



Uluslararası
Çalışma
Örgütü

► Kayıtlı İstihdama Geçiş Programı (KİGEP)

İşletme ve Çalışan Saha Araştırması Raporu

Yayın Tarihi: Temmuz 2023



► **Kayıtlı İstihdama
Geçiş Programı
(KİGEP)**

► İçindekiler Tablosu

İçindekiler Tablosu	2
Tablo Listesi	3
Şekiller Listesi	3
Giriş	5
Yönetici Özeti	6
► 1. Araştırmannın Kapsamı	9
► 2. Metodoloji ve Değerlendirmeler	11
2.1. Saha Araştırması Metodolojisi	12
2.2. İşletme Araştırmalarının Değerlendirmesi	14
2.2.1 Yararlanıcıların Programdan Faydalanma Düzeyi	18
2.2.2 Çalışma İzni Edinme Süresi	18
2.2.3 Mükerrer Uygulama ve Sağlanan Faydaların Devamlılığı	20
2.2.4 İşletmelerin KİGEP kapsamında istihdam edilecek GKAS ne ölçüde bulabildiği	20
2.2.5 Programın Yeni İstihdam Yaratma Etkisi	21
2.2.6 KİGEP'in Yaygınlaştırılmasında Diğer Kurumların Rolü	22
2.2.7 Aynı Sektördeki İşletmelerin Etkisi	22
2.2.8 İşletmeler Covid-19 döneminde başka devlet yardımları almış mıdır?	23
2.2.9 Covid-19 Döneminde KİGEP Desteğinin Katkısı	24
2.2.10 Kayıtdışı çalışma talebiyle işletmelere gelen GKAS çalışanlar oldu mu?	26
2.2.11 Programın ideal süresi nedir?	26
2.2.12 Programın Kayıtlı Çalışma Ortamını Teşvik Edici Etkisi	28
2.2.13 İşletmeler GKAS çalışanları nasıl destekliyor?	29
2.2.14 Programın GKAS Kadınların İstihdama Katılımını Artırıcı Etkileri	30
2.2.15 İşletmelerin KİGEP Hakkındaki Değerlendirme ve Önerileri	31
2.3. GKAS Çalışanlar Araştırmasının Değerlendirmesi	32
2.4. Türk Çalışanlarla Yapılan Araştırmanın Değerlendirmesi	40
► Ek 1: İşletme Anket Soruları	46
► Ek 2: Türk Çalışanlar için Anket Soruları	52
► Ek 3: GKAS Çalışanlar için Anket Soruları	56

► Tablo Listesi

Tablo 1. KİGEP yararlanıcılarının toplam sayısı	12
Tablo 2. Araştırma Bölgesi	13
Tablo 3. İşletmelerin Sektöre Göre Dağılımı	14
Tablo 4. Ortalama Çalışan Sayısı	15
Tablo 5. İşletmelerin illere göre dağılımı	17
Tablo 6. İşletme büyüklüğüne göre çalışma izni almak için gereken ortalama süre	19
Tablo 7. KİGEP'in sağladığı avantajların işletme büyüklüğüne göre dağıtılması	24
Tablo 8. İşletmelerin GKAS çalışanların performansında gördüğü değişim	27
Tablo 9. İşletme büyüklüğüne göre ortalama GKAS kadın çalışan sayısı	31
Tablo 10. Araştırılan illerdeki GKAS yararlanıcılarının sayısı	32
Tablo 11. Covid-19'un GKAS'lerin yaşamları üzerindeki etkileri	40
Tablo 12. Araştırılan Türk çalışanların sayısı	40
Tablo 13. Covid-19'un Türk çalışanların yaşamlarını ne yönde etkilediği	44

► Şekiller Listesi

Şekil 1. Çalışan sayısına göre işletme büyüklüğü	15
Şekil 2. Şubat 2020'de GKAS çalışanların payı	17
Şekil 3. Temmuz 2021'de GKAS çalışanların payı	17
Şekil 4. İşletmelerin KİGEP Desteği Alma Süresi	18
Şekil 5. Milliyete ve Cinsiyete göre KİGEP Desteği	18
Şekil 6. Çalışma izni alma süresi	19
Şekil 7. İşletmelerin çalışma izni almakta güçlük çekmesinin sebeplerinin dağılımı	19
Şekil 8. KİGEP'ten daha önce de faydalanan işletmelerin payı	20
Şekil 9. Çalıştıracak GKAS bulma güçlüğü	21
Şekil 10. Önceden de GKAS çalıştıran işletmelerin payı	21
Şekil 11. İşletmelerin GKAS'leri ne kadar süreyle istihdam ettiği	21
Şekil 12. Diğer işletmelerin KİGEP'ten faydalanıp faydalanmadığı konusunda bilgi sahibi olunması	22
Şekil 13. Covid-19 döneminde işletmelerin yararlandığı diğer devlet destekleri	22
Şekil 14. Covid-19 dönemindeki en önemli sorunlar	23
Şekil 15. İşletmeler için KİGEP'in faydaları	23
Şekil 16. GKAS'lerin kayıtdışı çalışıp çalışmak istemediği	24
Şekil 17. İşletmeler açısından ideal KİGEP süresi (S. 11)	26
Şekil 18. Covid-19 koşullarında GKAS'lerin işe adaptasyonu	26
Şekil 19. KİGEP sonrasında çalışmaya devam eden GKAS çalışanların yüzdesi	27
Şekil 20. KİGEP kapsamında GKAS çalıştırmama sebepleri	28

Şekil 21. GKAS'lerin kendi istekleriyle işi bırakma sebepleri	28
Şekil 22. GKAS'ler işlerinde ilerlemek için neye ihtiyaç duyuyor	29
Şekil 23. İşletmelerin GKAS çalışanlara sağladığı destekler	29
Şekil 24. Şubat 2020 ile Temmuz 2021 arasında çalışan uyruklarının karşılaştırması	30
Şekil 25. GKAS kadın/erkek çalışanların payındaki değişim	30
Şekil 26. İşletmelerin KİGEP hakkındaki görüşleri	31
Şekil 27. KİGEP'in işleyişi ve devamlılığı hakkındaki fikir ve öneriler	31
Şekil 28. GKAS çalışanların eğitim düzeyleri	32
Şekil 29. Aynı işletmede çalışan GKAS'ler	33
Şekil 30. Geçmişte başka bir işte çalışmış GKAS'lerin oranı	33
Şekil 31. Sosyal güvenliğin GKAS'ler açısından faydaları	34
Şekil 32. GKAS'lerin Türkçe eğitim süresi	34
Şekil 33. GKAS'lerin mesleki eğitim süresi	34
Şekil 34. GKAS'lerin işbaşı eğitimi	36
Şekil 35. GKAS'lerin mesleki eğitim süresi	36
Şekil 36. GKAS'lerin eğitim ihtiyaçları	36
Şekil 37. GKAS'lerin Türkiye'de yaşama arzusu	37
Şekil 38. Diğer kurumlardan alınan destek/yardım	37
Şekil 39. Çalışmak yerine sosyal uyum yardımı alma tercihi	37
Şekil 40. Mevcut işe alışma süresi	38
Şekil 41. Türk çalışanlarla sorun yaşama	38
Şekil 42. Türk çalışanlarla yaşanan sorun türleri	39
Şekil 43. Mevcut işlerinin duyurusunu nereden öğrendikleri	39
Şekil 44. Türk çalışanların yaş dağılımı	40
Şekil 45. Türk çalışanların eğitim düzeyleri	41
Şekil 46. Türk çalışanların GKAS çalışanlarla sorun yaşayıp yaşamadığı	41
Şekil 47. Türk çalışanların GKAS çalışanlarla yaşadığı sorunlar	42
Şekil 48. Türk çalışanların birlikte çalışmaya başladıktan sonra GKAS çalışanlarla ilgili görüşlerindeki değişiklikler	42
Şekil 49. GKAS çalışanlar arasında verimliliği artırmanın yolları	42
Şekil 50. Türk çalışanların GKAS'lara yardımcı olup olmadığı ve ne şekilde yardımcı olduğu	43



► Giriş

Türkiye dünyada en fazla sayıda mülteciye ev sahipliği yapan ülkedir. Ülkede 3,7 milyondan fazlası Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler (GKAS) olmak üzere dört milyonun üzerinde mülteci barınmaktadır. 2019 yılından bu yana Kayıtlı İstihdama Geçiş Programı (KİGEP), mülteciler ve ev sahibi topluluklar için insana yakışır iş imkânlarına destek olma amacıyla başlatılmış olup, ILO Türkiye Ofisi ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (UİGM) ile işbirliği içerisinde yürütülmektedir. Program uygulama sözleşmesi ilk olarak Şubat 2019'da imzalanmış ve Nisan 2019 itibarıyla Adana, Bursa, Hatay, İstanbul ve Konya illerinde başvurular alınmaya başlanmıştır. KİGEP günümüzde de devam etmekte ve İstanbul, Adana, Bursa, Ankara, İzmir, Aydın, Manisa, Şanlıurfa, Konya, Gaziantep, Kayseri, Mersin, Kahramanmaraş, Osmaniye, Kocaeli ve Kilis olmak üzere toplam 16 ili kapsamaktadır.

KİGEP'in amacı, işverenlere sağlanan teşvikler aracılığıyla Türk vatandaşları ve GKAS için kayıtlı istihdamı artırmaktır. Program, kayıt dışı istihdam nedeniyle oluşabilecek hak kayıplarının önüne geçmeyi, GKAS ve Türk işçilerin daha iyi koşullarda çalışmasını sağlamayı ve haksız rekabeti önlemeyi amaçlamaktadır. Programın stratejik hedefi, istihdam desteği yöntemiyle "kayıtlı istihdam kültürünü" teşvik etmektir. Program, çalışma izni masrafları ile çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatına uygun olarak Türk ve GKAS çalıştıran işletmelerin altı ay süreyle sosyal güvenlik primi giderlerini karşılamaktadır. Bu anketin gerçekleştirildiği tarihten bu yana KİGEP devam etmekte olup halen 3. Faz aşamasında bulunmaktadır. Mart 2023 itibarıyla KİGEP kapsamındaki 3.052 işveren, 10.219'u Türk vatandaşı ve 10.875'i GKAS olmak üzere toplam 21.094 işçi için desteklenmiştir.

KİGEP'in kayıtlılığı artırma ve kayıtlı çalışmanın faydaları konusunda farkındalık yaratmada başarılı olup olmadığını değerlendirmek için, 2020 yılında bir etki değerlendirmesi yapılmıştır. KİGEP'in ilk etki değerlendirmesi Mart 2019 - Mart 2020 dönemini kapsamaktadır. Bu dönem ilk Covid-19 vakalarının ortaya çıkmasından hemen önce olduğu için, salgının şirketler ve istihdam piyasası üzerindeki etkisi ilk etki değerlendirmesinde yer almamıştır. Mevcut rapor, KİGEP'in Şubat 2020 ile Temmuz 2021 arasındaki ikinci aşamasını kapsamaktadır. Bu raporda sunulan bulgular, bu dönemde KİGEP'ten yararlanan 352 işletme ve bu işletmelerde çalışan 766 Türk ve 767 GKAS çalışan ile gerçekleştirilen anket çalışmasına dayanmaktadır.

Bu rapor ILO Türkiye Ofisi tarafından Prof. Dr. Fuat OĞUZ ve Prof. Dr. Metin TOPRAK'a hazırlanmıştır. Bu raporda sunulan anket bulguları, bu araştırmacıların bağımsız çalışmalarından alıntılardır. İfade edilen görüşler yalnızca yazarlara aittir ve ILO, Birleşmiş Milletler ya da Üye Devletlerin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.



Yönetici Özeti

Bu çalışmanın amacı, Şubat 2020 ile Temmuz 2021 dönemi arasında KİGEP'ten yararlanan işverenler ile Türk ve GKAS çalışanların KİGEP hakkındaki görüşlerinin ve algılarının toplanmasıdır.

KİGEP'ten yararlanan işletmelerin yüzde 60'ı tekstil ve giyim endüstrisindedir. Geri kalan işletmeler ise diğer sektörlerle dağılmıştır. Araştırılan işletmelerin yüzde 44'ü küçük, yüzde 31'i orta ölçekli, yüzde 22'si de mikro işletmelerdir. Destekten faydalanan büyük ölçekli işletme sayısı (yüzde 3) oldukça azdır.

Çalışmanın anahtar sonuçları şunlardır:

- 1. Covid-19 döneminde işletmelerin yaşadıkları sıkıntılara rağmen araştırma kapsamındaki girişimlerin yüzde 56'sı istihdam edecek GKAS işçi bulmakta hiç zorluk çekmediğini söylemişlerdir. Bununla birlikte, vasıflı GKAS bulmanın ciddi bir sorun olduğunu belirtmişlerdir.**
- 2. Araştırmaya katılan işletmelerin yüzde 49'u çalışma izni almakta herhangi bir güçlükle karşılaşmamıştır. KİGEP'in ikinci fazında (yüzde 69) ilk faza (yüzde 80) kıyasla ilk ay içerisinde çalışma izni alma imkânı bulan şirket sayısı daha az olmuştur. Süredeki bu artış, Covid-19 döneminin özel koşullarına bağlıdır. Çalışma izni almakta güçlük yaşadığını belirten işletmelerin en yaygın olarak karşılaştığı sorunlar, Covid-19 ve e-imza ile bağlantılı sorunlardır.**
- 3. GKAS'lerin yüzde 50'si mevcut işlerini aynı işyerinde çalışan başka GKAS'lerin duymuştur. Yüzde 22'si işletmeyi diğer GKAS'lardan duyduklarını belirtmiştir. Toplamda GKAS çalışanların yüzde 72'si işlerini başka GKAS'lerden öğrenmiştir. Bu durum, GKAS'lerin kendi çevreleri dışında iş arama ve bulma imkânlarının sınırlı olduğunu göstermektedir.**
- 4. İşletmelerin yüzde 46'sı, kendilerine kayıtdışı çalışma talebiyle gelen GKAS çalışan olmadığını belirtmiştir. KİGEP'in birinci fazında gerçekleştirilen araştırmadaki bulgularda, işletmelerin yüzde 47'si, GKAS'lerin Sosyal Uyum Yardımı (SUY) (Kızılay Kart) gibi sosyal hakları kaybetmemek için kayıtdışı çalışmak istediklerini ifade etmiştir. Birinci fazın aksine araştırma sonucu, ankete katılan Suriyeli çalışanların yardım almak yerine kayıtlı olarak çalışmayı tercih ettiklerini göstermektedir.**
- 5. İşletmelerin yüzde 65'i KİGEP'in ideal süresinin yedi ile 12 ay olması gerektiğini söylemiştir. Bir önceki KİGEP faz 1 araştırmasında ise işletmelerin daha büyük bir kısmı (yüzde 73) ideal sürenin yedi ile 12 ay olduğunu düşünmekteydi. İşletmelerin yüzde 87'si GKAS'lerin en fazla altı aylık bir süre içerisinde işe uyum sağlayacağına inanmaktadır. GKAS'lerin çoğunluğu ise (yüzde 85) işe alışma sürecinin beş aydan kısa sürdüğünü ifade etmiştir. Dolayısıyla KİGEP için altı aylık sürenin yeterli olduğu değerlendirilmiştir.**

6. Araştırılan işletmelerin yüzde 80'i işe aldıkları GKAS'lerin tamamını istihdam etmeye devam ettiklerini ifade etmiştir. Bir önceki KİGEP uygulama süresinde bu oran yüzde 61 idi. İşletmelerin yüzde 18'i GKAS işçilerin bir kısmını istihdam etmeye devam ettiğini belirtmiştir. Hiçbirini çalıştırmaya devam etmeyenlerin oranı ise sadece yüzde 2'dir.

7. Ankete katılan GKAS'lerin yüzde 72'si mevcut işlerinde ilk kez sosyal güvenlik kapsamında çalışmaya başlamıştır. GKAS çalışanların yüzde 98'i sosyal güvence ile çalışmanın çeşitli nedenlerle faydalı olduğunu düşündüklerini belirtmiştir. Dolayısıyla KİGEP'in GKAS'lerin kayıtlı istihdamını teşvik etme ve GKAS çalışanlar arasında kayıtlı istihdamın faydaları konusunda farkındalık yaratma konusunda başarılı olduğu düşünülmektedir.

8. GKAS çalışanların yüzde 85'i mevcut işlerine başlamadan önce herhangi bir eğitim almadıklarını belirtmiştir. GKAS çalışanlar işe başlamadan önce ağırlıklı olarak dil eğitimi almış, işe başladıktan sonra ise ağırlıklı olarak kısa süreli (1-2 ay) mesleki eğitim almışlardır. Yüzde 55'i gelecekte daha fazla eğitim almayı düşünmektedir. Bunların yüzde 40'ı İngilizce dil eğitimi almayı planladığını belirtirken, yüzde 32'si daha fazla Türkçe dil eğitimine ihtiyaç duymakta, yüzde 28'i ise daha fazla mesleki eğitim almayı tercih etmektedir. Kayıtlı olarak çalışan GKAS'lerin daha fazla eğitim alma eğilimindedir.

