



Bu proje, Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir
This project is co-funded by the European Union and the Republic of Turkey

TEKSTİL SEKTÖRÜNDE KAYITLI İSTİHDAMIN TEŞVİK EDİLMESİ PROJESİ

TRH1.3.PREII/P-03/224

PROJE KİTAPÇIğI



İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ



SOSYAL GÜVENLİK KURUMU



T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIğI



“Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca Düzce TSO sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır.”

Tekstil

Sektöründe Kayıtlı İştihadamın Teşvik Edilmesi Projesi



Bu proje, Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir
This project is co-funded by the European Union and the Republic of Turkey

KAYITLI İSTİHDAMIN TEŞVİKİ II (PRE II) İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı IPA IV. Bileşeni

TRH1.3.PREII/P-03/224

TEKSTİL SEKTÖRÜNDE KAYITLI İSTİHDAMIN TEŞVİK EDİLMESİ PROJESİ

PROJE KİTAPÇIğI



İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ





Tekstil

Sektöründe Kayıtlı
İstihdamın Teşvik
Edilmesi Projesi

Kitap Adı
Proje Kitapçığı

Yazarın Adı
Tuncay Yüksel

Yayın Tarihi
2016

Yayıncı
Düzce Ticaret ve Sanayi Odası

Tasarım
Mikro Ticaret Bilişim ve Danışmanlık

İÇİNDEKİLER

Giriş.....	7
Tekstil Sektöründe Kayıtlı İstihdamın Teşvik Edilmesi Projesi	7
1. Devlet Destekleri, ISO-9001 ve OHSAS-18001	9
1.1. Devlet Destekleri Nelerdir.....	9
1.1.1. Yatırımlarda Devlet Teşvikleri - Bölgesel Teşvikler, 4. Bölge	9
1.1.2. İşbaşı Eğitim Programı İle İlgili İstihdam Teşvikleri	12
1.1.3. Mesleki Eğitim ile İlgili İstihdam Teşvikleri	13
1.1.4. KOSGEB Genel Destek Programı	13
1.1.5. KOSGEB KOBİ Proje Destek Programı	14
1.1.6. KOSGEB Girişimcilik Destek Programı	15
1.2. ISO-9001 Nedir.....	18
1.3. OHSAS-18001 Nedir	25
2. Türkiye’de ve Düzce’de Kayıtlı İstihdam	31
2.1. Türkiye’de Kayıtlı İstihdam	31
2.2. Düzce’de Kayıtlı İstihdam	32
3. Kayıt Dışı İstihdam Sorunu ve Kayıtlı İstihdamın Avantajları ..	34
4. Kaynakça	37



Tekstil

Sektöründe Kayıtlı
İstihdamın Teşvik
Edilmesi Projesi

Giriş

Tekstil Sektöründe Kayıtlı İstihdamın Teşvik Edilmesi Projesi

Tekstil sektöründe bölgesel ve yerel düzeyde kayıtlı istihdamı teşvik edilmesi, tekstil sektöründe şirket bazlı kurumsallaşmanın desteklenmesi yoluyla kayıtlı istihdamın artırılması ve kayıtlı istihdamın daha cazip bir seçenek olduğunu gösterecek şekilde çalışanlar ve işverenler arasında sosyal güvenlik konusundaki farkındalık düzeyinin artırılması için kamu-meslek odası-tekstil işletmeleri arasında üçlü sosyal diyalog mekanizmasının geliştirilmesi yoluyla kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda ilgili yerel aktörlerin kapasitelerinin artırılması amaçlanmaktadır.

Türkiye tekstilde dünyada en büyük 8 ihracatçı ülkesinden biri olup, Çin ve Güney Kore ile birlikte en rekabetçi 3 ülke arasında bulunmaktadır. Tekstil ve hazır giyim sektörünün Sakarya, Yalova ve Düzce olmak üzere 3 ilde yoğunlaştığı görülmektedir. Bölge sanayi ve ticaret odaları verilerine göre başta konfeksiyon ürünleri olmak üzere, tül-perde ve nakış, ev tekstili, elyaf, iplik, kumaş, halı ve tente imalatı alanlarında işletmelerin yüzde 33'ü Kocaeli' de, yüzde 25'i Sakarya'da, yüzde 27'si Düzce'de, yüzde 8'i Bolu'da ve yüzde 7'si Yalova'da bulunmaktadır. Bölgenin Türkiye genelinde sektördeki toplam istihdam içerisindeki payı yüzde 2,9, sektörün bölge ekonomisi içindeki ağırlığı ise yüzde 1,36 olarak tespit edilmiştir.

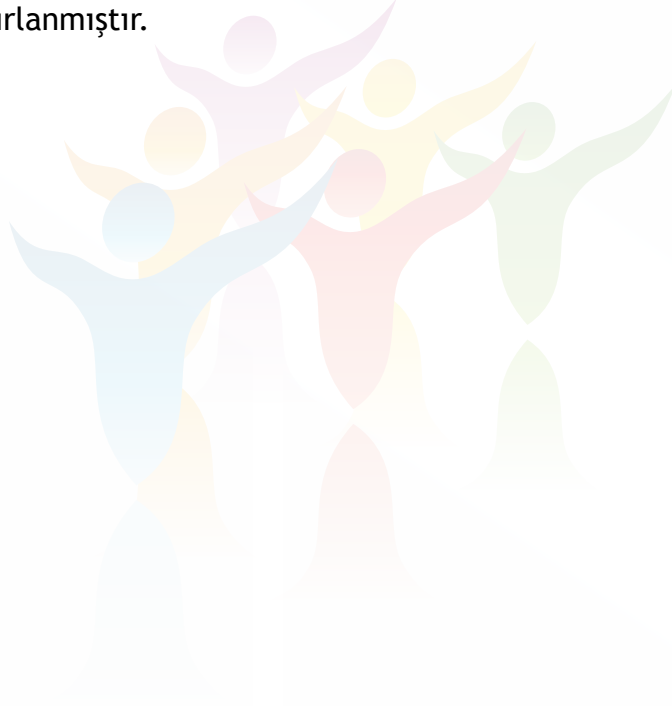
Sektördeki istihdamın ildeki toplam sanayi istihdamı içindeki yeri en yüksek olan il, yaklaşık yüzde 40 ile Düzce'dir. Düzce'nin sanayi kompozisyonunu içinde tekstil ve tekstil ürünleri imalatı, ağaç ürünleri imalatı ve makine ve teçhizat imalatı ön plana çıkmaktadır. Tekstil sanayi, Düzce'de en gelişmiş sanayi sektörü olarak ildeki sanayi işletmelerinin yüzde 20'sini, toplam sanayi işgücünün yüzde 25'ini ve il sanayi sektörü bilançosunun yüzde 2'sini oluşturmaktadır. Kayıt dışı, vasıfsız, sigortasız işçi çalıştırma ve fason üretim tekstil sektörünün en sorunlu alanlarıdır. Konfeksiyon atölyelerinde çalışan işçilerin yüzde 80'i kadın işçidir. Kadınların ekonomik, sosyal ve sendikal durumu bu sektörde sömürünün derinliğini yansıtmaları bakımından dikkat çekicidir. Çünkü bu iş kolunda kayıt dışılık yüzde 50'nin üzerindedir. Verilere göre konfeksiyon sanayinde çalışanların yüzde 80'ine yakın bir kısmı kayıt dışı çalışmaktadır. Tekstil ve hazır giyim sektöründe ise kayıtdışı istihdam oranı yüzde 62 düzeyinde bulunmaktadır. Kural dışı çalışmanın dışında; mevcut yasalarda çalışma saati günlük 8 saat ve mesai de 3 saat olduğu halde bu sektörde işçiler günde ortalama 12-13 hatta 14 saat çalıştırılmaktadırlar. Mesaiye kalınması ile birlikte ortaya normal bir bünyenin kaldıramayacağı anormal bir çalışma süresi çıkmaktadır.

Projenin genel amacı; Düzce ilinde tekstil sektöründe kayıtlı istihdamın teşvik edilmesine ve kayıt dışı istihdamın azaltılmasına katkı sağlamaktır. Projenin özel amacı ise; tekstil sektöründe bölgesel ve yerel düzeyde kayıtlı istihdamı teşvik edilmesi, tekstil sektöründe şirket bazlı kurumsallaşmanın desteklenmesi yoluyla kayıtlı istihdamın artırılması ve kayıtlı istihdamın daha cazip bir seçenek olduğunu gösterecek şekilde çalışanlar ve işverenler arasında sosyal güvenlik konusundaki farkındalık düzeyinin artırılması için kamu-meslek odası-tekstil işletmeleri arasında üçlü sosyal diyalog mekanizmasının geliştirilmesi yoluyla kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda ilgili yerel aktörlerin kapasitelerinin artırılmasıdır.

Projenin hazırlanması süresince eş başvuru sahibi Düzce Üniversitesi ile projenin genel çerçevesi hakkında toplantılar düzenlenmiş ve projeye davet edilecek iştirakçiler tespit edilmiştir. Projenin iştirakçileri Düzce Valiliği ve Düzce İşkur İl Müdürlüğü ile projenin temel faaliyetleri hakkında ve beklenen destekler konusunda görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Projenin iştirakçileri Düzce'de kayıtlı istihdamın artırılması için seçilen sektörde hem fikirdir. Aynı zamanda projeye dahil olan tüm kurumlar Düzce'nin

kalkınmasında uygulanacak bu projenin çok önemli bir adım olduğunu düşünmektedir. Proje kapsamında Tekstil Koordinasyon Komitesi'nin oluşturulacaktır. Bu komite işveren temsilcileri, yerel otoriteler ve sivil toplum kuruluşlarından olmak üzere altı kişiden oluşacaktır. Projenin birinci ayında tekstil platformunun kurulma çalışmaları başlatılacaktır. Platformun en önemli amacı, Düzce'de tekstil sektöründe kayıtlı istihdamın artırılması ve tekstil sektörünün Düzce'de geliştirilmesi için yürütülmesi gereken çalışmalar için stratejilerin üretilmesi ve yönetilmesidir. Komite aylık düzenli toplantılar düzenleyerek projenin faaliyetleri ve tekstil sektörünün Düzce'de geliştirilmesi ile ilgili kararlar alacaktır. Küçük tekstil işletmeleri ve küçük tekstil işletmelerine işveren küçük ve orta büyüklükteki işletmelere yönelik kayıtlı İstihdamın avantajları ve kayıtdışı istihdamın riskleri ile ilgili bir kitapçık hazırlanacaktır. Tekstil şirketlerine yapılacak çalışma ziyaretlerinde bu kitapçıklar dağıtılarak kayıtlı istihdam konusunda farkındalık artırılmaya çalışılacaktır. Tekstil işverenlerine yönelik düzenlenecek çalıştay ve kahvaltılı toplantılarda kayıtlı istihdamın teşvik edilmesinin yanısıra Devlet destekleri ve ISO 9001 eğitimlerinin de tanıtımı yapılacaktır.

Projenin süresi 12 aydır. Tekstil firmalarının temsilcileri düzenlenecek kahvaltılı toplantılarına ve eğitimlere katılım konusunda isteklidirler. Bu kitapçık Tekstil Sektöründe Kayıtlı İstihdamın Teşvik Edilmesi projesi kapsamında hazırlanmıştır.



Tekstil

Sektöründe Kayıtlı İstihdamın Teşvik Edilmesi Projesi

1.Devlet Destekleri, ISO9001 ve OHSAS18001

1.1.Devlet Destekleri Nelerdir

YATIRIM TEŞVİK BÖLGELERİ

1.Bölge	2. Bölge	3. Bölge	4. Bölge	5. Bölge	6. Bölge
Ankara	Adana	Balıkesir	Afyonkarahisar	Adıyaman	Ağrı
Antalya	Aydın	Bilecik	Amasya	Aksaray	Ardahan
Bursa	Bolu	Burdur	Artvin	Bayburt	Batman
Eskişehir	Çanakkale	Gaziantep	Bartın	Çankırı	Bingöl
İstanbul	Denizli	Karabük	Çorum	Erzurum	Bitlis
İzmir	Edirne	Karaman	Düzce	Giresun	Diyarbakır
Kocaeli	İsparta	Manisa	Elazığ	Gümüşhane	Hakkari
Muğla	Kayseri	Mersin	Erzincan	K.maraş	Iğdır
	Kırklareli	Samsun	Hatay	Kilis	Kars
	Konya	Trabzon	Kastamonu	Niğde	Mardin
	Sakarya	Uşak	Kırıkkale	Ordu	Muş
	Tekirdağ	Zonguldak	Kırşehir	Osmaniye	Siirt
	Yalova		Kütahya	Sinop	Şanlıurfa
			Malatya	Tokat	Şırnak
			Nevşehir	Tunceli	Van
			Rize	Yozgat	
			Sivas		
8 il	13 il	12 il	17 il	16 il	15 il

1.1.1. Yatırımlarda Devlet Teşvikleri - Bölgesel Teşvikler, 4. Bölge Destek Üst Limiti:

-

Destek Alt Limiti:

Her sektör için minimum yatırım tutarları farklılık göstermektedir.

Destek Oranı:

Gümrük Vergisi Muafiyeti, KDV İstisnası, Vergi indirimi, Sigorta primi işveren hissesi desteği, Yatırım yeri tahsisi, Faiz Desteği

Yatırımlarda Devlet Yardımları Teşvik Sistemi kapsamında Afyonkarahisar, Amasya, Artvin, Bartın, Çorum, Düzce, Elazığ, Erzincan, Erzincan, Hatay, Kastamonu, Kırıkkale, Kırşehir, Kütahya, Malatya, Nevşehir, Rize, Sivas illeri için belirlenen sektörlerde, 500 bin TL ve üzeri yatırımlar için "Bölgesel Teşvikler" verilmektedir.

Teşvik sistemi kapsamında 4. bölgede yer alan Afyonkarahisar, Amasya, Artvin, Bartın, Çorum, Düzce, Elazığ, Erzincan, Erzincan, Hatay, Kastamonu, Kırıkkale, Kırşehir, Kütahya, Malatya, Nevşehir, Rize, Sivas illerinde belirlenen sektörlerde girişimciler tarafından

yapılacak yatırımları desteklemek amacıyla bazı teşvikler verilmektedir.

Aşağıda belirtilen sektörlerdeki minimum yatırım tutarlarında ve üstünde yapılacak yatırımlara aşağıda yer alan teşvikler verilmektedir:

-Gümrük-Vergisi-Muafiyeti,

-KDV-İstisnası,

-Vergi indirimi, (31.12.2013 tarihine kadar başlanılacak yatırımlar için gelir vergisinden %70, 01.01.2014 tarihinden sonra başlanılacak yatırımlar için ise %60 indirim sağlanacaktır.)

