

MUHASEBE MESLEK MENSUPLARININ KAYIT DIŞI İSTİHDAMA YÖNELİK BAKIŞ AÇILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Dilek ŞENEL

Öğr. Gör, Pamukkale Üniversitesi, Kale MYO, Denizli

E-posta: dsenel@pau.edu.tr

ORCID: 0000-0001-6604-1989

Başvuru Tarihi: 09.05.2020

Kabul Tarihi: 17.11.2020

DOI: 10.21441/sosyalguvence.948496

ÖZ

Kayıt dışı istihdam, kayda geçirilmesi gereken kişilerin ilgili kamu kurumlarına bildirilmemesi ya da gün ve/veya ücret olarak eksik bildirilmesidir. Kayıt dışı istihdam, gelir adaletsizliği, yoksulluk, kamu finansman açığı, sosyal güvencesizlik gibi pek çok sosyo-ekonomik soruna sebep olabilmektedir. Bu bağlamda kayıt dışı istihdamın en yakın tanıkları muhasebe meslek mensuplarıdır. Bu araştırmanın amacı; muhasebe meslek mensuplarının kayıt dışı istihdama yönelik görüşlerini değerlendirerek, kayıtlı istihdamı artırmanın yollarını aramaktır. Araştırmanın bulguları; nicel ve nitel analiz yöntemlerini içeren karma yöntem araştırması ile tespit edilmiştir. Araştırmanın nicel bulguları Türkiye İstatistik Kurumu 2017 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setinden elde edilmiştir. Nitel bulgular ise Denizli İlinde faaliyet gösteren 14 muhasebe meslek mensubu ile yüz yüze görüşme yapmak suretiyle oluşturulmuştur. Araştırmanın nicel bulgularına göre muhasebe meslek mensuplarının eğitim seviyeleri yüksektir ve %85'i kayıtlı olarak çalışmaktadır. Araştırmanın nitel bulgularına göre ise işverenleri kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelten en önemli neden, işçi ücretleri üzerindeki vergi ve prim yükünün artırdığı yüksek maliyetlerdir. Katılımcılara göre işçiler, geçim sıkıntısı çektikleri ve kayıtlı iş bulamadıkları için kayıt dışı çalışmaktadırlar. Kayıtlı istihdamı artırmanın yolu; etkin denetim mekanizmaları kurmaktan ve ağır cezai yaptırımlardan geçmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kayıt dışı istihdam, muhasebe meslek mensubu, Türkiye İstatistik Kurumu hane halkı işgücü anketi mikro veri seti

EVALUATION OF PROFESSIONAL ACCOUNTANTS' OPINION TOWARD UNDECLARED WORK

ABSTRACT

Undeclared work is described as a situation of failing in declaration of employees to public authorities and/or incomplete declaration in terms of number of workdays and/or wage information. Undeclared work might result in number of socioeconomic issues such as income unjustness, poverty, public finance deficit, and lack of social security. In this regard, accountants could be regarded as the most intimate witnesses of undeclared work cases. The objective of the present study is to search for the ways to decrease undeclared work proportion by evaluating the opinions of professional accountants towards the issue. To that end, Micro Data Set of Household Labor Survey conducted by the Turkish Statistical Institute was studied through quantitative analysis methods while the qualitative aspect of the study was founded on the interview study maintained with the 14 professional accountants from Denizli City. The quantitative findings reveal that professional accountants were highly educated and 85% of them are employed declared-based. The qualitative findings suggest that the most prominent motivator of undeclared work was relatively high tax and premiums collected by the government on the top of the employee wages. According to the respondents, employees are pushed to work undeclared based because of difficulty with finding regular employment opportunity and they suffer poverty. Based on our findings, proportion of undeclared work could be reduced through structuring efficient auditing mechanisms and deterring punitive measures.

Keywords: Undeclared work, professional accountant, micro data set of household labor survey of the Turkish Statistical Institute

GİRİŞ

Kayıt dışı istihdam ũlke ekonomilerinin çözümlerini bekleyen önemli sorun alanlarından birini oluşturmaktadır. Ancak kayıt dışı istihdam ile mücadele etmek kolay değildir. Bu mücadelede kayıt dışı çalışan kişiler ile kayıt dışı işçi çalıştıran işverenlerin, toplumun ve devletin kayıtlı çalışma noktasında birlikte hareket etmesi önemlidir. Bu önemden hareketle kayıt dışı istihdamı, mevzuat gereği bildirilmesi gereken çalışanların ilgili kurumlara bildirilmemesi Şeklinde tanımlamak mümkündür. Bu kayıt dışılık Őekli zaman zaman istihdam edilenleri ilgili kurumlara hiç bildirmeme Şeklinde ortaya çıkabilmekteyken, zaman zaman da ya çalışılan gün sayısının eksik bildirimi ya da kazancın düşük bildirimi Şeklinde karşımıza çıkabilmektedir.

Sözü edilen bu eksik/düşük bildirim, işçiyi işe alma ve işten çıkarmada karşılaşılan bürokratik iŐlemleri azaltmak (Güloğlu vd., 2003; Kalaycı ve Kalan, 2017) rekabet avantajı sağlamak, maliyetlerini minimize etmek yoluyla (Şenel ve Kumaş, 2019; Şahin ve Bayramoğlu, 2018: 223; Kalaycı ve Kalan, 2017; Şenel, 2019) işverene birtakım avantajlar sağlamakta ve işverenler tarafından talep edilmektedir. Ancak zaman zaman işçilerin de kayıt dışı çalışmayı kendilerinin tercih ettiği görülmektedir. Uygulamada işçilerin sigorta primi, işsizlik sigortası, gelir ve damga vergisi gibi belli yasal yükümlülüklerden kurtulmak, daha az nafaka ödemek, işsizlik sigortası, malullük aylığı gibi edimlerden feragat etmek istememelerinden (Şahin ve Bayramoğlu, 2018: 223) ve düşük gelir seviyelerinden dolayı kayıt dışı çalışmayı tercih ettikleri ya da kayıt dışı çalışmak zorunda kaldıkları bilinmektedir (Popescu vd., 2016; Şenel ve Kumaş, 2019; Durusoy ve Akbaş, 2018). Ancak kayıt dışı istihdam, Maliye'nin ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) gelir kaybına uğramasına (Karaca ve Kaleli, 2019; Toparlak, 2018) gelir adaletsizliğine (Dura, 1997), yoksulluğa (Fidan ve Genç, 2013), SGK'nın aktüeryal yapısında bozulmalara (Gümüş, 2010; Canbay ve Demir, 2013; Yereli ve Karadeniz, 2004), işverenler arasında haksız rekabete, işçilerin iş sağlığı, iş güvenliği, sağlık ve emeklilik gibi sosyal birtakım haklarının kaybına (Şenel, 2019) sebebiyet vermekle birlikte çalışma koŐullarını bozmakta ve çalışma barıŐını zedelemektedir (Erdut, 2007).

Bu bağlamda araştırmanın amacı; muhasebe meslek mensuplarının kayıt dışı istihdama yönelik bakış açılarını incelemek ve kayıtlı istihdamı artırmanın yollarını aramaktır. Muhasebe meslek mensupları kayıt dışı istihdamın en yakın tanıklarındır. İŞ hayatında hem iŐçilerle hem de iŐverenlerle sıkı bir bağ içerisinde çalışmaktadırlar. Bu noktada meslek mensupları bir taraftan, gerek bireysel olarak gerekse meslek odaları aracılığı ile örgütlü olarak işçi ve işverenlere neden kayıtlı çalışılması gerektiği, kayıtlı çalışmanın iŐçiyeye, işverene ve topluma

olan katkılarını izah ederek toplumsal bir bilincin oluşmasına yardımcı olabilecek; diğer taraftan ise politika yapıcılara işçi ve işverenlerin neden kayıt dışı istihdama yöneldiği bilgisini sunarak, farklı teşvik ve politikaların yürürlüğe girmesine katkı sağlayabileceklerdir. Araştırmanın yöntemi, hem nitel hem nicel analiz yöntemlerinin bir arada uygulandığı karma yöntem araştırmadır. Araştırmanın nicel bulguları Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2017 Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Seti (HİAMVS) aracılığıyla elde edilirken, nitel bulguları Denizli ilinde faaliyet gösteren 14 muhasebe meslek mensubu ile yüz yüze görüşmeler neticesinde elde edilmiştir.

1. KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Kayıt dışı istihdam kavramından ilk defa 1970 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) düzenlendiği, Dünya İstihdam Programı çerçevesindeki, Kenya Raporunda bahsedilmiş ve kayıt dışı istihdam bu raporda enformel sektör olarak ifade edilmiştir (Çelik ve Güney, 2017: 215). Bu raporda kayıtlı sektör tarafından istihdam edilmeyen kişilerin, kayıt dışı sektör tarafından kullanıldığına dikkat çekilmiştir (Dam vd., 2018: 298).

Kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonominin bir yansıması olarak karşımıza çıkan önemli bir sorundur (Kalaycı ve Kalan, 2017: 17). Kayıt dışı ekonomi kara ekonomi, yeraltı sektörü, gizli çalışma ya da gölge ekonomisi olarak da adlandırılabilir. Bu ekonomik faaliyet, vergi, sosyal güvenlik ve/veya iş hukuku açısından kayıt altına alınmayan veya bunlardan gizlenen unsurları içermektedir (Williams ve Windebank, 2002: 1). Kayıt dışı ekonomi, istatistiksel yöntemlerle tahmin edilmesi zor olan, gayri safi milli hasılanın içine dâhil edilmesine olanak tanınmayan ancak gelir yaratan faaliyetlerin tümü olarak ifade edilebilen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Baldemir vd., 2005: 232).

Kayıt dışı istihdam, kayıt dışı ekonomide, kayıt dışı sektörde karşımıza çıkabileceği gibi kayıtlı sektörde de görülebilmektedir (Ekin, 1995: 246). İşletmeler, Belediyeler, Meslek Odaları, Sanayi ve Ticaret Odaları, Vergi Dairesi, SGK gibi kamu kurumlarına başvurarak kurulur ve faaliyetlerine başlarlar. Mevzuat gereği ilgili kamu kurumlarına bildirilmeksizin faaliyet gösteren işletme, kayıt dışı işletmeyi; bu işletmede çalışanlar ise kayıt dışı sektörde çalışanları ifade etmektedirler. Kayıt dışı istihdam kimi zaman da kayıtlı sektörde karşımıza çıkmakta; bu durumda da işçi kayıtlı bir işletmede çalışmakla birlikte kuruma bildirilmemekte ya da eksik gün veya düşük ücret ile bildirilmektedir.

