



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

Bartın İş Yeri Kayıtlı İstihdam Algı Araştırması Raporu



Bartın 2016



Bu çalışma, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı tarafından yürütülen İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı-Kayıtlı İstihdamın Teşviki 2 Programı çerçevesinde Bartın Belediyesi tarafından uygulanan Bartın'da Kayıtdışı İstihdama Kayıtsız Kalmayalım Projesi kapsamında hazırlanmıştır.

Referans Numarası: TRH1.3.PREII/P-03/168

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



İÇİNDEKİLER

TABLOLAR DİZİNİ	4
EKİP ÖZGEÇMİŞLERİ	6
ÖNSÖZ.....	8
YÖNETİCİ ÖZETİ	9
1. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE YÖNTEMİ.....	10
1.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı.....	10
1.2. Araştırmanın Yöntemi	10
1.2.1. Veri Toplama Yöntemi.....	10
1.2.2. Analiz Ölçeği.....	11
2. TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASALARI, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK.....	12
2.1. İşgücü Piyasası	12
2.2. İstihdam.....	13
2.3. İşsizlik	15
3. TR81 BÖLGESİ, BÖLGEDE İŞGÜCÜ PİYASALARI, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK	18
3.1 TR81 Bölgesi.....	18
3.2. İşgücü Piyasaları, İstihdam ve İşsizlik.....	20
4. BARTIN, İLDE İŞGÜCÜ PİYASASI, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK	22
4.1. Bartın.....	22
4.1.1. Tarih	22
4.1.2. Nüfus ve Eğitim	22
4.1.3. İlin Ekonomisi ve İşgücü Piyasası.....	24
5. KAYIT DIŞI İSTİHDAM.....	27
5.1. Avrupa’da Kayıt Dışı İstihdam	27
5.1.1. AB İstihdam Stratejisi	27
5.1.2. Avrupa Birliğinde Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele	30
5.2. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam.....	33
5.2.1. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri	37
5.3. Bartın’da Kayıt Dışı İstihdam	48
6. ANKET ANALİZ SONUÇLARI	49
6.1. İşletmeler ile Yapılan Anket Analiz Sonuçları	49
7. BARTIN’DA KAYIT DIŞI İSTİHDAM, SORUNLAR VE ÇÖZÜM STRATEJİLERİ	59
7.1. Bartın’da Kayıtlı İstihdamı Artıracak Çözüm Stratejileri.....	59

7.1.2. Yerel Düzeyde Kayıtlı İstihdam Planlarının Oluşturulması	59
7.1.3. Toplumsal Düzeyde Zihniyet Değişiminin Sağlanması	60
7.1.4. Eğitim Düzeyinin Artırılması	60
7.1.5. Bireylerin Girişimcilik ve Mesleki Becerilerinin Geliştirilmesi	61
7.1.6. İstihdamı Olumsuz Etkileyen İkincil Faktörlerin Ortadan Kaldırılması	63
EKLER	65
EK 1: İŞYERİ ANKETLERİ	65
KAYNAKÇA.....	67

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1-Türkiye'de İşgücüne Katılım	13
Tablo 2-Türkiye'de Yıllara Göre İşsizlik Oranları.....	16
Tablo 3-TR81 Bölgesi İşgücü Piyasası	20
Tablo 4-TR81 Bölgesi İstihdamın Sektörel Yapısı	20
Tablo 5-Bartın ve İlçelerinin Nüfusu.....	23
Tablo 6-Bartın'da Okuma Yazma Bilme Durumu.....	23
Tablo 7-Bartın'da Eğitim Durumu	23
Tablo 8-Bartın İşgücü Piyasası Verileri	25
Tablo 9-Bartın İşgücüne Katılım, İşsizlik ve İstihdam Oranı.....	25
Tablo 10-AB Ülkelerinde 2009-2012 Dönemi İstihdam Oranı (%)	29
Tablo 11- 2012 Yılı İtibariyle Ücret Üzerinden Alınan Gelir Vergisi ve Sosyal Güvenlik Kesintileri (%)	31
Tablo 12-Türkiye'de Yıllara Göre Kayıt Dışı İstihdam	34
Tablo 13-Türkiye'de Yıllara Göre Kadınlarda Kayıt Dışı İstihdam	35
Tablo 14-Türkiye ve OECD Ülkelerinin Toplam Yükümlülüklerinin Karşılaştırılması (2012 Yılı) ..	42
Tablo 15- Asgari Ücretin İşçi ve İşverene Maliyeti (2016).....	43

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 1-Faaliyet Yılı	49
Grafik 2-Faaliyet Alanı	49
Grafik 3-Hukuki Yapı.....	50
Grafik 4-Çalışan Sayısı	50
Grafik 5-Alo 170 Bilgisi	51
Grafik 6-Sigortasız İşçi Çalıştırmanın Cezası Bilgisi	51
Grafik 7-SGK Teşvikleri Bilgisi	52
Grafik 8-SGK Teşviklerinden Yararlanma Durumu	52
Grafik 9-İŞKUR İşbaşı Eğitimleri Bilgisi.....	53
Grafik 10-İŞKUR İşbaşı Eğitimlerinden Yararlanma Durumu	53
Grafik 11-Genç ve Kadın Teşvikleri Bilgisi	54
Grafik 12-Genç ve Kadın İstihdamına Yönelik Teşviklerden Yararlanma Durumu	54
Grafik 13-Personel Arama Yöntemleri	55
Grafik 14-Personel Bulmada Zorluk Yaşama Durumu.....	55
Grafik 15-Personel Arama Durumu.....	56
Grafik 16-İstihdam Edilmesi Planlanan Personel Sayısı.....	56
Grafik 17-Personel Arama Süresi	57
Grafik 18-Personel İstihdam Etme Şekli.....	57

EKİP ÖZGEÇMİŞLERİ

Gülşah OĞUZ YİĞİTBAŞI

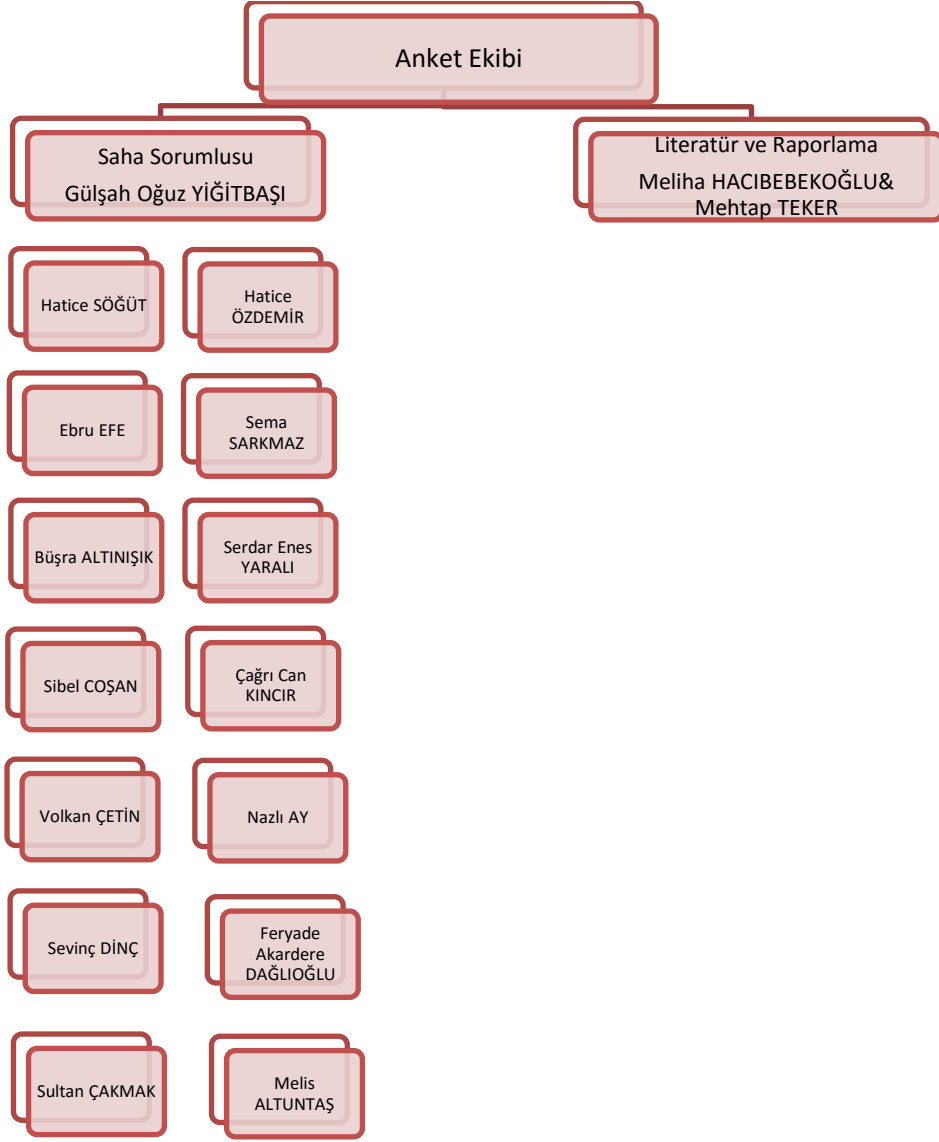
1981 yılında Konya’da doğmuştur. Lisans eğitimini 2003 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyoloji Bölümü’nden mezun olarak tamamlamıştır.2003-2006 yılları arasında Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü Ekonomik ve Sosyal Demografi Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimi almıştır. Lisans ve yüksek lisans eğitimi sürecinde Türkiye genelinde yürütülen çeşitli projelerde Anketör, Veri Giriş Sorumlusu, Veri Giriş Denetmeni, Proje Asistanı, Saha Ekibi Sorumlusu, Koordinatörlük, Raporlama Sorumlusu vb. görevlerde rol almıştır. 2006 yılından bu yana hibe danışmanlığı ve araştırma çalışmaları sektöründe görev yapmaktadır. 2008 yılından bu yana ise Progem Danışmanlık’ta Proje ve Araştırma Birimi Koordinatörü olarak çalışmaktadır. 2009 yılından kurulan Ekonomik ve Sosyal Gelişim Derneği’nin kurucu üyeleri arasında bulunmakta olup aynı zamanda dernek Genel Sekreterliği görevini yürütmektedir. İyi derecede İngilizce bilmektedir.

Meliha HACİBEKOĞLU

1981 yılında Kayseri’de doğan Meliha HACİBEKOĞLU Erciyes Üniversitesi İşletme Bölümü mezunudur. 2004-2006 yılları arasında petrol ürünleri sektöründe yöneticilik görevinde bulunmuştur. 2006 yılında Yozgat Ticaret ve Sanayi Odasında Proje Koordinatörü olarak görev alan HACİBEKOĞLU 2007 yılından beri Türkiye’nin birçok bölgesinde yerel yönetimlere, oda ve borsalara, sivil toplum kuruluşlarına ve KOBİ’lere bu alanlarda eğitim ve danışmanlık hizmeti veren Progem Danışmanlık’ta yatırım uzmanlığı görevini yürütmektedir. Aynı zamanda birçok sivil toplum kuruluşuna üyeliği bulunan HACİBEKOĞLU 2009 yılından bu yana Ekonomik ve Sosyal Gelişim Derneği’nin Yönetim Kurulu Üyeliği görevini yürütmektedir. Ulusal ve uluslararası çok sayıda proje yürütme deneyimi bulunan HACİBEKOĞLU iyi derecede İngilizce bilmektedir.

Mehtap TEKER

1978 yılında Ankara’da doğmuştur. 2012 yılında Anadolu Üniversitesi Sosyoloji Bölümünden mezun olmuştur. MS Ofis programlarını iyi derecede kullanan TEKER, İngilizce yabancı dil bilgisine sahiptir. 1998 yılından beri aktif iş hayatında olup çeşitli işletmelerde birim yöneticiliği görevlerinde bulunmuştur. 2013 yılından itibaren Türkiye genelindeki özel sektör, sivil toplum kuruluşu ve kamu kurumlarının ihtiyaçlarına yönelik eğitim, araştırma ve danışmanlık hizmetleri sağlayan Progem Danışmanlık’ta Araştırma Sorumlusu olarak çalışmaktadır. İyi derecede İngilizce bilmektedir.



ÖNSÖZ



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı tarafından yürütülen İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı-Kayıtlı İstihdamın Teşviki 2 Programı çerçevesinde belediyemiz tarafından yürütülen Bartın'da Kayıt dışı İstihdama Kayıtsız Kalmayalım Projesi ile ilimizde kayıtlı istihdam konusunda bilinç düzeyini artırarak ve istihdam garantisi sağlayan eğitimler düzenleyerek kayıt dışı istihdam oranlarını asgari düzeye indirmeyi hedeflemekteyiz.

Kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam ülkemizde son derece yaygın bir sosyoekonomik sorundur. Kayıt dışı istihdamın önemi özellikle son yıllarda nüfusun yaşlanması ve sosyal güvenlik açıklarının bütçe üzerinde oluşturduğu yükün artmasıyla birlikte ülkemizde daha fazla gündeme gelmiş ve tartışılmaya başlanmıştır.

Kayıt dışı istihdam ülkemizde olduğu kadar bölgemiz ve Bartın için de önemli bir sorun teşkil etmektedir. Belediye olarak halka hizmet sunma bilinciyle geliştirdiğimiz proje ile ilimizde kayıtlı istihdamın teşviki noktasında önemli bir adım attığımızı düşünmekteyim. Kayıtlı istihdam ve işsizlik tüm toplumlarda tartışılan güncel bir konu olarak önemini her zaman korumaktadır. İlimizde kayıtlı istihdam oranını artırarak hem ülke ekonomisine katkı sunmayı hem de istihdam edilen vatandaşlarımızın haklarını korumasına yardımcı olmayı amaçlamaktayız. Projede gerçekleştirilen bu araştırma çalışması ile bölgemizdeki ve ilimizde işgücü piyasası, istihdam, işsizlik ve kayıt dışı istihdam oranlarıyla ilgili veriler derlenerek yapılan anket çalışmasıyla Bartın'daki mevcut durum tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bartın Belediyesi olarak Bartın'da iş gücü piyasası ve kayıt dışı istihdam algısıyla ilgili yürüttüğümüz bu çalışma Avrupa Birliğinin finansal desteği ile hayata geçirilmiştir. Projemizin ileriki dönemlerde karar alma süreçlerine rehber olması dileği ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığına, bizlere çalışmanın yürütülmesinde destekte bulunan sivil toplum örgütleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve kamu kurumu yetkilileri ile çalışmalarımızda destekte bulunan Progem Danışmanlık şirketi idareci ve çalışanlarına teşekkür ederiz.

Cemal AKIN

Bartın Belediye Başkanı

YÖNETİCİ ÖZETİ

Bir ülkenin veya bölgenin ekonomik ve sosyal kalkınmasına öncülük eden unsurların başında istihdam oranları gelmektedir. İşgücü piyasasında yer alan bireylerin istihdam edilmeleri o ekonominin gelişmişlik düzeyiyle doğrudan ilgilidir. Ancak istihdamın kayıtlı olması ve hem bireylerin hem de devletin menfaatlerinin korunması Türkiye'nin hızlı gelişimi ve Avrupa ile uyumu açısından önem taşımaktadır.

1950'li yıllardan sonra kırsaldan kente yönelik göçün beraberinde getirdiği kentleşme sonucunda işgücü piyasasında yer alan insan sayısı artmıştır. Zaman içinde bireylerin işgücü piyasasındaki konumları ve çalışma biçimleri değişime uğramış olsa da özellikle eğitim eksikliği nedeniyle nitelikli iş bulamayan bireylerin kayıt dışı istihdam edilmesi istihdam alanındaki en önemli sorunlardan birisidir.

Türkiye genelinde çalışan bireylerin %32,7'sinin kayıt dışı istihdam edildiği bilinmektedir. Bazı sektörlerde ise bu oran %80'lere ulaşmaktadır. Türkiye kayıt dışı istihdam açısından Avrupa ülkelerinin oldukça gerisinde yer alırken farklı coğrafyalardaki birçok ülkenin de gerisinde yer almaktadır.

Bu çalışma değişen ekonomik ve sosyal yapı ile birlikte bireylerin daha fazla iş piyasasında yer aldığı günümüzde Bartın'da işgücü piyasasının ve istihdamın ne durumda olduğunu ve işverenlerin kayıt dışı istihdam ile ilgili algılarını tespit etmeye yönelik istatistik çalışmalarını ve kayıtlı istihdamın önündeki engellerin aşılması yönündeki çözüm önerilerini bölgesel düzeyde yapılan araştırmalarla sunmaktadır.

Bartın Belediyesi koordinasyonunda yürütülen Bartın İşyeri Kayıtlı İstihdam Algı Araştırması çalışmasının bölge için bir örnek teşkil etmesini ve hayata geçirilecek önerilerle birlikte bölgesel kalkınmayı hızlandırıcı bir etki yaratmasını ümit ediyoruz.

Meliha HACİBEKOĞLU

Progem Eğitim Danışmanlık Ltd. Şti.

Genel Müdür

1. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE YÖNTEMİ

1.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bir ülkenin ekonomik kalkınmasının önemli göstergelerinden biri üretilimdir. Ülkenin üretim faaliyetlerinin kapasitesi ne kadar büyük ve verimli ise gelişmişliği de o kadar fazladır. Üretilimin tüm kollarında işgücüne katılımın elde edilmek istenen çıktı düzeyi ile doğru orantılı olduğu ve kapasite fazlası istihdam yapılmadığı görülmektedir. Bu durum işsizlik sorununu ortaya çıkarmaktadır. İşsizlik ekonomik sonuçlarının yanı sıra sosyal, toplumsal ve politik boyutlarda da sorunlar yaratmaktadır.

Bu sorunlara ek olarak dünyada yaygın diğer sorun kayıt dışı istihdamdır. Tüm dünyada bazı işverenler vergi, sigorta primi gibi mali yükümlülüklerden kaçınmak ve bürokratik işlemlerden kurtulmak üzere kayıt dışı istihdam gerçekleştirmekte ve istihdam ettikleri çalışanların mağdur olmasına yol açmaktadır. Ekonomik faktörleri dışında sosyal, psikolojik, siyasi ve ahlaki faktörlerle yakın ilişki içinde olduğu bilinen kayıt dışı ekonomi teorik bazda birçok çözüm önerisi sıralanan fakat ortadan kaldırılamayan bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu kanılar doğrultusunda Bartın Belediyesi ilde işgücü piyasası, istihdam, işsizlik ve kayıt dışı istihdam konusunda bir çalışma yürütme kararı almış ve bu planını Avrupa Birliğinin desteği ile hayata geçirmiştir. Bu projenin önemi Türkiye'nin kayıt dışı istihdamda farkındalık probleminin çözümüne Bartın düzeyinde gerçekleştirilen araştırma çalışması ile katkı sağlanmış olmasından kaynaklanmaktadır.

Avrupa Birliğinin desteğiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı koordinasyonunda yürütülen bu çalışmanın temel amacı ildeki mevcut işgücü piyasasının durumunu tespit etmek ve kayıt dışı istihdam noktasında algı oluşmasını sağlamaktır. Projede Bartın'da işgücüne katılımını engelleyen belirleyici faktörler, işverenlerin istihdam edecekleri bireylerde aradıkları özellikler ve mevcut istihdam durumları tespit edilerek istihdam artırıcı ve kayıt dışı istihdamı önleyici stratejiler oluşturulmuştur.

Projede oluşturulan bu kaynak yerel düzeyde kayıtlı istihdamın artırılması için yapılması gereken girişimlere ve bundan sonraki aşamada yapılacak daha kapsamlı araştırma çalışmalarına referans olacak düzeydedir.

1.2. Araştırmanın Yöntemi

1.2.1. Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışma kapsamında başvuru veri toplama yöntemleri şu şekildedir:

- Literatür Araştırması: Türkiye'de, TR81 Bölgesinde ve Bartın'da istihdamın mevcut durumunun, işgücüne katılımı sınırlayıcı faktörlerin ve geliştirilen politikaların tespiti için internet ortamında geniş çaplı kaynak taraması yapılmıştır. Bu çerçevede gerçekleştirilen teorik çalışmalardan, istatistiklerden, bölgesel ve ulusal kalkınma planları dokümanlarından, işgücü piyasa analizlerinden, eylem planlarından, çalıştaylardan, doktora tezlerinden, uygulamalı proje ve araştırmalardan

yararlanılmıştır. Başvurulan veri kaynakları Kalkınma Bakanlığı, TÜİK, ILO, BM, Kalkınma Ajansları gibi kurum ve kuruluşlar tarafından şimdiye dek gerçekleştirilen ilgili tüm yayın, raporlama, veri ve ortak akıl platformlarıdır.

- **Anket Çalışması:** Bartın'da faaliyet gösteren ve farklı sektörlerde hizmet veren 200 işletme ile sahada anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket çalışması için öncelikle araştırma ekibi tarafından işletmelere uygulanmak üzere anket soru formu oluşturulmuştur. Anket formlarının tümü yüz yüze görüşme vasıtasıyla uygulanmıştır. Bunun için anketör ekip oluşturulmuştur. Anketörlerin seçimi için başvuru formu oluşturularak çeşitli mecralarda ilanlar yayınlanmıştır. Alınan başvurular araştırma ekibi tarafından objektif kriterler doğrultusunda değerlendirilerek uygun bulunan adaylar ile mülakatlar yapılmış ve 14 anketör tespit edilmiştir. Verilerin kalite düzeyini artırmak için deneyimli anketörler ile çalışılmış, anketörlere 1 günlük anket formu uygulama eğitimi verilmiş ve gerçekleştirilen her anket formu kontrol süzgecinden geçirilmiştir.

1.2.2. Analiz Ölçeği

Bartın'da yaşayan farklı sektörlerde faaliyet gösteren tüm işletmeler ana kütle olarak kabul edilmiştir. İstatistiksel yöntemlerle %95 güven aralığında ve duyarlılık $= (\text{güvenirlilik}) \times (\text{standart hata})$ olmak üzere, yığın oranı (P) için işletme anketinde örnek çapı 200 olarak tespit edilmiştir. Rastgele seçilen işletmelere anket soru formu uygulanmıştır. Form; işletmenin faaliyet alanı, çalışan sayısı, kayıtsız personel istihdam etmenin cezai yaptırımlarıyla ilgili bilgi içeren sorular ve teşvik programlarından haberdar olma durumuyla ilgili sorular içermektedir.

2. TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ PİYASALARI, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK



2.1. İşgücü Piyasası

Çalışma hakkı insan hakları ile ilgili uluslararası belgelerin neredeyse tamamında yer alan önemli bir olgudur. Çalışma, tüm uluslararası belge ve sözleşmelerde insanın onurlu yaşam sürebilmesi için sahip olduğu hak olarak görülmektedir. Buna rağmen istihdam ve işsizlik sorunları sosyoekonomik nedenleri farklı olmakla birlikte tüm toplumlarda sorun olmaya devam etmektedir.

Sürdürülebilir büyüme ve kalkınma tüm ülkelerin temel amaçları arasındadır. Toplumun refah seviyesinin korunması ve yükseltilebilmesi için ülkeler değişik metotlara başvurmaktadır. Kalkınmayı sağlamada önemli araçlardan biri toplum üyelerinin cinsiyet ayrımı gözetmeden üretimin her aşamasına katılmasını sağlamaktır. Ekonomik kalkınmışlık seviyesinin yüksek düzeylerde olması için üretim faktörlerinin olabilecek en yüksek verimlilikte kullanılması gerekmektedir. Bu faktörlerin başında ise işgücü yer almaktadır. Dolayısı ile sürdürülebilir büyüme için insan kaynaklarına yatırım yapılması gerekmektedir.

İşgücü bir ülkedeki emek arzını insan sayısı yönünden ifade eden kavramdır. Bir ülkedeki nüfusun üretici durumda bulunan ve dolayısıyla ekonomik faaliyete katılan kısmı işgücünü oluşturmaktadır. İşgücünün çalışma hayatıyla bulunduğu piyasa koşullarına ise işgücü piyasası denmektedir. İşgücü piyasasının etkilendiği birçok faktör bulunmaktadır. İşgücü piyasası nüfus, ekonomik yapı, sosyal yapı, eğitim yapısı, işgücü göstergeleri, yatırımlar, teşvikler, göç durumu gibi birçok faktörden etkilenmektedir.

Türkiye'de işgücü piyasası hızlı nüfus artışına bağlı olarak ortaya çıkan işgücü arzı, düşük istihdam oranları, azalan işgücüne katılım, yüksek işsizlik oranları, istihdamın yaygın olarak küçük ölçekli işletmelerde olması ve farklı ücret düzeyleri ile karakterize edilmektedir. Türkiye işgücü piyasasının bu karakteristik özelliklerinin ardında bazı önemli yapısal nedenler olduğu görülmektedir. Bu yapısal nedenler nüfus artış hızına bağlı büyüyen genç nüfus, kadınların işgücüne katılımının düşük olması nedeniyle genel işgücüne katılım oranlarının düşük seyretmesi, okur-yazar olmayanlar dâhil olmak üzere lise altı eğitimlilerin toplam işgücünün

yarısından fazlasını oluşturmaktadır. Ayrıca istihdamın sektörel dağılımında tarım sektörünün payının yüksek olması ve kayıt dışılığın yaygın olması ve birçok ülkede istihdam oranının %50'nin üzerinde olmasına rağmen Türkiye'de söz konusu oranın %40 seviyesinde seyretmesidir.

Tablo 1-Türkiye'de İşgücüne Katılım

Türkiye'de İşgücüne Katılım,2015	(%)
2014	%50,0
2015	%50,7

Kaynak: TÜİK

Türkiye'de işgücüne katılım 2015 yılı TÜİK verilerine göre bir önceki yıla göre 852.000 kişi artarak 29.565.000 kişi olmuştur. İşgücüne katılma oranı ise 0,7 puan artarak %50,7 olarak gerçekleşmiştir. Bir önceki yıl ile kıyaslandığında erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,3 puanlık artışla %70,8, kadınlarda ise 1,1 puanlık artışla %31 olarak gerçekleşmiştir.

2.2 . İstihdam



İstihdam, ülkedeki mevcut işgücünün faaliyetler içinde sürekli biçimde çalıştırılmasıdır ve kavram olarak bir ekonomide belli bir dönemde mevcut üretim öğelerinin var olan teknolojik düzeye göre hangi oranda kullanıldığını ifade etmektedir.