-Sigorta primi işveren hissesi desteği, (31.12.2013 tarihine kadar başlanılacak yatırımlar için 6 yıl süreyle, 01.01.2014 tarihinden sonra başlanılacak yatırımlar için ise 5 yıl geçerli olacaktır.)

- Yatırım yeri tahsisi

- Faiz Desteği (TL cinsi kredilerde 4 puan, döviz kredileri ve dövize endeksli kredilerde 1 puan)

Desteklenen sektörler ve minimum yatırım tutarları aşağıdaki gibidir:

Sektör Kodu	US-97 Kodu	Bölgesel Teşviklerden Yararlanacak Sektörler	4. Bölge
1	0121	Entegre damızlık hayvancılık yatırımları dahil olmak üzere entegre hayvancılık yatırımları (dipnot 5'te belirtilen asgari kapasite şartlarına uymayan yatırımlar hariç)	500 Bin TL
2	0500.0.04	Su ürünleri yetiştiriciliği (balık yavrusu ve yumurtası üretimi dahil)	500 Bin TL
3	15	Gıda ürünleri ve içecek imalatı (dip not 6'da belirtilen yatırım konuları hariç)	1 Milyon TL
4	17	Tekstil ürünleri imalatı	Tekstilin aprenmesi yatırımları için 10 Milyon TL, diğer yatırım konularında 1 Milyon TL
5	18	Giyim eşyası imalatı	1 Milyon TL'nin üzerindeki tevsî ve modernizasyon yatırımları
6	19	Derinin tabaklanması ve işlenmesi	500 Bin TL
7	1911	Derinin tabaklanması, işlenmesi (sadece İstanbul Deri İhtisas OSB ve Tuzla OSB'de yapılacak yatırımlar)	-
8	1912 ve 1920	Bavul, el çantası, saraciye, ayakkabı vb imalatı	500 Bin TL TL
9	20	Ağaç ve mantar ürünleri imalatı (mobilya hariç), hasır ve buna benzer örülerek yapılan maddelerin imalatı	1 Milyon TL
10	21	Kağıt ve kağıt ürünleri imalatı	10 Milyon TL
11	24	Kimyasal madde ve ürünlerin imalatı	1 Milyon TL
12	2412	Kimyasal Gübre ve Azotlu Bileşenlerin İmalatı	1 Milyon TL
13	2421	Pestisit (haşarat ilacı) ve diğer zirai-kimyasal ürünlerin imalatı	1 Milyon TL
14	2423	İlaç/eczacılıkta ve tıpta kullanılan kimyasal ve bitkisel kaynaklı ürünlerin imalatı	1 Milyon TL
15	2424	Parfüm ile kozmetik ve tuvalet malzemeleri imalatı	1 Milyon TL
16	2429.1	Patlayıcı madde imalatı	1 Milyon TL

17	2511	İç ve dış lastik imalatı	1 Milyon TL
18	26 (261, 2693.2, 2694.1, 2695.3 ve 2695.4 hariç)	Metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı (cam ve cam ürünleri, fırınlanmış kilden kiremit, briket, tuğla ve inşaat malzemeleri, çimento, hazır beton ve harç hariç)	1 Milyon TL
19	26 (2610.2.03.01, 2693.2, 2694.1, 2695.3, 2695.4 hariç)	Metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı (çok katlı yalıtım camları, kiremit, briket, tuğla, çimento, hazır beton ve harç hariç)	1 Milyon TL
20	26 (2693.2, 2694.1, 2695.1, 2695.3, 2695.4, 2610.2.03.01 hariç)	Metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı (fırınlanmış kilden, kiremit, briket, tuğla ve inşaat malzemeleri, çimento, inşaat amaçlı beton ürünleri, hazır beton, harç, çok katlı yalıtım camları hariç)	1 Milyon TL
21	2610.1, 2610.2 (2610.2.03.01 hariç), 2610.3, 2610.4	Düz cam, düz camın şekillendirilmesi ve işlenmesi (çok katlı yalıtım camları hariç) çukur cam ve cam elyafı imalatı	1 Milyon TL
22	2610.1, 2610.2 (2610.2.03.01 hariç), 2610.3, 2610.4, 2610.5.07, 2691.3	Düz cam, düz camın şekillendirilmesi ve işlenmesi (çok katlı yalıtım camları hariç) çukur cam, cam elyaf ve camdan elektrik izolatörleri ve seramik yalıtım malzemeleri imalatı	1 Milyon TL
23	2691.2, 2691.3, 2693.1	Seramikten yapılan sıhhi ürünler, seramik yalıtım malzemeleri, seramik karo ve kalıdırım taşı imalatı	1 Milyon TL
24	2695.1	İnşaat amaçlı beton ürünleri imalatı	1 Milyon TL
25	2695.1, 2694.2.01, 2694.3.01	Metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı; inşaat amaçlı beton ürünleri imalatı, kireç, alçı	1 Milyon TL
26	2695.1, 2699.2.06.30	İnşaat amaçlı beton ürünleri imalatı ve ısı veya ses izole edici eşya ve karışımlar	1 Milyon TL
27	2720, 273	Demir-çelik dışındaki ana metal sanayi, metal döküm sanayi	1 Milyon TL
28	28	Metal eşya	1 Milyon TL
29	2812.2, 2813	Merkezi ısıtma radyatörleri ve kazanlarının imalatı, buhar kazanı imalatı (merkezi kalorifer kazanları hariç)	1 Milyon TL
30	29	Makine ve teçhizat imalatı	1 Milyon TL
31	2929	Sınai kalıp	1 Milyon TL
32	30	Büro, muhasebe ve bilgi işlem makineleri imalatı	1 Milyon TL
33	31	Elektrikli makine ve cihazları imalatı	1 Milyon TL
34	32	Radyo, televizyon, haberleşme teçhizatı ve cihazları imalatı	1 Milyon TL
35	33	Tıbbi aletler hassas ve optik aletler imalatı	500 Bin TL
36	34	Motorlu kara taşıtı ve yan sanayi	Motorlu kara taşıtlarında yatırım tutarı 50 Milyon TL; motorlu kara taşıtları yan sanayinde yatırım tutarı 1 Milyon TL

37	3530.0.15	Hava taşıtları ve motorlarının bakım ve onarımı	1 Milyon TL
38	3591 ve 3592	Motosiklet ve bisiklet üretimi	1 Milyon TL
39	361	Mobilya imalatı (sadece metal ve plastikten imal edilenler hariç)	1 Milyon TL
40	361	Mobilya imalatı (sadece plastikten imal edilenler hariç)	1 Milyon TL
41	5510.1.01,	Oteller	3 yıldız ve üzeri
42	5510.3.01	Öğrenci yurtları	100 öğrenci
43	6302.0.01	Soğuk hava deposu hizmetleri	500 metrekare
44	6302.0.03	Lisanslı depoculuk	1 Milyon TL
45	80 (809 hariç)	Eğitim hizmetleri (okul öncesi eğitim hizmetleri dahil, yetişkinlerin eğitilmesi ve diğer eğitim faaliyetleri hariç)	500 Bin TL
46	8511.0.01-05, 8511.0.99, 8531.0.01-03	Hastane yatırımı, huzurevi	Hastane: 500 Bin TL Huzurevi: 100 kişi
47		Akıllı çok fonksiyonlu teknik tekstil	500 Bin TL
48		Atık geri kazanım veya bertaraf tesisleri	500 Bin TL
49		Kömür gazı üretimi (sentez gazı)	50 Milyon TL

Yukarıda yer almayan sektörlerde yapılacak 500 Bin TL ve üstü yatırımlara ise “Genel Teşvik Sistemi”nde ifade edilen ve aşağıda yer alan teşvikler uygulanacaktır:

- Gümrük Vergisi Muafiyeti,
- KDV İstisnası

Aşağıda belirtilen hususlar sağlandığı takdirde, söz konusu yatırımlar 5. bölge teşviklerinden yararlanacaktır.

- Organize Sanayi Bölgeleri’nde yapılacak yatırımlar
- Aynı sektörde faaliyet gösteren firmaların birlikte gerçekleştireceği (en az 5 gerçek veya tüzel kişi) ve ortak faaliyet gösterilen alanda entegrasyonu sağlayacak bir yatırım olması

Bu teşviklerden faydalanmak için “Yatırım Teşvik Belgesi” alınmalıdır.

1.1.2. İşbaşı Eğitim Programı İle İlgili İstihdam Teşvikleri

İndirilecek Gider İmkânı

6645/9 Md. (193 sayılı GVK Md. 40/11)

Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programlarından faydalananlara, programı yürüten işverenlerce fiilen ödenen tutarlar; (Bu kapsamda işverenler tarafından ticari kazancın tespitinde ücretle ilişkilendirilmeksizin her bir katılımcı itibarıyla indirim konusu yapılacak tutar aylık olarak asgari ücretin brüt tutarının yarısını aşamaz.)” şeklinde yapılan düzenlemeyle indirilecek giderler arasında sayılmıştır.

İEP İşveren Sigorta Prim Teşviki

31/12/2016 tarihine kadar başlatılan işbaşı eğitim programlarını tamamlayanlardan 18 yaşından büyük, 29 yaşından küçük olan kişilerin; programın bitiminden sonra en geç 3 ay içerisinde programı tamamladıkları meslek alanında istihdam edilmesi halinde;

- İmalat sanayi sektöründe 42 ay,
 - Diğer sektörlerde 30 ay boyunca,
- SGK yatırılan işveren payı sigorta primi, İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır.

1.1.3. Mesleki Eğitim ile İlgili İstihdam Teşvikleri

6111 sayılı yasa ile 2015 sonuna kadar

- a)18-29 yaş arasındaki genç işsizlerin,
- b)Kadınların (yaş sınırlaması olmaksızın),
- c)Mesleki eğitim almış,
- d)6 ay süreyle işsiz olanları,

Özel sektör işyerlerinin son altı aylık sürede çalıştırmış oldukları işgücü ortalamasına ilave olarak son altı ay adına Sosyal Güvenlik Primi yatırılmamış birini işe aldığıında SGK işveren payı sigorta primleri 54 aya kadar varan süreyle, İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

İstihdam teşvikleri

İşe Alınacak Personelde Bulunması Gereken Nitelik ve Şartlar	18 Yaşından Büyük Kadınlar	18-29 Yaş Arası Erkekler	29 Yaşından Büyük Erkekler	İŞKUR
Mesleki Yeterlilik Belgesi (MYB) Sahipleri	48 ay	48 ay	24 ay	Çalıştırılacak Personel İŞKUR'a kayıtlı işsizlerden alınır ilave 6 ay süre eklenecektir.
Mesleki ve Teknik Eğitim Mezunu (Orta/Yüksek Öğr.) / İŞKUR Mesleki Eğitim Kursu Bitirme Belgesi Sahipleri	36 ay	36 ay	24 ay	
Herhangi bir Belgesi Bulunmayanlar	24 ay	24 ay	x	

1.1.4. KOSGEB Genel Destek Programı

Programın Amacı

- Proje hazırlama kapasitesi düşük KOBİ'lerin de mevcut KOSGEB desteklerinden faydalanması
- KOBİ'lerin kaliteli ve verimli mal/hizmet üretmelerinin sağlanması,
- KOBİ'lerin rekabet güçlerini ve düzeylerini yükseltmek amacıyla genel işletme geliştirme faaliyetlerinin teşvik edilmesi,
- KOBİ'lerin yurt içi ve yurt dışı pazar paylarını artırmak amacıyla tanıtım ve pazarlama faaliyetlerinin geliştirilmesi, amacıyla işletmelerin desteklenmesidir.

	GENEL DESTEK PROGRAMI DESTEKLERİ	DESTEK ÜST LİMİTİ (TL)	DESTEK ORANI (%)		
			1. Bölge	2., 3., 4. Bölgeler	5. ve 6. Bölgeler
1	Yurt İçi Fuar Desteği	45.000	% 50	% 60	% 70
2	Yurt Dışı İş Gezisi Desteği	20.000*			
3	Tanıtım Desteği	25.000			
4	Eşleştirme Desteği	30.000			
5	Nitelikli Eleman İstihdam Desteği	50.000			
6	Danışmanlık Desteği	22.500			
7	Eğitim Desteği	20.000			
8	Enerji Verimliliği Desteği	75.000			
9	Tasarım Desteği	22.500			
10	Sınai Mülkiyet Hakları Desteği	30.000**			
11	Belgelendirme Desteği	30.000**			
12	Test, Analiz ve Kalibrasyon Desteği	30.000			
13	Bağımsız Denetim Desteği	15.000			
14	Gönüllü Uzmanlık Desteği	15.000			
15	Lojistik Desteği	40.000			

(*)KOSGEB KOBİ ve Girişimcilik Ödülleri kapsamında her yıl belirlenen finalistler, KOSGEB tarafından düzenlenen Yurtdışı İş Gezisi Programından bir defaya mahsus olmak üzere üst limitler dikkatte alınmaksızın %100 (yüz) oranında desteklenir.

(**)TSE ve TPE'den alınacak belgeler, bölge farkı aranmaksızın % 100 (yüz) oranında desteklenir.

1.1.5. KOSGEB KOBİ Proje Destek Programı

Programın Amacı ve Gerekçesi

- İşletmelere özgü sorunların işletmeler tarafından projelendirildiği ve projelendirilen maliyetlerin desteklenebildiği bir programa ihtiyaç duyulması,
- KOBİ'lerde proje kültürü ve bilincinin oluşturulması,
- İşletmelerin proje yapabilme kapasitelerinin geliştirilmesi,
- Esnek destekleme sistemine ihtiyaç duyulması.

PROGRAM VE PROJE LİMİTLERİ

Program Süresi	3 Yıl
Proje Süresi	6-24 ay(+12 ay)
Destek Üst Limiti	150.000 TL
Proje Destek Oranı	1. ve 2. Bölgelerde %50 3., 4., 5. ve 6. Bölgelerde %60

DESTEKLENECEK PROJE KONULARI

İşletmelerin; üretim, yönetim-organizasyon, pazarlama, dış ticaret, insan kaynakları, mali işler ve finans, bilgi yönetimi ve bunlarla ilişkili alanlarda sunacakları projeler desteklenir.

DESTEKLENECEK PROJE GİDERLERİ

Bu program kapsamında desteklenecek proje giderlerine Kurul karar verir. Ancak, arsa, bina, inşaat, tadilat, tefrişat ve benzeri, taşıt aracı, vergi, resim ve harçlar, sosyal güvenlik primleri, haberleşme giderleri, proje ile ilgili olmayan personel giderleri, enerji ve su giderleri, kira giderleri, finansman giderleri, proje ile ilişkilendirilmemiş diğer maliyetler desteklenmez.

