağa ek olarak sosyal ve politik unsurlar taşıması istihdam kavramına verilen önemi artırmaktadır.⁵⁶

Çok boyutlu yapısı içinde piyasa ekonomisinde gelişme gösteren istihdam kavramı, üretim, gelir ve sosyal statü açılarından belirlenmesi gerekmektedir. Gelir açısından istihdam ediliyor gözükken bir kişi, üretim açısından işsiz olabilmektedir. Üretim ve gelir perspektifinin dışında bireyin işsiz olup olmadığına kendisini inandırması, istihdam kavramının sosyal boyutunu oluşturmaktadır.

Buna göre istihdam kavramı, ülkelerarası olduğu kadar bir ülkenin bölgelerarası sosyal ve ekonomik farklılıkları da dikkate alınarak incelenmelidir. İstihdamın kelime anlamı “hizmete almak” ve “çalıştırmaktır”. Bir ekonomik kavram olarak istihdamı üretim faktörlerinin gelir sağlamak amacıyla çalışması ya da çalıştırılması olarak özlü bir şekilde tanımlamak mümkündür. İstihdam basit bir şekilde, işçilerin çalıştırılması veya üretim faaliyetinde bulunmalarının sağlanması olarak da tanımlanabilir.⁵⁷

TÜİK’ in Eylül 2012 döneminde yaptığı araştırma sonuçlarına göre Türkiye’de istihdam oranı % 46,40 oranlarında seyrederken işsizlik oranı % 9,10 oranında kendisini göstermektedir.

⁵⁶E. Yasemin Uyar, *Türkiye’de Uygulanan İşsizlik ve İstihdam Politikalarının Avrupa Birliği Uyum Sürecine Etkileri(1980 Sonrası)*, (Yüksek Lisans Tezi) Adnan Menderes Üniv. SBF, Aydın 2005, s. 4.

⁵⁷Aydın Türkbal, *İktisada Giriş*, Dicle Üniv. Hukuk Fak. Yayınları, No: 9, Diyarbakır 1993, s. 381.

Tablo 1.4. Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik Oranları

Eylül 2012 Dönemi	Değeri (%)
Türkiye-İşgücüne katılım oranı	51
Türkiye-İşgücüne katılım oranı-Erkek	72
Türkiye-İşgücüne katılım oranı-Kadın	30,7
Türkiye-İşsizlik Oranı	9,1
Türkiye-İstihdam oranı	46,4
Türkiye-Tarım dışı işsizlik oranı	11,6
Kayıtdışı istihdam oranı	40,1
Tarım dışında kayıtdışılık oranı	24,7

Kaynak: TÜİK, HİA, e.t. 13.01.2013, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>

İstihdam, bir ekonomide belli bir dönemde üretim öğelerinin var olan teknolojik düzeye göre ne ölçüde kullanıldığıdır. İstihdamın dar anlamda yapılan bir diğer tanımlaması ise, işçilerin bir gelir veya ücret karşılığında çalıştırılması ya da çalışmak gücünde ve isteğinde olan kişilerin ücret karşılığında hizmetlerinden yararlanılması şeklindedir.⁵⁸ Başka bir tanıma göre ise istihdam, tam gün çalışan yetişkin işçilerin sayısı olarak ifade edilmektedir.⁵⁹

Ancak, emek yanında diğer üretim faktörlerinde de istihdamın söz konusu olduğu düşünülürse, genel anlamda istihdam, bir toplumda mevcut üretim faktörlerinin, üretim faaliyetlerinde kullanılarak, onların üretici hizmetinden yararlanılması şeklinde tanımlanabilir.

İktisat biliminde istihdam teorisi ile bağlantılı olan “tam istihdam”, “eksik istihdam” ve “aşırı istihdam” kavramları, milli ekonomideki “emek gücü”nün, yani işgücünün çalışma koşullarını belirtmek için kullanılır.⁶⁰

İşgücü için tam istihdam, ülkede mevcut çalışmak isteyen herkesin iş bulabildiği, üretim faaliyetlerine katılarak mal ve hizmet ürettiği durumu ifade etmekte kullanılır. Bu kavram, diğer üretim faktörleri için de söz konusu olup, toplumdaki tüm kaynakların “tam çalışır” durumda olmaları, atıl kaynak bulunmaması anlamına da gelir. Piyasaya sunulan üretim faktörlerinin bir kısmının çalıştırılamaması ve talep yetersizliğinden dolayı işsiz kalmaları da eksik istihdam olarak değerlendirilmektedir. Mevcut üretim

⁵⁸E.Yasemin Uyar, s. 5.

⁵⁹İlker Parasız, *İktisada Giriş*, (7. Baskı), Ezgi Kitabevi, Bursa 2003, s. 421.

⁶⁰Aydın Türkbül, s. 382.

faktörleri tam istihdam durumunda olmasına rağmen, hala talep varsa; yani arz edilen üretim faktörleri miktarından daha çok faktör aranıyor ve istihdam edilmek isteniyorsa, böyle bir ekonomide aşırı istihdam şartları geçerlidir. Bu durumda çalışan işgücü, normal çalışma sürelerinden daha fazla çalıştırılmakta ve geniş anlamda ekonomideki bütün üretim faktörleri tam istihdam kapasitesinin üzerinde faaliyet göstermektedir. Bunun da nedeni, ekonomideki aşırı talebin bir kısmını karşılamak, yani toplam arzı artırmaktır.⁶¹

1.2.2. Kayıtdışı İstihdamın Tanımı

İstihdamın kelime anlamı; hizmete almak ve çalıştırmaktır. Bir ekonomik kavram olarak istihdamı, üretim faktörlerinin gelir sağlamak amacıyla, çalışması ya da çalıştırılması olarak tanımlamak mümkündür. İstihdam basit bir şekilde, işçilerin çalıştırılması ve üretim faaliyetlerinde bulunmalarının sağlanması olarak da tanımlanabilir.⁶² Bir ülke ekonomisinin devamlılığının sağlanması açısından bir ücret ve/veya bedel karşılığında işgücünün üretim faaliyetlerinde çalıştırılmasıdır.

Literatürde yer alan tanımlar ışığında kayıtdışı istihdamı; yasalar çerçevesinde istihdama dâhil olabilecek kişilerle yasalarca kaçak işçi veya çocuklar gibi çalışmalarına izin verilmeyen kişilerin, yasal üretim faaliyetleri içinde yer alan, ancak faaliyetleri kamu kayıt ve istatistiklerinde yer almayan ya da kısmen yer alan aynı zamanda mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetimi dışında kalan istihdam olarak tanımlamak mümkündür.

TÜİK' in yaptığı hanehalkı işgücü anketlerinde son iki yıl içerisinde kayıtdışı istihdam oranları birbirine çok yakın oranlar olduğu görülmektedir. Bu durum kayıtdışı istihdamın ülke ekonomileri için ne kadar önemli ve çözülmesi de bir o kadar zor olan ekonomik olay olduğunu göstermektedir.

⁶¹Aydın Türkbâl, s. 384.

⁶²Aydın Türkbâl, s. 381.

Tablo 1.5. Türkiye'de İstihdam ve İşsizlik Oranları

Dönemi	Kayıtdışı İstihdam Oranları	Tarım Dışı Kayıtdışı Oranları (%)
Eylül 2012	40,1	24,7
Ağustos 2012	40,1	24,6
Temmuz 2012	40,2	24,7
Haziran 2012	40,4	25,2
Mayıs 2012	39,9	25,3
Nisan 2012	38,8	24,6
Mart 2012	37,5	23,9
Şubat 2012	37,5	23,9
Ocak 2012	38,4	25,1
Aralık 2011	39,2	25,5
Kasım 2011	40,7	26,6
Ekim 2011	41,8	27
Eylül 2011	42,8	28
Ağustos 2011	43,6	28,4
Temmuz 2011	43,4	28,3
Haziran 2011	43,5	28,9
Mayıs 2011	42,7	28,7
Nisan 2011	42,1	28,5
Mart 2011	41,3	27,7
Şubat 2011	41	27,3
Ocak 2011	40,9	27,4

Kaynak: TÜİK, HİA, e.t. 13.01.2013, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>

Milli gelir hesaplamalarında, istatistiksel olarak belirlenemeyen ve yasalar çerçevesinde ilgili kamu kurumlarının tamamen ya da kısmen bilgisi dışında gelir getirici faaliyetleri kayıtdışı ekonomi kapsamında gösterilmektedir. Kayıtdışı istihdam ise, yasal olarak istihdama dâhil olan nüfus ile yabancı işçi ve çocuk işçiler gibi yasal olarak çalışmalarına izin verilmeyen kişilerce ifa edilen ve kısmen ya da tamamen ilgili kurum ve kuruluşlara bildirilmeyen her türlü yasal iş ve faaliyetleri kapsar. Bu tanımlamada yasadışı iş ve faaliyetler ile karşılığında herhangi bir ödemenin yapılmadığı iş ve faaliyetlerde kayıtdışı istihdam dışında değerlendirilmektedir.⁶³

Ancak AB'nin tanımına göre kayıtdışı çalışma, niteliği itibari ile yasal, fakat kamu makamlarına bildirilmemiş herhangi bir ücretli faaliyet olarak tanımlanmıştır. Buna göre; suç sayılan faaliyetler, ev ekonomisi dâhilinde yürütülen ve düzenleyici

⁶³Metin Ercan, s. 19.

çerçeve içinde yer almadıkları için kamu makamlarına beyan edilmek zorunda olmayan faaliyetler kapsam dışı bırakılmışlardır.⁶⁴

TÜİK tarafından en son yayınlanan hanehalkı işgücü anketi verilerine göre; 2012 Eylül ayı itibarıyla kayıtdışı istihdamın toplam istihdam içindeki oranı % 40,1 olup, tarım sektöründe bu oran % 84,9, tarım dışı sektörlerde ise % 24,7 olarak gerçekleşmiştir.⁶⁵

1.2.3. Kayıtdışı İstihdamın Türleri

Türkiye’de kayıtdışı istihdam, çalışanın iş ve faaliyetleri bakımından ilgili kurumlara hiç bildirilmemesi, işçinin çalıştığı süreler ve/veya ücretlerin bir kısmının bildirilmemesi ya da ikinci bir işte çalışan işçilerin bildirilmemesi gibi unsurlardan oluşmaktadır.⁶⁶

Yukarıdaki unsurların en temel özelliği istihdam edilen işgününün kayıtlara hiç geçirilmemesi ya da istihdam edilen işçilerin gerçek ücretleri üzerinden vergi ve diğer yasal yükümlülüklerinin ödenmiyor olmasıdır. Ancak çalışma hayatında fonksiyonları açısından farklılık gösteren işgücü de mevcut olup, bunlar herhangi bir işverene bağlı olmayıp yalnızca kendisinin ürettiği mal ve hizmetleri bir ücret karşılığı satmakta ve aldıkları ücreti herhangi bir kayda tabi tutmamaktadır. Bu tür çalışanlar kısmen kayıtdışı istihdam kapsamına girmesine rağmen yasadışı bir uygulama değildir. Bunlara, evlerinde yaptıkları örgü işlerini satan ev hanımları ile apartman gibi yerlerde veya aile konutlarında bir ücret karşılığı temizlik yapan hizmetlileri örnek verebiliriz. Kayıtdışı istihdamın ortaya çıkış şekillerini genel anlamda, kayıtlara hiç girmeyen ve yarı kayıtlı istihdam şeklinde sınıflandırabiliriz.

Kayıtdışı istihdamın çoğunluğu toptan ve perakende ticaret, imalat sanayi, inşaat, ulaştırma ve mali kurumlar sektöründe çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışma hayatındaki duruma bakılacak olursa, ücretli, yevmiyeli ve kendi hesabına çalışanların ağırlıklı olduğu görülmektedir. Ücretsiz aile işçileri ve yevmiyeliler toplam çalışanlar içinde düşük bir paya sahip olsa da kayıtdışı istihdam potansiyelleri çok yüksektir. Bu sektörleri kayıtdışı çalışma potansiyeline sahip olup kendi hesabına çalışanlar izlemektedir.

⁶⁴TİSK, “Büyüyen Kayıtdışı Sektör Semineri”, *Tebliğ ve Görüşler*, 5-6-7 Nevşehir, Nisan 2002 s. 65.

⁶⁵TÜİK, *Haber Bülteni*, Tarih: 17.12.2012, Sayı: 10963.

⁶⁶Metin Ercan, s. 38.

İşyeri büyüklüğüne bakıldığında 10 kişiden az çalışan istihdam eden yerlerde kayıtdışı istihdamın yükseldiği görülmektedir. Yaş gruplarına bakıldığında ise 15-24 yaşları arasındaki genç istihdam ile 55 yaş üzerindeki yaşlı istihdamda kayıtdışı istihdamın daha yaygın olduğu göze çarpmaktadır.

Eğitim durumuna bakıldığında, kayıtdışı istihdam edilenlerin eğitim süresinin kayıtlı istihdam edilenlere göre düşük olduğu ve eğitim seviyesi düştükçe kayıtdışı istihdam oranının arttığı görülmektedir.

Yine tarım dışı sektörlerde düzenli bir işyerinde çalışanların sayı olarak kayıtdışı istihdam içindeki payı yükselmiş, toplam kayıtdışı istihdam içinde payı yüksek olmamakla beraber Pazaryerleri, seyyar ve evde çalışanların kayıtdışı istihdam edilme oranı da yüksek seviyelere ulaşmıştır. Sabit olmayan işyerinde çalışanların ise hem kayıtdışı istihdam içindeki payının fazla hem de kayıtdışı çalışma potansiyelinin yüksek olduğu görülmektedir.

1.2.3.1. Kayıtlara Hiç Girmeyen İstihdam

Çalışanların kendi istek ve iradeleri dâhilinde veya işverenlerin zorlamasıyla, iş ve faaliyetlerin sosyal güvenlik kurumlarına ve diğer kamu kurumlarına bildirilmeden yürütülmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Devlet bazı mal ve hizmetlerin sağlık, güvenlik, ahlaki vb. gibi nedenlerle üretim ve pazarlamasını tamamen yasaklayabilir veya sınırlamalar getirebilir. İşte bu tür faaliyetlerden yasadışı gelir elde etmeye çalışan işçilerin istihdamı suç ekonomisini oluşturmakta olup, bunların resmi kayıtlara girmesi de mümkün değildir.⁶⁷

Suç ekonomisi kapsamında olmadığı halde çalışma hayatında kayıtlara girmeyen çalışanlarda mevcut olup, bunları genel hatlarıyla;

- Oturum izni alamamış yabancı kaçak işçiler,
- Çalışması yasal olarak yasak olan çocuk işçiler,
- Sosyal güvenlik kurumundan herhangi bir aylık alanlar,
- Küçük çaplı üretici, pazarlamacı ve araçlar olarak gruplandırabiliriz.

⁶⁷Murat Kıp, *Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam ve Ücretlilerin Mali Sorumlulukları İle İlişkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas 2002, s. 8.

Bu gruplardan bazıları yasalara tamamen aykırı olmasından dolayı kayıtlara girememekte ve kayıtdışı istihdam rakamları arasında kendisini göstermektedir. Diğer gruplar ise yasalara aykırı olmamasına karşın kanunlardaki boşluklardan veya denetimin zorluğundan dolayı kayıt altına alınamamaktadır. İportacılar, hamallar, iş takipçileri, komisyoncular, belediye hallerine girmeyen sebze-meyve satıcıları, şehir içi nakliyatçılar, belli bir işyeri olmaksızın küçük çapta imalat ve ticaret yapanlar, canlı hayvan ticareti yapanlar, küçük çaplı tamir-bakım işleriyle uğraşanlar, inşaat işçileri, jeton ve bilet satanlar, evlerde özel ders verenler, ev hanımlarının yaptıkları gündelikçi işleri, her türlü imalat, satış ve hizmeti evinde yapanlar, semt pazarlarında sebze ve meyve satanlar gibi iş ve meslek kollarında çalışanlar kayıtlara girmeyen kazanç elde eden mükellefler olarak örneklendirilebilir.

Bunların yanında bir ülkenin tarım sektöründe çalışan işçiler vardır ki, bunlar resmi olarak istihdam edilenler sınıfında gösterilememekte hatta ülkenin istihdam rakamları açıklanırken tarım dışı istihdam rakamları ayrıca açıklanmaktadır. Halbuki tarım sektöründe de önemli derecede istihdam ve gelir kaynağı bulunmakta ancak gelirleri kayıt altına alınamamaktadır.

TÜİK' in işgücü istatistikleri kapsamında hesaplanan verilerine göre kayıtdışı çalışanların oranı % 40 düzeyinde seyretmektedir. Türkiye genelinde çalışan 25,5 milyon kişinin 10,2 milyonu herhangi bir sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olmadan çalışmaktadır. Bunların yaklaşık 6,5 milyonunu tarım kesiminde yaygın olan ve yasal olarak herhangi bir sosyal güvenlik sistemine kaydolması gerekmeyenler oluşturmakta ve geriye kalan 19 milyon kişi ise tarım dışı istihdamdan oluşmaktadır.⁶⁸

1.2.3.2. Yarı Kayıtlı İstihdam

Yarı kayıtlı istihdam içerisinde faaliyet gösterenler, yasal olarak kendileri kayıtlı olup faaliyetlerinin bir kısmı kayıtlarda gösterilmeyen çalışanlardır. Bu tür çalışanlar, kamu kurumlarının bilgisi dâhilinde kayıtlı olarak faaliyetlerini gerçekleştirmekte olup, gerekli prosedürleri yerine getiren ve hatta vergi ve diğer yasal yükümlülüklerini yerine getiren çalışanlardır.⁶⁹ Bu tür çalışanlar kendi inisiyatifleri ile veya işverenlerinin

⁶⁸Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı, *Aylık İstihdam Değerlendirmeleri*, Eylül 2012.

⁶⁹Murat Kip, s. 9.

zorlamaları ile daha az vergi ve diğer yasal yükümlülük ödemek amacıyla, çalışma sürelerinin veya ücretlerinin bir kısmını kayıtlardan çıkarma yoluna gitmektedirler.

Bilindiği üzere çalışanlar, çalışmaları karşılığında ücret ve çalışma süreleri gibi bir takım parametrelere bağlı olarak ilgili kurumlara vergi ve diğer yasal yükümlülük öderler. Çalışanın ücret ve çalışma süresi arttıkça vergi ve primleri de aynı oranda artmaktadır. Gerek işverenler gerekse işçiler, istihdamın yüksek oranlı vergilerinden kaçınmak için işçilerin daha yüksek maaş aldıkları halde asgari ücret seviyesinde çalıştıklarını beyan ederek daha az vergi ödeme yoluna gitmektedirler. Bu yolla daha az ücret gösterilerek vergi oranları düşürülmekte ve dolayısıyla hem daha az vergi verilmekte hem de sosyal ödenekler daha az ödenmektedir.

İşverenler, çalışanın çalışma süresini ve/veya ücretini eksik göstererek kayıtdışı istihdama neden olurken, işçiler ise kayıtlı bir işte çalışmalarına rağmen ikinci bir işte daha çalışmaları ve bu işi kayıtdışında bırakma, daha yüksek geliri olmasına rağmen gelirini daha az gösterme, ücretini elden alarak vergi ve pirim ödemekten kurtulma şeklinde kayıtdışı istihdama neden olmaktadır. Yarı kayıtlı istihdamın başlıca türlerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

a) Ücretleri ve Çalışma Süreleri Eksik Gösterilenler

İşçinin çalışma sürelerinin ve çalışma karşılığı elde ettiği ücretin kayıtlara doğru bir şekilde yansıtılmayıp, ücretinin daha düşük seviyelerde beyanı sağlanmakta ve dolayısıyla işgücünün gösterilmeyen süreleri ve elde edilen gelirden işçi ve işveren bir rant elde etmekte dolayısıyla bu durumda kayıtdışı istihdama neden olmaktadır.

b) İkinci İşte Çalışanlar

Bir işyerinde herhangi bir sosyal güvence altında kayıtlı olarak çalışma hayatını devam ettirirken diğer taraftan da boş zamanlarında ikinci bir iş bularak buralarda çalışma yoluna giden işçiler için ikinci işlerinden dolayı kamu kurum ve kuruluşlarına bildirim yapılmamaktadır. Bu durumda kayıtlı olarak çalışma hayatını devam ettirdiği iş ve mesleğinden dolayı kayıtlı olmasına rağmen, ikinci işten elde ettiği gelir ve çalışma süresi gerekli kamu kurumlarına bildirim yapılmadığı için kayıtdışı istihdam içerisinde kalmaktadır.

c) Deneme Süresi Adı Altında Çalışanlar

İşverenler kayıtdışı çalıştırdıkları kişileri deneme süresindeki çalışanlar yada stajyer işçi olarak göstermekte ve herhangi bir ücret beyan etmemekte yada cüzi bir miktar beyan etmekte dolayısıyla vergi ve diğer yasal yükümlülüklerden kaçınmaktadır.

d) SGK' ya Bildirilen Ancak Vergi Dairesine Bildirilmeyen Çalışanlar

Vergi daireleri ve sosyal güvenlik kuruları arasında gerekli eşgüdümün sağlanamadığı ve çapraz denetimin yapılamadığı durumlarda istihdam bilgileri sadece sosyal güvenlik kurumlarına verilmekte, ancak vergi dairelerine verilmemektedir. Daha çok inşaat sektöründe karşılaşılan bu durumda, işçinin sosyal güvenlik primleri ödenmekte ancak vergi ödenmemektedir.

e) Ev Ekonomisi Faaliyetleri İçin Çalışanlar

Genellikle ev ortamında gerçekleştirilen ve sabit bir işverene bağlı bulunmayan, aynı zamanda yasalara aykırı olmayan fakat vergiye esas gelir teşkil etmeyen faaliyetler olarak değerlendirilir. Ev hanımlarının yaptığı el örgülerinin satılması, evde çocuk bakımı, bahçivancılık, evde özel ders verme, temizlik yapma yada hasta bakıcılığı gibi faaliyetlerden gelir elde edilmesinin yanında bir istihdam teşkil etmesine rağmen kayıtlarda gösterilemediği için kayıtdışı istihdam yaratmaktadır. Bu tür çalışanlar yeterli geliri elde etmeleri halinde isteğe bağlı sosyal güvenlik primlerini ödeyerek sağlık kurumlarından faydalanabildikleri için yarı kayıtlı istihdam sınıfına girmektedirler.

f) Aile İşçileri

Bir firmada firma ortağı veya ortaklardan birisinin ailesi olarak işyerinde bulunmakta olup, asıl mesleği olmamasına rağmen düşük bir ücretle çalışıyor gösterilmektedir. Bu tür uygulamalara şirket kuruluş mevzuatlarının neden olduğu gibi aile bireyinin sosyal sigortalar kapsamına girmesi amacıyla da yapılabilmektedir. Örneğin bir aile şirketi kurucusu, en az iki ortakla kurulan şirkete yabancı ortak almamak için eşini veya gerekli şartları taşıması halinde çocuklarından bir veya birkaçını şirket ortağı olarak göstermekte, ancak bu ortaklar sadece kâğıt üzerinde ortak ve çalışan olup, firma üzerinde herhangi bir aktivitesi bulunmamaktadır.

Tablo 1.6. Türkiye'de Çalışma Durumuna Göre İstihdam Yapısı (Bin kişi)

Eylül 2012 (15 + yaş)	Erkek		Kadın		Toplam	
Çalışma Durumu	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Ücretli veya Yevmiyeli Çalışanlar	12.003	67	4.050	54	16.053	63
İşverenler	1.152	6,4	94	1,2	1.246	4,9
Kendi Hesabına Çalışanlar	3.896	22	744	9,9	4.640	18
Ücretsiz Aile İşçileri	868	4,8	2.664	35	3.532	14
Toplam	17.919	100	7.552	100	25.471	100

Kaynak: TÜİK, HİA, e.t. 13.01.2013, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>

TÜİK' in son verilerine göre Türkiye'de kendi işyerinde aile işçisi olarak çalışan işçilerin toplam çalışanlar içinde % 13,9 gibi yüksek bir oranla oldukça büyük bir paya sahiptir. Aile işçisi konumundaki çalışanlardan kadınların oranı erkeklerden daha yüksek olduğu da görülmektedir. Toplam istihdam edilen kadınlardan % 35,3'ü aile işçisi olarak istihdam edilmektedir.

g) Emekli Maaşı Aldığı Halde Çalışanlar

Daha önce bir kurumda çalışarak emeklilik hakkı elde etmiş emekliler ile dul, yetim, sakatlık gibi herhangi bir kurumdan maaş alan bireyler ikinci bir işte çalışabilmekte ancak ilk maaşlarının tamamen ya da kısmen kesintiye uğramaması için ikinci işlerini kayda geçirmemektedirler. Emekli olduktan sonra iş tecrübesi ve kalifiye özelliği nedeni ile yüksek ücretli çalıştırılan işçiler ise işveren tarafından giderleştirilmek üzere ücret tahakkuku yapılmakta ancak gerçekte ödenen ücret beyan edilmeyerek yarı kayıtlı istihdama neden olmaktadır.

Türkiye'de çok çeşitli nedenlerden dolayı ortaya çıkan kayıtdışı istihdamın yaygın olduğu sektörlerin başında tarım, inşaat, perakende ticaret, ikram veya ev hizmetleri gibi geleneksel sektörlerin yanında imalat ve işletme hizmetleri ile esas olarak kendi hesabına çalışanların yer aldığı yenilikçi ve modern sektörler gelmektedir.⁷⁰

1.2.4. Kayıtdışı İstihdamın Nedenleri

Kayıtdışı istihdam, gelişen ülkelerde istihdamın önemli bir kaynağını oluşturmaktadır. Özellikle, sosyal güvenlik sisteminin ekonomik ve sosyal güvenlik sistemi içerisinde yeterli olmadığı ülkelerde kayıtdışı istihdam, istihdamı sağlayan bir

⁷⁰Necdet Kenar.

sosyal güvenlik fonksiyonu gibi işlev görmekte ve işsizlere, düşük ücretli kamu sektörü çalışanlarına yeterli maaş alamayan emeklilere, gelirlerini yükseltme konusunda bir kaynak oluşturmaktadır.⁷¹

Kayıtdışı istihdamın en önemli nedenlerinden birisi işçi ve işverenlerde sosyal güvenlik bilincinin tam olarak yerleşmemesidir. Sosyal güvenliğin bir hak değil yükümlülük olarak görülmesi de kayıtdışı istihdamı artırmıştır.⁷² Kayıtdışı istihdam genel anlamda ekonomik, sosyal, siyasal, hukuksal, kamusal ve sosyal güvenlik sisteminin yapısından kaynaklanmakla birlikte hızla artan nüfus, tarım kesiminin istihdam içerisindeki payının yüksekliği, göç, kentleşme, gelirin adaletsiz dağılımı, yoksulluk, yüksek işsizlik, düşük eğitim seviyesi ve buna bağlı olarak bilgi ve bilinç eksikliği, sanayi yapısı ve düşük rekabet gücü, vergi oranlarının yüksek olması ve vergilerin adil toplanamaması, işgücü maliyetlerinin yüksekliği, erken emeklilik ve isteğe bağlı sigorta uygulaması gibi sosyal güvenlik uygulamaları, sosyal güvenlik kurumları hizmetlerinden hoşnutsuzluk, kurumlar arasında koordinasyon ve işbirliği eksikliği gibi özel nedenlerden de kaynaklanmaktadır.

Kayıtdışı istihdam, hukuki düzenlemeleri anlamsız kılması nedeniyle kurallı ekonomiyi dışlamakta, haksız rekabete, kamunun vergi, sosyal güvenlik primi gibi gelirlerinde kayıplara, sosyal güvenlik ve iş hukukundan doğan haklardan yoksunluk ve sosyal politika etkisizliğine neden olmaktadır.

1.2.4.1. Ekonomik Nedenler

Bir ülkenin sahip olduğu ekonomik sistemin kendisi ve yapısal özellikleri kayıtdışılığa neden olabilir. Ekonominin gelişmişlik düzeyi, gerekli yatırımlar yapılamayarak yeterli kalkınma hızının gerçekleştirilememesi, yeterli istihdam alanlarının oluşturulamaması, kamu kesiminin ekonomik faaliyetler içerisindeki ağırlığı düzenleme ve sınırlamaların yoğunluğu kayıtdışılığa neden olabilmektedir. Kayıtdışı istihdamın ekonomik nedenlerini aşağıdaki gibi gruplandırabiliriz.

a) İstihdam Yapısı

Türkiye’de işgücü piyasasının yapısı, gelişmekte olan ülkelerin özelliklerini yansıtmaktadır. Geleneksel ve modern kesim olarak ikili ve parçalanmış bir işgücü

⁷¹Murat Kip, s. 12.

⁷²Sema Betül Azaklı, s. 26.

piyasası hâkimdir. Kırsal istihdam- kentsel istihdam, enformel sektör- formel sektör, tarımsal istihdam-sanayi istihdamı gibi istihdam şekillerinin karşı karşıya ve iç içe yaşanması Türkiye işgücü piyasasının en önemli özelliğidir.

Türkiye istihdam açısından hizmet ve tarım sektörüne dayalı ve özellikle küçük işletmelerin yaygın olduğu bir yapıya sahiptir. Tarım ve hizmet sektörleri, özellikle küçük işletmeler kapsamında, izlenme ve denetlenmelerinin zor olması nedeniyle kayıtdışıyla daha elverişli hale gelmektedirler.

Tablo 1.7. Türkiye’de Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdam Yapısı (Bin kişi)

Eylül 2012 (15 + yaş)	Erkek		Kadın		Toplam	
Ekonomik Faaliyetler	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Tarım	3.371	18,8	3.131	41,5	6.502	25,5
Sanayi	3.727	20,8	1.008	13,3	4.735	18,6
İnşaat	1.841	10,3	55	0,7	1.896	7,4
Hizmetler	8.980	50,1	3.358	44,5	12.339	48,4
Toplam	17.919	100,0	7.552	100,0	25.472	100,0

Kaynak: TÜİK, HİA, e.t. 13.01.2013, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/iscucuapp/iscucu.zul>

Türkiye’de toplam istihdamın önemli bir bölümü tarım sektöründen sağlanmakla birlikte, tarımın toplam istihdam içindeki payı her geçen gün azalmaktadır. Tarımsal istihdamla gizli işsizlik yaşanmakta ve işgücü verimliliği düşmektedir. Türkiye’de işgücü verimliliğinin düşüklüğü yanında yeni iş yaratmada yetersizlik istihdamın yapısal özellikleri arasındadır.⁷³

Tablo 1.8. Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı

Eylül 2012 Dönemi	Değeri (%)
İnşaat Sektörü İstihdamı	7,45
Sanayi Sektörü İstihdamı	18,65
Tarım Sektörü İstihdamı	25,50
Hizmet Sektörü İstihdamı	48,40
Toplam İstihdam	100

Kaynak: TÜİK, HİA, e.t. 13.01.2013, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/iscucuapp/iscucu.zul>

Genel özelliklerine bakıldığında tarım sektöründeki kayıtdışı istihdam sorunu yapısal bir sorundur. Tarımsal istihdamın yaygınlığı, katma değeri düşük geleneksel metotlarla küçük işletmelerce üretim yapılması, emeğin çoğunlukla arazi sahibi olan

⁷³E. Yasemin Uyar, s. 35-36.

kendi hesabına çalışanlar ile ücretsiz aile işçileri tarafından gerçekleştirilmesi ve düşük verimliliğe bağlı olarak tarımsal gelirin düşüklüğü kayıtdışı istihdamı artırmaktadır.

b) Sanayi Yapısı

Gelişmekte olan ülkelerde sanayinin tam olarak gelişmemesi, yeterli sermaye birikimine sahip olunamaması, kredi kullanabilecek fonların az olması, üretimin daha çok küçük ölçekli işletmeler eliyle yapılması, ağır vergi ve diğer yasal yükümlülüklerin olması gibi etkenler kayıtdışı istihdama neden olmaktadır.

Ülkemizde kayıtdışı ekonomi daha çok şirketleşmemiş küçük ve orta ölçekli işletmeler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu işletmelerin yeterince kurumsallaşamaması, belge ve evrak düzenlerinin olmaması, denetimlerinin zor olması, genellikle aile içinden temin edilen işgücü istihdam edilmesi, yeterli sermayeye sahip olamamaları nedeniyle istihdam olanakları yaratamamaları kayıtdışı istihdamı bu işletmelerde cazip hale getirmektedir.⁷⁴

Büyük ölçekli işletmelerde ise kayıtdışı istihdam, işgücü maliyetlerini asgari düzeye indirmek için yasal mevzuatlar gereği kıdem ve ihbar tazminatı ödenmemesi, sendikal hakların verilmemesi ve diğer vergi ve yasal yükümlülüklerden kaçınma şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca doğrudan üretim yerine taşeron firmaları aracılığıyla kullanarak fason üretim yapan işletmeleri tercih ederek işgücü istihdamından kurtulma yoluna gitmektedirler. Fason üretim atölyeleri büyük ölçekli sanayi kuruluşlarına göre piyasada daha hızlı hareket kabiliyeti olan kayıtdışı istihdamın oldukça yoğun olduğu yerlerdir. Fason üretim yaptırma ya da taşeron firma ile çalışma büyük firmalara yarar sağlamakla birlikte, işçilere verilen ücretlerin düşmesine ve sosyal güvencelerin azalmasına neden olmaktadır.⁷⁵

c) Enflasyon

Enflasyon, fiyatlar genel seviyesinin sürekli artmasını ifade etmektedir. Bir ülkede yaşanan yüksek enflasyon kişilerin alım gücünü azaltmakta ve bunun sonucunda da

⁷⁴Ekrem Gülcemal, *Türkiye'deki Kamu Kurumlarının Kayıtdışı İstihdamla Mücadeledeki Görevleri Sosyal Güvenliğin Yaygınlaştırılmasındaki ve Denetimdeki Roller, Kurumlar Arası Koordinasyonun Sağlanması*, SGK Yayınları, 2009, s. 24.

⁷⁵DPT, *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Kayıtdışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara 2001.

yaşam standardını yükseltmek isteyen bir işçi kayıtdışı çalışma yoluna başvurmaktadır.⁷⁶

Bir yandan belirli bir gelir diliminden sonra oranın sabitlenmesi diğer yandan da enflasyon nedeni ile artmış görünen gelir üzerinden, dilimler arası gelir farkına bağlı olarak ödenen vergi düşük ve orta gelir grupları için açıkça bir servet vergisi niteliğine dönüşmektedir.⁷⁷

Bir ülkede enflasyon oranının yüksek olması o ülkedeki normal çalışma hayatını bozacak, bu bozulan ekonomik sistemden işçiler ve işverenlerde doğrudan etkilenecektir. Yüksek enflasyon oranlarından dolayı işverenin ödediği vergi ve diğer yasal yükümlülükleri artacağından işçi maliyetlerini azaltmak için kayıtlı istihdamdan kaçınacak, diğer taraftan gelir seviyesi düşen işçi yaşamını devam ettirebilmesi adına işyerinin şartlarını kabul etmek zorunda kalacak, sosyal güvencelerden vazgeçerek geçimini sağlamaya çalışacaktır. Bu durumda kayıtdışı istihdamın yükselmesine neden olacaktır.

d) Ekonomik Durgunluk ve Krizler

Ekonomik kriz ve durgunluk dönemleri de kayıtdışılığa uygun bir zemin hazırlamaktadır. Böyle dönemlerde kayıtlı istihdamda yer bulamayan çalışanlar kayıtdışı faaliyet arayışları içerisine gireceklerdir.

Daha çok az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde meydana gelen ekonomik istikrarsızlık ve krizler, işletmelerin ekonomik gücünü sarsıntıya uğratarak yatırımlarını ve maliyetlerini ve dolayısıyla üretimlerini azaltmalarına sebep olmaktadır. Bunları yaparken de kayıtdışı faaliyetlere yönelmek veya kayıtdışı faaliyetleri artırmak yoluna gidebileceklerdir. Ekonomik krizler sonucu ortaya çıkan kayıtdışı istihdam, hem çalışan hem de işveren açısından cazip hale gelebilmektedir. Böylece kayıtlı olarak elde edemedikleri fırsatlara beklide kayıtdışı olarak ulaşabilme imkânları olacağını düşünen işsiz kesimler, bütün sosyal güvencelerinden vazgeçerek kayıtdışı çalışmayı kabul edeceklerdir.⁷⁸

⁷⁶Sema Betül Azaklı, s. 27.

⁷⁷Mualla Öncel, “Enflasyon ve Vergilendirme”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 44, Sayı: 1-4, 1995, s. 494.

⁷⁸Halil İbrahim Sugözü, s. 34.

Kayıtdışı istihdam tüm ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de var olan ve önlenmeye çalışılan bir sorundur. Kararlı ekonomi politikalarıyla kayıtdışı istihdamla mücadele edilirse önlenabilir bir sorundur. Ancak ekonomik kriz dönemlerinde kayıtdışı istihdamın önüne geçilmesi oldukça zordur. Mevcut işsizlerin üzerine kriz ortamıyla birlikte yenilerinin eklenmesi halinde bir anda istihdam yaratılması zordur. Bu nedenle kriz dönemlerinde diğer dönemlere nazaran kayıtdışı istihdam kendisini daha çok göstermektedir.⁷⁹

Ülke içerisindeki ekonomik krizler tüm sektörleri etkilemekte, bu sektörler ekonomik krizden en az zararla kurtulabilmek için tüm giderlerini ve dolayısıyla işçilik giderlerini kısımaya çalışmaktadırlar. İşçilik giderlerini, ya işten çıkarma şeklinde ya da kayıtdışı istihdamla daha az vergi ve sosyal güvenlik primi ödeme yoluyla azaltabilirler. İşçi çıkarma şeklinde giderler azaltıldığı takdirde işletme faaliyetlerini sürdüremeyecektir. Bunun için de işçi çıkarmak yerine onları kayıtdışı olarak daha az vergi ve sosyal pirim ödemesi ile çalıştırmaktadırlar. Bu durumda kayıtdışı istihdamı daha da artırmaktadır.

e) Bütçe Politikaları

Kayıtdışı istihdam, vergi tabanının aşınmasına ve kaynakların kontrol dışına çıkmasına yol açmakta, bu da vergide adalet ve eşitlik ilkesine aykırı olarak kayıt altındaki kesime önemli bir dezavantaj oluşturmaktadır.

Devlet yönetiminin en önemli görevlerinden birisi, tutarlı bir bütçe oluşturmak ve bu bütçeyi doğru bir şekilde uygulamaktır. Hükümetler bütçeleri kayıtlı ekonomik faaliyetler üzerine düzenlemektedirler. Bu bütçelerin en önemli unsuru tabii ki devlet gelirleri olmaktadır. Devlet gelirleri içerisinde en önemli payı vergiler oluşturmaktadır. Bu vergi ve diğer yasal yükümlülükler, işveren ve işçiler açısından çok ağır külfet haline getirildiği takdirde hem işçi hem de işveren daha az vergi vermek için kayıtdışılığa yönelecektir.

1.2.4.2. Sosyal Nedenler

Kuşkusuz kayıtdışı ekonominin, ekonomik nedenlerinin yanı sıra sosyolojik nedenleri de vardır. Örneğin, hızlı nüfus artışı ve göç eğitim seviyesinin düşmesine

⁷⁹Sema Betül Azaklı, s. 64.

neden olmakta, bu durumun doğurduğu işsizlik ve çarpık kentleşme işgücü piyasasını olumsuz etkilemekte ve bu da kayıtdışı istihdama ortam hazırlamaktadır. Kentleşme ve nüfus artış hızları dikkate alındığında, metropol niteliği kazanan yerleşme merkezlerinde ortaya çıkan sorunlar giderek ağırlaşmakta, bu durum yeni değer yargılarının oluşmasına ve yasalara itaat eğiliminin azalmasına yol açmaktadır. Ayrıca ülkenin eğitim düzeyinin düşüklüğü vergi bilincinin geliştirilip yaygınlaştırılamamasına, vergi ve diğer yasal yükümlülüklerin gerektiği gibi yerine getirilememesine neden olmaktadır.

a) Hızlı Nüfus Artışı ve Kentleşme

Hızlı nüfus artışı ve özellikle kırsal kesimde aynı oranda artmayan istihdam olanakları, bölgesel geri kalmışlıklar gibi nedenlerle büyük kentlere göç oldukça artmıştır. Artan iç göçler kentlerde büyük oranda niteliksiz ve çoğunluğu işsizlerden oluşan bir işgücü piyasası oluşturmaktadır. İşgücünün niteliksiz olması, aynı vasıflarda istihdamı bekleyen birçok kişinin olması ve istihdam alanlarının azalması nedeniyle, bu kişiler daha az ücretle ve sosyal güvenceye sahip olmaksızın çalışmaları kayıtdışı istihdama yol açmaktadır.⁸⁰

Tablo 1.9. Türkiye’de Yerleşim Bölgelerine Göre İstihdam Dağılımı (%)

Yerleşim Yeri/Yılı	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kent	13,6	12,8	12,2	12,0	12,8	16,6	14,2	11,9	10,4
Kır	5,5	6,3	6,2	6,8	7,2	8,9	7,3	5,8	4,5
Toplam İşsizlik	10,8	10,6	10,2	10,3	11,0	14,0	11,9	9,8	8,4

Kaynak: TÜİK, HİA, e.t. 13.01.2013, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>

Türkiye’de nüfus artışının hızlı fakat işgücü niteliğinin yetersiz olması, sermaye miktarının ve yatırımların istenilen seviyede olmamasından ve nitelikli işgücü elde edememekten, işgücü arzının fazla olduğu piyasalarda ucuz işçi çalıştırarak istihdamın mali yükünden kurtulma çabası kayıtdışı istihdamı tetiklemektedir.

