Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti
tarafından finanse edilmektedir.

Ahiler Kalkınma Ajansı
Kayıtlı İstihdamı Teşvik Ediyor Projesi

STRATEJİ RAPORU

GELECEĞİ NE KAYITSIZ KALMA

Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Ahiler Kalkınma Ajansı
Kayıtlı İstihdamı Teşvik Ediyor Projesi
STRATEJİ RAPORU

2017

Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yanlızca Ahiler Kalkınma Ajansı sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır.

YÖNETİCİ ÖZETİ

Ahiler Kalkınma Ajansı tarafından, Aksaray Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği, Kırşehir Ticaret ve Sanayi Odası ile Kırıkkale Üniversitesi ortaklığıyla yürütülen "Ahiler Kalkınma Ajansı Kayıtlı İstihdamı Teşvik Ediyor" projesi; Ajansın yetki bölgesi olan TR71 Düzey 2 Bölgesi'ni oluşturan 5 ilden Aksaray, Kırıkkale, Kırşehir ve Nevşehir illerinde iş gücü piyasasında faaliyet gösteren kurumlar arasında işbirliği ve bu kurumların kapasitelerinin geliştirilmesi aracılığıyla kayıtlı istihdamın teşvikine katkı sağlamayı amaçlayan önemli bir çalışmadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı IPA IV. Bileşeni, Kayıtlı İstihdamın Teşviki II Hibe Programı kapsamında finanse edilen bu proje kapsamında; kayıtlı istihdam bilincinin yerleşmesi amacıyla lise, üniversite öğrencileri ile işverenlere yönelik 20'den fazla bilgilendirme toplantısı, iş gücü piyasasında faaliyet gösteren kurumların kayıtlı istihdama yönelik kapasitelerinin geliştirilmesi için kurumsal bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri, Aksaray, Kırıkkale, Kırşehir ve Nevşehir illerinin Sosyal Güvenlik İl Müdürlükleri, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri, Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği ile Ticaret ve Sanayi Odaları ve Kırıkkale Üniversitesi'nin katkılarıyla oluşturulan "Kayıtlı İstihdamın Teşviki Platformu" toplantıları ve yurt dışı çalışma ziyareti, çeşitli özendirme ürünleri aracılığı ile tanıtım ve görünürlük faaliyetleri gerçekleştirilmiş; projenin yürütüldüğü illerdeki mevcut kayıt dışılığın geniş kapsamda yansıtılması amacıyla Saha Analizi ve tüm paydaşların TR71 Bölgesinde gerçekleşecek daha sonraki çalışmalarında kayıt dışı istihdamla mücadele yol haritası olarak değerlendirebilecekleri Stratejik Plan raporları hazırlanmıştır.

Ahiler Kalkınma Ajansı'nın bölgedeki birincil görev ve pozisyonuna uygun olarak kurumlar arası işbirliği ekolünün gelişmesine katkıda bulunan bu projeye emek ve desteklerini esirgemeyen Aksaray, Kırıkkale, Kırşehir ve Nevşehir illeri; Sosyal Güvenlik Kurumu, Çalışma ve İş Kurumu il müdür ve temsilcilerine, Ticaret ve Sanayi Odaları, Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birlikleri başkan ve genel sekreterlerine, üniversite temsilcilerine, Saha Analizi çalışmasında katkıda bulunan tüm kamu kurumları, özel sektör ve anketleri cevaplayan bölge halkına, Stratejik Plan raporunun ortaya çıkmasında katkıda bulunan akademik kadroya ve son olarak da başından sonuna kadar büyük bir özveri ile projeyi yürüten Ahiler Kalkınma Ajansı personellerine teşekkürü bir borç biliriz.

Bekir Varol
Genel Sekreter V.
Ahiler Kalkınma Ajansı
Nevşehir, 2017

İÇİNDEKİLER

TABLOLAR 5

1. GİRİŞ 6

2. METODOLOJİ 8

3. KAYIT DIŞI İSTİHDAMA İLİŞKİN KAVRAMSAL ve TEORİK ÇERÇEVE 10

4. KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN ÖLÇÜLMESİ ve GENEL GÖRÜNÜMÜ 15

4.1. Kayıt Dışı İstihdamın Ölçülmesi 16

4.2. Kayıt Dışı İstihdamın Türkiye'deki Genel Görünümü 16

4.3. Kayıt Dışı İstihdamın TR 71 Bölgesindeki Genel Görünümü 19

5. KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELEDE GÖREVLİ KAMU KURUM VE KURULUŞLARI 21

6. KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN ENGELLENMESİ NOKTASINDA YÜRÜTÜLEN FAALİYETLER ve MEVZUAT 26

7. KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE STRATEJİSİNİN VİZYON, AMAÇ ve HEDEFLERİ 30

7.1. Stratejinin Vizyonu 30

7.2. Stratejinin Amacı 30

7.3. Stratejinin Hedefleri 31

8. KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE STRATEJİSİNİN TEMEL POLİTİKA EKSENLERİ 32

8.1. Kayıt Dışı İstihdama Yönelik Bilgi Eksikliğinin Giderilmesi 32

8.1.1. İşverenlere Yönelik Bilgilendirme Faaliyetleri 32

8.1.2. Çalışanlara ve İşsizlere Yönelik Bilgilendirme Faaliyetleri 33

8.1.3. Muhasebeci ve Mali Müşavirlere Yönelik Bilgilendirme Faaliyetleri 37

8.2. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Sektörel Tedbirlerin Hayata Geçirilmesi 37

8.2.1. Tekstil Sektörüne Yönelik Faaliyetler 37

8.2.2. Gıda Sektörüne Yönelik Faaliyetler 37

8.2.3. Tarım Sektörüne Yönelik Faaliyetler 38

8.2.4. Turizm Sektörüne Yönelik Faaliyetler 39

8.2.5. İnşaat Sektörüne Yönelik Faaliyetler 40

8.3. Sigorta Prim Teşviklerine Yönelik Bilgi ve Uygulama Eksikliğinin Giderilmesi 41

8.4. Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Geliştirilmesi 41

KAYNAKÇA 44

9. EYLEM PLANI 45

TABLOLAR

Tablo 1. Çalışma Hayatının Denetimi İle İlgili Kamu Kurumları ve Kayıt Dışı İstihdamı Engelleme Fonksiyonları 21

Tablo 2. SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ve SGK Denetmenleri Tarafından Gerçekleştirilen Denetimler ve Sonuçları (2015) 22

Tablo 3. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Çalışma Sonuçları (2016) 29

1 - GİRİŞ

Kayıt dışı istihdam çok boyutlu sonuçları bulunan bir sorundur. Devletin prim kaybı, gelirin yeniden dağıtımı fonksiyonunda zafiyet yaratma gibi makro sonuçlarının yanında, bireylerin sosyal güvenlik haklarına erişimin kısıtlanması ve refahtan mahrum kalma gibi mikro sonuçları da bulunan kayıt dışı istihdam, pek çok nedenden kaynaklanmaktadır. Türkiye işgücü piyasasının kronik sorunları olan iş imkanlarının azlığı, genç işsizliği, eğitim – istihdam ilişkisinin kurulamaması gibi nedenlerle birlikte, işgücü üzerindeki vergi ve prim yüklerinin yüksekliği, sosyal yardımları veya ölüm aylığını kaybetmemek gibi faktörler de kayıt dışı istihdamı beslemektedir.

Farklı nedenleri ve çok boyutlu sonuçları bulunan kayıt dışı istihdama ilişkin tek boyutlu bir çözüm yaklaşımının benimsenmesi söz konusu olamamaktadır. Bu nedenle, kayıt dışı istihdamın engellenmesine yönelik olarak en temel düzeyde bilinçlendirme ve farkındalık yaratmaktan başlayan, makro anlamda işgücü üzerindeki vergi ve prim yüklerini azaltmaya ve iş imkanlarını artırmaya varan bir politika bileşeninin geniş bir stratejik yaklaşımla yürütülmesi gerekmektedir.

Türkiye işgücü piyasasında bu çerçevede kayıt dışı istihdamın engellenmesine yönelik olarak kapsamlı bir politik yaklaşımın benimsendiğinin söylenmesi mümkündür. Bu yaklaşım sayesinde, kayıt dışı istihdam oranı, yüzde 50'ler seviyesinden 12 yılda yüzde 33'ler seviyesine gerilemiştir. Ancak gelinen noktada politika bileşenlerinin sonuçlarının değerlendirilmesi ve eksik kalan adımların tamamlanarak, alınan neticenin kalıcı hale getirilmesi ve tespit edilen aksaklıklara ilişkin yeni uygulamaların hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Kayıt dışı istihdama ilişkin yürütülen politika bileşenlerinin merkezinde istihdam üzerindeki vergi ve sigorta prim yüklerinin yüksekliği sorununa ilişkin uygulamalarının yer aldığı görülmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu ilave istihdam yaratan, işgücü piyasasında özel olarak korunması gereken kesimlere iş imkanı sağlayan işverenlere yönelik olarak sigorta prim teşviklerini bu bağlamda hayata geçirmiştir. Ancak sigorta prim teşviklerine ilişkin değerlendirme çalışmalarının sonuçları bilinmemektedir. Bu bağlamda, hayata geçirilen uygulamaların sonuçlarının değerlendirilmesi ve yeni uygulamaların hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Diğer yandan, sigorta prim teşviklerinin yanında SGK, denetim ve teftişlerle kayıtlı istihdam çerçevesinde kalan işverenleri koruma anlayışına hız vermiştir. Bu sayede, haksız rekabetin engellenmesi hedeflenmektedir. Özellikle ALO 170, BİMER ve CİMER mekanizmalarından gelen şikayetlerin hızla ve sonuç elde edilinceye kadar devam edecek şekilde değerlendirilmesi yoluyla bu konuda önemli bir adım atılmıştır. Bu teftiş ve denetimler sonucunda işverenlerin konuya ilişkin hassasiyetlerinin artırılması sağlanmıştır.

Atılan adımların bir başka boyutu ise kayıt dışı istihdamın yoğunlaştığı çalışma biçimleri ve sektörlere yönelik özel önlemler olmuştur. Tarım, inşaat ve turizm sektörü, hem mevsimsellik arz eden yapıları, hem de geçici nitelikteki çalışma biçimlerinin yoğun olarak kullanılması nedeniyle kayıt dışı istihdamın yoğun olarak görüldüğü sektörlerdir. Bu çerçevede, inşaat sektörüne yönelik asgari işçilik uygulaması, turizm sektörüne yönelik planlı teftiş ve denetimler, tarım sektörüne yönelik olarak ise tarım Bağ – Kur'luluğa ilişkin teftişlerin artırılması söz konusu olmuştur. Bu hamlelerin sonucunda yeni bazı sorun alanları ortaya çıkmış ve yeni uygulamalar hayata geçirilmiştir. Diğer yandan, yarı zamanlı çalışmalar ile ev hizmetlerine yönelik yeni düzenlemeler kurgulanmış ve uygulamaya geçirilmiştir.

Kayıt dışı istihdamın engellenmesi noktasında makro politikalar çok önemli olmakla beraber, bölgesel ve sektörel düzenlemelerin etkisi yadsınamayacak düzeydedir. Bu bağlamda, özellikle tarım, turizm ve perakende sektörünün istihdamın önemli bir bölümünü oluşturduğu bölgelerde izlenecek yöntemler, bilinçlendirme ve farkındalık yaratma faaliyetleri, işverenlerle kurulacak diyaloglar ve sosyal diyalog mekanizmalarının hayata geçirilmesi gibi tedbirlerle önemli sonuçlar alınabilmektedir.

Bu çalışma çerçevesinde TR 71 bölgesinde kayıt dışı istihdamın engellenmesi perspektifi içinde bir stratejik plan hazırlanarak, bölgesel aktörlerin bu konuda aktif rol alması ve bölgenin özelliklerini dikkate alacak bir politika bileşenin genel çerçeveye uyumlu olarak hayata geçirilmesi hedeflenmektedir.

Stratejik plan genel çerçeveyi çizmek amacıyla, teorik arka plan ve çalışma çerçevesinde gerçekleştirilen saha çalışmasının sonuçlarını temel alan, bölgenin sosyo – ekonomik gerçekliklerini ve durumunu göz önüne alarak hazırlanan, somut hedefler ve eylemler öngören bir yapıda hazırlanmaya çalışılmıştır. Stratejik plan, eylem planı ile birlikte değerlendirilmeli ve hem bölgesel aktörlerin aynı düzeyde benimseyeceği, hem de mevcut uygulamalardaki eksik noktaları tespit ederek yeni ve daha yüksek düzeyde etki doğuracak düzenleme veya faaliyetleri ortaya koymayı amaçlayan bir şekilde hazırlandığı unutulmayarak amacı daha iyiye ulaşmak olan bir belge olarak kabul edilmelidir.

2 - METODOLOJİ

Strateji, önceden belirlenen bir amaca ulaşmak için izlenilen politika ve hayata geçirilen uygulamaların bütünüdür. Bu anlamda stratejiler bir amaca ulaşmak için hazırlanmaktadır. Kayıt dışı istihdamın engellenmesi noktasında oluşturulan bir strateji raporunun amacı da temel olarak kayıt dışı istihdamın engellenmesi ve azaltılmasıdır.

Strateji raporları, amaca ulaşmak için hangi adımların atılması gerektiğini de belirlemektedir. Dolayısıyla, tespit edilen sorun çerçevesinde somut hedefler belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli uygulamaların hayata geçirilmesinin sağlanması için planlamalar yapılması strateji raporunun içeriğini oluşturmaktadır. Amaca ulaşmak noktasında somut hedeflerin ortaya konulması ve stratejik yaklaşımla bu hedefe yönelik olarak uygulamaların hayata geçirilmesi ile olumlu sonuçlar alınması söz konusu olabilecektir. Bu çerçevede, hedeflere yönelik planlamaların netleştirilmesi için strateji raporlarının sonunda bir eylem planı bulunması esastır. Eylem planı ile planlanan uygulamalara ilişkin sorumlu kuruluşlar ve bir takvim ortaya konulması söz konusu olacaktır. Bu sayede, strateji raporunun uygulanabilir ve etkin sonuç doğurucu olması sağlanabilmektedir.

Kayıt dışı istihdamın engellenmesine yönelik hazırlanan strateji raporunun tanımladığı sorun alanı kayıt dışı istihdamdır.