Proje kapsamında desteklenmesi uygun görülen gider gruplarının toplamı Kurul tarafından belirlenir ve sabitlenir. Her bir proje gider grubunun desteklemeye esas tutarı; makine-teçhizat, hammadde, malzeme için, sabitlenen toplam tutarın % 10'unu ve personel, yazılım ve hizmet/diğer gider gruplarının her biri için % 40'ünü geçmeyecek şekilde belirlenir. Proje bütçe gerçekleşmesindeki değişiklikler bu tutarları değiştirmez.

1.1.6. KOSGEB Girişimcilik Destek Programı

Programın Amacı

- Girişimciliğin desteklenmesi
- Girişimciliğin yaygınlaştırılması
- Başarılı işletmelerin kurulması

Programdan Kimler Yararlanabilir?

- Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler(31/12/2017'e kadar),
- Girişimciler
- İşletici Kuruluşlar (İş Geliştirme Merkezi'ni yönetmek üzere kurulan tüzel kişilik)

Programın Kapsamı

1.Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi,

Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri, ülkede girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması ve başarılı işletmelerin kurulması genel hedefine uygun olarak; girişimcilerin iş kurma ve yürütme konularında bilgi ve beceri sahibi olmaları, bu süreçte kendi rol ve sorumluluklarının farkına varmaları ve kendi iş fikirlerine yönelik iş planı hazırlayabilecek bilgi ve deneyim kazanmaları amacıyla düzenlenir.

Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri;

- KOSGEB birimleri tarafından düzenlenen,
 - Ulusal veya uluslararası projeler kapsamında, KOSGEB tarafından yürütülen,
 - KOSGEB ile işbirliği içerisinde çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen eğitimler,
 - Üniversiteler tarafından örgün eğitim kapsamında verilen girişimcilik dersleri'dir.
- Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri, en az 32 saat süren, genel katılıma açık ve ücretsiz eğitimlerdir.

2.Yeni Girişimci Desteği

Destekten Kimler Yararlanabilir?

Bu destekten Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi tamamlayan ya da İŞGEM'de yer

alacak Girişimciler yararlanabilir.

Girişimcinin başvuru tarihi itibarıyla son 1 (bir) yıl içerisinde aynı faaliyet konusunda (Güncel NACE-Ekonomik Faaliyet Sınıflamasında yer alan 4'lü koda göre) şahıs işletmesinin bulunmaması gerekmektedir. Ayrıca Girişimcinin tüzel kişi statüsünde kurulmuş herhangi bir işletmede %50'den fazla ortaklığının olmaması gerekmektedir. Girişimcinin kuracağı işletme, Türk Ticaret Kanunu'nda tanımlı gerçek veya tüzel kişi statüsünde olmalıdır.

Girişimcinin destek sürecinde; başka bir işletme/kurum/kuruluştaki SGK hükümlerine tabi olarak çalışmaması gerekmektedir. Ancak İnkübatör'lerde yer alacak öğretim elemanları için bu şart aranmaz.
Destek Unsurları Nelerdir?

DESTEK UNSURU		ÜST LİMİTİ (TL)	DESTEK ORANI (%) (1. ve 2.Bölge)	DESTEK ORANI (%) (3., 4., 5. ve 6. Bölge)
İşletme Kuruluş Desteği	Geri Ödemesiz	2.000	-	
Kuruluş Dönemi Makine, Teçhizat, Ofis Donanım ve Yazılım Desteği		18.000	60	70
İşletme Giderleri Desteği		30.000	Kadın Girişimci, Gazi, Birinci derecede şehit yakını veya Engelli Girişimciye %80 uygulanır.	Kadın Girişimci, Gazi, Birinci derecede şehit yakını veya Engelli Girişimciye %90 uygulanır.
Geri Ödemesiz Destekler Toplamı		50.000		
Sabit Yatırım Desteği	Geri Ödemeli	100.000		

- (1) İşletme kuruluş giderleri için geri ödemesiz olarak 2.000 (iki bin) TL destek sağlanır.
- (2) Kuruluş Dönemi Makine, Teçhizat, Ofis Donanım ve Yazılım Desteği kapsamında, işletmenin kuruluş tarihinden itibaren 24 (yirmi dört) ay içinde satın alınan/alınacak makine, teçhizat, yazılım ve ofis donanımları için geri ödemesiz olarak üst limiti 18.000 (on sekiz bin) TL destek sağlanır.
- (3) İşletme Giderleri Desteği kapsamında, işletme kuruluş tarihinden itibaren 24 (yirmi dört) ay içinde gerçekleşen işyeri kirası ve personel net ücretlerine yönelik olarak, aylık azami 5.000 (beş bin) TL ve toplamda geri ödemesiz olarak 30.000 (otuz bin) TL destek sağlanır.
- (4) Kuruluş Dönemi Makine, Teçhizat, Yazılım ve Ofis Donanım Desteği ile İşletme Giderleri Desteği üst limitleri; bu destek unsurları için belirlenen üst limitlerin toplamını aşmamak üzere ihtiyaç duyulması halinde Kurul Kararı ile % 50 (elli)'ye kadar arttırılabilir. Bu durumda Kuruluş Dönemi Makine, Teçhizat, Yazılım ve Ofis Donanım Desteğinin üst limiti 27.000 (yirmi yedi bin) TL, İşletme Giderleri Desteği üst limiti 45.000 (kırk beş bin) TL ve her iki desteğin üst limitleri toplamı ise 48.000 (kırk sekiz bin) TL'yi geçemez.
- (5) Sabit Yatırım Desteği kapsamında, işletme kuruluş tarihinden itibaren 24 (yirmi dört) ay içinde satın alınacak makine, teçhizat ve yazılım için teminat karşılığı geri ödemeli olarak 100.000 (yüz bin) TL destek sağlanır.

3.İş Geliştirme Merkezi (İŞGEM) Desteği

KOBİ'lere işletme geliştirme koçluğu, destek ağlarına ulaşım, finans kaynaklarına erişim imkânı, uygun koşullarda iş yeri mekânı, ortak ofis ekipmanı ve ofis hizmetleri sunmak amacıyla kurulacak bir İŞGEM'in, kuruluş ve işletme giderlerine destek sağlanmaktadır.

Desteğe Kimler Başvurabilir?

- Belediyeler,
- Yüksek Öğretim Kurumları,
- Özel İdareler,
- Meslek Kuruluşları,
- İnkübatörler.

Destek Unsurları, Oranı, Süresi ve Üst Limiti

İŞGEM Kuruluş Desteği süresi en fazla 18 ay,
İŞGEM İşletme Desteği süresi en fazla 36 ay'dır.

DESTEK UNSURU		ÜST LİMİTİ (TL)	DESTEK ORANI (%) (1. ve 2. Bölge)	DESTEK ORANI (%) (3., 4., 5. ve 6. Bölge)
İŞGEM Kuruluş Desteği		650.000	60	70
- Bina Tadilatı		500.000		
- Mobilya Donanım		100.000		
- Personel Gideri		50.000		
İŞGEM İşletme Desteği	Geri Ödemesiz	200.000	60	70
- Personel		100.000		
- Eğitim, Danışmanlık		50.000		
-Küçük Tadilat		20.000		
İŞGEM tanıtım/organizasyon giderleri, işbirliği ağlarına erişim giderleri için		30.000		

İŞGEM Kuruluş Desteği

1. Bina tadilatı için 500.000 (beş yüz bin) TL,
2. Ofisler ve ortak kullanım alanları için gerekli olan mobilyalar ve donanım (bilgisayar altyapısı dâhil) alımı için toplam 100.000 (yüz bin) TL,
3. Personel net ücreti (asgari geçim indirimi, ikramiye, prim vb. ek ödemeler hariç), kişi başına 3.000(beş bin)TL'yi geçmemek üzere en fazla 3(üç) personel için, toplam 50.000 (elli bin) TL olmak üzere, geri ödemesiz destek üst limiti 650.000 (altı yüz elli bin) TL'dir.

İŞGEM İşletme Desteği

1. Personel net ücreti (asgari geçim indirimi, ikramiye, prim vb. ek ödemeler hariç), kişi başına 3.000 (üç bin) TL'yi geçmemek üzere en fazla 5 (beş) personel için, toplam 100.000 (yüz bin) TL
2. İŞGEM işletmelerine yönelik toplu eğitim/danışmanlık faaliyetleri için 50.000 (elli bin) TL,

3. İŞGEM Binası küçük tadilat işleri için 20.000 (yirmi bin) TL,
4. İŞGEM tanıtım/organizasyon giderleri, işbirliği ağlarına erişim giderleri için 30.000 (otuz bin) TL, olmak üzere geri ödemesiz destek üst limiti 200.000 (iki yüz bin) TL'dir.

Destekten Yararlanma Koşulu ve Başvuru

İŞGEM kuruluş ve işletme desteği için KOSGEB Müdürlüğü'ne iş planı ve ilgili belgeler ile birlikte başvuru yapılması esastır.

Destekten yararlanmak isteyen işletici kuruluş, www.kosgeb.gov.tr adresindeki KOSGEB Veri Tabanına kayıt olur

4. İŞ PLANI ÖDÜLÜ

Yüksek Öğretim Kurumları tarafından örgün eğitim kapsamında verilen "Girişimcilik" dersini alan öğrenciler arasında İş Planı Ödülü Yarışması düzenlenir.

İş Planı Ödülünden yararlanmak isteyen üniversite KOSGEB'e başvurur.

İş planları ilk üç dereceye girmiş olan öğrencilere, en fazla 24 ay içinde işini kurmuş olmaları kaydı ile;

- Birinciye 15.000 TL,
- İkinciye 10.000 TL,
- Üçüncüye 5.000 TL ödül verilir.

1.2. ISO-9001 Nedir?

ISO (Uluslararası Standardizasyon Kuruluşu), ulusal standard kuruluşlarının (ISO üyesi kuruluşlar) dünya çapında bir federasyonudur. Uluslararası standard hazırlama çalışması genelde ISO teknik komiteleri aracılığı ile yapılır. Teknik komitenin konusu ile ilgilenen üyelerin o teknik komitede temsil edilme hakkı vardır. ISO ile işbirliği içindeki resmi veya sivil uluslararası kuruluşlar da çalışmalarda yer alabilir. ISO, elektroteknik standardizasyonla ilgili tüm konularda Uluslararası Elektroteknik Komisyonu (IEC) ile yakın işbirliği içinde çalışır.

Kalite yönetim sistemleri - Şartlar Kapsam

Bu standard, aşağıdaki durumlarda, bir kuruluşun kalite yönetim sisteminin karşılaması gereken şartları kapsar:

a) Müşteri ve uygulanabilir birincil ve ikincil mevzuat şartlarını karşılayan ürünü düzenli olarak sağlama yeteneğini gösterme ihtiyacı olduğunda ve

b) Sistemin sürekli iyileştirilmesi, müşteri ve uygulanabilir birincil ve ikincil mevzuat şartlarına uygunluk güvencesi için gereken prosesler dahil sistemi etkin olarak uygulayarak müşteri memnuniyetini artırmayı amaçladığında.

Bu standardın bütün şartları genel olup tipine veya boyutuna ya da tedarik ettiği ürün ve hizmetlere bakılmaksızın bütün kuruluşlara uygulanması amaçlanmıştır.

Bu standartta yer alan "ürün" veya "hizmet" ifadesi müşteri için amaçlanan veya müşteri tarafından talep edilen ürüne uygulanır. Birincil ve ikincil mevzuat hükümleri, yasal şartlar olarak ifade edilebilir.

Atıf yapılan standart ve/veya dokümanlar

Aşağıda atıf yapılan standart ve/veya dokümanlar, bu standardın uygulanması açısından zorunludur. Tarihi belirtilen atıf yapılan standart ve/veya dokümanlar için sadece alıntı yapıldığı baskısı kullanılır. Atıf yapılan standart ve/veya dokümanın tarihinin

belirtilmemesi halinde en son baskısı (herhangi bir değişiklik dahil) kullanılır.

ISO 9000: 2015, Quality management systems – Fundamentals and vocabulary
(Kalite yönetim sistemleri - Temel esaslar, terimler ve tarifler)

Terimler ve tarifler

Bu standardın amaçları bakımından ISO 9000: 2015 standardında verilen terimler ve tarifler uygulanır.

Kuruluşun bağlamı

Kuruluş ve bağlamının anlaşılması

Kuruluş, amacı ve stratejik yönü ile ilgili olan ve kalite yönetim sistemlerinin amaçlanan sonucuna/sonuçlarına ulaşabilme yeteneğini etkileyen, iç ve dış hususları tayin etmelidir. Kuruluş bu iç ve dış hususlarla ilgili bilgiyi izlemeli ve gözden geçirmelidir. Hususlar değerlendirme için olumlu veya olumsuz etkenleri içerebilir. Dış bağlamı anlamak; yasal, teknolojik, rekabetçi, pazar, kültürel, sosyal ve ekonomik çevrelerden (uluslararası, ulusal, bölgesel ve yerel olabilir) kaynaklanan hususların değerlendirilmesi ile yapılabilir. İç bağlamın anlaşılması; kuruluşun değerleri, kültürü, bilgisi ve performansı ile ilgili hususların değerlendirilmesi ile yapılabilir.

İlgili tarafların ihtiyaç ve beklentilerinin anlaşılması

Kuruluş, müşteri ve uygulanabilir birincil ve ikincil mevzuat hükümlerini karşılayan ürünleri ve hizmetleri düzenli olarak sağlama yeteneğine etkisi veya potansiyel etkisinden dolayı, aşağıdakileri belirlemelidir:

- a) Kalite yönetim sistemi ile ilgili tarafları,
- b) Bu ilgili tarafların kalite yönetim sistemi ile ilgili şartları,

Kuruluş, bu ilgili taraflar hakkındaki bilgileri ile bu tarafların şartlarını izlemeli ve gözden geçirmelidir.

Kalite yönetim sisteminin kapsamının belirlenmesi

Kuruluş, kapsamı belirlemek amacıyla, kalite yönetim sisteminin sınırlarını ve uygulanabilirliğini tayin etmelidir. Bu kapsam belirlenirken, kuruluş aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- a) İç ve dış hususları,
- b) İlgili tarafların şartlarını,
- c) Kuruluşun, ürün ve hizmetlerini.

Kuruluş, bu standardın şartlarından belirtilen kapsam dahilinde uygulanabilir olanların tamamını uygulamalıdır.