İstihdam her ülkede farklı olmakla birlikte istihdamın sektörel dağılımı zaman içinde değişmekte ve çeşitli sapmalar göstermektedir. Buna neden olan temel nedenler eğitim düzeyinin artması, insanların hizmet sektöründe çalışmaya olan taleplerinin artması, aynı zamanda devletlerin bu talebi karşılayacak arzlarının bulunmasıdır. Hizmet sektörüne eğilimin fazla olması ülkelerin gelişmişlik düzeylerini göstermektedir.

1990'lardan sonra sektörel yapıdaki değişimler global istihdam yapısını etkilemiştir. Bu etkilenmeden Türkiye de payını almıştır. Türkiye'de istihdamın gelişimini gösterebilmek için iki zaman dilimine bölerek açıklanması gerekmektedir. İstihdamın Türkiye'deki durumunu açıklarken öncelikle gelişmekte olan bir ülke olduğuna dikkat edilmesi gerekmektedir. Türkiye'nin gelişmekte olan ülkeler arasında yer almasından dolayı hizmet sektöründe çalışan kişi sayısının giderek arttığı, tarım sektöründe çalışan kişi sayısının ise giderek azaldığı görülmektedir.

2001 yılında yaşanan ekonomik kriz sonrası dönemde Türkiye ekonomisi dinamik ve istikrarlı büyüme süreci yakalamış bu dönemde ekonomik yapı ciddi değişim geçirirken işgücü piyasaları paralel bir dönüşüm yaşayamamıştır. 2002–2007 döneminde ekonomik büyüme performansı güçlü bir ivme yaratırken ortalama büyüme oranı belirtilen dönemde %6,8 düzeyine ulaşmıştır. Bu değişim dinamiği işgücünün sektörel hareketliliğini artırıcı bir unsur olmuştur. 2002'de işgücünün tarımsal ağırlığı toplam işgücünün 1/3 iken 2007 yılında 1/4'üne gerilemiştir. Benzer eğilimin sınırlı düzeyde olmakla birlikte tarım dışı sektörlerde sanayiden hizmetlere doğru yaşandığı görülmektedir.

Ekonomik gelişmelere rağmen ulusal ekonominin istihdam yaratma kapasitesi beklenen ölçüde genişleyememiştir. Bu olgu özellikle 2008 yılındaki küresel kriz dolayısıyla işsizlik sorununun artmasına neden olmuştur. Ekonomik gelişme ve işgücü arasındaki boşluk işgücüne katılım oranının düşmesine sebebiyet vermiştir. İşgücüne katılım oranının düşmesi üretken toplumsal kesimin daralması anlamına gelmektedir. Bu sonuç bir yandan büyüme oranını negatif yönde etkilemekte öte yandan bağımlılık oranını artırmaktadır. Bu yüzden elde edilen gelir aynı olmasına rağmen daha çok kişi tarafından paylaşılmaktadır.

Yukarıda bahsedildiği gibi işgücüne katılım oranının azalması Türkiye'de özellikle kadınlar bazında gerçekleşmiştir. Hizmet sektörünün kent merkezlerinde toplanması ve bu durumun göçü tetiklemesi kadınların hizmet sektörüne entegre olmalarını engellemiştir.

Türkiye'deki istihdama ilişkin göz ardı edilmemesi gereken diğer olgu istihdamın bölgelere ilişkin dağılımıdır. Türkiye'de hizmet sektörünün yoğun olduğu bölgeler istihdam oranlarının yüksek olduğu yerlerdir. İşgücünün ağırlıklı olarak İstanbul, Doğu Marmara ve Ege bölgelerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Buna karşın Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu, Doğu Karadeniz ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde işgücünün ekonomik gelişmişlik olgusuna paralel şekilde gerilediği gözlenmektedir. Ayrıca bölgesel istihdam oranları eğitim düzeyi açısından da farklılıklar göstermektedir. Gelişmişlik düzeyi ile eğitimin istihdam üzerindeki etkisi üzerinde ilişki gözlenmektedir. Sanayileşmiş veya ekonomik olarak gelişmiş bölgelerde lise altı eğitim gerilerken lise ve üniversite istihdamı genişlemektedir. Ulusal milli gelire katkısı en düşük olan coğrafi bölgelerin düşük eğitimli istihdamın yoğun olduğu bölgeler olduğu görülmektedir.

Yukarıdaki bilgiler değerlendirildiğinde Türkiye'nin gelişmekte olan bir ülke olduğu ve sektörlerin bölgelere göre dağılımlarının dengesiz olmasından dolayı istihdamın da dengesiz olduğu görülmektedir. İstihdamın Türkiye'de potansiyelinin altında yaratıldığı fakat gelişme düzeyi göz önünde bulundurulduğunda gelecek yıllarda istihdam genişlemesi yaratılabileceği belirtilmektedir.

Türkiye’de istihdam edilen kişi sayısına bakıldığında ise 2015 TÜİK verilerine göre bir önceki yıla kıyasla 821.000 kişi artışla 26.275.000 kişinin istihdam edildiği görülmektedir. İstihdam oranı ise 0,7 puanlık artışla %45 olarak gerçekleşmiştir. Bu dönemde tarım sektöründe çalışan sayısı 30.000 kişi azalırken tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 851.000 kişi artmıştır. İstihdam edilenlerin %18,3’ü tarım, %20,2’si sanayi, %6,7’si inşaat, %54,8’i ise hizmetler sektöründedir. Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında hizmet sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 1,5 puan artarken, tarım sektörünün payı 0,7 puan, sanayi sektörünün payı ise 0,8 puan azalmıştır. İnşaat sektörünün payı değişmemiştir.

2.3 . İşsizlik

İşsizlik, çalışma gücü ve arzusunda olan ve cari ücretten çalışmaya razı olup da iş bulamayan işgücünü ifade etmektedir. İşsizlik oranı ise iş bulamayan bu nüfusun toplam işgücü nüfusuna oranıdır.

İşsizliğin neden olduğu sorunlar ekonomik alanla sınırlı kalmamaktadır. İşsizliğin olumsuz etkilerini siyasal ve toplumsal alanda da kendini göstermektedir. Ekonomik açıdan işsizlik mevcut işgücünün tam kullanılmamasından dolayı üretim kaybına ve devletin gelir kaybı yaşamasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda transfer harcamaları artmakta ve refah kayıpları ortaya çıkmaktadır. Bireyler açısından ise işsizlik gelir eşitsizliği ve yoksulluğu artırmaktadır. İşsiz bireyler sahip oldukları insan sermayesini kaybetmeye başlayarak vasıf kaybı ve yeteneklerin zedelenmesine neden olmaktadır. İşsizliğin yukarıda anlatılan boyutlarının yanı sıra diğer önemli boyutu da sosyal ilişkileri zedeleyici etkilere yol açmasıdır. İşsizlik toplumsal dışlanma, toplumsal ilişkilerde kopuş, aile yaşamında sorunlar, toplumsal değerlerde ve sorumluluk duygusunda gerileme gibi sonuçlar doğurmaktadır.

Türkiye 1960’lardan itibaren yüksek işsizlik oranlarıyla mücadele etmek zorunda kalan bir ülkedir. Özellikle 1980’lerden sonra küreselleşme ve teknolojik ilerleme nedeniyle artmaya başlayan işsizlik 1990’larda evrensel ölçülere göre yüksek sayılan düzeylere ulaşmıştır. 2001 kriziyle birlikte işsizlik sorunu derinleşerek kriz sonrası istihdamdaki toparlanma ekonomik büyümedeki toparlanmanın aksine yavaş ve sınırlı olmuştur. Hızlı nüfus artışı, eğitim politikasındaki sorunlar, yatırım yetersizliği, siyasi ve ekonomik istikrarsızlık gibi nedenler geçmiş yıllardan itibaren işsizliğin nedenlerini oluşturmaktadır.

Türkiye’de istihdam yapısı son 10 yıllık dönemde önemli değişim geçirmiştir. Türk işgücü piyasasında dört özellik öne çıkmaktadır. Bu özelliklerden ilki 1950’lerden sonra başlayan kırsaldan kente geçiş sürecini devam etmesi olarak gösterilmektedir. Evrensel kalkınma sürecine özgü olarak kırsaldan kentlere geçiş, tarımdan tarım dışına işgücü göçünü ve tarım dışında yüksek istihdam yaratılması gerekliliğini beraberinde getirmektedir. Ancak planlı kalkınma döneminde hızlı büyüme sürecine girilmesine rağmen Türkiye’de sanayi beklenen düzeye ulaşamamıştır. Kırsaldan kente göçle birlikte GSMH içinde ve istihdamda tarımın payının azaldığı gözlenmektedir. Ancak Türkiye’de tarım orta gelirli diğer ülkelere göre istihdam açısından ekonomide güçlü bir sektör olmaya devam etmektedir. Türkiye’de 2007 yılından itibaren tarımın payında tekrar artış gözlenmektedir. Çalışan nüfusun yaklaşık %18,3’ü tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Bu durumda siyasi konjonktürden uzak tarımsal sübvansiyon uygulamalarındaki artışın etkili olduğu düşünülmektedir.

Türk işgücü piyasasının özelliklerinden ikincisi kırsaldan kente göç sürecinin eğitimsiz bir kent nüfusu yaratarak sektörler arası geçişin nitelikli değişim yaratmamasıdır. Türkiye'nin yoğun göç sonucu kentsel alanlarda üretim yapan ekonominin gereksinim duyduğu eğitilmiş ve nitelikli insan kaynağına ulaşmada zorluk yaşadığına dikkat çekilmektedir.

Türk işgücü piyasasının üçüncü özelliği işgücüne katılımı kadınlara konumudur. Kadınların işgücüne katılım oranı işgücü piyasasında güçlü bir sorunu yansıtmakta ve sanayileşmiş ülkeler ile Türkiye arasında önemli farklılıklardan birini oluşturmaktadır. İşgücüne katılım oranını ölçen araştırmalar Türkiye'deki katılım oranının kadınlarda düşük olduğunu göstermektedir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılmada veya istihdamda kalma isteksizliğinin arka planında geleneksel toplumsal değerlerin önemli rolü olduğu bilinmektedir. Kadınların katılım oranlarının artması için yetersiz eğitim düzeyi engelini aşılması gerektiği belirtilmektedir. Eğitim seviyesi yüksek kadınlarda katılım oranının yükseldiği belirtilmektedir. Eğitim ile katılım oranı arasında kuvvetli bir ilişki olduğu vurgulanarak Türkiye'deki kadın katılım oranına ait bu ortalamaların kadınların eğitim seviyesi arttıkça yükseldiğine dikkat çekilmektedir.

Türk işgücü piyasasının son özelliği ise kayıt dışı istihdam oranının yüksek olmasıdır. Türkiye'de 1950'li yıllardan sonra hızlanan kırsal kesimden kente göç dalgası eğitimsiz ve niteliksiz işgücünün kayıt dışı çalışmasına neden olmuştur. Sahip olduğu vasıflardan dolayı kendisini kayıt dışı da olsa çalışmaya mecbur hisseden bireyler bu oranın yüksek seyretmesinde önemli bir etkidir. Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranı geçmiş yıllara göre düşüş gösterse de günümüzde Avrupa Birliği ülkelerinin üzerinde seyretmektedir.

Tablo 2-Türkiye'de Yıllara Göre İşsizlik Oranları

Türkiye'de İşsizlik Oranları, 2002-2015	
2002	%10,3
2003	%10,5
2004	%9,5
2005	%9,0
2006	%9,2
2007	%10,0
2008	%13,1
2009	%11,1
2010	%9,1
2011	%8,4
2012	%9,0
2013	%10,0
2014	%9,9
2015	%10,3

Kaynak: TÜİK

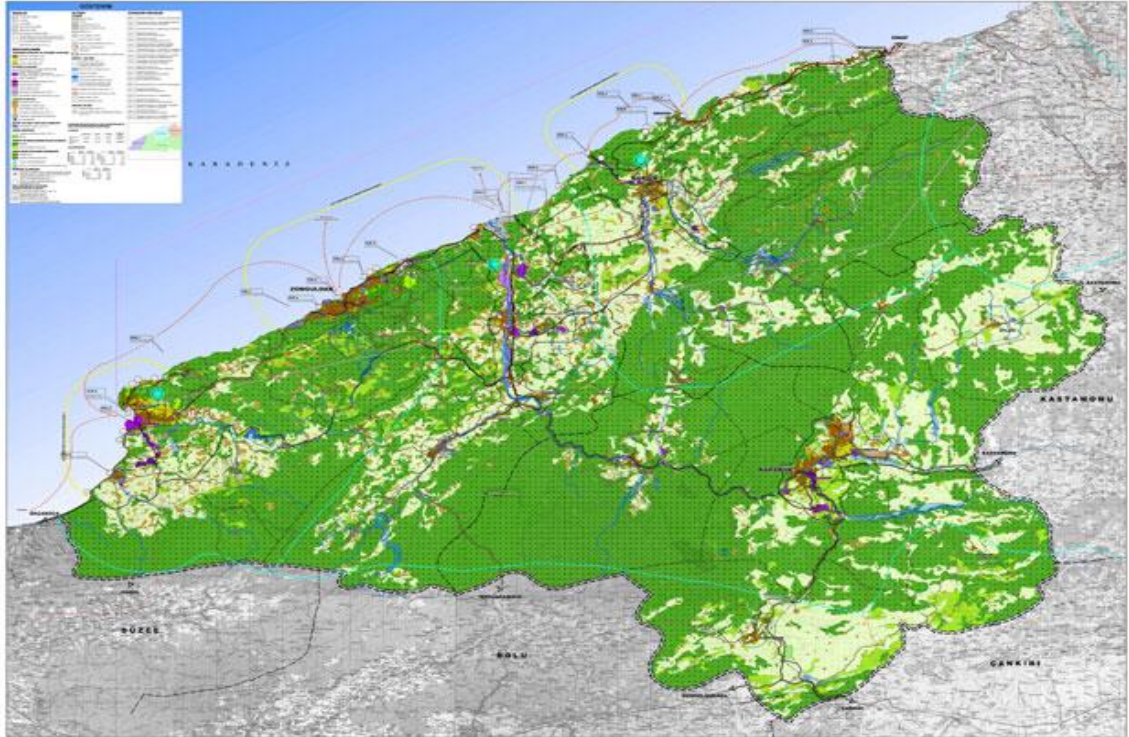
2015 yılı TÜİK verileri incelendiğinde Türkiye genelinde 15 ve üzeri yaştakilerde işsiz sayısı 2014 yılına göre 31.000 kişi artarak 3.290.000 kişi olmuştur. İşsizlik oranı ise 0,2 puanlık azalış ile %11,1 seviyesinde gerçekleşmiştir. Aynı dönemde tarım dışı işsizlik oranı 0,4 puanlık azalış ile %13 olarak tahmin edilmiştir. 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı 0,8 puanlık azalış ile %19,2 olurken 15-64 yaş grubunda bu oran 0,3 puanlık azalış ile %11,3 olarak gerçekleşmiştir.

3. TR81 BÖLGESİ, BÖLGEDE İŞGÜCÜ PİYASALARI, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

3.1 TR81 Bölgesi

Batı Karadeniz Bölgesinin nüfusu 2013 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi'ne göre 1.020.957 kişidir. Buna göre Türkiye nüfusunun %1,34'ü Batı Karadeniz Bölgesi'nde yaşamaktadır. Bölge illeri içinde en fazla nüfusa sahip olan il Zonguldak iken en az nüfusa sahip olan il ise Bartın'dır. Bölge genelinde kentsel nüfus ile kırsal nüfus birbirine yakındır. Bölgenin kentsel nüfus oranı %51,8'dir. Bartın ve Zonguldak illerinde kırsal alanlarda yaşayan nüfus kentsel alanlarda yaşayan nüfustan fazladır. Daha önce belde olmaları nedeniyle kır nüfusu içinde sayılan Zonguldak'a bağlı Kozlu ve Kilimli beldelerinin 2012 yılı sonunda ilçe statüsü kazanması nedeniyle Zonguldak'taki kentsel nüfusun kırsal nüfusa göre artış göstermiş olabileceği düşünülmektedir. 2013 TÜİK verilerine göre kentsel nüfus oranı Türkiye rakamlarına en yakın il Karabük, en uzak il ise Bartın'dır. İlçeler bazında ise kentsel nüfus dağılımı bağlamında Ereğli, Safranbolu, Eskipazar ilçeleri ön plana çıkarken kırsal nüfus bağlamında Ulus, Kurucaşile, Eflani öne çıkmaktadır. Kentsel ve kırsal alanların bütünleşmiş bir yapı sergilemesi nedeniyle kentlerde çalışan nüfusun kırsal alanlarda yaşama eğilimi göstermesinin bu duruma sebep olduğu düşünülmektedir.

Batı Karadeniz Bölgesi nüfusunun cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde Türkiye genelinden farklı olarak Karabük ili hariç Batı Karadeniz Bölgesinde kadın nüfusun erkek nüfustan fazla olduğu görülmektedir. Türkiye geneli için kadın nüfusun oranı %49,81 iken Batı Karadeniz Bölgesinde bu oran %50,39'dur.



Batı Karadeniz Bölgesi nüfus artışı ve hareketleri açısından ele alındığında göç veren bir bölge olarak göze çarpmakta ve Türkiye ortalamasının altında bir nüfus artış hızı sergilemektedir.

2000-2012 dönemi nüfusu incelendiğinde Türkiye nüfusunda istikrarlı bir artış olduğunu belirtmek mümkündür. Bahsi geçen dönemde Türkiye nüfusu 67.803.927 kişiden 75.627.384 kişiye ulaşmıştır. Ancak yine ilgili dönemde Batı Karadeniz Bölgesinin nüfusu 1.024.879 kişiden 1.020.108 kişiye gerileyerek ülke genelinin tersine bir görünüm çizmiştir. Her ne kadar 2000-2010 döneminde yıllık binde 0,09'luk bir artış görülmekteyse de bu oran aynı dönem için Türkiye ortalaması olan binde 8'in oldukça uzağındadır. Nüfustaki bu azalış Türkiye genelindeki eğilim ile ters bir görüntü arz etmektedir. Türkiye'de yoğun göç veren bölgelerin ülkenin doğusunda olduğu düşünülürken ülkenin batısında olmasına rağmen Batı Karadeniz Bölgesinde yaşanan bu gelişmenin tersine çevrilmesi için ciddi tedbirler alınması gerektiği belirtilmektedir. Bölgenin göç veren bir yapı sergilemekte olması kadın erkek nüfus dağılımını da etkilemektedir: Göç veren bölgelerde kadın sayısının erkek sayısından fazla olduğu görülmektedir. Zonguldak ve Bartın'da kadın nüfusunun daha fazla olması göç veren iller olması ile ilişkilendirilmektedir.

Nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde bölge 0-14 yaş grubu açısından Türkiye ortalamasının altında bir görünüm sergilemekteyken 15-64 yaş ile 65 ve üzeri yaş grupları açısından Türkiye ortalamasının üzerinde değerlere sahiptir. Türkiye genelinde 15-64 yaş grubunun genel nüfusa oranı %67,55 seviyesindeyken Batı Karadeniz Bölgesinde bu oran %70,21'dir. 0-14 yaş grubunun çalışabilir yaş grubu olarak kabul edilen 15-64 yaş grubuna oranı anlamına gelen genç bağımlılığı açısından Batı Karadeniz Bölgesi Türkiye ortalamasının altında değere sahiptir. Türkiye genelinde %36,91 olan bu oran bölge genelinde %27,94'tür. 65 ve üzeri yaş grubunun 15-64 yaş grubuna oranını ifade eden yaşlı bağımlılık oranı açısından ise bölge ortalaması %14,50 oranı ile Türkiye ortalaması olan %11,12'nin üzerinde bir değere sahiptir. Öte yandan toplam yaş bağımlılık oranı açısından bölge %42,44 değeri ile Türkiye oranı olan %48,03'ün altında bir değere sahiptir. Genç bağımlılığı ve toplam bağımlılık oranları açısından Türkiye geneli ile karşılaştırıldığında bölge her ne kadar avantajlı gibi görünse de bölge nüfusunun azalma eğilimi içinde olması ve bölgenin göç veren niteliğinin değişmemesinin bu avantajlı durumun nedenleri olduğu değerlendirilmektedir.

2012 ADNKS'ye göre 31.266 kişi Batı Karadeniz Bölgesi'ne göç etmişken 34.793 kişi ise bölgeden ayrılmıştır. Dolayısıyla bölgenin nüfusu göç yoluyla 3.527 kişi azalmıştır. Bölgenin en fazla göç aldığı ilk beş düzey 2 bölgesi sırasıyla TR10 İstanbul, TR42 Doğu Marmara, TR51 Ankara, TR41 Bursa, Eskişehir, Bilecik ile TR82 Kuzey Anadolu olmuştur. Bölgenin verdiği göç açısından da bu sıralama değişmemektedir. İstanbul ve Ankara göç verilen iller sıralamasında bölge illerinin hepsi açısından ilk iki sırada yer alırken, Kocaeli her üç il için bir diğer ortak hedef il konumundadır. Zonguldak açısından Bursa, Karabük açısından Çankırı göç verilen iller arasında yer alırken bölge illerinin hepsinin birbirleriyle güçlü bir göç ilişkisi içinde olduğunu söylemek mümkündür. Bu açıdan öne çıkan Bartın'ın göç verdiği hedefler arasında Zonguldak ve Karabük öne çıkmaktadır. Göç alınan iller söz konusu olduğunda ise Zonguldak açısından en çok göç alınan iller sırasıyla İstanbul, Ankara, Bartın, Kocaeli, Bursa ve Karabük şeklindeyken Bursa ve Karabük'ten Zonguldak'a göç eden kişi sayısı eşittir. Karabük'e en çok göç veren iller ise sırasıyla İstanbul, Ankara, Zonguldak, Kocaeli ve Bursa şeklinde sıralanmaktadır. Sırasıyla İstanbul, Zonguldak, Ankara, Karabük ve Kocaeli ise Bartın'ın en çok göç aldığı illerdir. Alınan göçe ilişkin veriler ele alındığında bölge illeri arasındaki göç ilişkisi daha açık biçimde ortaya çıkmaktadır. Hem Zonguldak hem de Bartın bölge içi göç açısından ön plandadır.

3.2. İşgücü Piyasaları, İstihdam ve İşsizlik

Türkiye'deki toplam işgücünün %1,16'sını, toplam istihdamın %1,6'sını ve toplam işsizliğin %1,2 kısmını TR81 Bölgesi oluşturmaktadır.

Tablo 3-TR81 Bölgesi İşgücü Piyasası

Yıllar	15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsiz	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	(Bin Kişi)
								İşgücüne dahil olmayan nüfus
2011	793	451	417	34	56,9	52,6	7,6	342
2012	808	470	435	34	58,1	53,9	7,3	339
2013	804	449	416	33	55,8	51,7	7,4	355

Kaynak: TÜİK, Seçilmiş Göstergelerle Bartın, 2013

Bölgenin 2013 yılı istihdam oranı %51,7 ile Türkiye ortalaması olan %45,9'un oldukça üzerindedir. İşsizlik oranı ise %7,4 ile Türkiye ortalaması olan %9,7'nin altındadır. Bölgedeki istihdam ve işsizlik oranında yıllar içinde meydana gelen değişim incelendiğinde bölgenin istihdam oranı 2004 haricinde Türkiye ortalamasının üzerinde seyretmiş olup yıllar itibarıyla dalgalı bir yapının hâkim olduğu görülmektedir. Diğer taraftan işsizlik oranı 2004 yılında Türkiye ortalamasının üzerinde iken 2005'te değişim kaydetmiş ve 2005-2015 yılları arasında Türkiye ortalamasının altında seyretmiştir. İşsizlik oranında belirtilen yıllar arasında dalgalı bir yapı gözlenmektedir.

TR81 Bölgesinde 2013 yılında hizmet sektörünün toplam istihdamdaki payı %38,5, tarım sektörünün payı %37,2 ve sanayi sektörünün payı %24,3'tür.

Tablo 4-TR81 Bölgesi İstihdamın Sektörel Yapısı

Yıllar	(Bin kişi)				(%)		
	Toplam	Tarım	Sanayi	Hizmet	Tarım	Sanayi	Hizmet
2011	417	180	90	148	43,0	21,6	35,4
2012	435	179	99	158	41,0	22,7	36,2
2013	416	155	101	160	37,2	24,3	38,5

Kaynak: TÜİK, Seçilmiş Göstergelerle Bartın, 2013

Tablo 4'te TR81 Bölgesinde istihdamın yıllar itibarıyla sektörel yapısındaki değişim incelendiğinde 2011 yılında %43,0 olan tarım sektörünün payının 2013 yılında %37,2'ye düştüğü görülürken hizmet sektöründeki payın %41'den %38,5'e düştüğü gözlenmektedir. Sanayi sektörünün toplam istihdam içindeki payı 2011 yılında %21,6 iken 2013 yılında %24,3'e yükselmiştir.

2013 yılı TÜİK verilerine göre işgücü piyasası temel değişkenleri bakımından Zonguldak ilinde dikkati çeken temel husus %10,7 ile işsizlik oranıdır. Zonguldak bu oran ile en yüksek işsizlik oranına sahip 39. ildir. Karabük %11,5 ile 31. sırada yer alırken Bartın %10,2 ile 45. sırada yer almıştır. İşgücüne katılım oranı Zonguldak'ta %52,2 iken Karabük'te %51,4, Bartın'da %54,6'dır. Bölge illeri istihdam oranı %43 olan Türkiye ortalamasının üzerindedir.

Bölgenin istihdam oranı 2013 yılı TÜİK verilerine göre %53,9'dur. Bölgede her 100 erkekten 67'si, her 100 kadından ise 42'si çalışmaktadır. Erkek istihdam oranı %65 olan Türkiye ortalamasından 1,6 puan yüksek iken kadın istihdam oranı Türkiye ortalamasından (%26,3) 15,4 puan yüksektir. Türkiye ortalamasının düşüklüğü göz önünde bulundurulursa bölgenin kadın istihdam oranının düşük olduğu görülmektedir.