Saha çalışmasında ve genel anlamda Türkiye işgücü piyasası ve TR 71 bölgesine ilişkin raporlarda kayıt dışı istihdamın görünümü ve nedenlerine ilişkin mevcut durumun ortaya konulması ve tespitlerin yapılması söz konusudur. Bu çerçevede, önemli olan strateji raporunun sonucunda ulaşılacak noktanın, sorunun çözümü açısından hangi düzeyde olduğunun belirlenmesidir. Ulaşılmak istenen hedefin ne olduğu, vizyonun belirlenmesi çok önemlidir. Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından 2015 yılında hazırlanan Kayıt dışı Ekonominin Azaltılması Programı Eylem Planında kayıt dışı istihdam açısından hedef, tarım dışı sektörlerde kayıt dışı istihdamın 5 puan azaltılması olarak belirlenmiştir. Bu çalışma çerçevesinde hazırlanan ve doğrudan eyleme geçebilecek bir nitelikte olmayan bir strateji raporunda bu üst sınırı dikkate alan ve gerçekçi bir yaklaşımla hedef belirlemesi gerekmektedir. Strateji raporlarında ortaya konulan vizyonun gerçekçi olmaması, vizyona ulaşmak için planlanan uygulamalar ne kadar doğru olursa olsun, sonuca ulaşmak mümkün olmayacağı için başarısızlık olarak itham edilme sonucunu doğuracaktır. Bu nedenle, strateji raporunda ortaya konulan vizyonun gerçekçi, uygulanabilir düzeyde ve net belirlenmiş olması son derece önemlidir. Diğer yandan, strateji raporunun vizyonunu kadar amacının ve hedefinin de net ve ulaşılabilir seçilmesi gerekmektedir. Vizyon, amaç ve hedeflerin ulaşılabilir ve somut olmaması strateji raporunun işlevsiz hale gelmesine neden olacaktır. Belirlenen vizyon, amaç ve hedeflere nasıl ulaşılacağına ilişkin politika eksenleri ve uygulama önerileri ile birlikte hazırlanan eylem planı ile strateji raporları sonuçlandırılmaktadır. Eylemsel boyutta gücü olmayan kurumlarca hazırlanan strateji raporlarının, strateji raporunda rol verdiği kurum ve kuruluşlar ile görüş alışverişinde bulunması ve bu kurumların kurumsal kapasitelerini ve yapabilirliklerini dikkate alarak eylem planını hazırlamaları esastır. Aksi taktirde doğru vizyon, doğru amaç ve hedefler çerçevesinde hazırlanmış stratejik raporlar, son derece makul uygulamalar hayata geçirmeyi planlamış olsa bile yaptırım gücü olmayan kurumlar tarafından, sahanın gerekleri ve kurumsal kapasiteler göze alınmadan hazırlanmış olacağı için sonuç doğurmayacaktır.

3. KAYIT DIŞI İSTİHDAMA İLİŞKİN KAVRAMSAL ve TEORİK ÇERÇEVE

Kayıt dışılık kavramını tanımlamak için 22, ekonomiye yönelik de 4 ayrı kelimenin kullanılabildiği düşünüldüğünde, kayıt dışı ekonomiyi tanımlamak için geniş bir kelime dağarcığına sahip olunduğu görülmektedir (Williams – Windebank, 1998: 2). Tüm bu kelimelerin kombinasyonu kadar çok kavramla ifade edilebilen kayıt dışı ekonomi, birçok farklı açıdan tanımlanabilmektedir. En genel anlamıyla "resmi ekonomik faaliyetler dışında kalan, gayri safi milli hasıla içerisinde ölçümlenemeyen, vergiden kaçınmak amacıyla ya hiç beyan edilmeyen ya da olduğundan az beyan edilen, fiilen gerçekleşmiş olmakla beraber kaydı tutulmamış gelir yaratıcı faaliyetlerin tümü" (Altuğ, 1999: 3) olarak tanımlanabilecek kayıt dışı ekonominin birçok boyutuna ilişkin farklı tanımlamaları da söz konusudur.

Kayıt dışı istihdam sosyal güvenlik ile ilgili hukuki çerçeveye uymadan istihdam etmeyi ve istihdam edilmeyi, iş kanunu hükümlerine uymadan işçi istihdam etmek de iş kanunundaki koruyucu hükümlerden herhangi birine uymadan işçi istihdam etmeyi ifade etmektedir. Kayıt dışı istihdam bu anlamda kayıt dışı ekonomi ile yakın bir ilişki içerisindedir. Kayıt dışı ekonominin beyan dışı olma durumu, kayıt dışı istihdamda da geçerlidir. Buna göre kayıt dışı ekonomide vergi kaybı söz konusu iken, kayıt dışı istihdamda devlet açısından sosyal güvenlik prim kaybı, kayıt dışı istihdam edilen birey açısından sosyal koruma dışında kalma söz konusudur. Ayrıca kayıt dışı ekonominin suç boyutunda da üretilen ürünün yasa dışı olması sebebiyle kayıt dışı istihdam ortaya çıkmaktadır. Kayıt dışı istihdamın suç boyutundan farkı üretilen ürünün yasal olmasıdır. Ancak kayıt dışı istihdam durumunda üretilen ürün yasalken, üretim süreci sosyal güvenlik anlamında yasal değildir.

Kayıt dışı ekonominin kayıt dışı istihdam ilişkisi bu noktada kurulmuşken, enformel istihdamın tanımlanması daha net bir çerçevenin çizilmesini sağlayacaktır. Enformel istihdam Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından "herhangi bir düzenleyici ve koruyucu hukuki düzenlemenin korumasında olmadan istihdam içerisinde bulunanlar" olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2002: 3). Bu tanım geniş bir çerçeve çizmekte ve enformel istihdamın temel karakteristiğini ifade etmektedir.

Kayıt dışı istihdam ise "yasal veya yasal olmayan üretim faaliyetleri içerisinde bulunan ancak faaliyetleri kamunun kayıtlarında bulunmayan, vergisel ve zorunlu sosyal güvenlik yükümlülüklerinden kaçınarak ve çalışma hayatındaki mevcut hukuki mevzuata uyulmaksızın işverenlerin kayıt dışı işçi çalıştırması veya kişilerin kendi nam ve hesabına kayıt dışı çalışması" şeklinde tanımlanmaktadır (Lordoğlu – Törüner – Özkaplan, 2000: 123). Bu tanım birkaç unsuru içinde barındırmakta ve farklı olasılıklar içerisinden kayıt dışı istihdamı kavramsallaştırmaktadır. Buna göre kayıt dışı istihdam yasal veya yasal olmayan malların üretiminde karşılaşılabilecek bir durumdur. Bir malın üretimi yasal olmasına rağmen üretiminde kayıt dışı istihdam kullanılmış olabilir. Bununla birlikte bir malın üretimi yasal değilse, üretim sürecinde de kayıt dışı istihdamın kullanılması kaçınılmazdır. Önemli bir diğer unsur, faaliyetlerin kamunun kayıtlarında bulunmaması ve vergisel ve sosyal güvenlik yükümlülüklerinden kaçınarak ayrıca çalışma hayatındaki mevcut hukuki mevzuata uyulmaksızın istihdamın gerçekleşmesidir. Bu durum kayıt dışı istihdam ile iş kanunu hükümlerine uymadan işçi istihdam etmenin yakın ilişkili bir durum olduğunu göstermektedir. Kayıt dışı istihdamın gerçekleştiği bir işletme sadece sosyal güvenlik yükümlülüklerinden kaçınmakla kalmamakta, iş kanununun bazı yükümlülüklerine de uymayabilmektedir. Kayıt dışı ekonominin başka bir tanımı bu iki unsuru daha iyi açıklamaktadır. Buna göre kayıt dışı istihdam; "yasaların zorunlu tuttuğu ve yapısını şekillendirdiği bir iş sözleşmesi ile veya böyle bir iş sözleşmesi olmaksızın, vergi ve sosyal güvenlik yükümlülüklerine uyulmadan, yasaların belirlediği çalışma saatlerini dikkate almaksızın ve yasaların belirlediği çalışma saatlerinin karşılığı olan ücretin ödenmediği istihdam biçimi" olarak tanımlanmaktadır (European Union, 2007: 9). Tanım kayıt dışı istihdamın oluşma biçimlerini ve ne şekilde gerçekleşebileceğini tam anlamıyla ifade eder niteliktedir. Kayıt dışı istihdam ilişkin başka bir tanım, kayıt dışı istihdamın birey açısından dezavantajlarını ön plana çıkaracak nitelikte şu şekilde ifade edilmiştir; "çalışanların yeterli çalışma standartlarına sahip olmadan, asgari yaş haddi, asgari ücret, fazla mesai ücreti ve iş sağlığı ve güvenliği gibi konulardaki düzenlemelere uyulmadan, sosyal güvenlik, vergi ve diğer fonların eksik ödendiği veya hiç ödenmediği istihdam türü" (Güloğlu – Korkmaz – Kip, 2003:53).

Kayıt dışı istihdam Türkiye işgücü piyasasını en önemli sorunu olarak varlığını sürdürmektedir. Bireylerin sosyal güvenlik şemsiyesi altında olmadan, herhangi bir korumaya tabi olmaksızın hayatlarını sürdürmesi sonucunu doğuran kayıt dışı istihdam, yalnızca bireyler açısından değil, toplumsal açıdan da olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Kayıt dışı istihdam Türkiye gibi "çalışma karşılığı refah" esasına dayanan refah rejimlerinde, piyasa dışından gelir elde etmenin kolay olmadığı ve sosyal güvenlik hakkına erişimin istihdam üzerinden tanımlandığı ülkelerde çok büyük sosyal sorunlara neden olmaktadır (Bambra; 2005:200).

Kayıt dışı istihdamın bireysel sonuçları refaha ve sosyal korumaya erişememek olarak ortaya çıkmaktadır. Bireysel anlamda refaha erişemeyen kişilerin sosyal yardımlara muhtaç hale gelmesi riski bulunmaktadır. Bu risk kayıt dışı istihdamın bireysel sonuçlarının toplumsal sonuçlara evrilmesi anlamına gelmektedir. Diğer yandan, kayıt dışı istihdam, kayıt dışı çalışan kişinin refaha ve sosyal korumaya erişememesi anlamına geldiği gibi, bu kişinin bakmakla yükümlü olduğu kişiler için de benzer sonuçlara yol açmaktadır. Türkiye'nin sosyal güvenlik sistemi içinde sigortalı çalışan bir kişinin "bakmakla yükümlü olduğu kişiler" bulunmaktadır.

Bir sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişiler; çalışmamak ve emekli olmamak, dul veya yetim aylığı almamak, malullük aylığı bağlanmamak, sürekli iş göremezlik geliri almamak şartıyla,

Sigortalının eşi,

Öğrenime devam etmiyorsa 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim veya Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çıraklık ve çıraklık eğitimi ile işletmelerde meslekî eğitim görmesi halinde 20 yaşını, yükseköğrenim görmesi halinde 25 yaşını geçmemiş çocukları,

Geçiminin sigortalı tarafından sağlandığı tespit edilmiş anne ve babasıdır.

Kayıt dışı istihdam yalnızca kayıt dışı çalışan kişiyi değil, bu kişinin bakmakla yükümlü olduğu kişileri de etkilemektedir. Sağlık hakkına erişim, istihdam üzerinden tanımlandığı için kayıt dışı çalışan kişinin ve bu kişinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hakkına erişimi söz konusu olamamaktadır. Bu durum sosyal güvenlik sisteminden sağlanan diğer yardımlara erişilememesi yanında, yaşam hakkını da sınırlayıcı bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın bireysel etkilerinin devamı olarak sosyal güvenlik sisteminde koruma altına alınan ölüm riskinin de herhangi bir edimle karşılanmadan çalışılması durumu ortaya çıkmaktadır (Güloğlu – Korkmaz – Kip; 2003: 53). Kayıt dışı istihdam edilen bir kişinin ölümü halinde geride kalan hak sahiplerine aylık bağlanması mümkün olmamaktadır. Bu nedenle, kayıt dışı çalışan bir kişinin ölümü halinde geride kalanların yoksulluk riski ile karşı karşıya kalması ve bunun sonucunda sosyal yardımlara muhtaç olması sonucu doğmaktadır. Diğer yandan, sigortalı olarak istihdam edilen bir kişi sigorta girişinin yapıldığı ilk gün iş kazası sonucu ölüm gerçekleşse bile geride kalanlara ölüm aylığı bağlanabilmektedir. Kayıt dışı istihdam bu anlamda sosyal güvenlik hakkına erişimi engellemektedir.

Kayıt dışı istihdamın toplumsal sonuçlarına bakıldığında ise hem sosyal hem de ekonomik boyutlu durumların söz konusu olduğu görülmektedir (Güloğlu; 2003:4 – 5). Kayıt dışı istihdamın ekonomik boyutu, sigortasız çalışmanın sonucunda Sosyal Güvenlik Kurumu'nun prim toplayamamasıdır. Türkiye gibi dağıtım esasının uygulandığı ve bugünün çalışanlarının, emeklileri finanse ettiği bir yapıda prim toplayamamak sosyal güvenlik sisteminin dengesini bozacak bir durumdur. Bunun yanında, kayıt dışı istihdam edilen kişi ve bu kişinin ailesi sosyal güvenlik sistemi içerisinde sosyal yardımların kapsama alanına girmektedir. Dolayısıyla, kayıt dışı istihdam bazen bir zorunluluktan ziyade tercih olarak ortaya çıkmaktadır. Türkiye'de sosyal yardımların kapsamının genişlemesi neticesinde sosyal yardım alan kişilerin yardımların kesilmemesi adına kayıt dışı istihdamı tercih etmesi durumu doğmuştur. Bu durumun engellenmesi adına Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) arasında Sosyal Yardım – İstihdam Bağlantısının Kurulması Protokolü imzalanmıştır. Bu bağlamda, kayıt dışı istihdam hem sosyal sigorta sisteminin mali dengesini bozucu etki doğurmakta, hem de sosyal yardım bütçesinin aşınmasına neden olmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın ekonomik bir diğer sonucu da haksız rekabete neden olmasıdır (ILO; 2002: 8). Günümüzün ekonomik dünyasında işverenlerin hukuki çerçevede istihdam sağlayarak rekabet içerisinde kalması ile kayıt dışı istihdama başvurarak istihdam sağlaması önemli bir farklılık ortaya çıkarmaktadır. Kayıt dışı istihdam kullanan işverenin bu açıdan sağladığı ekonomik avantaj, haksız rekabet doğurmaktadır. Bu nedenle, kayıt dışı istihdam yalnızca hukuki açıdan değil, rekabet edilebilirlik açısından da önemli sonuçlara yol açmaktadır.Kayıt dışı istihdamın bir diğer toplumsal sonucu ise bireylerin korumasızlıktan doğan hak mahrumiyetleri ile birlikte toplumsal bağlılığının azalması ve toplumdan kopuk bir yaşamı tercih etmesidir. Bu durum suç oranlarının, alkol ve uyuşturucu madde kullanımının, gasp ve soygun gibi adi suçların artmasına neden olmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın sonuçlarının çok boyutlu olması, engellenmesi açısından da çok boyutlu bir yaklaşımı gerekli kılmaktadır. Kayıt dışı istihdamın engellenmesi, sosyal güvenlik sisteminin dengesinin korunması, bireylerin refaha ve sağlık hakkına erişim kanallarının açılması, toplumsal boyutta suç oranlarının artmaması için bir gerekliliktir. Ancak bütün bu boyutların ortadan kaldırılması adın çok boyutlu ve kapsamlı bir politika bileşeninin uygulanması sağlanmalıdır. Kayıt dışı istihdamın tüm sonuçlarının ortadan kaldırılması için kayıt dışı istihdamın bütün nedenlerine yönelik olarak geniş kapsamlı bir politika bileşeni hayata geçirilmelidir.