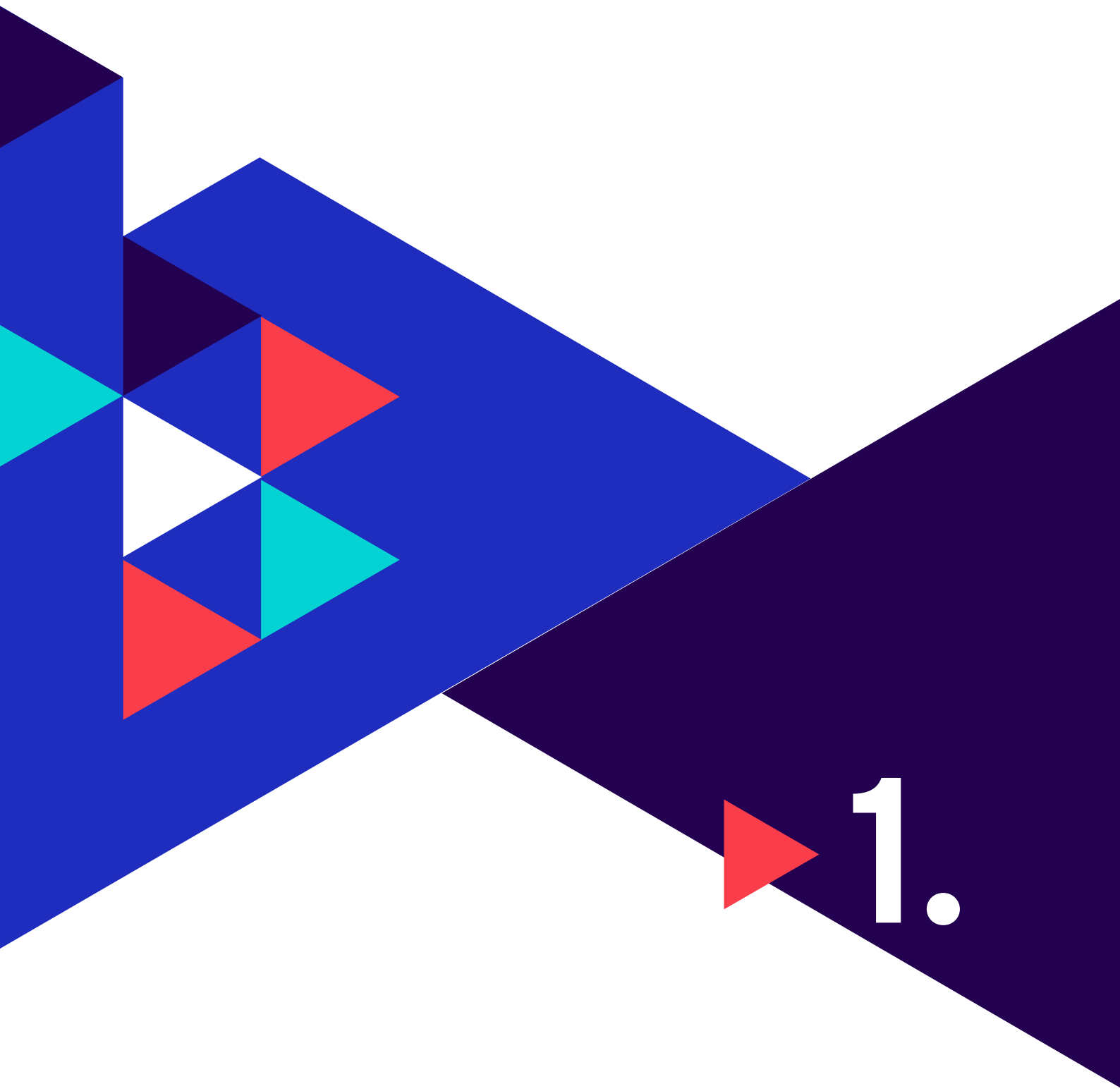
9. Türkçe dil eğitimi ve mesleki eğitim, kayıtlılığı teşvik etmek ve GKAS işçilerin verimliliğini artırmak için sosyal uyum sürecinin temel bir unsuru olarak görülmelidir. Mesleki yeterlilik ve sertifikasyon eğitimi de GKAS'lerin niteliklerini geliştirecek ve kayıtlılığı daha kalıcı bir şekilde teşvik edeceği düşünülmektedir.

10. Ankete katılan işletmelerin yüzde 70'i KİGEP programı öncesinde GKAS istihdam ettiklerini belirtmiştir. Bu oran KİGEP'in 1. fazında yüzde 44'tür. Bu durum, birçok işletmenin GKAS çalıştırmaya alışkın olduğunu göstermektedir. KİGEP, yeni GKAS istihdamı yaratmanın yanı sıra, daralan ekonomide istihdamın korunmasına da katkıda bulunmuştur.

11. İşletmelerin yüzde 32'si KİGEP'in en çok maliyetlerin azaltılmasına (yüzde 32) ve mevcut çalışanlarının korunmasına (yüzde 25) katkıda bulunduğunu belirtmiştir. İşletmeler KİGEP'i Covid-19 yükünün üstesinden gelme çabalarına yardımcı olarak görme eğilimindedir.

12. KİGEP kapsamında çalışan GKAS kadın çalışanların oranı Şubat 2020'de yüzde 18 iken Temmuz 2021'de yüzde 21'e yükselmiştir. Aynı dönemde Türk çalışanlar arasında kadın-erkek oranı aynı kalmıştır.

13. İşletmeler, KİGEP kapsamında işe alınan ancak çalışmaya devam etmeyen GKAS'lerin yüzde 52'sinin kendi istekleriyle işten ayrıldığını bildirmiştir. Bu oran KİGEP'in 1. fazında yüzde 44 olmuştur. Bu artışta Covid-19 döneminde ortaya çıkan sağlık sorunları ve diğer sorunların rol oynadığı düşünülmektedir. KİGEP'in 2. fazında işten ayrılan GKAS'lerin yüzde 32'si başka bir iş bulduğu için kendi isteğiyle işten ayrılmıştır. İşletmelerin GKAS'lerin istihdam etmeme nedenleri arasında, ankete katılan işletmeler tarafından bildirilen en önemli neden, KİGEP desteği sona erdikten sonra maliyetleri karşılayamamalarıdır.



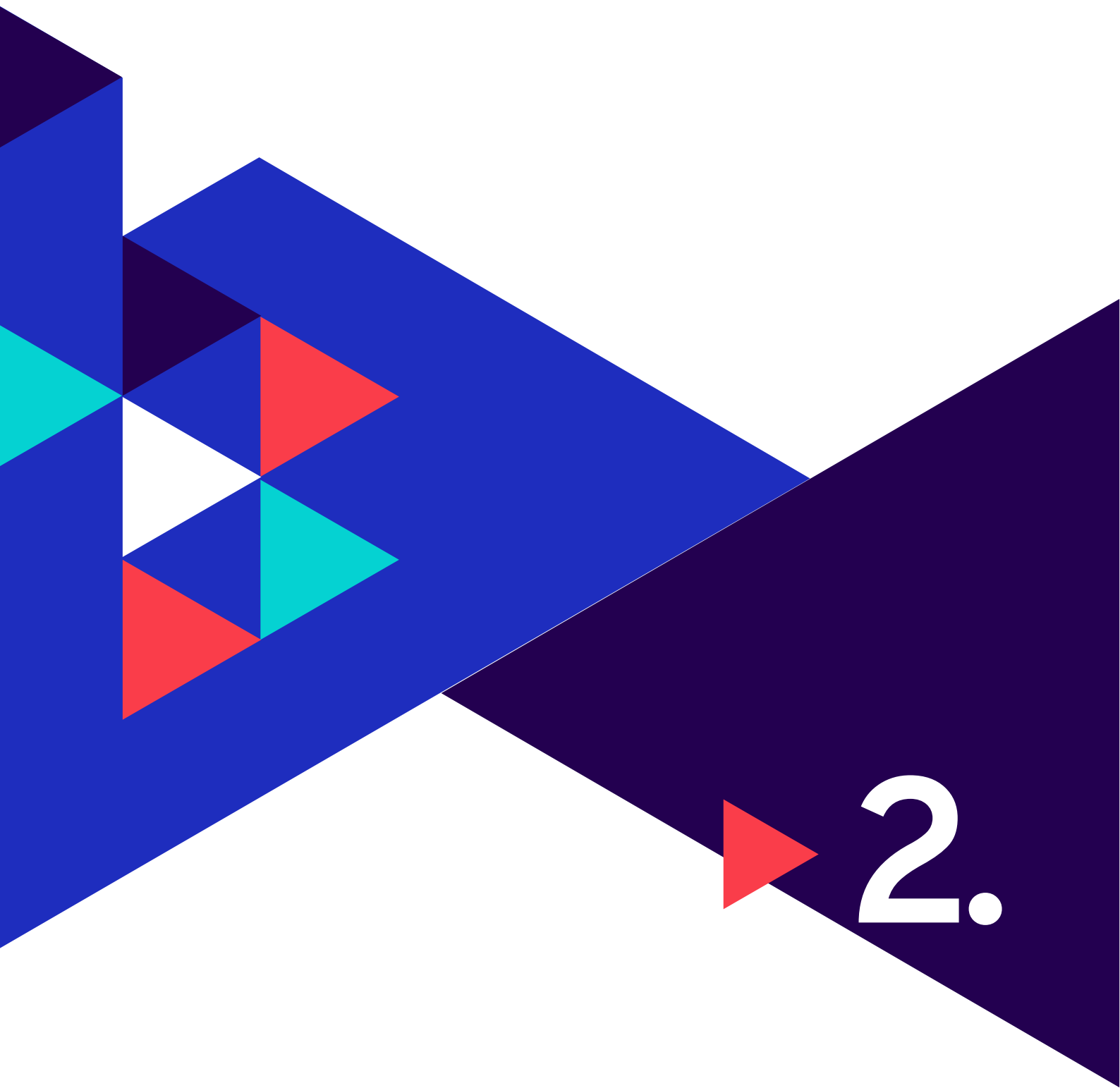
1.

1. Araştırmanın Kapsamı

Anket çalışmasının amacı, KİGEP'in Türk işgücü piyasası için bu kadar zor bir dönemde istihdamın korunmasını nasıl teşvik ettiğini daha iyi anlamak için KİGEP yararlanıcısı işverenlerin, Türk ve GKAS çalışanların Programın etkilerine ilişkin düşünce ve algılarını toplamaktır.

ILO ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), teşvik programını kurumsallaştırmak ve Suriyelilerin ve Türk vatandaşlarının kayıtlı istihdamını kolaylaştırmak adına "Kayıtlı İstihdama Geçiş Programı" (KİGEP) adında bir teşvik programı hazırlamıştır. Program 2019'un başlarında uygulanmaya başlanmış olup 2023 yılında da devam etmektedir. KİGEP ilk aşamada yalnızca beş ili kapsamış (Konya, Adana, Hatay, Bursa ve İstanbul) olmakla birlikte hâlihazırda on altı şehirde uygulanmaktadır. Mart 2019 ile Mart 2020 arası dönemi değerlendirmek için daha önce "Kayıtlı İstihdama Geçiş Programı (birinci faz) Etki Analizi" adı altında bir KİGEP etki değerlendirmesi yapılmıştır. Söz konusu dönemde ilk Covid-19 vakaları henüz ortaya çıkmaya başladığından, pandeminin şirketler ile istihdam piyasası üzerindeki etkisi bu ilk etki analizinde değerlendirilememiştir.

ILO ve SGK, GKAS işçiler ile kayıtdışı çalışan Türk işçiler gibi kırılgan gruplar açısından kötüleşen koşullarla mücadele etmek hedefiyle pandemiye acil müdahale olarak KİGEP'i daha fazla ilde devam ettirme kararı almıştır. Program şimdi Ankara, İstanbul, Bursa, Konya, Gaziantep, Adana, Mersin, İzmir, Aydın, Manisa, Kayseri, Şanlıurfa, Kahramanmaraş, Kocaeli, Kilis ve Osmaniye illerinde uygulanmaktadır. Bu iller arasında yedi tanesi, Covid-19 dönemini de kapsayan KİGEP'in 2'inci faz anket çalışması için örnek il olarak seçilmiştir. Örneklemde temel alınan başlıca seçim kriterleri KİGEP'ten faydalanan şirket ve çalışan sayısı ile şirketlerin ve çalışanların coğrafi temsili olmuştur.



2.

2. Metodoloji ve Değerlendirmeler

Bu bölümde, veri toplama amacıyla anket ve görüşmelerden yararlanıldığı bir saha çalışması yapılarak KİGEP'in etkileri değerlendirilmiştir. Araştırmalar KİGEP'ten faydalanan işletmeler ile bu işletmelerdeki Türk ve GKAS çalışanları kapsamaktadır. Saha çalışmasının ikinci kısmı ise işletmeler, çalışanlar ve ilgili kurum temsilcileriyle yapılan görüşmelerden oluşmaktadır.

Bu analizde, anketlerden elde edilen veriler ve istatistikler temel alınarak değerlendirmeler yapılmıştır. Ayrıca kayıtlı istihdam konusunda çalışan ilgili paydaşlarla ve KİGEP ortaklarıyla da görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Anketler ve görüşmeler KİGEP'ten yararlanan işletmelerin yanı sıra GKAS çalışanlar ve Türk çalışanlar ile de gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda KİGEP'in etkileri işletmeler, GKAS çalışanlar ve Türk çalışanlarla yapılan anketler aracılığıyla değerlendirilmiştir. Yeri geldikçe bir önceki anket çalışmasının sonuçları ile karşılaştırmalar da yapılmıştır.



► 2.1. Saha Araştırması Metodolojisi

Tablo 1’de araştırmanın yapıldığı dönemde KİGEP’ten faydalanan toplam il, şirket, Türk çalışan ve GKAS çalışan sayısına dair bilgiler verilmiştir.

► Tablo 1. KİGEP yararlanıcılarının toplam sayısı

İl	Faydalanan Toplam Çalışan	GKAS Çalışan	Türk Çalışan	Şirket Sayısı
Adana	97	48	49	14
Ankara	619	320	299	114
Aydın	14	7	7	5
Bursa	1.272	662	610	197
Gaziantep	706	373	333	110
İstanbul	1.642	855	787	144
İzmir	510	259	251	94
Kayseri	542	275	267	41
Konya	912	462	450	141
Manisa	10	5	5	2
Mersin	503	258	245	53
Osmaniye	64	218	213	4
Şanlıurfa	431	32	32	48
TOPLAM	7.322	3.774	3.548	967

Tablo 2’de ise araştırma örneklemini gösterilmektedir. Örneklem, Türkiye İstatistik Kurumu örneklem metodolojisi kullanılarak oluşturulmuştur. Örneklem belirlenirken çalışan sayısı çok az olan yararlanıcı firmalar ve iller, nicel analize uygun olmadıklarından dolayı dâhil edilmemiştir. Şehirler ise Türkiye’nin İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması (NUTS-1) esas alınarak seçilmiştir. Seçilen her şehir, NUTS-1 sistemindeki sadece bir bölgeyi temsil etmektedir. Buna göre İstanbul ili İstanbul bölgesini, Bursa ili Doğu Marmara bölgesini, Gaziantep ili Güneydoğu Anadolu bölgesini, İzmir ili Ege bölgesini, Konya ili Batı Anadolu bölgesini, Kayseri ili Orta Anadolu bölgesini, Mersin ise Akdeniz bölgesini temsil eder. NUTS-1 sistemindeki diğer bölgeler çalışma kapsamının dışında bırakılmıştır.

► Tablo 2. Araştırma Bölgesi

İl	KİGEP'ten Faydalanan Toplam Çalışan	Araştırılan Şirketler	Türk Çalışan Sayısı	Araştırılan Türk Çalışanlar	GKAS Çalışan Sayısı	Araştırılan GKAS Çalışanlar
İstanbul	144	80	787	281	855	290
Bursa	197	113	610	223	662	210
Gaziantep	110	47	333	67	373	86
İzmir	94	50	251	61	259	66
Konya	141	40	450	82	462	76
Kayseri	41	13	267	26	275	25
Mersin	53	9	245	26	258	14
TOPLAM	780	352	2.943	766	3.144	767

Araştırmaya başlamadan önce yerel KİGEP personeline çalışmanın amacı ve yöntemi hakkında detaylı bir bilgilendirme notu gönderilmiştir. Araştırmacılar KİGEP yerel personeline destek vermiş ve gerektiğinde telefon ve eposta yoluyla işletmelerle görüşmüştür.

Araştırma online olarak yürütülmüştür. Anketler Google Formlar kullanılarak uygulanmıştır. İlgili illerdeki yerel KİGEP personeli ise araştırmanın takip sürecine destek olmuştur. Araştırmanın tamamlanması üzerine, saha çalışmaları kapsamında, KİGEP'ten faydalanan toplam üç şehir ziyaret edilmiş olup bu iller İstanbul, Bursa ve İzmir'dir. Saha görüşmeleri baş analist tarafından yürütülmüştür. Görüşme yapılan iller, kurumlar ve işletmeler her ildeki işletme sayısı, görüşme yapılacak ilgili kurum temsilcilerinin uygunluk durumu ve yerel personelin tavsiyeleri esas alınarak belirlenmiştir. Ege ve Marmara bölgeleri sosyal uyum, göç hareketleri ve ekonominin büyüklüğü bakımından Türkiye'nin en önde gelen bölgeleridir. Seçilen üç ilin hepsi de kendi illerinin en büyük ekonomilerini teşkil etmektedir.

Görüşmeler araştırma soruları esas alınarak yürütülmüştür. Görüşme yapılan kişilere, karşılaştıkları meselelere bağlı olarak yarı yapılandırılmış sorular sorulmuştur. Ocak 2022'de gerçekleştirilen ziyaretler, SGK İl Müdürlüklerinin ev sahipliği ve organizasyonu ile planlanmış, randevular önceden alınmıştır. Görüşmeler KİGEP yerel personelinin önceden randevu alması yoluyla düzenlendiği için yanıt alma oranları yüksek olmuştur. Bu ziyaretler sırasında KİGEP'ten faydalanan işletme sahipleriyle, ayrıca şirketlerin müdürleri ve Türk ve GKAS çalışanları ile görüşmeler yapılmıştır. Resmî kurum, işletme ve çalışanlarla yapılan görüşmelere KİGEP kapsamında çalışan yerel personel de eşlik etmiştir. Saha ziyaretleri kapsamında İstanbul, İzmir ve Bursa illerinin valilikleri, Göç İdaresi ve Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlükleri de ziyaret edilmiş ve ilgili yetkililerle görüşmeler yapılmıştır. Kamu kurumlarına yapılan ziyaretlere ek olarak, her ilde KİGEP'ten faydalanan dört ila beş şirkete de ziyaret gerçekleştirilmiştir. Şirket ziyaretleri sırasında Türk ve GKAS çalışanlarla da görüşmeler yapılmıştır.

Kamu kurumlarına yapılan ziyaretler sırasında, yetkililerin KİGEP kapsamındaki GKAS çalışanların sosyal uyumuna ilişkin değerlendirmeleri, kendi kurumlarında bu konuyla ilgili yaşadıkları sorunlar, KİGEP'in devam etmesi hakkındaki görüşleri ve Covid-19 döneminde KİGEP'in istihdam üzerindeki etkisi sorulmuştur.

Şirket ziyaretleri sırasında şirket sahiplerine ve müdürlerine KİGEP'in çalışanların kayıtlı istihdamı üzerindeki etkisine dair görüşleri, KİGEP kapsamında çalıştırılan GKAS'lerle ve çalışma izniyle ilgili yaşadıkları sorunlar, KİGEP'in devam etmesine ilişkin fikirleri ve KİGEP sonrasında da GKAS işçi çalıştırmaya devam edip etmeyecekleri sorulmuştur. Araştırma kapsamında GKAS ve Türk çalışanlara da Covid-19 döneminde KİGEP'in sunduğu kayıtlı istihdam desteği, programın GKAS'ların kayıtlı çalışmaya dair farkındalığına katkısı ve Türk ile GKAS çalışanların birlikte çalışma uyumu hakkında görüşleri sorulmuştur. (Anket soruları için Ek 2 ve 3, Sayfa 44 ve 47)

► 2.2. İşletme Araştırmalarının Değerlendirmesi

Bu bölümde, işletmelerle yapılan araştırmaların sonuçları değerlendirilmiştir. Tablo 3'te görüldüğü üzere, araştırmaya katılan işletmelerin yüzde 60'ı Tekstil ve Giysi sektöründedir. KİGEP'in ilk fazında yüzde 37 olan tekstil sektörünün payı ciddi artış göstermiştir. İşletmelerin aldığı desteğin toplamına bakıldığında ise oranın benzer düzeyde kaldığı görülmektedir. Bu sonuç beklentilerle uyumludur, zira Türkiye'ye gelen GKAS'ların savaş öncesinde ülkelerinde genellikle tekstil ve giysi sektöründe çalışan kişilerdir.