Mevsimsellikten arındırılmış seriler itibarıyla Ocak 2013'te Zonguldak'ta kayıtlı istihdam 116.268, Bartın'da 36.973, Karabük'te ise 49.046 kişidir. Mevsimsellikten arındırılmış seriler itibarıyla Ocak 2013'te Zonguldak'ta sigortalı ücretli çalışan sayısı (4/a) 79.805 kişi, Bartın'da 24.408 kişi, Karabük'te 32.254 kişidir. Bir önceki yılın aynı dönemine göre kayıtlı ücretli istihdamı Zonguldak'ta %1,1, Bartın'da %11,8, Karabük'te %8,8 artış göstermiştir. Bu verilere göre Bartın ve Karabük illerinin Türkiye ortalamasının üzerinde artış yakalamış olduğu görülmektedir. Mevsimsellikten arındırılmış haliyle Bartın ve Karabük'te istihdamın Türkiye geneli ile uyumlu bir yapı izlediği gözlenmektedir. Öte yandan Zonguldak'ta istihdam artışının görece yatay bir seviye izlediği görülmektedir. Ocak 2013 dönemi itibarıyla Bartın'ın endeks değeri Türkiye ortalamasının 10,1, Karabük'ün endeks değeri ise 4,3 puan üstündedir. Bölge genelinde istihdam durumu analiz edilirken üzerinde durulan husus kayıt dışı istihdamdır. Bölgede özellikle madencilik sektöründe faaliyet gösteren kaçak maden işletmelerin bulunduğu bilinmektedir.

4. BARTIN, İLDE İŞGÜCÜ PİYASASI, İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

4.1. Bartın

4.1.1. Tarih

Bartın'ın antik çağlardaki adı Parthenia'dır. Şehir Parthenious ırmağının kenarında kurulduğundan bu ırmağın adını almıştır. Parthenious Sular İlahı veya muhteşem akan su anlamlarına gelmektedir. M.Ö. 3000-2400 yılları arasında Akaların Ege'de Miken Medeniyetini kurmadan önce Batı Anadolu kıyılarına (Samsun, Sinop ve Amasra) yerleşerek Bakır Devri Medeniyetini yerli halka öğrettikleri, iç kesimlerde de Gaskalar ve Hititlerin hâkim olduğu bilinmektedir. Bartın'a ilk yerleşenler M.Ö. 14. yüzyılda Gaskalar ve M.Ö. 13. yüzyılda Hititlerdir. M.Ö. 12. yüzyıl başlarında Bartın Bitinya, Amasra Paphlagonia sınırları içinde yer almış, M.Ö. 12. yüzyıl sonlarında ise Bartın Friglerin, Amasra Fenikelilerin eline geçmiştir. Bartın M.Ö. 7. yüzyıl sonlarında Kimmerlerin, M.Ö. 6. yüzyılda Lidyalıların, M.Ö. 547 yılında Perslerin, M.Ö. 334 yılında Makedonyalıların, M.Ö. 279 yılında Pontusluların, M.Ö. 64 yılında da Romalıların egemenliğine girmiştir. Amasra 1460 yılında Fatih Sultan Mehmet tarafından Osmanlı topraklarına katılmıştır. Bartın Osmanlı Döneminin 1460-1692 yılları arasında Anadolu Beylerbeyliğine bağlı Bolu Sancağı sınırları içinde yer almıştır. Bolu Sancağının kaldırılmasıyla 1692-1811 yılları arasında Voyvodalıkla yönetilen Bartın 1811 yılında Kastamonu Vilayetine bağlı olarak yeniden kurulan Bolu Sancağına bağlanmıştır. Bu dönemde ticari potansiyeliyle bölgenin pazar yeri olan ve On iki Divan adını alan şehir 1867'de ilçe olmuştur. 1876 yılında şehirdeki ilk belediye teşkilatı kurulmuştur. İl 1920 yılında Mutasarrıflık olmuş, 1924 yılında ise il olan Zonguldak'a bağlanmıştır. 07 Eylül 1991 tarihinde 28.08.1991 tarih ve 3760 sayılı yasayla il statüsü almıştır. Bartın iline bağlı ilçelerden Osmanlı Döneminde ilçe iken Cumhuriyetle birlikte bucak statüsüne düşürülen Amasra 1987 yılında yeniden, Ulus 1944 yılında, Kurucaşile ise 1957 yılında ilçe olmuştur. Bartın'ın günümüzde Merkez, Amasra, Ulus ve Kurucaşile olmak üzere 4 ilçesi, Arıt, Kozcağz, Kumluca ve Abdipaşa beldeleri ve 260 köyü bulunmaktadır.

4.1.2. Nüfus ve Eğitim

Türkiye İstatistik Kurumu Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi 2015 verilerine göre Bartın'ın toplam nüfusu 190.708 kişidir. Söz konusu nüfusun 94.138'i erkek, 96.570'i kadındır.

Aşağıdaki tabloda Bartın ve ilçelerinin 2015 yılına ait nüfus verileri detaylı olarak belirtilmiştir.

Tablo 5-Bartın ve İlçelerinin Nüfusu

Bartın'ın İlçeleri	Toplam	Erkek	Kadın
Merkez	147.472	72.693	74.779
Ulus	21.410	10.441	10.969
Amasra	15.067	7.589	7.478
Kurucaşile	6.759	3.415	3.344

Kaynak: TÜİK, ADNKS Verileri, 2015

ADNKS genel verilerine bakıldığında nüfusun 2010 yılından itibaren her yıl artış gösterdiği görülmektedir. 2010 yılı nüfus kayıt verilerine göre ilin nüfusu 187.758 kişiyken bu sayı 2015 yılında 190.708 olmuştur. 2016 yılında il nüfusunun 191.185 kişi olacağı tahmin edilmektedir.

TÜİK'in 2013 yılında hazırlamış olduğu Seçilmiş Göstergelerle Bartın çalışması verilerine göre Bartın'da okur-yazarlık oranı %90'ın üzerindedir. Aşağıdaki tabloda Bartın'daki okur-yazar olanların cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 6-Bartın'da Okuma Yazma Bilme Durumu

Okuma-Yazma Bilme Durumu	Toplam
Okuma-Yazma Bilen	138.411
Okuma-Yazma Bilmeyen	9.061

Kaynak: TÜİK, Seçilmiş Göstergelerle Bartın, 2013

TÜİK'in 2013 yılında oluşturduğu Seçilmiş Göstergelerle Bartın raporundan elde edilen verilere göre ildeki bireylerin genel eğitim düzeyleri ilkokul ve ilköğretim mezunu seviyesindedir. İlçedeki 15 yaş ve üzeri bireylerin cevaplarından elde edilen verilen bulunduğu tablo aşağıdaki gibidir.

Tablo 7-Bartın'da Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Toplam	Erkek	Kadın
Okuma-yazma bilmeyen	9.061	7.509	1.552
Okuma yazma bilen fakat okul bitirmeyen	12.989	3.310	9.679
İlkokul mezunu	46.645	20.285	26.360
İlköğretim mezunu	36.425	20.686	15.739
Ortaokul ve dengi okul mezunu	5.225	3.406	1.819
Lise ve dengi okul mezunu	24.736	15.032	9.704

Yüksekokul veya fakülte mezunu	13.368	7.849	5.519
Yüksek lisans mezunu	791	521	270
Doktora mezunu	194	138	56
Bilinmeyen	3.658	1.847	1.811

Kaynak: TÜİK, Seçilmiş Göstergelerle Bartın, 2013

4.1.3. İlin Ekonomisi ve İşgücü Piyasası

Bartın kalkınmada 1. derecede öncelikli iller arasında bulunmaktadır. İlde yapılacak teşvik belgesine bağlanmış yatırımlar gümrük vergisi ve toplu konut fonu istisnası, yatırım indirimi, KDV istisnası, vergi, resim ve harç istisnası ve fondan kredi tahsisı gibi teşviklerle desteklenmektedir. İl ayrıca 6 Şubat 2004 tarih ve 25365 sayılı resmi gazetede yayımlanan 5084 (Ve 5350) sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun kapsamındaki iller arasında yer almaktadır. Bu kanuna istinaden yatırımcılar gelir vergisi stopajı, sigorta primi işveren payı, enerji desteği ve bedelsiz yatırım yeri tahsisı gibi teşvik unsurları ile desteklenmektedir. İl ayrıca bölgesel ve sektörel teşvik sisteminde 3. bölgede yer almaktadır.

Kişi başına milli geliri 1061 dolar olan Bartın Türkiye’de 65. sırada yer almaktadır. 4. derece gelişmiş iller grubunda yer alan Bartın sosyoekonomik gelişmişlik sıralamasında 55. sıradadır.

İlin ekonomik yapısını belirleyen ana unsurlar madencilik, tarım ve ticarettir. Ayrıca el işlemleri, tel kırma, dokumacılık, ağaç oymacılığı (çekicilik), gemi yapımcılığı, taş sac yapımı günümüze kadar gelen belli başlı el sanatlarıdır.

TÜİK Seçilmiş Göstergelerle Bartın 2013 raporuna göre Bartın’da toplam işlenen tarım alanı ve uzun ömürlü bitkiler alanı 45.484 hektardır. İlde toplam işlenen tarım alanı 38.117 hektar olup bu alanın 36.376 hektarı ekilmekte, kalanı ise nadasa bırakılmaktadır. İlde ekili sebze bahçeleri alanı 1.741 hektardır. Diğer meyveler, içecek ve baharat bitkileri alanı 7.367 hektar olup bağ alanı bulunmamaktadır. Ekilmekte olan alanın 11.583 hektarında ise yem bitkileri yetiştirilmektedir.

Seçilmiş Göstergelerle Bartın 2013 raporuna göre ilde yıllık 5.157 ton patates ve kuru baklagil, 351.545 ton saman ve ot, 44.992 ton tahıl, 545 ton yağlı tohum üretilmektedir. Aynı yıla ait verilere göre ildeki sebze üretiminde öne çıkan domates yetiştiriciliğidir. Yıl içinde Bartın’da 5.109 ton domates, 3.969 ton hıyar, 1.065 ton biber, 824 ton taze fasulye, 366 ton kabak ve 2.264 ton kavun yetiştirilmiştir.

2013 yılında ilde gerçekleşen üzüm üretimi 3 tondur. İlde 17.050 ton ile en çok taş çekirdekli ve yumuşak çekirdekli meyveler üretilmektedir. Bunu 10.281 tonla zeytin ve diğer sert kabuklular izlemektedir. 2013 yılında Bartın’da meyve üretimi Türkiye meyve üretimi içinde %0,14’lük bir paya sahip olmuştur.

İl halkının geçimini sağladığı diğer ekonomik alan ise hayvancılıktır. TÜİK Seçilmiş Göstergelerle Bartın raporuna göre ilde 54.265 sığır, 3.471 koyun, 1.958 manda ve 1.177 keçi bulunmaktadır.

Kümes hayvanı sayısı ise 919.358'dir. İlde yıllık süt üretimi toplam 59.603 tondur. Ayrıca Bartın'da arıcılık da yapılmaktadır. Arıcılık faaliyeti ile ilde 352 ton bal üretimi yapılmaktadır.

Tablo 8-Bartın İşgücü Piyasası Verileri

Bartın İşgücü Piyasası Verileri, 2013	
Kayıtlı İstihdam Sayısı (Kişi)	36.973
Sigortalı Ücretli Çalışan Sayısı (Kişi)	24.408
Kamu Çalışanı Sayısı (Kişi)	7.560
Kadın İstihdamı (Kişi)	6.229
Kadınların Toplam İstihdam İçindeki Payı (%)	%25,5
Bir önceki yıla göre kayıtlı ücretli istihdam artışı (%)	%11,8

Kaynak: TÜİK

Gerçekleştirilen literatür taramasında en güncel verilerin 2013 yılına ait olduğu tespit edilmiştir. Buna göre mevsimsellikten arındırılmış seriler itibarıyla Ocak 2013'te Bartın'da kayıtlı istihdam 36 bin 973 kişidir. Mevsimsellikten arındırılmış seriler itibarıyla Ocak 2013'te Bartın'da sigortalı ücretli çalışan sayısı ise 24 bin 408 kişidir. Bir önceki yılın aynı dönemine göre Bartın'da kayıtlı ücretli istihdamı yüzde 11,8 artış göstermiştir. Bartın'ın Türkiye ortalamasının üzerinde bir artış yakalamış olduğu görülmektedir. Bartın'da istihdamın Türkiye geneli ile uyumlu bir yapı izlediği görülmektedir. Ocak 2013 dönemi itibarıyla Bartın'ın endeks değeri Türkiye ortalamasının 10,1 puan üstündedir. Ocak 2013 dönemi itibarıyla Bartın'da kamu çalışanı sayısı (4/c) geçen senenin aynı dönemine göre 359 kişi artarak 7.560 kişi olmuştur. Bartın ili kamu çalışanı sayısında Mart 2009'da 100 olan endeks değeri Ocak 2013'te 117,4 olarak gerçekleşmiştir. Diğer bir ifadeyle Bartın baz dönem olarak alınan Mart 2009'dan bu yana endeks değerini 17,4 puan artırmıştır. SGK'dan alınan verilere göre Bartın'da kamu istihdamı Mart 2009-Ocak 2013 arasında 100-120 bandı arasında seyretmiştir.

Bartın'da 2013 yılı TÜİK verilerine göre istihdam oranı %54,9 olmuştur. İlin işsizlik oranı %6,2 iken işgücüne katılım oranı %58,5'tir. Bartın işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu 4. İl konumundadır. İlk 3 il ise sırasıyla Ardahan (%59,1), Kars (%55,5) ve Burdur (%54,9) olmuştur.

Tablo 9-Bartın İşgücüne Katılım, İşsizlik ve İstihdam Oranı

Bartın İşgücüne Katılım, İşsizlik ve İstihdam Oranı,2013	(%)
İşgücüne Katılım	%58,5
İşsizlik	%6,2
İstihdam	%54,9

Kaynak: TÜİK

Bartın'da kadın istihdamı Ocak 2013 döneminde bir önceki yılın aynı ayına göre yüzde 16,6 artarak 6.229 kişi olmuştur. Söz konusu dönem itibarıyla Bartın Türkiye ortalaması olan %11,5'in üzerinde bir artış oranı yakalamışlardır.

Sigortalı ücretli çalışan sayısı bakımından istihdam edilen kadınların ilin toplam istihdamı içindeki payı Bartın'ında %25,5 olarak gerçekleşmiştir. Kadın İstihdamında Ekim 2008'de 100 olan endeks değeri Ocak 2013'te Bartın'da 148,5 olarak gerçekleşmiştir. Diğer bir ifadeyle Bartın baz dönem olarak alınan Ekim 2008'den bu yana endeks değerini 48,5 puan artırmıştır.

5. KAYIT DIŞI İSTİHDAM

5.1. Avrupa'da Kayıt Dışı İstihdam

Avrupa Birliğinde kayıt dışı çalışma için resmi bir tanımlama bulunmasa da yaygın Şekilde kabul gören tanıma göre kayıt dışı çalışma ye devletler arasındaki düzenleyici sistem farklılıkları dikkate alınarak nitelikleri bakımından yasal olan ancak kamu yetkililerine bildirilmeyen üretim faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır.

Kayıt dışı istihdam Avrupa Birliği'ne ye tüm ülkeleri etkilemektedir. lkeler arasında niteliksel ve niceliksel farklılardan kaynaklı olarak sosyal hizmetlerde zayıflama ya da sosyal korumada azalma gibi Avrupa ilkelerine ters düşen durumlar ortaya çıkabilmektedir. Kayıt dışılığın sebep ve sonuçlarına ilişkin son yıllarda yapılan çalışmalar dışında kayıt dışılığın boyutunu belirlemeye yönelik Avrupa Komisyonu, ILO, Dünya Bankası ve OECD tarafından yapılan araştırmalar ve bu araştırma sonuçları kullanılarak yapılmış değerlendirme raporları bulunmaktadır.

Kayıt dışı istihdam Avrupa politikasında on yıldan fazladır istihdam alanındaki ortak endiŐe halini almıştır. Bu nedenle kayıt dışı istihdamla mücadele ve bu istihdamın normal istihdam haline dönüŐtürülmesi amacıyla 2003 yılında Konsey kararı alınmıŐtır. Avrupa Birliğinde kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda uygulanan politikaların etkinliğini anlamak açısından AB lkelerindeki mevcut istihdam stratejisinin incelenmesinde fayda görülmektedir.

5.1.1. AB İstihdam Stratejisi

Avrupa Birliği çeşitli standartlardan ve ortak politikalarda oluŐan bir entegrasyondur. Avrupa Birliğinde baŐlıca dört ana politika mevcuttur. Bunlar ortak tarım politikası, ortak rekabet politikası, ortak ulaŐtırma ve ticaret politikası, ortak sosyal politikadır. Avrupa Birliğinde işsizlik ve istihdam ayrıntılı olarak Sosyal Politika içinde değerlendirilmektedir.

1997 yılında kabul edilen ve 1999 Mayıs ayında yürürlüğe giren Amsterdam AntlaŐması Avrupa Birliği istihdam ve sosyal politikaları için önem taşımaktadır. Bu antlaŐma ile temel antlaŐmaya istihdam konusunda bir bölüm eklenmiŐ ve istihdam politikasının ortak bir Avrupa görevi olduğu ilk defa ilan edilmiştir.

Avrupa İstihdam Stratejisi 2003–2006 yılları arasında yeniden yapılanmıŐ ve tam istihdam, işte kalite ve verimlilik ile sosyal birleŐmeden oluŐan üç unsur gündeme getirilmiştir. Bu unsurlar çerçevesinde ye devletlere eylem için iŐsizler ve işgücü piyasası dışında bulunanlar için aktif ve önleyici tedbirler, işsizlikle mücadele, iş yaratılması ve girişimcilik, çalışma piyasasında esneklik ve adaptasyon, insan kaynağının geliştirilmesi ve hayat boyu eğitim, iş arzını artırmak ve aktif yaŐlanmayı teşvik etmek, cinsiyet eşitliği, işgücü piyasasındaki dezavantajlı kişilerin işgücü piyasasına entegrasyonu ve ayrımcılıkla mücadele, ücretlerde teşvik sistemiyle iş ortamının cazibesini arttırmak, kayıt dışı işgücü, istihdamda bölgesel farklılıklar Şeklinde 10 hedef belirlenmiştir.

2010 yılı Mart ayında AB'nin yeni ekonomik dönüşüm stratejisini ve 2020 hedeflerini belirleyen Avrupa 2020 Stratejisi: Akıllı, Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyüme için Avrupa Stratejisi raporu açıklanmıŐtır. AB 2020 Stratejisi iş gücünün artırılması, insan kaynaklarının iyileŐtirilmesi, işgücü

arz ve talep dengesinin sağlanması ve insanların işgücü piyasasına yeniden kazandırılması gibi istihdam ile ilgili ilkeleri barındırmaktadır.

Avrupa Komisyonu Birlik düzeyinde rekor seviyelere ulaşan işsizlikle mücadelede üye devletler tarafından atılması gereken adımları içeren istihdam paketini Nisan 2012'de yayımlamıştır. Paket AB istihdam politikalarının Avrupa 2020 Stratejisi ile belirlenmiş olan akıllı, kapsayıcı ve sürdürülebilir büyümeyi etkileyecek diğer politika alanları ile nasıl kesiştiğini değerlendirmektedir.

Krizle birlikte istihdam kapasitesi gerileyen AB'de yeni istihdam imkânlarının yaratılması için üye devletler tarafından alınması gereken tedbirleri ortaya koyan istihdam paketi aynı zamanda en fazla iş yaratma potansiyeli olan alanları (Yeşil ekonomi, sağlık sektörü, bilgi ve iletişim teknolojileri) belirlemektedir. Avrupa 2020 Stratejisi hedeflerinden olan 20-64 yaş grubu nüfusun %75'inin istihdamda olması hedefine ulaşabilmesi için 17,6 milyon yeni iş yaratılması gerektiğine işaret eden Komisyon yaşanan ekonomik durgunluk ve kamu borç krizinin ötesinde Avrupa'nın zayıflayan rekabet gücünü yeni istihdam yaratılması önündeki en önemli engel olarak değerlendirmektedir. Komisyon yayınladığı İstihdam Paketinde sadece kısa vadeli çözümlere değil, AB'nin küresel piyasalardaki rekabet gücünü artıracak orta ve uzun dönemli yapısal değişikliklere de yer vermektedir. Pakette dinamik ve kapsayıcı işgücü piyasalarının önemine işaret edilmektedir.

Avrupa Birliğinde var olan istihdama yönelik stratejiler dikkate alınarak işgücü piyasasındaki mevcut durumun, işgücü dağılımının, asgari ücret durumunun, vergi yükünün ve işsizlik oranlarının incelenmesinin kayıt dışı istihdama yönelik uygulamaları daha iyi anlamada faydalı olacağı düşünülmektedir.

İşgücü miktarı ve işgücüne katılma oranının kayıt dışı istihdamın boyutu hakkında tahmin yapma ile yakından ilgili olduğu belirtilmektedir. İki veri arasındaki fark arttıkça kayıt dışı istihdam olasılığının artacağı vurgulanmaktadır. Türkiye ile kıyaslama açısından AB ülkelerindeki işgücü durumu ve işgücüne katılım durumu önem taşımaktadır. Bu doğrultuda Avrupa Birliğindeki işgücü miktarına bakıldığında 2012 yılında bir önceki yıla kıyasla 1,1 milyonluk artışla 241,1 milyona ulaştığı anlaşılmaktadır. Bu işgücünün 216,1 milyonluk kesimi istihdam edilmiş olarak işgücü piyasasında yer almaktadır.

2008'de %70,8 olan işgücüne katılım oranı 2009'da %70,9'a, 2010'da %71'e, 2011'de ise %71,2'ye yükselmiştir. Tablo 10'da AB ülkelerindeki istihdam oranları gösterilmektedir. Tabloya göre 2011'de AB27 ülkelerinde ortalama istihdam oranı %64,3 düzeyinde iken 2012'de bu oran 0,1 puanlık düşüşle %64,2 olarak gerçekleşmiştir. Ortalama istihdam oranı aynı yıl 15-64 yaş aralığındaki erkekler arasında %69,8'e düşerken aynı yaş aralığındaki kadınlar arasında %58,6'ya yükselmiştir. Avrupa 2020 stratejisinde 20-64 yaş aralığındaki nüfusun istihdam oranının %75'e çıkarılması planlanmaktadır.

Tablo 10-AB Ülkelerinde 2009-2012 Dönemi İstihdam Oranı (%)

	2009	2010	2011	2012
Almanya	70,3	71,1	72,5	72,8
Avusturya	71,6	71,7	72,1	72,5
Belçika	61,6	62,0	61,9	61,8
Bulgaristan	62,6	59,7	58,5	58,8
Çek Cumhuriyeti	64,5	65,0	65,7	66,5
Danimarka	75,3	73,3	73,1	72,6
Estonya	63,5	61,0	65,1	67,1
Finlandiya	68,7	68,1	69,0	69,4
Fransa	64,0	63,8	63,8	63,9
Güney Kıbrıs	69,9	69,7	68,1	64,6
Hollanda	77,0	74,7	74,9	75,1
İngiltere	69,9	69,5	69,5	70,1
İrlanda	62,2	60,1	59,2	58,8
İspanya	59,8	58,6	57,7	55,4
İsveç	72,2	72,7	74,1	73,8
İtalya	57,5	56,9	56,+9	56,8
Letonya	60,9	59,3	61,8	63,1
Litvanya	60,1	57,8	60,7	62,2
Lüksemburg	65,2	65,2	64,6	65,8
Macaristan	55,4	55,4	55,8	57,2
Malta	55,0	56,1	57,6	59,0
Polonya	59,3	59,3	59,7	59,7
Portekiz	66,3	65,6	64,2	61,8
Romanya	58,6	58,8	58,5	59,5
Slovakya	60,2	58,8	59,5	59,7
Slovenya	67,5	66,2	64,4	64,1
Yunanistan	61,2	59,6	55,6	51,3
Euro Bölgesi	64,5	64,1	64,2	63,8
AB27	64,5	64,1	64,3	64,2
Hırvatistan	56,6	54,0	52,4	50,7
İzlanda	78,3	78,2	78,5	79,7

Karadağ	-	-	-	-
Makedonya	43,3	43,5	43,9	44,0
Sırbistan	-	-	-	-
Türkiye	41,2	43,0	45,0	45,4

Kaynak: Eurostat, Population and Social Conditions

AB genelinde ortalama istihdam durumunun yanı sıra Tablo 10 aracılığıyla ülkeler bazında konunun ele alınması da önem taşımaktadır. Tablo 10 incelendiğinde 11 AB üye ülkesinin genel ortalamasının (%64,2) üzerinde bir istihdam oranına sahip olduğu görülmektedir. Bu ülkelerden istihdam oranı en yüksek olan ülke %75,1 ile Hollanda'dır. Ardından %73,8 ile İsveç, %72,8 ile Almanya, %72,6 ile Danimarka ve %72,5 ile Avusturya gelmektedir. AB ülkeleri arasında 2012 yılında en düşük istihdam oranına ise bir önceki yıla da paralellik gösterecek şekilde %51,3 ile Yunanistan'ın sahip olduğu görülmektedir. Yunanistan'ı %55,4 ile İspanya, %56,8 ile İtalya ve %57,2 ile Macaristan izlemektedir. AB'ye aday ülke olan Türkiye'de ise 2012 yılı istihdam oranı %45,4 ile AB27 genel ortalamasının altında yer almaktadır.

5.1.2. Avrupa Birliğinde Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele

Avrupa Komisyonu 1990'ların sonunda üye ülkelerde kayıt dışı istihdamın sebep ve sonuçları ve bu olguyla mücadele konusunda belirlenebilecek muhtemel politikaları içeren bir tartışma başlatmıştır. Kayıt dışı istihdam hakkında bir tebliğat yayınlanarak sonuçları özetleyen bir dizi çalışma Şubat 2002'de yayınlanan bir raporda toplanmıştır. Bu rapor kayıt dışı istihdamla mücadele için oluşturulması gereken politikalar paketinin hem engelleyici eylemler hem de cezalardan oluşması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Bu doğrultuda üye ülkelerin kayıt dışı istihdamı bertaraf edebilmek için iş ortamını sadeleştiren, engelleyici faktörleri ortadan kaldıran, vergi ve fayda sistemi dâhilinde uygun teşvikler sağlayan, iyileştirilmiş yasa ve cezaların uygulanmasını sağlayacak, geniş kapsamlı önlemler alması beklenmektedir.

Kayıt dışı istihdam dünyada gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkenin en önemli sorunları arasında yer almaktadır. Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile kayıt dışı istihdam arasında ters orantı bulunmaktadır. Öyle ki gelişmişlik düzeyi daha yüksek olan Latin Amerika'da tarım dışı istihdamda kayıt dışılık oranı %55 iken gelişmişlik düzeyi daha düşük olan Afrika'da bu %80 seviyesindedir.

