

ULUSAL İSTİHDAM
STRATEJİSİ
(2025-2028)

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR DİZİNİ.....	2
GİRİŞ.....	5
STRATEJİNİN TEMEL HEDEF VE İLKELERİ.....	7
A. MEVCUT DURUM TESPİTİ	9
1. GENEL EKONOMİK VE SOSYAL GÖRÜNÜM.....	10
1.1. GENEL EKONOMİK GÖRÜNÜM	10
1.2. NÜFUS.....	13
1.3. İŞGÜCÜ (İSTİHDAM VE İŞSİZLİK).....	15
2. ÖNCELİKLİ SEKTÖRLERDE İSTİHDAM DURUMUNUN TESPİTİ	20
B. TEMEL POLİTİKA ALANLARI	28
1. İŞGÜCÜ PİYASALARINDA YEŞİL VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM İLE BECERİ UYUMUNUN GELİŞTİRİLMESİ	29
1.1. DURUM ANALİZİ.....	29
1.2. TEMEL AMAÇ	40
1.3. POLİTİKALAR.....	40
2. KAPSAYICI İSTİHDAMIN GELİŞTİRİLMESİ.....	40
2.1. DURUM ANALİZİ.....	40
2.2. TEMEL AMAÇ	48
2.3. POLİTİKALAR.....	49
3. SOSYAL KORUMA – İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ	49
3.1. DURUM ANALİZİ.....	49
3.2. TEMEL AMAÇ	61
3.3. POLİTİKALAR.....	61
4. KIRSAL BÖLGELERDE SÜRDÜRÜLEBİLİR İSTİHDAMIN GELİŞTİRİLMESİ	61
4.1. DURUM ANALİZİ.....	62
4.2. TEMEL AMAÇ	69
4.3. POLİTİKALAR.....	70
C. SONUÇ (İZLEME, DEĞERLENDİRME VE KOORDİNASYON)	71
D. EYLEM PLANLARI	73

KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
AGEP	: Adil Geçiş Politikaları İhtisas alışma Grubu
ADNKS	: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
AR-GE	: Araştırma ve Geliştirme
ASHB	: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
AYM	: Avrupa Yeşil Mutabakatı
BDDK	: Bankacılık Dzenleme ve Denetleme Kurumu
BİT	: Bilgi ve İletişim Teknolojileri
BM	: Birleşmiş Milletler
BTK	: Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu
CBDDO	: Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi
CBİKO	: Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi
CEDAW	: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇŞİDB	: Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı
ETKB	: Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı
ETS	: Emisyon Ticaret Sistemi
GİB	: Gelir İdaresi Başkanlığı
GSB	: Gençlik ve Spor Bakanlığı
HMB	: Hazine ve Maliye Bakanlığı
ILO	: Uluslararası alışma Örgütü
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
KDK	: Kamu Denetçiliği Kurumu
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KTB	: Kültür ve Turizm Bakanlığı
KSDTD	: Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespit Direktifi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEM	: Mesleki Eğitim Merkezleri
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası

MYK	: Mesleki Yeterlilik Kurumu
NEET	: Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanlar
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OSB	: Organize Sanayi Bölgeleri
OSBÜK	: Organize Sanayi Bölgeleri Üst Kuruluşu
RTÜK	: Radyo ve Televizyon Üst Kurulu
SBB	: Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SKDM	: Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
STB	: Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
SYDV	: Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları
TAA	: Türkiye Adalet Akademisi
TBB	: Türkiye Belediyeler Birliği
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
TİHEK	: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
TİM	: Türkiye İhracatçıları Meclisi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TKDK	: Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu
TOB	: Tarım ve Orman Bakanlığı
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TPMK	: Türk Patent ve Marka Kurumu
TRT	: Türkiye Radyo Televizyon Kurumu
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TZOB	: Türkiye Ziraat Odaları Birliği
UGİS	: Ulusal Genç İstihdam Stratejisi
UIS	: Ulusal İstihdam Stratejisi
UKKS	: Ulusal Kırsal Kalkınma Stratejisi
UNDP	: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
YMEP	: Yeşil Mutabakat Eylem Planı

YÖK : Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı
YTB : Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı

GİRİŞ

İstihdam, ekonomik gelişmenin ve toplumsal kalkınmanın önemli bir belirleyicisi olup sektörlerin performansını, büyüme dinamiklerini, teknolojik gelişmeleri, ekonominin araştırma geliştirme (AR-GE) ve yenilik potansiyelini, dolayısıyla rekabet gücünü doğrudan etkileyen temel unsurlardan biridir. Diğer taraftan istihdam, bireylerin yaşam memnuniyetini, toplumun kapsayıcılığını, kırılganlıklarını, toplumsal uyum ve refah düzeyini önemli ölçüde belirlemektedir. Bu nedenle, sürdürülebilir kalkınmayı sağlamanın temel koşullarından biri, ekonominin insana yakışır işler üretmesini sağlamaktır.

Küresel ekonomi, Sanayi Devriminden bu yana en hareketli dönemini yaşamaktadır. İklim krizi, bu hareketliliğe farklı bir boyut kazandırmıştır. Gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak ülkeler yakın geçmişte teknolojik gelişmenin hızına ayak uydurmayı veya onu yönetmeyi, bunun için de bilgiye ve gelişme kaynaklarına ulaşmayı önceliklendirirken toplum 5.0 modelinin yükseldiği günümüzde sadece ekonomik faaliyetlerde değil toplumsal iletişimden değer sistemlerine kadar her alanda bilgiyi üretmeyi ve yönlendirmeyi önceliklendirmektedir.

Türkiye işgücü piyasasına bakıldığında, değişime uyum sağlama önemli bir gündem olarak karşımıza çıkarken, diğer taraftan işgücü piyasasında önemli yapısal güçlüklerle işaret eden eğitim ve istihdam ilişkisi, istihdamın kapsayıcılığı, kırsalda sürdürülebilir istihdam, eğitim ve sosyal koruma ilişkisi ile kayıtlı istihdam, geliştirilmesi gereken çalışma konuları olarak varlığını sürdürmektedir. Küresel ekonomi ve işgücü piyasası dinamikleri, mevcut yapısal sorunlar ile gelecekte karşılaşılması öngörülen risklerin bir arada ele alınmasını ve söz konusu sorunlara kalıcı çözümlerin geliştirilmesinin yanında öngörülen risklerin de yönetilmesini gerektirmektedir.

Türkiye işgücü piyasasında insana yakışır işleri yaygınlaştırırken, aynı zamanda ekonominin rekabet gücünü ve toplumsal refahı artırmak için planlı, koordineli ve motivasyonu yüksek bir çalışmanın yürütülmesi zorunludur. Bu çerçevede hazırlanan 2025-2028 Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS), bir yandan işlerin geleceğini gözeten ve istihdamı destekleyen ileriye dönük politikalar geliştirirken, diğer yandan işgücü piyasalarımızdaki yapısal sorunları çözerek istihdam oranını yükseltmeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda çalışmalar dört temel politika alanı üzerine inşa edilmiştir:

- İşgücü piyasalarında yeşil ve dijital dönüşüm ile beceri uyumunun geliştirilmesi
- Kapsayıcı istihdamın geliştirilmesi
- Sosyal koruma – istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi
- Kırsal bölgelerde sürdürülebilir istihdamın geliştirilmesi

UİS; çalışma hayatında temel haklar ve evrensel ilkeler ile sürdürülebilir kalkınma amaçları ışığında, koordinasyonu Bakanlığımız tarafından yürütülen ve uygulama süreleri 2023 yılı itibarıyla sona ermiş olan ülkemizin ilk Ulusal İstihdam Stratejisi ile Ulusal Genç İstihdam Stratejisi'nin sonuçları ve deneyimleri, On İkinci Kalkınma Planı başta olmak üzere ulusal plan, program ve strateji belgelerinde ortaya konulan tespit ve öncelikler, tematik ve sektörel alanlarda Bakanlığımızca yürütülen veya katkı sağlanan projeler ve işbirliklerinin sonuçları

dikkate alınarak ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile sosyal taraflar başta olmak üzere işgücü piyasasının tüm paydaşlarının katkılarıyla hazırlanmıştır. Bu arka planla, çalışma hayatında temel hakların geliştirilmesi ilkesi doğrultusunda ve Türkiye Yüzyılı vizyonu ile tasarlanan UİS, bahsi geçen temel politika alanlarında; literatürdeki önemli gelişmeleri, istatistik verileri, küresel ve ulusal düzeyde istihdama yönelik eğilimleri ve politikaları, ülkemizde sürdürülebilir istihdamın geliştirilmesine yönelik ihtiyaç ve olanakları ana hatlarıyla ortaya koymakta, buradan hareketle istihdamdaki öncelikli gelişme alanlarını ve politikaları belirlemektedir.

UİS'te belirtilen politikaların uygulamaya taşınarak öngörülen 2028 yılı hedeflerine ulaşılabilmesi için geniş bir paydaş katılımıyla hazırlanan Eylem Planı, yine katılımcı süreçlerle izlenecek ve değerlendirilecektir. Yukarıda değinildiği üzere, işgücü piyasasının dinamik koşulları göz önünde bulundurularak yapılacak izleme ve değerlendirme çalışmalarıyla Eylem Planının sürekli olarak güncellenmesi hedeflenmektedir.

Strateji ile Türkiye işgücü piyasasında insana yakışır işlerde kapsayıcı ve sürdürülebilir istihdamın artırılması ve işgücünün teknolojik gelişmelere ve sektörlerdeki dönüşüme uyumunun güçlendirilerek dönüşümün tüm işgücü piyasası paydaşları için en adil koşullarda gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu çerçevede, istihdamın ekonomik büyümeye katkısının artırılması, yoksulluğun azaltılması, toplumsal refah ve uyumun güçlendirilmesiyle sürdürülebilir kalkınmanın desteklenmesi temel öncelikler arasında yer almaktadır.

STRATEJİNİN TEMEL HEDEF VE İLKELERİ

A. TEMEL HEDEFLER

Ulusal İstihdam Stratejisi'nin hedefleri, On İkinci Kalkınma Planı'nda yer alan "İstihdam ve Çalışma Hayatı Hedefleri" doğrultusunda aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

1. İşsizlik oranı, 2028 yılında %7,5'e düşürülecektir.
2. İstihdam oranı, 2028 yılında %52,5'e yükseltilecektir.
3. Kayıt dışı istihdam oranı, 2028 yılında %23,4'e düşürülecektir.
4. İşgücüne katılma oranı, 2028 yılında %56,7'ye yükseltilecektir.
5. Kadınlarda işgücüne katılma oranı, 2028 yılında %40,1'e yükseltilecektir.
6. Gençlerde işsizlik oranı, 2028 yılında %16,6'ya düşürülecektir.

B. İLKELER

1. Bütüncül Yaklaşım ve Uyum

Strateji, birbirini destekleyen politika alanlarını yatay kesen konularla ilişkilendiren bütüncül bir yaklaşımı benimsemektedir. Yeşil ve dijital dönüşüm, beceri uyumunun geliştirilmesi, kapsayıcı istihdamın artırılması, sosyal koruma ile istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi ve kırsal bölgelerde sürdürülebilir istihdamın sağlanması politika alanları, Strateji'nin ortak hedeflerine katkı sağlayacaktır. Çok paydaşlı iş birliklerinin teşvik edilmesiyle tüm bileşenlerin birbirini tamamlayıcı bir yapıda ve uyumlu şekilde uygulanması esastır.

2. Kapsayıcılık ve Fırsat Eşitliği

Ekonomik büyümeyle yaratılan refahın toplumun tüm kesimlerine adil bir şekilde dağıtılması kapsayıcı bir işgücü piyasasının varlığı açısından önemlidir. Özellikle gençler, kadınlar, engelliler ile işgücü piyasasına girmekte ve kalıcı olmakta zorluk yaşayan diğer özel politika gerektiren grupların insana yakışır işlere eşit koşullarda erişimlerinin sağlanması esastır.

3. Sosyal Diyalog ve Özendirici Yaklaşım

İstihdam politikalarının etkin şekilde geliştirilmesi ve uygulanmasında tüm paydaşların karar alma süreçlerine aktif katılımı önemlidir. Strateji'nin başarısı, işgücü piyasasında yer alan tüm aktörlerin, belirlenen politikaları eşgüdüm içinde uygulamasına bağlıdır. Bu süreçte katılımı teşvik eden bir yaklaşımın benimsenmesi esastır.

4. İnsana Yakısr İş

Üretken ve adil ücret sağlayan, iş sağlığı ve güvenliği koşullarının tam olarak uygulandığı, çalışanların örgütlenerek karar alma süreçlerine katılabildiği, kadın ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlandığı, yeterli gelir ve sosyal koruma sunan üretken işlerin sağlanması, adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir kalkınma için esastır.

