

GEÇİCİ GENÇ İSTİHDAMINDA KAYIT DIŞILIK NEDENLERİNİN ARAŞTIRILMASI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ SONUÇ RAPORU

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Sakarya İl Müdürlüğü



PROJE EKİBİ

Erhan ÇAVUŞ (Koordinatör) SGK

Prof. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR (Yürütücü) SAÜ

Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ (Araştırmacı) SAÜ

Dr.Öğr. Üyesi Elvan OKUTAN (Araştırmacı) SAÜ

Dr.Öğr. Üyesi Onur METİN (Araştırmacı) SAÜ

Arş. Gör. Mert ÖNER (Araştırmacı) SAÜ

Arş. Gör. Dr. Cihan DURMUŞKAYA (Araştırmacı) SAÜ

Prof. Dr. Adem UĞUR (Danışman) SAÜ

Şaban KURTARAN (Uzman) SGK

Hakan KONYALI(Uzman) SGK

Yunus DEMİR (Uzman) SGK

Gamze ÇELİK (Uzman) SGK

Yaşar SALTİK (Uzman) SGK

Hasan ALPTEKİN (Paydaş) 5.Meslek Komitesi

Savaş YILMAZER (Paydaş) 5.Meslek Komitesi

Ali Can SAK (Paydaş) 5.Meslek Komitesi

Gökhan TİRYAKİ (Paydaş) 5.Meslek Komitesi

Osman USER (Paydaş) 5.Meslek Komitesi

Hasan ARICANLI (Paydaş) 5.Meslek Komitesi

Ali DERİBAŞ (Paydaş) 5.Meslek Komitesi

PROJE FONLAYICI KURULUŞ: SGK- STRATEJİ VE BÜTÇE BAŞKANLIĞI-

PROJE NİTELİĞİ: ARGE NİTELİĞİNDE PROJE

SÜRESİ: 9 AY

BÜTÇESİ: 32.000 TL (Fonlayıcı pay:24.000TL, Üniversite pay:8.000 TL)

Giriş

Sakarya SGK il müdürlüğü ve Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyeleri arasında yapılan görüşmelerde geçici genç istihdamında kayıt dışılığın önemli sorunların başında geldiği ve konu hakkında çalışmalar yapılmasının büyük önem taşıdığı ortaya çıkmıştır. Her iki kurumun da daha önceden yaptığı çalışmaların yeniden ele alınarak günümüz ihtiyaçları doğrultusunda geçici genç istihdamında kayıt dışılıkla etkin bir mücadele yönteminin geliştirilmesi, diğer illere örnek bir model oluşturabilmesi amacıyla ortak bir proje yapılması planlanmıştır. Yapılan ön görüşmelerde geçici genç istihdamında kayıt dışılığın özel nedenlerinin olduğu ve farklı mücadele politikalarının geliştirilmesi gerektiği öne çıkmıştır.

Projenin amacı: Sakarya’da geçici olarak istihdam edilen gençlerde kayıt dışı çalışmanın azaltılması yönünde etkin önerilerde bulunmaktadır. Bu amaç altında bir genel hedef, dört özel hedef belirlenmiştir.

Genel Hedef: Geçici genç istihdamında kayıt dışılığın azaltılması: Sakarya genelinde çok fazla genç işgücü geçici ve kayıt dışı olarak çalışmaktadır. SGK’dan edinilen bilgilere göre bu durumun giderek daha ağırlaşması genel hedefin belirlenmesinde önemli rol oynamıştır.

Özel Hedefler:

Hedef 1: Geçici istihdam edilen gençlerin kayıt dışılığının nedenlerinin tespit edilmesi: Hangi alanlarda geçici ve kayıt dışı istihdamın yoğunlaştığının tespiti ve gençlerin kayıt dışı çalışma nedenlerinin tespit edilmesi amacıyla bu hedef konulmuştur.

Hedef 2: İşverenlerin istihdam edilen gençleri kayıt dışı çalıştırma nedenlerinin tespit edilmesi: İşverenlerin gençleri neden kayıt dışı çalıştırdıklarının tespiti ve neler yapılırsa bu durumun düzeleceğinin keşfedilmesi amacıyla bu hedef konulmuştur.