Öte yandan literatür incelendiğinde kayıt dışı istihdam kavramının farklı kurumlar

tarafından, farklı şekillerde tanımlanabildiği görölmektedir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütüne (OECD, 2008: 80) göre kayıt dışı istihdam; çalışma ile ilgili yasal gereklilikleri yerine getirmeme hali olarak tanımlanmaktayken; Avrupa Komisyonuna (2018: 2) göre kayıtlı çalıŐması gereken kişilerin ilgili kurumlara bildirilmediği ya da düşük ücret haddi üzerinden bildirildiği durumu ifade etmektedir. Komisyon ayrıca işçi ile işveren arasında yazılı şekilde düzenlenmemiş iş sözleşmesi ile çalışmayı da kayıt dışı çalışma olarak ifade etmektedir.

TÜİK'e (2019a) göre kayıt dışı istihdam referans haftası içinde yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanları ifade etmekteyken; SGK'ya (2020) göre kayıt dışı istihdam, çalışanların kuruma hiç bildirilmemesi veya eksik gün/düşük ücret haddi üzerinden bildirilmesini ifade etmektedir.

Gerek ulusal gerekse uluslararası kurumların ifade ettiği üzere kayıt dışı istihdam farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bu farklılık ilgili kurumlara bildirilmesi gereken çalışanların hiç bildirilmemesi, çalıŐtıđının gün sayısının eksik, ücret haddinin düşük bildirilmesi şeklinde ortaya çıkabileceği gibi (Karadeniz ve Karadeniz, 2016) ikinci bir işte çalıŐıp ikinci işin hiç bildirilmemesi şeklinde de ortaya çıkabilmektedir (Özcan, 2011: 70). Genellikle ikinci işte kayıt dışı çalışma gelir yetersizliği nedeniyle, düşük gelirlilerin yaptıkları pazarcılık, kahvecilik, emlakçılık, işportacılık gibi faaliyet türlerini ifade etmektedir (Güloğlu vd., 2003: 55).

Kayıt dışı istihdam her ne şekilde gerçekleşirse gerçekleşsin, kayıt dışı istihdamın hem ekonomik hem hukuki hem de sosyal düzene olumsuz birtakım yansımaları olacaktır. Bu olumsuzluklar kimi zaman kayıt dışı istihdamın nedeni, kimi zaman da sonucu olarak karşımıza çıkabilmektedir. Araştırmanın bu bölümünde kayıt dışı istihdama yol açan faktörlerin neler olduğu ve ekonomik, hukuki ve sosyal düzene olan etkileri ifade edilecektir.

1.1.Kayıt Dışı İstihdama Yol Açan Faktörler

ILO'ya göre kayıt dıŐılıđa, yoksulluk, imalat sektörünün düşük emek talebi, işgücü piyasasındaki esnekleşme, değişen üretim yapıları, ekonominin yeniden yapılanması, iş hukukuna ve mevzuata ilişkin tartışmalar ve ekonomik krizler yol açmaktadır (ILO, 2013:7). Bu bağlamda literatür incelendiğinde kayıt dışı istihdama yol açan faktörler; ekonomik faktörler, hukuki ve idari faktörler, sosyal faktörler olarak üç grupta sınıflandırılmaktadır.

1.1.1. Ekonomik Faktörler

Kayıt dışı istihdama yol açan ekonomik faktörlerden biri enflasyondur. Enflasyon,

fiyatlar genel seviyesinde sürekli bir artış veya para değerinde sürekli bir düşüş olarak tanımlanabilir (Labonte ve Makinen, 2011: 1; Makinen, 2002: 1). Bir diğer deyişle ile mal ve hizmetlerin genel veya ortalama fiyatlarındaki kalıcı artış olarak ifade edilebilmektedir (Batten, 1981: 20). Enflasyon işletmelerin mali tablolarını bozmakta, gerçek olmayan yüksek karlılık göstermelerine sebebiyet vermekte ve bu yüksek karlılıktan vergi ödemesi yapmalarına neden olmaktadır (Güloğlu vd., 2003: 75). Yüksek enflasyon işletmeleri kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönlendirebilmektedir. Yereli ve Karadeniz'e (2004: 90-91) göre, enflasyonun yüksek olduğu dönemlerde kişilerin satın alma gücü düşmekte ve bu düşüş kişileri gelir elde etmek amacıyla, başka işlerde kayıt dışı çalışmaya yönlendirmektedir.

Kayıt dışı istihdama yol açan bir diğer faktör ise işsizliktir. TÜİK'e işsiz referans dönemi içinde istihdamda olmayan, iş aramak için son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanan ve iş bulması halinde iki hafta içinde işbaşı yapmaya hazır olan kişidir. İşsizlik tüm ekonomilerin ortak sorun alanlarından birini oluşturmakla birlikte Kamalıoğlu'na (2014: 40) göre özellikle gelişmekte olan ülkelerin hem işsizlik hem de istihdam yaratma noktasında oldukça sınırlı bir imkana sahip olduğu bilinmektedir. Kayıtlı sektörde istihdam imkânı bulamayan işgücü, işe girişin ve ayrılışın prosedür gerektirmediği, eğitim ve uzmanlık gibi gereksinimleri olmayan işlerde kayıt dışı olarak çalışmaya yönelmektedirler. Bu durum kayıt dışı istihdamı artırmaktadır.

Kayıt dışı istihdama yol açan bir diğer faktör gelir dağılımı ve yoksulluktur. Kayıt dışı istihdam nedeniyle tahakkuk etmesi gereken prim tutarları SGK'na ödenmemekte ve bu da SGK'nın finansal yapısını bozmaktadır. SGK'nın finansal yapısındaki bozulmalar, yeterli miktarlarda fon birikiminin sağlanamaması, düşük gelir gruplarına yapılması öngörülen sosyal yardım ve transferleri, yapılamaz hale getirmektedir. Bu sebeple düşük gelir düzeyine sahip kişiler için hayat koşulları zorlaşmakta, gelir dağılımında eşitsizlik ve adaletsizlik baş göstermektedir (Aslanoğlu, 2008 203).

Kayıt dışı istihdama yol açan bir diğer ekonomik faktör yoksulluktur. OECD'ye (2020) göre yoksulluk sınırı, bir ailenin yiyecek, barınma, giyecek, tıbbi ihtiyaçlarını asgari düzeyde karşılamaya yetecek gelir düzeyine sahip olamaması halidir. Sarıca'ya (2006: 6) göre bireylerin düşük gelir düzeylerine sahip olmaları, onları kayıt dışı ekonominin içine itmektir. Bu bağlamda yoksulluk bir yandan kayıt dışı istihdamın nedeni iken; diğer taraftan sonucu olarak da ifade edilebilmektedir.

1.1.2. Hukuki ve İdari Faktörler

Kayıt dışı istihdama neden olan hukuki faktörler arasında işçi ve işverenlerin çalışma yasalarını bilmemeleri, (ILO, 2020: 26) yasaların dilinin ağır olması, sık sık deđiŐikliğe uğraması, cezaların caydırıcılığının olmaması, hukuki boşlukların olması, vatandaşların yasalara güven duymaması, kamu kurumlarındaki idari yapının karmaşıklığı (Aslanoğlu, 2008: 201) ve mevzuatın bazı çalışanların kapsam dıŐında bırakması sayılabilmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 6.maddesi¹ bazı çalışanları sosyal güvenlik kapsamı dıŐında bırakmaktadır. Bu durum kişilerin kayıt dışı çalıŐmalarına ve kayıt dışı istihdamın artmasına sebep olmaktadır.

Öte yandan işçi ücretlerinden alınan vergiler ve yasal kesintiler oldukça yüksektir. Bu yasal kesintiler işçilerin emek-boŐ zaman tercihlerini belirleyerek emek arzını ve işgücü maliyetlerini etkilemektedir (Schneider, 2012: 11). Ülkemizde 2020 yılı için iŐçilere ödenmesi gereken otuz günlük asgari ücret tutarı brüt 2.943.-TL iken, iŐçinin eline geçen net tutar, 2.324,70.-TL olarak belirlenmektedir. Brüt ücret ile net ücret arasındaki 618,30.-TL'lık fark, vergi ve sigorta primi olarak iŐçinin maaŐından, kaynağında kesilmekte ve ilgili kurumlara ödenmektedir. Bu rakam asgari ücretli bir çalıŐanın net maaŐının yaklaşık %26,5'luk bir kısmını ifade etmektedir. Bu yüksek oran çalışanları kayıt dışı çalışmaya itebilmektedir.

1.1.3. Sosyal Faktörler

Kayıt dışı istihdamı, hızlı nüfus artışı, göç ve çarpık kentleŐme, işçilerin eğitim düzeyi, iŐgücünün niteliğinin düşük olması ve çalışma hayatındaki deđiŐimler etkilemektedir (Kamalıoğlu, 2014: 36). Kayıt dışı istihdama yol açan sosyal faktörlerden en fazla üzerinde durulanı nüfustur. Çünkü bir ülkenin kalkınmasında nüfus önemli bir parametredir ve hızlı nüfus artışı kayıt dışı istihdamı körükleyebilmektedir. Ülkeler, zaman zaman istihdamda çalıŐacak kişilere ihtiyaç duymakta ve istihdam edecek iŐgücünü kendi nüfuslarından temin edemedikleri takdirde, dıŐarıdan ithal etmek durumunda kalmaktadırlar. Bu durum nüfusun hızla artmasına sebebiyet vermekte ve gelir dağılımının bozulması, sağlık, eğitim, konut ve altyapıya olan ihtiyaçın artması gibi sorunları beraberinde getirmektedir (İzgi, 2014: 113- 114). Bu sorunlar ülkelerin refah düzeyini düşürmektedir. Refah düzeyini koruyamayan bir ekonomide işsizlik artmakta, yaşamak için çalışmak zorunda olan işçiler, bir anlamda kayıt dışı

¹<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

çalışmaya mahkûm olmaktadırlar.

Kayıt dışı istihdamı dolaylı yoldan etkileyen bir diğer sosyal faktör ise makineleşme ve göçtür. Özellikle tarımda makineleşmenin kullanılmaya başlaması ve emeğe olan talebin azalması nedeniyle, insanlar köyden kente göç etmek durumunda kalmışlardır. Köyden kente göçen, eğitim seviyesi ve becerisi köyde öğrendikleri ile sınırlı göçmenlere, kentlerde iş bulunamamış ve bu göçmenler kayıt dışı şekilde çalışmak durumunda kalmışlardır (Güloğlu vd., 2003: 67). Bunun ötesinde küreselleşme de göç hareketleri üzerinde etkili olmaktadır. Göçmenler, göç edilen ülke mevzuatından kaynaklanan sorunlardan ötürü işgücü piyasasında kayıt dışı işlerde çalışmak durumunda kalabilmektedirler (Porto ve Elia, 2011: 3).