5. Sürdürülebilirlik ve Risk Yönetimi Temelli Yaklaşım

Ekonomik büyümenin devamı ve çalışan refahının artırılması için işgücü piyasalarında yeşil ve dijital dönüşüme uyum sağlamaya yönelik adil geçiş politikalarının uygulanması önemlidir. İstihdamın sürdürülebilirliği, hızla değişen ekonomik koşullar altında kaynakların verimli kullanımı, çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması, iş güvencesi, sosyal koruma ve iş sağlığı güvenliği standartlarının korunması ve geliştirilmesine bağlıdır. Ekonomik şoklar, iklim değişikliği, afetler ve teknolojik dönüşüm ile gelen risklere karşı önleyici tedbirler alınarak işgücü piyasasının dayanıklılığının artırılması esastır.

A. MEVCUT DURUM TESPİTİ

1. GENEL EKONOMİK VE SOSYAL GÖRÜNÜM

1.1. GENEL EKONOMİK GÖRÜNÜM

- Küresel ekonomi 2020 yılında Covid-19 küresel salgınından sert bir biçimde etkilenmiş, izleyen dönemde yaşanan jeopolitik sorunların da etkisiyle toparlanma, beklenen düzeyde ve hızda gerçekleşmemiştir. 2020 yılında dünya ekonomisi %2,7 düzeyinde küçülürken aynı yıl ticaret hacmi de %8,4 düzeyinde daralmıştır. 2021 yılından itibaren küresel piyasalarda bir toparlanmadan söz etmek mümkünse de salgın döneminde yükselen tedarik ve arz sorunlarına Rusya-Ukrayna Savaşıyla artan enerji maliyetleri ve emtia fiyatlarında kaydedilen artışların da eklenmesiyle dünya genelinde enflasyonist bir eğilimle karşı karşıya kalınmıştır.
- 2021 ve 2022 yıllarında sırasıyla %6,5 ve %3,5 düzeyinde gerçekleşen küresel büyüme oranları 2023 yılında kısmen gerileyerek %3,3 düzeyine çekilmiştir. 2022 yılında %5,6 düzeyinde gerçekleşen dünya ticaret hacmindeki artış oranı ise 2023 yılında %0,8 düzeyine gerilemiştir. 2023 yılında küresel ekonomideki büyüme ve ticaret hacmindeki artış oranlarının zayıflamasının önemli nedeni, yukarıda değinilen gelişmelerin de etkisiyle gelişmiş ülkelerde, özellikle Avro Bölgesinde kaydedilen düşük ekonomik performans olmuştur.
- Ekonomik yapılarına ve gelir düzeylerine bağlı olarak ülkeler ve ülke grupları arasında değişiklik göstermekle birlikte Covid-19 küresel salgını izleyen süreçte büyüme ve istihdam verilerinin paralel ilerlediği görülmektedir. 2020 yılında %2 düzeyinde gerçekleşen istihdam daralması ve önceki yıla göre 1 puanlık artışla %6,6 düzeyine ulaşan işsizlik göstergeleri, 2021 yılından itibaren tekrar salgın öncesi düzeylerine yönelmiştir. 2021 ve 2022 yıllarında kaydedilen olumlu seyrin ardından küresel ekonomide zayıflayan büyüme ve ticaret performansı işgücü piyasalarına da yansımış, 2023 yılında düşük-orta gelirli ülkeler dışında tüm ülke gruplarında istihdam artış oranı önceki yıllara göre azalış göstermiştir.
- Covid-19 salgını küresel tedarik zincirlerinde ciddi kırılmalar, ticaret hacminde daralmalar ve ekonomik faaliyetlerde kesintilere neden olmuştur. Bu süreçte dijital dönüşüm hız kazanmış, uzaktan çalışma ve dijital teknolojilerin devreye girmesiyle dijital becerilere sahip işgücüne olan talep artmıştır. Özellikle, dijitalleşmeye uyum sağlayamayan sektörlerde istihdam kayıpları yaşanırken, dijital becerilere sahip işgücüne olan talep hızla artmıştır. Salgın, uzaktan ve hibrit çalışma modellerinin hızla yaygınlaşmasına yol açmış ve birçok sektör bu yeni iş modellerine uyum sağlamak için yeniden yapılanmaya gitmiştir.
- Ülke gruplarına göre sınırlı düzeyde farklılaşmalar olsa da küresel düzeyde işgücüne katılım oranı 2020 yılını izleyen yıllarda düzenli olarak artış göstermiştir. İşgücüne katılım oranındaki artış, hızı kısmen azalmış olan istihdam artışıyla karşılanmış ve aynı dönemde küresel işsizlik oranı da düzenli olarak azalış göstererek 2023 yılında %5,1 düzeyinde gerçekleşmiştir. Buna göre dünya genelinde 2020 yılında 227,3 milyona ulaşmış olan işsizlerin sayısı 2023 yılında 188,6 milyona gerilemiştir.

- Artan işgücüne katılım oranlarının gelişmiş ülkelerde 2020 yılında büyük gerileme göstererek negatif göstergelere düşen ve hemen ardından hızla yükselişe geçen işgücü açıklarının karşılanmasını sağlayarak arz ve talebin dengelenmesine ve ekonomik büyümeye katkı sağladığı görülmektedir. Bunun yanında, 2023 yılında özellikle Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkelerine yönelen uluslararası göç hareketliliğinin de işgücü açıklarının karşılanmasına katkı sağladığı değerlendirilmektedir.
- Covid-19 küresel salgınını izleyen süreçte başlayan ve halen devam eden savaşlar, şiddeti ve sıklığı artan iklime bağlı afetler ve küresel piyasalarda zaman zaman yükselen korumacı eğilimler, küresel ekonomik istikrarı olumsuz etkileme riskini güncel tutmaktadır. Uluslararası kuruluşlar tarafından hesaplanan 2024 ve 2025 yıllarına yönelik tahminlerde, anılan sıkıntılarla karşılaşma riski göz önünde bulundurulmakla birlikte, küresel piyasalarda toparlanmanın sınırlı düzeyde ve istikrarlı şekilde devam etmesinin beklendiğine işaret edilmektedir. Bu dönemde enflasyonun düşüş eğilimini sürdüreceği, dünya ticaret hacmindeki artışın yeniden güçleneceği, dünya ekonomisindeki büyümenin ise %3,2-3,3 düzeylerinde yatay bir seyir izleyeceği tahmin edilmektedir.

Tablo 1: Dünya Ekonomisine ve İşgücüne İlişkin Temel Göstergeler, 2020-2025

	2020	2021	2022	2023	2024*	2025*
Büyüme oranı** (%)	-2,7	6,5	3,5	3,3	3,2	3,3
Ticaret hacmi değişim** (%)	-8,4	11,0	5,6	0,8	3,1	3,4
Enflasyon oranı** (%)	3,2	4,7	8,7	6,7	5,9	4,4
İşgücü (milyon)	3.449,2	3.525,7	3.594,5	3.668,1	3.696,7	3.737,4
İşgücüne katılım oranı (%)	59,2	59,8	60,3	60,8	60,5	60,4
İşgücüne katılım oranı (kadın,%)	46,8	47,6	47,9	48,7	48,2	48,0
İşgücüne katılım oranı (genç,%)	39,3	39,8	40,0	40,3	40,0	40,0
İstihdam (milyon)	3.221,8	3.312,3	3.404,7	3.479,5	3.505,9	3.544,8
İstihdam oranı (%)	55,3	56,2	57,1	57,7	57,4	57,3
İstihdam oranı (kadın,%)	43,7	44,6	45,2	46,1	45,6	45,5
İstihdam oranı (genç,%)	33,2	34,1	34,7	35,0	34,6	34,6
İşsizlik (milyon)	227,3	213,4	189,7	188,6	190,8	192,7
İşsizlik oranı (%)	6,6	6,1	5,3	5,1	5,2	5,2
İşsizlik oranı (kadın,%)	6,6	6,2	5,5	5,3	5,3	5,3
İşsizlik oranı (genç,%)	15,7	14,5	13,3	13,3	13,5	13,6
NEET oranı (%)	23,8	22,4	21,7	21,7	21,8	21,8
NEET oranı (kadın,%)	31,7	30,5	29,9	29,7	29,8	29,9

Kaynak: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2024

* 2024-2025 yıllarına ilişkin veriler IMF ve ILO tahminleridir.

** Uluslararası Para Fonu, Dünya Ekonomik Görünüm Raporu, Temmuz 2024. 2020-2022 yıllarına ilişkin veriler veritabanından alınmıştır.

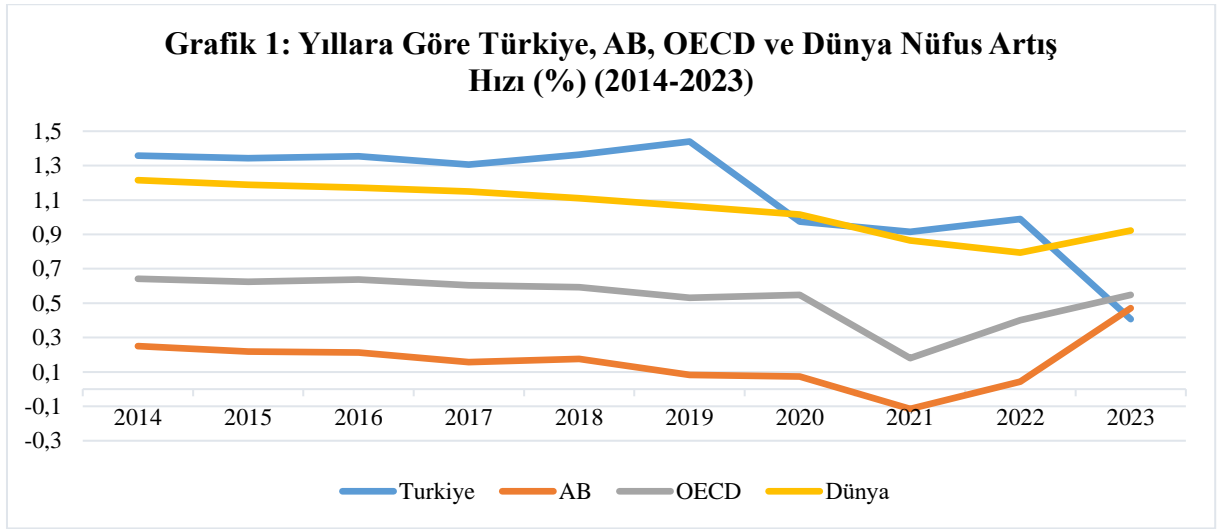
- Tablo 1’de, 2023 yılında hemen hemen tüm ülke gruplarına ait istihdam oranlarında kaydedilen toplamda 0,6 puanlık artışın, işgücüne katılımındaki artışa rağmen, işsizlik oranını 0,2 puan aşağı çektiği görülmektedir. Tahminler 2024 ve 2025 yıllarında

işgücüne katılım ve istihdam oranlarının hemen hemen tüm ülke grupları için azalacağına, işsizlik oranının ise 2023 yılına göre 0,1 puanlık artışla her iki yıl için de %5,2 düzeyinde gerçekleşeceğine işaret etmektedir. Bu hesaplamalara göre küresel işsizlik düzeyinin 2024 yılında 2,2 milyon ve 2025 yılında 1,9 milyon artması öngörülmektedir. İşsizlik artışına en büyük katkıyı 2024 yılında yüksek gelirli ülkelerin 2025 yılında ise orta-düşük gelirli ülkelerin yapacağı tahmin edilmektedir. Bu beklenti, yüksek gelirli ülkeler için öngörülen zayıf ekonomik büyüme ve sınırlı ticaret hacmi artışı ile uyumlu görünmektedir.

- Covid-19 küresel salgını, Türkiye’de diğer ülkelerde olduğu gibi ekonomik faaliyetlerde bazı aksamalara neden olmuştur. Alınan mali önlemler sayesinde Türkiye, salgının ekonomik etkilerini büyük ölçüde sınırlandırmayı başarmış, ancak bu süreçte enflasyon baskısı artış göstermiştir.
- Covid-19 küresel salgını sırasında Türkiye ekonomisi %1,9 oranında büyüme kaydederek bu dönemde büyüme sağlayabilen az sayıda ekonomiden biri olmuştur. 2021 ve 2022 yıllarında Türkiye, sırasıyla %11,4 ve %5,5 büyüme oranları ile toparlanma sürecini devam ettirmiştir. 2023 yılında yaşanan depremlere rağmen Türkiye %5,1 oranında büyüme göstermeyi başarmıştır.
- Türkiye’nin ihracat performansı, küresel ticaretin karşılaştığı zorluklara rağmen güçlenmiş ve 2021 yılında 225 milyar dolar, 2022 yılında 254 milyar dolar seviyelerine ulaşarak tarihi rekorlar kırmıştır. 2023 yılında ise ihracat rekor tazeleyerek yaklaşık 256 milyar dolara ulaşmıştır. Böylece bu dönemde Türkiye’nin dünya ihracatından aldığı pay %1’in üzerine çıkmıştır.
- Türkiye işgücü piyasası salgının etkilerini alınan tedbirler ile kısıtlı yaşamıştır. 2020 yılında 30,7 milyon olan işgücü sayısı, 2023 itibarıyla 34,9 milyona kadar yükselmiştir. Covid-19 küresel salgını sonrası dönemde işsizlik oranları kademeli olarak azalmaya devam ederken, işgücüne katılım oranları artış göstermiştir. 2020 yılında %13,1 olan işsizlik oranı, 2021 ve 2022 yıllarında sırasıyla %12 ve %10,4’e düşüş göstermiştir. Aynı dönemde işgücüne katılım oranı ise %49,1’den %53,3’e yükselmiştir. 2023 yılında yapılan emekliliğe hak kazanma koşullarındaki düzenlemeler ve depremin olumsuz etkilerine rağmen Türkiye ekonomisi 2023 yılında 880 bin istihdam yaratabilmiş; işsizlik oranı ise 1 puan azalarak %9,4 ile son on yılın en düşük seviyesine gerilemiştir.
- 2019 yılı sonunda Avrupa Yeşil Mutabakatı’nın (AYM) ilanını takiben gelişen yeşil ekonomi dönüşümüne yönelik çalışmaların yoğunlaşması da yine salgın sürecine denk gelmiştir. Yeşil ekonomi politikaları, karbon nötr ve sürdürülebilir büyümeyi desteklemeyi amaçlayarak yeni iş fırsatları yaratırken, bazı sektörlerde mevcut işlerin kaybolma riskiyle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. İşgücü piyasalarında var olan kırılma risklerinin derinleşmesi riskini de beraberinde getiren söz konusu dönüşüm süreci, işgücü piyasalarında adil geçiş çalışmalarına da alan açmıştır. Strateji dönemi, yeşil ve dijital dönüşüm çalışmalarının istihdama etkilerinin kapsayıcılık, sürdürülebilirlik ve sosyal diyalog ilkeleri temelinde bir politika önceliği olarak değerlendirileceği bir süreç olacaktır.