Avrupa Komisyonu'nun 1998'de çıkardığı raporda kayıt dışı istihdam üye devletlerin düzenleyici sistemindeki farklılıklar dikkate alınarak niteliği itibarıyla yasal ancak kamu makamlarına bildirilmemiş herhangi bir ücretli faaliyet olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre suç sayılan faaliyetler ve ev ekonomisi dâhilinde yürütülen ve düzenleyici çerçeve içinde yer almadıkları için kamu makamlarına beyan edilmek zorunda olmayan faaliyetler kapsam dışında bırakılmıştır.

Kayıt dışı istihdam başta Avrupa Birliği ve Kuzey Amerika olmak üzere ülkelerin gelişmişlik düzeylerine bağlı olmaksızın devletlerin tümünü etkileyen ve kaygı veren bir nitelik taşımaktadır. Gelişmiş ülkelerde kayıt dışı istihdam oranı diğer ülkelere nazaran düşük gerçekleşmekle birlikte daha çok geçici iş ilişkisi ile çalışanlar, evde çalışanlar, kısmi süreli

çalışanlar gibi esnek çalışma sistemi içinde çalışanlar ile yabancı kaçak işçiler şeklinde görülmektedir. Bu ülkelerde temel sorun vergi, sosyal güvenlik programlarının gereklerine tam olarak uyulmaması, diğer bir ifadeyle eksik bildirim yaygın olmasıdır. Avrupa Birliği ülkelerinde gri istihdam olarak ya da yarı kayıtli ekonomik istihdam şeklinde adlandırılan bu durumun epey yaygın olduğu görülmektedir.

Kayıt dışı istihdam dinamik bir kavram olduğundan dolayı Avrupa Birliği üyesi ülkeler için kayıt dışı ekonomi içinde yer alma nedenleri de farklılık göstermektedir. Her bir Avrupa Birliği ülkesi için farklı nedenler olmasına rağmen ekonomileri kayıt dışılığa iten ortak nedenler şu şekilde değerlendirilmektedir:

Vergi ve sosyal güvenlik prim yüklerinin yüksek olması

İstihdam üzerindeki mali yüklerin yüksek olması işgücü maliyetini yükselttiğinden istihdam artışını frenleyerek işsizlik sorununu beslemekte ve kayıt dışı istihdamı teşvik ederek devlet için önemli gelir kayıplarına neden olmaktadır. Bu nedenle vergilerin ve sosyal güvenlik katkılarının kayıt dışı istihdamın büyümesinde rol oynayan temel faktörlerin başında geldiği belirtilmektedir. Kayıtlı ekonomideki toplam işgücü maliyeti ile vergi sonrası kazanç arasındaki farkın artması işverenleri ve çalışanları kayıt dışı ekonomide yer almaya teşvik etmektedir. Bu fark bazı ülkelerde fazla olabilmektedir. Örneğin Almanya ve Avusturya’da işçi ve işverenlerin ödedikleri vergi ve sosyal güvenlik katkılarının net kazançları kadar olduğu belirtilmektedir. 2007’de Eurobaremeter tarafından 26.659 kişiyle yüz yüze yapılan anket sonuçlarına göre vergi ve sosyal güvenlik katkı paylarının yüksekliği Doğu ve Merkez Avrupa ülkelerinde %18’lik oranla kayıt dışı çalışma nedenleri arasında sayılmaktadır. Tablo 11’de ücret üzerinden alınan gelir vergisi ve sosyal güvenlik kesintilerinin oranlarını karşılaştıran 2012 OECD çalışması verilmektedir.

Tablo 11- 2012 Yılı İtibariyle Ücret Üzerinden Alınan Gelir Vergisi ve Sosyal Güvenlik Kesintileri (%)

	Gelir Vergisi	İşçi Sos. Güvenlik Payı	İşveren Sos. Güvenlik Payı	Toplam Yükümlülük
Belçika	22,1	10,8	23,2	56,0
Fransa	10,2	9,5	30,6	50,2
Almanya	16,0	17,3	16,4	49,7
Macaristan	12,8	14,4	22,2	49,4
Avusturya	12,3	14,0	22,6	48,9
İtalya	16,1	7,2	24,3	47,6
İsveç	13,6	5,3	23,9	42,8
Finlandiya	17,7	6,2	18,6	42,5
Çek Cumhuriyeti	8,8	8,2	25,4	42,4
Slovenya	9,4	19,0	13,9	42,3

Yunanistan	6,9	12,8	22,2	41,9
İspanya	13,5	4,9	23,0	41,4
Hollanda	14,9	13,9	9,7	38,6
Danimarka	36,2	2,7	0,0	38,6
Türkiye	11,1	12,9	14,2	38,2
İngiltere	14,0	8,5	9,8	32,3
İrlanda	13,4	2,9	9,7	25,9

Kaynak: OECD

Tablo 11'e göre Türkiye'de ücretin yaklaşık %38,2'si gelir vergisi ya da sosyal güvenlik ücreti adı altında kesilmektedir. Bu oran bazı AB üyesi ülkelerde %56 gibi yüksek değerlere çıkarken %25,9 gibi daha düşük değerlerde de gerçekleşebilmektedir. En yüksek oranlar %56 ile Belçika, %50,2 ile Fransa ve %49,7 ile Almanya'da görülmektedir. Türkiye toplam yükümlülük açısından diğer ülkeler karşısında %38,2 ile daha iyi durumda görünüyorsa da Türkiye işçi sosyal güvenlik kesintileri bakımından bu ülkelere göre daha fazla kesintiyi ücretten yapmaktadır. Çoğu AB ülkesinde işveren sosyal güvenlik payının yüksekliği nedeniyle toplam yükümlülük artarken Türkiye'de ise tam tersi bir durum ortaya çıkmaktadır.

Dünya Bankası tarafından yapılan iş yapma anketi sonuçlarına göre Türkiye vergi ödemede 79'uncu sırada yer almaktadır. AB27 ise bir bütün olarak bu sıralamada 71'inci sırada yer almaktadır. Ortalamada Türkiye'deki firmalar yılda 15 vergi ödemesi yapmakta, yılda 223 saati vergi kaybı, hazırlığı ve ödemesi için harcamakta ve kazançlarının %17,9'si oranında toplam vergi ödemektedir. Türkiye 2012'de bu durumu iyileştirmek için şirketlere %5 indirim sağlayarak sosyal güvenlik katkı payı ücretlerini düşürmüştür.

İstihdamın korunması ile ilgili düzenlemeler ve emek piyasasının katılımı

Kayıtlı işgücü piyasasındaki yasal düzenlemelerin katılımı ve idari işlemlerin fazlalığı (Ticaret engelleri, işgücü piyasası düzenlemeleri, izin belgesi alma zorunluluğu gibi düzenlemeler) kayıtlı sektördeki işletmelerin maliyetlerini arttırmakla birlikte kayıt dışı ekonomiye yönelmelerine de sebep olmaktadır. Uluslararası Para Fonu (IMF) kayıt dışı istihdam ile ilgili raporunda benzer tespitlerde bulunarak göreceli olarak yasal düzenlemelerin ve bürokrasinin az olduğu ülkelerde kayıt dışı ekonominin boyutunun da küçük olduğunu vurgulamaktadır. 2007 anket sonuçlarına göre bürokratik işlemlerin fazlalığı, düzenlemelerin katılımı gibi faktörler kayıt dışılığa iten nedenler arasında %7'lik bir orana sahipken Kuzey Avrupa ülkelerinde %14'lük bir oranla daha etkili bir sebep olarak görülmektedir. Bu sonuçlar dikkate alındığında Kuzey Avrupa ülkelerinde işlemlerin ya da koruyucu hükümlerin fazla olduğu sonucuna varılmaktadır.

2012'de Dünya Bankası tarafından yapılan iş yapma anket sonuçlarına göre Türkiye iş yapma kolaylığı açısından 183 ülke içinde 71. sırada yer alırken bir bütün olarak AB27 ülkeleri 38. sırada yer almaktadır. İş kurmaya elverişli koşullara sahip olma açısından ise Türkiye 61'inci sıradayken AB27 ülkeleri bir bütün olarak 66'ncı sırada yer almaktadır.

Ekonomik büyüme problemleri ve ekonomik krizlerin varlığı

Ekonomik kriz gerek işletmelerin karlılığını gerekse işçilerin gelir ve istihdam durumlarını olumsuz etkileyebilmektedir. Özellikle bu dönemlerde işveren ya da işçiler kayıtlı ekonomide kalmak yerine gelirlerini korumaya çalışmaktadır. Bu nedenle kriz dönemlerinde kayıt dışı çalışma hem çalışanlar hem de işverenler açısından daha karlı görülmektedir. Bu bağlamda her iki taraf açısından da karlı olması kayıt dışılığın en önemli nedenleri arasında sayılmaktadır. Eurobaremeter 2007 yılı anket sonuçlarına göre kayıt dışılığın her iki taraf açısından da karlı olması nedeni %47'lik oranla tüm üye ülkelerde ilk sırada yer almaktadır.

Yabancı kaçak işçilik ve işsizliğin fazlalığı

Küreselleşme ve göç gibi çevresel etkenler sonucunda ülkeye giren yabancılar ya da göçmenler kaçak işçilik için potansiyel arz oluşturmaktadır. Bu durum ülkelerdeki işsizlik oranını yükseltirken bu durum işsiz bireyleri kayıt dışı çalışmaya itebilmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşları arasındaki koordinasyon eksikliği

Kamu kuruluşlarının kurumsal yetersizlikleri ve koordinasyon eksiklikleri bireylerin kamuya olan güvenlerini sarsarak kayıt dışı çalışmaya neden olabilmektedir.

5.2. Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam

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 ülkelerde gelişmiş ülkelere oranla daha fazla olmakla beraber, gelişmiş ülkeler içinde önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Nedenleri, sonuçları ve içinde bulunduğu süreç temel alındığında kayıt dışılığın çok boyutlu bir kavram olduğu belirtilmektedir.

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 genel itibarıyla çalışanın herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaması durumu olarak tanımlanmaktadır. Türkiye’de toplam istihdamın önemli bir oranını kayıt dışı istihdam oluşturmakla birlikte sektörlere göre incelendiğinde kayıt dışı istihdamın en yaygın olduğu sektör tarımdır. Tarım dışı sektörler ele alındığında ise kayıt dışı istihdam en çok inşaat ve otel, restoranlar sektöründe görülmektedir.

Türkiye’de kayıt dışılığın nedenleri incelendiğinde temel olarak ekonomik sorunlar ön plana çıkmaktadır. 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 zorlanmakta ve kayıt dışı işlere yönelmeyi tercih edebilmektedir. Türkiye’ye bakıldığında sosyal güvencelerin sağlanması için ödenen primlerin yüksek olması işverenler açısından işçi maliyetini artıran bir etken olarak görülmektedir. İşverenler bu maliyetten kaçınmak adına kayıt dışı işçi çalıştırabilmektedir. 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 istihdam yaratılamaması 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 bırakmaktadır.

Türkiye’de kırsal kesimde yaşayanlar genellikle tarım sektöründe çalışmaktadır. Kadınlar kırsal kesimde hem ev işlerini hem de tarımdaki işlerini birlikte yürütebilmektedir. Köyden kente göç eden kadınlar erkekler kadar kolaylıkla iş bulamamaktadır. Eğitim seviyelerinin düşük olması ve kadının evde oturması gerektiğini savunan ailevi ya da toplumsal istekler kadınların iş bulmasını zorlaştırmaktadır. Bunun yanı sıra Türkiye’de yaşam standardını yükseltmek ve daha fazla gelir elde etmek amacıyla aynı anda birden fazla işte çalışan kesim bulunmaktadır. Çalıştığı işlerden birinde sosyal güvencesini sağlayan kişi gelirini artırmak amacıyla kayıt dışı olarak ikinci işte çalışmayı tercih edebilmektedir. Bir dönem Türkiye’de uygulanan erken emeklilik yaşı kayıt dışı sektörün büyümesine neden olmuştur. Erken yaşta emekli olan kişiler sosyal güvenceleri sağlandığı için ek işte kayıt dışı olarak çalışmayı kabul edebilmektedir. Bu durumu önlemek adına emeklilik yaşı yükseltilmiştir. Fakat kayıt dışı çalışan emeklilerin sayısının hala yüksek olduğu bilinmektedir. Türkiye’de kayıt dışı istihdama ilişkin son yıllarda yaşanan önemli gelişme yabancı iş gücünde meydana gelen artıştır. İşverenlerin iş gücü maliyetini düşürmek adına ağır koşullarda, sosyal güvencelerden yoksun ve ucuza işçi çalıştırmaları ülkemizde yabancı kaçak işçi sorununu doğurmaktadır. Mevcut durumda çalıştırılan yabancı kaçak işçilerin sayılarına ve çalıştıkları alanlara dair kesin bilgiler elde edilememiştir. Fakat ülkemizde sayılarının oldukça fazla olduğu tahmin edilen yabancı kaçak işçilerin kayıt dışı çalıştıkları bilinmektedir.

Tablo 12-Türkiye'de Yıllara Göre Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt Dışı İstihdam, Türkiye, 1988-2015									
Yıllar	Toplam			Tarım Dışı			Tarım		
	İstihdam (Bin)	Kayıt Dışı İstihdam (Bin)	%	İstihdam (Bin)	Kayıt Dışı İstihdam (Bin)	%	İstihdam (Bin)	Kayıt Dışı İstihdam (Bin)	%
1988	17.554	10.320	58,1	9.545	2.609	27,3	8.209	7.711	93,9
1990	18.539	10.314	55,6	10.076	2.465	24,5	8.463	7.849	92,7
1995	20.586	10.134	49,2	11.506	3.040	26,4	9.080	7.094	78,1
2004	19.632	9.844	50,1	13.919	4.708	33,8	5.713	5.136	89,9
2007	20.738	9.423	45,4	15.871	5.132	32,3	4.867	4.290	88,1
2008	21.194	9.220	43,5	16.177	4.815	29,8	5.016	4.406	87,8
2009	21.277	9.328	43,8	16.023	4.819	30,1	5.254	4.510	85,8

2010	22.594	9.772	43,3	16.911	4.915	29,1	5.683	4.857	85,5
2011	24.110	10.139	42,1	17.967	4.988	27,8	6.143	5.151	83,9
2012	24.821	9.686	39,0	18,724	4.589	24,5	6.097	5.098	83,6
2013	25.524	9.379	36,7	19.508	4.369	22,4	6.016	5.009	83,3
2014	25.642	8.513	33,2	20.632	4.456	21,6	5.010	4.068	81,2
2015	25.454	8.710	33,5	20.612	4.586	22,1	4.842	3.987	80,3

Kaynak: TÜİK

Tablo 10 Hane halkı işgücü anketlerine göre 1988-2015 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 yüksektir.

Tablo incelendiğinde 1988 yılında %58,1 olan kayıt dışı istihdam oranının 2015 yılında %33,5'e düştüğü görülmektedir. 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. 2015 yılına kadar geçen sürede ise istihdam yapısında düzelmeler görülmüş, kayıt dışı istihdam oranlarında azalma gerçekleşmiştir.

Tablo 13-Türkiye'de Yıllara Göre Kadınlarda Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt Dışı İstihdam, Türkiye, Kadın, 2007-2015									
Yıllar	Toplam			Tarım Dışı			Tarım		
	İstihdam (Bin)	Kayıt Dışı İstihdam (Bin)	%	İstihdam (Bin)	Kayıt Dışı İstihdam (Bin)	%	İstihdam (Bin)	Kayıt Dışı İstihdam (Bin)	%
2007	5.356	3.253	60,7	3.068	988	32,2	2.288	2.265	99,0
2008	5.595	3.270	58,4	3.242	937	28,9	2.354	2.332	99,1
2009	5.871	3.426	58,4	3.425	1.073	31,3	2.446	2.353	96,2
2010	6.425	3.758	58,5	3.701	1.139	30,8	2.724	2.619	96,1

2011	6.973	4.030	57,8	4.029	1.199	29,8	2.944	2.831	96,2
2012	7.309	3.959	54,2	4.437	1.202	27,1	2.872	2.757	96,0
2013	7.641	3.973	52,0	4.815	1.252	26,0	2.826	2.721	96,3
2014	7.612	3.904	51,3	5.359	1.377	25,7	2.253	2.144	95,2
2015	7.559	3.658	48,4	5.426	1.307	24,1	2.133	1.968	92,3

Kaynak: TÜİK

Tablo 11'e bakıldığında Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranının kadınlarda daha yüksek olduğu görülmektedir. Kayıt dışı istihdam içinde kadınlar genellikle tarım ve sanayi sektöründe çalışmaktadır. Tarım sektöründe kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar kırsal kesimlerden kentlere göçle birlikte eğitim seviyelerinin düşük olması nedeniyle kentlerde sosyal güvencelerden yoksun ve düşük ücret ile çalışmaktadır. TÜİK Hane halkı İşgücü Anketlerine göre 2007-2013 yılları arasında toplam kadın istihdamı içinde kayıt dışı kadın istihdam oranı %60,7 ile en yüksek orana 2007 yılında ulaşmıştır. 2007 yılında kayıt dışı kadın istihdam oranının fazla olması tarım sektöründe kayıt dışı çalışan kadınların sayısının fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Zaman içinde bu oran düşmüş ve 2013 yılına gelindiğinde %52 olmuştur. Bu azalmada hem tarım sektöründe hem de tarım dışı sektörlerde kayıt dışı çalışan kadın sayısının azalması etkindir.

Günümüzde kayıt dışı çalışan bireyler sağlık hizmetleri başta olmak üzere sosyal haklardan faydalanamamaktadır. Bu bireyler kayıt dışı çalıştığı takdirde herhangi bir iş kazası durumunda sosyal güvenlik kurumlarının tedavi imkânlarından yararlanamamaktadır. Sakatlandığında malullük aylığından yaşlandığında ise emekli aylığından faydalanamamaktadır. Bunun yanı sıra kayıt dışılığın yarattığı olumsuz koşullar sadece çalışanı değil, işvereni ve devleti de olumsuz olarak etkilemektedir. Kayıt dışı işçi çalıştıran işletmeler kayıtlı faaliyet gösteren işletmelere karşı haksız rekabet ortamı yaratmaktadır. Kayıt dışı işçi çalıştıran işletmelerin düşük maliyetli ucuz üretimi adil olmayan piyasa ortamı yaratmaktadır. Devlet açısından bakıldığında ise vergi ve prim açığı ortaya çıkmakta, bu durum sosyal güvenlik kurumlarını olumsuz etkilemekte ve bütçe açığına neden olmaktadır.

Türkiye'de yürütülen kayıt dışı istihdamla mücadele politikaları sonucunda kayıt dışı istihdam oranlarında her geçen yıl azalma yaşanmaktadır. 2015 itibarıyla Türkiye'de kayıt dışı istihdam %33,5 olarak gerçekleşmiştir. Bu mücadele içindeki ülkelere Dünya Bankası tarafından kamu bütçesine fazla maliyet yüklemeyen sosyal fayda sağlayacak işler ile sosyal güvenlik sisteminde açık yaratmayacak türden işlerin desteklenmesi gerektiği tavsiye edilmektedir. Özellikler gençlerin uygun işler konusunda bilgilendirilmesi, eğitilmesi ve onlara rehber olunması gerektiği üzerinde durulmaktadır. Bu tip ülkelerde işgücü piyasasına yeni giren genç nüfusu istihdam edebilecek dinamik bir özel sektörün olması gerektiği belirtilmektedir.

Kayıt dışılık aynı zamanda verimliliğin düşmesine yol açmaktadır. Türkiye'de kayıtlı ve kayıt dışı firmalardaki toplam faktör verimliliği arasındaki fark imalat sanayinde %19, hizmet sektöründe ise %62'dir. Dünyadaki örneklere bakıldığında ise 6 Latin Amerika ülkesinde yapılan bir araştırmaya göre kayıtlı firmalardaki işgücü verimliliğinin kayıt dışındakilere göre %30 fazla olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma çalışmasında işletmelerin kayıt dışı istihdamla ilgili algılarını ölçmek ve farkındalık yaratmak amaçlanmıştır. İşletmelere sorulan Alo 170 hakkında bilgi sahibi olup olmadıklarıyla ilgili soru ile kayıt dışı istihdam gibi sorunların iletilebileceği kurumların varlığından haberdar olup olmadıkları belirlenmiştir. Aynı zamanda işletmelerin istihdam teşviklerinden haberdar olup olmadıkları ve bu teşviklerden yararlanma durumları sorularak kayıtlı istihdam ile yürütülebilecek faaliyetler hakkındaki bilgi düzeyi tespit edilmiştir. Kayıtlı istihdam da farkındalığın ve bilinçlendirme çalışmalarının önemi dikkate alınarak yürütülen çalışma ile Bartın'da işverenlerin kayıtlı istihdama teşvik edilmesi amaçlanmıştır.

5.2.1. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

Kayıt dışı istihdamın nedenleri 3 başlık altında değerlendirilmektedir. Bunlar:

1. Sosyal Nedenler
2. Ekonomik Nedenler
3. Mali, İdari ve Yapısal Nedenlerdir.

Sosyal Nedenler

Nüfus Artışı: Nüfus bir ülkenin kalkınmasındaki önemli faktörlerden biridir. Öyle ki bazı ülkeler ekonomilerini büyütme için gerekli diğer tüm faktörlere sahipken yeterli genç nüfusa sahip olmamaları nedeniyle bu eksikliklerini işgücü ithal ederek telafi ederken bazı gelişmekte olan ülkeler ise yeterli genç nüfus var olmasına rağmen diğer gerekli faktörlere sahip olamadıklarından ekonomilerini geliştirememektedir. Hızlı nüfus artışı toplumu çeşitli şekillerde etkilemektedir. Örneğin bu artış bireylerin refah artışını engellemekle birlikte gayri safi milli hasıladan daha az gelir almalarına neden olmakta ve devletin yapmakla sorumlu olduğu alt yapı, eğitim, sağlık gibi hizmetlerin maliyetini de artırmaktadır.

Nüfusun hızlı artmasına karşılık ekonomik büyümenin yeterince yüksek olmaması ve krizlerle birlikte küçülmesi yeni işgücü istihdam edememe sorununu ortaya çıkarmaktadır. Türkiye'de nüfus artış hızı 2003'te binde 12,9, 2004'te binde 12,6, 2005'te ise binde 12,3 olarak gerçekleşmiştir. 2012 yılında ise Türkiye'de ikamet eden nüfus bir önceki yıla göre 903.115 kişi artmış, yıllık nüfus artış hızı binde 12 olarak gerçekleşmiş, 2013'te ise bu oran binde 13,7'ye yükselmiştir. Ekonomi ile desteklenmeyen hızlı nüfus artışı beraberinde eksik istihdamı getirmekte ve ücret düzeylerini aşağıya çekmektedir. Sonuç olarak gelirlerini arttırmak isteyen düşük gelirli kayıtlı istihdamı yönlendirmektedir.

İç Göçler ve Çarpık Kentleşme: Hızlı nüfus artışı ve köyden kente göç neticesinde göç edenler kentlerde hemen iş bulamamakta ve kentlerde işgücü arz fazlalığına neden olmaktadır. Diğer yandan tarımda makineleşmenin artması ve toprakların miras yolu ile parçalanması gibi nedenlerle kentlere göç eden insanlar kentlerdeki iş gücü piyasası karşısında bir süre işsiz kalmakta ve sigortasız olarak çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu nedenle kırsal yerlerden kent merkezlerine yapılan vasıfsız işgücü göçleri kayıt dışı istihdamın önemli nedenlerinden biri olarak görülmektedir.

TÜİK verilerine göre 2014–2015 döneminde 453.407 kişi ile en çok göç alan ve 402.864 kişi ile en çok göç veren il İstanbul'dur. İç göçler ülkenin ekonomik yapısını bozmakla birlikte çarpık

kentleşmeye ve gecekondulaşmaya da neden olmaktadır. Bu nedenle en fazla iç göçün yaşandığı İstanbul'da gecekondulaşma ve bunun sonucu olarak kaçak yapılaşma ve işsizlik artmaktadır. Gecekondulu bölgeleri özellikle kırsal bölgeden göç edenlerin ikamet ettiği, küçük esnaf ya da işportacılık şeklinde bedensel güçlerini kullandıkları ve kayıt dışı faaliyetlerle geçimlerini sağladıkları yerler olmaktadır.

Eğitim Düzeyi ve İşgücü Niteliğinin Düşüklüğü: Kayıt dışı çalışmada önemli etmenlerden biri de çalışanların eğitim seviyesinin düşüklüğü olarak gösterilmektedir. Düşük eğitim seviyesine bağlı olarak gelişen sosyal güvenlik konusunda yeterli bilgi ve birikime sahip olmama durumu kişilerin kayıt dışı çalışmaları durumunda kaybedecekleri değerler konusunda belli bir bilgi birikimine sahip olmamaları sonucunu doğurmaktadır. Bunun sonucunda bireyler kayıt dışı istihdam edilmeye razı olmaktadır. Diğer yandan düşük eğitim düzeyine sahip kayıtlı olmayan bireyler şikâyetlerini iletecekleri yerleri bilemedikleri için haklarını arayamamaktadır.

Eğitim seviyesi ile kayıt dışı çalışma arasında ters bir ilişki olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi arttıkça kayıt dışı çalışma azalmaktadır. Düşük eğitim düzeyine sahip olanlar kayıt dışılık oranının yüksek olduğu tarım ve tarım dışı üretim alanlarında istihdam edilirken yüksek eğitim düzeyine sahip olanlar kayıt dışılığın düşük olduğu toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler ile ilmi ve teknik alanlar ve bunlarla ilgili meslekler grubunda istihdam edilmektedir. TÜİK 2012 yılı verilerine göre Türkiye'de okuma yazma bilmeyenlerin % 45'i, ilkokul mezunlarının % 30,1'i, yüksekokul mezunlarının ise %71'i istihdam edilmektedir. İşsizlik oranı ise okuryazar olmayanlar arasında %5,4, lise altı eğitimlilerde %10,5, lise veya dengi eğitim düzeyine sahipler arasında %23,9 ve yükseköğrenim mezunları arasında %10,4 olarak gerçekleşmiştir.

Çalışma Hayatındaki Değişim: 1970'lerden itibaren artan rekabet düzeyi işletmelerin yeni çalışma sistemleri arayışına girmelerine neden olmuştur. Bazı işletmeler rekabet edebilirlik adına işletme maliyetleri düşürmek ve sosyal güvenlik ve vergi mevzuatından kaynaklanan ödevlerden kaçınmak için küçülmeye yönelmiştir. İşletmelerin ihtiyaçları ve rekabet koşulları geleneksel istihdam şekilleri yerine kısmi süreli çalışma, geçici iş ilişkisi, eve iş verme, taşeron gibi istihdam biçimlerini artırmıştır. Bu yeni üretim tarzının işyerlerinin küçülmesine ve işçilerin ekonomik ve sosyal haklarının kısılmasına neden olduğu belirtilmektedir. Hizmet sektörünün yaygınlaşmasının kayıt dışı istihdamın artmasında önemli bir etken olduğu görülmektedir. Çalışma hayatında meydana gelen değişimler ve kadınların çalışma hayatına girmesi gibi etkiler özellikle çocuk bakımı veya yaşlı bakımı gibi konularda evde çalışma alanları yaratarak bu alanlarda kayıt dışı istihdamın artmasına neden olmuştur. Aynı şekilde eve iş verme sisteminde çalışanların piyasada üretilen bazı ürünleri evde ürettikleri bilinmektedir. Köylerde halı, kilim dokuma, terzilik, örgü örme, nakış; büyük şehirlerde ise ilik açma, düğme dikme, ütüleme gibi tekstil sektörüne yardımcı alanlarda kişiler sosyal güvenlik kurumuna bildirilmeden istihdam edilmektedir. Son yıllarda yaygınlaşan taşeronluk sistemi de çalışma hayatının değişiminin sonucu olarak görülmektedir. Taşeron firmalar işi hızlı yapabildikleri ve işverene düşük maliyet çıkardıkları için tercih edilmektedir. Böylece hem taşeron firmaların sayısı artmakta hem de eğitimsiz işçilerin kayıt dışı istihdamı artmaktadır.

Ekonomik Nedenler

İşsizlik: Özellikle gelişmekte olan ülkelerde istihdam yaratma olanakları sınırlı olduğundan kayıtlı sektörde istihdam edilemeyen işgücü piyasaya giriş ve çıkışın kolay olduğu, herhangi bir

eğitim ya da uzmanlık gerektirmeyen, büyük miktarda sermayeye ihtiyaç duyulmayan evde çalışma, fason üretim, işportacılık, simitilik, pazarcılık, su satıcılığı gibi işlerin yapıldığı sektörlerde kayıt dışı olarak çalışmaktadır. Bunun sonucunda kayıt dışı istihdam oranlarında artış yaşanmaktadır.

İktisattaki bolluk paradoksu, yani bol olan bir varlığın değerinin düşük olması durumu yüksek işsizlik oranının yařandđı ekonomilerde geçerli olmaktadır. Bu ekonomilerde işsiz sayısı arttıa emeğin değerinin düştüğü ve işsiz kalan bireylerin asgari ücretin altında kayıt dışı olarak çalışma mecburiyetinde kaldıkları görülmektedir.

Diğer yandan hızlı nüfus artışı ve bölgesel geri kalmışlık ile artan i g işsiz bireyleri nerede ve nasıl olursa olsun çalışmaya zorlamaktadır. Bunun sonucunda bireyler güvencesiz, sağlıksız ve kayıtsız olan alanlarda çalışmaya yönelmektedir.

Enflasyon: Enflasyon tanım olarak fiyatlar genel seviyesindeki sürekli artıştır. Enflasyon insanların satın alma gücünü etkileyerek sosyal huzursuzluklara neden olmaktadır. Enflasyon rakamlarının yüksek olduğu ülkelerde kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin de arttığı gözlemlenmektedir.

Enflasyon nedeniyle gelir ve kurumlar vergisindeki vergi matrahları, dolayısıyla vergilerden sağlanan hasılatın bileşimi ve düzeyi değişmektedir. Bu değişimden kaynaklanan belirsizlik ortamında bulunmak zorunda kalan mükellefler kayıt dışılığa yönelmeyi tercih edebilmektedir. Bu nedenle borç yükü altında olan ve mali dengeleri bozulan firmalar vergi, sosyal güvenlik primi gibi yasal mali yükümlülüklerden kurtulmak amacıyla kayıt dışı işçi alıştırabilmekte ve ürettikleri mal ve hizmetleri kayıt dışı olarak piyasaya sunabilmektedir.

Enflasyon sebebiyle bireylerin satın alma gücünün azalması ikinci bir işte çalışmayı beraberinde getirmektedir. Bireyler kayıtlı çalışarak ekonominin tahrip edici etkilerine maruz kalmak yerine kayıt dışı çalışarak bireysel dengelerini kurmayı tercih edebilmektedir.

Türkiye’de de kayıt dışı ekonominin ve kayıt dışı istihdamın genişlemesinde enflasyon önemli bir paya sahiptir. Uzun yıllar boyunca yüksek seyreden enflasyon oranları ekonomide yapısal sorunlara ve kayıt dışı faaliyetlere neden olmaktadır.

Gelir Dağılımındaki Adaletsizlik ve Yoksulluk: Kayıt dışı istihdamı etkileyen bir başka faktörün gelir dağılımdaki adaletsizlik olduğu belirtilmektedir. Gelirden düşük pay alan gruplar gelirlerini artırmak amacıyla kayıt dışı istihdama arz yaratmaktadır. Gelirlerinin yetersizliği karşısında geçimini sağlamakta zorlanan düşük gelirli bireyler ek işlerde çalışma ihtiyaı duymakta ve bu ek iş genellikle kayıt dışı olmaktadır.

TÜİK tarafından 2011’de yapılan araştırmaya göre en yüksek gelire sahip gruptakilerin toplam gelirden aldığı pay %46,7 iken en düşük gelire sahip gruptakilerin toplam gelirden aldıkları pay %5,8’dir. Diğer bir ifadeyle en zengin kesim, en yoksul kesimin 8 katı kadar toplam gelirden pay almaktadır. Gelir dağılımı arasında bu kadar farkın olduğu bir ekonomide düşük gelirliilerin geçim kaynaklarını artırmak adına ikinci bir işte kayıt dışı çalışmayı tercih etmelerinin kaçınılmaz bir sonuç olduğu belirtilmektedir.

Yoksulluk durumunun da kayıt dışı istihdamı etkilediği belirtilmektedir. Yoksul kesimin eğitim düzeyi düşük olmakla birlikte üretime kattığı katma değer de düşüktür. TÜİK tarafından yapılan 2009 yılı yoksulluk çalışması sonuçlarına göre Türkiye genelinde çalışanların içinde en yüksek yoksulluk oranını %29,58 ile ücretsiz aile işçileri ve %26,86 ile yevmiyeliler oluşturmaktadır. Aynı araştırmaya göre Türkiye nüfusunun %16,1'i yoksulluk sınırı altında yaşamaktadır.

İktisadi açıdan değerlendirildiğinde ise yoksulluk ile kayıt dışı çalışma oranları arasında bir ilişkinin bulunduğu, bu nedenle yoksulluğun yüksek olduğu iktisadi faaliyet kollarında kayıt dışı çalışma oranının da yüksek olduğu görülmektedir. Yoksulluk oranının %36,19 olduğu tarım, avcılık, ormancılık, balıkçılık sektöründe kayıt dışı çalışma oranı %90,1 iken yoksulluk oranının %16,62 ile görece daha düşük olduğu imalat sanayinde kayıt dışı çalışma oranı %31,7 olarak gerçekleşmiştir.

Piyasa ve İşletmelerin Yapısından Kaynaklanan Sebepler: Piyasa dinamikleri var olan rekabet koşulları, işletmelerin yapısı, kurumsallaşma oranları, marka yaratabilme kabiliyetleri ve maliyetlerle baş edebilme güçleri gibi faktörlerin etkilediği belirtilmektedir. Bu dinamikler işletmelerin kayıt dışı istihdamın bir parçası olup olmamaları konusunda etki etmektedir.

Sabit maliyetler bir firmanın üretim yapmasa da katlandığı maliyetlerdir. Firma değişken maliyetlerini karşılayabildiği sürece üretimini durdurmaz. Fiyatın ortalama değişken maliyete eşit olduğu noktaya ise kapanma denilmektedir. (F=ODM) Fiyat ortalama değişken maliyetin üzerinde olduğu sürece firma arz etmeye (üretim yapmaya) devam edecektir. Bu nedenle firmaların değişken maliyetleri karşılayabilmek ve piyasada kalabilmek adına kayıt dışı istihdama yönelmek zorunda kaldıkları görülmektedir. Bu teori kapsamında fiyatların ve satışların hızla düştüğü bir ürün ya da sektörde maliyetlerin de düşürülmesi işletmelerin devamlılıklarını sürdürebilmelerinin ön koşulu olmaktadır. Özellikle ülkeye ithal olarak giren uzak doğu kökenli ucuz ürünler karşısında marka oluşturamamış sektörlerin rekabet edebilmek adına hızla kayıt dışı istihdama yöneldikleri görülmektedir.

Piyasada var olan rekabet koşulları da kayıt dışı istihdam üzerinde olumsuz etkiye yaratmaktadır. Küreselleşme, korumasız dış ticaret, ekonomik krizler, talebin daralması, özelleştirme ve işsizlik gibi nedenler işletmeler arasında güçlü bir rekabet yaşanmasına neden olmaktadır. Bu rekabet koşulları işletmeleri varlıklarını sürdürebilmeleri ve ulusal ya da uluslararası rekabette geriye düşmemeleri adına maliyetleri azaltmaya yönelmektedir. Bu durumda işletmeler tarafından en kolay başvuru yöntemlerinden biri kayıt dışı işçi istihdam etme olmaktadır.

Uluslararası Yönetim Geliştirme Merkezi (IMD) tarafından hazırlanan Dünya Rekabet Yıllığı verilerine göre Türkiye 2010 yılında rekabet sıralaması açısından 58 ülke içinde 48'inci olmuştur. Türkiye'nin rekabet gücünü artırabilmesi için kadın işgücünü ve istihdamı artırması, uzun dönemli işsizliği azaltması, işgücü maliyeti, sosyal güvenlik prim oranları ve işten çıkarma maliyeti gibi yapısal sorunları gidermesi gerektiği belirtilmektedir.

Piyasada yaygın olan işletme yapısının da kayıt dışı istihdamın büyüklüğü üzerinde önemli bir yere sahip olduğu vurgulanmaktadır. Çalışma hayatı içinde etkin bir kontrol ve denetim sisteminin olmasının kayıt dışı istihdam faaliyetlerinin önüne geçilmesinde önemli olduğu belirtilmektedir. Ancak Türkiye gibi küçük ve orta büyüklükteki işletme oranının %99,8 gibi

yüksek değerlere sahip olduğu ülkelerdeki küçük işletmelerde maliyetten kaçınma, finansman sorunları ile birlikte nitelikli işgücünün azlığı ve denetim alanı dışında kalma olasılığı kayıt dışında kalmaya neden olmaktadır.

İşletmelerin kurumsallaşamamasının da kayıt dışılığa neden olduğu belirtilmektedir. Türkiye’de kurumsallaşmanın sağlanması ve bu yolla finansman temininin kolaylaşmasını özendirici uygulamaların geliştirilmesine karşın işletmelerde yeterli kurumsallaşma sağlanamamıştır. Kurumsallaşmanın olmadığı işletmelerde güçlü rekabet olgusu, kalite artırımı ve markalaşma gerçekleşmemektedir. Bunun sonucunda uygun rekabet ortamının olmadığı, işletmelerin güçlü bir markaya kavuşturulamadığı ve kurumsallaşmanın sağlanamadığı ekonomilerde işletmeler kayıt dışına yönelmeye devam etmektedir.

İşverenlerin Sendika Baskılarından Kurtulmak İstemeleri: İşverenlerin kayıt dışı ekonomiye yönelmelerindeki etkenlerden biri de kayıtlı ekonomideki sendikaların varlığı olarak belirtilmektedir. Sendikalar üyelerinin menfaatlerini gözeterek ücret artışı ve diğer ek imkânlar yaratmaya, çalışma koşullarını iyileştirmeye ve çalışma saatlerini azaltmaya çalışmaktadır. Bu koşulların gerçekleşmesi durumunda işçilere ek gelir sağlanırken işverene ek maliyet doğmaktadır. Bu durumda işveren sendika üyesi kayıtlı işçi istihdam etmek yerine kayıt dışı işçi istihdam etmeye yönelebilmektedir.

Emek Piyasasındaki Yapısal Değişim ve Yeni İstihdam Biçimleri: 1980 sonrası uygulamaya konulan neoliberal politikalar ile küresel rekabete uyumda sosyal devletin yeniden yapılandırma sürecine girilmiş ve işgücü piyasası esnekleştirilmiştir. Özellikle sosyal güvenlik, sağlık ve eğitim politikaları özelleştirilmeye ve refah politikaları piyasalaştırılmaya başlanmıştır. Çalışma ilişkilerinde yaşanan bu değişimle birlikte a-tipik, marjinal, tali, esnek veya koşullu isimleriyle de anılan standart dışı istihdam biçimleri yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu çalışma şekillerinde çalışma süreleri normal çalışma süresinden az fakat devamlı, özel bir çalışmaya ihtiyaç duyulduğu zamanlarda kısa süreli, geçici ya da mevsimlik olabilmektedir. Bu tür işlerin en belirgin niteliği işletmelerde ikincil nitelikte olmasıdır. İşletmelerin bu şekilde istihdam edilen işçilere tam süreli işçilere nazaran daha az önem verdiği görülmektedir. Standart dışı istihdam biçimlerinde çalışanların çoğunluğunun kadın olduğu görülmektedir. Ayrıca öğrenciler ve emekliler de bu çalışma biçiminde çoğunluktadır. Standart dışı istihdam biçimlerinin hizmet sektöründe yaygın olduğu belirtilmektedir.

Gelişen teknoloji evde çalışanların sayısını artırmaktadır. Evde çalışmaya yönelik yapılan araştırmalarda çalışanların büyük çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu gözlemlenmiştir. Evde çalışanlar daha çok fason üretim aşamasında tekstil sektöründe görülmektedir. Bu bireyler ücretlerini parça başına almakta olup ücret, ücretli tatil, hastalık yardımı, sosyal güvenlik gibi haklardan diğer istihdam edilenler gibi yararlanamamaktadırlar. Bu bireyler işverenler ve taşeronlar tarafından maliyetleri düşük olduğu için tercih edilmektedir. Bu çalışma biçimlerinin kayıt dışı alanı daha da cazip hale getirdiği belirtilmektedir.

Mali, İdari ve Yapısal Sistemden Kaynaklanan Nedenler

İstihdamla İlgili Mali Yükümlülüklerin Fazlalığı: Devlet güvenlik, üretim, çevre koruma ve alt yapı gibi yatırımların yapılmasından sorumludur. Devlet bu sorumluluklarını yerine getirebilmek için kaynağa ihtiyaç duymaktadır. Vergi ve sosyal güvenlik kesintileri bu kaynaklar

içinde yer almaktadır. Ancak vergi ve sosyal güvenlik kesintilerinin yüksekliği işletmeleri bu ödemeleri yapmaktan kaçınmaya teşvik etmektedir. Yükümlülüklerden kaçmanın bir yolunun da kayıt dışı faaliyetlerde bulunmak olması sebebiyle kayıt dışı çalışma ya da çalıştırma oranlarında artış olması durumunda devletin finansman kaynaklarında azalış meydana gelmektedir.

OECD üyesi ülkelerde kamu gelirleri, gelir vergisi ve kurumlar vergisi gibi doğrudan vergilere dayanmaktadır. OECD'nin Gelir İstatistikleri verilerine göre küresel ekonomik krizle birlikte 2008 ve 2009 yıllarında OECD ülkelerinde düşme eğiliminde olan ve toplam vergi gelirlerinin GSYİH içindeki payı anlamına gelen vergi yükü tekrar artmaya başlamıştır. OECD ülkelerinde 2010'da %33,8'e, 2011'de ise %34,1'e çıkan toplam vergi gelirlerinin GSYİH içindeki payı 2012 yılında 0,5 puanlık artışla %34,6'ya yükselmiştir. 34 üyeli OECD'nin 30 üyesinin verdiği rakamlara dayanarak hazırlanan rapora göre 2012 yılında vergi yükü 21 ülkede artmış, 9 ülkede ise azalmıştır. Türkiye'de Gelir Vergisi ve Kurumlar Vergisinden elde edilen gelirlerin GSYİH içindeki payı 2001 yılında %7,5 iken 2012 yılında %6'ya gerilemiştir. Türkiye bu oranla 2011 yılında %11,4'lük OECD ortalamasının altında yer almıştır. GSYİH içinde sosyal güvenlik primlerinden elde edilen gelirlerin payı 2011 yılında OECD ülkelerinde ortalama %9,1 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'de ise bu oran 2011 yılında %7,8 olarak gerçekleşmiş ve Türkiye bu oranla OECD ortalamasının altında yer almıştır.

İşverenler istihdama bağlı olarak sosyal sigortalar kurumu işçi ve işveren payı, sosyal amaçlı fon ödemeleri kıdem ve ihbar tazminatları ve vergi ödemeleri gibi maliyetleri ödemektedir. Bu mali yükümlülüklerden bazıları (SSK işçi payı, gelir vergisi gibi) esasen işçiyi yükümlü tutmakla birlikte ödenmesinden dolayı işvereni sorumlu tutan ödemelerdir. İşçilerin bu nedenle işe başlarken brüt ücret yerine net ücret üzerinden talepte buldukları belirtilmektedir.

Bireyler üzerindeki vergi yükünün artmasıyla kayıt dışı faaliyet yürüterek vergi kaçırınlar ile vergilerini düzenli olarak ödeyen arasında adaletsizlik olduğu görülmektedir. Bu bağlamda toplumlar üzerindeki vergi oranları kadar hükümetlerin uyguladığı vergi türleri ve uygulanış biçimlerinin de kayıt dışı faaliyetleri tercih etmede etkili olduğu görülmektedir.

Çalışanların ücretlerinden kesilen işçi ve işveren sosyal sigorta primlerinin toplamı OECD ülkelerinin önemli bir kısmında %20'yi geçmektedir. Başta Danimarka olmak üzere Avustralya, Finlandiya, İzlanda ve Yeni Zelanda gibi ülkelerde gelir vergisi yükümlülükleri diğer ülkelere göre yüksek seviyelerdedir. Bununla birlikte Şili'de gelir vergisi yükümlülüğü bulunmamaktadır. İşçi sosyal güvenlik paylarında ise Yeni Zelanda'da bu yönde bir uygulama bulunmaz iken Almanya, Macaristan, Türkiye, Polonya ve Japonya'da yüksek seviyelerde kesintiler yapılmaktadır. İşveren sosyal güvenlik kesintilerinin en yüksek olduğu ülkeler ise Fransa, Belçika, Avusturya, Çek Cumhuriyeti, İspanya ve Estonya'dır.

Tablo 14-Türkiye ve OECD Ülkelerinin Toplam Yükümlülüklerinin Karşılaştırılması (2012 Yılı)

	Türkiye	OECD Ortalamaları
Gelir Vergisi (%)	11,1	13,1
İşçi Sosyal Güvenlik Kesintisi (%)	12,9	8,2
İşveren Sosyal Güvenlik Kesintisi (%)	14,2	14,4

Kaynak: OECD, 2012, <http://www.oecd.org/tax/tax-policy/taxingwages.htm>

Türkiye’de ücretler üzerinden yapılan kesintilerin OECD ortalaması ile karşılaştırması Tablo 12’de yer almaktadır. Tabloya göre 2012 yılında Türkiye’de çalışanların ücretlerinden yapılan kesintilerin diğer ülkeler ile karşılaştırıldığında gelir vergisi ve işveren sosyal sigorta primleri açısından OECD ortalamasının altında olduğu ancak işçi sosyal güvenlik primlerinin diğer ülkelere göre yüksek olduğu görülmektedir.

Türkiye’de toplanan vergi gelirlerinin büyük bir bölümünü istihdam vergileri oluşturmaktadır. Yüksek istihdam vergilerinin işgücü maliyetini artırarak kayıt dışı istihdam oranını yükselttiği belirtilmektedir. Türkiye açısından bakıldığında ise brüt ücret üzerinden yapılan vergi ve sosyal güvenlik kesintilerinin ciddi boyutlarda olduğu görülmektedir.

2016 yılı birinci altı aylık dönemi için 16 yaşını doldurmuş işçilere ödenen asgari ücretin işverene maliyeti ve maliyet içindeki vergilerin payı Tablo 13’de gösterilmektedir. Tabloda gösterilen hesaplardan görüleceği üzere SGK’ya tabi bir işçinin brüt maaşının yaklaşık %30’luk kısmı kesintilere ayrılmakta, işçinin eline brüt maaşının %70’i geçmektedir. Bu farkın kayıt dışı sektöre zemin hazırladığı vurgulanmaktadır. Asgari ücret hesaplamasından görüleceği üzere net asgari ücret ile asgari ücretin işveren üzerindeki fiili maliyeti arasındaki farkın nedeni asgari ücret üzerindeki vergi (Gelir vergisi, damga vergisi) ve vergi benzeri sorumluluklar (Sigorta primleri) ile işsizlik sigortası primi için yapılan kesintilerdir. Bu kesintiler nedeniyle kamuya aktarılan kesintiler toplamının asgari ücretin işverene maliyetine oranı %32,77 olarak gerçekleşmektedir. Kısacası işverenin bir işçiyi asgari ücretten istihdam etmesi için ödediği ücretin %32,77’si vergi, prim gibi yollarla devlete aktarılmaktadır.

Tablo 15- Asgari Ücretin İşçi ve İşverene Maliyeti (2016)

	AYLIK (TL)
Brüt Ücret	1.647,00
SSK Primi İşçi Payı (%14)	230,58
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı (%1)	16,47
Gelir Vergisi Stopaj Matrahı	1.399,95
Asgari Geçim İndirimi	123,53
Ödenecek Gelir Vergisi	209,99
Damga Vergisi (Binde 7,59)	12,52
Asgari Ücretin İşverene Maliyeti	1.825,23
Net Ücret	1.300,97
SSK Primi İşveren Hissesi (%15,5)	255,29
İşsizlik Sigortası İşveren Hissesi (%2)	36,37
Toplam Vergi Tutarı	98,98
Toplam Prim Tutarı	538,71

Toplam Vergi + Prim Yüğü	637,69
--------------------------	--------

Kaynak: www.vergiportali.com

Eurostat'ın 27 Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkeyi kapsayan asgari ücret araştırmasına göre, Avrupa Birliği üyesi ülkelerde en yüksek asgari ücret aylık 3.189 Avro ile Lüksemburg'a, en düşük asgari ücret ise aylık 215 Avro ile Bulgaristan'a aittir. Türkiye ise aylık yaklaşık 400 Avro asgari ücret düzeyi ile 10 AB üyesi ülkeyi geride bırakmaktadır.

Bürokratik İşlemlerin Fazlalığı: Bazı ülkelerde işyeri açma ve işçi çalıştırma ile ilgili bürokratik işlemler uzun sürmektedir. Şirket kurmadaki bürokratik işlemlerin yanında kurulduktan sonraki süreçlerde de aylık periyodik uygulamaların var olması girişimcileri kayıt dışı çalışmaya ya da çalıştırmaya itmektedir. Kısacası bir girişimcinin yatırım yapmadan önce katlanması gereken izin süresi ve işlemlerin uzunluğu yeterli denetimin olmadığı ülkelerde kişilerin kayıtlı ekonomide yer almak yerine kayıt dışı ekonomide yer almayı seçmelerine neden olmaktadır. Ayrıca idari maliyetlerin yüksek olması bu durumu artırmaktadır.

Avrupa Birliği ülkeleri içinde bir girişimcinin lisans alma işlemlerinin en az olduğu ülkeler Danimarka, İsveç, İrlanda, Fransa ve Almanya'dır. Lisans alma işlemleri maliyetlerinin en düşük olduğu ülkeler ise Çek Cumhuriyeti, ABD, Slovakya, İrlanda ve Portekiz'dir. Çek Cumhuriyeti Türkiye'den sonra en fazla işlem sayısına sahip ülke olmasına rağmen maliyetlerin en düşük olduğu ülke olması nedeniyle dikkat çekmektedir.

Dünya Bankasının her yıl 183 ülkede düzenlediği iş yapma anketinde yerel bir girişimcinin ilgili mevzuatlara uyararak küçük veya orta büyüklükte bir işletme açmasının ne kadar kolay ya da zor olduğu görülmektedir. Bu anketler bir firmanın ömrü içindeki 10 alanı (iş kurma, inşaat izinleri ile uğraşma, elektrik bağlatma, tesisi kaydettirme, kredi alma, yatırımcıları koruma, vergileri ödeme, sınır dışı ile ticaret yapma, sözleşmelerin uygulanması, ödeme güçlüğü'nün çözülmesi) etkileyen düzenlemelerdeki değişiklikleri ölçmekte ve takip etmektedir. 2012 yılında Türkiye bu ankete katılan 183 ülke içinde 71. sırada yer alırken iş kurmaya elverişli koşullara sahip olma açısından ise 61'inci sırada yer almıştır.

Türkiye'de iş kurmak için altı süreçten geçilmekte ve bu süreç altı gün sürmektedir. Maliyeti ise kişi başına düşen gelirin %11,2'sidir ve kişi başına düşen gelirin %8,7'si oranında ödenmiş asgari sermaye gerektirmektedir.

Mevzuatın Karışıklığı: Yasal mevzuatın vatandaşlar tarafından kolay anlaşılabilir olması mevzuatın uygulanabilirliğini artırmaktadır. Bürokratik işlemlerin yanında vergi ve sosyal güvenlik mevzuatında yaşanan sık değişiklikler gerek işçi ve işveren gerekse kamu kurumlarında bu mevzuatı uygulayacak yetkililerde anlam karmaşalarına neden olabilmektedir. Bu durum kamu idarelerinin işlerini güçleştirdiği gibi bireyler açısından da güçlükler yaratabilmektedir. Bireylerin işlemlerini zorlaştıran bu tür mevzuat karışıklıklarının kayıt dışılığı artırabildiği belirtilmektedir.

Yasal Düzenlemeler: Kayıt dışı ekonomik faaliyetlere neden olan bir başka unsurun yasal düzenlemelerin getirdiği vergi dışı mali yük olduğu belirtilmektedir. Sosyal güvenlik primleri, iş ve işçi sağlığı ile ilgili yasal düzenlemeler ve çevrenin korunması için alınması gereken önlemler işverenler için maliyet yükseltici nitelikte olup kayıt dışılığı teşvik etmektedir. Yasal

düzenlemeler rekabetçi piyasa koşulları altında çalışmak zorunda olan işletmelere ilave mali yükler getirerek maliyet unsurunu ön planda tutan işletmeleri söz konusu yasal düzenlemelere tabi olmamak için kayıt dışı çalışmaya itebilmektedir. İstihdamın korunması ile ilgili kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, işsizlik sigortası gibi uygulamalar işverenlere ilave maliyet getirdiğinden ve bu maliyetlerin büyük bir kısmı işverenler tarafından karşılandığından işverenler kayıt dışı istihdama yönelebilmektedir.

İşletmelerin istihdam ettikleri işçilerin sayıları belirli rakamlara ulaştığında işverenler bazı ek maliyetlere katlanmaktadır. 4857 sayılı Kanunun 5764 sayılı Kanunla değişik 32. maddesiyle 01.01.2009 tarihinden itibaren 10 ve üzerinde işçi çalıştırılan işyerlerinde çalışan işçilerin ücret ve ücret niteliğindeki her türlü istihkaklarının banka kanalıyla ödenmesi yükümlüğü getirilmiştir. Diğer yandan 20 ve üzerinde işçi çalıştırılan işyerlerinde işverenlerin toplu işçi çıkışlarını fesih tarihinden 30 gün önce kanunda belirtilen ilgili kurumlara bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır.

İşyerinde çalıştırılan işçi sayısı 30 ve üzerinde olan işletmelerde çalışan işçilerin kıdemleri 6 aydan fazla ise işçilerin 4857 sayılı Kanun'un 18-21. maddelerinde yer alan iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaları mümkündür. İşveren iş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçilerin iş sözleşmesini geçerli bir neden olmaksızın fesih edememektedir. Diğer yandan işverenlerin işçi sayılarına bağlı olarak özürle çalıştırma, eski yükümlü çalıştırma, çalışan temsilcisi görevlendirme, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi çalıştırma, risk değerlendirmesi yapma veya yaptıрма, emzirme odası ve yurt kurma, avukat çalıştırma, spor kompleksi yapma gibi maliyetli yükümlülükleri bulunmaktadır. İşverenler kendileri açısından zahmetli ve maliyetli olarak kabul edilen bu uygulamalardan kaçınmak amacıyla belirtilen sayıların üzerinde çalıştırdıkları işçileri kayıt dışı olarak çalıştırıp hem ilave maliyetlerden kurtulmak hem de sigortasız işçi çalıştırıp istihdam yükünü hafifletme yolunu seçebilmektedir. İşverenler diğer bir yöntem olarak ise ilave maliyetten kaçınmak için belli sayının üzerindeki işçileri taşeron firma üzerinden sigortalatma yolunu ya da ilave maliyetten kaçınmak amacıyla belli sayıların üstündeki işçileri işten çıkarma ve elinde kalan diğer işçilerin çalışma saatlerini artırma yolunu tercih edebilmektedir.

İşverenler bu yükümlülükler altında diğer firmalar ile rekabet edebilmek adına çeşitli kayıt dışı faaliyetlere yönelebilmektedir. Özellikle işveren ve çalışan arasında ücret üzerinden yapılan gizli anlaşmalar başvuru dışı faaliyetlerdendir. İşverenler çalışan ile karşılıklı anlaşmaya vararak ya da çalışanları anlaşmaya zorlayarak asgari ücretten fazla ücret hak etmesine karşın ücretini minimum ücret olan asgari ücret üzerinden gösterebilmektedir. Bu tür kayıt dışılık işveren açısından maliyet azaltma yöntemi olarak ön plana çıkarken çalışanlar için bu tür bir kayıt dışılığı kabul etmek geçimsel bir önem taşımaktadır. Özellikle gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde işsizlik oranlarının yüksek olması nedeniyle çalışanlar her an işsizlik tehlikesi ile karşı karşıyadır. Çalışanlar bu tür bir kayıt dışılığı kabul ederek işsizlik tehlikesinden kurtulmayı ve yaşamsal faaliyetlerini gerçekleştirmek için gerekli olan ücreti kazanmayı hedeflemektedir.

Sonuç olarak çalıştırdığı işçiyi kuruma bildiren işverenin üzerine yüklenen ağır mali yükümlülükleri yerine getirerek rekabette geride kalabildiği belirtilmektedir. Haksız rekabet ile

karşı karşıya kalan işveren kaçak işçi ile üretim yapan işletmelere göre geride kalacağından bir süre sonra kayıt dışılığı tercih edebilmektedir.

Borçlanma Kanunları ve Aflar: Çıkarılan istisnalar, muafiyetler, aflar ve indirimlerin de kayıt dışılığa neden olabildiği belirtilmektedir. Vergi sistemindeki aksaklıklar neticesinde kendilerine vergi borcu tahakkuk ettirilmiş kişilerden vergi borcu tahsil edilememektedir. Vergi ödemeyerek kayıt dışı faaliyet gösteren firma sahipleri af, muafiyet veya istisna gibi uygulamaların tekrar yürürlüğe gireceği beklentisine girerek kayıt dışı faaliyetlerini sürdürmektedir. Tam tersi durumu ise düzenli olarak yükümlülüklerini yerine getiren kayıtlı işletmeler yaşamaktadır. Bu işletmeler kayıt dışı sektörde faaliyet gösteren firmalara yaptırım uygulanmadığını veya uygulanan yaptırımların hafif olduğunu görerek zamanla kayıt dışı işlem ve faaliyetlere yönelebilmektedir.

Ceza ve Denetimlerin Yetersizliği: İşletmelerin geçmiş dönemlerde yapmış oldukları işlemlerin ya da faaliyet dönemlerine ait işlemlerinin etkin bir şekilde denetlenememesi de kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin artmasına neden olabilmektedir. Denetim faaliyetlerinden beklenen verimin alınabilmesi için denetim faaliyetleri ile uğraşanların kayıt dışı konusunda uzman olmaları, objektif davranan bireylerden kurulu ekiplerden oluşması ve denetimlerin sık aralıklarla yapılması gerektiği vurgulanmaktadır. Aksi takdirde denetimlerin ciddiye alınmaması, kayıt dışı faaliyetlerin üstünün örtülmesi ve bir sonraki yılın kayıt dışı büyüklüklerine katkıda bulunulması gibi durumların ortaya çıkabileceği belirtilmektedir.

Bazı işyerlerinin denetimi iş yerinin mevsimlik ya da seyyar olması nedeniyle güç olabilmektedir. Denetim zorluğunun işyerinin hareketliliğinden kaynaklandığı meslek gruplarına pazarlarda mal ve hizmet satan seyyar satıcılar, şehirlerarası yolcu ve yük taşıyan otobüs, minibüs, kamyon gibi araçları örnek olarak gösterilmektedir. Yapılan araştırmalar şehirlerarası yolcu taşıyan otobüslerde servis elemanı ve muavin olarak çalışan kişilerin önemli bir kısmının kayıt dışı çalıştığını göstermektedir. Ayrıca bu tür iş yerlerinde işçi sirkülasyonu yüksektir. Bazı turistik işletmeler ise işlerinin yoğun olduğu yaz sezonu süresince kayıt dışı işçi çalıştırmakta ve sezon sonunda birçoğunu işten çıkarmaktadır. Turizm işletmelerinin belli dönemlerde kayıt dışı işçi çalıştırıp sezon sonunda işten çıkarmaları bu işletmelerin denetimlerini güçleştirmektedir.

Denetim ekonomik faaliyet ve olaylarla ilgili bilgilerin önceden oluşturulmuş ilkelere uygunluk derecesini belirlemek ve sonuçlarını bu bilgilerle ilgili olanlara bildirmek amacıyla objektif olarak kanıt toplayan ve bu kanıtları değerlendiren sistematik bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Fakat bu süreci etkin biçimde yürütebilmek için yeterli düzeyde personel gerekmektedir. Ülkemizde genel olarak kayıt dışı istihdamla mücadele alanında denetim faaliyeti gösteren İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumunda görev alan denetim elemanı sayısının artırılarak denetim mekanizmasının güçlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir.

ILO tarafından 2013 yılında yayınlanan AB ülkelerindeki iş teftişi ve kayıt dışı çalışma arasındaki ilişkiyi anlatan rapora göre teftiş kayıt dışı çalışmanın önlenmesi açısından önemli bir olgudur. Özellikle bilgilendirici ve eğitici yönü ağır basan önleyici teftiş yaklaşımı ile gönüllü uyumun sağlanması kayıt dışı çalışma ile mücadele en etkin denetim yolu olarak önerilmektedir.

Denetimlerin yetersizliği yanında cezaların yetersizliği de kayıt dışı istihdamı artıran nedenler arasında gösterilmektedir. Türkiye’de kayıt dışı istihdamla ilgili olarak uygulanan para cezaları ise şu şekildedir: Sigortalıların işe giriş bildirelerinin kanunda belirtilen sreler içinde tam ve eksiksiz verilmemesi halinde 5110 sayılı kanunun 102. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre aylık asgari ücret tutarında, kayıt dışı çalışma işyerindeki teftiş, inceleme, şikayet oluşmadan fark edilmiş ve 30 gün içinde bildirilmişse bir asgari ücret cezasının ¼’ tutarında, işe giriş bildirgesinin yasal süresi içinde verilmediğinin teftiş ve denetlemeye yetkili kişilerce ya da mahkeme tarafından tespit edilmesi halinde her bildirilmeyen çalışan için aylık asgari ücretin iki katı tutarında, tespitlere rağmen işe giriş bildirgesi verilmez ise asgari ücretin beş katına kadar para cezası uygulanmaktadır.

Yargı Sistemi: Sosyal ve ekonomik hayatta yaşanan hızlı değişimden dolayı mahkemelerde görülecek dava dosyalarının birikmesi, yargı sistemindeki personel yetersizliği ve teknolojik imknsızlıklar nedeniyle davalar geç sonuçlanmaktadır. Adalet sisteminin hantal yapısının kayıt dışı faaliyette bulunanları teşvik edebildiği belirtilmektedir.

Siyasal Nedenler: Siyasal partilere bağlı olarak değişen ekonomi politikaları, ekonomik istikrarsızlıklar ve krizler kayıt dışılığa neden olabilmektedir. Çıkarılan vergi ve sosyal güvenlik afları, kişileri kayıt dışılığa teşvik edebilmektedir. Böylece mükellefler ileride çıkabilecek muhtemel bir af beklentisine girerek ceza ve birikmiş vergilerini ödememe yolunu seçebilmektedir.

Kamu Hizmetlerine ve Harcamalarına Bakışın Olumsuzluğu: Kamudan kaynaklanan bir diğer olgu ise bireylerde kamunun etkin çalışmadığı ve kaynakların israf edildiği anlayışının yer edinmiş olmasıdır. Bu anlayışın bireylerin devlete olan güvenini sarstığı vurgulanmaktadır. Bu durum vergi direnci oluşturmakla kalmayıp aynı zamanda bireylerin vergi ahlakının zayıflamasına da yol açmaktadır. Hanousek ve Palda’ya göre uluslar, onlardan zorla toplanan vergiler karşılığında kendilerine kaliteli devlet hizmetleri gelmeyeceğini düşündüklerinden vergilerden kaçınmaktadır. Bir ülkede eğer kamu imkânlarının istismar edildiği fikri benimsenmiş ise bu ortamda vergi kaçakçılığı ve kayıt dışı sektör faaliyetlerin artmasının da kaçınılmaz olduğu sonucuna varılmaktadır. Kamu ihalelerinde yolsuzluk ya da hayali ihracat gibi konuların zaman zaman kamuoyuna yansımaları vergi ödeyen vatandaşların vergilerin harcandığı yerlere ilişkin kuşkularını artırmakla birlikte vergi ödememek için kayıt dışı sektöre kayma eğilimlerini artırırcı bir faktör olarak ortaya çıkabilmektedir.

5.3. Bartın'da Kayıt Dışı İstihdam



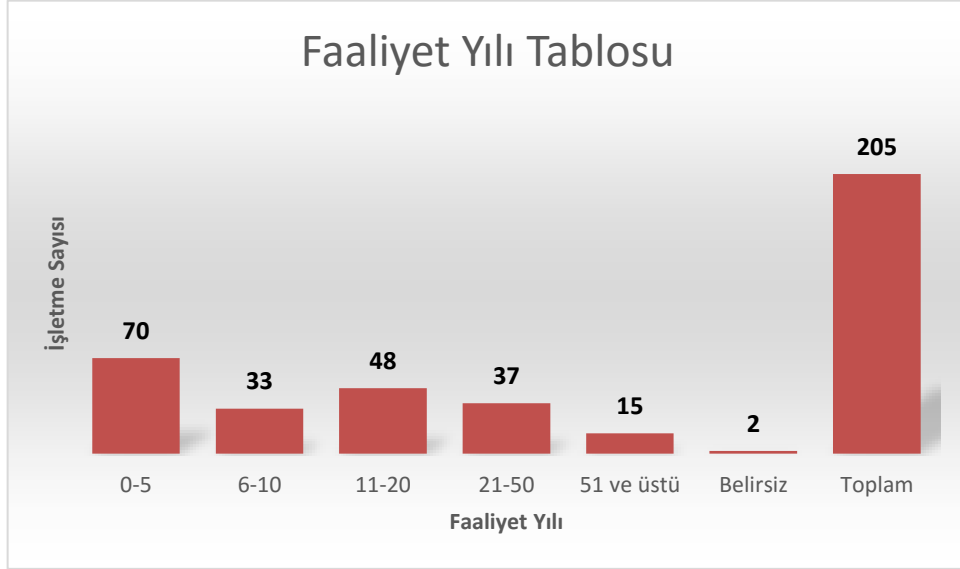
Türkiye’de genel olarak işsizlik oranı artarken Bartın’da da bu oran artmıştır. Ancak sektörel çeşitliliğin düşük olduğu ilde kırsal nüfusun yüksekliği nedeniyle nüfusun büyük kısmının tarım sektöründe istihdam edilmesi işsizliğin diğer bölgelere nazaran düşük seviyede gerçekleşmesine neden olmaktadır. Bu yüzden işgücünün sektörel dağılımı incelendiğinde Türkiye ekonomisindeki genel eğilimin aksine tarım sektörünün toplam istihdam içindeki payı azalmamış aksine artmaya devam etmiştir. Bartın’da tarım alanlarının coğrafi nedenlerden ötürü küçük, parçalı olması ve makineli tarıma elverişli olmamasına rağmen işgücünün tarım sektöründe yoğunlaşması ve ülkedeki önemli tekstil işletmelerinin ihracata yönelik üretim yapmaları sonucu yeni istihdam alanları oluşturmuştur. Bu durumun diğer bölgelere göç eden kişilerin tekrar Bartın’a dönmesinde önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir. Bartın bu özelliği nedeniyle son yıllarda ülkenin diğer bölgelerine göç vermekten öte tersine göçün yaşandığı bir il olmuştur. Bartın’da işsizlik oranları ilk bakışta ülke ortalamasının altında görünse de tarım dışı işsizlik dikkate alındığında aradaki farkın öngörüldüğü kadar yüksek olmadığı görülmektedir. Diğer yandan şehir dışında yaşayan nüfusun şehir nüfusuna oranı yüksek olmasına rağmen tarımsal üretim açısından Türkiye genelindeki yeri orta ve alt sıralarda olan Bartın’da gelecek dönemde tarım dışı işsizliğin artması beklenmektedir.

6. ANKET ANALİZ SONUÇLARI

Araştırmada Bartın'daki 205 işletme ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. İşletmelerin anket sorularına verdiği yanıtlar ve detaylı analizler şu şekildedir:

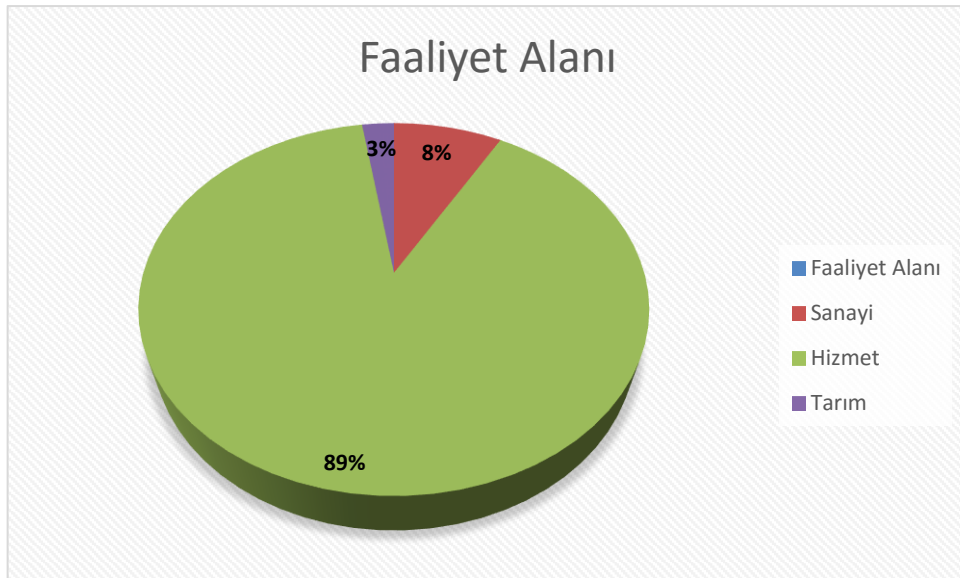
6.1. İşletmeler ile Yapılan Anket Analiz Sonuçları

Grafik 1-Faaliyet Yılı



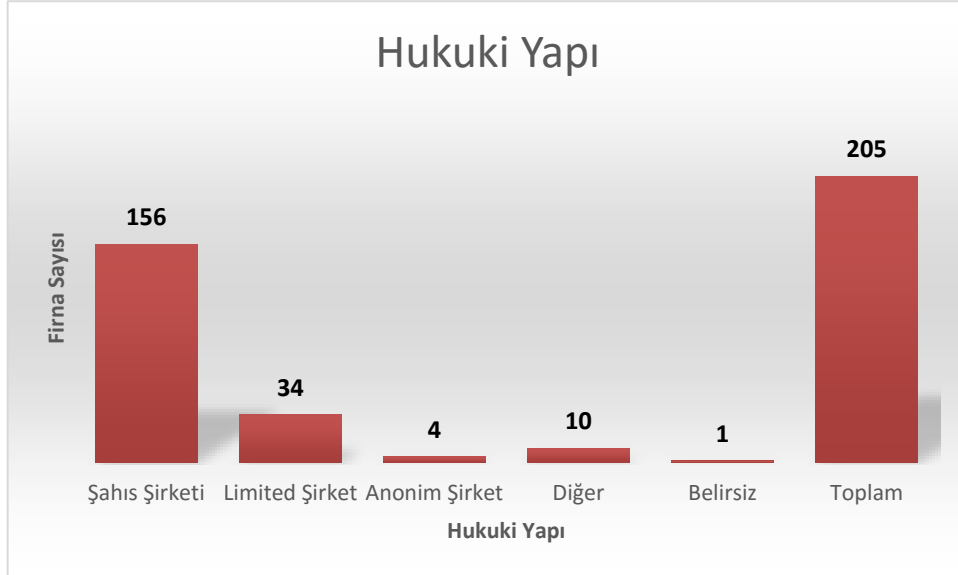
Ankete katılan 205 işletmeye kaç yıldır faaliyet gösterdiği sorulmuştur. İşletmelerin %34'ü faaliyet yılının 0-5 yıl arasında, %16'sı 6-10 yıl arasında, %23'ü 11-20 yıl arasında olduğunu belirtmiştir. İşletmelerin %18'i 21-50 yıl arasında ve %7'si ise 51 ve üstü yıldır faaliyet gösterdiğini beyan etmiştir. Faaliyet yılı belirlenemeyen 2 işletme bulunmaktadır.

Grafik 2-Faaliyet Alanı



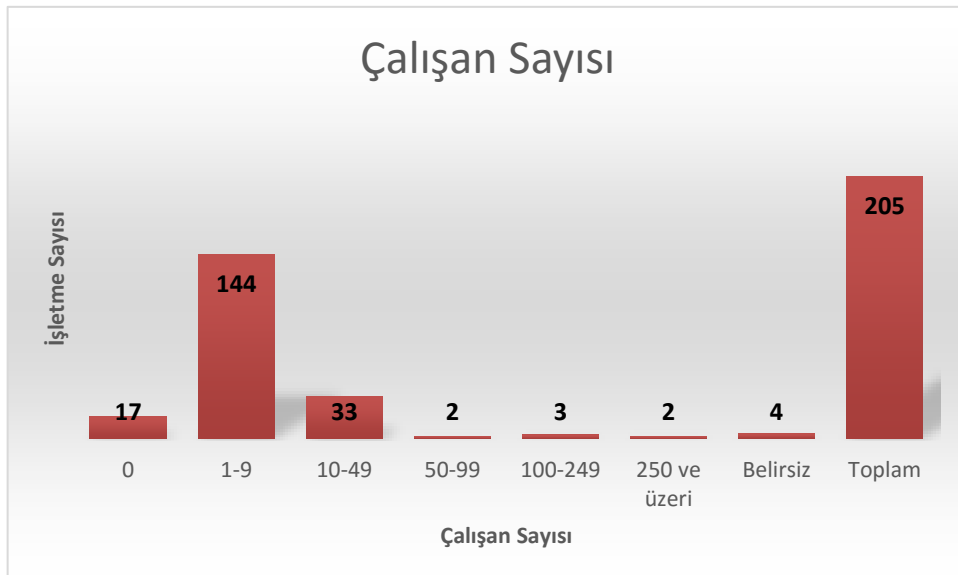
Ankete katılan işletmelerin faaliyet alanlarını belirlemeye yönelik sorulara 205 işletmenin %89'u hizmet sektöründe ve %8'i sanayi sektöründe faaliyet gösterdiğini belirtmiştir. İşletmelerin %3'ü ise tarım sektöründe faaliyet gösterdiğini beyan etmiştir.

Grafik 3-Hukuki Yapı



İşletmelerin hukuki yapılarını belirlemeye yönelik oluşturulan soruda ankete katılan 205 işletmeden %76'sı şahıs şirketi statüsünde olduğunu belirtmiştir. İşletmelerin %16'sı limited şirket, %2'si anonim şirket olduğunu belirtirken işletmelerin %5'i hukuki yapısının bunlar dışında bir statüde olduğunu beyan etmiştir. İşletmelerden 1'inin hukuki yapısı hakkında bilgi alınamamıştır.

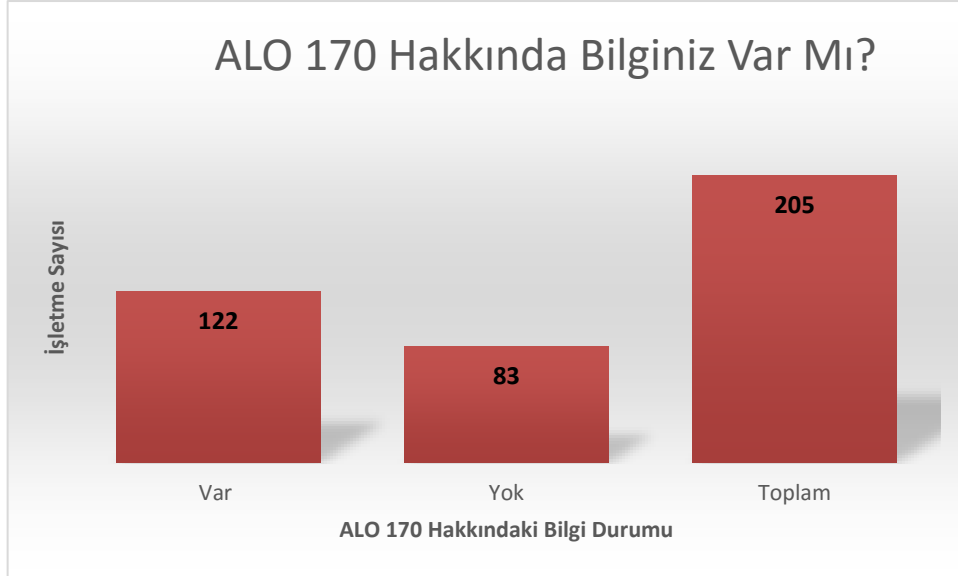
Grafik 4-Çalışan Sayısı



İşletmelerde çalışan sayısını belirlemeye yönelik hazırlanan soruyu işletmelerin %8'i hiç çalışanın olmadığı şeklinde cevaplamıştır. %70'i 1-9 arası çalışanın bulunduğunu, %16'sı 10-49 arası çalışanın bulunduğunu, %1'i 50-99 arası çalışanın bulunduğunu belirtmiştir. 100-249 arası

çalışanı olduğunu belirten işletme oranı %2, 250 ve üzeri çalışanı olduğunu belirten işletme sayısı %1'dir. İşletmelerin %3'ü çalışan sayısı hakkında net bilgi vermemiştir.

Grafik 5-Alo 170 Bilgisi



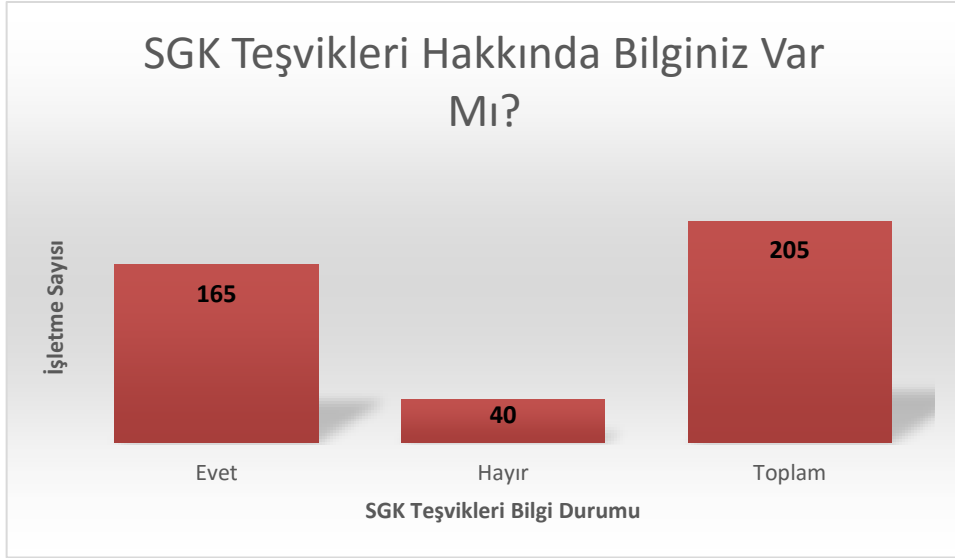
Anket katılımcısı 205 işletmenin ALO 170 hakkında bilgi sahibi olup olmadığı sorulmuştur. İşletmelerden 122'si ALO 170 hakkında bilgi sahibi olduğunu ve 83 işletme bilgi sahibi olmadığını beyan etmiştir. Buna göre işletmelerin yaklaşık %59,5'inin ALO 170 hakkında bilgi sahibi olduğu tespit edilmiştir.

Grafik 6-Sigortasız İşçi Çalıştırmanın Cezası Bilgisi



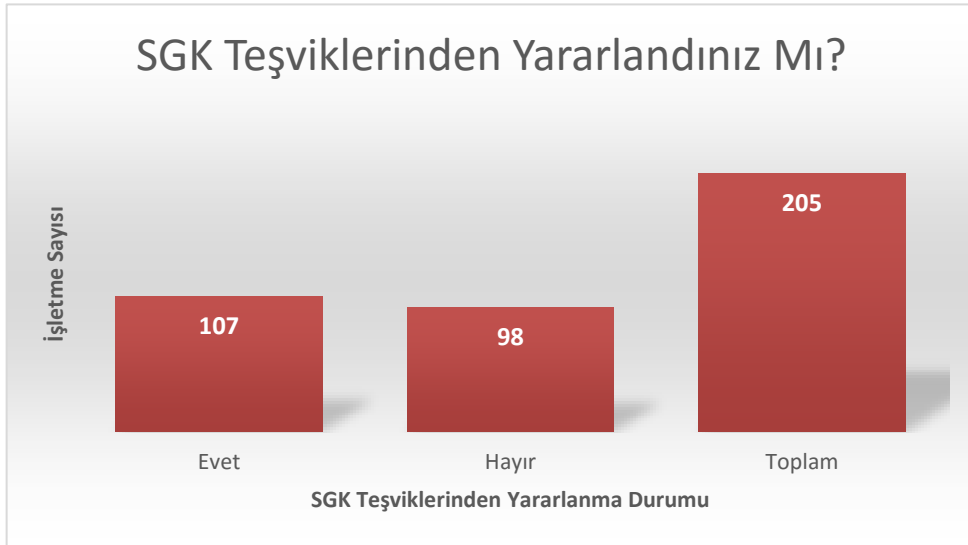
İşletmelere sigortasız işçi çalıştırmalarının cezasını bilip bilmediklerine yönelik soru yöneltilmiştir. İşletmelerden %98'i cezalar konusunda bilgi sahibi olduğunu, %2'si ise konuyla ilgili bilgisinin bulunmadığını beyan etmiştir.

Grafik 7-SGK Teşvikleri Bilgisi



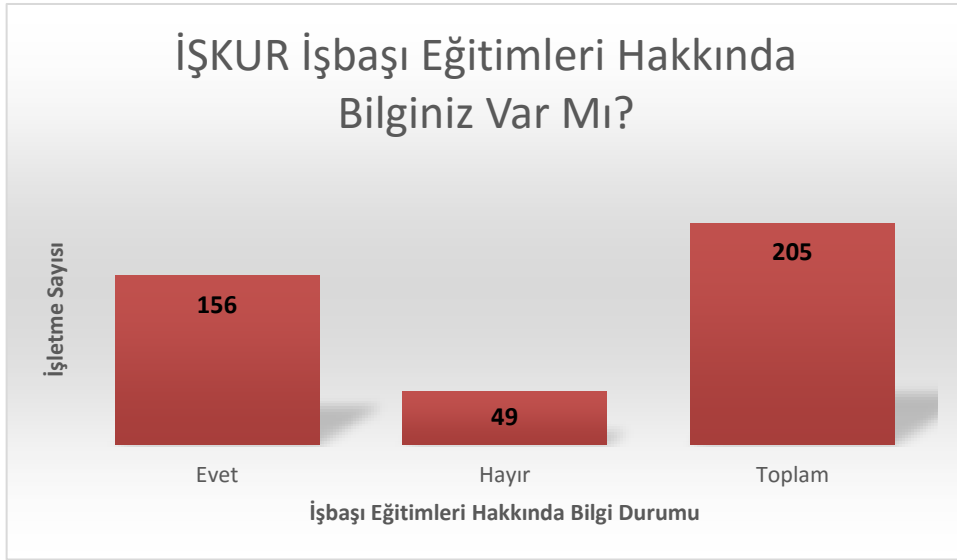
Anket katılımcısı 205 işletmeye SGK teşvikleri hakkında bilgi sahibi olup olmadıkları sorulmuştur. İşletmelerden 165'i teşvikler hakkında bilgisinin olduğunu, 40'i bilgisinin bulunmadığını beyan etmiştir. Buna göre ankete katılan işletmelerin yaklaşık %80'inin SGK teşviklerinden haberdar olduğu görülmektedir.

Grafik 8-SGK Teşviklerinden Yararlanma Durumu



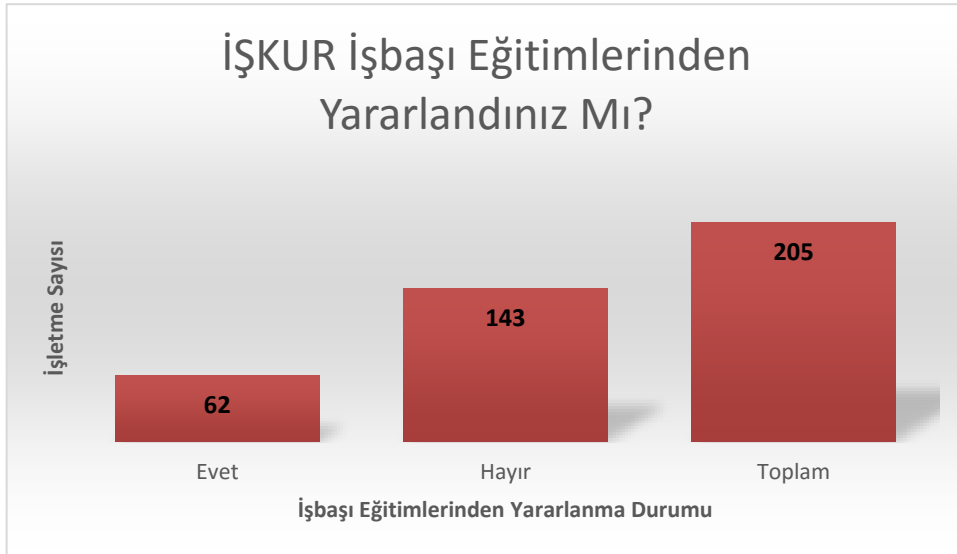
İşletmelere SGK teşviklerinden yararlanıp yararlanmadıklarına yönelik soru yöneltilmiştir. İşletmelerden 107'si teşviklerden yararlandığını, 98'i yararlanmadığını beyan etmiştir. Bu durum SGK teşviklerinden haberdar olan işletmelerin yaklaşık %65'inin teşvikten yararlandığını göstermektedir. Dolayısıyla SGK teşviklerinden haberdar olmasına rağmen bu teşviklerden faydalanmayan işletmelerin toplam sayısı 58 olduğu belirlenmiştir.

Grafik 9-İŞKUR İşbaşı Eğitimleri Bilgisi



Ankete katılan 205 işletmeye İŞKUR işbaşı eğitiminden haberdar olma durumları sorulmuştur. İşletmelerin 156'sı eğitimlerden haberdar olduğunu, 49'u eğitimler hakkında bilgi sahibi olmadığını belirtmiştir. Buna göre işletmelerin %76'sı İŞKUR işbaşı eğitimlerinden haberdardır.

Grafik 10-İŞKUR İşbaşı Eğitimlerinden Yararlanma Durumu



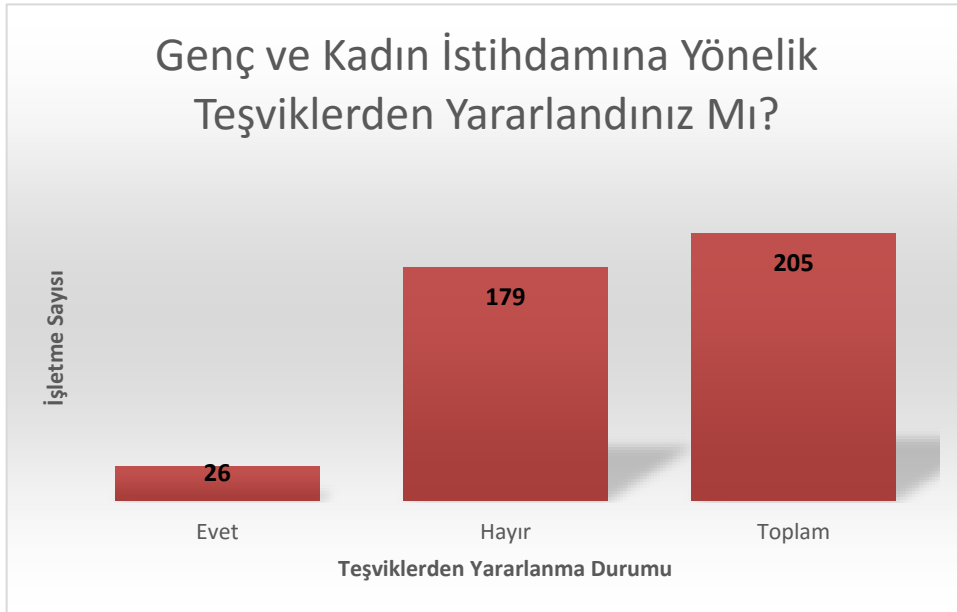
Anket soruları arasında işletmelerin İŞKUR işbaşı eğitimlerinden yararlanma durumunu yer almaktadır. 205 işletmenin %70'i İŞKUR işbaşı eğitimlerinden yararlanmadığını belirtmiştir. Dolayısıyla İŞKUR işbaşı eğitimlerinden haberdar olan işletmelerden yalnız %40'ı bu eğitimlerden yararlanmıştır. 205 işletmenin 62'si İŞKUR işbaşı eğitimlerinden yararlandığını beyan ederken kalan 143'ü eğitimlerden yararlanmadığını belirtmiştir.

Grafik 11-Genç ve Kadın Teşvikleri Bilgisi



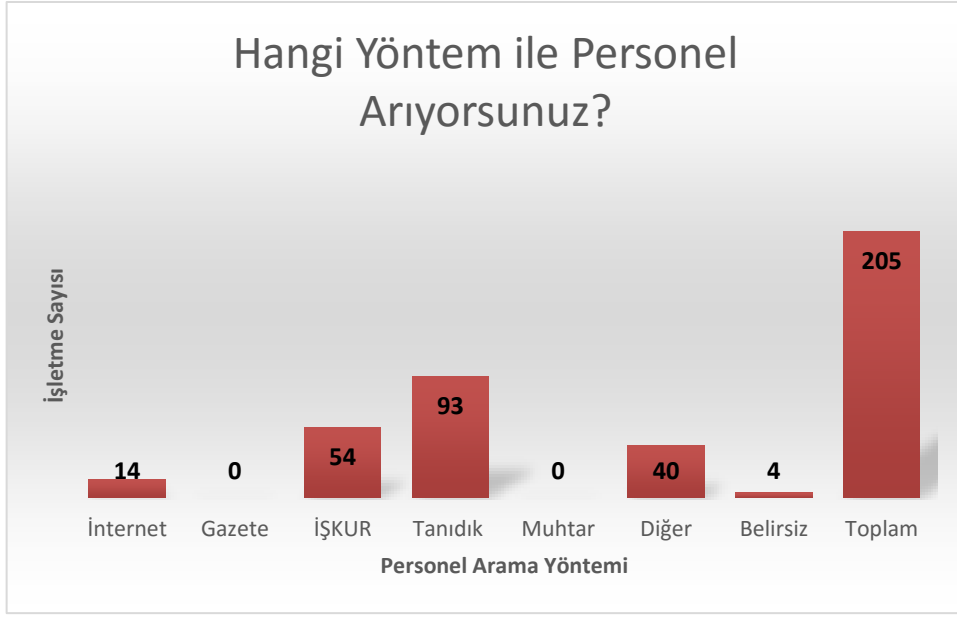
Ankete katılan 205 işletmeye genç ve kadın teşviklerinden haberdar olma durumları sorulmuştur. İşletmelerin 104'ü teşviklerden haberdar olduğunu, 101'i teşvikler hakkında bilgi sahibi olmadığını belirtmiştir. Buna göre işletmelerin %50'si genç ve kadın teşviklerinden haberdardır.

Grafik 12-Genç ve Kadın İstihdamına Yönelik Teşviklerden Yararlanma Durumu



İşletmelere genç ve kadın teşviklerinden yararlanıp yararlanmadıklarına yönelik soru yöneltilmiştir. İşletmelerden 26'sı teşviklerden yararlandığını, 179'u yararlanmadığını beyan etmiştir. Bu durum genç ve kadın teşviklerinden haberdar olan işletmelerin sadece %25'inin teşvikten yararlandığını göstermektedir. Dolayısıyla SGK teşviklerinden haberdar olmasına rağmen bu teşviklerden faydalanmayan işletmelerin toplam sayısı 78 olduğu belirlenmiştir.

Grafik 13-Personel Arama Yöntemleri



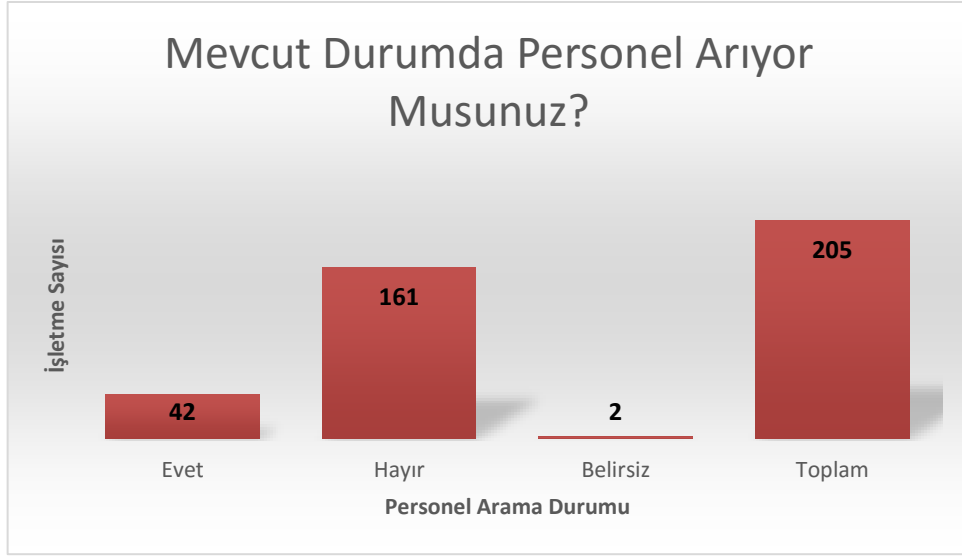
İşletmelere hangi yöntemlerle personel aradıkları sorulmuştur. İşletmelerin %7'si internet aracılığı ile personel aradığını belirtirken %26'sı İŞKUR aracılığı ile personel aradığını beyan etmiştir. İşletmelerin %45'i tanıdık vasıtası ile personel aradığını, %19'u ise diğer yöntemleri kullandığını belirtmiştir. Hiçbir işletme personel ararken gazete ve muhtarlar aracılığı ile istihdam yaptıklarını belirtmemiştir. Bununla birlikte işletmelerin %2'si soruya yanıt vermemiştir.

Grafik 14-Personel Bulmada Zorluk Yaşama Durumu



Anket soruları arasında işletmelerin personel bulmada zorluk yaşayıp yaşadıklarına yönelik soru bulunmaktadır. İşletmelerden 99'u personel bulmakta zorluk yaşadığını beyan ederken 106 işletme bu konuda zorluk yaşamadığını belirtmiştir. Dolayısıyla ankete katılan işletmelerin %48'inin personel bulmada zorlandığı görülmektedir.

Grafik 15-Personel Arama Durumu



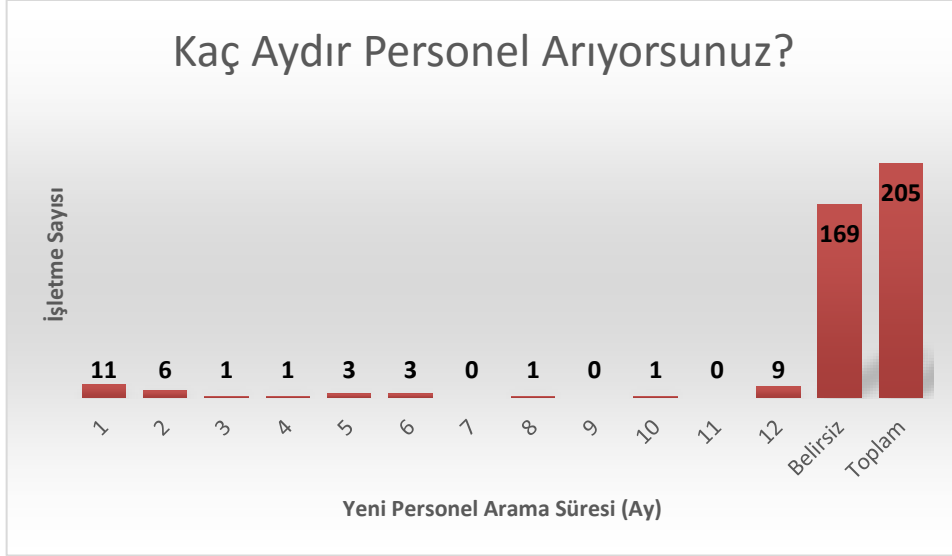
205 işletmeye mevcut durumda personel arayıp aramadığı sorulmuştur. İşletmelerin 42'si personel aradığını, 161'i personel aramadığını belirtmiştir. Ankete katılan 2 işletme soruya yanıt vermemiştir. Buna göre anket katılımcılarından %75'inin personel aramadığı görülmektedir.

Grafik 16-İstihdam Edilmesi Planlanan Personel Sayısı



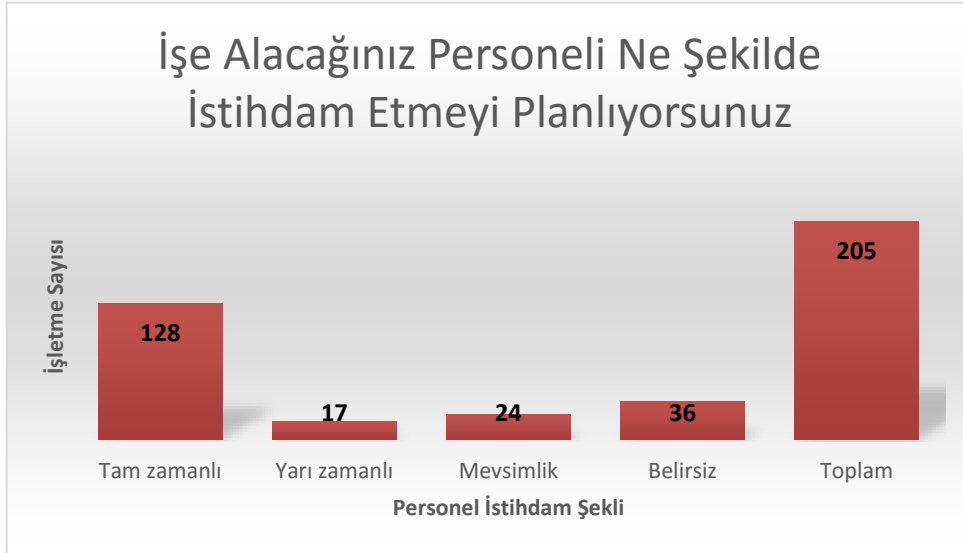
İşletmelere istihdam etmeyi planladıkları personel sayısı sorulmuştur. Bu soruya 20 işletme 1 personel, 14 işletme 2 personel şeklinde cevap vermiştir. Bununla birlikte 1 işletme 3 personel, 1 işletme da 4 personel istihdam etmeyi düşündüklerini belirtmiştir. İşletmelerden 2'si 5 personel istihdam etmeyi düşündüklerini belirtirken 2 işletme da 10 personel istihdam edeceklerini beyan etmiştir. İşletmelerin %80'i soruya yanıt vermemiştir.

Grafik 17-Personel Arama Süresi



Ankete katılan işletmelere kaç aydır personel aradıkları sorulmuştur. İşletmelerin %82'si bu soruya yanıt vermemiştir. 11 işletme 1 aydır, 6 işletme 2 aydır, 1 işletme 3 aydır ve yine 1 işletme 4 aydır personel aradıklarını beyan etmiştir. İşletmelerden 3'ü 5 aydır ve 1'i 8 aydır personel aradığını belirtmiştir. 3 işletme 6 aydır personel aradığını beyan ederken 1 işletme 10 aydır personel aradığını belirtmiştir. 12 aydır personel arayan işletme sayısı 9'dur.

Grafik 18-Personel İstihdam Etme Şekli



Anket aracılığı ile işletmelere yöneltilen son soru işe alacakları personelleri ne şekilde istihdam etmeyi planladıklarına yöneliktir. 128 işletme alacakları personelleri tam zamanlı istihdam edecekleri belirtirken 17 işletme personelleri yarı zamanlı istihdam etmeyi düşündüklerini belirtmiştir. İşletmelerden 24'ü personelleri mevsimlik istihdam edeceğini beyan ederken 36 işletme bu soruya yanıt vermemiştir. Dolayısıyla işletmelerden %62'sinin tam zamanlı, %8'inin yarı zamanlı ve %11'inin mevsimlik istihdam yapmayı planladığı söylenebilir.

Bartın'da 200 işletme ile yapılan anketin sonuçları incelendiğinde ortaya çıkan sonuç şu şekildedir:

- İşletmelerin %34'ü 0-5 yıldır faaliyet gösterdiğini belirtirken %23'ü 11-20 yıldır, %18'i 21-50 yıldır faaliyet göstermektedir.
- İşletmelerin %89'u hizmet sektöründe faaliyet göstermektedir.
- İşletmelerin %76'sı şahıs şirkettir.
- İşletmelerin %70'inde 1-9 arası personel istihdam edilmektedir.
- İşletmelerin %60'ı Alo 170 hakkında bilgi sahibidir.
- İşletmelerin %98'i sigortasız işçi çalıştırmanın cezaları hakkında bilgi sahibidir.
- İşletmelerin %80'i SGK teşvikleri hakkında bilgi sahibidir.
- SGK teşviklerinden haberdar olan işletmelerin %65'i bu teşviklerden yararlanmıştır.
- İşletmelerin %76'sı İŞKUR işbaşı eğitimlerinden haberdardır.
- İŞKUR işbaşı eğitimlerinden haberdar olan işletmelerin %40'ı bu eğitimlerden yararlanmıştır.
- İşletmelerin %50'si genç ve kadın teşviklerinden haberdardır.
- Genç ve kadın teşviklerinden haberdar olan işletmelerin %25'i bu teşviklerden yararlanmıştır.
- İşletmelerin %45'i tanıdık vasıtasıyla personel ararken %26'sı İŞKUR, %6'sı internet vasıtasıyla personel aramaktadır.
- İşletmelerin %48'i personel bulmada zorluk yaşamaktadır.
- İşletmelerin %25'i mevcut durumda personel aramaktadır.
- Mevcut durumda işletmelerin %10'u bir personel, %7'si ise 2 personel istihdam etmeyi planlamaktadır.
- İşletmelerin %5'i 1 aydır, %4'ü 12 aydır, %3'ü ise 2 aydır personel aramaktadır.
- İşletmelerin %62'si işe alacağı personeli tam zamanlı, %11'i mevsimlik, %8'i ise tam zamanlı istihdam etmeyi planlamaktadır.

7. BARTIN'DA KAYIT DIŞI İSTİHDAM, SORUNLAR VE ÇÖZÜM STRATEJİLERİ

7.1. Bartın'da Kayıtlı İstihdamı Artıracak Çözüm Stratejileri

Kayıtlı istihdam çok yönlü bir konudur. Bu sorunun çözümü için öncelikle makro düzeyde gerekli politikalar üretilmelidir. Kayıtlı istihdam konusunda Türkiye'de çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ancak yasal düzenlemeler dışında kayıtlı istihdamı arttırmaya yönelik yerel ve ulusal düzeyde ek politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bölgesel kalkınmayı destekleyen, işsizlik sorununu çözmeye yönelik aktif istihdam politikalarının geliştirilmesi ve büyüme yönlü yaklaşımın istihdam politikalarına dâhil edilmesi önde gelen taleplerdendir. Bu taleplerin hayata geçirilmesi için kapsamlı, zaman planlı ve somut hedefli kayıtlı istihdam politikalarının ilgili kurumların ortaklığında oluşturulması gerekmektedir. Söz konusu politikaların geliştirilip uygulanması, kamuoyunda kabul görmesi ve yerleştirilmesi için yerel yönetimlerden, sivil toplum örgütlerine ve sendikalara ilgili bütün kuruluşların desteği ve katılımı önemlidir. Ancak ilgili süreçte önemli aktörlerden biri de medyadır. Türkiye'nin kalkınmasının önündeki önemli engellerden biri olan kayıtlı istihdamın düşüklüğü ve çalışma koşullarının olumsuzluğu sosyal sorunların da başında gelmektedir. Bu konuda kamuoyunu bilgilendirmek, yeni gelişmeleri ve gerekli tedbirlerin alınmasını teşvik etmek medyanın üstlenmesi gereken önemli bir sorumluluktur.

Madencilik sektörünün özel teşebbüse açılmasıyla bölge ekonomisinde olduğu gibi Bartın'da da işsizlik oranları artmış ve kırsal nüfus bu durumdan olumsuz etkilenmiştir. Bu nedenle tarımsal faaliyetlerin desteklenerek ekonomik ve sosyal kalkınmanın sağlanması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bartın'da tarım sektörünün toplam istihdam içindeki payı dikkate alındığında ilde önemli bir sektördür olduğu görülmektedir. Bu yüzden sektörün il ekonomisine katkı yapacak şekilde potansiyelleri ve sorunları dikkate alınarak, sanayi ve turizm sektörleriyle bütüncül bir biçimde analiz edilmesi gerekmektedir. Kayıtlı istihdamın artırılması için ilde potansiyel barındıran sektörlerin yatırım ve teşviklerle desteklenmesi önem arz etmektedir.

Çalışmanın bundan sonraki bölümünde Bartın'da kayıt dışı istihdama neden olan bu engellerin etkisini azaltmak ve/veya ortadan kaldırmak için çözüm sağlayacağı öngörülen stratejilere yer verilmiştir. Çözüm stratejileri makro ölçekli politikalardan ve mevzuat düzenlemelerinden ziyade kısa vadede ve yerel düzeyde ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından yürütülebilecek somut çalışmalara odaklanmıştır. Çözüm stratejileri oluşturulurken bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen anket sonuçları referans alınmış, bununla birlikte geniş çaplı bir literatür taraması yapılarak ulusal düzeyde yapılmış çalışmalara ulaşılmış ve yararlanılan kaynaklar bu çalışmanın kaynakça bölümünde belirtilmiştir.

7.1.2. Yerel Düzeyde Kayıtlı İstihdam Planlarının Oluşturulması

Bartın'da kayıtlı istihdamı artırabilmek için yürütülmesi gereken öncelikli çalışma ilde faaliyet gösteren tüm tarafların (Kaymakamlık, Belediye, İŞKUR, KOSGEB, HEM, Kalkınma Ajansı, sivil toplum örgütleri, meslek örgütleri, üniversite, sendikalar gibi) aktif katılımı ile yapılacak Kayıtlı İstihdam Çalıştayları vasıtasıyla Bartın Kayıtlı İstihdam Eylem Planı oluşturulmasıdır. Bu eylem planı ile 2023 yılında Bartın'ın kayıtlı istihdamda ne noktada olmak istediği belirlenmeli, somut ve vizyoner hedefler ve öneriler oluşturulmalıdır. Kayıtlı istihdamı artırmak üzere yapılabilecek

tüm çalışmalar detaylı biçimde eylem planında ortaya konulmalı, faaliyetlere yönelik sorumlu taraflar belirlenmeli ve zaman planlaması yapılmalıdır.

Teorik düzeyde bu tür bir eylem planının yapılandırılması ve oluşturulacak altyapı ile planın uygulamada desteklenmesi, yapılacak çalışmaların mükerrerliklerini önleyecek, iş birliğini teşvik edecek, zaman ve maliyet faydası sağlayacak ve sonuçta verimliliği arttıracaktır. Dolayısı ile ilde kayıtlı istihdamı teşvik etmek için öncelikle planlama düzeyinde detaylı çalışma yapılmasına ve altyapının oluşturulmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

7.1.3. Toplumsal Düzeyde Zihniyet Değişiminin Sağlanması

Kayıtlı istihdam konusunda toplumsal düzeyde zihniyet dönüşümünün sağlanması ve kayıt dışı istihdamın ekonomik boyutlarının yanı sıra ahlaki boyutlarının da vurgulanması kayıtlı istihdamın artırılmasında atılması gereken adımlardan biridir. Yerel düzeyde istihdam olanaklarının artırılması, iş piyasasının hazır hale getirilmesi ve bireylerin eğitim düzeyinin, girişimciliğinin ve mesleki becerilerinin artırılması ancak geleneksel bakış açısını içeren etmenlerin ortadan kaldırılması halinde kayıtlı istihdamı artırmanın belirleyici faktörleri olabilecektir.

Bartın'da kayıtlı istihdamın öneminin aktarılabilmesi için işverenlere ve bireylere yönelik bilinçlendirici ve farkındalık oluşturucu bir programın uygulanması etkili olacaktır. Bu programın uygulanmasında ildeki ilgili tarafların (KOSGEB, İŞKUR, Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı, Kaymakamlık, sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler, meslek örgütleri gibi) iş birliği yapması ve programın eğitim, görünürlük, savunuculuk, ödüllendirme gibi birden fazla etkili ve planlı faaliyetler bütünü ile yürütülmesi yararlı olacaktır. Bu noktada çalışmaların görünür kılınması ve hedef kitleye en kolay şekilde ulaşılması için özellikle medyanın kullanılması önerilmektedir. Yerel televizyon kanallarında ve gazetelerde kayıtlı istihdamın önemine değinen çalışmaların yapılması, işverenlerin ve işçilerin bilinçlenmesi açısından yararlı olabilecektir. Özellikle genç bireylerin kayıt dışı istihdamı mazur gören bakış açısından kurtulması için eğitim kurumlarında kayıtlı istihdama ve kayıt dışı istihdamın yol açtığı sorunlara vurgu yapan birtakım yarışmalar, faaliyetler ve etkinlikler düzenlenmesi farkındalık oluşturmak açısından fayda sağlayacaktır.

Başta İŞKUR, HEM ve KOSGEB olmak üzere kamu kurumları, meslek örgütleri, yerel yönetimler ve sivil toplum örgütleri tarafından yapılan mesleki eğitimler veya girişimcilik destek programları sadece işgücü piyasası becerilerine ilişkin teknik içerikten oluşmaktadır. Ancak bireylerin istihdama katılmasının sağlanması ve çalışma yaşamına katıldığında haklarını etkin olarak kullanabilmesi, sosyal ve psikolojik açıdan da çok yönlü bir güçlenme süreci gerektirmektedir. Bu nedenle tüm meslek kurslarının içerisine uzmanlar tarafından geliştirilmiş kayıtlı istihdam konusunda farkındalık sağlayacak modüllerin yerleştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

7.1.4. Eğitim Düzeyinin Artırılması

Bartın'da işgücünün eğitim düzeyi çok düşük olmamakla birlikte yükseltilmesinin teşvik edilmesi gerektiği, yapılan çalışmalarda belirtilmektedir. Bireylerin ortaöğretime ve

yükseköğretime erişilebilirliklerinin sağlanması yoluyla eğitim seviyesinin yükseltilmesi ve işgücüne vasıf kazandırıcı mesleki eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi gerekmektedir.

HEM, gerek kamu kaynaklarını gerekse ulusal ve uluslararası hibe kaynaklarını kullanarak bireylerin mesleki becerilerinin artırılmasına yönelik etkinlikler ve proje bazlı çalışmalar yürütmelidir. Diğer taraftan ildeki sivil toplum kuruluşları, MEB, HEM iş birliği içinde vasıfsız bireylerin eğitiminin sağlayacağı yararlar ve mesleki eğitimin önemi konusunda, Bartın halkını bilgilendirmek amacıyla topluma dönük kampanyalar yürütmelidir. Rol model ve rehberlik programlarının geliştirilmesi, toplum öğrenme merkezleri, ikinci fırsat okulları, akşam sınıfları, mobil sınıflar gibi bireylerin eğitim gereksinimlerini karşılayacak alternatif öğrenim programlarının ilde faaliyete geçirilmesi ve konu hakkında engelleri aşmak için çeşitli girişimlerin başlatılması şeklinde çalışmalar gerçekleştirilmelidir.

Okullar ile iş birliği içinde eğitimine devam edemeyen ve/veya eğitimini yarıda bırakma riski olan çocuklar tespit edilerek bu çocukların aileleri ile görüşmeler yapılmalı ve okulu terk etme nedenleri öğrenilerek nedenler doğrultusunda çeşitli tedbirler alınmalıdır. Ayrıca eğitimin her kademesinde çocukların okullaşma oranlarının artırılması için burs, kredi imkânlarının geliştirilmesi, ekonomik ve sosyal destek sağlanması yönünde altyapı oluşturulmalıdır. Meslek okulları ile iş birliği içinde meslek okullarının önemi ailelere aktarılmalı ve çocukların meslek edinmeleri için meslek liselerine ve mesleki yükseköğretim kurumlarına kayıtları teşvik edilmelidir.

7.1.5. Bireylerin Girişimcilik ve Mesleki Becerilerinin Geliştirilmesi

Bartın'da işgücünün mesleki beceri düzeyinin görece düşüklüğü göz önüne alındığında mesleki eğitim kursları aracılığıyla seçilmiş hedef gruplara eğitim verilmesi, vasıflı işgücü ihtiyacının karşılanması açısından bir zorunluluktur. Bartın'da açılan mesleki eğitim kurslarının süresi, içeriği ve etkinliği yeterli değildir. Bu kurslar açılırken il genelindeki iş fırsatları değerlendirilmemekte, hedef grupların ve işveren kesiminin görüşleri alınmamaktadır. Bu eğitimlerin gerçekten nitelikli olması, işletmelerin ihtiyaç duyduğu becerileri kazandırması ve istihdam garantili olması sağlanmalıdır. Bu nedenle eğitimler tasarlanmadan önce mesleki eğitim uzmanlarının yanı sıra ilgili alanlardan işveren temsilcilerinin görüşlerinin alınması fayda sağlayacaktır.

İlde geçmiş yıllarda düzenlenen dikiş-nakış, ahşap boyama ve benzeri kurslar yerine istihdam için anlamlı beceriler geliştirmeye hizmet eden alanlarda mesleki eğitimlerin gittikçe yaygınlaşması sağlanmalıdır. Ancak istihdama yönelik meslek eğitimlerinin planlanmasında hala gelişime açık hususlar bulunmaktadır. Eğitimi verilecek mesleklerin Bartın ve ilçeler bazında yapılmış güncel işgücü analizlerini esas alması önemli bir ihtiyaçtır. İşgücü analizleri sonucunda bireylere istihdam sağlayabilecek alanlar ortaya konulmaktadır.

Bu kapsamda Bartın için yapılacak derinlemesine bir Bartın İşgücü İhtiyaç Analizine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde İŞKUR başta olmak üzere ildeki meslek örgütlerine, yerel yönetimlere ve sivil toplum örgütlerine sorumluluklar düşmektedir.

Bartın İşgücü İhtiyaç Analizi sonuçları doğrultusunda işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda meslek örgütleri, sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler ve işverenlerle iş birliği içinde Bartın'da istihdam garantili mesleki kurslar düzenlenmelidir.

Kırdan kente göç eden bireylerin işgücü piyasasına uyumlarını sağlamak üzere öncelikle bu kişilerin sorunları yapılacak araştırmalar ile tespit edilmeli, ardından araştırma sonuçları doğrultusunda bireylerin sorunlarına yönelik özel programlar düzenlenmelidir.

Girişimciliğin teşviki Bartın'da işgücüne katılımı artırabilecek diğer bir destek mekanizması olarak görülmektedir. Bartın'da girişimciliğin eğitim, finansman, danışmanlık ve altyapı hizmetleri ile bütüncül bir planlama dâhilinde desteklenerek teşvik edilmesi önerilmektedir.

Girişimcilerin riskleri iyi analiz etmesi, sermayesini yönetmesi, fikirlerinin hayata geçirmesi ve başarı kazanması süreci uzun döneme yayılmakta, dolayısıyla girişime başladığı andan itibaren uzun dönemli danışmanlık desteğine ihtiyaç duymaktadır. Bireylerin girişimcilik eğitimlerinin sürdürülebilir ve yüksek karlı işler kurmalarına hizmet edebilmesi için kursla sınırlı kalmayarak başarılı katılımcılara uzun vadeli iş geliştirme ve danışmanlık hizmetlerinin sağlanması hedeflenmelidir. Bu alandaki deneyimler girişimcilerin hedeflerine ulaşması için sadece ekonomik değil, sosyal ve psikolojik açıdan da güçlenmesini desteklemek gerektiğini, girişimcilik eğitimlerinin iş planlama süreçleri ve kayıtlı istihdam konusunda bilgi ve farkındalık sağlayacak modüller içermesinin başarılı girişimcilerin bilgi ve deneyimlerinden faydalanabilecekleri danışmanlık ve destek mekanizmalarının geliştirilmesinin girişimlerin başarıya ulaşması için daha etkin sonuçlar sağlayacağını göstermektedir.

Eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunumunda faaliyetler yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri, meslek örgütleri, Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı, MEB ve İŞKUR sorumlulukları çerçevesinde yürütülmelidir. Finansal destek ise Yeni Girişimci Destek Programı çerçevesinde KOSGEB ile yapılacak bir protokol ile sağlanabilir. Sivil toplum kuruluşları gün geçtikçe KOSGEB veya İŞKUR gibi çalışmakta, fon bulup iş yaratmaktadır. Ancak sivil toplum kuruluşları gereken mali desteği sunmakta her zaman başarılı olamayabilir. Bu nedenle girişimcilik konusunda KOSGEB daha merkezi bir rol üstlenmeli, sivil toplum kuruluşları ile iş birliği içinde girişimci merkezleri kurmalıdır. Bu doğrultuda bahsi geçen kuruluşlar KOSGEB ile olan ilişki ve iş birliğini güçlendirmeli ve girişimciliğin desteklenmesi alanında daha fazla proje yürütmelidir. Bu noktada hem kurumların hem de bireylerin KOSGEB destekleri konusunda bilgi seviyesinin artırılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Girişimcilik konusunda yetersiz bilgi ve birikim sonucu üretilen projeler hem fonların heba edilmesi hem de istenilen sonuca ulaşamaması riski taşımaktadır. Bu nedenle ilgili taraflar her bireye değil belli bir birikimi olan bireylere destek vermelidir. Birikimi olmayan potansiyel girişimcilere ise mikro kredi programları gibi destek mekanizmaları sağlanabilir. Destek alan bireylerin iş kurmadan önce iş tecrübesi edinmesi amacıyla bir KOBİ'de çalışması sağlanabilir ve mentörlük desteği sunulabilir. Aynı zamanda kurulacak etkin bir koordinasyonla mal varlığı olmayan bireylerin de finansal hizmetlerden daha kolay yararlanmaları sağlanmalıdır. Buna ek olarak ulusal düzeyde girişimciliği artırmak üzere uygulanmış ve/veya uygulanmakta olan projeler örnek alınarak bu uygulamalar Bartın'a uyarlanmalıdır.

Girişimciliği yaygınlaştırmak üzere hayata geçirilmiş bu tür iyi uygulama örnekleri referans alınarak ulusal ve uluslararası hibe fonlarının finansal desteği ile Bartın'da çeşitli projelerin hayata geçirilmesi ve bu projeyi yürüten kuruluşlardan tecrübe ve bilgi aktarımı yapılması Bartın'da istihdama katılımı teşvik edecek çözüm stratejilerinden birisi olarak tavsiye edilmektedir.

İlde girişimci olarak başarı sağlayan bireylerin bireyleri cesaretlendirmek adına daha fazla görünür kılınması sağlanmalıdır. Bu noktada sivil toplum örgütlerinin medya iş birliği ile Bartın'da başarılı olmuş girişimcileri tespit ederek rol model olmaları yönünde röportaj, konferans katılımı gibi çalışmaların yürütülmesini ve bu çalışmaların yerel gazete, radyo ve televizyon kanallarında yayınlanmasını sağlaması önerilmektedir.

7.1.6. İstihdamı Olumsuz Etkileyen İkincil Faktörlerin Ortadan Kaldırılması

Toplumsal duyar eksikliği, eğitim ve mesleki beceri yoksunluğu nedenlerine ek olarak kayıt dışı istihdama neden olan çok çeşitli ikincil faktörler bulunmaktadır. Bu ikincil faktörlerin ortadan kaldırılmasının Bartın'da kayıtlı istihdamı teşvik edeceği öngörülmektedir. Bu çalışmada literatür taraması ve anket sonuçlarına dayanılarak Bartın için geçerli olduğu düşünülen kayıt dışı istihdama neden olan ikincil faktörlere yönelik stratejiler şu şekilde belirlenmiştir.

- Bartın'da bireylere iş arama süreçlerinde destek olabilecek yapılanmalar yetersizdir. Bireylerin iş arama süreçlerine ilişkin danışmanlık ve rehberlik hizmetleri yaygınlaştırılmalı, ilgili kuruluşlar bünyesinde bu hizmete erişimi kolaylaştıracak merkezler kurulmalı ve uzmanlar istihdam edilmelidir.
- İŞKUR ve sivil toplum örgütleri doğru meslek tercihi için ilde çeşitli projeler yürütmelidir.
- Kadınların işgücüne katılımı artırılmalıdır. Geleneksel aile kurumu içinde çocuk, yaşlı, engelli gibi hane bireylerinin bakımı kadınların bir görevi olarak algılanmakta ve bu sorumluluk tamamen kadına devredilmektedir. Özellikle çocuk sahibi olmanın kadınların işgücüne katılımında önemli bir engel olduğu bilinmektedir. Kadın istihdamının önündeki en önemli engellerden birinin bakım yükü olduğu, bu nedenle kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ihtiyacı, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamının artırılmasına yönelik esas teşkil eden tüm ulusal plan ve strateji belgelerinde yer almaktadır. Kadınların istihdama katılmasına yönelik müdahaleleri ev içi işler ve bakım hizmetleri ile birlikte düşünmek önem kazanmaktadır. Kadının işgücüne ve istihdama katılımını sağlamak için bakım yükünün ve ev içi işlerin aile içinde erkeklerle eşit olarak paylaşılmasını teşvik etmek ve erişilebilir bakım hizmetlerini yaygınlaştırmak gerekmektedir. Bartın'da çocuk bakım hizmetleri sunumu yetersiz ve mevcut hizmetler yüksek ücretlidir. Tüm kadınların fiziksel ve ekonomik olarak ulaşabileceği, kaliteli ve kadınların çalışma saatlerine uyumlu kreşlere ihtiyaç duyulmaktadır. İstihdama katılmak isteyen kadınların da mesleki eğitim ve işe yerleştirme gibi hizmetlere erişebilmeleri için, eşzamanlı olarak çocuk bakımı hizmetlerinin sağlanması veya bu konuda kolaylaştırıcı önlemlerin alınmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Bakım hizmetlerinin toplumsal bir sorumluluk olduğunun bilinciyle başta ildeki yerel yönetimler olmak üzere yerel ve merkezi kamu idaresinin bu alanda hizmet sunması

gerekmektedir. Bununla birlikte özel sektörün bakım hizmetleri alanında yatırım yapması desteklenmelidir. Bu alanda yatırım yapılmasını teşvik üzere özel sektöre yönelik yatırım fizibiliteleri hazırlanabilir ve finansal destek mekanizmaları oluşturulabilir. Bu noktada KOSGEB ve Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı öncülük etmelidir.

- Örgün veya yaygın eğitim yoluyla meslek sahibi olup istihdama katılmayan bireylerin oranı yüksektir. Meslek sahibi bireylerin istihdama katılmasını sağlamak sürekli, ücretli ve güvenceli işlere yerleşmesi için mutlaka iş danışmanlığı ve işe yönlendirme / yerleştirme hizmetlerinin sağlanması gerekmektedir. Bu amaçla, meslek eğitimlerinin sadece kurslarla sınırlı kalmaması, mutlaka staj, işbaşı eğitim, iş danışmanlığı, işe yönlendirme / yerleştirme hizmeti sağlanması, işverenlerle yapılan ortaklıklar dahilinde uzun süreli iş garantisi sunacak şekilde tasarlanmasına ihtiyaç duyulmaktadır.
- Bartın'da işçi ve işverenler profesyonel iş ve personel arama yöntemlerini sınırlı ölçüde kullanmakta, genellikle tanıdık aracılığı ile iş veya personel arama yöntemini tercih etmektedir. Bu durum işçi ile işverenin buluşmasını geciktirmekte veya engellemektedir. Bu problemin çözümü için iş arayan işçilere ve işverenlere meslek örgütleri, sivil toplum örgütleri ve yerel yönetimler tarafından profesyonel iş arama ve personel arama yöntemleri üzerine eğitimler verilmelidir. Diğer taraftan İŞKUR'un ilde daha etkin bir konuma geçmesi için iş arayan işçi ve işverenleri bünyesine çekecek daha fazla çalışma yürütmesi gerekmektedir.
- Bir bölgede istihdamın artırılmasını etkileyen en önemli faktörlerden birisi de o bölgedeki yatırımların artırılması ve bu yolla yeni iş olanaklarının sağlanmasıdır. Bu durum kayıtlı istihdamın artırılması için de belirleyici olmaktadır. İlde turizm sektörünün gelişmiş olması iş arayanlar için fırsat olmakla birlikte istihdam olanaklarının sınırlılığı halen sorun teşkil etmektedir. İle potansiyel yatırımcıların çekilmesi ve yeni iş sahalarının açılması mutlak surette kayıtlı istihdamın artırılmasına katkı sağlayacaktır. Bu noktada Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı, Bartın Yatırım Destek Ofisi, ticaret ve sanayi odaları, esnaf odaları, sivil toplum örgütleri gibi kuruluşlara önemli görevler düşmektedir. Bu kurumların ile yatırım çekecek çeşitli çalışmalar yürütmesi faydalı olacaktır. Örneğin Bartın'a uygun yatırım alanlarının belirlenerek bu sektörlerle yönelik yatırım fizibilitelerinin oluşturulması potansiyel yatırımcıların ile çekilmesi ve kadınlar için yeni istihdam alanlarının yaratılması açısından etkili olabilecek çalışmalardan biri olarak görülmektedir. Belirlenen bu öncelikli sektörlerdeki insan kaynağı niteliğinin tespit edilerek bireylerin bu nitelikler doğrultusunda mesleki becerilerinin geliştirilmesi de yatırımların ile çekilmesi ve devamlılığının sağlanması açısından uygulanabilecek destekleyici bir çalışma olarak görülmektedir.
- Girişimcilerin desteklenmesi çerçevesinde Bartın'da kredi/mikro kredi uygulamalarının yaygınlaştırılması, erişilebilir kılınması, eşit dağılımının ve sürdürülebilirliğin sağlanması noktasında çeşitli projeler yürütülmelidir.

EKLER

EK 1: İŞYERİ ANKETLERİ

BARTIN'DA KAYIT DIŞI İSTİHDAMA KAYITSIZ KALMAYALIM PROJESİ

İŞYERİ KAYITLI İSTİHDAM ALGI ARAŞTIRMASI ANKET FORMU

ANKETÖR İSMİ:

ANKET TARİHİ:

ANKET NO: (Lütfen boş bırakın. Koordinatör tarafından doldurulacaktır)

Lütfen aşağıdaki tabloda istenilen bilgileri eksiksiz olarak doldurunuz.

İŞletmenin Tam Adı	
Görüşülen Kişinin Adı/Soyadı	
Görüşülen Kişinin İŐletmedeki Görevi	
Görüşülen Kişinin Telefon Numarası	

1. İŐletmeniz kaç yıldır faaliyet gösteriyor?

0-5 6-10 11-20 21-50 51 ve üstü

2. İŐletmenizin faaliyet alanı nedir?

Sanayi Hizmet Tarım

3. İŐletmenizin hukuki yapısı nedir?

Şahıs Şirketi Limited Şirket Anonim Şirket Diğer

4. İŐletmenizin çalışan sayısı nedir?

0 1-9 10-49 50-99 100-249 250 ve üzeri

5. İŐletmenizde sigortasız personel çalıştırmanın cezalarını biliyor musunuz?

Evet Hayır

6. Alo 170 hattı hakkında bilginiz var mı?

Var Yok

7. SGK primleri ile ilgili teşviklerden haberdar mısınız?

Evet Hayır

8. SGK Primleri ile ilgili teşviklerden yararlandınız mı?

Evet Hayır

9. İŞKUR işbaşı eğitim programlarından haberdar mısınız?

Evet Hayır

10. İŞKUR işbaşı eğitim programlarından yararlandınız mı?

Evet Hayır

11. Genç ve kadın istihdamı teşviklerinden haberdar mısınız?

Evet Hayır

12. Genç ve kadın istihdamı teşviklerinden yararlandınız mı?

Evet Hayır

13. Hangi yöntemler ile personel arıyorsunuz?

İnternet vasıtasıyla Gazete vasıtasıyla İŞKUR vasıtasıyla Tanıdık vasıtasıyla
Muhtar vasıtasıyla Diğer _____

14. Personel bulmakta zorluk yaşıyor musunuz?

Evet Hayır

15. Mevcut durumda personel arıyor musunuz? Arıyorsanız kaç kişi ve ne kadar süredir?

Hayır Evet _____ kişi _____ ay

16. İşe alacağınız personeli ne şekilde istihdam etmeyi planlıyorsunuz?

Tam zamanlı Yarı zamanlı Mevsimlik

Ekleme İstediklerinizi Lütfen Bu Kısma Yazınız:

KAYNAKÇA

- Batı Karadeniz Kalkınma Ajansı. (2013). 2014-2023 Batı Karadeniz Bölge Planı
- BM. (2009). Dünya Ölçeğinde Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Verileri
- Devlet Planlama Teşkilatı İlçelerin Sosyo- Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması (2004.
- Dünya Bankası. (2010).Türkiye Ülke Ekonomik Raporu
- Gelir İdaresi Başkanlığı, 2009
- Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı. (2013). Bartın İli Tarımsal Yatırım Rehberi
- ILO.(2009). Eğilimler ve Ekonometrik Modeller
- Kalkınma Bakanlığı. (Kasım 2009)
- Çoruhlu Kamalioğlu, N. (2014). Kayıt Dışı İstihdam ve Türkiye’de Uygulanan Mücadele Politikalarının Değerlendirilmesi
- Karaarslan, E. (2010). Kayıt Dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği
- Kültür ve Turizm Bakanlığı.(2015). Bartın Turizm Danışma Bürosu
- Maliye Bakanlığı.(2011). Türkiye’de İşgücü Piyasası Sorunları ve Çözüm Önerileri
- Maliye Bakanlığı.(2013). Yıllık Ekonomik Rapor
- Metin, Ş. (2011). Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Durumu: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışma, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
- OECD. (2010). Aile Veri Tabanı Verileri
- Özer, M. ve Biçerli, K. (2003). Anadolu Üniversitesi, İİBF Sosyal Bilimler Dergisi
- The Economics of Work and Family. (1994). s. 25
- Tilly ve Scott, 1978, s.64,68-69
- TÜİK. (2012). Uluslararası Seçilmiş Göstergeler.
- TÜİK. (2013). Uluslararası Seçilmiş Göstergeler.
- TÜİK.(2013). Hanehalkı İşgücü Anket Sonuçları.
- TÜİK. (2013). Evlenme İstatistikleri
- TÜİK. (2013). Seçilmiş Göstergelerle Bartın
- TÜİK. (2012). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri
- TÜİK. (2013). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri
- TÜİK. (2014). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri
- TÜİK. (2015). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri
- TÜİK.(2006-20013). Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması.
- Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması. (2013). Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü
- Türk Sanayici ve İşadamları Derneği. (2002). Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İşsizlik

URL-1 <http://www.turkcebilgi.com/bartın/ansiklopedi> (14.11.2016).

URL-2

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari (15.11.2016).

URL-3 <http://tr.wikipedia.org/wiki/Bartın>(15.11.2016).