Hedef 3: Geçici olarak istihdam edilen gençlerin kayıt dışılığına yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesi: Elde edilen veriler çerçevesinde tarafların toplanarak durumu etraflıca analiz etmesi ve etkin çözüm önerilerinin geliştirilmesi amacıyla bu hedef konulmuştur.

Hedef 4: Çalışma hayatının aktörlerine kayıt dışılıkla ilgili bilgilendirme yapılması ve farkındalığın artırılması, kayıtlı istihdamın artırılması: Projenin yaygın etkisinin artırılması ve geliştirilen çözüm önerilerinin taraflarla paylaşılması amacıyla bu hedef konulmuştur.

1. Yöntem

Projede nitel ve nicel araştırma yöntemleri karma olarak kullanılmıştır. İlk olarak, Sakarya Üniversitesi’nde öğrenim gören ve kayıt dışı olarak istihdam edilen genç

öğrenciler kartopu yöntemiyle tespit edilmiştir. Gençlerin neden kayıt dışı istihdam edildiğine yönelik örtük bilgilerin açığa çıkarılması amacıyla odak grup görüşmeleri yapılmıştır. Yapılan görüşmeler 60-70 dakika aralığında planlanmıştır. Kayıt dışı olarak istihdam edilen gençlerle yapılan odak grup görüşmelerinden elde edilen verilerle nedensellik analizi yapılmış ve daha geniş bir kitlenin görüşlerinin öğrenilmesi ve çapraz bilgilerin edinilmesi için bir soru formu (anket) geliştirilmiştir. Oluşturulan soru formu marifetiyle gençlerin kayıt dışı istihdamla ilgili nedensellik ilişkileri tespit edilmesi planlanırken pandemi sürecine girilmiş anket uygulamaları gerçekleştirilememiştir. Ancak yapılan mülakatlar ve genel gözlemler sayesinde öğrencilerin geçici olarak en fazla kafe ve restoranlarda çalıştıkları anlaşılmıştır. Bu kapsam işyeri tespitinde proje ekibini yönlendirmiştir.

Projenin ikinci aşamasında kayıt dışılığın öne çıktığı sektörlerde gençlerin kayıt dışı istihdam edilme nedenlerinin tespit edilmesi amacıyla işverenlerle ve SGK temsilcileri ile görüşmeler yapılmıştır. Çalışan mülakat ve gözlemlerinden elde edilen sonuçlara göre en fazla geçici istihdamın olduğu kafe ve restoran sahip ve işletmecileri ile Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası'nda (SATSO) bir çalıştay düzenlenmiştir. Çalıştayda geçici genç istihdamında kayıt dışılığın nedenleri ve çözüm yöntemleri üzerine ayrıntılı tartışmalar yapılmıştır. Gençlerin kayıt dışı istihdam nedenlerinin tespitinden elde edilen verilerle işverenlerin kayıt dışı istihdam etme nedenlerine yönelik veriler uyumlaştırılmıştır.

1.1. Çalışma Grubu, Evreni, Örnekleme, Çalışma Sahası ve Özellikleri

Proje, Üniversite araştırma ekibi ve SGK uzmanlarından oluşan ortak bir çalışma grubu ile yürütülmüştür. Araştırmanın çalışan kısım evreni 60 bin öğrencisi bulunan Sakarya Üniversitesi'dir. Örnekleme bu evren içinden hali hazırda piyasada geçici olarak çalışan öğrencilerden oluşmaktadır.

İşyeri kısmına yönelik evren kafe ve/veya restoranlardan oluşmaktadır. Araştırma örnekleme, SATSO 5. Meslek Komisyonu Üyeleri'nden oluşmaktadır. İlgili birim bünyesinde yaklaşık 80 farklı kafe ve/veya restoran işletmecisi ile görüşülmüştür.

Çalışma Sakarya ilinde gerçekleştirilmiştir. Sakarya son yıllarda öğrenci sayısındaki artışa bağlı olarak hizmet sektöründe (özellikle kafe sayısında) önemli bir büyüme yaşamıştır/yaşamaktadır. Sakarya Üniversitesi'ndeki öğrenci sayısı dikkate alındığında (60 bin- diğer üniversite ile birlikte yaklaşık 100 bin) çok yoğun bir çalışan öğrenci portföyü gözlemek mümkündür. Bu kapsamda araştırma alanı proje amaç ve hedeflerine uygun bir altyapı sunmaktadır.