Kayıt dışı istihdamın engellenmesinde sorumluluğu bulunan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve SGK gibi kurumların gerçekleştirdiği denetimlerin önemi büyüktür. Ancak kayıt dışı istihdam pek çok diğer sosyal sorun gibi sürekli kontrol altında tutularak, sık sık denetime konu edilerek çözülebilecek bir sorun değildir. Kayıt dışı istihdam açısından denetim elbette ki önemlidir. Ancak denetim tek başına kayıt dışı istihdamın çaresi olamayacaktır. Bu çerçevede, denetimle sorumlu kuruluşlar son dönemde yaklaşımlarını değiştirmişler ve “bul – cezalandır” yöntemi yerine, “yol göster – rehberlik et” yaklaşımını benimsemişlerdir. Böylece, hem işverenlerin konuya ilişkin algısı farklılaştırılmış, hem de devlete olan güven sağlanmıştır. Denetim anlamında son dönemde geliştirilen bu yöntemin başarılı olduğu görülmektedir.

Kayıt dışı istihdamın engellenmesi noktasında Türkiye'de son 10 yılda önemli adımlar atılmıştır. Gelinen nokta çok önemli olmakla birlikte henüz kesin sonuca varıldığını söylemek mümkün değildir. Bu bağlamda, hangi yönde ne gibi adımlar atılabileceği ve yeni yöntemlerin neler olabileceği üzerinde tartışılarak, gelinen bu noktanın daha ileriye nasıl götürülebileceğini konuyla ilgili bütün tarafların ortaklaşa bir yaklaşımla tartışması gerekmektedir.

4. KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN ÖLÇÜLMESİ ve GENEL GÖRÜNÜMÜ

Kayıt dışı istihdama yönelik strateji geliştirilirken sorunun büyüklüğünün ortaya konulması ve alt kırılımlarının incelenerek yoğunlaştığı sektör, kişi ve grupların belirlenmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, kayıt dışı istihdamın Türkiye ve TR 71 bölgesindeki genel görünümü ortaya konulacak ve bölge özelinde farklı dinamikler olup olmadığı sorgulanacaktır.

4.1. Kayıt Dışı İstihdamın Ölçülmesi

Kayıt dışı istihdamın ölçülmesi, kayıt dışı istihdamın tanımındaki unsurlar üzerinden gerçekleşmektedir. Buna göre, kayıt dışı istihdamın Türkiye'de ölçülmesi arz yönlü ve sosyal güvenlik boyutu temel alınarak yapılmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) hanehalkı işgücü anketleri vasıtasıyla kayıt dışı istihdamı ölçmektedir. Referans haftası içerisinde yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanlar kayıt dışı istihdam içerisinde değerlendirilmektedir.

TÜİK tarafından hanehalkı işgücü anketi formunda istihdamda değerlendirilen bireye referans haftasında çalıştığı işyerinin, mesleki dernek, meslek odası veya benzer bir resmi kuruluşa kayıtlı olup olmadığı sorusu sorulmaktadır. Bu sorunun devamında kişinin yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olup olmadığı hususu araştırılmaktadır. Ayrıca, kendi nam ve hesabına çalıştığını belirten kişiye de bu faaliyetinden dolayı herhangi bir vergi ödeyip ödemediği sorulmaktadır. Bu sorular vasıtasıyla, TÜİK'in belirlediği tanım doğrultusunda hem kayıt dışı istihdamın büyüklüğü, hem de kayıt dışı istihdamın ücretsiz aile işçisi, kendi nam ve hesabına çalışan, işveren ve ücretli veya yevmiyeli olarak işteki duruma göre dağılımı belirlenmektedir. Bununla birlikte, TÜİK bu istatistikleri yayınlarken, tarım ve tarım dışı ayrımına da gitmektedir (Bülbül – Bayhan, 2010: 8).

Kayıt dışı istihdamın ölçümlenmesinde sosyal güvenlik boyutunun seçilmesi, ölçümlemenin arz yönlü yapılması ve bu doğrultuda beyana dayalı olması istatistiklerin güvenilirliği hakkında soru işaretleri yaratmaktadır. Ancak Türkiye özelinde işgücü piyasalarına yönelik olarak yapılan en kapsamlı çalışma olması ve talep yönlü kurgulanacak kayıt dışı istihdama ilişkin bir ölçümlemenin de yine benzer sorunları barındıracak olması nedeniyle TÜİK'in kayıt dışı istihdam verileri konu ile ilgili en kapsamlı ve gerçekçi verilerdir.

Ancak şu belirtilmelidir ki, TÜİK'in hanehalkı işgücü anketi doğrultusunda değerlendirilecek kayıt dışı istihdam, yalnızca sosyal güvenlik yükümlülüklerinden kaçınılarak gerçekleşen kayıt dışı istihdamı tanımlamaktadır. Bireyin sosyal güvenlik primlerinin ödendiği ve sosyal güvenlik kurumlarına belirtilen ücreti ile gerçek ücreti arasında fark olması durumunu veya sosyal güvenlik yükümlülüklerinin gerçekleşmesine rağmen gerçek ücretinin kanunlarla belirlenen asgari ücretin altında olması durumunu ifade etmemektedir. Ayrıca, yine sosyal güvenlik yükümlülüklerinin sağlanmasının ancak iş kanundaki bazı düzenlemelerin ve hakların işçilere sağlanmaması durumu da istatistiklere yansımamaktadır.

4.2. Kayıt Dışı İstihdamın Türkiye'deki Genel Görünümü

Kayıt dışı istihdam Türkiye işgücü piyasasının en önemli sorunlarından biridir. Bu sorunun büyüklüğünün anlaşılabilmesi için istihdamdaki kişiler içerisinde kayıt dışı istihdam edilenlerin oranının bilinmesi gerekmektedir. Türkiye'de 2017 yılı Mayıs ayı itibarıyla kayıt dışı istihdam oranı yüzde 34,2'dir. İstihdam edilen 28 milyon 487 bin kişinin 9 milyon 753 bini kayıt dışı istihdam edilmektedir.

Kayıt dışı istihdamın cinsiyetler arası dağılımına bakıldığında ortaya daha çarpıcı bir tablo çıkmaktadır. İstihdam edilen 19 milyon 584 bin erkek içerisinde kayıt dışı istihdam oranı yüzde 29,2 iken, istihdam edilen 8 milyon 905 bin kadın arasında kayıt dışı istihdam oranı yüzde 45,2'dir. Neredeyse çalışan her iki kadından birisi kayıt dışı istihdam edilirken, bu oran erkeklerde üçte bir oranındadır. Kayıt dışı istihdamın kadınlar için çok daha büyük bir sorun olduğunu söylemek mümkündür.

Kayıt dışı istihdamın yaş grupları içerisindeki oranına bakıldığında, bazı yaş gruplarının kayıt dışı istihdam açısından daha riskli olduğu görülmektedir. 15 – 19 yaş arasında istihdam edilen 1 milyon 477 bin kişinin 1 milyonu kayıt dışı çalışmaktadır. Kayıt dışı istihdamın en yoğun olduğu yaş grubu ise yüzde 83,7'lik oranla 65 yaş üstü çalışanlardır. Çok genç ve çok yaşlı insanlarda kayıt dışı istihdam oranının yüksek olmasının farklı nedenleri bulunmaktadır. Gençlerin tecrübesizlik ve eğitim aldıkları alanda iş bulamamak gibi nedenlerle kayıt dışı istihdam riskine maruz kalmaları söz konusuyken, 65 yaş üstü grubun kayıt dışı istihdam edilmesinin nedeni bu kişilerin nitelik düzeyinin düşük olması ve sosyal güvenlik hakkına zaten erişmiş oldukları için bu doğrultuda işverenden bir taleplerinin olmamasıdır. 25 – 50 yaş grubunun kayıt dışı istihdam oranı açısından yüzde 20 ila 30 oranı arasında olduğu görülmektedir. Kayıt dışı istihdam oranını daha yukarı çeken iki grup 50 yaş üstü ve 18 yaş altı gruptur. Bu iki gruba ilişkin politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Kayıt dışı istihdamın yaş ve cinsiyet temelli dağılımına bakıldığında orta yaş kadın grubunun, aynı yaş erkeklere göre iki üç kat daha fazla riskli olduğu görülmektedir. 30 – 54 yaş arası kadınlarda kayıt dışı istihdam oranları, aynı yaş grubundaki erkeklerin en az iki katıdır. Bu yaş grubu kadınlara yönelik özel politikalar geliştirilmesi gerekmektedir.

Kayıt dışı istihdam ile eğitim durumu arasındaki ilişkiye bakıldığında, eğitim düzeyi arttıkça, kayıt dışı istihdam riskinin azaldığı görülmektedir. Okuma – yazma bilmeyen kişiler içerisinde kayıt dışı istihdam oranı yüzde 89,4 iken, yükseköğretim mezunlarında bu oran yalnızca yüzde 7,1'dir. Eğitim düzeyi düşük kişilerin kayıt dışı istihdam riski daha yüksek olmakla beraber üniversite mezunları içerisindeki yüzde 18'lik kayıt dışı istihdam oranını bile yüksek olduğu söylenmelidir.

Kayıt dışı istihdamın sektörel dağılımı da risk altındaki sektörlerin hangileri olduğunu ortaya koymaktadır. Tarım ve tarım dışı ayrımında bakıldığında, tarım sektöründeki kayıt dışı istihdam oranının yüzde 82,8, tarım dışı sektörlerde ise yüzde 22,4 olduğu görülmektedir. Tarımın mevsimsellik gösteren yapısı, istihdam biçimlerinin düzensiz olması, nitelik düzeyi düşük kişilerin istihdam edilmesi gibi kronik sorunları nedeniyle kayıt dışı istihdam doğuran bir yapısı söz konusudur. Ancak tarımsal üretimde bulunan tek ülke Türkiye olmadığı gibi, tarımdaki üretim ve istihdam biçimlerinin kayıt dışı istihdam doğurması sorunuyla da karşılaşan tek ülke Türkiye değildir. Bu çerçevede, tarım sektöründe kayıt dışı istihdamın engellenmesine yönelik olarak özel düzenlemelerin ve uygulamaların dünya örnekleri incelenerek hayata geçirilmesi gerektiği söylenebilir.

Kayıt dışı istihdamın sektörel dağılımının alt kırılımlarına bakıldığında, tarım sektöründen sonra kayıt dışı istihdamın en yoğun olduğu sektörün, diğer hizmet faaliyetleri olduğu görülmektedir. Bu sektörün altında ev hizmetlerinin yer alması nedeniyle kayıt dışı istihdam oranı çok yüksektir. Bu husus göz önünde bulundurularak SGK ev hizmetlerinde çalışanlar için sosyal güvenlik uygulamalarını kolaylaştırmış ve hızlandırmıştır. Ancak yine de en yüksek oranı hala bu sektördedir. Elektrik, gaz, buhar ve su temini ve kanalizasyon sektörü yüzde 38,1'lik kayıt dışı istihdam oranı ile üçüncü sırada gelmektedir. İnşaat sektörü, bu sektöre ilişkin hayata geçirilen özel önlemlere rağmen yüzde 37,7'lik kayıt dışı istihdam oranı ile dördüncü sıradadır. Elektrik, gaz, buhar ve su temini ve kanalizasyon sektörü ve inşaat sektörünün düşük nitelik düzeyi gerektiren işlerinde ve vasıf düzeyi düşük kişiler için kayıt dışı istihdam anlamında büyük risk oluşturduğu görülmektedir.

Diğer yandan, kayıt dışı istihdam oranının yüzde 6'nın altında olduğu sektörlere bakıldığında, kamu yönetimi ve savunma, zorunlu sosyal güvenlik (yüzde 2,3), madencilik ve taş ocakçılığı (yüzde 3,5), eğitim (yüzde 3,9), finans ve sigorta faaliyetleri (yüzde 5,3) sektörlerinin çok düşük kayıt dışı istihdam oranına sahip olduğu görülmektedir. Madencilik ve taş ocakçılığı sektörü tarihsel olarak sendikalaşmanın yoğun olduğu ve sendikaların güçlü olduğu bir sektördür. Aynı şekilde eğitim sektöründe de sendikalaşma oranı yüksektir. Bu çerçevede, sendikal örgütlenmenin doğrudan kayıt dışı istihdamı azaltıcı sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Finans ve sigorta faaliyetleri sektörünün de, sektörel yapısında teftişe ve bankacılık mevzuatına uygun olarak şeffaflığın ön planda olması nedeniyle düşük kayıt dışı istihdam oranına sahip olduğu görülmektedir.

Kayıt dışı istihdam oranı işyeri büyüklüğü arttıkça azalmaktadır. 10 ve daha az kişinin çalıştığı işyerlerinde kayıt dışı istihdam oranı yüzde 56,4 iken, 11 – 19 kişinin çalıştığı işyerlerinde yüzde 16,5, 20 – 49 kişinin çalıştığı işyerlerinde yüzde 9,4 ve 50 ve daha fazla kişinin çalıştığı işyerlerinde yüzde 3,5'tir. İşyerlerinin büyüklüğünün artırılmasına yönelik olarak alınabilecek tedbirler ile kayıt dışı istihdamın engellenmesi söz konusu olabilecektir.

Kayıt dışı istihdamın işteki durum ile doğrudan ilişkisi bulunmaktadır. Ücretli istihdam biçimlerinde kayıt dışı istihdam oranı, kendi nam ve hesabına çalışmalara ve ücretsiz aile işçiliğine oranla çok daha düşüktür. Ücretli çalışan 19 milyon 109 bin kişinin 3 milyon 526 bini kayıt dışı istihdam edilirken (yüzde 18,4), kendi nam ve hesabına çalışan 4 milyon 781 bin kişinin 3 milyon 29 bini (yüzde 63,3) kayıt dışı çalışmaktadır. Ücretsiz aile işçilerinin ise yüzde 90,4'ü kayıt dışı çalışmaktadır. Tarımdaki çalışma biçiminin doğrudan sosyal güvenlik sistemi yerine aileyi sosyal koruma fonksiyonu olarak ortaya çıkartması söz konusudur.

4.3. Kayıt Dışı İstihdamın TR 71 Bölgesindeki Genel Görünümü

Kayıt dışı istihdam Türkiye genelinde tarım sektöründe çok yoğun görülen, küçük işyerlerinde yoğunlaşan, kadınları daha çok tehdit eden, eğitim düzeyi düştükçe daha da artan bir risk olarak ortaya çıkmaktadır. Kayıt dışı istihdamın TR 71 bölgesini oluşturan Aksaray, Kırıkkale, Kırşehir, Nevşehir ve Niğde illerindeki görünümünün de ortaya konulması, hem bölgedeki görünümü farklılaştıran nedenlerin anlaşılması, hem de bölge özelinde politika geliştirilmesi açısından yerel hassasiyetlerin tespit edilmesini sağlayacaktır.

TR 71 bölgesinde genel kayıt dışı istihdam oranı 2016 yılı itibarıyla yüzde 38,3'tür. 2017 yılı Mayıs ayı verileri ile Türkiye karşılaştırması yapıldığında kayıt dışı istihdam oranının Türkiye ortalamasından 4 puan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu çerçevede, kayıt dışı istihdam sorununun bölge illerinde daha yüksek oranda hissedilir olduğunu söylemek mümkündür.