Küreselleşmenin bir diğer etkisi ise teknolojik gelişmeler ile birlikte çalışma hayatından birtakım değişiklikler ortaya çıkarmasıdır. Buna göre çalışma hayatı esnekleşmektedir. Değişen çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla çıkarılan kanunlar da bu esnekleşmenin yasal bir zemine oturtulmasına yardımcı olmaktadır. Örneğin 5510 sayılı Kanunda, kısmi süreli çalışanlara, çağrı üzerine çalışanlara ve ev işlerinde 30 günden az süreyle çalışılanlara ilişkin birtakım düzenlemeler getirilmiştir (Şimşek, 2014:142). Bu düzenlemeler özellikle eksik gün/düşük ücret noktasında kayıt dışı istihdamı artırıcı etki yapabilmektedir.

Öte yandan kayıt dışı çalışma nitelik gerektirmeyen işlerde ve eğitim seviyesi düşük bireylerde daha yaygın olarak görülmektedir (Mahiroğulları, 2017: 556). Eğitim seviyesi düşük bireyler, sosyal güvenliğe ilişkin haklarının ne olduğunu bilmemekte ve aksi bir durumla karşılaştıklarında sorunun muhatabını bulamamaktadırlar (Kamalıoğlu, 2014: 38). Yapılan araştırmalar eğitim seviyesi ile kayıt dışı istihdam arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Sarica, 2006: 55; Şenel, 2019: 66). Buna göre eğitim seviyesi arttıkça kayıt dışı çalışma azalmaktadır.

Sonuç olarak, kayıt dışı istihdamı etkileyen faktörleri; enflasyon, işsizlik, adaletsiz gelir dağılımı, yoksulluk gibi ekonomik; yasaların karmaşıklığı ve vergi-prim miktarlarının yüksekliği gibi hukuki ve idari; hızlı nüfus artışı, göç, niteliksiz-eğitimsiz işgücü profili ve çalışma hayatındaki esnekleşmeler gibi sosyal faktörler olarak sıralamak mümkündür.

2. MUHASEBE MESLEK MENSUBU

Türk Dil Kurumuna (2020) göre meslek; belli bir eğitim neticesinde elde edilen kazanımlar ile bir gelir elde etmek amacıyla mal veya hizmet üretmek için yapılan, kuralları önceden belirlenmiş iş olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2020). Türkiye’de muhasebe meslek

yasası 1989 yılında yürürlüğe giren 3568 sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ile gerçekleşmiştir. Kanuna göre muhasebe mesleğini icra edenler 2008 yılında kadar “Serbest Muhasebeci (SM)”, “Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)” ve “Yeminli Mali Müşavir (YMM)” olmak üzere üç² kategoride incelenmekte iken, 2008 yılından sonra SM unvanı kaldırılmıştır.

3568 sayılı kanunun 2.maddesine göre muhasebecilik ve mali müşavirlik mesleğinin konusu:

Gerçek ve tüzel kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin;

a) Genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince, defterlerini tutmak, bilanço, kâr zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmak.

b) Muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirlik yapmak.

c) Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmak.

Yukarıda sayılan işleri; bir işyerine bağlı olmaksızın yapanlara serbest muhasebeci mali müşavir denir.

B) Yeminli mali müşavirlik mesleğinin konusu:

(A) fıkrasının (b) ve (c) bentlerinde yazılı işleri yapmanın yanında Kanunun 12 nci maddesine göre çıkartılacak yönetmelik çerçevesinde tasdik işlerini yapmaktır.

Yeminli mali müşavirler muhasebe ile ilgili defter tutamazlar, muhasebe bürosu açamazlar ve muhasebe bürolarına ortak olamazlar.

SMMM unvanı adı altında muhasebe meslek mensubu olabilmenin özel³ ve genel⁴ şartları bulunmaktadır. Kanunda belirtilen bu şartları yerine getiren kişiler muhasebe meslek

² 10/7/2008 tarihli ve 5786 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle; Bu Kanunu adı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik iken "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu" olarak değiştirilmiştir.

³ 3568 sayılı Kanun 5 inci madde,

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=3568&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

⁴ 3568 sayılı Kanun 4 üncü madde

mensubu olarak faaliyet gösterebilmektedirler. Meslek mensupları bir işletmede bağımlı olarak ücret karşılığı çalışabilecekleri gibi bağımsız olarak kendilerine ait bir muhasebe bürosunda da faaliyet gösterebilmektedirler.

SMMM'lere benzer şekilde YMM unvanı adı altında faaliyet gösterebilmenin de özel⁵ şartları bulunmaktadır.

3568 sayılı kanun ile kendilerine yetki verilen muhasebe meslek mensupları elde ettikleri bilgiyi doğru, eksiksiz, yansız bir şekilde işlemek (Daştan, 2011: 183) devletin önemli kaynaklarından sayılan vergi ve primlerinin daha sağlıklı tahsilini yapmak (Kutlu, 2008: 145), yasalara ve meslek odalarının düzenlenmelerine uymak (Yalçın, 2011: 48) gibi temel görevleri bulunmaktadır. Küreselleşme ile işletmelerin yapıları değişmeye başlamış, yabancı yatırımlar ve yabancı para ile ilgili işlemler artmış (Aydemir, 2015: 72), ticari işlemler karmaşıklaşmış, işletme sayısı ile birlikte kayıt dışılık da artış göstermektedir (Ayboğa, 2003: 332). Dolayısıyla devlet ile mükellefler arasında bir köprü vazifesi olan muhasebe meslek mensuplarının önemi ve kamunun muhasebe meslek mensuplarından beklentileri giderek artmıştır. Bu beklentilerin başını kazançların gerçeği yansıtacak şekilde vergilendirilip (Gündüz ve Özen, 2016: 68), kayıt dışı ekonominin ve uzantısı olan kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yönelik olarak meslek etiği kuralları çerçevesinde hareket etmek gerekmektedir.

Muhasebe meslek etiği; dürüstlük kuralları çerçevesinde davranılması, güvenilir ve tarafsız olunması, gereken mesleki özeni ve titizliğin gösterilmesi gibi kuralları içermektedir. Meslek mensupları bu etik kurallar çerçevesinde faaliyetlerini yürütürlerken zaman zaman sorumlulukları ile değer yargılarının çatıştığı görülebilmektedir. Ancak etik kurallarda uzaklaşmak toplumun önemli bir kesimini ciddi olarak etkileyecektir (Yıldız, 2010: 162-162). Bu noktada meslek mensuplarının etik kuralları göz önüne alarak faaliyetlerini sürdürmeleri hem sosyal hem de ekonomik açıdan kalkınmaya katkı sağlayacaktır.

3. ALAN ARAŞTIRMASININ İÇERİĞİ

Bu bölümde araştırmanın amacı, yöntemi ve kapsamı verilmiş; muhasebe meslek mensuplarının işgücü piyasasındaki yeri irdelenmiştir. Araştırma kapsamında TÜİK HİAMVS ve TURMOB verileri aracılığı ile meslek mensuplarının cinsiyetlerine göre dağılımı, eğitim seviyeleri, işteki durumları, kayıtlı çalışma durumları ve haftalık çalışma süreleri belirlenmiştir. Belirlenen bu unsurları karşılaştırmak ve kayıt dışı çalışmanın nedenlerini ve çözüm yollarını

⁵ 3568 sayılı Kanun 9 uncu madde

saptamak adına 14 meslek mensubu ile nitel görüşme gerçekleştirilmiş ve bulgular ortaya konmuştur.

3.1. Araştırmanın Amacı, Yöntemi ve Kapsamı

Araştırmanın amacı, muhasebe meslek mensuplarının kayıt dışı istihdama ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmak ve kayıtlı istihdamın yollarını aramaktır. Araştırmanın yöntemi; karma analiz yöntemidir. Hem nicel hem de nitel analiz yöntemi bir arada kullanılmıştır. Nicel veriler TÜİK 2017 yılı HİAMVS aracılığı ile toplanmıştır. Muhasebe meslek mensuplarının sayısı, durumu ve işgücü piyasasındaki konumu TÜİK veri setlerinden sağlanmıştır. Nitel analiz yöntemlerinde elde edilen veriler anket aracılığı ile elde edilmiştir. Cemaloğlu'na göre (2012: 135) anket; önceden belirlenmiş birtakım yöntemlerle, araştırmanın amacına uygun olarak tasarlanan soruları, örneklem veya katılımcıya sormak suretiyle elde edilen veri toplama yöntemidir. Bu bağlamda hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır; birinci bölümü demografik veriler, ikinci bölümü araştırma sorularından oluşmaktadır. Katılımcılara beş adet demografik bulgulara ilişkin, dört adet araştırmanın amacına ilişkin soru yönlendirilmiştir. Araştırmada olasılığa dayalı olmayan örneklem yöntemlerinden kartopu yöntemi ile veri toplanmıştır. Altunışık vd. göre (2007: 133) kartopu yönteminde öncelikle araştırma evrenine dâhil bir kişi ile irtibata geçilir. Daha sonraki katılımcılara bu kişinin yardımı ile ulaşılır. Araştırma kapsamında bağımsız olarak, bir hizmet akdi ile çalışmaksızın, faaliyet gösteren onyediy SMMM'e ulaşılmış ancak üç meslek mensubu işlerinin yoğunluğu gerekçesi ile görüşmeyi reddetmiştir.

3.2. Muhasebe Meslek Mensubunun Türkiye İşgücü Piyasasındaki Genel Görünümü

TÜİK HİAMVS'ne göre Türkiye'de 2017 yılında 59.893.816 kişi 15 yaşın üzerinde çalışma çağındaki nüfusu ifade etmektedir. Bu kişilerin %47,2'si işgücüne dâhil değil iken, %5,8'i işsiz, %47,1'i ise işgücü piyasasında çalışmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1: Ferdin İşgücü Durumu

	Sıklık	Yüzde
İstihdam	28.188.894	47,1
İşsiz	3.454.295	5,8
İşgücüne Dâhil Olmayan	28.250.627	47,2
Toplam	59.893.816	100,0

Kaynak: TÜİK 2017 Yılı HİAMVS.

TÜİK, istihdamda yer alan kişilerin faaliyetlerini NACE ⁶kodu ile sınıflandırmaktadır. Bu sınıflandırmada muhasebe ve hukuk faaliyetleri bir arada ele alınmaktadır. (Bakınız. Ek 1). TÜİK veri setleri sadece muhasebe faaliyetlerinde çalışan kişilere ilişkin bilgiyi sunmamaktadır. Bu noktada muhasebe faaliyetlerinde çalışan kişi sayısına TURMOB verilerinden ulaşılmış ve tablolarda her iki kuruma ait veriler bir arada paylaşılmıştır.

TÜİK 2017 yılı verilerine göre muhasebe ve hukuk faaliyetlerinde çalışan kişi sayısı 290.645'tir. TURMOB 2017 yılı Faaliyet Raporuna göre ise Türkiye'de 78.195'i erkek, 30.335'i kadın olmak üzere toplam 108.530 kişi meslek mensubu olarak faaliyet göstermektedir (Tablo 2).