1.2. Veri Toplama Araçları

Üniversitede eğitim alıp aynı zamanda çalışan gençlerle yapılan mülakatlar temel veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Daha önceki araştırmalardan elde edilen tecrü-

belirtilmemiştir. Ulaşılabildiği kadar fazla sayıda çalışan öğrenciyle kayıt dışılığın süreci ve sonuçları tespit edilmeye çalışılmıştır. Mülakatlar içerik analizine tabi tutularak çözümlenmiş ve öncelikle en fazla çalışılan alan/sektörler tespit edilmiştir. Mülakatlarda kayıt dışı çalıştırmanın/çalışmanın nedenleri sorulmuş, nedensellik analizleri gerçekleştirilmiştir. Kayıt dışı çalışan öğrencilere bu durumun nasıl ortadan kaldırılacağına ilişkin sorular yöneltilmiş ve alınan cevaplar sınıflandırılarak kaydedilmiştir.

Sektör temsilcisi görüşmelerinde SGK'nın önemli etkisi olmuştur. SATSO 5. Meslek Komitesi yönetimi ve üyeleri ile SGK iletişime geçmiş ve çalıştay için altyapı oluşturmuştur. Hazırlık aşamasından sonra ilgili birliğin katılımı ile etkili bir çalıştay gerçekleştirilmiştir. Bu çalıştayda kayıt dışı çalıştırmanın nedenleri doğru ve samimi biçimde konuşulmuştur.

1.3. Analiz Yöntemi

Toplanan verilerin analizi çalışmanın en önemli sürecini içermektedir. Toplanan verileri tanımlama, sınıflandırma ve kavramların birbirleri ile ilişkilerini ortaya koyma süreçleri çalışmanın analiz basamaklarını ortaya koymaktadır.

Karmaşık bir veri yığını içinde gerçekleştirilen projenin ilk aşaması, analizin kolaylaştırılabilmesi için baştan öngörölmüş planlamaya dahildir. Bu plan kapsamında üstü başlıklarda da aktarıldığı gibi öncelikle araştırma konusu ve örneklemin daraltılması çalışması yürütölmüştür. Ardından veri analiz ve yorumlama sürecinin nasıl yürütöleceğini tespit etmek için bir araştırma deseni belirlenmiştir. Fenomolojik desene göre tasarlanan araştırmada analitik sorular geliştirilmiştir. Önceki deneyimlere dayalı veri toplama süreçlerinde ilgili taraflar ile görüşmeler yapılmış ve toplanan deneyimlere ilişkin yorumlar yazılmıştır. Yorumlamada araştırma ekibinin gözlemlerinden yararlanılmıştır.

Katılımcıların konuyla ilgili düşüncelerini anlamak için hem işverenlere hem de çalışan öğrencilere konu hakkındaki hissiyatları ve düşünceleri derinlemesine sorulmuştur. Elde edilen veriler sınıflandırılarak başlıklar halinde düzenlenmiştir.

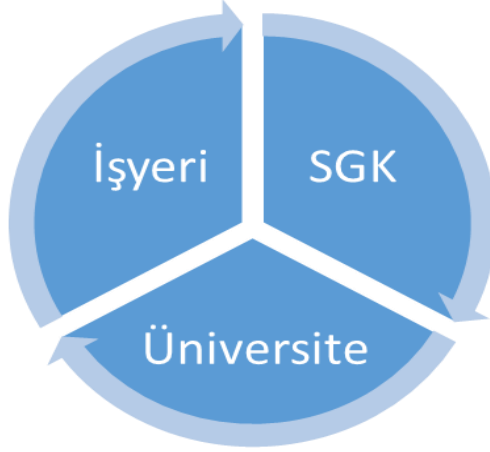
Elde edilen veriler (mülakat sonuçları) deşjifre edildikten sonra, sınıflandırılmış ve dönemlik gelişmeler kayda alınarak kategorize edilmiştir.

Tüm kategoriler çalışmanın temel sorusu kapsamında yeniden değerlendirmeye alınmış ve projenin amacına yönelik yorumsayıcı çıkarımlar oluşturulmuştur. Sonuçlar proje ekibi tarafından tartışılmış, eleştiriler dikkate alınarak tamamlanmış ve kapatılmıştır.