Kuruluşun kalite yönetim sisteminin kapsamı, dokümante edilmiş bilgi şeklinde bulunmalı ve muhafaza edilmelidir. Kapsam, kapsanan ürün ve hizmet tiplerini belirtmeli ve bu standardın herhangi bir şartının kuruluş tarafından kalite yönetim sistemi kapsamında uygulanabilir olmadığı tayin edilirse, gerekçesini ifade etmelidir.

Bu standarda uygunluk ancak, uygulanabilir olmayan olarak tayin edilen şartın, kuruluşun ürün ve hizmetlerinin uygunluğunu ve müşteri memnuniyetini artırmayı güvence altına alma yeteneği ve kabiliyetini etkilememesi durumunda söylenebilir.

Kalite yönetim sistemi ve prosesleri

Kuruluş, bu standardın şartlarına uygun olarak, ihtiyaç duyulan prosesler ve bunların birbiri ile etkileşimi dahil, bir kalite yönetim sistemi kurmalı, uygulamalı, sürekliliğini sağlamalı ve sürekli iyileştirmelidir.

Kuruluş, kalite yönetim sistemi için ihtiyaç duyulan prosesleri ve bunların kuruluşun tamamında uygulamalarını tayin etmeli ve:

- a) Bu proseslerin istenen girdileri ile beklenen çıktılarını tayin etmeli,
 - b) Bu proseslerin sırası ve birbirleri ile etkileşimini tayin etmeli,
 - c) Proseslerin etkili işletimi ve kontrolünü güvence altına almak için ihtiyaç duyulan kriter ve yöntemleri (izleme, ölçme ve ilgili performans kriterleri dahil) tayin edilmeli ve uygulanmalı,
 - d) Bu prosesler için ihtiyaç duyulan kaynakları tayin etmeli ve varlığını güvence altına almalı,
 - e) Bu prosesler için yetki ve sorumlulukları belirlemeli,
 - f) Risk ve fırsatları belirlemeli,
 - g) Bu prosesleri değerlendirmeli ve bu proseslerin istenen sonuçlara erişmesini güvence altına almak için ihtiyaç duyulan herhangi bir değişikliği uygulamalı,
 - h) Prosesleri ve kalite yönetim sistemini iyileştirmeli dir.
- Kuruluş, ihtiyaç duyulan ölçüde:
- a) Bu proseslerin işletimini desteklemek için dokümante edilmiş bilgiyi muhafaza etmeli,
 - b) Proseslerin planlanan şekilde yürütüldüğünden emin olmak için dokümante edilmiş bilgiyi sürdürmelidir.

Liderlik

Liderlik ve taahhüt

Üst yönetim, aşağıdakiler vasıtasıyla kalite yönetim sistemi için liderlik ve taahhüt göstermelidir:

- a) Kalite yönetim sisteminin etkinliği için hesap verilebilirliği,
- b) Kalite politikası ve kalite amaçlarının oluşturulduğu ve bunların kuruluşun stratejik yönü ve bağlamı ile uyumluluğunun güvence altına alınması,
- c) Kalite yönetim sistemi şartlarının, kuruluşun iş prosesleri ile entegre olduğunun güvence altına alınması,
- d) Proses yaklaşımı ve risk temelli düşünmenin kullanımının teşvik edilmesi,
- e) Kalite yönetim sistemi için gerekli kaynakların varlığının güvence altına alınması,
- f) Etkin kalite yönetimi ve kalite yönetim sistem şartlarına uygunluğun öneminin paylaşılması,
- g) Kalite yönetim sisteminin amaçlanan çıktılara ulaşmasının güvence altına alınması,
- h) Kalite yönetim sisteminin etkinliğine katkı sağlayacak kişilerin, işe alınması, yönlendirilmesi ve desteklenmesi,
- i) İyileştirmenin teşvik edilmesi,
- j) Diğer ilgili yönetim görevlilerinin (kendi sorumluluk alanlarına uygulanması bakımından) liderliğini göstermek için desteklenmesi.

“İş” kavramına bu standartta yapılan atıf kuruluşun, özel veya kamu olması ya da kâr amacı güdüp gütmeyeğine bakılmaksızın, varlık amacı olan ana faaliyetler olarak tercüme edilebilir.

Müşteri odağı

Üst yönetim, aşağıdakileri güvence altına alarak, müşteri odaklılıkla ilgili liderlik ve taahhüt göstermelidir:

- a) Müşteri ihtiyaçlarının ve uygulanabilir birincil ve ikincil mevzuat şartlarının tayin edildiği, anlaşıldığı ve düzenli olarak karşılandığı,
- b) Ürün ve hizmetlerin uygunluğunu etkileyebilecek risk ve fırsatlar ile müşteri memnuniyetinin artırılması için yeteneğin tayin edilmesi ve belirlenmesini,
- c) Müşteri memnuniyetinin artırılması odağının sürdürülmesini.

Politika

Kalite politikasının oluşturulması

Üst yönetim, aşağıdakileri karşılayan bir kalite politikasını oluşturmalı, uygulamalı ve sürekliliğini sağlamalıdır:

- a) Kuruluşun amaç ve bağlamına uygun ve stratejik istikametini destekleyen,
- b) Kalite amaçlarının belirlenmesi için bir çerçeve sağlayan,
- c) Uygulanabilir şartları yerine getirme için bir taahhüt içeren,
- d) Kalite yönetim sisteminin sürekli iyileştirilmesi için bir taahhüt içeren.

Kalite politikasının duyurulması

Kalite politikası:

- a) Dokümanite edilmiş bilgi olarak var olmalı ve sürekliliği sağlanmalı,
- b) Kuruluş içerisinde duyurulmalı, anlaşılmalı ve uygulanmalı,
- c) İlgili tarafların erişimine uygun şekilde açık olmalıdır.

Kurumsal görev, yetki ve sorumluluklar

Üst yönetim, ilgili görevler için yetki ve sorumlulukların belirlendiği ve kuruluş içerisinde duyurulduğunu güvence altına almalıdır.

Üst yönetim aşağıdakiler için yetki ve sorumlulukları belirlemelidir:

- a) Kalite yönetim sisteminin, bu standardın şartlarını karşılamasının güvence altına alınması,
- b) Proseslerin istenen sonuçları ortaya çıkarmasının güvence altına alınması,
- c) Kalite yönetim sisteminin performansı ve iyileştirme (bk. Madde 10.1) için fırsatlar ile ilgili raporlama (özellikle üst yönetime raporlama),
- d) Kuruluşun tamamında müşteri odaklılığın teşvik edilmesinin güvence altına alınması,
- e) Kalite yönetim sistemindeki değişiklikler planlanır ve uygulanırken, kalite yönetim sisteminin bütünlüğünün güvence altına alınması.

Planlama

Risk ve fırsatları belirleme faaliyetleri

Kuruluş, kalite yönetim sistemini planlarken, yapılan şartları ve aşağıdakilere atıfta bulunması gereken risk ve fırsatların tayinini değerlendirmelidir:

a) Kalite yönetim sisteminin amaçlanan çıktısına/çıktılarına ulaşabileceğine güvence vermek;

- b) İstenen etkileri geliştirmek,
- c) İstenmeyen etkileri önlemek veya azaltmak,
- d) İyileşmeye erişim.

Kuruluş aşağıdakileri planlamalıdır:

- a) Bu risk ve fırsatları belirleme faaliyetlerini,
- b) Aşağıdakileri nasıl yapacağını:

1) Faaliyetleri kalite yönetim sistem prosesleri içerisine nasıl entegre edeceği ve uygulayacağını,

2) Bu faaliyetlerin etkinliğini nasıl değerlendireceğini.

Risk ve fırsatları ele alma faaliyetleri, ürün ve hizmetlerin uygunluğuna potansiyel etkisi ile orantılı olmalıdır.

Risk belirleme seçenekleri; riskten kaçınma, fırsat kovalarken risk alma, risk kaynağının yok edilmesi, gerçekleşme veya sonuçların değiştirilmesi, risk paylaşımı veya bilgiye dayanan karar ile risk tespiti. Fırsatlar, yeni uygulamaların adapte edilmesi, yeni ürünlerin lansmanını yapma, yeni pazarlara erişim, yeni müşterilerin belirlenmesi, ortaklıklar kurma, yeni teknoloji kullanımı ve kuruluşun veya müşterilerinin ihtiyaçlarını belirten diğer istenen ve uygulanabilir olasılıklara yol açabilir.

Kalite amaçları ve bunlara erişmek için planlama

Kuruluş, kalite yönetim sistemi için ihtiyaç duyulan ilgili fonksiyon, seviye ve proseslerde kalite amaçlarını oluşturmalıdır.

Kalite amaçları:

- a) Kalite politikası ile uyumlu olmalı,
- b) Ölçülebilir olmalı,
- c) Uygulanabilir şartları dikkate almalı,
- d) Ürün ve hizmetlerin uygunluğu ve müşteri memnuniyetini arttırmaya uygun olmalı,
- e) İzlenmeli,
- f) Duyurulmalı,
- g) Uygun şekilde güncellenmelidir.

Kuruluş, kalite amaçlarını dokümante edilmiş bilgi olarak muhafaza etmelidir.

Kalite amaçlarına ulaşmak için planlama yaparken, kuruluş:

- a) Ne yapılacağını,
- b) Hangi kaynakların gerekeceğini,
- c) Kimin sorumlu olacağını,
- d) Ne zaman tamamlanacağını,
- e) Sonuçların nasıl değerlendirileceğini tayin etmelidir.

Değişikliklerin planlanması

Kuruluş kalite yönetim sisteminde değişiklik ihtiyacı tespit ederse, değişiklikler planlı şekilde gerçekleştirilmelidir.

Kuruluş aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- a) Değişikliklerin amaçları ve potansiyel sonuçlarını,
- b) Kalite yönetim sistemini bütünlüğünü,
- c) Kaynakların varlığını,
- d) Yetki ve sorumlulukların belirlenmesi veya yeniden belirlenmesini.

Destek

Kuruluş, kalite yönetim sisteminin oluşturulması, uygulanması, sürekliliğinin sağlanması ve sürekli iyileştirilmesi için ihtiyaç duyulan kaynakları tayin etmeli ve sağlamalıdır.

Kuruluş aşağıdakileri değerlendirmelidir:

- a) Var olan iç kaynakların yetenekleri ve kısıtlamalarını,
- b) Dış tedarikçilerden neyin tedarik edileceğini.

Kişiler

Kuruluş, kalite yönetim sisteminin etkili şekilde işletilmesi ile proseslerin işletilmesi ve kontrolü için gerekli personeli tayin ve tedarik etmelidir.

Altyapı

Kuruluş, proseslerin işletilmesi, ürün ve hizmetlerin uygunluğunu elde etmek için gerekli altyapıyı, tayin etmeli, tedarik etmeli ve sürekliliğini sağlamalıdır.

Altyapı aşağıdakileri içerebilir:

- a) Binalar ve ilgili müstemilatı,
- b) Donanım ve yazılım dahil makine teçhizatı,
- c) Taşıma kaynakları,
- d) Bilgi ve iletişim teknolojisi.

Proseslerin işletimi için çevre

Kuruluş, proseslerin işletilmesi ile ürün ve hizmetlerin uygunluğa erişimi için

gerekli çevreyi tayin etmeli, tedarik etmeli ve sürekliliğini sağlamalıdır.

Uygun bir çevre, aşağıdakiler gibi beşeri ve fiziki unsurların birleşimi olabilir:

a) Sosyal (örneğin, ayrımcılık yapmayan, sakin, cepheleşmemiş),
b) Psikolojik (örneğin, stresi azaltan, tükenmişliği önleyen, duygusal olarak koruyucu),

c) Fiziksel (örneğin, sıcaklık, ısı, nem, ışık, ortamın havası, hijyen, gürültü).

Bu unsurlar, tedarik edilen ürün ve hizmetlere göre farklılık gösterebilir.

Kaynakların izlenmesi ve ölçümü

Kuruluş, ürün ve hizmetlerin şartlara uygunluğunu doğrulamak amacıyla izleme ve ölçme kullandığı zaman, geçerli ve güvenilir sonuçları güvence altına almak için ihtiyaç duyulan kaynakları tayin ve tedarik etmelidir.

Kuruluş, sağlanan kaynaklarla ilgili aşağıdakileri güvence altına almalıdır:

a) Gerçekleştirilen belirli izleme ve ölçme faaliyet tipleri için uygun olduğunu,

b) Amaçlarına sürekli uygunluğu güvence altına almak için sürdürülebilir olduğunu.

Kuruluş, uygun dokümanite edilmiş bilgiyi, izleme ve ölçüm kaynaklarının amaca uygunluğunun kanıtı olarak muhafaza etmelidir.

Ölçüm izlenebilirliği

Ölçüm izlenebilirliği istendiğinde ya da kuruluş tarafından ölçüm sonuçlarının geçerliliği açısından uygunluk sağlamanın önemli bir parçası olarak görüldüğünde, ölçüm teçhizatı:

a) Uluslararası ve ulusal ölçüm standartlarına izlenebilir ölçüm standartlarına karşı, belirlenmiş aralıklarda veya kullanımdan önce kalibre edilmeli veya doğrulanmalı ya da her ikisi birden yapılmalı,

b) Durumlarını tayin etmek için tanımlanmalı,

c) Kalibrasyon durumu ve sonraki ölçüm sonuçlarını geçersiz kılacak şekilde ayarlamadan, hasardan ve bozulmadan korunmalıdır.

Kuruluş, ölçüm teçhizatının istenen amaç için uygun olmadığı zaman, önceki ölçüm sonuçlarının geçerliliğinin olumsuz şekilde etkilendiğini tayin etmeli ve gerekli uygun faaliyetleri gerçekleştirmelidir.

Kurumsal bilgi

Kuruluş, proseslerinin işletilmesi, ürün ve hizmetlerinin uygunluğa erişmesi için ihtiyaç duyulan bilgiyi tayin etmelidir. Bu bilgi sürdürülebilir olmalı ve gerekli şekilde ulaşılabilir olmalıdır.

Değişiklik ihtiyacı ve eğilimleri ele alındığı zaman, kuruluş; mevcut bilgi birikimini değerlendirmeli ve ihtiyaç duyulan herhangi bir ilave bilgiyi ve gerekli güncellemeleri nasıl kazanacağı veya bunlara nasıl erişebileceğini tayin etmelidir.

Kurumsal bilgi, kuruluşa özel bilgi olup genellikle tecrübe ile kazanılmıştır. Bu, kuruluşun amaçlarına erişmek için kullandığı ve paylaştığı bilgidir.