1.2. NÜFUS

- Birleşmiş Milletler (BM) verilerine göre, 2023 yılında dünya nüfusu 8 milyarı aşmıştır. BM'nin nüfus projeksiyonlarına göre, dünya nüfusunun 2050 yılında 9,7 milyara, 2100 yılında ise 10,4 milyara ulaşması beklenmektedir.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, Türkiye'nin nüfusu 2014 yılında 77 milyon 695 bin 904 iken, 2023 yılında 85 milyon 372 bin 377'ye yükselmiştir. Dünya Bankası verilerine göre, 2014-2023 döneminde Türkiye'nin yıllık ortalama nüfus artış hızı %1,08 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran, aynı dönemde %1,05 olan dünya ortalamasının üzerinde yer almaktadır.



Kaynak: Dünya Bankası "DataBank" verilerinden türetilmiştir.

- Grafik 1, Türkiye'deki nüfus artış hızının yıllar itibarıyla azaldığını göstermektedir. Özellikle 2020 yılından itibaren bu oran %1'in altına düşmüş ve 2023 yılı itibarıyla %0,4 seviyesine gerilemiştir.
- Nüfus artış hızındaki yavaşlamanın temel nedenlerinden biri, doğum ve ölüm oranlarındaki değişimdir. 2014 yılında her bir ölüm başına 3,45 doğum gerçekleşirken, bu oran 2021 yılında 1,91'e, 2023 yılında ise 1,82'ye gerilemiştir. Toplam doğurganlık hızı, 2001 yılında 2,38 çocuk seviyesindeyken 2023 yılında 1,51'e düşmüş ve nüfusun yenilenme düzeyi olarak kabul edilen 2,10'un altında kalmıştır. Bu durum, doğurganlık oranlarının Türkiye'nin nüfusunun sürdürülebilir büyüme seviyesinin altında olduğunu ve gelecekte nüfusun azalması riskini beraberinde getirdiğini ortaya koymaktadır.
- Mevcut demografik eğilimlerin devam etmesi durumunda, 2023 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre Türkiye nüfusunun 2030 yılında 88 milyon 188 bin 221 kişiye, 2050 yılında ise 93 milyon 774 bin 618 kişiye ulaşması beklenmektedir. Bu ana senaryoya göre, nüfusun 2050'li yılların ortalarına kadar artış göstermesi, ardından azalmaya başlayarak 2100 yılında 77 milyonun altına inmesi öngörülmektedir.

- Düşük doğurganlık senaryosu dikkate alındığında, nüfusun 2044 yılında en yüksek seviyeye ulaşarak 89 milyon 959 bin 486 kişi olması ve 2100 yılında 55 milyonun altına düşmesi beklenmektedir. Öte yandan, yüksek doğurganlık senaryosu kapsamında, Türkiye nüfusunun 2056 yılında 100 milyonu aşacağı öngörülmektedir.
- Türkiye nüfusunun yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, nüfusun %21,5'inin 15 yaş altı, %68,3'ünün 15-64 yaş aralığında ve %10,2'sinin ise 65 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Genç nüfus (15-24 yaş), toplam nüfusun %15,1'ini oluşturarak 12 milyon 872 bin 39 kişi olarak kaydedilmiştir.
- Nüfus yapısının analizinde önemli bir gösterge olan ortanca yaş, 2014 yılında 30,7 iken 2023 yılında 34'e yükselmiştir. Doğum oranlarının azalması ve ortalama yaşam süresinin uzaması ortanca yaşı artırmıştır.
- 2023 yılı itibarıyla eğitim düzeyine göre nüfus dağılımında, 25 yaş ve üzeri nüfus içinde ilkökul mezunlarının oranı %26,3 olmuştur. Yüksekökul ve fakülte mezunları %19,6, lise ve dengi meslek okulu mezunlarının oranı ise %19,4 olarak gerçekleşmiştir.
- Dünya genelinde yaşlı bağımlılık oranlarının sürekli arttığı görülmektedir. 1990'larda her 100 çalışma çağındaki (15-64 yaş arası nüfus) kişiye düşen yaşlı sayısı 10 iken bu sayı 2023'te 15'e yükselmiştir. Bu artış, birçok ülkeyi nitelikli genç göçmenleri çekmeye yönelik politikalar geliştirmeye yöneltmiştir. Genç nüfusu koruma ve yurt dışından çekme stratejileri, yaşlanan nüfusla başa çıkmak ve ekonomik sürdürülebilirliği sağlamak için yaygın bir çözüm haline gelmektedir.
- Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye'de de yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki payı artmaktadır. Türkiye'de 65 yaş ve üzeri olarak kabul edilen yaşlı nüfusun oranı, 2014'te %8,0 iken 2023'te %10,2'ye yükselmiştir. Nüfusun yaşlanması, sosyal güvenlik sistemlerine ek bir yük getirirken, aynı zamanda bakım hizmetleri ve sağlık sektöründeki mal ve hizmet taleplerini de artırmaktadır.
- Diğer bir bağımlılık oranı ise, 15 yaşından küçük ve 64 yaşından büyük olanların toplam çalışma çağındaki nüfus (15-64) içindeki payıdır. Türkiye %46,3'lük oranı ile %55,1 oranı olan dünya ortalaması ve %56,9 oranı olan Avrupa Birliği (AB) ülkeleriyle kıyaslandığında bu açıdan daha iyi bir konumdadır.
- Nüfusun yaşlanması ve doğurganlık oranlarının düşmesi, birçok ülkede işgücü açığı yaratmış ve bu açığın kapatılması için göç politikalarına duyulan ihtiyacı artırmıştır. Yaşlanan ekonomiler, küresel rekabet gücünü korumak ve sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak için nitelikli işgücüne yönelmiştir. Bu doğrultuda, ülkeler uluslararası öğrenci kabulü ve yüksek nitelikli işgücü çekme gibi göç hareketlerini teşvik eden politikalar geliştirerek, işgücü açığını kapatmaya yönelik düzenlemeler yapmaktadır. Bu politikalar, küresel işgücü hareketliliğinde önemli bir rol oynamaktadır.
- TÜİK Uluslararası Göç İstatistikleri verilerine göre, nüfusu etkileyen en önemli faktörlerden biri olan göç konusunda 2022 yılında yurt dışından Türkiye'ye göç eden kişi sayısı 494 bin 52 iken bu sayı 2023 yılında %35,9 azalarak 316 bin 456'ya düşmüştür. Yurt dışından gelen nüfusun %54,2'sini erkekler, %45,8'ini ise kadınlar oluşturmuştur. Gelenlerin 101 bin 677'sini Türk vatandaşları, 214 bin 779'unu ise yabancı uyruklular oluşturmuştur. Göç edenlerin yaş gruplarına bakıldığında, en fazla göç edenlerin %12,7 ile 20-24 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunu %10,8 ile 25-29 ve %10,3 ile 15-19 yaş grubu izlemektedir.

- Türkiye’den yurt dışına göç eden kişi sayısı 2022 yılında 466 bin 914 iken bu sayı 2023 yılında bir önceki yıla göre %53 artarak 714 bin 579 olmuştur. Yurt dışına giden nüfusun %55,2’sini erkekler, %44,8’ini ise kadınlar oluşturmaktadır. Göç edenlerin 291 bin 377’sini Türk vatandaşları, 423 bin 202’sini ise yabancı uyruklular oluşturmuştur. Yaş gruplarına bakıldığında en fazla göç edenlerin %15 ile 25-29 yaş grubunda olduğu görülmektedir. Bu yaş grubunu %12,9 ile 30-34 ve %12,5 ile 20-24 yaş grubu izlemektedir.

1.3. İŞGÜCÜ (İSTİHDAM VE İŞSİZLİK)

- Türkiye'nin ekonomik büyüme hedefleri ve toplumsal refahı dikkate alındığında, işgücü piyasası dinamiklerinin kapsamlı bir şekilde analiz edilmesi stratejik bir öneme sahiptir. İşgücü piyasasının temel unsurları olan istihdam ve işsizlik oranları, ekonomik istikrarın ve sürdürülebilir kalkınmanın en önemli göstergelerinden biri olarak öne çıkmaktadır. İstihdam oranları, işgücünün verimli bir şekilde değerlendirildiğini ve ekonomik faaliyetlerin büyümesini yansıtırken; işsizlik oranları, işgücünün mevcut ekonomik koşullar karşısında nasıl kullanıldığını ve potansiyel işgücü kayıplarını ortaya koymaktadır.
- Bu bağlamda, işgücü potansiyelinin en üst düzeye çıkarılması ve stratejik yaklaşımların geliştirilmesi amacıyla, işgücü piyasasının mevcut durumunun ve gelecekteki eğilimlerinin analiz edilmesi, ekonomik ve sosyal gelişmelere uyum sağlamak için kritik bir zemin oluşturmaktadır.
- Ekonomik ve sosyal politikaların etkinliğini artırmak için işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranlarının eğitim ve cinsiyet temelli değerlendirilmesi, işgücü piyasasındaki mevcut durumu ortaya koymaktadır. TÜİK verilerine göre ülkemizin 2019-2023 dönemi temel işgücü göstergeleri Tablo 2’de yer almaktadır.

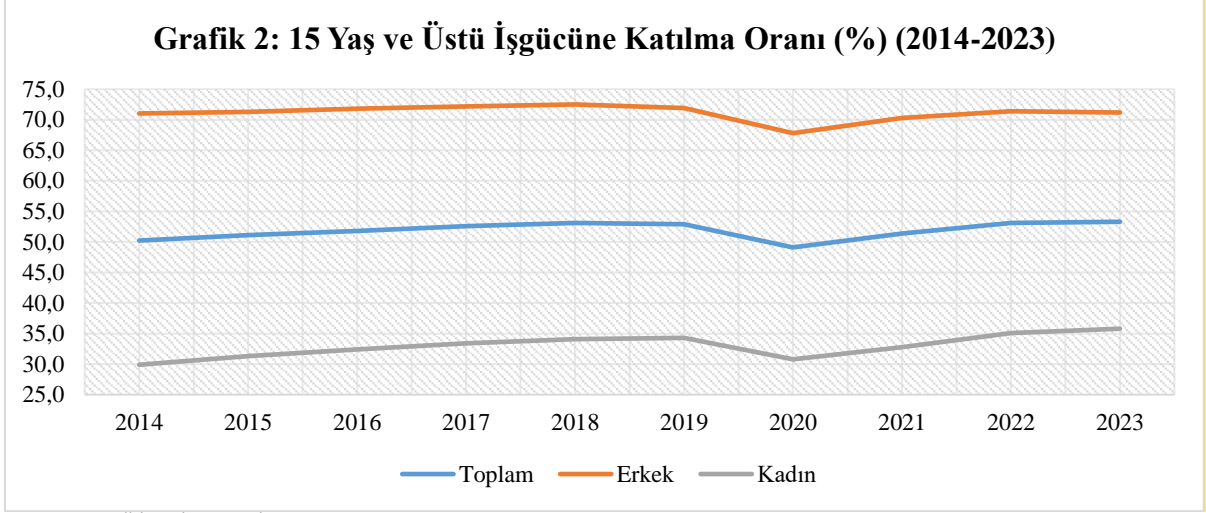
Tablo 2: İşgücü Piyasasına İlişkin Göstergeler (2014-2023)