2. Bulgular

Yapılan çift taraflı görüşme ve değerlendirmeler sonucunda geçici kayıt dışı çalışmalarla mücadelede yenilikçi bir model geliştirilmiştir. Konuya muhatap kafe ve restoran işletmecileri geliştirilen bu modelin işleyebileceği yönünde görüş bildirmişlerdir.

Dijital Kupon Sistemi Modeli:



Modelin üç ayağı bulunmaktadır. İşyerleri (kafe/restoranlar), SGK, Üniversite

2.1. İşyeri ayağı:

İşyerleri, geçici çalıştırdıkları işgücünü işe alırken genellikle saatlik ücret üzerinden ödeme yapmaktadır. Yapılan incelemeler sonucunda mevcut brüt asgari ücretin saatlik miktarının daha altında oluşmuş bir ücret seviyesi tespit edilmiştir. Kafe sahipleri piyasa rayicinin 8-10 TL arasında olduğunu ifade etmişlerdir. Bu miktar brüt saatli ücretin altında iken net saatlik asgari ücrete yakındır.

Net günlük/saatlik asgari ücret:

$$2.324,70/30=77,49\text{TL günlük}/8 \text{ saat}=9,68\text{TL saatlik}$$

Brüt günlük/saatlik asgari ücret:

$$2.943/30=98,10\text{TL günlük}/8 \text{ saat}= 12,26\text{TL saatlik}$$

Ancak 2020 dönemi işveren payı dâhil asgari ücretin toplam maliyeti göz önüne alındığında söz konusu rakam 3.458,03'e yükselmektedir. Bu durumda günlük ve saatlik ücret:

$3.458,03/30= 115,26$ TL günlük/8saat= 14,4 TL saatlik olarak hesaplanmaktadır. İÇinde sigorta primi barındıran miktar, günlük piyasa rayicinden %44 (8 TL'ye göre) ile %30,5 (10 TL'ye göre) arasında fazladır. Bu durum günübürlük istihdam oluşturan kafelerde, denetim (ve ihlal sonucu ceza) risklerini göze almalarına neden olmaktadır.

Kayıt Dışılık Pratik Olarak Nasıl Engellenebilir?

Yapılan görüşmeler sonucunda, ödemelerin peşin para ile değil de bir kupon ile yapılması halinde, kuponun paraya çevrilmesi esnasında (PTT veya bankadan) SGK priminin içinden kesilerek ilgiliye ödeme yapılması ile soruna çözüm oluşturulabileceği değerlendirilmiştir.

Önerdiğimiz sistemde, geçici olarak çalışan gençlere çalıştığı her saat için bir kupon verilecektir. Bu kupon cep telefonları ile okunabilen dijital bir yapıda kurgulanabilir. İşveren elindeki cihazla günlük/saatlik çalışma karşılığında oluşan miktarı ilgili çalışanın hesabına atacaktır. Bu kişi hesabındaki kuponları anlaşmalı kurumlardan (PTT, bankalar gibi) tahsil etmeye gittiğinde her bir saat için belirlenen kupon miktarından gerekli sigorta primi kesilerek ilgiliye ödeme yapılacaktır. Bu sayede primin kaynaktan kesilmesi sağlanacaktır.

İşverenler, kupon içinden kesilecek payın kendilerine ekstra mali yük getirmeyeceğinden dolayı modele sıcak bakmışlardır. Aynı zamanda piyasadaki düşük ücretli işgücü çalıştırmaktan kaynaklanan rekabet dezavantajını da azaltacağını düşünmektedirler. İşverenler her bir kupon için ortalama bir miktar belirlenmesi gerektiğini de ifade etmişlerdir (bu sistemin çalışması önünde oluşabilecek olasılıklar ilgili taraflarla konuşulmuş ve çeşitli çözümler geliştirilmiştir. Kupon birim miktarının belirlenmesine ilişkin açıklamalar, 'muhtemel sorunlar ve çözüm önerileri' başlığı altında yer almaktadır.

Kuponlar şahsi olarak TC kimlik numarasına tanımlı bir hesaba aktarılmalıdır. Bu sayede SGK işlemleri yürütülebilecektir.

2.2. SGK ayağı:

Bankadan (veya anlaşmalı kurumdan) kuponunu bozduran çalışanın eline, primi kesilmiş miktardan kalan net ücret geçecektir. Kuponlardan yapılan prim kesintileri, ödeme yapılan kişinin TC kimlik numarası ile ilgili kurum tarafından SGK'ya aktarılacaktır. Bir yazılım ile yapılacak bu işlem SGK çalışanlarına ayrı bir mesai yükü getirmeyecektir. Sadece aktarım aksaklıkları kontrolü gerektirecektir.

2.3. Üniversite ayağı:

Primi kaynaktan kesilip SGK'ya bildirilmiş çalışan üniversite öğrencisi kişinin biriktirdiği prim saati üniversiteye rapor edilecektir. Üniversite ile yapılan görüşmelerde

ders dışı faaliyetlerin AKTS olarak değerlendirilmesi süreci gündeme getirilmiştir. Öğrencilerin piyasada edindikleri bilgi ve becerilerin, üniversite eğitimleri için önemli olduğu staj ve mesleki uygulama programları ile sabittir. Modelimizde SGK tarafından kayıt altına alınmış öğrenciler üniversiteye bildirilerek belirli saat biriktiren öğrencilerin en fazla 5 AKTS'ye kadar kredi alabilmeleri sağlanacaktır. Bu sayede piyasada çalışmış öğrenci, 5 AKTS'lik bir avantaj elde ederek mezuniyetinde kullanabilecektir.

Kafe ve restoranlar başta olmak üzere birçok sektörde çalışma yapılabilmesi için iş sağlığı güvenliği ve hijyen eğitimlerinin alınması ve belgelenmesi gerekir. Üniversitede bu dersler verilmektedir. Piyasada çalışmak isteyen öğrenciler üniversiteden bu dersleri aldıklarında işverenler bu yükümlülüklerini yerine getirmiş sayılacaktır. Üniversite de kurulacak açık erişimli bir internet sitesi sayesinde kimin bu dersi aldığı ve belge sahibi olduğu kontrol edilebilir. İşverenler, çalışmak için kendilerine müracaat eden öğrencileri bu siteye girerek T.C. kimlik numaraları ile kontrol edebilecektir.

Söz konusu döngü sayesinde hem üniversite öğrencisi piyasada daha güvenli çalışacak hem kayıt altına alınmış olacak hem de çalışmaları karşılığında mezuniyet için gerekli olan AKTS birikimine katkıda bulunabilecektir.

3. Muhtemel Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Üretilen model çerçevesinde ilgili taraflar arasında yapılan görüşmeler sonucunda aşağıda yer alan sorular gündeme gelmiş ve çözümler üretilmiştir.

Kuponlar kâğıt mı dijital mi olmalıdır?

Taşıma ve kaybetme risklerinden dolayı kuponların dijital olması daha uygundur. Ülke genelinde daha önce uygulaması olan yemek fişlerinin bir süre sonra para gibi mübadele aracı olarak kullanılması, aynı riskin bu uygulama için de oluşabileceği izlenimini vermektedir. Bu nedenle hem güvenlik hem de şahsilik açısından uygulama dijital olmalıdır.

Kuponlar şahsa ait mi verilecek?

Evet, kuponlar çalışanın T.C. kimlik numarası üzerinden kendilerine dijital olarak iletilecektir. Hazırlanacak bir uygulama (aplikasyon) sayesinde açılan alana istenilen miktarda kuponun (saat bazında) atılması mümkün olacaktır. Bu uygulamayı anlaşmalı kurumlara okutan öğrenciler nakit paralarını ilgili kurumun vizesinden alabilecektir.

Üniversite AKTS aktarımını kabul edecek mi?

Bu konuda Sakarya Üniversitesi'nin Eğitim Komisyonu'na bir sunum yapılmış ve konu tartışmaya açılmıştır. Model önerimiz kabul edilip uygulama kararı verildiğinde

üniversite ile bir anlaşma imzalanıp bu pilot uygulamanın yürürlüğe girmesi mümkün olacaktır.

SGK Kayıtları nasıl tutacak?

Önerilen modelde birbirine bağlı arayüz yazılımları ile ilişki zincirinin oluşturulması mümkündür. Bankalara veya ilgili kurumlara yatırılan SGK primleri nasıl şahsın hesabına geçiyorsa aynı yöntemle bu uygulamada da iletim söz konusudur. Yeni bir sistem kurmaya gerek yoktur. Sadece eklenti yeterli olacaktır.

SGK Üniversiteye nasıl bildirimde bulunacak?

Yine hazırlanacak bir yazılımla ilgili öğrencilerin listesi, saat/gün/ay bazında üniversiteye bildirilecektir. Üniversite öğrenci işleri dairesi, SGK'dan gelen verileri ayrıştırarak (yazılım sayesinde) ilgili öğrencinin AKTS eklemesini yapacaktır. Bu konuda Sakarya Üniversitesi'nin SABİS sistemi yeterli altyapıya sahiptir.

Saatlik kupon değeri (TL cinsinden) nasıl belirlenecektir?

SATSO 5. Meslek Komisyonu ile yapılan görüşmelerde hem yasal zorunluluk miktarı hem de piyasa ücretleri dikkate alınarak bir miktar üzerinde anlaşmaya varılabileceği ortaya konulmuştur. Bu birlik sektörün önemli bir kısmını temsil etmektedir. Birlik kapsamında alınan karara uymayan işverenler böylece sadece SGK denetimi ile değil öz kontrol çerçevesinde diğer işletmeler tarafından da denetlenecektir (rekabet şartlarının uyumlaştırılması amacıyla). Üstelik farklı ücret uygulamalarından tüm işverenlerin şikâyetçi olduğu da tespit edilmiştir. Söz konusu standardizasyon tüm kafe ve restoran sahiplerini rahatlatacaktır.

Mevzuat engelleri nasıl aşılacak?

Modelin önündeki en önemli engel mevcut mevzuattır. Ancak toplumun büyük bir kısmını ilgilendiren alanlarda iyileştirme yapılabilmesi için toplumu düzenleme görevi gören mevzuatın engel teşkil etmesi mantığa aykırıdır. Bu model kabul görüp uygulandığında mevzuat değişikliği gerektirmektedir. Söz konusu model sayesinde SGK gelirlerinin önemli ölçüde artacağı, kayıt dışılık problemini çözmeye etkili bir yöntem oluşacağı, öğrenci çalışanların daha kaliteli istihdam koşullarına kavuşacağı öngörülmektedir.

5. Sonuç ve Tartışma

Pandemi ile zora giren proje sürecinde, ekibin özverili çalışmaları sonucu bir sağlık riski oluşturmadan görüşmeler yapılmıştır. Önerilen model, ilgili birlik üyelerinin katılımı ile yapılandırılmış ve eksiklikleri giderilmiştir. Modelin daha geniş bir katılımı karşısında ibra edilmesi proje kapsamında öngörülmüş ve planlanmış olmasına rağmen içinde bulunduğumuz pandemi süreci bu toplantıya engel olmuştur.

Yapılan araştırma ve görüşmeler sonucunda önerdiğimiz ‘kupon modeli’nin ilgili tarafların kabul edip uygulayabileceği bir yöntem olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak modelin uygulamasında öncelikle sigorta mevzuatı ve üniversite ders/not yapılardırması ile ilgili eksiklikler bulunmaktadır.

Ülke menfaatine faydalı olacağı düşünülen bu modelin pilot olarak uygulanması halinde ilgili örneklem kapsamında kayıt dışı çalışmanın önemli ölçüde azalacağı düşünülmektedir.

Uluslararası alanlarda da örneklerini gördüğümüz gibi özellikle genç işgücünün istihdamında, standart uygulamaların olmadığını vurgulamak gerekir. Örneğin İngiltere’de öğrenci çalıştıran işyerlerinin sigortalı çalıştırma yükümlülüklerinde önemli ölçüde esneklikler bulunmaktadır (prim muafiyeti gibi). Ülkemizde sosyal sigortalının aktüeryal dengelerinin tutturulabilmesi için prim muafiyeti uygulamalarının değil, kolay ve düşük maliyetli prim ödeme sistemlerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

Sosyal Güvenlik gibi çok geniş nüfus katmanlarını güvence altına alan sistemlerin, katı kurallar çerçevesinde aktif olarak yürütülmesi zorluklar oluşturmaktadır. Duruma ve yapıya göre farklılaşan prim ödeme sistemlerinin oluşturulmasının, Sosyal Güvenlik sistemimizin finansman dengesini ve kurumsal kapasitesini artıracığı düşüncesindeyiz.