Kurumsal bilgi aşağıdakileri temel alabilir:

a) İç kaynaklar (örneğin; fikri mülkiyet, tecrübelerden kazanılan bilgi, başarısızlıklar ve başarılı projelerden alınan dersler, dokümanite edilmemiş bilgi ve tecrübelerin yakalanması ve paylaşılması, proses, ürün ve hizmetlerdeki iyileştirmelerin sonuçları),

b) Dış kaynaklar (örneğin; standartlar, akademik çevreler, konferanslar, müşteri ve dış tedarikçilerden derlenen bilgi).

Yeterlilik

Kuruluş:

- Kalite yönetim sisteminin performansını ve etkinliğini etkileyen kendi kontrolü altında çalışan kişi/kişilerin gerekli yeterliliğini belirlemeli,
- Bu kişilerin, uygun eğitim, öğretim ve tecrübelerini dikkate alarak yeterliliklerini güvence altına almalı,
- Uygulanabildiğinde, ihtiyaç duyulan yeterliliği kazanması için gerekli faaliyetleri yapmalı ve bu faaliyetlerin etkinliğini değerlendirmeli,
- Uygun dokümanite edilmiş bilgiyi yeterliliğin kanıtı olarak muhafaza etmelidir. Uygulanabilir faaliyetler; mevcut çalışan personelin eğitime tabi tutulmasını, bunlara mentörlük verilmesini veya görev yeri değiştirilmesini ya da yeterli personelin kiralanmasını veya sözleşmeli olarak çalıştırılmasını kapsayabilir.

Farkındalık

Kuruluş, kontrolü altında çalışan kişilerin aşağıdakilerin farkında olduğunu güvence altına almalıdır:

- Kalite politikası,
- İlgili kalite amaçları,
- İyileştirilmiş performansın faydaları dahil, kendilerinin kalite yönetim sisteminin etkinliğine katkıları,
- Kalite yönetim sistemi şartlarının yerine getirilmediği durumlarda müdahil olmak.

İletişim

Kuruluş; aşağıdaki hususlar dahil olmak üzere kalite yönetim sistemi ile ilgili gerekli olan iç ve dış iletişimleri belirlemelidir:

- Neyle ilgili iletişim kuracağını,
- Ne zaman iletişim kuracağını,
- Kiminle iletişim kuracağını,
- Nasıl iletişim kuracağını,
- Kimin iletişim kuracağını.

Dokümanite edilmiş bilgi

Kuruluşun kalite yönetim sistemi aşağıdakileri içermelidir:

- Bu standardda istenen dokümanite edilmiş bilgiyi,
- Kuruluş tarafından, kalite yönetim sisteminin etkinliğini artırmak için belirlenen dokümanite edilmiş bilgiyi.

Bir kalite yönetim sistemi için dokümanite edilmiş bilginin boyutu, bir kuruluşun diğer kuruluşla aşağıdaki sebeplerle değişebilir:

- Kuruluşun büyüklüğüne, faaliyetlerinin türüne, proseslerine, ürün ve hizmetlerine,
- Proseslerin ve bunların birbiri ile etkileşimlerinin karmaşıklığına,

Oluşturma ve güncelleme

Kuruluş; dokümanite edilmiş bilgileri oluştururken ve güncellerken aşağıdakileri uygun şekilde güvence altına almalıdır:

- Tanımlama ve açıklama (örneğin, bir başlık, tarih, yazar veya referans numarası),
- Format (örneğin, dil, yazılım sürümü, grafikler) ve ortam (örneğin, kâğıt, elektronik),
- Uygunluk ve kifayeti için gözden geçirme ve onay.

1.3. OHSAS18001 Nedir?

Her cinsten kuruluş, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) politikaları ve hedefleri ile uyumlu olarak İSG risklerini kontrol etmek suretiyle sağlam İSG performansına sahip olmak ve bunu göstermek konusuyula gittikçe daha fazla ilgilenmektedir. Kuruluşlar bunu, gittikçe daha sıkı hale gelen yasal mevzuat, ekonomik politikaların gelişmesi ve iyi İSG uygulamalarını teşvik eden diğer tedbirler bağlamında ve İSG konularıyla ilgilenen tarafların ifade ettiği artan endişeler karşısında yapmaktadır.

Birçok kuruluş İSG performanslarını değerlendirmek için İSG “gözden geçirmelerinden“ ve “tetkiklerinden” geçmiştir. Ancak bu gözden geçirmeler ve tetkikler kendi başlarına kuruluşun performansının yasal ve politika gereklerini halen karşıladığı ve gelecekte de karşılamaya devam edeceği konusunda kuruluşu güven vermek için yeterli değildir. Bunların etkili olabilmesi için kuruluşla entegre olmuş, yapılandırılmış bir yönetim sistemi içinde icra edilmeleri gerekir.

İSG yönetimini kapsayan standartların amacı, diğer yönetim gerekleri ile entegre edilebilen, etkili bir İSG yönetim sisteminin elemanlarını kuruluşlara sağlamak ve kuruluşlara İSG ve ekonomi hedeflerine ulaşma konusunda yardımcı olmaktır. Diğer uluslararası standartlarda olduğu gibi bu standartlar tarife dışı ticaret engelleri oluşturmak veya bir kuruluşun yasal yükümlülüklerini arttırmak veya değiştirmek amacını taşımamaktadır.

Bu standart, yasal şartları ve İSG riskleri hakkındaki bilgileri dikkate alan bir politikanın ve hedeflerin geliştirilmesi için bir kuruluşu yardımcı olmak üzere İSG yönetim sisteminin şartlarını belirlemektedir. Her tipte ve büyüklükteki kuruluşu uygulanması amaçlanmıştır ve farklı coğrafi, kültürel ve sosyal şartları karşılamaktadır. Yaklaşımın esası Şekil 1’de gösterilmiştir. Sistemin başarısı kuruluşun bütün seviyelerinden ve fonksiyonlarından, özellikle üst yönetimden taahhüt alınmasına bağlıdır. Bu cins bir sistem bir kuruluşu İSG politikasını geliştirme, politika taahhütlerini gerçekleştirecek hedefleri ve prosesleri belirleme, gerektiğinde performansın iyileştirilmesi için tedbir alma ve sistemin bu standardın gereklerine uygunluğunu gösterme konularında sistematik bir imkân sağlamaktadır. Bu standardın genel amacı sosyo-ekonomik denge içinde iyi İSG uygulamalarını desteklemek ve teşvik etmektir. Gereklerin çoğunun aynı zamanda ele alınması mümkün olduğu gibi her hangi bir zamanda da incelenebileceği dikkate alınmalıdır. Bu standardın ikinci baskısı ilk baskının açıklanması üzerine odaklanmış olup ISO 9001, ISO 14001, ILOOSH ve diğer İSG yönetim sistemi standartlarının ve yayınlarının hükümlerini gereği gibi dikkate almaktadır. Böylece, kullanıcı topluluğun faydalanması için bu standartların birbiri ile uyumluluğunun arttırılması amaçlanmıştır.

Bir kuruluşun İSG yönetim sistemine ilişkin şartları açıklayan ve kuruluşun İSG yönetim sisteminin belgelendirilmesi/tescil edilmesi ve/veya kendisi tarafından beyan edilmesi için kullanılabilecek olan bu standart ile bir kuruluşu İSG yönetim sistemini kurması, uygulaması veya iyileştirmesi için genel amaçlı yardım sağlayan ve belgelendirilmesi mümkün olmayan bir kılavuz arasındaki önemli bir fark vardır. İSG yönetimi stratejik ve rekabetçi etkiler dâhil olmak üzere bütün konuları kapsar. Bu İSG standardının başarılı uygulamasının gösterilmesi kuruluş tarafından ilgili taraflara uygun bir İSG yönetim sisteminin çalışmakta olduğu güvencesini vermek amacıyla kullanılabilir. Bu standart, bir kuruluşun iş sağlığı ve güvenliği (İSG) risklerini kontrol etmesini ve performansını iyileştirmesini sağlamak için, İSG yönetim sistemi şartlarını kapsar. Bu standart, İSG performans kriterlerinin durumunu belirtmediği gibi bir yönetim sisteminin tasarımı için ayrıntılı şartları da kapsamaz. Bu standart aşağıdakileri gerçekleştirmeyi amaçlayan her kuruluşu uygulanabilir,

a) Kuruluşun faaliyetleri ile ilgili olarak, İSG risklerine maruz kalabilecek çalışanlar ve ilgili diğer taraflar için riskleri yok etmek veya en aza indirmek üzere bir İSG yönetim

sistemi oluşturmak,

b) Bir İSG yönetim sistemini kurmak, uygulamak ve sürekli iyileştirmek,

c) Kuruluşun beyan ettiği İSG politikasına uygunluk konusunda kendine güvence sağlamak,

d) Aşağıdakileri uygulamak suretiyle bu İSG standardına uygunluğu göstermek:

1) Kendi durumunu değerlendirmek ve kendisi tarafından beyanda bulunmak,

2) Müşteriler gibi kuruluş üzerinde ilgisi olan taraflardan uygunluğunun teyidini istemek,

3) Kuruluş dışındaki bir taraftan kendi beyanının uygunluğunun teyidini istemek,

4) Kuruluşun İSG yönetim sisteminin bir dış kuruluş tarafından belgelendirilmesini / tescilini istemek.

Bu standardın bütün şartlarının, herhangi bir İSG yönetim sistemine dâhil edilmesi amaçlanmıştır. Uygulamanın kapsamı kuruluşun İSG politikası, faaliyetlerin yapısı ile çalışmaların riskleri ve karmaşıklığı gibi faktörlere bağlı olacaktır.

Bu standart ile iş sağlığı ve güvenliğinin ele alınması amaçlanmış olup çalışanların refah/sağlık programları, ürün güvenliği ve mülkiyet hasarı veya çevre etkisi gibi diğer sağlık ve güvenlik alanlarının ele alınması amaçlanmamıştır.

İSG Yönetim Sistemi Şartları

Genel şartlar

Kuruluş, bu İSG standardının şartlarına uygun olarak bir İSG yönetim sistemini kurmalı, dokümanete etmeli, sürdürmeli, sürekli olarak iyileştirmeli ve İSG yönetim sisteminin bu şartları nasıl karşılayacağını belirlemelidir. Kuruluş, İSG yönetim sisteminin kapsamını tarif etmeli ve dokümanete etmelidir.

İSG politikası

Kuruluşun üst yönetimi kuruluşun İSG politikasını belirlemeli ve onaylamalı, İSG yönetim sisteminin belirlenmiş kapsamında bu politika aşağıdaki hususları sağlamalıdır.

a) Kuruluşun İSG risklerinin yapısına ve büyüklüğüne uygun olmalı,

b) Yaralanmaların ve sağlık bozulmalarının önlenmesi ve İSG yönetiminin ve İSG performansının sürekli iyileştirilmesi için bir taahhüt içermeli,

c) En azından yürürlükteki İSG mevzuatına ve üyesi olduğu kuruluşların şartlarına uyulacağı taahhüdünü içermeli,

d) İSG hedeflerinin belirlenmesi ve gözden geçirilmesi için bir çerçeve oluşturmalı,

e) Dokümanete edilmeli, uygulanmalı ve sürdürülmeli,

f) Çalışanların kendi bireysel İSG sorumluluklarının farkında olmaları amacı ile kuruluşun kontrolü altında tüm çalışanlara duyurulmalı,

g) İlgili taraflar için ulaşılabilir olmalı,

h) Kuruluşun kendisine uygun ve ilgili olarak kalmasını sağlamak için periyodik olarak gözden geçirilmelidir.

Tehlike tanımlaması, risk değerlendirmesi ve kontrollerin belirlenmesi

Kuruluş sürekli olarak tehlikelerin tanımlanması, risklerin değerlendirilmesi ve gerekli kontrollerin belirlenmesi için prosedürler oluşturmalı ve sürdürmelidir.

Tehlikelerin belirlenmesi ve risklerin değerlendirilmesi prosedürleri aşağıdakileri dikkate almalıdır:

a) Rutin veya rutin olmayan faaliyetler,

b) İş yerine erişebilme imkânına sahip personelin faaliyetleri (taşeronlar ve

ziyaretçiler dâhil),

c) İnsan davranışları, kabiliyetleri ve diğer insan faktörleri,

d) İş yerinin dışından kaynaklanan ve iş yerinde kuruluşun kontrolü altındaki insanların sağlığını ve güvenliğini olumsuz yönde etkileme kabiliyetine sahip olan belirlenmiş tehlikeler,

e) İşyerinin civarında kuruluşun kontrolü altındaki işle ilgili faaliyetlerden kaynaklanan tehlikeler,

f) Kuruluş tarafından veya başkaları tarafından temin edilmiş olan iş yerindeki altyapı, teçhizat ve malzemeler,

g) Kuruluş, kuruluşun faaliyetleri veya malzemeleri üzerinde yapılan veya yapılması teklif edilen değişiklikler,

h) Geçici değişiklikler dâhil İSG yönetim sisteminde yapılan değişiklikler ve bunların işletmelere, proseslere ve faaliyetlere olan etkileri,

i) Risk değerlendirmesi ve gerekli kontrollerin uygulanması ile ilgili uygulanabilir yasal yükümlülükler

j) İş alanlarının, proseslerin, tesislerin, makina/teçhizatın, işletme prosedürlerinin ve iş organizasyonunun tasarımı ve bunların insan kabiliyetlerine uyarlanması. Kuruluşun tehlike tanımlaması ve risk değerlendirmesi için metodolojisi,

- Düzenleyici değil proaktif olmasını sağlamak üzere, kapsamına, yapısına ve zamanlamasına göre tarif edilmeli,

- Risklerin tanımlanmasını, önceliklerinin belirlenmesini ve dokümante edilmesini ve duruma uygun olarak kontrollerin uygulanmasını sağlamalıdır.

Değişikliğin yönetilmesi için değişiklikleri uygulamadan önce kuruluş kendisindeki, İSG yönetim sistemindeki veya faaliyetlerindeki değişikliklerle ilgili İSG tehlikelerini ve İSG risklerini belirlemelidir.

Kuruluş, kontrolleri belirlerken bu değerlendirme sonuçlarının dikkate alınmasını sağlamalıdır. Kontrolleri belirlerken veya mevcut kontroller üzerinde değişiklik yapmayı planlarken aşağıdaki hiyerarşiye uygun olarak risklerin azaltılması düşünülmelidir:

a) Ortadan kaldırma,

b) Yerine koyma,

c) Mühendislik kontrolleri,

d) İşaretler/uyarılar ve/veya diğer idari kontroller,

e) Kişisel koruyucu donanım.