Bölgede kayıt dışı istihdamın cinsiyet dağılımına bakıldığında, erkekler arasında kayıt dışı istihdam oranının yüzde 28,5, kadınlar arasında kayıt dışı istihdam oranının yüzde 62,7 olduğu görülmektedir. Türkiye genelinde erkekler arasındaki kayıt dışı istihdam oranının yüzde 29,2 olduğu göz önüne alındığında, bölgedeki erkekler arasında kayıt dışı istihdam oranının Türkiye ortalamasından yukarıda olmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede, erkek çalışanlar açısından bölgede kayıt dışı istihdam sorununun Türkiye genelinden farklı bir profil çizmediğini söylemek mümkündür. Kadınlar için ise durum çok farklıdır. Kadın çalışanlar içerisinde kayıt dışı istihdam oranı, Türkiye genelinin çok üzerindedir. Türkiye genelinde kadınlar arasındaki kayıt dışı istihdam oranı yüzde 45,2 iken, bölgedeki kadın çalışanlar açısından oran yüzde 62,7'dir. Bölgede çalışan her üç kadından yaklaşık ikisi kayıt dışı çalışmaktadır. Kayıt dışı istihdamın engellenmesi ve kayıt dışı istihdam oranının düşürülmesi noktasında kadın çalışanları hedef alan ve kadınların yoğun olarak çalıştığı sektörlere yönelik politikaların hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Bölgedeki kayıt dışı istihdamın yaş dağılımına bakıldığında, 15 – 19 yaş grubunda kayıt dışı istihdam oranının yüzde 78,5, 20 – 24 yaş grubunda yüzde 41,6, 25 – 34 yaş grubunda yüzde 24,5, 35 – 54 yaş grubunda yüzde 31,2 ve 55 yaş üstü grupta yüzde 68,5 olduğu görülmektedir. Türkiye genelindeki dağılım ile farklılıklar incelendiğinde, bölgede kayıt dışı istihdamın genç yaş grubunu daha yüksek ölçüde tehdit ettiği söylenebilir. Türkiye genelinde 15 – 19 yaş grubu arasında kayıt dışı istihdam oranı yüzde 68 iken bölgede bu oran yüzde 78'e yükselmektedir. Aynı şekilde, 20 – 24 yaş grubunda Türkiye geneli kayıt dışı istihdam oranı yüzde 33,6 iken bölgede bu oran yüzde 41,6'ya çıkmaktadır.

Dolayısıyla, bölgedeki gençlerin kayıt dışı istihdam açısından daha hassas bir grup olduğu ve okuldan işe geçişte kayıt dışı istihdam sorunuyla daha kapsamlı bir mücadele gerektiği görülmektedir.

Kayıt dışı istihdamın bölgede yaş ve cinsiyet dağılımı açısından en yüksek risk grubu 55 yaş üstü kadınlardır. Bu yaş grubu kadınlarda kayıt dışı istihdam oranı yüzde 95,2'dir. Diğer yandan, istihdamın yoğunlaştığı 25 – 34 yaş grubu içindeki erkek ve kadınlar arasındaki kayıt dışı istihdam oranı Türkiye genelinden çok farklı değildir. Bölgede genç erkek ve kadınlar açısından kayıt dışı istihdam önemli bir sorundur. Bu anlamda, bölgede 15 – 19 yaş arası erkekler arasındaki kayıt dışı istihdam oranı Türkiye genelinden 6 puan, 20 – 24 yaş arası erkeklerde ise 3 puan daha yüksektir. Aynı şekilde, 15 – 19 yaş arası kadınlarda 12 puan, 20 – 24 yaş arası kadınlarda ise 5 puan daha yüksek risk söz konusudur. Gençleri etkileyen kayıt dışı istihdam sorunu cinsiyet ayırt etmeden her iki grubu da tehdit etmektedir.

Bölgede kayıt dışı istihdamın eğitim durumuna göre farklılaşmasına bakıldığında, okuma yazma bilmeyenlerin yüze 87,5 ile en yüksek risk grubunu oluşturdukları görülmektedir. Lise altı eğitimlilerde bu oran yüzde 48,3, lise ve dengi meslek okulları mezunlarında yüzde 20,4 ve yükseköğretim mezunlarında yüzde 6,4'tür. Bu oranlar, bölge için Türkiye genelinden farklı bir profilin söz konusu olmadığını göstermektedir. Lise ve dengi okul mezunlarının Türkiye genelinden daha yüksek risk taşıdıkları görülmektedir.

Bölge özelinde kayıt dışı istihdamın sektörel dağılımı ile ilgili veri üç sektör bazında bulunmaktadır. Bu nedenle, tarım ve tarım dışı sektörler şeklinde genel bir değerlendirme yapılacaktır. Tarım sektöründe kayıt dışı istihdam oranı 74,2 iken, tarım dışı sektörlerde yüzde 21'dir. Tarım ve tarım dışı sektörler içerisindeki kayıt dışılık oranı Türkiye genelinden farklı bir profil çizmemektedir. Kayıt dışı istihdamın sektörel dağılımı ile ilgili değerlendirme yapılırken bölgedeki ekonomik faaliyetlerin ağırlığına bakılması gerekmektedir. Bölgedeki istihdamın yüzde 32,3'ü tarım sektöründe, yüzde 47,9'u hizmetler sektöründe, yüzde 19,7'si ise sanayi sektöründe gerçekleşmektedir. Türkiye genelinde tarım sektöründeki istihdamın yüzde 19,5'lik bir orana sahip olduğu göz önünde bulundurulduğunda bölgedeki tarım istihdamının çok yüksek oranda olduğu görülmektedir. Tarımsal üretim açısından Türkiye'de ilk sırada yer alan TR 52 Bölgesi'nde bile tarım istihdam oranı yüzde 25,8 iken bölgedeki oranın tarımsal istihdam ile tarımsal çıktı açısından çok yüksek olduğu söylenebilir. Özellikle Niğde ve Nevşehir illeri tarımsal üretim açısından ön plandadır.

Hizmetler sektörü istihdamında Türkiye genelinden çok farklı bir tablo ortaya çıkmazken, sanayi istihdamının inşaat istihdamı ile birlikte değerlendirildiği düşünüldüğünde kayıt dışı istihdamın düşük olduğu görülmektedir. Bölgedeki tarım istihdamının ağırlığı göz önünde bulundurularak politika geliştirilmesi gerekmektedir.

Bölgede kayıt dışı istihdamın işteki duruma ve işyeri büyüklüğüne göre Türkiye geneliyle farklılaşmadığı görülmektedir. Bu anlamda bölgedeki işgücü piyasası durumunun Türkiye geneliyle tarım istihdamının ağırlığı dışında benzeştiği, ancak gençlerin daha yüksek oranda kayıt dışı istihdam riski ile karşı karşıya olduğu söylenebilir.

5. KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELEDE GÖREVLİ KAMU KURUM VE KURULUŞLARI

Türkiye'de çalışma hayatının denetimi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu, sosyal güvenlik hukuku ve mevzuatı açısından çalışma hayatını denetlemekle yükümlüdür (Esen; 2013: 213). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise iş hukuku ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı açısından denetimler gerçekleştirmektedir. Her iki kurum da çalışma hayatı ile ilgili doğrudan sorumlulukları bulunan kuruluşlardır.

Tablo 1. Çalışma Hayatının Denetimi İle İlgili Kamu Kurumları ve Kayıt Dışı İstihdamı Engelleme Fonksiyonları

Çalışma Hayatının Denetimini Gerçekleştiren Kuruluşlar	Denetim Görevine İlişkin Hukuki Çerçeve	Denetimin Kapsamı	Kayıt Dışı İstihdamı Engelleme Fonksiyonu	Denetimi Yürüten Birim
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	3146 sayılı Kanunun 2. maddesinin (i) bendi	Çalışma hayatının genel denetimini sağlamak	Sosyal adalete ve sosyal refahın gerçekleşmesi için gerekli tedbirleri almak, sosyal güvenlik imkanı sağlamak, yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi için gerekli tedbirleri almak	İş Teftiş Kurulu (İş Müfettişleri)
Sosyal Güvenlik Kurumu	5502 sayılı Kanunun 17. maddesinin (b) bendi	Kayıt dışı istihdamı önlemek	Sosyal sigorta suiistimalleri ile mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek	Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı (Müfettiş ve Denetmenler)

Çalışma hayatının denetimi konusunda yetkili iki kurum da çalışma hayatına yönelik teftişler yürütmektedir. Yürütülen bu denetimler çok kapsamlı olmakla birlikte özellikle son dönemde kayıt dışı istihdamı engellemeye yönelik pek çok hususu içinde barındırmaktadır ve her iki kurum da bu konuda ciddi anlamda hassasiyet göstermektedir.

ÇSGB çalışma hayatına ilişkin olarak programlı ve program dışı olmak üzere iki tip teftiş faaliyeti yürütmektedir. Programlı teftişler, çalışma hayatındaki sorunların değerlendirilmesi ve önceliklendirilmesi sonucu belirlenen alanlarda veya sektörlerde ya da özel bir risk grubu hedeflenerek belirlenen işyerlerinde çalışma hayatı ile ilgili mevzuat hükümlerinin tamamının veya bir kısmına ilişkin uygulamalarının denetlenmesi amacıyla ve hedefler koyularak gerçekleştirilen teftişlerdir. Program dışı teftiş ise incelemelerden oluşan program dışı teftişler ise programlı teftişler dışında kalan güvenlik raporu incelemesi ve ihbar, şikâyet vb. talepler üzerine veya Kurul Başkanlığına intikal ettirilen evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu gerçekleştirilen teftişlerdir. Her iki teftişte de kayıt dışı istihdamın denetimi gerçekleştirilmektedir.

Tablo 2. SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ve SGK Denetmenleri Tarafından Gerçekleştirilen Denetimler ve Sonuçları (2015)

Rehberlik Ve Denetim Faaliyetleri	SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı	SGK Denetmenleri	Toplam
Denetlenen İşyeri Sayısı	8.976	51.826	60.802
Kaçak İşyeri Sayısı	723	8.324	9.047
Denetlenen Sigortalı Sayısı	234.649	418.953	653.602
Sahte İşyeri Sayısı	0	1.897	1.897
Kayıt Dışı Sigortalı Sayısı	10.704	27.281	37.985
Tespit Edilen Sahte Sigortalı Sayısı	472	64.825	65.297
İncelenen İş Kazası Sayısı	7.039	0	7.039
İncelenen Hastane Sayısı	233	0	233
İncelenen Eczane Sayısı	319	0	319
İncelenen Diğer Sağlık Kurumları Sayısı	58	0	58
Tespit Edilen Prim Matrah Tutarı (TL)	79.585.723	31.740.467	111.326.190
Önerilen İdari Para Cezası Tutarı (TL)	65.291.999	223.160.724	288.452.723
SHS İçin Önerilen Cezai Şart Tutarı (TL)	350.848.009	0	350.848.009
Tespit Edilen SGK Zararı (TL)	21.865.185	250.750.654	272.615.839

Kaynak: Çalışma Hayatına Bakış Açısı Dergisi, 2016 – 3.

SGK tarafından gerçekleştirilen denetimlerin sonuçları, kayıt dışı istihdamı gözlemlemek açısından net sonuçlar ortaya koymaktadır. Özellikle SGK denetmenlerinin teftişleri doğrudan kayıt dışı istihdamı engelleyici niteliktedir. 2015 yılı verilerine göre 9 bin 47 kaçak işyerinin tespit edilmiş olması aslında kayıt dışı istihdam ile ilgili tablonun vahimliğini ortaya koymaktadır. 9 bin işyeri SGK kayıtlarında hiç yer almadan eleman çalıştırmaktadır. Dolayısıyla, bu işyerlerinde çalışan kişilerin hiçbir sosyal hakka erişememesinin yanında çok büyük düzeyde bir vergisel kayıp ve haksız rekabet durumu da söz konusudur. Bu anlamda denetim faaliyetlerinin önemi ortaya çıkmaktadır.

Sahte sigortalılık da kayıt dışı istihdamın başka bir boyutunu oluşturmaktadır. Kayıt dışı istihdam sosyal güvenlik yükümlülüklerine uyulmadan işçi çalıştırılması anlamına gelirken, sahte sigortalılık ise sosyal güvenlik yükümlülüklerine uyulması ancak fiilen çalışma şartının yerine getirilmemesi durumudur. Sahte sigortalılıkta kişi bir fiil çalışmadan ve sigortalılık ilişkisinin gerektirdiği kurallara riayet etmeden sigortalı gösterilmektedir. Bu durum özellikle doğum aşamasına gelmiş kadın sigortalılar için kullanılmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminden sağlanacak sağlık yardımlarından faydalanmak adına yapılan bu işlem sosyal güvenlik sistemini zarara uğratmakta ve en az kayıt dışı istihdam kadar zarar vermektedir.

2015 yılında 37 bin 985 kayıt dışı sigortalının tespit edilmiş olması da denetimlerin doğrudan sonuç doğurduğunu ortaya koymaktadır. Denetimler vasıtasıyla kayıt dışı istihdamın engellenmesi çok önemlidir. Denetim kanallarının işçilerce bilinilirliğinin sağlanması ve bu denetim kanallarına başvuran işçilerin sonuç alması, denetimin etkinliğini de artıracaktır.

Kayıt dışı istihdamı engellemeye yönelik doğrudan faaliyet gösteren ÇSGB ve SGK dışında bu konuda işbirliği yapılan kamu kuruluşları bulunmaktadır. Bunun yanında, günümüzde bankalar tarafından da kayıt dışı istihdamın tespiti konusunda dolaylı olarak denetim faaliyeti yürütülmektedir.

2013 yılında Bankalar ve Kamu İdareleri Tarafından Yapılacak Olan Sigortalılık Kontrolü İle Kurum ve Kuruluşlardan Bilgi ve Belgelerin Alınmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik yayımlanmıştır. Bu konuda gerekli çerçeve bu yönetmelik ile çizilmiştir. Bu yönetmelik SGK'nın bankalardan ve kamu kurum ve kuruluşlarından kayıt dışı istihdam konusunda bilgi ve belge talep etmesi halinde bu kurumların devletin güvenliği ve temel dış yararlarına karşı ağır sonuçlar doğuracak haller ile özel ve aile hayatının gizliliği ve savunma haklarına ilişkin hükümler saklı kalmak kaydı ile diğer bütün yasalardaki gizlilik ibarelerinin uygulanmayacağını öngörmektedir. Bu düzenleme ile SGK'nın bilgi ve belge istemesi halinde verinin gizliliği veya sırrın ifşası hükümlerinin geçerli olmayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu yönetmelik sonrası SGK bankalardan aldığı bilgileri kayıt dışı istihdam konusunda kullanmış ve herhangi bir şikâyet anında çalışanın hesabına ne kadar ücret yattığını kontrol etmeye başlamıştır.