► Tablo 3. İşletmelerin Sektöre Göre Dağılımı

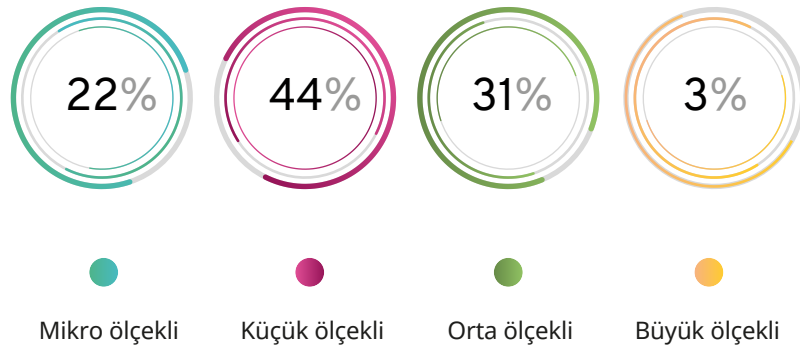
Sektör	
Tekstil ve Giysi İmalatı ve Ticareti	%60
Mobilya, Ev ve Ofis Ekipmanları İmalatı ve Ticareti	%8
Kimyasal, Kauçuk ve Plastik Ürünler İmalatı ve Ticareti	%7
Gıda Ürünleri İmalatı ve Ticareti	%5
Demir Çelik Ürünleri İmalatı ve Ticareti	%5
Makine İmalatı, Bakımı, Montajı ve Ticareti	%4
İnşaat ve Bina Malzemeleri İmalatı ve Ticareti	%3
Diğer	%3
Motorlu Araç ve Yedek Parça İmalatı ve Ticareti	%2
Deri ve İlgili Ürünlerin İmalatı ve Ticareti	%1
Tıbbi Ürünler İmalatı ve Ticareti	%1
Ofis Hizmetleri	%1

Aşağıdaki tabloda, araştırılan işletmelerin büyüklüğüne göre ortalama çalışan sayısı verilmiştir. Covid-19 öncesi döneme kıyasla Temmuz 2021’de mikro işletmelerin ortalama çalışan sayısında yüzde 9,5’lik bir artış olmuştur. Diğer işletme gruplarında ise küçük bir düşüş yaşanmıştır.

► Tablo 4. Ortalama Çalışan Sayısı

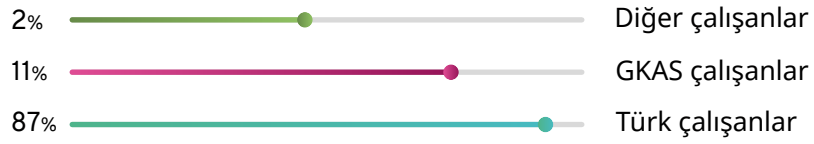
İşletme Büyüklüğü	Ortalama Çalışan Sayısı		Değişim Oranı (%)
	(Şubat 2020)	(Temmuz 2021)	
Mikro Ölçekli	4.2	4.6	9.5
Küçük Ölçekli	27	26	-3.7
Orta Ölçekli	101	99	-2.0
Büyük Ölçekli	594	556	-6.4

Araştırılan işletmeler çalışan sayılarına göre değerlendirildiğinde, yüzde 75’i küçük ve orta büyüklükte işletmeler çıkarken yüzde 22’si mikro ölçekli çıkmaktadır. Araştırmaya katılan büyük ölçekli işletmelerin oranı ise yüzde 3’tür.

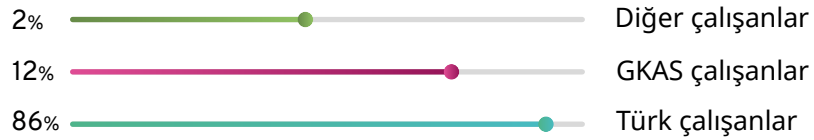


► Şekil 1. Çalışan sayısına göre işletme büyüklüğü





► Şekil 2. Şubat 2020'de GKAS Çalışanların Payı



► Şekil 3. Temmuz 2021'de GKAS Çalışanların Payı

Araştırılan işletmelerin toplam çalışan sayısında yüzde 11 olan GKAS çalışan oranı ufak bir yükselişle yüzde 12'ye çıkmıştır. KİGEP, firmalara GKAS çalışan sayısını artırmaları için destek sunmuştur. KİGEP ilk başladığında bu oran Mart 2019'da yüzde 6'ydı. Dolayısıyla, GKAS çalışanlar için verilen destek, GKAS'lerin programdan yararlanan işletmelerin işgücüne entegrasyonuna ciddi ölçüde katkıda bulunmuştur. Bu durum, programın, temel hedeflerinden birine ulaştığını göstermektedir.

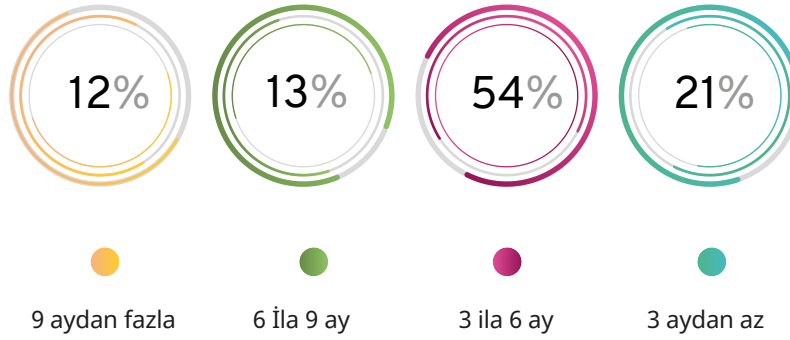
Program kapsamında iller arasında en fazla sayıda araştırma Bursa'da yürütülmüştür. Mersin'deki araştırma sayısı görece düşük kalmıştır (bkz. Tablo 5). Araştırma sayısı, illerde dağıtılan destek oranıyla orantılı olarak gerçekleşmiştir. Destekten faydalanan işletmelerin toplam sayısının yaklaşık yüzde 46'sına tekabül eden seçili işletmelere anket uygulanmıştır. Bu çalışmanın farklı kısımlarında da vurgulandığı gibi, destek alan tüm işletmelerin temel verileri araştırılan işletmelerin verilerine benzerdir. Örneklemin, tüm evreni tamamen yansıttığı düşünülmektedir.

► Tablo 5. İşletmelerin illere göre dağılımı

İl	KİGEP'ten Faydalanan Şirket Sayısı	Araştırılacak Şirket Sayısı
İstanbul	144	80
Bursa	197	113
Gaziantep	110	47
İzmir	94	50
Konya	141	40
Kayseri	41	13
Mersin	53	9
TOPLAM	780	352

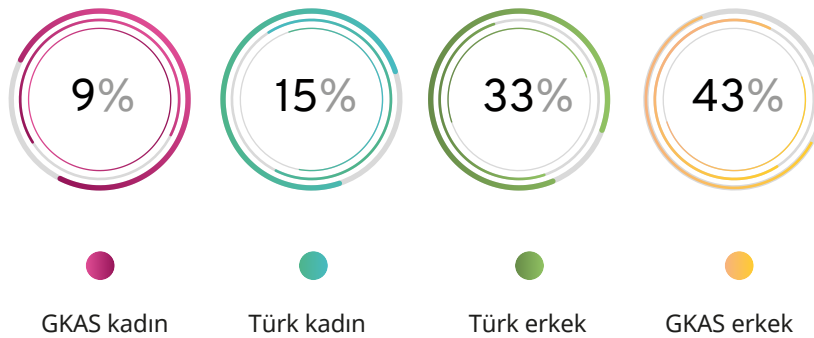
► 2.2.1 Yararlanıcıların Programdan Faydalanma Düzeyi

İşletmelerin yüzde 54'ü Mart 2020 sonrasında KİGEP'ten 3-6 ay boyunca faydalandıklarını, yüzde 13'ü 6-9 ay, yüzde 12'si ise 9 ayın üzerinde faydalandıklarını ifade etmiştir. Dolayısıyla işletmelerin yüzde 79'u en az üç ay boyunca KİGEP desteği alırken yüzde 21'i destekten 3 aydan daha kısa süre faydalanmıştır.



► Şekil 4. İşletmelerin KİGEP Desteği Alma Süresi

Araştırmaya katılan işletmelerin yüzde 43'ü GKAS erkek çalışanlar için destek aldığını söylerken, yüzde 9'u GKAS kadın çalışanlar için destek aldığını ifade etmiştir. Yüzde 33'ü Türk erkek çalışanlar için KİGEP'ten faydalandıklarını, şirketlerin yüzde 15'i ise Türk kadın çalışanlar için destek aldıklarını belirtmiştir. Buna göre, işletmeler Türk çalışanlarından çok GKAS çalışanları için destekten faydalanmıştır. GKAS çalışanlar arasında ise işletmeler erkek çalışanlar için daha fazla destek almıştır (bkz. Şekil 5).

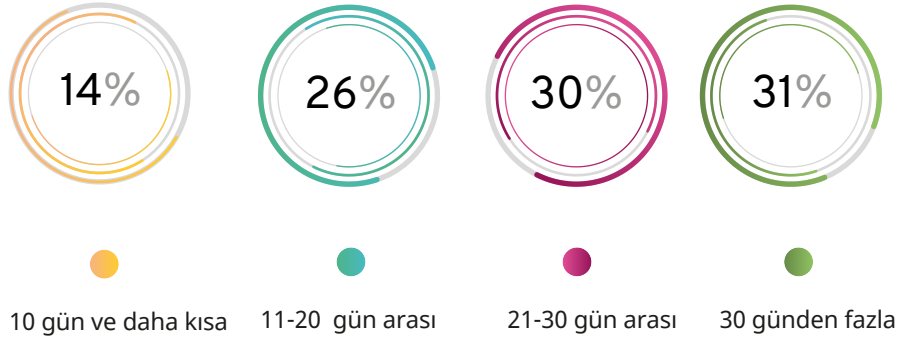


► Şekil 5. Milliyete ve cinsiyere göre KİGEP desteği

► 2.2.2 Çalışma İzni Edinme Süresi

KİGEP'in GKAS'ler ile Türk vatandaşlarının kayıtlı istihdamda çalışmasını sağlama amacını gerçekleştirmek için GKAS çalışanların çalışma iznini alma prosedürünün işletmeler tarafından kolay ve hızlı bir şekilde halledilebilmesi önemlidir. GKAS'ler için çalışan izni almanın yaklaşık kaç gün aldığı sorusuna işletmelerin yüzde 26'sı 11 ile 20 gün arası sürdüğü cevabını vermiştir.

Çalışma iznini 21 ila 30 günde alan işletmeleri (yüzde 30) ve çalışma iznini 10 günden kısa sürede aldıklarını ifade eden yüzde 14'ü de dâhil ettiğimizde, işletmelerin yüzde 69'unun çalışma iznini 30 gün ya da daha kısa sürede aldığı görülürken yüzde 31'i ise çalışma izni sürecinin 30 günden uzun sürdüğünü ifade etmiştir. Bir önceki raporda işletmelerin yüzde 14'ü çalışma izni sürecinin 30 günden uzun sürdüğünü belirtmiştir. Çalışma izni sürecinin normalden daha uzun sürmesi, Covid-19'un kurumların çalışma saatleri ve koşulları üzerindeki olumsuz etkilerine bağlı olabilir. Ayrıca başvurularda eksik bilgi ve belgelerin olması da süreçleri uzatabilmektedir.

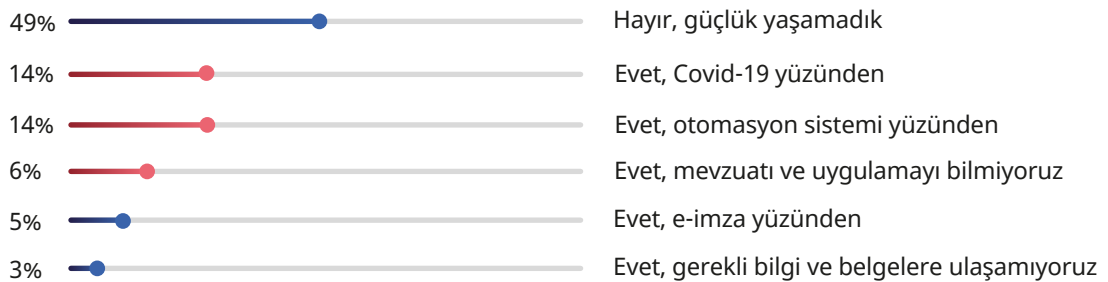


► Şekil 6. Çalışma izni alma süresi

► Tablo 6. İşletme büyüklüğüne göre çalışma izni almak için gereken ortalama süre

İşletme Büyüklüğü	Çalışma izni almak için gereken ortalama süre (gün)	Ortalama Çalışan Sayısı
Mikro Ölçekli	28	4
Küçük Ölçekli	30	27
Orta Ölçekli	33	101
Büyük Ölçekli	36	594

Araştırmaya katılan mikro ölçekli şirketlerin GKAS çalışanlar için çalışma izni alması için gereken süre 28 gün olurken büyük ölçekli şirketlerin GKAS çalışanlar için çalışma izni alması ortalama 36 gün sürmüştür. Küçük ve orta ölçekli şirketlerin GKAS çalışanlar için çalışma izni alması için gereken ortalama süre ise sırasıyla 30 ve 33 gündür. **Buna göre, araştırma sonuçlarına göre, işletme büyüklüğü arttıkça çalışma izni almak için gereken ortalama süre de artmaktadır.**



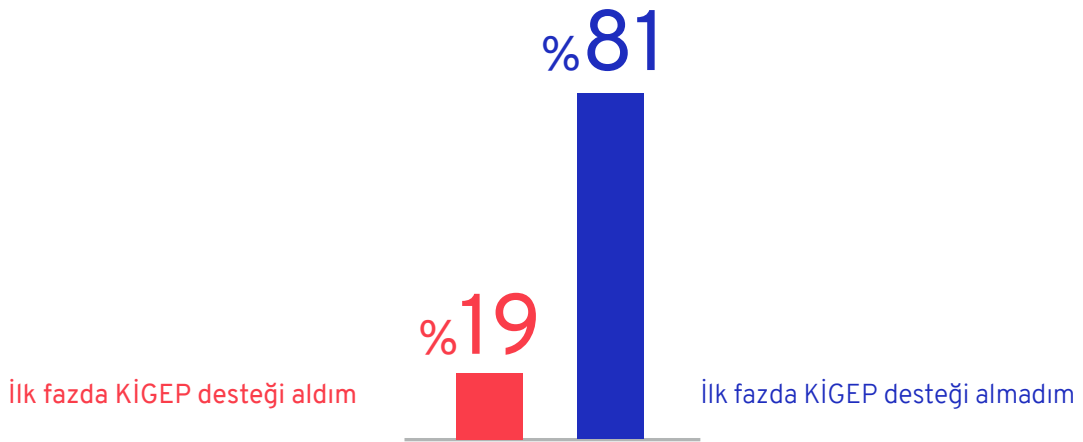
► Şekil 7. İşletmelerin çalışma izni almakta güçlük çekmesinin sebeplerinin dağılımı

Yukarıda belirtildiği üzere, işletmelerin yüzde %70'i çalışma izinlerini 30 günden kısa sürede aldıklarını ifade etmiştir. İlk KİGEP döneminde çalışma iznini 30 günden kısa sürede alan işletmelerin oranı, Covid-19 dönemi öncesinde yaklaşık yüzde 80 olmuştur. Araştırmaya katılan işletmelerin yüzde 49'u çalışma izni alma konusunda herhangi bir güçlük yaşamamıştır. Çalışma izni almakta güçlük yaşadığını söyleyen işletmelerin en sık karşılaştığı sorunlar Covid-19 ve e-imzalarla ilişkili sorunlardır.

► 2.2.3 Mükerrer Uygulama ve Sağlanan Faydaların Devamlılığı

2019 senesinde başlayıp 2020'de sona eren ilk faz döneminde programdan beş ilde 467 işletme yararlanmıştır. KİGEP'in ikinci fazında ise destek miktarı ve yararlanıcı sayısı artmıştır. KİGEP'in ilk ayağına katılan 467 şirketten yüzde 19'u ikinci fazda da programdan faydalanmıştır.

İlk KİGEP uygulama döneminde destek alıp almadıkları sorusuna, araştırmaya katılan işletmelerin yüzde 81'i daha önce destek almadıklarını ifade etmiştir. İstanbul, Konya ve Bursa illerinde ilk KİGEP uygulamasına dâhil olan işletmelerin bazıları destek almaya devam etmiştir. Bununla birlikte, çok sayıda işletmenin destekten ilk kez faydalanması da kayıtlı istihdamı teşvik etme amacının, yeni işletmelere yönelme amacıyla uyumlu olduğunu göstermektedir.



► Şekil 8. KİGEP'ten daha önce de faydalanan işletmelerin payı

► 2.2.4 İşletmelerin KİGEP kapsamında istihdam edilecek GKAS'ları ne ölçüde bulabildiği

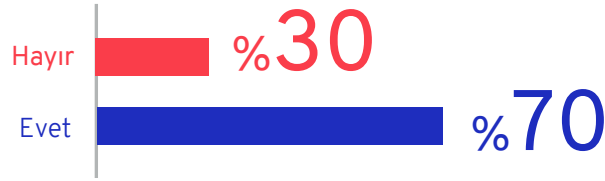
Araştırmaya göre işletmelerin yüzde 56'sı vasıflı GKAS personel bulmakta herhangi bir güçlük yaşamadıklarını ifade etmiştir (bkz. Şekil 9). Yüzde 20'si ise vasıflı GKAS işçi bulmakta güçlük yaşadıklarını belirtmiştir. Araştırmada diğer nedenlere ek olarak, işletmelerin GKAS'lere ulaşmakta güçlük yaşaması (yüzde 4) ve GKAS'lerin çalışmaktansa devlet desteğini tercih etmesinin de (yüzde 14) işletmelerin vasıflı GKAS işçi bulmakta güçlük çekmesine sebep olmaktadır.