Kuruluş, tehlikelerin tanımlaması, risk değerlendirmesi ve belirlenen kontrollerin sonuçlarını dokümante etmeli ve bunları güncel tutmalıdır.

Kuruluş, İSG yönetim sisteminin kurulmasında, uygulanmasında ve sürdürülmesinde İSG risklerinin ve belirlenen kontrollerin dikkate alınmasını sağlamalıdır.

Yasal ve diğer şartlar

Kuruluş, kendisine uygulanabilir olan yasal ve diğer İSG şartlarını belirlemek ve bunlara ulaşmak için bir prosedür oluşturmalı ve sürdürmelidir.

Kuruluş İSG yönetim sisteminin kurulmasında, uygulanmasında ve sürdürülmesinde bu uygulanabilir yasal şartların ve kuruluşun taahhüt ettiği diğer şartların dikkate alınmasını sağlamalıdır. Kuruluş bu bilgileri güncel durumda tutmalıdır.

Kuruluş, kendi kontrolü altında çalışanlarına ve diğer ilgili taraflara yasal ve diğer şartlar hakkında ilgili bilgileri iletmelidir.

Hedefler ve programlar

Kuruluş, içerisindeki her bir ilgili fonksiyon ve seviyede dokümante edilmiş iş sağlığı ve güvenliği hedeflerini oluşturmalı, uygulamalı ve sürdürmelidir. Hedefler pratik olan durumlarda ölçülebilir büyüklüklerle ifade edilmeli ve İSG politikası ile tutarlı olmalıdır.

Buna yaralanmaların ve sağlığın bozulmasının önlenmesi, uygulanabilir yasal şartlara ve kuruluşun taahhüt ettiği diğer şartlara uygunluk ve sürekli iyileştirme taahhüdü dâhil olmalıdır.

Kuruluş, hedeflerini oluştururken ve gözden geçirirken yasal şartları ve kuruluşun taahhüt ettiği diğer şartları, İSG risklerini dikkate almalıdır. Ayrıca kuruluş teknolojik seçeneklerini, finansal çalıştırma ve işletme şartlarını, ilgili tarafların görüşlerini de dikkate almalıdır.

Kuruluş, hedeflerine ulaşmak için bir programı veya programları oluşturmalı, uygulamalı ve sürdürmelidir. Bu programlar en azından aşağıdakileri içermelidir,

a) Kuruluşun ilgili fonksiyon ve seviyelerinde hedeflere ulaşılması için verilen sorumluluk ve yetki,

b) Amaçlara ulaşırken kullanılacak araçlar ve zaman çizelgesi.

Programlar düzenli ve planlı aralıklarla gözden geçirilmeli ve hedeflere ulaşılmasını sağlamak üzere gerektiğinde yeniden düzenlenmelidir.

Kaynaklar, görevler, sorumluluk, hesap verme ve yetki İSG ve İSG yönetim sisteminin nihai sorumluluğunu üst yönetim üzerine almalıdır. Üst yönetim taahhüdünü aşağıdakileri uygulamak suretiyle göstermelidir:

a) İSG yönetim sisteminin kurulması, uygulanması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi için gerekli kaynakların sağlanması,

b) Etkili İSG yönetimini kolaylaştırmak için, görevlerin, sorumlulukların ve hesap verme durumlarının tayin edilmesi, görevler, sorumluluklar ve hesap verme durumları ile yetkiler dokümanite edilmeli ve duyurulmalıdır.

Kuruluş, üst yönetiminden bir üyeyi, diğer sorumluluklarından ayrı olarak, İSG için özel sorumluluğıya sahip olacak şekilde atamalıdır. Kuruluş yönetiminin atadığı bir kişi aşağıdakileri gerçekleştirmek için tarif edilmiş görev ve yetkiye sahip olmalıdır.

a) İSG yönetim sistemi şartlarının bu standarda uygun olarak oluşturulmasını, uygulanmasını ve sürdürülmesini sağlamak,

b) İSG yönetim sisteminin iyileştirilmesi için bir temel oluşturacak ve gözden geçirilmek üzere üst yönetime sunulacak İSG yönetim sistemi performansı hakkındaki raporları sağlamak.

Üst yönetim temsilcisinin kimliği, kuruluşun kontrolü altında çalışan herkese bildirilmelidir. Yönetim sorumluluğuna sahip olan bütün kişiler, İSG performansının sürekli iyileştirilmesinde yönetimin taahhüdünü göstermelidir.

Kuruluş, iş yerindeki kişilerin üzerinde kontrol sahibi olduğu İSG hususları için sorumluluk almalarını ve kuruluşun uygulanabilir İSG şartlarına uymalarını sağlamalıdır.

Eğitim, bilinç ve yeterlilik

Kuruluş, iş yerinde, kontrolü altında İSG'yi etkileyebilecek görevleri yapan personelin uygun eğitim, öğretim veya tecrübe itibariyle yeterli olmasını sağlamalı ve bununla ilgili kayıtları muhafaza etmelidir.

Kuruluş, İSG riskleri ve İSG yönetim sistemi ile ilgili eğitim ihtiyacını tespit etmelidir. Kuruluş eğitimleri vermeli veya bu ihtiyacın karşılanması için tedbir almalı, alınan eğitimin veya tedbirin etkinliğini değerlendirmeli ve bununla ilgili kayıtları muhafaza etmelidir.

Kuruluş, kontrolü altında çalışanların aşağıda belirtilenlerden haberdar olmasını sağlayan prosedürler oluşturmalı, uygulamalı ve bunları sürdürmelidir,

a) Mevcut veya potansiyel iş faaliyetlerinin, davranışlarının İSG üzerindeki sonuçları ve İSG'nin kişisel performansın geliştirilmesine faydaları,

b) Acil durumlara hazırlıklı olma ve bu durumlarda yapılması gerekenler de dâhil olmak üzere İSG politika ve prosedürlerine ve İSG yönetim sisteminin şartlarına uyumdaki görevleri ve sorumlulukları,

- c) Belirtilmiş işletme prosedürlerinden sapmanın potansiyel sonuçları,
- d) Eğitim prosedürleri aşağıdaki konulardaki farklı seviyeleri dikkate almalıdır,
 - Sorumluluk, yetenek, yeterlilik ve bilgi düzeyi,
 - Risk.

İletişim, katılım ve danışma

İletişim

Kuruluş, İSG tehlikeleri ve İSG yönetim sistemi ile ilgili olarak aşağıdakiler için prosedürler oluşturmalı, uygulamalı ve bunları sürdürmelidir,

- a) Kuruluşun çeşitli seviyelerinde ve fonksiyonlarındaki iç iletişim,
- b) Yükleniciler ve iş yerine gelen diğer ziyaretçilerle iletişim,
- c) Dışarıdaki ilgili taraflardan gelen ilgili iletişimin alınması, dokümanite edilmesi ve cevaplandırılması.

Katılım ve danışma

Kuruluş, aşağıdakiler için prosedürler oluşturmalı, uygulamalı ve bunları sürdürmelidir,

- a) Çalışanların aşağıdaki faaliyetlere katılması,
 - Tehlike tanımlaması, risk değerlendirmesi ve kontrollerin belirlenmesine uygun katılım,

- Olay araştırmasına uygun katılım,
- İSG politikaları ve hedeflerinin geliştirilmesine ve gözden geçirilmesine uygun katılım.

- İSG'yi etkileyen değişiklikler için danışma,
- İSG konularında temsil.

Çalışanlar katılım düzenlemeleri hakkında ve İSG temsilcilerinin kimliği hakkında bilgilendirilmelidir.

- b) İSG'yi etkileyen değişiklikler için yüklenicilerle danışma.

Kuruluş, ilgili İSG konularında, kuruluş dışındaki ilgili taraflarla, uygun olan hallerde danışılmasını sağlamalıdır.

Dokümantasyon

İSG yönetim sistemi dokümantasyonu aşağıdakileri içermelidir,

- a) İSG politikası ve hedefleri,
- b) İSG yönetim sisteminin kapsamının açıklaması,
- c) Yönetim sisteminin ana elemanları ve bunların arasındaki etkileşimin açıklaması

ve ilgili dokümanlara atıf,

- d) Bu İSG standardının gerektirdiği dokümanlar, kayıtlar dâhil,

e) İSG risklerinin yönetilmesine ilişkin olarak proseslerin etkin biçimde planlanması, yürütülmesi ve kontrolü için kuruluş tarafından gerekli olduğu belirlenen dokümanlar, kayıtlar dâhil.

Doküman kontrolü

İSG yönetim sisteminin ve bu İSG standardının gerektirdiği dokümanlar kontrole tabi olmalıdır. Kayıtlar özel tip dokümanlardır ve Madde 4.5.4'te verilen kurallara göre kontrole tabi olmalıdır.

Kuruluş, aşağıdakileri sağlamak amacıyla gerekli prosedürleri oluşturmalı, uygulamalı ve sürdürmelidir:

- a) Dokümanların yayınlanmasından önce yeterliliklerinin onaylanması,
- b) Dokümanların gözden geçirilmesi, gerekli olduğunda revize edilmesi ve yeniden onaylanması,
- c) Dokümanların değişikliklerinin ve geçerli sürüm statülerinin belirlenmesi,
- d) Uygulanabilir dokümanların geçerli sürümlerinin kullanım noktalarında hazır

bulundurulmasının sağlanması,

e) Dokümanların okunabilir ve derhal tanınabilir durumda tutulmasının sağlanması,

f) İSG yönetim sisteminin planlanması ve işletilmesi için kuruluş tarafından gerekli olduğu değerlendirilen dış kaynaklı dokümanların belirlenmesi ve bunların dağıtımının kontrol edilmesi,

g) Geçersiz hale gelmiş dokümanların istenmeyen şekilde kullanılmalarının engellenmesi ve her hangi bir maksatla muhafaza edilmeleri söz konusu ise uygun şekilde işaretlenmesi.

İşletme kontrolü

Kuruluş, belirlenmiş tehlikelerle ilgili olan ve İSG risklerinin yönetilmesi için kontrol tedbirlerinin uygulanması gereken işlemleri ve faaliyetleri tespit etmelidir. Buna değişiklik yönetimi dâhil olmalıdır. Bu işlemler ve faaliyetler için kuruluş, aşağıdakileri uygulamalı ve sürdürmelidir:

a) Kuruluş ve kuruluşun faaliyetleri için uygulanabilir işletme kontrolleri, kuruluş bu işletme kontrollerini genel İSG yönetim sistemine entegre etmelidir,

b) Satın alınan mallar, teçhizat ve hizmetler ile ilgili kontroller,

c) Yükleniciler ve iş yerine gelen diğer ziyaretçiler ile ilgili kontroller,

d) Dokümante edilmiş prosedürlerin olmaması halinde İSG politika ve hedeflerinden sapmaların meydana gelmesi söz konusu olan durumları kapsayan dokümante edilmiş prosedürler,

e) Mevcut olmaması halinde İSG politika ve hedeflerinden sapmaların meydana gelmesi söz konusu olan durumlar için, yapılmasının gerekliliği hükme bağlanmış işletme kriterleri.

Acil durum hazırlığı ve bu hallerde yapılması gerekenler

Kuruluş, aşağıdakiler için prosedürler oluşturmalı, uygulamalı ve bunları sürdürmelidir:

a) Potansiyel acil durum hallerinin tanımlanması,

b) Bu gibi acil durum hallerinde gereken işlemlerin yapılması.

Kuruluş, gerçek acil durumlarda gereken işlemleri yapmalı ve olumsuz İSG sonuçlarını önlemeli veya hafifletmelidir.

Kuruluş acil durumlarda yapılacak işlemleri planlarken ilgili tarafların (acil durum hizmetleri ve komşular gibi) ihtiyaçlarını dikkate almalıdır.

Kuruluş, özellikle olayların ve acil durumların ortaya çıkmasından sonra acil durum hazırlıklarını, bu durumlarda kullanılacak planları ve prosedürleri gözden geçirmelidir.

Kuruluş, pratik olan hallerde, ilgili tarafları içeren acil durumlarda yapılacak işlemleri periyodik olarak denemelidir.

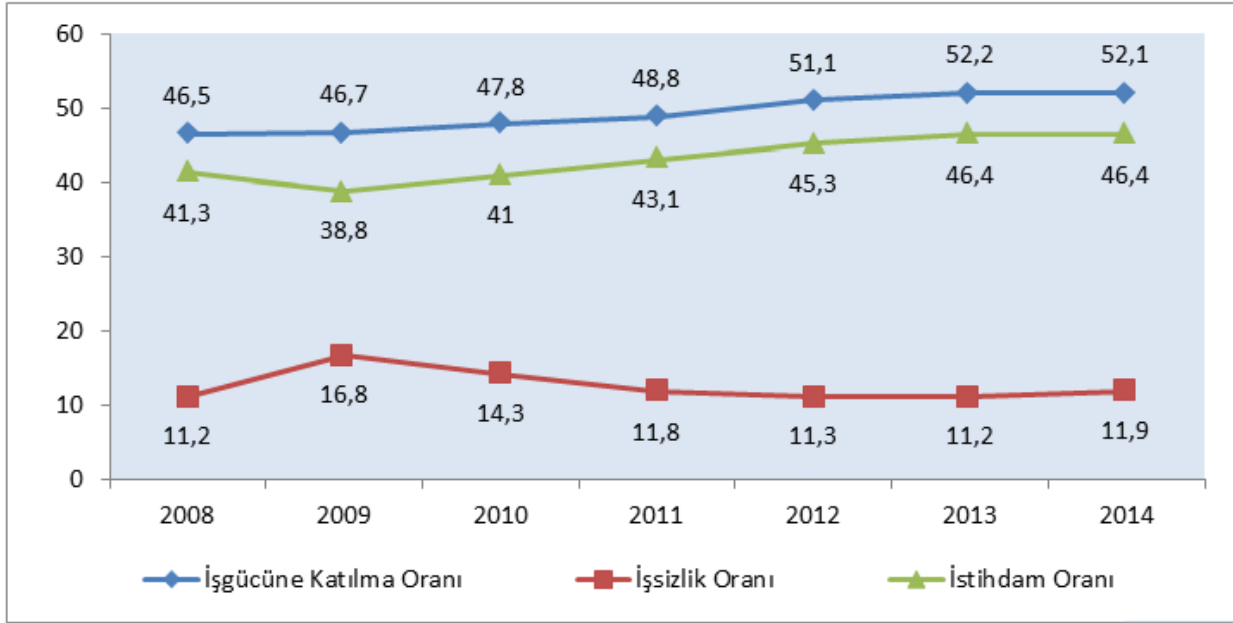
Kuruluş acil durum hazırlığını ve yapılacak işlem prosedürlerini, özellikle periyodik denemeden sonra ve acil durum hallerinin meydana gelmesinden sonra, periyodik olarak gözden geçirmelidir.