1 Ağustos 2014 tarihinden itibaren SGK bankalara kayıt dışı istihdamın denetimi konusunda da görev vermiştir. Konu ile ilgili yayımlanan tebliğ bankaların ve kamu kurum ve kuruluşlarının bu konuda nasıl bir faaliyet yürüteceğini açıklamıştır. Böylece, kayıt dışı istihdam konusunda denetim sorumluluğunun yalnızca SGK'ya yüklenmesi engellenmiş ve çapraz denetimin işlemesi için kamu kurum ve kuruluşları ile bankalara da bu konuda görev verilmiştir.

Yayımlanan tebliğ uyarınca kamu kurum ve kuruluşları ile bankalar 1 Ağustos 2014 tarihinden itibaren bazı işlemleri yapmadan önce sigortalılık kontrolü yapmaya başlamışlardır. Bu kontroller sonucunda çalışan bir kişinin sigortalı olmadığı tespit edilirse ya da SGK'ya bildirilen ücreti ile gelirine esas tutulan kazançları arasında anormal bir fark varsa SGK'ya bildirimde bulunulmaya başlanmıştır. Dolayısıyla, hem kayıt dışılıkla, hem de kayıt içinde kayıt dışılıkla mücadele edilmesi söz konusudur. Sigortalılık kontrolü gerektiren işlemlerde gerekli kontrolü yapmayan bankalar ve kamu kurum ve kuruluşlarına idari para cezası uygulanması yönünde hüküm düzenlenmiştir.

Yönetmelik gereğince, bankalar SGK'nın talep ettiği bilgileri paylaşmakla ve bunun yanında bazı işlemlerde doğrudan kişinin sigortalı olup olmadığını kontrol etmekle yükümlü tutulmaktadır. Bankalar SGK'dan gelir ve aylık alanların hesaplarını 6 aylık süreçlerle kontrol etmek ve hareket görmeyen hesapları kuruma bildirmekle yükümlüdür. Aynı şekilde, yalnızca yersiz ödemelerin tespiti amacıyla SGK'dan gelir ve aylık alanların maaş hareketlilikleri de SGK'nın talebi üzerine paylaşılabilmesi de söz konusudur.

SGK'dan aylık ve gelir alanlara yönelik başlatılan icra işlemleri de kuruma bildirilmek durumundadır. SGK'ya borcu olanların bankalardaki hesap bilgileri de bu kapsamda kontrole tabi tutulmaktadır. Diğer yandan, ticari krediler dışındaki kredi taleplerinde kişi eğer çalıştığını beyan ediyorsa, sigortalılığı ve ücret bilgisi SGK'daki bilgilerde karşılaştırılmak zorundadır. Dolayısıyla, çalışanın hem sigortalılığı hem de gerçek ücret üzerinden SGK'ya bildirilip bildirilmediği kontrol edilmiş olmaktadır.

Bankalar dışında neredeyse bütün kamu kurumlarının da kayıt dışı istihdam noktasında denetim sorumluluğu bulunmaktadır. İç İşleri Bakanlığı'ndan Borsa İstanbul'a, Türk Patent Enstitüsü'nden Yüksek Öğretim Kurumu'na kadar bütün kamu kurum ve kuruluşları bazı işlemleri gerçekleştirirken sigortalılık kontrolü yapmak ve gerekirse SGK ile bilgi paylaşmak durumundadır. Bu sayede, kayıt dışı çalışmaya karşı denetimin hem kapsamı genişleten hem de çapraz denetimlerle kayıt dışı istihdama yönelik denetimi sıklaştıran bir uygulama söz konusudur. SGK'nın kamu kurumları ve bankalarla yaptığı işbirliği kayıt dışı istihdamın engellenmesi noktasında önemli sonuçlar doğurmaktadır.

6. KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN ENGELLENMESİ NOKTASINDA YÜRÜTÜLEN FAALİYETLER ve MEVZUAT

Kayıt dışı istihdamın engellenmesi noktasında son dönemde pek çok faaliyet yürütülmektedir. Bu faaliyetlerden belki de en önemlisi sigorta prim teşvikleridir. İstihdam üzerindeki mali yüklerin azaltılmasına yönelik bir uygulama olan sigorta prim teşvikleri kayıt dışı istihdamla mücadelede çok etkili bir araçtır.

Çok geniş kapsamlı bir politika bileşeni olan sigorta prim teşviklerinin yanında kayıt dışı istihdamın engellenmesine yönelik denetim uygulamalarında da teknolojik yenilikler söz konusudur. Bu yeniliklerden biri de gezici denetim araçlarıdır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıt dışıyla mücadele için etkin bir denetim mekanizması geliştirmiştir. SGK ile işbirliği halinde kayıt dışı istihdamı engellemek adına mobil gezici araçlarla denetim gerçekleştirilmeye başlanmıştır. 2013 yılından bu yana uygulanmaya başlana gezici denetim araçları ile denetimin önündeki engeller önemli ölçüde kaldırılmıştır.

Bu denetimlerin amacı, işverenlere rehberlik ederek sigortalılık işlemlerini kolaylaştırmak ve bunun yanında işverenlerin yararlanabileceği teşvikleri ve devlet desteklerini açıklayabilmektir. 100 adet mobil denetim aracı, kayıt dışı istihdamla mücadelede açısından yeni bir dönem başlatmıştır. Mobil denetim araçları internet bağlantısı ve yazıcı donanımına sahip etkin bir rehberlik ve bilgilendirme faaliyetinin uygulanabileceği yeterliliktedir. Bu yeterlilik mobil araçlarla yapılan denetimlerin etkin sonuç üretmesini sağlamaktadır.

Kayıt dışı istihdamla mücadelede yürütülen bir diğer faaliyet ise ücretlerin bankadan ödenmesi zorunluluğudur. Türkiye genelinde 5 ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinde çalışanların ücretlerinin banka kanalıyla ödenmesi bir zorunluluktur. Bu konudaki zorunluluğun kapsamı 10 kişiden 5'e düşürülmüştür. Dolayısıyla, zorunluluğun kapsamı genişletilmiştir. Ücretlerin bankadan ödenmesi zorunluluğu doğrudan sigortasız çalışmaya yönelik değil, kayıt içinde kayıt dışılık olarak ifade edilen eksik bildirimin engellenmesine dönük bir uygulamadır. Pek çok kişinin gerçek ücreti üzerinden SGK'ya bildirilmemesi neticesinde hayata geçirilen bu uygulama işverenleri bu zorunluluğu uymak noktasında zorlayan ve sonuç üreten bir yapıdadır.

15 Kasım 2010 tarihinde çağrı karşılamaya başlayan ALO 170 hattı çalışma hayatında çok önemli bir ihtiyaca karşılık vermektedir. İşçi şikayetleri konusunda hızlı ve etkin bir denetim faaliyetinin yürütülmesini sağlayan ALO 170 hattı bu anlamda çalışma hayatının sorunlarına da ışık tutar niteliktedir. ALO 170'e gelen çağrıların yüzde 93'ü çözüme kavuşturulmuş, yüzde 7'si ise daha detaylı araştırma yapılması için kurumların ilgili birimlerine yönlendirilmiştir (Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Portalı, 2014: 3).

Kayıt dışı istihdam konusunda ALO 1701'e 2013 yılında 257 bin 131 başvuru yapılmıştır. Bir önceki yıla göre yüzde 191 oranında şikâyetlerde artış görülmüştür. Kayıt dışı istihdama yönelik şikayetlerin konu dağılımına bakıldığında, doğrudan kayıt dışı istihdama yönelik şikayetlerin ilk sırada olduğu görülmektedir. ALO 170'in etkin ve hızlı çözüm üreteceğine dönük inancın kuvvetli olması, kayıt dışı istihdam karşısında ALO 170'i çözüm odağı haline getirmiştir. Bu anlamda ALO 170 kayıt dışı istihdamı engellemek noktasında çok önemli bir faaliyet durumundadır.

ALO 170'e yapılan kayıt dışı istihdama yönelik şikayetlerde bir nokta ön plana çıkmaktadır. 4 yıl içerisinde 25 bin 740 kişi ALO 170'e habersiz giriş – çıkış yapıldığı yönünde şikayette bulunmuştur. Çalışanların işe giriş – çıkışlarının yapılması İş Kanunu üzerinden tanımlanan bazı hakların kullanımında sorunlar doğurmaktadır. Kıdem tazminatı, yıllık izin gibi hakların kullanımında çok önemli olan çalışma süresinin bölünmesi anlamına gelen habersiz giriş – çıkış kayıt dışı istihdamın yanında önemli bir problemdir. Hem habersiz giriş – çıkışın, hem de sigortasız çalıştırmanın ve eksik bildirimin kontrol edilebilmesi için e – devlet üzerinden sağlanan hizmetlerin önemi çok büyüktür. Çalışanlar e – devlet üzerinden sigortalı çalıştıkları süreleri, SGK'ya bildirildikleri prime esas kazancı ve işe giriş – çıkış tarihlerini kontrol edebilmektedirler. Akıllı telefonlar ve internete bağlanabilen her türlü cihaz üzerinden erişebilen e – devlet uygulaması sayesinde bu tip kontrollerin yapılabilmesi çok kolaylaşmıştır. Bu çerçevede, herhangi bir haksızlığa uğrayan işçinin bu durumu tespit etmesi sağlanmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminde bazı hakların talep edilebilmesi konusunda hak düşürücü süreler söz konusu olduğu için e – devlet uygulamasının bu takibi kolaylaştırması çok önemlidir.

Kayıt dışı istihdamın engellenmesine yönelik yürütülen önemli faaliyetlerden biri de Etkin Rehberlik ve Denetim Yoluyla Kayıtlı İstihdamın Teşviki Projesi'dir. Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kaynakları kullanılarak, insan kaynaklarının geliştirilmesi önceliği kapsamında hayata geçirilen Kayıtlı İstihdamın Teşviki Projesinin (KİTUP) projesinin devamı niteliğinde olan KİTUP II 16.09.2014 tarihinde gerçekleştirilen açılış toplantısı ile başlamış, 06/10/2016 tarihinde gerçekleştirilen kapanış konferansıyla tamamlanmıştır. KİTUP II hizmet bileşeni kapsamında 2016 yılı içerisinde gerçekleştirilen önemli faaliyetler şunlardır:

- SGK'nın taşra teşkilatı Kayıt dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) servislerinin personeli ve diğer kurumlardan temsilcilerinde katıldığı eğitimler verilmiştir. 10 ilde gerçekleştirilen eğitimlere 2016 yılı içinde 2.330 kişi katılmıştır. Ayrıca, proje kapsamında hazırlanan risk analizi rehberini tanıtan iki eğitim ilgili SGK personeline verilmiştir. İlk eğitime 18, ikincisine 13 kişi katılmıştır.

- IPA IV altında finanse edilen Operasyonla, ilk kez iş hayatına girecek ya da iş hayatına geri dönecek küçük çocuk sahibi annelere çocuklarının bakımı için çocuk bakıcısı istihdam edebilmelerini temin etmek üzere 320 avro ila 416 avro tutarında bir mali destek sağlanan Proje faaliyetlerine 06/03/2015 tarihi itibarıyla başlanmıştır. Yıl içinde projeden faydalanan annelerin kayıt sayısı 6.658 aktif ve 216 pasif olmak üzere toplamda 6.874 kişiye ulaşmıştır. Böylece proje başından itibaren 7.619 anne doğrudan ve 10.347 çocuk bakıcısı ise dolaylı olarak projeden yararlanmıştır. Antalya, Bursa ve İzmir'de yıl içinde toplam kayıtlı ev hizmetlerinde çalışan sayısı sırasıyla1.945, 3.250 ve 1.854e çıkmış ve yine sırasıyla bunun 1.764, 1.878 ve 1.307si projeden gerçekleşmiştir. Bu sayede ev hizmetlerinde çalışan sayılarında Antalya'da % 2.005, İzmir'de %558 ve Bursa'da % 191 artış gözlemlenmiş ve proje hedefi olan sırasıyla %1.500, %300 ve %180 düzeyleri aşılmıştır.

Kayıt dışı istihdama yönelik olarak yürütülen bütün bu faaliyetler ve mevzuat değişiklikleri çerçevesinde çok önemli adımlar atılmıştır. Bu adımların tamamı Tablo 3'te görülebilmektedir. Kayıt dışı istihdamla mücadelenin kapsamlı ve çok boyutlu bir bakış açısıyla yürütüldüğünü gösteren veriler, kayıt dışı istihdamla mücadelede günün koşullarına göre yeni yöntemlerin hayata geçirilebileceğini ve bu anlamda esnek bir yapının varlığını ortaya koymaktadır.

Tablo 3. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Çalışma Sonuçları (2016)

Gelen Bilgi	Tescilsiz Sigortalı (4/a)	Tescilsiz Sigortalı (4/b)	Tescilsiz İşyeri	Tescilsiz Emekli Sayısı (SGDP)	Toplam Sigortalı
Portör Muayene Listeleri	184	6	2	3	193
Kimlik Bildirme Formları	11.963	1.621	430	485	14.069
Bankalar, Kamu Kurumları Diğer Kurumlar	26.664	21.344	4.550	2.971	50.979
Yoklama Fişleri Bilgileri	3.916	12.565	453	1.083	17.564
Sosyal Güvenlik Denetmenleri	24.960	0	5.787	0	24.960
ALO 170 İhbar Hattı	16.677	0	3.362	0	16.677
Kamu İdarelerinin Denetim Raporları	2.447	322	215	10	2.779
Yazılı İhbar ve Şikayetler	8.293	0	2.425	0	8.293
Tebliğ, Genelge ve Talimat Dışı Elde Edilen Bilgiler	1.772	1.967	167	145	3.884
Toplam	96.876	37.825	17.391	4.697	139.398

Kaynak: SGK, 2016 Yılı İdari Faaliyet Raporu, 66.

Kayıt dışı istihdamla mücadelede yürütülen faaliyetler sonucu toplamda 139 bin 398 kişinin kayıt dışı istihdam edildiği tespit edilmiştir. Denetim ve tespit faaliyetleri sonucunda ulaşılan bu rakam kayıt dışı istihdamın engellenmesi açısından önemlidir. ALO 170 hattı, yoklama fişleri, denetmenlerin faaliyetleri, bankalar ve kamu kurum ve kuruluşlarının işbirliği faaliyetleri sonucunda pek çok farklı kanaldan gerçekleştirilen denetimler olumlu sonuçlar doğurmuş ve kayıt dışı istihdamla mücadelede etkin bir politika bileşeni hayata geçirilmiştir. Özellikle bankalar ve kamu kurum ve kuruluşlarının bilgi paylaşımının kayıt dışı istihdamla mücadelede toplam sigortalı sayısının yüzde 36,5'ine erişen sonuçlar doğurması çapraz denetimin etkin işlediğini ortaya koymaktadır.

7. KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE STRATEJİSİNİN VİZYON, AMAÇ ve HEDEFLERİ

Bölge için kayıt dışı istihdamla mücadele stratejisi oluşturulması aşamasında, mevcut durum, genel politika bileşenleri ve bugüne kadar yapılan faaliyetler ortaya konulmuştur. Bu aşamada stratejinin vizyonu, amaç ve hedefleri belirlenerek, somut, ölçülebilir ve takip edilebilir kriterler üzerinden strateji oluşturularak, stratejinin başarı düzeyinin belirlenebilmesi sağlanacaktır.