⁸⁰Ekrem Gülcemal, s. 17.

Tablo 1.10. Türkiye’de Nüfus ve İstihdam Dağılımı (Bin Kişi)

Eylül 2012 Dönemi	Değeri
Türkiye-Kurumsal Olmayan Nüfus	73.795
Türkiye-15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus	54.923
Türkiye-İşgücüne Dâhil Olmayanlar	26.912
Türkiye-İşgücü Sayısı	28.011
Türkiye-İşsiz Sayısı	2.539
Türkiye-İstihdam Sayısı	25.472
Kamu İstihdamı	3.215
Türkiye-Tarım İstihdamı	6.502

Kaynak: TÜİK, HİA, e.t. 13.01.2013, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>

Türkiye’deki hızlı nüfus artışı ve 1950’lerden itibaren artan köyden kente göçün oluşturduğu emek piyasası özellikleri de kayıtdışı ekonominin gelişmesinde etkili faktörlerden biridir. Nüfus artışı ve göçle birlikte kentlerde biriken büyük ölçüde niteliksiz işgücü, emek sahiplerinin daha az ücretle ve sosyal güvenceye sahip olmaksızın çalışmaya razı olması sonucunu doğurmaktadır. Hızlı nüfus artışının sonucu olan genç nüfus fazlalığı, bu nüfusun barınma, sağlık, eğitim, istihdam vb. ihtiyaçlarının karşılanması için ülkenin harcaması gereken kaynak miktarını da artırmaktadır.

Köyden kente göç ve nüfus artışına bağlı hızlı kentleşme sonucu ortaya çıkan gecekondulu olgusu, kayıtdışı ekonominin gelişimi açısından özel bir öneme sahiptir. Gecekondular önceleri kent yoksullarına yaşam olanağı sağlaması ve Hazine arazilerine yapıldığından bireysel çıkarlara ters düşmemesi nedeniyle yasal olmasa da toplumsal olarak meşru sayılmıştır. Bu durum kayıtdışılığı meşru gören değer yargılarının yerleşmesi açısından önemlidir.

Tablo 1.11. Yaş Grubuna Göre İstihdam Yapısı (Bin Kişi)

Yaş/ Yıl	15- 19	20- 24	25- 29	30- 34	35- 39	40- 44	45- 49	50- 54	55- 59	60- 64	65+	Toplam
1988	2.545	2.120	2.527	2.301	2.136	1.591	1.341	1.150	996	557	490	17.754
1989	2.535	2.079	2.520	2.400	2.243	1.691	1.334	1.147	1.059	683	531	18.222
1990	2.502	2.143	2.572	2.394	2.306	1.783	1.400	1.227	1.013	689	508	18.539
1991	2.725	2.570	2.776	2.659	2.312	1.761	1.397	1.164	916	531	477	19.288
1992	2.540	2.627	2.834	2.680	2.393	1.857	1.401	1.151	895	562	519	19.459
1993	2.264	2.430	2.767	2.615	2.362	1.874	1.368	1.043	804	529	444	18.499
1994	2.489	2.714	2.939	2.770	2.489	2.008	1.454	1.113	918	565	547	20.006
1995	2.368	2.697	3.075	2.860	2.589	2.163	1.503	1.149	918	631	632	20.586
1996	2.439	2.814	3.188	2.907	2.661	2.257	1.530	1.147	920	655	677	21.194
1997	2.322	2.764	3.288	2.925	2.663	2.271	1.624	1.123	909	649	664	21.204
1998	2.261	2.750	3.468	2.989	2.741	2.343	1.711	1.155	914	689	758	21.778
1999	2.277	2.761	3.453	3.085	2.776	2.404	1.739	1.175	869	690	819	22.048
2000	2.061	2.635	3.539	3.078	2.737	2.386	1.782	1.160	852	607	745	21.581
2001	1.847	2.613	3.506	3.165	2.744	2.404	1.844	1.188	842	618	753	21.524
2002	1.696	2.439	3.540	3.255	2.771	2.407	1.884	1.209	826	631	695	21.354
2003	1.475	2.302	3.545	3.331	2.839	2.463	1.894	1.253	795	576	672	21.147
2004	1.335	2.219	3.041	3.007	2.758	2.416	1.817	1.162	763	483	631	19.632
2005	1.348	2.207	3.188	3.056	2.823	2.486	1.909	1.227	765	459	599	20.066
2006	1.353	2.180	3.274	3.140	2.903	2.528	1.953	1.289	787	468	547	20.423
2007	1.324	2.168	3.381	3.189	2.974	2.583	1.984	1.324	794	484	533	20.738
2008	1.351	2.133	3.454	3.249	3.050	2.615	2.042	1.398	841	503	558	21.194
2009	1.298	2.030	3.328	3.327	3.044	2.681	2.100	1.448	905	543	574	21.277
2010	1.351	2.114	3.454	3.562	3.231	2.881	2.268	1.560	988	595	590	22.594
2011	1.378	2.319	3.573	3.795	3.399	3.054	2.459	1.722	1.104	657	650	24.110

Kaynak: TÜİK, HİA, e.t. 13.01.2013, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/iscucuapp/iscucu.zul>

Tablo 1.12. 15 Yaş Üstü Çalışanların Yaş Grubuna Göre İstihdam Yapısı

Eylül 2012 Dönemi	Değeri (%)
Türkiye-Okuryazar Olmayanlarda İşsizlik Oranı	35,00
Türkiye-Lise Altı İşsizlik Oranı	79,00
Türkiye-Lise Mezunları İşsizlik Oranı	11,70
Türkiye-Meslek Lisesi İşsizlik Oranı	10,60
Türkiye-Yükseköğretim İşsizlik Oranı	11,70

Kaynak: TÜİK, HİA, e.t. 13.01.2013, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/iscucuapp/iscucu.zul>

Tablo 1.12.'ye bakıldığında, ülkemizde en yüksek işsizlik oranının % 79 ile lise altı eğitim düzeyindeki çalışan kesimde olduğu görülmektedir. Daha sonra % 35 ile okuryazar olmayanların işsizlik oranı gelirken, bunu eğitim düzeyine göre diğer gruplar takip etmektedir. Bu durumda eğitim seviyesi düştükçe işsizlik oranının arttığı görülmektedir.

b) Gelir Dağılımındaki Eşitsizlik

Kayıtdışılığı etkileyen bir diğer faktör ise ülkedeki gelir dağılımıdır. Gelir dağılımının kayıtdışı ekonomiyle ilişkisi, gelirden düşük pay alan grupların gelirlerini artırmak amacıyla kayıtdışı istihdama arz yaratması durumunda ortaya çıkmaktadır. Gelir dağılımındaki eşitsizlik nedeniyle gelirlerini artırmak isteyen kişiler kolayca kayıtdışına yönelebilmektedirler. Bu kişiler tamamen kayıtdışı çalışmakta veya kayıtlı çalıştığı bir işe ilave olarak ek gelir sağlamak amacıyla başka bir işte çalışmaktadırlar. Burada bahsedilen gelir dağılımındaki adaletsizlikler bölgesel ve kişisel adaletsizlikler olarak değerlendirilebilir. Bölgesel anlamda gelir dağılımındaki adaletsizlik ve göç kayıtdışı istihdama neden olmaktadır.⁸¹

Gelirlerin yetersizliği karşısında düşük gelir grubunda bulunan bireyler ya ek iş talebiyle işgücü piyasasına çıkmakta ya da nitelikleri itibariyle işgücü piyasasına dahil olmayan kadınlar ve hatta eğitimlerinin aksaması pahasına çocuklar bu piyasaya dahil olmaktadır. Gerek ek iş talebiyle piyasaya çıkan işgücü, gerekse kadın ve çocuklar, üretken istihdam alanlarının yetersiz olması veya konumlarının zorlaması nedeniyle büyük ölçüde kayıtdışı sektörde istihdam şansı aramaktadır.

Ülkemizde kayıtdışı istihdamın en açık delillerinden birisi yabancı kaçak işçiler, çocuk ve kadın işçilerle, emeklilerle ilgili sayısal verilerdir. Bugün itibariyle yabancı kaçak işçilerin sayısının bir milyon üzerinde olduğu bilinmekle beraber yapılan bir araştırmaya göre sanayi kesiminde çalışan çocuk işçilerin % 53,8'inin sigortalı olmadığı belirlenmiştir.⁸²

Kayıtdışı istihdamın diğer kaynaklarından biri de özellikle kentsel alanlarda yoğun olarak işgücü piyasalarına çeşitli nedenlerle katılan çocukların sayısındaki artışlardır. Giderek daha fazla çocuğun yasal düzenlemelerin bulunduğu kayıtdışına

⁸¹Ekrem Gülcemal, s. 20.

⁸²Şevki Özdemir, "Çalışan Çocukların Profili", *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, Sayı: 6, 2006.

kayması kayıtdışı iş olanaklarının yaygınlaşmasının bir sonucudur. Kısaca, çocukların işgücü piyasasına katılmaları sadece ekonomik nedenlerle yani aile gelirine katkı sağlamak nedeni ile değil o piyasalardan çeşitli nedenlerle çocuk işgücüne yönelik talepten kaynaklanabilmektedir. Bu bir tür sarmal olarak sürekli bir kısır döngü oluşturmaktadır. Çocuğun gelirine muhtaç aile çocuklarını çalıştırmakta ancak bu yoksulluğu azaltmamakta aksine arttırmaktadır. Çalışmak zorunda kalan çocuklar eğitim alamadıkları için gelecekte çalışacakları işler de daha düşük ücretli işler olacak yoksulluğun çemberi devam edecektir.

Çocukları çalışmaya iten nedenlerden biri de eğitim sisteminin yetersizliğidir. Çalışmaya başlayan çocukların önemli bir kısmının okul eğitimini terk eden yoksul aile çocuklarından oluşması da bu durumu göstermektedir.

c) Eğitim Seviyesi

Kayıtdışı çalışmanın en önemli sebeplerinden biriside çalışanların eğitim seviyesinin düşüklüğüdür. Buna paralel olarak sosyal güvenlik konusunda yeterli bilgi ve birikime sahip olmama kişilerin kayıtdışı istihdamına neden olmaktadır. Kişilerin kayıtdışı çalışmaları durumunda kaybedecekleri değerler konusunda belli bir bilgi birikimine sahip olmamaları mevcut durumu kabul etmelerine neden olmaktadır. Kişiler kayıtlı olmaya istekli olsalar bile şikâyetlerini iletecekleri yerleri bilemedikleri veya işlerini kaybetme korkusundan dolayı haklarını arayamamaktadırlar. Bir toplumda eğitim seviyesi arttıkça buna paralel olarak kayıtlı istihdam da artacaktır.⁸³

Eğitim düzeyindeki düşüklük vasıfsız işgücünün artmasına neden olmakta ve vasıfsız işgücünün kayıtdışı sektöre kolayca girip çıkmasından dolayı kayıtdışı istihdamı artırmaktadır. İşverenler vasıfsız işçilerden dolayı vergi yükü altına girmek istememekte ve daha kolay işe alınabilen ve çıkartılabilen vasıfsız işçiler rahatça kayıtdışı olarak çalıştırılabilmektedirler.⁸⁴

İşletmelerin ara insan gücü açığı sürerken, meslek eğitimi mezunları işletmelerce talep edilen nitelikleri taşıyamamakta, çalışma hayatına ancak uzun ve masraflı bir hizmet içi eğitim sonrasında uyum sağlayabilmektedir.

⁸³Sema Betül Azaklı, s. 33-34.

⁸⁴Ekrem Gülcemal, s. 24.

Tablo 1.13. 15 Yaş Üstü Çalışanların Eğitim Durumuna Göre İstihdam Yapısı(Bin Kişi)

Yıllar	Okuma Yazma Bilmeyen	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksekokul veya Fakülte	Toplam
1988	3.112	1.597	9.410	1.164	1.015	586	870	17.754
1989	3.037	1.596	9.774	1.296	1.024	554	940	18.222
1990	2.851	1.416	10.178	1.376	1.137	594	987	18.539
1991	2.834	1.306	10.955	1.387	1.268	539	999	19.288
1992	2.525	1.263	10.987	1.506	1.480	620	1.078	19.459
1993	1.854	1.107	10.686	1.501	1.673	547	1.132	18.499
1994	2.147	1.159	11.478	1.592	1.803	589	1.239	20.006
1995	2.091	1.049	11.423	1.909	2.067	722	1.323	20.586
1996	2.125	903	11.802	1.919	2.160	837	1.448	21.194
1997	1.957	728	11.860	2.008	2.102	970	1.579	21.204
1998	1.925	702	11.973	2.206	2.405	935	1.632	21.778
1999	1.961	763	11.936	2.273	2.335	1.016	1.764	22.048
2000	1.917	708	11.384	2.067	2.333	1.233	1.894	21.581
2001	1.899	748	11.201	2.043	2.185	1.415	1.950	21.524
2002	1.649	678	10.794	2.174	2.186	1.609	2.140	21.354
2003	1.493	608	10.327	2.236	2.234	1.736	2.333	21.147
2004	1.250	722	9.109	2.132	2.382	1.515	2.215	19.632
2005	1.109	871	8.659	2.222	2.349	1.858	2.481	20.066
2006	1.062	907	8.485	2.256	2.312	2.059	2.695	20.423
2007	990	922	8.385	2.136	2.365	2.157	2.884	20.738
2008	960	976	8.345	2.030	2.356	2.212	3.140	21.194
2009	1.002	988	8.251	1.939	2.266	2.126	3.321	21.277
2010	1.082	1.089	8.602	1.954	2.294	2.179	3.612	22.594
2011	1.147	1.193	8.912	2.009	2.432	2.297	4.008	24.110

Kaynak: TÜİK, HİA, e.t. 13.01.2013, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>

İşgücünün gelişmiş bir ekonominin ihtiyaçlarını karşılayamaması, kayıtdışılığı besleyen faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İstihdam piyasasında eğitim seviyesinin yükseltilmesi ve değişen koşullara uyum sağlayabilmesi istihdamın artışında önemli bir faktör olacaktır. Mesleki eğitim, okul sonrası eğitim ve yaşam boyu eğitim süreçlerinin geliştirilmesinin, özel sektör, Milli Eğitim Bakanlığı ve İŞKUR gibi kamu kurumları ile sivil toplum kuruluşlarının katkılarıyla desteklenmesi iş piyasasının ihtiyaçlarına uygun bir işgücü yaratılmasına da yardımcı olacaktır.

1.2.4.3. Mali Nedenler

Kayıtdışı istihdamın nedenleri arasında önemli bir yer tutan mali nedenler, gerek işçi gerekse işveren açısından ek külfet getirici faaliyet ve uygulamalardan kaynaklanmaktadır.

a) Rekabet Gücü

Kayıtdışılığı belirleyen ve teşvik eden unsurların arasında, ekonomik örgütlenme biçimi yer almaktadır. Serbest Pazar ekonomilerinde istihdamın büyük çoğunluğunun özel sektör kanalıyla sağlandığı düşünüldüğünde, bu işletmelerin kızışan rekabetçi ortamda hayatta kalabilmeleri, verimliliklerine bağlıdır.⁸⁵

Kayıtdışı istihdamın büyümesinde bir başka etken küreselleşmeye bağlı olarak esnek üretimin önem kazanmasıdır. Dünya ölçeğinde pazar ve rekabet koşullarının değişmesi, işvereni sürekli verimliliğini artırmak ve işgücü maliyetini düşürmek zorunda bırakmakta, bu ise üretimin esnekleştirilmesiyle mümkün hale gelmektedir.

Faaliyetlerini kayıtdışı olarak yürüten işletmeler, kayıt altındaki işletmelerin katlandıkları ek maliyetlere maruz kalmadıklarından, haksız rekabet avantajı elde etmektedirler. Kayıtdışılıktan dolayı kaybolan gelirleri artırmak için artırılan vergiler ise, kayıtlı kesim aleyhine olan adaletsizliği daha da artırmaktadır.

Kayıtdışı ekonomide faaliyet gösteren firmalar yakalanmadıkları sürece yasal yükümlülüklerden kurtulacağı için, kayıtlı firmalardan daha rekabetçi bir fiyat politikası izleyebilirler. Ürettikleri mal ve hizmetleri piyasa fiyatından daha düşük bir fiyattan satmak suretiyle satış hacimlerini ve karlılıklarını yükseltebilirler.⁸⁶

Yeterli sermaye birikiminin olmaması ve kredi olarak kullanılacak fonların pahalı olması, küçük ölçekli üreticilerin üretim sürecinde daha önemli bir rol oynamaktadır. Yüksek oranlı sigorta primleri ve sosyal amaçlı fon ödemeleriyle artan işgücü maliyetleri işverenlerin kayıtlı işçi istihdamını engellemekle birlikte yatırımlara ayrılacak kaynakları sınırlamakta ve kaçak işçi istihdamını arttırarak kayıtdışı sektörü büyütmektedir.

Türkiye’de gelir vergisi yükümlüsü sayısı yaklaşık 8,7 milyon iken bunun yaklaşık 6 milyonu, yani % 70’i ücretlilerden oluşmaktadır. Oysa ücretlilerin sivil istihdam içindeki payı % 40 düzeyindedir. Bu itibarla, vergi ve diğer yasal yükümlülükleri omuzlayan ücretlilerde yasal düzenlemelere karşı bir direnç yaratmakta ve çalışanların kayıtdışı sektöre kaymasında önemli bir neden teşkil etmektedir.

⁸⁵Mustafa Çolak, *Kayıtdışı Ekonomi ve Çözüme Yönelik Politika Önerileri*, Hermes Matbaacılık, Ankara 2012, s. 32.

⁸⁶İbrahim Halil Sugözü, s. 60.

Kayıtdışı istihdamın rekabet gücünü arttırması, büyümeyi hızlandırması, ekonomiye canlılık getirmesi gibi olumlu etkilerinin yanı sıra olumsuz etkileri de mevcut bulunmaktadır. Söz konusu olumsuz etkilerin en başında sosyal güvenlik kurumlarının finansman açığına yol açması, sosyal güvenlik haklarından mahrumiyetler, düşük ücretler ile diğer işletmeler aleyhine haksız rekabet ve niteliksiz işgücünün artması gelmektedir.⁸⁷

b) İşgücü Maliyetleri

Sosyal güvenlik primleri ve iş ile ilgili düzenlemeler, verginin yanında vergi dışı mali yükler olarak göze çarpmaktadır. Brüt ve net gelir arasındaki fark açıldıkça kayıtdışılığa yönelim artmaktadır. Kıdem tazminatı, asgari ücret gibi uygulamalar da işverene yeni istihdam yaratma yolunda sıkıntı yaratabilmektedir.

Ücret dışı işgücü maliyetleri Türkiye’de birçok OECD ülkesine göre oldukça yüksektir.⁸⁸ Kayıtdışı istihdamı doğuran temel sebepler vergi ve diğer yasal kesintiler, sosyal yükler, bürokratik sorunlar ve çalışma mevzuatına ilişkin sorunlardır.⁸⁹

Ücretler üzerinden devletin tahsil etmekte olduğu SGK primleri ve vergiler neredeyse asgari ücretin yarısına ulaşmıştır. Bu bir devlet maliyeti olup, primler ve vergiler yükseldikçe kayıtsız olanlar ödüllendirilmekte, kayıtlı olanlar cezalandırılmış olmaktadır.

Birçok araştırmada istihdamın önündeki engellerin neler olduğu sorusuna işverenlerin verdiği cevaplar arasında en sık karşılaşılanının yüksek işçilik maliyetleri olduğu görülmektedir. İşverenler, işçilik maliyetlerinin azaltılması halinde işsizliğin önlenileceğini düşünmektedir. Üstelik birçok ülkede aktif istihdam politikaları arasında en yaygın olanlardan biri, istihdam üzerindeki yükün devlet tarafından üstlenildiği uygulamalardır. Nitekim İngiltere, Almanya ve Fransa’da vergi oranları düşürülmüş, birçok Avrupa ülkesinde ise düşük ücretlilerin istihdam vergileri indirilmiştir.⁹⁰

⁸⁷Serdar Günay, s. 155.

⁸⁸DPT, *Dokuzuncu Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara 2007.

⁸⁹TİSK, *Avrupa Birliğinde Kayıtdışı Çalışma*, TİSK Yayınları, No: 199, Ankara 2000.

⁹⁰*Müsiad’dan İstihdam ve İssizlik Dış Politika ve Sosyal Güvenlik Raporu*, Erişim zamanı: 25.11.2007, <http://www.tekev.org>

Sosyal güvenlik primleri ve iş ile ilgili düzenlemeler, verginin yanında vergi dışı mali yükler olarak göze çarpmaktadır. Brüt ve net gelir arasındaki fark açıldıkça kayıtdışılığa yönelim artmaktadır. Kıdem tazminatı, asgari ücret gibi uygulamalar da işverene yeni istihdam yaratma yolunda sıkıntı yaratabilmektedir. Yasal düzenlemelerin yoğunluğu, lisans şartları gibi kanuni düzenlemeler, kayıtdışını teşvik eden unsurlardır.

Kayıtdışı istihdam konusuna Türkiye açısından bakıldığında, oldukça katı bir işgücü piyasası düzenlemelerine sahip olduğu söylenebilir. Değişik amaçlı fonlara yapılan ödemeler, zorunlu eski hükümlü ve özürlü çalıştırma mecburiyeti, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğü, toplu sözleşme ile işçilere sağlanan ek haklar, tazminatlar, işçilere sağlanan ek sosyal imkanlar gibi doğrudan istihdamı etkileyen ve kayıtdışılığı artıran kriter ve yükler mevcuttur.⁹¹

Kayıtdışılık için gelişmiş ülkelerde vergi ve diğer kamu müdahaleleri ileri sürülmekle beraber, kalkınmakta olan ekonomilerde düşük verimlilik ve işsizlik gibi yapısal nedenler de ön plana çıkabilmektedir. Bu niteliği ile kalkınmakta olan ekonomilerde kayıtdışılık kronik ve yapısal bir karakter izlemektedir. Kayıtdışılık ve vergi birbirini belgeleyen ve güçlendiren süreçlerdir. Vergi sistemi kayıtdışına iterken, kayıtdışı kesimlerin genişlemesi ve vergilerin ağırlaşmasına yol açmaktadır.⁹²

c) Finansman Yapısı

İşletmelerin finansman politikaları ve yapıları da istihdamı doğrudan etkilemektedir. 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren pazarların daralması ve talebin çeşitlenmesi nedeniyle şiddetlenen rekabet koşulları sonucunda ortaya çıkan ve üretimde esnekliğe ve enformasyona dayalı yeniden yapılanma, kayıtdışılığı artıran bir diğer unsurdur.

Üretimde esneklik, firma ölçeklerinin küçülmesiyle sağlanmaktadır. Bu modelde ana firmalar ürün dizaynı ve üretimin organizasyonu ile uğraşan yüksek nitelikli bir çekirdek kadro dışında sürekli eleman istihdam etmeyip mal üretimini küçük üretici firmalara aktarmaktadır. Küçük olmaları nedeniyle kuruluş maliyetleri çok yüksek olmayan bu işletmeler, talep azaldığında işçi çıkarabilme veya toplu sözleşme düzeninin

⁹¹ÇSGB, *Kayıtdışı İstihdam ve Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı*, Ankara 2004, s. 57.

⁹²İzzettin Önder, s. 5.

dışında kalarak ücretleri düşük tutabilme şansına sahiptir, kuruluş maliyetlerinin düşüklüğü ayrıca, kolayca tasfiye edilebilmelerini de sağlamaktadır.

Enformasyon olanaklarının gelişmesi, ana firmaların mal üretimini aktaracakları fason imalat yapan küçük firmaları herhangi bir ülkeden seçmelerini kolaylaştırmaktadır. Ulusal sınırların önemini yitirmesini, tüm ekonomik ve sosyal birimlerin daha yoğun ve daha rahat bir etkileşim içine girmesini ifade etmekte kullanılan küreselleşme, sermayenin dünya çapındaki hareketliliği anlamında gerçekleşmektedir.

1.2.4.4. Politik ve Kamusal Nedenler

Kayıtdışı istihdamın nedenleri arasında kamusal uygulamaların yetersizliği ve düzensizliğinden kaynaklanan unsurlarda yer almaktadır. Bunlardan başlıca türlerini aşağıdaki gibi inceleyebiliriz.

a) Bürokrasi ve Koordinasyonsuzluk

Kayıtdışı ekonomiyi genişleten bir diğer faktörde o ülkedeki bürokrasinin yoğunluğu ve karmaşasıdır. Gerek sektöre girişte, gerekse girişten sonra harcanan zaman ve masraf kayıtlı sektörde kalmak için ek maliyete sebep olmaktadır. Ayrıca bürokraside kurumlar arası koordinasyon eksikliğinin de kayıtdışı istihdamın artmasına neden olduğu bilinmektedir.⁹³

Bir ülkedeki yasal düzenlemeleri uygulamaya sokan ve devamlılığını sağlayan kurumların ortak alanlarda koordinasyon içerisinde çalışmamaları ve yeterli denetimde bulunmamaları kayıtsızlığın artışında etkili olmaktadır. Bir ekonomik sistemde varlığını sürdüren işgücü piyasasında sosyal güvenlik kurumları vergi daireleri ve diğer kamu kurum ve kuruluşları ortak koordinasyonu ve çapraz denetimi gerçekleştirerek kayıtdışı istihdamın önüne geçebilirler.

Birçok çalışma bürokrasinin fazla olduğu ülkelerde kayıtdışı istihdamında yüksek olduğunu göstermektedir.⁹⁴ Ülke genelinde çalışma ve çalıştırmaya yönelik bürokratik işlemlerin ve işyeri açmaya yönelik başvuruların bir merkezde toplanması büyük önem taşımaktadır. Çünkü ekonomik faaliyetlerin gözlenmesi ile denetlenmesi aşamalarında

⁹³ İbrahim Halil Sugözü, s. 43.

⁹⁴ Sema Betül Azaklı, s. 75.

bu merkezi kütüğün kullanılması, mesleki kuruluşlarla koordinasyonun sağlanması, kayıtdışı istihdamın kayıt altına alınmasında önemli bir başlangıç sayılacaktır.

Türkiye’de bürokrasinin yoğun olması, düzenleyici ve idari kademelerin varlığı, istihdam ilişkisini resmileştirmeye yönelik prosedürleri karmaşık ve ağırlaştırması işçi ve işverenin çalışmayı beyan etmekten caydırmaktadır.⁹⁵

İstihdamda ortaya çıkan yeni çalışma türlerine yönelik mevzuatın hazırlanması ve gittikçe yaygınlaşan bu tür çalışmaların denetlenmesinin, kayıtdışı istihdama yönelik tedbirler arasında bulunması gerekmektedir. Vatandaş sık sık anlamadığı, bilmediği vergi mevzuatı ile karşı karşıya getirilmemelidir.

Sosyal Güvenlik Kurumları, Maliye Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, ilgili kamu kurumları, sosyal taraflar ve mesleki kuruluşlar arasındaki iletişim koordinasyon ve bilgi eksikliği kayıtdışı istihdamın kayıt altına alınmasını zorlaştırmaktadır. Özellikle SGK’ ya bildirilen işçi sayısı ile Maliye Bakanlığına bildirilen işçi sayısının farklı olması, meslek odalarına kayıtlı kişilerden birçoğunun SGK’ da tescilli işyerlerinin olmaması gibi düzensizlikler koordinasyon eksikliğinden kaynaklanmaktadır.⁹⁶ Dünya Ekonomik Forumu’nun (WEF) yayınladığı “Küresel Rekabet Endeksi 2007-2008”in “İş Gücü Piyasasının Verimliliği” kategorisinde, Türkiye’nin 131 ülke içerisinde 126. olmasında işgücü piyasasındaki düzenlemelerin payı büyüktür.

Tablo 1.14. İşgücü Piyasası Verimliliği Tablosu

İşgücü Piyasasının Verimliliği	Sıralama
Kadınların İşgücüne Katılmaları	125
İşten Çıkarma Maliyeti	112
İşçi-İşveren İlişkisinde İşbirliği	93
İstihdamda Katılık	89
Ücret Tespitinin Esnekliği	88
İşe Alım-İşten Çıkarma Uygulamaları	88
Ücret Dışı Çalışma Maliyetleri	86
Ücret ve Verimlilik	83
Profesyonel Yöneticiliğe Duyulan Güven	68
Beyin Göçü	58

Kaynak: WEF Global Competitiveness Report 2007-2008.

⁹⁵Ekrem Gülcemal, s. 31.

⁹⁶Sema Betül Azaklı, s. 36.

b) Denetim Sorunları

Vergi denetimlerinin etkinliği ve vergi dışı piyasa ekonomisi arasındaki ilişki son derece önemlidir. Yoğun ve yaygın vergi denetimlerinin mevcut olması durumunda vergi yükümlüleri vergi ile ilgili ödev ve yükümlülüklerini zamanında ve doğru olarak yapmaya daha fazla özen gösterirler.⁹⁷

Kayıtdışılıkla mücadelede en önemli araçlardan biri güçlü bir vergi idaresi ve etkin bir vergi denetimidir. Kuşkusuz vergi yasalarında yapılacak düzenlemeler önemli olmakla birlikte, öncelikle ele alınması gereken konunun, vergi yönetimindeki yapısal reformlar olduğu unutulmamalıdır. Bu düzenlemeler sırasında, başta vergi yasaları olmak üzere, hukuk sisteminin, idarenin yeniden yapılanmasıyla uyumlu olmasına ayrı bir özenin gösterilmesi gerektiği açıktır.

Dolayısıyla vergi oranlarının yüksekliği, vergi denetiminin etkinliğinin düşük olması, cezai yaptırımların yetersizliği ve vergi otoritesine karşı mükellefin güveni ile bakış açısı da kayıtdışı istihdamı tetikleyen önemli etkenlerden biri olarak gösterilebilir.

Kayıtdışı ekonomisinin en fazla büyüdüğü ülkeler; enflasyonun sürekli olduğu, haksız ve spekülative kazançların arttığı, gelirin adaletsiz dağıtıldığı, ekonominin denetim dışı kaldığı ülkelerdir.⁹⁸

c) Mali Aflar

Kayıtdışı istihdama sebep olan nedenlerden biride sık sık tekrarlanan vergi ve mali aflardır. Vergi aflarının sürekli tekrarlanması halinde, mükelleflerde ileride bir vergi affı olabileceği yönünde beklenti oluşacağından vergi ödeme konusunda esnek davranmalarına yol açacaktır.

Mali aflar, vergi ile ilgili yükümlülüklerini zamanında ve eksiksiz olarak yerine getirmemiş olan vergi yükümlüleri için yasalarda öngörülmüş cezaların kısmen ve/veya tamamen kaldırılmasına olanak sağlayan girişimlerdir. Mali aflara çok sık olarak başvuru vergi sistemlerinde, vergi yükümlülerinin af beklentisi içerisinde kalarak vergi ile ilgili ödev ve sorumluluklarını yerine getirmeme eğilimi içerisinde olmaları ya da vergi dışı piyasa ekonomisinde faaliyette bulunuyorlarsa bu faaliyetlerini

⁹⁷İbrahim Halil Sugözü, s. 41.

⁹⁸Cihan Dura, “Kayıtdışı Ekonomi Kavramı, Sebep ve Etkileri, Ölçülmesi, Mücadele Yolları ve Türk Ekonomisindeki Yeri”, *Maliye Dergisi*, Ocak-Nisan 1997, Sayı: 124, s. 6.

sürdüremeleri söz konusu olabilir. Buna karşın mali afların anayasa ve/veya yasalarda yasaklanmış olduğu ya da teamül olarak mali aflara yer verilmeyen ülkelerde ise vergi yükümlülerinin vergi ile ilgili görev ve sorumluluklarını yerine getirme konusunda daha fazla gayret içinde olacakları söylenebilir.⁹⁹

Türkiye’de siyasi tercihler veya ekonomik gerekçelerle sıkça vergi affı çıkarılması veya ek vergilere başvurulması da mükellefleri belirsiz bir vergilendirme ortamına sokması, vergilemede açıklık ilkesini zedelediği gibi, vergisini zamanında ödeyen mükellefler aleyhine bir adaletsizliğe yol açmaktadır. Gelirini beyan eden ve vergisini zamanında ödeyen mükellefleri cezalandıran bu tutum ise zaman içinde mükelleflerin gelirlerini gizleme eğilimlerini artırmaktadır. Yine zaman zaman ekonomik gerekçelerle bir defaya mahsus olmak üzere getirilen ek vergiler, kamu finansman dengesi için zorunlu olsa da, mükelleflerin geçmiş dönem gelirleri üzerinden alındığı için vergilemede kesinlik ilkesini zedeledikleri gibi mükelleflerin kayıtlı olmalarından ötürü pişmanlık duymalarına neden olmaktadır.

1.2.4.5. Diğer Nedenler

Vergi kanunlarında çok sık değişiklik yapılması, sıkça vergi affı çıkarılması veya siyasi ve ekonomik nedenlerden dolayı ek vergilere başvurulması mükellefleri belirsiz bir vergilendirme ortamına sokmaktadır. Bu denli değişken ve toplumdaki geniş bir kesim tarafından adaletsiz olduğu düşünülen vergi sistemi, mükelleflerin gelirlerini beyan etme ve vergi ödemekten kaçınma konusundaki eğilimlerini artırmaktadır.

Toplanan vergilerin yerinde kullanılmadığına ilişkin bir kanı oluşması ise vergiye karşı direnci artırmaktadır. Vergi yükü dağılımında adalet ilkesine inancın zayıflaması da vergi ödemekle yükümlülerin bu ödevlerinden kaçınmalarına sebep olmaktadır.

Kayıtdışı çalışmanın nedenlerinden biriside sıkça çıkarılan geriye dönük borçlanma kanunlarıdır. Üç yılda bir kez bu son diyerek çıkartılan ödenmeyen SGK ve Bağ-Kur prim borçlarının taksitlendirilmesi 22.02.2006 tarih ve 5458 sayılı kanun numarası ile kanunlaştırılmıştır. Bu nedenle yıllarca kacak olarak çalışan sigortalılar rahatlıkla ve düşük bir maliyete katlanarak çalıştıkları veya çalışmadıkları sürelerin primlerini kısa bir sürede ödemekte ve bu paraları ödediklerinden daha kısa bir sürede geri alarak kârlı duruma geçebilmektedirler.

⁹⁹Coşkun Can Aktan, s. 10.

5510 sayılı Kanunun ilk halinde olmayan ancak daha sonra özellikle uygulama kolaylığı dolayısıyla getirilen bazı düzenlemelerin, kayıtdışı çalışmayı yaygınlaştırma ihtimali yüksek görülmektedir. Vergi mükellefi olmayan 4/1-b kapsamındaki sigortalılar ile tarımsal faaliyette bulunanlar ve yine tarım kesiminde gündelikçi olarak çalışanların gelirlerinin prime esas kazançların alt sınırından düşük olması halinde zorunlu sigorta kapsamından çıkarılması, kayıtdışı çalışmayı özendirici etkide bulunabilecektir. İsteğe bağlı sigortalılığın daha esnek bir uygulamayla, kapsamının genişletilmesi, olumlu etkilerinin yanında, özellikle ev hizmetleri basta olmak üzere, inşaat sektörü ve bir bütün olarak gündelikçi olarak çalışılan sektörde kayıtdışı çalışmayı artırıcı etki yapabilecektir.¹⁰⁰

Vergilerin adil toplanmadığı ve gelirlerin verimli harcanmadığına inanan bireyler kayıtdışı çalışmayı tercih etmektedirler. Bir anlamda kendilerinden alınan vergilerin kendilerine dönmediğine inanan kişiler vergi ve pirim ödemekten kaçarak bu gelirleri değerlendirmek istemektedirler. Bu durum kamu kurumlarına duyulan güvenle de bağlantılı olarak ortaya çıkmaktadır. Sosyal güvenlik kurumuna ödedikleri pirim karşılığında yeterli sağlık hizmeti, doğum yardımı, emekli maaşı vb. hizmetleri yeterince alamayacağına inanan kişiler kayıtdışı kalmak istemektedir. Çalışanlar bu tür riskleri özel sağlık ve emeklilik sigortaları ile telafi etmektedirler.¹⁰¹

Sosyal güvenlik primleri, iş ve işçi sağlığı ile ilgili yasal düzenlemeler, çevrenin korunması için alınması gereken önlemler vb. işverenler için maliyetleri yükseltici niteliktedir. 70'li yıllardan itibaren değişen pazar koşulları ve artan rekabet baskısı ise işletmelerin maliyetlerini düşürmesini zorunlu kılmaktadır. Birbiriyle çelişen bu iki olgu nedeniyle rekabet gücünü artırmak isteyen bazı işletmeler yasal düzenlemelerin dışına çıkarak kayıtdışı çalışmayı tercih edebilmektedir.

Kayıt altında olmayan istihdam oranının yüksek olmasıyla birlikte kayıtdışı çalışan nüfus, sosyal güvenlik sistemi kapsamına alınamamakta, bu da iş hayatında sağlıksız bir ortamın oluşmasına ve işgücü piyasasının işleyişinin bozulmasına yol açmaktadır.

¹⁰⁰Sema Betül Azaklı, s. 38.

¹⁰¹Ekrem Gülcemal, s. 29.

1.2.5. Kayıtdışı İstihdamın Etkileri

Bir ülkede kayıtdışı ekonominin önemi, yol açtığı sonuçlar bakımından değerlendirilmektedir. Kayıtdışı ekonominin en önemli unsurunu da kayıtdışı istihdam oluşturmaktadır. Kayıtdışılığın ekonomik, mali, sosyal, çalışma hayatı ve teknolojik gelişmeler olmak üzere birçok ekonomik faktör üzerinde kendini göstermektedir.

Kayıtdışı istihdam, farklı ekonomilerde farklı boyutlarda ortaya çıkmış bir olgu olarak, genellikle olumsuz algılanmakla birlikte, bazı araştırmacılar ve kurumlar tarafından gerek toplumsal gerekse kişisel kazançlar sağladığı gerekçesi ile olumlu sonuçlarının olduğu savunulmaktadır. Burada kayıtdışı istihdamın olumlu sayılabilecek sonuçları ile olumsuz sonuçları incelenecektir.

1.2.5.1. Olumlu Etkileri

Kayıtdışı istihdamın işverenleri, devleti ve ekonomiyi etkilemesi kaçınılmazdır. Kayıtdışı istihdam istenilmeyen ve bu nedenle önlenmesi gereken bir durum olmakla birlikte olumsuz etkilerinin yanında olumlu etkileri de mevcuttur. Kayıtdışı ekonominin zararlarının, faydalarına göre ağır bastığı ve bu nedenle faaliyetlerin azaltılması, hatta mümkünse ortadan kaldırılması gerektiği genel kabul görmüş bir fikirdir. Ancak belirli koşullarda kayıtdışı ekonominin sosyal refaha olumlu katkıda bulunduğu düşünülebilir. Kayıtdışı istihdamın olumlu sonuçlarının olduğu savunulan başlıca etkilerini aşağıdaki gibi gruplandırabiliriz.

1.2.5.1.1. İstihdam Yaratma Etkisi

Kayıtdışı istihdamın daha çok emek yoğun faaliyetlerin yürütüldüğü sektörlerde görülmesi, emek piyasasından herhangi bir pay alamayan bireyler için çıkış yoludur. Toplumsal faydanın üst noktaya çıkmasını sağlamaktadır. Bu nedenle en önemli olumlu etkisi işsizliği azaltıp toplumsal faydayı artırmasıdır. Kayıt altına alınan sektörlerde çalışanlar, eğitim düzeyi belirli bir seviyede ve bununla birlikte kalifiye elemanlardır. Kayıtdışı ekonomide ise, her eğitim seviyesinden insana istihdam olanağının sağlanması hem işsizliği artırır hem de işverene daha düşük maliyette işgücü çalıştırma olanağı sağlar. Böylece kişilerin kayıtdışı da olsa istihdam edilip işsiz kalması önlenmektedir.¹⁰²

¹⁰²Sema Betül Azaklı, s. 39-40.