2. Türkiye’de ve Düzce’de Kayıtlı İstihdam

2.1. Türkiye’de Kayıtlı İstihdam

İşgücü piyasasının en önemli unsurlarından biri de istihdamdır. Bir ülkedeki istihdamı gösteren en önemli verilerden biri de istihdam oranıdır. İstihdam oranı, çalışanların çalışabilir yaştaki nüfusa oranıdır. Bu oran ülke ekonomisinin istihdam yaratma gücünü göstermekte iken; yaş, cinsiyet ve iktisadi faaliyetlere göre istihdam politikalarının oluşturulmasında da kilit unsurdur.

İstihdam oranındaki değere bakılarak ülke ekonomisini pozitif veya negatif yönde değerlendirmek mümkün değildir. Bunun yanında istihdam oranları değerlendirilirken çalışma saatleri, kayıt dışı istidam ve ücret gibi unsurlar da etkilidir.



Grafikte görüldüğü üzere, işgücüne katılma oranı 2008 yılından itibaren 2014 yılına kadar sürekli artış göstermiştir. İşgücüne katılım oranı ekonomik olarak aktif olan yani üreten nüfusun çalışabilir yaş aralığındaki toplam nüfusa oranını göstermekte olup, ekonomik olarak üreten nüfusun sürekli arttığını göstermektedir.

Çalışanların, çalışabilir yaştaki nüfusa oranını ifade eden İstihdam oranı ise 2008-2009 yıllarında azalma gösterse de 2008-2014 yılları arasında yükseliş trendinde olduğu görülmektedir. İstihdam oranları eğrisi, İşgücüne katılım oranları eğrisine benzerlik göstermektedir.

2001 yılında yaşanan ekonomik kriz sonrası dönemde, Türkiye ekonomisi dinamik ve istikrarlı bir büyüme süreci yakalamış, bu dönemde ekonomik yapı ciddi bir kabuk değişimi geçirirken, işgücü piyasaları paralel bir dönüşüm yaşayamamıştır. 2002-2007 döneminde ekonomik büyüme performansı, güçlü bir ivme yaratırken, ortalama büyüme oranı söz konusu dönemde %6,8 düzeyine ulaşmıştır. Bu değişim dinamiği, işgücünün sektörel hareketliliğini motive edici bir unsur olmuştur. 2002 yılında işgücünün tarımsal ağırlığı toplam işgücünün 1/3'ünden 2007 yılında 1/4'üne gerilerken, benzer bir eğilimin sınırlı düzeyde olmakla birlikte tarım dışı sektörlerde sanayiden hizmetlere doğru yaşandığı görülmüştür.

Ekonomik gelişme düzeyinde gözlenen güçlü gelişme performansına rağmen, ulusal ekonominin istihdam yaratma kapasitesi aynı ölçüde genişleyememiş, bu olgu özellikle 2008 yılından itibaren etkisini hissettiren küresel krizin de baskısı ile işsizlik sorununun genişlemesine yol açmıştır.

Türkiye’de istihdamın yapısı son 10 yıllık dönemde önemli bir değişim geçirmiştir. Dönüşüm süreci Clark’ın üç sektör kanunun doğal bir yansımasıdır ve bu açıdan aslında ülkemizde oldukça gecikerek yaşanan bir geçiş niteliğindedir. Yapısal değişim eş zamanlı olarak kentleşmeyi desteklerken, buna bağlı olarak imalat ve hizmet sektörleri de kent merkezli olarak büyümektedir. Bu olguda bir yandan kırsal kesimde ekonomik cazibesinin daralmasının yarattığı itici değişkenlerin (tarımsal üretkenliğin yetersizliği gibi) öte yandan kentsel alanların daha iyi çalışma ve yaşam koşullarının yarattığı çekici faktörlerin rolü oldukça belirgindir. Özellikle 2001 yılında yürürlüğe konulan yapısal istikrar programının sektörel geçişleri hızlandıran önemli bir faktör olduğu açıktır. Değişimi yansıtan temel eğilimlerden biri, işgücü göçünün kırsal kesimden kentlere doğru yönelmiş olmasıdır. Nitekim tarımsal merkezli ekonomik yapılanmanın daha ağırlık olduğu Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu ve Orta Anadolu’da net göç oranı - %26 ile - %7,5 arasında değişmektedir. Kırsal kesimden kentlere dönük göç dinamiği, ekonominin daha modern bir zeminde kurgulanmasına olanak hazırlarken, kırsal işgücünün bu süreçten olumsuz yönde etkilenmesiyle sonuçlanmaktadır. Örneğin kadınlar kentsel alanlara göç ettiklerinde kentsel ekonominin talep ettiği vasıf formasyonuna sahip olmadıkları için işgücünden çekilmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum esasen katılımı oldukça düşük olan kadın işgücünün daha da daralması ile sonuçlanmaktadır. Erkek işgücü açısından ise, kırsalda gizli işsiz konumundaki işgücü, kentsel bölgelere göç ettiğinde açık işsiz konumuna geçmekte veya (işportacı, piyangocu, simitçi gibi işler yaparak) enformel sektörün bir üyesi haline dönüşmektedir.

Sektörel değişimin ikinci boyutu, istihdamın tarım ve sanayiden hizmet sektörlerine kaymasıdır. 2000 yılı verilerine göre, tarımsal istihdamın toplam istihdama oranı %36 (7.7 milyon) düzeyinde iken, 2009 yılında bu oran %24’e (5.2 milyon) gerilemiştir. 2002-2008 döneminde kentsel ekonomide yaklaşık 3 milyon yeni iş pozisyonu yaratılırken, kırsal kesimde 3.3 milyon iş kaybolmuştur. Bu dönemde özellikle hizmetlerde belirli sektörlerin yeni istihdam alanları olarak ön plana çıktığı görülmektedir. Perakende (%18’den %22’ye), mali hizmetler (%3’ten %6’ya) ile sosyal-kişisel hizmetler (%14’ten %17’ye) bu kapsamda değerlendirilebilecek işkollarıdır.

2.2.Düzce’de Kayıtlı İstihdam

Düzce ilinin nüfusu, 2013 Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi sonuçlarına göre 351 509 kişidir. Nüfusun 210 127 kişisi şehirlerde yaşarken, 141 382 kişisi belde ve köylerde yaşamaktadır. Şehirde yaşayanların oranı % 59,8 köyde yaşayanların oranı % 40,2 ’dir. İl merkezi nüfusu 143 018, ilin nüfus yoğunluğu ise km² başına 137 kişidir. Nüfus bakımından en büyük ilçeleri sırasıyla Merkez, Akçakoca, Kaynaşlı, Gölyaka, Yığılca, Çilimli, Gümüşova ve Cumayeri’dir. Yüzölçümü bakımından en büyük ilçesi ise merkez ilçedir. Yüzölçümü bakımından en küçük ilçesi Cumayeri’dir. Düzce ilinin merkezi, Türkiye’nin en kalabalık elli birinci kentidir. Düzce’deki ilçe sayısı 8, belediye sayısı 10 ve köy sayısı ise 279’dur.

Düzce ekonomisinin dinamik bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Bu dinamikliğinde iki metropol kent arasında oluşu önemli rol oynar. Ayrıca ülkenin sanayi kuşağı diye ifade edebileceğimiz Marmara Bölgesi ile sınır oluşu da bunda etkindir. Metropollere mesafesi zaman açısından uzak denilemeyecek düzeyde olup 2-2,5 saatte Ankara ve İstanbul illerimize karayolu ulaşımı rahat ve güvenli şekilde otoban bağlantılı olarak yapılmaktadır. Akçakoca ilçesi ile deniz bağlantısı vardır. Ulaşım ağında Anadolu İllerimizin İstanbul bağlantısında bir geçiş noktasıdır. Düzce hızla göç alan bir il olarak Düzce’nin çok yakın zamanda nüfusunun artacağı kaçınılmaz görülmektedir. Deprem sonrasında büyük bir ilgi odağı diye de adlandırabileceğimiz kalıcı konutlar hak sahipliği noktasında ihtiyacı gidermiş, ilde ev sıkıntısına da büyük oranda cevap vermiştir. Düzce ilinin genç nüfusun ağırlığı dikkat çekicidir. 2013 yılında il nüfusunun % 38’i 25 yaşın altındadır.

25- 64 yaş arası nüfus toplam nüfusun % 53'ünü, 65 yaş üstü nüfus toplam nüfusun %19'unu oluşturmaktadır. Düzce ili 2013 yılı yıllık nüfus artış hızı % 14,4'tür. Aynı yılda 6 yaş üzeri nüfus için okuryazarlık oranı % 96'dır (bilinmeyen hariç). 2012-2013 yılları için Düzce ilinin % 3,02 net göç hızı ile göç aldığı anlaşılmaktadır. Sanayi sektöründe bölgedeki hammaddeden de kaynaklandığını söyleyebileceğimiz orman ürünleri sektörü başı çekmektedir. Bu alanda irili ufaklı 200'ün üzerinde çalışan firma vardır. Büyük kentlerdeki üretim maliyetindeki istihdamın yüksek oluşu tekstil sektörünü yavaş yavaş küçük illere doğru itmekte Düzce'de bundan nasibini almaktadır. Yine hammadde kaynağı olarak sıkıntısı olmayan bir sektör fındık işlemeciliğidir. Kırılması, kavrulması, piyasaya sunulabilecek düzeyde paketlenmesi gibi çalışan işletmeler mevcuttur. Bir farklı sektörde yivsiz av tüfeği imalatı ve tabanca üretimidir. Ayrıca bunların tamiri, bakımı, gravürünün yapıldığı yan sektörleri de mevcuttur.

Düzce ilinin işsizlik oranı 2013 yılı için %8,7, işgücüne katılma oranı %56,6 ve istihdam oranı %51,7'dir

Düzce ilinde tekstil ve tekstil ürünleri imalatı, ağaç ürünleri imalatı ve makine ve teçhizat imalatı sanayi sektörleri ön plana çıkmaktadır. Bölge tekstil sanayi bilançosunun %37'sinin üretildiği Düzce, bölgede tekstil sanayinde ilk sırada yer almaktadır. Tekstil sanayi, Düzce ilinde en gelişmiş sanayi sektörü olarak ildeki sanayi işletmelerinin %20'sini, toplam sanayi işgücünün %25'ini ve il sanayi sektörü bilançosunun %23'ünü kapsamaktadır. İlin bölge sanayisi içerisinde yüksek paya sahip olduğu bir diğer sektör ağaç ürünleri imalatı sektörüdür. Bölgedeki ağaç ürünleri imalatı sektörü bilançosunun %18'i Düzce ilinde üretilmekte, bölgede bu sektörde faaliyet gösteren işletmelerin ise %17'si Düzce ilinde bulunmaktadır. Ağaç 13 ürünleri imalatı sektörü, Düzce ili sanayi sektörü toplam bilançosu içerisinde %13'lük bir paya sahip olmakla beraber, bu sektörde faaliyet gösteren işletmelerin ildeki toplam işletmeler içerisindeki payı %10'dur. Ancak ilde bu sektörde sağlanan istihdamın il sanayi istihdamına oranı %8 ile altıncı sırada yer almaktadır. İldeki toplam bilançonun %15'inin üretildiği makine ve teçhizat imalatı sektörü Düzce ilinde en yüksek bilanço rakamına sahip ikinci sanayi sektörüdür. İl sanayi işletmelerinin %9'unun faaliyet gösterdiği ve il sanayi sektöründeki kayıtlı istihdamın %7'sinin gerçekleştiği sektörde orta ve büyük ölçekli işletmeler yer almaktadır. Diğer yandan, sektörde sağlanan kayıtlı istihdamda; makine ve teçhizat imalatı sektörü Düzce ilinde bilanço ve işletme sayıları içerisinde aldığı pay kadar yüksek oranlara sahip değildir. Kimyasal madde ve ürünler ile suni elyaf imalatı sektörü ise bilanço rakamında ilde dördüncü sırada bulunmaktadır. Düzce ilinde tüm sektörlerdeki işletmeler içinde işletme sayısında %20'lik oranla, istihdam oranında %25'lik oranla ve bilançonun bölgedeki tüm bilanço toplamına olan %23'lük oranıyla tekstil ve tekstil ürünleri imalatı sektörü önder sektördür. İl ekonomisi içerisinde oldukça yüksek paya sahip olan bu sektör son dönemde yaşana kriz sonrasında durgun bir haldedir ve teşvik sisteminden faydalanmayı beklemektedirler.

3.Kayıt Dışı İstihdam Sorunu ve Kayıtlı İstihdamın Avantajları

Türkiye’de istihdamın çok önemli bir niteliğini enformel istihdamın genişliği oluşturmaktadır. Toplam işgücü içinde tarım sektörünün oranının yüksekliği ve bu sektörde esas itibariyle üretimin ücretsiz aile işçisi tarafından sürdürülmesi ve çalışma ilişkilerinin hiçbir iş ve sosyal güvenlik yasasına tabi olmaması enformel istihdamın profili belirleyen önemli unsurlardır. Özellikle tarım sektöründe ücretsiz aile yardımcısının kayıtsız olma niteliği dikkati çekici bir tartışma alanı oluşturmaktadır. Kayıt-dışı istihdamın 1980’li yıllarda genişlediği, bunun da temelde kırsal kesimlerden büyük kentlere yaşanan göçlerin artmasından kaynaklandığı tahmin edilmektedir.

Kayıt dışı istihdamın boyutlarını belirlemeye yönelik TÜİK verileri, enformel sektörün toplam ekonomik büyüklüğün ciddi boyutlara ulaştığını göstermektedir. Bu niteliği ile ülkemizde ekonomik sektörlerde elde edilen gelirlerin yarısı enformel bir nitelik taşımaktadır. Özellikle 1980’li yıllarda artma eğilimine giren göç olgusu, İstanbul gibi metropollerde işgücünün yaklaşık yarısının kayıt dışı çalışma olarak kabul edilen enformel istihdam biçimlerine yönelmiş ve buna bağlı olarak ağırlıklı olarak seyyar satıcılığı ya da işportacılığı yaygınlaşan bir meslek alanı haline getirmiştir.