7.1. Stratejinin Vizyonu

TR 71 Bölgesinde istihdam edilenlerin sosyal güvenlik şemsiyesi altında, sosyal korumanın bütün fonksiyonlarından faydalanarak, kendilerini, ailelerini ve geleceklerini güvence altına alarak çalışmalarını sağlamak için gerekli ortamın oluşturulması, strateji planının vizyonunu oluşturmaktadır.

7.2. Stratejinin Amacı

Kayıt dışı istihdamla mücadele strateji planının amacı, TR 71 Bölgesinde tarım sektöründeki kayıt dışı istihdam oranının 5 yıl içerisinde 2,5 puan azaltılmasına yönelik faaliyetlere arka plan oluşturmaktadır. Bunun yanında, tarım dışı sektörlerde kayıt dışı istihdama ilişkin farkındalık düzeyinin artırılması ve işveren – muhasebeci – mali müşavirler düzeyinde kayıt dışı istihdamla mücadelede yürütülen genel politikalara ilişkin bilinç seviyesinin artırılması amaçları strateji planının amaçlarındandır. Bu çerçevede, çalışanlara ve işverenlere yönelik ayrı ayrı bilinçlendirme faaliyetlerinin yürütülmesi ve farkındalık düzeyinin genel ve spesifik anlamda artırılması stratejinin genel amacının devamındaki yan amaçlardandır. Buna ek olarak bölge özelinde gençlerin işgücü piyasasına giriş düzeyinde İŞKUR programlarından daha yüksek düzeyde yararlandırılmasına yönelik bilgilendirme faaliyetlerinin yürütülmesi de amaçlanmaktadır.

7.3. Stratejinin Hedefleri

Kayıt dışı istihdamla mücadele stratejik planının hedefleri aşağıdaki gibidir:

- Bölge özelinde istihdam edilenlerin yüzde 32,3'ünün istihdam edildiği tarım sektöründe sosyal güvenlik bilincinin oluşturulmasına yönelik olarak bilinçlendirme faaliyetlerin hayata geçirilmesi,
- İşverenlere yönelik olarak bilinçlendirme ve bilgilendirme faaliyetleri yürütülerek sigorta prim teşviklerinden azami ölçüde yararlanılmasının sağlanması ve kayıt dışı istihdamın sonuçları hakkında bilgi sahibi edinilmesinin sağlanması,
- Kayıt dışı istihdam konusunda bölge özelinde daha büyük risk taşıyan genç erkek ve kadınlara yönelik özel uygulamaların hayata geçirilmesinin sağlanması için gerekli platformların oluşturulması,
- İşgücü arzının kayıt dışı istihdam konusunda bilinç ve farkındalık düzeyinin artırılması,
- Tekstil, gıda, turizm ve inşaat sektörüne yönelik spesifik bilgilendirme faaliyetleri yürütülerek bu sektördeki işverenlere sosyal güvenlik ve iş hukuku süreçlerinde danışmanlık desteği sağlanması için proje desteğinin sağlanması,
- Sosyal diyalog mekanizmalarının geliştirilmesi için sosyal tarafların bir araya gelebileceği platformların oluşturulması ve örgütlenme önündeki engellerin azaltılmasına yönelik planlamaların hayata geçirilmesinin sağlanması.

8. KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE STRATEJİSİNİN TEMEL POLİTİKA EKSENLERİ

Kayıt dışı istihdamla mücadele stratejisi, 4 temel politika ekseni üzerine inşa edilmiştir. Kayıt dışı istihdamla ilgili bölge illerinin dördünde gerçekleştirilen saha çalışması ve bölgenin sosyo – ekonomik verilerinden hareketle tespit edilen eksiklikler ve istihdamın yoğunlaştığı sektörler temel alınarak politika eksenleri belirlenmiştir. Bu politika eksenleri üzerinden kayıt dışı istihdamın engellenmesine yönelik uygulama ve faaliyetler planlanmıştır. Politika eksenleri kayıt dışı istihdamın engellenmesine yönelik üst belgelerle ve politikalarla uyumlu, bölgenin spesifik özelliklerini dikkate alacak şekilde belirlenmiştir.

8.1. Kayıt Dışı İstihdama Yönelik Bilgi Eksikliğinin Giderilmesi

Kayıt dışı istihdamın engellenmesine yönelik olarak işgücü arzı ve talebindeki bilgi eksikliklerinin giderilmesine yönelik olarak politika önerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

8.1.1. Mevcut Durum

Gerçekleştirilen saha çalışmasında kayıt dışı istihdam konusunda bilgi eksiklikleri olduğu tespit edilmiştir. Tespit edilen bilgi eksikliklerinden belki de en önemlisi staj döneminde kısa vadeli sigorta kollarına prim ödenmesi gerekliliğinin bilinmemesidir. Bunun yanında, deneme süresinde sigorta girişinin yapılması ve sigorta priminin ödenmesi gerekliliği konusunda da yeterince bilgi sahibi olunmadığı görülmüştür. İşverenlerin kayıt dışı istihdamın önlerine çıkaracağı maliyet ve kayıtlı istihdam kullanmaları halinde elde edecekleri avantajlar konusunda doğru kanaldan ve hızlı bir şekilde bilgilendirilmesinin gerektiği tespit edilmiştir.

Diğer yandan, bölge özelinde kayıt dışı istihdam riskine Türkiye geneline göre daha yüksek oranda maruz kaldığı tespit edilen 15 – 24 yaş arası gençler başta olmak üzere, çalışan, işsiz ve yeni mezunlar ile üniversitelerin üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencileri ile liselerin son sınıf öğrencilerine yönelik bilgilendirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu faaliyetler sayesinde kayıt dışı istihdama ilişkin farkındalık düzeyi artırılacak ve bilinçlendirme sağlanabilecektir.

8.1.2. Temel Amaç ve Hedefler

Politika ekseninin amacı, çalışanların ve işverenlerin kayıt dışı istihdam konusunda bilinç ve farkındalık düzeyinin artırılmasıdır. Çalışanlara ve işverenlere yönelik ayrı ayrı bilinçlendirme faaliyetleri yürütülmesi ve işsiz, çalışan ve işverenlerin bir araya gelebileceği platformların oluşturularak özellikle gençlerin işgücü piyasasına girişte yaşadıkları zorlukların çözülmesi adına bilgi alışverişinde bulunulması hedeflenmektedir. Bu sayede, özellikle gençlerin işgücü piyasasına girişte yaşadıkları zorlukların ortadan kaldırılması adına mezun olmadan önce işverenlerden işgücü piyasasının gereklerini dinlemeleri, işverenlerin taleplerini daha iyi anlamaları ve bu sayede iş bulmak noktasında geçirilen sürenin uzamaması ve bulunan işte kayıtlı çalışma imkanının sağlanması hedeflenmektedir. Buna ek olarak, gençlerin İŞKUR'un yürüttüğü aktif işgücü piyasası politikaları ve özellikle İşbaşı Eğitim Programı ile tanışmaları sağlanarak, işverenlerin de İŞKUR'un yürüttüğü faaliyetlerden daha yüksek oranda yararlanmasını sağlayacak bilgilendirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.

8.1.3. Politika Önerileri

Kayıt Dışı İstihdama Yönelik Bilgi Eksikliğinin Giderilmesi politika ekseni çerçevesinde dört politika önerisi ve bu politika önerilerin altında bazı faaliyetlerin yürütülmesi planlanmıştır.

- **İşverenlere Yönelik Bilgilendirme Faaliyetleri**

Kayıt dışı istihdamın engellenmesine yönelik bilgilendirme faaliyetleri çerçevesinde işverenlere yönelik bilgilendirme faaliyetleri düzenlenecektir.

"Ahiler Kayıt Dışına Savaş Açtı" Buluşmaları:

TR 71 Bölgesinin kalkınma ajansının adından hareketle, tarihsel kökenler üzerinden bir isimlendirme ile kayıt dışı istihdamın yoğun olarak görüldüğü tarım dışı sektörlerden perakende ticaret, turizm, gıda tekstilde özellikle kayıt dışı istihdamın yoğun olduğu küçük işyerlerinin işverenlerinin katılımı ile İŞKUR'un aktif işgücü piyasası politikalarının işverenlere anlatılması sağlanacak ve bu toplantılara işsiz ve üniversite ve lise son sınıf öğrencilerinin katılması da sağlanarak işçi, işsiz ve işverenlerin bir araya getirilecektir. Bu toplantıların amacı, özellikle küçük işyerlerinin İŞKUR faaliyetlerinden haberdar olması, yararlanabilecekleri destekleri öğrenmeleri ve bu konuda farkındalık yaratılmasıdır.

Bu şekilde bölgedeki çalışma kültürünün tarihsel referansları üzerinden bir algı yaratılması sağlanacaktır. Bu toplantılara katılımcı sağlanması hususunda Esnaf ve Sanatkarlar Odalarından ve Sanayi ve Ticaret Odalarından destek alınmalı ve kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu kendi nam ve hesabına çalışanlardan ve sanayi ve ticaret işverenlerinden oluşan bu gruba yönelik olarak İŞKUR faaliyetlerinin tanıtılması yanında SGK uzmanlarınca kayıt dışı istihdam konusunda bilinçlendirme eğitimleri düzenlenmelidir.

"Ahiler İş Güvenlikçi Oluyor" Bilgilendirme Toplantıları:

Kayıt dışı istihdamın yoğun olarak görüldüğü perakende ticaret sektöründe Esnaf ve Sanatkarlar Odaları ile Sanayi ve Ticaret Odalarının işbirliği ile az tehlikeli sınıfta yer alan ve 50'den az çalışanı bulunan işyerlerinde işveren veya işveren vekilleri vasıtasıyla iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yürütülebileceği düzenlemesinin işverenlere anlatılacağı toplantılar düzenlenecek ve bu toplantıların sonunda işverenlerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Anadolu Üniversitesi işbirliği ile yürütülen eğitim programına kayıtları yapılacaktır. Esnaf ve Sanatkarlar Odaları, Sanayi ve Ticaret Odaları ile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin koordinasyonunda gerçekleştirilecek toplantılar gerekli finansal destek sağlanabilirse sınav sonunda başarılı olan işverenlerin sınav ücretlerinin karşılanması şeklinde düzenlenecektir. Bu sayede işverenlerin çalışma hayatını düzenleyen kurumlara ilişkin algısı değişmeye başlayacak ve bu şekilde iş güvenliği uzmanı olan işveren vekillerinin de kayıtlı çalışması sağlanacaktır. Bu toplantıların belirli bölümlerinde kayıt dışı istihdam konusunda bilgilendirmeler de yapılarak bilinç ve farkındalık düzeyinin geliştirilmesine katkı sağlanacaktır.

"Ahiler Çırak – Stajyer Çalıştırıyor" Buluşmaları:

Özellikle kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu perakende, tekstil, gıda, inşaat ve turizm sektörlerinden işverenlerin katılımıyla, çırak ve stajyer istihdam edilmesi halinde uyulması gereken zorunluluklar ve sağlanan devlet destekleri hakkında bilgilendirme toplantıları düzenlenecektir. Bu toplantılarda Milli Eğitim Bakanlığı İl Milli Eğitim Müdürlüklerinden, İŞKUR'dan ve SGK'dan uzmanlar yer alarak, stajyer çalıştırma halinde devlet destekleri ve stajyerlere ilişkin yükümlülükler hakkında işverenler bilgilendirilecektir.

Buluşmalara stajyer ve çırak istihdamının yoğun olduğu gıda, turizm, perakende ticaret sektörlerinden işverenlerin katılımının sağlanması için Esnaf ve Sanatkârlar Odalarından ve Sanayi ve Ticaret Odalarından destek alınmalıdır. Buluşmalara üniversite ve liselerin son sınıf öğrencileri ile meslek liselerinden öğrenciler de katılmalı ve hem işverenlerin beklentileri hem de stajyer istihdamı konusunda detayları öğrenerek sigorta işlemleri konusunda üniversite ve lisedeki görevlilerinin yapması gereken işlemleri öğrenmeleri sağlanacaktır. Buluşmaların iş çevresinde duyurulması için ahiler temalı bir bilinçlendirme faaliyetleri yürütülecektir. Ahilik kültüründen örneklerle çıraklık ve iş öğretmenin erdemlerine vurgu yapılacaktır. Bu sayede stajyerlik ve çıraklığın işgücü piyasasına girişte gençlere sağladığı avantajların ortaya çıkması mümkün olabilecektir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği Sisteminin Hayata Geçirilmesi

TR 71 Bölgesinde gerekli finansman desteğinin bulunması halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği sisteminin hayata geçirilmesi sağlanacaktır. Hayata geçirilecek müşavirlik sistemi sayesinde işverenlerin iş ve sosyal güvenlik hukuku yükümlülüklerini ne ölçüde yerine getirdikleri denetlenecek, bunun yanında işverenlere uygulama önerileri sunularak, maliyet ve rekabet avantajı sağlayacak uygulamaların hayata geçirilmesi sağlanacaktır. Müşavirlik hizmetinin yürütülmesi için gerekli insan kaynağının sağlanmasında İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlarından yararlanılması planlanmaktadır. İşverenlerin müşavirlik hizmetinin gizliliğine ve cezai bir yaptırım süreci olarak değil, danışmanlık ve bilgilendirme faaliyeti olarak algılaması için müşavirlik sonucunda hazırlanan raporun gizli tutulacağı ve yalnızca işverenle paylaşılacağına dair taahhütname düzenlenecektir. Müşavirlik hizmeti öncelikle kayıt dışı istihdam açısından yoğunluk gösteren küçük ölçekli ve kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu sektörlerde gerçekleştirilecektir.

- **Çalışanlara ve İşsizlere Yönelik Bilgilendirme Faaliyetleri**

Kayıt dışı istihdamın engellenmesine yönelik bilgilendirme faaliyetleri çerçevesinde işverenlere yönelik bilgilendirme faaliyetleri düzenlenecektir.

"Gençler İŞKUR'a Kayıt Oluyor" Etkinlikleri

Bölge özelinde kayıt dışı istihdam konusunda riskli durumdaki 15 – 24 yaş arası gençlerin, iş arama becerilerinin geliştirilmesi ve İŞKUR'un sunduğu imkanlardan daha fazla yararlanması amacıyla, İşbaşı Eğitim Programı başta olmak üzere İŞKUR'un sunduğu diğer faaliyetlerden daha fazla yararlanmasını sağlamak amacıyla üniversite ve liselerden katılımcılarla "Gençler İŞKUR'a Kayıt Oluyor" etkinliği düzenlenecektir. Bu etkinlik çerçevesinde İŞKUR uzmanlarınca gençlere İŞKUR tanıtılacak ve gençlerin İŞKUR kayıtları yapılarak İşbaşı Eğitim Programı çerçevesinde işgücü piyasasına girişleri sağlanacaktır. Bu etkinliğin düzenlenmesi için bölgedeki üniversiteler, mesleki ve teknik liseler ve diğer liselerde duyurular yapılacaktır. Ayrıca İŞKUR'un bölgedeki üniversitelerde tanıtım stantları açması ve özellikle İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde bir birim açarak öğrencileri doğrudan bilgilendirmesi sağlanacaktır.