Tablo 2: Muhasebe Meslek Mensuplarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	TÜİK Sıklık	TÜİK Yüzde	TURMOB Sıklık	TURMOB Yüzde
Erkek	166.300	57.2	78.195	72,0
Kadın	124.345	42.8	30.335	28.0
Toplam	290.645	100.0	108.530	100,0

Kaynak: TÜİK 2017 Yılı HİAMVS, TURMOB 2017 Yılı Faaliyet Raporu.

TÜİK verilerine göre muhasebe ve hukuk faaliyetleri ile uğraşan meslek mensuplarının %65,6'sı yükseköğretim mezunu iken, TURMOB verilerine göre bu oran %80,9 olarak belirlenmektedir. 3568 Sayılı SMMM ve YMM Kanununun 5. maddesine göre muhasebe meslek mensubu olabilmek, en az lisans mezunu olmayı gerektirmektedir. Ancak tabloda yer alan bilgilere göre lise ve altında eğitim düzeyine sahip olmakla birlikte muhasebe mesleğini icra edenlerin olduğu görülmektedir. Bu çelişkili durum, mevzuattaki düzenlemelerden kaynaklanmaktadır. 5786 Sayılı SM, SMMM ve YMM Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun yürürlüğe girmeden önce meslek yasasında meslek mensupları SM, SMMM ve YMM olarak üç ayrı unvan altında çalışmaktaydı ve SM olabilmek için 3568 sayılı kanun

⁶ NACE (Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne) Avrupa Birliği'nce 1970'den beri geliştirilen ekonomik faaliyetlerin çeşitli istatistikî sınıflamalarını göstermek için kullanılmaktadır, 'istatistiksel birimler'le (ki bu durumda bir faaliyet birimidir, örneğin girişim gibi bir ekonomik varlığı oluşturan tek bir firma veya firmalar grubu) ilgili verilerin kategorize edilmesi için kullanılır. Bu birimlere ilişkin geniş bir çeşitlilikte istatistiklerinin (üretim sürecindeki girdi ve çıktılar, sermaye oluşumu ve finansal işlemler gibi) hazırlanması için temel sağlar. (TÜİK. <https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/TerminolojiListesiAction.do?baslangic=N>).

5/b maddesinde ticaret veya meslek liselerinden mezun olmak yeterli görülmekteydi. Ancak SM unvanı 2008 yılında 5786 sayılı kanunun 3. maddesi⁷ ile kaldırılmıştır. Bu kanun yürürlüğe girmeden önce yetki almıő SM'lere 5786 sayılı kanunun Geçici 11. maddesine göre⁸ sınava girebilme ve başarılı olmaları halinde SMMM olarak, başarısız olmaları durumunda ise SM olarak faaliyetlerine devam etmeleri hakkı tanınmıştır. Bu tarihten sonra SM unvanı adı altında ruhsatlandırma yapılmamıştır. Dolayısıyla lise ve altında eğitim düzeyine sahip olanların bir kısmı SM'leri ifade etmektedir.

Tablo 3'de meslek mensuplarının %1,2'sinin ilköğretim ve altında eğitime sahip oldukları ifade edilmektedir. Bu durumun da mevzuattaki düzenlemelerden kaynaklandığı görülmektedir. 3568 sayılı kanunun Geçici 1. maddesinin b fıkrası⁹ uyarınca meslek mensubu olarak çalışabilmek için meslek mensubu olabilmenin genel şartlarını taşımaları yeterlidir. Bu şartları taşıyanlardan ayrıca öğrenim şartı sağlamaları beklenmemektedir. Buna göre TURMOB verilerindeki ilköğretim ve altındaki kişiler kanun yürürlüğe girmeden önce muhasebe mesleğini icra edenleri ifade etmektedir. Ergin (1991: 88) de muhasebe meslek yasası yürürlüğe girmeden önce muhasebe meslek mensubu olabilmenin herhangi bir koşulu bulunmadığını; okuma yazma bilen, rakamları ayırt edebilen her bireyin muhasebe meslek mensubu olarak faaliyette bulunabileceğini belirtmiştir.

Tablo 3: Muhasebe Meslek Mensuplarının Eğitim Düzeyi

	TÜİK Sıklık	TÜİK Yüzde	TURMOB Sıklık	TURMOB Yüzde
İlköğretim ve Altı	29.667	10,2	1.347	1,2
Lise	58.828	20,2	12.391	11,4
Önlisans ve Lisans	190.743	65,6	87.777	80,9
Yüksek Lisans ve Doktora	11.408	4,0	7.015	6,5
Toplam	290.645	100	108.530	100

Kaynak: TÜİK 2017 Yılı HİAMVS, TURMOB 2017 Yılı Faaliyet Raporu.

TÜİK ferдин işteki durumunu “*Ücretli ve/veya Maaşlı Çalışanlar*”, “*İşverenler*”, “*Kendi Hesabına Çalışanlar*” ve “*Ücretsiz Aile İşçileri*” olmak üzere dört kategoride

⁷ 3568 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin (A) fıkrası

⁸ 3568 sayılı Kanunun Geçici 11 nci maddesi

⁹ 3568 sayılı Kanunun Geçici 1 nci maddesi

sınıflandırmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının işteki durumu ise iki kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar; ücret karşılığı bir işverene tabi olarak çalışan bağımlı meslek mensupları ile kendi adına ve hesabına çalışan bağımsız meslek mensuplarıdır. TURMOB verilerine göre kendi hesabına bağımsız çalışanların oranı %53,3 iken, bağımlı çalışan meslek mensupları oranı %46,7'dir (Tablo 4).

Tablo 4: Meslek Mensuplarının İşteki Durumu

	TÜİK Sıklık	TÜİK Yüzde	TURMOB Sıklık	TURMOB Yüzde
Ücretli /Maaşlı Çalışanlar	180.618	62,1	50.790	46,7
İşverenler	45.128	15,5	0	0
Kendi Hesabına Çalışanlar	60.620	20,9	57.740	53,3
Ücretsiz Aile İşçileri	4.279	1,5	0	0
Toplam	290.645	100,0	108.530	100

Kaynak: TÜİK 2017 Yılı HİAMVS, TURMOB 2017 Yılı Faaliyet Raporu.

TÜİK verileri istihdam içerisinde faaliyet gösteren meslek mensuplarının SGK'na kayıtlı olup olmadığının bilgisini vermektedir. TÜİK'e (2019a) göre kayıt dışı istihdam, referans haftası içinde yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayan kişileri ifade etmektedir. Bu bağlamda TÜİK verilerine göre meslek mensuplarının %14,6'sı kayıt dışı çalışmaktadır (Tablo 5).

Tablo 5: Meslek Mensuplarının SGK'na Kayıtlılık Durumları

	Sıklık	Yüzde	İstihdamın Sıklığı	İstihdamın Yüzdesi
Kayıtlı	248.183	85,4	18.613.546	66,0
Kayıtlı Değil	42.462	14,6	9.575.348	34,0
Toplam	290.645	100,0	28.188.894	100,0

Kaynak: TÜİK 2017 Yılı HİAMVS.

Muhasebe meslek mensupları yılın belli dönemlerinde daha yoğun bir çalışma gerçekleştirebilmektedirler. Beyanname hazırlama dönemleri, sayımların ve envanter işlemlerinin olduğu yıl sonları gibi dönemler fazla çalışmayı gerektirebilmektedir. Ancak veri setleri meslek mensuplarının haftalık ne kadar süre çalışıyor olduklarının bilgisini vermekle

birlikte, hangi dönemlerde ne kadar süre ile çalışıldığının bilgisini vermemektedir. Haftalık çalışma saatleri bağlamında meslek mensuplarının %6,8'inin kısmi süreli, %56,8'nin tam süreli olarak çalıştıkları, %36,4'ünün ise haftada 45 saatten fazla süre ile çalıştıkları tespit edilmiştir. Ancak meslek mensuplarının fazla çalışma durumu, genel istihdamın durumu ile kıyaslandığında (%53,7) daha düşüktür (Tablo 6).

Tablo 6: Meslek Mensuplarının Haftalık Çalışma Süreleri

	TÜİK Sıklık	TÜİK Yüzde	İstihdamın Sıklığı	İstihdamın Yüzdesi
En fazla 30saat	19.861	6,8	3.845.470	13,6
31-45 saat	165.119	56,8	9.217.452	32,7
46 saat ve üzeri	105.665	36,4	15.125.972	53,7
Toplam	290.645	100,0	28.188.894	100,0

Kaynak: TÜİK 2017 Yılı HİAMVS.

TÜİK ve TURMOB'tan elde edilen bilgiler meslek mensuplarının sosyo demografik özelliklerini ortaya koymaya yardımcı olmaktadır. Buna göre Türkiye'de erkek muhasebe meslek mensuplarının sayıca daha fazla olduğu, meslek mensuplarının eğitim seviyelerinin yüksek olduğu, fazla mesai yapma durumları ile kayıt dışı çalışma oranının genel istihdama oranla daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ancak meslek mensuplarının kayıt dışı çalışmayı nasıl gördüklerini, işçi ve işveren perspektifinden kayıt dışı çalışmanın nedenlerini ve çözüm önerilerini TÜİK verileri ile tespit edebilmek mümkün olamamıştır. Bu unsurları tespit edebilmek adına muhasebe meslek mensupları ile nitel görüşme gerçekleştirilmiş ve bulgular sunulmuştur.

3.3. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamında 14 muhasebe meslek mensubu ile görüşülmüştür. Meslek mensupları katılımcı olarak ifade edilmekte ve K1-K14 şeklinde kodlanmaktadır. Katılımcıların 7'si kadın, 7'si erkektir. Ortalama yaş 41, dört katılımcı bekâr, diğer katılımcılar evlidir.

Tablo 7: Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Cins.	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Aylık Kazanç	Çalışan Sayısı
K1	Erkek	45	Evli	Lisans	7.500.-TL	4
K2	Erkek	47	Evli	Yüksek Lisans	20.000.-TL	8
K3	Kadın	44	Bekâr	Lisans	10.000.-TL	3
K4	Kadın	40	Bekâr	Lisans	6.000.-TL	2
K5	Kadın	39	Bekâr	Lisans	6.000.-TL	Yok
K6	Erkek	37	Evli	Lisans	İyi Düzeyde	3
K7	Kadın	45	Evli	Lisans	3.000.-TL	2
K8	Erkek	37	Evli	Lisans	20.000.-TL	4
K9	Erkek	30	Evli	Lisans	5.000.-TL	3
K10	Kadın	45	Evli	Lisans	10.000.-TL	3
K11	Erkek	45	Evli	Lise	6.000.-TL	2
K12	Erkek	45	Evli	Lisans	10.000.-TL	Yok
K13	Kadın	40	Bekâr	Lisans	7.000.-TL	Yok
K14	Kadın	40	Evli	Lisans	3.500.-TL	2

TÜİK verilerine benzer şekilde eğitim seviyelerinin yüksek olduğu görülmektedir. Aylık kazançları 3.000.-TL ile 20.000.-TL arasında değişmektedir. Üç katılımcının yanında çalışan elemanı bulunmazken, diğer katılımcıların 2 ile 8 arasında değişen çalışanları bulunmaktadır.

3.4. Meslek Mensuplarının Kayıt Dışı İstihdama Yönelik Görüşleri

Bu bölümde meslek mensuplarının kayıt dışı istihdamı nasıl tanımladıkları, işçiyi kayıt dışı çalışmaya, işvereni kayıt dışı işçi çalıştırmaya iten nedenlerin neler olduğu ve kayıtlı çalışmanın artırılması için ne tür önlemlerin alınması, politikaların oluşturulması gerektiğine yönelik görüşleri alınmıştır.

Katılımcılara Göre Kayıt Dışı İstihdam Kavramı

Katılımcılara “*Kayıt dışı istihdam veya kayıt dışı çalışma ne demektir?*” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların kayıt dışı istihdam tanımı, TÜİK’in SGK’ya bildirim yapılmaması; SGK’nın çalışılan gün ve ücretin eksik bildirilmesi noktasında benzerlikler taşımaktadır. K2 kayıt dışı istihdam tanımını ve işçi ve işveren üzerinde yarattığı olumsuzlukları şu şekilde ifade etmektedir.

“Kayıt dışı istihdam, bir işverenin işletmesinde çalıştırdığı kişiyi SGK’na bilgi vermeden, giriş kaydını yaptırmadan, kaçak çalıştırmasıdır. Çalışan kişinin sosyal güvencesiz çalıştırılmasıdır. Yasalarımıza göre yasaktır. Gerek çalıştıran gerekse çalışan bunun sonuçlarını ve yaptırımlarını tam olarak bilmemektedir. Öncelikle işveren bir iş kazası, şikâyet ya da tespitite çok fazla parasal yaptırımla karşı karşıya kalmaktadır. Ayrıca çalışan da güvenceden mahrum, ilerde şartlar oluştuğunda emekli olmaktan da mahrum kalabilmektedirler. Ayrıca şunu da eklemek isterim ki; kayıt dışı işçi çalıştırmak kişinin sadece sosyal güvenlik girişini yapmamak değildir. Şöyle ki; kişinin aldığı aylık ücreti gerçeğinden düşük beyan etmek, fazla çalışma mesailerini göstermemek de kayıt dışılığı ifade eder. Ne yazık ki ülkemizde de durum böyledir. İşçilerimizin büyük bir kısmının ücreti, aldıkları gerçek maaşlarının altında gösterilmektedir. Bunun sebebi yine SGK primlerinin yüksekliğidir. Burada hem işçi hem işveren kayıptadır. İşçi daha düşük emekli aylığı alıyor. Ayrıca raporlu olduğu günlerin ücretini alırken de daha düşük bir ücret alıyor. İşveren ise işletmesine ilişkin gerçek maliyetleri göremiyor, gerçekte yaptığı harcamaları resmi defterlerinde göstermediği için vergi matrahı yüksek çıkıyor. Gerçekte kazanmadığı paranın vergisini ödemek zorunda kalıyor kasada bulunmayan paralar evrak üzerinde kasa hesabında görülüyor” (K2).

K2 ile benzer şekilde K1, K6, K9, K13 de kayıt dışı çalışma ile ilgili olarak, sosyal güvenlik haklarından mahrum, güvencesiz çalışmak şeklinde görüş bildirmişlerdir. K7, K8, K10, K11 ve K14 ise kayıt dışı çalışmayı, devlete bildirim yapmadan çalışma olarak tanımlamışlardır.

Katılımcılara Göre İşverenleri Kayıt Dışı İşçi Çalıştırmaya İten Nedenler

SGK’ya bildirilmesi gereken kişilerin kuruma hiç bildirilmemesi hem işverene hem de işçiye kısa vadede birtakım avantajlar sunarken, uzun vadede başka sorunlara sebebiyet verebilmektedir. Katılımcılara işverenleri kayıt dışı işçi çalıştırmaya iten nedenlerin neler olabileceği sorulmuştur. K5 işverenlerin kayıt dışı işçi çalıştırmak istemelerinin nedenini şu şekilde ifade etmektedir.

“İşverenlerin kayıt dışı çalıştırmasının başlıca sebebi, SGK maliyetlerinin yüksek olması; kayıt dışı ekonominin, genel ekonomimiz içindeki payının yüksek olması sebebiyle, haksız rekabetle baş etme çabası; SGK bilincinin yerleşmemiş olması, kayıt dışı çalıştırmanın yaptırımlarını yeterince bilmemesi; denetimlerin yetersizliği hatta neredeyse hiç yapılmamasıdır.” (K5).

Araştırmada işverenlerin neden kayıt dışı işçi çalıştırmaya yöneldikleri incelendiğinde birbirine benzer cevaplar alınmıştır. İşverenler nezdinde kayıt dışılığın temel nedeni olarak; maliyetlerin yüksekliği (K1, K6, K12) ve vergi ile sigortaya yönelik yükümlülüklerin ağırlığı (K2, K7, K9, K10) ön plana çıkmaktadır. Şenel ve Kumaş’ın (2019) kendi hesabına çalışanların kayıt dışı istihdama ilişkin bakış açılarını inceledikleri çalışmalarında da işverenlerin kayıt dışı istihdama yönelmesindeki temel sebep maliyetlerin ve yasal yükümlülüklerin fazlalığı olarak

saptanmıştır.

Bir işveren olarak meslek mensuplarının yanlarında çalışan elemanların kayıt dışı istihdam karşısındaki durumları sorulmuştur. Meslek mensupları arasında kayıt dışı çalışmanın, işe yeni başlayan genç meslek elemanlarında görüldüğü ifade edilmiştir.

“Meslek mensupları arasında kayıt dışılık vardır. Ancak bunu şu şekilde açabiliriz. Ara eleman öğrenme seviyesinde iken kayıt dışı çalışıyor veya çalıştırılıyor. Mesleği biraz öğrenip ayağı biraz yere bastıktan sonra ancak sigortalı olabiliyor. Zaten mesleği biraz öğrendikten sonra kayıt dışı çalıştırmak pek mümkün olmuyor. Gençleri bu durumdan kurtarabilecek bir önerim var aslında. Bu gençlerimizin mezuniyetten sonraki iki yıllık çalışmaları stajyer veya çırak hükmünde olmalıdır. Bu gençlerimizin bu iki yıllık süre içerisinde sadece iş kazası ve meslek hastalıkları primi yatırılarak daha az bir maliyete katlanmaları sağlanmalıdır. Ancak bu gençlerimizin emeklilikleri için de ileride bu süre kadar emeklilik primleri yatırma imkânı sunulmalıdır.” (K, 2).

K3 de K2'ye benzer biçimde yeni mezun gençlerde kayıt dışı çalışmanın olduğunu ifade etmektedir. Ancak farklı bir biçimde meslek mensupları arasında kayıt dışı çalışmanın düşük olduğunu belirten katılımcılar da (K1, K12) bulunmaktadır. Bu kayıt dışılık şeklinin genellikle eksik gün ve düşük ücret şeklinde gerçekleştiğini K1 şu şekilde ifade etmektedir.

“Meslek mensupları arasında kayıt dışı çalışmanın yüksek olduğunu düşünmüyorum. Kayıt dışılığın en çok olduğu yerler beden işgücününün yüksek kullanıldığı yerlerdir. Meslek mensupları arasında kayıt dışı eleman çalıştırma son dönemlerde oldukça düşük düzeydedir. Ama ücret konusunda ara eleman işgücü yüksek oranda sömürülmektedir.” (K, 1)

Muhasebe meslek mensuplarına göre kayıt dışı istihdamın nedeni gelir düzeylerinin düşüklüğü (K2, K8, K 14) ve gelirlerini tahsil etmede yaşadıkları (K10, K12) sorunlardır. K11'e göre bu sorunlar, meslek mensuplarına verilecek destek ve teşviklerle aşılabılır.

Katılımcılara Göre İşçilerin Kayıt Dışı Çalışma Nedenleri

Kayıt dışı çalışmayı, kimi zaman işçiler kendileri talep etmektedirler (Kamalıoğlu, 2014: 16). Bireyler işsizlik ödeneği veya malullük aylığının kesilmemesi için sigortalı çalışmayı istememektedirler (Kadim, 2006:8). İşçilerin gerek emeklilik gerek sağlık gerek iş kazası meslek hastalığı gerekse analık ve hastalık hallerinde pek çok edim elde edeceği bir mekanizmayı reddetmesi, uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Bunun nedenini tespit etmek amacıyla katılımcılara “İşçi neden kayıt dışı çalışır?” sorusu yöneltilmiştir. K11, işçilerin kayıt dışı çalışmayı tercih etmelerinin nedenini Kamalıoğlu'nun (2014: 16) çalışmasına benzer şekilde ifade etmektedir.

“İşçi çalışmak zorunda ise ve kayıtlı olarak çalışma imkânı yok ise, İŞKUR'dan

işsizlik ödeneği alıyorsa bu gelirden olmamak için kayıt dışı çalışır. Çünkü iŐçinin paraya ihtiyacı çoktur. İŞveren ile anlaşmalı olarak bu işlem yapılır. İŞveren bir kısım maliyetlerden kurtulur. Sigorta primi ödemez, kıdem tazminatının daha azını öder. Ayrıca malulen emekli ise ve kayıtlı olarak çalıŐtıđında maaŐı kesilecek ise kayıt dışı çalışır ve bu durum işveren için bulunmaz fırsattır. Sonuç olarak aslında iki tarafta kendine göre kazançlıdır. Bu durum uygulama yaygın olarak kullanılmaktadır. İŞveren ve işçi neden böyle yollara başvurur dersiniz, tamamen geçim sıkıntısıdır.” (K11).

Topçu ve Koç (2017: 92) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre işsizlik ile kayıt dışı istihdamın birbirlerinin nedeni olduğu ve iki yapısal sorunun birlikte ele alınarak çözüm arayışına gidilmesinin doğru olacağı sonucuna ulaşılmıştır. K2’de benzer biçimde bu iki deđiŐken arasındaki iliŐkiyi Şu şekilde aktarmaktadır:

“Ülkemizde işsizlik yüksektir, insanlar iş bulma kaygısı taşırlar bu yüzden kayıt dışı çalıŐırlar. Çünkü işçilerin büyük kısmı vasıfsızdır ve sosyal güvenlik bilinci yerleşmemiŐtir. İŞsizlik ödeneği alıyorlar ise bu paranın kesilmesini istemezler. Emekli olup çalışanlar, SGK’na yatacak paranın bir kısmının kendine verilmesini talep ederek kayıtlı çalışmak istemezler. Bizim işçilerimizin bir kısmı borca batıktır. Bu yüzden istemezler. Bir de icra kesintilerinin önüne geçmek için istemezler” (K2).

AraŐtırmaya katılan diğer katılımcılara göre işçilerin kayıt dışı çalışma nedenleri; maddi imkânsızlıklar ve paraya olan ihtiyacın büyüklüğu (K1, K5, K10, K12, K13), kayıtlı iş bulmanın zorluğu (K4, K13), iŐçiden çok işverenin kayıtlı işçi çalıŐtırmaktan imtina etmesi (K1, K14) ve ücretlerdeki vergi ve prim yükünün yüksekliği (K7) olarak sıralanmıŐtır.

Katılımcıların Kayıtlı İstihdamı Artırma Önerileri

İstihdamdakilerin kayıt dışı çalışmaları hem çalışanları hem işverenleri hem de kamuyu birtakım sorunlarla karşı karşıya bırakmaktadır. Çalışanlar, çalışmanın kendilerine sağladığı birtakım sosyal haklardan yararlanamazlarken, işverenler iş kazası vb. durumlarda kayıt dışı işçi çalıŐtırmamanın bedelini ağır ödemekte, kamu ise finansman açıklarını kapatma noktasında sıkıntı yaşayabilmektedir. Bu olumsuzlukları bertaraf etmenin yolu kayıtlı istihdamı artırmaktan geçmektedir. Katılımcılara kayıt dışı istihdam ile nasıl mücadele edilebileceği ya da kayıtlı istihdamın nasıl artırılabiliceği sorulmuştur. K1, SGK’nın sıkı bir denetim mekanizması kurmasının etkili olabileceğini Şu şekilde ifade etmektedir:

“Kayıt dışı istihdam ile mücadele etmek için çıkarılan yasalar ve caydırıcı cezaların yeterli olmadığı anlaşılmaktadır. Kayıt dışı istihdam ile mücadele etmenin en güzel yolu bence SGK tarafından bir kolluk kuvveti oluşturulmalıdır (Zabıta birimi gibi). Her Őehirde kurulacak bu birim rutin denetimlere çıkmalıdır.” (K1).

K10 ise işsiz bireylerin niteliklerini artırmanın kayıt dışı istihdamı azaltacağını ve kayıt

dışılığı önlemede önemli olabileceğini şu şekilde aktarmaktadır:

“Öncelikle işsizlerin niteliklerini sistem aracılığı ile tespit ederdim. Hangi sektörlerde açıklar olduğunu saptardım. O sektörler için gerekirse vasıfsız olan kişilere ek eğitimler düzenler ve özellikle gençler başta olmak üzere onları uygun işe yerleştirdim.” (K10).

Katılımcılar kayıtlı istihdamı artırmanın yolunun; işverenlerin üzerindeki vergi yükünü ve SGK primlerini düşürecek reformlar yapmaktan (K2, K3, K4, K7, K8, K9), denetimleri ve yaptırımları artırmaktan (K2, K4, K5, K14), toplumun bilinçlendirilmesinden (K2, K6) ve yeni istihdam teşvikleri ile işverenin desteklenmesinden (K2, K8, K9, K13) geçtiğini ifade etmektedirler. Ancak K12, her teşviğin kayıt dışı istihdamı azaltmada etkili olamayabileceğini şu şekilde aktarmaktadır:

“Fayda-maliyet analizi şart. Bu analiz sonrası mümkünse iş olanağı yaratmak adına adımlar atılmalı ve bunlardan önce mutlaka iş dünyasının fikri alınmalıdır. Süreli ve kısmi teşvikler maalesef işe yaramıyor. Çok suiistimal ediliyor.” (K12).

Katılımcılara göre kayıt dışı istihdam sorunu, denetimleri ve cezaları sıklaştırmakla, toplumun bilinç düzeyini ve işsiz bireylerin becerilerini artırmakla çözülebilir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Kayıt dışı istihdam az gelişmiş ülkelerden gelişmiş ülkelere kadar var olan tüm ekonomilerin çözüm bekleyen önemli sorun alanlarından birini oluşturmaktadır. Çünkü kayıt dışı istihdam kamunun gelir gider dengesini bozarak finansman açıklarının artması, gelir dağılımını bozarak yoksulluğun tırmanması, işçi, işveren devlet arasında süregelen çalışma barışının bozulması gibi pek çok olumsuzluğa neden olmaktadır. Bu olumsuzlukların bilinci ile hareket etmesi beklenen muhasebe meslek mensupları, mükellefler ile devlet arasındaki iletişimi kuran, bilgi ve finansman akışını sağlayan önemli bir köprü görevindedir. Bu görevde muhasebe meslek mensuplarının muhasebe meslek etiğine uygun olarak gerekli mesleki özeni ve titizliği gösterip, dürüstlük, tarafsızlık ve güvenilirlik ilkeleri çerçevesinde hareket etmesi, topluma ve ekonomiye olumsuz yansımaları olan pek çok sorunun çözümüne katkı sağlayacaktır.

Toplum ve ekonomiyi derinden etkileyen bu sorunlardan biri de kayıt dışı istihdamdır. Meslek mensupları bir taraftan gerek bireysel olarak gerekse meslek odaları aracılığı ile örgütlü olarak işçi ve işverenlere neden kayıtlı çalışılması gerektiği, kayıtlı çalışmanın işçiye, işverene ve topluma olan katkılarını izah ederek toplumsal bir bilincin oluşmasına yardımcı olabilmekte; diğer taraftan ise politika yapıcılara işçi ve işverenlerin neden kayıt dışı istihdama yöneldiği bilgisini sunarak, farklı teşvik ve politikaların yürürlüğe girmesine katkı sağlayabileceklerdir.

Bu düşünceden hareketle, araştırmanın amacı; muhasebe meslek mensuplarının kayıt dışı istihdama ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmak ve bu suretle kayıtlı istihdamın yollarını aramaktır.

Araştırmanın yöntemi karma yöntem araştırmasıdır. Buna göre araştırmanın genel durumu ortaya koyan nicel verileri TÜİK 2017 yılı HİAMVS'den temin edilmiştir. HİAMVS verileri araştırma ile ilgili bulguları genelleme imkânı sunmaktadır. Ancak kayıt dışı istihdamın nedenlerini, devlet ile mükellef arasında bir köprü vazifesi gören meslek mensuplarının kayıtlı istihdamı artırmadaki önerilerini, sistemi tıkayan sorunları çözmeye nasıl bir yol geliştirdiklerini gösterme imkânı sunmamaktadır. Bu noktadan hareketle daha derinlemesine bilgi edinmek amacıyla nitel araştırma yapılmış ve Denizli ilinde faaliyet gösteren 14 muhasebe meslek mensubu ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Yöntem olarak karma yöntem araştırmasının seçilmesinin nedeni TÜİK verilerinin, sadece meslek mensuplarının ne kadarının kayıt dışı çalıştığına ilişkin sayısal bilgileri vermesi; ancak işçi ve işverenlerin neden kayıt dışı çalışmaya yöneldiklerinin, bu sorunun temel belirleyicilerinin neler olduğunun ve nasıl bir çözüm önerisi getirdiklerinin bilgisini verememesidir. Bu unsurlar göz önüne alınarak yapılan nitel araştırma sonucunda meslek mensuplarına göre işverenleri kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelten sebepler; yüksek maliyet kaygısı, haksız rekabet ile baş edebilme çabası, yeterli bilincin oluşmaması ve denetimlerin yetersizliğidir. ILO'da (2020: 26) işverenlerin kanunları bilmemeleri, işe giriş ve çıkış prosedürlerinin karmaşıklığı ve maliyetleri azaltıp karlılığını artırmak isteği vb. nedenlerle kayıt dışı istihdama yöneldiklerine vurgu yapmaktadır. Şenel ve Kumaş (2019), Şahin ve Bayramoğlu (2018), Kalaycı ve Kalan (2017) ve Şenel (2019) tarafından yapılan araştırmalarda da benzer şekilde işverenler maliyetleri düşürmek ve rekabet avantajı sağlamak amacıyla işverenlerin kayıt dışı istihdama yöneldiklerini ifade ederlerken; Güloğlu ve arkadaşları (2003), Kalaycı ve Kalan (2017) bürokratik işlemlerin yoğunluğunun dikkat çekmektedir. Schneider (2012) ve Güloğlu vd. (2003) vergi ve prim oranlarının kayıt dışı istihdamı etkilediğini ifade etmektedirler.

Katılımcılara göre çalışanlar, kayıtlı iş bulamamaları, işsizlik ödeneği, malullük aylığı gibi birtakım yasal haklarından feragat etmek istememeleri, vasıfsız olması, sosyal güvenceye ilişkin bilincin olmaması ve ücretler üzerindeki yasal kesintilerin çokluğu vb. nedenlerden dolayı kayıt dışı çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Şahin ve Bayramoğlu (2018) da benzer şekilde işçilerin yasal yükümlülüklerden kurtulmak için kayıt dışı çalıştıklarını ifade etmektedir. Popescue vd. (2016) Şenel ve Kumaş (2019) ve Durusoy ve Akbaş (2018) da gelir düşüklüğünün kayıt dışı istihdamı tetiklediğini belirtmektedirler. Kamalıoğlu (2014) işçilerin

eğitim seviyesinin dūşüklüđünün ve mevzuatı bilmemelerinin etkili olabileceğini vurgulamaktadır. ILO'da (2020: 26) benzer biçimde çalışanların kayıt dışı çalışma nedenleri olarak yasaları bilmemeleri, kayıtlı iř bulamamaları, daha fazla gelir elde isteği, esas işinde kayıtlı olmaları, sosyal yardım ve sübvansiyonlardan yararlanmak istemeleri gibi sebepler dolayısıyla kayıt dışı çalışmaktadır.

Katılımcılar, meslek mensupları arasında kayıt dışı iřçi çalıştıran meslektaşlarının olduğunu ifade etmişlerdir. Genellikle mesleğe yeni katılan genç mezunların muhasebe meslek mensupları tarafından kayıt dışı olarak çalıştırılabildiği saptanmıştır. Katılımcılara göre meslek mensupları gelirlerinin dūřük olması nedeniyle kayıt dışı çalışmaya yönelmektedirler.

Araştırmanın genelleme yapabilme imkânı sunan nicel verileri TÜİK 2017 yılı HİAMVS'nden elde edilmiştir. Ancak TÜİK verileri sadece muhasebe alanında faaliyet gösteren meslek mensuplarının verilerine ulaşma imkânı sunmamaktadır. TÜİK sınıflandırma yaparken hukuk ve muhasebe faaliyetlerini bir arada ele almaktadır. Bu sebeple muhasebe meslek mensubu verilerinin bir kısmına TURMOB aracılığı ile ulaşılmıştır. TURMOB verilerine göre 2017 yılı itibariyle 108.530 muhasebe meslek mensubu faaliyet göstermektedir. Erkeklerin daha yoğun olarak çalıştığı muhasebe meslek mensuplarının (%72), önemli bir kısmı yükseköğretim (%80,9) mezunudur. Muhasebe meslek mensuplarının bir kısmı (%53) kendi hesabına çalışmakta iken, bir kısmı ücretli olarak bağımlı (%47) çalışmaktadır.

TÜİK verilerine göre 2017 yılında her 100 çalışandan 34'ü kayıt dışı çalışmakta iken; bu oran meslek mensupları (%14,6) arasında daha dūřüktür. Bunun nedeni meslek mensuplarının mevzuata hakim olmaları, etik kurallar çerçevesinde hareket etme istekleri olarak değerlendirilebilmektedir. Meslek mensupları arasında görülen bu kayıt dışı istihdam şeklinin daha ziyade ücret karşılığı bağımlı çalışan meslek mensuplarını kapsadığı da göz ardı edilmemelidir. SMMM adı altında serbest meslek mensubu olarak faaliyet gösteren muhasebe meslek mensuplarının da prim borçlarının varlığı onları sosyal koruma kapsamı dışında kalmalarına sebebiyet vermektedir.

Bu çalışmanın en büyük sınırlılığı nicel bulgularının sadece 2017 yılı TÜİK verileri ile yapılması; nitel bulgularının ise Denizli ilinde, Denizli Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odasına kayıtlı bağımsız olarak çalışan 14 meslek mensubunu içermesidir. Daha sonraki çalışmalarda, bağımlı olarak çalışan meslek mensuplarını da içerecek şekilde farklı bölgelerde, farklı meslek mensupları ile araştırmaların yürütülmesi yazına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2007). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı. İstanbul, Sakarya Yayıncılık.
- Aslanoğlu, S. (2008). Türkiye’de kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı ekonomiyi azaltmaya yönelik çözüm önerileri. Muhasebe ve finansman dergisi, sayı: 39, s. 199- 211.
- Ayboğa, H. (2003). Globalleşme sürecinde ülkemizde muhasebe mesleği ve meslek mensuplarının eğitimi. Marmara üniversitesi İİBF dergisi.Cilt 18/1.
- Aydemir, O. (2015). Muhasebe meslek mensuplarının karşılaştıkları sorunlar ve beklentiler. Muhasebe ve finansman dergisi.
- Azaklı, S. B. (2009). Türkiye’de kayıtdışı istihdam ve ekonomik boyutu (Yüksek lisans tezi) Karamanoğlu Mehmetbey üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü.
- Baldemir, E., Gökalp, M. F., & Avcı, A. G. M. (2005). Türkiye’de kayıt dışı ekonominin MIMIC model ile tahminlenmesi, Süleyman Demirel üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi, 10(2).
- Batten, D. S. (1981). Inflation: the cost-push myth. Federal Reserve Bank of St. Louis review, 63(6), 20-26.
- Bayat, İ. (2015). Türkiye’de yoksul hanelerde yaŐayan kadınların enformel istihdama katılma nedenleri. Çalışma ilişkileri dergisi, 6(1), 53-69.
- Canbay, T., & Demir, M. (2013). Türkiye’de sosyal güvenlik açıkları ve sosyal güvenlik ahlakı. Yönetim ve ekonomi: Celal Bayar üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi, 20(2), 303-315.
- Cemaloğlu, N. (2012). Bilimsel araştırma yöntemleri. (Edt. Abdurrahman Tanrıögen). Ankara, Anı yayıncılık.
- Çelik, E., & Güney, A. (2017). Kayıt dışı istihdam olgusu ve Türkiye’de kayıt dışı istihdam. İktisadiyat dergisi, 1(1), 213-248.
- Çetinkaya, E. (2008). Türkiye’de gençlerin kayıt dışı istihdamdaki durumu. Bilgi sosyal bilimler dergisi, (2), 115-125.
- Dam, M. M., Ertekin, Ő., & Kızılcıca, N. (2018). Türkiye’de kayıt dışı istihdamın boyutu: ekonometrik bir analiz. Dokuz eylül üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi, 33(1).
- Daştan, A. (2011). Muhasebe meslek mensuplarının vergi kayıp ve kaçaklarının önlenmesindeki rolü: Doğu Karadeniz bölgesine yönelik bir araştırma. Atatürk üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi, 25(2), 181-206.
- Dura, C. (1997), Kayıtdışı ekonomi kavramı, sebep ve etkileri, ölçülmesi, mücadele yolları ve Türk ekonomisindeki yeri, Maliye dergisi, Cilt:1, Sayı:124, (3–12).

Durusoy, N.Ö., & Akbaş, S. (2018). Türkiye’de kendi hesabına çalışanların sosyal güvenliği. Sosyal güvenlik dergisi. 67-94.

Ekin, N. (1995). Kayıt dışı ekonomi enformel istihdam, İstanbul ticaret odası yayınları, yayın no:1995-17, İstanbul.

Erdut, Z. (2007). Enformel istihdamın ekonomik, sosyal ve siyasal etkileri. Çalışma ve toplum dergisi. 1.

Ergin, H. (1991). 3568 Sayılı kanun çerçevesinde muhasebecilik ve mali müşavirlik mesleğinin geliştirilmesindeki eğitim sorunları. Eskişehir Anadolu üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi. Cilt 9, Sayı 1-2.

European Commission (2018). Glossary of Terms. file:///C:/Users/SMS/Downloads/Glossary%20v6-final.pdf adresinden ulaşılmıştır.

Fidan, H., & Genç, S. (2013). Kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı istihdama etki eden mikro faktörlerin analizi: Türkiye özel sektör örneği. Mehmet Akif Ersoy üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi, 5(9), 137-150.

Hussmanns, R. (2004). Measuring the informal economy: From employment in the informal sector to informal employment. Policy integration department, bureau of statistics, International labour office.

Güloğlu, T., Korkmaz, A., & Kip, M. (2003). Türkiye’de kayıtdışı istihdam gerçeğine bir bakış, Sosyal siyaset konferansları, 45.

Gümüş, E. (2010). Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi: mevcut durum, sorunlar ve öneriler. Seta Analiz. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1950582 adresinden ulaşılmıştır.

Gökgöz, A., & Zeytin, M. (2012). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunlar ve beklentileri: Bilecik ve Yalova illeri uygulaması. Süleyman Demirel university journal of faculty of economics & administrative sciences, 17(1).

International Labour Organisation (2013). The informal economy and decent work: a policy respuce guide. http://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_212688/lang--en/index.htm adresinden ulaşılmıştır.

International Labour Organisation (2013a). Labour inspection and undeclared work in the EU. <https://www.ilo.org/Search5/search.do> adresinden ulaşılmıştır.

International Labour Organisation. (2020). Undeclared work in Ukraine: nature, scope and measures to tackle it workingpaper. https://www.ilo.org/Search5/search.do?sitelang=en&locale=en_EN&consumercode=ILOHQ_STELLENT_PUBLIC&searchWhat=Undeclared+Work+in+Ukraine%3A+Nature%2C+Scope+and+Measures+to+Tackle+It+Working+pape+r&searchLanguage=en adresinden ulaşılmıştır.

İzgi, Ő. (2014). Türkiye’de sosyal güvenlik reformu çerçevesinde kayıt dışı istihdam. (BasılmamıŐ yüksek lisans tezi). Pamukkale üniversitesi. Sosyal bilimler enstitüsü. Denizli

Kalaycı, C., & Kalan, E. (2017). Türkiye’de kayıt dışı istihdamla mücadele politikalarının analizi. Uluslararası ekonomi, işletme ve politika dergisi. 1(1), 17-34.

Karaca, C., & Kaleli, E. (2019). Türkiye’de kayıt dışı istihdama ilişkin çözümler önerileri. Sosyal politika çalışmaları dergisi, 19(44), 769-792.

Karadeniz, O., & Karadeniz, H. (2016). Türkiye’de eksik ücret bildiriminin boyutları ve çözümler önerileri. Legal iş hukuku sosyal güvenlik hukuku dergisi.

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi, KADİM. (2006). Bakanlık genelgesi. [<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/10/20061004-13.htm>] adresinden ulaşılmıştır.

Kamalıoğlu N. Ç. (2014), Kayıt dışı istihdam ve Türkiye’de uygulanan mücadele politikalarının değerlendirmesi, Hacettepe Üniversitesi SBE, Maliye ABD, YayınlanmamıŐ yüksek lisans tezi.

Kutlu, H. A. (2008). Muhasebe meslek mensupları ve çalıŐanlarının etik ikilemleri: Kars ve Erzurum illerinde bir araştırma. Ankara üniversitesi SBD dergisi. 63-2.

Labonte, M., & Makinen, G. E. (2008). Inflation: Causes, costs, and current status. congressional research service, library of congress.

Mahiroğulları, A. (2017). Türkiye’de kayıtdışı istihdam ve önlemeye yönelik stratejiler. Süleyman Demirel university journal of faculty of economics & administrative sciences, 22(2).

Makinen, G. E. (2002). Inflation: causes, costs, and current status. Congressional research service, library of congress.

Organisation for Economic Co-operation and Development (2008). Declaring work or staying underground: Informal employment in seven OECD countries.

Organisation for Economic Co-operation and Development (2020). <https://stats.oecd.org/glossary/search.asp> adresinden ulaşılmıştır.

Özcan, Z. (2011). Türkiye’de kayıt dışı istihdam. (BasılmamıŐ yüksek lisans tezi) Marmara üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü. İstanbul.

Özgür, A.Ö., & Demirebilek, S. (2016). Türkiye’de kayıt dışı istihdam sorunu, İŞ hukuku ve sosyal güvenlik hukuku dergisi, Prof. Dr. Fevzi Demir’e armağan özel sayı, 891-948.

Popescu, M. E., Cristescu, A., Stanila, L., & Vasilescu, M. D. (2016). Determinants of undeclared work in the EU member states. procedia economics and finance, 39, 520-525.

Porto, E.D., Elia, L. (2011). Undeclared work and wage inequality. dipartimento di economia e statistica working paper n. 08-2011.

Sosyal Güvenlik Kurumu (2020). http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam adresinden ulaşılmıştır.

Sarıca, A.O. (2006). Kayıt dışı istihdam ve mücadele yöntemleri. T.C. Başbakanlık devlet planlama teşkilatı müsteşarlığı yıllık programlar ve konjonktür değerlendirme genel müdürlüğü. Planlama uzmanlığı tezi.

Sastry, N. S. (2004). Estimating informal employment and poverty in india. new delhi, india: human development resource centre.

Schneider, F. (2012). The shadow economy and work in the shadow: what do we (not) know? institute of labor economics.1-73.

şahin, M., & Bayramoğlu,G. (2018). Kayıt dışı istihdam nedenlerine ilişkin niteliksel bir analiz: Çorum ilinde kayıt dışı istihdam nedenleri hakkında işveren, işçi ve kamu görüşlerin değerlendirilmesi. İş güç endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi. Cilt: 20, sayfa: 223-252.

şenel, D. (2019). İnşaat sektöründe kayıt dışı istihdamın incelenmesi: Denizli ili örneği. Süleyman Demirel üniversitesi vizyoner dergisi, 10 (23), 66-83. DOI: 10.21076/vizyoner.448902

şenel, D., & Kumaş, H. (2019). Kendi hesabına çalışanların kayıt dışı istihdama bakışı. SGD-Sosyal güvenlik dergisi, 9 (2) , 361-388. DOI: 10.32331/sgd.658713.

şimşek, H., (2014). Atipik istihdam şekillerinin sosyal güvenlik sistemi kapsamında değerlendirilmesi. Sosyal güvençe dergisi. Sayı: 5.

Topçu, Ç., & Koç, S. (2017). İşsizlik ile kayıt dışı istihdam arasındaki ilişkinin ekonometrik analizi. Kayıt dışı istihdam ve ekonomi, (Edt. Selçuk Koç, Ayhan Orhan, Mehmet Çağrı Gözen), Umuttepe Yayınları, İstanbul, 123-140.

Türk Dil Kurumu (2020). <https://sozluk.gov.tr/> adresinden ulaşılmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2017). Hanehalkı işgücü anketi mikro veri seti.

Türkiye İstatistik Kurumu (2019a). http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 adresinden ulaşılmıştır.

Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TURMOB). 2017 Yılı Faaliyet Raporu. <https://www.turmobil.org.tr/FaaliyetRaporlari/c2811509-eb6f-42ac-af62-8d1f9a47148f/1--bolum---calisma-donemine-bakis>. adresinden ulaşılmıştır.

Toparlık, E. (2018). Türkiye’de sosyal güvenlik açıklarının bütçe üzerindeki yükünün değerlendirilmesi1. ICPESS 2018 proceedings volume 2: economic studies, 587.

Yalçın, S. (2011). Muhasebe meslek mensupları ve işletmelerin etik konusunda tutumları: Türkiye araştırması. Muhasebe ve finansman dergisi, (52), 47-66.

Yereli, A. B., & Karadeniz, O. (2004). Türkiye’de kayıtdışı istihdamın vergi kayıp ve kaçakları üzerine etkisi, Türkiye’de vergi kayıp ve kaçakları, önlenmesi yolları. Türkiye maliye sempozyumu, Antalya.

Yıldız, G. (2015). Muhasebe mesleğinde meslek etiği ve Kayseri il merkezinde bir uygulama. Erciyes üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi, (36), 155-178 .

Williams, C. C., & Windebank, J. (2002). Informal employment in advanced economies: Implications for work and welfare. Routledge.

3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu. (13.06.1989).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

5786 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (10.07.2008).

Ek 1: Nace Kodu Faaliyet Adı Listesi

	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Bitkisel ve hayvansal üretim ile avcılık ve ilgili hizmet faaliyetleri	5383485	19,1	19,1	19,1
Ormancılık ile endüstriyel ve yakacak odun üretimi	46291	,2	,2	19,3
Balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği	34685	,1	,1	19,4
Kömür ve linyit çıkartılması	52254	,2	,2	19,6
Ham petrol ve doğal gaz çıkarımı	3741	,0	,0	19,6
Metal cevherleri madenciliği	21918	,1	,1	19,7
Diğer madencilik ve taş ocakçılığı	56001	,2	,2	19,9
Madenciliği destekleyici hizmet faaliyetleri	3396	,0	,0	19,9
Gıda ürünlerinin imalatı	591200	2,1	2,1	22,0
İçeceklerin imalatı	19983	,1	,1	22,0
Tütün ürünleri imalatı	8790	,0	,0	22,1
Tekstil ürünlerinin imalatı	632140	2,2	2,2	24,3
Giyim eşyalarının imalatı	856129	3,0	3,0	27,4
Deri ve ilgili ürünlerin imalatı	127885	,5	,5	27,8
Ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı mobilya hariç; saz, saman vb örülen eşyaların imalatı	93500	,3	,3	28,1
Kâğıt ve kâğıt ürünlerinin imalatı	84656	,3	,3	28,4
Kayıtlı medyanın basılması ve çoğaltılması	54242	,2	,2	28,6
Kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatı	11666	,0	,0	28,7
Kimyasalların ve kimyasal ürünlerin imalatı	98406	,3	,3	29,0
Temel eczacılık ürünlerinin ve eczacılığa ilişkin malzemelerin imalatı	34412	,1	,1	29,1
Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı	223546	,8	,8	29,9
Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı	295393	1,0	1,0	31,0
Ana metal sanayii	205950	,7	,7	31,7
Fabrikasyon metal ürünleri imalatı makine ve teçhizat hariç	345541	1,2	1,2	32,9
Bilgisayarların, elektronik ve optik ürünlerin imalatı	41404	,1	,1	33,1
Elektrikli teçhizat imalatı	197949	,7	,7	33,8
Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve ekipman imalatı	219893	,8	,8	34,6
Motorlu kara taşıtı, treyler römork ve yarı treyler yarı römork imalatı	276866	1,0	1,0	35,6
Diğer ulaşım araçlarının imalatı	53379	,2	,2	35,7
Mobilya imalatı	304382	1,1	1,1	36,8
Diğer imalatlar	82605	,3	,3	37,1
Makine ve ekipmanların kurulumu ve onarımı	108907	,4	,4	37,5
Elektrik, gaz, buhar ve havalandırma sistemi üretim ve dağıtımı	115649	,4	,4	37,9
Suyun toplanması, arıtılması ve dağıtılması	18724	,1	,1	38,0

Kanalizasyon	11803	,0	,0	38,0
Atığın toplanması, ıslahı ve bertarafı faaliyetleri; maddelerin geri kazanımı	130761	,5	,5	38,5
İyileştirme faaliyetleri ve diğer atık yönetimi hizmetleri	123	,0	,0	38,5
Bina inŐaatı	1189566	4,2	4,2	42,7
Bina dışı yapıların inŐaatı	177303	,6	,6	43,3
Özel inŐaat faaliyetleri	728002	2,6	2,6	45,9
Motorlu kara taŐıtlarının ve motosikletlerin toptan ve perakende ticareti ile onarımı	527080	1,9	1,9	47,8
Toptan ticaret Motorlu kara taŐıtları ve motosikletler hariç	829815	2,9	2,9	50,7
Perakende ticaret Motorlu kara taŐıtları ve motosikletler hariç	2577072	9,1	9,1	59,9
Kara taŐımacılıđı ve boru hattı taŐımacılıđı	854901	3,0	3,0	62,9
Su yolu taŐımacılıđı	27340	,1	,1	63,0
Hava yolu taŐımacılıđı	37594	,1	,1	63,1
TaŐımacılık için depolama ve destekleyici faaliyetler	213478	,8	,8	63,9
Posta ve kurye faaliyetleri	101717	,4	,4	64,3
Konaklama	294958	1,0	1,0	65,3
Yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri	1228323	4,4	4,4	69,7
Yayımcılık faaliyetleri	30332	,1	,1	69,8
Sinema filmi, video ve televizyon programları yapımcılığı, ses kaydı ve müzik yayımlama faaliyetleri	22667	,1	,1	69,8
Programcılık ve yayımcılık faaliyetleri	23591	,1	,1	69,9
Telekomünikasyon	76161	,3	,3	70,2
Bilgisayar programlama, danıŐmanlık ve ilgili faaliyetler	91733	,3	,3	70,5
Bilgi hizmet faaliyetleri	13199	,0	,0	70,6
Finansal hizmet faaliyetleri Sigorta ve emeklilik fonları hariç	186194	,7	,7	71,2
Sigorta, reasürans ve emeklilik fonları Zorunlu sosyal güvenlik hariç	12783	,0	,0	71,3
Finansal hizmetler ile sigorta faaliyetleri için yardımcı faaliyetler	71800	,3	,3	71,5
Gayrimenkul faaliyetleri	285760	1,0	1,0	72,5
Hukuk ve muhasebe faaliyetleri	290645	1,0	1,0	73,6
İdare merkezi faaliyetleri; idari danıŐmanlık faaliyetleri	300557	1,1	1,1	74,6
Mimarlık ve mühendislik faaliyetleri; teknik test ve analiz faaliyetleri	163264	,6	,6	75,2
Bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetleri	15845	,1	,1	75,3
Reklamcılık ve piyasa araştırması	44592	,2	,2	75,4
Diğer mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	73230	,3	,3	75,7
Veterinerlik hizmetleri	7074	,0	,0	75,7
Kiralama ve leasing faaliyetleri	35442	,1	,1	75,8
İstihdam faaliyetleri	202521	,7	,7	76,6

Seyahat acentesi, tur operatörü ve diğer rezervasyon hizmetleri ve ilgili faaliyetler	44157	,2	,2	76,7
Güvenlik ve soruşturma faaliyetleri	257635	,9	,9	77,6
Binalar ile ilgili hizmetler ve çevre düzenlemesi faaliyetleri	885407	3,1	3,1	80,8
Büro yönetimi, büro destek ve iş destek faaliyetleri	125659	,4	,4	81,2
Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	1461715	5,2	5,2	86,4
Eğitim	1608171	5,7	5,7	92,1
İnsan sağlığı hizmetleri	759969	2,7	2,7	94,8
Yatılı bakım faaliyetleri	30369	,1	,1	94,9
Barınacak yer sağlanmaksızın verilen sosyal hizmetler	396446	1,4	1,4	96,3
Yaratıcı sanatlar, gösteri sanatları ve eğlence faaliyetleri	46819	,2	,2	96,5
Kütüphaneler, arşivler, müzeler ve diğer kültürel faaliyetler	17006	,1	,1	96,5
Kumar ve müşterek bahis faaliyetleri	7806	,0	,0	96,6
Spor faaliyetleri, eğlence ve dinlence faaliyetleri	82381	,3	,3	96,9
Üye olunan kuruluşların faaliyetleri	148775	,5	,5	97,4
Bilgisayarların, kişisel eşyaların ve ev eşyalarının onarımı	180997	,6	,6	98,0
Diğer hizmet faaliyetleri	368418	1,3	1,3	99,3
Ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hane halklarının faaliyetleri	175732	,6	,6	100,0
Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri	9238	,0	,0	100,0
Toplam	28188894	100,0	100,0	