Mevcut veriler enformel sektördeki eğilimi yansıtmaktadır. 1980’li yılları sonunda %60’lara dayanan kayıt dışılık oranının 1990’lı yılların ortalarında %44’lere kadar gerilediğini ancak bu oranın daha sonra yeniden yükselme eğilimine girdiğini göstermektedir. 20Son yıllarda ise, sosyal güvenlik kurumunun yeniden yapılanması, prim afları ve okullaşma oranının yükselmesi kayıt dışılığı %43’e kadar geriletmiştir. Ancak sosyal güvenlik kurumuna kayıt sayısı ile asgari ücret ile çalışan kişi arasındaki doğru orantı aslında işletmelerde yaygın “çifte bordro” uygulamasını teşvik ederek istihdamdaki kayıt dışılık probleminin sanılandan daha kapsamlı ve karmaşık hale getirmektedir. Verilerin gerçeği tam olarak yansıtmadığını ileri süren bazı araştırmacılar Türkiye’de 10-14 yaş grubundaki çocuk işçilerin yasal çerçevenin dışında olması nedeniyle enformel biçimde çalıştırıldığını, dolayısıyla toplam enformel istihdamın sanılanın aksine çok daha büyük boyutlarda olduğunu belirtmektedirler.

Kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam kavramları son yıllarda ekonomi gündeminde sıklıkla yer alan ve üzerine tartışılan bir problem haline gelmiştir. Bugün kayıt dışılık Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere oranla daha fazla olmakla beraber, gelişmiş ülkeler içinde önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Nedenleri, sonuçları ve içinde bulunduğu süreç baz alındığında kayıt dışılık çok boyutlu bir kavramdır ve tam anlamıyla ifade etmek oldukça zordur.

Türkiye’de, 1980’li yıllardan sonra varlığını daha çok hissettirmeye başlayan kayıt dışı ekonominin önemli bir boyutunu kayıt dışı istihdam oluşturmaktadır. Farklı tanımları olmasına rağmen, kayıt dışılık, son yıllarda, çalışanın herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaması durumu olarak tanımlanır. Türkiye’de toplam istihdamın önemli bir oranını kayıt dışı istihdam oluşturmakla birlikte sektörler göre incelendiğinde kayıt dışı istihdamın en yaygın olduğu sektör tarım sektörüdür. Tarım dışı sektörler ele alındığında ise kayıt dışı istihdam en çok inşaat sektöründe ve daha sonra ise otel ve restoranlar sektöründe görülmektedir.

Türkiye’de kayıt dışılığın olası sebepleri incelendiğinde, temel olarak, kayıt dışı istihdamın var olması ekonomik sorunlardan kaynaklanmaktadır. İşsizliğin fazla olması ve yoksulluk kayıt dışı istihdamın büyümesine neden olan ekonomik problemlerin başında gelmektedir. Krizlerle birlikte ülkelerin işsizlik sorunları artmakta ve gelir dağılımları bozulmaktadır. İşsizlik oranının yüksek olduğu ekonomilerde bireyler kayıtlı iş bulmakta zorluk çekmeleri yüzünden kayıt dışı işlere yönelmeyi tercih edebilmektedirler.

Türkiye'ye baktığımızda sosyal güvencelerin sağlanması için ödenen primlerin yüksek olması işveren açısından işçi maliyetini artıran bir etken olarak görülmesi işvereni bu tür bir maliyetten kaçınmak adına kayıt dışı işçi çalıştırmaya teşvik etmektedir. Bunun yanı sıra küçük ve orta ölçekli iş yerlerinin sayısının fazla olması ve bu ölçekteki iş yerlerinin denetiminin tam anlamıyla sağlanamaması kayıt dışı çalışan sayısını artırmaktadır.

Ekonomik nedenlerin yanı sıra hızlı nüfus artışı, göç ve eğitim kayıt dışı istihdamın var olmasına ve giderek artmasına sebep olan sosyal nedenler arasında yer almaktadır. Nüfus artış hızının fazla olması ve bununla beraber yeterince formel istihdamın yaratılmaması kayıt dışı istihdamın artmasına neden olmaktadır. Çok çocuklu ailelerde aile nüfusunun fazla olmasının yanında geçim sıkıntısının yaşanması, aile bireylerini çocuklar ve anne başta olmak üzere kayıt dışı çalışmaya mecbur bırakmıştır. Türkiye'de kırsal kesimde yaşayanlar genellikle tarım sektöründe çalışmaktadır. Kadınlar kırsal kesimlerde hem ev hem de tarımdaki işini birlikte yürütebilmektedir. Köyden kente göç eden kadınlar, erkekler kadar kolaylıkla iş bulamamaktadırlar. Kadınların eğitim seviyesinin düşük olması, kadının evde oturmasının gerekliliğini savunan ailevi ya da toplumsal isteklerin olması iş bulmalarını zorlaştırmaktadırlar. Bunun yanı sıra Türkiye'de yaşam standardını yükseltmek ve daha fazla gelir elde etmek amacıyla aynı anda birden fazla işte çalışan bir kesim vardır. Çalıştığı işlerden birinde sosyal güvencesini sağlayan kişi gelirini artırmak amacıyla kayıt dışı olarak ikinci bir işte çalışmayı uygun görmektedir. Bir dönem ki erken emeklilik yaşı da kayıt dışı sektörün daha da büyümesine neden olmuştur. Erken yaşta emekli olan kişiler sosyal güvenceleri sağlandığı için ek bir işte kayıt dışı olarak çalışmayı kabul etmektedirler. Bu durumu önlemek adına emeklilik yaşı yükseltilmiştir fakat kayıt dışı olarak çalışan emeklilerin sayısı hala oldukça fazladır.

Kayıt dışı istihdama ilişkin son yıllarda yaşanan önemli bir gelişme de ülkemizde yabancı iş gücünde meydana gelen artıştır. İşverenlerin iş gücü maliyetini düşürmek adına zor şartlarda, sosyal güvencelerden yoksun ve ucuza işçi çalıştırmaları ülkemizde yabancı kaçak işçi sorununu doğurmuştur. Çalışmakta olan yabancı kaçak işçilerin sayılarına ve de çalıştıkları alanlara dair kesin bilgiler yoktur. Fakat ülkemizde sayılarının oldukça fazla olduğu tahmin edilen yabancı kaçak işçilerin kayıt dışı olarak çalıştıkları bilinmektedir.

Hanehalkı İşgücü Anketleri'ne göre, 1988-2013 yılları arasındaki toplam istihdamı ve kayıt dışı istihdamın toplam istihdam içindeki payını tarım ve tarım dışı sektörleri baz alarak göstermektedir. 1988-2011 yılları arasında Kayıt dışı istihdam sayısı artış göstermesine rağmen toplam istihdam sayısındaki artışın etkisiyle birlikte yıllar içinde kayıt dışı istihdam oranında azalma görülmüştür. 2011 yılından sonra ise artan istihdam sayısının yanı sıra kayıt dışı istihdamın da giderek azaldığı görülmektedir. Fakat bu düşüş eğilimine rağmen bu oran hala oldukça yüksektir.

Detaylı olarak incelendiğinde, 1988 yılında %58,1 olan kayıt dışı istihdam oranı 2013 yılına gelindiğinde %36,7' ye düşmüştür. Tarım sektörünün dışında da kayıt dışı istihdam ciddi bir sorundur. Kırsal kesimden kentlere yapılan göç, tarım sektöründen sanayiye olan geçişle birlikte yani üretim yapısındaki değişim nedeniyle tarım dışı sektörlerde de kayıt dışı istihdam önemli bir sorun haline gelmiş, 1988 yılında %27,3 olan kayıt dışı istihdam 2011 yılında %27,8'e yükselmiştir. 2011 yılından sonra bu oranda belirgin bir düşüş yaşansa da, tarım dışı sektörlerde kayıt dışı istihdam problemi ciddiyetini korumaktadır. Bunun yanı sıra 2008 yılında gerçekleşen küresel krizin ardından kayıt dışı istihdam oranı 2009 yılında az bir oranda artarak %43,5'den %43,8'e yükselmiştir. Bu durum kriz döneminde işten çıkarılan bireylerin uzun süre işsiz kalmamak adına kayıt dışı çalışmaya razı olduklarını göstermektedir. 2013 yılına kadar geçen sürede ise istihdam yapısında düzelmeler görülmüş, kayıt dışı istihdam oranlarında azalma gerçekleşmiştir. Türkiye'de kayıt dışı çalışanların başında kadınlar gelmektedir. Kayıt dışı istidam içinde, kadınlar genellikle tarım ve sanayi sektöründe çalışmaktadırlar. Tarım sektöründe kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, kırsal kesimlerden kentlere göç

birlikte, eğitim seviyelerinin düşük olması nedeniyle, kentlerde sosyal güvencelerden yoksun şekilde düşük ücretlere çalışmaktadırlar. TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketleri'ne göre 2007-2013 yılları arasında toplam kadın istihdamı içinde kayıt dışı kadın istihdam oranı %60,7 ile en yüksek orana 2007 yılında sahiptir. 2007 yılında kayıt dışı kadın istihdam oranının fazla olmasının sebebi tarım sektöründe kayıt dışı olarak çalışan kadınların sayısının fazla olmasıdır. Zaman içinde bu oran düşmüş ve 2013 yılına gelindiğinde %52 olmuştur. Bu azalmada ise hem tarım sektöründe hem de tarım dışı sektörlerde kayıt dışı olarak çalışan kadınların sayısının azalması etkindir.

Günümüzde kayıt dışı çalışan bir birey sosyal haklardan faydalanamamakta ve de bunun en büyük sıkıntısı sağlık ile ilgili konularda yaşamaktadır. Kişi kayıt dışı çalıştığı takdirde herhangi bir iş kazası durumunda sosyal güvenlik kurumlarının tedavi imkanlarından faydalanamaz. Sakatlandığında malullük aylığı, yaşlandığında ise emekli aylığından yararlanamaz. Bunun yanı sıra kayıt dışılığın yarattığı olumsuz koşullar sadece çalışanı değil, işvereni ve devleti de olumsuz olarak etkilemektedir. Kayıt dışı işçi çalıştıran firmalar, kayıtlı faaliyet gösteren firmalara karşı haksız rekabet ortamını yaratmaktadır. Kayıt dışı işçi çalıştıran firmaların, düşük maliyetli ucuz üretimi sonucunda adil olmayan bir piyasa ortamına yaratılacaktır. Devlet açısından bakıldığında ise büyük oranda vergi ve prim açığı ortaya çıkmakta bu durum sosyal güvenlik kurumlarını olumsuz olarak etkilemekte ve bütçe açığına sebep olmaktadır.

Kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında, son yıllarda hükümetin uyguladığı politikalar neticesinde bir nebze de olsa gelişme görülmektedir. Fakat kayıt dışılık, Türkiye için çok uzun yıllardır mücadele edilen önemli bir problemdir ve tamamen çözülmediği takdirde hem çalışan hem işveren hem de devlet açısından olumsuz sonuçlar doğurmaya devam edecektir.

TEKSTİL
Sektöründe Kayıtlı
İstihdamın Teşvik
Edilmesi Projesi

4.Kaynakça

- 1) Clark, Colin, “The Conditions of Economic Progress”, London, 1940.
- 2) <http://seal.atilim.edu.tr/turkiyede-kayit-disi-istihdam>.
- 3) IEC 60300-1, Dependability management – Part 1: Guidance for management and application.
- 4) IEC 61160, Design review.
- 5) Integrated use of management system standards, ISO1).
- 6) ISO 10001, Quality management – Customer satisfaction – Guidelines for codes of conduct for organizations.
- 7) ISO 10002, Quality management – Customer satisfaction – Guidelines for complaints handling in organizations.
- 8) ISO 10003, Quality management – Customer satisfaction – Guidelines for dispute resolution external to organizations.
- 9) ISO 10004, Quality management – Customer satisfaction – Guidelines for monitoring and measuring.
- 10) ISO 10005, Quality management systems – Guidelines for quality plans.
- 11) ISO 10006, Quality management systems – Guidelines for quality management in projects.
- 12) ISO 10007, Quality management systems – Guidelines for configuration management.
- 13) ISO 10008, Quality management – Customer satisfaction – Guidelines for business-to-consumer electronic commerce transactions.
- 14) ISO 10012, Measurement management systems – Requirements for measurement processes and measuring equipment.
- 15) ISO 10014, Quality management – Guidelines for realizing financial and economic benefits.
- 16) ISO 10015, Quality management – Guidelines for training.
- 17) ISO 10018, Quality management – Guidelines on people involvement and competence.
- 18) ISO 10019, Guidelines for the selection of quality management system consultants and use of their services.
- 19) ISO 14001, Environmental management systems – Requirements with guidance for use.
- 20) ISO 14001:2004, Environmental management systems - Specification with guidance for use.
- 21) ISO 19011, Guidelines for auditing management systems.
- 22) ISO 19011:2002, Guidelines for quality and/or environmental management systems auditing.
- 23) ISO 31000, Risk management – Principles and guidelines.
- 24) ISO 37500, Guidance on outsourcing.
- 25) ISO 9000:2005, Quality management systems - Fundamentals and vocabulary.
- 26) ISO 9001 for Small Businesses – What to do, ISOmmmm.
- 27) ISO 9001:2000, Quality management systems - Requirements.
- 28) ISO 9004, Managing for the sustained success of an organization – A quality management approach.
- 29) ISO/IEC 90003, Software engineering – Guidelines for the application of ISO 9001:2008 to computer software.
- 30) ISO/TR 10013, Guidelines for quality management system documentation.
- 31) ISO/TR 10017, Guidance on statistical techniques for ISO 9001:2000.
- 32) Mehmet Duruel ve Mehmet Kara, “Türkiye’de Ekonomik Büyümenin İstihdam Yaratamama Sorunu”, Sosyal Siyaset Konferansları, (Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş’a Armağan Özel Sayısı), Sayı: 50, 2005, 368-396.

- 33) Quality management principles, ISO.
- 34) Selection and use of the ISO 9000 family of standards, ISO.
- 35) TÜİK (2010), “Göç İstatistikleri”, İnternet Veri Tabanı, www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 03.04.2010.
- 36) TÜİK (2010), “Hanehalkı İşgücü İstatistikleri”, İnternet Veri Tabanı, www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 03.04.2010.
- 37) TÜİK, Seçilmiş Göstergelerle Düzce, 2013.
- 38) www.iso.org/tc176/ISO9001AuditingPracticesGroupTÜRK.
- 39) www.iso.org/tc176/sc02/public.
- 40) http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1230/genel-destek-programi.
- 41) http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1226/kobi-proje-destek-programi.
- 42) http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1231/girisimc



Tekstil

Sektöründe Kayıtlı
İstihdamın Teşvik
Edilmesi Projesi



Tekstil

Sektöründe Kayıtlı
İstihdamın Teşvik
Edilmesi Projesi



www.kayittekstil.org

 www.kayittekstil.org

 facebook.com/kayittekstil

 twitter.com/kayittekstil

 ikgproje@duzceso.org.tr