CV Hazırlama ve Mülakat Teknikleri Eğitimleri

Ahiler Kalkınma Ajansı koordinatörlüğünde İŞKUR'a kayıtlı işsizlere yönelik olarak CV hazırlama ve mülakat teknikleri eğitimi düzenlenecektir. Bu eğitimler çerçevesinde gençlerin işe alınmaları halinde işverenlerin yararlanabileceği teşviklerin de CV'lerinde yer almasına yönelik çalışma gerçekleştirilecektir. Katılımcıların mülakat teknikleri hakkında bilgilendirilmesi ve daha etkin iş aramaları sağlanacaktır.

8.2. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Sektörel Tedbirlerin Hayata Geçirilmesi

Bölgedeki istihdamın sektörel dağılımı ve kayıt dışı istihdamın bölgedeki sektörel dağılımı değerlendirilerek, kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu sektörlere yönelik olarak spesifik faaliyetler gerçekleştirilecektir.

8.2.1. Mevcut Durum

TR 71 bölgesindeki istihdamın yüzde 33,2'si tarım sektöründe gerçekleşmektedir. Bu oran Türkiye ortalamasının üzerindedir. Tarımdaki istihdam biçimlerinin kayıt dışılığa yatkınlığı nedeniyle de tarım sektöründe kayıt dışı istihdam yaygındır. Buna ek olarak kayıt dışı istihdamın yoğun olduğu tekstil, gıda, inşaat ve turizm sektörü odaklı faaliyetler gerçekleştirilecektir. Tekstil ve gıda sektöründe işletmelerin küçüklüğü, inşaat ve turizm sektöründe ise rekabet ve denetim eksikliği kayıt dışı istihdamın önemli nedenleri olarak ön plana çıkmaktadır. Tedbirler bu durum göz önünde bulundurularak planlanmıştır.

8.2.2. Temel Amaç ve Hedefler

Kayıt dışı istihdamla mücadelede sektörel tedbirlerin amacı, sektör temelinde kayıt dışı istihdam konusunda spesifik düzenlemelerin ve faaliyetlerin hayata geçirilmesidir. Bu konuda teknik altyapının elverdiği ölçüde yeni platformların oluşturulması ve kapsamlı bir yaklaşımla yeni bir bakış açısının kurgulanması hedeflenmektedir.

8.2.3. Politika Önerileri

- **Tekstil Sektörüne Yönelik Faaliyetler**

TR 71 Bölgesinde Üretilen Ürünler İçin "Emeğe Saygı" Etiketi Uygulamasının Hayata Geçirilmesi

TR 71 bölgesindeki tekstil işyerlerinin işverenlerinin Esnaf ve Sanatkar Odaları, Sanayi ve Ticaret Odaları ve İŞKUR kanalıyla bir araya getirilerek "Emeğe Saygı" etiketinin oluşturulması projesinin tanıtımı yapılacaktır. "Emeğe Saygı" etiketi, TR 71 bölgesinde üretilen tekstil ürünlerinin üretildiği işyerlerinde kayıt dışı istihdam kullanılmaması halinde, üretilen ürüne verilecek bir etikettir.

Bu etiket tekstil ürünü üretilirken sigortasız işçi çalıştırılmadığını belirten bir etiket olacaktır. Tanıtım toplantısına katılan işyerlerinden projeye katılmaya yönünde insiyatif gösterenler SGK müfettişleri tarafından denetlenecek ve ilgili dönemde sigortasız işçi çalıştırılmadığı şeklinde belgelenecektir. Bu belgelendirme yalnızca ilgili dönemi kapsayacak, daha sonra işyerine idari para cezası uygulanmayacağını taahhüt etmeyecektir. Denetim sonucunda etiketi ürettiği ürünlere koymayı hak eden işyerlerinin ürünlerinde bu etiket yer alacaktır.

Proje hayata geçirildikten sonra kamuoyu nezdinde "Emeğe Saygı" etiketi projesine yönelik bilgilendirme faaliyetleri gerçekleştirilecek ve tüketicilerin bu etikete sahip ürünleri tercih etmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır. Tüketici derneklerinden bu konuda destek alınacaktır. Bunun yanında TR 71 bölgesindeki belediyelerin ve kamu kurumlarının hem kendi çalışanlarının kıyafetlerinin, hem de tekstil ürünleri alımlarında bu etikete sahip olması sağlanacaktır.

- **Gıda Sektörüne Yönelik Tedbirler**

"Ahiler Organik Gıda Satıyor" Projesinin Hayata Geçirilmesi

TR 71 Bölgesinde gıda sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinin Esnaf ve Sanatkarlar Odası ile Sanayi ve Ticaret Odaları vasıtasıyla projenin planlama toplantısına davet edilmesi sağlanacaktır. Toplantıda gıda sektöründeki işyerlerinin kurumsal kapasitesinin geliştirilmesine yönelik olarak ihtiyaç analizi gerçekleştirilecek, Sanayi ve Ticaret Bakanlığının kooperatifler dairesinden katılımcılar ile kooperatif şeklinde örgütlenmenin getireceği avantajlar değerlendirilecektir. Bu sayede sektörün işyeri büyüklüğünün artırılması hedeflenmektedir. Diğer yandan, organik gıda sektörünün gelecek planlaması şirketlerle paylaşılarak işyerlerinin bu sektöre yönlendirilmesi ve kar marjının artırılmasına yönelik tedbirlerin planlanması sağlanacaktır. Sektörün kayıtlılığının geliştirilmesi için tedbirlerin geliştirilmesi gerçekleştirilecektir.

- **Tarım Sektörüne Yönelik Tedbirler**

"Ahiler Kooperatif Kuruyor" Projesinin Hayata Geçirilmesi

Tarım sektöründeki kayıt dışı istihdamın engellenmesi adına, tarımda kooperatifler vasıtasıyla örgütlenmenin sağlanması gerçekleştirilecektir. Bu sayede üretici kooperatiflerinin tarımsal süreçler hakkında üreticileri bilinçlendirmesi, ürünün sigortalanması, üretim süreçlerinde finansal destek sağlanması, tarımsal tekniklerin geliştirilmesi gibi konularla birlikte, kayıt dışı istihdam konusunda da destek sağlanacaktır.

Kooperatif şeklinde örgütlenme ile birlikte tarımsal ürünlerde markalaşma ve ürünlere yönelik tanıtım faaliyetlerinin yürütülmesi konularında beyin fırtınaları gerçekleştirilecektir. Katma değeri yüksek ürünlerin üretilmesi için gerekli faaliyetlerin ve üretilen ürünlerin tanıtımına yönelik bölge ve Türkiye çapında yürütülebilecek faaliyetlerin belirlenmesi için çalıştay düzenlenecektir. Kooperatifleşme ile birlikte kayıtlı ortamlar artacağı için istihdam biçimleri üzerinden sigortalılık biçimlerine ilişkin bilgilendirme faaliyetlerinin yürütülmesi söz konusu olabilecektir.

Tarım Sektöründe Sigortalılık Biçimleri Bilgilendirme Toplantılarının Düzenlenmesi

Sosyal güvenlik mevzuatında tarım sektörüne yönelik sigortalılık biçimleri tanımlanmıştır. Tarım sektöründe üretimde bulunan şirketler ve doğrudan üreticilere yönelik olarak SGK uzmanlarınca verilecek bilgilendirmeler ile bu konuda farkındalık sağlanacak ve bilinç düzeyi artırılacaktır. Bilgilendirme toplantılarına SGK kayıtları ve üretici birliklerinden alınacak destekle katılım sağlanacaktır.

- **Turizm Sektörüne Yönelik Tedbirler**

Turizm Sektöründe Denetim Faaliyetlerinin Artırılması ve Elektronik Rezervasyon Platformu Kurulması

Turizm sektöründe, görülen kayıt dışılığın sebepleri, boyutları ve ihtiyaç duyulan düzenlemelerin tespiti amacıyla, ilgili STK'ların ve kurumların da katkı sunacağı bir çalıştay yapılacaktır.

Otel, pansiyon ve günübirlik ev gibi konaklama yerlerine yönelik internet üzerinden gerek yurt içinden gerekse de yurt dışından yapılan rezervasyonlar takip edilecek, kayıt dışı turizm acentesi işletilmesinin ve kayıt dışı rehber istihdamının önüne geçilmesi için denetimler artırılacak, sektörde e-fatura ve e-arşiv gibi elektronik bazlı uygulamalar yaygınlaştırılacaktır.

TR 71 Bölgesine ait turizm tesisleri için online rezervasyon sistemi kurulması için gerekli çalışmalar yapılacaktır. Bu sayede bölgenin turizm kapasitesinin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Platforma kayıt dışı istihdam denetimi gerçekleştirilmiş ve denetim sonucunda sigortasız işçi çalıştırılmadığı tespit edilmiş işletmeler dahil edilecektir.

- **İnşaat Sektörüne Yönelik Tedbirler**

"Kendi Kendini SGK'ya Bildir" Konulu Bilgilendirme Toplantıları Düzenlenmesi

İnşaat sektörü çalışanlarına yönelik olarak, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği çerçevesindeki bir uygulama olan "sigortalının SGK'ya kendini bildirmesi" hakkında bilgilendirme toplantıları düzenlenecektir. Bu toplantılara katılımcı sağlanması için inşaat sektöründe örgütlü işveren sendikaları ve bölgede ihale ile iş alan inşaat şirketlerinin İŞKUR kayıtlarından yararlanılması mümkün olabilecektir. Bilgilendirme toplantıları sayesinde kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu inşaat sektöründe bir farkındalık düzeyine ulaşması hedeflenmektedir.

"Ahiler İşini Bilerek Yapar" Projesinin Hayata Geçirilmesi

TR 71 bölgesinde yer alan sektör çalışanlarının sosyal güvenlik sistemine kayıtlılık ve mesleki yeterlilik belgesi sahipliği durumları da dahil olmak üzere çeşitli kişisel bilgilerini içeren kimlik kartlarına sahip olması sağlanacaktır. Bu konuda sektördeki işverenlerin katılımıyla bir bilgilendirme toplantısı düzenlenecek ve mesleki yeterlilik belgesi gerekliliği ve bu konuda sağlanan teşvikler hakkında bilgilendirmede bulunulacaktır. Mesleki Yeterlilik Kurumu uzmanlarınca verilecek eğitime İŞKUR kanalıyla sağlanan teşviklerin anlatılması için İŞKUR uzmanları da katılacaktır. Çalışanların kimlik kartlarının tasarlanması ve sektörde bu kartların etkin kullanımının sağlanması konularında ilgili katılımcılarla çalıştay düzenlenecek ve projenin etkinliği sağlanacaktır.

8.3. Sigorta Prim Teşviklerine Yönelik Bilgi ve Uygulama Eksikliğinin Giderilmesi

Kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda hayata geçirilen en önemli politika bileşeni sigorta prim teşvikleridir. İstihdam üzerindeki prim yükünün azaltılması ve istihdamın artırılmasının sağlanması amacıyla hayata geçirilen sigorta prim teşviklerinden daha fazla işverenin ve çalışanın sağlanması amacıyla sigorta prim teşvikleri konusunda işverenlerin bilgilendirilmesini sağlayacak faaliyetler gerçekleştirilecektir.

8.3.1. Mevcut Durum

2017 yılı itibarıyla asgari ücret desteği hariç yürürlükte 14 sigorta prim teşviki bulunmaktadır. Teşviklerin 2'si genel, 5'i işyeri bakımından özel, 7'si kişi bakımından özel nitelikli teşviktir. Sigorta prim teşvikleri 8 farklı kanunun hükümleri ve ikincil mevzuat uyarınca uygulanmaktadır. Sigorta prim teşviklerine ilave olarak çırak ve stajyerler için ücret desteği, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin desteklenmesi, mesleki eğitim belgesi sınav ücreti desteği gibi uygulamalar da farklı kanun hükümleri çerçevesinde yürütülmektedir. Sigorta prim teşvikleri dağınık yapıdadır. Teşviklerin uzman olmayan kişiler tarafından uygulanması çok zordur. Teşviklerden yersiz yararlanma durumunda yaptırımlar çok ağırdır. Teşviklere yönelik işveren algısı negatiftir. Saha çalışmasında alınan bilgiler de, bu yapıyı doğrulamakta ve işverenlerin konu hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığını, sigorta prim teşviklerinin karmaşık bir yapıda olduğunu ve genellikle işyerlerinde teşviklerden yararlanmanın muhasebecilere havale edilen bir iş olduğu görülmektedir. Bu çerçevede teşvikler konusunda muhasebeci ve mali müşavirler üzerinden bir politika üretilmesi gerekliliği söz konusudur.

Diğer yandan, kendi nam ve hesabına çalışanlar kendilerine yönelik sigorta prim teşvikinden haberdar değillerdir. Bu çerçevede, kayıt dışı istihdam oranının yüksek olduğu bu gruba yönelik doğrudan bilgilendirme faaliyetleri gerçekleştirilerek primini düzenli ödeyen 4/b'lilerin faydalanabileceği sigorta prim teşviki hakkında bilgi sahibi olunması hedeflenmektedir.

8.3.2. Temel Amaç ve Hedefler

Politika bileşeninin temel amacı, muhasebeci ve mali müşavirler vasıtasıyla sigorta prim teşviklerinin bilinilirliğinin artırılması ve daha çok işverenin sigorta prim teşviklerinden yararlanmasının sağlanmasıdır.

8.3.3. Politika Önerileri

"Ahiler Teşviklerden Yararlanıyor" Projesinin Hayata Geçirilmesi

Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler odalarının işbirliği ile SGK personelinin vereceği eğitimlerle, işyerlerinde sigorta işlemlerini yürüten kişilere yönelik eğitimler düzenlenecektir. Sigorta prim teşvikleri hakkına bilgilendirmelerde bulunulacak, uygulamaya ilişkin detaylar paylaşılacak ve doğrudan bir işyerinin prim teşvik analizi gerçekleştirilecektir. Bu sayede teşviklere ilişkin algının olumlanması sağlanmaya çalışılacaktır.

Kendi Nam ve Hesabına Çalışanlara Yönelik Bilgilendirme Faaliyetleri

Sigorta prim teşvikleri yalnızca işverenleri değil, kendi nam ve hesabına çalışanları da kapsamaktadır. Kendi nam ve hesabına çalışanlara yönelik prim desteği uygulaması hakkında bilgilendirme yapılacak ve bu toplantıya Esnaf ve Sanatkarlar Odaları ve Sanayi ve Ticaret Odaları üyelerinin katılımı sağlanacaktır. Bilgilendirme faaliyeti SGK uzmanlarınca gerçekleştirilecek ve özellikle sağlık hakkına erişim noktasında primlerin zamanında ödenmesine vurgu yapılacaktır.

8.4. Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Geliştirilmesi ve Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Engellerin Azaltılması

Sendikal örgütlenme ile kayıt dışı istihdam arasında net bir ilişki bulunmaktadır. Sendikalaşma düzeyi arttıkça, kayıt dışı istihdam azalmaktadır. Sendikalı işyerlerinde kayıt dışı istihdam görülme olasılığı çok düşüktür. Bu çerçevede sosyal diyalog mekanizmalarının geliştirilmesi ve sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin azaltılması yönünde faaliyetler gerçekleştirilecektir.