Kayıtdışılığın arttığı dönemlerde ücret ödemelerinden vergi kesilmeyeceği için emek talebi artacak, dolayısıyla kayıtdışı istihdam artacaktır. Çünkü işverenler daha düşük işçilik maliyetleri ile karşılaşacaklar, işçilerin elde ettikleri reel gelir ise artacaktır. Kayıtdışı istihdamın olumlu özelliklerinden bir diğeri ise toplumda sosyal patlamaları engelleyeceği yolundaki görüştür. Bu görüşe göre mükellefler ağır bir vergi yükü altında ezilmektedirler, dolayısıyla hayatîyetlerinin devamı açısından vergi kaçırmak zorunda kalmaktadırlar. Böyle bir durumda devletin vergi gelirlerinde azalma olmakta, fakat sosyal patlamaları da engellemekte, buna ilave olarak ekonomiye canlılık getirmektedir.¹⁰³

Kayıtlı ekonomide istihdam edilmesi mümkün olmayan niteliksiz işçilerin ancak kayıtdışı ekonomide iş bulabildiği ve söz konusu işçilere ödenen ücretlerin kayıtlı istihdam edilen işçilere ödenen ücretten düşük olacağı varsayımı altında, kayıtdışı istihdam, işçe ve işverenler arasında haksız rekabet ilişkisi yaratarak ekonomiyi olumsuz etkilemekte, ancak maliyetleri düşürmesi ve istihdam yaratması açısından olumlu etkiler ortaya çıkarmaktadır. Yaratılan istihdam yoluyla elde edilen gelirlerin harcanması sonucu ise ekonomi canlanmaktadır.¹⁰⁴

1.2.5.1.2. Gelir Yaratma Etkisi

Kayıtdışı istihdamın nedenlerinden bir tanesi de kişilerin gelirlerini artırma çabasıdır. Gelirlerini artırmak için zaten sosyal güvencesi bulunan kesim kayıtdışı çalışmaktadır. Bu grupta yer alan emekliler, dul ve yetim aylığı alanlar kayıtdışı çalışarak gelirlerini artırmaktadırlar. Bir diğer kesim ise herhangi bir güvencesi olmadığı halde daha fazla gelir elde edebilmek adına vergi ve diğer yasal yükümlülüklerini ödemekten kaçınan kesimdir.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kriz dönemlerinde kişilerin ikinci bir iste kayıtdışı çalışması yaygındır. Kayıtdışı istihdam söz konusu olduğunda, emek talebinin fiyat esnekliğinin yüksek olması durumunda işverenlerin işçilik maliyetleri düşeceği için, emek talepleri artacaktır. Kayıtdışı bir şekilde de olsa yeni bir iş bulan ve gelir

¹⁰³İbrahim Halil Sugözü, s. 52.

¹⁰⁴Vuslat US, “Kayıtdışı Ekonomi Tahmini Yöntem Önerisi; Türkiye Örneği”, *Türkiye Ekonomi Kurumu Tartışma Metni*, 2004.

düzeyi artan çalışanlar piyasada talep yaratacaklar, tüketim ve dolayısıyla yatırım mallarına olan talebi artırarak milli gelir seviyesini artıracaklardır.¹⁰⁵

Öte yandan minimum gelir düzeyinde yaşayan bazı insanlar ilave gelir elde ederek yaşam standartlarını artırabilmekte, kayıtdışı sektörlerde elde ettikleri gelirlerinin önemli bir bölümünün kayıtlı ekonomiye dönmesi sebebiyle ilgili sektörlerin gelişmesinde katkıda bulunabilmektedir.¹⁰⁶

İşverenler açısından düşünüldüğünde ise, çalıştırılan işçilere ödenmesi gereken yasal vergi ve diğer yükümlülükler ile birlikte sendikal haklarının ve sosyal güvencelerinin ödenmesi işletmelere ek bir maliyet getirecektir. İşveren bu maliyetleri ödemekten kaçınmak için kayıtdışı istihdam yoluna başvuracak ve ödemediği vergi ve primlerden dolayı ek bir gelir elde etmiş olacaktır.

1.2.5.1.3. Rekabet Etkisi

Kayıtdışı istihdamın en belirgin sonuçlarından biride rekabet gücü açısından oluşturduğu dengesizliktir. Haksız rekabet olarak nitelendirilebilecek bu süreçte, kayıtdışı firmaların üretim maliyetlerinin düşüklüğü belirleyici bir etki ortaya koymaktadır. Şöyle ki kamu düzenlemeleri ile vergi ve sosyal güvenlik gibi yüklerden ayrı oluşan düşük maliyetler, fiyatları aşağı çekmekte, dolayısıyla düşük fiyatlar talebi artırmakta ve artan taleple birlikte arz sunumu da artmaktadır. Öte yandan sayılan maliyetleri üstlenmek zorunda kalan kayıtlı işletmeler ise yüksek maliyetli ve yüksek fiyatlı mal ve hizmet sunumu yaptıklarından, ürün taleplerinin kayıtdışı çalışan firmalara yönelmesine zemin hazırlayacaktır. Bunun sonucunda da düşük maliyetli alanlara kaynak transferi yapılacaktır ve yatırım kapasitesi artacaktır.¹⁰⁷

Daha çok küçük ve orta ölçekli işletmelerde ortaya çıkan kayıtdışı istihdam neticesinde ödenmeyen vergi ve diğer yasal yükümlülüklerden elde edilen gelir neticesinde mal ve hizmet maliyetleri düşmektedir. Kayıtlı olarak istihdam politikası yürüten büyük ölçekli ve kurumsal firmalar ise işgücü maliyetlerine katlanmak zorunda olduğundan maliyetleri artmakta, bu durumda da daha çok KOBİ'lerin hâkim olduğu işgücü piyasasında küçük işletmeler lehine olumlu rekabet ortamı yaratmaktadır.

¹⁰⁵Sema Betül Azaklı, s. 40.

¹⁰⁶Ahmet Fazıl Özsoylu, *Türkiye'de Kayıtdışı Ekonomi*, s. 50.

¹⁰⁷Mustafa Çolak, s. 77-78.

Rekabet halinde olan firmalardan, küçük ölçekli olanlar kayıtdışı kalarak bazı yükümlülükleri yerine getirmediğinden, kayıtlı sektörlere oranla rekabet avantajı sağlamaktadır. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin dış finansman olanakları oldukça sınırlıdır. Bu nedenle vergi, sigorta primi gibi ağır mali yükümlülüklerden kaçarak kendilerine finansman kaynağı sağlamaktadır. Bu da onların lehine rekabet avantajı sağlamaktadır.

Koşulların zorlamasıyla kayıtdışı ekonomide faaliyette bulunanlar doğal olarak Kayıtdışı işçi istihdam etmektedirler. İşçi çalıştırmanın getirdiği mali yüklerden bu şekilde kurtulan işveren, kayıtlı işçi istihdam eden işverene göre rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Yanında çalıştırdığı işçiyi ya tamamen kayıtdışı bırakmakta, ya işçiyi kayıtlı halde fakat üretime katkıda bulunduğu sureyi eksik bildirerek sigortalının prim ödeme gün sayısını düşük göstermekte, ya da çalışanın sigorta primine esas ücretini düşük göstermektedir.

1.2.5.2. Olumsuz Etkileri

Kayıtdışı istihdam ekonomik düzeni ve siyasi kararları olmak üzere işçi, işveren, gelir düzeyi, rekabet, sosyal yaşam, ahlaki değerler, sendikal uygulamalar, ekonomik göstergeler gibi ülke ekonomisinde birçok ekonomik faaliyeti olumsuz etkilemektedir. Bunların başlıcalarını aşağıdaki gibi açıklayabiliriz.

1.2.5.2.1. Bütçeye Etkisi

Bütçe gelirleri içinde önemli bir yere sahip olan vergi kalemlerinin, yeterli düzeye ulaştırılamaması, başta kamu harcamalarının kısıtlanması olmak üzere sosyal devlet anlayışının bozulmasına, borçlanma gereğinin artmasına, ekonomik yapının olumsuz yönde etkilenmesine sebep olmaktadır. Vergi ödemekten kaçınan mükelleflerin, vergisini düzenli olarak ödeyen mükelleflere göre haksız kazanç sağlamalarına neden olmaktadır.¹⁰⁸

Vergi tahsilâtlarındaki azalış, bütçe açıklarının giderek artmasına sebep olmaktadır.¹⁰⁹ Bu durum doğrudan ve dolaylı vergilerde artışa neden olmaktadır. Kayıtdışı istihdam nedeniyle tahsil edilemeyen tutarlar kaynak dağılımında etkinliği

¹⁰⁸Zekeriya Mızırak, “Kayıtdışı Ekonomi ve Etkileri”, *Akid Bülteni*, Sayı: 10-11-12, 1996-1997, s. 23.

¹⁰⁹Hakan Çetintaş, Hasan Vergil, “Türkiye’de Kayıtdışı Ekonominin Tahmini”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt:4, Sayı: 1, 2003, s. 20.

bozmakta ve kaynakların verimsiz alanlara yönltilmesine neden olmaktadır. Kayıtdışılık vergi ve prim kaybına neden olduğundan bu yönüyle bütçe açığına da sebep olmakta, hatta daha fazla vergi alma ihtiyacı doğurmakta ayrıca vergi tabanının aşınmasına ve kaynakların kontrol dışına çıkmasına yol açmakta, bu da vergide adalet ve eşitlik ilkesine aykırı olarak kayıt altındaki kesime önemli bir dezavantaj oluşturmaktadır.

Ülke ekonomisinde toplanması gereken vergilerin tam olarak toplanamaması nedeniyle oluşan bütçe açıklarını, para basma ya da iç ve dış borçlanma yöntemleriyle kapatılmaya çalışılması da enflasyonist baskıların ortaya çıkmasına yol açabilmektedir.

1.2.5.2.2. Gelir Dağılımına Etkisi

Gelir dağılımının kayıtdışı istihdama etkisi, gelirden düşük pay alan grupların gelirlerini artırmak amacıyla kayıtdışı istihdama arz yaratması ile ortaya çıkmaktadır. Gelir dağılımı denilince, bir ülkedeki toplam gelirin üretim faktörleri arasındaki paylaşımı akla gelmektedir. Devletin gelirini yeniden dağıtabilmesi için öncelikle bu geliri doğru tespit edebilmesi gerekir. Daha sonra kayıtdışılığın gelir dağılımını hangi yönde bozduğuna ilişkin değerlendirilmelerin yapılması gerekir. Eğer kayıtdışılık nedeniyle gelir dağılımının yapısı sağlıklı bir şekilde belirlenemiyorsa, devletin gelirinin yeniden dağılımına yönelik kararları hatalı sonuçlar doğurabilecektir.

Resmi kuruluşların ve ekonomik birimlerin kayıtdışı ekonomi nedeniyle yanlış bilgilendirilmeleri, özellikle ihtiyari maliye politikası uygulamalarında önemli sorunlar çıkarmaktadır. İhtiyari maliye politikası uygulanmasında en önemli sorun, ekonominin içinde bulunduğu durumu doğru şekilde tespit edip en kısa surede gerekli politikaların uygulanmasıdır. Rakamların kayıtdışı ekonomiden dolayı gerçeği yansıtmaması ihtiyari maliye politikasının hatalı uygulanmasına yol açarak kaynak dağılımının bozulmasına sebep olacaktır.

Ayrıca kayıtdışı ekonomide faaliyette bulunanların vergi ödemedikleri halde devletin sunduğu hizmetlerden faydalanmaları başka bir söyleyişle ilave talep oluşturmaları da gelir dağılımı üzerindeki adaletsizliğe sebep olmaktadır.¹¹⁰

¹¹⁰Sema Betül Azaklı, s. 42.

Kayıtdışı çalışan işletmeler mali tablolarını tutarlı ve gerçek verilerle düzenlemedikleri için güvenilir işletmeler olarak adlandırılmayacağından yatırımcılar için uygun bir hedef olarak gösterilemezler. Taşıdıkları vergi ve diğer yükümlülüklerle ilgili riskler ve şeffaf olmayan yönetim şekilleri de kurumsallaşmalarını mümkün kılmamaktadır.

1.2.5.2.3. Rekabet Etkisi

Kayıtdışı istihdamın, firmaların maliyetlerini azalttığından hem ülkelerin kendi içindeki kayıtlı ve kayıtdışı işletmeler arasında hem de devletlerarasındaki rekabet koşullarını etkilediği savunulabilir.¹¹¹

Kayıtdışı istihdam haksız rekabeti de beraberinde getirdiği bilinen bir gerçektir. Kayıtlı olarak faaliyetine devam edenlerin aleyhine, kayıtdışı işgücü istihdam edenler lehine bir haksızlık orta çıkarmaktadır. Kayıtlı işletmeler işgücünün kendilerine getirdiği maliyetleri karşılarken, kayıtdışı olarak istihdam edilen işgücünde böyle bir maliyet söz konusu değildir. Ortaya çıkan bu haksız rekabet kamu otoritesi tarafından giderilmediği sürece, kayıtlı olarak faaliyetlerine devam eden işletmelerde benzer yollara yöneleceklerdir. Ayrıca hızla küreselleşen dünyada, rekabette hızla artmaktadır. İşletmeler dışarıdaki firmalarla rekabet edebilmek içinde maliyetlerini azaltma yoluna gitmektedirler. Maliyeti azaltma konusunda yapılan ilk çalışmalar, işgücünün kayıtdışı alanlardan sağlanması ile başlamaktadır.¹¹²

Faaliyetlerini kayıtdışı olarak yürüten işletmeler, kayıt altındaki işletmelerin katlandıkları ek maliyetlere maruz kalmadıklarından, haksız rekabet avantajı elde etmektedirler. Kayıtdışılıktan dolayı kaybolan gelirleri artırmak için vergi ve diğer yasal yükümlülüklerden kaçılmakta bunun sonucu olarak ta kaçırılan vergiler ve diğer pirimler kayıtlı kesim aleyhine olan adaletsizliği daha da artırmaktadır.

Kayıtdışı istihdamın faaliyet alanları yasal alanlar olsa dahi, genel olarak gelişmesi amaçlanmayan faaliyetler olduğundan kaynakların arzulanmayan sektörlere yönelmesine yol açarak ekonomik verimliliğin düşmesine neden olmakta, yarattığı sosyal sorunların yanında vergilendirilmeyen bir alan olması nedeniyle de kamu gelirlerine bir katkı sağlamamakta, ayrıca, benzer mal ve hizmet üretiminde bulunan

¹¹¹Yusuf Bayrak, s. 52.

¹¹²Tuncay Güloğlu, The Reality Of Informal Employment In Turkey, Visiting Fellow Working Paper, Cornell Univ. 2005, s. 7.

kuruluşlar arasında kayıt içi-kayıtdışı kesimde faaliyet göstermelerine bağlı olarak ta haksız rekabete yol açmakta, adil bir rekabetçi piyasa yapısının oluşmasını olumsuz yönde etkilemektedir.

1.2.5.2.4. Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi

Kayıt altında olmayan istihdamın oranının yüksek olmasıyla birlikte kayıtdışı çalışan nüfus, sosyal güvenlik sistemi kapsamına alınamamakta, bu da iş hayatında sağlıksız bir ortamın oluşmasına ve işgücü piyasasının işleyişinin bozulmasına yol açmaktadır. Bir işgücü piyasasında sosyal güvenlik sistemine ve kamu kurumlarına yeterli güven olmaması da istihdamı kayıtdışına çekecektir. Bu da daha fazla vergi ve pirim kaybına neden olacaktır.

Bir ülkedeki sosyal güvenlik kurumu gerçek istihdam edilen işgücünden gerekli yasal yükümlülükleri toplayamadığı zaman kendi kendini yenilemede ve yeni yatırımların yapılması konusunda ilerleyemeyecek, beklide yeterli bütçeye sahip olamadığından yapılması gereken denetimleri bile yerinde ve zamanında yapamayacağından dolayı kayıtdışı istihdamın boyutları gün geçtikçe artacaktır.

1.2.5.2.5. Toplumsal Etkileri

Kayıtdışı istihdam, sosyal güvenlik sisteminin toplum üzerindeki olumlu yapısının bozulmasına ve finansman sıkıntısı çeken sosyal güvenlik kuruluşlarının kendilerinden beklenen hizmetleri etkin bir şekilde yerine getirememesine neden olmasının yanında, çalışanların gerekli vasıflara sahip olmaması ve asgari yaş haddi, asgari ücret, işyeri standartlarına uyulmaması ve gerekli sosyal güvenlik çatısı altında toplanamamasına neden olmaktadır.¹¹³

Kayıtdışılığın yaygın olması ve gerekli önlemlerin alınamaması, yarattığı bütün dezavantajları nedeniyle vatandaş ile kamu kurumları arasındaki güven ilişkisini zedelemekte, kayıtdışı ekonomi ile mücadelede toplumsal mutabakatı zayıflattığı için daha fazla kayıtdışılık için zemin oluşturmaktadır.

Merdiven altı üretim, belgesiz ve kayıtsız olması sebebiyle genel kabul görmüş standartlara uygun olmamakta, bu özellikleriyle de garanti kapsamı dışında kalmakta,

¹¹³Yılmaz Ilgın, s. 44.

söz konusu ürünleri tüketen tüketicinin mağdur olması halinde tüketicileri korumaya yönelik yasalardan yararlanmaları da söz konusu olamamaktadır.¹¹⁴

Kayıtdışı istihdam çalışanlar açısından kısa vadede, çalışanın ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlık ve çeşitli kısa vadeli riskler açısından sosyal güvencesiz kalmaları, sağlık yardımlarından yeterince faydalanamamaları, uzun vadede ise emeklilik haklarından mahrum kalmaları veya geçimlerini sağlayamayacak derecede düşük emeklilik aylığı bağlanması sonucunu doğurmakta, ayrıca iş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin uğrayacağı gelir kaybı, tedavi masrafları ve işgücü kaybının ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Ayrıca kayıtdışı istihdam toplumdaki etik değerleri zayıflatmakta ve dejenere olmasına yol açmaktadır. Zira kayıtdışı istihdam, insanları haksız kazanca ve emek harcamadan lüks bir yaşam sürdürmeye yönlendirmektedir. Diğer taraftan çalışanların haklarını arayabilmeleri için örgütlü hareket gerekmektedir. Örgütlenmek için kayıtlı çalışmak gerekmektedir. Bunun aksini düşünmek mümkün değildir. Dolayısıyla kayıtdışı istihdam örgütlü toplumun önündeki en büyük engellerden birisidir.

1.2.5.2.6. Ekonomik Göstergelere Etkisi

Kayıtdışı ekonominin ekonomik göstergeler üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu bilinmektedir. GSMH ve milli gelir rakamları, ekonominin durumunu göstermede en etkili göstergelerdir. Kayıtdışı ekonomi, ekonomik göstergeleri çarpıtıp, ekonomik durumun yanlış değerlendirilmesine sebep olmaktadır. Ekonomik göstergelerin düşük tahmin edilmesi sonucu refah seviyesinin de gerçek seviyesinin altında tahmin edilmesine yol açacaktır. Bunun sonucu olarak insanlar yanlış bilgilendirilmiş olmakta ve politika belirleyicilerinin alacakları önlemler hatalı olacaktır.¹¹⁵

1.2.6. Türkiye’de Kayıtdışı İstihdamın Boyutları

Ülkemizin sosyal bir hukuk devleti olması nedeniyle, anayasamızın muhtelif maddelerinde; herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu, devletin her türlü sosyal güvenlikle ilgili tedbirleri alıp teşkilat kurmak, sosyal devlet düzeni içerisinde çalışmanın, herkesin hakkı ve görevi olduğu, devletin, çalışanların hayat seviyesini

¹¹⁴Hasan Doğan, “Vergiciliğimiz Vergi Güvenliği Önlemlerinden Bir Bir Yoksun Bırakılıyor, Kayıtdışı Çalışanlar Gene Kazandı. Vergi Gene Üreten, Çalışan, Yasalara Uyan Kimseler Üzerine”, *Vergi Dünyası*, Sayı: 217, Eylül 1999, s. 4.

¹¹⁵Ahmet Fazıl Özsoylu, s. 45.

yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek, çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam oluşturmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alacağı belirtilmiştir.

Kayıtdışı istihdam ülkemizde 1980'li yılların sonunda özel sektörün ekonomi sektöründe etkinliğini artırmasıyla kendini göstermiş ve günümüze kadar inişli çıkışlı değişikliklerle gelmiştir.¹¹⁶

Tablo 1.15. Türkiye’de Yıllar İtibariyle Kayıtdışı İstihdam Oranları (%)

Yıllar	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Oranlar	53,38	51,58	52,29	45,56	45,63	42,14	41,77	43,00	41,99	39,20	40,10

Kaynak: SGK, *Yıllar İtibariyle Kayıtdışı İstihdam Oranları*, e.t. 07.01.2013, <http://www.sgk.gov.tr>

Türkiye’de kayıtdışı istihdam seviyesine ve oranlarına bakıldığında oranların olması gerekenden daha yüksek seviyelerde olduğu görülmektedir. Ülkemizde kayıtdışı istihdamın nedenleri, genel anlamda çok farklılık göstermemekte ve literatürde sayılan sebeplere dayanmaktadır. Elbette ki ekonominin ve sanayileşmenin gelişmesine bağlı olarak her geçen gün azalan bir seyir göstermesine karşın, ekonomik kriz ve istikrarsızlık dönemlerinde yükselmeler görülmekte ve ülke ekonomisinin seyrini değiştirecek boyutlara gelebilmektedir.

Ülkemizde işgücü piyasalarının önemli ölçülerde kayıtdışı özellikler taşıdığı bilinen bir gerçektir. 1990-2004 yılları arasında kayıtdışı istihdamın seyri bir hayli yüksek olduğu ve yıllar içinde arttığı gözlenmektedir. Tarım dışı sektörler dikkate alındığı zaman, kayıtdışılık oranı azalmaktadır. Ancak % 30 düzeyinin altında olmaması dikkat çekmektedir. Buna göre tarım dışı sektörlerde çalışan her üç kişiden birisinin istihdamın parçası oluğu görülmektedir.¹¹⁷

1.2.7. Türkiye’de Kayıtdışı İstihdamın Çözümüne Yönelik Düzenlemeler

Ülkemizde sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilir olması için finansman dengesinin yani gelir gider dengesinin tam anlamıyla sağlanması gerekir. Bu dengenin sağlanamamasının en önemli nedeninin kayıtdışı istihdam olgusu olduğu herkesçe bilinen bir gerçektir. Kayıtdışı istihdam, Sosyal Güvenlik Kurumunun gelirlerinin

¹¹⁶Sema Betül Azaklı, s. 78.

¹¹⁷Kuvvet Lordoğlu, *Türkiye İşgücü Piyasaları(Durum Raporu)*, Mart Matbaacılık, Yayın No: 56, İstanbul 2006, s. 52.

azalmasına yol açarken diğer taraftan giderlerinin artmasına neden olmakta ve bütçe açıkları oluşmakta, bunun sonucu olarak ta faaliyetlerini tam olarak yürütememektedir.

Kayıtdışı istihdamla mücadelede başarılı olabilmek için, kayıtdışı istihdama neden olan faktörlerin doğru tespit edilmesi ve doğru politika ve yöntemlerle mücadele edilmesi gerekmektedir. Çünkü kayıtdışı istihdamı ortaya çıkaran nedenler ortadan kaldırılmadığı müddetçe istenilen sonuçlara ulaşılamayacağı gibi zorlama ve cezai yaptırımlarla toplum üzerinde yaratılan psikolojik baskı yaratılacak ve toplum huzurunu ve devlete olan güveni sarsacaktır.

Son yıllarda kayıtdışı istihdamın önlenmesine yönelik yeni kararlar alınmakta ve yeni yasalar çıkarılmaktadır. Kayıtdışı istihdamın en aza indirgenmesi amacıyla gerek kurumlarda yeniden yapılandırma şeklinde gerekse işçi ve işverenler için cezai yaptırımların uygulanması yönünde farklı siyasi kararlar alınmaktadır. Bunları genel başlıklar altında aşağıdaki gibi inceleyebiliriz.

1.2.7.1. Denetim Uygulamaları

Ülkemizde kayıtdışı istihdamla mücadelede sorumlu olarak gösterilen kurum, 5502 sayılı Yasa ile Sosyal Güvenlik Kurumudur. Kayıtdışı istihdamla mücadelede denetim faaliyetlerinin asli sorumlusu SGK müfettişleri ile kontrol memurlarıdır. Bu kanunun 17'inci maddesinde kayıtdışı istihdamla mücadelede denetim yetkisi verilen müfettişlerin görevlerini aşağıdaki gibi belirtmiştir.

- Sosyal Güvenliğe ilişkin hükümlerin uygulanması, usulsüzlükleri önleyici, eğitici ve rehberlik yaklaşımını ön plana çıkaran bir anlayışla denetlemek,
- Kayıtdışı istihdamı önlemek, sosyal sigorta suiistimalleri ile mücadele etmek ve bu amaçla denetimlerini yürütmek ve gerekli tedbirleri önermek,

Ayrıca 5510 sayılı Yasa'nın 19'uncu maddesinde yapılan düzenlemede; Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarının yetkilendirildiği, bu memurlara istenildiği takdirde bilgi ve belgenin ibrazının zorunlu olduğu, bu denetçi ve kontrol memurları görevlerini yaparken diğer tüm kamu görevlileri bunlara yardımcı olmakla yükümlü oldukları hükmü yer almaktadır.

Yapılan bütün bu düzenlemeler yeni dönemde kayıtdışı istihdamla mücadeleye ne kadar önem verildiğini göstermektedir. Devlet yapılan denetimlerde caydırıcı olmasının yanında doğru yönde teşvik edici ve yol gösterici bir rol almaktadır.

1.2.7.2. Ceza Yasaları

Sosyal Güvenlik Kurumunun yeniden yapılandırılması amacıyla çıkarılan 5510 sayılı yasanın 102'inci maddesinde kayıtdışı istihdama sebep olan işçi ve işverenlere idari para cezalarına yer verilmiştir. Kayıtdışı işçi çalıştırma, eksik ücret ve eksik gün gösterme gibi yollarla Kurumu zarara uğratanlar hakkında yüksek idari para cezalarla karşılaşabilecekleri yer almaktadır.

Ayrıca Türkiye Jokey Kulübü, Ticaret Sicil Memurları, Tarım İl Müdürlükleri, bankalar ve sigortalı bildirim yapması gereken kamu idareleri içinde görevlerinin yapmadıkları taktirde idari para cezası ile karşı karşıya kalabilecekleri belirtilmiştir.

1.2.7.3. Teşvik Düzenlemeleri

Kayıtlı istihdamın çeşitli uygulamalarla teşvik edilmesi, kayıtdışı istihdamın azalmasına neden olmaktadır. Ülkemizde istihdamın artırılması, kayıtdışı çalışmanın önlenmesi ve ücret dışındaki işgücü maliyetlerinin azaltılmasına yönelik, 06.02.2004/25365 tarih/sayılı Resmi Gazete ile çıkarılan 5084 sayılı “Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”, 26.05.2008/26887 tarih/sayılı Resmi Gazete ile uygulamaya alınan 5763 sayılı “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun”, 18.02.2009/27155 tarih/sayılı Resmi Gazete ile yayınlanan 5838 sayılı “Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun” ve 18.08.2009/27323 tarih/sayılı Resmi Gazete ile uygulamaya konulan 5921 sayılı “İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasında Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun” ile birçok düzenleme yapılmıştır.

1.2.7.4. Bürokratik ve Kurumlar Arası İşbirliği Uygulamaları

5510 sayılı Yasa'nın yanında diğer kanun ve kararnamelerle, Sosyal Güvenlik Sisteminin sağlıklı yürütülmesine yönelik, bürokratik karmaşayı azaltıcı ve kurumlar arasındaki koordinasyon ve işbirliğinin artırılması amacıyla çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler, öncelikle teşvik ve rehberlik amaçlı olup, bu şekilde

görev ve yetkilerini kullanmayan kurum ve kuruluşlara idari para cezalarının olduğu açıkça bildirilmektedir.

1.2.7.5. Kalkınma Planları İle İstihdam Politikaları

Ülkemizde planlı dönemlerde uygulamaya konulan kalkınma planlarında genellikle istihdam ve işsizliğin çözümüne yönelik politikalar birbirinden farklı yaklaşımlarla ele alınmıştır. Bu kalkınma planları yeterli istihdam seviyesine ulaşılması ve makro anlamda ekonomik büyümeyi gerçekleştirmek, mikro anlamda ise özel yatırımların gelişmesine yardımcı olmak üzere 5'er yıllık kalkınma planı olarak uygulamaya konulmuştur.

İlk kez 1963 yılında uygulamaya alınan Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planından sonra planlı dönemlerde çeşitli revizyonlardan sonra yürürlüğe girmiş ve son olarak yürürlüğe giren ve 2007-2013 yılları arasını kapsayan Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı ile devam etmiştir. Bu kalkınma planları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

Tablo 1.16. Türkiye’de Uygulamaya Alınan Kalkınma Planları ve Dönemleri

Kalkınma Planları	Dönemler
Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Dönemi	1963-1967
İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Dönemi	1968-1972
Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı Dönemi	1973-1977
Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı Dönemi	1979-1983
Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Dönemi	1985-1989
Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı Dönemi	1990-1994
Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Dönemi	1996-2000
Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Dönemi	2001-2005
Dokuzuncu Kalkınma Planı Dönemi	2007-2013

Ülkemizde birbirini izleyen dönemlerde uygulamaya alınan ve birbirinin devamı niteliğindeki kalkınma planları; genel anlamda istihdam yaratma ve işsizliğin çözümüne yönelik öneri ve politikalar içermekte, ayrıca istihdam yapısının şekillendirilmesi yönünde faaliyetlerde bulunulması gerektiği belirtilmektedir. Ancak günümüz istihdam ve işsizlik rakamlarına bakıldığında bu plan ve politikaların çok fazla etkin olduğu söylenemez.

Türkiye’de çeşitli kurum ve kuruluşların yürüttüğü çalışmalarla kayıtdışı istihdamla mücadele edilmektedir. Ancak 04.10.2006 tarih, 26309 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren Kayıtdışı İstihdamla Mücadele Projesi (KADİM) ile bir anlamda sıkı çalışma ilan ederek kayıtdışı istihdamla mücadelede önemli bir adım atılmıştır. Projenin amacı; ülkemizde kayıtdışı istihdama ve yabancı kaçak işçi istihdamına neden olan faktörlerin ortadan kaldırılmak ve kayıtlı istihdama geçişe katkıda bulunmaktır.

KADİM projesinin uygulaması ve denetimi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının sorumluluğuna bırakılmış olup, kayıtdışı istihdamla mücadelede öngörülen faaliyetler kısaca şöyledir.

- Eğitim, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerinin yapılması,
- Bürokrasinin azaltılmasına ilişkin çalışmalar,
- Etkin, caydırıcı ve bilinçlendirici denetimin sağlanması,
- İşyerinde fiili denetimin etkin hale getirilmesi,
- Asgari işçilik uygulaması,
- Etkin, caydırıcı ve bilinçlendirici bir denetim sistemi için gerekli hukuki düzenlemeler,
- Sosyal güvenlik kuruluşlarının hizmetlerinin cazip hale getirilmesi,
- İşgücü maliyetlerinin azaltılması,
- Kurumlar arası koordinasyonun sağlanması,
- Kamu kuruluşları tarafından düzenlenen belge ve alınan bilgilerden yapılan tespitlerin etkinleştirilmesi,
- Kamu kuruluşları tarafından düzenlenen belgelerle veya alınan bilgilerle çapraz denetimin etkinliğinin artırılması,

Ülkemizde kayıtdışı istihdam göz ardı edilemeyecek kadar önemli seviyelerde olduğundan her dönemde istihdam politikaları üretilmekte ve en iyi sonucun alınmasına çalışılmaktadır. Devletin bu politikaları tam anlamıyla yerine getirebilmesi ve istihdam sorununu çözebilmesi için kamu kurum ve kuruluşları yanında özel sektörde yer alan kuruluşlar, işverenler, işçiler, sendikalar ve sivil toplum kuruluşlarının da bu konuda son derece duyarlı ve kamu görevlilerine yardımcı olmaları gerekmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞGÜCÜ MALİYETLERİ

2.1. MALİYET VE GİDER KAVRAMLARI

Maliyet kavramı; gerek iktisadi bilimler açısından gerekse işletme bilimi açısından son derece önemli bir konu olup, üretim, hizmet ve pazarlama işletmelerinde, faaliyetlerin konusuna, üretim aşamasından pazarlama yöntemlerine kadar birçok alanda farklılıklar gösterebilmektedir.

Ticari amaçlı olsun veya olmasın elde edilmesi istenilen mal veya hizmet için elde edilinceye kadar katlanılan tüm fedakârlıkların parasal ifadesi olarak tanımlanan maliyet; hem bireysel tüketiciler için hem de üretici ve pazarlamacılar için oldukça önemli bir kavramdır. Tüketiciler elde etmek istedikleri mal veya hizmet için en az maliyete katlanarak elde etmeyi planlarken, üreticiler ise üretimini planladıkları veya üretimini yaptıkları mal ve hizmeti en az maliyetle ortaya çıkarmak ve kâr marjını yükseltme amacı gütmektedirler.

Bir işletmede mal ve hizmetlerin elde edilmesi için harcanan çeşitli üretim faktörlerinin para ile anlatımı maliyet veya maliyet giderleri olarak açıklanır. O halde işletmenin üretimle ilgili kullandığı ve tükettiği mal ve hizmetlerin parasal tutarı maliyeti ifade etmektedir. Bir başka ifade ile maliyet, mal ve hizmet üretiminde işletme tarafından yapılan çeşitli giderlerin uğranılan kayıpların ve para ile ölçülebilen fedakârlıkların toplamıdır.¹¹⁸

İşletmenin faaliyetlerini yerine getirmek ve yönetim işlevini, işletmenin sürekliliğini sağlayacak biçimde oluşturmak amacı ile kullanılan ya da kullanılması öngörülen kaynakların parasal olarak belirtilmesidir. Bu tanımın en belirgin üç niteliğini şöyle sıralayabiliriz.¹¹⁹

- Maliyet kaynak kullanımının ölçülmesini amaçlayan, bir kavramdır. Kaynak kullanımı ölçülürken, miktar bilgileri ve tutar bilgileri ile ele alınır.

- Değişik ölçü birimlerini içeren çeşitli kaynakların ortak ölçü birimi “para”dır.

¹¹⁸Ertuğrul Çetiner, *İşletmelerde Mali Analiz*, Ankara 1996, s. 254.

¹¹⁹A. Sait Sevgener, Rüstem Hacırüstemoğlu, *Yönetim Muhasebesi*, (6. Baskı), İstanbul 2000, s. 18.

- Maliyet işletme amaçlarına ulaşmak için gerekli kullanılabilir kaynak kullanım bilgilerini içerir.

Vergi Usul Kanununun 262'inci maddesinde maliyet bedeli, iktisadi bir kıymetin iktisap edilmesi veya değerlerinin artırılması münasebetiyle yapılan ödemelerle bunlara ilişkin tüm harcamaların toplamı şeklinde açıklamaktadır.

Bu tanım, maliyetin genel tanımı olmakla birlikte, dâhilde elde edilen mal ve hizmet maliyetleri ile dışarıdan sağlanan mal ve hizmet maliyetlerinin sınıflandırılmasını aşağıdaki gibi sıralamıştır.

a) Dâhilde edinilen aktif değerlerin maliyetini;

- Satın alma bedelini,
- Nakliye ve sigorta giderlerini,
- Alış komisyonlarını,
- Edinme ile ilgili finansman giderlerini içermektedir.

b) Dış alımla sağlanan kıymetlerde ise maliyet;

- Mal bedelini,
- Gümrük vergilerini,
- Nakliye ve komisyon giderlerini,
- Dışalım teminatları için ödenen faiz ve komisyonları,
- Akreditif giderlerini kapsamaktadır.

Maliyeti, elde edilen veya edilecek olan mal ve hizmetler karşılığında ödenen nakdin, transfer edilen diğer bir varlığın, sunulan hizmetlerin ve katlanılan borcun para cinsinden ölçülmüş tutarı olarak ta tanımlayabiliriz.¹²⁰

Sanayi işletmelerinde imal edilen tam ve yarı mamul maliyetlerinin unsurları VUK' un 275'inci maddesinde aşağıdaki gibi sıralamıştır.

- a) Mamulün vücuda getirilmesinde sarf olunan iptidai ve hammaddelerin bedeli,**
- b) Mamule isabet edecek işçilik,**

¹²⁰Turan Öndeş, *Vergi Denetimi Açısından İmalat ve Satış Maliyetlerinin Analizi ve Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi, Erzurum 1991, s. 26.

- c) Genel imal giderlerinden mamule düşen hisse,
- d) Genel idare giderlerinden mamule düşen hisse,
- e) Ambalajlı olarak piyasaya arz edilmesi zaruri olan mamullerde ambalaj malzemesinin bedeli,

Ekonomik faaliyetler çerçevesinde tüm üretici ve tüketicileri ilgilendiren maliyet kavramı, faaliyetin türü, çeşitliliği, pazarlama şekli ve elde ediliş yöntemi gibi değişkenlere bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bu farklılıkların doğru tespiti ve tutarlı bir maliyet politikası belirlenebilmesi içinde maliyet sınıflandırmasının doğru yapılması gerekmektedir.

İşletmeler, faaliyet konularını devam ettirebilmek için bazı malları kullanmak, bazı hizmetlerden yararlanmak zorundadır. Örneğin üretim faaliyetini devam ettirebilmek için hammadde kullanmak, çalıştırdığı personeli ücret tahakkuk ettirmek, elektrik, su vb. kullanmak zorundadır. Buna göre gider işletmenin faaliyetini ve varlığını sürdürebilmesi ve bir gelir elde edebilmesi için belli bir dönemde kullandığı ve tükettiği mal ve hizmetlerin parasal tutarıdır.¹²¹

Gelir yaklaşımına göre gider ise; gider, işletmenin faaliyetinin ve varlığını sürdürebilmesi ve ekonomik yarar sağlaması için belli bir dönemde kullandığı ve tükettiği giderlerin faydası tükenmiş maliyetlerinin hâsılatтан düşülen kısmı şeklinde tanımlanmaktadır.¹²² Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi giderden söz edebilmek için;

- Varlıklarda azalış veya yükümlülüklerdeki artışla birlikte yararı bitmiş maliyetler, işletmenin faaliyetini sürdürebilmesi ile ilgili olmalıdır.

- Maliyetlerin yararının belirli bir dönemde tüketilmiş olması gerekmektedir.

Gelir elde etmek gayesiyle nakit veya nakit yerine geçen değerlerin ya da bir mal veya hizmetin elden çıkan kısmını gider olarak tanımlayabiliriz. Diğer bir ifadeyle gider, gelirden düşülen faydası tükenmiş değerler ve işletme aktifinde meydana gelen azalmalardır.¹²³

¹²¹Ertuğrul Çetiner, *Maliyet Muhasebesi*, s. 254.

¹²²Nalan Akdoğan, *Maliyet Muhasebesi Uygulamaları*, (5 Baskı), Gazi Kitabevi, Ankara 2000, s. 7-8.

¹²³M. Celaleddin Atamanalp, Reşat Karcıoğlu, M. Suphi Orhan, *Maliyet Muhasebesi*, 1. Cilt, Erzurum 2000, s. 11.

2.1.1. Maliyetlerin Sınıflandırılması

Maliyetlerin sınıflandırılması, maliyetlerin kontrolü ve denetimi açısından son derece önemli olduğu bir gerçektir. Gerek işletmenin devamlılığı açısından gerekse işletme yöneticilerinin alacağı kararlar açısından son derece önemli olan maliyetler, doğru tasnif edilerek minimum düzeye indirgenebildiği takdirde, işletmenin kârlılığı maksimum seviyelere çıkabilecektir. Bundan dolayı maliyet sınıflandırılmasının doğru yapılması ve bu gruplar içerisindeki maliyetlerin iyi tasnif edilmesi gerekmektedir. Maliyetleri sınıflandırmanın önemini ve faydalarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.¹²⁴

- Masraf dağıtım anahtarları seçimini ve bu anahtarlara göre dağıtılacak maliyet kalemlerinin tespitini kolaylaştırır,

- Firmanın üretim ve hizmet fonksiyonları açık seçik bir biçimde belirlenerek, ayrıma tabi tutulan maliyet cinslerinin bu fonksiyonlara ve maliyet birimlerine uygun usullerle yüklenmesi sağlanır,

- İyi bir sınıflandırma sonucu, üretim departmanlarından geçerek çeşitli işlem ve operasyonlara tutulacak mal ve hizmet maliyetleri tam ve doğru olarak hesaplanabilir. Maliyetler elden geldiğince detaylı bir sınıflamaya tabi tutulmak suretiyle, masraf ve maliyet yerlerinde, üretim hatlarında ve sorumlu kişiler üzerinde etkili bir denetim yapılabilir,

- İyi bir maliyet ayrımı işletme yönetiminin planlama ve karar verme işlemlerinde ihtiyaç duyacakları verileri ayrıntılı olarak elde etmelerine yardım eder.

Maliyetleri sınıflamaya tabi tutarken maliyet muhasebesinden beklenen amaçlar sürekli göz önünde tutulmalıdır. Dolayısıyla yapılacak sınıflandırma şu sonuçları elde etmeyi kolaylaştırmalıdır.¹²⁵

- Maliyetlerin hızlı, kolay ve sağlıklı bir biçimde hesaplanabilmesi,
- Etkili bir kontrole olanak vermesi,
- Planlama ve kontrol açısından yönetimin ihtiyaçlarını karşılayabilmesi,

¹²⁴M. Celaleddin Atamanalp, Reşat Karcıoğlu, M. Suphi Orhan, 1. Cilt, s. 23.

¹²⁵Nasuhi Bursal, Yücel Ercan, *Maliyet Muhasebesi İlkeler ve Uygulama*, (6. Baskı) Der Yayınları, İstanbul 1997, s. 50.

Maliyetler işletmelerin türüne, üretim aşamasına, giderlerin zamanlamasına üretim miktarına ve bunun gibi değişkenlere bağlı olarak aşağıdaki gibi gruplandırılmaktadır.

2.1.1.1. İşletme Fonksiyonlarına Göre Sınıflandırma

İşletmenin asıl amacı olan faaliyetlerinin devamlılığını sağlamak, hammaddenin elde edilmesinden, nihai ürün olarak ortaya çıkan mal ve hizmetin elden çıkarılması aşamasına kadar belli bir dönem maliyetleri karşılamaktadır. Bu maliyetleri genel anlamda üç sınıfa ayrılmaktadır. Bunlar, işletmenin üretim faaliyetlerinin devamlılığını sürdürebilmesi için yapılan esas maliyetler olup, alış maliyeti, üretim maliyeti ve satış maliyeti olarak üç sınıfta gruplandırılabilir.¹²⁶ Bu grupları aşağıdaki gibi açıklayabiliriz.

2.1.1.1.1. Tedarik Maliyeti

Üretim işletmelerinde faaliyetlerin devamı için gerekli hammaddenin tedarikçiden satın alınmasıyla başlayıp, bu mal ve hizmetin ambara girinceye kadar ki nakliye sigorta ve gümrük gibi giderleri kapsayan maliyetlerdir. Hammadde ya da alış maliyeti olarak ta adlandırılan tedarik maliyeti; satın alma bedeli ve satın alındıktan sonraki yapılan masraflardan oluşmaktadır. Tedarik masrafları hammadde maliyetleri ile alış iskонтolarından etkilenmektedir.

2.1.1.1.2. Üretim Maliyeti

Hammaddenin mamul haline getirilmesi anlamına gelen üretim işlemi için zorunlu olan üretim maliyeti; tedarik maliyetlerine ilaveten, üretimin tamamlanabilmesi için yapılan faaliyetler için katlanılan fedakârlığın parasal karşılığı olarak tanımlanabilir. Bu maliyetler, tedarik maliyetine, direkt işçilik, madde ve malzeme ile genel üretim gibi üretim aşamasında yapılan giderlerin eklenmesiyle bulunan maliyetler toplamıdır.

2.1.1.1.3. Satış Maliyeti

Satın alınan hammaddenin belirli bir üretim sürecinden geçerek mamul haline getirildikten sonra, bu ürünün satılabilmesi gerekli talebin yaratılması, sipariş alınması ve dağıtımı gibi faaliyetler için gerekli maliyetler toplamıdır. Satış maliyeti; üretim

¹²⁶Ertuğrul Çetiner, *Maliyet Muhasebesi*, Gazi Kitabevi, Ankara 2000, s. 12.

maliyetine ilaveten, reklam, pazarlama ve satış faaliyetleri ile pazarlama biriminde katlanılan seyahat, maaş, ısıtma, aydınlatma, Ar-Ge, amortisman, kırtasiye ve pazarlama bölümünde harcanan her türlü madde malzeme maliyetlerinden oluşmaktadır.

Yukarıdaki bu üç maliyetler birbiri ardına gelen ve mamulün üretimi aşamasındaki toplam maliyetlerin bulunması şeklinde açıklanmıştır. Ancak her aşamanın ayrı maliyeti bulunmak istenirse bir önceki aşama maliyeti eklenmeden sadece o safhadaki maliyet hesaplanır. Yani tedarik maliyeti, üretim maliyeti ve satış maliyeti olarak ayrı ayrı hesaplanır.

2.1.1.2. Maliyet Hesaplama Zamanına Göre Sınıflandırma

İşletmelerde faaliyet süreci devam ederken, kontrolün ve denetimin sağlam olması açısından bazı dönemlerde maliyet hesaplaması yapılmaktadır. Bu dönemler dikkate alındığında maliyetler dönemsellik esasına dayanmakta ve peşin maliyet, dönem maliyeti ve son maliyet olarak sınıflandırılmaktadır.

2.1.1.2.1. Peşin Maliyet

Üretim faaliyetine geçilmeden önce, üretimde yapılması düşünülen giderlerin bilimsel yöntemlere ve istatistikî bilgilere dayanılarak hesaplanması ile bulunan maliyetlerdir.¹²⁷ Ön maliyet olarak ta adlandırılan bu maliyet, işletme faaliyetlerinin planlanması aşamasında yapılan fizibilite çalışmalarına istinaden ortaya çıkan tahmini maliyetlerdir.

2.1.1.2.2. Dönem Maliyeti

Üretimin faaliyetine başladıktan sonra belirli bir döneme ait peşin maliyetlerin devamlılığı, kontrolü ve diğer dönemlerle karşılaştırılması için üretim esnasında hesaplanan maliyetlerdir.

2.1.1.2.3. Son Maliyet

Üretim süreci tamamlandıktan sonra ortaya çıkan ürünün bu süreçte yapılan tüm giderlerin toplanmasıyla bulunan maliyettir. Bu maliyet sadece üretim için katlanılan maliyetleri içermekte olup, satış maliyeti için ayrıca pazarlama, satış ve dağıtım giderlerinin eklenmesi gerekmektedir.

¹²⁷Ertuğrul Çetiner, *Maliyet Muhasebesi*, s. 12.

2.1.1.3. Üretim Aşamasına Göre Sınıflandırma

Üretim işletmelerinde mamuller partiler halinde ve dönemler itibariyle üretilmektedir. Bu mamullerin dönemsel veya ürün bazında maliyetleri hesaplanabilmektedir. Özellikle çok büyük miktarlarda üretim yapan işletmeler bu yöntemle maliyet hesaplamayı kullanmaktadır. Üretim aşamasına göre; safha maliyet, birim maliyet ve toplam maliyet şeklinde sınıflandırılabilir.

2.1.1.3.1. Safha Maliyeti

Üretim faaliyetleri esnasında elde edilen yarı mamulün üretim aşamasında geçtiği her safhanın ayrı ayrı maliyetleri toplamıdır. Genellikle tek bir hammaddeden bir veya birkaç mamul üreten işletmelerde, yarı mamullerin sürekli olarak birbirine bağlı safhalar halinde üretildiği süreçte özellikli stokların maliyetini hesaplamada kullanılır.¹²⁸ Bir bölümün safha maliyeti bir sonraki bölümün başlangıç maliyetini oluşturur.

2.1.1.3.2. Birim Maliyet

Bir üretim faaliyetinde katlanılan toplam maliyetin, üretilen mamul sayısına bölünerek her birim mamulün bulunan maliyetidir. Genellikle toplam maliyet hesaplaması yapan işletmelerde uygulanan birim maliyet hesaplama yöntemi, üretim sonunda toplam maliyetin elde edilen mamul sayısına bölünmesiyle bulunmaktadır.

2.1.1.3.3. Toplam Maliyet

Üretim faaliyetleri sonucunda ister safha maliyeti sonucu isterse birim maliyetlerin tamamının toplanması ile bulunan nihai maliyetlerdir. Belli bir dönem içerisinde üretilen bütün mal ve hizmetlerin tamamı için katlanılan fedakârlıkların toplamıdır.

2.1.1.4. Maliyet Dağıtımına Göre Sınıflandırma

Faaliyet döneminde üretilen mamul veya yarı mamulün üretimi aşamasında hangi maliyetlere katlanıldığı, bu maliyetlerin doğrudan mı yoksa dolaylı olarak mı üretimi etkilediği hususları dikkate alınarak yapılan maliyet hesaplamasıdır.

¹²⁸M. Celaledin Atamanalp, Reşat Karcioğlu, M. Suphi Orhan, 2. Cilt, s. 40.

2.1.1.4.1. Direkt Maliyetler

Bir üretim aşamasında hangi mamul ya da safha için katlanıldığı bilinen maliyetler direkt maliyetlerdir. Belirli bir mal veya hizmetin üretim maliyetine doğrudan herhangi bir dağıtım aracı kullanmadan yüklenebilen direkt madde, malzeme ve işçilik giderleri gibi giderlerin toplamıdır. Direkt maliyetler üretim sürecini ve ürünün ortaya çıkmasını doğrudan etkilemektedir.

2.1.1.4.2. Endirekt Maliyetler

Hangi mamul ve safhaya ait olduğu tahmin edilemeyen ve belirli bir mal veya hizmetin üretim maliyetine doğrudan yüklenemeyip, birtakım dağıtım araçları ile yüklenebilen izin ücretleri, işletme malzemesi, yönetim giderleri gibi üretim faaliyetlerinin devamı için gerekli yardımcı mal ve hizmetlere yapılan giderlerdir.

2.1.1.5. Değişkenlik Durumuna Göre Sınıflandırma

Bazı maliyetler üretim süreci devam ederken, üretim miktarına bağlı olarak artmasına karşın, bazıları ise üretim miktarı ne olursa olsun herhangi bir artış ya da azalış göstermemektedir. Bu tür maliyet sınıflandırmada, sabit maliyetler, değişken maliyetler ve yarı değişken maliyetler olmak üzere üç grupta toplanmıştır.

2.1.1.5.1. Sabit Maliyetler

İşletme faaliyetlerinin devamlılığı esas olduğundan, bu devamlılığın sağlanması için üretim miktarından bağımsız olarak bazı maliyetlere katlanılmaktadır. Belirli bir dönemde üretim miktarındaki değişimlerden bağımsız olarak toplamda değişmeyen ve sabit kalan birim başına giderlerdir. Üretimde kullanılan duran varlık amortismanları, kira, sigorta gibi maliyetler sabit maliyetlerdir.

2.1.1.5.2. Değişken Maliyetler

İşletmenin üretim sürecinde bir kısım maliyetler üretilen mamul miktarıyla doğrudan ilişkilidir. Faaliyet hacmindeki değişimlere bağlı olarak aynı oranda artan veya azalan giderler değişken maliyetleri oluşturur. Üretim tamamen durduğunda bu maliyetler tamamen ortadan kalkmakta, üretim kapasitesi artırıldığında ise aynı oranda artmaktadır. Değişken maliyetler birim başına sabit ancak toplamda değişkenlik özelliği göstermektedir. Direkt hammadde ve direkt işçilik maliyetlerini bu maliyetlere örnek verebiliriz.

2.1.1.5.3. Yarı Değişken Maliyetler

Üretim hacmine bağlı olmakla beraber aynı oranda değişim göstermeyen maliyetlerdir. Üretim sürecinde eksik kapasite ile çalışılması halinde katlanılan maliyetler, tam kapasite ile veya fazla kapasite ile üretim yapılması halinde azalan oranlarda artmaktadır. Çeşitli istatistiksel metotlarla değişim oranları tespit edilen bu maliyetlere endirekt malzeme ve endirekt işçilik maliyetlerini örnek gösterebiliriz.

2.1.1.6. Maliyet Hesaplama Şekline Göre Sınıflandırma

Bu sınıflandırmada, üretilen ya da üretilmesi planlanan mal ve hizmetler için katlanılan ya da katlanılacak maliyetler esas alınmaktadır. Başka bir ifadeyle, maliyetlerin fiili olarak gerçekleşip gerçekleşmediği ya da tahmini rakamlardan mı oluştuğu esasına dayanmaktadır.

2.1.1.6.1. Gerçek Maliyetler

Bir işletmenin üretim faaliyetleri sonucunda üretilen bir mal ve hizmetin maliyet hesaplama anında tamamen gerçekleşmiş maliyetlerini kapsamaktadır. Üretilecek olan mamulün planlanmış tahmini maliyetleri bu maliyet sınıfına dâhil edilmemektedir.

2.1.1.6.2. Standart Maliyetler

Bir üretim sürecinde mal ve hizmet üretimi gerçekleşmeden önce bilimsel yöntem ve çalışmalara göre belli koşullarda o üretimin gerçekleşmesi için bulunan maliyet unsurlarına ait değişmez rakamlarla hesaplanan maliyetlerdir.

Başka bir deyişle, maliyetlerin önceden belirlenen şartlara göre, ne olması gerektiğinin bir ön tahmini olup, belirli şartlar altında, gelecekteki maliyetin ne olması gerektiğine ilişkin önceden bilimsel çalışmalara dayanarak belirlenmiş bir tür tahmindir.¹²⁹ Bu maliyetler planlanmış tahmini rakamlar olmakla birlikte gerçek maliyet rakamlarına çok yakın rakamlar olmaktadır. Ancak gerçek maliyetler rakamları ile karşılaştırıldığında standart maliyetlerde azda olsa bir sapma ortaya çıkabilmektedir.

2.1.1.6.3. Tahmini Maliyetler

Üretim için gerçek maliyetlere geçilmeden önce hesaplanan ve yapılması düşünülen giderler toplamıdır. Belirli bir üretim hacmi öngörülen toplam maliyettir.

¹²⁹M. Celaleddin Atamanalp, Reşat Karcıoğlu, M. Suphi Orhan, 2. Cilt, s. 96.

Bütçelenmiş maliyet hesabında standart maliyetler kullanılabileceği gibi, tamamen farklı hatta oldukça basit tahmin yöntemlerine de başvurulabilir.¹³⁰ Bu yöntemde de standart maliyetlerdeki gibi bir sapma olmakla birlikte, bu sapmadan kaynaklanan maliyet farklarının üretilen mal ve hizmetlere dağıtımı gerçekleştirilmektedir.

2.1.1.7. Yönetim Kararları Açısından Sınıflandırma

İşletme faaliyetlerinin devamlılığı ve optimum kârlılığın sağlanması açısından yöneticiler çeşitli kararlar almaktadırlar. Bu kararlar ne kadar doğru ve zamanlaması uygun olursa başarıya ulaşma o kadar kolay olur. Yöneticilerin aldığı kararlar içerisinde belki de en önemli yeri maliyet kararları almaktadır. Maliyetler arasında tercih yaparak işletmenin devamlılığı ve kârlılığın artmasını sağlayabileceklerdir. Yöneticilerin kararlarını etkileyen maliyet yöntemlerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

2.1.1.7.1. Alternatif Maliyetler

İşletme yöneticileri, kararlarında birçok seçenek arasından tercih yapmak zorunda kalabilirler. Bu tercihlerden birini seçerken diğer seçeneklerden vazgeçme maliyeti alternatif maliyettir. Maliyet unsurlarının cari piyasa fiyatları ile değerlendirilmesi sonucunda bulunan maliyettir. Örneğin 1 birim mamulü kendisi ürettiği takdirde 1.000.-TL'ye mal ediyor, dışarıdan satın alma yolu ile 1.200.-TL'ye sağlıyorsa bu mamulü kendisinin üretmesi daha kârlı olacağından aradaki 200.-TL bu işletmenin alternatif maliyeti olacaktır. Alternatif maliyetler arasında karar verilirken, üretim imkânları, hammadde kaynakları, üretim miktarı ve ürün kalitesinin göz önünde tutulması gerekmektedir.

2.1.1.7.2. Fırsat Maliyeti

Yatırımın verimliliğini bulmak amacıyla kullanılan bir maliyet hesaplama türüdür. Üretim kaynaklarının başka faaliyet alanlarına kullanılması durumunda işletmenin kaybettiği gelirler toplamıdır.

Belli bir alternatifi seçilmesi nedeni ile seçilmemiş olan en iyi alternatifi mahrum kalınan net yararı, seçilmiş olan alternatifi fırsat maliyeti olarak tanımlanır.¹³¹

¹³⁰Cudi Tuncer Gürsoy, *Yönetim ve Maliyet Muhasebesi*, Beta Yayınları, İstanbul 1999, s. 34.

¹³¹Nasuhi Bursal, Yücel Ercan, s. 64.

Örneğin, bir işletme fabrika arsasının bir kısmını depo olarak ya da kiraya vererek kullanabilir. Arsayı kullanmanın fırsat maliyeti onu kiraya vererek elde edeceği gelirden oluşmaktadır.

2.1.1.7.3. Marjinal Maliyetler

Ekonomik kökenli olan marjinal maliyet, üretimdeki bir birim artışın gerektireceği ek maliyeti belirler.¹³² Başka bir ifade ile ek bir birim mamul üretmek için toplam maliyet miktarında meydana gelen artış olarak tanımlanabilir.¹³³

Üretim kapasite kullanımını, yenileme ve değiştirme işlemlerini kontrol etmek için, üretimde yapılan herhangi bir değişikliğin, toplam maliyeti üzerinde meydana getirdiği toplam artış veya azalış farklarıdır.

2.1.1.7.4. Batık Maliyetler

İşletme yöneticilerinin bugün vereceği kararlarda etkili olmayan maliyetlerdir. Örneğin önceki yıllarda alınan bir demirbaşın maliyeti bugün için bir batık maliyettir. Çünkü geçmişte verilen bir karardır ve bugün ki kararlarda etkisi yoktur.

Batık maliyetlerin işletme kararları açısından önemi şöyle özetlenebilir. Geçmişte verilen bir kararın isabet derecesinin, şimdi verilecek kararları etkilemesine mümkün olduğunca izin vermemek gerekir. Şimdi verilecek karar açısından önemli olan nitelik ve nicelikler gelecekteki faktörlerdir. Kararın isabeti bunların isabetli olarak tahmin edilmesine bağlıdır.¹³⁴

2.1.2. Giderlerin Sınıflandırılması

Giderler, işletmelerin, üretilen ürün konusuna ve yapılan giderlerin özelliklerine göre aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır.

2.1.2.1. Çeşitlerine Göre Sınıflandırma

İşletme faaliyetleri devam ettiği sürece bazı giderlere katlanmak zorundadır. Bu giderlerin hangi konularda yapıldığının tespit edilmesi açısından bu gruplandırmaya tabi tutulmuş olup, Tek Düzen Hesap Planı içerisinde gider hesapları adı altında yer alan kalemlerden oluşur. Bu kalemler aşağıdaki gibi sıralanabilir.

¹³² A. Sait Sevgener, Rüstem Hacırüstemoğlu, s. 28.

¹³³ Turan Öndeş, s. 33.

¹³⁴ Nasuhi Bursal, Yücel Ercan, s. 64.

a) İlk Madde ve Malzeme Giderleri

Mal ve hizmet üretiminin devamlılığını sağlamak ve işletmenin varlığını devam ettirebilmek için he türlü direkt ilk madde ve malzeme ile endirekt malzeme ve üretimle ilgili dışarıya yapılan işleri kapsar.

b) İşçi Ücret ve Giderleri

İşletme faaliyetlerini devam ettirmek, üretim ve hizmetlerini gerçekleştirebilmek amacıyla iş kanununa göre çalıştırılan işçiler için tahakkuk ettirilen esas işçilik, mesai, SGK primi, izin ücretleri gibi tutarların toplamını kapsar.

c) Dışarıdan Sağlanan Fayda ve Hizmet Giderleri

İşletme üretim faaliyetlerinin devamlılığını sağlayabilmek için dışarıdan sağladığı fayda ve hizmetler (elektrik, su, doğalgaz vs) için yapılan tüm giderlerdir.

d) Vergi ve Harçlar

Gerek iş kanunun gerekse VUK kapsamında ödenmesi gereken tüm vergi ve yasal yükümlülükleri kapsamaktadır.

e) Amortismanlar

Maddi ve maddi olmayan duran varlıklar ile özel tükenmeye tabi varlıklar için ayrılan amortisman gideri ve tükenme paylarını kapsamaktadır.

f) Çeşitli Giderler

Yukarıda belirtilen giderler dışında işletme faaliyetlerinin devamlılığı için yapılan sigorta, reklam, iştirak, aidat vs gibi tüm giderleri bu sınıfta gösterebiliriz.

g) Finansman Gideri

İşletme faaliyetlerinin devamı için gerekli finansman kaynağı elde edebilmek için katlanılan giderleri kapsamaktadır.

2.1.2.2. İşletme Fonksiyonlarına Göre Sınıflandırma

Bu sınıflandırmada giderler, işletme faaliyetlerinin devamlılığının sağlanması amacıyla yerine getirmek zorunda olduğu faaliyet fonksiyonlarına göre ayrıştırılır. Bu sınıflandırmaya ait giderleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

a) Satın Alma Giderleri

İşletmenin üretim faaliyetlerinde kullanılmak ya da doğrudan satılmak üzere alınan varlık ve hizmetlerin alımı için yapılan tüm giderler bu grupta toplanır.

b) Üretim Giderleri

İşletme üretim faaliyeti esnasında yapmış olduğu tüm giderler bu sınıfta toplanmaktadır. İşlemenin esas faaliyet konusunu oluşturan mal ve hizmetlerin üretimini sağlamak amacıyla tüketilen varlıkların parasal toplamıdır. Bu giderler, direkt ilk madde malzeme giderleri, direkt işçilik giderleri ve genel üretim giderlerinden oluşur.

c) Araştırma ve Geliştirme Giderleri

İşletme faaliyetlerini en kârlı ve en düşük maliyetle yürütebilmesi için yapmış olduğu tüm araştırma ve geliştirme giderlerini kapsamaktadır. Bu tür araştırma ve geliştirmeler, ürün geliştirme, üretim yöntemi geliştirme, kalite ve miktar artışı, Pazar çalışmaları gibi amaçlarla yapılmaktadır.

d) Pazarlama ve Satış Giderleri

Üretilen mal ve hizmetlerin satışını sağlayabilmek için yapılan tüm pazarlama hizmetleri ve satış hizmetleri için yapılan giderleri kapsamaktadır. Üretim süreci tamamlanan mamulün stoka verildiği andan itibaren başlayıp, ürünün tüketicisine teslim edildiği zamana kadarki yapılan giderlerinden oluşur. Bunlar, depolama maliyeti, satış personeli giderleri, nakliye, montaj vb. gibi giderlerin toplamından oluşur.

e) Genel Yönetim Giderleri

İşletme faaliyetlerinin yürütülebilmesi için diğer fonksiyonel giderlerde yer almayan genel nitelikteki tüm giderler bu grupta gösterilir. Bir mamulün üretim sürecinde yönetim fonksiyonu gereği idari, mali, muhasebe, hukuk ve güvenlik gibi nedenlerden dolayı yapılan giderlerdir.

f) Finansman Giderleri

İşletme üretim ve faaliyetlerinin finansmanını sağlayabilmek için yapmış olduğu faiz, komisyon ve kar payı ödemeleri gibi giderleri kapsamaktadır. İşletme yatırım ve giderlerinin özkaynaklar ile karşılaması imkânının olmadığı dönemlerde yöneticiler

yabancı sermayeye yönelmektedirler. Yabancı sermaye temin edilirken belli bir giderle karşı karşıya kalınmaktadır. İşte bu giderler finansman giderleri içerisinde gösterilmektedir.

2.1.3. Maliyet - Gider İlişkisi

Daha önceki konularda da görüldüğü gibi Gider ve Maliyet kavramları arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Gider, bir işletmede mal ve hizmet üretim sürecinin devam ettiği dönemde yarı tüketilmiş maliyetler şeklinde tarif edilirken, Maliyet ise, üretilen bu mal veya hizmetin tüketime sunulduğu zamana kadar üretime etki eden doğrudan ya da dolaylı olarak yapılan tüm harcamalar toplamı şeklinde tanımlanmaktadır. Maliyetlerin dönem sonuçlarına etkili olmaları aşağıdaki dört olasılıktan birinin gerçekleşmesi ile olur.

- İşleme,
- Kullanma,
- Zamanaşımı,
- Teknolojik yıpranma,

Maliyetlerin üretime esas olarak alındığında, yukarıdaki sıraladığımız dört olasılıktan biri nedeni ile üretime dönüştürülen maliyetler, gider olarak nitelenmekte ve gider, belirli bir zaman dilimi içinde kullanılan ve tüketilen mal veya hizmetlerin parasal değeri olarak tanımlanmaktadır.¹³⁵

İşletmenin uzun süreli faaliyetlerinin devamını sürdürebilmesi için yapmış olduğu tüm giderlerin birer maliyete dönüştüğü görülmektedir. Maliyeti daha geniş çerçevede ele alan ve işletmenin tüm işlevlerini içeren faaliyetlerini kapsayan maliyet tanımları, bu faaliyetleri gerçekleştirmek için çeşitli katlanımlara ihtiyaç duyulduğunu ortaya çıkarır. Maliyet unsurları olarak belirleyebileceğimiz bu katlanımlar belirli amacı gerçekleştiren gider olarak adlandırılabilir.

Bu açıklamalar ışığında, maliyetin gidere dönüşebilmesi için yararının belirli bir dönemde tüketilmiş olması gerekmektedir. O halde yararının ne zaman tükendiğinin

¹³⁵ A. Sait Sevgener, Rüstem Hacırüstemoğlu, s. 19.

tespit edilmesi konusu oldukça önemlidir. Maliyetlere ait yararların tükenmesi aşağıdaki yollarla tespit edilir.¹³⁶

a) Yararı tükenen maliyet, mal ve hizmetlerin tüketiciye teslim edildiği dönem geliriyle doğrudan ilgili bulunmalıdır. Örneğin, stoklar satılıp tüketiciye devredildiğinde, stok maliyetlerinin yararı tükenmiş olacağından, satılan malın maliyet kalemi başlığı altında, bir gider unsuru olarak, o dönemin satış geliri ile eşleştirilmesi gerekecektir.

b) Yararı tükenen maliyetler, gelir tablosundaki dönemle ilgili olmalıdır. Bir maliyet harcamasının gider olarak kabul edilebilmesi için, söz konusu maliyetin yararının o dönemde tüketilmiş olması gerekmektedir. Pazarlama satış ve dağıtım giderleri, araştırma ve geliştirme giderleri ile genel yönetim giderleri gibi giderler gelir meydana getiren satışlardan çok, gelir tablosundaki dönemle ilgisi bulunan giderlerdir.

Bazı durumlarda, maliyeti oluşturan bir harcama, birden fazla muhasebe dönemini ilgilendirebilmektedir. Bu durumda söz konusu harcamanın üretilen mal veya hizmetin satıldığı veya kullanıldığı mali dönemlere dağıtılması gerekir. Örneğin, birkaç yıllık peşin ödenmiş kira gideri, faydası tükendikçe dönem hesaplarına aktarılması gerekmektedir.

c) Dönem gelirinin elde edilmesiyle ilgili olmasa dahi mal ve hizmet maliyetlerine ait faydalar, ölçülebilir bir şekilde tükenmiş olmalıdır. Dönem gelirinin elde edilmesinde kullanılmamış olsalar dahi, eğer varlıkların yararı olağanüstü nedenlerle tükenmişse ve bunlar ölçülebilir nitelikte ise.

Söz konusu maliyetlerin gider olarak dönem geliri ile ilişkilendirilmesi ve varlık hesaplarından düşülmesi gerekmektedir. Örneğin doğal afetler nedeniyle kullanılamaz hale gelen stok mamul maliyetleri faydası tükendiğinden dönem gelirinden düşülmesi gerekir.

2.2. İŞGÜCÜ KAVRAMI

Makro açıdan, fikri ve bedeni varlığı ile ekonomik faaliyetlere katılan insana işgücü, insanın sarf ettiği gayrete emek ve buna karşılık aldığı bedele de ücret

¹³⁶Nalan Akdoğan, s. 11.

denilirken, mikro açıdan da, insan faktörüne işçi, onun sarf ettiği güce iş, buna karşılık aldığı bedele işçilik denilmektedir.¹³⁷

Ekonomik faaliyetlerin mal veya hizmet üretebilmek için işçiye daha doğrusu işgücüne veya emeğe ihtiyaç vardır. İşçilik bir beşeri üretim faktörüdür ve imalat kullanılan her türlü insan emeğinden oluşmaktadır. Emek ise, bilinçli bir amaç uğruna fikişsel ve bedensel bir güç harcamayı gerektiren beşeri bir faaliyettir.¹³⁸

İşletme faaliyetlerinin varlığını ve devamını sağlayabilmesi için en önemli unsurlar sermaye, sabit bir işletme, faaliyet alanına göre hammadde veya malzeme, enerji ve bu üretim faktörlerini bir arada yürütülebilmesi için gerekli en önemli unsur olan işgücüne ihtiyaç vardır. Bu yönüyle işçilik bir işletme faaliyetlerinin vazgeçilmez unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu insanlar harcamış oldukları emek ve gayretin karşılığını işletme ile yapmış oldukları bir sözleşme ile almaktadırlar. Borçlar Kanununun 313'üncü maddesinde; *“hizmet sözleşmesi bir mukaveledir ki; onunla işçi muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder”* olarak tanımlanma yapmaktadır. Bu tanıma göre hizmet akdinin unsurları işçilik ve ücret olarak kendini göstermektedir.

Gerçekte işçi kavramına giren emekçiler, şahsi güçlerinden başka bir üretim aracına sahip olmayan dolayısıyla başka kazanç imkânına sahip olmayan, kişilerdir. Başka birisinin işletmesinde çalışan ve işçi olarak nitelenen bu kişiler, birinci derecede sosyal güvenlik mevzuatı kapsamına alınırlar.¹³⁹

İşletmelerde mal ve hizmet üretebilmek için işçiye daha doğrusu işgücüne ihtiyaç vardır. İşçilik beşeri bir üretim faktörü olarak imalatla kullanılan her türlü insan emeğinden oluşmaktadır.¹⁴⁰

İşçinin üretim maksadıyla kullandığı zihni veya bedeni faaliyet olarak tarif edilen işgücü, üretim faktörlerinin en önemlisidir.¹⁴¹ Şu halde belirli bir amaç için kurulan sanayi işletmelerinde gerek üretim öncesinde ve üretim esnasında gerekse üretim

¹³⁷M. Celaleddin Atamanalp, Reşat Karcioğlu, M. Suphi Orhan, 1. Cilt, s. 139.

¹³⁸M. Suphi Orhan, *Sanayi İşletmelerinde Endirekt İşçilik Maliyetleri Teori ve Uygulama*, (Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi, Erzurum 1984, s. 29.

¹³⁹Sabahattin Zaim, *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitabevi, İstanbul 1990, s. 9.

¹⁴⁰Nasuhi Bursal, Yücel Ercan, *Maliyet Muhasebesi İlkeler ve Uygulamalar*, (2. Baskı), Muhasebe Enstitüsü Yayınları, İstanbul 1987, s. 121.

¹⁴¹Fikret Öcal, *Maliyet Muhasebesi Temel Bilgiler*, (2. Baskı), İstanbul 1971, s. 43.

sonrasında harcanan fiziksel ve bedensel her türlü güç, işçilik olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁴²Emek ise, belli bir amaç uğruna fikirsel ve fiziksel güç harcamayı gerektiren beşeri bir faaliyettir.¹⁴³

Aşağıda işgücünün sınıflandırılması ve işgücü maliyetleri üzerinde durulacaktır. İşletmelerin faaliyetlerinin devamında hammadde ve malzeme maliyetlerinden sonra belki de en önemli maliyet unsuru olan işgücü maliyetleri ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

2.2.1. İşgücünün Özellikleri

İşletmelerin üretim aşamasının vazgeçilmez unsuru olan ve üretimi doğrudan ya da dolaylı şekilde etkileyen işgücü çok boyutlu bir üretim unsurudur. İşgücünün temininden başlayarak, işe alıştırma, meslek içi eğitim, iş sürecine motive etme ve ücretlendirme gibi süreçleri içermesinin yanında, stok edilememe özelliği ile de ön plana çıkmaktadır. Şayet istihdam sürecinin bir bölümündeki aksaklık, işgücüne daha önceki dönemde yapılan maliyet ve harcanan zamanın boşa gitmesine neden olabilmektedir.

Dolayısıyla işgücü planlaması yaparken, işe alım sürecinden başlayarak ücretlendirme politikasına kadar tüm aşamalarda çok dikkatli olunması ve gerekli hassasiyetin gösterilmesi gerekmektedir. Büyük ölçekli işletmelerde personel departmanı adı altında bir bölüm kurularak, işgücü ve ücretlendirme politikalarını yürütmekte ve doğrudan yönetime karşı sorumlu tutulmaktadır.

2.2.2. İşgücünün Unsurları

İşgücünün tanımları çerçevesinde aşağıdaki temel unsurları taşıdığı görülmektedir.

a) İş Olayının Gerçekleşmesi

İşçiliğin oluşması için, her şeyden önce iş olarak tanımlanan bir çalışmanın mevcut olması gerekmektedir. Bu iş fiziksel güç, fikir gücü veya her ikisinin birlikte kullanıldığı bir işgücü gerektirebilir. Burada önemli olan harcanan güç değil, uğraş gerektiren, emek harcanabilecek bir faaliyet dizininin oluşmasıdır.

¹⁴²Kamuran Pekiner, *İşletmelerde Produktivite Denetimi*, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1971, s. 46.

¹⁴³Osman Altuğ, *Maliyet Muhasebesi İlkeleri-Uygulama*, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Nihad Sayar Yayın ve Yardım Vakfı Yayınları, İstanbul 1982, s. 68.

b) İşin Hizmet Sözleşmesine Dayanması

Yapılan çalışmanın işgücü sayılabilmesi için taraflarının serbest iradeleri ile belirlenmiş sözleşmeye istinaden bir araya gelmiş olmaları gerekmektedir. İşveren tarafı özel kişi veya kurumlar olabileceği gibi tüzel kişilikler ve kamu kurum ve kuruluşları da olabilir.

c) İşin Başkasına Bağlı Olarak Yapılması

İşçilikten bahsedilebilmesi için, belli bir bedel karşılığında işveren diye nitelendirilen gerçek veya tüzel kişiliklere bağlı olarak gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Eğer kişi kendi iradesiyle ve başkasına bağımlı olmadan bir iş yapıyorsa ve ortada işveren yoksa bu durumda işçilikten bahsedilemez.

d) İşin Bir Ücret Karşılığı Yapılması

Bir işçiliğin ortaya çıkabilmesi için yapılan iş karşılığında ücret veya bedel karşılığında yapılıyor olması gerekmektedir. Hukuksal olarak ta her hizmetin bir bedel karşılığı olacağı ilkesi benimsenmiştir.

2.2.3. İşgücünün Sınıflandırılması

İşçilik maliyetleri, işletmelerde rasyonel bir çalışma ortamı ve iyi bir organizasyon sağlayabilmek için işgücü ihtiyaç tespiti, işe alma, eğitim, işçi değerlendirme ücret tespiti ve hatta sendikal faaliyetleri de kapsayan karmaşık faaliyetlerden oluştuğu için işgücü doğru bir şekilde sınıflandırılmalı ve iyi hesap edilmelidir.

İşgücünün fonksiyonuna, zamanına, işin ve üretilen ürünün özelliğine göre farklı gruplara ayrılmaktadır. Bu grupları aşağıdaki gibi inceleyebiliriz.

2.2.3.1. Üretilen Mal ve Hizmetle İlgisine Göre Sınıflandırılması

Bu şekilde sınıflandırmada, işçinin üretilen mal veya hizmetle ilgisinin direkt veya endirekt olmasına göre yapılır. Üretilen mamulün meydana getirilmesinde doğrudan doğruya kullanılan işgücü direkt işçilik, dolaylı olarak kullanılan işgücü ise endirekt işçilik olarak sınıflandırılır.

Üretim konusu mal ve hizmetin üretim sürecinde doğrudan etkili olan işçilik türüdür. Bu tür işçilikte, işçi kendi beden ve fikir gücünü doğrudan kullanabileceği gibi,

yardımcı araçlar vasıtasıyla da kullanabilir. Direkt işçilikte harcanan emek ortaya çıkan ürünü doğrudan etkilemektedir.

Direkt işçilik dışında kalan ve üretilen mal veya hizmet üretiminde doğrudan kullanılmayan, doğrudan kullanılsa bile mamullere birtakım dağıtım araçları ile yüklenebilen işçiliktir. Yöneticiler giderleri, temizlikçiler ya da sosyal hizmetlerde görevli personeller üretilen ürünü doğrudan etkilemedikleri için bu sınıfta yer alırlar. Direkt işgücüne ait maliyetler doğrudan ürün maliyetine atılırken, endirekt işgücüne ait maliyetler ise genel imalat maliyetlerinin bir parçasını oluşturur.

2.2.3.2. İşgücünün Fonksiyonuna Göre Sınıflandırma

Bu açıdan sınıflandırmada, işçilik hizmetinin kullanıldığı aşama göz önünde bulundurularak, fabrika işçiliği, satış ve pazarlama işçiliği ile genel yönetim işçiliği olmak üzere üç ana kategoriye ayrılmaktadır.

Burada dikkat edilmesi gereken işçiliğin fabrika içi yani üretime doğrudan etkili olduğu ya da fabrika dışı yani üretime dolaylı yoldan katılan işçilikler şeklinde sınıflandırılmasıdır. Fabrika dışı işçilikler esas itibarıyla pazarlama ve satış işçiliği ile genel yönetim işçiliği olarak görülmektedir.

2.2.3.3. Departman Fonksiyonuna Göre Sınıflandırma

Bir işletmede birden çok aşamalı üretim gerçekleştiriliyorsa, üretim departmanlarına göre işçilik sınıflandırılabilir. Bu şekilde sınıflama departmanda faaliyetini sürdüren işgücünün denetimini ve verimliliğini artırabilir. Departman sorumluları, işgücü performans ve sorumluluğundan sorumlu tutulabilirler. Esas üretim departmanı ve yardımcı üretim departmanı olarak iki sınıfta sınıflandırılabilen gibi üretim departmanı ile hizmet departmanı olarak da sınıflandırılabilir. Hizmet departmanı çalışanları üretim departmanından bağımsız ancak üretim faaliyetinin yürütülmesine katkıda bulunan işçilerdir.

2.2.3.4. Yapılan İşin Cinsine Göre Sınıflandırma

Bu tür sınıflandırmada, işçilikler departman içerisinde ve yapılan işin niteliğine göre sınıflandırılmaktadır. İşçiliğin bu şekilde sınıflandırılması genellikle ücretlerin tayin ve tespitinde kullanılmakla birlikte işçilerin bireysel anlamda verimlilik açısından denetim ve kontrolünün sağlanması yönünden önemlidir. Bu tür sınıflandırma yapılan

bir işyerinde performansa dayalı bir standart tesis edilebildiği ölçüde verimlilik artırılabilir.

Yöntemi ve uygulama şekli ne olursa olsun bütün bu sınıflandırmalar, işgücü maliyetlerinin daha kolay, ayrıntılı ve doğru tespitine yönelik yapılmaktadır. Dolayısıyla işgücünün sınıflandırılması yapılırken, üretimin şekli, boyutu ve üretim aşamaları göz önünde bulundurulmalıdır. Aksi halde maliyet tespiti doğru yapılamayacak ve içinden çıkılmaz bir karmaşaya düşülecektir.

2.3. İŞGÜCÜ MALİYETLERİ KAVRAMI

Mal ve hizmet üretimi yapan işletmelerde her ne kadar otomasyona gidilmiş olsa da işgücü hala önemli bir yer tutmaktadır. Makineleşmenin yoğun olarak kullanıldığı işletmelerde bile işgücü maliyetlerinin toplam maliyet üzerindeki payı kendini göstermektedir.

İnsanın üretime katkısı olarak ta nitelendirilebileceğimiz işçilik maliyetleri, sürekli bir kontrol, ölçüm ve analiz gerektirmektedir. Üretim artışlarının sağladığı düşük birim maliyet avantajı, yükselen ücret hadleri, tazminatlar ve diğer ek ödemeler nedeniyle üretimde makineleşmeyi teşvik etmekte, böylece daha fazla üretim, daha az işgücü saatiyle gerçekleştirilebilmektedir.

İşgücü maliyetleri; bir işletme işgücüsüyle ilgili olarak üretim sürecinde yer alan işçiye emeği karşılığında ödenen ücret ile lojman, servis, yemek, fazla mesai, yiyecek, giyecek ve yakıt yardımı, tazminat, prim gibi ek ödemeler ile işçinin yaptığı işle alakalı hak ettiği diğer ek ödemelerden oluşmaktadır.

Bu ödemelerin yanında, işçinin eline herhangi bir gelir geçmemekle birlikte, üretimle alakalı işçilere verilen eğitim, seminer, rotasyon gibi etkinlikler için katlanılan maliyetlerde işgücü maliyetleri içerisinde yer almaktadır.

2.3.1. İşgücü Maliyetlerinin Önemi

İşgücü maliyetleri, öncelikle ilgili işletmenin faaliyetlerinin devamlılığı için çok önemlidir. Faaliyetlerin etkin ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi için öncelikli olarak maliyet hesaplamalarının iyi yapılması gerekir. Üretim yoğun işletme maliyetleri içerisinde hammadde ve malzeme maliyetlerinden sonra, hizmet yoğun işletmelerde ise

en büyük paya sahip olan işgücü maliyetlerinin önemi, toplam maliyetler içerisindeki payına orantılı olarak artmaktadır.

İşletme faaliyetleri açısından son derece önemli olan işgücü maliyetleri, işletme yöneticileri açısından da oldukça önemlidir. Faaliyetlerin devamlılığı açısından önemli karar alma ve uygulama görevi bulunan yöneticiler, etkin bir işgücü maliyet kontrol sistemine ihtiyaç duymaktadırlar. Aksi halde, işletmenin iflasına varacak kadar geri dönülemez hataları içerecek yanlış kararlar alınabilecektir.

Ayrıca, işgücü maliyetleri, işletme sahip ve ortakları içinde oldukça önemlidir. Sahip ve ortaklarca işletmeye konulan özsermaye karşılığında en yüksek kâr elde etmeyi planlayan sermaye sahipleri, bilinçsizce yapılan işgücü maliyet politikaları nedeniyle kâr marjını düşürmek istemezler. Bu yüzden özellikle hizmet yoğun işletmelerde işgücü maliyetlerini sürekli denetim ve kontrol altında tutma çabası içerisine girerler.

Yönetici ve sermaye sahipleri açısından önemi yanında, kamuoyu ve kamu kurumları içinde işgücü maliyetlerinin önemi büyüktür. Zira işgücü maliyetlerine ait bilgilerin kamuoyuna doğru yansıtılmaması, devletin vergi kaybına neden olacağı gibi gerçek dışı bilgiler ışığında hatalı kararlar alınabilecektir.

2.3.2. İşgücü Maliyetlerinin Özellikleri

Bir üretim elemanı olarak günümüzde karşılıksız beşeri güç kullanmak imkânsızdır. Mutlaka emek karşılığında bir bedel ödemek gerekmektedir.

Emeğin fiyatı ve değeri olan işgücü maliyetlerinin başlıca özelliklerini şöyle sıralayabiliriz.¹⁴⁴

a) İşgücü maliyetleri, prensip olarak teşebbüsün kâr veya zararına bağlı olmadan ve üretilen mamullerin satışı beklenilmeden işveren tarafından işçiye belirli süreler sonunda bedeni ve fikri faaliyeti karşılığı peşin ödenir.

b) İşçi ücretleri çalışanlar için yegâne gelir kaynağı olması sebebiyle işçiler için önemli olduğu kadar işletmeler açısından da bir maliyet unsuru olması sebebiyle önem kazanmaktadır.

¹⁴⁴Celaeddin Atamanalp, Reşat Karcıoğlu, M. Suphi Orhan, 1. Cilt, s. 141.

c) İşgücü maliyetleri yapılan işle doğrudan doğruya orantılı saf bir maliyet türü olmaktan ziyade, üzerine bir kısım zamlar, tazminatlar ve sosyal ödemeler eklenen birleşik bir maliyet elemanıdır.

d) İşçilik maliyetleri işletmelerde kontrol edilebilen ve üzerinde etki edilebilen bir maliyet türüdür. Çünkü verimli çalışmayan bir fabrikada birim başına işçilik maliyeti verimli çalışan bir fabrikaya nazaran iki katı olabilir.

e) Emeğin karşılığı olarak işçinin aldığı ücret bir gelirdir. Bu gelirin hesaplanması ve belirli zamanlarda hak edenlere ödenmesi gerekir. Bu da işletmelerde çeşitli hesap ve kayıtları zorunlu kıldığı gibi sosyal mevzuat gereği işletmelere çeşitli idari ve mali sorumluluklar yükler.

f) İşçilik stok edilmesi imkânsız bir maliyettir. İşçilik maliyetleri işletmede çalışan işçiye, emeği karşılığında ve genel olarak ve nakit ödenen; para ile lojman, elektrik, gıda, ısıtma vb. gibi aynı kıymetlerden, fazla mesai, randıman primi tazminat vb. ek ödemelerden, iş münasebetiyle meydana gelen diğer ödemelerden oluşmaktadır.¹⁴⁵ İyi bir işgücü planlaması ve gerekli işçi tedariki, işletmenin çalışma kapasitesi, kontrol düzeni ve beşeri şartlar işçilik maliyetini etkileyen unsurlardır.¹⁴⁶

İşçilik maliyetleri üretilen mal ve hizmetin fiyatını etkiler. Ancak bu etkileme derecesi, işletmenin otomasyonuna, imalat konusuna ve rasyonel çalışmaya bağlı olarak farklı derecelerdendir.¹⁴⁷

Bu özelliklerden de anlaşılacağı gibi işçilik maliyetleri, işletmenin toplam maliyetleri içinde önemli yer tutmakla beraber mal ve hizmet fiyatlandırmasına, işletme fonksiyonları ile ilgili kararların alınmasında ve yürütülmesinde yardımcı rol oynamaktadır. İşgücü maliyetlerinin etken ve çok yönlü bir üretim unsuru olması nedeniyle işletmeler verimliliğini artırmak, maliyetleri düşürmek ve işletme politikalarını sağlıklı yürütebilmek için işçilik maliyetleri ile ilgilenmek durumunda kalırlar.

¹⁴⁵Cevat Yücesoy, *Maliyet Muhasebesi*, İstanbul 1975, s. 74.

¹⁴⁶Yüksel Koç Yarkın, *Yönetim Aracı Olarak İşletme Bütçeleri*, Türkiye ve Ortadoğu Amme Enstitüsü Yayınları, No: 166, Ankara 1977, s. 132.

¹⁴⁷Şükrü Er, *Ücretler ve Maliyete Etkisi*, İstanbul İşletme Fak. Muh. Ens. Yay., İstanbul 1976, s. 121.

2.3.3. İşgücü Maliyetlerinin Sınıflandırılması

Bir sanayi işletmesinde verimliliği yükseltmek iki şekilde olabilir. Ya daha iyi ve daha üstün makinelerle üretimi gerçekleştirmek ya da daha iyi çalışma metotlarını araştırarak çalışanlardan daha çok verim almaktır. Birinci yol işletmeler için yüksek maliyetli ve uygulaması zor olduğundan ikinci yol daha çok tercih edilmektedir. Bunu yapabilmek içinde çalışanların performansını ölçebilecek şekilde iyi bir tasnif ve sınıflandırma yapılmalı, yüksek verimle çalışanlara ek ücretler ödeyerek mükâfatlandırılmalıdır. Çünkü işletmelerde toplam kârı artırmanın en ucuz ve en kısa yollarından biri çalışanların verimliliğini artırmaktır. Bunun yolu ise işgücünün ve işgücü maliyetlerinin doğru olarak sınıflandırılmasına dayanır. İşgücü maliyetlerinin yönetim, denetim, planlama ve bütçelenmesini yapabilmek için, işletme bünyesine uygun olarak sınıflandırılması gerekir.¹⁴⁸ İşgücü maliyetlerinin sınıflandırılmasının önemini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

- a) Üretim verimliliğini ve kârlılığını artırmak için,
- b) Ürün maliyetlerini doğru hesaplayabilmek ve kayıtlara aktarabilmek,
- c) İşgücü performans değerlendirme ve ücretlendirme politikasında etkinliği artırmak,
- d) İşgücü maliyetlerinin doğru ürünlere ve safhalara dağıtımını sağlamak,

İşletme faaliyetlerinin yürütülmesi için katlanılan maliyetlerin doğru ve minimum düzeyde belirlenebilmesi, işletme kontrol ve analizlerinin doğru olarak yapılabilmesi ve kayıtlarının tutulması, işgücünün takibinin yapılabilmesi için maliyetlerin doğru ve etkin bir şekilde sınıflandırılması gerekmektedir.

Özellikle üretim ağırlıklı işletmelerde, işçilik maliyetleri bir bütün olarak ele alındığında, direkt işçilik maliyetleri, indirekt işçilik maliyetleri ve diğer maliyetler olmak üzere üç ana gruba ayrıldığını görmekteyiz.¹⁴⁹ Maliyetlerin direkt veya indirekt olarak sınıflandırmada kullanılan temel kriter, onların nerede ve hangi faaliyet için kullanıldığının tespiti.¹⁵⁰

¹⁴⁸M. Suphi Orhan, s. 36.

¹⁴⁹Rifat Üstün, *Maliyet Muhasebesi*, (5. Baskı), Bilim Teknik Yayınevi, Eskişehir 1996, s. 15.

¹⁵⁰Zeyyat Hatiboğlu, Cudi Tuncer Gürsoy, *Maliyet ve Yönetim Muhasebesi*, İşletme İktisadı ve Yönetimi No:7, Bilmen Basımevi, İstanbul 1979, s. 12.

2.3.3.1. Direkt İşgücü Maliyetleri

Bir işletmede, temel üretim konusunu oluşturan mal veya hizmeti meydana getirebilmek için harcanan ve imalata doğrudan yüklenebilen maliyetler direkt işgücü maliyetleri sınıfına girmektedir. Ülkemizde buna maliyetlere, üretken, prodüktif veya yapıcı işgücü de denilmektedir.¹⁵¹

Direkt işçilik, üretilen mamullere doğrudan doğruya yüklenebilen ve mamulün temel yapısını ve niteliğini değiştiren maliyetlerdir. Bu nedenle direkt işçilik maliyetleri, bölüm, mamul ya da sipariş gibi birimler için ifade edilebilmekte ve bunlara doğrudan yüklenebilmektedir.

2.3.3.2. Endirekt İşgücü Maliyetleri

Nihai mamullerin üretiminde kullanılan direkt işçiliğin dışında kalan ve bu mamullere direkt yüklenmeleri imkânsız olan işgücü maliyetlerine endirekt işgücü maliyeti adı verilir. Endirekt işçiliklerde, endirekt hammadde gibi, yardımcı işçilik ve yönetici işçilik olmak üzere ikiye ayrılır. Yardımcı işçilik, üretim faaliyetlerinin düzenli bir biçimde yürütülmesine yardım eden işçilik olup, bakım, onarım, kapıcı, çırak vb. gibi personele ödenen işçilik ücretlerinden oluşur. Yönetici işçilik ise üretim faaliyetlerini yöneten ustabaşı, gözlemci, atölye şefi vb. kişilere ödenen maliyetlerden oluşur.

Tablo 2.1. Direkt ve Endirekt Maliyet Ayrımı Tablosu

Maliyet Türleri	Sorumluluk Merkezi	Mamuller
Kullanılan Hammadde	Direkt	Direkt
Kullanılan Malzeme	Direkt	Direkt-Endirekt
Montaj İşçiliği	Direkt	Direkt
Amortisman	Direkt-Endirekt	Endirekt
İşçi Başı Aylığı	Direkt	Direkt-Endirekt

Kaynak: Rafet Gök, *Yönetim Açısından Maliyet Muhasebesi*, Eskişehir 1981, s. 37.

2.3.3.3. Diğer İşgücü Maliyetleri

Üretim işletmelerinde işçilik maliyetleri hesaplanırken direkt veya endirekt işçilik maliyet grubunda gösterilemeyen maliyetler bu sınıfta toplanmaktadır. Bütün işletmeler için işçilik terim olarak aynı şeyi ifade etmekte ancak işçiliğin özelliğine göre farklı

¹⁵¹Nasuhi Bursal, Yücel Ercan, s. 129.

sınıflandırılabilir. Örneğin bir işletmede direkt işçilik sınıfına giren bir maliyet bir başka işletmede endirekt işçilik olarak gösterilebilir.

İşçilikle ilgili diğer maliyetler, direkt ve endirekt işçilikler dışında bordrodaki bir kısım tutarlardan oluşmaktadır. Bunların başlıcaları, mesai primleri, vardiya primleri, kıdem tazminatı, yolluklar, yıllık izin ücretleri, emek, taşıt, yakacak, giyim, konut yardımları vb ödemelerdir. Ülkemiz uygulamasında işçilik maliyetleri genellikle direkt ve endirekt olarak ikiye ayrılmaktadır. Direkt işçilik olarak adlandırılmayan işçilik maliyetleri endirekt işçilik maliyetlerine katılmaktadır.¹⁵²

2.3.4. İşgücü Maliyetlerinin Unsurları

İşgücü piyasasında normal ekonomide arz talep ilişkisi içerisinde oluşan asıl ücretlerle beraber işgücünden daha fazla verim alabilmek için yapılan eğitim, sağlık ve izin ücretleri gibi giderler ile iş kanunları kapsamında işgücünün hakkını korumak için çıkarılan sosyal güvence ödenekleri ile işverenin ödemek zorunda olduğu vergi ve diğer yasal yükümlülüklerde işveren açısından bir maliyet unsuru teşkil etmektedir.

Bir işletmede, işgücü maliyeti sadece işçiye ödenen brüt ücretten ibaret değildir. İşçilik maliyetlerinin en önemli unsuru ve asıl maliyeti oluşturan ücretle birlikte diğer yasal yükümlülükler, ikramiye ve primler, tazminatlar ve diğer sosyal ödemelerden oluşur. Bu unsurların başlıcalarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.¹⁵³

a) Ücretler

b) Yasal Yükümlülükler

c) Tazminatlar

d) Sosyal Yardımlar

2.3.4.1. Ücretler

Emeğini iş piyasasına arz eden insanlar, bir gelir ve kazanç elde etmek için iktisadi faaliyete katılırlar. Emek karşılığında sağlanan gelire, ücret denir.¹⁵⁴ Yani beşeri üretim faktörü olan emeğin karşılığıdır. Bir başka deyişle ücreti; emeğin, üretime

¹⁵²M. Suphi Orhan, s. 40.

¹⁵³Mustafa İpçi, *Tekdüzen Muhasebe Sistemine Göre Maliyet Muhasebesi*, TÜRMOB Yayınları, No: 12, Ankara 1994, s. 340.

¹⁵⁴Sabahaddin Zaim, s. 10.

iştiraki karşılığında, üretimde kullanabilmek için ödenen fiyat şeklinde de tanımlayabiliriz.¹⁵⁵

İnsan emeği, üretimin diğer bir faktörü olan müteşebbis tarafından, belirli bir üretime yönlendirildiği zaman, fikri ve bedeni enerji olarak bir değer kazanmaktadır. O halde işgücünün karşılığı olan ücret, bu değerın iş piyasalarında teşekkül eden fiyatıdır. Zira emeği değerlendiren unsur; işletmenin, amaçlarına göre değişen işgücüne karşı olan ihtiyaçları ve talepleridir.¹⁵⁶

Gelir Vergisi Kanununun 61'inci maddesinde ücreti, işverene tabi ve belli bir iş yerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve mal ile sağlanan ve para ile ifade edilen menfaatler olarak tanımlarken, ayrıca, ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmeyeceği hükmü ile ücretin unsurlarını belirtmiştir. 4857 sayılı İş Kanunun 32'inci maddesinde ise ücret; bir kimseye genel anlamda bir iş karşılığında işveren ya da üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmaktadır.

İşgücü maliyetleri ise, üretim faktörlerinden biri olan insan emeğinin karşılığı olarak tanımlanmaktadır. Bu haliyle işçilik maliyetleri bir mamulün ya da hizmetin üretilmesinde kullanılan ya da üretime yardımcı olan emeğin parasal tutarı olarak ifade edilir. Önce bir mamulün ya da hizmetin üretilmesinde harcanan süre belirlenir. Daha sonra bu süre parayla ifade edilir.

İşgücü açısından bakıldığında bir iş için harcanan emeğin karşılığında alınan maddi karşılıklara ücret denilmektedir. Bu karşılıklar işgücünün emeğini pazarlaması sonucu edinilen haktır. Bu hakkı da işgücü sahipleri en yüksek fiyatlarla almaya çalışacaklardır. İşveren açısından bakıldığında ise, bir mal ve hizmet üretimi gerçekleştirebilmek için en önemli üretim unsurlarından biri olan işgücüne ihtiyaç duymaktadır. Bu işgücü ihtiyacını normal ekonomik koşullarda işgücü arz ve talep kanunları çerçevesinde en ucuz sağlama yoluna gidecektir. İşgücü ihtiyacını

¹⁵⁵ Avni Zarakoğlu, *İktisat, İşletme İlmine Giriş*, Ankara 1974, s. 180.

¹⁵⁶ Ali Çubuk, *Ücret ve Ücret Hakkının Korunması*, Şeker İş Yayınları, No: 11, Ankara 1970, s. 16-17.

giderebilmek için işverenin katlanmak zorunda olduğu giderler toplamı işveren için bir maliyet oluşturmaktadır.

Bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi ücret, işçinin sarf ettiği emeğin maddi karşılığı olup, işgücü için bir menfaat unsuru olarak kendini gösterirken, diğer taraftan işverenin bir mal ve hizmet elde edebilmek için katlanmış olduğu bir külfet yani işveren için bir maliyet anlamını taşımaktadır.

2.3.4.1.1. Ücretin Özellikleri

Ücret işverene tabi ve belli bir işyerine tabi olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler toplamı olarak tanımlamıştık.

İşletmeler, üretim faaliyetlerinin devamlılığını sağlayabilmek için en önemli işletme fonksiyonlarından biri olan istihdam ve buna bağlı olarak ta ücret politikalarını iyi belirlemelidirler. Bu politikalar belirlenirken, bir taraftan işgücünü kaçırmamak için motive edici ücretler ve sosyal imkânlar sağlanmalı, diğer taraftan da işletmeye en düşük maliyetli politikalar üretilmelidir. Maliyetlerin en önemli unsurlarından birisi olan ücretin başlıca özelliklerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.¹⁵⁷

- Ücretler, işletme yapılan işlerin önem ve sorumluluğuna uygun ve adil olmalı,
- İşçilerin ve çalışanların verimini artırmaya yönelik ve motive edici olmalı,
- Tüm çalışanların anlayabileceği şekilde hesaplanmalı ve kabul edilebilir olmalı,
- İşçi-işveren ilişkilerinin olumlu bir şekilde devamlılığına yardımcı olmalı,
- Uygulanan ücret politikası istikrarlı, kararlı ve güven verici olmalı,
- Genel ücret düzeyi, işgücü piyasasındaki cari ücretlere yakın olmalı,¹⁵⁸

- Ücretler, üretilen ürünün elden çıkarılmasını beklemeden ve mevcut bir iş sözleşmesine dayanarak belli süreler sonunda periyodik ve peşin ödenen giderler olduğundan, ücret ödemeleri aksatılmamalı ve dolayısıyla işgücü tedirgin edilmemelidir.

¹⁵⁷İhsan Tarcan, *Ücret ve Ücret Sisteminin Yapısal Analizi ve Sektörel Bir Uygulama*, İTÜ Yayınları 1991, s. 39.

¹⁵⁸Dursun Bingöl, *Personel Yönetimi*, (3.Baskı), İstanbul 1997, s. 350.

2.3.4.1.2. Ücretin Unsurları

İşletme faaliyetlerini yürütmek, üretim ve hizmetleri gerçekleştirmek amacıyla çalıştırılan işçiler için tahakkuk ettirilen esas işçilik, fazla mesai, üretim primleri, ikramiyeler, yıllık izin ücretleri, gece primi, hafta tatili ve genel tatil ücretleri ile işçilere ait diğer giderler gibi tutarları kapsar.¹⁵⁹

Ücretler, işçi açısından emeğinin karşılığı ve geçim kaynağı olmasının yanında, ailesi ve sosyal çevresinde, toplumsal değerlere yakışır bir refah seviyesinde yaşaması, ayrıca işgücünün kendisine özgüven sağlama aracı olarak kendini göstermektedir. Ücretler, işveren açısından bir külfet oluşturmaya karşın, işçi açısından bir gelir ve yaşam kaynağı anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, ücretler, işgücüne ödenen asıl ücret yanında, gerek yasal uygulamalar kapsamında gerekse işverenin işçilerini motive edici uygulamaları kapsamında ek ödemeler ve aynı hakları da kapsamaktadır.

2.3.4.1.2.1. Ekonomik (Asıl) Ücretler

İşçi işveren arasında karşılıklı sözleşmeye dayanarak, yapılan işin karşılığı olarak ödenen ücreti ekonomik ücret olarak tanımlayabiliriz. Asıl ya da kök ücret olarak adlandırılan bu ücretler, işçinin doğrudan emeğinin karşılığı olup, ilgili kanunlar ve toplu iş sözleşmeleri çerçevesinde belirlenen ücretlerdir. Asgari ücret olarak ta bilinen bu ücretler işgücü maliyetlerinin esasını oluşturmaktadır. ÇSGB' na bağlı Asgari Ücret Komisyonu tarafından her yıl çıkarılan raporla güncellenen yıllık asgari ücretler, işçi maaşının tespitinde esas alınır. 29.12.2012 tarih 28512 sayılı Resmi Gazete ile yürürlüğe giren asgari ücret tespit raporu verilerine göre 2013 yılı birinci ve ikinci dönem asgari ücret taban tutarı aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

Tablo 2.2. Türkiye’de 2013 Yılı İçin Tespit Edilen Asgari Ücret Miktarları (TL)

Dönem/Çalışan/ Brüt Ücret	01.01.2013-30.06.2013		01.07.2013-31.12.2013	
	Günlük Ücret	Aylık Ücret	Günlük Ücret	Aylık Ücret
16 Yaşından Büyük Çalışanlar	32,62	978,6	34,05	1.021,50
16 Yaşından Küçük Çalışanlar	27,97	839,1	29,25	877,5

Kaynak: Asgari Ücret Tespit Komisyonu 27.12.2012/1 Tarih/Sayı Kararı

¹⁵⁹Nalan Akdoğan, s. 273.

Ekonomik ücretler normal süreli ve kapasitede çalışma karşılığı ödenen ücretler ile yasal olarak belirlenmiş hafta tatili ve genel tatil günlerinde ve zaruri nedenlerle boş geçen zamanlarda ödemesinin yapıldığı asıl ücretlerden oluşur.

a) Normal Çalışma Ücreti

Ülkemizde yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanununun 63'üncü maddesine göre; genel anlamda çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saat olarak belirlenmiştir. Aksi kararlaştırılmadıkça bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı da belirtilmektedir.

Aynı maddede; tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği ve iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı belirtilmiştir. İlgili kanunda belirtildiği gibi, bu esaslar çerçevesinde çalışma sürelerinin uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenmektedir.

Yukarıda da belirtildiği gibi yasal olarak belirlenen haftalık çalışma saatleri içerisinde yapılan işin karşılığı olarak alınan ücret normal çalışma ücreti kapsamına girmektedir.

Diğer taraftan, aynı Kanunun 64'üncü maddesinde; zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabileceği belirtilmiştir. Yine bu çalışmaların fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacağı, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamayacağı ve tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmayacağı hükme bağlanmıştır.

Ayrıca, İş Kanunun 65 ve 66'ncı maddelerinde “Kısa Çalışma” olarak adlandırılan ve asıl işyeri dışında geçen ancak yasal olarak işçinin günlük çalışma süresinden sürelerinden sayılan halleri aşağıdaki gibi sıralamıştır.

- Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler,

- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,

- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,

- İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,

- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler,

- Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler günlük çalışma saatleri içerisinde yer alır. Ancak işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

b) İş Dışında Geçen Sürelere Ödenen Ücretler

Bir işletmede yöneticiler, işgücünden en düşük maliyetle en yüksek verimi alabilmek için mümkün olduğu kadar fazla çalıştırma eğilimindedirler. Çünkü işletme sahip ve yöneticileri için işgücü maliyetleri açısından her geçen saat işletme aleyhine işlemekte ve maliyetleri artırmaktadır. Ancak yasal veya zorunlu sebepler durumunda boş geçen sürelere de ücret ödemesi yapılmasına karşın üretimde işgücünden faydalanılamamaktadır.

Gerek yürürlükteki kanunlarınız olsun gerekse karşılıklı anlaşmaya dayanarak yapılan sözleşmeye istinaden veya zorunlu sebep sayılabilecek olağan ve olağanüstü durumlarda geçen boş zamanların ücretlendirilmesi işveren açısından maliyet artırıcı bir unsur olmakta, işçi açısından ise sosyal yaşamın gereği ve yasal bir hak olarak kendini göstermektedir. Bu ücretler tatil, izin, sağlık gibi nedenlerden dolayı geçen boş

zamanlar ile teknik nedenler dolayısıyla geçen boş zamanlar için ödenen ücretlerdir. Bu ücretleri aşağıdaki gibi sınıflandırabiliriz.

1) Tatil Ücretleri

Bir işyerinde yasal olarak belirlenmiş çalışma süreleri karşılığı ödenen ücretler dışında, yine yasal olarak belirlenmiş hafta tatili ve resmi tatil günleri içinde normal çalışma ücreti ödenmektedir. Bu ücretlerde işyerinde bulunulsun veya bulunulmasın ödenmesi zorunluluğu bulunduğundan ekonomik ücretler içerisinde yer almaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 46'ncı maddesi gereğince işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verileceği belirtilmektedir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri çalışılmış günler gibi hesaba katılır ve ücretlendirilir.

Ayrıca 49'uncu maddede işçinin tatil günü ücretinin, çalıştığı günlere göre bir güne isabet eden ücret kadar olacağı belirtilmiştir. Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanacağı, saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedibuçuk katı kadar olacağı hükme bağlanmıştır.

Yine aynı kanunun 44'üncü maddesinde; ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabileceği, sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayının alınması gerektiği belirtilmiştir. Diğer taraftan, Kanunun 47'inci maddesi gereği, işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

İlgili kanunun 45'inci maddesinde, çalışma ve ücretlendirme esaslarıyla ilgili olarak, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel

tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümlerin konulamayacağı belirtilmiştir. Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklı olduğu hükmü yer almaktadır.

2) İzin Ücretleri

Yasal haklara dayanarak ya da toplu iş sözleşmeleri veya özel iş sözleşmelerine dayanarak kullanılan ücretli izinler içinde ücret ödemesi yapılmaktadır. Bu tür izinlerin artması durumunda, üretim seviyesi düşecek ve dolayısıyla maliyetler artacaktır. İşçilerin kullandığı izinler içerisinde, yıllık izinler, mazeret izinleri, hastalık izinleri, iş arama izni ve analık izni gibi yasal izinler yanında toplu iş sözleşmeleri ve özel iş sözleşmelerine bağlı izinler olabilir.

a) Yıllık İzin Ücretleri

Çalışanların en önemli sosyal haklarından birisi olan yıllık izin hakkı, diğerlerine nazaran en uzun süreli izin hakkı, işveren açısından ise en verimsiz işgücüdür. Bu izinlerin süreleri işyerinde çalışılan toplam sürelerle bağlı olarak yine yasalar tarafından belirlenir. Yıllık ücretli izin hakkı ve izin sürelerini belirleyen İş Kanununun 53'üncü maddesinde; işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilebileceği ve yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği belirtilmiştir. İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi ve hizmet süreleri,

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,

- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,

- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,

- Onsekiz ve daha küçük yaştaki işçiler ile elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Ancak yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

İşçilerin yıllık izin ücretlerini düzenleyen ilgili Kanunun 57'inci maddesinde, işverenin, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek

zorundadır. İşçinin yıllık izinli olduğu günlerin ücret hesabında 49 ve 50'nci maddeleri gereği, işçinin normal çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretin ödeneceği hükmü uygulanır.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

Ayrıca İş Kanununu 59'uuncu maddesinde; iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödeneceği belirtilmiştir.

b) Yeni İş Arama İzin Ücretleri

Yıllık ücretli izinler dışında iş sözleşmesinin karşılıklı veya tek taraflı feshedilmesinin istenmesi halinde, karşı tarafa bildirmek şartıyla işverenden yeni iş aramak için kanunda belirtilen esaslar dahilinde izin talep edebilir. İlgili Kanunun 27'inci maddesinde; bildirim süreleri içinde işverenin, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini, iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecbur olduğu hususu yer almaktadır. Bu maddede sözü geçen bildirim süreleri aynı kanunun 17'inci maddesinde; diğer tarafa bildirilmesi şartıyla aşağıdaki gibi açıklanmıştır.

İş sözleşmeleri;

- İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

- İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

- İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

- İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Ancak işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17'inci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27'inci maddesi gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamamak şartıyla, işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücreti işçiye öder. İşveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

c) Diğer Ücretli İzinler

İlgili Kanunun yıllık izin ve yeni iş arama izinleri dışında işçilere verdiği bazı haklar vardır ki bunlar analık izni, evlilik izni ve hastalık izni gibi izinlerdir. İş Kanununun 74'üncü maddesinde; kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre çalıştırılmayacağı gibi çoğul gebelik halinde ise doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta daha süre ekleneceği belirtilmiştir. Yasal olarak onsekiz haftaya kadar çıkabilecek hamilelik ve doğum izni için ücretli izin kullandırılmakta ayrıca hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller içinde ücretli izin verilmektedir.

Hamilelik ve doğum izni haricinde, aşağıdaki izinlerde işçiler için yasal bir hak niteliğinde olup,

- Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,

- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri gibi izinlerin kullanılması halinde, çalışılmış günler gibi hesaba katılır ve ücret kesintisi yapılamaz.

c) Boş Zaman Ücretleri

Bir işyerinde işçi ve işverenin elinde olmayan sebeplerle çalışma saatleri olmasına rağmen boş geçen zamanlar olabilir. Bu saatlerde herhangi bir üretim yapılamamaktadır. Ancak çalışmama durumu işçinin kendi inisiyatifinden kaynaklanmadığı için normal çalışma saatlerindeki gibi ücretlendirilirler. Ancak daha sonra yukarıda bahsedildiği şekilde ve ücretlendirme yöntemiyle telafi edici çalışma yaptırılabilir.

Bu çalışma saatlerinde geçen boş zamanlar, yasal sebeplerden olabileceği gibi işletme kaynaklı nedenlerde olabilir. Ülke içerisinde çıkan terör, sosyal çatışma gibi nedenlerden dolayı güvenlik amaçlı olarak ilgili kurumlar tarafından işyeri ve/veya işyerlerinin faaliyetlerinin durdurulmasını uygun görebilir. Ya da bir veya birkaç işyeri için işçi ve çevre sağlığını tehdit edecek bir durumun tespit edilmesi halinde işçi ve çevre güvenliği amacıyla işyeri faaliyetlerini durdurabilir. Bunun gibi yasal uygulamalar nedeniyle çalışma saatlerinde geçen boş zamanlar için çalışılmış gün ücreti üzerinden ücretlendirilir.

Diğer taraftan, makine arızası, elektrik kesintisi, toplu grev ve malzeme eksikliği gibi işletmeden kaynaklanan nedenlerden dolayı da çalışma saatlerinin boş geçen süreleri için normal çalışma saatinde ödenen ücret ödemesi yapılır. Bu yüzden işletme yöneticileri, mümkün olduğunca bu tür durumlarda tedarikli olunmaya çalışılarak boş geçen zamanı minimize etmeye çalışırlar.

2.3.4.1.2.2. Ek Ücretler

Ek ücretler bir taraftan devletin ilgili kanunları tarafından çalışanların sosyal güvence altına alınması ve haklarının korunabilmesi için çıkarılan yasalarla, diğer taraftan da sendikal toplu iş sözleşmesi ile elde edilen sosyal hak ve ödeneklerden oluşmaktadır. Bu tür ek ücretler, işletmelerin mevcut kapasitelerinin artırılmasına

yardımcı olmakla birlikte, istihdam edilen işçilerin moral ve motivasyonu içinde anahtar görevi üstlenmektedir. Birçok kalemden oluşan ek ücretlerin başlıcaları şunlardır.

a) Fazla Çalışma Ücretleri

Uygulamadaki İş Kanunumuzun 41'inci maddesinde fazla çalışma süreleri ve ücretleri düzenlenmektedir. Bu maddede ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabileceği belirtilmiş ve Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalar olarak tanımlamıştır. Fazla çalışma ücretini ise, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 oranında yükseltilmesi suretiyle ödeneceği hükmüne yer vermiştir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 25 oranında yükseltilmesiyle ödenir. Örneğin bir işletmede sözleşmelerde belirtilen haftalık çalışma saati otuzbeş saat ise, haftalık otuzbeş saatten fazla çalışılması halinde, kırkbeş saate kadar olan kısım, yani on saatlik kısım için normal çalışma ücretinin % 25 fazlasıyla, kırkbeş saat üzerindeki çalışmalar için ise % 50 ücret ödemesi yapılır.

Yine Kanunun aynı maddesinde, fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması ve fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı hususları belirtilmiştir.

Ayrıca İş Kanunumuzun 69'uncu maddesinde gece çalışma süreleri ile ilgili düzenlemelere yer vermiş olup, bu düzenlemelere göre; gece çalışmasını, en geç saat 20.00'den başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saati geçmeyen dönem olarak nitelendirmiştir. Gece çalışmasıyla ilgili herhangi bir fazla ödeme yapılacağına dair şart konulup konulmayacağı hususunda yönetmelik çıkartılabileceğinden bahsedilmiş ancak henüz bir düzenleme yapılmamıştır. Bununla birlikte, işçilerin gece çalışmalarının yedibuçuk saati geçemeyeceği ve fazla çalışma yapılamayacağı hükme bağlanmıştır.

Fazla çalışma ve gece çalışmalarının yanında İş Kanununun 70'inci maddesinde hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinden bahsedilmiş, ancak ilgili düzenleme ve şartlarının gerekli görülmesi halinde ÇSGB tarafından hazırlanacak yönetmelikle belirleneceği bildirilmiştir.

Ancak işyeri sahipleri işgücünün durumu ve işin özelliğine bağlı olarak, işçileri motive etmek amacıyla iş sözleşmesine dayalı olarak gece çalışma ücretini ve hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalışanların ücretlerini normal çalışma ücretlerinden daha fazla belirleyebilir. Bu durum işletme için ek maliyet getirmesine karşın işgücünün moral ve motivasyonuna katkıda bulunacaktır.

b) İkramiyeler

İkramiye, bayram, yılbaşı, kuruluş yıldönümü gibi özel nedenlerden dolayı veya işçinin verimli ve başarılı çalışmalarının karşılığı olarak, işveren tarafından işçiye ödenen bir ek ücrettir.¹⁶⁰ Söz konusu işçileri teşvik ederek, üretim, araştırma geliştirme, pazarlama, satış ve dağıtım, genel yönetim gibi faaliyetlerin daha hızlı ve etkin biçimde gerçekleştirildiğine inanılır. Bu tür primler genellikle pazarlama satış ve dağıtım faaliyetlerinde daha yaygındır.¹⁶¹

İkramiye ödemeleri, yasal bir zorunluluk olmayıp, işletme yönetimi tarafından işgücünün motivasyonunu sağlamak amacıyla tamamen keyfî bir uygulamadır. İkramiyeler genellikle işçilerin performansını artırmak amacıyla, daha önceden tespit edilmiş üretim veya satış seviyesine ulaşılması halinde ödenmekle birlikte, üretim ve pazarlama faaliyetlerine katkı sağlayacak icat ve buluşlar karşılığında veya işletme ve/veya çalışanların özel günlerinde yapılan çekilişlerle de ödenebilir. Bu durumda işletme açısından işgücü maliyetlerini artırıcı bir unsur olmasına karşın, işgücünün motivasyonu ve verimliliğinin artışı sağlayabilmektedir.

c) Primler

Primler, işletmede işgücü maliyetleri içerisinde yer alan, yasal zorunluluk olmamasına karşın, işgücünün motivasyonu ve üretimim artırılması amacıyla, yönetimin kararlarına istinaden yapılan ödemelerdir. Prim uygulaması genellikle çalışma performansını artırmak ve mal ve hizmet kalitesini artırmak amacıyla

¹⁶⁰Nalan Akdoğan, s. 279.

¹⁶¹Mustafa İpçi, s. 344.

verilmektedir. Primler önceden belirlenmiş performans ve ürün standardına ulaşılması halinde periyodik ödemeler olup, işgücü maliyetlerini artırmaktadır.

Ancak iyi bir prim uygulaması sonucu üretim ve performans artışı ile elde edilen getiri primler için katlanılan işgücü maliyetlerinden daha yüksek olabilir. Bu yüzden prim uygulamalarının başarılı olabilmesi, kararlı olmasına, standartların gerçekleştirilebilir olmasına ve prim ödemelerinin düzenli olmasına bağlıdır.

İkramiye ve prim uygulamalarında yöneticiler tarafından en çok dikkat edilmesi gereken hususlardan biriside ikramiye ve prim ücreti alan bir işçinin ödüllendirilmesi gibi teşvik ve motive edici bir uygulama olarak gösterilmesinin yanında, önceden belirtilen üretim ve performans gibi standartlarına ulaşamayan işçilerin cezalandırıldığı izlenimi yaratılmamalıdır. Aksi halde, işçilerin büyük bir kısmının ikramiye ve prim alamayacağı hususu göz önüne alındığında, bunların rencide edilmemesi, moral ve motivasyonunun kırılmaması açısından azami gayret gösterilmelidir.

2.3.4.1.3. Ücret Hesaplama Sistemleri

İşletmenin üretim faaliyetlerinin sürekliliğini sağlamasındaki en önemli unsurlardan birisi hiç şüphesiz işçilerdir. İşçilerin verimliliği işletme faaliyetlerinin verimliliğinin bir göstergesidir. Üretimin tam kapasite ile çalışması, istenilen kalitede mal ve hizmet üretimi işçilerin çalışma sürelerini verimli kullanmalarına ve eltili çalışmalarına bağlıdır. Verimliliği ve kaliteyi en yüksek seviyeye çıkarabilmek için işçilerin motivasyonunu en üst düzeye çıkarılması gerekmektedir. Motivasyonun birinci ögesi de tatmin edici ücretlerdir. Bunun sağlanabilmesi içinde çeşitli ücret sistemleri geliştirilmiştir.

2.3.4.1.3.1. Zamana Göre Ücretlendirme Sistemi

En eski ve en çok tanınan ve uygulaması en kolay olan bir ücret sistemidir. Bu sistemde işçi, işveren nezaretinde bir müddet çalışmak suretiyle daha önce saptanan ücreti alma hakkını kazanır. Bu süre saat, gün, hafta veya ay olarak belirlenebilir.¹⁶²

Bu esasta ücret ödemesinde, çalışılan süre ile süre başına belirlenen ücret çarpılarak ödenecek ücret hesap edilir. Bu sistemde ücret hesabının kolaylığı açısından

¹⁶²İhsan Tarcan, s. 39.

uygulanabilir ancak işçiyi teşvik edici olmaması yönünden de sakıncalıdır. Zamana göre ücretlendirme sisteminin tercih edilmesinin nedenlerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.¹⁶³

- İşçilerin, üretilen mal ve hizmet kalitesinde etkisinin olmadığı durumlarda,
- İşçilerin faaliyetlerin gecikmesine neden olması gibi bir durumun meydana gelmemesi,
- İşin kalitesinin özellikle önemli olduğu durumlarda,
- Denetim ve kontrolün çok iyi olduğu durumlarda,
- Rekabetçi koşulların elverdiği koşullarda bilgi birikiminin gerektirmediği koşullarda zaman esasına dayalı ücretlendirme sistemi daha çok tercih edilir.

Bu sistemin, kolay hesaplanabilirliği, işin hedef ve baskı ortamından uzak ve rahat bir ortamda yapılması nedeniyle ürün kalitesini artırması ve işçi ücretlerinde standart ölçülerin olması gibi avantajlarının yanında, verimi özendirici unsur içermemesi nedeniyle faaliyetleri aksatabileceği, sürekli denetim gerektirmesi ve teşvik sisteminin olmaması nedeniyle işçi üzerinde baskı yaratabileceği gibi dezavantajları da bulunmaktadır.

2.3.4.1.3.2. Parça Başı Ücretlendirme Sistemi

Akord ücreti de denen bu yöntem, zamana göre ücret yönteminden farklıdır. Bu yöntemde ücret fiilen üretilen birim sayısına göre hesaplanır. Bu yöntemin en önemli yanı üretimle ücret arasında doğrudan bir ilişki kurulabilir. İşçi verimli çalışırsa ücreti yükselecektir. Parça başına ücretlendirme sisteminin tercih edilmesinin nedenlerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.¹⁶⁴

- Çıktı birimleri ölçülebilir olduğunda,
- İş standartlaştırılabilir, düzenli ve kesintisiz devam eder nitelikte olduğu durumlarda,
- Kalite kriteri, çıktı miktarından daha az önemli olduğunda,
- Gözetimin iyi olmadığı durumlarda bu sistem daha çok tercih edilmektedir.

¹⁶³Dursun Bingöl, s. 384.

¹⁶⁴Dursun Bingöl, s. 385.

Bu sistemin uygulanması halinde, işçilerin aşırı derecede çalıştırılarak yıpranmalarına sebep olunmaması, iş ve meslek kazalarının artışına neden olunmaması ve ürün sayısını artıralım gayesiyle kalitesinin düşürülmemesi konularında iyi bir denetim sisteminin geliştirilmesi ve uygulanması gerekmektedir. Uygulamada akord ücret sistemi üç gruba ayrılmaktadır.

a) Parça Akordu

Bu sistemde ücretlerin belirlenmesinde temel olarak birim başına belli bir ücret esas alınır. Bu ücret ortalama saat ücretidir. Hesaplanan bu saat ücreti ile üretilen ürün miktarı çarpılarak işçiye ödenecek ücret bulunur.¹⁶⁵ Bu sistemde esas olan faktör zaman değil üretilen ürün sayısıdır. Zamanın ne kadar harcandığı hususu göz ardı edilerek ürün sayısına göre ücretlendirme yapılır.

Bu sistemde işçi bir ürünü ortaya çıkarmak için ne kadar zaman harcadığının önemi yoktur. Önemli olan ürettiği ürün sayısına göre alacağı ücrettir. Çünkü üretilen ürün başına ücret sabittir ve üretilen ürün sayısı ile çarpılmak suretiyle ücret tespiti yapılır.

b) Zaman Akordu

Burada malın bir biriminin üretilme zamanı bulunur. Bu zaman ile üretim miktarı ve saat ücreti çarpılarak işçinin alacağı brüt ücret bulunur.¹⁶⁶

Zaman akordunun temeli, belirli bir mamulü meydana getirmek veya belirli bir operasyonu yapmak için gerekli akord zamanı başına bir akord tutarı belirlemektir. Genellikle dakika olarak ifade edilen akord zamanı, türlü operasyonlar için zaman ve hareket etütleri yapılmak suretiyle ve normal bir çalışma verili temel alınarak belirlenir. Bulunan akord dakikalarının bir dakikaya düşen akord faktörü ile çarpımı sonunda bir birim için ödenecek akord ücreti tespit edilir. Akord ücret sisteminin uygulandığı işyerlerinde, zaman esaslı ücret sistemine oranla daha yüksek verim alındığından, alınan verim oranında ücret artışı yapılabilir.¹⁶⁷

¹⁶⁵Mustafa Savcı, s. 118.

¹⁶⁶Ertuğrul Çetiner, *Maliyet Muhasebesi*, s. 85.

¹⁶⁷Nasuhî Bursal, Yücel Ercan, s. 138.

c) Grup Akordu

Daha çok imalat işletmelerinde uygulanan ve bir grup işin yapılması için belli bir işgücü grubunun ortak çalışması gerektiği durumlarda uygulanır. Grup akordu, parça akordu veya zaman akordunun bir grup işçiye topluca uygulanmasıdır.¹⁶⁸

Bu durumda karşılaşılan en büyük sorun grupta çalışanların üretime katkılarının tam anlamıyla tespitinin oldukça zor olması ve ortak kazancın grup çalışanlarına eşit dağıtılmasıdır. Dağıtım için en çok kullanılan yöntem, grup kazancının işçilerin farklı olabilecek normal çalışma ücretlerine göre dağıtımıdır.

2.3.4.1.3.3. Primli Ücret Sistemleri

Bundan önceki bölümde incelediğimiz zaman esaslı ücret sisteminde, üretimde zaman esasının verimlilik esasından daha ön planda olduğu, akord esaslı ücret sisteminde ise özellikli ürünlerin verimlerinin değerlendirilmesinin ön planda olduğu görülmektedir. Ancak gelişen teknoloji nedeniyle işletmelerde, üretim niceliklerini tempoları açısından, kendi başlarına ayarlama imkânları ortan kalkmıştır. Böylece zaman ve akord ücret sistemi önemini zamanla kaybetmiş ve yerini primli ücret sistemine bırakmıştır.¹⁶⁹ Bu tür ücretlendirme sisteminde farklı yöntemler uygulanmakta olup, bu yöntemleri aşağıdaki gibi açıklayabiliriz.

a) Halsey Sistemi

Zaman tasarrufuna prim veren bir ücret sistemi olan Halsey sisteminde, belli bir işin yapılabilmesi için standart bir zaman belirlenir. Söz konusu iş tespit edilen zamandan daha kısa sürede bitirilirse belirlenen ücretle birlikte, işçinin tasarruf zamanına göre hesaplanacak ücretin 1/3'ü oranında prim ödemesi yapılır.¹⁷⁰ Bu sistemde işçi, normal olarak üretilmesi gerekenden az üretmiş olsa bile önceden tespit edilmiş olan garanti ücreti alır. Eğer daha fazla üretmiş ise tasarruf ettiği süreye ait ücretin hesaplanan ilave primini alır.

¹⁶⁸Yunus Kışal, Sadi Işıklar, *Maliyet Muhasebesi ve Maliyet Hesaplamaları*, (1.Baskı), Beta Yayınları, Yayın No: 878, İstanbul 1999, s. 185.

¹⁶⁹İhsan Tarcan, s. 50.

¹⁷⁰Mustafa Savcı, s. 120.

b) Emerson Sistemi

Bu sistemde de normal verimin aşılması halinde üretim fazlasına isabet eden işçi gideri işçiye prim olarak verilir. İşçinin etkinlik derecesine göre prim verilir. Etkinlik derecesi ise fiili üretim miktarının standart üretim miktarına oranlaması ile bulunur.¹⁷¹ Bu sistemin uygulanmasında, işin türüne göre belirli zaman periyotlarında üretilmesi gereken standart üretim miktarları belirlenir. İşçiye üretime bağlı kalmaksızın garanti edilen kök ücrete ilave olarak, işçinin artan verimine bağlı olarak saat ücreti veya günlük yevmiye üzerinden önceden belirlenmiş verimlilik primi ödenir.

Emerson sisteminin uygulanabilmesi için işletmede zaman ve hareket etütlerinin yapılmış olması gerekir. Çünkü ödenecek primler, önceden belirlenecek standartlar ve işin getirdiği zorluk derecesiyle uyumlu olması gerekir.

Primler, belli bir zaman diliminde (gün veya saat) işçinin verimlilik derecesi ölçülür. Verimlilik derecesi, gerçekleşen üretim miktarının önceden belirlenmiş standart üretim miktarına bölünmesiyle bulunur. Bu oran % 67 oranının altında kalırsa işçiye sadece önceden belirlenmiş saat ücreti ödenir. Eğer verimlilik derecesi % 67 ilâ % 100 arasında gerçekleşirse, her derece için önceden belirlenmiş oranlarda prim ödemesi yapılır. Verimlilik derecesinin % 100'ü aşması halinde ise aşan her % 1'lik artış için, saat ücretinin % 1'i kadar ek prim verilir ve artan iş miktarı ile bu oranlar yükseltilebilir.¹⁷²

c) Gantt Sistemi

Bu sistemde, fiili süreye bakılmaksızın, normal süreye ait ücret yanında tasarruf edilen zamana bağlı olarak temel ücretin % 35'i oranında prim verilir.¹⁷³ Sabit prim sistemi olarak da bilinen bu sistemde de diğer sistemler gibi işçinin düşük verimli çalışması halinde de zaman esaslı garanti bir ücret ödemesi yapılır. Ancak belli bir işin gerçekleşen üretim süresi, önceden belirlenmiş standart üretim süresinin altına düşünce, işçiye üretiminin sabit % 35'i oranında prim ödemesi yapılır.

¹⁷¹Ertuğrul Çetiner, *Maliyet Muhasebesi*, s. 90.

¹⁷²Mustafa Savcı, s. 121.

¹⁷³Yunus Kışalı, Sadi Işıklar, s. 192.

d) Taylor Sistemi

Diferansiyel parça ücret sistemi olarak ta bilinen bu sistemin esası, kademeli olarak üretime aynı oranda kademeli olarak artan bir ücret ödenmesidir. Bu sistemde de diğer sistemler gibi önceden belirlenmiş üretim miktar ve zaman standartlarının belirlenmiş olması gerekir. Daha sonra üretim miktarlarının bu standartların altında veya üstünde olmak üzere kademeli sınıflandırmaya tabi tutulur ve her bir üretim kademesi için birbirinden farklı parça başı ödenecek primler tespit edilir. Bu kademelendirmede, standartların altında kalan ve daha az üretim yapan işçiler daha az, standartlar seviyesinde üretim yapanlar normal ücret alırken, standartların üstünde iş yapanlar önceden belirlenmiş ve % 50 ilâ % 100 arasında değişen oranlarda prim alırlar.¹⁷⁴

e) Rowan Sistemi

Nisbi verim sistemi olarak ta bilinen bu sistemde, diğer ücret sistemleri gibi önceden belirlenmiş garanti bir ücret vardır. Bu kök ücrete ilave olarak tasarruf edilen zaman ve üretilen ürün sayısı oranında prim ödemesi yapılmaktadır.

Bu sistemde bir üretim düzeyine kadar primde ve dolayısıyla saat ücretinde artış olur. Kritik süre veya kritik üretim miktarı denilen seviyede ücret maksimum düzeydedir. Bu noktadan sonra eskisine oranla ücret artışı daha azdır. İşte bu noktaya kadar işçi azami çabayı gösterecek, ondan sonraki ücretindeki artış daha az olacağından çalışma çabasını azaltacaktır.¹⁷⁵

f) Bedaux Sistemi

Niteliği itibari ile işçinin verimini ölçme ve değerlendirme amacı güden bu sistemde, bir mamulün üretimi için gerekli operasyon süresi, çalışma hızı ve işgücünün dinlenme payları hesaplanmalıdır. Bu sistemin uygulanmasında, normal bir işçinin normal çalışma koşulları altında ve normal bir hız ile yapabileceği iş miktarına 1 Bedaux denir. İşçi normal koşullarda bir saatte 60 Bedaux iş yapmalıdır. Bu çalışma için işçiye belli bir temel ücret garanti edilmiştir. İşçi bir saatte 60 Bedaux'u geçerse aşan bölümün % 75 ini prim olarak alır, % 25 i ise işletmeye kalır.¹⁷⁶

¹⁷⁴M. Celaleddin Atamanalp, Reşat Karcıoğlu, M. Suphi Orhan, 1. Cilt, s. 160.

¹⁷⁵Ertuğrul Çetiner, *Maliyet Muhasebesi*, s. 88.

¹⁷⁶Mustafa Savcı, s. 123.

g) Barth Sistemi

Bu sistemde diğerlerinden farklı olarak, normal süreler ile fiili sürelerin çarpımının karekökleri, temel ücretle çarpılıp işçinin ücreti hesaplanmaktadır. Normal verimin altında kalırsa, temel ücret esas alınır, normal verimin üzerine çıkılması halinde ise değişen oranlarda verimlilik primi ödenir.¹⁷⁷

2.3.4.1.3.4. Diğer Teşvik Edici Sistemler

Yukarda açıklanan ücret ve prim ödeme sistemlerinin yanında, işgücünün motivasyonunu sağlamak, kendilerine işin vazgeçilmez bir unsuru olduklarını hissettirebilmek gibi nedenlerle bazı teşvik edici sistemler uygulanmaktadır.

a) Kâra Katılma

İşletme faaliyetleri sonucunda elde edilen dönem sonu toplam kârdan bütün personele eşit oranda veya taban ücretleri ile orantılı olarak bir pay verilir. Bu yöntemle işletmenin kâr edebilmesi için personel teşvik edilmiş olur. Kârdan pay alan işçiler, daha verimli çalışmak şartı ile alacakları kâr miktarını artırabileceklerdir.

b) İkramiye

İşletme verimliliğinin yükseltilmesi ve çalışanların motivasyonunu sağlamak için yapılan bir ödeme türüdür. Üretime ve kârlılığa bağlı olmayıp başarılı çalışma karşılığı verilen bir ödül anlamına gelmemektedir. Belirli dönemler itibariyle ödenen bu ücretler, işletmenin zarar etmesi halinde de ödenmekte olduğundan işçilerin verimini düşürebilmektedir.

2.3.4.1.4. Ücretlerden Yapılan Kesintiler

İşçinin ilgili kanunlar ile toplu iş sözleşmeleri ve özel iş sözleşmeleri gereği üzerinde anlaşılan ve çalışmaları karşılığında hak ettikleri tutarların toplamı brüt ücreti oluşturmaktadır. Ancak bu brüt ücret üzerinden gerek vergi kanunları kapsamında ve sosyal güvenlik kurumları gerekse sendikal faaliyetler için birtakım kesintiler yapılmaktadır. Bu kesintiler yapıldıktan sonra işçinin eline geçen tutar net ücreti oluşturmaktadır. Bu kesintilerin ana başlıkları aşağıdaki gibidir.¹⁷⁸

¹⁷⁷Yunus Kışal, Sadi Işıklar, s. 192.

¹⁷⁸Mustafa İpçi, s. 356.

2.3.4.1.4.1. Gelir Vergisi Kesintisi

Gelir Vergisi Kanununa göre işçinin elde ettiği ücret üzerinden yine kanun kapsamında yapılması gereken vergi indirimleri düşüldükten sonra kalan üzerinden yasal vergi kesintisi yapıldıktan sonra işçiye ödeme yapılmaktadır.

Ücretler, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 1'inci maddesinde geliri; bir gerçek kişinin bir takvim yılı içinde elde ettiği kazanç ve iratların safi tutarı olarak tanımlamış ve gerçek kişilerin gelir vergisine tabi olduğu belirtilmiştir. İlgili kanunun 2'inci maddesinde ise ücretleri, gelirin unsurları arasında gösterilmiştir.

Aynı Kanunun 61'inci maddesinde ücreti, işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler olarak tanımlamıştır. Diğer taraftan ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmeyeceği öngörülmüştür.

Kanunun 63'üncü maddesinde ise, ücretin gerçek safi değerinin tesbiti ve iş veren tarafından verilen para ve ayınlarla sağlanan menfaatler toplamından yapılacak istisnaları belirtmiştir. Gelir vergisi tevkifatı yapılmadan önce varsa bu istisnalar indirildikten sonra kalan miktar için gelir vergisi tahakkuk ettirilir. Bu istisnaları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 190 ncı maddesi uyarınca yapılan kesintilerle, Ordu Yardımlaşma Kurumu ve benzeri kamu kurumları için yapılan kanuni kesintiler,

- Kanunla kurulan emekli sandıkları ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinde belirtilen sandıklara ödenen aidat ve primler,

- Sigortanın Türkiye'de kâin ve merkezi Türkiye'de bulunan bir emeklilik veya sigorta şirketi nezdinde akdedilmiş olması şartıyla; ücretlinin şahsına, eşine ve küçük çocuklarına ait hayat sigortası poliçeleri için hizmet erbabı tarafından ödenen primlerin % 50'si ile ölüm, kaza, sağlık, hastalık, sakatlık, işsizlik, analık, doğum ve tahsil gibi şahıs sigorta poliçeleri için hizmet erbabı tarafından ödenen primler,

- Çalışanlar tarafından ilgili kanunlarına göre, sendikalara ödenen aidatlar.

Ücretin gerçek değerinin tayininde, Gelir Vergisi gibi şahsi vergiler ücretten indirilmez. Hizmet erbabına verilen ayınlar, verildiği gün ve yerdeki ortalama perakende fiyatlarına göre; konut tedariki ve sair suretle sağlanan menfaatler, konutun emsal kirasına veya menfaatin emsal bedeline göre değerlendirilir.

Diğer taraftan 31.12.2012 tarih, 28514 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Gelir Vergisi Kanunun 284 nolu Genel Tebliği ile ilgili Kanunun 103'üncü maddesi düzenlenerek 2013 yılı için ücretlerin gelir vergisine tabi miktarları ve oranları yeniden belirlemiştir. Bu Kanuna göre 2013 yılı için geçerli vergi matrahları ve oranları aşağıdaki gibidir.

Tablo 2.3. Ücretlerden Kesilen Gelir Vergisi Oranları

Gelir Matrahı	Gelir Vergisi (%)
10.700 TL'ye kadar için	15
26.000 TL'nin 10.700 TL'si için 1.605 TL, fazlası için	20
94.000 TL'nin 26.000 TL'si için 4.665 TL, fazlası için	27
94.000 TL'den fazlasının 94.000 TL'si için 23.025 TL, fazlası için	35

Cari mevzuatımız gereği bir işçiye tahakkuk ettirilen her 1.000.-TL ücretin en az 150.-TL'si sadece Gelir Vergisine kesilecektir. Bu miktar işçinin elde ettiği gelirlerin kümülatif toplamının bir üst vergi matrahına geçmesi halinde daha da artacaktır.

2.3.4.1.4.2. Damga Vergisi Kesintisi

Ülkemizde uygulamada 488 sayılı Damga Vergisi Kanununun 1'inci maddesinde, maaş, ücret, gündelik, huzur hakkı, aidat, ihtisas zammı, ikramiye, yemek ve mesken bedeli, harcırah, tazminat ve benzeri her ne ad olursa olsun hizmet karşılığı alınan paralar (avans olarak ödenenler dahil) için verilen makbuzlar ile bu paraların nakden ödenmeyerek kişiler adına açılmış veya açılacak cari hesaplara nakledildiği veya emir ve havalelerine tediye takdirde nakli veya tediye temin eden kağıtların Damga Vergisine tabi oldukları bildirilmekte ve bu oranı % 07,59 olarak belirlemiştir.

Ayrıca kanundaki kâğıtlar terimi, yazılıp imzalamak veya imza yerine geçen bir işaret konmak suretiyle düzenlenen ve herhangi bir hususu ispat veya belli etmek için ibraz edilebilecek olan belgeler ile elektronik imza kullanılmak suretiyle manyetik ortamda ve elektronik veri şeklinde oluşturulan belgeler olarak açıklanmaktadır.

2.3.4.1.4.3. Sosyal Güvenlik Kurumu Kesintileri

Ülkemizde 16.05.2006 tarihinde 5502 sayılı kanun ile sosyal Güvenlik kurumunu kuruluşunu gerçekleştirmiş, bu teşkilatın görev ve yetkilerine ilişkin esasları düzenlemiştir. Bu kanunu müteakip, sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usul ve esasları düzenlemek amacıyla 31.05.2006 tarihinde 5510 sayılı kanun çıkarılmıştır.

5510 sayılı kanunun 79'uncu maddesinde; kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için, bu Kanunda öngörülen her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere Kurumun prim alacağı, ilgililerin ise prim ödemek zorunda oldukları belirtilmekte, 80'inci maddesinde ise prime esas kazançları tespit etmiştir. Buna göre işçinin elde ettiği kazançlardan prime esas tutarlar aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

1. Hak edilen ücretlerin,

2. Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların,

3. Kanunca belirlenen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazançta tabi tutulur.

Diğer taraftan aynı maddede işçinin elde ettiği, aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazançta tabi tutulmayacağı belirtilmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu prim oranlarının açıklandığı 81'inci maddede, işçiden kesilen prim tutarlarını; malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının % 9'u oranında, genel sağlık sigortası priminin ise, prime esas kazancın % 5'i oranında olacağını belirtmiştir.

2.3.4.1.4.4. İşsizlik Sigortası Kesintisi

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 sigorta işsizlik sigortası olarak tanımlanır.

İşsizlik sigortası ilgili düzenlenen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 47'inci maddesinde, işsizlik sigortasının gerektirdiği her türlü ödeme ile hizmet giderlerini karşılamak amacıyla bu Kanunda belirtilen esas ve usullere göre işçi ve işverenden alınan primlerin, devlet güvencesinde olan işsizlik sigortası fonunda toplanacağı belirtilmiştir.

Bu fonda toplanan paranın ilgili kanunda tanımlanan sigortalı işsizlere belirli esas ve usuller çerçevesinde işsizlik ödeneği ödemesi yapılır veya yeni bir iş bulma ya da meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi gibi hizmetler sağlanır.

İşsizlik sigortası primleri ile sosyal güvenlik primlerine ilişkin hükümleri düzenleyen 49'uncu maddesinde ise, tüm sigortalıların işsizlik sigortası ödemek zorunda olduğu ve işçi tarafından ödenecek işsizlik sigortası priminin, prime esas aylık brüt kazancının % 1'i oranında olduğu, ayrıca % 1'i oranında devlet primi adı altında aynı fona işçi adına hazine tarafından aktarılacağı bildirilmiştir.

2.3.4.1.4.5. Diğer Kesintiler

Bir işyerinde çalışan işçinin ücretinden yapılan zorunlu vergi ve yasal yükümlülükleri dışında, kanunlarla ya da toplu iş sözleşmeleri ve/veya özel iş sözleşmeleri gereği sendika aidatı, kulüp aidatı, lojman aidatı gibi nedenlerle kesintiler yapılabilir. Bu kesintiler maddi bir karşılık bedeli olabileceği gibi işçi açısından herhangi maddi getirisi olmayan kesintilerde olabilecektir. Örneğin yasalarda zorunlu olduğu hallerde işçinin sendika aidatı ödemesi zorunlu olmakla birlikte, ödenecek bu aidat tutarı gelir vergisi matrahından düşülecektir.

2.3.4.2. İşveren Yasal Yükümlülükleri

Sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak, bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemek, sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usul ve esasları düzenlemek amacıyla düzenlenen kanunun 79'uncu maddesinde; kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için, bu kanunda öngörülen her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere ilgililer prim ödemek zorunda olduğu belirtilmektedir.

Pirim oranları ve devlet katkı oranlarının belirtildiği, aynı kanunun 81'inci maddesinde; işverenlerin;

a) Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranı, sigortalının prime esas kazancının % 11'i oranında,

b) İlgili kanununun 83'üncü maddesiyle tespit edilen ve yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre belirlenen; iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası kollarını içeren kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, prime esas kazancın % 1 ilâ % 6,5 oranları arasında,

c) Genel sağlık sigortası primi, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tâbi olanlar için % 7,5'i oranında işveren primi olduğu belirtilmiştir.

Diğer taraftan, işsizlik sigortası ilgili düzenlenen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun işsizlik sigortası primleri ile sosyal güvenlik primlerine ilişkin hükümleri düzenleyen 49'uncu maddesinde ise işveren tarafından ödenecek işsizlik sigortası priminin, prime esas aylık brüt kazancının % 2'i oranında olduğu ve işverenlerin işsizlik sigortasına ilişkin prim yükümlülükleri nedeniyle sigortalıların ücretlerinden herhangi bir indirim veya kesinti yapamayacakları belirtilmiştir.

Bu oranlara işveren açısından baktığımızda, 1.000.-TL brüt ücret alan bir işçinin, işverene maliyeti, 110.-TL; malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi (% 11), asgari 10.-TL; iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası primi (% 1-6,5 arası), 75.-TL; genel sağlık sigortası primi (% 7,5) ve 20.-TL; işsizlik sigortası prim olmak üzere en düşük seviyeden % 21,5 oranında ve 215.-TL tutarında bir işgücü maliyeti

ortaya çıkmaktadır. Bu durumda işveren ise 1.000.-TL brüt ücret tahakkuk ettirilen tek bir işçinin bir aylık ücreti için asgari 1.215.-TL maliyete katlanmaktadır.

2.3.4.3. Tazminatlar

İşverenlerin kayıtlı olarak çalıştırdıkları işverenlerden dolayı katlanmak zorunda oldukları bir diğer işgücü maliyet unsuru tazminatlardır. Tazminatlar; taraflar arası karşılıklı anlaşma yoluyla veya işverenin tek taraflı fesih yoluyla iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde, işçinin mağdur olmaması için yasalarca belirlenmiş oran ve miktarlarda işçiye yapılan zorunlu ödemelerdir. Zorunlu tazminat ödemeleri iki sınıfta toplanmakta olup, bu tazminat türlerini aşağıdaki gibi açıklayabiliriz.

2.3.4.3.1. Kıdem Tazminatları

Kıdem tazminatlarını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesinde sayılan nedenlerden dolayı iş akitlerinin feshedilmesi halinde işveren tarafından, işçiye kıdem tazminatı ödemek zorundadır. İş akitlerinin feshedilmesi sebepleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
- Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;
- Yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,
- Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi,
- İşçinin ölümü sebebiyle son bulması ile (İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçılara ödenir.) iş akitlerinin feshedilmesi halinde işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatı almayı hak eder.

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur.

İşçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Belirli dönemlerde kıdem tazminatı tavan tutarı resmi istatistikî veriler ışığında yasalarla yeniden düzenlenmekte ve kamuoyuna duyurulmaktadır. 2013 yılının ilk yarısında uygulanacak memur maaş katsayıları 1 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 2012/1 sayılı Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararı ile belirlenmişti. Diğer taraftan, 3 Ocak 2013 tarihinde TÜİK tarafından açıklanan 2003=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları Endeksinde, 2012 Yılı Aralık ayında 2012 Yılı Haziran ayına göre % 4.14 oranında artış gerçekleşmiş olmasından dolayı, Maliye Bakanlığı bu artışı göz önünde bulundurarak, 03 Ocak 2013 tarihli ve 33 sayılı Genelge ile yukarıda belirtilen katsayıları yeniden düzenlenmiştir. Bu katsayılara göre, 01.01.2013 ile 30.06.2013 dönemleri arasında kıdem tazminatı tavan tutarı 3.129,25 TL olarak güncellenmiştir.

2.3.4.3.2. İhbar Tazminatları

İşçi ile işveren arasında düzenlenen iş sözleşmesinin, kanunda belirtilen bildirim sürelerine uymaksızın feshedilmesi halinde, bildirim şartlarına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında ihbar tazminatı ödemek zorundadır. Ancak işveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. 4857 sayılı İş Kanununun 17’inci maddesinde; belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun karşı tarafa bildirilmesi gerektiğini ve bu sürelerin aşağıdaki gibi olacağı belirtilmiştir. Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

- İşçi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

- İşçi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

- İşçi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

- İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

İşçilerin iş sözleşmesinin; geçersiz sebeplere dayandırılarak ve fesih hakkının kötüye kullanılması halinde sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur. İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

İlgili kanunun 24 ve 25'inci maddelerinde; Kanunda belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller, sağlık, zorlayıcı sebepler gibi nedenlere dayanarak, süresi belirli olsun veya olmasın işçi veya işveren, iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir. Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

Örneğin; iki yıldan daha fazla süredir çalışan bir işçinin ihbar tazminatı 8 haftalık (56 günlük), eğer iş akdinin feshedilmesi geçersiz sebeplere dayandırılıyorsa üç katı üzerinden yani 24 haftalık (168 günlük) ücret ve diğer menfaatler üzerinden hesaplanır ve bu tazminat tutarları gelir vergisi ve damga vergisine tabidir.

2.3.4.4. Sosyal Yardımlar

İşverenlerin yasal zorunluluklar ve kanuni düzenlemeler doğrultusunda katlanmak zorunda olduğu maliyetler yanında, tamamen işverenin isteği doğrultusunda ve toplu iş sözleşmesi ya da özel iş sözleşmesine istinaden, işçinin motivasyonunun sağlanması, verimliliğinin artışı ve sosyal yaşam standardının artırılması gibi nedenlerle nakdi ve/veya ayni ödemelerden oluşan maliyetlerde bulunmaktadır. Bu yardımlar, işverenin imkanları dahilinde genellikle ayni olmakla birlikte, imkanların müsait olmaması durumunda ise emsal değer karşılığında nakdi ödeme yeklinde yapılmaktadır. Bu yardımların başlıcalarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

2.3.4.4.1. Nakdi Yardımlar

İşverenin işçilerine yaptığı nakdi yardımlar, genellikle işletmelerin sosyal tesis imkânlarının bulunmaması halinde ödenmekte olup, evlenme, doğum ve çocuk yardımları, ilaç ve tedavi yardımları, kaza ve kanuni mirasçılara ödenmek üzere ölüm yardımı, konut, yakacak, giyecek, gıda, eğitim, yemek ve taşıt yardımları gibi yardımlardan oluşmaktadır.

2.3.4.4.2. Ayni Yardımlar

İşçi çalıştıran işletmelerin sosyal imkânlarının yeterli olması veya işletmenin konusu gereği kendi bünyesinden karşılama imkânına sahip olduğu hallerinde, işçilere bazı ayni yardımlar sağlanmaktadır. Bu yardımlar; yemek ve gıda yardımı, elbise ve ayakkabı yardımı, sosyal tesisler, servis vasıtaları, kreş, revir, yemekhane ve lojman yardımları gibi yardımlardan oluşmaktadır.

2.3.5. İşgücü Maliyetlerinin Planlama ve Kontrolü

İşletmelerde etkin bir iş verimi sağlanabilmesi işgücünün iyi planlanması, motivasyonu ve teşvik edilmesinin yanında iyi bir kontrol ve denetim sisteminin uygulanmansa bağlıdır. İşletmelerde toplam maliyetlerin önemli bir kısmını oluşturan işgücü maliyetleri düzenli ve etkin bir şekilde planlanması takip edilmesi, kontrol ve denetiminin yapılması gerekir. İşgücü planlaması yapılırken aşağıdaki hususlar göz önünde bulundurulmalıdır.¹⁷⁹

- a) İşgücü temini,
- b) İş analizi ve normlarının belirlenmesi,
- c) İşin sınıflandırılması,
- d) İşçilerin kendilerine en uygun işe yerleştirilmesi,
- e) Çalışma metotlarının tespiti,
- f) İşgücünün eğitilmesi,
- g) İşçi görev ve sorumluluklarının belirlenmesi,
- h) Ücret politikasının geliştirilmesi,

¹⁷⁹M. Celaleddin Atamanalp, Reşat Karcioğlu, M. Suphi Orhan, 1. Cilt, s. 147.

- i) Çalışma süreleri ve ödenecek ücretlerin belirlenmesi,
- j) Ürünlerin kalite standartlarının tespiti,

İşgücü planlamasının etkin bir şekilde yapılmasından sonra işletme faaliyetleri başladıktan sonra verimliliğin artışı ve işgücünün başarısının tespiti için yapılması gereken en önemli uygulama iyi bir kontrol ve denetim sisteminin kurulmasıdır. İşgücü maliyetlerinin kontrol ve denetiminde aşağıdaki hususlar göz önünde bulundurulmalıdır.

- İşçilerin çalıştıkları süreler ile elde ettikleri ücretlerin uyumluluğu ve ücret ödemelerinin zamanında yapılıp yapılmadığının tespiti,
- İşgücü maliyetlerinin yapılan iş ile ilgili olarak dağıtımının yapılıp yapılmadığının tespiti,
- İşgücü maliyetlerinin ürünlere dağıtımının doğru yapılıp yapılmadığının tespiti,
- Gereksiz yerde ve zamanda boş geçen zaman ile fazla çalışma yapılıp yapılmadığının tespiti,
- Hatalı ürün üretiminin mevcut olup olmadığı, eğer varsa toplam üretim içerisindeki payı,
- Çalışan işgücünün moral ve motivasyon derecesinin tespit edilmesi.¹⁸⁰

2.3.6. İşgücü Maliyetlerinin Kayıtdışı İstihdama Etkileri

Bir işyerinde sosyal güvenlik primleri, sosyal amaçlı fon ödemeleri, iş ve işçi sağlığı ile ilgili yasal düzenlemeler gibi nedenlerden dolayı ortaya çıkan ek maliyetler işletmenin toplam işgücü maliyetlerini artırmakta ve dolayısıyla bu maliyetler işveren için ağır ekonomik yük altına sokmaktadır. Bu nedenle işverenler, ya işçi çıkarmak zorunda kalacak ya da işçinin çıkarılması mümkün değil ise kayıtdışı istihdam yoluna başvurmaktadır. Diğer taraftan, işçi adına tahakkuk ettirilen brüt ücret üzerinden kesilen yüksek oranlı vergi ve SGK primleri, işçi açısından bir gelir kaybı olarak görülmekte, dolayısıyla işçi; kayıtlı olmanın sağladığı maddi ve ayni haklar göz ardı ederek, bu gelir kayıplarını kendi lehine ranta çevirebilmek için kayıtdışı çalışmaya özendirilmektedir.

¹⁸⁰M. Celaleddin Atamanalp, Reşat Karcıoğlu, M.Suphi Orhan, 1. Cilt, s. 147.

Bu açıklamalardan da anlaşılacağı gibi işgücü maliyetlerinden kaynaklanan kayıtdışı istihdam tek taraflı olabileceği gibi işçi ve işverenin karşılıklı rant sağlamaları halinde de ortaya çıkmaktadır.

2.3.6.1. İşgücü Kaynaklı Etkiler

Bireyler üzerinde sosyal ve ekonomik etkileri bulunan kayıtdışı istihdam, gelir grupları arasında en fazla ücretlileri etkilediği bilinen bir gerçektir. Türkiye’de ücretliler üzerinde olumsuz etkileri bulunan kayıtdışı istihdamın genişlemesine neden olan ücretlerin vergi yüklerinin yüksek olmasının etkilerinin belirlenebilmesi için, Türkiye’de toplam vergi yüklerini ve toplam gelirler içerisindeki ücretlilerin vergi yükünün tespit edilmesi gerekir.¹⁸¹

Bir ülkede ekonomik yaşam şartları ağırlaştıkça, iş ve sosyal hayatta toplum panikler, mevcut refah seviyesini kaybetmemek ya da yaşamını idame ettirebilmek için hatalı kararlar verebilmektedir. Bu duruma işçiler açısından bakıldığında, ekonomik şartların ağır olduğu bir dönemde, özellikle sorumlu olduğu bir ailesi olan kişiler, sefalet düşmemek ve daha fazla gelir elde edebilmek için mümkün olduğunca iş piyasasında kendilerine yer bulmaya çalışırlar. Zorunlu çalışma durumunda işçiler işverenin tüm taleplerini karşılamak zorunda kalabileceği gibi anlaşma yoluyla da kayıtdışı çalışmayı tercih edebilirler. Özellikle kısa süreli işçiliklerde, kayıtlı çalışmanın işçilere sağladığı güvenceler göz ardı edilerek, kayıtlı çalışması halinde yasal olarak işçi ve işverenin ödemek zorunda olduğu vergi ve diğer yasal yükümlülükler işçi ve işveren arasında paylaştırılmakta ve her iki taraf için de bir rant elde edilmektedir.

Dolayısıyla, 2003 yılı birinci dönemi için yasalarca uygun görülen brüt maaş tutarı 978,60 TL olan bir işçinin, kayıtlı çalışması halinde, en düşük seviyeden % 15 gelir vergisi, % 07,59 damga vergisi kesintisi ile birlikte % 14 SGK işçi payı ve % 1 işsizlik sigortası işçi payı düşüldükten sonra eline asgari geçim indirimi hariç net olarak, 699,60 TL ücret geçecektir. Asgari geçim indirimi; işçinin evli ve çocuk sahibi olup olmadığı durumları göz önünde bulundurularak yasalarla her 6 aylık dönemler için güncellenen ve gelir vergisi kesintisinden indirim yapılan tutardır.

Bu durumda işçinin bir aylık toplam rant kaybı % 28,5 oranında ve 279.-TL olarak görülmektedir. Bu miktar brüt ücretin neredeyse 1/3’ü oranına tekabül etmekte

¹⁸¹Murat Kip, s. 84.

olup, işçi için önemsenmeyecek bir miktar değildir. Bu tutarı göz önüne alan bir işçi devlete ödenmesi yerine kendisine ödenmesini talep edebilmektedir. İşverende kendi ödeyeceği sosyal güvenlik primlerini düşündüğü zaman bu teklif cazip gelecek ve her türlü riski göze alarak kayıtdışı işçi çalıştırılacaktır.

2.3.6.2. İşveren Kaynaklı Etkiler

Türkiye'deki yüksek işgücü maliyetleri incelendiğinde, maliyetlerin büyük bölümünün, işverenin devlete yaptığı vergi ve diğer yasal yükümlülük ödemeleri ile işçiye sağlanan sosyal yardımlardan oluştuğu görülmektedir. Emeğin karşılığı olmayan bu maliyetlerin çok yüksek olması işverene büyük bir yük getirmekte, işletmelerin rekabet edebilirliğini azaltmakta dolayısıyla yatırımları azaltmasının yanında kayıtdışı istihdamı da artırmaktadır.

Kayıtdışı istihdama meyilli bir ekonomik ortam ve kayıtdışı istihdam konusunda çok fazla duyarlı olmayan işveren ve işçilerin olduğu bir iş ortamında kayıtdışı istihdam hızla artar. Genellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde sıkça görülen bu ortamın en önemli özelliği işgücünün işveren üzerindeki maliyetinin yüksek olmasıdır. Bu durumda işveren, sigortasız ve vergisiz yani kayıtdışı işgücü çalıştırma yoluyla bu maliyetlerden kurtulma yoluna gidecektir.¹⁸²

Tablo 2.4. İşkollarına Göre SGK Prim Oranları

Sigorta Kolları	İşçi Payı (%)	İşveren Payı (%)	Toplam (%)
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası	9	11	20
Kısa Vadeli Sigorta Kolları (İş Kazası ve Meslek Hastalıkları, Hastalık, Analık Sigortası)	-	1 - 6,5	1 - 6,5
Genel Sağlık Sigortası	5	7,5	12,5
İşsizlik Sigortası	1	2	3
Toplam	15	21,5 - 27	36,5 - 42

Bu tablodan da anlaşıldığı gibi, bir işçinin sadece SGK primlerinin işverene maliyeti asgari % 21,5 olarak gerçekleşmektedir. İlgili kanunlar gereği kısa vadeli iş kolları olarak adlandırılan işler için işverenin ödediği prim %1 ilâ % 6,5 arasında değişmektedir. Bu oranlar aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak yer almaktadır.

¹⁸²Halil İbrahim Sugözü, s. 27.

Tablo 2.5. Kısa Vadeli İş Kollarında Çalışanlar İçin SGK Prim Oranları

Sigorta Kolları	İşçi Payı (%)	İşveren Payı (%)	Toplam (%)
60 gün eklenecek işlerde	9	12	21
90 gün eklenecek işlerde		12,5	21,5
190 gün eklenecek işlerde		14	23

Ülkemizde işverenin istihdama yönelik yasal yükümlülükleri, toplam işgücü maliyeti içinde önemli bir paya sahiptir. Bununla beraber ülkemizde çalışan işçilerin büyük çoğunluğunun, işe başlarken net ücret üzerinden anlaşma yapmaları, vergi ve diğer yasal yükümlülükleri açısından işçi payının işverenler tarafından karşılanmasına neden olmakta ve işgücü maliyetlerini artırıcı bir etki yaratmaktadır. İşveren bu kadar fazla maliyetin altına girmemek için kayıtlı istihdamdan kaçınarak, ödemediği vergi ve yasal yükümlülükler karşılığı kadar rant elde etmiş olacaktır.

İşverenin, işçi adına katlandığı SGK primlerinin yanında 4447 sayılı kanun gereği işsizlik sigortası primi ödemektedir. Bu prim maliyetinin de diğerlerinde olduğu gibi, işveren prim oranının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2.6. İşsizlik Sigortası Prim Oranları (%)

Konusu	İşçi Payı	İşveren Payı	Devlet Payı	Toplam
İşsizlik Sigortası Prim Oranları	1	2	1	4

Bu primlerle birlikte, asgari ücreti 978,60 TL olan bir işçiye maliyeti 278,99 TL olurken, işverene maliyeti ise 1.189.-TL olarak ortaya çıkmaktadır.

İşçilik maliyetleri üzerindeki sosyal yüklerin yanında vergi oranlarının da yüksek olması çok büyük önem taşımaktadır. İşverenin vergi oranlarından nasıl etkilendiği hususundan önce dolaylı vergi ve dolaysız vergi kavramına kısaca açıklık getirmek gerekir.

Bilindiği üzere vergi; kamu hizmetlerinin finansmanını sağlamak amacıyla, devletin yasal uygulamalar dâhilinde, kişi ve kurumlardan zorla topladığı paralar olarak tanımlanmaktadır. Vergi sınıflandırılmasında en çok kullanılan dolaylı vergi ve dolaysız vergi terimleridir. Kazanç üzerinden alınan vergi dolaysız vergi, harcama üzerinden alınan vergi ise dolaylı vergi olarak tanımlanır.

Tablo 2.7. Asgari Ücret Üzerinden İşçilik Maliyetleri

01.01.2013-30.06.2013 Dönemi İçin	Matrah (TL)	Oran (%)	Değeri (TL)
Brüt Aylık Ücret (Asgari Ücret)	-	-	978,60
İşsizlik Sigortası İşçi Payı	978,6	1	9,79
SGK İşçi Payı	978,6	14	137
Gelir Vergisi Tutarı	831,81	15	124,77
Damga Vergisi Tutarı	978,6	0,76	7,43
Kesintiler Toplamı	-	28,50	278,99
Net Ele Geçen Tutar	-	-	699,61
İşçi Maliyeti	-	28,50	278,99
SGK İşveren Payı	978,6	19,50	190,83
İşsizlik Sigortası İşveren Payı	978,6	2	19,57
İşveren Maliyeti	978,6	121,50	1.189

Kaynak: İlgili Kanunlar çerçevesinde hazırlanmıştır.

Türk vergi sisteminden alınan dolaysız vergiler, gelir vergisi, kurumlar vergisi, emlak vergisi, veraset ve intikal vergisi, motorlu taşıtlar vergisi gibi vergilerdir. Diğer bir deyişle, vergi yükü başkalarına aktarılabilen vergiler dolaylı, verginin konulduğu kişi ya da kurumlar tarafından ödeniyorsa dolaysız vergiler olarak tanımlanabilir. Dolaylı vergilerin başlıcaları ise, mal ve hizmetlerden alınan katma değer vergisi, taşıt alım vergisi, akaryakıt tüketim vergisi, banka sigorta ve muamele vergisi, damga vergisi, harçlar ve gümrük vergisi gibi vergilerdir. İşçinin aldığı ücret ve ek ödemeleri üzerinden ödemesi gereken vergi, aslında işçi açısından dolaysız vergi olmasına rağmen, işçi işveren arasında net ücret ödemesinde anlaşılması halinde net ücrete isabet eden vergiler işveren açısından dolaylı vergi niteliği kazanmaktadır.

Vergi gelirleri içerisinde dolaysız vergilerin oranı azaldıkça ve buna karşın emek üzerindeki yükümlülükler sabit kaldıkça kayıtdışı istihdamın artması kaçınılmazdır. Dolaylı vergiler ve emek üzerindeki yasal yükümlülüklerin, işletmeler için rekabet gücünü azaltacağından, işveren faaliyetlerinin devamlılığını sağlayabilmek için ya kapasitesini düşürerek istihdam azaltma yoluna gidecek ya da aynı kapasite ile daha az maliyetli kayıtdışı istihdam yolu ile işçi temin edecektir. İşletme kârlılığı açısından ikinci yok işverenler açısından daha cazip geldiğinden bu yolu seçmek zorunda kalacaklardır.

Yeterli sermaye birikiminin olmaması ve kredi olarak kullanılacak fonların pahalı olması, küçük ölçekli üreticilerin üretim sürecinde daha önemli bir rol oynamakta, yüksek oranlı sigorta primleri ve sosyal amaçlı fon ödemeleriyle artan işgücü

maliyetleri, işverenlerin ek işçi istihdamını engellemekte, yeni yatırımlara ayrılacak kaynakları sınırlamakta ve kaçak işçi istihdamını artırarak kayıtdışı istihdamı büyötmektedir.

Tablo 2.8. 2011-2012 Yılı Kayıtdışı İstihdam Rakamları

Dönem	Kayıtdışı İstihdam (%)	Tarım Dışında Kayıtdışılık (%)
Eylöl 2012	40,1	24,7
Ağustos 2012	40,1	24,6
Temmuz 2012	40,2	24,7
Haziran 2012	40,4	25,2
Mayıs 2012	39,9	25,3
Nisan 2012	38,8	24,6
Mart 2012	37,5	23,9
Şubat 2012	37,5	23,9
Ocak 2012	38,4	25,1
Aralık 2011	39,2	25,5
Kasım 2011	40,7	26,6
Ekim 2011	41,8	27
Eylöl 2011	42,8	28
Ağustos 2011	43,6	28,4
Temmuz 2011	43,4	28,3
Haziran 2011	43,5	28,9
Mayıs 2011	42,7	28,7
Nisan 2011	42,1	28,5
Mart 2011	41,3	27,7
Şubat 2011	41	27,3
Ocak 2011	40,9	27,4

Kaynak: TÜİK, HİA, e.t. 13.01.2013, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/iscucuapp/iscucu.zul>

Sonuç olarak, ölkemizde istidam rakamlarına bakıldığında Eylöl 2012 dönemi itibariyle açıklanan TÜİK istatistik verilerine göre toplam istihdam 25 milyon 472 bin kişi olup, bu rakamın 6.502 bin kişisi tarım istihdamından oluşmaktadır. İstihdam rakamlarından en büyük payı % 48,4 oranla hizmet sektörü alırken bunu % 25,5 oranla tarım sektörü, % 18,6 oranla sanayi sektörü ve % 7,4 ile inşaat sektörü takip etmektedir.

Dönemler itibariyle inişli çıkışlı bir seyir izlemesine rağmen, toplam işgücüne katılma oranı % 51, toplam istihdam oranı % 46,4 toplam işsizlik oranı % 9, toplam kayıtdışı istihdam oranı % 40 seviyelerinde olup, aynı dönemde, toplam işsiz sayısı 2 milyon 539 bin kişi iken, kayıtdışı istihdam edilenlerin sayısı 10 milyon 214 bin kişi olarak açıklanmıştır. Bu durumda kayıtdışı istihdam edilenlerin toplam istihdam içindeki payı % 40,1 oranla çok önemli seviyelerde olduğu görölmektedir.

Yüksek işgücü maliyetleri, makro açıdan ekonomik ve sosyal düzeni olumsuz etkilemesinin yanında, mikro açıdan da işletmeler rekabet gücünü ve işçilerin sosyal yaşamını olumsuz yönde etkilediğinden, her ne sebeple olursa olsun kayıtdışı istihdamın önüne geçilmesi için, gerek toplumsal bilincin uyandırılması gerekse sivil toplum kuruluşları, hukuki ve siyasi çevreler tarafından radikal kararlar alınması, ekonomik hayatta işletmeler arası rekabet dengesinin kurulabilmesi için gerekli ortamın sağlanması, işsizliğin ve kayıtdışı istihdamın azaltılması için yüksek sosyal güvenlik primlerinden oluşan işgücü maliyetlerinin makul seviyelere düşürülmesi, vergi yükünün azaltılması ve dengeli dağıtım politikalarının geliştirilmesi, ayrıca istihdamın ve yatırımın artırılmasını destekleyici mali ve idari teşvikler uygulanması, bu sistemin tabana yayılması için gerekli denetim ve kontrol sisteminin kurulması gerekmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAYITDIŞI İSTİHDAM VE İŞGÜCÜ MALİYETLERİ İLİŞKİSİ ÜZERİNE ERZURUM İL MERKEZİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMA HAKKINDA GENEL BİLGİLER

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de özellikle sanayileşmenin ve istihdamın artmaya başladığı dönemlerden itibaren, işveren daha az maliyetle daha çok gelir etmek için çaba harcarken, işçi ise daha az iş yükü ile daha çok kazanç sağlama yolu arayışı içerisinde olması kayıtdışı istihdam olgusunu ortaya çıkarmıştır. İşveren ve işçi arasındaki bu ilişkilerin belirli düzen ve kaideler esas alınarak, karşılıklı hakkaniyet ölçülerinde yürütülmesi amacıyla hükümetler tarafından kanunlar çıkarılmıştır.

Ancak gerek yasalardaki boşluklar gerekse denetim eksikliğinden dolayı işçi işveren ve devlet üçgenindeki ilişkiler tam anlamıyla kontrol altına alınamamıştır. Bu nedenle, özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kendini gösteren ve bir taraftan kamu kesiminin gelir kaybına yol açarken, diğer taraftan da çalışanları ekonomik ve sosyal haklarından yoksun bırakan kayıtdışı istihdam, ülkemizde de oldukça yüksek oranlarda kendisini göstermektedir.

Ülkemizin en önemli ekonomik ve sosyal sorunlarından birisi olan kayıtdışı istihdamın Erzurum il merkezinde bulunan işletmeleri nasıl etkilediğinin araştırıldığı bu çalışmaya benzer bir çalışma yapıp yapılmadığı hususunda yapılan kaynak araştırmasında, çalışmamıza benzer çalışmaların Erzurum Ticaret ve Sanayi Odası tarafından yapıldığı öğrenilmiştir.

Erzurum Ticaret ve Sanayi Odası tarafından, 2010 yılında üyeleri arasında yapılan ve kayıtdışılığı daha çok vergi yönüyle inceleyen 24 soruluk anket çalışmasının sonuçlarına göre, Erzurum ilinde kayıtdışılık oranının % 30'lar seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kayıtdışılığın nedenlerinin eğitim seviyesinin düşüklüğü, vergi ve SGK primlerinin yüksek olması nedeniyle işgücü maliyetlerinin yüksek olması ve düzenli denetimin olmaması gibi nedenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir.¹⁸³

İşveren tarafı vergi ve sosyal güvenlik primlerinin yüksekliğinden dolayı emeğin karşılığı dışında fazladan maliyete katlandığını savunurken, işgücü tarafı ise, ağır emek

¹⁸³Nazım Akıllıoğlu, *ETSO Kayıtdışı Ekonomi İle Mücadele Komisyon Raporu*, 07.10.2010.

karşılığı elde ettiği kazancın büyük bir kısmının devlet tarafından zorunlu kesintiye tabi tutulduğu, zaten düşük olan işçi ücretlerinin hayat standartlarının altında kaldığını ileri sürmektedir. Dolayısıyla her iki tarafında aslında meyilli olduğu bu durumda tek taraflı veya her iki tarafın isteği dâhilinde kayıtdışı istihdam durumu ortaya çıkmaktadır. Özellikle gelir seviyesinin düşük işsizliğin yüksek olduğu dönemlerde kendisini gösteren kayıtdışı istihdam ülkemizin en önemli iktisadi sorunlarından birisi olup, çözüm yolları üzerinde en fazla çalışmanın yapıldığı ve politik kararların alındığı ekonomik olaylardan birisidir.

Kayıtdışı istihdamın asıl kaynağını oluşturan işgücü maliyetlerinin, Erzurum il merkezinde faaliyetlerine devam eden işverenleri nasıl etkilediğini ve işverenler açısından kayıtdışı istihdamı özendiren nedenlerin neler olduğunun tespit edilmesi araştırmamızın ana konusunu oluşturmaktadır. Bu bölümde yapılan araştırmanın amacı, çalışmanın yapıldığı bölgenin ve katılımcıların özellikleri, uygulama yöntemi, bulguları ve değerlendirilmesi ele alınacaktır.

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Erzurum il merkezinde istihdam piyasasında yer alan işyerlerindeki istihdam durumu, istihdam yapısı ve işçilik maliyetlerinin toplam maliyetleri üzerindeki payının tespitine yönelik yapılan bu çalışmada ankete konu katılımcılardan gerçeğe en yakın cevaplar alınmaya çalışılmıştır. Ayrıca kayıtdışı istihdamın nedenlerinin neler olduğu hakkındaki sorularla, işverenlerin kayıtdışılığa yönelişin asıl sebebinin tespitine çalışılmıştır.

Diğer taraftan kayıtlı istihdama geçiş için alınması gereken tedbirler ve yapılması gereken düzenlemelerin neler olması gerektiği ve kamu kurum ve kuruluşlardan beklentilerinin neler olduğu konusundaki sorularla işverenin talepleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Anketin son bölümünde ise işveren gözüyle kayıtdışı istihdamın sonuçlarının ne olduğunun tespiti ve varsa kayıtdışı istihdam hakkında görüş ve önerilerinin neler olduğu tespit edilmeğe çalışılmıştır.

3.1.2. Araştırmanın Özellikleri

Kayıtdışı istihdamın nedenlerini tespit etmeye çalıştığımız bu araştırmanın özelliklerini bölgesel özellikler ve katılımcı özellikleri olarak iki grupta toplayabiliriz. Bölgesel özellikler, araştırmanın yapıldığı Erzurum il merkezinin sosyal ve ekonomik

yapısı hakkında bilgiler verirken, katılımcı özellikleri ise araştırmaya cevap veren işletmelerin sektörel yapısı ve Erzurum ekonomisindeki etkilerini içermektedir.

3.1.2.1. Bölgesel Özellikler

Erzurum il merkezi, Yakutiye ilçesi, Palandöken ilçesi ve Aziziye ilçesi olmak üzere üç merkez ilçeden oluşmaktadır. TÜİK' in en son verilerine göre, Erzurum ilinin il merkezi ve tüm ilçe ve köylerinin oluşturduğu genel toplam nüfusu 780,840 kişiden oluşmaktadır. Toplam nüfusun 393,081 kişi ile % 50,3'ü erkek, 387,766 kişi ile % 49,7'si ise kadın nüfusundan oluşmaktadır. Erzurum üç merkez ilçeden oluşan il merkezinin toplam nüfusu ise 395,472 kişiden oluşmaktadır. Toplam Erzurum nüfusunun % 50,6'sını oluşturan Erzurum il merkez nüfusu, 183.500 kişi Yakutiye ilçesi, 161.155 kişi Palandöken ilçesi ve 50.817 kişi Aziziye ilçesi nüfusları toplamından oluşmaktadır. Erzurum il merkezinde bulunan erkek ve kadın nüfusu da il genelindeki oranlarla aynı olup, 198,826 kişi erkek nüfusu ile % 50,3 orana sahipken, 196,646 kişi kadın nüfusu ile % 49,7 orana sahiptir.¹⁸⁴

Erzurum ekonomisi ağırlıklı olarak tarım ve hayvancılık sektörü ile bir dereceye kadar da hizmet ve ticaret sektörlerine dayanmaktadır. Sanayi sektörü ise henüz istenilen seviyelere ulaşmış olmamasına rağmen, Erzurum ekonomisine çok az da olsa katkıda bulunmaktadır. Gıda üretim ağırlıklı bir imalat sanayi yapısı olan Erzurum ilinde kimya, plastik sanayi, metal eşya, makine sanayi, petrol ve tekstil sanayisi başlıca sektörlerdir.

İlde yer alan başlıca imalat sanayi sektörlerin başında, plastik ve kauçuk ürünleri imalatı, makine ve teçhizatı hariç; fabrikasyon metal ürünleri imalatı, gıda ürünleri ve içecek imalatı, tekstil ürünleri imalatı, giyim eşyası dışındaki hazır tekstil ürünleri ve çorap imalatı, metalik olmayan diğer mineral ürünlerin imalatı, ısıcam, çimento, hazır beton, kiremit, briket, tuğla, karo, parke taşı, kaldırım taşı, büz, mermer vb. imalatı, basım ve yayım, kimyasal madde ve ürünlerin imalatı, boya, sabun, deterjan ve diğer temizlik ürünlerini imalatı, motorlu kara taşıtı, römork ve yarı römork imalatı ve ana metal döküm üzerine üretim imalatı yapan sektörler gelmektedir. Bu işletmeler, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler olup, sadece yerel pazarlara hitap edebilmekte ve oldukça düşük bir istihdam sağlamaktadırlar. Ayrıca, kapasite ve kapasite kullanma oranlarının

¹⁸⁴ *Erzurum İlinin Ekonomik ve Sosyal Yapısı*, Erişim Zamanı: 13.01.2013, <http://www.erkurum.gov.tr>

düşüklüğü, üretimin düşük olarak gerçekleşmesine, üretimin düşüklüğü ise düşük katman değer oluşmasına sebep olmaktadır.

Erzurum ilinde iki adet Organize Sanayi Bölgesi ile bir adet Küçük Sanayi Sitesi bulunmaktadır. 1. OSB, 14.08.1968 tarih ve 6/10529 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Aziziye ilçesi sınırları içerisinde kurulmuştur. 1. Organize Sanayi Bölgesi 3.000 m² ilâ 40.000 m² arasında değişen ve toplam 866.931,87 m² alanlı 93 sanayi parseline sahip olup, 22'si sanayi tesisi olmak üzere toplam 90 tesis faaliyet göstermektedir. 1. Organize Sanayi Bölgesindeki tesislerin sağladığı istihdam ise 2.500 civarındadır. Üretilen ürün ve mamullerin nihai tüketicinin hizmetine sunulmasını sağlayan dağıtıcı bir hizmet sektörü olması nedeniyle ticaret sektörü, diğer sektörlerin performansını artıran önemli bir sektördür. Erzurum ilinde bulunan 2. OSB'nin 216 hektarlık bir alanda kurulma çalışmaları devam etmektedir.

Erzurum ilinde yatırım ve istihdam desteği içeren 5084 sayılı Teşvik Yasası çerçevesinde; 2.314 işyeri toplam 2.477.000,-TL tutarında sigorta prim desteğinden, 15 işyeri 3.868.000,-TL enerji desteğinden, 1.409 işveren vergi teşvikinden ve 4 işyeri ise bedelsiz arsa teşvikinden faydalanmış olup, teşvikli yatırımlardaki istihdam sayısı 202 kişi artmıştır. Bu teşvikleri alan sektörler içerisinde, gıda, dokuma ve giyim üretimi yapan imalat sektörü, eğitim ve altyapı amaçlı hizmet sektörü ve enerji sektörleri bulunmaktadır. Bu teşvikler kapsamında, imalat sektöründe 50 kişi, enerji sektöründe 12 kişi, hizmetler grubunda 100 kişi ve dokuma ve giyim imalatında 40 kişilik istihdam alanı oluşturulmuştur.¹⁸⁵

Erzurum ilinde bulunan 1.OSB'de faaliyet gösteren firmalardan 22 tanesi üretim işletmesi olup, değerlerin pazarlama ve hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir. Ayrıca bazı firmalar ise sadece teşvikten faydalanmak amacıyla OSB de faaliyetlerini yürütüyor görünmesine rağmen OSB'de pasif işletme durumunda olup, buradaki işletmelerini depo olarak kullanmaktadırlar.

Erzurum Ticaret ve Sanayi Odası ise 1919 yılında kurulmuş olup, 1456 şahıs şirketi, 623 yapı ve tüketim kooperatifi, 2.433 limitet şirket, 377 anonim şirket, 38 kolektif şirket ve 48 banka şubesi olmak üzere toplam 4.995 üyesi bulunmaktadır.¹⁸⁶

¹⁸⁵ *Erzurum İlinin Ekonomik ve Sosyal Yapısı*, Erişim Zamanı: 13.01.2013, <http://www.erkurum.gov.tr>

¹⁸⁶ *ETSO Hakkında*, Erişim Zamanı: 13.01.2013, <http://www.erkurumtso.tobb.org.tr>

Erzurum Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü verilerine göre ise Erzurum'da toplam 8.191 adet işyeri bulunmaktadır.¹⁸⁷ ETSO; başta Erzurum olmak üzere çevre il ve ilçelerinde, sanayileşmenin ve istihdamın artırılmasına yönelik çalışmalar ve etkinlikler düzenlemekte, işçi ve işverenlerin bilinçlendirilmesi konusunda çeşitli organizasyonlar düzenlemektedir.

3.1.2.2. Katılımcı Özellikler

Yapılan araştırmanın katılımcıları, Erzurum il merkezini oluşturan Aziziye, Yakutiye ve Palandöken ilçelerinde faaliyet gösteren firmalardan oluşmaktadır. Bu firmalar için yapılan ön araştırma sonucunda tespit edilen ve özellikle 10 ve/veya daha fazla işçi istihdam eden firmaların araştırma anketine katılımı sağlanmıştır.

Araştırma anketi, Gıda ve İçecek sektöründen 18, İnşaat ve Malzeme Üretimi sektöründen 12, Sağlık sektöründen 5, Otomotiv ve Mobilya sektörlerinden 4'er, Taşımacılık ve Plastik Üretimi sektörlerinden 2'şer, Yol-Yapı, Telekomünikasyon ve Hayvancılık sektörlerinden 1'er firma olmak üzere toplam 10 ayrı üretim, pazarlama ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren 50 firma ile yapılmıştır.

Araştırma anketleri; genellikle firmaların sahip ya da büyük ortaklarının yoğun çalışma tempolarından dolayı kendilerine ulaşamaması nedeniyle, özellikle aile şirketi niteliğindeki firmaların daha küçük paylı ortakları, firma muhasebecileri veya finansal işlemlerini yürüten yetkilileri tarafından cevaplandırılmıştır.

Araştırma anketi öncesinde yapılan ön araştırmalarda edinilen bilgilere göre Erzurum il merkezinde 10 kişiden daha fazla istihdam edilen işyerlerinin 96-120 arasında olduğu tespit edilmesine rağmen, konunun hassasiyetinden dolayı bu firmalardan ancak 50 tanesi ile anket yapılmış, diğer firmaların anket araştırmasına katılımı sağlanamamıştır.

Anket soruları hazırlanmadan önce yapılan ön araştırmada, firmaların unvanları ile anketi cevaplandıranların isimlerinin sorular içerisinde bulunması halinde kesinlikle cevaplandırılmayacağı tepkisi alındığından dolayı, firma unvan ve cevaplandırmanın yetki ve isimleri anket içerisinde bulunmamaktadır. Firma yetkililerinin anket sorularını cevaplandırırken, gerek firma bazında, gerekse sektörel bazda objektif

¹⁸⁷ *Erzurum İline Ait Veriler*, Erişim Zamanı: 13.01.2013, <http://www.erkurum.sgk.gov.tr>

değerlendirebilmeleri için çalışma hakkında gerekli bilgiler verilmiş ve daha sonra cevaplandırılması talep edilmiştir.

3.1.3. Araştırma Yöntemi

Araştırmamızın yöntemi doğrudan ölçme yöntemi olup, bu yöntemin amacı, anket çalışması ile kayıtdışı istihdamın nedenleri ve işgücü maliyetleri ile ilişkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu yöntemde, kişi ve kuruluşlara kayıtdışı istihdamın nedenleri ve çözüm önerileri hakkında sorular sorularak, kayıtdışı istihdamın ortaya çıkış nedenleri ve işgücü maliyetleri ile ilişkisi tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.2. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma anketi; 15 tane 5 seçenekli, 5 tane 6 seçenekli ve 1 tane çalışma hakkında yorum ve önerisinin olup olmadığını belirtebileceği seçeneksiz soru olmak üzere toplam 21 tane sorudan oluşmaktadır. Sektörlerin çeşitliliği ve katılımcılar tarafından verilecek cevapların soru seçenekleri arasında bulunmaması durumu göz önünde bulundurularak, bu sorulardan 12 tanesine “Diğer” seçeneği eklenmiş olup, katılımcının seçenekler dışında cevap verebilmesi sağlanmış ancak bu seçeneği kullanan katılımcı olmamıştır.

1) Firmanızın faaliyet alanı nedir?

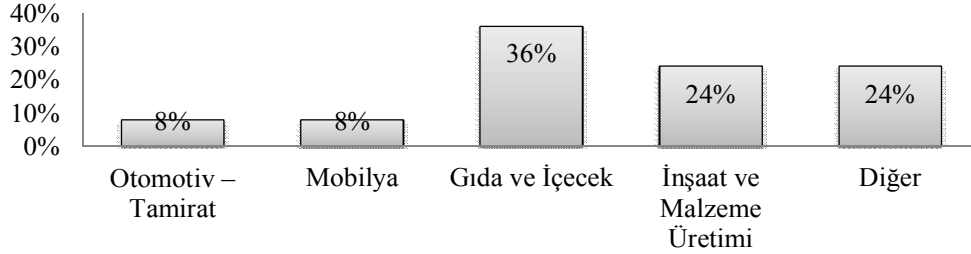
Araştırma çalışmasına konu katılımcılardan % 8’i otomotiv – tamirat, % 8’i mobilya sanayi, % 36’sı gıda – içecek, % 24’ü inşaat ve malzeme üretimi ve % 24’ü ise sağlık, yol-yapı, hayvancılık, telekomünikasyon (çağrı-iletişim), taşımacılık (kargo), plastik eşya üretimi gibi alanlarda faaliyet gösteren diğer firmalardan oluşmaktadır.

Tablo 3.1. Firmanın Faaliyet Alanı

Faaliyet Alanı	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Otomotiv - Tamirat Sektörü	4	8
Mobilya Sanayi Sektörü	4	8
Gıda ve İçecek Sektörü	18	36
İnşaat ve Malzeme Üretimi Sektörü	12	24
Diğer Sektörler	12	24
Toplam	50	100

Bu firmalardan sadece % 2’şer oranla hayvancılık ve yol-yapı ile % 4 oranında plastik ev eşyası üretimi yapan firmalar, üretim sektörü olarak faaliyet göstermekte olup, gıda ve içecek firmaları ile mobilya sanayi firmaları kısmen üretim ve montaj

firması olarak faaliyet göstermekte, diğer firmalar pazarlama ve hizmet ağırlıklı olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.



Grafik 3.1. Firmanın Faaliyet Alanı

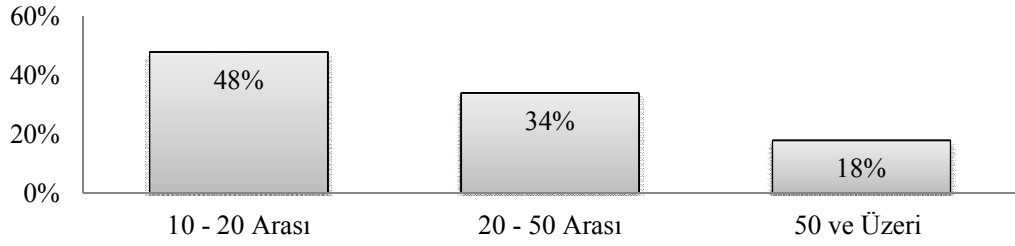
Diğer sektörler içerisinde, sağlık sektöründen 5, yol-yapı işleri sektöründen 1, hayvancılık sektöründen 1, telekomünikasyon (çağrı-iletişim) sektöründen 1, taşımacılık (kargo) sektöründen 2 ve plastik eşya üretim sektöründen 2 firma olmak üzere toplam 12 firma bulunmaktadır.

2) İşyerinizde toplam kaç işçi istihdam ediyorsunuz?

Tablo 3.2. İstihdam Edilen İşçi Sayısı

İstihdam Sayısı	Katılımcı Sayısı	Yüzde
1 - 5 Arası	-	-
5 - 10 Arası	-	-
10 - 20 Arası	24	48
20 - 50 Arası	17	34
50 ve Daha Fazla	9	18
Toplam	50	100

Araştırmamızın asıl konusunun istihdam olması nedeniyle, istihdam sayısının fazla olduğu işletmelere ağırlık verilmeye çalışılmış olup, 10 kişi ve daha fazla işçi istihdam eden firmalar ile anket yapılmıştır. Katılımcı firmaların % 48'i 10-20 arası, % 34'ü 20-50 arası ve % 18'i ise 50 ve daha fazla işçi çalıştıran firmalardan oluşmaktadır.



Grafik 3.2. İstihdam Edilen İşçi Sayısı

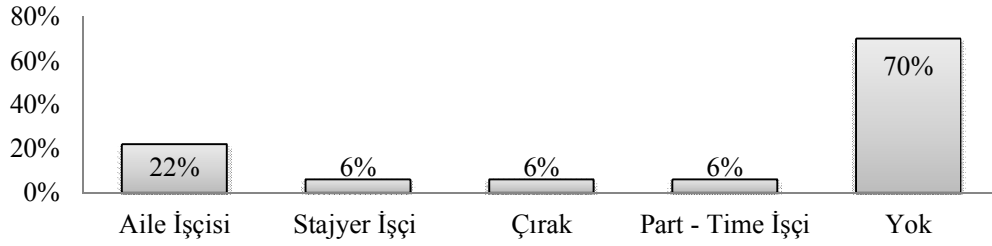
3) İşyerinizde çırak, stajyer, aile işçisi ve part-time çalışan işçi var mı? Kaç tane?

Araştırma anketimize katılan 11 firmada toplam 20 aile işçisi, 9 çırak, diğer 3 firmada 3 çırak, bunlardan farklı 3 firmada ise 3 stajyer işçi çalıştırılmakta olup, 35 firmada ise özelliikli işçi çalıştırılmamaktadır. Bu firmalardan 13 tanesi aile işçisi, stajyer işçi ya da part-time işçilerden sadece birisini istihdam ederken, 2 firma çırak ve aile işçisini birlikte istihdam etmekte, sadece 1 firma ise aile işçisi, çırak ve part-time işçilerinden her üçünü de istihdam etmektedir. Katılımcı 35 firmada ise bu işçilerden hiçbirisinin istihdam edilmediği beyan edilmiştir.

Tablo 3.3. İstihdam Edilen Özelliikli İşçi Sayısı

Özelliikli İşçi Sayısı	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Aile İşçisi	11	22
Stajyer İşçi	3	6
Çırak	3	6
Part - Time İşçi	3	6
Yok	35	70

Bu firmalar çoğunlukta aile firması niteliğinde olup, ortaklar arasında aile bağı bulunmakta, işletmelerin yönetim ve idaresi bu ortaklar tarafından yürütülmektedir. Bu nedenle aile üyeleri de çalışan olarak gösterilmekte ve aile işçisi sınıfında gösterilebilmektedir. Katılımcılar arasında 13 firmada toplam 20 aile işçisinin çalıştırıldığı tespit edilmiştir.



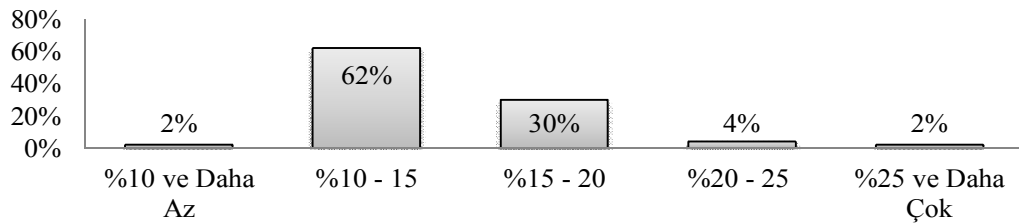
Grafik 3.3. Özellikli İşçi Sayısı

4) İşçilik maliyetlerinin toplam maliyetleriniz içindeki payı nedir?

Tablo 3.4. İşçilik Maliyetlerinin Toplam Maliyetler İçindeki Payı

İşçilik Maliyetleri Payı	Katılımcı Sayısı	Yüzde
% 10 ve Daha Az	1	2
% 10 - 15 Arası	31	62
% 15 - 20 Arası	15	30
% 20 - 25 Arası	2	4
% 25 ve Daha Çok	1	2
Toplam	50	100

İşçilik maliyetlerinin toplam maliyetler içindeki yeri sorumuza; sadece bir firma % 10 ve daha az cevabını verirken 31 firma % 10-15 arası, 15 firma %15-20 arası, 2 firma % 20-25 arası ve bir firma da % 25 ve daha fazla cevabı alınmıştır. Daha çok hizmet sektörü ağırlıklı Erzurum ekonomisinde yapılan hizmetin işgücü ağırlığı arttıkça, işgücü maliyetlerinin toplam maliyetler içerisindeki yeri artmakta, otomasyon ve makineleşmenin arttığı işletmelerde ise işgücü maliyetlerinin payı düşmektedir.



Grafik 3.4. İşçilik Maliyetleri Oranı

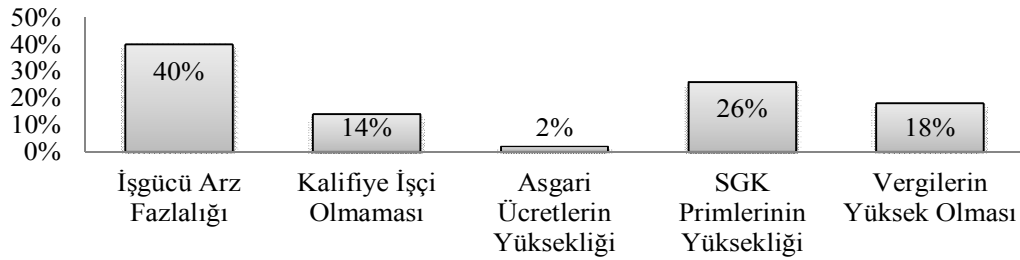
5) Ülkemizdeki en önemli istihdam sorunu sizce nedir?

Ülkemizdeki en önemli istihdam sorununun ne olduğu sorusuna 20 firma hızlı nüfus artışı ve teknolojinin hızlı gelişimi nedeniyle işgücü sayısındaki artış gösterilirken, 13 firma işgücüne ödenen SGK primlerinin yüksekliği, 9 firma vergilerin

yüksek olması, 7 firma kalifiye işçi olmaması ve bir firma ise asgari ücretlerin yüksek olmasının en önemli istihdam sorunu olduğunu beyan etmiştir.

Tablo 3.5. En Önemli İstihdam Sorunları

İstihdam Sorunu	Katılımcı Sayısı	Yüzde
İşgücü Arz Fazlalığı	20	40
Kalifiye İşçi Olmaması	7	14
Asgari Ücretlerin Yüksekliği	1	2
SGK Primlerinin Yüksekliği	13	26
Vergilerin Yüksek Olması	9	18
Toplam	50	100



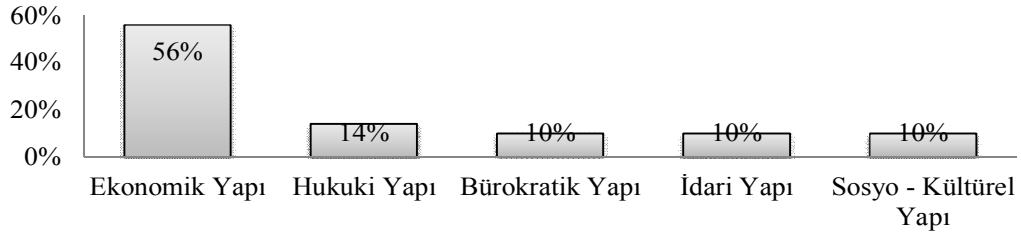
Grafik 3.5. En Önemli İstihdam Sorunu

6) Kayıtdışılığı teşvik eden en önemli unsur sizce nedir?

Tablo 3.6. Kayıtdışılığı Teşvik Eden En Önemli Unsurlar

Kayıtdışılığı Teşvik Eden En Önemli Unsur	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Ekonomik Yapı	28	56
Hukuki Yapı	7	14
Bürokratik Yapı	5	10
İdari Yapı	5	10
Sosyo - Kültürel Yapı	5	10
Diğer	-	-
Toplam	50	100

Kayıtdışılığı teşvik eden en önemli unsurun tespitine yönelik soruya verilen 28 firmanın cevabı ekonomik yapı, 7 firma hukuki yapı ve 5'er firma ise sırasıyla bürokratik yapı, idari yapı ve sosyo-kültürel yapı cevabını vermişlerdir.



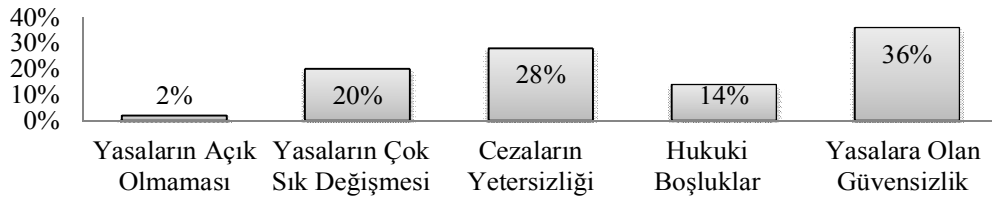
Grafik 3.6. Kayıtdışı Teşvik Eden Unsurlar

7) Kayıtdışı istihdama yol açan en önemli hukuki neden sizce nedir?

Tablo 3.7. Kayıtdışı İstihdama Yol Açan En Önemli Hukuki Nedenler

Hukuki Nedenler	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Yasaların Açık Olmaması	1	2
Yasaların Çok Sık Değişmesi	10	20
Cezaların Yetersizliği	14	28
Hukuki Boşluklar	7	14
Yasalara Olan Güvensizlik	18	36
Diğer	-	-
Toplam	50	100

Kayıtdışı istihdama yol açan en önemli hukuki neden olarak 18 firma tarafından yasalara olan güvensizliği gösterirken, 14 firma tarafından cezaların yetersizliği, 10 firma tarafından yasaların çok sık değişir olması, 7 tarafından firma hukuki boşluklar ve bir firma tarafından ise yasaların açık olmaması gösterilmektedir.



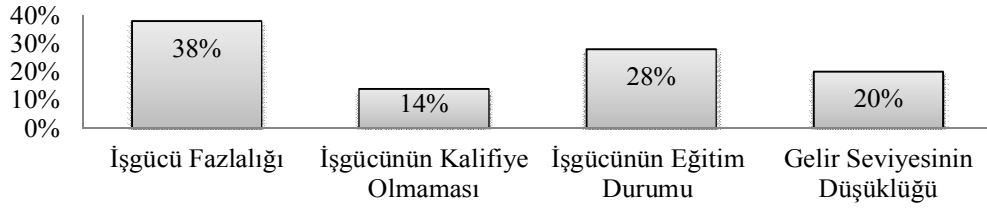
Grafik 3.7. Kayıtdışı İstihdama Yol Açan Hukuki Nedenler

8) Kayıtdışı istihdama yol açan en önemli sosyal faktör sizce nedir?

Kayıtdışı istihdama neden olan sosyal faktörler içerisinde ilk sırayı 19 firmanın verdiği cevap ile işgücü fazlalığı alırken, bunu sırayla 14 firma işgücünün eğitim durumu, 10 firma gelir seviyesinin düşüklüğü, 7 firma ise işgücünün kalifiye olmamasından kaynaklandığı belirtmektedir.

Tablo 3.8. Kayıtdışı İstihdama Neden Olan En Önemli Sosyal Faktörler

Sosyal Faktörler	Katılımcı Sayısı	Yüzde
İşgücü Fazlalığı	19	38
İşgücünün Kalifiye Olmaması	7	14
İşgücünün Eğitim Durumu	14	28
Gelir Seviyesinin Düşüklüğü	10	20
Diğer	-	-
Toplam	50	100

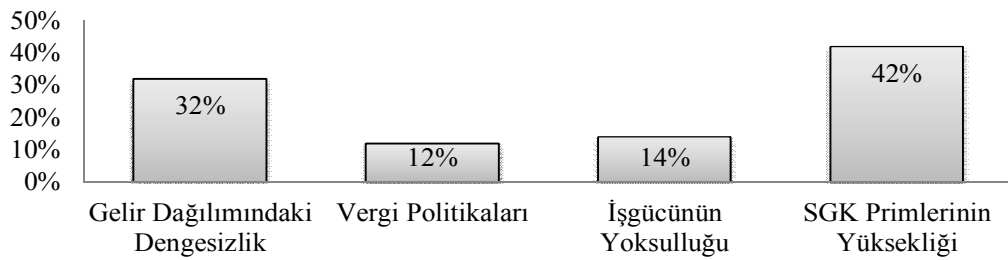
**Grafik 3.8.** Kayıtdışı İstihdama Neden Olan Sosyal Faktörler

9) Kayıtdışı istihdama yol açan en önemli ekonomik neden sizce nedir?

Tablo 3.9. Kayıtdışı İstihdama Neden Olan En Önemli Ekonomik Faktörler

Ekonomik Faktörler	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Gelir Dağılımındaki Dengesizlik	16	32
Enflasyon Yüksekliği	-	-
Vergi Politikaları	6	12
İşgücünün Yoksulluğu	7	14
Sosyal Güvenlik Primlerinin Yüksekliği	21	42
Diğer	-	-
Toplam	50	100

Kayıtdışı istihdamın ekonomik nedeninin tespitine yönelik soruya verilen cevaplarda, 21 firmanın SGK primlerinin yüksekliği gösterilirken, 16 firma gelir dağılımındaki dengesizlik, 7 firma işgücünün yoksulluğu, 6 firma tarafından ise vergi politikalarının tutarsızlığı gösterilmektedir.

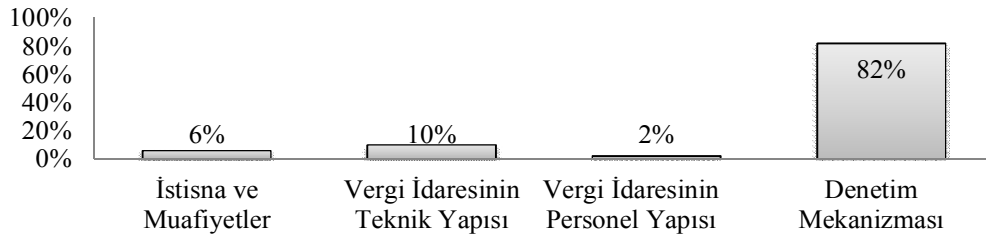
**Grafik 3.9.** Kayıtdışı İstihdama Neden Olan Ekonomik Faktörler

10) Kayıtdışı istihdama yol açan en önemli idari neden sizce nedir?

Tablo 3.10. Kayıtdışı İstihdama Yol Açan İdari Nedenler

İdari Nedenler	Katılımcı Sayısı	Yüzde
İstisna ve Muafiyetler	3	6
Vergi İdaresinin Teknik Yapısı	5	10
Vergi İdaresinin Personel Yapısı	1	2
Denetim Mekanizması	41	82
Diğer	-	-
Toplam	50	100

Firmalar tarafından kayıtdışı istihdama yol açan en önemli idari nedeni 41 firmanın cevabıyla denetim mekanizmasından kaynaklandığı savunulurken, 5 firma vergi idaresinin teknik yapısı, 3 firma istisna ve muafiyetler, 1 firma ise vergi idaresinin personel yapısından kaynaklandığı cevabını vermiştir.



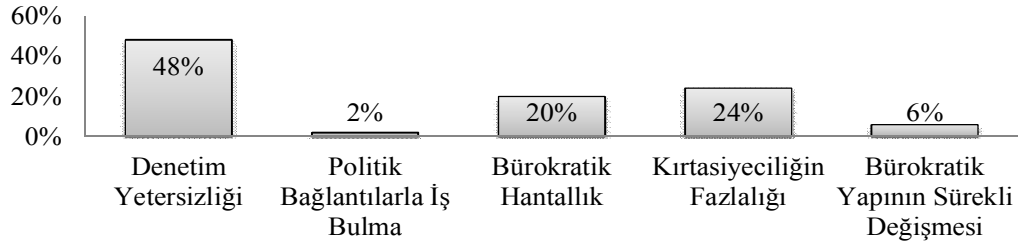
Grafik 3.10. Kayıtdışı İstihdama Yol Açan İdari Nedenler

11) Kayıtdışılıkla mücadelede en önemli bürokratik engel sizce nedir?

Tablo 3.11. Kayıtdışı İstihdamla Mücadelede En Önemli Bürokratik Engeller

Bürokratik Engeller	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Denetim Yetersizliği	24	48
Politik Bağlantılarla İş Bulma	1	2
Bürokratik Hantallık	10	20
Kırtasiyeciliğin Fazlalığı	12	24
Bürokratik Yapının Sürekli Değişmesi	3	6
Diğer	-	-
Toplam	50	100

Kayıtdışılıkla mücadelede bürokratik engellerin ne olduğunun tespitine yönelik olarak sorulan soruya alınan cevaplarda, 24 firma denetimlerin yetersizliği olduğunu savunurken, 12 firma kırtasiyeciliğin fazlalığı, 10 firma bürokratik hantallık, 3 firma bürokratik yapının sürekli değişmesi ve bir firma ise politik bağlantılarla iş bulma cevabını vermiştir.



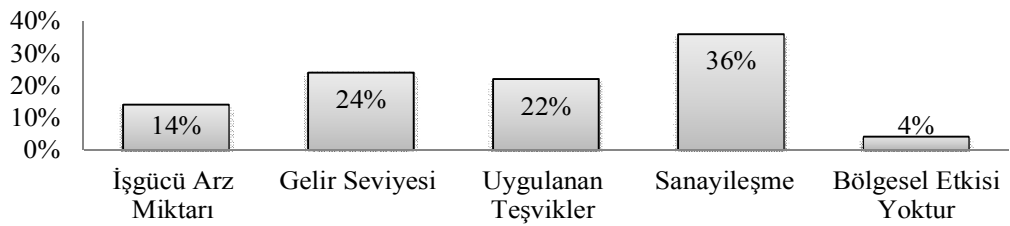
Grafik 3.11. Kayıtdışı İstihdamla Mücadelede Bürokratik Engeller

12) Bölgeler arası farkların kayıtdışı istihdam üzerinde etkisi var mı, niçin?

Tablo 3.12. Bölgeler Arası Farklılığın Kayıtdışı İstihdama Etkisinin Nedenleri

Bölgeler Arası Farklılıklar	Katılımcı Sayısı	Yüzde
İşgücü Arz Miktarı	7	14
Gelir Seviyesi	12	24
Uygulanan Teşvikler	11	22
Sanayileşme	18	36
Bölgesel Etkisi Yoktur	2	4
Toplam	50	100

Bölgesel farklılığın kayıtdışı istihdama etkisinin ne olduğu sorusuna 18 firma tarafından sanayileşme cevabı verilirken, 12 firma gelir seviyesi, 11 firma uygulanan teşvikler, 7 firma işgücü sayısındaki farklılıkların bölgesel etkileri olduğunu savunurken, 2 firma ise bölgesel farklılığın herhangi bir etkisinin olmadığını beyan etmiştir.



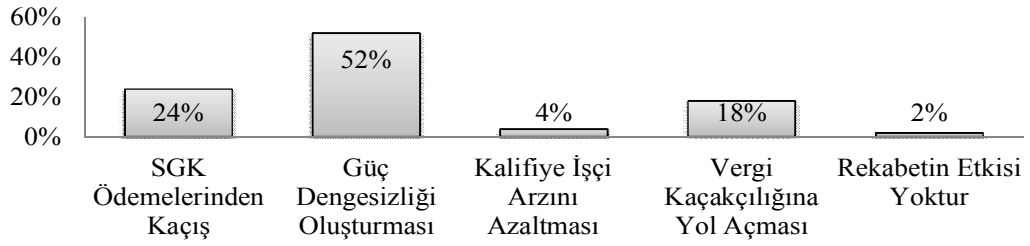
Grafik 3.12. Bölgeler Arası Farklılığın Kayıtdışı İstihdama Etkileri

13) Rekabet piyasasının kayıtdışı istihdama sizce etkisi nedir?

Rekabet piyasasının kayıtdışı istihdamı ne şekilde etkilediği yönündeki araştırma sorusuna, 26 firma tarafından ekonomik güç dengesizliği oluşturması cevabı verilirken, 12 firma sosyal güvenlik ödemelerinden kaçışa neden olacağı, 9 firma vergi kaçakçılığına yol açacağı, 2 firma kalifiye işçi arzını azaltacağını savunurken, 1 firma ise rekabetin kayıtdışı istihdama etkisinin olmadığını vermiştir.

Tablo 3.13. Rekabet Piyasasının Kayıtdışı İstihdama Etkileri

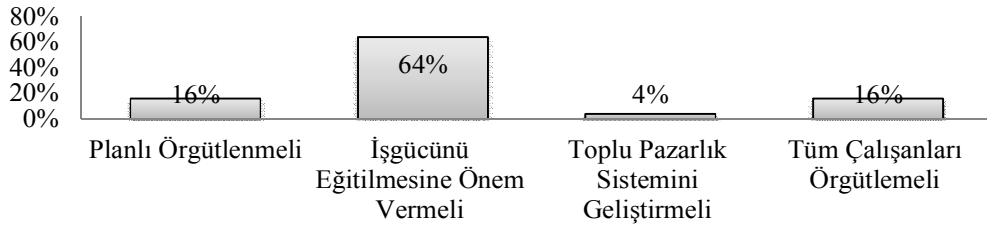
Rekabet Etkisi	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Sosyal Güvenlik Ödemelerinden Kaçış	12	24
Ekonomik Güç Dengesizliği Oluşturması	26	52
Kalifiye İşçi Arzını Azaltması	2	4
Vergi Kaçakçılığına Yol Açması	9	18
Rekabetin Kayıtdışı İstihdama Etkisi Yoktur	1	2
Toplam	50	100

**Grafik 3.13.** Rekabet Piyasasının Kayıtdışı İstihdama Etkileri

14) Sendikal örgütlenmenin kayıtlı istihdama geçişteki en önemli görevi nedir?

Tablo 3.14. Sendikaların Kayıtlı İstihdama Geçişteki Görevleri

Sendikal Görevler	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Planlı Örgütlenmeli	8	16
İşgücünü Eğitilmesine Önem Vermeli	32	64
Toplu Pazarlık Sistemini Geliştirmeli	2	4
Tüm Çalışanları Örgütlemeli	8	16
Diğer	-	-
Toplam	50	100

**Grafik 3.14.** Sendikaların Kayıtlı İstihdama Geçişteki Görevleri

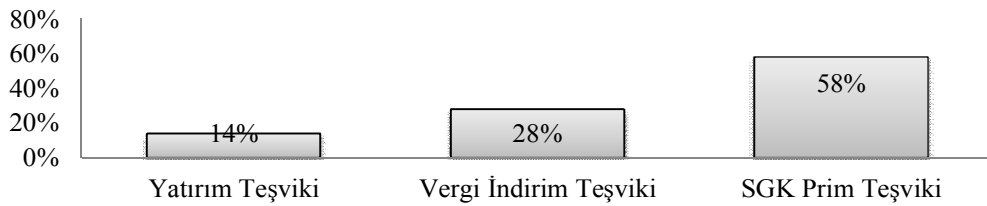
Firmaların kayıtlı istihdama geçişteki sendikalardan beklentileri içerisinde 32 firma, işgücünün eğitilmesine önem verilmesini gösterirken 8'er firma tüm çalışanların ve planlı örgütlenmenin önemine 2 firma ise toplu pazarlık sisteminin geliştirilmesine dikkat çekmektedir.

15) Kayıtdışı istihdamdan kayıtlı istihdama geçişi sağlamak için ne tür teşvik uygulaması gereklidir?

Tablo 3.15. Kayıtlı İstihdam İçin Gerekli Teşvikler

Teşvikler	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Yatırım Teşviki	7	14
Enerji Desteği Teşviki	-	-
Vergi İndirim Teşviki	14	28
SGK Prim Teşviki	29	58
Diğer	-	-
Toplam	50	100

Kayıtdışı istihdamdan kayıtlı istihdama geçişi sağlamak için ne tür bir teşvik beklentisinin olduğu sorusuna 29 firma SGK prim teşviki cevabını verirken, 14 firma vergi indirim teşviki, 7 firma ise yatırım teşviki cevabı vermiştir.



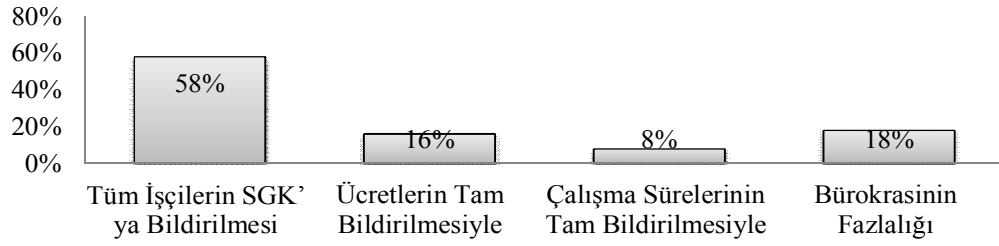
Grafik 3.15. Kayıtlı İstihdam İçin Gerekli Teşvikler

16) Firmaların kayıtlı istihdama geçişteki en önemli adım sizce nedir?

Tablo 3.16. Firmaların Kayıtlı İstihdama Geçişteki En Önemli Adımı

Kayıtlı İstihdama Geçiş Adımları	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Tüm İşçilerin SGK' ya Bildirilmesi	29	58
İşçilere Ödenen Ücretlerin Tam Bildirilmesiyle	8	16
İşçilerin Çalışma Sürelerinin Tam Bildirilmesiyle	4	8
SGK Bürokrasisinin Fazlalığı	9	18
Diğer	-	-
Toplam	50	100

Firmalar açısından kayıtlı istihdama geçiş için atılması gereken en önemli adımın ne olduğunun tespitine yönelik anket sorusuna 29 firma tüm işçilerin SGK' ya bildirilmesi gerekliliğini savunurken, 9 firma SGK bürokrasisinin fazlalığından, 8 firma işçi ücretlerinin tam bildirilmesi gerektiği, 4 firma ise işçilerin çalışma sürelerinin tam bildirilmesi şeklinde cevaplandırılmıştır.



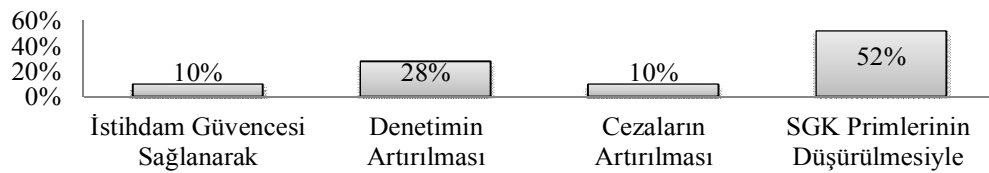
Grafik 3.16. Kayıtlı İstihdama Geçişteki En Önemli Adımlar

17) Firmanızın kayıtdışı istihdamdan kaynaklanan kayıp ve kaçakların engellenebilmesi için SGK'dan beklentileriniz nedir?

Tablo 3.17. Kayıp ve Kaçakların Önlenmesi İçin SGK'dan Beklentiler

SGK'dan Beklentiler	Katılımcı Sayısı	Yüzde
İstihdam Güvencesi Sağlanarak	5	10
Denetimin Artırılması	14	28
Cezaların Artırılması	5	10
SGK Primlerinin Düşürülmesiyle	26	52
Diğer	-	-
Toplam	50	100

Kayıtdışı istihdamdan kaynaklanan kayıp ve kaçakların engellenebilmesi için firmaların SGK'dan beklentilerinin ne olduğu hakkındaki soruya 26 firma SGK primlerinin düşürülmesi cevabını verirken, 14 firma denetimin artırılması, 5'er firma ise sırasıyla istihdam güvencesi sağlanarak ve cezaların artırılması şeklinde cevap vermişlerdir.



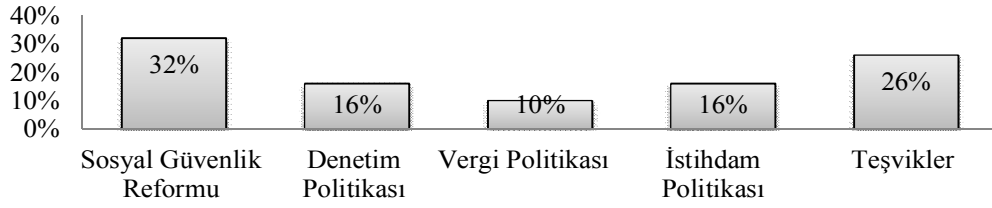
Grafik 3.17. SGK'dan Beklentiler

18) Devlet politikası açısından kayıtlı istihdama geçiş için en önemli adım sizce nedir?

Kayıtlı istihdama geçiş için en önemli devlet politikasının ne olduğu sorusuna ise 16 firma tarafından sosyal güvenlik reformunun yapılması cevabı verilirken, 13 firma teşviklerin artırılması, 8'er firma denetim ve istihdam politikalarının düzenlenmesi, 5 firma ise vergi politikalarının düzenlenmesi şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.18. Kayıtlı İstihdama Geçiş İçin En Önemli Devlet Politikası

Devlet Politikası	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Sosyal Güvenlik Reformu	16	32
Denetim Politikası	8	16
Vergi Politikası	5	10
İstihdam Politikası	8	16
Teşvikler	13	26
Diğer	-	-
Toplam	50	100

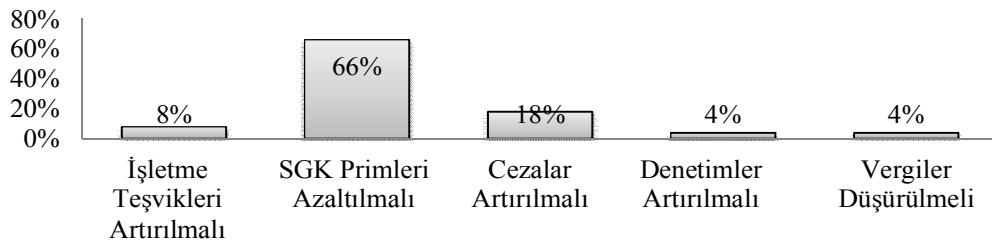
**Grafik 3.18.** Kayıtlı İstihdama Geçiş İçin Devlet Politikaları

19) İşletmeler açısından kayıtlı istihdama geçiş için en önemli adım sizce nedir?

Tablo 3.19. Kayıtlı İstihdama Geçiş İçin En Önemli Adımlar

İşletmeler Açısından En Önemli Adım	Katılımcı Sayısı	Yüzde
İşletme Teşvikleri Artırılmalı	4	8
SGK Primleri Azaltılmalı	33	66
Cezalar Artırılmalı	9	18
Denetimler Artırılmalı	2	4
Vergiler Düşürülmeli	2	4
Toplam	50	100

Kayıtlı istihdama geçiş için en önemli adımın ne olduğu sorusuna ise 33 firma SGK primlerinin azaltılması, 9 firma cezaların artırılması, 4 firma teşviklerin artırılması, 2'şer firma ise denetimlerin artırılması ve vergilerin düşürülmesi cevabını vermişlerdir.

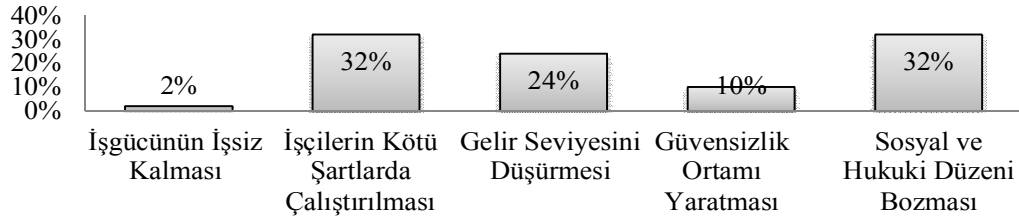
**Grafik 3.19.** Kayıtlı İstihdama Geçiş İçin En Önemli Adım

20) Kayıtdışı istihdamın en önemli sonucu sizce nedir?

Tablo 3.20. Kayıtdışı İstihdamın En Önemli Sonuçları

Kayıtdışı İstihdamın Sonuçları	Katılımcı Sayısı	Yüzde
İşgücünün İşsiz Kalması	1	2
İşçilerin Kötü Şartlarda Çalıştırılması	16	32
Gelir Seviyesini Düşürmesi	12	24
Güvensizlik Ortamı Yaratması	5	10
Sosyal ve Hukuki Düzeni Bozması	16	32
Toplam	50	100

Araştırma anketimizin seçmeli son sorusu olan kayıtdışı istihdamın en önemli sonucunun ne olduğu sorusuna ise 16'şar firma tarafından sırasıyla işçilerin kötü şartlarda çalıştırılması ve sosyal ve hukuki düzenin bozulması cevabı verilirken, 12 firma tarafından gelir seviyesini düşürmesi, 5 firma tarafından güvensizlik ortamı yaratması, bir firma tarafından ise işgücünün işsiz kalmasına neden olduğu cevapları verilmiştir.



Grafik 3.20. Kayıtdışı İstihdamın En Önemli Sonucu

21) Kayıtdışı İstihdam hakkında varsa yorum ve önerileriniz nelerdir?

Firmalar tarafından cevaplandırılan sorular dışında varsa görüş ve önerilerinin yazılabilmesi için sorulan çalışmanın son sorusuna hiçbir firma tarafından görüş ve öneri belirtilmemiştir. Özellikle bu sorunun cevaplandırılması hususunda katılımcıların teşvik edilmesine rağmen konuya ilişkin gerekli cevapların yukarıdaki sorularda bulunduğu, aynı şeylerin tekrar yazılmasına gerek bulunmadığı gerekçesi ile görüş ve öneri sorusu boş bırakılmıştır.

SONUÇ

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizin de en önemli ekonomik sorunlarından birisi olan kayıtdışı istihdamın genel sebeplerinden en önemlilerinin işgücü arzının fazlalığı ve gelir seviyesinin düşüklüğü olduğu gerçeği araştırma anketimizde de ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan yasaların çok sık değişmesi, hukuki boşluklar, denetimlerin yetersizliği ve cezaların yetersizliği gibi hukuki ve idari nedenlerde kayıtdışı istihdamı tetikleyen uygulamalar arasında gelmektedir.

Erzurum ilinin coğrafi yapısı nedeniyle sahip olduğu uzun süreli ve soğuk iklim nedeniyle üretim imkânları kısıtlanmaktadır. 1850 metre rakımda kurulmuş il merkezi, yatırımcılar için girdi maliyetlerini artırmakta, üretim sürelerini ve dolayısıyla başta inşaat sektörü olmak üzere tüm üretim sektörlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca Erzurum ili ülkemizin ticaret ve sanayi merkezlerine uzak olmasından dolayı, gerek hammadde temini gerekse üretilecek mamulün pazara götürülmesi konusunda nakliye sürelerini uzatmakta, bu durumda hem üretim maliyetlerini artırmakta, hem de ürün kalitesini bozabilmektedir.

Diğer taraftan, Erzurum ilinde yeterli ticaret ve sanayi sektörünün gelişmemesi nedeniyle istihdam yaratılamamasının doğal sonucu olarak, Erzurum dışına nüfus, sermaye ve beyin göçü oluşmakta bu da Erzurum ekonomisini daha da zayıflatmaktadır. Ayrıca Organize Sanayi Bölgesinin üretime yönelik işletmelerden ziyade pazarlama ve hizmet sektörü ağırlıklı olarak kendisini göstermesi, fabrikadan daha çok depo niteliğindeki işletmelerin bulunması yeterli istihdam seviyesine ulaşılmasını engellemektedir.

Erzurum il merkezinde yapılan araştırma anketimizde, çalışma bölgemizin ekonomik ve sosyal imkânsızlıklar nedeniyle istihdam konusunda da kısıtlı olduğu gerçeği ile karşılaşmıştır. İstihdam sağlayan işverenlerin çok fazla olmamasının yanında konunun hassasiyeti bakımından hâlihazırda istihdam sağlayan işverenlerinde araştırmaya katılmaktan kaçınmaları nedeniyle, daha önceden tahmin edilen örnek kütle seviyesine ulaşılamamıştır.

Araştırma anketinin katılımcıları ağırlıklı olarak hizmet ve pazarlama sektöründe faaliyet göstermektedir. Diğerlerine nazaran daha az sayıda olan üretim sektöründe faaliyet gösteren firmalar arasında başta inşaat sektörü olmak üzere gıda, inşaat

malzemesi, hayvancılık, plastik ev eşyası ve mobilya üretimi yapan firmalar yer almaktadır. Bu firmalardan % 48'i 10 ilâ 20 kişi arası, % 34'ü 20 ilâ 50 kişi arası ve %18'i ise 50 kişi ve daha fazla işçi istihdam eden firmalardan oluşmaktadır.

Katılımcı firmalardan 11'inde toplam 20 aile işçisi, 9 çırak, diğer 3 firmada 3 çırak, 3 firmada ise 3 stajyer işçi çalıştırılmakta olup, 35 firmada ise özellikli işçi çalıştırılmamaktadır. Bu firmalardan 13 tanesi aile işçisi, stajyer işçi ya da part-time işçilerden sadece birisini istihdam ederken, 2 firma çırak ve aile işçisini birlikte istihdam etmekte, sadece 1 firma ise aile işçisi, çırak ve part-time işçilerinden her üçünü de istihdam ederken, 35 firma ise bu işçilerden hiçbirisi istihdam edilmemektedir.

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu tarafından, ülkemizdeki en önemli istihdam sorunu olarak hızlı nüfus artışından kaynaklanan işgücü arz fazlalığı gösterilirken, ikinci sırada işçiler için ödenen SGK primlerinin yüksekliği gösterilmiştir. Diğer taraftan kayıtdışı teşvik eden en önemli unsurlar arasında ekonomik, hukuki ve bürokratik yapı gösterilmiştir.

Kayıtdışı istihdamın en önemli hukuki ve sosyal nedenleri arasında, yasalara olan güvensizlik, cezaların yetersizliği işgücü arz fazlalığı, eğitim seviyesinin düşüklüğü gösterilmiştir. Ayrıca SGK primlerinin yüksekliği, gelir dağılımındaki dengesizlik, denetim yetersizliği ve vergi idaresinin teknik yapısı gibi ekonomik ve idari nedenlerinde kayıtdışı istihdama yol açtığı ortaya çıkmıştır.

Katılımcı firmaların büyük çoğunluğu tarafından kayıtlı istihdama geçiş için SGK primlerinin ve vergilerin azaltılması, teşviklerin, ceza ve denetimlerin artırılması gerektiğini savunurken, kayıtdışı istihdamın en önemli sonuçları arasında işçilerin kötü şartlarda çalıştırılması, sosyal ve hukuki düzenin bozulması, gelir seviyesini düşürmesi, güvensizlik ortamı yaratması ve işgücünün işsiz kalmasına neden olduğu belirtilmiştir.

Erzurum gibi ekonomik ve sosyal açıdan gelişmemiş ve gelişmesinin önünde gerek coğrafik gerekse sosyal engellerin bulunduğu bölgelerde ise istihdamın artırılması ve denetlenmesi amacıyla SGK prim ödemeleri ve istihdamın artırılmasına yönelik yatırımların artırılması gibi bölgesel teşvik uygulamaların faaliyete geçirilmesi gerekmektedir. Aksi halde ekonomik olarak güçsüz kalan bölgelerde yatırım ve istihdam oranları çok düşük seviyelerde kalmakta, işgücü sürekli sanayi yoğun

bölgelere göç etmekte, bunun yanında özellikle nüfus artışının yoğun olduğu bölgelerde işgücü arzının fazlalığı işçi ve işveren için kayıtdışı istihdamı teşvik etmektedir.

Ulusal boyutta kayıtdışı istihdamın engellenebilmesi için öncelikli olarak, işgücü maliyetleri arasında en büyük paya sahip olan işçi ve işveren vergi ve SGK primlerinin kabul edilebilir bir seviyeye getirilmesi gerekmektedir. Diğer taraftan, istihdama yönelik yasaların kesin ve sık sık değişmeyen kanunlarla oluşturulması, etkin ve sürdürülebilir bir denetim ve kontrol mekanizmasının hayata geçirilmesi, cezaların yaptırım gücünün artırılması ve tüm işverenlere adil bir şekilde uygulanmasının sağlanması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- Akdoğan, Nalan, *Maliyet Muhasebesi Uygulamaları*, (5 Baskı), Gazi Kitabevi, Ankara 2000.
- Aktan, Coşkun Can, *Vergi Dışı Piyasa Ekonomisi*, TOSYÖV Yayınları, Ankara 2000.
- Altuğ, Osman, *Kayıtdışı Ekonomi*, Cem Ofset Matbaacılık, İstanbul 1994.
- Altuğ, Osman, *Kayıtdışı Ekonomi*, (2. Baskı), Türkmen Kitabevi, İstanbul 1999.
- Altuğ, Osman, *Maliyet Muhasebesi İlkeleri-Uygulama*, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Nihad Sayar Yayın ve Yardım Vakfı Yayınları, İstanbul 1982.
- Atamanalp, M. Celaleddin, Karcioğlu, Reşat, Orhan, M. Suphi, *Maliyet Muhasebesi*, 1. Cilt, Erzurum 2000.
- Aydemir, Şinasi, *KOBİ'ler ve Kayıtdışı Ekonomi*, Ankara 1994.
- Aydemir, Şinasi, *Türkiye'de Kayıtdışı Ekonomi*, Acar Matbaacılık, İstanbul 1995.
- Azıklı, Sema Betül, *Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam ve Ekonomik Boyutu*, (Yüksek Lisans Tezi), Karaman 2009.
- Bayrak, Yusuf, *Kayıtdışı Ekonomi İle Mücadelede Dikey Denetim Yöntemi*, (Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Adana 2006.
- Benlikol, Sebahattin, Akgür, Muhsin, *Avrupa Birliğinde Kayıtdışı Faaliyetlerin Kontrolü ve Denetimi*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 14, 2002.
- Bingöl, Dursun, *Personel Yönetimi*, (3.Baskı), İstanbul 1997.
- Bursal, Nasuhi, Ercan, Yücel, *Maliyet Muhasebesi İlkeler ve Uygulama*, (6. Baskı) Der Yayınları, İstanbul 1997.
- Bursal, Nasuhi, Ercan, Yücel, *Maliyet Muhasebesi İlkeler ve Uygulamalar*, (2. Baskı), Muhasebe Enstitüsü Yayınları, İstanbul 1987.
- Çetiner, Ertuğrul, *İşletmelerde Mali Analiz*, Ankara 1996.
- Çetiner, Ertuğrul, *Maliyet Muhasebesi*, Gazi Kitabevi, Ankara 2000.
- Çolak, Mustafa, *Kayıtdışı Ekonomi ve Çözümüne Yönelik Politika Önerileri*, Hermes Matbaacılık, Ankara 2012.
- Çubuk, Ali, *Ücret ve Ücret Hakkının Korunması*, Şeker İş Yayınları, No: 11, Ankara 1970.

- Er, Şükrü, *Ücretler ve Maliyete Etkisi*, İstanbul İşletme Fak. Muh. Ens. Yay., İstanbul 1976.
- Ercan, Metin, *Kayıtdışı Ekonomi ve Hızlı Tüketim Malları Sektörü*, Nurol Matb., Ankara 2006.
- Gök, Rafet, *Yönetim Açısından Maliyet Muhasebesi*, Eskişehir 1981.
- Gülcemal, Ekrem, *Türkiye'deki Kamu Kurumlarının Kayıtdışı İstihdamla Mücadeledeki Görevleri Sosyal Güvenliğin Yaygınlaştırılmasındaki ve Denetimdeki Rollerini, Kurumlar Arası Koordinasyonun Sağlanması*, SGK Yayınları, 2009.
- Güloğlu, Tuncay, *The Reality Of Informal Employment In Turkey*, Visiting Fellow Working Paper, Cornell Univ. 2005.
- Gürsoy, Cudi Tuncer, *Yönetim ve Maliyet Muhasebesi*, Beta Yayınları, İstanbul 1999.
- Hatiboğlu, Zeyyat, Gürsoy, Cudi Tuncer, *Maliyet ve Yönetim Muhasebesi*, İşletme İktisadi ve Yönetimi No:7, Bilmen Basımevi, İstanbul 1979.
- İlgin, Yılmaz, *Kayıtdışı Ekonomi ve Türkiye'deki Boyutları*, (Uzmanlık Tezi), DPT, Ankara 1999.
- İpçi, Mustafa, *Tekdüzen Muhasebe Sistemine Göre Maliyet Muhasebesi*, TÜRMOB Yayınları, No: 12, Ankara 1994.
- Kırbaş, Sadık, *Kayıtdışı Ekonomi, Nedenleri, Boyutları ve Çözüm Yolları*, TESAV Yayınları, No: 9, Ankara 1995.
- Kip, Murat, *Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam ve Ücretlilerin Mali Sorumlulukları İle İlişkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas 2002.
- Kishalı, Yunus, Işıklar, Sadi, *Maliyet Muhasebesi ve Maliyet Hesaplamaları*, (1.Baskı), Beta Yayınları, Yayın No: 878, İstanbul 1999.
- Lordoğlu, Kuvvet, *Türkiye İşgücü Piyasaları(Durum Raporu)*, Mart Matbaacılık, Yayın No: 56, İstanbul 2006.
- Orhan, M. Suphi, *Sanayi İşletmelerinde Endirekt İşçilik Maliyetleri Teori ve Uygulama*, (Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi, Erzurum 1984.
- Öcal, Fikret, *Maliyet Muhasebesi Temel Bilgiler*, (2. Baskı), İstanbul 1971.
- Öndeş, Turan, *Vergi Denetimi Açısından İmalat ve Satış Maliyetlerinin Analizi ve Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi, Erzurum 1991.

- Özçelik, Özer, *Teorik ve Kavramsal Perspektiften Kayıtdışı Ekonomi Sorunu, Ölçümü ve Çözüm Önerileri*, (Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniv. Sosyal Bilimler Fakültesi, Kütahya 2005.
- Özsoylu, Ahmet Fazıl, *Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi*, Bağlam Yayıncılık, İstanbul 1996.
- Özsoylu, Ahmet Fazıl, *Yer Altı Ekonomisi*, Akçağ Yayınları, Ankara 1999.
- Parasız, İlker, *İktisada Giriş*, (7. Baskı), Ezgi Kitabevi, Bursa 2003.
- Pekiner, Kamuran, *İşletmelerde Prodüktivite Denetimi*, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1971.
- Savaşan, Fatih, *Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi ve Vergi Kayıp Tahminleri*, 2004.
- Sevgener, A. Sait, Hacırüstemoğlu, Rüstem, *Yönetim Muhasebesi*, (6. Baskı), İstanbul 2000.
- Sugözü, İbrahim Halil, *Kayıtdışı Ekonomi ve Türkiye*, Nobel Yayınları, 2010.
- Şapçı, Onur, *Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi ve Türkiye Ekonomisindeki Büyüklüğünün Tahmin Edilmesi (1980-2005 Dönemi Analizi)*, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Yayınları, 2006.
- Şengül, Selami, *Bir Hurafe Kayıtdışı Ekonomi*, İmaj Yayınları, Ankara 1997.
- Tarcan, İhsan, *Ücret ve Ücret Sisteminin Yapısal Analizi ve Sektörel Bir Uygulama*, İTÜ Yayınları 1991.
- Temel, A., Şimşek A., Yazıcı, K., *Kayıtdışı Ekonomi Tanımı Tespit Yöntemleri ve Türk Ekonomisindeki Büyüklüğü*, DPT Yayınları, Ankara Eylül 1994.
- Türkbal, Aydın, *İktisada Giriş*, Dicle Üniv. Hukuk Fak. Yayınları, No: 9, Diyarbakır 1993.
- Uyar, E.Yasemin, *Türkiye’de Uygulanan İşsizlik ve İstihdam Politikalarının Avrupa Birliği Uyum Sürecine Etkileri(1980 Sonrası)*, (Yüksek Lisans Tezi) Adnan Menderes Üniv. SBF, Aydın 2005.
- Üstün, Rıfat, *Maliyet Muhasebesi*, (5. Baskı), Bilim Teknik Yayınevi, Eskişehir 1996.
- Yarkın, Yüksel Koç, *Yönetim Aracı Olarak İşletme Bütçeleri*, Türkiye ve Ortadoğu Amme Enstitüsü Yayınları, No: 166, Ankara 1977.
- Yücesoy, Cevat, *Maliyet Muhasebesi*, İstanbul 1975.
- Zaim, Sabahattin, *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitabevi, İstanbul 1990.
- Zarakoğlu, Avni, *İktisat, İşletme İlmine Giriş*, Ankara 1974.

MAKALE VE DERGİLER

- Altuğ, Osman, “Kayıtdışı Ekonomi: Vergiye Karşı Başkaldırı”, *Görüş Dergisi*, Sayı: 24, 1994.
- Altuğ, Osman, “Kayıtdışı Ekonominin Boyutları”, *Erciyes Üniv. İ.İ.B.F Dergisi*, Sayı: 15, 1997.
- Aydemir, Şinasi, “Kayıtdışı Ekonomi Üzerine (I)”, *Vergi Dünyası*, Sayı: 161, Ocak 1995.
- Çetintaş, Hakan, Vergil, Hasan, “Türkiye’de Kayıtdışı Ekonominin Tahmini”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 1, 2003.
- Derdiyok, Türkmen, “Türkiye'nin Kayıtdışı Ekonomisinin Tahmini”, *Türkiye İktisat Dergisi*, Mayıs 1993.
- Doğan, Hasan, “Vergiciliğimiz Vergi Güvenliği Önlemlerinden Bir Bir Yoksun Bırakılıyor, Kayıtdışı Çalışanlar Gene Kazandı. Vergi Gene Üreten, Çalışan, Yasalara Uyan Kimseler Üzerine”, *Vergi Dünyası*, Sayı: 217, Eylül 1999.
- Dura, Cihan, “Kayıtdışı Ekonomi Kavramı, Sebep ve Etkileri, Ölçülmesi, Mücadele Yolları ve Türk Ekonomisindeki Yeri”, *Maliye Dergisi*, Sayı: 124, Ocak-Nisan 1997.
- Günay, Serdar, *Türkiye’de Kayıtdışı İstihdamın Analizi-II*, Yaklaşım Yayınları, Sayı: 115, Temmuz 2002.
- Kıldış, Yusuf, “Kayıtdışı Ekonominin Ulusal - Uluslararası Boyutu ve Çözüm Önerileri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 2, İstanbul 2000.
- Mızırak, Zekeriya, “Kayıtdışı Ekonomi ve Etkileri”, *Akid Bülteni*, Sayı: 10-11-12, 1996-1997.
- Öncel, Mualla, “Enflasyon ve Vergilendirme”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 44, Sayı: 1-4, 1995.
- Önder, İzzettin, “Kayıtdışı Ekonomi ve Vergileme”, *İstanbul Üniversitesi SBF Dergisi*, No: 23-24, Ekim2000- Mart 2001.
- Özdemir, Şevki, “Çalışan Çocukların Profili”, *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*, Sayı: 6, 2006.
- Sarı, Mustafa Ali, “Türkiye’de Kayıtdışı Ekonominin Boyutları, Nedenleri, Etkileri ve Alınması Gereken Tedbirler”, *Bankacılar Dergisi*, Sayı: 41, 2002.

DİĞER KAYNAKLAR

- Akıllıoğlu, Nazım, *ETSO Kayıtdışı Ekonomi İle Mücadele Komisyon Raporu*, 07.10.2010.
- Berksoy, Turgay, Demir, İbrahim, “Politik Vergi Çevrimleri, Türkiye’de Vergi Yüğü Üzerindeki Politik Etkileri”, *19. Türkiye Maliye Sempozyumu*, Antalya, 2004.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Derneğı, *Ulusal İşgücü Kayıt Sisteminin Oluşturulması Stratejileri Raporu*, Ar-Ge Komisyonu, 2010.
- ÇSGB, *Kayıtdışı İstihdam ve Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı*, Ankara 2004.
- DPT, *Dokuzuncu Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara 2007.
- DPT, *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Kayıtdışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, Ankara 2001.
- Kenar, Necdet, “Kayıtdışı Ekonomi ve İstihdam”, *TİSK, Büyüyen Kayıtdışı Sektör Semineri*, Nevşehir 5-7 Nisan 2002.
- TİSK, *Avrupa Birliğinde Kayıtdışı Çalışma*, TİSK Yayınları, No: 199, Ankara 2000.
- TİSK, “Büyüyen Kayıtdışı Sektör Semineri”, *Tebliğ ve Görüşler*, 5-6-7 Nevşehir, Nisan 2002.
- TÜİK, *Haber Bülteni*, Tarih: 17.12.2012, Sayı: 10963.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı, *Aylık İstihdam Değerlendirmeleri*, Eylül 2012.
- Us, Vuslat, “Kayıtdışı Ekonomi Tahmini Yöntem Önerisi; Türkiye Örneğı”, *Türkiye Ekonomi Kurumu Tartışma Metni*, 2004.
- <http://www.izmir.sgk.gov.tr>, İzmir İline Ait Veriler, Erişim Zamanı: 13.01.2013.
- <http://www.izmir.gov.tr>, İzmir İlinin Ekonomik ve Sosyal Yapısı, Erişim Zamanı: 13.01.2013.
- <http://www.izmirmtso.tobb.org.tr>, ETSO Hakkında, Erişim Zamanı: 13.01.2013.
- <http://www.tekev.org>, Müsiad’dan İstihdam ve İşsizlik Dış Politika ve Sosyal Güvenlik Raporu, Erişim Zamanı: 25.11.2007.
- <http://www.sgk.gov.tr>, Yıllar İtibariyle Kayıtdışı İstihdam Oranları, Erişim Zamanı: 07.01.2013.
- <http://www.haberpusulasi.com.tr>, Kayıtdışı Ekonomi Analizi, Erişim Zamanı: 18.01.2008.
- <http://tuikapp.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>, TÜİK, *Hanehalkı İşgücü Anketleri*, Erişim Zamanı: 13.01.2013.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	İhsan DAŞCI
Doğum Yeri ve Tarihi	Erzurum/1979
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
Y. Lisans Öğrenimi	
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri	
İş Deneyimi	
Stajlar	
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	Kamu Bankası
İletişim	
E-Posta Adresi	ihsandasci@hotmail.com
Tarih	22.01.2013