Hayır, yaşamadık	%56
Evet, vasıflı GKAS'ı bulmak zordu	%20
Evet, GKAS'lar çalışmak yerine destek almayı tercih ediyor (Kızılay Kart gibi)	%14
Evet, GKAS'lara ulaşmak zordu	%6
Evet, GKAS'lar çalışmak yerine İŞKUR meslek kurslarını tercih ediyor	%4

► Şekil 9. Çalıştıracak GKAS bulma güçlüğü

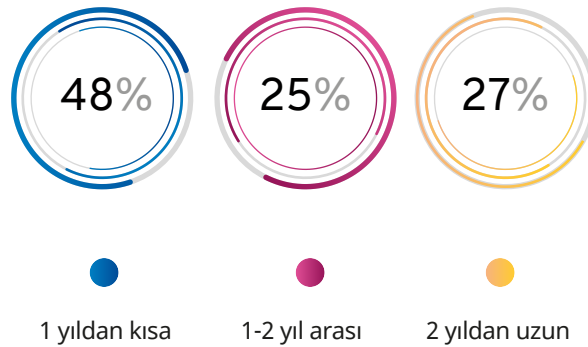
► 2.2.5 Programın Yeni İstihdam Yaratma Etkisi

Programın etkisinin en önemli göstergelerinden biri, yeni istihdam yaratma kapasitesidir. Araştırmaya katılan işletmelerin yüzde 70'i KİGEP öncesinde de GKAS çalıştırdıklarını ifade etmiştir (bkz. Şekil 10). Bir önceki KİGEP dönemine ait araştırmada ise programın öncesinde de GKAS çalıştırdıklarını söyleyen işletmeler yüzde 44 oranında olmuştur. Dolayısıyla bu KİGEP döneminde, program öncesinde de GKAS çalıştırdıklarını ifade eden işletmelerin sayısında bir artış olduğu görülmektedir.



► Şekil 10. Önceden de GKAS çalıştıran işletmelerin payı

KİGEP öncesinde GKAS işçileri ne kadar süreyle istihdam ettikleri sorusuna cevaben, işletmelerin yüzde 48'i bir yıl ya da daha kısa yanıtını verirken yüzde 25'i de bir ila iki yıl yanıtını vermiştir. İşletmelerin yüzde 27'si ise GKAS işçileri iki yıldan uzun süre çalıştırdıklarını ifade etmiştir (bkz. Şekil 11). Bir önceki KİGEP araştırmasına katılan işletmeler arasında, GKAS'leri iki yıldan uzun süre istihdam ettiklerini belirten işletmelerin oranı sadece yüzde 10'u olmuştur.



► Şekil 11. İşletmelerin GKAS'ları ne kadar süreyle istihdam ettiği

► 2.2.6 KİGEP'in Yaygınlaştırılmasında Diğer Kurumların Rolü

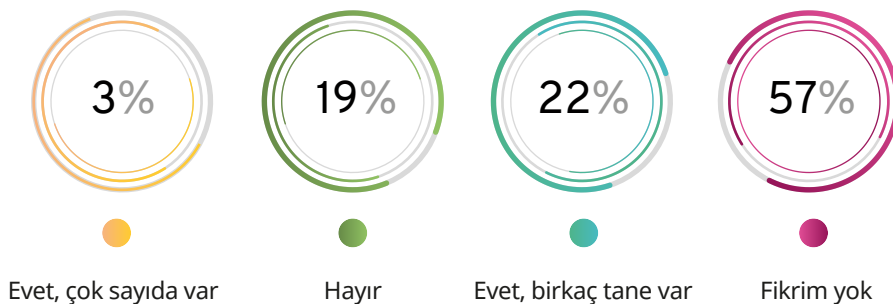
Araştırmaya katılan şirketlerin yüzde 35'i programı SGK - KİGEP ofisinden öğrendiğini belirtmiştir. (bkz. Şekil 12). Bu bakımdan, programın yaygınlaştırılmasında en önemli rolü oynayan, SGK - KİGEP ofisleri olmuştur. İşletmeler SGK ile sürekli kontak hâlinde oldukları ve KİGEP ofisleri de SGK binaları içerisinde yer aldığı için, bu sonuca ulaşılması doğaldır. İkinci olarak, işletmelerin yüzde 16'sı KİGEP'i diğer işletmelerden duymuştur. KİGEP'in yaygınlaştırılmasında ticaret ve sanayi odaları ile işletmeleri devletin sunduğu başka destekler hakkında bilgilendirmenin de etkili olduğu anlaşılmaktadır. Bir yandan medya araçları da (internet, basın vs.) KİGEP'in yaygınlaştırılmasına yardımcı olmuştur.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)-KİGEP Ofisi	%35
Diğer İşletmeler	%16
Mali Danışman - Muhasebeci	%13
Medya(internet, basın, vb.)	%10
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı - UİGM	%9
Daha Önceki Dönemde KİGEP'ten yararlanan işletmeler	%9
Ticaret ve Sanayi Odaları	%5
Diğer	%3

► Şekil 12. İşletmelerin KİGEP'i nereden duyduğu

► 2.2.7 Aynı Sektördeki İşletmelerin Etkisi

İşletmelerle yapılan araştırma, şirketlerin yüzde 57'sinin, kendi sektörlerindeki diğer şirketlerin Covid-19 döneminde KİGEP'ten faydalanıp faydalanmadıkları hakkında fikir sahibi olmadıklarını göstermiştir. Yine aynı soruya, işletmelerin yüzde 22'si KİGEP'ten faydalanan işletme sayısının az olduğu yanıtını vermiştir. KİGEP'ten yararlanma isteğinin sektörel faktörlerden etkilendiği anlaşılmaktadır. Buna karşılık, bu bakımdan faydalı olduğu anlaşılan faktörlerde daha ziyade programın küçük boyutlu olması ve belli sektörlerde yoğunlaşmış olmasıdır. Buna göre, şirketler KİGEP'ten faydalanma konusunda birbirlerini etkilememiştir.



► Şekil 13. Diğer işletmelerin KİGEP'ten faydalanıp faydalanmadığı konusunda bilgi sahibi olunması

► 2.2.8 İşletmeler Covid-19 döneminde başka devlet yardımları almış mıdır?

İşletmelere Covid-19 döneminde aldıkları destek türleri sorulmuştur. Bu soruya, çoğunlukla kısa dönem çalışma ödeneğinden faydalandıkları yanıtı verilmiştir (yüzde 38). Covid-19 ile ilgili kısıtlamalar ve kapanma dönemi sırasında çalışanların başlıca gelir kaynağı kısa dönem çalışma ödeneği olmuştur. Vergi ve SGK primiödemelerinin ertelenmesinin (yüzde 23) yanı sıra yeni krediler sağlanması ve kredi ödemelerinin ertelenmesinden de (yüzde 15) bahsedilmiştir.

Kısa vadeli çalışma hibesi	%38
Vergi veya SGK priminin ötelenmesi	%23
Kredi sağlanması veya kredi borcunun ötelenmesi	%15
Diğer istihdam destekleri	%15
Hiçbir destek almadım	%4
Elektik, doğal gaz ve su faturalarının ödemesinin ötelenmesi	%3
Diğer	%2

► Şekil 14. Covid-19 döneminde işletmelerin yararlandığı diğer devlet destekleri

İşletmeler farklı destekler almışsa da Covid-19 dönemi karşısına pek çok güçlükler çıkarmıştır. Aşağıda verilen Şekil 14'te görüldüğü gibi, işletmelerin karşılaştığı en büyük güçlük, maliyet artışları olmuştur. Covid-19 tedbirleri dünyanın her yerinde olduğu gibi Türkiye'de de tüm sektörlerin üretim maliyetlerini artırmıştır. Bunun sebebi, üretimdeki girdi maliyetlerinde yaşanan ciddi artıştır. İşletmelerin karşı karşıya kaldığı ikinci büyük güçlük ise üretim ve satışlardaki düşüş olmuştur (yüzde 24). Covid-19 tedbirleri nedeniyle işletmeler uzun süreler kapalı kalmak zorunda kaldığından, önemli gelir kayıpları yaşamışlardır. Kapanma tedbirleri ayrıca arzın yetersizliğiyle ilgili sorunlar da yaratmıştır. Bunun sebebi ise işletmelerin üretime devam etmek isteseler bile, gerekli hammaddeleri ve ara ürünleri bulmakta sıkıntı yaşamalarıdır.

Covid-19'la ilintili tedbirlerden kaynaklanan tedarik zinciri meselelerinin yanı sıra hastalığın bulaşma oranı da işletmeleri etkileyerek tüm sektörlerde domino etkisi yaratmıştır.

Maliyet Artışları	%28
Üretim ve Satışta Düşüş	%24
Finansal Meseleler	%21
Hammadde ve Ara Ürün Arzı	%16
Çalışan Kaybı	%10
Diğer	%1

► Şekil 15. Covid-19 dönemindeki en önemli sorunlar

► 2.2.9 Covid-19 Döneminde KİGEP Desteğinin Katkısı

Covid-19 dönemi işletmeler açısından bilhassa güç bir zaman olmuştur. Bu dönemde, KİGEP kapsamında sağlanan destek işletmelerin ayakta kalmasına destek olmuştur. İşletmelerin KİGEP'ten aldığı destek türlerini ölçmek amacıyla sorulan araştırma sorusuna, işletmelerin yüzde 33'ü KİGEP desteğiyle birlikte giderlerinin düştüğünü söyleyerek yanıt vermiştir. İkinci olarak, KİGEP, çalışanlarını istihdama devam etme konusunda da işletmelere destek olmuştur (yüzde 25). KİGEP olmasa işten çıkartılacak çalışanların bir kısmı, KİGEP sayesinde işlerine devam etmiştir. İşletmelerin yüzde 14'ü KİGEP sayesinde yeni çalışanlar işe aldıklarını ifade etmiştir. KİGEP'in amaçlarından biri yeni istihdam yaratmak olduğundan, işletmelerin Covid-19 döneminde yeni personel işe alması, programın olumlu etkisi olduğunu göstermektedir. KİGEP desteği sayesinde işletmeler daha fazla sayıda vasıflı işçi çalıştırma imkânı elde etmiştir (yüzde 10). Hatta bazı işletmeler KİGEP desteği sayesinde borçlarını ödeme imkânı bulmuştur.



► Şekil 16. İşletmeler için KİGEP'in faydaları

KİGEP avantajlarının işletme büyüklüğüne göre ayrıştırılması önemli sonuçlar vermektedir. Farklı büyüklüklerdeki işletmelerin KİGEP'ten faydalanma oranı aşağıdaki tabloda (Tablo 7) gösterilmiştir. Büyük işletmelerin azlığı yanıtın sınırlı olmasına sebep olmuştur. KİGEP'in sağladığı avantajlar bakımından mikro, küçük ve orta büyüklükteki işletmeler arasında ise önemli bir fark bulunmamaktadır. Covid-19 döneminde işten çıkarmaların yasaklanması ve kısa çalışma ödeneği sebebiyle üretim ve satışlarda görülen olumsuzlukların çalışanlara yansıtılmaması en büyük unsurlardan biridir.

► Tablo 7. KİGEP'in sağladığı avantajların işletme büyüklüğüne göre dağılımı

KİGEP Avantajları	İşletme Büyüklüğü (%)			
	Mikro	Küçük	Orta	Büyük
Maliyetlerimiz Düştü	27	34	34	100
Yeni Yatırımlara Destek Oldu	6	7	5	0
Daha Vasıflı İşçiler Çalıştırdık	11	8	12	0
Borçlarımızı Ödedik	8	12	8	0
Çalışan Sayımızı Azaltmadık	27	25	23	0
Çalışan Sayımızı Artırdık	15	12	16	0
Diğer	6	2	2	0
TOPLAM	100	100	100	100



► 2.2.10 Kayıtdışı çalışma talebiyle işletmelere gelen GKAS çalışanlar oldu mu?

İşletmelerin yüzde 46'sı kendilerine kayıtdışı çalışma talebiyle gelen GKAS olmadığını belirtmiştir. İşletmelerin yüzde 30'u ise aldıkları sosyal yardımları (özellikle ŞEY kartı) kaybetmemek adına kayıtdışı çalışma isteğiyle kendilerine gelen GKAS'ler olduğunu bildirmiştir. İşletmelerin yüzde 12'si kendilerine kayıtdışı çalışma talebiyle gelen GKAS'lerin bunu yapma sebebinin kayıtlı çalışma gerekliliğini bilmemeleri olduğunu söylemiştir. Çok sayıda GKAS'lerin ya geçici koruma statüleri ya da geçmişte kayıtlı bir işte çalışmamış olmaları sebebiyle, kayıtlı çalışma şartını bilmemesi akla yatkındır.

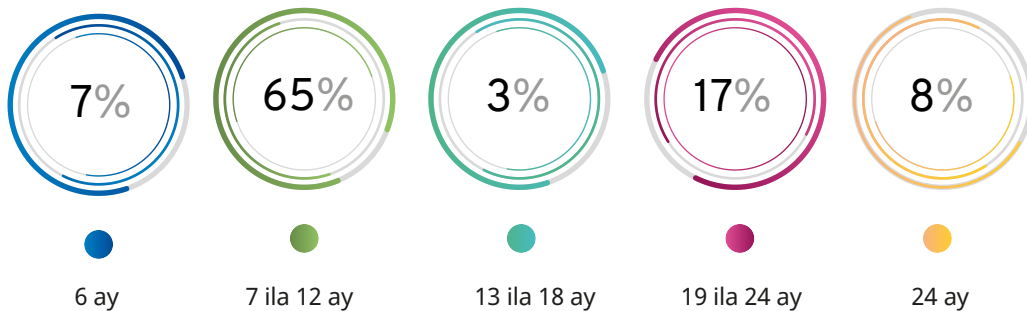
Bir önceki KİGEP etki analiz araştırmasında şimdiki sonucun tam tersi işletmeler %47 oranında kayıtdışı çalışma isteğiyle kendilerine gelen Suriyeliler olduğunu bildirmiştir. Önceki araştırmada işletmelerin çoğu, GKAS'lerin yine sosyal yardımlarını kaybetmemek için kayıtdışı çalışmak istediklerini ifade etmiştir.



► Şekil 17. GKAS'lerin kayıtdışı çalışıp çalışmak istemediği

► 2.2.11 Programın ideal süresi nedir?

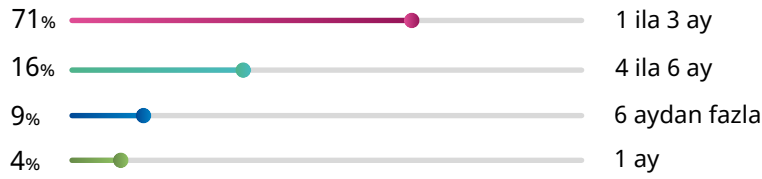
KİGEP desteğinin süresi, kayıtlı çalışma kültürüne etkin katkı sağlaması bakımından önemlidir. İşletmeler her zaman için uzun bir destek süresini tercih etseler de yardımın kayıtlı çalışma kültürü üzerindeki etkisinin zaman içerisinde düşüş göstermesi beklenen bir durumdur. Bunun sebebi işletmelerin davranışının yeni duruma adapte olması ve bir noktadan sonra desteğin marjinal faydasının söz konusu yardımı sunmanın marjinal maliyetinin altına düşmesidir. Saha çalışmasında bu amaçla bazı sorular sorulmuştur: İlk olarak işletmelere KİGEP'in ideal süresinin ne olması gerektiği sorulmuştur. İşletmelerin yüzde 65'i buna 7-12 ay diye cevap verirken yüzde 17'si ise 19-24 ay demiştir (bkz. Şekil 18).



► Şekil 18. İşletmeler açısından ideal KİGEP süresi (S. 11)

Bir önceki KİGEP etki analizi araştırmasında işletmelerin yüzde 73'ü ideal KİGEP süresinin 7-12 ay arası olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla önceleri işletmeler daha büyük oranda ideal sürenin 7-12 ay olduğunu düşünürken bu çalışmada altı aydan fazla süreye ihtiyaç olduğunu söyleyen işletme sayısı daha az olmuştur.

İşletmelerin daha uzun süre destek istemesi normal bir davranıştır. Bu sürenin gerçeğe uygunluğunu kontrol etmek içinse Covid-19 koşullarında GKAS çalışanların adaptasyon süreciyle ilgili bir soru sorulmuştur. İşletmelerin yüzde 71'i buna 1-3 ay diye yanıt vermiştir. 4-6 ay diyen işletmelerin oranı ise yüzde 16'dır. Yani GKAS'ların en fazla 6 ay içerisinde işe adapte olduğunu ve diğer çalışanlarla aynı üretkenlik düzeyine ulaştığını düşünen işletmelerin oranı yüzde 87'dir (bkz. Şekil 18).



► Şekil 19. Covid-19 koşullarında GKAS'lerin işe adaptasyonu

GKAS çalışanların mevcut işlerine adaptasyon süresine ilişkin soru da desteğin ideal süresine ilişkin bir diğer göstergedir. Bu soruya GKAS çalışanların yüzde 85'i, mevcut işlerine beş aydan kısa sürede alıştıkları şeklinde yanıt vermiştir. Buna göre, işletmelerle ve GKAS çalışanlarla yapılan anketler birlikte değerlendirildiğinde, GKAS çalışanların Türk çalışanlarla aynı üretkenlik düzeyine ulaşması için altı aylık KİGEP desteği süresinin yeterli olduğu belirlenmiştir.

► Tablo 8. İşletmelerin GKAS çalışanların performansında gördüğü değişim

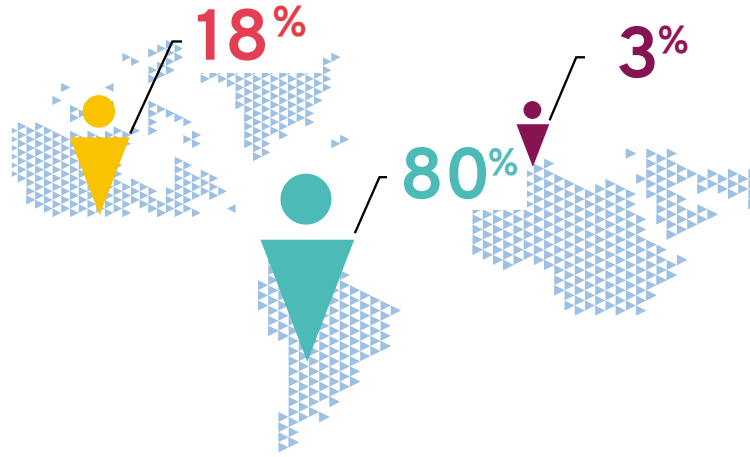
	İlerleme Yok(%)	Biraz İlerleme Var (%)	Büyük İlerleme (%)
Çalışma Performansı	5	58	37
İş Disiplini	9	49	42
Mesleki Bilgi	4	54	43
Türkçe Bilgisi	7	48	46

İşletmelere yapılan anketin 15. sorusu GKAS çalışanların gelişimine ışık tutar. İşletmelere göre, çalışmaya başladıklarından beri hiçbir ilerleme göstermeyen GKAS çalışanların yüzdesi çok küçüktür. İşletmelerden, GKAS çalışanların gelişimini çalışma performansı, iş disiplini, mesleki bilgi ve Türkçe bilgisi olmak üzere dört kategoride değerlendirmesi istenmiştir. İşletmelerin yaklaşık yarısı GKAS işçiler arasında biraz ilerleme gördüğünü ve en büyük gelişimin Türkçe düzeylerinde görüldüğünü belirtmektedir (bkz. Tablo 8). Ortalama olarak işletmelerin yüzde 42'si tüm alanlarda büyük ilerleme gördüklerini söylemektedir.