8.4.1. Mevcut Durum

Türkiye'de sendikal örgütlenmenin önündeki engeller halen sürmekte ve sendikalaşma oranı çok düşük seviyede kalmaktadır. Bu durumun engellenmesi adına sosyal diyalog mekanizmalarının geliştirilmesi ve uzlaşı kültürünün geliştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

8.4.2. Temel Amaç ve Hedefler

Sosyal diyalog mekanizmalarının hayata geçirilmesinin ve etkinliğinin sağlanması hedeflenmektedir. Çalışma hayatının sosyal taraflarının bir araya gelebilecekleri ve fikirlerin tartışılabileceği ortamların sayısının artması ve uzlaşı kültürünün gelişmesine katkı sağlanması hedeflenmektedir. Uzun vadede uzlaşı kültürünün gelişmesi, hak arama bilincinin de artmasına ve sendikal örgütlülük düzeyinin yükselmesine neden olacaktır.

8.4.3. Politika Önerileri

"Ahiler Fikirleri Tartışıyor" Toplantılarının Düzenlenmesi

Genel olarak çalışma hayatının güncel sorunlarının, özel olarak kayıt dışı istihdama ilişkin fikirlerin toplanması adına, çalışma hayatının sosyal taraflarının katılacağı, kimliklerin açıkça ortaya konulmadan yalnızca fikirler üzerinden değerlendirmelerde bulunulacağı fikir tepsisi toplantıları düzenlenecektir. Bu sayede çalışma hayatının sosyal tarafları arasındaki farklılıklar üzerine değil, fikirler üzerine tartışma ortamı oluşturulabilecektir. Bu toplantılarda söylenenlerin kayıt altına alınması ancak toplantı sonunda tarafların onayı ile gerçekleştirilecektir. Toplantılara bürokrasinin katılımı sınırlı tutulacak, ilerleyen aşamalarda üzerinde anlaşılan fikirler hakkında geliştirilen uygulama önerileninin bürokratların da katıldığı "tepsideki fikirler hayata geçiyor" toplantılarında tartışılması söz konusu olacaktır. Politika bileşenlerinde hayata geçirilmesi planlanan her bir faaliyet için bu toplantıların gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

"Ahiler Sendikalaşıyor" Projesinin Hayata Geçirilmesi

Sendikalaşmanın önündeki engellerin azaltılması amacıyla, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin koordinatörlüğünde TR 71 bölgesinde örgütlü işçi sendikalarının İŞKUR'a kayıtlı işsizlere yönelik tanıtım ve bilgilendirme toplantıları düzenlemesi sağlanacaktır.

KAYNAKÇA

Altuğ, Osman (1999). Kayıt Dışı Ekonomi, İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Bayhan, Vehbi & Bülbül, Okan Güray (2010). Kayıtlı Çalışma Süreci ve Tekstil Sektörü İşletmelerinin Yeniden Yapılandırılması El Kitabı, Ankara.

Esen, Bünyamin (2013). Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Denetimlerini Engelleme Suçu ve Sonuçları, Mali Çözüm Dergisi, Sayı 118, Eylül – Ekim 2013.

Bambra, Clare (2005). *"Cash versus services:worlds of welfare and the decommodification of cash benefits and health care services"*, Journal of Social Policy.

European Union Structural Founds (2007), Evaluation of Unregistered Employment, Riga.

Güloğlu, Tuncay & Korkmaz, Adem & Kip, Murat (2003). *"Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış"*, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 45.
Güloğlu, Tuncay (2005). "*The Reality Of Informal Employment In Turkey*", International Programs Visiting Fellow Working Papers.

International Labour Conference (2002), Report VI, *"Decent work and the informal Economy"*, Geneva.

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Portalı, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/kayitDisi/kayitdisi_istihdam, Erişim Tarihi: 27.08.2017.

Lordoğlu, Kuvvet & Törüner, Mete & Özkaplan, Nurcan (2000). Çalışma İktisadı, İstanbul: Beta Yayınları.

Williams, Colin C. & Windebank, Jan (1998). Informal Employment in the Advanced Economy: Implications for work and welfare, Routledge, London.

9. EYLEM PLANI

Politika Ekseni 1: Kayıt Dışı İstihdama Yönelik Bilgi Eksikliğinin Giderilmesi			
1.1. İşverenlere Yönelik Bilgilendirme Faaliyetleri			
Planlanan Faaliyet	**Paydaşlar**	**Süre**	**Açıklama**
Ahiler Kayıt Dışına Savaş Açtı Buluşmaları	Esnaf ve Sanatkarlar Odaları, Sanayi ve Ticaret Odaları, İŞKUR, Üniversiteler, Meslek Liseleri	3 Aylık Periyotlarla 5 Yıl Boyunca	Kayıt dışı istihdam konusunda farkındalık oluşturulması ve sürdürülmesi adına strateji planının 5 yıllık süresi boyunca üç ayda bir buluşmaların gerçekleştirilmesi planlanmaktadır. İŞKUR aktif işgücü piyasası politikalarının anlatılması noktasında rol üstlenecektir. Esnaf ve Sanatkarlar Odaları ile Sanayi ve Ticaret Odaları buluşmalara katılımcı sağlanması noktasında rol üstlenecektir.
Ahiler İş Güvenlikçi Oluyor Toplantıları	Esnaf ve Sanatkarlar Odaları, Sanayi ve Ticaret Odaları, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü	6 Aylık Periyotlarla 3 Yıl Boyunca	İşverenlerin çalışma hayatını düzenleyen kurumlara karşı bakış açılarının değiştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği bilinci ve kültürünün oluşturulması ve kayıt dışı istihdamın engellenmesine yönelik olarak düzenlenecek toplantılar ile algı ve tutum değişikliklerinin gerçekleşmesi beklenmektedir. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri eğitimlerin verilmesi noktasında rol üstlenecektir. Esnaf ve Sanatkarlar Odaları ile Sanayi ve Ticaret Odaları buluşmalara katılımcı sağlanması noktasında rol üstlenecektir.

Ahiler Çırak Stajyer Çalıştırıyor Buluşmaları	**İl Milli Eğitim Müdürlükleri, Sosyal Güvenlik Kurumu, İŞKUR, Üniversiteler, Meslek Liseleri**	**6 Aylık Periyotlarla 3 Yıl Boyunca**	**Stajyer ve çırak istihdamı halinde yasal yükümlükler, ücret ödeme zorunluluğu ve devlet destekleri hakkında işverenlerin bilgilendirilmesi sağlanacaktır. Öğrencilerin staj kavramı ile tanışması ve staj yaparak işgücü piyasası hakkında bilgi edinmesi teşvik edilecektir.**
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliği Sisteminin Hayata Geçirilmesi	SGK, İŞKUR	5 Yıl İçerisinde	İşverenlerin bilgilendirilmesine yönelik olarak etkin bir yapının kurulması hedeflenmektedir. Bu politika önerisinin hayata geçirilmesi için "Ahiler Fikir Tartışıyor" toplantıları düzenlenecektir. SGK ve İŞKUR "Ahiler Fikir Tartışıyor" toplantılarından elde edilen sonuçlara göre projenin hayata geçirilmesine yönelik olarak görüşlerini bildireceklerdir.
1.2. Çalışanlara ve İşsizlere Yönelik Bilgilendirme Faaliyetleri			
Planlanan Faaliyet	**Paydaşlar**	**Süre**	**Açıklama**
Gençler İŞKUR'a Kayıt Oluyor Etkinliği	İŞKUR, Üniversiteler, Meslek Liseleri	3 Aylık Periyotlarla 5 Yıl Boyunca	İŞKUR doğrudan eğitimlerin verilmesi ve stantların açılması noktasında rol üstlenecektir. Üniversiteler ve meslek liselerinden katılımcıların sağlanması için destek alınacaktır.
CV Hazırlama ve Mülakat Teknikleri Eğitimi	İŞKUR	6 Aylık Periyotlarla 5 Yıl Boyunca	İŞKUR doğrudan eğitimlerin planlanmasında rol üstlenecektir. Eğitimci sağlanması noktasında planlama yapılacaktır.
Politika Ekseni 2: Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Sektörel Tedbirlerin Hayata Geçirilmesi			

2.1. Tekstil Sektörüne Yönelik Faaliyetler			
“Emeğe Saygı” Etiketi Uygulamasının Hayata Geçirilmesi	Esnaf ve Sanatkarlar Odaları, Sanayi ve Ticaret Odaları, İŞKUR, SGK, Tüketici Dernekleri	2 yıl içerisinde uygulamanın hayata geçirilmesi planlanmaktadır. 3 yıllık uygulama sonunda uygulamanın etkinliği değerlendirilecektir.	Esnaf ve Sanatkarlar Odaları ile Sanayi ve Ticaret Odaları uygulamaya dahil edilecek işyerlerinin belirlenmesi noktasında rol üstlenecektir. İŞKUR ve SGK denetimlerin gerçekleştirilmesi ve sertifikaların verilmesi konusunda rol üstlenecektir. “Emeğe Saygı” etiketinin kamuoyu nezdinde bilinilirliğinin sağlanması için tanıtım çalışmaları gerçekleştirilirken dışardan destek alınacaktır. Bu politika önerisinin hayata geçirilmesi için “Ahiler Fikir Tartışıyor” toplantıları düzenlenecektir.
2.2. Gıda Sektörüne Yönelik Tedbirler			
“Ahiler Organik Gıda Satıyor” Projesinin Hayata Geçirilmesi	Esnaf ve Sanatkarlar Odaları, Sanayi ve Ticaret Odaları, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı İl Müdürlükleri, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Kooperatifler Dairesi,	5 yıl içerisinde projenin uygulanması planlanmaktadır.	Organik gıdaların üretip satılması sağlanarak katma değerin artırılması ve kayıtlı ortamların artırılarak kayıt dışı istihdamın engellenmesi hedeflenmektedir. Bu politika önerisinin hayata geçirilmesi için “Ahiler Fikir Tartışıyor” toplantıları düzenlenecektir.
2.3. Tarım Sektörüne Yönelik Tedbirler			
“Ahiler Kooperatif Kuruyor” Projesinin Hayata Geçirilmesi	Tarım Birlikleri, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Kooperatifler Dairesi, Diğer Komşu İllerdeki Kooperatifler	5 yıl içerisinde projenin uygulanması planlanmaktadır.	Bu politika önerisinin hayata geçirilmesi için “Ahiler Fikir Tartışıyor” toplantıları düzenlenecektir.
Tarım Sektöründe Sigortalılık Biçimleri Bilgilendirme	Tarım Birlikleri, Tarım Kooperatifleri, SGK	6 Aylık Periyotlarla 5 Yıl Boyunca	Tarım sektöründe istihdam edilen kişilerin farkındalık düzeyinin artırılması için SGK’nın eğitimleri verme noktasında aktif rol aldığı bilgilendirme toplantıları düzenlenecektir.

2.4. Turizm Sektörüne Yönelik Tedbirler			
Turizm Sektöründe Denetim Faaliyetlerinin Artırılması ve Elektronik Rezervasyon Platformu Kurulması	İlgili STK'lar	5 yıl içerisinde projenin uygulanması planlanmaktadır.	Bu politika önerisinin hayata geçirilmesi için "Ahiler Fikir Tartışıyor" toplantıları düzenlenecektir.
2.5. İnşaat Sektörüne Yönelik Tedbirler			
"Kendi Kendini SGK'ya Bildir" Konulu Bilgilendirme Toplantıları Düzenlenmesi	İŞKUR, SGK, inşaat Sektöründe Örgütlü İşçi İşveren Sendikaları ve İnşaat İşverenleri	6 Aylık Periyotlarla 5 Yıl Boyunca	SGK doğrudan eğitimlerin verilmesi noktasında, İŞKUR ise inşaat sektöründeki işverenlerin eğitime katılması noktasında rol üstlenecektir.
"Ahiler İşini Bilerek Yapar" Projesinin Hayata Geçirilmesi	Mesleki Yeterlilik Kurumu, İŞKUR	6 Aylık Periyotlarla 5 Yıl Boyunca	Mesleki Yeterlilik Kurumu doğrudan eğitimlerin verilmesi noktasında, İŞKUR ise inşaat sektöründeki işverenlerin eğitime katılması noktasında rol üstlenecektir. Bu politika önerisinin hayata geçirilmesi noktasındaki detayların belirlenmesi için "Ahiler Fikir Tartışıyor" toplantıları düzenlenecektir.
Politika Ekseni 3: Sigorta Prim Teşviklerine Yönelik Bilgi ve Uygulama Eksikliğinin Giderilmesi			
"Ahiler Teşviklerden Yararlanıyor" Projesinin Hayata Geçirilmesi	Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odaları, SGK	6 Aylık Periyotlarla 5 Yıl Boyunca	SGK doğrudan eğitimlerin verilmesi noktasında, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odaları ise eğitime katılım sağlanması noktasında rol üstlenecektir. Bu politika önerisinin hayata geçirilmesi noktasındaki detayların belirlenmesi için "Ahiler Fikir Tartışıyor" toplantıları düzenlenecektir.

Kendi Nam ve Hesabına Çalışanlara Yönelik Bilgilendirme Faaliyetleri	**Esnaf ve Sanatkarlar Odaları, Sanayi ve Ticaret Odaları, SGK**	**1 Yıllık Periyotlarla 5 Yıl Boyunca**	**SGK doğrudan eğitimlerin verilmesi noktasında, Esnaf ve Sanatkarlar ve Sanayi ve Ticaret Odaları ise eğitime katılım sağlanması noktasında rol üstlenecektir. Bu politika önerisinin hayata geçirilmesi noktasındaki detayların belirlenmesi için "Ahiler Fikir Tartışıyor" toplantıları düzenlenecektir.**
Politika Ekseni 4: Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Geliştirilmesi ve Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Engellerin Azaltılması			
"Ahiler Fikirleri Tartışıyor" Toplantılarının Düzenlenmesi	Çalışma Hayatının Bütün Sosyal Tarafları	Hayata geçirilmesi planlanan faaliyetler için strateji planı uygulamaya başlandıktan sonra birer ay arayla gerçekleştirilecektir. Faaliyetler hayata geçirildikten sonra 3 ayda bir genel değerlendirme amacıyla toplantılar düzenlenecektir.	Bu toplantılarda sosyal diyalog mekanizmalarının etkin kullanılması amacıyla özgür bir ortamda fikirlerin tartışılması hedeflenmektedir.
"Ahiler Sendikalaşıyor" Projesinin Hayata Geçirilmesi	Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri, İŞKUR, Bölgede Örgütlü İşçi Sendikaları	1 Yıllık Periyotlarla 5 Yıl Boyunca	Sendikalaşmanın önündeki engellerin azaltılması ve sendikal farkındalık oluşturulması amacıyla düzenlenecek toplantıların Çalışma ve İş Kurumu koordinatörlüğünde olması planlanmaktadır.

İKG PRO İNSAN KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİ PROGRAM OTORİTESİ

SGK SOSYAL GÜVENLİK KURUMU

ÇSGB T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI