

# ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ

2014  
2023

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı  
Çalışma Genel Müdürlüğü

İnönü Bulvarı No:42 06520  
Emek / Ankara  
Tel : 0 312 296 63 25  
Faks: 0 312 212 07 81

[www.uis.gov.tr](http://www.uis.gov.tr)  
[uis@csgb.gov.tr](mailto:uis@csgb.gov.tr)

ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ (2014-2023)

2014  
2023

# ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ

**ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ**  
2014 - 2023

**EYLEM PLANLARI**  
2014 - 2016

**UIS Koordinasyon Kurulu**

Nurcan ÖNDER  
Şeref KAZANCI  
Ebru Öztüm TÜMER  
Başak BOZDEMİR  
Özge ÖZTÜRK

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**  
**Çalışma Genel Müdürlüğü**

**[www.uis.gov.tr](http://www.uis.gov.tr)**  
**[uis@csgb.gov.tr](mailto:uis@csgb.gov.tr)**

**ISBN: 978-975-455-240-9**

**Aralık 2015**



*Kendiniz için değil, bağı bulunduğunuz ulus için  
elbirliği ile çalışınız. Çalışmaların en yükseği budur.*

*K. Atatürk*



İşgücü piyasasının yapısal sorunlarını çözmek, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısını artırmak ve işsizlik sorununa kalıcı çözümler geliştirmek amacıyla hazırlanan Ulusal İştihadam Stratejisi (2014-2023); Orta Vadeli Program, kalkınma planları, yıllık programlar ve bütçe süreçleriyle uyumlu olarak istikrarlı ve yüksek büyümenin sağlanması, büyümenin istihdam etkisinin artırılması ve kayıt dışılığın azaltılması temel konuları üzerine inşa edilmiştir.

Strateji; Uluslararası Çalışma Örgütünün herkese çalışma olanağı sağlanmayı, işsizliğı asgari düzeye indirilmeyi, istihdamın yapısını ve niteliğini olumlu yönde değıştirecek istihdam politikalarını hayata geçirmeyi öngören 122 sayılı İştihadam Politikası Sözleşmesi ile Avrupa İştihadam Stratejisi esas alınarak hazırlanmış ve uygulamaya konulmuştur.

2023 yılı vizyonu ve ilgili tüm kamu kurum ve kuruluşları ile sosyal tarafların katılımıyla hazırlanan Strateji; sosyal diyalogu, bütüncül ve özendirici yaklaşımı, fırsat eşitliğini, işi değış insanı korumayı ve işverenler üzerine ek yük getirmemeyi temel ilke olarak benimsemiştir.

Dört temel politika eksenine ile büyüme veya büyümenin istihdam esnekliğı yüksek olan yedi sektöre yönelik 40 somut hedef, 57 politika ve 201 tedbirden oluşan Strateji, üçer yıllık eylem planlarıyla hayata geçirilecektir. Öngörülen politikaların gerçekleştirilmesine yönelik somut tedbirlerin düzenli olarak izlenmesi amacıyla 2014-2016 yıllarını kapsayan Eylem Planı hazırlanmıştır.

Stratejinin yaşayan bir doküman olarak uygulanması ve güncel gelişmeler ışığında, ilgili kurumlar arasında işbirliğı ve koordinasyon içinde eylemlerde gerekli değışikliklerin yapılması amacıyla İzleme ve Değışlendirme Kurulu oluşturulmuştur.

Ülkemiz istihdam politikalarının bütüncül olarak uygulanmasını sağlayacak olan Ulusal İştihadam Stratejinin, hazırlanması sürecinde katkı veren tüm kamu kurum ve kuruluşları ile meslek örgütlerine, işçi ve işveren konfederasyonlarına, sivil toplum kuruluşlarına ve bilim insanlarına şükranlarımızı sunar, ülkemiz için hayırlı olmasını dileriz.



**"Ulusal İstihdam Stratejisi, 6 Mayıs 2014 tarihinde  
Yüksek Planlama Kurulu (YPK) tarafından kabul edilmiş, 30 Mayıs 2014  
tarihli ve 29015 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır."**

# İÇİNDEKİLER

TABLOLAR	i
ŞEKİLLER	i
KISALTMALAR	ii
GİRİŞ	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

<b>MAKROEKONOMİK ÇERÇEVE VE STRATEJİNİN TEMEL HEDEF VE İLKELERİ</b>	<b>7</b>
I. MAKROEKONOMİK ÇERÇEVE	7
II. STRATEJİNİN TEMEL HEDEF VE İLKELERİ	17

## İKİNCİ BÖLÜM

<b>TEMEL POLİTİKA EKSENLERİ</b>	<b>21</b>
I. EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ	21
II. İŞGÜCÜ PİYASASINDA GÜVENÇE VE ESNEKLİĞİN SAĞLANMASI	27
III. ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI	35
IV. İSTİHDAM-SOSYAL KORUMA İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ	39

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>SEKTÖR STRATEJİLERİ</b>	<b>45</b>
I. BİLİŞİM SEKTÖRÜ	45
II. FİNANS SEKTÖRÜ	48
III. İNŞAAT SEKTÖRÜ	51
IV. SAĞLIK SEKTÖRÜ	54
V. TARIM SEKTÖRÜ	57
VI. TEKSTİL VE HAZIR GİYİM SEKTÖRÜ	61
VII. TURİZM SEKTÖRÜ	65

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

<b>İZLEME, DEĞERLENDİRME VE KOORDİNASYON</b>	<b>71</b>
İZLEME, DEĞERLENDİRME VE KOORDİNASYON	71

## EK-1: FYLEM PLANLARI

I. TEMEL POLİTİKA EKSENLERİ	75
II. SEKTÖR STRATEJİLERİ	105

# TABLolar ve ŞEKİLLER

## TABLolar

<b>Tablo 1:</b> İşgücü Piyasasına İlişkin Göstergeler	9
<b>Tablo 2:</b> Uluslararası Göstergeler ve Türkiye Karşılaştırması	11
<b>Tablo 3:</b> Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım Oranı	24

## ŞEKİLLER

<b>Şekil 1:</b> OECD'ye Üye Ülkeler ile Diğer Bazı Ülkelerde İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi	31
---	----



## KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AİPP	Aktif İşgücü Piyasası Programları
Ar-Ge	Araştırma-Geliştirme
ASPB	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
ATC	Hazır Giyim ve Tekstil Anlaşması
BDDK	Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
BİT	Bilgi İletişim Teknolojileri
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Eurociett	Özel İstihdam Büroları Avrupa Konfederasyonu
Eurostat	Avrupa İstatistik Ofisi
GSMH	Gayrisafi Milli Hâsıla
GSYİH	Gayrisafi Yurt İçi Hâsıla
HBÖ	Hayat Boyu Öğrenme
HİA	Hanehalkı İşgücü Anketi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İİMEK	İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları
İŞGEM	İş Geliştirme Merkezleri
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
İTKİB	İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçıları Birlikleri
KİT	Kamu İktisadi Teşebbüsü
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MBRD	Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
ÖSYM	Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
PISA	Uluslararası Öğrenci Başarılarını Ölçme Programı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SOYBİS	Sosyal Yardım Bilgi Sistemi
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
SYGM	Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü
TEKMER	Teknoloji Geliştirme Merkezleri
TBB	Türkiye Bankalar Birliği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UMS	Ulusal Meslek Standartları
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
UYÇ	Ulusal Yeterlilik Çerçevesi
UYS	Ulusal Yeterlilik Sistemi
WTTC	Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi
YÖK	Yükseköğretim Kurulu





**ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ 2014 2023**



# GİRİŞ

1. Küresel ekonomideki yapısal dönüşüm özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin işgücü piyasalarını etkilemektedir. Bu dönüşümün ülkeler üzerindeki etkisi, işgücü piyasalarının yapısal özelliklerine ve işgücü piyasasına yapılan kamu müdahalelerinin yerindedeliğine göre değişiklik göstermektedir.
2. Türkiye ekonomisi 2002-2007 döneminde yüksek oranlı ve sürekli bir büyüme trendi yakalamıştır. Makroekonomik istikrarın sağlandığı bu dönemde işgücü piyasasına istihdamı artırmaya yönelik önemli müdahaleler yapılmıştır. Ancak istihdamda olumlu gelişmeler sağlanmasına rağmen işsizlik oranı istenen ölçüde düşürülemedi. Önceki dönemde gerçekleşen ekonomik krizlerin etkileri ve işgücünden tasarruf eden teknolojik gelişmeler gibi hususların yanı sıra işgücü piyasasının yapısal sorunları bu durumun temel nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu sorunlar, bir taraftan istihdam artışını baskılayarak diğer taraftan işgücü verimliliğinin artırılması ve istihdam şartlarının iyileştirilmesi üzerinde de olumsuz etkiler yaratmıştır.
3. Türkiye, işgücü piyasasındaki yapısal sorunlar ile mücadele ederken, küresel ekonomide II. Dünya Savaşından bu yana yaşanan en büyük daralma 2009 yılında gerçekleşmiştir. Küresel krizin en belirgin etkisi işgücü piyasasında gözlenmiştir. Hızla daralan küresel talep, istihdamın da hızla erimesine neden olmuştur. Yaşanan istihdam kayıplarının yanı sıra işgücüne katılımdaki artış da işsizlik oranlarının hızla yükselmesine yol açmıştır. Gelişmiş batı ülkelerinin çoğunda ciddi sarsıntılara neden olan bu gelişmeler ülkemize, yüzde 10 civarındaki işsizlik düzeyine yaklaşık 4 puanlık bir konjonktürel işsizliğin eklenmesi şeklinde yansımıştır.
4. Ekonomik ve sosyal açıdan sürdürülebilir olmayan bu durum, 2010 yılına gelindiğinde düzelmeye başlamıştır. Ekonomide kaydedilen toparlanma, gelişmiş ülkelerden farklı olarak işsizlik rakamlarında gerilemeyi de beraberinde getirmiştir. Ülkemizde, küresel krizin istihdam üzerindeki etkisinin görece sınırlı kalmasında ve yaşanan hızlı toparlanmada, alınan ekonomik tedbirlerin yanında kısa çalışma uygulaması ve istihdam teşvikleri gibi istihdamı korumaya yönelik tedbirlerin de önemli katkısı olmuştur.
5. Türkiye ekonomisinin yakın geçmişi ve bugünkü durumu birlikte analiz edildiğinde makroekonomik istikrarın istihdam yaratma açısından gerekli fakat yeterli olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, işgücü piyasasında yapısal sorunların çözümüne yönelik reformların gerekliliği her geçen gün kendisini daha güçlü hissettirmektedir. Bu başlıkta kaydedilecek ilerlemeler, istihdamı geliştirmeye yönelik olarak alınan tedbirlerin etkilerinin önemli oranda artmasına yol açacaktır.
6. Strateji temel olarak işgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesini, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısının artırılarak işsizlik sorununa kalıcı çözüm sağlanmasını hedeflemektedir.
7. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇŞGB), “Ulusal İstihdam Stratejisi” hazırlık çalışmalarına 2009 yılının Ekim ayında başlamıştır. Hazırlık çalışmaları, istihdam alanında uzman akademisyenler ile kamu görevlilerinin katılımıyla oluşturulan “İstihdam Danışma Kurulu” tarafından yürütülmüştür. Stratejinin hazırlanmasında istihdamın artırılması politikalarının ancak bütüncül bir anlayışla genel bir strateji çerçevesinde yürütüldüğünde başarılı sonuçlar ortaya çıkarabileceği gerçeği, temel motivasyon olmuştur.

8. Strateji dört temel politika eksenine üzerine inşa edilmiştir. Temel politika eksenleri belirlenirken, makroekonomik politikaların istihdamı teşvik edecek biçimde sürdürülmesi, işgücünün verimliliğinin artırılması, işgücü piyasalarının katılıktan arındırılması, çalışanların istihdam güvencesinin artırılması, istihdama erişimde güçlüklerle karşılaşan özel politika gerektiren grupların işgücüne katılımının desteklenmesi konularına özen gösterilirken bütün bu reformların sosyal koruma şemsiyesi genişletilerek yapılması anlayışı benimsenmiş, ayrıca güvenceli esneklik temel yaklaşım olarak kabul edilmiştir.
9. Söz konusu temel politika eksenleri;
- Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi,
  - İşgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması,
  - Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması,
  - İstihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi
- olarak tespit edilmiştir.
10. Belirlenen temel politika eksenlerine paralel olarak, ülkemizin büyüme ve gelişme eğilimleri de dikkate alınarak;
- büyüme potansiyeli veya büyümenin istihdam esnekliği yüksek olan veya gelecekte yüksek olacağı öngörülen turizm, inşaat, finans, bilişim ve sağlık sektörleri ile
  - istihdam kapasitesi yüksek emek yoğun tarım ve tekstil ve hazır giyime yönelik sektörel istihdam stratejileri belirlenmiştir.
11. İşgücü piyasasının durumunun, istihdama ilişkin sorun ve ihtiyaçların bir bütün olarak değerlendirilmesi ve çözüm önerilerinin belirlenerek bir strateji çerçevesinde hayata geçirilmesi noktasında çalışma hayatının tüm kesimleri hemfikir olmuştur. Stratejinin hazırlık çalışmaları katılımcı bir yaklaşımla yürütülmüştür. Stratejinin hazırlık sürecinde kamu kurum ve kuruluşları, meslek örgütleri, işçi ve işveren konfederasyonları, sivil toplum kuruluşları, bilim dünyası, basın yayın organları ve siyasetçilerin katılımıyla gerçekleştirilen üçer tam gün süreli iki çalıştay düzenlenmiştir.
12. Stratejinin kaleme alınması aşamasındaki çalışmalar ilgili kamu kurum ve kuruluşu temsilcilerinin yer aldığı komiteler tarafından titizlikle yürütülmüştür. Bu komiteler aynı zamanda Ek-1’de yer alan Eylem Planlarını hazırlamıştır. Eylem Planlarında yer alan eylemler “etkinlik ve uygulanabilirlik” kriterleri esas alınarak belirlenmiştir.









**BİRİNCİ BÖLÜM**  
**MAKROEKONOMİK ÇERÇEVE VE**  
**STRATEJİNİN TEMEL HEDEF**  
**VE İLKELERİ**



## MAKROEKONOMİK ÇERÇEVE

# MAKROEKONOMİK ÇERÇEVE

## A. MEVCUT DURUM

13. Türkiye ekonomisi 1990'lı yıllarda genel olarak yüksek enflasyonun yanı sıra yüksek kamu açıkları nedeniyle kırılgan bir görünüm arz etmiştir. 2001 yılında yaşanan krizin ardından 2000'li yıllar büyük oranda makroekonomik istikrarın sağlandığı ve yüksek büyüme performansının kaydedildiği bir dönem olmuştur. Bu süreçte enflasyon hızla gerilerken, reel faizler düşmüş, kamu maliyesinde önemli iyileşmeler kaydedilmiş ve birçok önemli yapısal reform hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu ile 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu çıkarılmış, düzenleyici ve denetleyici kurullar oluşturulmuş, kamu idarelerinde stratejik planlamaya geçilmiş, sosyal güvenlik ve genel sağlık sigortası reformları gerçekleştirilmiştir. Bu dönemde kamu borç stoku sürdürülebilir dinamiklere kavuşmuş, bankacılık ve finans kesiminde krizlere karşı daha dirençli ve sağlıklı bir yapı oluşturulmuştur.
14. Türkiye ekonomisi, 2002-2007 döneminde yıllık ortalama yüzde 6,8 oranında büyümüştür. İşgücü piyasasındaki yapısal sorunlar, bu dönemdeki yüksek büyümenin temel işgücü göstergelerine yansımaları sınırlandırmıştır. Nitekim tarım dışı istihdam artışı yıllık ortalama yüzde 2,8 olmasına rağmen, tarım istihdamındaki çözülme sonucu toplam istihdam artışı yıllık ortalama yüzde 0,6 azalmıştır. Diğer taraftan, bu dönemde hem krizin hem de hızlanan yapısal reform sürecinin etkisiyle, toplam faktör verimliliği hızlı bir şekilde artmıştır. Bu durum, bir yandan büyümeyi yukarı çeken önemli etkenlerden birisi olurken, diğer yandan istihdam artışını sınırlayan bir faktör olmuştur. 2001 krizinde yüzde 10'a yükselen toplam işsizlik oranında önemli bir iyileşme sağlanamamış, 2007 sonuna kadar işsizlik oranı bu seviyede seyretmeye devam etmiştir. 2002-2007 döneminde yaklaşık 3 milyon tarım dışı istihdam yaratılmasına rağmen, aynı dönemde tarım dışı işgücünün 3,4 milyon kişi artması, tarım dışı işsizlik oranında iyileşme sağlanamamasına yol açmıştır. Bu dönemde uygulanan yapısal dönüşüm politikaları sonucu yakalanan büyüme performansı, 2007 yılından itibaren zayıflamaya başlamış, 2008 yılında ortaya çıkan küresel mali krizden Türkiye ekonomisi de etkilenmiştir.
15. Dünya ekonomisi 2004 yılından itibaren kesintisiz olarak yüksek oranlarda büyürken, 2008 yılından itibaren belirgin bir yavaşlama sürecine girmiştir. Küresel ekonomide II. Dünya Savaşından bu yana yaşanan en büyük daralma 2009 yılında gerçekleşmiştir. 2008 yılında yüzde 3 oranında artan dünya hâsılası, 2009 yılında yüzde 0,7 oranında azalmış, 2010 yılında ise yüzde 5,3 oranında büyümüştür. Bu gelişmenin temel dinamiği, yüzde 7,3 düzeyinde yüksek büyüme performansı gösteren gelişmekte olan ülkeler olmuştur. Aynı dönemde gelişmiş ülkeler yüzde 3,2 oranında büyümüştür. 2011 yılında dünya hasılası yüzde 4, 2012 yılında ise yüzde 3,2'lik bir büyüme sergilemiştir. Gelişmekte olan ülkeler yüzde 5,1'lik büyüme ile yüzde 1,2 büyüyen gelişmiş ülkeleri ile geçen yıllarda olduğu gibi geride bırakmıştır.
16. Uluslararası ticaret hacmi 2009 yılında yüzde 10,7 oranında daralırken, özellikle gelişmiş ülkelerde işsizlik oranları hızla yükselmiştir. Küresel ekonomi 2009 sonu itibarıyla beklenenden daha hızlı bir toparlanma sürecine girmiş, uluslararası ticaret hacmi 2010 yılında yüzde 12,9 oranında artış göstermiştir. Kümülatif rakamlar olumlu gelişmelere işaret etse de bazı Güney Avrupa ülkeleri başta olmak üzere, krizin mali etkilerinin derinleşmesi riskiyle karşı karşıya bulunan ülkeler tedirginlik yaratmaktadır. Nitekim uluslararası ticaret hacminin artış hızı nispeten azalarak 2011 yılında yüzde 6, 2012 yılında ise yüzde 2,5 olarak gözlenmiştir.
17. Artan işsizlik, tüm uluslararası aktörlerin gündeminde yer alan önemli bir risk faktörüdür. Küresel düzlemde gerek büyüme gerekse ticaret hacmi rakamlarında gözlenen önemli iyileşmeler işsizlik rakamlarına yansımamış, birçok ülkede işsizlik oranları artmıştır. 2010 yılı itibarıyla bu oran Avro Bölgesinde yüzde 10,1'e, Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) yüzde 9,6'ya ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) genelinde yüzde 8,3'e ulaşmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tahminlerine göre dünya genelinde işsiz sayısı 27 milyon kişi artarak 212 milyona ulaşmıştır.

Ancak, toparlanma süreci ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Özellikle, artan mali sorunları nedeniyle Avrupa Birliği (AB) ve bazı diğer ülkelerde toparlanmanın daha uzun süreceği öngörülmektedir. Küresel ekonomide toparlanma başlamış olmakla birlikte yüksek işsizlik temel sorun alanı olmaya devam etmektedir. 2012 yılında Avro bölgesinde işsizlik oranı yüzde 11,4'e yükselmiş, ABD'de yüzde 8,2'ye inmişken OECD ülkeleri genelinde işsizlik oranları değişmemiştir.

18. Küresel kriz Türkiye ekonomisini ticaret, finansman ve beklentiler açısından etkilemiştir. Türkiye'de ihracatın yaklaşık yüzde 50'sinin gerçekleştirildiği AB'nin küresel krizden ciddi oranda etkilenmesi, ihracat performansına olumsuz yansımıştır. Diğer taraftan, küresel finans piyasalarında yaşanan çalkantılar sonucunda likiditenin azalmasıyla diğer gelişmekte olan ülkelere benzer şekilde Türkiye'den de sermaye çıkışı olmuş, uluslararası doğrudan yatırımlar yavaşlamıştır. Son olarak, küresel kriz tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de belirsizlikleri artırmış, güven ortamını ve beklentileri olumsuz etkileyerek ekonomik faaliyetlerin ciddi oranda yavaşlamasına neden olmuştur. Ekonomik faaliyetteki düşüşe paralel olarak, istihdam ve işsizlik oranlarında da olumsuz etkiler ortaya çıkmıştır.
19. Küresel krizin olumsuz etkilerini sınırlandırmak amacıyla, 2008 yılı ortalarından itibaren alınan tedbirlerle ekonomi beklenenden hızlı toparlanmaya başlamıştır. Krize karşı alınan istihdam bağlantılı tedbirler, işveren sosyal güvenlik primlerindeki beş puanlık indirim, genç, kadın, engelli, mesleki eğitim mezunları ile mesleki yeterlilik belgesi sahiplerinin istihdamının teşviki, kısa çalışma ödeneğinin miktarının artırılması ve süresinin uzatılması, toplum yararına çalışma programları başta olmak üzere aktif işgücü piyasası programlarının (AİPP) yoğun olarak uygulanması şeklinde sıralanabilir. İstihdam bağlantılı olarak uygulanan bu programların 2008-2010 dönemi toplam maliyeti 8,2 milyar TL olarak gerçekleşmiştir. 2009 yılında ekonomi, beklentilerin altında yüzde 4,8 oranında daralmış, 2010 yılında yüzde 9,2 büyüyerek bahse konu daralmayı telafi etmiştir. Büyüme, 2011 yılında yüzde 8,8, 2012 yılındaki ise yüzde 2,2 olarak gerçekleşmiştir. 2013 yılındaki büyüme oranı ise yüzde 4 olarak hedeflenmiştir.
20. Ülkemizde küresel krizin en belirgin etkisi işgücü piyasasında gözlenmiştir. Hızla daralan küresel talep, başta sanayi sektöründe olmak üzere üretimin gerilemesine yol açmış; üretimdeki gerileme ve küresel ekonomiye ilişkin belirsizliklerin uzun süre devam etmesi, istihdamın hızla erimesine neden olmuştur. Yaşanan istihdam kayıplarının yanı sıra işgücüne katılımdaki artış da işsizlik oranlarının hızla yükselmesine yol açmış, işsizlik oranları 2009 yılının Şubat ayında zirveye ulaşmıştır. 2009 yılı ikinci çeyreğinden itibaren ekonomik faaliyetteki iyileşmeyle beraber istihdam beklenenden hızlı toparlanmaya başlamış, aynı yıl yüzde 14 seviyesinde gerçekleşen işsizlik oranı 2010 yılında yüzde 11,9, 2011 yılında yüzde 9,8, 2012 yılında ise yüzde 9,2 seviyesine gerilemiştir. 2004-2012 döneminde işgücü piyasası verilerine yansıyan gelişmeler Tablo-1'de özetlenmektedir.
21. İstihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde, tarım sektörü istihdamının toplam istihdam içindeki payının düşüş eğilimine koşut yapısal bir dönüşüm süreci yaşanmaktadır. Tarım istihdamının toplam istihdam içindeki payı, 1990 yılında yüzde 47 seviyesinde iken, 2000 yılında yüzde 36, 2007 yılında ise yüzde 23 seviyesine kadar gerilemiştir. Son yıllarda bu oranın yüzde 25 seviyelerine çıktığı görülmektedir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile tarım nüfusunun toplam nüfus içindeki payı arasında ters yönlü bir ilişki olduğu ve son yıllarda tarım sektöründe kaydedilen gelişmeler dikkate alındığında uzun dönemde tarım nüfusundaki çözülmenin devam etmesi beklenmektedir.

# MAKROEKONOMİK ÇERÇEVE

**Tablo 1: İşgücü Piyasasına İlişkin Göstergeler**

Gösterge	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nüfus (Bin Kişi)	66.379	67.227	68.066	68.901	69.724	70.542	71.343	72.376	73.604
15+ Nüfus (Bin Kişi)	47.544	48.359	49.174	49.994	50.772	51.686	52.541	53.593	54.724
Genç Nüfus (15-24 yaş) (Bin Kişi)	11.840	11.757	11.670	11.583	11.490	11.513	11.548	11.534	11.574
İşgücü (Bin Kişi)	22.016	22.455	22.751	23.114	23.805	24.748	25.641	26.725	27.339
- Erkek	16.348	16.704	16.836	17.098	17.476	17.898	18.257	18.867	19.147
- Kadın	5.669	5.750	5.916	6.016	6.329	6.851	7.383	7.859	8.192
- Genç	4.474	4.436	4.365	4.364	4.381	4.454	4.426	4.529	4.422
- Tarım	5.793	5.215	4.978	4.955	5.080	5.350	5.785	6.225	6.178
- Tarım Dışı	16.223	17.240	17.773	18.159	18.725	19.398	19.855	20.500	21.161
İşgücüne Katılma Oranı (%)	46,3	46,4	46,3	46,2	46,9	47,9	48,8	49,9	50,0
- Erkek	70,3	70,6	69,9	69,8	70,1	70,5	70,8	71,7	71,0
- Kadın	23,3	23,3	23,6	23,6	24,5	26,0	27,6	28,8	29,5
- Genç	37,8	37,7	37,4	37,7	38,1	38,7	38	39,3	38,2
İstihdam (Bin Kişi)	19.632	20.067	20.423	20.738	21.194	21.277	22.594	24.110	24.821
- Erkek	14.585	14.959	15.165	15.382	15.598	15.406	16.170	17.137	17.512
- Kadın	5.047	5.108	5.258	5.356	5.595	5.871	6.425	6.973	7.309
- Genç	3.554	3.554	3.533	3.493	3.484	3.328	3.465	3.697	3.647
İstihdamın Sektörel Dağılımı (Bin Kişi)									
- Tarım	5.713	5.154	4.907	4.867	5.016	5.254	5.683	6.143	6.097
- Tarım dışı	13.919	14.913	15.516	15.871	16.178	16.023	16.911	17.967	18.726
- Sanayi	3.919	4.178	4.269	4.314	4.441	4.130	4.496	4.704	4.751
- İnşaat	966	1.107	1.196	1.231	1.241	1.249	1.431	1.676	1.709
- Hizmetler	9.033	9.628	10.051	10.327	10.495	10.644	10.986	11.589	12.266
İstihdam Oranı (%)	41,3	41,5	41,5	41,5	41,7	41,2	43	45	45,4
- Erkek	62,7	63,2	62,9	62,7	62,6	60,7	62,7	65,1	65,0
- Kadın	20,8	20,7	21,0	21,0	21,6	22,3	24	25,6	26,3
- Genç	30,0	30,2	30,3	30,2	30,3	28,9	30	32,1	31,5
İşsiz (Bin Kişi)	2.385	2.388	2.328	2.376	2.611	3.471	3.046	2.615	2.518
- Erkek	1.762	1.746	1.671	1.716	1.877	2.491	2.088	1.730	1.635
- Kadın	622	642	658	660	734	979	959	885	883
- Genç	919	881	832	871	897	1.126	961	832	775
- Tarım	81	61	71	88	64	96	102	82	81
- Tarım Dışı	2.304	2.327	2.257	2.288	2.547	3.375	2.944	2.533	2.437
İşsizlik Oranı (%)	10,8	10,6	10,2	10,3	11,0	14,0	11,9	9,8	9,2
- Erkek	10,8	10,5	9,9	10,0	10,7	13,9	11,4	9,2	8,5
- Kadın	11,0	11,2	11,1	11,0	11,6	14,3	13	11,3	10,8
- Genç	20,6	19,9	19,1	20,0	20,5	25,3	21,7	18,4	17,5
- Tarım	1,4	1,2	1,4	1,8	1,3	1,8	1,8	1,3	1,3
- Tarım Dışı	14,2	13,5	12,7	12,6	13,6	17,4	14,8	12,4	11,5
Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı (%)									
- Okuryazar olmayanlar	4,3	4,9	4,8	5,2	6,3	8,0	6,0	4,6	3,9
- Lise altı eğitimliler	9,7	10,1	9,8	9,8	10,7	13,9	11,6	9,3	8,7
- Lise ve dengi meslek liseliler	15,2	13,8	13,0	13,0	12,9	16,9	14,6	11,8	10,9
- Yükseköğretim	12,2	10,0	9,6	9,7	10,3	12,1	11,0	10,4	10,1
Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)	50,1	48,2	47,0	45,4	43,5	43,8	43,3	42	39,0
- Tarım	89,9	88,2	87,8	88,1	87,8	85,7	85	83,8	83,6
- Tarım Dışı	33,8	34,3	34,1	32,3	29,8	30,1	29	27,8	24,5
- Ücretlilerde Kayıt Dışı Oranı	32,1	32,0	31,5	29,4	26,4	26,2	25,7	25,1	22,0

Kaynak:TÜİK

22. Tarım istihdamındaki azalma sürecine paralel olarak sanayi ve özellikle hizmetler sektörü istihdamının payı önemli ölçüde artış göstermektedir. 1990 yılında sanayi ve hizmetler sektörlerinin sırasıyla yüzde 15,3 ve yüzde 37,8 olan istihdam içerisindeki payları, 2000 yılında yüzde 17,7 ve yüzde 40'a, 2012 yılında ise yüzde 19,1 ve yüzde 49,4 seviyelerine yükselmiştir.
23. Türkiye işgücü piyasasının en temel yapısal sorunlarından biri kayıt dışı istihdamdır. 2004-2012 döneminde kayıt dışı istihdamın payı yüzde 50 seviyelerinden yüzde 39 seviyelerine gerilemiştir. Bu dönemde kayıt dışı istihdam oranı tarım sektöründe yüzde 90'dan yüzde 83,6'ya, tarım dışı sektörlerde ise yüzde 34'ten yüzde 24,5'e düşmüştür. Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi çerçevesinde kurumlar arası koordinasyon ve işbirliğinin güçlenmesi, denetimlerin ve çapraz kontrollerin artması, vergi ve prim teşvikleri ile ekonomik gelişmenin getirdiği kurumsallaşma gibi faktörler kayıt dışılığın azalmasında etkili olmuştur. Ancak, halen Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranı diğer ülkelerle karşılaştırıldığında oldukça yüksektir. Kayıt dışılık tarım, inşaat, toptan/perakende ticaret, otel ve lokantacılık ile ulaştırma sektörlerinde yaygındır. Ayrıca gençler, yaşlılar ve eğitim seviyesi düşük olanlar arasında kayıt dışı istihdam oranı yüksektir. Diğer önemli bir husus da işyeri büyüklüğü arttıkça kayıt dışılığın azalmasıdır. Yabancı kaçak işçilik de kayıt dışı istihdam içinde ele alınması gereken gittikçe daha da önem kazanan bir sorun alanı olmaya devam etmektedir. Ülkemiz yabancı kaçak işçiler için transit ülke konumundayken son yıllarda hedef ülke konumuna gelmiştir.
24. Türkiye, Avrupa'da genç nüfusun toplam nüfusa oranının en yüksek olduğu ülke konumundadır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2012 verilerine göre ülkemizin toplam nüfusu 75 milyon 627 bin 384'tür. Bu nüfusun yüzde 50'si 30 yaşın, yüzde 33,4'ü ise 20 yaşın altındadır. Bilişim çağında kaliteli insan sermayesi fiziki sermayenin önüne geçtiğinden genç nüfus iyi değerlendirilebildiği ölçüde önemli bir fırsatı işaret etmektedir. Bu oranların 2025 yılında sırasıyla yüzde 44,2 ve yüzde 29,3 olacağı tahmin edilmektedir. Demografik fırsat penceresinin zaman içinde kapanacağına yönelik bu tahminler, uzun vadede işgücü piyasasında arz yönlü sıkıntılarla karşılaşılabilmesine ve sosyal güvenlik sistemi üzerinde bir basınç oluşacağına işaret etmektedir.
25. Türkiye'de toplam işgücü arzının yaklaşık yüzde 16'sı 15-24 yaş grubu gençlerden oluşmaktadır. Gençler arasında işsizlik oranı genel işsizlik oranının oldukça üzerinde seyretmektedir. 2004-2012 döneminde gençler arasında işsizlik oranı, genel işsizlik oranının ortalama 9,5 puan üzerinde gerçekleşmiştir. Ekonomik krizin etkisiyle 2009 yılında yüzde 25,3 düzeyine ulaşan gençler arasında işsizlik oranı 2012 yılında yüzde 17,5 seviyesine gerilemiştir. Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) 2012 yılı verilerine göre, 65 yaş ve üzeri nüfusun toplam nüfusa oranı Türkiye'de yüzde 7,3 iken, AB-28 ülkeleri arasında yüzde 17,8'dir. Genç istihdamında karşı karşıya kalınan güçlüklerle rağmen Türkiye gelişmiş ekonomilere göre avantajlı demografik yapısını önümüzdeki on yıllarda daha verimli bir şekilde kullanarak ekonomik ve sosyal gelişme ivmesini artırma imkanına sahiptir.
26. Türkiye'de işgücüne katılma ve istihdam oranları gelişmiş ülkelerin gerisindedir. Eurostat 2012 yılı verilerine göre 15-64 yaş grubunda işgücüne katılma oranı Türkiye'de yüzde 53,3 iken, AB-27'de yüzde 71,8'dir. Benzer şekilde 2012 yılı istihdam oranı ülkemizde yüzde 48,9 iken, AB-27'de yüzde 64,2 düzeyindedir. Bu durum, Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranı ve istihdam oranının AB ortalamasının oldukça altında kalmasından kaynaklanmaktadır. Kadınların işgücüne katılma oranı 2012 yılında Türkiye'de yüzde 31,8 iken, AB-27'de yüzde 65,6 olarak gerçekleşmiştir. Benzer bir durum kadınların istihdam oranlarında da gözlenmektedir. 2012 yılında Türkiye'de yüzde 28,7 olan kadınların istihdam oranı AB-27'de yüzde 58,6 düzeyindedir. Bununla birlikte, son yıllarda yaşanan küresel ekonomik kriz dönemlerinde kadınların işgücüne daha fazla katıldığını göstermektedir.

## MAKROEKONOMİK ÇERÇEVE

27. Bazı temel işgücü verilerinin orta ve yüksek gelirli ülkelerle karşılaştırmalı durumu Dünya Bankası verileri esas alınarak oluşturulan Tablo-2'de gösterilmektedir. AB ülkeleri karşılaştırmasında olduğu gibi orta ve yüksek gelirli ülkelerle karşılaştırıldığında da kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranlarındaki düşüklük dikkati çekmektedir. Bununla birlikte son yıllarda kaydedilen gerilemeye rağmen ülkemizde tarım sektörünün kadın istihdamındaki yerinin diğer ülke gruplarına göre çok daha belirleyici olduğu izlenmektedir.
28. Türkiye'de yapısal işsizliğin yüksek olmasının temel nedenlerinden biri işgücünün niteliğinin düşük olmasıdır. 2012 yılı verileri incelendiğinde Türkiye'de işgücünün yüzde 61,5'i ve işsizlerin yüzde 55,9'u lise altı eğitim seviyesindekiler ve okuryazar olmayanlardan oluşmaktadır. İş arayanların niteliği ile işgücü piyasasının talepleri arasındaki uyumsuzluk, bu durumun diğer bir göstergesidir. Ekonomik büyüme sürecinin sağlıklı ve istikrarlı bir yapıya kavuşmasında iyi yetişmiş ve üretken işgücüne işaret eden beşeri sermaye büyük önem taşımaktadır.

**Tablo 2: Uluslararası Göstergeler ve Türkiye Karşılaştırması**

Kategori	Gösterge	Yıl	Orta Gelirli Ülkeler (Üst Dilim)	Yüksek Gelirli Ülkeler	Türkiye
	Genç yaş bağımlılık oranı (çalışma çağı nüfusa göre %)	2012	30,6	25,2	39,0**
	0-14 yaş nüfus (%)	2012	21,5	17,0	26,0**
	15-64 yaş nüfus (%)	2012	70,5	67,3	66,7**
	65+ yaş nüfus (%)	2012	8,0	15,8	7,3**
	Doğumda yaşam beklentisi, kadın (yıl)	2011	76,0	82,0	78,1**
	Doğumda yaşam beklentisi, erkek (yıl)	2011	72,0	76,0	71,2**
İşgücü	İşgücüne katılma oranı (%)	2011	68,6	60,8	49,5**
	İşgücüne katılma oranı, kadın (%)	2011	58,6	52,8	28,1**
	İşgücüne katılma oranı, erkek (%)	2011	78,4	69,2	71,4**
	Temel eğitilmiş işgücü, kadın (kadın işgücü %)	2007	27,9*	23	62,4**
	Temel eğitilmiş işgücü, erkek (erkek işgücü %)	2007	37,1*	26,4	63,4**
	Yükseköğrenimli işgücü, kadın (kadın işgücü %)	2007	29,6*	42	21,1**
	Yükseköğrenimli işgücü, erkek (erkek işgücü %)	2007	19,5*	37,7	15,0**
	İşsizlik oranı ( toplam işgücü %)	2011	4,9	7,9	9,8**
İstihdam	İstihdam oranı (% 15+ nüfusa)	2011	64,7	56,0	45,1**
	İstihdam oranı kadın (%15 + kadın nüfusa)	2011	55,4	48,6	25,3**
	İstihdam oranı erkek (%15 + erkek nüfusa)	2011	73,8	63,7	65,4**
	Tarım (toplam istihdam %)	2010	31,8	3,5	24,2**
	Tarım, kadın (kadın istihdam %)	2010	9,3*	2,7	39,4**
	Sanayi (toplam istihdam %)	2010	26,3	21,8	26,5**
	Sanayi, kadın (kadın istihdam %)	2010	18,9*	10,7	15,2**
	Hizmetler (toplam istihdam %)	2010	42,2	74,05	49,5**
	Hizmetler, kadın ( kadın istihdam %)	2008	71,7*	86,2	45,4**
	Tarım dışı kadın istihdam oranı (tarım dışı istihdam % pay)	2011	44,6*	47,4	23,6**

Kaynak: Dünya Bankası

\* 2006 yılı verileri.

\*\* 2012 yılı verileri.

Türkiye’de beşeri sermayenin yetersiz olduğu gözlenmektedir. Gelişmiş ülkelerdeki yüksek beşeri sermaye, bu ülkelerin istikrarlı bir yapıda büyümesinde etkili olmuştur. Bu çerçevede, kamu kaynaklarının beşeri sermaye stokunu artıracak şekilde önceliklendirilmesi ülkemizin uzun dönemli büyüme performansı açısından önem arz etmektedir.

29. Kayıtlı istihdam bağlamında işgücü piyasasının katılıkları ve ücret dışı işgücü maliyetlerinin yüksekliği, ekonomik büyümenin istihdam yaratmasının önündeki diğer engellerdir. Ücret dışı maliyetler 2004 yılından bu yana yapılan çeşitli düzenlemelerle azaltılmıştır. Prime esas kazanç alt sınırının asgari ücrete eşitlenmesi, asgari geçim indirimi uygulaması, beş puanlık sosyal güvenlik primi indirimi ile birlikte istihdamın artırılmasına yönelik diğer teşvikler, ücret dışı maliyetleri aşağı çekmiştir. Bunun sonucunda, ücret dışı maliyetlerin ücrete oranı açısından Türkiye, evli olmayan çalışanlarda OECD ortalamalarına yakınken, evli ve iki çocuklu çalışanlarda OECD ortalamasının oldukça üzerindedir. Evli ve iki çocuklu çalışan için yapılan hesaplamalarda 2010 yılı itibarıyla ücret dışı maliyetlerin ücrete oranı Türkiye’de yüzde 35,9 iken, OECD ülkeleri ortalaması yüzde 24,8’dir. Evli olmayan çalışanlar için ise bu oran Türkiye’de yüzde 37,4 iken, OECD’de yüzde 34,9 seviyesindedir.
30. 2012 yılı verilerine göre Türkiye’de iller ve bölgeler arasında işgücüne katılma ve işsizlik oranları önemli oranda farklılık arz etmektedir. TR90 Doğu Karadeniz Düzey 2 bölgesinde, işsizlik oranı yüzde 6,3 ile ülke ortalamasının (yüzde 9,2) oldukça altında iken, bölgede işgücüne katılma oranı yüzde 55,5 ile ülke ortalamasının (yüzde 50) oldukça üzerindedir. Buna karşın, TRC2 Güneydoğu Anadolu Düzey 2 bölgesinde, işgücüne katılma oranı yüzde 35,2 ile ülke genelinin oldukça altında iken, işsizlik oranı yüzde 12,4 ile ülke genelinin altında seyretmektedir. Bu durum işgücü piyasasına ilişkin politikaların bölgesel farklılıklar dikkate alınarak belirlenmesi ihtiyacını ortaya koymakta, yerel istihdam politikaları geliştirmeye yönelik mekanizmaların güçlendirilmesi gereğini göstermektedir.
31. Türkiye ekonomisinde istihdamın artırılması için, büyümenin sürdürülebilirliğinin yanı sıra, istihdamın büyüme esnekliğinin yükseltilmesi de önemli bir faktördür. İstihdam tedbirlerinin geliştirilmesinde ve uygulanmasında yerel ihtiyaçların yanı sıra sektörel taleplerin de dikkate alınması söz konusu esnekliğin yükseltilmesine katkı sağlayacaktır.

## B. İSTİHDAM STRATEJİSİNİN DAYANDIĞI POLİTİKA ÇERÇEVESİ

32. İstihdamın artırılması, Dokuzuncu Kalkınma Planında belirlenen gelişme eksenlerinden biridir. Buna yönelik olarak Planda işgücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması ve aktif işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesi politika öncelikleri olarak belirlenmiş; Ulusal İstihdam Stratejisinin hazırlanması öngörülmüş ve tedbir olarak 2010, 2011, 2012 ve 2013 Yıllık Programlarına dahil edilmiştir. 2014-2018 yıllarını kapsayacak olan Onuncu Kalkınma Planı 6 Temmuz 2013 tarihinde Resmî Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu planda istihdamın artırılması kapsamında önemli hedefler ve politika tedbirleri belirlenmiştir.
33. Ülkemizde işsizliğin doğal işsizlik düzeyine geriletilebilmesi ve çalışma barışı korunarak istihdamın geliştirilebilmesi noktasında üç temel konu ön plana çıkmaktadır:
- İstikrarlı ve yüksek büyümenin sağlanması,
  - Büyümenin istihdam etkisinin artırılması,
  - Kayıt dışılığın azaltılması.



# MAKROEKONOMİK ÇERÇEVE

## 1. İstikrarlı ve Yüksek Büyümenin Sağlanması

34. Onuncu Kalkınma Planı yeterli düzeyde iş yaratılması için yüksek ve istikrarlı büyüme ortamını sağlayacak gerekli politika ve öncelikleri ortaya koymuştur. Buna göre, Türkiye’de ekonomik gelişmenin hızlandırılması için:

- Makroekonomik istikrar,
- Beşeri sermaye ve işgücü piyasası,
- Teknolojik yenilik,
- Fiziki altyapı,
- Kurumsal kalite

alanlarında gerçekleştirilecek gelişmelerle yüksek ve istikrarlı büyümenin sağlanması öngörülmektedir.

35. Gerek Avrupa İstihdam Stratejisi’ne uyum, gerekse Orta Vadeli Program, Yıllık Programlar ve bütçe süreçleriyle uygulamaya konulan bu politika çerçevesinin kararlılıkla uygulanacağı, Stratejide temel varsayım olarak kabul edilmiştir. Türkiye’nin özellikle küresel kriz sonrasında yakaladığı büyüme performansını orta vadede de sürdürmesi beklenmektedir. Bu performansın istenilen düzeyde istihdam artışı yaratmasının, Stratejinin istihdama ilişkin hedeflerine ulaşılabilmesinde önemli etkisi olacaktır.

## 2. Büyümenin İstihdam Etkisinin Artırılması

36. Stratejinin beklenen düzeyde istihdam artışı sağlayabilmesi için, tarım dışı sektörlerde büyümenin istihdam yaratma kapasitesinin artırılması son derece önemlidir. İstihdamın büyüme esnekliği olarak kavramlaştırılan söz konusu kapasite, ancak işgücü piyasasının yapısal sorunlarının çözülmesiyle artırılabilir. Stratejinin temel politika eksenleri belirlenirken bu husus dikkate alınmıştır.

37. Ülkemizde eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamadaki yetersizliği, işgücünün nitelik sorunu, bazı grupların istihdama erişimde karşılaştıkları ciddi güçlükler, bir taraftan kayıt dışı istihdamın yüksekliği diğer taraftan kayıtlı işgücü piyasasındaki katılıklar, sosyal yardım sisteminin kayıtlı istihdamı teşvik etmedeki yetersizliği gibi temel yapısal sorunlar işgücü piyasasının etkinliğinin dolayısıyla büyümenin istihdam yaratma kapasitesinin artırılmasının önündeki engellerin başında yer almaktadır. Belirtilen engellerin aşılması yönünde kaydedilecek gelişmeler, büyümenin istihdam yaratma kapasitesinin artırılmasına önemli katkı sağlayacaktır. Strateji, temel olarak bu engellerin ortadan kaldırılması perspektifiyle hazırlanmıştır.

## 3. Kayıt Dışılığın Azaltılması

38. Strateji’nin hedeflerine ulaşabilmesi için Türkiye işgücü piyasasının en temel yapısal sorunlarından biri olan yüksek kayıt dışı istihdamın azaltılması gerekmektedir. Çok farklı nedenlerle, farklı şekillerde ortaya çıkan kayıt dışı istihdamı kabul edilebilir düzeye çekmek üzere toplumun tüm kesimlerinin kararlılık göstermesi gerekmektedir. Kayıt dışı istihdamla mücadelede caydırıcı ve özendirici tedbirlerin bir arada uygulanması yaklaşımıyla, aşağıda sıralanan beş başlıkta yürütülecek çalışmaların eşgüdüm içinde uygulanmasına özen gösterilmelidir.

### a. Kayıtlı Sektörlerin Güçlendirilmesi

39. Türkiye’de kayıtlı sektörlerin daha güçlü hale gelmesi kayıt dışı istihdam talebinin düşmesini sağlayacaktır. Bu kapsamda işletmeler üzerinde idari, mali ve yasal yükümlülüklerin bütçe imkanları doğrultusunda azaltılarak, işletmeleri kayıt dışı faaliyetlere ve kayıt dışı istihdama yönelten bürokratik formalitelerin kaldırılması ve aşırı düzenlemelerden kaçınılması gerekmektedir. Türkiye’de önemli ölçüde istihdam sağlayan ve kayıt dışı istihdam oranının yüksek olduğu KOBİ’lerin finansman sorunlarının çözülmesi hem istihdam artışına hem de kayıt dışılığın azalmasına etki edecektir.

### b. Kayıt Dışı İstihdamın Engellenmesi

40. Kayıt dışı istihdamla mücadelede merkezi ve yerel düzeyde kamu kurumları arasındaki koordinasyonu ve çapraz kontrolleri artırmak, kayıt dışı istihdama yönelik yaptırımları artırmak ve etkin denetimlere hız vermek, vergi ve prim affı uygulamalarına son vermek kişileri zorunlu olarak kayıtlı çalışmaya yahut çalıştırmaya yöneltecektir. Ayrıca, ebeveynine ait ölüm aylığı gelirin sahip olanlar ile sosyal yardımlardan faydalananların bu imkanlarını kaybetmemek için kayıt dışı çalışmayı tercih edebildikleri gerçeği göz önünde bulundurularak bu alanlarla ilgili denetimler sıklaştırılmalı, yasal ve idari önlemler alınmalıdır.

### c. Kayıtlı Sisteme Girişlerin Artırılması

41. Kayıt dışı istihdam düzeyinin yüksek olmasının önemli bir nedeni, işgücünün eğitim ve istihdam edilebilirlik düzeyinin yetersiz olmasıdır. Strateji’nin içerdiği aktif işgücü piyasası politikaları ile genel ve mesleki eğitim seviyesini artıracak tedbirler, özellikle kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu gençler ve kadınlar olmak üzere, tüm çalışanların kayıtlı hale gelmesini olumlu etkileyecektir. Bunun yanı sıra, ilk işe başlamada verilecek teşvikler ile iş ve meslek seçiminde sunulacak danışmanlık hizmetlerinin de kayıtlı sisteme girişleri artırması öngörülmektedir. Ayrıca işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması başlığı altında ele alınan ve kayıt dışı çalışma potansiyeli yüksek olan esnek çalışanların sosyal güvenlik haklarının temini bu alandaki kayıt dışılığı azaltacaktır.

### d. Kayıtlı İstihdam Konusunda Farkındalığın Artırılması

42. Kişilerin kayıtlı çalışmaya yönelik olumsuz tutum ve davranışlarının değiştirilmesi, işletmelerin ve çalışanların kayıtlı istihdam konusunda bilinçlendirilmesi uzun vadede kayıt dışı istihdamla mücadeleyi olumlu etkileyecektir. Kamu hizmetlerine ilişkin memnuniyetsizliğin azaltılması da kişilerin kayıtlı sistemde yer almasını teşvik edecektir.

### e. Yabancı Kaçak İşçiliğin Önlenmesi

43. Türkiye’nin en önemli sorunlarından biri olan kayıt dışı istihdamın bir unsuru da yabancı kaçak işçiliktir. Yabancı kaçak işçiliğin ülkemiz işgücü piyasası üzerindeki etkisinin büyük olduğu bilinmektedir. Ülkemiz yabancı kaçak işçileri için transit ülke konumundayken son yıllarda hedef ülke konumuna gelmiştir. Yabancı kaçak işçilik bir yandan işsizliği artırırken, diğer yandan kayıt dışı çalışmayı beslemektedir. Yabancı kaçak işçiler buldukları hemen her ülkede küçük işyerlerinde ve marjinal olarak nitelenebilecek işlerde, formel piyasa dışında ve denetim imkanının görece az olduğu niteliksiz işkollarında çalışmaktadır.
44. AB ve diğer OECD ülkelerinde yabancı kaçak işçiliği önlemek için sınır kontrolleri ve denetimler artırılmakta, kaçak işçilere ve bunları çalıştıran işverenlere verilen cezalar ağırlaştırılmaktadır. Birçok ülkede yabancı kaçak işçi çalıştıran işverenler ile yabancı kaçak işçilerin ülkeye girmesini sağlayan ve bunlara yardımcı olanlara oldukça ağır cezalar uygulanmaktadır.

## MAKROEKONOMİK ÇERÇEVE

Fransa, Almanya, Finlandiya, Norveç, İsviçre, Yunanistan, Belçika ve Japonya'da yabancı kaçak işçi çalıştıran işveren veya yabancı kaçak işçi çalıştırmaya aracılık edenlere 1-3 yıl arasında değişen hapis cezaları ve ağır para cezaları verilmektedir.

45. Türkiye'de yabancı kaçak işçilikle mücadelede hapis cezalarını da kapsayan ağır cezaların verilmesi, tekrarı halinde kamu hakları ve ihalelerden men cezası uygulanması, işverenin yasadışı çalıştırdığı işçiye hak ettiği tüm kanuni hak ve ücretlerini ödeme zorunluluğu getirilmesi, alt işverenin çalıştırdığı kaçak işçiden asıl işverenin de sorumlu tutulması, denetimlerin artırılması ve kamu kurumları arasında sıkı bir işbirliği ve koordinasyon sağlanması yabancı kaçak işçiliğini önemli ölçüde azaltacaktır.
46. Onuncu Kalkınma Planının hayata geçirilmesi açısından önemli bir adım olan bu Stratejinin başarılı olabilmesi için büyük öneme sahip bu konular, Stratejide öngörülen politikalar ve tedbirler gerçekleştirilerek belirlenen hedeflere ulaşabilmesine imkan sağlayacak çerçeveyi oluşturmaktadır.
47. AB adaylık süreci açısından önemli adımlardan biri Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uyum sağlamaktır. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin hedefi, daha fazla iş yaratmanın yanı sıra gençler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, etnik azınlıklara mensup kişiler gibi istihdama erişimde zorluk çeken gruplara sadece maddi yardımlarla sınırlı olmayan ve onlara eşit fırsatlar ve yeni iş imkanları sağlayacak ortamlar hazırlamaktır. Bu çerçevede, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin dört temel ayağı bulunmakta olup, bunlar; istihdam edilebilirlik, girişimcilik, gelişim ve değişim sürecine uyum sağlayabilme ve işgücü piyasasında herkese eşit fırsatlar sağlayabilmedir. Ulusal İstihdam Stratejisi söz konusu öncelikler dikkate alınarak hazırlanmıştır.
48. Strateji hazırlık çalışmalarında, diğer ulusal politika dokümanlarında ortaya konulan öncelikler dikkate alınmış, öngörülen ekonomik ve sektörel politikalarla uyumun sağlanmasına özen gösterilmiştir.
49. Yukarıda yer verilen politika çerçevesinin başarıyla hayata geçirilmesi noktasında ilgili kurumlar arasındaki işbirliğinin güçlendirilmesi önem arz etmektedir. Farklı kurumlar tarafından geliştirilen politikaların ve sunulan hizmetlerin tamamlayıcı nitelikte olması uygulamanın etkinliğini artıracaktır. Bu nedenle çalışmaların, veri ve bilgi paylaşımına dayalı katılımcı bir yaklaşımla yürütülmesi ve uygulamaların izlenmesi, ihtiyaçların doğru tespit edilmesi, önceliklendirilmesi ve planlanması süreçlerine büyük katkı sağlayacaktır. Aynı yaklaşımla, kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılacak düzenlemelerin istihdama etkilerinin analiz edilmesi ve analiz sonuçlarının ÇSGB ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) başta olmak üzere işgücü piyasası aktörleriyle paylaşılması son derece önemlidir. Bu süreç ilgili kurumların ortaya çıkacak ihtiyaçları karşılama imkanlarını geliştirmek suretiyle düzenlemenin etkinliğinin artmasına yardımcı olacaktır.



## STRATEJİNİN TEMEL HEDEF VE İLKELERİ

# STRATEJİNİN TEMEL HEDEF VE İLKELERİ

## A. TEMEL HEDEFLER

Ortaya konulan politika ve tedbirler ile stratejinin dayandığı politika çerçevesi kapsamında Ulusal İstihdam Stratejisinin temel hedefleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

1. İşsizlik oranı, 2023 yılı itibarıyla yüzde 5 düzeylerine indirilecektir.
2. İstihdam oranı, 2023 itibarıyla yüzde 55 düzeylerine yükseltilecektir.
3. Tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranı, 2023 yılında yüzde 15'in altına indirilecektir.

## B. İLKELER

### 1. Bütüncül Yaklaşım

Stratejisi'nin dört temel politika ekseninde önerilecek politika ve tedbirlerin birbirleriyle uyumlu ve tutarlı bir şekilde etkileşimini de dikkate alarak bütüncül bir yaklaşımla geliştirilmesi ve uygulanması esastır.

### 2. Fırsat Eşitliği

Tüm grupların istihdamda eşit fırsatlara sahip olabilmesi için bazı demografik grupların özel durumlarını dikkate alan politikaların geliştirilmesi esastır. İşgücü piyasasına daha zor erişen kadınlar, engelliler, yoksullar, gençler, kırsalda yaşayanlar gibi özel politika gerektiren kesimlere eğitimden başlayarak sağlanacak destekler ve ayrımcılığı önleyici uygulamalarda fırsat eşitliği ilkesi belirleyicidir.

### 3. İş Değil İnsanı Korumak

İşin değil, kişilerin istihdam edilebilirliklerinin garanti altına alındığı bir işgücü piyasasında, kişilerin, kazanılmış haklar korunarak, işsizlik ve işsizliğin neden olduğu risklere karşı korunmalarının sağlandığı bir yapının oluşturulması esastır.

### 4. İşverenler Üzerine Ek Yük Getirilmemesi

Uygulanacak yeni teşvik politikalarının maliyetlerinin firmalarca değil genel bütçeden ve diğer kaynaklardan karşılanması, böylelikle işletmelerin rekabet gücünün gözetilmesi önemlidir.

### 5. Sosyal Diyalogun Esas Alınması

Stratejinin hazırlanmasında olduğu gibi uygulamasında da başarılı olunması için istihdam ile ilgili bütün aktörlerin karar alma süreçlerine etkin katılımı esastır.

### 6. Özendirici Yaklaşım

Uygulanacak politikaların işgücü piyasasında yer alan tüm aktörler tarafından benimsenmesi ve sahiplenilmesi için emredici değil özendirici bir yaklaşım sergilenmelidir.





## İKİNCİ BÖLÜM TEMEL POLİTİKA EKSENLERİ



# EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ



## A. Durum Analizi

50. Küreselleşmenin özellikle ekonomi ve kalkınmaya etkileri, bilim ve teknolojide giderek hızlanan gelişmeler, kurumların bu değişimlere ayak uydurabilmek için organizasyonlarını yenilemeleri gibi birbirini etkileyen ve kuvvetlendiren faktörler, 1990'lardan başlayarak bilginin dolayısıyla da beşeri sermayenin önemini artırmıştır. Tüm ülkelerde eğitim ve beceri düzeyi düşük kitleler ve yaşlı bireyler, küresel ekonomik krizlerden ve artan işsizlik oranlarından daha fazla etkilenmektedir. Bu durum ülkeler için ciddi riskler oluşturmaktadır. Bu bireylere ve ailelerine yönelik koruyucu sosyal politikalara ek olarak kısa sürede tekrar işgücüne katılmalarını destekleyecek aktif işgücü piyasası politikaları oluşturulmakta ve uygulanmaktadır. Bu süreçte, özellikle işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik bilgi ve beceri düzeyini artırmayı amaçlayan eğitimler önemli rol oynamaktadır.
51. Eğitim-işgücü uyumsuzluğunun temel göstergelerinden biri işgücünün temel bilgi ve becerilerdeki yeterlilik düzeyidir. OECD tarafından üç yılda bir düzenlenen Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA) ile 15 yaş grubu öğrencilerin modern bir toplumda yerlerini alabilmeleri için gereken bilgi ve becerilere sahip olma düzeyleri ölçülmektedir. PISA kapsamında 2009 yılında yapılan testlerde Türkiye'den katılan öğrenciler ortalama puanlara göre okuma becerileri alanında 464, fen okuryazarlığı alanında 454, matematik alanında 445 puan ile araştırmaya katılan 34 OECD ülkesi arasında 32. sırada yer almıştır, OECD ortalama puanları ise okuma becerilerinde 493, fen bilimlerinde 501 ve matematikte 496'dır. Bu sonuçlara göre Türkiye, 2009 yılında genel değerlendirmeye alınan 65 ülke arasında fen ve matematik alanlarında 43. sırada iken, okuma yeterliliği alanında ise 41. sıradadır.
52. Eğitime yapılan kamu yatırımları diğer gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında olması gerekenin altındadır. Kamunun eğitime ayırdığı kaynakların Gayri Safi Yurtiçi Hasılaya (GSYİH) oranı 2008 yılına göre OECD ülkelerinde ortalama yüzde 5 düzeyindedir. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) geliştirmekte olan ülkelere, sürdürülebilir bir kalkınma için GSYİH'nin yüzde 6'sını eğitim hizmetlerine ayırmalarını önermektedir. Türkiye'de ise sosyal harcamalar kapsamında yapılan eğitim harcamalarının GSYİH'ya oranı 2009 yılında yüzde 3,9, 2010 ve 2011 yıllarında yüzde 4 ve 2012 yılında yüzde 4,1 olarak gerçekleşmiş olup, 2013 yılında ise bu oranın 4,3 olması öngörülmektedir. Türkiye'nin eğitime ayırdığı kamu bütçesinin az olmasının yanında kademeler arasındaki dağılımın da etkin olduğunu belirtmek güçtür. OECD ülkelerinde kamunun öğrenci başına harcaması yükseköğretimde ilköğretimdekinin 2 katı iken, ülkemizde 4 katı düzeyindedir. Dağılıma ilişkin genel kabul toplumsal faydanın daha fazla olduğu ilköğretimde kamu harcama oranını artırmak, yükseköğretimde ise kamu bağımlılığını azaltmak yönündedir.
53. Okullaşma oranları başta okul öncesi eğitim ve ortaöğretim olmak üzere, eğitim kademeleri itibarıyla AB ve OECD ortalamalarının gerisindedir. 2012-2013 eğitim-öğretim yılında okul öncesi eğitimde 4-5 yaş net okullaşma oranı Türkiye'de yüzde 37 düzeylerinde iken, bu oran AB'de yüzde 86, OECD'de ise yüzde 79 düzeyindedir. 2011-2012 eğitim-öğretim yılında ortaöğretimde net okullaşma oranı Türkiye'de yüzde 67,4 iken, 2012-2013 eğitim öğretim yılı için 70,1 olarak gerçekleşmiştir. Aynı oran AB'de yüzde 84 ve OECD'de yüzde 82 düzeyindedir. Türkiye'de 2012-2013 eğitim öğretim yılı yükseköğretim net okullaşma oranı yüzde 38,5'dir.
54. Türkiye'de yabancı dil eğitiminde çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. 1997-1998 eğitim-öğretim yılından bu yana, ilköğretimin dördüncü sınıfında başlayacak şekilde yabancı dil eğitimi verilmesine karşın, yabancı dil eğitiminde halen istenen düzeye ulaşamamıştır. Bu durum bilgiye ulaşmada ve teknolojiyi kullanmada önemli kısıtlar oluşturmaktadır.

55. Türkiye’de son yıllarda eğitim alanında yapılan çalışmalara bağlı olarak bina ve derslik sayısı bakımından önemli gelişmeler sağlanmıştır. Örneğin, 2012-2013 eğitim-öğretim yılı itibarıyla derslik başına düşen öğrenci sayısı ilköğretimde 30, ortaöğretimde 31, genel ortaöğretimde 28, mesleki ve teknik ortaöğretimde 34’tür. Ancak, derslik başına düşen öğrenci sayısı bakımından mesleki ortaöğretimin Türkiye ortalamasının üzerinde olduğu gözlenmektedir. Bu durum, söz konusu kurumlara daha fazla fiziki yatırım yapılmasını gerektirmektedir. Aynı şekilde, öğretmen başına öğrenci sayısı ilköğretimde 20, genel ve mesleki ortaöğretimde ise ortalama 16’dır.
56. Türkiye’de işgücünün eğitim düzeyi düşüktür. İşgücünün eğitim düzeyleri itibarıyla mevcut yapısı, işgücü verimliliği ve buna bağlı olarak ekonomik büyüme imkanları açısından olumsuz bir tablo sergilemektedir. 2012 yılı verilerine göre Türkiye’de iş gücünün yüzde 61,4’ü lise altı eğitilmiş ve okur-yazar olmayanlardan oluşmaktadır.
57. Türkiye’de ortaöğretimde mesleki eğitime katılma düzeyi AB ve OECD ülke ortalamalarının nispeten gerisindedir. 2012-2013 yılı itibarıyla Türkiye’de yüzde 45,4 olan bu oran OECD ülkelerinde yüzde 47,8’dir.
58. Türk eğitim sisteminin zayıf yönlerinden biri de mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin etkin sunulmamasıdır. Gençlerin mesleki eğitime zamanında, doğru ve etkin bir biçimde yönlendirilmemeleri ülke açısından önemli bir kaynak israfına neden olmaktadır.
59. Ülkemizde bilgi ve iletişim teknolojilerine erişim ve bu teknolojilerin kullanımında sorunlar bulunmaktadır. Günümüz ekonomileri, bilişim teknolojilerine dayalı ve hizmet yoğunudur. Bu nedenle bilgisayar becerilerinin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerine erişim düzeyinde ve bu teknolojilerin kullanımında son yıllarda ciddi bir artış yaşanmakla birlikte halen önemli eksikliklerimiz bulunmaktadır.
60. Türkiye’de eğitim sisteminin en önemli eksikliği ekonominin ihtiyacına uygun insan gücü yetiştirememesidir. Eğitim sisteminin öğrenci ve öğretmen kalitesinden makine ve teçhizat eksikliğine kadar uzanan pek çok sorunu vardır. Bu kapsamda özellikle öğrencilerin iş dünyası ile temasının başlıca aracı olan stajların etkin bir şekilde uygulanmaması önemli bir eksikliktir. 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile staj yapılabilecek işyerlerinin kapsamı genişletilmiş, staj esnasında ödenen ücretler işyeri büyüklüğü ile ilişkilendirilmiş ve staj yapmak isteyen yükseköğretim öğrencileri 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamına alınmıştır.
61. Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim programlarının iş dünyasının ihtiyaçlarına duyarlı olmaması, nitelikli meslek sahiplerinin yetiştirilmesine engel teşkil etmektedir. Bu programları tamamlayanlara verilen diploma veya belgeler, kişilerin sahip oldukları bilgi ve becerilerini kanıtlamada yetersiz kalmaktadır. Eğitimle istihdam arasında doğru ilişkinin kurulması, mesleki ve teknik eğitim programlarının işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesinin sağlanması ve bireylerin sahip oldukları bilgi, beceri ve yetkinliklerin uluslararası açıdan kıyaslanabilir düzeyde tanınmasını sağlayacak Ulusal Yeterlilik Sisteminin (UYS) oluşturulmasına ilişkin çalışmalar Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından başlatılmıştır. Bu bağlamda, MYK’nın koordinasyonunda devlet, işçi, işveren ve meslek kuruluşları aktörlerinin uzlaşısıyla ulusal meslek standartlarının ve ulusal yeterliliklerin hazırlanmasına başlanmıştır. Hazırlanan meslek standartlarından 360 tanesi 2012 sonu itibarıyla Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kapsamda; ulusal yeterliliklere göre ölçme, değerlendirme ve belgelendirmede pilot sistem kurulmuş ve Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu olarak oluşturulan Ulusal Yeterlilik Çerçevesi (UYÇ) taslak raporu oluşturulmuştur.

# EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

62. UYÇ çalışmalarına dayanak oluşturan Mesleki ve Teknik Eğitimi Güçlendirme Projesi (MEGEP); örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim programlarının iş dünyasının ihtiyaçlarına duyarlılığını artırmayı amaçlamaktadır. Bu proje kapsamında oluşturulan mesleki ve teknik eğitim programları, 2004 yılından itibaren ilgili tüm tarafların ve sektörün katılımı ile hazırlanmaktadır. Buna rağmen işgücü piyasası ihtiyaçlarına yeterli düzeyde duyarlılığın sağlamadığı görülmektedir. Mesleki ve teknik eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi için bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör arasında işbirliği ve koordinasyonun geliştirilmesi, aktif işgücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması ve mesleksizlik sorununun giderilerek işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması amacıyla, MYK koordinasyonunda “İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı” da hazırlanmıştır.
63. Diğer taraftan, mesleki ve teknik eğitim programlarının MYK tarafından hazırlanan ulusal meslek standartları ve ulusal yeterliliklere uyumlu hale getirilmesi, mesleki ve teknik eğitimde kalite güvencesinin sağlanmasında ve işgücünün iş dünyasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek seviyeye yükseltilmesinde hayati önemi haizdir. Mesleki ve teknik eğitimde kalite güvencesinin sağlanması amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununda değişiklik yapılarak, MYK’ya mesleki ve teknik eğitim ve öğretim kurumlarının akreditasyonunu sağlama görevi verilmiştir. Akredite mesleki eğitim ve öğretim sistemi, ülkelerin gelişmiş sanayilerle rekabet edebilirliğini artırmakta ve işgücü piyasalarına nitelikli işgücü girişi sağlayarak bireysel hareketliliği ve kalite güvencesini temelden korumaktadır. Akredite mesleki eğitim ve öğretim sistemi bireylerin daha uzun süreyle çalışma hayatında kalmalarına, iş yaşamında verimliliklerinin artmasına ve değişen iş ve yaşam koşullarına daha hızlı uyum sağlamalarına imkân vermektedir.
64. AİPP; işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücünü kısa sürede yetiştirmek, işsizlere mesleki deneyim ve iş disiplini kazandırmak, kendi işini kuracakları desteklemek ve işgücü piyasasındaki mevcut ve potansiyel açık işlerin kısa sürede doldurulmasını sağlamak amacıyla uygulanan etkin bir araçtır. Gelişmiş ülkelerde 1930’lu yıllardan bu yana uygulanmakta olan bu programlar, özellikle 1990’lı yıllardan itibaren yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Türkiye’de aktif istihdam programlarına ilişkin ortak bir veri tabanı bulunmamaktadır. Bu durum sağlıklı verilerin elde edilmesini engellemektedir. Türkiye’de yakın zamana kadar AİPP’lere yeterli kaynak tahsis edilemediği için bu programlar sadece projeler kapsamında ve sınırlı sayıda gerçekleştirilebilmiştir. Ancak, istihdam paketleri olarak bilinen düzenlemelerle 2008 yılından itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan İŞKUR’a gerekli kaynak tahsis edilerek bu konuda yapısal bir dönüşüm başlatılmıştır.
65. İŞKUR tarafından 2009 yılından itibaren yürütülen faaliyetlerdeki önemli artışa rağmen, mevcut işsiz sayısı dikkate alındığında bu faaliyetlerin yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu durumun hem yerel hem de ulusal düzeyde İŞKUR’un kurumsal kapasitesinin olması gerektiği ölçüde geliştiril(e)memesinden kaynaklandığı açıktır. Nüfusları itibarıyla Türkiye ile benzerlik gösteren AB ülkeleri ile kıyaslandığında, İŞKUR’un personel sayısının çok yetersiz olduğu anlaşılmaktadır. Eurostat 2009 verileri değerlendirildiğinde AB’ye üye 21 ülkenin ortalamalarına göre istihdam kurumlarında personel başına işsiz sayısı 62 iken, Türkiye’de 2010 yılı verilerine göre personel başına işsiz sayısı 917’dir. 2013 yılı İŞKUR verilerine göre, toplam 3 bin 923 sözleşmeli İş ve Meslek Danışmanının göreve başlamasıyla birlikte kurumun personel sayısı toplam 8 bin 436’ya yükselmiş ve personel başına düşen kayıtlı işsiz sayısı 270’e inmiştir. Bu verilere göre 21 AB ülkesi ile karşılaştırma yapıldığında personel sayısı açısından yaklaşık 4 kat daha az personel ile hizmet verilmektedir. Bu verilere ilave olarak, 2009 yılından itibaren aktif ve pasif politika uygulamalarında yaşanan önemli artış da İŞKUR’un iş yükünün geçmişle kıyaslanmayacak şekilde artırmıştır.

66. Yerel düzeyde uygulanan AİPP'lerini belirleme sorumluluğu olan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarında (İİMEK) henüz bu konuda istenen düzeyde farkındalığın oluşmadığı görülmektedir. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Valilik, İl Millî Eğitim Müdürlüğü ile İl Ticaret ve Sanayi Müdürlüğü 81 ilde yapılan 383 toplantıya yüzde 90'ın üzerinde katılım sağlarken; İl Özel İdaresi, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu, üniversiteler ile İl Esnaf ve Sanatkarlar Odalarının katılımı yüzde 80-90 aralığındadır. Belediyelerin katılım oranı yüzde 80'in altında kalırken, işveren ve işçi sendikalarının katılım düzeyi yüzde 70'lerde, İl Sanayi/Ticaret Odalarının katılımı yüzde 72 civarında gerçekleşmiştir.
67. Piyasanın ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün hızlı bir şekilde yetiştirilmesini sağlamak amacıyla düzenlenen programlara ilişkin önemli bir eksiklik de etki analizlerinin yapılmaması ve etkin bir izleme ve değerlendirme sisteminin kurulamamasıdır.
68. İşgücünün teknolojik yenilikler karşısında kendini geliştirebilmesi ve istihdamda kalabilmesi, sadece okullarda verilen eğitimle sağlanamayacağından, bireyler okul dışında da eğitime ihtiyaç duymaktadırlar. Ancak, Türkiye'de hayat boyu öğrenmeye katılım düzeyi AB ülkelerine kıyasla yetersizdir. Türkiye'deki kayıtlara yansıyan hayat boyu öğrenme (HBÖ) programlarına katılım oranları yalnızca MEB bünyesinde gerçekleştirilen yaygın eğitim faaliyetlerini içermektedir. Dolayısıyla bu veriler gerçek oranları yansıtmaktan uzaktır. Verilere ilişkin bu kısıtlılığı göz önünde bulundurarak, HBÖ'ye katılımın cinsiyet temelinde ne düzeyde gerçekleştiğini izleyebilmek amacıyla ülkemiz, AB ve Euro bölgesi verileri Tablo-3'te bir arada sunulmaktadır. Başta İŞKUR olmak üzere diğer kamu kurumları, yerel yönetimler, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları (STK) tarafından HBÖ kapsamında yürütülmekte olan faaliyetlerin MEB bünyesindeki e-yaygın portalına eklenmesiyle tabloda yer verilen oranlar daha gerçekçi bir seviyeye yükselecektir.

**Tablo 3: Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım Oranı, (%)**

	Erkek		Kadın		Toplam	
	2006	2011	2006	2011	2006	2011
AB 27	8,4	8,2	10,1	9,6	9,3	8,9
Türkiye	2,1	3,0	1,5	2,7	1,8	2,9

Kaynak: Eurostat

69. Eğitimden istihdama geçişlerin sağlıklı bir şekilde izlenebilmesini sağlayacak ortak veri tabanının bulunmaması eğitim-öğretim programlarının etkinliğinin ölçülmesinde sorunlar yaratmaktadır. Bu nedenle, sosyal güvenlik sistemi ile entegre izleme ve değerlendirme alt yapısının kurulması önemlidir.

## B. Temel Amaç

Eğitim ve öğretimin işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılama yeterliliğinin geliştirilmesi ve hayat boyu öğrenme temelinde herkes için erişilebilir hale getirilerek işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması amaçlanmaktadır.

## C. Hedefler

1. İşgücü piyasasının önceliklerine göre belirlenen ulusal meslek standartları ve Avrupa Yeterlilik Çerçevesi ile uyumlu UYÇ, 2014 yılı sonuna kadar hazırlanacaktır.
2. 2013 yılı Haziran ayı itibarıyla 8 bin 436 olan İŞKUR personeli sayısı 2015 yılında 12 bine çıkarılacaktır.
3. AİPP kapsamında 2014 yılından itibaren her yıl 400 bin kişiye işgücü yetiştirme kursu sağlanacaktır.
4. İşgücü yetiştirme kursunu başarı ile bitirenlerin işe yerleştirilme oranı 2015 yılına kadar yüzde 40'a çıkarılacaktır.
5. HBÖ'ye katılım oranı 2023 yılına kadar yüzde 15'lere çıkarılacaktır.
6. 2023 yılına kadar iş piyasasının ihtiyaç duyduğu tüm mesleklerde standartlar ve yeterlilikler hazırlanacaktır.

## D. Politikalar

1. Erişilebilir bir eğitim sistemi içerisinde herkese okul öncesinden başlayarak temel beceri ve yetkinlikler kazandırılacaktır.
2. Genel ve mesleki eğitimin kalitesi ve etkinliği artırılacaktır.
3. HBÖ kapsamında açık öğrenme ortamları oluşturulacak ve hayat boyu öğrenme özendirilecektir.
4. Eğitim-işgücü piyasası arasında uyum sağlanacaktır.
5. AİPP'ler yaygınlaştırılarak etkinliği artırılacaktır.
6. Eğitim sistemi ve AİPP ile proje merkezli yenilikçilik ve girişimcilik desteklenecektir.



## İŞGÜCÜ PİYASASINDA GÜVENCE VE ESNEKLİĞİN SAĞLANMASI

# İŞGÜCÜ PİYASASINDA GÜVENCE VE ESNEKLİĞİN SAĞLANMASI

## A. Durum Analizi

70. Günümüzde, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin gündeminde olan işgücü piyasalarının esnekleştirilmesine yönelik politikaların temelinde küresel ekonomideki yapısal dönüşüm yatmaktadır. 1970'li yıllara kadar standart malların kitlesel üretimini içeren, üretimin talebi yönlendirdiği, istikrarlı istihdam ilişkilerinin yer aldığı, toplu pazarlığın belirleyici olduğu, işçilerin standart işler yaptığı Fordist üretim modeli yerini, üretim, satış ve istihdam süreçlerinde esnekliğin esas olduğu Post-Fordist üretim modeline bırakmıştır. Çeşitli malların küçük ölçekli üretildiği, talebin üretimi yönlendirdiği, işletme ve fabrika ölçeğinin küçüldüğü, istihdamın daha esnek ve güvencesiz hale geldiği, çalışma ilişkilerinin çeşitlendiği, yerel ya da bireysel ücret pazarlığının ağırlık kazandığı, farklı işler yapan vasıflı ve heterojen işgücünün bulunduğu Post-Fordist üretim tarzı günümüzde ağırlığını artırmaktadır.
71. Bilgi teknolojilerinin hızlı değişimi ve küresel rekabetin artmasıyla her geçen gün değişen ekonomik şartlara uyum sağlamanın yanı sıra işletmelerin iç ve dış rekabet gücünü artırmak ve kronik hale gelmeye başlayan işsizlik sorunlarını çözmek amacıyla dünyanın birçok ülkesinde işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi öncelikli politika haline gelmiştir.
72. İşgücü piyasasının esnekliği; işletmelerin ekonomide ve üretim döngüsünde meydana gelen değişiklikler ve dalgalanmalara uyum sağlayabilme, çalışanların ise hayat süreçlerinde değişen ihtiyaçlarına uygun olarak iş ve yaşamları arasında denge kurabilme hız ve ölçüsünü ifade etmektedir. Bu uyum, işverenin ve çalışanın, mevzuata uygun olarak ve toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi gibi hukuki araçları da kullanarak çalışma şartlarını, önceliklerine ve ihtiyaçlarına göre düzenleyebilme imkanı çerçevesinde sağlanabilmektedir. Kayıt dışı istihdamın yaygın, genç işsizliğin ise yüksek olduğu Türkiye işgücü piyasasında işletmelerin rekabet ve verimlilik düzeyi üzerinde önemli etkisi olan esnekliğin, sürdürülebilir büyümenin sağlanabilmesi açısından önemi açıktır. Diğer taraftan işgücü piyasaları esnekleştirilirken çalışanların güvencelerinin ve sosyal koruma tabanının geliştirilmesi de aynı hassasiyetle değerlendirilmektedir. İstihdam yaratan bir büyüme için işverenlerin ve çalışanların rollerinin esneklik-güvence dengesi temelinde yeniden tanımlanmasına ve esnek çalışma modellerinin aktif olarak hayata geçirilmesine zemin oluşturacak yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.
73. İşgücü piyasalarının esnekleştirilmesinin istihdam şartlarını değiştirerek çalışanlar açısından güvencesizlik sorununu beraberinde getirmesi, AB ülkeleri başta olmak üzere pek çok ülkede "güvenceli esneklik" yaklaşımının benimsenmesine yol açmıştır. Güvenceli esneklik yaklaşımı, işgücü piyasasında esneklik ve güvencenin bir arada sağlanabileceğini öngörmektedir. Bir yandan işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile işletmelerin rekabet ortamına ve değişen şartlara uyum gücünün artırılması hedeflenirken, diğer yandan işgücü piyasasında yer alanların istihdam ve gelir güvencesinin sağlanması hedeflenmektedir. İşin korunmasını ve aynı işte kalabilme güvencesini ifade eden "iş güvencesi" yerine, istihdamın korunması ve tek bir işverene bağlı olmadan çalışmanın sürdürülebilmesi güvencesini ifade eden "istihdam güvencesi" önem kazanmaya başlamıştır. İstihdam güvencesinin sağlanmasında aktif işgücü piyasası programları ile iş arayanların ve hatta çalışanların istihdam edilebilirliğinin artırılması önem arz etmektedir. Gelir güvencesi ise sosyal sigorta ve sosyal yardımlar yoluyla işsiz kalan kişilerin gelir düzeyinin korunmasını amaçlamaktadır.
74. Güvenceli esneklik, başarılı Danimarka ve Hollanda uygulamalarının sonrasında, 2000 yılında AB'nin öncelikli politikası haline gelmiştir. Bu çerçevede, işgücü piyasalarında esnekliğin artmasının güvencenin azalması demek olduğu hipotezine karşı, uygun politikalarla hem güvencenin hem de esnekliğin gerek çalışanın gerekse işverenin lehine dengeli olarak artırılacağı öne sürülmektedir. AB'nin güvenceli esneklik stratejisine göre, güvenceli esnekliğin başarılı şekilde uygulanabilmesi için esnek çalışma düzenlemeleri, aktif işgücü piyasası politikaları, HBÖ ve sosyal güvenlik sistemlerini içeren dört temel politika aracı uygulanmalıdır.

75. Güvenceli esnekliğin tam anlamıyla sağlanabilmesi için sosyal diyalog mekanizmalarının iyi işletilmesi önem taşımaktadır. Her ülkenin işgücü piyasası ve refah devleti düzenlemeleri ve uygulamaları farklılık gösterdiği için, her ülkenin kendi özelliklerini dikkate alarak özgün bir güvenceli esneklik modeli oluşturabileceği değerlendirilmektedir.
76. Türkiye, esneklik ve güvence göstergeleri açısından AB ülkeleri ile kıyaslandığında, esnek çalışma biçimlerinin yaygın olarak uygulanmadığı, işsizliğin ve kayıt dışı istihdamın fazla, işsizlik ödeneklerinden yararlanan kişi sayısının sınırlı, aktif işgücü politikalarının nispeten yetersiz olduğu bir ülkedir. Güvenceli olan ancak esnek olmayan kayıtlı çalışanlar ile esnek olan ancak güvencesi olmayan kayıt dışı çalışanlar arasındaki derin farklılıklardan dolayı bölünmüş bir işgücü piyasası mevcuttur. Bu çerçevede, ülkemizde esneklik-güvence dengesinin henüz sağlanamamış olduğunu söylemek mümkündür. Diğer taraftan, son yıllarda gerek kayıt dışı istihdamda gözlenen daralma gerekse sosyal güvenlik sisteminde ve aktif işgücü piyasası programlarında kaydedilen gelişmeler söz konusu dengenin sağlanması yönünde atılan önemli adımlar olarak değerlendirilmektedir.
77. Türkiye’de esneklik-güvence dengesinin sağlanabilmesinde sosyal güvenlik sistemi önemli bir politika bileşenini oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik politikalarıyla esnek çalışanlar arasında kayıtlı istihdamın artırılabilmesi ve bu alandaki sosyal güvenlik prim kayıplarının önüne geçilebilmesi, sistemin esnek çalışma biçimlerini tam olarak içermesine bağlıdır.
78. 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen esnek çalışma biçimlerine paralel olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda da esnek çalışanların sosyal güvenliğini sağlamaya yönelik düzenlemelere yer verilmiştir (md. 4; 5; 41; 80; 88; ek md. 6; geçici md. 12). Bununla birlikte esnek çalışanların sosyal güvenlik kapsamına girme oranlarının nispeten düşük olduğu görülmektedir. Mevcut durumda sosyal güvenlik sisteminin sunduğu haklara ulaşmada temel kriterlerden biri olan prim ödeme gün sayısının ‘tam zamanlı ve sürekli çalışma’ esas çerçevesinde çalışma saatleri dikkate alınarak tespit edilmesi yönündeki uygulama nedeniyle esnek çalışanlar, gelir/ödenek/aylıklara hak kazanabilmek için gerekli olan şartları yerine getiremeyeceklerini öngörerek kayıt dışılığı tercih edebilmektedir.
79. İsteğe bağlı sigortalılık esnek çalışanlar için önemli bir alternatif olarak görülmekle birlikte, hizmet akdi kapsamında kurulan ilişki çerçevesinde çalışanın sosyal güvenlik imkanlarından faydalanabilmesinde yalnızca kendi ödeme gücünün belirleyici olması nedeniyle eleştirilmektedir. Sosyal güvenlik sisteminin esnek çalışanların kayıtlı istihdamlarını teşvik edici düzenleme ve uygulamalar vasıtasıyla bu alanda daha işler kılınması gerekli görülmektedir.
80. Güvenceli esnekliğin en önemli bileşenlerinden biri esnek çalışma biçimleridir. Özellikle gelişmiş ülkelerde farklı esnek çalışma biçimlerinin yaygın olarak uygulandığı görülmektedir. En yaygın esnek çalışma biçimleri arasında kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici süreli çalışma, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, evden çalışma, iş paylaşımı ve esnek zaman modeli ile çalışma bulunmaktadır.
81. Kısmi süreli çalışma, en eski ve yaygın olarak uygulanan esnek çalışma biçimidir. 4857 sayılı Kanununun 13. maddesinde düzenlenmiş olan kısmi süreli çalışma, normal çalışma süresinden daha az sürede yapılan çalışmadır. Örneğin, ülkemizde haftalık 30 saatten az olan çalışmalar kısmi süreli olarak değerlendirilirken, ABD’de 35 saatten az, Kanada ve İngiltere’de 30 saatten az, Almanya’da ise 36 saatten az olan çalışmalar bu kapsama girmektedir. Eurostat verilerine göre, 2012 yılında kısmi süreli çalışan oranı AB-27’de yüzde 19,9’dur. Kısmi süreli çalışmanın en yaygın olduğu ülkeler arasında Hollanda (yüzde 49,8), İsveç (yüzde 26,5), Almanya (yüzde 26,7) ve İngiltere (yüzde 27,2) bulunmaktadır. Türkiye’de ise kısmi süreli çalışan oranı yüzde 12 olmakla birlikte bu oranın içinde ücretsiz aile işçileri büyük bir yer tutmaktadır.



# İŞGÜCÜ PİYASASINDA GÜVENCE VE ESNEKLİĞİN SAĞLANMASI

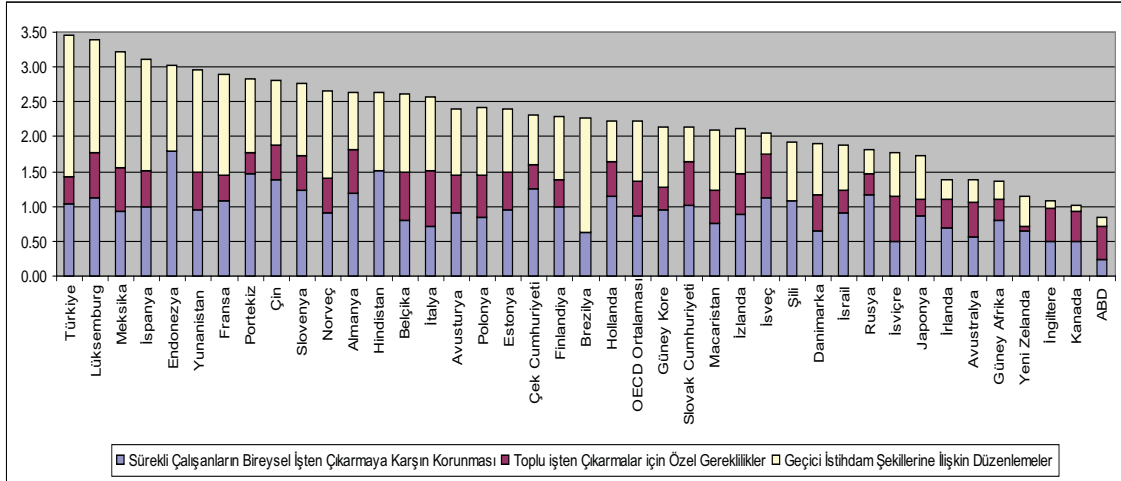
82. 4857 sayılı Kanununun 11. maddesinde düzenlenmiş olan belirli süreli çalışma, belirli bir işin tamamlanması, belirli süreli işlerde veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi durumlarda uygulanan esnek bir çalışma biçimidir. 2011 yılı Eurostat verilerine göre, belirli süreli çalışan oranı AB-27 ülkelerinde yüzde 14,1'dir. Bu çalışma sisteminin en yaygın olduğu ülkeler arasında Polonya (yüzde 26,9), İspanya (yüzde 25,3), Portekiz (yüzde 22,2) ve Hollanda (yüzde 18,4) bulunmaktadır. Ülkemizde belirli süreli çalışmanın oranı yüzde 12,2'dir.
83. 4857 sayılı Kanununun 2. maddesinde düzenlenen alt işveren uygulaması ise bir işverene işyerindeki mal veya hizmet üretimini başka bir işverenin işçileri vasıtasıyla gerçekleştirme imkanı veren, istihdamın dışsallaştırılması yoluyla esneklik sağlayan uygulamalardan bir diğeridir. Alt işveren uygulamasının yaygınlaşması ile asıl işveren- alt işveren ve işçi üçgeninde iş hukukundan kaynaklı sorunlar artmaktadır. Alt işverenlik uygulamasının işçi ve işverenler açısından olumsuzlukları bertaraf edecek şekilde ve uygulamanın işlevsel olarak sürdürülmesine katkı sağlayacak yönde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.
84. Bir diğer önemli esnek çalışma biçimi, özel istihdam büroları aracılığıyla yapılan geçici çalışmadır. Özel istihdam büroları, iş sözleşmesi imzaladığı çalışanlarını diğer işletmelere geçici olarak çalışmak üzere devrederler. İşçi, işçiyi istihdam eden ve işveren olan özel istihdam bürosu ile işçiyi çalıştıran ve iş emirlerini veren işletme arasındaki istihdam ilişkisi "üçlü iş ilişkisi" olarak tanımlanmaktadır. Son 20 yılda, özellikle Avrupa'da bu kapsamda çalışan kişi sayısında artış görülmüştür. Özel İstihdam Büroları Avrupa Konfederasyonu (Eurociett) verilerine göre, 2011 yılında yaklaşık 12,4 milyon kişi bu şekilde çalışmıştır. 2011 yılı verilerine göre, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici olarak çalışanların toplam çalışan sayısına oranı Avrupa'da yüzde 1,6'dır.
85. AB üye ülkelerinde, büro çalışanlarının sayısı ve özelliklerine bakıldığında, 2009 yılında Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını Geliştirme Vakfı'nın yayınlamış olduğu rapora göre; özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici çalışma özellikle Belçika, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, İspanya ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde yaygındır. Büro çalışanları arasında 30 yaşın altındakiler çoğunluğu teşkil etmektedir. Çalışanların eğitim düzeyi incelendiğinde ise, ülkeden ülkeye farklılık göstermekle beraber, çoğunluğunun düşük ve orta düzeyde eğitime sahip olduğu görülmektedir. Sektörel dağılım açısından, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici olarak çalışanların, pek çok ülkede hizmet sektöründe ağırlıklı olduğu görülmektedir.
86. Birçok AB ülkesinde, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisine ilişkin hükümler mevzuat ile düzenlenmiştir. 1960'lı yıllardan itibaren bu alanda düzenlemeler yapan birçok AB ülkesinde, geçici çalışmanın düzenlenmesi konusunda sosyal tarafların uzlaşısını sağlamak üzere iki yöntemin benimsendiği görülmektedir. Bunlardan ilki, "eşit muamele ilkesi" ile ilgili düzenlemelerin açık ve net şekilde yapılması, ikincisi ise, çalışanların istismarını önlemek amacıyla geçici iş ilişkisine yönelik birtakım kısıtlamalar getirilmesidir. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici olarak çalışanların haklarını güvence altına almak amacıyla hazırlanan 2008/104/EC sayılı AB Direktifinin temel ilkesi, güvenceli esnekliğin bir gereği olarak, eşit muamele ilkesinin güvence altına alınmasıdır.
87. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici çalışmanın, işletmelerin çeşitli nedenlerle karşı karşıya kaldığı kısa süreli işgücü ihtiyacını karşılamada önemli bir mekanizma olduğu değerlendirilmektedir. Diğer taraftan bu mekanizmanın özellikle kadınlar, gençler ve uzun süreli işsizler gibi istihdama erişimde deneyim eksikliği engeliyle sıklıkla karşılaşılan grupların istihdam edilebilirliğini artıracığı, çeşitli nedenlerle geçici istihdamı tercih edenlerin iş bulma ve çalışma şartlarını iyileştireceği öngörülmektedir.

88. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi ulusal mevzuatımızda düzenlenmemiştir. Bununla birlikte 4857 sayılı Kanunun “Geçici iş ilişkisi” başlıklı 7. maddesinde ülkemizin kendine özgü ve dar kapsamlı bir geçici iş ilişkisi modeline imkan tanınmıştır.
89. Uzaktan çalışma, bilgi iletişim teknolojilerini kullanarak işyerinin dışında uygulanan esnek bir çalışma biçimidir. Ulusal mevzuatımızda düzenlenmemiş olan bu çalışma biçimi, bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesine paralel olarak 1980’lerden bu yana özellikle gelişmiş ülkelerde hızla yayılmaktadır. 2005 yılı itibarıyla AB-27’de uzaktan çalışma oranı yüzde 7’dir. Önemli bir esnek çalışma biçimi olan ve özellikle iş-aile yaşamının uyumlaştırılmasında önem taşıyan uzaktan çalışmanın daha da yaygınlaşması beklenmektedir.
90. 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinde düzenlenen çağrı üzerine çalışmanın, talebin arttığı dönemlerde özellikle hastane, otel, lokanta ve gazetecilik işletmelerinde yaygın olduğu gözlenmektedir. Eurostat’ın 2001 yılı verileri AB-15’te işgücünün yüzde 1,4’ünün çağrı üzerine çalıştığını göstermektedir. Ülkemizde bu çalışma biçimi yaygın değildir.
91. Evden çalışma; işçinin, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir malı veya hizmeti üretmek amacıyla bir veya birden fazla işverene bağlı olarak ancak işverenin denetimi dışında ve genellikle işçinin kendi evinde iş görme edimini yerine getirdiği yazılı sözleşmeye dayalı iş ilişkisidir. Evden çalışma modeli, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 461-469. maddelerinde düzenlenmiş olmasına karşın 4857 sayılı Kanunda söz konusu çalışma modeline ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.
92. İş paylaşımı, özellikle kriz zamanlarında işten çıkarmaları azaltmak için çalışma sürelerinin kısaltılarak işin iki veya daha fazla işçi arasında paylaşılması ile üretimin sürdürülmesini amaçlayan bir esnek çalışma biçimidir. Ulusal mevzuatımızda düzenlenmesi bulunmayan bu çalışma biçiminde bir işçi tarafından yapılabilecek “tam gün” süreli bir işin, birden fazla işçi tarafından günün veya haftanın belirli saatlerinde yapılması ve bu iş için öngörülen ücret ve diğer sosyal hakların, işi paylaşan işçiler arasında paylaşılması öngörülmektedir. Almanya ve İngiltere, bu uygulamada en başarılı ülkeler arasındadır.
93. Esnek zaman modeli, işçilerin işe başlama ve bitirme saatlerinin işletme yönetiminin belirlediği bir limit çerçevesinde değişmesi olarak tanımlanabilecek çalışma sürelerinde esneklik sağlayan bir modeldir. AB ülkelerinde giderek yaygınlaşan esnek zaman modeli, özellikle iş-aile yaşamının uyumlaştırılması açısından önemli bir esneklik türüdür.
94. İşgücü piyasalarının esnekliğinin artırılmasına yönelik olarak 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı Kanun ile birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Ancak geline nokta Kanunda düzenlenen esnek çalışma biçimlerinin uygulamada yaygınlık kazanmadığı bilinmektedir.
95. Türkiye’de esnek çalışmanın yaygınlaşmamasına neden olan başlıca sorun alanları şunlardır:
- a. Kayıt dışı istihdamın fazla olması ve uygulamada yaygın olarak yasal sürenin üzerinde fazla çalışma yapılması, esnek çalışma biçimlerinin uygulama alanını daraltmaktadır. TÜİK verilerine göre, 2012 yılında kayıt dışı istihdam oranı tarım sektöründe yüzde 52,7 iken, tarım dışı sektörlerde yüzde 47,3 oranındadır. Eurostat verilerine göre, 2012 yılında, Türkiye’de tam zamanlı çalışanlar açısından fiili haftalık çalışma süresi 48,4 saattir. Bu oranla Türkiye, haftalık çalışma süresi 37,3 olan AB-27 ortalamasının oldukça üzerindedir.
- b. 5510 ve 6111 sayılı Kanunlarla bazı düzenlemeler yapılmış olmakla birlikte sosyal güvenlik mevzuatının halen esnek çalışanlara yönelik yeterli düzenlemelere sahip olmaması, esnek çalışanların kayıt altına girmekten imtina etmesine neden olmaktadır.

# İŞGÜCÜ PİYASASINDA GÜVENCE VE ESNEKLİĞİN SAĞLANMASI

- c. Esnek çalışmanın önemli araçlarından biri olan belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin olarak mevzuattan kaynaklanan esaslı bir neden olmadıkça üst üste yapılamama şartı, bu uygulamanın yaygınlaşmasını engellemektedir.
- d. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin mevzuatta düzenlenmemiş olması, işletmelerin karşı karşıya kaldığı kısa süreli işgücü ihtiyacının karşılanması, özel politika gerektiren gruplar başta olmak üzere işsizlerin işgücü piyasasına entegrasyonu ve işsizliğin azaltılması açısından önemli bir eksikliklerdir.
- e. Esnek çalışma uygulamalarına ilişkin olarak yeterli veriye sahip olunmaması, bu alana yönelik doğru politikaların oluşturularak uygulamanın yaygınlaştırılmasının önündeki engellerden biridir.
96. Gerek bazı esnek çalışma biçimlerinin mevzuatta yer almaması, gerekse de mevzuatta yer alan esnek çalışma biçimlerinin yukarıda açıklanan sebeplerden dolayı istenilen düzeyde yaygınlık kazanmamış olması nedeniyle, Türkiye’de kayıtlı işgücü piyasası oldukça katı bir yapıya sahiptir. Dünyada işgücü piyasalarının esnekliğine ışık tutan ve OECD tarafından yayınlanan İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi (Şekil 1) de bu tespiti teyit eder niteliktedir, 2008 yılı verilerinin yer aldığı söz konusu endekse göre, Türkiye, istihdam koruma mevzuatı açısından 30’u OECD üyesi olmak üzere toplam 40 ülke içinde en katı mevzuata sahip ülke konumundadır.

Şekil 1: OECD’ye Üye Ülkeler ile Diğer Bazı Ülkelerde İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi\*



Kaynak: OECD

\*Ölçek, 0-6 arasındadır. İlgili alanlardaki mevzuat açısından 0 en esnek durumu, 6 en katı durumu ifade etmektedir.

97. Sürekli çalışanların bireysel işten çıkarılması, toplu işten çıkarmalar için özel şartlar ve geçici istihdam biçimlerine ilişkin düzenlemeler dikkate alınarak oluşturulan endekste, Türkiye geçici istihdam biçimlerine ilişkin düzenlemelerde en katı mevzuata sahip ülke olarak görülmektedir. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisine dair düzenlemelerin bulunmaması, belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin şartlar, süre ve miktar kısıtlamaları bu alanda katılık yaratan temel nedenler olarak öne çıkmaktadır.
98. Toplu işten çıkarmanın tanımı, ilave ihbar şartları, ihbar süresi başlangıcından önceki ilave ertelemeler ile işverenlerin katlandığı diğer maliyetleri içeren toplu işten çıkarmalar için özel gereklilikler alt endeksinde ise Türkiye, OECD ülkelerinden daha esnek düzenlemelere sahiptir.

99. İhbar prosedürü, ihbar ve kıdem tazminatı, haklı/haksız nedenle işten çıkarmanın tanımı, deneme süresi, haksız nedenle işten çıkarmada tazminat ve azami itiraz süresini dikkate alan sürekli çalışanların bireysel işten çıkarılması alt endeksinde ise Türkiye, 40 ülke içerisinde en katı mevzuata sahip 14. ülke konumunda bulunmaktadır. Bu alanda özellikle kıdem tazminatı miktarının yüksekliği işgücü piyasasının katılık düzeyini artırmaktadır.
100. Dünya Bankası tarafından yayınlanan 2010 yılı İş Yapma Kolaylığı Raporunda Türkiye, işçi istihdam etme kriterleri açısından 183 ülke arasında 145. sıradadır. Bu endekste de özellikle belirli süreli sözleşmelere ilişkin kısıtlamalar ile kıdem tazminatının yüksekliği işgücü piyasasında katılık yaratan unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.
101. İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksinin oluşturulmasında kullanılan kıdem tazminatı verilerine göre Türkiye, OECD ülkeleri arasında Portekiz ile beraber en yüksek düzeyde kıdem tazminatı ödemesini zorunlu tutan ülke konumundadır. Buna ek olarak, yine yukarıda bahsi geçen İş Yapma Kolaylığı Raporuna göre Türkiye, en yüksek kıdem tazminatı düzeyine sahip ilk 20 ülke arasındadır.
102. Kıdem tazminatının yüksekliği, işletmeler açısından önemli bir maliyet kaleminin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İşletmeler bu yükten kurtulmak için kayıt dışı istihdama yönelebilmekte ya da çalışanların kıdem tazminatına hak kazanmasını önlemek için kanuna karşı hile yoluna başvurabilmektedir. Bunun sonucunda, işletmelerde önemli oranda verimlilik kayıpları yaşanmaktadır.
103. İşçiler açısından değerlendirildiğinde, kıdem tazminatına erişme düzeyinin son derece yetersiz olduğu bilinmektedir. Kıdem tazminatı alacağının işyerleri arasında transfer edilememesi, işgücünün hareketliliğini sınırlandırmaktadır. Uygulamada sıklıkla işini değiştirmek isteyen çalışanların söz konusu tazminatı kaybetmemek için işinden ayrılmadığı yahut iş değiştirmek üzere iş sözleşmesini feshederek birikmiş kıdem tazminatı hakkını kaybettiği gözlenmektedir.

## B. Temel Amaç

İşgücü piyasasının esnekliği artırılarak çalışanların kazanılmış hakları korunarak ekonomik ve sosyal hakları ile istihdam edilebilirliklerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

## C. Hedefler

1. Kısmi süreli çalışanların oranının toplam istihdama oranı stratejinin son yılı olan 2023 yılında AB seviyesine yükseltilecektir.
2. İş Yapma Kolaylığı Endeksi içinde yer alan ve Türkiye için 0,64 olan İşçi İstihdam Etme Endeksi değeri, 2023 yılında OECD ortalaması düzeyine getirilecektir.
3. Esnek çalışanların sendikal hakları ve sosyal güvenlikleri ile ilgili iyileştirmeler sağlanacaktır.

# İŞGÜCÜ PİYASASINDA GÜVENCE VE ESNEKLİĞİN SAĞLANMASI

## D. Politikalar

1. Yasal düzenlemesi bulunan ancak yeterli uygulama alanı olmayan esnek çalışma biçimlerinin uygulanabilirliği artırılabacaktır.
2. Mevzuatımızda düzenlenmemiş olan esnek çalışma biçimleri için yasal düzenlemeler yapılacaktır.
3. Esnek çalışma biçimlerine ilişkin işçi ve işverenlerin bilinç düzeyi artırılabacaktır.
4. Ekonomik şartlara ve onaylanan uluslararası sözleşmelere uygun olarak asgari ücretle ilgili düzenlemeler yapılacaktır.
5. Esnek çalışanların ekonomik ve sosyal haklara erişebilme imkanları geliştirilecektir.
6. Aktif işgücü piyasası tedbirlerinden faydalanmaları suretiyle esnek çalışanların istihdam edilebilirliği artırılabacaktır.
7. Tüm işçilerin erişebilirliğini güvence altına alan bir kıdem tazminatı reformu yapılacaktır.
8. Çalışanların bilgilendirilme ve yönetime katılma hakları güvence altına alınacaktır.
9. Aşırı çalışmanın önlenmesine yönelik tedbirler alınacaktır.
10. Denetim faaliyetlerinin rehberlik rolünün güçlendirilmesi ve yaygınlaştırılması ile caydırıcılığının artırılması yoluyla kayıt dışı istihdamın azaltılması ve esnek çalışanların haklarının korunması sağlanacaktır.



## ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI

# ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI

## A. Durum Analizi

104. Türkiye’de kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler ve engelliler başta olmak üzere özel politika gerektiren gruplar, yasal engel olmamasına, hatta yasalardaki pozitif ayrımcılık içeren düzenlemelere rağmen işgücü piyasasına sınırlı olarak katılmakta, “düzgün iş kapsamı dışındaki işler” olarak adlandırılan kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmekte ve daha yüksek işsizlik riskine maruz kalmaktadır. Hemen hemen tüm ülkelerde kendini gösteren bu durum ile çeşitli politikalar yoluyla mücadele edilmektedir.
105. 2008 yılından bu yana ülkemizde kadın ve genç istihdamının artırılması amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Ancak, 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun ve 6111 sayılı Kanunla kadın ve genç istihdam eden işverenlere sağlanan sigorta prim teşvikleri bu grupların istihdam oranlarına ve kayıtlı çalışmalarına katkı yapmakla birlikte söz konusu grupların istihdam oranlarının yeterli seviyelere yükseltilmesini sağlayamamıştır.
106. Türkiye’de kadınların işgücüne katılma oranı 2012 yılı itibarıyla yüzde 29,5 düzeyinde olup, erkeklerle kıyaslandığında oldukça düşüktür. Kadın istihdamının sektörel dağılımına bakıldığında; kadınların öncelikli olarak hizmet sektöründe, ardından tarım sektöründe daha fazla yer aldığı görülmektedir. Tarımsal çözülme ve kırdan kente göç nedeniyle daha önce tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, çoğunlukla işgücü piyasasından çekilmekte, işsiz kalmakta veya düşük ücretli ve sosyal güvencesi olmayan işlerde çalışmaktadır. Ayrıca, işgücü piyasasında iş ve mesleklerin "kadın işleri" ve "erkek işleri" olarak ayrışması ve bu şekilde toplumsal kabul görmesinden dolayı, kadınların istihdamı geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaşmakta ve bu durum kadınların görece yüksek ücretli ve sosyal güvencesi olan diğer alanlara girmesini engellemektedir.
107. Kadınlarda kayıt dışı istihdam oranı erkeklerle karşılaştırıldığında oldukça yüksek olmakla birlikte son yıllarda azalış eğilimindedir. 2003 yılında yüzde 71,3 olan bu oran 2012 yılına gelindiğinde yüzde 54,2 seviyesine gerilemiştir. Tarım sektöründe yaşanan dönüşüm sürecinin söz konusu gerilemede önemli katkısı bulunmaktadır.
108. 2012 yılında istihdama katılan kadınların sadece yüzde 12,1’i işveren ve kendi hesabına çalışırken, yüzde 33,7’si ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedir. Ücretli kadın istihdamında görülen artışa rağmen, halen kadınların önemli bir kısmı ücretsiz aile işçisi olarak istihdamda yer almaktadır.
109. Kadınların çalışma hayatına aktif olarak katılmaları hem bireysel hem de sosyal gelişmenin önemli bir şartıdır. Ancak, kadınların yeterli eğitim ve mesleki eğitim düzeyine sahip olmaması, mesleki eğitim kurslarında sadece kadına özel işler olarak toplumsal kabul gören alanlarda eğitim verilmesi ve uygulamada işgücü piyasasında yaşanan cinsiyet ayrımcılığı gibi nedenler ülkemizde kadınların işgücüne katılma oranını düşürmekte iken, kayıt dışı çalışma ve işsizlik oranını ise yükseltmektedir.
110. Ülkemizde kadınların işgücüne katılma oranının düşük olması eğitim seviyesi ile ilişkilendirilebilir. TÜİK 2012 yılı verilerine göre, okuma yazma bilmeyen kadınların işgücüne katılma oranı yüzde 16,7 iken, yükseköğretim mezunu kadınların katılma oranı yüzde 70,9’dur. Bu durum kadınların eğitim seviyesi ile işgücü piyasasına katılma oranları arasında doğru orantılı bir ilişkinin varlığını ortaya koymakta, kadınların eğitim seviyelerinin artırılmasının önemini göstermektedir.

111. Eğitim seviyesinin düşük olmasının yanı sıra, kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının önündeki engellerden birisi de, çalışma sorumluluğunu erkeğe yükleyip; ev işi, çocuk, yaşlı ve engelli bakımını kadının görevi olarak benimseyen toplumsal cinsiyet anlayışıdır. Bu noktada, bakım hizmetlerine ilişkin kurumsal destek mekanizmalarının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması kadının istihdama katılma oranının artırılmasında önem arz etmektedir.
112. Ülkemizde kadınların işgücüne katılma oranının düşük olmasının yanı sıra işsizlik oranının yüksekliği, OECD ve AB ülkeleri ile kıyaslandığında olumsuz bir tablo ortaya çıkarmaktadır.
113. 2012 yılı TÜİK verilerine göre 15-24 yaş grubu gençlerde işgücüne katılma oranı yüzde 38,2'dir. Bu oran, genç erkeklerde yüzde 50,8 iken, genç kadınlarda yüzde 25,9 olarak ortaya çıkmıştır. Genç işsizler toplam işsizlerin yüzde 30,8'ini, ilk kez iş arayan işsizlerin ise yüzde 61,8'ini oluşturmaktadır. İşgücü piyasasına uyum sürecinde olan gençlerin, staj imkanlarının kısıtlı olması ve işverenin istediği donanımları öğrenim yaşantısında edinmemeleri gibi nedenlerle iş bulmakta zorlandıkları görülmektedir. Bu nedenle gençler arasındaki işsizlik (yüzde 17,5), genel işsizlikten (yüzde 9,2) daha yüksek seviyelerdedir. Dolayısıyla, ilk kez işe yerleştirilecekler için yönelik politikalar gençlerin istihdam edilebilirliklerini olumlu yönde etkileyecektir.
114. TÜİK tarafından yapılan "Sağlık Sorunları ve Faaliyet Güçlükleri Yaşayanların İşgücü Durumu Araştırması" sonuçlarına göre, 2011 yılı ikinci döneminde işgücüne katılma oranı yüzde 50,5 iken, herhangi bir süreğen hastalık veya sağlık sorunu olanların işgücüne katılma oranı yüzde 40, faaliyet güçlüğü çekenlerin işgücüne katılma oranı ise yüzde 34,8'dir. İşsizlik oranları ise aynı gruplar için sırasıyla yüzde 8,1 ve yüzde 7,6 olarak ortaya çıkmıştır. Engelli erkeklerin işgücüne katılma oranı yüzde 30'un üzerindeyken engelli kadınlarda bu oran yüzde 7'ye kadar düşmekte ve bu durum kadının işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumunun engelli kadınlar söz konusu olduğunda daha ciddi boyutlara ulaştığını göstermektedir.
115. "Bir yıl ve daha uzun süredir işsiz kalanlar" olarak tanımlanan uzun süreli işsizlerin durumu işsizliğin yapısıyla ilgili önemli ipuçları vermektedir. TÜİK verilerine göre, Türkiye'de uzun süreli işsizlerin toplam işsizlere oranı, 2011 yılı itibarıyla yaklaşık yüzde 26,4 olup bu rakam 2012 yılında yüzde 24,9 olarak gerçekleşmiştir. İşsizlik süresi arttıkça bireyin becerilerinin işgücü piyasasının taleplerini karşılama olasılığı ve iş bulma umudu azalmakta, işverenlerin uzun süreli işsizleri istihdam etme eğilimleri düşmektedir. Bu nedenlerle işsizlik kronikleşmekte ve işsizlik oranını azaltmak güçleşmektedir.
116. Kadınlar, gençler, engelliler ve uzun süreli işsizler başta olmak üzere özel politika gerektiren gruplar işgücü piyasasına girişte ve işgücü piyasasında, kendilerine özgü sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunlardan başlıcaları; söz konusu grupların genel olarak eğitim ve beceri düzeylerinin görece düşüklüğü, esnek çalışma biçimlerinin henüz mevzuata ve çalışma hayatına yeterince yansıtılmamış olması, kadınlarda toplumsal cinsiyet rolleri ile iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik mekanizmaların yetersizliği, gençlerde ilk işe girmede yaşanan güçlükler, engellilerde ise mevcut sosyal yaşam alanlarının engellilerin hareket edebilirliklerini kısıtlamasıdır.
117. Özel politika gerektiren gruplara hizmet veren kamu kurum ve kuruluşları, mevzuatın geliştirilmesi ve istihdam artırılması çalışmalarını hızlandırmak amacıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın (ASPB) çatısı altında birleştirilmiştir.



# ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI

## B. Temel Amaç

Kadınlar, engelliler, gençler ve uzun süreli işsizler başta olmak üzere özel politika gerektiren gruplarının işgücüne ve istihdama katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması amaçlanmaktadır.

## C. Hedefler

1. Kadınların işgücüne katılma oranı 2023 yılına kadar yüzde 41 düzeyine çıkarılacaktır.
2. Kadınların 2012 yılı itibarıyla yüzde 54,2 düzeyinde gerçekleşen kayıt dışı çalışma oranı 2023 yılında yüzde 30'a düşürülecektir.
3. Genç işsizliği oranı, genel işsizlik oranına yaklaştırılacaktır.
4. 2013 yılı itibarıyla kamu sektöründe 22 bin 302 olan engelli memur açık kontenjanının tamamı ile kamu ve özel sektörde 28 bin 864 olan engelli işçi açık kontenjanının tamamı 2015 yılına kadar doldurulacaktır.
5. Uzun süreli işsizlerin oranı, 2012 yılında gerçekleşen yüzde 24,9 seviyesinden, 2023 yılına kadar yüzde 15'e indirilecektir.

## D. Politikalar

1. Kadınların işgücüne katılma oranı ve istihdamı artırılacak, kayıt dışı istihdamı ile mücadele edilecektir.
2. Genç işsizliği azaltılacaktır.
3. Engellilerin işgücüne katılma oranı ve istihdamı artırılacaktır.
4. Uzun süreli işsizlerin işe dönüşü hızlandırılacaktır.
5. Ayrımcılıkla mücadeleye yönelik düzenlemeler geliştirilecektir.



## İSTİHDAM-SOSYAL KORUMA İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

# İSTİHDAM-SOSYAL KORUMA İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

## A. Durum Analizi

118. Türkiye’de işgücüne katılımın ve kayıtlı istihdam düzeyinin düşük olması nedeniyle çalışma çağındaki nüfusun önemli bir kısmı sosyal sigorta sistemi dışında kalmakta, bu durum sosyal yardımlara olan ihtiyacı artırmaktadır.
119. İşgücü piyasasında yer alan uzun süreli işsizler ile yüksek işsizlik riskiyle karşı karşıya olanlar sosyal korumaya duyulan ihtiyacı artırmaktadır.
120. Türkiye’de kırsal alanda istihdam çoğunlukla kişi başı katma değeri düşük olan tarım sektöründedir. Nitekim 2012 yılında istihdamın yüzde 24,5’i tarım sektöründe iken, bu sektörün GSYİH’deki payı sadece yüzde 8,1’dir. Söz konusu durum kırsal alandaki yoksulluğun yüksek olmasındaki en önemli etkidir. Bunun yanı sıra, tarımdan kopan nüfusun çok büyük bir bölümü kentteki işlere göre niteliklerinin yetersiz kalması nedeniyle işgücü piyasası dışına çıkmakta veya düşük ücretlerle geçici ve güvencesiz olarak çalışmaktadırlar. Tarımın istihdam içindeki payı ile gelirden aldığı pay arasındaki dengesizlik ve tarımdan kopan nüfusun kentteki işgücü durumu, gerek kentte gerekse kırsal sosyal korumaya olan ihtiyacı artırmaktadır.
121. TÜİK 2012 yılı verilerine göre, eşdeğer hane halkı kullanılabilir medyan gelirin yüzde 50’si dikkate alınarak belirlenen yoksulluk sınırına göre yoksulluk oranı yüzde 16,2’ dir. Yoksul nüfusa dahil çalışabilir durumdaki nüfusun önemli bir bölümü istihdamda olmasına rağmen, bu kesim gerek nitelik düzeylerinin düşük olması gerekse yoğunlukla çalıştıkları tarım sektörü ile kentlerdeki marjinal sektörlerin özellikleri itibarıyla geçici ve güvencesiz işlerde düşük ücretlerle çalışmaktadırlar. Kayıt dışı çalışan kesimin yanı sıra, özellikle asgari ücret ile çalışan ve hanede tek gelir kaynağının bu ücret olduğu çocuklu hanelerde de yoksulluk riski yüksektir. Dolayısıyla sosyal sigorta kapsamında, özellikle asgari ücretle çalışan veya kayıt dışı çalışan yoksul kesimler sosyal korumaya olan ihtiyacı artırmaktadır. Ayrıca, sosyal yardımlar çoğunlukla sosyal sigorta kaydı olmayanlara yapılmakta ve bu durum da hem bireyleri kayıtlı çalışmaktan caydırabilmekte hem de kayıtlı çalışan ancak muhtaç durumdaki kişilerin sosyal yardımlardan daha az yararlanabilmesine neden olmaktadır.
122. İşsizlik ödeneği brüt asgari ücretin yüzde 80’i geçemeyecek şekilde ortalama brüt kazancın yüzde 40’i olarak belirlenmiştir. 2010 yılında 3 milyon 46 bin işsizden yaklaşık 330 bininin (yüzde 10,8) işsizlik ödeneğinden yararlandığı görülmektedir. Bu sayı 2012 yılında 365.719, 2013 yılı Ocak-Temmuz döneminde 164 bin 467 kişi olarak karşımıza çıkmaktadır. Hak kazanma şartlarının katı olması ve ödenek miktarının düşük olması sosyal korumaya olan ihtiyacı artırmaktadır. Bu durum da işsizlik sigortasının işsizlere tek başına yeterli koruma sağlayamadığını göstermektedir.
123. İşsizlik sigortası kapsamında olmayan veya işsizlik ödeneğinden faydalanma süresi bitmiş ya da yetersiz prim ödemesinden dolayı bu hakkı hiç kazanamamış işsizlere, birçok ülkede vergilerden finanse edilerek uygulanan işsizlik yardımlarının ülkemizde sistemli bir şekilde sunulmaması sosyal korumanın yetersiz kalmasına neden olmaktadır.
124. Çalışabilir durumdaki yoksul vatandaşları üretken duruma getirecek, sürdürülebilir gelir elde etmelerini sağlayacak projeler desteklenmekte ve 2010 yılında uygulanmaya başlanılan “Sosyal Yardım Sisteminin İstihdam ile Bağlantısının Kurulması ve Etkinleştirilmesi Eylem Planı” doğrultusunda sosyal yardım alan çalışabilir durumdaki kişilerin işgücü piyasasına kazandırılmaları doğrultusunda çalışmalar sürdürülmektedir. Ancak, sosyal yardım ile istihdam bağlantısının geliştirilmesi ve etkinleştirilmesi ihtiyacı devam etmektedir.

125. Türkiye’de sosyal yardım alanında faaliyet gösteren kurumlar arasındaki iletişim ve işbirliği eksikliği, nesnel ölçütlerin olmayışı gerçek ihtiyaç sahiplerine etkin ve yeterli hizmet sunumunu ve kaynakların etkin ve verimli kullanılmasını zorlaştırmaktadır. Sosyal yardım ve sosyal hizmetlerin daha koordineli bir şekilde yürütülmesi için 2011 yılında ASPB kurulmuştur. Bakanlık bünyesinde faaliyet gösteren Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü tarafından “Bütünleşik Sosyal Yardım Hizmetleri Projesi” yürütülmekte olup, hayata geçirilen Sosyal Yardım Bilgi Sistemi (SOYBİS) ile mükerrer yardımların önüne geçilebilmektedir. Ayrıca, sosyal yardımlardan yararlanmada nesnel kriterler belirlenmesi için yürütülen ve 2013 yılında tamamlanan “Sosyal Yardım Yararlanıcılarının Belirlenmesine Yönelik Puanlama Formülünün Geliştirilmesi Projesi” ile oluşturulan sistem 2014 yılı başından itibaren kullanılabilir hale gelecektir.
126. 2011 yılında yüzde 16,4 olarak gerçekleşen Türkiye’de sosyal harcamaların GSYİH’ye oranı AB ortalamalarına göre oldukça düşüktür. Bunun yanı sıra yoksulluğun azaltılmasında sosyal transferlerin etkisi beklenen düzeyde değildir.
127. Yoksulluğu azaltmayı amaçlayan kamu sosyal yardım harcamalarının ülkemizde GSYİH’ye oranı AB ortalamasının gerisinde olmasına rağmen 2002 yılından bu yana artış göstermektedir. Söz konusu oran 2002 yılında yüzde 0,5 iken, 2012 yılında yüzde 1,4’e yükselmiştir.
128. Temel nedenleri yoksulluk ve yetişkin işsizliği olan “çocuk işçiliği” tüm önleme çalışmalarına rağmen önemli bir sorun olma özelliğini sürdürmektedir. TÜİK tarafından gerçekleştirilen 2012 yılı Çocuk İşgücü Anketi sonuçlarına göre, Türkiye’de 6-17 yaş aralığında toplam 15 milyon 247 bin çocuk bulunmaktadır. 6-17 yaş grubunda çalışan çocukların oranı yüzde 5,9 olarak gerçekleşmiştir. Okula devam etmeyen çocukların ise yaklaşık yüzde 35’i ekonomik faaliyetlerde çalışmaktadır.

## **B. Temel Amaç**

Ekonomik, sosyal ve mali politikalarla uyumlu olarak toplumun tüm kesimini kapsayan, bireyleri sosyal yardımlara bağımlı kılmayan ve çalışmayı teşvik eden etkin ve bütüncül bir sosyal koruma sisteminin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Çocuk işçiliği, öncelikle en kötü biçimleri (sokakta, sanayide ağır ve tehlikeli işlerde, aile işleri dışında mevsimlik gezici geçici tarım işleri) olmak üzere sonlandırılacaktır.

## **C. Hedefler**

1. İşsizlik ödeneği alanların toplam işsizlere oranı, 2012 yılındaki yüzde 14,5 seviyesinden 2023 yılına kadar yüzde 25’e yükseltilecektir.
2. 2008, 2009 ve 2010 yıllarının ortalamasına göre; yüzde 31 olan işsizlik ödeneği alanlardan işten çıkış tarihinden itibaren bir yıl içinde işe girenlerin oranı 2015 yılında yüzde 40’a yükseltilecektir.
3. 2023 yılında sosyal yardım alanlardan çalışabilir durumda olanların tamamına iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulacaktır.
4. Sosyal yardım alanlardan çalışabilir durumda olanların yüzde 25’i bir yıl içerisinde işe yerleştirilecektir.

# İSTİHDAM-SOSYAL KORUMA İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

5. 2023 yılında özellikle sanayide ağır ve tehlikeli işlerde, sokakta ve mevsimlik gezici geçici tarımda gerçekleşen çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri tamamen ortadan kaldırılacak, diğer alanlarda çocuk işçiliği ise yüzde 2'nin altına düşürülecektir.

6. Çalışan yoksulların oranı 2023 yılına kadar yüzde 5 seviyesine düşürülecektir.

## D. Politikalar

1. Sosyal yardımlar hak temelli ve önceden belirlenmiş objektif kriterlere dayalı olarak sunulacaktır.

2. Sosyal koruma hizmeti, hanehalkı kompozisyonu da dikkate alınarak kişilerin ihtiyaçlarına göre çalışmayı teşvik edici şekilde tanımlanacak ve sınıflandırılacaktır.

3. İşsizlik sigortası, daha fazla sosyal koruma sağlayacak şekilde yeniden düzenlenecektir.

4. Kayıt dışı çalışan yoksullara ve yoksulluk riski altında olan kişilere yönelik faaliyetler artırılabilecektir.

5. Yoksul veya yoksulluk riski altında olan hanelerin, kayıtlı çalışanları olsa dahi, hanehalkı özellikleri dikkate alınarak, sosyal yardımlardan faydalanma imkanları artırılacaktır.

6. Kamu tarafından uygulanan sosyal korumaya yönelik programların koordineli bir şekilde yürütülmesi sağlanacaktır.

7. "Çocuk İşçiliğinin Önlenmesinde Zamana Bağlı Politika ve Program Çerçevesi" etkin olarak tüm illerde uygulanacaktır.

8. Çalışabilir durumdaki yoksul vatandaşlar üretken duruma getirilerek, sürdürülebilir gelir elde etmeleri sağlanacaktır.





## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM SEKTÖR STRATEJİLERİ



## BİLİŞİM SEKTÖRÜ



## A. Durum Analizi

129. Bilişim sektörü, bütün dünyada hızlı büyüyen sektörlerden biridir. Dünya Bankası verilerine göre, 2007 yılı itibariyle ABD’de bilişim teknolojileri harcamaları bir trilyon Doları aşmıştır. Kişi başına bilişim harcamaları açısından bakıldığında, en yüksek harcamayı 3 bin 499 Dolar ile İrlanda yapmaktadır. Bu oran ABD’de 3 bin 421, İngiltere’de 3 bin 063, Almanya’da 2 bin 500, Japonya’da ise 2 bin 455 Dolardır.
130. 2012 Yılı Yatırım Programı kamu BİT yatırımları verilerine göre 2002 yılında merkezi yönetim bütçesinden BİT yatırımları için ayrılan ödenek 2012 yılı fiyatlarıyla yaklaşık 577 milyon TL iken, 2012 yılı için bu değer 2,5 milyar TL’ye yaklaşmıştır. 2008 yılı haricinde bir önceki yıla göre sürekli artış gösteren kamu BİT yatırımlarında 2002 yılından bu yana 4 kattan fazla bir artış kaydedilmiştir. 2011 yılından sonra yaşanan büyük artışta özellikle eğitim sektöründeki projelerin etkisi olmuştur. E-devlet uygulamaları ve hizmetleri kamu kurumlarının yaptığı BİT yatırımları ile hayata geçmektedir.
131. OECD İletişim Görünümü 2011 Raporuna göre Türkiye 2009 yılında BİT alanında 7 bin 78 milyar Dolar ithalat, 2 bin 32 milyar Dolar ihracat gerçekleştirmiştir. Ülkemizin net ithalatçı olduğu sektörde net ihracatçı ülkelerin başlıcaları Güney Kore, Japonya, Meksika, Macaristan, İrlanda, Slovakya ve İsrail’dir.
132. OECD Bilgi Teknolojileri Görünümü 2010 raporuna göre Türkiye’de 2010 yılı itibarı ile bilişim uzmanı istihdamının ekonomideki toplam istihdama oranı yüzde 1,6’dır. Bu oran ABD’de yüzde 4, İsveç’te yüzde 5,4, Almanya’da yüzde 3,5, Fransa’da yüzde 3,1, İtalya’da ise yaklaşık yüzde 3’tür.
133. OECD Patent Veri Tabanı verilerine göre, 2007-2009 yılları arasında bilişimle ilgili alınan patentlerin alınan genel patent sayısına oranı Singapur’da yüzde 48, Finlandiya’da yüzde 47, AB 27’de yüzde 26, OECD ortalamasında yüzde 34, Türkiye’de ise yüzde 14’dür.
134. TÜİK 2011 yılı Ar-Ge Faaliyetleri Araştırması sonuçlarına göre Ar-Ge harcamalarının GSYİH içindeki payı 2006 yılında yüzde 0,6 iken, bu oran 2009 yılında yüzde 0,85, 2010 yılında yüzde 0,84 ve 2011 yılında ise binde 8,6 olarak gerçekleşmiştir. Diğer taraftan, Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) Yükseköğretim İstatistikleri yayınına göre lisans programları arasında bilim ve mühendislik alanlarında bu oran 2011 yılında 26,7 olarak gerçekleşmiştir.
135. TÜİK verilerine göre Türkiye’de bilişim teknolojilerinin yoğun olarak kullanıldığı mesleklerin toplam meslekler içindeki payı yüzde 10,8’dir.
136. TÜİK verilerine göre 2012 yılı itibarıyla bilgi ve iletişim sektöründe çalışan sayısı 238 bin kişidir.
137. Bilişim sektöründe formel eğitimin kazandırdığı nitelikler, sektörün işgücü ihtiyacı ile örtüşmemektedir. Yüksek vasıf gerektiren ve stratejik bir öneme sahip olan yazılım sektöründe, ihtiyaçların ulusal kaynakları destekleyecek şekilde karşılanması halinde, gerek üretim süreçlerinde gerekse üretim sonrası destek hizmetlerinde istihdam önemli ölçüde artacaktır. Bu süreçte, spesifik sektör yazılımlarının geliştirilmesinin Türkiye açısından özel bir önemi vardır.
138. ÖSYM verilerine göre 2011-2012 yılı öğretim döneminde bilgisayar, kontrol ve bilgisayar, bilgisayar yazılımı, bilişim sistemleri ve teknolojileri, bilgisayar teknolojileri ve bilişim sistemleri lisans programlarından toplam 3 bin 184 öğrenci mezun olmuştur. Aynı dönemde ilgili ön lisans programlarından mezun olan öğrenci sayısı ise 15 bin 619’dur.

139. Bilişim sektörü, hızlı büyüme trendine rağmen, ülkemizde yeterince gelişmemiştir. Bu alanda yeterli yatırım mevcut olmayıp, oluşturulan politikalar farklı kamu kurumları arasında koordineli bir biçimde hayata geçirilememektedir. Özellikle bilgi teknolojileri sektörü OECD ile karşılaştırıldığında oldukça küçüktür. Sektörde, yazılım, hizmetler ve içerik alanı oldukça yetersizdir.
140. 2012 yılında İŞKUR tarafından sektöre ilişkin düzenlenen 998 kursta 6 bin 307'si erkek ve 5 bin 980'ni kadın olmak üzere toplamda 12 bin 287 kişiye eğitim verilmiştir. MYK tarafından bilişim teknolojileri sektöründeki mesleklerle ilgili yetkilendirilen Bilişim Teknolojileri Sektör Komitesi meslek standardı hazırlama çalışmalarına sektörde faaliyet gösteren kuruluşların katılımıyla devam etmektedir.
141. Sektörün rekabete tam olarak açık olmaması ve sektör envanterinin henüz çıkarılmamış olması sektörle ilgili problemlerin başında gelmektedir.
142. Kendine has özelliği nedeniyle, bilişim sektöründe oluşturulacak her yeni istihdamın çarpan etkisiyle diğer sektörlerdeki istihdamı da artıracığı söylenebilir. Bilişim sektöründeki gelişmelerin kısa vadede geleneksel mesleklerde istihdam kayıplarına neden olabileceği düşünülse de uzun vadede toplam istihdamda bir artış beklenebilir.
143. Ülkemizin döviz kazandırıcı hizmet ticaretinin artırılması ve hizmet sektörlerimizin uluslararası rekabet gücünün geliştirilmesi amacıyla 2012/4 sayılı Döviz Kazandırıcı Hizmet Ticaretinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ hazırlanmış ve söz konusu tebliğ 25/06/2012 tarihli ve 28334 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ekonomi Bakanlığı tarafından uygulanmakta olan Tebliğ kapsamında bilişim sektöründe faaliyet gösteren yazılım şirketleri, bilgisayar oyunu ve uygulamaları geliştiren şirketler ile teknokentlerin ve sektörel işbirliği kuruluşlarının yurt dışı pazara giriş ve tanıtım faaliyetleri desteklenmektedir.

## B. Temel Amaç

Sektöre yönelik işgücünün niteliği geliştirilecek, girişimcilik teşvik edilecek, yeni ürün ve teknoloji geliştirmeye yönelik araştırmalar desteklenerek sektördeki istihdam artırılabacaktır.

## C. Hedefler

1. Her yıl 10 bin bilişim uzmanı yetiştirilecektir.
2. Bilgi ve iletişim sektöründe, istihdam edilen kişi sayısı 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar yüzde 50 artırılabacaktır.

## D. Politikalar

1. İşgücünün niteliği sektörün güncel ihtiyaçları dikkate alınarak geliştirilecektir.
2. Bilişim alanında yeni ürün ve istihdamı artırmaya yönelik araştırmalar desteklenecektir.
3. Girişimciliğe ve ihracata yönelik teşvikler artırılabacaktır.
4. Toplumsal ve kültürel alanda bilişim teknolojilerini kullanma ve değişim sürecine uyum becerileri artırılabacaktır.



## FİNANS SEKTÖRÜ

## A. Durum Analizi

144. Büyümenin istikrar içinde ve sürdürülebilir olması için istikrarı temin eden dengeli makro politikaların, bilgiye dayalı girişimciliğin, iyi işleyen yönetim süreçlerinin yanında etkin ve sağlıklı bir finans sektörünün varlığı da büyük önem arz etmektedir. Yaşanan küresel kriz ve finans sektöründe meydana gelen dalgalanmaların ulusal ve küresel ekonomileri nasıl büyük bir hızla ve şiddetle etkilediğini bir kez daha göstermiştir.
145. Türkiye’de finans sektörünün toplam parasal hacmi, gelişmiş ülkelere kıyasla henüz yeterli büyüklüğe ulaşmış değildir. Türkiye’de finans piyasalarının yıllar boyunca sağlıklı bir biçimde işleyememiş ve gelişmiş ülke piyasalarıyla karşılaştırıldığında oldukça zayıf kalmış olmasının önemli nedenlerinden biri, makroekonomik yapıda uzun dönemli istikrarın sağlanamamış olmasıdır. İstikrarsız yapının ürettiği risk primi, kamu kesiminin yüksek borçlanma ihtiyacı dolayısıyla, bankalarca toplanan tasarrufların ve konjonktürel olarak yoğunlaşan yabancı sermayenin önemli kısmının yüksek getirili devlet iç borçlanma senetlerine aktarıldığı, sorunları gittikçe derinleşen, verimsiz bir finans piyasası oluşturmuştur. Son yıllara kadar bu yapı, özellikle uzun dönemli istikrarın hayati önemde olduğu sigortacılık sektörünün ya da ticaretin finansmanına ve derinleşmesine katkı sağlayacak diğer finans kuruluşlarının arzu edilen ölçüde gelişmesine de imkan vermemiştir. Son yıllarda yakalanan makroekonomik istikrar bu tablonun olumlu yönde değişmesine yol açmıştır.
146. Söz konusu olumlu gelişmelere karşın sektörün ülkemizdeki en önemli büyüklüğe sahip alt sektörü olan bankacılığa ilişkin veriler AB ortalamalarıyla karşılaştırıldığında henüz yeterli olmaktan uzak bir tablo ile karşı karşıya kalmaktadır. Kişi başına aktif büyüklüğü artış göstermesine rağmen yaklaşık 7 bin 500 Avro ile ortalamanın altındadır. 2002-2008 döneminde yaşanan istikrarlı büyümeye ve kredi arzındaki artışa rağmen, Türkiye’de bankacılık sistemi, AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında oldukça küçük bir ölçeğe sahiptir. Aktif büyüklüğün milli gelire oranı baz alındığında AB-27 ile Türkiye arasında yaklaşık üç kat fark olduğu görülmektedir. Türkiye Bankalar Birliği (TBB) verilerine göre, Türk bankacılık sektörü aktif büyüklük/GSYİH oranı 2012 yılında yüzde 97 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran, yüzde 367 olan AB 2011 yılı ortalamasının oldukça gerisinde kalmaktadır. Bu durum istihdam verilerine de benzer şekilde yansımaktadır. Nüfusla orantılı banka, şube ve personel sayısı verileri de bu tespiti desteklemekte, sektörün yeterli büyüklüğe ulaşamadığına işaret etmektedir.
147. Sektörün büyüme potansiyeli doğru değerlendirildiğinde, gerek sektörel gerekse toplam istihdam düzeyine çok önemli katkı sağlayacaktır. Potansiyel büyümenin artırılmasında İstanbul bölgesel ve küresel finans merkezi projesinin hayata geçirilmesinin büyük etkisi olacaktır. Finans sektörünün büyümesi ve etkin çalışması ekonomik büyümeyi ve istihdamı doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. İstihdam açısından bakıldığında finans sektörünün sağlıklı işleminin ve gelişmesinin sadece bu sektördeki istihdamla sınırlı olmayan, dolaylı olarak ekonominin toplam istihdam düzeyini de etkileyen bir boyutu bulunmaktadır.
148. Sektörde en fazla istihdam bankacılık sektörü tarafından yaratılmaktadır. Sigortacılık ve menkul kıymet aracı kuruluşları yüksek istihdam yaratan diğer faaliyet alanlarıdır. BDDK Mart 2013 verilerine göre, Türk bankacılık sektöründe katılım bankaları dahil yaklaşık 205 bin kişi istihdam edilmektedir. Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği 2012 yıl sonu verilerine göre ise sigorta ve reasürans alanında istihdam edilenlerin sayısı ise 17 bin kişi civarındadır. Sektörün gerek büyüme potansiyelinin gerekse dolaylı olarak toplam istihdama yapabileceği katkı düzeyinin yüksekliği, finans sektörünü istihdam açısından önemli kılmaktadır.

149. Dolaylı istihdam yaratma potansiyelinin yanında sektördeki istihdamın önemini artıran bir başka husus, sektörel istihdam içinde kadın istihdamının yüksek payıdır. Bankacılık ve sigortacılık sektörlerinde kadınların istihdamdaki payı TBB 2012 verilerine göre yaklaşık yüzde 50 düzeyindedir. Bu oran diğer sektörlerle karşılaştırıldığında oldukça yüksektir. Bahse konu istihdam düzeyinin önemini artıran bir başka husus sektörde çalışan kadınların çok büyük oranda kayıtlı olmalarıdır. Diğer taraftan özellikle sektör için faaliyet gösteren çağrı merkezleri gibi, çok yönlü fiziksel aktivasyon gerektirmeyen bölümler, engelli istihdamını artırmak için uygun zemin sağlamaktadır. Dolayısıyla sektördeki istihdam artışının, istihdamın cinsiyete dayalı kompozisyonunu ve dezavantajlı grupların istihdamını olumlu yönde etkileyeceği öngörülebilir.
150. Sektör yoğun olarak nitelikli işgücü istihdam etmektedir. Sektör çalışanları içinde yükseköğretim mezunlarının oranı oldukça yüksektir. TBB ve Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği Aralık 2012 verilerine göre banka çalışanlarının yüzde 80'i, sigorta sektöründe çalışanların ise yüzde 70'i lisans ve lisansüstü eğitim programlarından mezundur. Sektörel istihdamın seyri dikkate alındığında, bu oranların yükseköğretim mezunları lehine hızla değiştiği gözlenmektedir. Finans sektörü geçmişte büyük bir çoğunlukla iktisadi ve idari bilimler mezunlarına iş imkanları sunarken, bu durum son yıllarda çok daha geniş bir yelpazeye yayılmaya başlamıştır. Bundan sonraki yıllarda da bu geniş yelpazeli eğilimin süreceği, 4 yıllık bankacılık ve sigortacılık yükseköğretim kurumlarının ve benzer fakültelerin yanı sıra, teknoloji ve bilişim altyapısının hayati önemi dolayısıyla, özellikle bazı mühendislik dallarının sektörün işgücü içindeki payının daha da hızlı biçimde artacağı tahmin edilmektedir.
151. Sektörde ilk kez işe girenlere ilişkin önemli bir sorun, ilgili bölüm mezunlarının dahi uygulamayla ilgili ilk aşamada yeterli donanımına sahip olmamalarıdır. Eğitim sürecinde uygulama boyutuna ilişkin eksikliklerin giderilmesi gerekmektedir.

### B. Temel Amaç

Sektördeki nitelikli işgücü talebi karşılanacak ve mevcut istihdam imkanları geliştirilecektir.

### C. Hedefler

1. Bankacılık sektöründe istihdam düzeyi 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar yüzde 28 artırılabacaktır.
2. Sektörde engelli istihdamı düzeyi 2013 yılı sonuna göre 2015 yılına kadar yüzde 10 oranında artırılabacaktır.

### D. Politikalar

1. Sektörde mevcut istihdam imkanları geliştirilecektir.
2. Sektörün ihtiyaçları doğrultusunda eğitim programları güncelleştirilecektir.
3. Sektörün ihtiyaçlarına yönelik işgücü talebi karşılanacaktır.



# İNŞAAT SEKTÖRÜ

## A. Durum Analizi

152. İnşaat sektörü, istihdam ve katma değer açısından ülke ekonomileri için son derece önemli bir sektör olup, 200 civarında alt sektörü dolaylı olarak etkileyebilme kapasitesine sahiptir.
153. İnşaat sektörü 2012 yılında yaklaşık 7,5 trilyon Dolar üretim ile dünya ekonomisinde GSYİH içindeki payın yüzde 13,4'ünü oluşturmaktadır. Sektörde en büyük üç ülke olan Çin, ABD ve Japonya dünya inşaat sektörünün toplam üretiminin yüzde 37'sini gerçekleştirmektedir. Çin, 2010 yılında yüzde 15'lik payla en büyük inşaat pazarı olmuştur. 2010 yılında konut sektörü küresel inşaat üretiminde yaklaşık yüzde 40'lık paya sahiptir, Altyapı çalışmaları ise toplam üretimin yaklaşık yüzde 32'sini kapsamaktadır.
154. Sektörün dünya ekonomisindeki payının yaklaşık yüzde 20'si Avrupa'da üretilmektedir. AB genelinde sektörde istihdam edilen bir kişinin yıllık ortalama maliyeti yaklaşık 30 bin Avro seviyesindedir. İnşaat sektörü Avrupa GSMH'sinin yüzde 10'undan fazlasını oluşturmakta ve 12 milyon kişiye iş imkanı sağlamaktadır. AB Avro alanında inşaat üretim endeksi 2009 yılında bir önceki yıla göre yüzde 6,7, 2010 yılında yüzde 7,2, 2011 yılında yüzde 0,7, 2012 yılında da yüzde 7,1 oranında düşmüştür.
155. 1980'li yılların başında önemli bir gelişim gösteren inşaat sektörü, yaklaşık on yıllık süreç içerisinde istikrarlı bir büyüme göstermiş, akabinde alt yapı yatırımlarının azalmaya başlamasına paralel olarak küçülmüştür. 1993-2003 döneminde ekonomi genel anlamda yüzde 26,1 oranında büyürken, inşaat ana sektörler arasında yüzde 22,4 ile küçülen tek sektör olmuştur. Bu dönemde ekonomi ve talepteki değişime uyum sağlayamayan sektör, uzun yıllar küçülen ve ekonomik krizleri en derinden hisseden sektör olmuştur. Türkiye'de 2002-2007 döneminde inşaat sektöründe bazı altyapı projelerinin başlamasının ve çok daha ağırlıklı olmak üzere konut talebi patlamasının rol oynadığı inişli çıkışlı bir büyüme trendi yaşanmıştır. Ancak, konut talebinin 2006 yılının ikinci yarısında azalmasıyla birlikte sektördeki büyüme hızı 2007'de son beş yılın en düşük oranı olan yüzde 5,7'ye gerilemiş, 2008 yılında ise yüzde 8,1 oranında küçülmüştür. Sektörün gelişme hızı 2009 yılında yüzde -16,1 iken, 2010 yılında yüzde 18,3, 2011 yılında yüzde 11,2 ve 2012 yılında yüzde 2,4 şeklinde gerçekleşmiştir. Sektörün GSYİH içindeki payı 2009 yılında yüzde 3,8 iken, 2010 yılında yüzde 4,2, 2011 yılında yüzde 4,5 ve 2012 yılında yüzde 5,8 olarak gerçekleşmiştir.
156. Türkiye'de inşaat sektörü içinde uluslararası müteahhitlik hizmetleri önemli bir paya sahiptir. Türk inşaat şirketlerinin 63 ülkede gerçekleştirdikleri iş hacmi, 2006 yılı itibarıyla 85 milyar Dolara, üstlenilen proje sayısı da 6 bine ulaşmıştır. 2002-2007 döneminde yaşanan ve 2006 yılında yüzde 18'lik büyüme oranıyla zirve yapan Türk inşaat sektörü, dünya inşaat sektörü içerisindeki payını yüzde 3 dolaylarına çıkarmıştır. 2008 yılında dünyanın en büyük uluslararası müteahhitleri sıralamasında 23 firma ile Çin'in arkasından ikinci sırada bulunan Türkiye, 2009 yılında 31, 2010 yılında 33, 2011 yılında 31 ve 2012 yılında 33 firma ile sıralamadaki yerini korumuştur.
157. Sektörün yıllar itibarıyla toplam istihdam içindeki payı 2004 yılında yüzde 4,9'dan 2008-2009 kriz yıllarında yüzde 5,9'a, 2010 yılında yüzde 6,3 düzeyine, 2011 yılında yüzde 7 ve 2012 yılında yüzde 7,5 şeklinde gerçekleşmiştir. Tarım dışı istihdamdaki payı ise 2004 yılındaki yüzde 6,9 düzeyinden 2009 yılında 7,8'e 2010 yılında ise yüzde 8,4 ve 2011 yılında yüzde 9,3 düzeyine ulaşmıştır. Sektörün ihtiyaç duyduğu mühendislik, mimarlık vb. teknik işgücü arzındaki olumlu gelişmeler sektörün gelişimini olumlu etkilemektedirler.

158. 2009 yılında inşaat üretimi yüzde 16,4 küçülürken, 2010 yılında yüzde 18,6 oranında 2011 yılında yüzde 11,3, 2012 yılında 0,7 oranında büyümüştür. Aynı yıllarda sektördeki istihdam ise 2009 yılında yüzde 19,5 oranında azalırken, 2010 yılında yüzde 2,6 oranında, 2011 yılında yüzde 2,7 ve 2012 yılında yüzde 1,1 oranında artmıştır.
159. İnşaat sektörünün istihdam etkisi sadece inşa faaliyeti sırasında net bir istihdam artışıyla sınırlı olmayıp, inşa faaliyetleri öncesinden başlayan ve inşa faaliyeti sonrasında da süren ve tarım, sanayi ve hizmet ana sektörleri ve alt sektörlerinde de etkiler ortaya çıkaran yaygın bir özellik taşımaktadır.
160. İnşaat sektöründe son zamanlarda üretim ve malzeme teknolojilerindeki gelişmelere karşılık sektör, hâkim üretim tarzı olarak emek yoğun niteliğini korumaya devam etmektedir. Eğitim düzeyi görece daha düşük olan sektörde işgücü hareketliliği de yüksek seyretmektedir. Bununla birlikte kendilerine kalıcı bir iş bulmak isteyenler geçici olarak inşaat sektöründe istihdam imkanı bulabilmektedirler. Bu özellikleri ile sektör, kırsal kesimden kentlere gelen vasıfsız, eğitim düzeyi düşük işgücünün istihdam edilmesine imkan sağlamaktadır.
161. Sektörde iş sağlığı ve güvenliği riskleri yüksektir. Sektör, ağır ve tehlikeli işler sınıfında yer almaktadır. Tüm iş kazalarının yüzde 10'u bu sektörde meydana gelmekte ve bu kazaların yüzde 32'si ölümlerle sonuçlanmaktadır.

## B. Temel Amaç

Ulusal ve uluslararası rekabet gücü ile istihdam kapasitesini her vasıf düzeyinde yükselterek, gelişmelere hızlı uyum sağlayabilen, verimliliği yüksek, iş sağlığı ve güvenliği bilinci gelişmiş, kayıtlı işgücünün sürdürülebilir istihdamını sağlamaktır.

## C. Hedefler

1. Sektördeki mevcut istihdam 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar yüzde 160 oranında artırılabilecektir.
2. Sektörde çalışanların yüzde 30'u 2023 yılına kadar mesleki yeterlilik sertifikasına sahip hale getirilecektir.
3. Sektördeki iş kazası sayısı 2013 yılı sonuna göre 2015 yılına kadar yüzde 50 oranında azaltılacaktır.
4. Sektördeki kayıt dışı istihdam 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar yüzde 50 oranında azaltılacaktır.

## D. Politikalar

1. Sektörde mevcut istihdam imkanları geliştirilecektir.
2. Sektördeki nitelikli işgücü talebini karşılamaya yönelik önlemler alınacaktır.
3. Sektörde iş sağlığı ve güvenliği bilinci yerleştirilecektir.
4. Sektörde kayıt dışı istihdam engellenecektir.





## A. Durum Analizi

162. Sağlık sektörü kapsadığı alan itibarıyla olduğu kadar ekonomik büyüklüğü ve istihdam hacmi dolayısıyla da son derece önemli bir sektördür. Dünyada gözlemlenen gelişmelere paralel olarak sağlık sektörünün ülkemiz ekonomisindeki ve istihdamındaki önemi giderek daha da artmıştır. Sağlık sektöründe işgücü açısından en önemli ihtiyaç, istihdamın ülkenin eğitim kapasitesi ve mali kısıtlılıklar dikkate alınarak AB ve OECD perspektifinde nitelik ve nicelik olarak artırılmasıdır. Ülkemizde sağlık insan gücünün bölgeler arası dağılımında yaşanan eşitsizlikler Sağlık Bakanlığınca yürütülen Sağlıkta Dönüşüm Programı kapsamında alınan tedbirler ile oldukça azaltılmış olmakla birlikte hala devam etmektedir.
163. Son yıllarda sağlık sektöründeki istihdam artış oranının toplam istihdam içindeki payında anlamlı artışlar olmuştur. Buna rağmen, 2009 yılında yüzde 2,8 düzeyinde olan sektördeki istihdamın toplam istihdam içindeki payına bakıldığında,, ülkemizin diğer OECD ülkeleri arasında en son sırada olduğu görülmektedir. Sağlık sisteminin yeniden yapılandırılmasına yönelik çalışmaların da katkısıyla bu oranın OECD ortalamasına yaklaştırılması öngörülmektedir. Bu çerçevede, orta vadede sağlık sektörü istihdamındaki artış eğiliminin ivme kazanarak devam etmesi gerekmektedir.
164. TÜİK 2012 verilerine göre, sektöre ilişkin faaliyetlerde istihdam edilen kişi sayısı 670 bin 92'dir. Kişi başına düşen sağlık çalışanları açısından değerlendirildiğinde, Türk sağlık sektöründe çalışanların sayısı AB ve OECD ülkelerine kıyasla oldukça gerilerde görülmektedir. Ülkemizde 2011 yılında bin kişiye düşen hekim sayısı 1,7 iken, OECD ülkelerinde bu sayı ortalama 3,1'dir. Hemşire yoğunluğu açısından veriler daha yetersiz bir duruma işaret etmektedir. 2011 yılında 2,4 düzeyinde olan hemşire/ebe yoğunluğu 8,4 olan OECD ortalamasının çok gerisindedir. TÜİK'in 2023 yılı nüfus projeksiyonuna göre yıl ortası nüfus 84 milyon 53 bin olarak öngörülmektedir. Nüfustaki artış ve yaşlanma eğilimi göz önüne alındığında, sağlık kuruluşlarının sayısını artırmanın ve bu kurumları personel açısından güçlendirmenin sağlık sektöründe önemli düzeyde yeni istihdam potansiyeli yaratacağı düşünülmektedir.
165. Sektörün istihdam potansiyelini artırmaya yönelik öngörüler sadece mevcut ulusal hizmet talebinin karşılanması ihtiyacından kaynaklanmamaktadır. Tıbbi hizmetler, termal ve SPA, engelli ve yaşlı bakımı gibi hizmetleri de kapsayan geniş bir çerçevede düşünülebilecek olan sağlık turizmi potansiyelinin hayata geçirilmesi ve gerekli işgücü arzının sağlanabilmesi durumunda önemli bir istihdam imkanı yaratılmış olacaktır. Gelişmiş batı ülkelerinde yaşlanma eğiliminde olan nüfusun artan ihtiyaçlarını karşılamada ortaya çıkan güçlükler, bu ülkelerde kaçınılmaz olarak sağlık hizmeti ithali ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Sahip olduğumuz doğal kaynaklar, tıbbi gelişmişlik ve modern sağlık kuruluşlarının varlığı gibi avantajlar, bu ihtiyacın belli bir oranda ülkemiz tarafından karşılanması için uygun şartları sağlamaktadır. Ayrıca, 2012/4 sayılı Döviz Kazandırıcı Hizmet Ticaretinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ kapsamında sağlık turizmi sektöründe faaliyet gösteren kuruluşların ve sektörel işbirliği kuruluşlarının ülkemize uluslararası hasta transferini sağlamak üzere gerçekleştirdikleri yurt dışı pazara giriş ve tanıtım faaliyetleri desteklenmektedir.
166. Büyüme ve nitelikli istihdam yaratma potansiyeli dolayısıyla sağlık sektöründe istihdamı artırmaya ve geliştirmeye yönelik politikalar geliştirmek önem arz etmektedir. Yoğun bilimsel çalışmalar, sağlığa ilişkin bilginin sürekli olarak güncellenmesi ihtiyacını artırmaktadır. Bu durum, büyük oranda nitelikli personel istihdam eden sektörde çalışanların bilgi ve becerilerinin sürekli olarak geliştirilmesi ihtiyacını gündeme getirmektedir. Dolayısıyla, yaşam boyu öğrenme yaklaşımının benimsenmesi ve sağlıkta eğitim planlamasının meslek gruplarında arz ihtiyaç dengesini sağlayacak şekilde gözden geçirilerek önlemler alınması büyük önem arz etmektedir.

167. Sağlık sektöründe, ilaç ve tıbbi cihazların geri ödemeleri, hastanelere kaynak tahsisi, bireysel geri ödemeler vb. alanları kapsayan geniş bir düzenleme ve yönetim alanı söz konusudur. Sektörün gelişmesi, bu alanların da kaçınılmaz olarak genişlemesine ve derinleşmesine yol açmaktadır. Bu gibi gelişmeler, gerek hizmeti alan gerekse sunan tüm kamu ve özel sektör kuruluşları açısından hem nitel hem de nicel açıdan ele alınması gereken önemli bir işgücü ihtiyacına işaret etmektedir. Ayrıca, ülkemizde yaşlı nüfus ile sağlık hizmetlerine ve ilaca erişimin artışı, ilaç sektörünün büyümesine neden olduğundan bu alandaki stratejik hedefler kapsamında yerli üretimin ve istihdamın artırılması önem arz etmektedir.

168. 15.06.2012 tarih ve 2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu kararına istinaden Ekonomi Bakanlığı Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü; sağlık sektörü kapsamında hastane, tıp merkezi, diyaliz merkezi, tahlil laboratuvarı ve manyetik görüntüleme merkezi yatırımları ile biyoteknolojik ilaç, onkoloji ilaçları ve kan ürünleri üretimini Sağlık Bakanlığı'ndan ön izin alınması şartıyla teşvik etmektedir.

### **B. Temel Amaç**

Sektördeki gelişmelere paralel olarak artan nitelikli işgücü talebini karşılamaya yönelik önlemler almak, mevcut istihdam şartlarını geliştirmektir.

### **C. Hedefler**

1. Sağlık sektöründe çalışan sayısı 2013 yılı sonuna göre, 2023 yılına kadar yüzde 100 artırılarak, sektördeki istihdamın toplam istihdama oranı OECD ortalamasına yaklaştırılacaktır.
2. Sektördeki meslek standartları 2015 yılına kadar tamamlanacaktır.
3. 2023 yılında bin kişiye düşen hekim sayısı 2,4 düzeyine çıkacaktır.
4. 2023 yılında bin kişiye düşen hemşire sayısı 3,8 düzeyine çıkacaktır.

### **D. Politikalar**

1. Sektörde mevcut istihdam imkanları geliştirilecektir.
2. Sektördeki nitelikli işgücü talebi karşılanacaktır.
3. Sektörde çalışma süreleri ve şartları iyileştirilecektir.



## TARIM SEKTÖRÜ

## A. Durum Analizi

169. Toplumların giderek artan ve çeşitlenen gıda talebinin karşılanması gereği ve tarıma dayalı sanayiler aracılığı ile milli gelire, ihracata, istihdama, biyolojik çeşitliliğe ve ekolojik dengeye olan katkısı nedeniyle, tarım pek çok ülke için önemli bir sektör niteliğindedir. Dünyada hızlı nüfus artışı, gelirlerin artması ve ticaretin büyümesiyle gerçekleşen kişi başı tüketimin artması sonucunda tarım üretiminin önümüzdeki on yıl içinde istikrarlı biçimde artması gerekmektedir. Ancak gerçekleşmesi beklenen bu artışın önceki yıllardan daha yavaş bir oranda olacağı tahmin edilmektedir.
170. Dünya tarım pazarındaki büyüme coğrafi olarak gelişmekte olan ülkelere doğru kaymaktadır. Bunda bu ülkelerdeki üretim maliyetlerinin daha düşük olması yanında talebin artıyor olması da önemli etkenlerdir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre tarımın toplam istihdam içerisindeki payının giderek azalması tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişin bir göstergesi olarak kabul edilmesi bu sektörü diğerlerinden ayırmaktadır. Bu anlayış temelli politikalara uygun olarak gelişmiş ülkelerde artık tarımın istihdam içerisindeki payı düşüktür, ancak tarıma destek önemli boyutlardadır.
171. Türkiye ekonomisindeki önemi nispi olarak azalmış olmakla birlikte yurt içi gıda gereksiniminin karşılanması, sanayi sektörüne girdi temini, ihracattaki payı ve istihdama yaptığı katkı açısından tarım hala önemini koruyan bir sektördür. Tarımın GSYİH' deki payının giderek düşmesi sanayi ve hizmet sektörlerinin gelişmesinin göreceli olarak daha hızlı gerçekleşmesinden kaynaklanmaktadır. Ülkemizde tarımın milli gelir içerisindeki payı 1980 yılında yüzde 26,1 iken, 1990'da yüzde 17,5 olarak gerçekleşmiştir. 2000'li yılların başında GSYİH içerisindeki payı yüzde 10,1'e kadar düşen tarım sektörü, 2011 yılında toplam milli gelirin yüzde 8,1'ini, 2012 yılında ise yüzde 7,9'unu oluşturmuştur.
172. TÜİK verilerine göre, Türkiye'de tarımsal istihdamın toplam istihdam içindeki payı 1950'li yıllardan itibaren önemli miktarda düşüş göstermiş, 1955 yılında yüzde 77,4 olan oran 2000 yılında yüzde 47,8 olarak kayda geçmiştir. Tarım sektörünün son dönemlerine baktığımızda ise, 2007 yılında yüzde 23,5'e düşen tarımsal istihdamın toplam istihdam içerisindeki payı 2008 yılı mali krizinin ardından 2009 yılı itibarıyla yüzde 24,7'ye yükselmiştir. 2010 yılı için bu rakam yüzde 25,2'dir. 2011 yılında bu rakam yüzde 25,5 2012 yılında ise yüzde 24,6 olarak gerçekleşmiştir. Tarımsal istihdamın toplam istihdam içindeki payında meydana gelen bu azalışın temel nedenleri arasında; tarım sektöründe mekanizasyona bağlı olarak işgücü talebinin azalması, sanayi ve hizmetler sektörünün işgücü ihtiyacının artması ile kırsalda hızlı nüfus artışı ve ekilebilir toprakların parçalanmasıyla tarım sektöründe geçim imkanlarının daralması yer almaktadır.
173. Tarım sektöründe yaşanan en büyük daralmalar, ekonomik krizin yaşandığı 2001 yılında yüzde -7,9 ve küresel iklim krizinin yaşandığı 2007 yılında yüzde -6,7 olarak gerçekleşmiştir. Küresel mali krizin yaşandığı 2008 ve 2009 yıllarında tarım sektöründe sırasıyla yüzde 4,3 ve 3,6 oranında büyüme görülmüştür. Son iki yıldır da tarım sektöründeki büyüme eğilimi devam etmiş, 2011 ve 2012 yıllarında sırasıyla yüzde 6,1 ve yüzde 3,1 olarak gerçekleşmiştir.
174. Tarım ürünleri, ormancılık, su ürünleri ve gıda sanayi ihracatı dahil olmak üzere tarım sektörü ihracatının toplam ihracat içindeki payı yüzde 10, ithalat içindeki payı ise yüzde 5 olarak gerçekleşmiştir. 2002 yılında 4 milyar Dolar seviyesinde olan tarım sektörü ihracatı 2012 yılında 15,3 milyar Dolara yükselmiştir. Tarım sektörü ithalatta ise 2002 yılında 3,9 milyar Dolar seviyesinden 2012 yılına gelindiğinde 12,6 milyar Dolar olarak gerçekleşmiştir.

175. Tarımsal faaliyet, diğer faaliyetlerdeki gibi genellikle yevmiyeli ve ücretli olarak değil, işletme sahiplerinin kendi namına ve aile bireyleriyle sürdürdüğü bir faaliyettir. TÜİK 2012 yılı verilerine göre, ülkemizde tarımda istihdam edilenlerin yüzde 42,5'i kendi hesabına çalışmakta, yüzde 46,3'ü ise ücretsiz aile işçisi olarak tarımsal faaliyete katkı sağlamaktadır.
176. Tarımsal istihdamın önemli özelliklerinden biri de kadınların işgücüne katılma oranının yüksek olmasıdır. Türkiye ortalamasına bakıldığında 2010 yılında istihdam edilen kadınların yüzde 42,4'ünün, 2011 yılında yüzde 42,2'sinin, 2012 yılında ise yüzde 39,3'ünün tarım sektöründe yer aldığı görülmektedir. Tarım sektöründe çalışan kadınların 2010 yılında yüzde 75,9'u, 2011 yılında ise yüzde 76,9'u, 2012 yılında ise yüzde 75,1'i ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedir. Bu durum kadınların tarımda büyük oranda ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığını göstermektedir.
177. Kalifiye olmayan işgücü varlığı ve mesleki eğitimin yetersizliği; tarımda sosyal güvenliğin kapsam sorunu, tarıma dayalı sanayinin kırsalda yeteri kadar gelişmemiş ve yaygınlaşmamış olması ile mazot ve gübre gibi girdi maliyetlerinin yüksekliği nedeniyle üretimde yaşanan sorunlar bu sektörün istihdam açısından zayıf yönleri olarak sıralanabilmektedir.
178. Tarım sektöründe karşılaşılan çocuk işçiliğinde görülen en yaygın güçlükler, zorunlu ilköğretime devam, çalışma yaşı ve çalışmaya başlamada asgari yaştan uygulanması konularında yaşanmaktadır. TÜİK tarafından yapılan anket çalışmalarının sonuçlarına göre, tarımda istihdam edilen çocuklar, çalışan çocukların en geniş kitlesini oluşturmaktadır. TÜİK 2006 verilerine göre, toplam çalışan çocukların yüzde 36,6'sı (çalışan erkek çocukların yüzde 28,6'sı, kız çocukların yüzde 53,3'ü) tarım sektöründe çalışmaktadır. TÜİK 2012 verilerine göre ise; toplam çalışan çocukların yüzde 44,7'si (çalışan erkek çocukların yüzde 38,4'ü, kız çocukların yüzde 58,4'ü) tarım sektöründe çalışmaktadır. Tarım sektörü içinde de özellikle "Aile İşleri Dışında, Ücret Karşılığı Gezici ve Geçici Tarım İşlerinde Çalışma" çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri arasında tanımlanmış ve öncelikli müdahale edilmesi gereken alan olarak belirlenmiştir.
179. Tarım, ülkemizde kayıt dışılığın en yoğun olduğu sektördür. Kayıt dışı istihdamın içinde tarım sektörünün payı 2010 yılında yüzde 49,7, 2011 yılında yüzde 50,8, 2012 yılında ise yüzde 52,6'dır. Tarımda kayıt dışı istihdama bakıldığında 2010 yılında yüzde 85,4, 2011 yılında yüzde 83,8 ve 2012 yılında yüzde 83,6 olduğu görülmektedir. Tarımda kayıt dışı istihdamın içinde kadınların payı ise 2010 yılında yüzde 53,9, 2011 yılında yüzde 55,0 ve 2012 yılında yüzde 54,1'dir.

## B. Temel Amaç

Tarım sektöründen tarım dışı sektörlere zamana yayılan kontrollü bir geçiş için tedbirler alınacak, sektördeki işgücünün niteliği ve uyum yeteneği artırılacak, teşvikler yoluyla istihdamın kayıt altına alınması sağlanacak ve tarım sektöründe mevsimlik gezici-geçici işçilerin yapısal sorunlarının çözümü ile çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik tedbirler alınacaktır.

## C. Hedefler

1. 2015 yılına kadar tarım sektöründe ücretli olarak çalışan işçilerin temel mesleki ve beceri eğitimlerinden geçirilmesi sağlanacaktır.
2. Gerekli teknik ve yasal önlemler alınarak tarım sektöründe aile işleri dışında, ücret karşılığı gezici ve geçici tarım işlerinde çalışan çocuk işçiliği tamamıyla ortadan kaldırılacaktır.
3. Tarım sektöründe kayıt dışı istihdam düzeyi 2012 yılındaki yüzde 83,6'dan 2023 yılında yüzde 50 seviyesine indirilecektir.

## D. Politikalar

1. Tarım sektöründe istihdam şartları iyileştirilecektir.
2. Tarım sektöründeki işgücünün eğitim ve vasıf düzeyi yükseltilecek, uyum yeteneği artırılabilecektir.
3. Tarım sektöründe kayıtlı istihdamın geliştirilmesi sağlanacaktır.
4. Tarım sektöründe çocuk işçiliği önlenecektir.
5. Mevsimlik tarım işçilerinin çalışma ve yaşam şartları iyileştirilecektir.



## TEKSTİL VE HAZIR GİYİM SEKTÖRÜ



# TEKSTİL VE HAZIR GİYİM SEKTÖRÜ

## A. Durum Analizi

180. Ülkemiz tekstil ve hazır giyim sektörü üretim, ihracat ve istihdam içinde önemli bir paya sahiptir. Tekstil ve hazır giyim sektörü beraberce ülkemiz GSYİH'nin yüzde 10'unu sağlamaktadır. Özellikle ihracat odaklı bir sektör olması nedeniyle dünya ticaretindeki gelişmeler sektörü yakından etkilemektedir. Ekonomi Bakanlığı verilerine göre 2012 yılında Türkiye'nin tekstil ihracatı yaklaşık 11,6 milyar Dolar, hazır giyim ihracatı 13,9 milyar Dolar olarak gerçekleşmiştir. Toplam ihracat içinde tekstil ve hazır giyim ihracatının payı yüzde 16,7'dir.
181. Dünyada tekstil ve hazır giyim ihracatı 2012 yılı itibarıyla 741 milyar Dolar seviyesine ulaşmış olup ülkemiz yüzde 3,4 pay ile dünyanın önde gelen tekstil ve hazır giyim ihracatçılarından. Ülkemiz bu sektörde başta Çin olmak üzere ucuz emek gücüne sahip diğer gelişmekte olan ülkelerin artan rekabet baskısı altındadır. Çin'in 2012 yılı itibarıyla dünyada tekstil ve hazır giyim ihracatı içindeki payı yüzde 33,2'ye ulaşmıştır. 2005-2012 dönemi arasında Türkiye'nin dünya tekstil sektörü içindeki payı yüzde 0,4 oranında artarken Çin'in payı ise yüzde 12,1 oranında artış göstermiştir.
182. Tekstil ve hazır giyim ticaretinde uzun yıllar kota uygulaması sürdürülmüştür. Kota uygulaması 2005 yılında son bulmuş, ancak bu yıldan sonra AB ve ABD tarafından bu sanayide büyük rekabet avantajı olan Çin'e karşı kotalar geçici süreyle tekrar uygulamaya konulmuştur. Ancak, bu uygulama da 2008 yılında kaldırılmıştır. Sektörü asimetrik ve haksız rekabetten kaynaklanan ithalata karşı korumak amacıyla Eylül 2011 tarihinden itibaren belirli tekstil ve hazır giyim ürünlerinin ithalatında ilave gümrük vergisi uygulanmaktadır.
183. 2012 yılı itibarıyla Türk hazır giyim sektörü, dünyanın yedinci büyük hazır giyim ihracatçısı konumundadır. Ayrıca tekstil ve hazır giyim sektöründe ülkemizin en önemli ihracat pazarı yüzde 61,6 pay ile AB ülkeleridir. Türkiye, 2012 yılı itibarıyla AB pazarına ürün sağlayan ülkeler içinde tekstil sektöründe Çin'den sonra ikinci; hazır giyim sektöründe Çin ve Bangladeş'ten sonra üçüncü sırada yer almaktadır.
184. Sektörde 2006 ve 2007 yıllarında üretim, 2005 yılı seviyesiyle yaklaşık aynı miktarlarda sürdürülebilmiştir. 2008 ve 2009 yıllarında ise sektör üretiminde imalat sanayisi üretiminden daha yüksek oranda düşüş yaşanmıştır. Bu düşüşte 2008 yılında AB'nin kota uygulamasına son vermesi ve küresel ekonomik kriz etkili olmuştur. 2010 yılından itibaren sektörde üretim, kapasite kullanımı ve istihdamda bir toparlanma gözlenmekle birlikte, 2012 yılı itibarıyla 2007 yılındaki seviyeye hala ulaşamamıştır. Sektör ihracatı ise daha iyi bir performans göstererek 2007 yılında ulaşılan en yüksek değere yaklaşmıştır.
185. Tekstil, imalat sanayisi içinde dış ticaret dengesine en çok katkı sağlayan sektördür. 2012 yılında imalat sanayisinde dış ticaret açığı verilmesine rağmen tekstil ve hazır giyim sektöründe 14,1 milyar Dolar dış ticaret fazlası sağlanmıştır.
186. Küresel rekabetin olumlu etkileri nedeniyle tekstil ve hazır giyim sektörünün ihracatındaki yükseliş, son yıllarda imalat sanayisinde yaşanan gelişmelerin gerisinde kalmıştır. Diğer taraftan sektörün ihracat seviyesi ve dünya ticareti içindeki payı, dış piyasada rekabet edebilirliğini sürdürdürebildiğini göstermektedir. Sektörde ithalat son yıllarda önemli oranda artış göstermiştir. Bunda gerek yurt içi üretimin daha yoğun olarak ithal girdi kullanılarak yapılması gerekse son yıllarda nihai ürün olan hazır giyim ithalatındaki artış etkili olmaktadır.

187. Tekstil ve hazır giyim sektörü farklı niteliklere sahip çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Sektörün iplik, dokuma, terbiye, konfeksiyon gibi çok çeşitli alt sektörlerle ayrılması, farklı özelliklere ve eğitime sahip elemana ihtiyaç duyulmasına yol açmaktadır. Marka ve tasarım tabanlı büyük firmalar ile küçük ölçekte ya da fason üretim yapan firmaların ihtiyaç duyduğu eleman niteliği değişmektedir. Esnek üretim kapasitesine sahip olan sektörün, dönemsel ve şartlara göre değişen talep karşısında üretime uyumlu eleman ihtiyacı da gün geçtikçe artmaktadır.
188. 2011 yılı itibarıyla Türkiye genelinde ihracata yönelik üretim yapan ve yüzde 90'ı KOBİ olan 18 bin 500 olan imalatçı/ihracatçı firma bulunmaktadır. Bunlardan 11 bini hazır giyim, 7 bin 500'ü tekstil alanında faaliyet göstermektedir. Sektörde faaliyet gösteren firmaların sayısı ise 43 bin civarındadır. Bu firmalarda kayıtlı yaklaşık 750 bin kişi istihdam edilmektedir. Kayıtlı istihdam tekstil sanayinde orta boy, hazır giyimde ise küçük boy işletmelerde yoğunlaşmaktadır. 9. Kalkınma Planı kapsamında hazırlanan Tekstil, Deri ve Giyim Sanayi Özel İhtisas Komisyonu Raporunda sektörde yaklaşık 450 bin kişinin tekstilde, yaklaşık 1,5 milyon kişinin hazır giyimde olmak üzere yaklaşık 2 milyon kişinin çalıştığı tahmini yapılmıştır. Sektör istihdam endeksi çok fazla değişmediğinden sektörde kayıt dışı istihdamın yaklaşık yüzde 59 olduğu tahmininde bulunmaktadır. Sektörde kadın istihdamı imalat sanayisi ortalamasının çok üzerindedir. Sektörde kadın çalışanların oranı yüzde 37,9 iken, imalat sanayisinde bu oran yüzde 21,2'dir.
189. Türk tekstil ve hazır giyim sektörü değişim ve dönüşüm süreci içindedir. Bu süreçte bazı firmalar üretim faaliyetlerine son verirken kimi firmalar ise rekabet gücünü artırarak sürdürmektedir. Üretimde küreselleşmeden daha fazla yararlanabilmek için sektörde ithal girdi kullanımını artmakta, yurt içi perakendeciler de ithal ürünlere daha fazla yer vermektedirler.
190. Son yıllarda sektörde üretim süreçlerinin iyileştirilmesinin yanında rekabet gücünün sürdürülmesi için büyük önem arz eden moda ve markalı üretim alanında da olumlu gelişmeler yaşanmaktadır. Özellikle hızlı değişen moda anlayışı, ülkemiz sanayisine yeni fırsatlar sağlamaktadır. Ülkemizde bazı önemli firmalar, markalarını geliştirerek moda ve tasarım faaliyetleri ile değer zincirinde üst aşamalara geçmektedir.
191. Tekstil, hazır giyim ve deri sektörlerinde maliyet avantajına dayalı rekabet giderek güçleşmektedir. Ucuz işgücü avantajına sahip Çin ve diğer Uzak Doğu ülkeleriyle rekabet edebilmek yüksek katma değerli, çevre ve sosyal sorumluluk standartlarını gözeten, kaliteli, moda ve zamanında üretimle mümkün olacaktır. Ayrıca, ileri teknolojiler içeren teknik tekstillerin ve çok fonksiyonlu ürünlerin geliştirilmesi önem arz etmektedir.
192. Ülkemizde tekstil ve hazır giyim sektörü bazı olumsuz gelişmelere rağmen rekabet gücünü sürdürebilecek avantajlara da sahiptir. Türk tekstil ve hazır giyim sektörü, tedarikçi ülkeden piyasa yapıcı ülkeye geçiş ve bilgi bazlı ürünlerin üretimine yönelik temel eksenlerinde dönüşüm geçirerek uluslararası ticaretin değişen şartlarına uyum sağlayabilecek yapıdadır. Sektördeki üretim tecrübesi ve entegrasyonunu lojistik avantajı ile birleştiren Türk tekstil ve hazır giyim sektörü kısa dönemli, moda ve zamanında üretimle mümkün olacaktır. Ayrıca teknik tekstil ve akıllı tekstil üretim teknolojisi Türkiye'de henüz yerleşmemiş olsa da bu teknolojiler için önemli altyapı avantajları bulunmaktadır.

# TEKSTİL VE HAZIR GİYİM SEKTÖRÜ

## B. Temel Amaç

Tekstil ve hazır giyim sektörünün mevcut istihdam imkanlarının geliştirilmesi, nitelikli işgücü talebinin karşılanması ve sektörde kayıt dışı istihdamın önlenmesi amaçlanmaktadır.

## C. Hedefler

1. Kayıt dışılığı önlemeye yönelik teşvik edici politikalarla birlikte denetimler artırılarak 2012 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar kayıt dışı istihdam yüzde 50 oranında azaltılacaktır.
2. Sektörde çalışan işçilerin yüzde 50'sinin 2023 yılına kadar sertifika sahibi olması sağlanacaktır.

## D. Politikalar

1. Sektörde mevcut istihdam imkanları geliştirilecektir.
2. Sektördeki nitelikli işgücü talebi karşılanacaktır.
3. Kayıt dışı istihdam azaltılacaktır.
4. Sektörde iş sağlığı ve güvenliği bilinci yerleştirilecektir.
5. Kümelenme politikaları planlı bir biçimde hayata geçirilecektir.
6. Sektörde sosyal sorumluluk standartlarının yaygınlaştırılmasına çalışılacaktır.



## TURİZM SEKTÖRÜ

## A. Durum Analizi

193. Turizm artan etkisiyle bugün dünya ekonomik büyüklüğünün önemli bir bölümünü oluşturan sektör konumundadır. Turizm sektörü, sağladığı döviz girdisi ve istihdamla ulusal ekonomiler açısından çok önemli bir yere sahiptir. Uzun yıllar ekonomik gelişmenin bir destekleyici sektörü konumunda olan turizm giderek daha çok ülkede ana sektörler arasında yer almaya başlamıştır.
194. Dünya genelinde uluslararası turist sayısı ve turizm gelirleri 2009 yılında yaşanan ekonomik duraklamaya karşın artmaktadır. 1990 yılında 436 milyon olan turist sayısı 2000 yılında 677 milyona, 2012 yılında ise 1 milyar 35 milyona yükselmiştir. Dünyadaki turizm geliri ise bu sürede 280 milyar Dolardan 1,1 trilyon Dolara ulaşmıştır.
195. Turizm gelirin ve turist sayısının önümüzdeki yıllarda hızla artacağı tahmin edilmektedir. Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi (WTTC) tarafından 2009-2018 yılları arasında turizm ve seyahat sektörünün yıllık ortalama yüzde 4,4 oranında büyümesi öngörülmekte; küresel milli gelirin yüzde 10,5'ini sektörün oluşturacağı tahmin edilmektedir. Dünya Turizm Örgütü'nün (UNWTO) tahminlerine göre ise 2020 yılında 1 milyar 400 milyon turiste ve 2 trilyon Dolar turizm gelirin ulaşılacaktır.
196. Türkiye turizmde ilk on sırada yer alarak dünya içinde önemli bir yere sahiptir. Dünya turizm pazarında yüzde 2,7, Avrupa Turizm pazarında ise yüzde 5,6 paya sahip olan Türkiye UNWTO 2012 yılı verilerine göre, dünya genelinde turist sayısı bakımından 6., turizm geliri bakımından 12. sırada yer almaktadır.
197. Türkiye rakiplerine kıyasla kıta ötesi pazarlar için yeterince keşfedilmemiş bir uğrak yeridir. Mevcut potansiyelini kullanamasa da Türkiye turizmde hızlı gelişimini sürdürmektedir. Kısa süreli krizlerle geçici talep duraklamaları yaşamış olmasına rağmen, Türkiye'nin büyüme döneminde (2002-2008) gerçekleştirmiş olduğu yıllık ortalama talep artış ivmesi dünya ortalamasının 4,5 katı olarak gerçekleşmiştir. Küresel ekonomik krizin olumsuz etkisine rağmen turizm sektörü 2009 yılında diğer ülkelerle karşılaştırıldığında önemli fiyat avantajı nedeniyle beklendiği düzeyde olumsuz etkilenmemiştir. Fakat turizm geliri düşmüştür. Son on yılda turist sayısı yüzde 100'den fazla artarak 31,4 milyona, turizm geliri yüzde 187 artarak 2 milyar Dolara ulaşmıştır. Fakat son üç yılda turizm gelirin artış hızı yüzde 8,4 ile turist sayısının artış hızının (yüzde 16,2) çok gerisinde kalmıştır.
198. Türkiye Turizm Stratejisi 2023 Belgesine göre, ana hedef 2023 yılında dünyanın en çok turist çeken ve en fazla turizm geliri elde eden ilk 5 ülkesinden biri olmaktır. Türkiye'de iç turizm pazarından 20 milyon kişinin yararlanması hedeflenmektedir. Stratejide belirlenen stratejik çalışmaların tamamlanması durumunda, 2023 yılında 50 milyon turist, 50 milyar Dolar dış turizm geliri ve turist başına yaklaşık 1000 Dolar harcamaya ulaşılması öngörülmektedir. Bu hedefler turizm sektöründeki mevcut ekonomik büyüklüğün yaklaşık dört katına çıkması anlamına gelmektedir. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi aynı zamanda bu sektördeki istihdam oranını da önemli ölçüde artıracaktır. Yeni turizm ve istihdam alanlarının geliştirilmesi, bölgesel gelir farklılıklarının giderilmesine katkı sağlayacaktır.
199. Turizm sektörü emek yoğun bir sektördür. TÜİK 2010 yılı verilerine göre, bu sektörün konaklama ve yiyecek hizmetleri faaliyetlerinde bir milyondan fazla kişi çalışmakta olup genel istihdam içinde yüzde 4,8'lik bir oranı oluşturmaktadır. Türkiye'de turizm sektöründe çalışanların oranı genel istihdam içinde son 10 yıla bakıldığında ortalama yüzde 4,8'ler düzeyinde olup yavaş bir şekilde arttığı görülmektedir. TÜİK verilerine göre, turizm sektöründeki istihdamın genel istihdam içindeki oranı 2004 yılında yüzde 4,1 iken, 2010 yılında yüzde 4,8 olmuştur. Bu da turizmin giderek istihdam açısından daha önemli olduğunu gösterir.

200. Turizm sektörünün istihdam açısından taşıdığı potansiyel yüksektir. İstihdamın sektörel büyüme esnekliği turizm sektöründe 0,70'in üzerinde olması bunu açıklar. Dokuzuncu Kalkınma Planına göre 2013 yılı sonunda ülkemizdeki toplam yatak sayısının 1,3 milyona ulaşması beklenmekte ve bu hedefe ulaşılması halinde üç yıl içinde toplam yatak kapasitesine göre 268 bin sigortalı yeni istihdam yaratılacağı öngörülmektedir. Otel, restoran, ulaştırma, turizm organizasyonu ve turizm eğitimi konularında doğrudan istihdam ve mobilya ve inşaat gibi yardımcı dallarda dolaylı istihdam artacaktır. Ayrıca, turizm sektörü sayesinde iş imkanları genişleyen gıda sanayi, kamu hizmetleri ve eğitim gibi diğer yan sektörlerde uyarılmış istihdam artacaktır. Turizm hedefleri dikkate alındığında ihtiyaç duyulacak işgücünün niteliğinin değişeceği açıktır. 2023 turizm stratejisine göre yaz sezonuna ve sahil bölgelerine sıkışmış turizm sektörü yurt sathına yayılacak, yeni turizm bölgeleri ve turistik faaliyetler hayata geçirilecektir. Özellikle kültür, sağlık, termal, yayla, dağ turizmi gibi alternatif turizm faaliyetlerinde nitelikli personele ihtiyaç artacaktır.
201. Turizm sektörü yüksek istihdam sağlama potansiyelinin yanı sıra kişi başına düşen istihdam maliyeti açısından da en avantajlı sektörlerden biridir. "2001-2012 yılları itibarıyla düzenlenen yatırım teşvik belgeleri doğrultusunda bir kişilik istihdam yaratabilmek için imalat sanayinde 154 Bin TL, ulaştırma sektöründe 488 Bin TL, enerji sektöründe 2 Milyon 230 Bin TL yatırıma ihtiyaç varken, turizm sektöründe 129 Bin TL yatırımla bir kişilik istihdam yaratılmaktadır. Yatırımlardaki ithalat oranı açısından da turizm sektörü ithalat bağımlılığı en düşük sektördür. 2008 yılı itibarıyla dokuma ve giyim sektörü yatırımları içindeki ithalat oranı yüzde 81,9, orman ürünlerinde yüzde 63,8, imalat sanayinde yüzde 60 olmasına karşın, turizm yatırımları içindeki ithalat oranı yüzde 6,2'dir.
202. Türkiye'de turizm sektöründe istihdamın karşılaştığı ciddi sorunlar da mevcuttur. Turizm sektöründe ikili bir işgücü yapısı ve niteliği vardır. Nitelikli işgücünü önemseyen az sayıda büyük işyerleri, işgücünün mesleki yeterliliğini önemsemekte ve bu işyerlerinde nispeten nitelikli işçiler çalışmaktadır. Buna karşılık sektörde yoğun olarak niteliksiz genç işgücü istihdam edilmektedir. Dahası, kadın istihdamı açısından ciddi bir potansiyel barındıran sektörde, kayıt dışılığın fazla olması, sezonluk istihdam, yüksek işgücü devri ve aşırı çalışma süreleri gibi sorunlar dolayısıyla kadın ve nitelikli işgücü istihdamında önemli sıkıntılar yaşanmaktadır.
203. Türkiye ekonomisinin vazgeçilmez temel sektörlerinden olan turizm, bugünkü dış ticaret açığına ve işsizliğe çare olacak, genç ve kadın işçilerin istihdamına fırsat yaratacak, uluslararası kültürel ve toplumsal iletişimi kuvvetlendirecek, bütünleştirici etkisiyle Türkiye'yi dış dünyaya bağlayacak bir sektördür. Sektörün rekabet üstünlüğü, yeni yatırımlara müsait olması, ülkenin turizm imkanları açısından zengin olması, yöresel ve bölgesel istihdam yaratma potansiyeline sahip olması sektörün istihdam açısından barındırdığı fırsatlardır. Bu nedenlerle, turizm sektöründe istihdamın artırılması ve istihdamla ilgili sorunların çözülmesi hem genel istihdam hem de Türk ekonomisi açısından hayati öneme sahiptir.

## B. Temel Amaç

Sektörde esnek çalışma şartlarının uygulanabilirliğinin artırılması, nitelikli işgücü talebinin karşılanması ve alternatif turizmin desteklenmesi yoluyla mevcut istihdam imkanları geliştirilecektir.

## C. Hedefler

1. 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar turizm sektöründe istihdam yüzde 80 oranında artırılabacaktır.
2. 2023 yılına kadar 400 bin turizm çalışanı meslek içi eğitimden geçirilecek, 500 bin kişiye sektöre yönelik işgücü yetiştirme eğitimi verilecektir.
3. Kayıt dışılık 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar yüzde 50 oranında azaltılacaktır.

## D. Politikalar

1. Sektörde mevcut istihdam imkanları geliştirilecek ve çalışanların istihdam şartları iyileştirilecektir.
2. Sektördeki işgücü niteliği geliştirilecektir.
3. Kayıt dışı istihdam ve yabancı kaçak işçilik engellenecektir.







**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**  
**İZLEME, DEĞERLENDİRME**  
**VE**  
**KOORDİNASYON**



## İZLEME, DEĞERLENDİRME VE KOORDİNASYON

## İZLEME, DEĞERLENDİRME VE KOORDİNASYON

204. 2023 yılı vizyonu ile hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi, üçer yıllık dönemleri kapsayan ve her yılın sonunda güncellenecek olan eylem planları aracılığıyla hayata geçirilecektir.
205. Ulusal İstihdam Stratejisi, eki eylem planları üzerinden Ulusal İstihdam Stratejisi İzleme ve Değerlendirme Kurulu tarafından izlenir ve değerlendirilir. Kurul; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, işçi ve işveren konfederasyonları, kamu kurumu niteliğinde meslek örgütleri ile uygun görülen sivil toplum kuruluşlarının genel müdür ya da başkan düzeyindeki temsilcilerinden oluşur. Gerekli görüldüğünde ilgili diğer kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcileri de toplantıya davet edilir.
206. Kurul, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarının başkanlığında yılda iki kez toplanarak Stratejinin hayata geçirilme sürecini takip eder. Her yılın sonunda yapılan Kurul toplantılarında, güncel gelişmeler ve uygulamada karşılaşılan sorunlar dikkate alınarak gerekli revizyonlar karara bağlanır. Kurul, uygun bulunan konularda teknik komiteler kurabilir.
207. Kurulun üçer yıllık eylem planının sunulduğu ve geçmiş dönemdeki çalışmalarının değerlendirildiği toplantısı kurumları temsilen Bakanlar ve ilgili meslek ve sivil toplum kuruluşlarının başkanlarının katılımı ile gerçekleştirilir.
208. Kurulun sekreteryaya hizmetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilir. Sekreteryaya, Kurul toplantıları öncesinde eylem planı güncel durum dokümanı hazırlayarak Kurul üyelerine gönderir. Güncel durum dokümanının hazırlanmasında eylemlerden sorumlu kurumlardan alınan bilgiler esas alınır. Toplantılar sonrasında güncellenmiş eylem planları ile alınan kararların yer aldığı toplantı notları Sekreteryaya tarafından tüm katılımcılara iletilir ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı internet sitesinde yayınlanır.





# ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ EYLEM PLANLARI

(2014 - 2016)

TEMEL POLİTİKA EKSENLERİ



# EĞİTİM - İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

# EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

1.Erişilebilir bir eğitim sistemi içerisinde herkese okul öncesinden başlayarak temel beceri ve yetkinlikler kazandırılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 Eğitime erişimde özel gruplara (kız çocukları, engelli çocuklar, coğrafi konum sebebiyle veya sosyo-ekonomik açıdan olumsuz koşullarda yaşayan çocuklar) odaklanılarak bu grupların eğitime erişimi ve devamının önündeki engeller kaldırılacaktır.	MEB	ASPB İçişleri Bakanlığı Maliye Bakanlığı Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Okul öncesi eğitim kurumlarında özel eğitim gerektiren çocukların eğitimi için rehber öğretmen istihdam edilmesi ile ilgili çalışmalar yapılacaktır. Kız çocuklarının okullaştırılmalarıyla ilgili projeler yürütülecektir. Ortaöğretimde kızların ve dezavantajlı bireylerin eğitime erişimini arttırmak için pansiyon ve yurt hizmetlerinden daha çok yararlanmaları ile ilgili düzenlemeler yapılacaktır. Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitime erişimlerini arttırmak ve sunulan özel eğitim hizmetlerinin niteliğini iyileştirmek için çalışmalar yapılacaktır.
1.2 Okul öncesi eğitimde yaygınlaştırma çalışmaları geliştirilerek sürdürülecektir.	MEB	İçişleri Bakanlığı Maliye Bakanlığı Yerel Yönetimler Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Okul öncesi eğitim kurumlarının ve bu kurumlara giden çocukların sayısının artırılması için gerekli çalışmalar yapılacak, varolan düzenlemelerin ise etkinliklerinin artırılması sağlanacaktır. Ayrıca, nüfusa kayıtlı olmayan çocukların tespiti ve aşımali eğitimin yaygınlaştırılarak uygulanması ile ilgili düzenlemeler yapılacaktır.
1.3 Yükseköğretimde okullaşma oranı yükseltilecektir.	MEB YÖK	ASPB İçişleri Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı MEB Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Yükseköğretim kurumlarının altyapı, bina ve tesis eksiklikleri giderilecek, sayıları arttırılacaktır.

**2. Genel ve mesleki eğitimin kalitesi ve etkinliği artırılabacaktır.**

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 Mesleki ve teknik eğitim veren özel okulların desteklenmesi ve yenilerinin açılabilmesi amacıyla özel sektör finansal olarak teşvik edilecektir.	MEB	ÇSGB Maliye Bakanlığı YÖK Meslek Kuruluşları	Sürekli	Odalar, meslek kuruluşları ile işçi ve işveren kuruluşlarının mesleki ve teknik eğitimde daha fazla öncelik almaları sağlanarak özel sektör tarafından verilen uygulamalı eğitimi teşvik etmeleri ve destek olmaları bütçe kısıtları dikkate alınarak sağlanacaktır. Özel sektör işletmelerinde eğitim birimi kurulması teşvik edilecektir. Özel sektör, meslek kuruluşları ile işçi ve işveren kuruluşlarının meslek eğitimi vermele-ri özendirilecektir. Mesleki eğitim okul/kurumlarının işgücü piyasası ile iş birliği içinde eğitim yapmaları sağlanacaktır. Meslek kuruluşları ve vakıfların eğitim kapasitesi oluşturma çalışmaları desteklenecektir. Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında yerel yönetimler ve sektör temsilcilerinin de yer aldığı yönetim modeli üzerine çalışma yapılacak, gerektiğinde mevzuat değişikliği yapılacaktır.
2.2 İl Sanayi ve Ticaret Odalarının mesleki eğitime katkı yapması sağlanacaktır.	TOBB	BSTB Gümrük ve Ticaret Bakanlığı MEB Meslek Kuruluşları	Sürekli	3308 sayılı Kanun ve Diğer Bazı Konularda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun taslağında tedbir ile ilgili gerekli değişiklik yapılması planlanmıştır.
2.3 MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü ve Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'ne bağlı okul/kurumların atölyeleri modernize edilerek örgün ve yaygın öğretim ile işgücü eğitimlerinde kullanılacaktır.	MEB	BSTB İçişleri Bakanlığı Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Maliye Bakanlığı Mülki İdareler	Sürekli	Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü ve Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğüne bağlı okul/kurumlarda mevcut atölye, laboratuvar, makine, donanım ve teçhizatın daha etkin ve verimli kullanılması amacıyla ilgili kuruluşlarla işbirliği yapılacaktır.
2.4 Meslek yüksekokulları yapı ve işleyiş olarak etkinleştirilmek üzere yeniden yapılandırılacaktır.	YÖK	ÇSGB MEB Meslek Kuruluşları	2015	İşgücü talebinin ihtiyaçlarını karşılamak konusunda yeterli olmayan meslek yüksekokulları yeniden yapılandırılacaktır. Yüksekokul müfredatlarının işgücü piyasası taleplerine göre yeniden belirlenmesine yönelik mekanizmalar geliştirilecek, işbaşı eğitimleri müfredata eklenecektir.



# EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

3. Hayat Boyu Öğrenme (HBÖ) kapsamında açık öğrenme ortamları oluşturulacak ve hayat boyu öğrenme özendirilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1 Zorunlu eğitim dışındaki öğrenme fırsatları çeşitlendirilecektir.	MEB	YÖK İŞKUR Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2015	Zorunlu eğitim dışında kalan bireylerin eğitime erişimini sağlamak amacıyla hizmet veren MEB'e bağlı açık öğretim kurumları (AİÖ, AÖL, MAÖL) geliştirilecektir. Yaygın eğitim kurumlarınınca zorunlu eğitim dışında kalan bireylere yönelik düzenlenen sertifika programları değişen ve gelişen ihtiyaçlara göre artırılabacaktır.
3.2 Bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanılarak uzaktan eğitim uygulamaları yaygınlaştırılacaktır.	MEB	YÖK TÜBİTAK BTK Özel Sektör Temsilcileri Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Uzaktan öğretim yöntemiyle yaygın eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi ve uygulamaya konulması için MEB tarafından hazırlanan mevzuat tasarısı revize edilecektir.
3.3 Hayat boyu öğrenme portalı kurulacak, bu çerçevede kamu ve özel kesim ile sosyal taraflar ve STK'lar tarafından gerçekleştirilen tüm eğitimlere ilişkin bilgiler bu portalda toplanacaktır.	MEB	İŞKUR TÜİK YÖK Sivil Toplum Kuruluşları Sosyal Taraflar	2015	MEB'in yeniden yapılandırılması çerçevesinde hayat boyu öğrenme portalının oluşturulması yönünde ilgili birimlerle işbirliği yapılacaktır.

4. Eğitim-işgücü piyasası arasında uyum sağlanacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
4.1 Ulusal Yeterlilik Çerçevesi (UYÇ) hazırlanacaktır.	MYK	BSTB MEB YÖK İŞKUR Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2014	2014 yılı sonuna kadar AYÇ ile uyumlu UYÇ raporu hazırlanacak ve ilgili tarafların bilgisine sunulacaktır.
4.2 İş piyasasının önceliklerine göre belirlenen ulusal meslek standartları hazırlanacaktır.	MYK	BSTB MEB YÖK İŞKUR Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2014	Standartların hazırlanacağı mesleklerin belirlenmesinde işgücü piyasası ihtiyaç analizleri sonucunda elde edilen verilerden yararlanılacaktır.

4.3 MYK'nın kurumsal kapasitesinin idari ve mali yönden güçlendirilmesine ilişkin gerekli hukuki düzenlemeler yapılacaktır.	MYK	BSTB Maliye Bakanlığı MEB	2015	MYK'nın etkinliğinin artırılması amacıyla kurumsal kapasitesi idari ve mali yönden güçlendirilecektir.
4.4 Resmi Gazete'de yayımlanan ulusal meslek standartları ortaöğretim düzeyinde bir yıl içinde eğitim programlarına yansıtılacak ve takip eden eğitim yılında uygulamaya konulacaktır.	MEB	YÖK MYK İŞKUR Kurum ve Kuruluşlar Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları	Sürekli	Resmi Gazetede yayımlanan Ulusal Meslek Standartları, ilgili tarafların katılımı ile oluşturulan komisyonların önerileri doğrultusunda eğitim programlarına yansıtılacak ve Talim Terbiye Kurulunun onayından sonra uygulamaya konulacaktır. Uygulamaya konulan programlara ilişkin yürütülen çalışmalar sayısal olarak raporlanacaktır.
4.5 Resmi Gazete'de yayımlanan ulusal meslek standartları yükseköğretim düzeyinde bir yıl içinde eğitim programlarına yansıtılacak ve takip eden eğitim yılında uygulamaya konulacaktır.	YÖK	MEB MYK İŞKUR Meslek Kuruluşları	Sürekli	Ulusal meslek standartlarını yüksek öğretim programlarına yansıtmaya yönelik çalışmaların etkinliği artırılabilecektir.
4.6 MBRD Hizmetleri çerçevesinde İŞKUR ve MEB hizmetleri artırılıp yaygınlaştırılacaktır. Bu çerçevede İŞKUR söz konusu hizmetleri kısa vadede gerektiğinde hizmet alımı yoluyla sağlayacaktır.	İŞKUR	MEB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	Sürekli	Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri İşbirliği Mutabakat Belgesinde Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerine ilişkin MEB ve İŞKUR'un sorumluluğu kapsamındaki faaliyetlere ilişkin olarak MEB ve İŞKUR arasındaki işbirliği ve koordinasyon bütçe kısıtları dikkate alınarak güçlendirilecektir.
4.7 Bireylere eğitimde yatay ve dikey hareketlilik fırsatları sağlanacaktır.	MEB	MYK İŞKUR YÖK	Sürekli	Örgün ve yaygın eğitim programları yatay ve dikey geçişleri sağlayacak şekilde hazırlanacaktır.

**5. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİPP) yaygınlaştırılarak etkinliği artırılabilecektir.**

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
5.1 İşgücü piyasası ihtiyaç analizlerinin periyodik olarak ve etkin bir şekilde yapılması sağlanacaktır.	İŞKUR	ÇSGB TÜİK TOBB Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları Kalkınma Ajansları	Sürekli	İşgücü piyasası ihtiyaç analizi modeli revize edilerek yıllık olarak yapılacak analizlerde işgücü piyasasının gerçek ihtiyaçlarının belirlenmesi ve uygun politikaların uygulanması sağlanacaktır. Özellikle il bazlı işgücü piyasası analizlerinin yapılmasında kalkınma ajansları ile işbirliği halinde çalışılacaktır.

# EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

5.2 Tüm AİPP'lere ilişkin bir analiz yapıp, veri bankası oluşturulacaktır.	İŞKUR	Hazine Müsteşarlığı ÇSGB Kalkınma Bakanlığı MEB MYK TÜİK	2015	İŞKUR bünyesinde tüm kurum/ kuruluşların aktif istihdam programı niteliği taşıyan verilerinin toplanacağı bir veri tabanı oluşturulması çalışması MEB'in hayat boyu öğrenme portalına yönelik çalışmalarıyla koordineli olarak yürütülecektir.
5.3 AİPP'lerin hedef gruplara göre özelleştirilmesi sağlanacaktır.	İŞKUR	MEB Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları Kalkınma Ajansları	2015	Hizmet verilen her bir grubun özelliğine göre AİPP'ler geliştirilerek sunulacaktır.
5.4 Aktif işgücü piyasası programları için izleme ve değerlendirme sistemi geliştirilerek programlar daha etkin hale getirilecektir.	İŞKUR	Hazine Müsteşarlığı ÇSGB Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı MEB Meslek Kuruluşları	2015	Bilgi işlem alt yapısını güçlendirmek üzere nitelikli personel sayısı artırılarak elektronik ortamda izleme ve değerlendirmeye imkân sağlayan bir bilgi sistemi oluşturulacaktır.
5.5 Özel İstihdam Büroları ile AİPP hizmet sağlayıcılarının bünyelerinde iş ve meslek danışmanı bulundurmaları veya bu hizmeti sunmaları sağlanacaktır.	İŞKUR	ÇSGB Maliye Bakanlığı DPB Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları	2015	İlgili kurum/kuruluşların iş ve meslek danışmanı çalıştırmasıyla ilgili gerekli düzenlemeler yapılarak hizmetin kalitesi ve etkiliği artırılmış olacaktır.
5.6 Uygulanacak plan ve programların izleme- değerlendirme ve koordinasyonunun etkin şekilde yapılması sağlanacaktır.	İŞKUR	Maliye Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı DPB	2015	Nitelikli uzman alımı yapılarak merkezi düzeyde gerçekleştirilen faaliyetlerin etkinliği ve verimliliği artırılabilecektir.
5.7 Yerel düzeyde hedef gruplara yönelik hizmetlerin daha aktif ve etkin bir şekilde yerine getirilebilmesi için nitelikli personel alımı yapılacaktır.	İŞKUR	Maliye Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı DPB	2014	Çalışan başına düşen işsiz/ işveren oranının kademeli olarak AB ortalamalarına çekmek üzere, yerel düzeyde uygulanacak plan ve programların hedef grupların özelliklerine uygun ve etkin şekilde sunulması amacıyla, bu grupların sayı, talep ve niteliklerindeki dönemsel değişikliklere uyum sağlayabilecek nitelikli personel alımı yapılacaktır.
5.8 İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının işlevselliği ve etkinliği artırılacaktır.	İŞKUR	Kamu Kurum ve Kuruluşları Kalkınma Ajansları	2014	Yerel düzeyde istihdamı geliştirmeye yönelik tedbirler almakla ve bu tedbirleri uygulamakla yükümlü İİMEK'lerin etkinliğini sınırlayan unsurları gidermeye yönelik tedbirler alınarak Kurulların etkinliği artırılacaktır.

5.9 Girişimcilik ve AİPP izleme ve değerlendirme komisyonu oluşturulacaktır.	İŞKUR	BSTB ÇSGB Kalkınma Bakanlığı Gümrük ve Ticaret Bakanlığı MEB KOSGEB SGK Meslek Kuruluşları	2015	Oluşturulacak komisyon 6 aylık periyotlarla toplanarak girişimcilik eğitimleri de dahil olmak üzere tüm AİPP'leri izleyecek ve değerlendirecek, uygulamayı geliştirmeye yönelik önerilerde bulunacaktır.
--	-------	---	------	--

**6.Eğitim sistemi ve AİPP ile proje merkezli yenilikçilik ve girişimcilik desteklenecektir.**

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
6.1 Yükseköğretim müfredatlarında yenilikçilik ve girişimcilik bölümlerine yer verilecektir.	YÖK	MEB KOSGEB MYK Meslek Kuruluşları	2015	Yükseköğretimden iş hayatına geçecek gençlerin yenilikçilik ve girişimcilikçe ilişkin ilgilerini artırmaya, bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik olarak yenilikçilik ve girişimcilik konularının yükseköğretim müfredatlarına dahil edilmesi sağlanacaktır.
6.2 Yükseköğretimdeki tüm bölümlere girişimcilik seçmeli ders olarak konulacaktır.	YÖK	MEB KOSGEB	2016	Genç ve bilinçli girişimcilerin artırılması ve desteklenmesi perspektifiyle yükseköğretim öğrencilerine girişimcilik derslerini seçme imkanı tanınacak, bu konuda gençlerin bilinç düzeyi geliştirilecektir.
6.3 Temel eğitimden itibaren tüm öğretim süreçlerinde yer alan öğrencilerde girişimciliğin önemi konusunda farkındalık yaratılacaktır.	MEB YÖK	MYK KOSGEB TOBB Meslek Kuruluşları	2016	MEB'in yayımladığı Girişimcilik El Kitabı ile Girişimcilik modüllerinin güncellenerek kullanılması sağlanacaktır.
6.4 Girişimcilik eğitimlerinin AİPP'ler içindeki payı artırılabilecektir.	İŞKUR	KOSGEB Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları	2014	İŞKUR'un girişimciliği desteklemeye yönelik çalışmaları yoğunlaştırılacak, daha fazla sayıda işsiz kendi işini kurması özendirilecektir.
6.5 Girişimcilik eğitimleri konusunda İŞKUR, KOSGEB ve Kalkınma Ajansları işbirliği geliştirilecektir.	İŞKUR	KOSGEB Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları Kalkınma Ajansları	2015	KOSGEB tarafından koordine edilmede olan Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri'nden İŞKUR aracılığı ile yürütülecek olanların duyuruları ve başvuruları İŞKUR portalında yer alacaktır. Kalkınma Ajansları tarafından verilecek eğitimlerin İŞKUR ve KOSGEB faaliyetleri ile uyumu sağlanacaktır.

# EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

6.6 İŞKUR'a iletilen girişimcilik eğitim talepleri, talebin belli bir sayıya ulaşması halinde anında karşılanacaktır.	İŞKUR	KOSGEB	2014	Konunun yeni istihdam yaratma noktasındaki önemi dolayısıyla girişimciliğe ilişkin eğitim talepleri hızla karşılanacaktır.
6.7 KOSGEB tarafından koordine edilmekte olan Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinden İŞKUR aracılığı ile yürütülecek olanlara katılacakların belirlenmesi sağlanacak ve eğitimlerin her aşamasında İŞKUR-KOSGEB temsilcileri birlikte çalışacaktır.	İŞKUR	KOSGEB	2014	Girişimcilik bilgi ve becerilerinin artırılması gerek KOBİ'lerin gerekse istihdamın geliştirilmesi açısından son derece önemli olduğundan bu konularda en önemli iki uygulayıcı kurumun işbirliği her düzeyde geliştirilecektir.
6.8 Girişimcilik eğitimi alanların ve girişimcilerin izlenebildiği bir veri tabanı oluşturulacaktır.	İŞKUR	BSTB MEB Gümrük ve Ticaret Bakanlığı KOSGEB SGK Meslek Kuruluşları	2015	İlgili kurum/kuruluşlarla yapılacak işbirliği ile girişimcilerle ilgili bilgilerin paylaşımı sağlanacaktır.
6.9 25 adet yeni Teknoloji Geliştirme Merkezi kurulacak (TEKMER) ve ilgili kurum ve kuruluşların bu merkezlerle Ar-Ge ve İnovasyon konularında işbirliği yapmaları sağlanacaktır.	KOSGEB	Maliye Bakanlığı TOBB Meslek Kuruluşları YÖK	2016	Bilim ve teknolojiye dayalı yeni fikir ve buluşlara sahip KOBİ ve girişimcilerin geliştirilmesi, teknolojik fikirlere sahip tekno-girişimcilerin desteklenmesi ve inovatif faaliyetlerin desteklenmesi amacıyla kurum ve kuruluşlar ile işbirlikleri bütçe kısıtları dikkate alınarak yapılacaktır.
6.10 Yeni İş Geliştirme Merkezlerinin (İŞGEM) kurulması sağlanacaktır.	KOSGEB	Kalkınma Bakanlığı TOBB Meslek Kuruluşları Kalkınma Ajansları Maliye Bakanlığı	Sürekli	Yeni ve küçük girişimcilerin iş kurmasını ve geliştirmesini destekleyen ve kolaylaştıran, işletmelerin hayatta kalma ve büyüme olanaklarını arttıran, işletmeleri başlangıç aşamalarında karşılaştıkları risklerden koruma amacıyla kurulan istihdam yaratma ve iş kurma modeli olan Yeni İş Geliştirme Merkezleri (İŞGEM) kurularak girişimcilik bütçe kısıtları göz önünde bulundurularak desteklenecektir.
6.11 Uygulamalı girişimcilik eğitimleri yaygınlaştırılacaktır.	KOSGEB İŞKUR	BSTB Meslek Kuruluşları	2016	Girişimcilik kültürünü yaygınlaştırmak ve girişimcilerin bir iş planına dayalı olarak kuracakları işletmelerin başarı düzeylerini artırmak amacıyla gerçek kişilere ve özel hedef gruplarına uygulamalı girişimcilik eğitimleri düzenlenecektir.

6.12 Yeni girişimci desteği verilecektir.	KOSGEB	Maliye Bakanlığı BSTB İŞKUR Meslek Kuruluşları	2016	İŞGEM'lerde yer alan işletmeler ve girişimcilik eğitimi alanların, işletme kurma aşamasındaki başlangıç maliyetleri bütçe kısıtları dikkate alınarak karşılanacaktır.
6.13 Girişimciliği teşvik etmek üzere yeni kurulacak işletmeler için vergisel kolaylıklar sağlanacaktır.	Maliye Bakanlığı	BSTB KOSGEB Meslek Kuruluşları	2016	Gelir Vergisi Kanununda üretim ve istihdam artışının desteklenmesi, girişimciliğin güçlendirilmesi yaklaşımıyla yapılacak düzenlemeyle, yeni kurulacak işletmelere yönelik olarak bütçe kısıtları dikkate alınarak vergisel kolaylıklar sağlanacaktır.
6.14 Girişimcilik bilgilendirme ve rehberlik hizmetleri yaygınlaştırılacaktır.	İŞKUR	KOSGEB Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları	2016	KOSGEB'in girişimci adaylarına yönelik hizmetleri yaygınlaştırılacaktır. Bununla birlikte İŞKUR tarafından yürütülen iş danışmanlığı faaliyetlerinde KOSGEB hizmetleri hakkında genel bilgilendirme ve gerektiğinde yönlendirme yapılacaktır.
6.15 KOBİ'lere rehberlik hizmetlerinin verilmesine yönelik hizmetler artırılacaktır.	KOSGEB	İŞKUR Meslek Kuruluşları Belediyeler Kalkınma Ajansları	2014	KOSGEB tarafından sağlanacak rehberlik hizmetleri yaygınlaştırılarak KOBİ'lerin iş süreçlerinin iyileştirilmesi ve KOBİ'ler tarafından yaratılan istihdamın geliştirilmesi sağlanacaktır.
6.16 KOBİ'lerin işbirliği anlayışında bir araya gelerek "ortak sorunlara ortak çözümler" üretmelerine yönelik destekler verilecektir.	KOSGEB	Meslek Kuruluşları	2015	KOBİ'lerin tedarik, pazarlama, düşük kapasite kullanımı, rekabet gücü zayıflığı, finansman başta olmak üzere tek başlarına çözümünde zorlandıkları ortak sorunlara "ortak çözümler" üretmek için bir araya gelmeleri sağlanarak hazırladıkları işbirliği-güç birliği projeleri desteklenecektir.



## İŞGÜCÜ PİYASASINDA GÜVENCE VE ESNEKLİĞİN SAĞLANMASI

**1. Yasal düzenlemesi bulunan ancak yeterli uygulama alanı olmayan esnek çalışma biçimlerinin uygulanabilirliği artırılabilecektir.**

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 Belirli süreli iş sözleşmeleri için belirlenen süre içerisinde tekrarlanma imkânı sağlanacaktır.	ÇSGB	İŞKUR SGK Sosyal Taraflar	2014	İşgücü piyasalarına esneklik sağlayan bir sözleşme türü olan belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanımının kolaylaştırılması amacıyla İş Kanununda gerekli düzenleme yapılacaktır.
1.2. Alt işverenlik uygulaması işçi hakları ile işyeri koşulları dikkate alınacak şekilde yeniden düzenlenecektir.	ÇSGB	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Maliye Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Sağlık Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı SGK Kamu İhale Kurumu Sosyal Taraflar	İlgili taraflarla yapılacak müzakerelerle belirlenecektir.	Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işveren ve işçi kesimlerinin yaşadığı sorunların çözümüne ve işçilerin uğramış oldukları sosyal ve ekonomik hak kayıplarının giderilmesine yönelik, yargı kararları da dikkate alınarak İş ve kamu ihale mevzuatında değişiklik yapılacak ve bu alandaki denetimler etkinleştirilecektir.
1.3 Kısmi süreli çalışanların, çalıştığı süre ile orantılı olarak fazla çalışma yapabilmelerine imkan tanınacaktır.	ÇSGB	İŞKUR SGK Sosyal Taraflar	2014	Kısmi süreli çalışanların "fazla çalışma" yapmasını yasaklayan İş Kanunu hükmü uygulamada ciddi sıkıntılara yol açtığından kısmi süreli çalışanların fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapabilmelerine yönelik yasal düzenleme yapılacaktır.

**2. Mevzuatımızda düzenlenmemiş olan esnek çalışma biçimleri için yasal düzenlemeler yapılacaktır.**

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 İş paylaşımı, esnek zamanlı, evden ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimleri için gerekli yasal düzenlemeler hayata geçirilecektir.	ÇSGB	Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı İŞKUR SGK Sosyal Taraflar	2014	İşgücü piyasalarına esneklik sağlayan çalışma biçimleri iş ve sosyal güvenlik mevzuatına eklenecektir. Söz konusu mevzuat düzenlemelerinde AB Müktesebatı ve uygulamaları dikkate alınacaktır.
2.2 Özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurabilmelerine yönelik yasal düzenleme yapılacaktır.	ÇSGB	Kalkınma Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı İŞKUR SGK Sosyal Taraflar	İlgili taraflarla yapılacak müzakerelerle belirlenecektir.	İş Kanununda oldukça sınırlı düzenlenmiş olan geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığıyla da yapılabilmelerine imkân tanınacaktır. Düzenleme, 181 sayılı ILO Sözleşmesi ile 2008/104/EC sayılı AB Direktifi ve uygulamaları dikkate alınarak yapılacaktır.



# İŞGÜCÜ PİYASASINDA GÜVENCE VE ESNEKLİĞİN SAĞLANMASI

## 3. Esnek çalışma biçimlerine ilişkin işçi ve işverenlerin bilinç düzeyi artırılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1 İşçi ve işverenlerin esnek çalışma biçimlerine ilişkin bilinç düzeylerini arttırmaya yönelik etkinlikler düzenlenecektir.	ÇSGB	Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2015	İş Kanununda düzenlenmiş ve düzenlenecek olan esnek çalışma biçimlerinin uygulanmasının artırılması amacıyla; işçi ve işverenlere yönelik, konferans ve seminerler düzenlenmesi, broşür vb. hazırlanması faaliyetleri yürütülecektir.
3.2 ÇSGB ve SGK ile işçi ve işveren örgütlerinin işbirliği kanalları geliştirilecektir.	ÇSGB	SGK Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2015	İşçi ve işverenlerin, esnek çalışma biçimlerine ilişkin hangi hususlarda aydınlatılmaya ihtiyaçları olduğunun tespiti ve bilinç arttırmaya yönelik etkinliklerin organizasyonu konusunda kurumlar arası işbirliği kanalları geliştirilecektir.

## 4. Ekonomik şartlara ve onaylanan uluslararası sözleşmelere uygun olarak asgari ücretle ilgili düzenlemeler yapılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
4.1 İstihdam üzerindeki ücret dışı yükler, istihdam üzerindeki etkileri dikkate alınarak gözden geçirilecek, istihdama yönelik teşvikler sade ve basit hale getirilecektir.	ÇSGB	Ekonomi Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı SGK	2014	Çeşitli düzenlemelerle farklı süre ve oranlarda uygulanan istihdam teşviklerinin, daha anlaşılır ve bütüncül bir biçimde uygulanmasına ve bu teşviklerden yararlanmanın kolaylaştırılmasına olanak sağlayacak basit, anlaşılır tek bir düzenleme yapılacak ve bu düzenlemede bütçe kısıtları dikkate alınacaktır. Ayrıca, işletmelerin bu alandaki farkındalığı artırılarak teşviklerden yaygın bir biçimde faydalanmaları için bilgilendirme faaliyetleri yürütülecektir.
4.2 Asgari ücretin belirlenmesinde 16 yaşın doldurulmuş olup olmadığına göre mevcut durumda uygulanmakta olan yaş farklılaşması yeniden düzenlenecektir.	ÇSGB	Sosyal Taraflar	2014	İş mevzuatında 16 yaşın altında çalışma imkanı oldukça sınırlı olduğundan eğitim sistemindeki gelişmeler de göz önünde bulundurularak asgari ücretin farklılaşmasında esas alınan 16 yaş sınırı onaylanan uluslararası sözleşmeler dikkate alınarak yeniden düzenlenecektir.

**5. Esnek çalışanların ekonomik ve sosyal haklara erişebilme imkanları geliştirilecektir.**

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
5.1 Esnek çalışanların iş mevzuatında bulunan haklara erişebilme imkânları geliştirilecektir.	ÇSGB	Sosyal Taraflar	2015	Tüm esnek çalışanların eşit muamele ilkesine uygun olarak yıllık ücretli izin, hafta tatili, günlük dinlenme süresi, kreş, mesleki eğitim gibi haklardan faydalanmalarını güvence altına alınacaktır.

**6. Aktif işgücü piyasası tedbirlerinden faydalanmaları suretiyle esnek çalışanların istihdam edilebilirliği artırılabilecektir.**

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
6.1 Esnek çalışanların işsiz kaldıkları dönemlerde İŞKUR'un verdiği mesleki eğitimlerden yararlanmalarına imkan verilecektir.	İŞKUR	ÇSGB	2014	Esnek çalışanların istihdam edilebilirliği artırılarak söz konusu kişilere istihdam güvencesi sağlanacaktır.
6.2 Esnek çalışanlar İŞKUR hizmetleri ile ilgili olarak bilgilendirilecektir.	İŞKUR	ÇSGB Sosyal Taraflar	2014	

**7. Tüm işçilerin erişebilirliğini güvence altına alan bir kıdem tazminatı reformu yapılacaktır.**

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
7.1 Bireysel hesaba dayalı kıdem tazminatı fonu kurulacaktır.	ÇSGB	Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı SGK İŞKUR Sosyal Taraflar	İlgili taraflarla yapılacak müzakerelerle belirlenecektir.	İstihdam üzerindeki mali yükleri azaltacak, işletmelerdeki finansal öngörülebilirliği artıracak ve işgücü hareketliliğini hızlandıracak bireysel hesaba dayalı bir kıdem tazminatı fonu kurularak, tüm işçilerin erişebileceği mali açıdan sürdürülebilir bir sistem bütçe kısıtları dikkate alınarak oluşturulacaktır.

# İŞGÜCÜ PİYASASINDA GÜVENCE VE ESNEKLİĞİN SAĞLANMASI

## 8. Çalışanların bilgilendirilme ve yönetime katılma hakları güvence altına alınacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
8.1 Esnek çalışanların işyerindeki belirsiz süreli açık işler hakkında bilgilendirilmesine yönelik düzenlemeler hayata geçirilecektir.	ÇSGB	İŞKUR SGK Sosyal Taraflar	2014	Belirli ve kısmi süreli çalışanların belirsiz ve tam süreli işlere geçişinin kolaylaştırılması amaçlanmaktadır.
8.2. Çalışanların yönetime katılmaları yönünde düzenlemeler yapılacaktır.	ÇSGB	Sosyal taraflar	2016	İşyerinde barış ve verimliliğinin artmasını olumlu yönde etkileyecek önemli bir sosyal diyalog mekanizması olarak işçilerin yönetime katılmaları yönünde çalışmalar yapılacaktır.

## 9. Aşırı çalışmanın önlenmesine yönelik tedbirler alınacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
9.1 Yasal haftalık azami çalışma sürelerinin üzerindeki aşırı çalışmaların engellenmesine dönük olarak denetim etkinliği artırılacaktır.	ÇSGB	İŞKUR SGK	2015	Denetimlerin yaygınlığının ve caydırıcılığının artırılması yoluyla çalışanların haklarının korunması sağlanacaktır.

## 10. Denetim faaliyetlerinde rehberlik rolünün güçlendirilmesi, denetimin yaygınlığı ile caydırıcılığının artırılması yoluyla kayıt dışı istihdamın azaltılması ve esnek çalışanların haklarının korunması sağlanacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
10.1 İş teftişinde rehberlik rolünün güçlendirilmesine yönelik idari önlemler alınacaktır.	ÇSGB	SGK Sosyal Taraflar	2014	ÇSGB İş Teftiş Kurulu tarafından gerçekleştirilen denetimlerde, iş müfettişlerinin işçi ve işverenlere rehberlik etme rolünü vurgulamak üzere bir genelge yayımlanacaktır.
10.2 İş müfettişlerinin rehberlik etme yeterliliğini artırmaya yönelik bilinç ve duyarlılık artırma çalışmaları yapılacaktır.	ÇSGB	Sosyal Taraflar	Sürekli	Esnek çalışma ve kayıt dışı istihdam konularında iş müfettişlerinin rehberlik etme yeterliliğini artırmaya yönelik bilinç ve duyarlılık eğitimleri verilecektir.



## ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI

# ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI

## 1. Kadınların işgücüne katılma oranı ve istihdamı artırılacak, kayıt dışı istihdam ile mücadele edilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 Kadınlar üzerindeki bakım yükümlülüklerini azaltmaya yönelik tedbirler alınacaktır.	ASPB SGK	Hazine Müsteşarlığı Maliye Bakanlığı ÇSGB Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı	2016	Kreş ve gündüz bakımevlerinin sayısı artırılacaktır. Kreş ve gündüz bakımevlerinden ihtiyacı olan çocukların yararlanabilmesine yönelik daha fazla sayıda ailenin desteklenmesi ve bu alanda özel sektörün teşvik edilmesine dair çalışmalar bütçe kısıtları dikkate alınarak yapılacaktır.
1.2 Çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması konusunda bürokratik engeller kaldırılacaktır.	ÇSGB	Maliye Bakanlığı ASPB Kalkınma Bakanlığı MEB SGK	2014	Devlet memurlarının çocuklarına yönelik hizmet veren kamu kurum ve kuruluşlarına bağlı kreş ve gündüz bakımevleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na dayanılarak hazırlanan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkındaki Yönetmelik" kapsamında açılmaktadır. Söz konusu Yönetmelik Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı'nca hazırlanmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu kuruluşları açma, kapatma, hizmeti yürütme yetkisi bulunmamakta olup, yalnızca denetimlerini sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır.  Kamu kurumlarındaki kreşlerin etkin şekilde kullanılması ve özel sektör çalışanlarının da eşit şartlarda bu kreşlerden faydalanması sağlanacaktır. 150'den fazla kadın çalışanı olan kamu kurum ve kuruluşlarında bütçe kısıtları da dikkate alınarak hizmet sunumu yöntemiyle çalışanların kreş hizmetlerinden yararlanması öngörülmektedir.
1.3 Ev hizmetlerinde ve ev eksenli çalışan kadınların çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik önlemler alınacak ve kayıtlı istihdama geçmeleri özendirilecektir.	SGK	ASPB ÇSGB İŞKUR MYK	2015	Ev hizmetlerinde ve ev eksenli çalışan kadınların ödedikleri isteğe bağlı sigorta primlerine yönelik teşvik sağlanacaktır. Emeklilik ve diğer sosyal haklardan faydalanmalarını teminen ILO sözleşmeleri de dikkate alınarak ulusal mevzuatta gerekli değişiklikler yapılacaktır.
1.4 Mevzuatta yer alan işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetim düzenlemeler AB normları ile uyumlaştırılacaktır.	ÇSGB	ASPB İŞKUR Sosyal Taraflar	2015	2006/54 ve 2010/18 sayılı AB Direktifleri göz önünde bulundurularak İş Kanunu, Devlet Memurları Kanunu ile söz konusu kanunların ikincil düzenlemelerinde gerekli yasal değişiklikler yapılacaktır.

1.5 İşyerinde psikolojik tacizi önlemeye yönelik yaptırımlar etkinleştirilecektir.	ÇSGB	ASPB İnsan Hakları Başkanlığı DPB Sosyal Taraflar	2014	19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde yer alan tedbirler hayata geçirilecektir.
1.6 Kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının önündeki kültürel engellerin azaltılması amacıyla, toplumun ilgili kesimlerine yönelik bilinçlendirme çalışmaları yapılacaktır.	ASPB İŞKUR	ÇSGB MEB TRT Sosyal Taraflar	2014	Bilinçlendirme çalışmaları kapsamında ulusal düzeyde yazılı ve sözel basın organları kullanılacak, özellikle televizyon kanallarından yararlanılacak, kamu spotu olarak bu konunun öne çıkarılması sağlanacaktır.
1.7 Kırdan kente göç eden kadınların, işgücü piyasasına uyumlarını sağlayıcı programlar gerçekleştirilecektir.	İŞKUR	ASPB ÇSGB	Sürekli	Kentsel alanlarda belirli kadın gruplarına yönelik istihdam garantili kurslar açılacaktır. Sosyal yardımlardan faydalanan kadınlar tespit edilerek bu kadınlar için iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin meslek edindirme faaliyetleri üzerinde yoğunlaşması sağlanacaktır.
1.8 İller bazında yapılacak işgücü piyasası analizlerinden hareketle kadın istihdamı için ön plana çıkan sektörlere yönelik işgücü yetiştirme kurslarına öncelik verilecektir.	İŞKUR	Yerel Yönetimler Sosyal Taraflar	2015	2013 yılında, AB fonlaması ile yürütülen “Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu” kapsamında seçilen 5 pilot il için yapılan analizler ışığında hedef kadın gruplarına yönelik kurslar açılacaktır. 2014 yılında işgücü piyasası analizlerinin yurt çapında kadınlara yönelik olarak uygulanması sağlanacaktır.
1.9 Şiddet mağduru kadınların, konukevinde kalanların, eski hükümlü ile kocası ölmüş veya boşanmış kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımları desteklenecektir.	ASPB	Adalet Bakanlığı ÇSGB Kalkınma Bakanlığı MEB İŞKUR	2015	Çeşitli sebeplerle ekonomik ve sosyal yaşamın dışında kalan kadınların topluma kazandırılabilmesi adına gerçekleştirilecek projelere öncelik tanınacaktır.
1.10 İstihdam yaratma ve artırmaya yönelik mevzuat çalışmaları, politika belgeleri ve stratejilerde cinsiyete duyarlı yaklaşım ve bütçeleme yapılması sağlanacaktır.	ASPB	Hazine Müsteşarlığı ÇSGB Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı	Sürekli	İlgili husularda oluşturulacak çalışma grupları temsilcilerine cinsiyete duyarlı politika oluşturma ve bütçe hazırlama konularında eğitimler verilecektir. İstihdama yönelik taslak mevzuat çalışmaları, politika belgeleri ve stratejiler KSGM tarafından cinsiyet eşitliği ve cinsiyete duyarlılık açısından gözden geçirilecektir.

# ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI

1.11 Çocuk sahibi olan kadınların işgücü piyasasından kopmalarının engellenmesine dönük teşvik edici düzenlemeler yapılacaktır.	ÇSGB	Maliye Bakanlığı İŞKUR SGK Sosyal Taraflar ASPB	Sürekli	Kısmi süreli çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin kullanılması yoluyla, aile ve iş hayatı arasında denge kurulması, çocuk bakımı yükünün ebeveynler arasında paylaşılması ve böylece kadının uzun süreler ile işgücü piyasasının dışında kalmasının engellenmesi sağlanacaktır.
1.12 Kadın girişimciliğinin güçlendirilmesi amacıyla düşük gelir grubundaki kadınların bilinçlendirme çalışmaları ve mikro kredi sistemi ile desteklenmesi sağlanacaktır.	Hazine Müsteşarlığı	Maliye Bakanlığı ASPB Kalkınma Bakanlığı BDDK Yerel Yönetimler Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Düşük gelir grubundaki kadınların kendi imkânlarıyla gelir elde edebilmeleri için bilinçlendirilmesi ve böylece işgücüne kazandırılması amaçlanmaktadır. Söz konusu kadınların ihtiyacını karşılamak üzere ülkemizde de uygulama örnekleri olan ve küçük ölçekli mali destekleri içeren mikro kredi sisteminin yasal düzenlemelerinin tamamlanarak bütçe kısıtları dikkate alınarak yaygınlaştırılması sağlanacaktır.
1.13 Kadın istihdamının artırılmasına ve çalışanların kayıtlı hale getirilmesine yönelik teşvik düzenlemeleri tanıtılarak uygulamanın yaygınlaşması sağlanacaktır.	SGK	Maliye Bakanlığı ASPB ÇSGB İŞKUR Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	5763 ve 6111 sayılı Kanunlarla yapılan düzenlemeler başta olmak üzere kadın istihdamını geliştirmeye yönelik tedbirler hakkında yeterli farkındalığın bulunmadığı anlaşılmaktadır. İlave kadın istihdamı teşvikine yönelik düzenlemelerine ilişkin farkındalık artırma çalışmaları yapılacaktır.

## 2. Genç işsizliği azaltılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 Gençlere kariyer planlaması, iş arama yardımları, eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri sunulacaktır.	İŞKUR	ÇSGB MEB İŞKUR	Sürekli	Kişiyeye özel bir yaklaşımla gençlerin kendilerine en uygun işe en kolay biçimde erişebilmelerini mümkün kılacak hizmetler sunulacaktır. "Kişisel eylem planları" hazırlanacak, gençlerin okuldan işe geçişleri kolaylaştırılacak, işgücü piyasasına girişleri sağlanacaktır.
2.2 Gençler işgücü eğitimleri ile desteklenecektir.	İŞKUR	ÇSGB MEB	Sürekli	Mesleki eğitim faaliyetleri yürütülmesi suretiyle gençlerin mesleki bilgi ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi sağlanacak, teorik bilginin pratiğe dönüştürülerek işgücü piyasasında kullanılabilir hale getirilmesi sağlanacaktır. Eğitimler verilirken özellikle genç işgücüne en fazla ihtiyaç duyulan, işgücü talebi yüksek sektörler göz önünde bulundurulacaktır. İşveren desteğiyle işbaşı eğitim faaliyetlerinin hayata geçirilmesi sağlanacaktır.

2.3 Genç girişimciliği desteklenecektir.	KOSGEB İŞKUR	BSTB ÇSGB KOSGEB Kalkınma Ajansları Meslek Kuruluşları	Sürekli	Genç girişimciliğini desteklemek amacıyla eğitimler verilecek, eğitim ayağı mali kaynaklara erişim hakkında bilgilendirme ve yönlendirme hizmetleri ile desteklenecektir.
2.4 Gençlerin kayıt dışı çalışmasıyla mücadele edilecektir.	SGK	Maliye Bakanlığı İŞKUR ÇSGB Mülki İdareler	Sürekli	Okuldan işe geçişin zorluğundan kaynaklanan sebeplerle kayıt dışına yönelen gençlerin kayıt altına alınmasını sağlamak amaçlı denetimler sıklaştırılacak, yasal yaptırımlar etkin bir şekilde uygulanacaktır. Bilinçlendirme faaliyetleri yoluyla gerek gençlerin, gerekse ailelerinin ve işverenlerin konuyla ilgili hassasiyetlerinin artırılması sağlanacaktır.
2.5 İşgücü uyum programlarından yararlanan özellikle genç kadınlar başta olmak üzere gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu sağlamak üzere rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi sağlanacaktır.	İŞKUR	ASPB ÇSGB SGK Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	İŞKUR tarafından yürütülmekte olan işgücü uyum eğitimlerinden yararlanan kadın ve gençlerin aldıkları eğitim sonucunda edindikleri bilgi ve becerileri kullanabilmeleri ve işgücü piyasasına kolay erişebilmeleri amacıyla İş ve Meslek Danışmanları tarafından verilen rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin etkinliği artırılacaktır.
2.6 İstihdam fuarları, kariyer günleri tanıtım materyalleri yoluyla İŞKUR tarafından verilen girişimcilik eğitimlerinin gençler arasındaki tanınırlığı artırılacak ve daha fazla gencin bu eğitimlerden yararlanması sağlanacaktır.	İŞKUR	ASPB ÇSGB SGK Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	İŞKUR tarafından girişimcilik alanında verilmekte olan eğitimler hakkında yeterli bilgi sahibi olmayan gençlere, eğitimler ve bu eğitimler sonucunda ki kazanımlar hakkında ayrıntılı bilgi verilecek, hizmetlerden daha fazla yararlanmalarını sağlamak üzere yazılı ve görsel tanıtım materyalleri hazırlanacaktır. Böylece İŞKUR girişimcilik eğitimlerinin tanınırlığı ve erişilebilirliği sağlanacaktır.
2.7 Toplumsal cinsiyet eşitliği ve genç istihdamı yılda en az bir kez İİMEK gündemine alınacaktır.	İŞKUR	ASPB ÇSGB SGK Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Toplumsal cinsiyet eşitliği ve genç istihdamı konularının yılda en az bir kez İİMEK gündemine dahil edilmesi yoluyla İİMEK'in kadın ve genç istihdamına yönelik çalışmalarının etkinliği artırılmış olacaktır.
2.8 Kırsal kesimdeki gençlerin İŞKUR hizmetlerine erişimini sağlamak üzere mobil hizmet birimleri oluşturulacaktır.	İŞKUR	ASPB ÇSGB Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı SGK Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları Kurum ve Kuruluşlar	2016	Kırsal yerleşimlere etkin bir şekilde ulaşabilmek için mobil hizmet birimleri oluşturulacaktır. Böylece kırsalda İŞKUR ve sağladığı hizmetlerin tanınırlığı ve erişilebilirliği artırılabilecektir.



# ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI

2.9 Gençlere yönelik teşvik düzenlemeleri ve İŞKUR faaliyetleri tanıtılarak daha fazla işverene ulaşılması sağlanacaktır.	İŞKUR	BSTB KOSGEB SGK Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Genç istihdamını desteklemek amacıyla yapılan teşvik düzenlemeleri ve İŞKUR hizmetleri tanıtılacaktır. İŞKUR'un işverenlerle iletişim kanalları güçlendirilecek ve daha çok işverene ulaşılması sağlanacaktır.
2.10 Gençlere girişimcilik perspektifinin kazandırılmasını sağlamaya yönelik çalışmalar gerçekleştirilecektir.	YÖK	MEB İŞKUR KOSGEB Sivil Toplum Kuruluşları Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Girişimcilik eğitimlerinin tanıtımı sağlanacak, yükseköğretim programlarına girişimcilik dersleri eklenecektir. Bu çerçevede YÖK ve üniversitelerle işbirliği kanalları geliştirilecektir.
2.11. İlgili kuruluşlarla işbirliğine gidilerek arayüzler oluşturulacak ve bu kapsamda staj ve işbaşı eğitimleri artırılabilecektir.	İŞKUR	Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Gençlerin iş aramada karşılaştıkları sorunların giderilmesi sağlanarak, söz konusu grubun işgücü piyasasına uyumlu hale getirilmesi ve bu sayede genç işsizliğinin azaltılacaktır.

### 3.Özürümlerin işgücüne katılım oranı ve istihdamı artırılabilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1 Özürümlü istihdam eden özel sektör işverenlerinin özürümlü çalışanları için ödedikleri sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı ilgili kamu kurum/ kuruluşları tarafından karşılanacaktır.	ÇŞGB	Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı SGK	2014	Özürümlü istihdamının teşvik edilmesi amacıyla, ister kontenjan dahilinde isterse kontenjan haricinde olsun özürümlü çalışan işverenlerin sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamını ilgili kamu kurum/ kuruluşlarınca karşılanması bütçe kısıtları dikkate alınarak sağlanacaktır.
3.2 Özürümlülerin işgücüne katılımını ve istihdam edilebilirliğini artırmak için genel ve mesleki eğitim, mesleki rehabilitasyon ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri geliştirilecektir.	İŞKUR	MEB Maliye Bakanlığı Sosyal Taraflar	Sürekli	İŞKUR sunacağı iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ile özürümlü işsizlerle birebir ilgilenip durumlarını daha doğru tespit ederek onların daha iyi mesleki eğitim almalarını sağlayacak ve istihdam edilebilirliklerini artıracaktır. Karar ile özürümlülerin eğitim ve çalışma hayatında ayrımcılığa uğramadan yer almalarını sağlayacak yeni yaklaşımların ortaya konulması amaçlanmaktadır.
3.3 İşyerlerinin fiziksel ortamı özürümlü bireylere göre düzenlenecek, kullanılacak araç ve gereçlerin ergonomik tasarımı konusunda işverenler teknik ve mali yönden desteklenecektir.	ÇŞGB Maliye Bakanlığı	Maliye Bakanlığı ASPB Yerel Yönetimler Sivil Toplum Kuruluşları	2014	Özürümlü istihdam eden işverenlerin özürümlünün işyerlerinde verimli bir şekilde çalışması için yapacağı düzenlemeler, kullanacakları araç ve gereçlerin tasarımı konusunda bütçe kısıtları dikkate alınarak teknik ve mali yönden desteklenmesi özürümlü istihdamına daha sıcak bakmalarını sağlayacaktır.

<p>3.4 İşgücü piyasasına kazandırılmalarında güçlü çeken özörlölere yönelik korumalı işyerlerinin teknik ve mali yönden devlet tarafından desteklenmesine yönelik düzenlemeler yapılacaktır.</p>	<p>İŞKUR</p>	<p>Maliye Bakanlığı MEB Üniversiteler</p>	<p>2014</p>	<p>Ülkemizde özörlölilerin istihdamına ilişkin politikalar büyük ölçüde kota ve ceza sistemine dayanmaktadır. İzlenen bu politikaların özörlölilerin istihdamında istenilen sonuçları sağlayamaması başka istihdam yöntemlerinin de ele alınması gerekliliğini ortaya koymuştur. Bu yöntemlerden biri de işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel ve ağır derecede özörlölüler için geliştirilen korumalı istihdam yöntemidir. Bu kapsamda, bütçe kısıtları dikkate alınarak korumalı işyerlerinin kurulması ve devamlılıklarının sağlanabilmesi için gerekli olan teknik ve mali desteklerin içeriğine ilişkin yasa çalışması yapılacaktır.</p>
<p>3.5 Özörlölilerin bireysel becerilerini, mevcut potansiyellerini ve fonksiyonel kapasitelerini ortaya çıkaracak ölçme ve değerlendirme araçları geliştirilecektir.</p>	<p>İŞKUR</p>	<p>ASPB MEB Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları</p>	<p>2014</p>	<p>İŞKUR iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında özörlölülerin nitelik ve becerilerinin tanımlanmasına yönelik ölçme ve değerlendirme araçları geliştirilecektir.</p>
<p>3.6 Özörlölü işçi ve memur çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmeyen kamu kurum ve kuruluşlarına yaptırım uygulanacaktır.</p>	<p>DPB İŞKUR</p>	<p>ASPB MEB Sivil Toplum Kuruluşları Yerel Yönetimler</p>	<p>Sürekli</p>	<p>Kamu kurum ve kuruluşlarının özörlölü memur çalıştırma zorunluluğu konusunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında gerekli düzenlemeler yapılmasına karşın halen kamudaki özörlölü memur açığı önemli bir sayıdadır. Düzenleme ile ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına yasal yükümlülüklerini yerine getirmemeleri durumunda yaptırım uygulanmasını amaçlamaktadır.</p>
<p>3.7 Özörlölü işçi ve memur çalıştırma kotalarına uymayan kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerine ve korumalı işyerlerindeki koşulların devamlılığına yönelik etkin denetim mekanizmaları geliştirilecektir.</p>	<p>ÇSGB</p>	<p>ASPB İŞKUR</p>	<p>Sürekli</p>	<p>4857 sayılı İş Kanununun “Özörlölü Ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu” başlıklı 30. maddesinde ; “İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özörlölü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özörlölü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.” ifadesi yer almaktadır. Söz konusu maddenin uygulanması özörlölü istihdamının artırılmasında önem arz etmektedir. Ayrıca, 2006 yılında yürürlüğe giren “Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik’in” işlerlik kazanması için etkin bir denetim mekanizmasına ihtiyaç vardır. Bu kapsamda iş müfettişlerinin eğitim ve duyarlılıkları arttırılacaktır.</p>

# ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI

3.8 Yerel yönetimlere ait işyerlerinin işletilmesinde özürülere öncelik tanıma- caktır.	İçişleri Bakanlığı	ASPB Sivil Toplum Kuruluşları	2014	Kendilerine ait işyerlerinin işletilme- sinde özürülere öncelik tanıma amacında olan kimi yerel yönetimler, mevzuattan kaynaklanan sorunlar nedeniyle bu amaçlarına ulaşama- maktadır. Düzenleme ile yerel yöne- timlere ait işyerlerinin işletilmesinde özürülere öncelik tanınması önündeki engellerin kaldırılması amaçlanmak- tadır.
--	-----------------------	-------------------------------------	------	---

## 4. Uzun süreli işsizlerin işe dönüşü hızlandırılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
4.1 Uzun süreli işsizlere yönelik iş gücü yetiştirme programlarının etkinliği izlenecek, eksiklikler tespit edilerek ilave tedbirler alınacaktır.	İŞKUR	ASPB ÇSGB Yerel Yönetimler Sosyal Taraflar	Sürekli	Yapılacak izleme çalışma sonucu uzun süreli işsizlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak üzere psikolojik danışmanlık gibi ilave tedbirler alınacaktır.
4.2 Uzun süreli işsizlik niteliklerine ya da sebeplerine göre yeniden tanımlanarak var olan iş danışmanlığı hizmetleri bu tanımlara göre düzenlenecektir.	İŞKUR	ÇSGB TÜİK	Sürekli	Uzun süreli işsizler işsiz kalma süreleri, vasıf ve becerileri ile sahip oldukları nitelikler bakımından gruplandırılacak ve iş danışmanlığı portföyünde grupların istihdam edilebilirlik düzeyleri doğrultusunda, istihdam edilebilirlikleri daha yüksek olanlara öncelik tanınacaktır. Diğer gruplar için özel eğitim ve uyumlaştırma programları geliştirilecektir.

## 5. Ayrımcılıkla mücadeleye yönelik düzenlemeler geliştirilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
5.1. Ulusal ve yerel televizyon kanallarında ayrımcılığın önlenmesine ilişkin kamu spotlarına yer verilecektir.	TRT	ASPB ÇSGB	Sürekli	Görsel medyanın toplum üzerindeki etkisi göz önüne alınarak ayrımcılıkla mücadelenin etkin şekilde yürütülmesi için toplumun tüm kesimlerine ulaşacak biçimde ulusal ve yerel düzeyde faaliyet gösteren televizyon kanallarında yayınlanmak üzere kamu spotlarının hazırlanması; kanallarda yayınlanan programlarda ayrımcılığın önlenmesi hususuna özel önem verilmesi sağlanacaktır.
5.2. Toplumda ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin bilinçlendirme çalışmaları yapılacaktır.	ÇSGB	ASPB İçişleri Bakanlığı Kalkınma Ajansları	Sürekli	Ayrımcılıkla mücadele konusunda yerel düzeyde belediyeler ve kalkınma ajansları, ulusal düzeyde ilgili bakanlıklar tarafından koordine edilecek şekilde bilinçlendirme faaliyetlerinin yaygınlaştırılması sağlanacaktır. Ayrımcılığın önlenmesi amacını taşıyan konferans, seminer, çalıştay ve toplantıların düzenli aralıklarla gerçekleştirilecektir.



# İSTİHDAM-SOSYAL KORUMA İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

# İSTİHDAM-SOSYAL KORUMA İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

## 1. Sosyal yardımlar hak temelli ve önceden belirlenmiş objektif kriterlere dayalı olarak sunulacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 Benzer nitelikteki sosyal yardım programları bir araya getirilerek gruplandırılacaktır.	ASPB SGK	Maliye Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı	2015	Yapılacak sınıflandırma, çocuk yardımı, yaşlı yardımı, özürlü yardımı gibi sosyal yardımların hak temelli yapılmasını ilke olarak esas alan kanuni bir düzenleme ile hayata geçirilecektir.
1.2 "Sosyal Yardım Yararlanıcılarının Belirlenmesine Yönelik Puanlama Formülü Geliştirilmesi Projesi" tamamlanıp, tüm sosyal yardım programlarında uygulanacaktır.	ASPB	Kalkınma Bakanlığı	2015	Puanlama formülü projesinin tamamlanması ile sosyal yardım yararlanıcılarının nesnel ölçütlere göre belirlenmesi ve puanlama formüllerinin diğer sosyal yardım programlarına uyarlanması sağlanacaktır.

## 2. Sosyal koruma hizmeti, hanehalkı kompozisyonu da dikkate alınarak kişilerin ihtiyaçlarına göre çalışmayı teşvik edici şekilde tanımlanacak ve sınıflandırılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 Sosyal yardım sistemi yardımlardan yararlanan kişilerin en kısa sürede kendi imkânları ile geçinebilecekleri ve sosyal yardım almadan yaşayabilecekleri bir duruma gelmesini sağlayacak şekilde yapılandırılacak, bu kişilerin meslek edinebilmeleri için çalışmalar yapılacaktır.	İŞKUR	ASPB	Sürekli	2010 yılında uygulamaya konulan Sosyal Yardım Sisteminin İstihdam ile Bağlantısının Kurulması ve Etkinleştirilmesi Eylem Planı ile öngörülen sosyal yardım-istihdam bağlantısının kanuni düzenlemede de yer alması sağlanacaktır.
2.2 Sosyal yardım ve hizmet alanında "Sosyal Destek Danışmanı" modeli çerçevesinde aile odaklı bir sistem kurulacaktır.	ASPB	Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı İŞKUR	2016	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından sosyal desteğe ihtiyaç duyan kişilere hızlı ve doğru bilgilerle ulaşacak ve ihtiyaca en uygun sosyal desteği sağlayacak bir sistemin kurulmasında "Sosyal Destek Danışmanlığı" modeli için çalışmalar yapılacaktır. Sosyal Destek Danışmanlığı Modeli ile ailenin mevcut durumu tespit edilecek, tüm ihtiyaçları belirlenecek, sorunların çözümü için ilgili birimlerle bağlantılar sağlanacaktır.

2.3 Sosyal yardımlar hane içinde yer alan bireylerin nitelik ve ihtiyaçları göz önünde bulundurularak verilecektir.	ASPB	İçişleri Bakanlığı İŞKUR	2016	Sosyal yardıma hak kazanmada, yalnızca başvuru sahibi kişinin değil, hanenin muhtaçlık durumuna bakılacak olup, hane nüfusu, hane üyelerinin yaşı, eğitimi vb. faktörlerin muhtaçlık durumunu belirlemede etkili olacağı düzenlemeler yapılacaktır.
2.4 Mevcut durumda çalışabilir yoksul vatandaşlara verilen nakdi yardımlar işsizlik yardımı adı altında ve çalışmayı teşvik edecek şekilde şartlı olarak verilecektir.	ASPB İŞKUR	Kalkınma Bakanlığı	2016	Yapılacak mevzuat düzenlemeleri ile muhtaç durumdaki hanede çalışabilir durumda ancak işsiz olan kişiler İŞKUR tarafından sunulan aktif istihdam hizmetlerine katılma koşuluyla belirli süreyle yardım alabileceklerdir. Bu yardımı alan kişiler aktif istihdam hizmetlerine katılmak üzere İŞKUR'a yönlendirilecektir.

**3. İşsizlik sigortası daha fazla sosyal koruma sağlayacak şekilde yeniden düzenlenecektir.**

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1 İşsizlik sigortasının kapsamı, ödeme miktarı ve süresi ile hak kazanma koşulları, çalışmayı teşvik edici şekilde iyileştirilecektir.	İŞKUR	Hazine Müsteşarlığı ASPB ÇSGB Sosyal Taraflar	2016	İşsizlik sigortasının kapsamı, hak kazanma koşulları, ödeme miktarı ve süresi özel politika gerektiren grupları dikkate alınarak (Örneğin yeterli iş tecrübesine sahip olmayan gençlerin prim ödeme gün sürelerini tamamlamamaları sebebiyle işsizlik ödeneğinden yararlanamamaları gibi), daha fazla işsiz sigortadan yararlanmasını sağlayacak şekilde yeniden düzenlenecektir.
3.2 İşsizlik ödeneğinin süresi, ulusal düzeydeki yıllık işsizlik oranlarına duyarlı hale getirilecek şekilde yeniden belirlenecektir.	İŞKUR	Hazine Müsteşarlığı ÇSGB Kalkınma Bakanlığı Sosyal Taraflar	2016	
3.3 İşsizlik sigortası hak kazanma koşulları ödeme miktarı ve süresi, uzun süreli işsizler ile yüksek işsizlik riskiyle karşı karşıya olan özel politika gerektiren gruplar dikkate alınarak belirlenecektir.	İŞKUR	Hazine Müsteşarlığı ÇSGB Sosyal Taraflar	2015	

# İSTİHDAM-SOSYAL KORUMA İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

## 4. Kayıt dışı çalışan yoksullara ve yoksulluk riski altında olan kişilere yönelik faaliyetler artırılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
4.1 Kayıt dışılığın önemli bir parçasını oluşturan ve geniş kapsamlı istihdam yaratan küçük işletmelerin kayıtlı sektöre geçişini özendirici program ve uygulamalar düzenlenecektir.	ÇSGB	Maliye Bakanlığı İŞKUR SGK	2016	Küçük işletmelerde kayıtlı işgücüne geçişin teşvik edilmesi ve bu yönde davranış ve tutum değişikliğinin sağlanması amacıyla mevcut sosyal diyalog mekanizmaları gözden geçirilerek sosyal güvenlik sorunları ve çözüm yolları odaklı çalıştaylar ve küçük işletmelerle sektörel bazda ve mikro ölçekte çalışmalar gerçekleştirilecektir. Sosyal yardım alan kesimlerin sosyal güvenlik farkındalıklarını arttırmaya yönelik bilgilendirme çalışmaları yapılacaktır. Yapılacak
4.2 Tarım gibi kayıt dışılığın yaygın olduğu sektörler başta olmak üzere üretim sektörlerinde kayıt dışı çalışan ve çalıştırılanların sorunlarının ve çözüm önerilerinin temsilciler düzeyinde ele alındığı ve ortak paydaların birlikte belirlendiği çalıştaylar gerçekleştirilerek kayıtlı istihdam konusunda farkındalık yaratılacaktır.	ÇSGB	Maliye Bakanlığı İŞKUR SGK	2016	
4.3 Sosyal yardım alan kesime yönelik kayıtlı çalışmaya yönlendirici bilinçlendirme faaliyetleri gerçekleştirilecektir.	ÇSGB	Maliye Bakanlığı İŞKUR SGK	2016	

## 5. Yoksul veya yoksulluk riski altında olan hanelerin, kayıtlı çalışanları olsa dahi, hanehalkı özellikleri dikkate alınarak, sosyal yardımlardan faydalanma imkanları artırılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
5.1 Sosyal yardımlar kayıtlı çalışanları da içerecek şekilde daha kapsayıcı bir yaklaşımla ele alınacak, tüm hanehalkı şartları gözönüne alınarak, bireylerin yoksulluk riski azaltılacak şekilde nesnel ölçüler çerçevesinde verilecektir.	ASPB	Kalkınma Bakanlığı	2014	Gerek kayıtlı çalışmayı özendirerek gerekse hakkaniyeti sağlamak adına kayıtlı çalışan ancak yoksul veya yoksulluk riski altında olan çalışanları da (özellikle çocuk sahibi olanlar) içerecek şekilde sosyal yardımlardan yararlanma ölçütleri geliştirilecek ve hazırlanan puanlama formülü tüm yardımlarda kullanılacaktır.

**6. Kamu tarafından uygulanan sosyal korumaya yönelik programların koordineli bir şekilde yürütülmesi sağlanacaktır.**

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
6.1 Bütünleşik Sosyal Yardım Hizmetleri Projesi bitirilecektir.	ASPB	ÇSGB Kalkınma Bakanlığı İŞKUR	2016	Sosyal yardım programlarının belirlenmesine paralel olarak Bütünleşik Sosyal Yardım Hizmetleri Projesi ile de ilgili Kamu Kurumları tarafından yürütülen programlar arasında koordinasyon sağlanacaktır. Söz konusu sistem, sosyal yardım programlarının istihdam ile bağlantısına da destek verecektir.
6.2 Sosyal yardım - istihdam ilişkisinin güçlendirilmesine yönelik olarak ilgili kurumlar arasındaki mevcut protokoller gözden geçirilerek ihtiyaca göre yeni protokoller düzenlenecektir.	ASPB ÇSGB	İŞKUR	2016	

**7. “Çocuk İşçiliğinin Önlenmesinde Zamana Bağlı Politika ve Program Çerçevesi” etkin olarak tüm illerde uygulanacaktır.**

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
7.1 Çocuk işçiliği konusunun yılda en az bir kez İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının toplantı gündemine alınması sağlanacaktır.	ÇSGB İŞKUR	ASPB MEB Valilikler Belediyeler Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Çocuk işçiliği konusunun en az yılda bir kez “İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu” toplantı gündemine alınması ve mücadeleye ilişkin politikalar geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu konuya ilişkin olarak yerel kurum ve kuruluşların işbirliği ve koordinasyon içinde çalışmalarını sağlanacaktır. Ayrıca çalışmak zorunda bırakılan çocukların ailelerinin istihdama erişimlerini artırmak amacıyla “mesleki beceri kursları” ile yapılan çalışmaların il-ışkilendirilmesi sağlanacaktır.









**ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ**  
**EYLEM PLANLARI**  
(2014 - 2016)

**SEKTÖR STRATEJİLERİ**



## BİLİŞİM SEKTÖRÜ

## 1. İşgücünün niteliği sektörün güncel ihtiyaçları dikkate alınarak geliştirilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 Sektörün işgücü envanteri çıkarılacaktır.	İŞKUR	BSTB	2016	Sektöre dönük politikaların gerçekçi bir şekilde planlanabilmesi amacıyla sektörün işgücü envanteri çıkarılacaktır.
1.2 İŞKUR'un, bilişim elemanı yetiştirme faaliyetlerinde eğitim standartları yükseltilecektir.	İŞKUR	BSTB MEB YÖK MYK	2016	Bilişim sektöründeki mesleklerin standartları dünya standartlarına uygun olarak belirlenecektir.
1.3 İşgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda ortaya çıkan ihtiyaçlar ve ihracat potansiyeli çerçevesinde veri tabanı, yazılım, ağ teknolojileri, bilgisayar oyunları ve uygulamaları ve bilgi güvenliği uzmanları ile web programcıları yetiştirilecektir.	İŞKUR	Ekonomi Bakanlığı BSTB MEB YÖK	Sürekli	Önümüzdeki dönemde işgücü talebinin artacağı tahmin edilen alanlarda nitelikli çalışanların yetiştirilmesi sağlanacaktır.
1.4 Yükseköğretim eğitim programlarının sektörün ihtiyaçları gözetilerek yeniden düzenlenmesi sağlanacaktır.	YÖK	BSTB MEB	2016	Yükseköğretim eğitim programları sektörün ihtiyaçları dikkate alınarak düzenlenecek, uzaktan eğitim ile bilgisayar teknisyenliği eğitimleri desteklenecek ve bilişim alanında görev yapan öğretim üyesi sayısının artırılması sağlanacaktır.

## 2. Bilişim alanında yeni ürün geliştirmeye ve istihdamı artırmaya yönelik araştırmalar desteklenecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 Ulusal bütçeden bilişim alanında Ar-Ge'ye ayrılan kamu kaynaklarının artırılmasına devam edilecektir.	Kalkınma Bakanlığı	BSTB Maliye Bakanlığı	Sürekli	Sektörün yeni ürün oluşturma kapasitesini artırmak için Ar-Ge'ye ayrılan kaynaklar bütçe kısıtları dikkate alınarak artırılabilecektir.
2.2 Bilişim alanında Ar-Ge ve üniversite-sanayi işbirliği teşvik edilecektir.	BSTB	Maliye Bakanlığı YÖK KOSGEB TÜBİTAK Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Ar-Ge faaliyetlerinin önemi ve üniversite-sanayi işbirliğinin ülke ekonomisine yaptığı katkı dikkate alınarak her iki alan da desteklenecektir.

### 3.Girişimciliğe yönelik teşvikler artırılabacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1 Yazılım sektörüne yönelik girişimcilik desteklenecektir.	BSTB	Ekonomi Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı KOSGEB	Sürekli	Bilişim sektörüne yönelik teşviklerle girişimciliğin artırılması bütçe kısıtları dikkate alınarak desteklenecektir.

### 4.Toplumsal ve kültürel alanda bilişim teknolojilerini kullanma ve değişim sürecine uyum becerileri artırılabacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
4.1 Uzaktan eğitim platformları bilişim eğitimi için kullanılacaktır.	YÖK	MEB TÜBİTAK TRT	Sürekli	Günden güne yaygınlaşan uzaktan eğitim programlarında bilişim sektörüne de yer verilecektir.
4.2 Fikri mülkiyet haklarının korunmasına ilişkin mevzuat, yazılım sektöründe de etkin şekilde uygulanacaktır.	Kültür ve Turizm Bakanlığı	Adalet Bakanlığı Türk Patent Enstitüsü	2016	Fikri mülkiyet hakları korunarak yeni ürün ve alınan patent sayılarında artış sağlanacaktır.



## FINANS SEKTÖRÜ

**1. Sektörde mevcut istihdam imkanları geliştirilecektir.**

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 Büyük şehirlerde bulunma zorunluluğu olmayan çağrı merkezlerinin az gelişmiş bölgelere kaydırılması teşvik edilecektir.	Ekonomi Bakanlığı	Maliye Bakanlığı SGK İŞKUR Sektör Temsilcileri	2016	Devlet kurumlarında ve büyük firmalarda yaygınlaşan çağrı merkezlerinin kalkınmada öncelikli yörelerde kurulması sağlanacaktır.

**2. Sektörün ihtiyaçları doğrultusunda eğitim programları güncelleştirilecektir.**

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 Üniversite ve yükseköğretim kurumlarının ilgili bölümlerine ilişkin müfredat sektörün ihtiyaçları gözönüne alınarak düzenlenecektir.	YÖK	MEB İŞKUR Sektör Temsilcileri	2016	İşgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun eleman yetiştirilmesi amacıyla, finans sektörüyle ilgili yükseköğretim programlarının içeriğinin güncellenmesi sağlanacaktır.
2.2 Alt sektörlere yönelik üniversite ve yükseköğretim kurumlarının sayısı ve etkinliği artırılacaktır.	YÖK	MEB İŞKUR Sektör Temsilcileri	Sürekli	Yapılacak analizler doğrultusunda sektörün ihtiyacı olan ara elemanın yetiştirilmesi sağlanacaktır.
2.3 Bankacılık ve sigortacılık bölümlerinden mezun olanları daha donanımlı hale getirmek üzere zorunlu staj uygulaması düzenlenecektir.	YÖK	İŞKUR Sektör Temsilcileri Meslek Kuruluşları	Sürekli	Bankacılık ve sigortacılık bölümlerinde öğrenim görenlerin zorunlu staj uygulaması ile sektörü tanımları sağlanacak ve ilk işe başlamada eğitim sürecinin kısaltılmasını sağlayacak faaliyetler gerçekleştirilecektir.



## 3. Sektörün ihtiyaçlarına yönelik işgücü talebi karşılanacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1 Mesleki beceri kazandırma ve geliştirmeye yönelik aktif istihdam programları hazırlanacaktır.	İŞKUR	Sektör Temsilcileri Meslek Kuruluşları	Sürekli	İŞKUR'un yürüteceği programlarla sektörün ihtiyaçlarına uygun donanıma sahip ara eleman yetiştirilmesi sağlanacaktır.
3.2 Meslek standartları belirlenerek sertifikasyon sistemine işlerlik kazandırılacaktır.	MYK	MEB İŞKUR Mesleki Kuruluşları Sektör Temsilcileri	2015	MYK bünyesinde oluşturulan Finans Sektör Komitesi'nin meslek standartlarını belirlemeye yönelik olarak 2011'de başlayan çalışmalar tamamlanacaktır.
3.3 Engellilerin sektördeki istihdamının artırılması amacıyla sektörle işbirliği geliştirilecek, engellilere yönelik mesleki beceri kazandırma eğitim programları hazırlanacaktır.	İŞKUR	MYK ASPB Sektör Temsilcileri	Sürekli	Engellilerin özellikle bankacılık sektöründe istihdamlarına yönelik olarak sektör temsilcileri ile farkındalık artırıcı ve teşvik edici faaliyetler düzenlenecektir.



## İNŞAAT SEKTÖRÜ

## 1. Sektörde mevcut istihdam imkanları geliştirilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 Yurtdışı müteahhitlik hizmetlerinde Türk işgücü istihdamı teşvik edilecektir.	ÇSGB İŞKUR	ÇSGB Dışişleri Bakanlığı Ekonomi Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı TMB	2016	Yurtdışı müteahhitlik hizmetlerinin desteklenmesi için ülkelerle ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri yapılacaktır.
1.2 Yurtdışında çalışan işçilerin sosyal güvenlik ve diğer mevzuattan kaynaklanan sorunları giderilecektir.	SGK	ÇSGB	2016	Yurtdışında çalışan işçilerin sosyal güvenceleri göz önünde bulundurularak ilgili mevzuat geliştirilecektir.

## 2. Sektördeki nitelikli işgücü talebini karşılamaya yönelik önlemler alınacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 Meslek standartları belirlenerek, sertifikasyon sistemine işlerlik kazandırılacaktır.	MYK	ÇSGB Kurum ve Kuruluşlar	2016	Mesleki yeterlilik sistemi hayata geçirilecektir. Sektör meslek haritaları oluşturulacaktır. Yeterliliklerin eğitim standartlarının ve performans ölçütlerinin oluşturulması için girdi oluşturabilecek temel iş kategorileri sistemli olarak belirlenecektir.
2.2 MYK tarafından mesleki yeterlilik ölçme ve değerlendirme süreci hızla tamamlanacaktır.	İŞKUR	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Kurum ve Kuruluşlar	2016	Sektörün işgücü talebinin ihtiyaç duyduğu alanlarda, nitelikli çalışanların mesleki eğitim kursları aracılığı ile yetiştirilmesi sağlanacaktır.
2.3 İşverenlerin çalışanlara yönelik eğitim faaliyetleri devlet tarafından desteklenecektir.	MEB	Ekonomi Bakanlığı İŞKUR Kurum ve Kuruluşlar	2016	Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi çerçevesinde gerekli destekler, bütçe kısıtları dikkate alınarak sağlanacaktır.
2.4 Mesleki ve teknik eğitimde piyasa aktörleri ile eğitim kurumlarının etkin işbirliği sağlanacaktır.	MEB	Ekonomi Bakanlığı ÇSGB İŞKUR Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Meslek liseleri ve meslek yüksekokulları bünyesinde, sektörün orta ve uzun vadeli yatırım projeksiyonları ve işgücü ihtiyaç analizlerine göre yeni bölümler açılacaktır.

### 3. Sektörde iş sağlığı ve güvenliği bilinci yerleştirilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1 İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyan ve düşük iş kazası ve meslek hastalığı sayılarına sahip işverenlerin, iş kazası ve meslek hastalığı primi kademeli olarak azaltılmak suretiyle devlet tarafından karşılanacaktır.	ÇSGB	Maliye Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı SGK Kurum ve Kuruluşlar	2016	İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uygun olarak faaliyet göstermekte olan işletmelerin maliyetlerinin azaltılması için çeşitli destek mekanizmaları geliştirilecektir.
3.2 Sektöre yönelik iş sağlığı ve güvenliği danışmanlık ve rehberlik hizmetleri geliştirilecektir.	ÇSGB	Kurum ve Kuruluşlar	2016	İşverenler iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak üzere teşvik edilecektir.

### 4. Sektörde kayıt dışı istihdam engellenecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
4.1 Teşvik ve eğitim desteklerinde sigortalı işçi sayısını esas alan teşvik sistemleri devreye sokulacaktır.	SGK	Maliye Bakanlığı ÇSGB Kurum ve Kuruluşlar	2016	Belirli sigortalı sayısına ulaşan işverenlerin desteklenmesi sağlanacak ve eğitimden kaynaklanan maliyetleri devlet tarafından bütçe kısıtları dikkate alınarak desteklenecektir.
4.2 Sektöre yönelik teftişlerin, rehberlik rolü ön plana çıkarılarak kayıtlı istihdam konusunda farkındalık artırılacaktır.	SGK	ÇSGB TMB Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Caydırıcı denetim yaklaşımı ve özendiren denetim yaklaşımını bir arada değerlendiren karma bir model belirlenecektir.



**1. Sektörde mevcut istihdam imkanları geliştirilecektir.**

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 İşgücü arz ve ihtiyaç dengesini sağlamaya yönelik olarak sağlık işgücü yetiştiren eğitim kurumlarının kontenjanları ve eğitim kalitesi artırılabilecektir.	Sağlık Bakanlığı MEB YÖK	Maliye Bakanlığı Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Sağlık işgücü yetiştiren kurumlar YÖK ve Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde bulunmaktadır. Sağlık Bakanlığı'nın sağlık işgücünün yetersizliğini dile getirmesiyle birlikte, YÖK, özellikle son dönemde sağlık işgücü yetiştiren kurumların kontenjanını artırmaktadır. Bununla beraber bir çok meslek grubunda kontenjanlarda sağlanan artışlar yeterli düzeye çıkmış, bir kısım meslek içinse kontenjanlar, ihtiyacın çok üzerinde arz sağlayacak düzeye gelmiştir. Bu nedenle okul kontenjanları ihtiyaca göre tekrar planlanacaktır. Sağlık işgücü yetiştiren kurumların fiziksel olanakları, yeterli sayıda eğitici bulunup bulunmadığı ve uygulama sahaları oluşturulması gibi hususlar göz önünde bulundurularak, mevcut eğitim kapasitesinin arz ihtiyaç dengesi sağlanacak şekilde planlanması sürdürülebilir hale getirilecektir. Bu süreçte, Maliye Bakanlığı tarafından eğitim kurumlarına bütçe kısıtları dikkate alınarak kadro/bütçe sağlanacaktır.
1.2 Sağlık turizminin gelişmesi yönünde önlemler alınacaktır.	Ekonomi Bakanlığı Sağlık Bakanlığı	Maliye Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Kültür ve Turizm Bakanlığı	Sürekli	Sağlık turizmi ile bağlantılı olarak seçilen bölgelerde, sağlık turizmini geliştirmeye yönelik teşvikler, bütçe kısıtları dikkate alınarak verilecektir. Coğrafi bakımdan yakın olduğumuz Avrupa ve Ortadoğu ülkelerine sağlık hizmeti sunumu olanakları geliştirilecektir.
1.3 İlaç ve tıbbi cihaz sektörlerinde yapılan yatırımların teşvikine devam edilecek, Ar-Ge çalışmaları desteklenecektir.	BSTB Ekonomi Bakanlığı Sağlık Bakanlığı	Hazine Müsteşarlığı Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı SGK TÜBİTAK	Sürekli	Teşviklere ilişkin yasal altyapı hazırlanarak, donatım ve program altyapısı oluşturulacaktır. Bu süreçte bütçe kısıtları dikkate alınacaktır.
1.4 Sektörde çalışan destek personeli sayısı, arz ve ihtiyaç dengesi sağlanacak şekilde planlanarak artırılabilecektir.	İŞKUR	MEB Sağlık Bakanlığı Meslek Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Sağlık kurumlarındaki yardımcı işlerin yanı sıra, özellikle hasta ve yaşlı bakımı ile sağlık turizmine yönelik işlerde çalışacak nitelikte destek personeli yetiştirilmesine yönelik olarak İŞKUR tarafından açılan kurs programları artırılabilecektir.

1.5 Sektörel istihdamın bölgeler arasındaki dağılımı daha dengeli hale getirilecektir.	Sağlık Bakanlığı	Maliye Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı SGK	Sürekli	Zorunlu hizmet uygulamasının sürdürülebilirliği için motivasyonu güçlendirecek ilave uygulamaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar, Sağlık Bakanlığı tarafından yürütülecektir. Ayrıca, kamu sağlık kuruluşlarına yönelik tedbirler yanında, sağlık sektörü işgücünün ülke ve bölge düzeyinde dengeli dağılımını sağlamak amacıyla özel sağlık sektörüne yönelik planlamalar da yapılacaktır.
--	------------------	---	---------	---

## 2. Sektördeki nitelikli işgücü talebi karşılanacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 Meslek tanımları yapılacak, standartları yayınlanacak ve standartların gerektirdiği hususlar eğitim müfredatına yansıtılarak mesleki uzmanlaşma sağlanacaktır.	MEB MYK	Sağlık Bakanlığı YÖK	2016	Meslek tanımları kademeli olarak yapılacaktır. Meslek tanımlarına uygun olarak, kademeli bir şekilde sektörün hedefleri dikkate alınarak, eğitim müfredatının değiştirilmesi yoluyla mesleki uzmanlaşma sağlanacaktır.
2.2 Sağlık çalışanlarının mesleki nitelikleri sürekli iyileştirilecektir.	Sağlık Bakanlığı	MEB YÖK Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Sektöre yönelik bir ihtiyaç analizi yapılacaktır. Bu çalışmanın sonuçlarından yola çıkılarak uygun hayat boyu öğrenme politikaları geliştirilmesi yanında, lisans ve lisansüstü eğitimde müfredat açısından çeşitliliğe ve revizyona gidilecektir.
2.3 İşgücünün niteliğinin sağlık sigortacılığı ve ekonomisi alanında geliştirilmesi desteklenecektir.	Sağlık Bakanlığı	Hazine Müsteşarlığı İŞKUR SGK	Sürekli	Sağlık sektöründe istihdam edilen/edilecek olan işgücünün niteliği sağlık yönetimi, finans ve sigortacılık eğitimleriyle geliştirilecektir.
2.4 Formel eğitim sürecinde ve sonrasında dil becerileri geliştirilecek ve bu yöndeki çalışmalar teşviklerle desteklenecektir.	Sağlık Bakanlığı	MEB İŞKUR YÖK Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Sağlık turizmi ile bağlantılı olarak seçilen bölgelerde sağlık sektörü çalışanlarının turist profiline göre en az bir yabancı dil bilmesini sağlamak üzere formel eğitim programında değişikliklere gidilecek, formel eğitim süreci sonrası ilgili sivil toplum kuruluşları ve İŞKUR tarafından mesleki dil eğitimi kursları açılacaktır.

2.5 Yaşlı ve hasta bakım hizmetlerine yönelik aktif işgücü programları uygulanacaktır.	İŞKUR	ASPB Sağlık Bakanlığı Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Nüfusumuzun yavaş da olsa giderek yaşlanması ve evde bakıma yönelik taleplerin artması nedeniyle, sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikte destek personelin sağlanması için mesleki kurslar açılacaktır.
2.6 Sektör çalışanlarının bilgisayar becerileri geliştirilecektir.	İŞKUR	Sağlık Bakanlığı	Sürekli	Nitelikli sağlık işgücü yetiştirilmesi için mesleki bilgisayar kursları açılarak günümüzün teknolojik gerekliliklerinin sektöre uyarlanması sağlanacaktır.

### 3. Sektörde çalışma süreleri ve şartları iyileştirilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1 İş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli düzenlemeler yapılacak, bilinçlendirme çalışmaları yürütülecektir.	ÇSGB	Sağlık Bakanlığı SGK	2016	Çalışma koşullarının iş sağlığı ve güvenliği perspektifinde yeniden düzenlenmesi için farklı sağlık birimleri için geçerli olacak standartları içeren düzenlemeler yapılacak; bu konuda kamu ve özel kesimdeki sağlık yöneticileri ve çalışanları arasında farkındalık arttırılacaktır.
3.2 Çalışma süreleri düzenlenecektir.	Sağlık Bakanlığı	ÇSGB	2016	Özellikle yataklı tedavi kurumlarındaki çalışma süresi sınırları sağlık birimlerinin özellikleri göz önüne alınarak yeniden düzenlenecek, işgücü arzının artmasına paralel olarak belirli birimlerde yeni çalışma süreleri tespit edilecektir.





## TARIM SEKTÖRÜ

**1. Tarım sektöründe istihdam şartları iyileştirilecektir.**

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 Tarıma yönelik destekler ihtisaslaşmayı ve istihdamı korumayı teşvik edecek biçimde tasarlanacaktır.	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	Hazine Müsteşarlığı Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Sosyal Taraflar	Sürekli	Tarıma yönelik desteklerin yapısı tarım sektöründe varlığını sürdüren küçük veya büyük tüm işletmeleri göz önünde bulundurarak ve bütçe kısıtları dikkate alınarak yeniden düzenlenecek, Tarım İşletmeleri Kayıt Sistemi dahilinde değerlendirmeleri yapılacaktır. Bu sayede küçük tarım üreticilerinin ihtisaslaşmaları, organize olmaları ve küresel rekabete uyum sağlamaları, ve istihdam düzeylerini korumaları/ artırmaları amaçlanmaktadır.
1.2 Sektördeki işgücünün kalitesinin artırılması ve verimli üretimin gerçekleşmesi açısından tarım sektöründeki meslekler tanımlanacak ve bu mesleklerde mesleki standartların belirlenmesine yönelik hedefler ortaya konulacaktır.	MYK	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Meslek Kuruluşları Üniversiteler	2016	Tarım sektöründe çalışanların meslek tanımları yapılarak meslek standartlarının oluşturulması yoluyla sektördeki işgücünün kalitesi artırılabilecektir.
1.3 Tarım sektöründe kısa çalışma ödeneği hak kazanma şartları kolaylaştırılarak uygulanacaktır.	İŞKUR	ÇSGB	Sürekli	Kısa çalışma ödeneği tarım sektörüne uygun olarak düzenlenecek ve kısa çalışma ödeneğine hak kazanma şartları kolaylaştırılacaktır.
1.4 Tarım sektörü çalışanlarına yönelik olarak girişimcilik ve özellikle kadın girişimciliği desteklenecektir.	ASPB	ÇSGB Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı İŞKUR Meslek Kuruluşları	Sürekli	Tarım sektöründe çalışanların hem tarım hem de diğer sektörlerdeki girişimcilik imkanlarından faydalanabilmeleri amacıyla bütçe kısıtları dikkate alınarak destekler sağlanacak, bu destekler sağlanırken tarım sektöründe istihdam edilen kadınlara pozitif ayrımcılık yapılacaktır. Söz konusu girişimcilik faaliyetlerinin kooperatifler aracılığıyla yapılması desteklenecektir.

## TARIM SEKTÖRÜ

1.5 Tarım sektöründe bilinçli üreticilerin artırılması ve modern üretim yöntemlerinin çiftçiler tarafından benimsenmesi amacıyla İŞKUR tarafından mesleki eğitim programları düzenlenecektir.	İŞKUR	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Tarımsal Üretici Örgütleri Üniversiteler Meslek kuruluşları	Sürekli	Düzenlenecek mesleki eğitim programları ile tarım üreticilerinin, verimli ve kaliteli ürün elde etmek amacıyla, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ile koordinasyon sağlanarak bilimsel yöntemlerle üretim yapmaları sağlanacaktır.
1.6 Tarımda istihdam edilenlerin, özellikle kadınların sosyal güvenlik kapsamına girmeleri kolaylaştırılacaktır.	SGK	ÇSGB Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	Sürekli	Sosyal güvenlik sisteminde yapılacak düzenlemelerle tarım sektöründe istihdam edilenlerin sosyal güvenlik kapsamına girmeleri kolaylaştırılacaktır.
1.7 Özel sektör yatırımları teşvik edilecek, kredi imkânları artırılacaktır.	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Ekonomi Bakanlığı	Tarımsal Üretici Örgütleri Hazine Müsteşarlığı Tarım Kredi Kooperatifleri	Sürekli	Tarım sektöründe özel sektörün daha kaliteli, yaygın ve verimli üretim yapmasını sağlamak üzere teşvikler verilecek, özel sektör ve tarımsal üretici örgütleri için kredi imkanları bütçe kısıtları dikkate alınarak sağlanacaktır. Bu sayede, sektörel üretim kalitesi ve düzeyinde artış sağlanacaktır.
1.8 Tarıma Dayalı İhtisas Organize Sanayi Bölgeleri kurulacak, tarım sanayi entegrasyonu desteklenecek ve geliştirilecektir.	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	BSTB KOSGEB Meslek Kuruluşları	Sürekli	Tarıma Dayalı İhtisas Organize Sanayi Bölgeleri kurulacak, bu sayede tarım sektörünün ortalama ürün maliyetlerinde azalma sağlanacaktır. Tarım ve sanayi entegrasyonu sağlanması ile sanayi bitkilerinin ve sanayi için hammadde niteliğindeki hayvansal ürünlerin, bu ürünleri girdi olarak kullanan işletmelere ulaşımı kolaylaştırılacaktır. Söz konusu işletmelere, bitkisel ve hayvansal üretimin ve bunlara dayalı sanayinin desteklenmesi, geliştirilmesi, ürünlerin paketlenmesi, işlenmesi, muhafaza edilmesi ile pazarlama yöntemleri konusunda teknik destek verilecektir.
1.9 Tarımsal alandaki gelişmeler ve istihdam olanakları konusunda görüşü alınmak ve bu alanda yapılabilecek faaliyetleri belirlemek üzere Tarım İl Müdürlüklerinin yılda en az bir kez İİMEK toplantılarına katılımı sağlanacaktır.	İŞKUR	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı MEB	Sürekli	Tarım İl Müdürlüklerinin İİMEK toplantılarına katılımı, kurumlar arası işbirliği imkanlarının geliştirilmesi ve sektöre yönelik odaklanmanın sağlanması açısından faydalı olacaktır.

1.10 Tarımsal işletmelere İŞKUR hizmetleri tanıtılacak ve bu işletmelerin İŞKUR hizmetlerinden yararlanmaları sağlanacaktır.	İŞKUR	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	Sürekli	Tarımsal işletmelerin İŞKUR ile iletişiminin güçlendirilmesi ve yeni işbirliği imkanlarının geliştirilmesi öngörülmektedir.
--	-------	--------------------------------------	---------	---

**2. Tarım sektöründeki işgücünün eğitim ve vasıf düzeyi yükseltilecek, uyum yeteneği artırılacaktır.**

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 Sektörde ücretli olarak çalışan işçiler temel mesleki eğitim ve beceri eğitimlerinden geçirilecektir.	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	İŞKUR	Sürekli	Tarım sektöründe istihdam edilen çalışanlar, verimliliği ve ürün kalitesini artırmak amacıyla mesleki eğitim ve beceri eğitiminden geçirilecektir. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından planlanacak eğitimler, İŞKUR'un desteğiyle gerçekleştirilecektir.
2.2 Sektörde kendi hesabına çalışanlara yönelik mesleki eğitim programları ve girişimcilik eğitimleri düzenlenecektir.	İŞKUR	MEB KOSGEB Tarımsal Üretici Örgütleri	Sürekli	Tarım sektöründe girişimciliği artırmak, tarımsal örgütlenmeyi ve firmalaşmayı sağlamak amacıyla sektörde kendi hesabına çalışanlara yönelik mesleki eğitim programları ve girişimcilik eğitimleri düzenlenecektir.
2.3 Tarımdan kopan işgücünün aynı bölgede geçiş yapması öngörülen sektörler ve meslekler belirlenerek bu kişilere yönelik sertifikalı eğitim programları uygulanacaktır.	İŞKUR	Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı MEB Meslek Kuruluşları	Sürekli	Tarım sektöründen diğer sektörlere kayan işgücünün mesleki niteliklerinin geliştirilerek istihdam edilebilirliklerinin artırılması sağlanacaktır. Bu çerçevede öncelikle işgücünün yöneldiği/ yönlendirilebileceği sektörler ve meslekler belirlenecek ardından uygun eğitim programları düzenlenecektir.
2.4 Toplum yararına çalışma programlarında tarım sektöründen kopan işgücüne öncelik verilecektir.	İŞKUR	ÇSGB Sosyal Taraflar	Sürekli	Tarım sektöründe oluşacak çözümler nedeniyle sektörden kopan işgücünün toplum yararına çalışma programlarından öncelikli olarak yararlanmaları sağlanacaktır. Bu sayede, tarım sektöründe oluşacak çözümlerin istihdam üzerindeki olumsuz etkileri bertaraf edilmeye çalışılacaktır.

2.5 Kırdan kente göçle birlikte işgücü piyasasında yaşanan uyum problemini ortadan kaldırmaya yönelik programlara yer verilerek, göç edenlerin istihdam edilebilirliklerini ve sosyal uyumlarını artırmaya yönelik eğitim ve danışmanlık hizmetleri verilecektir.	İŞKUR	ASPB İçişleri Bakanlığı	Sürekli	Kırdan kente göç eden vatandaşlarımızın karşılaştıkları işgücü piyasasına uyum sağlama problemlerini ortadan kaldırmaya yönelik olarak mesleki eğitim ve beceri programları düzenlenecek, bu vatandaşlarımızın karşılaştıkları sosyal uyum sorununun çözümüne yönelik olarak danışmanlık hizmetleri verilecektir.
---	-------	----------------------------	---------	---

### 3. Tarım sektöründe kayıtlı istihdamın geliştirilmesi sağlanacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1 Sektörde yüksek düzeyde seyreden kayıt dışı istihdamı ortadan kaldırmaya yönelik düzenlemeler yapılacaktır.	SGK	ÇSGB Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Maliye Bakanlığı	2016	Önemli bir kısmı kayıt dışı olan tarım sektörünün kayıt altına alınması, sektör büyüklüğünün tespiti ve doğru politikalar üretmek için büyük önem arz etmektedir. Bu amaçla, kayıt dışı ile mücadele etmek üzere gerekli mevzuat düzenlemeleri yapılacaktır.
3.2 Kayıtlı istihdamı geliştirmeye yönelik bilinç artırma çalışmaları gerçekleştirilecektir.	SGK	ÇSGB Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Meslek Kuruluşları Tarımsal Üretici Örgütleri	Sürekli	Tarım sektöründe kayıtlı istihdamın önemi ve getirileri hakkında toplumsal farkındalığın geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır.

### 4. Tarım sektöründe çocuk işçiliği önlenecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
4.1 Kırsal alanda çocuk ve gençlere karşılıksız burs ve kredi imkanları sağlanarak veya şartlı nakit transferinden yararlanma şartları kolaylaştırılarak eğitimde kalmaları teşvik edilecektir.	MEB	Maliye Bakanlığı ASPB İçişleri Bakanlığı Gençlik ve Spor Bakanlığı	Sürekli	Kırsal alanda çocuk ve gençlerin eğitime devamının sağlanması amacıyla teşviklere bütçe kısıtları dikkate alınarak devam edilecektir. Karşılıksız burs ve kredi imkanları sağlanacak veya şartlı nakit transferinden yararlanma şartları kolaylaştırılacak, bu sayede çocukların ve gençlerin eğitimde kalmaları teşvik edilecektir.

4.2 Özellikle mevsimlik gezici tarım işçilerinin çocuklarının eğitim sisteminde kalmasını teşvik edici özel düzenlemeler yapılacaktır.	MEB	ASPB ÇSGB İçişleri Bakanlığı	Sürekli	Mevsimlik gezici tarım işçilerinin çocuklarının tarım işlerinde çalışmaları engellenerek eğitimlerine devam etmeleri sağlanacaktır. Bu sayede, çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri arasında sıralanan tarım işlerinde çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına ilişkin önemli mesafeler alınacaktır.
--	-----	------------------------------------	---------	--

**5. Mevsimlik tarım işçilerinin çalışma ve yaşam şartları iyileştirilecektir.**

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
5.1 İŞKUR tarafından mevsimlik gezici tarım işçilerine mesleki ve beceri eğitim programları uygulanarak hedef illere yerleşme imkanları geliştirilecektir.	İŞKUR	ASPB ÇSGB KOSGEB Meslek Kuruluşları	Sürekli	Mevsimlik gezici tarım işçilerinin geçici olarak ikamet ettikleri hedef illerde, sürekli istihdama erişim imkanlarını geliştirmek üzere, yerel işgücü talepleri dikkate alınarak eğitim programları uygulanacaktır. Böylece, mesleki nitelikleri geliştirilen anılan grupların, zorunlu olarak sürekli göç etmesi gerekliliği ortadan kaldırılacak, tarım sektöründeki dönüşüme uygun olarak farklı sektörlerde istihdam edilmeleri sağlanacaktır.



## TEKSTİL VE HAZIR GİYİM SEKTÖRÜ

**1. Sektörde mevcut istihdam imkanları geliştirilecektir.**

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 Kadın istihdamı desteklenecektir.	ÇSGB	Maliye Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı SGK KOSGEB	2016	Kadın istihdamını geliştirmeye yönelik aktif işgücü politikaları uygulanacaktır. İlk kez işgücü piyasasına girecek olan kadınlar için verilen istihdam teşvikleri bütçe kısıtları dikkate alınarak sürdürülecektir. Kadınlara yönelik olarak kısmi süreli çalışma olanakları yaygınlaştırılacaktır.
1.2 Genç istihdamı desteklenecektir.	ÇSGB	Maliye Bakanlığı SGK KOSGEB	2016	30 yaş altı çalışanlar için verilen istihdam teşvikleri, bütçe kısıtları dikkate alınarak sürdürülecektir.

**2. Sektördeki nitelikli işgücü talebi karşılanacaktır.**

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 Meslek standartlarının belirlenmesi sürdürülerek sertifikasyon sistemine işlerlik kazandırılacaktır.	MYK	Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları	2016	Mesleki yeterlilik sistemi hayata geçirilecektir. Sektör meslek haritaları oluşturulacaktır. Yeterliliklerin, eğitim standartlarının ve performans ölçütlerinin (birimlerinin) oluşturulması için girdi oluşturabilecek temel iş kategorileri sistemli olarak belirlenecektir. Çeşitli işlerin, görevlerin, gerekli becerilerin ve tutumların uygunluğu belirlenecektir.
2.2 Mesleki ve teknik eğitimde piyasa aktörleri ile eğitim kurumlarının etkin işbirliği sağlanacaktır.	İŞKUR	MEB Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları	2016	Meslek edindirme faaliyetlerinin ve özellikle de teknik alanlardaki mesleki eğitimin etkinlik ve verimliliğinin artırılması ve işgücü piyasasının ihtiyaçları ile uyumlu hale getirilmesine yönelik bir sistem ortaya konulacaktır. Mesleki eğitim programlarının etkinliğinin artırılması için ilgili tarafların katılımı sağlanacaktır. Mesleki eğitim hizmetlerine olan farkındalık artırılabilecektir.
2.3 Çalışanlara eğitim düzenleyen işverenlerin eğitim faaliyetleri devlet tarafından desteklenecektir.	MEB	BSTB Maliye Bakanlığı İŞKUR	2016	Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi çerçevesinde gerekli destekler sağlanacaktır. Mesleki eğitim veren ve şirket bünyesinde eğitim departmanı oluşturmuş olan işverenler bütçe kısıtları dikkate alınarak desteklenecektir.



## TEKSTİL VE HAZIR GİYİM SEKTÖRÜ

2.4 Sektöre yönelik eğitim kurumlarının müfredatları, sektör temsilcisi kurumların katkıları, ayrıca ulusal meslek standartları baz alınarak periyodik olarak güncellenecektir.	MEB	İŞKUR MYK YÖK KOSGEB Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları	2016	Mesleki eğitim müfredatları, hazırlanmış olan ulusal meslek standartları ve yeterliliklere paralel olacak şekilde güncellenecektir. İşgücü piyasası analizine ilişkin kurumsal kapasite artırılabilecek, bu amaçla İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarına işlevsellik kazandırılacaktır. Meslek liselerinin teknik altyapısı yenilenecek, okulların günün gerektirdiği teknolojik gelişmelere göre donatılacak ve bu okullardaki eğitimcilerin gelişen teknolojiye uyumu artırılabilecektir.
2.5 Sektörde katma değeri yüksek üretim gerçekleştirilmesine yönelik olarak nitelikli istihdam kapasitesi artırılabilecektir.	KOSGEB	ÇSGB İŞKUR	Sürekli	Sektördeki mevcut dönüşüm sürecinde ihtiyaç duyulan yeni niteliklere sahip işgücünün yetiştirilmesi sağlanacaktır.
2.6 Sektörün işgücü envanteri iller bazında çıkarılacaktır.	İŞKUR	ÇSGB	2016	Sektörün temel sorunlarından biri olan kayıt dışı istihdamla mücadelede izlenecek yöntemlerin belirlenebilmesi ya da etkinliklerinin artırılabilmesi adına işgücü envanterleri hazırlanacaktır.

### 3. Kayıt dışı istihdam azaltılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1 Kayıtlı istihdama yönelik toplumsal farkındalık artırma çalışmaları gerçekleştirilecektir.	SGK	ÇSGB Sosyal Taraflar	Sürekli	İşçi ve işverenlerin, kayıtlı istihdamın faydaları hakkında bilgilendirilmesi, kayıtlı istihdamın artmasına yardımcı olacaktır.
3.2 Denetimlerin etkinliği artırılabilecektir.	SGK	ÇSGB	2016	Caydırıcı denetim yaklaşımı ve özendiren denetim yaklaşımını bir arada değerlendiren karma model benimsenecektir. Bu çerçevede müfettiş sayısının artırılmasının yanı sıra denetimin rehberlik rolü de öne çıkarılacaktır.
3.3 İşyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın işçi ücretlerinin banka kanalıyla ödenmesi sağlanacaktır.	ÇSGB	Maliye Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı	2016	Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmeliğin kapsamı genişletilecektir.

#### 4. Sektörde iş sağlığı ve güvenliği bilinci yerleştirilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
4.1 İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyan, düşük iş kazası ve meslek hastalığı sayılarına sahip işverenlerin iş kazası ve meslek hastalığı primi kademeli olarak azaltılmak suretiyle devlet tarafından karşılanacaktır.	ÇSGB	Hazine Müsteşarlığı Maliye Bakanlığı SGK	2016	İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uygun olarak faaliyet göstermekte olan işletmelerin maliyetlerinin azaltılması için muhtelif destek mekanizmaları geliştirilecektir.
4.2 Sektöre yönelik iş sağlığı ve güvenliği danışmanlık ve rehberlik hizmetleri geliştirilecektir.	ÇSGB	SGK	2016	İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak üzere teşvik edilecektir.

#### 5. Kümelenme politikaları planlı bir biçimde hayata geçirilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
5.1 Uygun bölgeler belirlenerek gerekli altyapı yatırımları yapılacaktır.	BSTB	Ekonomi Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Kalkınma Ajansları	Sürekli	Kümelenme bölgelerine yönelik altyapı yatırımları hızla tamamlanacaktır. Bu süreçte bütçe kısıtları göz önünde bulundurulacaktır.
5.2 Kümelenme politikaları, firmalara avantaj sağlayacak şekilde düzenlenecektir.	BSTB	Ekonomi Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı İŞKUR Kalkınma Ajansları	2016	Teslim sürelerinin kısaltılmasına yönelik önlemler alınacaktır. Bölgelerin rekabetçilik düzeyleri tespit edilecek ve kümelenme potansiyelleri ve/veya var olan kümelenmelerin analizine dayalı bölgesel kümelenme politikaları geliştirilecektir.
5.3 Kümelenmenin ölçөгüne bağlı olarak işgücünün ulaşımı ve/veya taşınması avantajlı hale getirilecektir.	BSTB	Ekonomi Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Kalkınma Ajansları	2016	İşverenlerin kümelenme bölgelerine taşınmaları teşvik edilecektir. Kümelenmenin olduğu noktalara taşınma maliyetleri bütçe kısıtları dikkate alınarak düşürülecektir.

## TEKSTİL VE HAZIR GİYİM SEKTÖRÜ

### 6. Sektörde sosyal sorumluluk standartlarının yaygınlaştırılmasına çalışılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
6.1 Sosyal sorumluluk standartları konusunda firmalarda eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri yürütülecektir.	KOSGEB	Meslek Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları	2016	Son yıllarda büyük alım firmalarının tedarikçisi olan gelişmekte olan ülkelerdeki kötü çalışma koşulları, gelişmiş ülkelerin kamuoyunda gündeme gelmektedir. Kamuoyu hassasiyetinin gittikçe artması, alım gruplarının gönüllü uygulanan çok sayıda şartname hazırlamasına neden olmuştur. Bu tedbir ile bu şartnameler ve bunların denetimine ilişkin olarak firmaların bilinçlendirilmesi ve ortak hareket edebilmesi amacıyla bir araya getirilmesi sağlanacaktır.
6.2 Sosyal sorumluluk standartlarına yönelik KOBİ'lere uygulanacak faaliyetler desteklenecektir.	KOSGEB	Meslek Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları	2016	Sosyal sorumluluk standartları büyük alım gruplarına mal satabilmek için bu gruplar tarafından aranmaktadır. Bu tedbir ile standartlara uyum amacıyla firmaların gerçekleştireceği faaliyetler desteklenerek, ihracat ve istihdam arttırılacaktır.



## TURİZM SEKTÖRÜ

## 1. Sektörde mevcut istihdam imkanları geliştirilecek ve çalışanların istihdam şartları iyileştirilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 Haftalık çalışma süresi fazla mesai ve denkleştirme yapılması hallerinde 55 saatle sınırlandırılacaktır.	ÇŞGB	Kültür ve Turizm Bakanlığı	2016	Haftalık çalışma süresinin sınırlandırılmasıyla esnek çalışmanın uygulanması sağlanacak ve istihdam artırılabilecektir.
1.2 Çalışanların işyerine giriş ve çıkış saatlerini belirlemek üzere turizm işletme belgesine sahip işyerlerine kart sistemi zorunluluğu getirilecektir.	Kültür ve Turizm Bakanlığı	ÇŞGB	2016	Turizm işletme belgesine sahip işyerlerine uygulanan zorunlu kart sistemi ile çalışanların çalışma saatlerinin belirlenmesi sağlanacaktır.
1.3 Denkleştirme süresi dört ay olarak düzenlenecek, bu süre toplu iş sözleşmeleriyle altı aya kadar artırılabilecektir.	ÇŞGB	Kültür ve Turizm Bakanlığı	2016	Denkleştirme süresinin artırılmasıyla esnek çalışma niteliğinin artması sağlanacaktır.
1.4 Turizmin yoğun olduğu illerde çocuk bakım hizmetleri geliştirilecektir.	İçişleri Bakanlığı	ASPB MEB	2016	Turizm çalışanlarına yönelik çocuk bakım hizmetleri ile sektörde kadın istihdamının artması sağlanacaktır.

## 2. Sektördeki işgücü niteliği geliştirilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 Tüm konaklama tesislerinin "Tek Belge Sistemi" altında birleştirilmesi sağlanacaktır.	Kültür ve Turizm Bakanlığı	İçişleri Bakanlığı	Sürekli	Konaklama tesisleri daha nitelikli ve standart hale getirilecektir.
2.2 Meslek standartları belirlenerek, sertifikasyon sistemine işlerlik kazandırılacaktır.	MYK	Kültür ve Turizm Bakanlığı	2016	Sertifika sahibi turizm çalışanlarının artması ile nitelikli işgücünün oluşmasına doğrudan katkı sağlanacaktır.
2.3 Mesleki yeterlilik, ölçme ve değerlendirme süreci hızla tamamlanacaktır.	MYK	Kültür ve Turizm Bakanlığı MEB YÖK	2016	Sektörde çalışan tüm işçilerin 2023 yılına kadar sertifika sahibi olması sağlanacaktır. Turizm işletmelerine verilen yıldız sayısı belirlenirken vasıflı eleman çalıştırma oranı temel kriterlerden biri haline getirilecektir.

2.4 Sektörde işçi ve işveren talepleri ile işgücü envanterinden elde edilen veriler dikkate alınarak eğitim programları hazırlanacaktır.	MEB	Kültür ve Turizm Bakanlığı İŞKUR	2016	Yabancı dil yeterliliklerini geliştirmeye yönelik eğitim programları ile mesleki beceri kazandırma ve geliştirmeye yönelik eğitim programları hazırlanacaktır.
2.5 Meslek liseleri, meslek yüksekokulları ve fakülter bünyesinde, sektörün orta ve uzun vadeli yatırım projeksiyonlarının yaratacağı işgücü taleplerine paralel yeni bölümler açılacaktır.	MEB YÖK	Kültür ve Turizm Bakanlığı	Sürekli	Turizm sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücü örgün eğitimden sağlanacaktır. Böylece, yabancı çalışanların ve kayıt dışılığın yüksek olduğu sektörde Türk istihdamının ve kayıtlı çalışmanın artması sağlanacaktır.
2.6 Sektöre yönelik işgücü yetiştirme kursları açılacaktır.	İŞKUR	Kültür ve Turizm Bakanlığı	2016	Örgün eğitim dışında mesleki eğitimlerin verilmesiyle sektörde nitelikli işgücü istihdamının artırılması sağlanacaktır.
2.7. Sezonluk işçilerin sezon sonunda İşsizlik Sigortası Fonu aracılığıyla sektöre yönelik eğitim programları uygulanacaktır.	İŞKUR	Kültür ve Turizm Bakanlığı	Sürekli	Sezonluk işçilerin sezon sonunda işsiz kalması engellenecek ve mesleki eğitimlerine önemli katkıda bulunulacaktır.

### 3. Kayıt dışı istihdam ve yabancı kaçak işçilik engellenecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1. İşyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın işçi ücretlerinin banka kanalıyla ödenmesi sağlanacaktır.	ÇSGB	Hazine Müsteşarlığı Maliye Bakanlığı SGK	2016	Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmeliğin kapsamı genişletilecektir.
3.2. Emsal işçi ücretlerine yönelik çalışmalar yapılarak, kayıt dışı ücret ödenmesi engellenecektir.	SGK	ÇSGB Maliye Bakanlığı Kültür ve Turizm Bakanlığı	2016	Meslek sertifikaları esas alınarak sektördeki mesleklere yönelik ücret tarifesini belirlenecektir.
3.3. Denetimlerin etkinliği yabancı kaçak işçi çalıştırılması önenecek biçimde artırılabilecektir.	ÇSGB	Kültür ve Turizm Bakanlığı	2016	Sektörde denetimlerin etkinliğinin artırılması ile yabancı kaçak işgücü azaltılacaktır.

---

A series of horizontal lines for writing notes, consisting of 30 lines.



A series of horizontal lines for writing, consisting of 30 rows of lines spaced evenly down the page.