► 2.2.12 Programın Kayıtlı Çalışma Ortamını Teşvik Edici Etkisi

İlk KİGEP desteği sırasında, işletmelerin yüzde 61'i KİGEP kapsamında istihdam ettikleri GKAS'ların tamamını çalıştırmaya devam etmiştir. İşletmelerin yüzde 36'sı GKAS bir kısmını çalıştırmaya devam ettiklerini belirterek, KİGEP sona erdikten sonra da GKAS bir kısmını ya da tamamını istihdam etmeye devam eden işletmelerin toplamını yüzde 97'ye çıkarmıştır.

Araştırılan işletmelerin yüzde 80'i, işe aldıkları GKAS tamamını çalıştırmaya devam ettiklerini belirtmiştir. Bu oran, bir önceki yıla kıyasla yüzde 13'lük bir artışı temsil etmektedir. İşletmelerin yüzde 18'i, GKAS çalışanların bir kısmını istihdama devam ettiklerini belirtmiştir. GKAS çalışanların hiçbirini istihdam etmeyen işletmelerin oranı ise sadece yüzde 3'tür. Bu oran, işletmelerin KİGEP kapsamında işe aldıkları GKAS yardım ödeneği kesildikten sonra da çalıştırmak istediklerini ortaya koymaktadır. GKAS çalışanların tamamını istihdama devam eden işletmelerin sayısındaki artış, Covid-19 koşullarına rağmen programın kayıtlı çalışma ortamını teşvik etme konusunda olumlu bir katkısı olduğunu göstermektedir.



- Evet, hepsini istihdam etmeye devam edeceğim
- Evet, bir kısmını istihdam etmeye devam edeceğim
- Hayır, hiçbirini istihdam etmeyeceğim

► Şekil 20. KİGEP sonrasında çalışmaya devam eden GKAS çalışanların yüzdesi

İşletmeler, kendi isteğiyle ayrılan GKAS yüzde 32'sinin başka bir iş bulduğunu belirtmiştir (bkz. Şekil 22). Bu çalışanların yüzde 21'i ise ülkelerine geri dönmüştür. Anavatanlarına dönenlerin oranı bir önceki dönemde yüzde 8 çıkmıştır. Bu orandaki artışın Covid-19 dönemi koşullarıyla ve GKAS'lerin koşulların değişmesiyle bağlantılı olduğu düşünülmektedir.

İşten gönüllü olarak ayrıldılar	%52
Destek sona erdiğinde maliyetleri karşılayamadık	%24
Piyasa koşulları yüzünden	%15
Performansları tatmin edici değildi	%5
Diğer	%4

► Şekil 21. KİGEP kapsamında GKAS çalıştırmama sebepleri

Yardım kesildikten sonra aynı işyerinde çalışmaya devam etmeyen GKAS üçte biri, kazandıkları iş bilgisi, beceriler ve deneyim sayesinde başka iş bulmuştur. Buna göre KİGEP'in bu çalışanlara iş hareketliliği kazandırdığı söylenebilir.

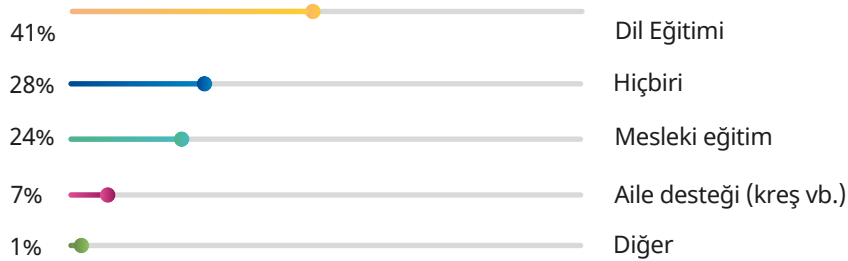


► Şekil 22. GKAS kendi istekleriyle işi bırakma sebepleri

GKAS yüzde 47'si mevcut işlerine başlamadan önce başka bir işte çalışmadıklarını belirtirken yüzde 25'i sosyal güvenlikleri olmadan başka bir işte çalıştıklarını söylemiştir. Sosyal güvenlik imkânlarıyla başka bir işte çalışanların oranı ise yüzde 17'dir. Türkiye'de GKAS arasında kayıtdışı çalışma oranı, ILO Türkiye Ofisi'nin yürüttüğü bir çalışmada (2020) yüzde 91,6 olarak hesaplanmıştır. **Buna göre, KİGEP programına katılan çoğu GKAS yaşamlarında ilk defa kayıtlı çalışmaya geçmiş olması, KİGEP'in Suriyeli çalışanların kayıtlı istihdama geçişini teşvik edici bir ortam yaratma çabasında başarılı olduğunu ortaya koymaktadır.**

► 2.2.13 İşletmeler GKAS çalışanları nasıl destekliyor?

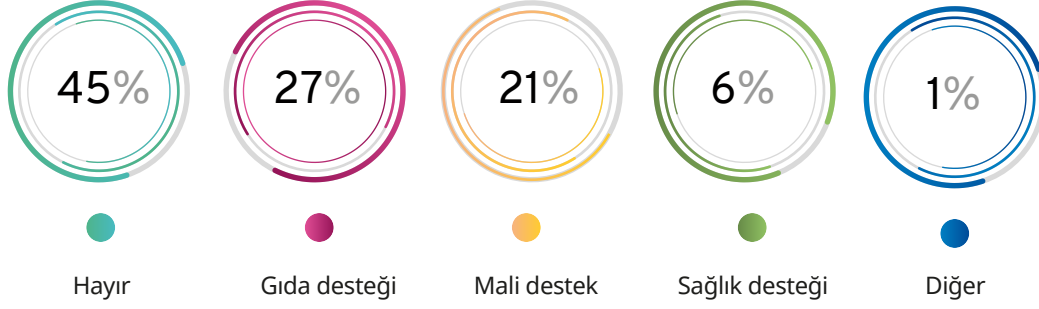
İşletmelere GKAS çalışanların işe adaptasyonu hakkındaki görüşleri sorulmuştur (bkz. Şekil 23). Bu soruya işletmelerin yüzde 28'i istihdam ettikleri GKAS çalışanlarla herhangi bir güçlük yaşamadığı şeklinde yanıt vermiştir. İşletmelerin GKAS'lerde gördüğü eksiklikler arasında ise dil becerileri en başta gelmektedir (yüzde 41). Yine dil becerisinin, GKAS verimliliğe ve işletmeye katkıları bakımından en önemli faktör olduğu görülmektedir. İkinci olarak pek çok işletme aile desteğine duyulan ihtiyacın yanı sıra (yüzde 7) mesleki eğitimden (yüzde 24) de bahsetmiştir. GKAS önemli bir kısmının tekstil ve hazır giyim gibi imalat sektörlerinde çalıştığı düşünülürse, dil sorununun aşılması işe uyumun önündeki ciddi bir engelin ortadan kalkmasını sağlayacaktır.



► Şekil 23. GKAS işlerinde ilerlemek için neye ihtiyaç duyuyor

İşletmeler istihdam ettikleri GKAS işe ve ortama uyum sağlamaları için büyük çaba sarf etmektedir. Covid-19 dönemi hem işletmeler hem çalışanlar açısından güçlükler doğurmuştur.

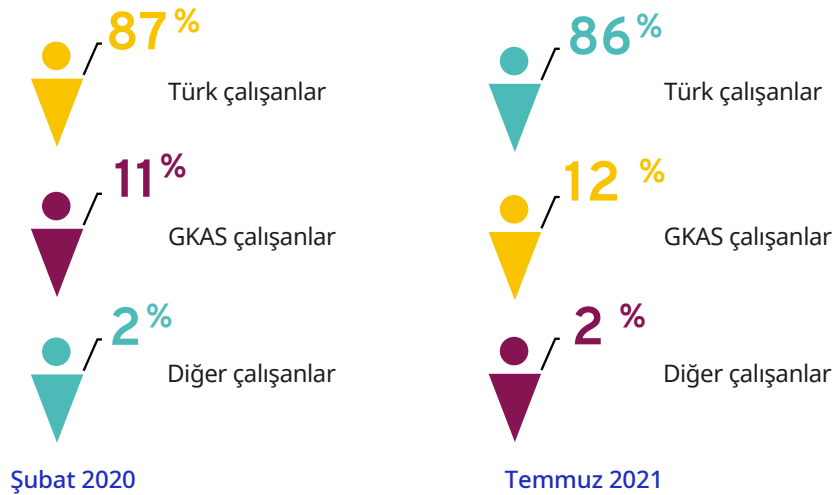
Zor zamanlarda işletmelerin, çalışanlarını ellerinde tutmak ve verimliliklerini artırmak için onlara daha fazla destek sunmasını bekleriz. Araştırmada ayrıca işletmelere de bakılmış ve istihdam ettikleri GKAS'lere ne gibi destekler sundukları incelenmiştir (bkz. Şekil 24). İşletmelerin neredeyse yarısı (yüzde 45) herhangi bir destek sağlamadıklarını belirtmiştir. Yemek yardımı sunanların oranı ise yüzde 27 olmuştur. Maddi yardım sağladığını belirten işletme oranı sadece yüzde 21'dir.



► Şekil 24. İşletmelerin GKAS çalışanlara sağladığı destekler

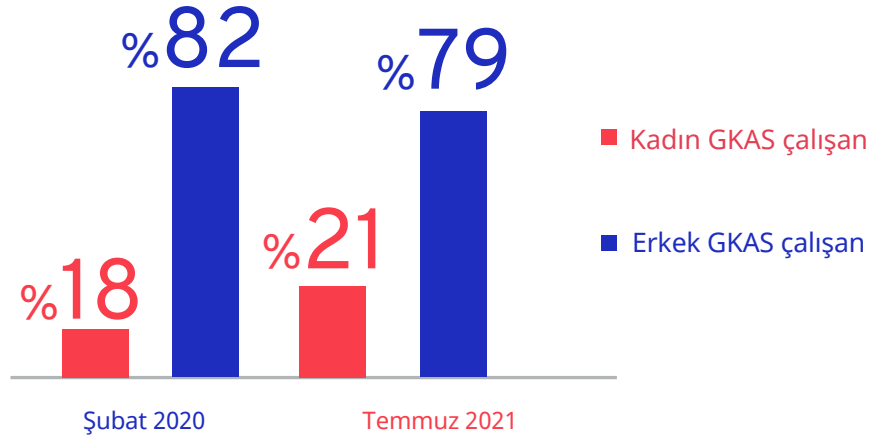
► 2.2.14 Programın GKAS Kadınların İstihdama Katılımını Artırıcı Etkileri

Şubat 2020 itibarıyla, araştırılan işletmelerin toplam çalışanlarının yüzde 87'si Türk vatandaşı iken yüzde 11'i GKAS'ler olmuştur. Temmuz 2021'de işletmelerdeki Türk çalışanların oranı yüzde 86'ya düşerken GKAS çalışanların oranı ise yüzde 12'ye yükselmiştir.



► Şekil 25. Şubat 2020 ile Temmuz 2021 arasında çalışan uyruklarının karşılaştırması

Araştırılan işletmelerde Şubat 2020 itibarıyla çalışanların yüzde 73'ü erkek, yüzde 27'si ise kadın iken bu oranlar Temmuz 2021 itibarıyla da değişmemiştir. Öte yandan Şubat 2020'de GKAS çalışanların yüzde 82'si erkek, yüzde 18'i kadın iken Temmuz 2021 itibarıyla bu oran erkeklerde yüzde 79, kadınlarda ise yüzde 21 olmuştur. Buna göre KİGEP 2. faz döneminde GKAS çalışanlar arasında kadınlar lehine bir değişim olmuştur.



► Şekil 26. GKAS kadın/erkek çalışanların payındaki değişim

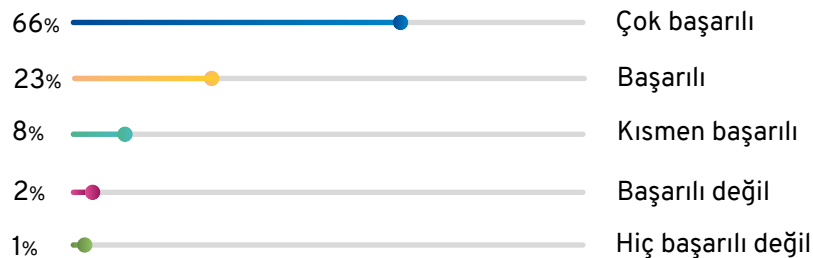
Araştırılan mikro, küçük ve orta ölçekli şirketlerdeki GKAS kadın çalışan sayısı Temmuz 2021’de Şubat 2020’ye kıyasla artış göstermiştir. En büyük artış, orta ölçekli şirketlerdeki GKAS kadın çalışan sayısında görülmüştür. Orta ölçekli şirketlerde ise Şubat 2020’de 1,9 olan ortalama GKAS kadın çalışan sayısı yüzde 73 artış göstererek Temmuz 2021’de ortalama 3,3’e yükselmiştir. Araştırmaya katılan büyük ölçekli şirket sayısı az olduğu ve bu şirketlerde GKAS kadın çalışan bulunmadığı için bu şirketlerdeki GKAS kadın çalışan sayısında bir değişiklik olmamıştır.

► Tablo 9. İşletme büyüklüğüne göre ortalama GKAS kadın çalışan sayısı

İşletme Büyüklüğü	Ortalama Çalışan Sayısı		Değişim Oranı (%)
	(Şubat 2020)	(Temmuz 2021)	
Mikro Ölçekli	0.0	0.2	20
Küçük Ölçekli	1.3	1.4	7.7
Orta Ölçekli	1.9	3.3	73
Büyük Ölçekli	0.0	0.0	0

► 2.2.15 İşletmelerin KİGEP Hakkındaki Değerlendirme ve Önerileri

İşletmelerin yüzde 66’sı KİGEP’in Covid-19 döneminde kayıtlı istihdama destek konusunda çok başarılı olduğunu, yüzde 23’ü ise başarılı olduğunu düşünmektedir. İşletmelerin yüzde 8’i KİGEP’in kayıtlı istihdamı desteklemekte kısmen başarılı olduğunu belirtmiştir. Bu işletmelerin hepsini aldığımızda, araştırmaya katılan işletmelerin yüzde 97’si KİGEP’in başarılı olduğunu ifade etmiştir. Önceki KİGEP döneminde programı başarı bulanların oranı yüzde 99 olup bu dönemdeki oranla hemen hemen aynı düzeydedir.



► Şekil 27. İşletmelerin KİGEP hakkındaki görüşleri

Araştırılan işletmelerin yüzde 27'si programın başarılı ve faydalı olduğunu düşünmektedir. Bürokrasinin hafifletilmesi gerektiğini düşünenlerin oranı yüzde 19, başvuru değerlendirme süresinin hızlandırılması gerektiğini söyleyenlerin oranı ise yüzde 6'dır. Yüzde 38 oranla çok sayıda işletme, destek süresinin uzatılması gerektiğini ifade etmiştir. Önceki KİGEP dönemi araştırmasında da benzer bir sonuç elde edilmiştir. İdeal KİGEP süresi ile ilgili verilen yanıtlara bakılırsa, destek döneminin uzatılması ortak bir düşüncedir. İşletmelerin sadece yüzde 8'i, her bir GKAS çalışanına karşılık daha fazla sayıda Türk çalışanına destek verilmesi gerektiğini düşünmektedir. İşletmelerin KİGEP hakkındaki fikirleri genel olarak olumludur. Bürokrasiyi ve prosedürleri hafifletip destek süresinin uzatılması, öne çıkan öneriler arasındadır.

Destek süresi uzatılmalı	%38
Başarılı ve faydalı bir proje	%27
Bürokrasi ve prosedürler azaltılmalı	%19
İstihdam edilen her GKAS için daha fazla Türk çalışanına destek verilmeli	%8
Başvuru değerlendirme sürecinin hızlandırılması gerekiyor	%6
Bildirimler daha geniş çaplı duyurulmalı	%2

► Şekil 28. KİGEP'in işleyişi ve devamlılığı hakkındaki fikir ve öneriler

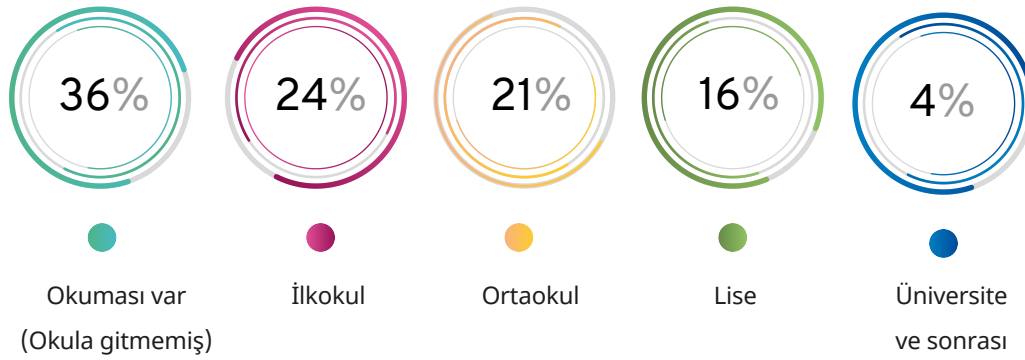
► 2.3. GKAS Çalışanlar Araştırmasının Değerlendirmesi

Yedi ilde KİGEP'ten faydalanan toplam 3.144 GKAS çalışan arasından 767'si çevrimiçi anketi doldurmuştur. Dolayısıyla yedi şehirde toplam GKAS çalışanların yaklaşık yüzde 25'i ankete yanıt vermiştir.

► Tablo 10. Araştırılan illerdeki GKAS yararlanıcılarının sayısı

İller	GKAS Çalışan Sayısı	Araştırılan GKAS Çalışan Sayısı
İstanbul	855	290
Bursa	662	210
Gaziantep	373	86
İzmir	259	66
Konya	462	76
Kayseri	275	25
Mersin	258	14
TOPLAM	3.144	767

Araştırılan GKAS çalışanların yalnızca yüzde 14'ü kadındır. Araştırılan GKAS çalışanların yüzde 55'i 21 ile 30 yaşları arasında, yüzde 28'i ise 31-40 yaşları arasındadır. Dolayısıyla araştırılan GKAS çalışanların yüzde 83'ü 21 ile 40 yaşları arasındadır.

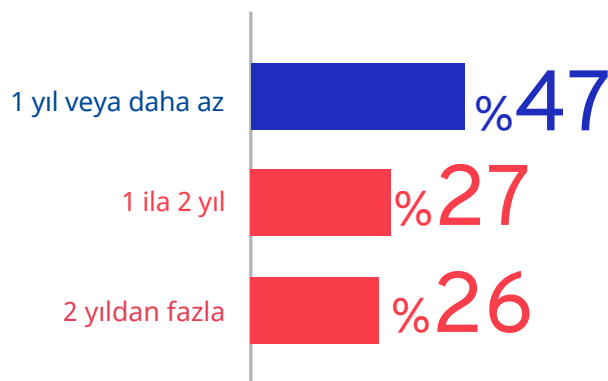


► Şekil 29. GKAS çalışanların eğitim düzeyleri

Araştırılan GKAS çalışanların yüzde 60'ının eğitim düzeyi, yukarıdaki Şekil 29'da görülebildiği üzere, ilkokul mezunu ya da daha düşüktür. Araştırılan GKAS çalışanların yüzde 21'inin ortaokul diploması varken yüzde 16'sının lise diploması vardır. Suriyeli çalışanların yalnız yüzde 4'ünün eğitim düzeyi üniversite mezunu ya da daha üstüdür.

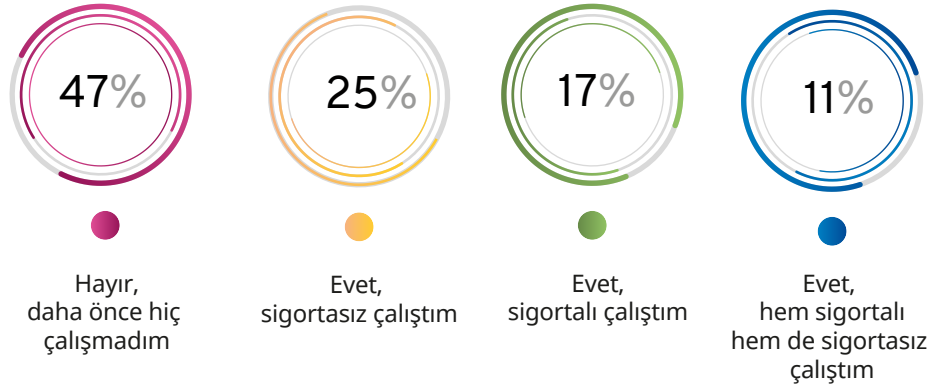
Araştırılan GKAS çalışanların yüzde 44'ü GKAS tekstil ya da hazır giyim işçisi olarak çalışmaktayken bunların yüzde 46'sı Türkiye'de de tekstil ve hazır giyim sanayilerinde çalışmaktadır. GKAS çalışanların yüzde 20'si anavatanlarında operatör, montaj elemanı, dökümcü, tornacı ve diğer fabrika işçileridir. Araştırılan GKAS yüzde 24'ü Türkiye'de de benzer işlerde çalışmaktadır. Araştırılan GKAS çalışanların yüzde 3'ü doktor, mühendis, öğretmen, akademisyen, bankacı, müdür, IT personeli vs. gibi beyaz yaka işlerde çalışır iken bunların yalnızca yüzde 2'si Türkiye'de de benzer beyaz yaka işlerde çalışmaktadır.

Araştırılan GKAS çalışanların yüzde 47'si bir yıl ya da daha kısa süredir aynı işyerinde çalıştıklarını ifade etmiştir. Yüzde 27'si bir ila iki yıldır aynı işte çalışmakta olup iki yıldan uzun süredir aynı işte çalışanların oranı yüzde 26'dır. Bir önceki etki analizi araştırmasında bir yıldan uzun süredir aynı işyerinde çalıştığını söyleyen GKAS çalışanların oranı yüzde 26 olmuştur.



► Şekil 30. Aynı işletmede çalışan GKAS'ler

Türkiye'ye gelmeden önce anavatanlarında çalışan GKAS çalışanların oranı yüzde 69 olmuştur. GKAS çalışanların yüzde 47'si ise mevcut işyerlerinde çalışmaya başlamadan önce Türkiye'de hiç çalışmamıştır. Araştırılan GKAS çalışanların yüzde 17'si mevcut işlerinden önce sosyal güvenlik kapsamında olan bir işte çalıştıklarını belirtirken GKAS çalışanların yüzde 25'i ise daha önce Türkiye'de sosyal güvenlikleri olmadan başka bir işte çalıştıklarını söylemiştir. Bir önceki etki analizi araştırmasında ise mevcut işlerine başlamadan önce sosyal güvenlik kapsamında olan bir işte çalıştıklarını belirten GKAS oranı yüzde 12 olurken sosyal güvenlikleri olmadan çalıştıklarını söyleyenlerin oranı yüzde 34 olmuştur.

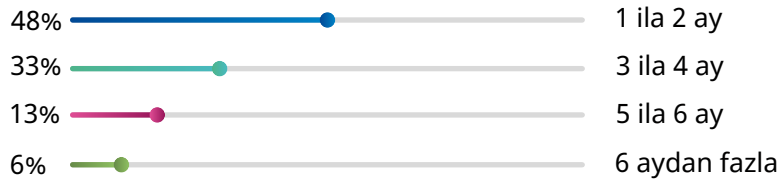


► Şekil 31. Geçmişte başka bir işte çalışmış GKAS'lerin oranı

Türkiye'de Kalmama Yardımcı Olacak	%22
İşte Güvende Hissediyorum	%21
Ailem ve Ben Sağlık Hizmetlerinden Faydalanabiliyoruz	%19
İleride Emekliliğime Katkısı Olabilir	%16
İş Kazası Durumunda İşsizlik Sigortasından Yararlanabilirim	%10
Fayda Sağlamadı	%9

► Şekil 32. Sosyal güvenliğin GKAS'ler açısından faydaları

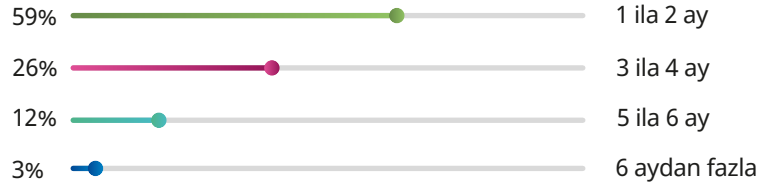
Sosyal güvenlikle çalışmanın faydaları sorulduğunda GKAS çalışanların yüzde 98'i, sosyal güvenlikle çalışmanın çeşitli sebeplerle faydalı olduğunu ifade etmiştir. Örneğin yüzde 21'i kayıtlı çalışmanın kendilerini güvende hissetmelerini sağladığını, yüzde 22'si ise sigortalı çalışmanın Türkiye'de kalmalarına yardımcı olacağını düşündüklerini söylemiştir. Sosyal güvenlikle çalışmanın kendilerine bir faydası olmadığını düşünenlerin oranı yalnızca yüzde 2'dir. Bu sonuç, KİGEP'in GKAS çalışanlar arasında kayıtlı çalışmanın faydalarına dair farkındalık oluşturma ve gelecekte kayıtlı çalışma tercihleri bakımından davranış değişikliğine sebep olmasına etkili olduğunu gösterir.



► Şekil 33. GKAS'lerin Türkçe eğitim süresi

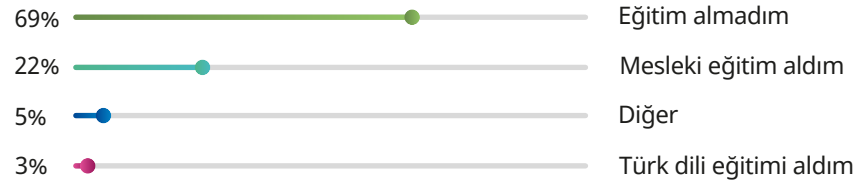


GKAS çalışanların yüzde 85'i mevcut işlerine başlamadan önce herhangi bir eğitim almadığını belirtirken Türkçe eğitim alanların oranı yüzde 8, mesleki eğitim alanların oranı yüzde 6'dır. Buna göre GKAS büyük çoğunluğu çalışmaya başlamadan önce herhangi bir eğitim almamış ve mesleki eğitime kıyasla daha çok dil eğitimi almıştır. Türk dili eğitiminin süresi çoğunlukla 1-4 ay arası olurken mesleki eğitimin süresi genellikle 1-2 ay arasındır.



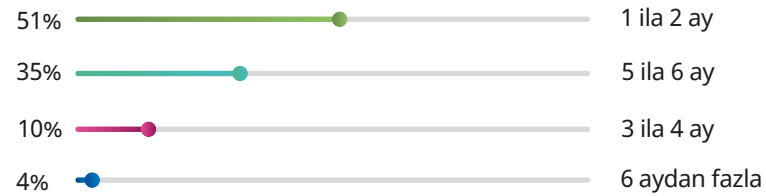
► Şekil 34. GKAS'lerin dil eğitimi süresi

Mevcut işlerinde çalışırken aldıkları eğitimler sorulduğunda GKAS çalışanların yüzde 69'u herhangi bir eğitim almadığını belirtirken yüzde 22'si mesleki eğitim aldıklarını söylemiştir. Türkçe dil eğitimi aldıklarını söyleyenlerin oranı ise yalnızca yüzde 3'tür.



► Şekil 35. GKAS'lerin işbaşı eğitimi

Yukarıdaki Şekil'lerden görülebileceği üzere GKAS çalışanlar işe başlamadan önce genellikle dil eğitimi almış, mesleki eğitimi ise ancak çalışmaya başladıktan sonra almıştır. Bunların yüzde 51'i çalışmaya başladıktan sonra 1-2 aylık, kısa süreli mesleki eğitim alırken yüzde 35'i 5-6 aylık, daha uzun süreli eğitimler almıştır.



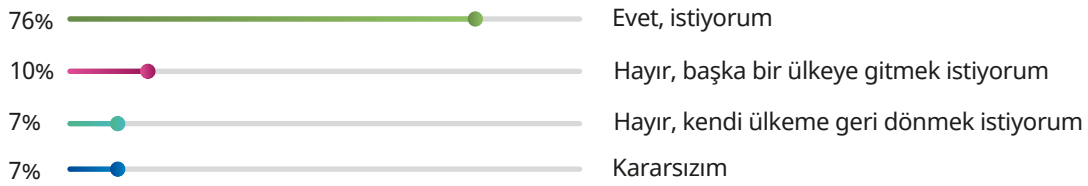
► Şekil 36. GKAS'lerin mesleki eğitim süresi

Gelecek planlarıyla ilgili sorularda, GKAS çalışanlara gelecekte dil eğitimi ya da mesleki eğitim almayı düşünüp düşünmedikleri sorulmuş, bu soruya GKAS çalışanların yüzde 55'i eğitime kaydolma planları olduğu yönünde yanıt vermiştir. Yüzde 40'ı İngilizce, yüzde 32'si Türkçe kursu almayı düşündüklerini, yüzde 28'i ise meslek eğitimine kayıt olmayı planladığını belirtmiştir.



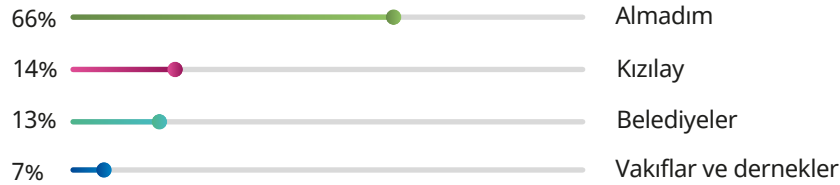
► Şekil 37. GKAS'lerin eğitim ihtiyaçları

GKAS çalışanların yüzde 76'sı gelecekte Türkiye'de yaşamayı ve çalışmayı istediklerini ifade etmiştir. Yalnızca yüzde 10'luk bir kısmın başka bir ülkeye gitmek istediğini söylediği düşünülürse, İngilizce öğrenmek istediğini söyleyenlerin kaçının bir başka ülkeye gitmek istediğini tespit etmek güçtür. Kendi ülkesine geri dönmek istediğini söyleyenlerin oranı ise sadece yüzde 7'dir.



► Şekil 38. GKAS'lerin Türkiye'de yaşama arzusu

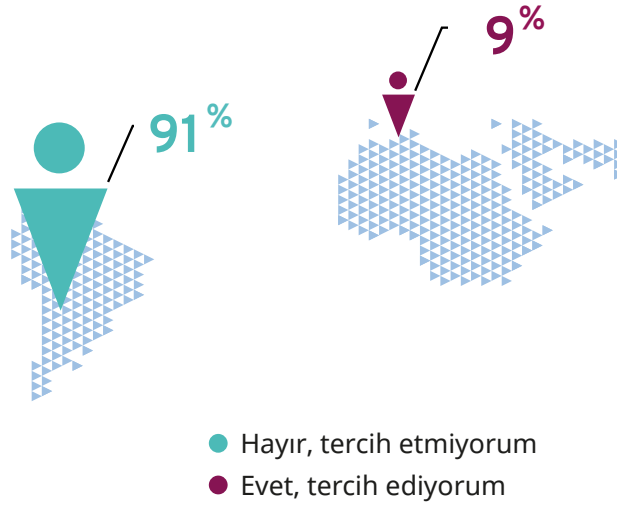
Kayıtlı istihdam ile dil ve meslek eğitimi eğilimleri arasında iki yönlü bir bağıntı vardır. Kayıtlı istihdam da eğitimlerine devam etmeyi ya da başka beceriler geliştirmeyi istemelerine yol açabilmekle birlikte, eğilimlere bakılırsa, işçiler becerilerini geliştirdikçe ya da eğitimlerine devam ettikçe daha vasıflı işlerde kayıtlı çalışma imkânı da artmaktadır. Bu ilişki KİGEP kapsamındaki GKAS işçilerde de açıkça görülmektedir.



► Şekil 39. Diğer kurumlardan alınan destek/yardım

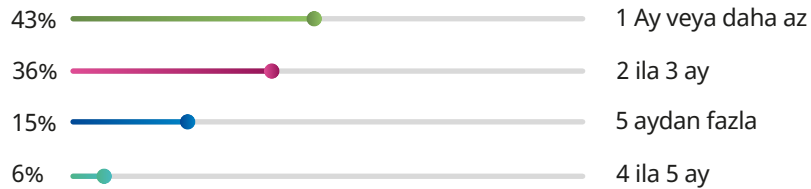
GKAS çalışanların yüzde 66'sı Türkiye'de kaldıkları sürede diğer kurumlardan herhangi bir yardım/destek almadıklarını belirtmiştir. "Şartlı Eğitim Yardımı (ŞEY)" yardımı (yüzde 14), belediye yardımı (yüzde 13), vakıf ve dernek yardımı ve diğer kurumlardan alınan yardımlar olmak üzere destek aldığını ifade eden GKAS çalışanların toplamı yüzde 34'tür. Benzer şekilde, bir önceki etki analizi araştırmasına katılan GKAS çalışanların yüzde 32'si özellikle ŞEY (yüzde 16) olmak üzere sosyal yardım aldıklarını belirtmiştir.

Bununla birlikte, GKAS çalışanlara kayıtlı çalışmak yerine ŞEY yardımı almayı tercih edip etmedikleri sorulduğunda ŞEY yardımı almayı tercih edeceğini söyleyenler yalnız yüzde 9 olmuştur. Bu sonuç, araştırmaya katılan GKAS çalışanların yardım almaktansa kayıtlı çalışmayı tercih ettiğini göstermektedir.



► Şekil 40. Kayıtlı çalışmak yerine sosyal uyum yardımı alma tercihi

GKAS çalışanların ŞEY kartını tercih etmesinin sebebi, maddi nedenlere bağlıdır. ŞEY kartını tercih eden GKAS çalışanların yüzde 83'ü, kümülatif olarak ellerine daha fazla para geçtiği için (ŞEY aile ferdi başına ödenmektedir) ŞEY'i tercih etmektedir. Öte yandan yüzde 17'si kayıtlı çalışmanın kendilerine bir faydasının olmadığını düşünmektedir. İşletmelerle yapılan anket ile GKAS çalışanlarla yapılan anketleri birlikte değerlendirdiğimizde ise çoğu GKAS sosyal yardım almaktansa yeterli gelir sağlayacak bir işte kayıtlı olarak çalışmayı tercih ettiği anlaşılmaktadır.



► Şekil 41. Mevcut işe alışma süresi

Mevcut işlerine adaptasyonla ilgili soruya GKAS çalışanların yüzde 43'ü 1 ay ve daha kısa sürede uyum sağladıkları yönünde yanıt verirken yüzde 36'sı 2-3 ay yanıtını vermiştir. Toplamda GKAS çalışanların yüzde 85'i ise mevcut işlerine 5 aydan kısa sürede alıştıklarını ifade etmiştir. Önceki etki analizi araştırmasında 1 ay ve daha kısa süre yanıtını veren GKAS çalışan oranı yüzde 79 iken GKAS çalışanların toplamda yüzde 96'sı işlerine 5 aydan kısa sürede alıştıklarını ifade etmiştir.



► Şekil 42. Türk çalışanlarla sorun yaşama

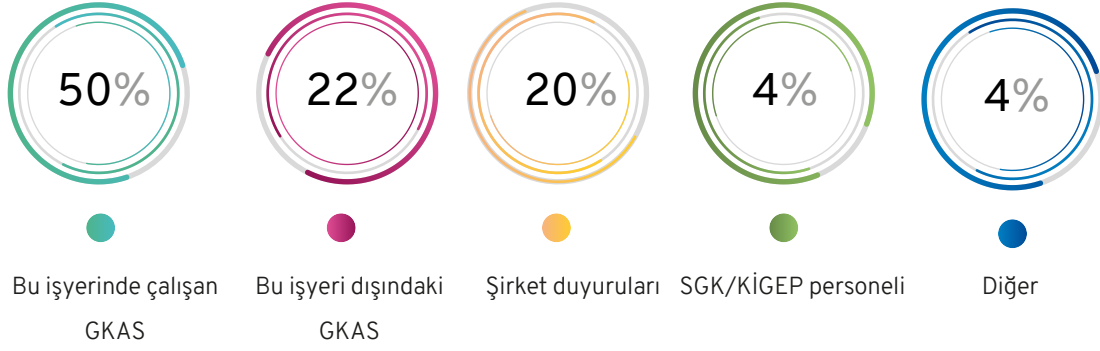
GKAS yüzde 49'u işyerinde Türk çalışanlarla, işle ilgili konularda sorun yaşadıklarını ifade etmiştir. Bunun başlıca sebebi iletişim güçlüğü (yüzde 30) olurken verilen diğer sebepler arasında çalışma tarzı farklılıkları (yüzde 20), çalışma disiplini (yüzde 18) ve teknik/mesleki bilgiler (yüzde 13) yer almaktadır. Önceki etki analizi araştırmasında işyerinde Türk çalışanlarla, işle ilgili konularda sorun yaşadıklarını söyleyen GKAS oranı yüzde 51 olmuştur. Yine aynı şekilde, iletişim güçlüğü ilk sırada yer almış (yüzde 45), diğer önemli güçlükler ise sosyal alışkanlıklar (yüzde 34), çalışma tarzı farklılıkları (yüzde 12) olmuştur.

İletişimde Zorluklar	%30
Çalışma Stillerinde Farklılıklar	%19
Çalışma Disiplininde Farklılıklar	%18
Teknik/Mesleki Bilgide Farklılıklar	%13
Sosyal Alışkanlıklar	%10
Çalışma Saatleri	%10

► Şekil 43. Türk çalışanlarla yaşanan sorun türleri

Araştırmaya katılan GKAS çalışanların yüzde 42'si başka bir şehirde yaşamak veya çalışmak istemediklerini belirtmiştir. Başka bir şehre gitmek isteyenlerin başlıca gerekçesi ise daha iyi bir iş bulmak, ikinci gerekçesi de ailelerine ve kendi yurttaşlarına yakın olmaktır.

Çalıştıkları işin haberini nereden aldıkları sorusuna, GKAS'ler yüzde 50'si, mevcut işlerini aynı işyerinde çalışan diğer GKAS'ler öğrendikleri şeklinde yanıt vermiştir. Araştırmaya katılan GKAS'lerin yüzde 22'si işlerinin haberini mevcut işyeri dışında çalışan GKAS'lerden duyduklarını, yüzde 20'si ise şirketin iş ilanından öğrendiklerini belirtmiştir. Buna göre, araştırmaya katılan GKAS'lerin yüzde 72 gibi önemli bir kısmı mevcut işlerini GKAS'ler çevreleri sayesinde bulmuştur.



► Şekil 44. Mevcut işlerinin duyurusunu nereden öğrendikleri

GKAS çalışanlara yöneltilen son soru, Covid-19'un çalışma yaşamları üzerindeki etkisi hakkında olmuştur. Bu soruya cevap verenlerin yaklaşık yarısı Covid-19'dan etkilenmediklerini söylerken geri kalanı olumsuz etkilenen unsurun hane gelirleri olduğunu (yüzde 50), onu da sağlık hizmetlerinin (yüzde 43) izlediğini belirtmiştir. En az olumsuz etkilenen konu, aynı işyerinde kalıcılık olmuştur (yüzde 21). GKAS çalışanların yüzde 17'si ise aynı işyerinde kalıcılığın Covid-19'dan olumlu etkilenen unsur olduğunu söylemiştir.

► Tablo 11. Covid-19'un GKAS'lerin yaşamları üzerindeki etkileri

	Olumlu Etkilenen (%)	Etkilenmeyen (%)	Olumsuz Etkilenen (%)
Aynı işyerinde kalıcı çalışma	17	62	21
Çalışma Saatleri	10	49	41
İşyeri Ortamı	12	56	32
Sağlık Hizmetleri	11	46	43
Hane Geliri	10	40	50

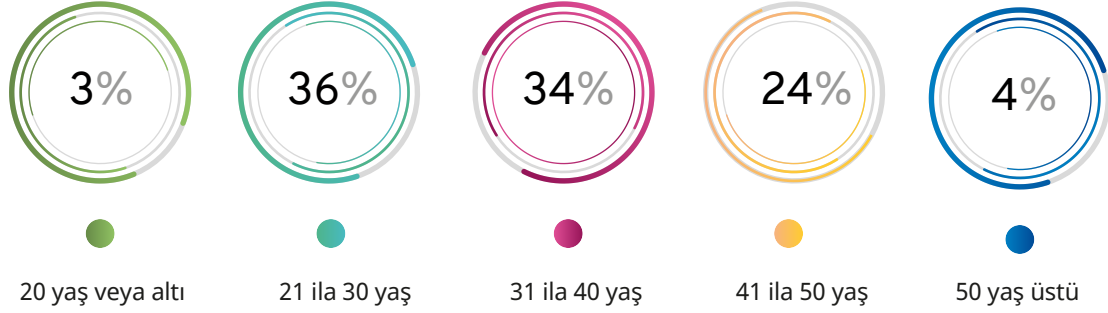
► 2.4. Türk Çalışanlarla Yapılan Araştırmanın Değerlendirmesi

Yedi ilde yapılan çevrimiçi anketi toplam 766 Türk çalışan doldurmuştur. KİGEP'ten faydalanan işletmelerdeki toplam Türk çalışan sayısı 2.943'tür. Yani toplam çalışanların yüzde 26'sı anketi tamamlamıştır.

► Tablo 12. Araştırmaya katılan Türk çalışanların sayısı

İl	Türk Çalışanların Sayısı	Araştırmaya Katılan Türk Çalışanlar
İstanbul	787	281
Bursa	310	223
Gaziantep	333	67
İzmir	251	61
Konya	450	82
Kayseri	267	26
Mersin	245	26
TOPLAM	2.943	766

Araştırmaya katılan Türk çalışanların yalnızca yüzde 31'i kadındır. Türk çalışanların yüzde 60'ı ise 21-40 yaş kategorisinde iken yüzde 24'ü 41 ile 50 yaş arasındadır.



► Şekil 45. Türk çalışanların yaş dağılımı

Türk çalışanların yalnız yüzde 16'sı üniversite mezunu olup bunu yüzde 35 ile lise mezunları izlemektedir. Ancak geri kalanın neredeyse yarısı (yüzde 42) yalnız ilkokul mezunu iken, yüzde 6'sının herhangi bir diploması bulunmamaktadır.

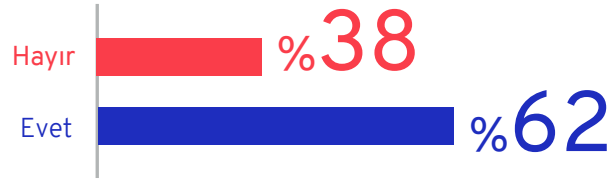


► Şekil 46. Türk çalışanların eğitim düzeyleri

Tüm işçilerin yüzde 56'sının iki yıldan uzun süredir aynı işte çalıştıkları düşünülürse Türk işçilerin mevcut işlerinde daha uzun süre kalma eğilimi mevcuttur. Bu durum, işte kalıcılığın Türk çalışanlar arasında güçlü olduğunu ortaya koymaktadır.

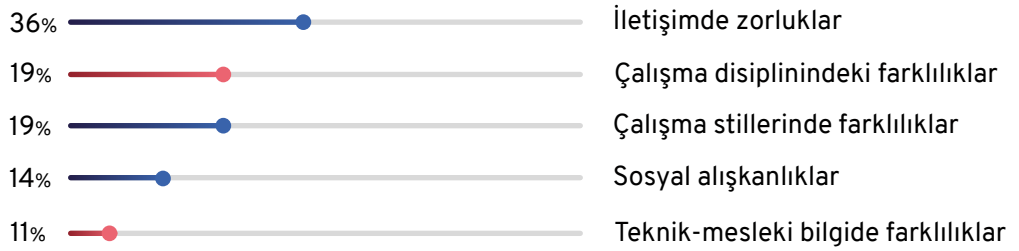
Türk çalışanların çoğunluğu (yüzde 67), mevcut işlerinden önce de GKAS'lerle birlikte çalıştıklarını ifade etmektedir. Daha önce GKAS bir işverenle çalıştığını söyleyenlerin oranı ise yalnız yüzde 14'tür. GKAS işverenlerin sayısı az olduğundan Türk çalışanların çoğunluğunun GKAS bir işçiyle bir araya gelmesi iş yoluyla olmuştur.

Türk işçilerin yüzde 62'si Suriyeli çalışanlarla çalışırken güçlükle karşılaştığını belirtmektedir. Son KİGEP raporunda bu oran yüzde 71 olmuştur. Bu da Türk ile GKAS işçiler arasındaki sosyal uyumun geçtiğimiz yıl içerisinde arttığını göstermektedir. Belirtilen başlıca sebepler arasında Türkçe konuşma konusunda yaşanan güçlükler (yüzde 36), Suriyelilerin işle ilgili anlayışlarındaki farklılıklar (yüzde 19) ve iş disipliniyle ilgili meseleler (yüzde 19) yer almaktadır.



► Şekil 47. Türk çalışanların GKAS çalışanlarla sorun yaşıyıp yaşımadığı

Türk çalışanların iş disipliniyle ilgili ifade ettiği farklar, bazı GKAS ülkelerindeki savaş nedeniyle uzun süre çalışmamış olması, dolayısıyla da iş hayatından ya da kayıtlı işlerden uzak kalmış olmaları gibi çeşitli sebeplerden kaynaklanmaktadır.



► Şekil 48. Türk çalışanların GKAS çalışanlarla yaşadığı sorunlar

Türk çalışanlarla yürütülen araştırma sırasında, GKAS aynı işyerinde çalışmaya başladıktan sonra GKAS'ler birlikte çalışma konusundaki algılarının ne yönde değiştiği sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıt, Türk vatandaşlarla GKAS'ler arasındaki uyumun derecesi bakımından geleceğe dair önemli ipuçları vermektedir.



► Şekil 49. Türk çalışanların birlikte çalışmaya başladıktan sonra GKAS çalışanlarla ilgili görüşlerindeki değişiklikler

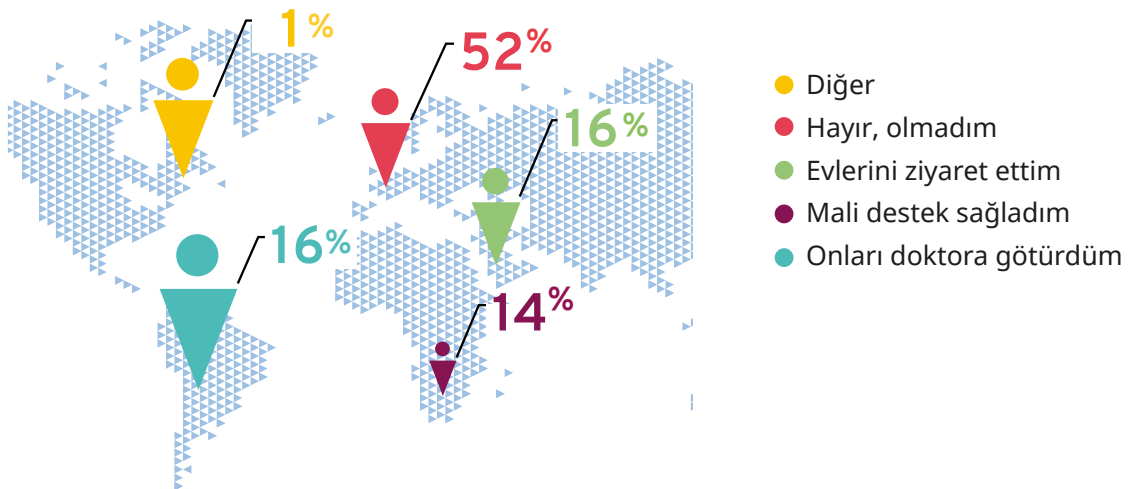
Türk çalışanların yüzde 40'ı birlikte çalışmaya başladıktan sonra GKAS'ler ile çalışma konusundaki düşüncelerinde olumlu yönde bir değişim olduğunu ifade etmiştir. Bu, Türk çalışanların önemli bir kısmının GKAS hakkındaki algılarının olumlu yönde değiştiğini göstermektedir. Öte yandan Türk çalışanların yüzde 26'sı da uyum sağlamanın uzun süreceğini düşündüklerini söylemiştir.

Türk çalışanlar ayrıca bu güçlükleri aşmak ve GKAS'lerin daha verimli çalışmasını sağlamak için çeşitli iyileştirmeler önermiştir. Bunların başında dil eğitimi gelirken (yüzde 36) onu Türkiye'deki çalışma kültürüyle ve işlerle ilgili eğitim (yüzde 49) ve meslek eğitimi (yüzde 28) izlemiştir. Önceki rapora kıyasla dil eğitimi önerisine ilişkin yüzde önemli ölçüde azalarak yüzde 52'den yüzde 36'ya düşmüştür. Bu da GKAS'lerin dil bariyerini bir ölçüde aştığını göstermektedir.



► Şekil 50. GKAS çalışanlar arasında verimliliği artırmanın yolları

Türk ve GKAS çalışanlar arasındaki etkileşimler, aralarındaki uyumun artmasına yardımcı olmaktadır. Türk çalışanların GKAS çalışma arkadaşlarına ailesel ve kişisel sorunlarını çözmede yardımcı olup olmadığı sorusuna Türk çalışanların yüzde 52'si herhangi bir şekilde yardımcı olmadıkları şeklinde yanıt vermiştir. GKAS çalışanlara yardımcı olanlar ise, başlıca yardım konuları arasında GKAS doktora götürmeyi (yüzde 16), maddi yardımda bulunmayı (yüzde 14) ve evlerini ziyaret etmeyi (yüzde 16) saymışlardır. Esasen Türk çalışanların önemli bir kısmının GKAS işe ve Türkiye'deki sosyal yaşama entegre olmasına yardımcı olmak istedikleri ve buna çeşitli şekillerde yardımcı oldukları anlaşılmaktadır.



► Şekil 51. Türk çalışanların GKAS yardımcı olup olmadığı ve ne şekilde yardımcı olduğu



► Tablo 13. Covid-19'un Türk çalışanların yaşamlarını ne yönde etkilediği

	Olumlu Etkilenen (%)	Etkilenmeyen (%)	Olumsuz Etkilenen (%)
Aynı işyerinde çalışmaya devam etme	20	55	25
Çalışma Saatleri	13	51	36
İşyeri Ortamı	16	51	33
Sağlık Hizmetleri	18	44	38
Hane Geliri	10	39	51

Türk çalışanlara yöneltilen son soru, Covid-19'un çalışma yaşamları üzerindeki etkisi olmuştur. Ankete katılanların yaklaşık yarısı Covid-19'dan etkilenmediklerini belirtmiştir. Covid-19'dan etkilendiğini söyledikleri alanlar arasında en olumsuz etkilenen konu ise hane geliri olmuştur. En az olumsuz etkilenen unsur aynı işyerinde işe devam etme (yüzde 25) olmuştur. Bu da ankete katılanların dörtte birinin, pandemi sırasında iş güvencelerinin risk altında olduğunu düşündüğünü göstermektedir. Türk çalışanların küçük bir yüzdesi ise (yüzde16) pandemi döneminde çalışma koşullarını iyileştirdiğini söylemiştir.

► Ek 1



► Ek 1: İşletme Anket Soruları

İlgili kişiye:

Bu anket, Kayıtlı İstihdama Geçiş Programı'nın (KİGEP) Covid-19 dönemindeki ekonomik ve toplumsal etkilerini araştırmak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmanın amacı bakımından, anketteki tüm soruları yanıtlamanız büyük önem taşır. Yanıtlarınız yalnız bu araştırma kapsamında kullanılacak olup program paydaşları dışında üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. İlginiz ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

[1] İşletmeniz hangi sektörde ya da iş kolunda faaliyet gösteriyor? Lütfen işaretleyin.

- ☐ Tekstil Ürünleri ve Giyim
- ☐ Makine İmalatı, Bakımı ve Kurulumu
- ☐ Motorlu Kara Taşıtları ve Yedek Parçaları
- ☐ Deri ve Deri Ürünleri
- ☐ İnşaat ve Yapı Malzemeleri
- ☐ Mobilya, Ev ve Ofis Malzemeleri
- ☐ Kimyasal, Kauçuk ve Plastik Ürünler
- ☐ Gıda Ürünleri
- ☐ Demir Çelik Ürünleri
- ☐ Farmasötik Ürünler
- ☐ Ofis Hizmetleri
- ☐ Diğer (Belirtiniz) _____

[2] Belirtilen tarihler itibarıyla işletmenizde çalışan personel sayısı kaçtır?

	Türk Vatandaşı		Suriyeli		Diğer Yabancı	
	1 Şubat 2020	31 Temmuz 2021	1 Şubat 2020	31 Temmuz 2021	1 Şubat 2020	31 Temmuz 2021
Kadın						
Erkek						

[3] 2019-2020 döneminde işletmenizin satış gelirlerinin tutarı ve 2021'de beklenen tutar nedir?

	2019	2020	2021 için beklenen
Net Satış Geliri(TL)			

[4] Mart 2020'den sonra toplam kaç ay KİGEP desteği aldınız? Kaç GKAS ve Türk personel için destek aldınız?

Toplam _____ ay KİGEP desteği aldık.

Destek alan GKAS çalışan sayısı: Toplam: _____ Kadın: _____ Erkek: _____

Destek alan Türk çalışan sayısı: Toplam: _____ Kadın: _____ Erkek: _____

[5] Şirketinizde çalışan GKAS için kullandığınız başka teşvikler var mı? Varsa neler?

- a) Hayır.
- b) Evet (Belirtiniz)_____

[6] Covid-19 döneminde işletme olarak ne gibi desteklerden yararlandınız? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

- a) Kredi ya da kredi borcunu erteleme
- b) Vergi ya da SGK prim erteleme
- c) Kısa çalışma ödeneği (Ödenekten faydalanan kişi sayısı: _____)
- d) Diğer istihdam desteği
- e) Elektrik, doğalgaz ve su faturalarının ertelenmesi
- f) Ticari alacaklar sigorta desteği
- g) Diğer (belirtiniz)_____

[7] Covid-19 döneminde KİGEP kapsamında çalışacak GKAS bulmakta zorlandınız mı? Cevabınız evet ise bunun sebepleri nelerdi? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

- a) Hayır, zorlanmadık.
- b) Evet, vasıflı GKAS bulmakta zorlandık.
- c) Evet, GKAS çalışmak yerine yardım almayı (Kızılay Kart gibi) tercih ediyor.
- d) Evet, GKAS çalışmak yerine İŞKUR meslek kurslarına katılmayı tercih ediyor.
- e) Evet, GKAS ulaşmakta zorlandık.
- f) Diğer (belirtiniz)_____

[8] Covid-19 döneminde KİGEP kapsamındaki GKAS için çalışma izni almak yaklaşık kaç gün sürdü? (Birden fazla GKAS için çalışma izni aldıysanız ortalama bir gün sayısı belirtiniz)

Yaklaşık _____ gün sürdü (ortalama).

[9] Çalışma izni alma sürecinde herhangi bir güçlükle karşılaştınız mı? Evetse lütfen sebebini belirtin (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

- a) Hiçbir güçlük yaşamadık.
- b) Mevzuatı ve prosedürü bilmediğimiz için güçlük yaşadık.
- c) Gerekli bilgi ve belgelere erişemediğimiz için güçlük yaşadık.
- d) Otomasyon sistemi nedeniyle güçlük yaşadık.
- e) E-imzalarla ilgili güçlük yaşadık.
- f) Covid-19 nedeniyle güçlük yaşadık.
- g) Diğer (belirtiniz)_____

[10] KİGEP desteği Covid-19 döneminde işletmenize hangi konularda avantaj sağladı? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

- a) Maliyetlerimiz azaldı.
- b) Yeni yatırımlar konusunda bize destek oldu.
- c) Daha vasıflı işçiler istihdam ettik.
- d) Borçlarımızı ödedik.
- e) İşçi sayımızı azaltmadık.
- f) İşçi sayımızı artırdık.
- g) Diğer (belirtiniz)_____



[11] İşletmenizin faaliyet gösterdiği sektörde Covid-19 döneminde KİGEP desteği alan başka işletmeler var mı?

- a) Hayır.
- b) Evet, birkaç tane var.
- c) Evet- çok sayıda var.
- d) Emin değilim.

[12] KİGEP'in ideal süresinin kaç ay olması gerektiğini düşünüyorsunuz? _____ ay

[13] Covid-19 döneminde işe alınan GKAS işe uyum sağlaması ve diğer işçilerle aynı / beklenen verimlilik düzeyine ulaşması ne kadar sürdü (Gün ya da ay olarak belirtiniz)

_____ gün veya _____ ay

[14] Şubat 2020 öncesinde KİGEP desteği aldınız mı? Kaç çalışan için?

- a) Hayır, almadık.
- b) Evet, aldık: Suriyeli çalışan _____, Türk çalışan _____

[15] KİGEP öncesinde işyerinizde çalışan GKAS var mıydı? Evet ise, bu kişiler ne kadar süredir yanınızda çalışıyordu? (Ay ya da yıl olarak belirtiniz)

- a) Hayır, yoktu.
- b) Evet, _____ ay veya _____ yıl.

[16] KİGEP kapsamında çalışan GKAS işe ilk başladıkları zamana kıyasla performanslarında iyileşme gözlemlediğiniz alanlar neler? (İlgili alanları işaretleyiniz. Listede yer almayan bir alanla ilgili görüş belirtmek istiyorsanız "Diğer" kısmına yazınız.)

	Gelişme Yok	Kısmi Gelişme	Büyük Gelişme
Çalışma Performansı			
İş Disiplini			
Mesleki Bilgi			
Türkçe Bilgisi			
Diğer(belirtiniz):			

[17] İşletmenize kayıtdışı çalışma talebiyle gelen GKAS oldu mu? Evet ise sebepleri nelerdi? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

- a) Hayır, olmadı.
- b) Evet, sosyal yardımları (özellikle de Kızılay Kart) kaybetmemek için.
- c) Evet, kayıtlı olmamak için.
- d) Evet, kayıtlı çalışmanın zorunlu olduğunu bilmedikleri için.
- e) Diğer (belirtiniz)_____

[18] KİGEP kapsamında işe aldığınız GKAS destek süresi sona erdikten sonra da çalıştırmaya devam ediyor musunuz?

- a) Evet, hepsini çalıştırmaya devam ediyorum.
- b) . Evet, destek sona erdikten sonra da bazılarını çalıştırmaya devam ediyorum.
(kaç tane: _____)
- c) Hayır, hiçbirini çalıştırmıyorum.

[19] Eğer yukarıdaki soruya cevabınız (b) ya da (c) seçeneklerinden biri olduysa KİGEP kapsamındaki GKAS çalıştırmama kararınızda hangi faktörler etkili oldu? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

- a) Performansları yetersizdi.
- b) Çalışandan bağımsız olarak, piyasa koşulları etkili oldu.
- c) Destek sona erince maliyetleri karşılayamadık.
- d) Kendi istekleriyle ayrıldılar.
- e) Diğer (belirtiniz)_____

[20] Yukarıdaki soruda (d) seçeneğini seçtiyseniz, kendi isteğiyle ayrılma sebebi neydi? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)

- a) Başka iş buldu.
- b) Ülkesine döndü.
- c) Sosyal yardım almaya başladı.
- d) Bilinmiyor
- e) Diğer (belirtiniz)_____

[21] Covid-19 döneminde işletmenizde çalışan GKAS ek bir yardımda (gıda yardımı, maddi destek, sağlık desteği vs.) bulundunuz mu? Cevabınız evetse lütfen verdiğiniz desteği belirtiniz.

- a) Hayır, yardımda bulunmadık.
- b) Gıda yardımı
- c) Maddi destek
- d) Sağlık desteği
- e) Diğer (belirtiniz)_____



[22] İşletmeniz bakımından, istihdam ettiğiniz GKAS açısından eksiklik olduğunu düşündüğünüz hizmetler var mı? Varsa neler?

- a) Eksik hizmet yok
- b) Dil eğitimi
- c) Mesleki eğitim
- d) Aile desteği (kreş vs.)
- e) Diğer (belirtiniz)_____

[23] KİGEP'i nereden duydunuz?

- a) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı/UIGM
- b) Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) / KİGEP Ofisi
- c) Ticaret ve Sanayi Odaları
- d) Önceki dönemde KİGEP'ten faydalanan işletmeler
- e) Başka işletmeler
- f) Medya (internet, basın vs.)
- g) Diğer (belirtiniz)_____

[24] KİGEP'in Covid-19 döneminde kayıtlı istihdamı destekleme konusunda başarılı olduğunu düşünüyor musunuz? Hayırsa neden?

- a) Evet, KİGEP kayıtlı istihdamı destekleme konusunda başarılı.
- b) Hayır, KİGEP'in başarılı olduğunu düşünmüyorum, çünkü_____

[25] KİGEP'in işleyişiyle alakalı herhangi bir yorum ya da öneriniz var mı? Lütfen yazınız.

[26] KİGEP'in devamlılığıyla ilgili herhangi bir öneriniz var mı? Lütfen yazınız.



Ek 2

► Ek 2: Türk Çalışanlar için Anket Soruları

İlgili kişiye:

Bu anket, Kayıtlı İstihdama Geçiş Programı'nın (KİGEP) Covid-19 dönemindeki ekonomik ve toplumsal etkilerini araştırmak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmanın amacı bakımından, anketteki tüm soruları yanıtlamanız büyük önem taşır. Yanıtlarınız yalnız bu araştırma kapsamında kullanılacak olup program paydaşları dışında üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. İlginiz ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

[1] Cinsiyetiniz:

- ☐ Kadın
☐ Erkek

[2] Yaşınız: _____

[3] Eğitim durumunuz:

- ☐ Okuma yazması yok
☐ Okuryazar (diploması yok)
☐ İlkokul
☐ Ortaokul
☐ Lise
☐ Üniversite ve üstü

[4] Ailenizde bakmakla yükümlü olduğunuz kaç kişi var? _____

[5] Şu anki işiniz nedir?

- ☐ Tekstil ve giyim işçisi
☐ Operatör, montajcı, dökümcü, kalıpcı, doğramacı, tornacı ve diğer fabrika işçisi
☐ Mühendis, teknisyen, muhasebeci, müdür, bilgi işlemci vs.
☐ Depo işçisi, satış elemanı, müşteri temsilcisi, ofis çalışanı, güvenlik, sekreter vs.
☐ Aşçı, temizlikçi, bahçıvan, şoför, çaycı vs.
☐ Elektrikçi, su tesisatçısı, perdahçı, boyacı, teknik servis, bakım ve onarım görevlisi
☐ Derici veya ayakkabıcı
☐ Marangoz ya da mobilyacı
☐ İnşaat ve beton işçisi
☐ Diğer (belirtiniz) _____

[6] Bu işyerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz? _____ ay ya da _____ yıl

[7] Bu işyerinde çalışmaya başlamadan önce sigortalı veya sigortasız olarak başka bir işte çalıştınız mı?

- a) Hayır, hiç çalışmadım.
b) Evet, sigortalı çalıştım.
c) Evet, sigortasız çalıştım.
d) Evet, hem sigortalı hem sigortasız çalıştım.



[8] Sigortalı çalışmanın sizin için ne gibi faydaları olduğunu düşünüyorsunuz?
(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- a) Bir faydası yok.
- b) İşyerinde kendimi güvende hissediyorum.
- c) Ailem ve ben sağlık hizmetlerinden faydalanabiliyoruz.
- d) İş kazasına karşı sigortam var.
- e) Emekli olduğumda maaş alabilirim.
- f) Diğer (belirtiniz)_____

[9] Kayıtlı İstihdama Geçiş Programı (KİGEP) kapsamında işyerinizde çalışan GKAS olduğunu biliyor musunuz?

- a) Evet, biliyorum.
- b) Hayır, bilmiyorum.

[10] Bu işyerinden önce başka işyerlerinde GKAS birlikte çalıştınız mı?

- a) Evet, çalıştım.
- b) Hayır, çalışmadım.

[11] Daha önce GKAS işverenlerin işyerinde çalıştınız mı?

- a) Hayır, çalışmadım.
- b) Evet, çalıştım

[12] Size göre GKAS çalışmak ile Türklerle çalışmak arasında bir fark var mı?

- a) Evet, var.
- b) Hayır, yok.

[13] İşyerinizde GKAS çalışanlarla işle ilgili konularda güçlük yaşıyor musunuz? Yanıtınız evet ise sebebi nedir? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- a) Hayır, yaşamıyorum.
- b) Türkçe iletişim sorunları
- c) Çalışma tarzı farklılıkları
- d) İş disiplini farklılıkları
- e) Teknik / mesleki bilgilerdeki farklar
- f) Sosyal alışkanlıklar
- g) Diğer (belirtiniz)_____

[14] İşyerinizde GKAS birlikte çalışmaya başladıktan sonra Suriyelilerle çalışma konusundaki düşünceniz değişti mi?

- a) Evet, daha olumlu düşünmeye başladım.
- b) Evet, uyum sağlamanın uzun süreceğini anladım.
- c) Hayır, bir değişiklik olmadı.
- d) Diğer (belirtiniz) _____

[15] İşyerinizde çalışan GKAS verimli çalıştığını düşünüyor musunuz? Daha verimli çalışmalarını için ne yapılabilir? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- a) Evet, verimli çalıştıklarını düşünüyorum.
- b) Dil eğitimi imkânı olmalı.
- c) Meslek eğitimi verilebilir.
- d) İşle ve Türkiye'deki çalışma kültürü hakkında eğitim verilebilir.
- e) Aile/çocuk desteği verilebilir.
- f) Diğer (belirtiniz) _____

[16] İşyerinizde çalışan GKAS ailevi ve şahsi sorunlarını çözmelerinde yardımcı oldunuz mu? Cevabınız evetse hangi alanlarda yardım ettiniz? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- a) Hayır, olmadım.
- b) Doktora götürdüm.
- c) Evlerini ziyaret ettim.
- d) Maddi destekte bulundum.
- e) Diğer (belirtiniz) _____

[17] Covid-19 döneminde yaşamınız aşağıdaki konularda nasıl etkilendi?

	Olumlu Etkilendi	Etkilenmedi	Olumsuz Etkilendi
Aynı işyerinde çalışmaya devam etme			
Çalışma süresi			
İşyeri ortamı			
Sağlık hizmetleri			
Hane gelir durumu			

► Ek 1



► Ek 3: GKAS Çalışanlar için Anket Soruları

İlgili kişiye:

Bu anket, Kayıtlı İstihdama Geçiş Programı'nın (KİGEP) Covid-19 dönemindeki ekonomik ve toplumsal etkilerini araştırmak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmanın amacı bakımından, anketteki tüm soruları yanıtlamanız büyük önem taşır. Yanıtlarınız yalnız bu araştırma kapsamında kullanılacak olup program paydaşları dışında üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. İlginiz ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

[1] Cinsiyetiniz:

- ☐ Kadın
☐ Erkek

[2] Yaşınız: _____

[3] Eğitim durumunuz:

- ☐ Okuma yazması yok
☐ Okuryazar (diploması yok)
☐ İlkokul
☐ Ortaokul
☐ Lise
☐ Üniversite ve üstü

[4] Ailenizde bakmakla yükümlü olduğunuz kaç kişi var? _____

[5] Mesleğiniz nedir?

- ☐ Tekstil ve giyim işçisi
☐ Operatör, montajcı, dökümcü, kalıpcı, doğramacı, tornacı ve diğer fabrika işçisi
☐ Mühendis, teknisyen, muhasebeci, müdür, bilgi işlemci vs.
☐ Depo işçisi, satış elemanı, müşteri temsilcisi, ofis çalışanı, güvenlik, sekreter vs.
☐ Aşçı, temizlikçi, bahçıvan, şoför, çaycı vs.
☐ Elektrikçi, su tesisatçısı, perdahçı, boyacı, teknik servis, bakım ve onarım görevlisi
☐ Derici veya ayakkabıcı
☐ Marangoz ya da mobilyacı
☐ İnşaat ve beton işçisi
☐ Diğer (belirtiniz) _____

[6] Şu anki işiniz nedir?

- ☐ Tekstil ve giyim işçisi
☐ Operatör, montajcı, dökümcü, kalıpcı, doğramacı, tornacı ve diğer fabrika işçisi
☐ Mühendis, teknisyen, muhasebeci, müdür, bilgi işlemci vs.
☐ Depo işçisi, satış elemanı, müşteri temsilcisi, ofis çalışanı, güvenlik, sekreter vs.
☐ Aşçı, temizlikçi, bahçıvan, şoför, çaycı vs.
☐ Elektrikçi, su tesisatçısı, perdahçı, boyacı, teknik servis, bakım ve onarım görevlisi
☐ Derici veya ayakkabıcı
☐ Marangoz ya da mobilyacı
☐ İnşaat ve beton işçisi
☐ Diğer (belirtiniz) _____

[7] Bu işyerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz? _____ ay ya da _____ yıl

[8] Türkiye'ye gelmeden önce çalışıyor muydunuz? Evetse ne iş yapıyordunuz?

- a) Hayır, çalışmıyordum.
- b) Evet (belirtiniz) _____

[9] Bu işyerinde çalışmaya başlamadan önce Türkiye'de sigortalı veya sigortasız olarak başka bir işte çalıştınız mı?

- e) Hayır, hiç çalışmadım.
- f) Evet, sigortalı çalıştım.
- g) Evet, sigortasız çalıştım.
- h) Evet, hem sigortalı hem sigortasız çalıştım.

[10] Sigortalı çalışmanın sizin için ne gibi faydaları olduğunu düşünüyorsunuz? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- a) Bir faydası yok.
- b) İşyerinde kendimi güvende hissediyorum.
- c) Türkiye'de kalmama yardımcı olacağını düşünüyorum.
- d) Ailem ve ben sağlık hizmetlerinden faydalanabiliyoruz.
- e) İş kazasına karşı sigortam var.
- f) Gelecekte emekliliğime katkısı olacağını düşünüyorum.
- g) Diğer (belirtiniz) _____

[10] Bu işe başlamadan önce Türkiye'de herhangi bir eğitim aldınız mı? Evetse lütfen konusu ve süresini yazınız.

- a) Hayır, almadım.
- b) Türkçe çalıştım. Süre: _____ gün ya da _____ ay.
- c) Meslek eğitimi aldım. Süre: _____ gün ya da _____ ay. Alan: _____
- d) Diğer (belirtiniz) _____

[11] Bu işte çalışırken herhangi bir eğitim aldınız mı? Evetse lütfen konusu ve süresini yazınız.

- e) Hayır, almadım.
- f) Türkçe çalıştım. Süre: _____ gün ya da _____ ay.
- g) Meslek eğitimi aldım. Süre: _____ gün ya da _____ ay. Alan: _____
- h) Diğer (belirtiniz) _____

[12] Türkiye’de kaldığınız süre boyunca başka kurumlardan yardım aldınız mı? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- a) Hayır, almadım.
- b) Evet, Kızılay Kart.
- c) Evet, belediyelerden.
- d) Evet, vakıf ve derneklerden.
- e) Evet, diğer (belirtiniz) _____

[13] Şu anki işinize uyum sağlamanız ne kadar sürdü? _____ gün ya da _____ ay.

[14] İşyerinizde Türk çalışanlarla işle ilgili konularda güçlük yaşıyor musunuz? Yanıtınız evet ise sebebi nedir? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- a) Hayır, yaşamıyorum.
- b) İletişim sorunları
- c) Çalışma tarzı farklılıkları
- d) İş disiplini farklılıkları
- e) Teknik / mesleki bilgilerdeki farklar
- f) Sosyal alışkanlıklar
- g) Diğer (belirtiniz) _____

[15] Sigortalı çalışmak yerine Sosyal Uyum Yardımı (Kızılay Kart) almayı tercih eder miydiniz? Cevabınız evet ise sebebi nedir?

- a) Hayır
- b) Evet (lütfen sebebini belirtiniz) _____

[16] Başka bir ilde yaşayıp çalışmak ister miydiniz? Evet ise sebebi nedir?

- a) Hayır.
- b) Evet, aileme ve kendi yurttaşlarıma yakın olmak.
- c) Evet, daha iyi bir iş bulmak.
- d) Evet (lütfen sebebini belirtiniz) _____

[16] Bu işyerini nereden duydunuz?

- a) Bu işyerinde çalışan Suriyelilerden
- b) Bu işyeri dışındaki Suriyelilerden
- c) Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) / Kayıtlı İstihdama Geçiş Programı (KİGEP) personelinin
- d) Şirketin duyurularından ve ilanlardan
- e) Diğer (belirtiniz) _____

[17] Gelecekte dil ve/veya meslek eğitimi almayı düşünüyor musunuz? Meslek eğitimi almayı düşünüyorsanız lütfen hangi alanda çalışmak istediğinizi belirtin.

- a) Hayır, düşünmüyorum.
- b) Evet, Türkçe çalışmayı düşünüyorum.
- c) Evet, meslek eğitimi almayı düşünüyorum _____ .
- d) Evet, diğer (belirtiniz) _____

[18] Uzun vadede Türkiye’de kalmayı / çalışmayı düşünüyor musunuz?

- a) Evet, düşünüyorum.
- b) Hayır, başka bir ülkeye gitmek istiyorum.
- c) Hayır, kendi ülkeye dönmek istiyorum.
- d) Kararsızım.

[19] Covid-19 döneminde yaşamınız aşağıdaki konularda nasıl etkilendi?

	Olumlu Etkilendi	Etkilenmedi	Olumsuz Etkilendi
Aynı işyerinde çalışmaya devam etme			
Çalışma süresi			
İşyeri ortamı			
Sağlık hizmetleri			
Hane gelir durumu			



Uluslararası
Çalışma
Örgütü

ILO Türkiye Ofisi
Ferit Recai Ertuğrul Caddesi No: 4 Oran
Çankaya Ankara Türkiye
T: +90 312 491 98 90
E: ankara@ilo.org
<https://www.ilo.org/ankara>