Gösterge	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nüfus (Bin Kişi)	77.695	78.741	79.814	80.810	82.003	83.154	83.614	84.680	85.279	85.372
15+ Nüfus	56 985	57 870	58 739	59 892	60 653	61 468	62 579	63 704	64 679	65.425
Genç Nüfus (15-24 Yaş)	11 724	11 808	11 861	11 875	11 785	11 667	11 711	11 956	12 005	11.831
İşgücü (Bin Kişi)	28.605	29.550	30.449	31.516	32.203	32.505	30.735	32.716	34.334	34.896
Erkek	19.984	20.388	20.833	21.405	21.752	21.831	20.990	22.156	22.862	23.052
Kadın	8.621	9.162	9.616	10.110	10.451	10.674	9.746	10.560	11.473	11.844
Genç	4.757	4.946	5.025	5.144	5.186	5.193	4.597	4.983	5.264	5.395
İşgücüne Katılma Oranı (%)	50,2	51,1	51,8	52,6	53,1	52,9	49,1	51,4	53,1	53,3
Erkek	71,0	71,3	71,8	72,2	72,5	71,9	67,8	70,3	71,4	71,2
Kadın	29,9	31,3	32,4	33,4	34,1	34,3	30,8	32,8	35,1	35,8
Genç	40,6	41,9	42,4	43,3	44,0	44,5	39,2	41,7	43,8	45,6
İstihdam (Bin Kişi)	25.774	26.501	27.126	28.075	28.691	28.042	26.695	28.797	30.752	31.632
Erkek	18.181	18.495	18.823	19.369	19.674	19.117	18.396	19.792	20.818	21.286
Kadın	7.594	8.006	8.303	8.706	9.017	8.925	8.299	9.005	9.935	10.346
Genç	3.910	4.036	4.048	4.086	4.147	3.887	3.451	3.855	4.240	4.455

İstihdamın Sektörel Dağılımı (Bin Kişi)										
Tarım	5.220	5.357	5.287	5.401	5.282	5.096	4.737	4.948	4.866	4.695
Sanayi	5.339	5.345	5.295	5.394	5.686	5.572	5.482	6.143	6.663	6.711
İnşaat	1.913	1.916	1.991	2.108	2.012	1.566	1.546	1.777	1.846	1.997
Hizmetler	13.302	13.884	14.552	15.171	15.711	15.808	14.930	15.928	17.378	18.230
İstihdam Oranı (%)	45,2	45,8	46,2	46,9	47,3	45,6	42,7	45,2	47,5	48,3
Erkek	64,6	64,7	64,8	65,3	65,6	62,9	59,4	62,8	65,0	65,7
Kadın	26,3	27,3	28,0	28,8	29,4	28,7	26,2	28,0	30,4	31,3
Genç	33,4	34,2	34,1	34,4	35,2	33,3	29,5	32,2	35,3	37,7
İşsiz (Bin Kişi)	2.831	3.049	3.323	3.441	3.512	4.463	4.040	3.919	3.582	3.264
Erkek	1.803	1.892	2.010	2.036	2.079	2.714	2.594	2.364	2.044	1.766
Kadın	1.028	1.157	1.313	1.404	1.434	1.749	1.446	1.554	1.538	1.498
Genç	847	910	977	1.058	1.039	1.307	1.145	1.128	1.024	940
İşsizlik Oranı (%)	9,9	10,3	10,9	10,9	10,9	13,7	13,1	12,0	10,4	9,4
Erkek	9,0	9,3	9,6	9,5	9,6	12,4	12,4	10,7	8,9	7,7
Kadın	11,9	12,6	13,7	13,9	13,7	16,4	14,8	14,7	13,4	12,6
Genç	17,8	18,4	19,4	20,6	20,0	25,2	24,9	22,6	19,4	17,4
Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı (%)										
Okuryazar olmayanlar							9,2	8,2	6,2	5,0
Lise altı eğitimliler							12,7	11,1	9,2	8,1
Lise							15,5	14,1	12,7	12,1
Mesleki veya teknik lise							14,3	12,9	11,3	10,1
Yükseköğretim							12,8	12,4	11,3	9,8
Kayıt Dışı İstihdam Oranı	34,5	33,4	33,6	34,1	33,6	34,8	30,9	29,0	26,8	26,1
Tarım	81,7	80,6	81,7	83,0	82,5	86,3	83,4	84,6	80,0	80,6
Tarım Dışı	22,5	21,5	22,0	22,4	22,6	23,3	19,6	17,5	16,8	16,6
Atıl İşgücü Oranı (%)	17,4	17,1	17,6	16,8	16,5	19,1	25,4	24,4	21,3	22,8
Erkek	14,3	14,2	14,4	13,6	13,3	16,2	22,1	20,6	17,3	18,3
Kadın	24	23,2	24	23,1	22,5	24,6	31,7	31,6	28,4	30,6

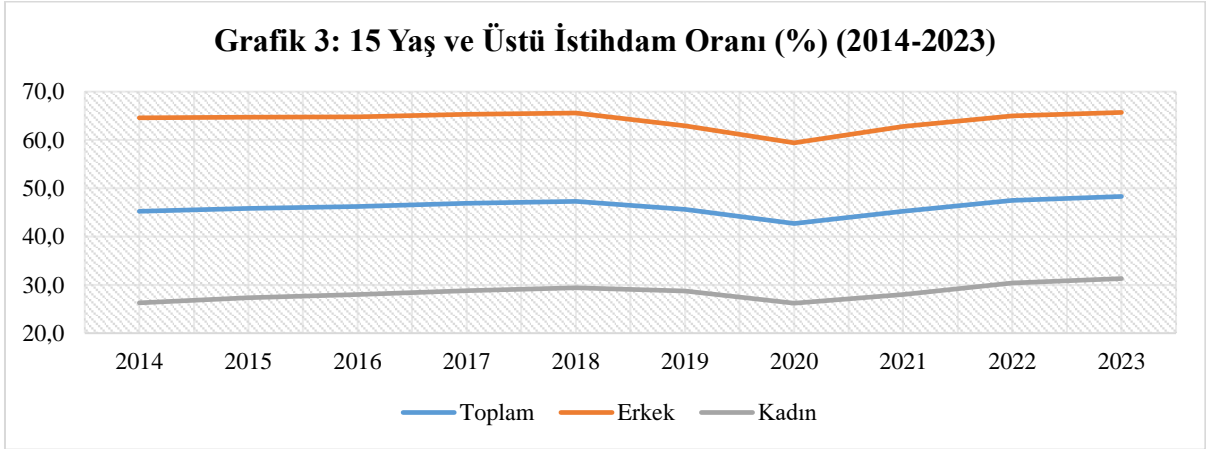
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2023

- Türkiye'de işgücü, 2023 yılında bir önceki yıla göre 562 bin kişi artarak 34 milyon 896 bin kişiye ulaşmıştır. İşgücüne katılma oranı ise 0,2 puanlık bir artışla %53,3 olarak gerçekleşmiştir. Son beş yıllık dönemde, istihdam oranı 2,7 puanlık bir artış göstererek %45,6'dan %48,3'e yükselmiştir.
- İşsizlik oranı, aynı dönemde 4,3 puan azalarak %13,7'den %9,4'e gerilemiştir. Özellikle genç nüfusta işsizlik oranında önemli bir iyileşme kaydedilmiş; 2019 yılında %25,2 olan bu oran, 2023 yılında %17,4 seviyesine düşmüştür.



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2023

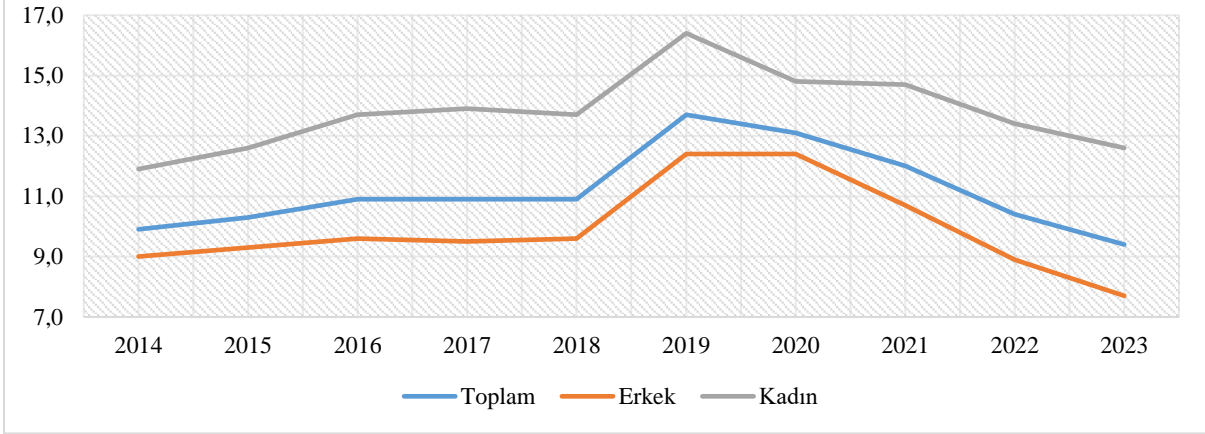
- Grafik 2’de, 2014-2023 yılları arasındaki dönemde işgücüne katılma oranının 2018 yılına kadar sürekli artış gösterdiği, 2020 yılında %49,1’e gerilediği ve 2023 yılında tekrar %53,3 seviyesine yükseldiği görülmektedir.
- 2023 yılında, işgücüne katılma oranı erkeklerde %71,2, kadınlarda ise %35,8 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca, 2014-2023 yılları arasındaki dönemde kadınların işgücüne katılma oranında 5,9 puanlık bir artış kaydedilmiştir.



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2023

- Türkiye’de istihdam edilenlerin sayısı 2023 yılında, bir önceki yıla göre 880 bin kişi artarak 31 milyon 632 bin kişiye ulaşmıştır. İstihdam oranı ise 0,8 puanlık bir artışla %47,5’ten %48,3 seviyesine yükselmiştir.
- Grafik 3’de, 2014-2023 yılları arasındaki döneme bakıldığında, istihdam oranının 2018 yılına kadar artış eğiliminde olduğu, 2020 yılında %42,7’ye düştüğü ve 2023 yılında ise 2018 yılı seviyesini aşarak %48,3’e yükseldiği görülmektedir.
- İstihdam oranı, 2023 yılında erkeklerde %65,7 iken kadınlarda %31,3 olarak gerçekleşmiştir. 2014-2023 yılları arasında, kadınların istihdam oranının 5 puan arttığı görülmektedir.

Grafik 4: 15 Yaş ve Üstü İşsizlik Oranı (%) (2014-2023)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2023

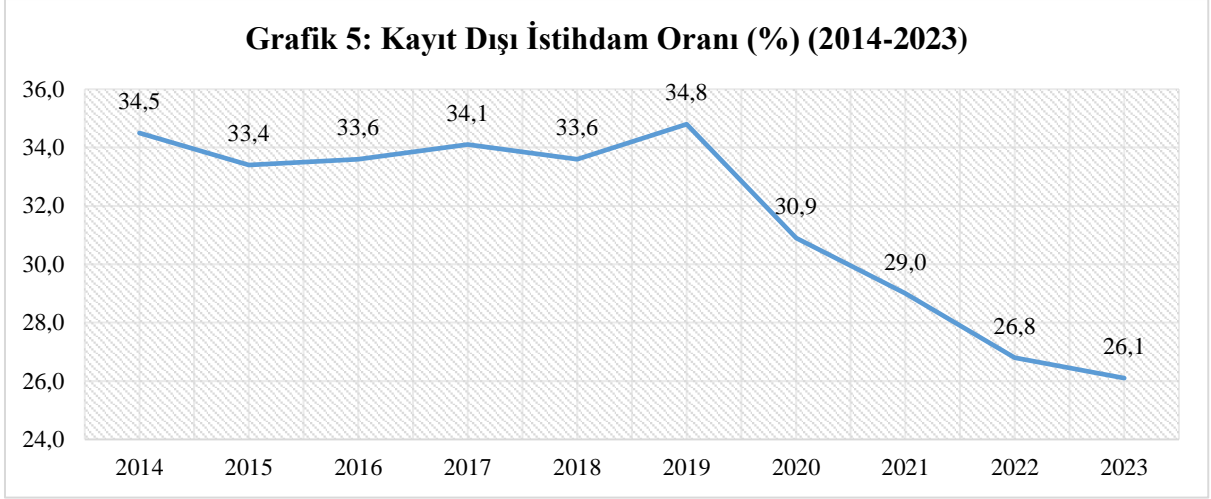
- Grafik 4’te görüldüğü üzere, Türkiye’de 2014-2023 döneminde işsiz sayısının en fazla artış gösterdiği yıl 2019 olmuştur. Bu yıl, istihdam edilenlerin sayısı bir önceki yıla göre 649 bin kişi azalmış, işsiz sayısı ise 951 bin kişi artarak 4 milyon 463 bine ulaşmıştır. 2019’da işsizlik oranı %13,7 seviyesine yükselmiştir. 2020 yılından itibaren istihdam imkanlarının genişlemesiyle birlikte işsiz sayısında azalma yaşanmıştır. 2023 yılında 15 yaş ve üzerindeki işsiz sayısı bir önceki yıla göre 318 bin kişi azalarak 3 milyon 264 bin seviyesine gerilerken, işsizlik oranı 1 puanlık azalışla %9,4 olarak kaydedilmiştir.
- 15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfusta işsizlik oranı 2023 yılında bir önceki yıla göre 2 puan azalarak %17,4 seviyesine gerilemiştir. Bu yaş grubunda işsizlik oranı; erkeklerde %14,3, kadınlarda ise %23,2 olarak kaydedilmiştir.
- 2023 yılında eğitim durumuna göre işsizlik oranı incelendiğinde, en yüksek işsizlik oranının %12,1 ile lise mezunlarında olduğu görülmektedir. Bu grubu, %10,1 oranıyla mesleki veya teknik lise mezunları takip etmektedir. Cinsiyet kırılımına göre analiz edildiğinde, okuryazar olmayan erkeklerde işsizlik oranı %9,5 ile en yüksek seviyede gerçekleşirken bunu %9,3 ile lise mezunu ve %7,7 ile lise altı eğitilmiş erkekler izlemektedir. Kadınlarda ise işsizlik oranı en yüksek olan grup %18,5 ile lise mezunlarıdır. Bu grubu, %18 ile mesleki veya teknik lise mezunu ve %14 ile yükseköğretim mezunu işsiz kadınlar takip etmektedir.
- Türkiye’de ne eğitimde ne istihdamda (NEET) olan gençlerin oranı, 2021 yılında %24,7 iken 2023 yılında %22,5 seviyesine gerilemiştir. Genç erkeklerde NEET oranı, 2021 yılında %17,5 iken 2023 yılında %15,6’ya düşmüş; genç kadınlarda ise bu oran, aynı dönemde %32,4’ten %29,8’e gerilemiştir.
- NEET grubunda ağırlıklı olarak lise ve lise altı eğitim düzeyine sahip gençler bulunmaktadır. Mesleki veya teknik lise mezunları da dahil edildiğinde, lise eğitimini tamamlamış olanlar NEET grubunun %43,7’sini oluşturmaktadır. Ayrıca, NEET grubunun %42,1’i okuryazar olmayan ve lise altı eğitimlilerden, %14,2’si ise yükseköğretim mezunlarından oluşmaktadır.

Tablo 3: İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (2021-2023) (%)

	Potansiyel işgücü			Ev işleriyle meşgul	Eğitim/ Öğretim	Emekli	Çalışamaz halde	Diğer
	İş bulma ümidi olmayanlar	İşbaşı yapabilecek olup iş aramayanlar	İş arayıp işbaşı yapamayacak olanlar					
2021	5,3	5,0	0,3	32,0	15,7	16,1	16,1	9,4
2022	5,4	3,9	0,3	32,9	15,8	16,7	16,2	8,7
2023	5,9	4,7	0,4	29,8	14,5	16,8	17,6	10,3

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri verilerinden türetilmiştir.

- Türkiye’de çalışabilir durumdaki nüfus içerisinde, işgücüne katılma potansiyeline sahip önemli bir kesim bulunmaktadır. 2023 yılı TÜİK verilerine göre, işgücüne dahil olmama nedenleri arasında %29,8 ile ev işleriyle meşgul olma durumu en yaygın sebeplerden biridir. Bu durum, işgücü piyasasında değerlendirilmesi mümkün olan geniş bir potansiyeli işaret etmektedir.
- İşgücünün sektör, cinsiyet ve eğitim temelli analizi, eğitim ile istihdam arasındaki bağın daha net bir şekilde ortaya konulması ve çalışma hayatında kadın-erkek fırsat eşitliğinin mevcut durumunun görülmesi açısından kritik bir öneme sahiptir.
- 2023 yılında, eğitim durumuna göre istihdam oranı en yüksek olan grup %69,8 ile yükseköğretim mezunları olmuştur. Bu grubu, %60,7 oranıyla mesleki veya teknik lise mezunları takip etmektedir. Yükseköğretim mezunu erkekler %79,7 oranıyla istihdam oranı en yüksek olan grubu oluşturmaktadır. Bu grubu, %76 ile mesleki veya teknik lise mezunu erkekler ve %65,5 ile lise mezunu erkekler takip etmektedir. Kadınlarda ise istihdam oranı en yüksek olan grubu, %59,3 oranıyla yükseköğretim mezunları oluşturmaktadır. Bunu, %36,9 ile mesleki veya teknik lise ve %30,5 ile lise mezunu kadınlar izlemektedir.
- 2023 yılı verilerine göre, Türkiye’de toplam 31 milyon 632 bin kişi istihdam edilmektedir. İstihdamın sektörlere göre dağılımında en yüksek payı %57,6 ile hizmetler sektörü almaktadır. Bu kapsamda, 18 milyon 230 bin kişi hizmetler sektöründe, 6 milyon 711 bin kişi sanayi sektöründe, 4 milyon 695 bin kişi tarım sektöründe ve 1 milyon 997 bin kişi inşaat sektöründe istihdam edilmektedir.
- Sektörel dağılımda zaman içindeki değişim incelendiğinde, 2014 yılında %20,3 olan tarım sektörünün istihdamdaki payı, 2023 yılında %14,8’e gerilemiştir. Aynı dönemde, sanayi sektörünün payı %28,1’den %27,5’e düşerken, hizmetler sektörünün payı %51,6’dan %57,6’ya yükselmiştir. Bu değişim, küresel işgücü piyasasındaki genel eğilimlerle uyum göstermektedir. Özellikle 2000’li yıllardan itibaren, gelişmiş ekonomilerde hizmetler sektörünün ağırlığı giderek artarken, tarım sektörünün payında azalma gözlemlenmektedir.
- Sektörlere göre istihdamın cinsiyet dağılımı incelendiğinde, hizmetler sektörü kadınların en fazla istihdam edildiği alan olarak dikkat çekmektedir. 2023 yılı verilerine göre, hizmetler sektöründe 6 milyon 547 bin kadın istihdam edilmekte olup bu sektörü 1 milyon 938 bin kişi ile tarım, 1 milyon 761 bin kişi ile sanayi ve 100 bin kişi ile inşaat sektörü takip etmektedir.



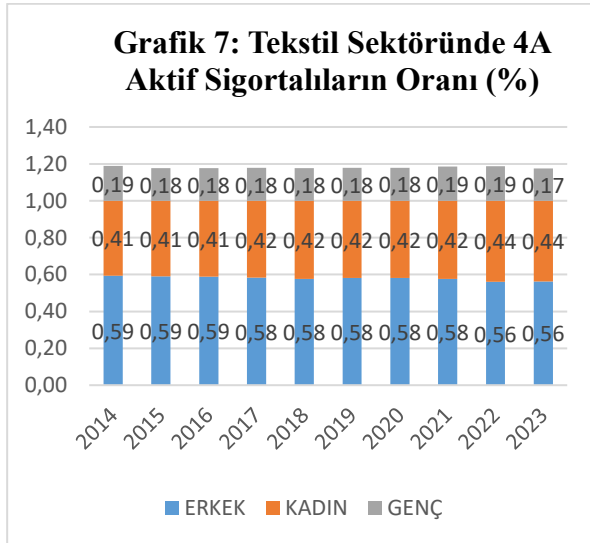
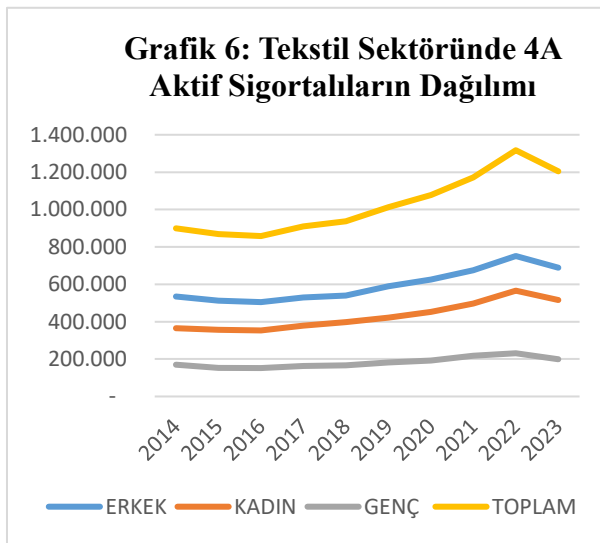
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2023

- Türkiye işgücü piyasasının önündeki temel zorluklardan biri, kayıt dışı istihdamın yüksekliği olarak öne çıkmaktadır. Grafik 5'e göre, yıllar içinde kayıt dışı istihdam oranında önemli bir düşüş yaşandığı görülmektedir. 2000'li yıllarda %50'nin üzerinde olan kayıt dışı istihdam oranı, 2023 itibarıyla %26,1 seviyesine kadar gerilemiştir. On İkinci Kalkınma Planı'nda, kayıt dışı istihdam oranının 2028 yılına kadar %23,4'e düşürülmesi hedeflenmiştir.
- Ülkemizde kayıt dışı istihdamın önemli bir kısmı tarım sektöründe yoğunlaşmaktadır. 2023 yılı verilerine göre, tarım sektöründe kayıt dışı istihdam oranı %80,6 seviyesindeyken, tarım dışı sektörlerde bu oran %16,6 olarak gerçekleşmiştir.
- Cinsiyete göre kayıt dışı istihdam incelendiğinde, kadın çalışanların kayıt dışı çalışma oranının erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. 2023 yılı verilerine göre, erkek çalışanların %23,1'i, kadın çalışanların ise %32,2'si kayıt dışı çalışmaktadır. Tarım sektöründe, kayıt dışı istihdam oranı erkek çalışanlar için %73,5, kadın çalışanlar için ise %90,6 olarak kaydedilmiştir.

2. ÖNCELİKLİ SEKTÖRLERDE İSTİHDAM DURUMUNUN TESPİTİ

- Genel Ekonomik ve Sosyal Görünüm başlığı altında, istihdamın sektörel dağılımı ve ana sektörlerdeki istihdam eğilimlerine dair genel bilgilere yer verilmiştir. Bu bölümde, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verileri esas alınarak kayıtlı istihdama ilişkin sektörel veriler sunulmuş; öne çıkan alt sektörler düzeyinde mevcut istihdam durumu ve eğilimlere dair değerlendirmeler detaylandırılmıştır.
- Bu başlık altında, küresel ekonomide kaydedilen ve öngörülen gelişmelerin etkisiyle öncelikli hale gelen, ayrıca On İkinci Kalkınma Planı gibi üst ölçekli politika belgelerinde vurgulanan sektörler odaklanılmıştır. Bu sektörlerdeki istihdam, yalnızca sayısal büyüklükleriyle değil, gelişme potansiyelleri ve ileri-geri bağlantı etkileri dolayısıyla beklenen katkıları açısından da kritik öneme sahiptir.

- Bu yaklaşımla, Strateji kapsamında tekstil ve hazır giyim, otomotiv, çelik, alüminyum, kimya, makine, elektrik ve turizm sektörleri öncelikli sektörler olarak ele alınmaktadır. Ancak, istihdam politikaları açısından önem taşıyan bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) ile tarım sektörleri, Strateji'nin temel politika alanları arasında incelendiği için bu bölümde ayrıca değerlendirilmemiştir.
- Tekstil ve hazır giyim sektörü, diğer imalat sanayi sektörlerine kıyasla kadın ve genç istihdamının yüksek olduğu, ihracat potansiyeli açısından öne çıkan ve bu nedenle yeşil ve dijital dönüşüm gibi modernizasyon süreçlerine daha hızlı adapte olabilen, emek yoğun bir sektör olarak stratejik bir öneme sahiptir.

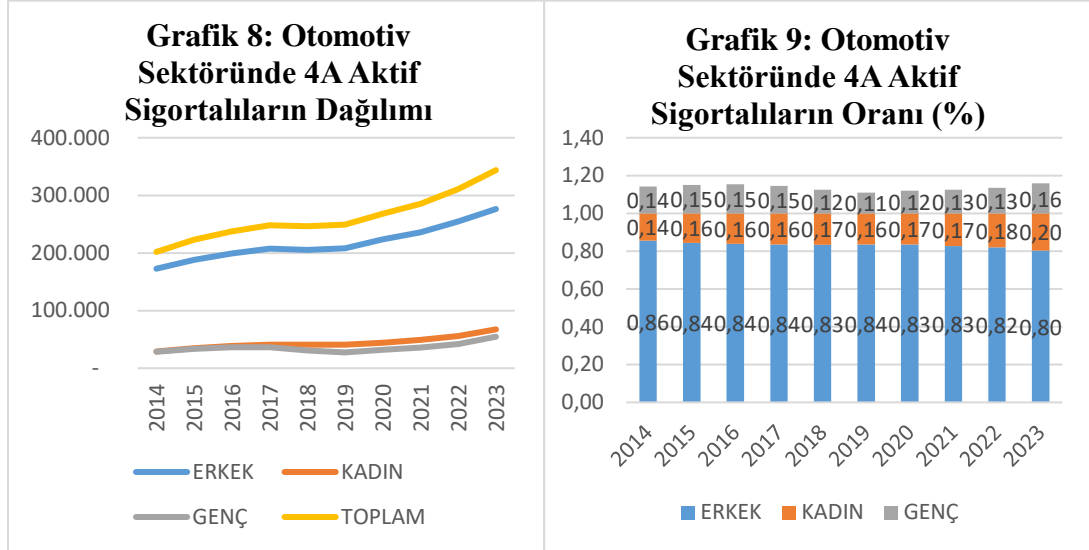


Kaynak: SGK

- Grafik 6'da görüldüğü üzere, sektör istihdamında 2015-2016 yıllarında kaydedilen sınırlı azalışa rağmen, 2020 yılında yaşanan Covid-19 küresel salgını da dahil olmak üzere, 2023 yılına kadar genel olarak istikrarlı bir artış eğilimi görülmüştür. 2023 yılında, maliyet artışları ve başta AB olmak üzere ihracat pazarlarında talep daralması gibi faktörler nedeniyle sektördeki istihdam yaklaşık 113 bin kişi azalmış ve 1 milyon 200 bin seviyesine gerilemiştir.
- Son 10 yıllık dönemde, tekstil ve hazır giyim sektörünün toplam istihdam içindeki payı, uzun vadeli dalgalanmalarla %6,4'ten %5,6'ya gerilemiştir. Uzun vadede, yeşil dönüşüm, otomasyon ve dijitalleşme gibi faktörlerin etkisiyle sektörde istihdam daralması yaşanabileceği öngörülmektedir. Grafik 7'ye göre, 2023 yılı itibarıyla sektördeki istihdamın %44'ünü kadınlar, %17'sini ise gençler oluşturmaktadır.
- Ancak, sektördeki işlerin daha yüksek beceriler gerektirecek şekilde dönüşmesi, özellikle özel politika gerektiren gruplar başta olmak üzere çalışanların bu dönüşüme uyum sağlayamaması durumunda, istihdamda kapsayıcılığın azalması riskini artırmaktadır. Bu riskin, sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyinin nispeten düşük olduğu bölgelerde işgücü piyasalarını daha fazla zorlayabileceği değerlendirilmektedir.
- Bu doğrultuda, istihdamın ulusal ve bölgesel düzeyde korunabilmesi için mevcut işgücüne yönelik beceri geliştirme ve kazandırma programlarının artırılması büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, mesleki ve teknik eğitim ile yükseköğretim programlarının

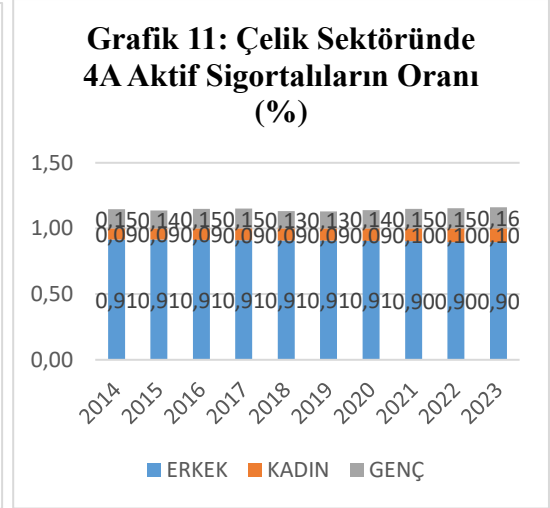
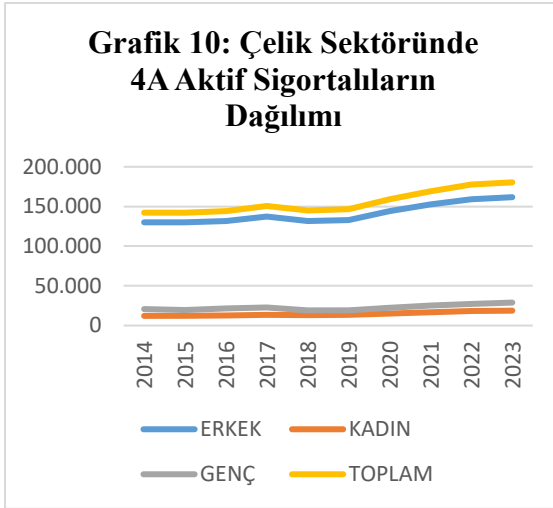
değişen işgücü talebine uyum sağlayacak şekilde güncellenmesi, kritik bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır.

- Strateji döneminde istihdamda önemli gelişmeler beklenen diğer bir sektör otomotiv sektörüdür. Yüksek katma değer yaratması, geniş hammadde kullanımı ve yan sanayi ile tetiklediği üretim sayesinde ihracata ve istihdama katkısı fazla olan sektör, ülke ekonomisi açısından önem arz etmektedir.



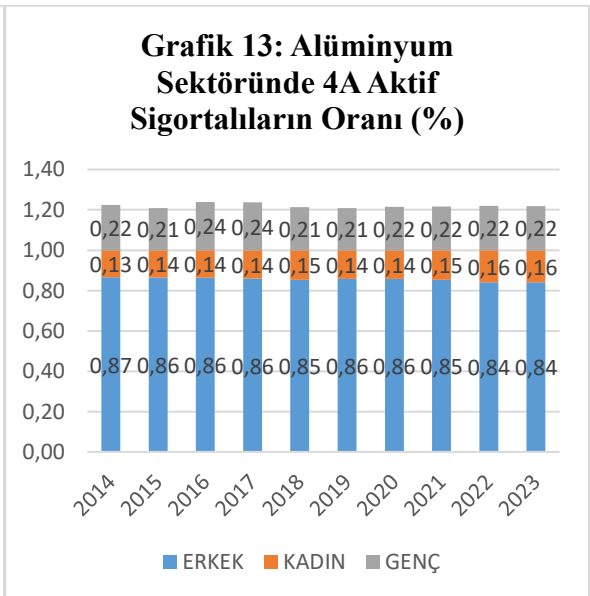
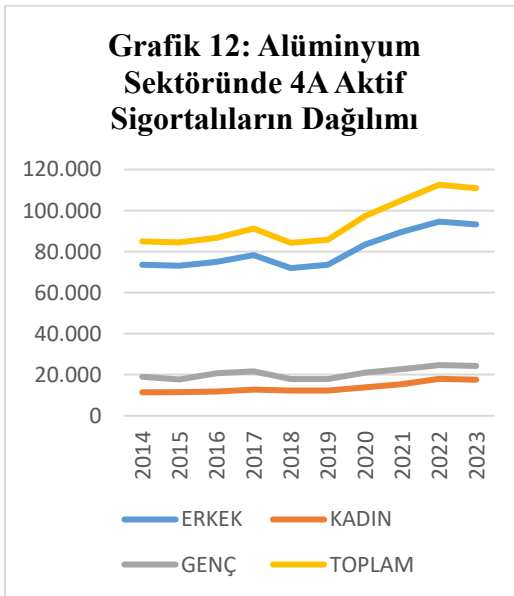
Kaynak: SGK

- Grafik 8’de görüldüğü üzere son 10 yıllık süreçte otomotiv sektöründe istihdam, 2018 yılı dışında her yıl istikrarlı şekilde artarak 2023 yılında 343 bin 800 düzeyine ulaşmıştır. Grafik 8 ve 9, sektör istihdamındaki artışın kadınlar ve kısmen gençler lehine gerçekleştiğine işaret etmektedir. Geleneksel olarak erkek egemen bir sektör olan otomotivde kapsayıcı istihdamın gelişmesi açısından beceri uyumuna yönelik çalışmalara hız kazandırılması gerekmektedir. Okul-sektör işbirliklerinin geliştirilmesi, sektörde kapsayıcı istihdamın sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir.
- Demir-çelik ve alüminyum sektörleri, Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması (SKDM) kapsamında olduklarından, yeşil dönüşüm konusunda erken aksiyon alınması beklenen sektörler arasındadır.



Kaynak: SGK

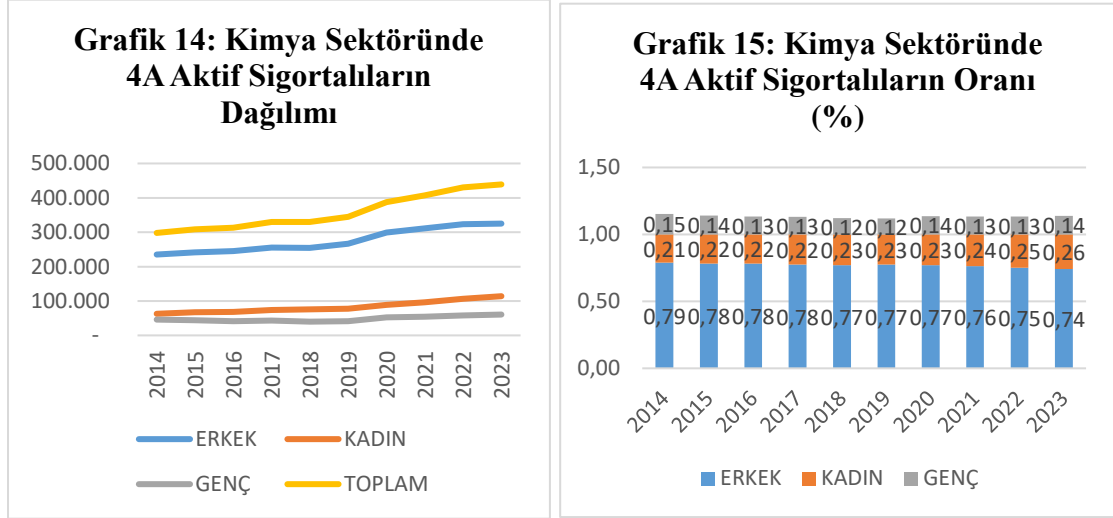
- Grafik 10'da görüldüğü üzere çelik sektöründe istihdam, son 10 yılda %27 düzeyinde artış göstererek 2023 yılı itibarıyla 180 bin 400'e ulaşmıştır. Sektörün SKDM başta olmak üzere düşük emisyonlu ve çalışan haklarına saygılı üretimi gerektiren yeni uluslararası ticaret düzenlemelerine hızla uyum sağlayarak uluslararası rekabet gücünü artırması, istihdamdaki yukarı yönlü eğilimin korunması açısından önem arz etmektedir.
- Grafik 11, 2014-2023 döneminde çelik sektöründe kadın istihdamının %9-10, genç istihdamının ise %13-16 düzeylerinde olduğunu göstermektedir. Sektörde beklenen yeşil dönüşümün kadın ve genç istihdamı açısından yeni fırsatlar yaratabileceği değerlendirilmeye birlikte bu fırsatların somut kazanımlara dönüştürülebilmesi için kadın ve gençlerin sektöre yönelik ilgi ve becerilerini geliştirmek amacıyla tedbirler alınması gerekmektedir.



Kaynak: SGK

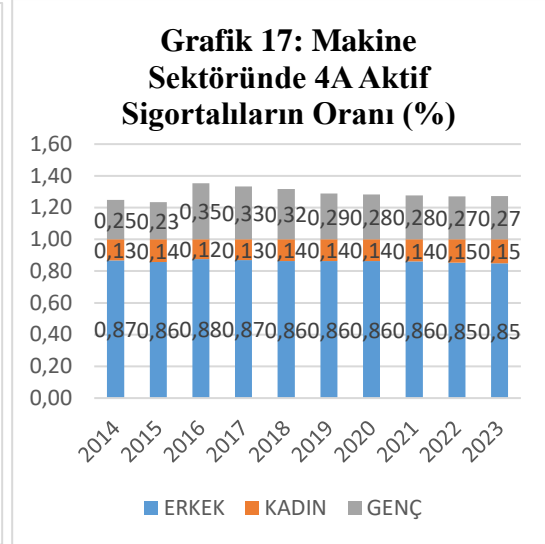
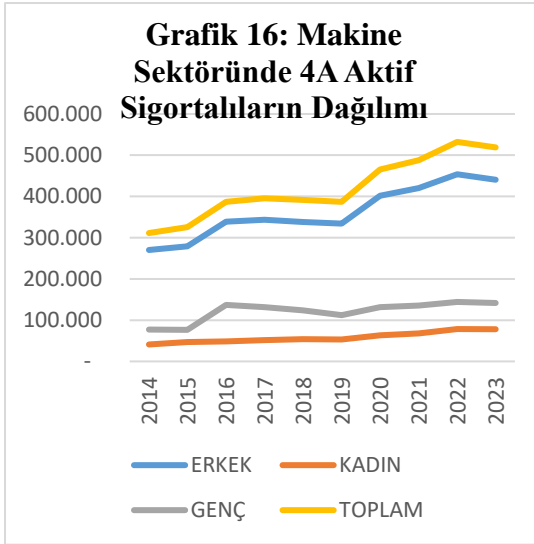
- Grafik 12'de görüldüğü üzere 2014-2023 döneminde, alüminyum sektöründe istihdam %30,6 düzeyinde artarak 110 bin 900 seviyesine ulaşmıştır. Bunun yanı sıra alüminyum

sektöründe kadınların ve gençlerin istihdam oranları çelik sektörüne göre daha yüksektir. Grafik 13'e göre 2023 yılı itibarıyla, sektörde kadın istihdam oranı %16, genç istihdam oranı ise %22 düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu oranlar, sektörün yeşil dönüşüm sürecinde kapsayıcı istihdamı geliştirme noktasında avantaja sahip olduğuna işaret etmektedir.



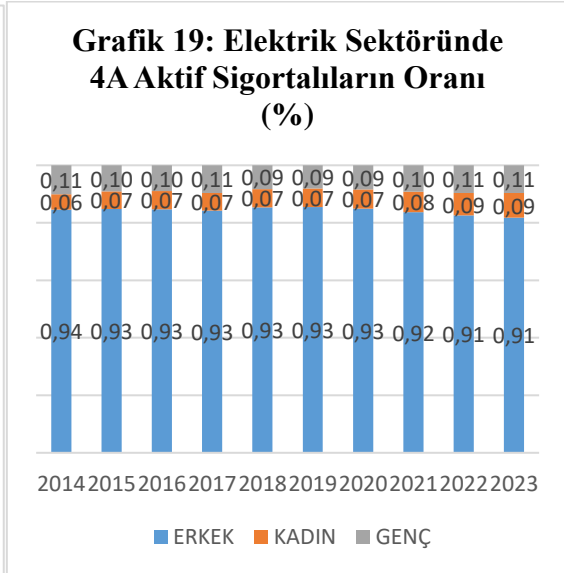
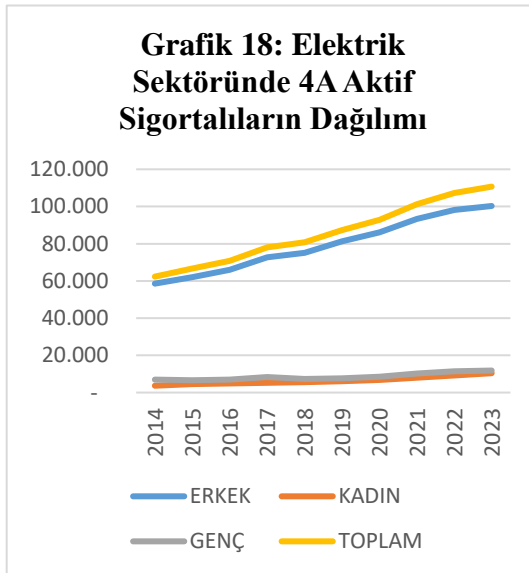
Kaynak: SGK

- Yeşil dönüşüm düzenlemeleri dolayısıyla orta vadede önemli değişiklikler beklenen kimya sektöründe, istihdam düzeyinin son 10 yılda istikrarlı bir şekilde artış gösterdiği Grafik 14'te görülmektedir. Sektörde üretilen bazı önemli ürünlerin yakın gelecekte SKDM kapsamına alınması beklenmektedir. Bu durum, sektörde istihdamın korunması ve geliştirilmesi için beceri uyumunu sağlamaya yönelik tedbirler alınmasını önemli kılmaktadır.
- Kimya sanayinde kadın istihdamı oranı, birçok imalat sanayi sektörüne göre daha yüksek olmakla birlikte, 2023 yılında son on yılın en yüksek düzeyi olan %26'ya ancak ulaşabilmiştir. Aynı yıl gençlerin sektördeki istihdam oranı ise %14 düzeyinde gerçekleşmiştir. Sektörde istihdam edilen kadın ve genç oranlarındaki yıllık gelişmeleri gösteren Grafik 15'e göre, son 10 yıllık dönemde genç istihdam oranı %12-15 aralığında düzensiz şekilde değişiklik göstermiş, buna karşın kadın istihdam oranı düzenli olarak artmıştır. Bu verilerden hareketle sektörde genç istihdamının artması için okuldan işe geçişi kolaylaştırmaya ve desteklemeye yönelik politika tedbirlerinin geliştirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.



Kaynak: SGK

- Makine sektöründeki istihdam, 2018, 2019 ve 2023 yıllarında yaşanan azalışlara karşın uzun vadede güçlü bir artış eğilimi göstermektedir. 2014-2023 dönemi verilerine yer verilen Grafik 17'ye göre bu dönemde sektör istihdamı %66,8 düzeyinde artmış, bu artışla sektörün toplam istihdam içindeki payı %2,2'den %2,6'ya yükselmiştir. Sektörde kadın istihdam oranı bu süreçte sınırlı bir artış göstererek %12-15 düzeylerinde seyretmiştir. Gençlerin istihdam oranı ise nispeten yüksek olmakla birlikte, 2016 yılı itibarıyla yaşanan kayıplarla 2023 yılında %27 seviyesinde gerçekleşmiştir.

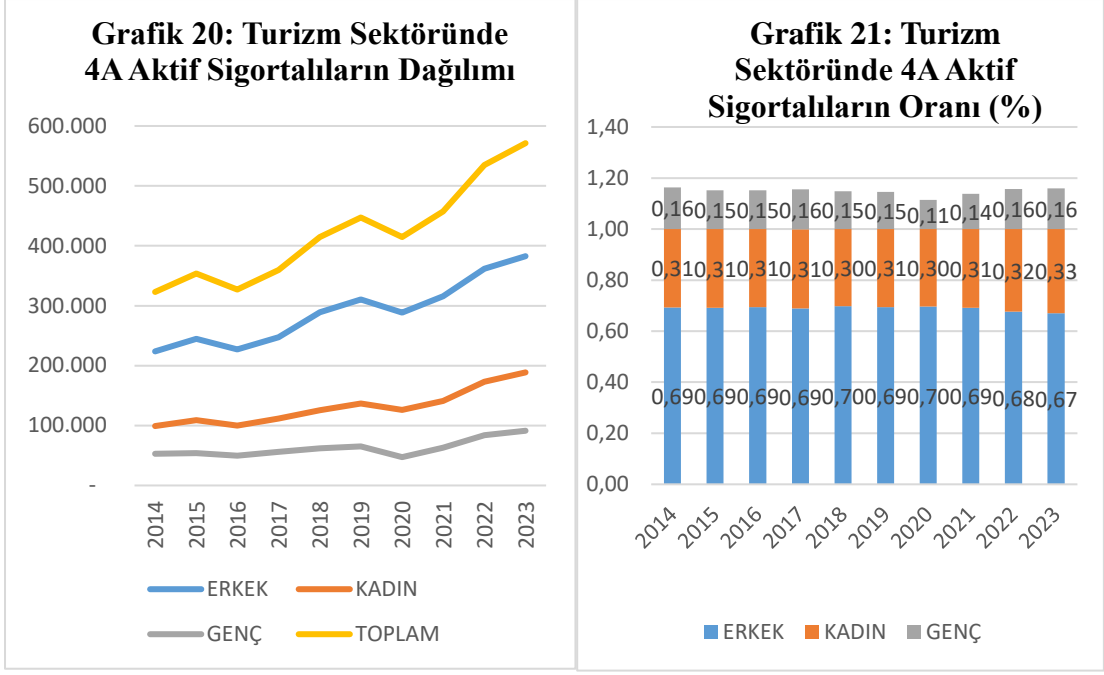


Kaynak: SGK

- Rusya-Ukrayna Savaşı ile tetiklenen enerji krizi, elektrik sektörünün stratejik önemini bir kez daha gözler önüne sermiştir. Bu dönemde sektör, artan istihdam kapasitesiyle öne çıkmıştır. Grafik 18'den de izlenebileceği üzere son 10 yılda elektrik sektöründe istihdam 48 bin düzeyinde (%77) artarak 110 bine ulaşmıştır. Sektördeki büyüme,

yenilenebilir enerji yatırımlarının etkisiyle istihdamın ülke geneline yayılmasına olanak tanıyarak bölgesel kapsayıcılığın artmasına da önemli katkıda bulunmuştur.

- Elektrik sektöründe istihdamda yaşanan olumlu gelişmelere rağmen kadın ve genç istihdamı hala istenen seviyelere ulaşmamıştır. Grafik 19’da yer verilen 2023 yılı verilerine göre, sektörde istihdam oranı kadınlar için %9, gençler için ise %11 düzeyinde gerçekleşmiştir. Elektrik sektöründe, işletmelerin çoğunlukla büyük ölçekli ve kurumsal yapıda olması, kapsayıcı istihdamın geliştirilmesi adına önemli fırsatlar sunmaktadır. Bu fırsatları en iyi şekilde değerlendirmek için, sektörde cinsiyet dengesinin sağlanması, genç istihdamının artırılması amacıyla etkili işbirliklerinin geliştirilmesi ve buna yönelik tedbirlerin alınması büyük önem taşımaktadır.
- Otomotiv, kimya, çelik, tekstil ve hazır giyim sektörleri 2023 yılında Türkiye’nin ihracat performansında kritik bir rol oynamıştır. Elektrik sektörü ise ihracatçı sektörlerle önemli düzeyde girdi sağlayarak bu performansa dolaylı olarak katkı sağlamıştır. Türkiye’nin ihracat pazarındaki güçlü bağı göz önüne alındığında, özellikle AB’nin üretimin sosyal ve çevresel boyutlarını dikkate alan sürdürülebilirlik odaklı ticaret politikaları ve düzenlemeleri, bu sektörler için ayrı bir önem taşımaktadır. SKDM ile Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespit Direktifi (KSDTD) gibi düzenlemelere uyum, sektörel rekabet gücünün korunması ve artırılması açısından stratejik bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir.
- Her ne kadar belirtilen sektörler yakın gelecekte yüksek dönüşüm maliyetlerine maruz kalabilecek olsalar da dönüşüm gerekliliklerine uyum sağlama konusunda kaydedecekleri gelişmelerin ülke ihracatı üzerinde önemli etkiler yaratması beklenmektedir. Bahse konu sektörlerin, sürdürülebilirlik ve sosyal uyum standartlarına adaptasyon sağlayarak, Türkiye ekonomisinin uluslararası ticaretteki rekabet gücünü artırma fırsatı sunabileceği göz ardı edilmemelidir.
- Turizm sektörü çok katmanlı ve emek yoğun yapısıyla, olağan dışı ekonomik ve toplumsal gelişmeler ile iklim ve doğa olaylarına karşı yüksek duyarlılık gösteren sektörler arasında yer almaktadır. Dolayısıyla sektörün dayanıklılığının artırılmasına yönelik çalışmalar, sektörde istihdamın sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir.



Kaynak: SGK

- Grafik 20'ye göre son 10 yıllık dönemde sektör istihdamı %61,6 oranında artarak 571 bine ulaşmıştır. Grafik 21 ise bu süreçte kadınların istihdamdaki payını koruduğunu göstermektedir. 2023 yılı verilerine göre sektör istihdamının %33'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Aynı dönemde genç istihdamı, Covid-19 küresel salgınının etkisiyle yaşanan dalgalanmalar dışında %15-16 düzeylerinde seyretmiştir.
- Çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve istihdamın sürekliliğinin sağlanması sektörü güçlendirecektir. Sektörde dijital altyapıların geliştirilmesi ve yenilikçi yaklaşımlar ile sürdürülebilirlik ilkesine uygun yönetim stratejilerinin benimsenmesi ise sektörün rekabet gücünün ve kapsayıcı istihdam olanaklarının artırılmasına büyük katkı sağlayacaktır.
- Bu bölümde incelenen tüm sektörlerin dönüşüm süreçlerine uyumunu sağlamak için ortak gerekliliklerden biri, işgücünün beceri uyumunun sağlanması ve değişen üretim süreçlerine adapte olunmasıdır. Bu açıdan dönüşüm süreçlerinde istihdamın korunması ve insana yakışır işlerde kapsayıcı istihdamın geliştirilmesi için çalışanların yeniden eğitimi, beceri geliştirme ve beceri kazandırma programlarının yaygın olarak uygulanması önem arz etmektedir. Artan beceri açığı riskinin yönetilebilmesi için mevcut ve potansiyel işgücünün gerekli becerilerle donatılması ve tüm düzeylerde eğitim programı tasarımlarının değişen talep koşullarına uygun olarak güncellenmesi, işgücü piyasalarının yapısal dönüşümü açısından temel bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir.

B. TEMEL POLİTİKA ALANLARI

Mevcut ve potansiyel işgücü arzı ve talebine ilişkin genel veriler ile eğilimler, Strateji'nin birinci bölümünde değerlendirilmiştir. ÜİS'in temel gündemi, işgücü arz ve talebinin uyum/uyumsuzluk düzeyinin belirlenmesi ile arz ve talebin buluşması noktasında karşılaşılan güçlüklerin tespit edilerek istihdamda insana yakışır işlerin hakim kılınması için geliştirilmesi gereken politikaların belirlenmesidir. Politika belirleme sürecinde ise işgücü piyasasının geçmişten gelen yapısal sorunları ile gelecekte karşılaşılması beklenen güçlüklerin bir arada değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

Bu çerçevede, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi için işgücü piyasasında beceri uyumsuzluğunun giderilmesi yoluyla değişen beceri ihtiyacının karşılanması, özel politika gerektiren gruplar başta olmak üzere herkesin nitelikli istihdama erişiminin sağlanması, sosyal güvenliğin kapsayıcılığının artırılması, sosyal yardım sisteminin istihdamla ilişkisinin güçlendirilmesi, kırsal istihdamda yaşanan güçlüklerin aşılması ve yeşil ve dijital ekonomiye adil geçişin sağlanması gibi önemli konular, bu bölümde dört temel politika alanı altında ele alınmaktadır.

1. İŞGÜCÜ PİYASALARINDA YEŞİL VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM İLE BECERİ UYUMUNUN GELİŞTİRİLMESİ

İşgücü arz ve talebinin örtüşmesinde kilit bir faktör olan beceri uyumu, işgücü piyasasının yapısal sorunları arasında yer alan eğitim ve istihdam ilişkisinin geçmişten bugüne biriken etkileriyle birlikte bu bölümde ele alınmaktadır. Bunun yanında çalışma hayatında etkileri görülmeye başlanan ve gelecekte işgücü piyasasının dinamiklerini büyük ölçüde değiştirmesi beklenen makro trendlere ve dönüşüm süreçlerini de dikkate alan değerlendirmelere yer verilmektedir. Bu bağlamda, beceri uyumunun geliştirilmesi, iklim değişikliği ve yeşil dönüşüm, dijital dönüşüm ve dönüşüm süreçlerinin etkilerini yönetmeye yönelik adil geçiş alt başlıkları üzerinde durulmaktadır.

Her ne kadar Covid-19 küresel salgınıyla başlayan dönemde ülkelerin/ülke gruplarının korumacı eğilimlerinde artış görülse de küresel ekonomide yaşanan değişimler ve uluslararası ticaret, işgücü piyasası dinamiklerini önemli oranda etkilemektedir. Bu bölümde, küresel düzeydeki değişimlerin ve makro trendlerin uluslararası ticari ilişkiler dolayısıyla işgücü piyasaları üzerindeki etkileri ele alınmaktadır. Öncelikle, dünya genelindeki gelişmeler ve geleceğe yönelik beklentilere odaklanılmakta, ardından küresel dinamiklerin ulusal işgücü piyasasına yansımaları incelenmektedir. Bu çerçevede, işgücü arzı ve talebi arasında beceri uyumunun sağlanmasının ekonomik kalkınmanın sürdürülebilirliği açısından kritik bir rol oynadığı vurgulanmaktadır.

1.1. DURUM ANALİZİ

- İşgücü arzı ve talebi arasında beceri uyumunun sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve kalkınmanın temel unsurlarından biridir. Beceri uyumunun önemi, işlerin ve

çalışma biçimlerinin hızla değiştiği işgücü piyasası koşullarında daha da belirgin hale gelmektedir. Günümüzde demografik değişimler, artan işgücü hareketliliği, yeşil dönüşüm ve dijitalleşme gibi makro trendler işgücü piyasasındaki dinamizmin önemli belirleyicileri arasında yer almaktadır.

- Gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasalarının temel yapısal sorunları arasında yer alan beceri açığı, işleri ve istihdamı koruma, istihdamın kapsayıcılığını sağlama, verimliliği artırma ve insana yakışır işlere erişim olanaklarını genişletme açısından kritik bir öneme sahiptir. Beceri uyumunun sağlanması, bireysel beklentileri piyasa gerçekliği ile uyumlu hale getirerek toplumsal refaha katkıda bulunacaktır. Bu konu, yalnızca çalışma hayatı ve kalkınma boyutunda değil, aynı zamanda piyasa etkinliği ve ekonomik gelişme açısından da büyük önem taşımaktadır. Özellikle değişim hızının yüksek olduğu günümüzde, küresel piyasalarda rekabetçiliği korumanın ve hatta geliştirebilmenin temel gerekliliklerinden biri beceri uyumunun artırılması ve beceri açığının giderilmesidir. İşgücünün değişime uyum sağlamakta zorlanması durumunda ise, üretim süreçleri olumsuz etkilenerek değişim dinamiklerinin yavaşlamasına ve hatta gerilemesine yol açacaktır.
- İşgücünün değişen üretim koşullarına uyum sağlaması ve nitelikli istihdama erişimde zorluk yaşayan grupların becerilerinin geliştirilerek dayanıklılıklarının artırılması ihtiyacı, beceri uyumu konusunun Türkiye’de üst ölçekli politikalarda öncelikli bir alan olarak ele alınmasına zemin hazırlamıştır. On İkinci Kalkınma Planı’nda, beceri uyumsuzluğunun azaltılmasına, işgücü piyasasında arz-talep dengesinin sağlanmasına, yeşil ve dijital dönüşümün gerektirdiği mesleki becerilerin kazandırılmasına ve mevcut işgücünün becerilerinin geliştirilmesine yönelik stratejik hedefler belirlenmiştir.
- Plan kapsamında, öğrencilerin ve öğretmenlerin dijital becerilerinin geliştirilmesi, hayat boyu öğrenme sisteminin işgücü piyasasının talep ettiği becerilere uygun hale getirilmesi, mesleki ve teknik eğitimde mesleki, akademik, dijital ve sosyal beceri kazanımlarının iyileştirilmesi öncelikli başlıklar arasında yer almıştır. Bunun yanı sıra, akademik ve mesleki beceriler dahil olmak üzere ulusal beceri tanımlamalarının yapılması da önemli bir hedef olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda, özel sektör ile işbirliği içinde mesleki ve teknik eğitimde bölüm ve alan bazında ihtiyaç planlaması yapılması, ayrıca bölgesel ve sektörel düzeyde beceri ihtiyaç haritalarının hazırlanması gibi çeşitli politika ve tedbirler hayata geçirilmiştir.
- Küresel düzeyde beceri uyumsuzluğunu artırma yönünde etkileri olan mega trendlerden ilki dünya nüfusunun artan yaşlanma eğilimidir. Yaşlanma, yaşlanan nüfus açısından yeni beceriler kazanmayı ve hızla değişen işgücü piyasalarına uyum sağlamayı güçleştirirken, çalışma çağındaki nüfus üzerinde istihdama ve sosyal güvenlik sisteminin finansmanına katılım baskısını ise artırmaktadır.
- Yaşlı bağımlılık oranları, dünya genelinde son yıllarda belirgin bir artış eğilimi göstermektedir. AB ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkelerinde ortalama yaşlı bağımlılık oranları günümüzde Türkiye’nin yaklaşık iki katı seviyesindedir. Ancak, Türkiye’de bu oranın uzun vadede bu ülkelerin beklenen ortalama değerlerine hızla yaklaşacağı öngörülmektedir.

- Önümüzdeki on yıllarda, çocuk bağımlılık oranında sınırlı bir gerileme beklenirken, 2023 yılı itibarıyla %15 düzeyinde olan yaşlı bağımlılık oranının hızla artacağı ve toplam yaş bağımlılık oranının 2080 yılında %70 düzeyine kadar ulaşabileceği tahmin edilmektedir.
- Bu bağlamda, işgücünün verimliliğini artıran temel bir unsur olarak beceri uyumu, yaşlanma eğilimindeki ivmelenmenin istihdam üzerinde yarattığı baskıyı hafifletmekte kritik bir rol oynamaktadır. Beceri uyumu, yalnızca çalışma hayatının verimliliğini artırmakla sınırlı kalmayıp, toplumsal refahın sürdürülebilirliğinde de stratejik bir belirleyici olarak değerlendirilmektedir.
- İşlerin geleceğini doğrudan şekillendiren diğer iki önemli mega trend, yeşil ve dijital dönüşümdür. Yeşil dönüşüm, ürün çeşitliliğinden teknolojiye, üretim organizasyonundan lojistik tercihlerine kadar üretim süreçlerini, dolayısıyla işgücü talebini önemli ölçüde etkilemektedir. Dijital dönüşüm ise işlere ve iş süreçlerine olan etkisiyle işgücü talebini değiştirirken, aynı zamanda gençlerin çalışma algısını ve işten beklentilerini de dönüştürerek işgücü arzını çok boyutlu olarak etkilemektedir. Bu iki dönüşüm sürecinin ve bunların birbirinden beslendiği koşullara işaret eden ikiz dönüşümün, hem işgücü arzı hem de işgücü talebinde neden olduğu değişime bağlı olarak işgücü piyasalarındaki beceri uyumsuzluğu üzerinde önemli etkiler yarattığı değerlendirilmektedir.
- İşgücü piyasalarını büyük ölçüde etkileyen ve özellikle son yıllarda ivme kazanan bir diğer mega trend ise, uluslararası işgücü hareketliliğidir. Son yıllarda kalıcı göç hareketliliği verilerinde sürekli bir artış gözlemlenmekte olup göç nedenleri arasında ilk sırayı aile birleşmesi almaktadır. Bunun yanı sıra, işgücü göçü, Covid-19 küresel salgını döneminde yaşanan geçici duraklamanın ardından hızla artış göstermiştir. Salgın sonrası dönemde, birçok OECD ülkesi, işgücü ve beceri açığını yabancı göçmen işçilerle kapatmaya çalışmaktadır. İklim değişikliğinin, bazı ülkelerde çalışma olanaklarını sınırlaması nedeniyle, bu ülkelere diğer ülkelere doğru göçün önümüzdeki dönemde artması öngörülmektedir.
- Göçmen işçilerin, yeşil ve dijital dönüşüm ile teknolojik gelişmelerin etkisiyle değişen işlere uyum sağlama zorlukları, orta ve uzun vadede küresel işgücü piyasalarının öncelikli gündem maddelerinden biri olmaya devam edecektir.
- Bahse konu mega trendlerin de etkisiyle önümüzdeki dönemde temel işgücü becerilerinin önemli düzeyde değişmesi ve değişen becerilere sahip işgücüne erişimde zorluklar yaşanması beklenmektedir. İşgücünün temel becerilerinde beklenen değişim, yıllar itibarıyla artış göstermektedir. Covid-19 küresel salgınının ise bu beklentide sızramaya neden olduğu görülmektedir.
- Orta ve uzun vadede temel becerilerin önemli ölçüde değişeceğine yönelik beklentinin temel belirleyicisi, teknolojik gelişmelere uyum sağlama gerekliliğidir. Teknolojideki hızlı değişim, işgücü talebini dönüştürmekte ve bu dönüşüm, işgücü arzı ile talebi arasındaki uyumsuzluğu beceri açığı boyutuyla genişletmektedir.
- Bununla birlikte, beceri açığının etkin bir şekilde yönetilmesi, yalnızca işgücü talebine yönelik değil, mevcut çalışanlar, potansiyel çalışanlar ve ilgili kurumsal yapılar üzerinde de odaklanmayı gerektirmektedir. İşgücünün farklı faaliyet alanları arasındaki

hareketliliği ve bu alanlar içindeki dönüşümü, işgücü piyasası paydaşlarının beceri uyumsuzluğu bağlamında yönetmesi gereken kritik bir risk unsuru olarak değerlendirilmektedir.

- Avrupa Komisyonu tarafından Avrupa Beceriler Yılı (2023) çalışmaları kapsamında yayınlanan 529 No'lu Flaş Avrupa Barometresi Raporu, AB genelinde şirketlerin %78'inin, ihtiyaç duyduğu becerilere sahip çalışan bulmakta zorluk yaşadığını ortaya koymaktadır. Bu zorluğun önemli göstergelerinden biri, işgücüne katılım ve ekonomik büyümeden bağımsız olarak değişen açık iş istatistikleridir.
- 2022 yılında, AB'de açık iş oranı, son on yılın en yüksek seviyesine ulaşmış, 2023 yılında ise sınırlı bir düşüş göstermesine rağmen hala salgın öncesi seviyelerin oldukça üzerinde kalmıştır. Benzer şekilde, OECD ülkelerinde de tüm temel sektörlerdeki açık iş oranları, Covid-19 küresel salgınının etkilerinin yoğun bir şekilde hissedildiği 2020 yılından itibaren yükseliş eğilimi göstermiştir.
- İŞKUR verilerine göre, ülkemizde 2023 yılı itibarıyla özel sektörde işe yerleştirmelerin açık işleri karşılama oranı %46 seviyesindedir. Sektörler arasında açık işlerin karşılanma oranları açısından önemli farklılıklar gözlemlenmektedir. Bu oran, en fazla açık işe sahip imalat sanayinde %41, inşaat ve madencilik sektörlerinde %53, bilgi ve iletişim sektöründe ise %37 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranların artırılabilmesi için beceri uyumunun geliştirilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve eşleştirme hizmetlerinin etkinliğinin artırılması büyük önem taşımaktadır.
- Açık işlerde talep edilen eğitim düzeyi ile meslek gruplarına göre açık iş ve işsizlerin dağılımına ilişkin uluslararası veriler bir arada değerlendirildiğinde, işverenlerin yüksek mesleki beceri gerektiren mesleklere yönelik açık işlerde istihdam etmek istedikleri çalışanların eğitim düzeyleri konusunda önemli oranda beklenti içinde olmadıkları görülmektedir. Bu durum, işgücü piyasasında "işe al ve yetiştir" yaklaşımının önemli düzeyde karşılığı olduğuna işaret etmektedir. Bunun yanında açık işler ile iş arayanların yoğunlaştığı mesleklerin de önemli düzeyde örtüştüğü görülmektedir. Konuya ilişkin veriler, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilerek talebe uygun becerilere sahip işgücününün yetiştirilmesine yönelik çalışmaların ileri taşınması gerekliliğine işaret etmektedir.
- Açık iş oranlarının yanında, kişilerin eğitim düzeyi de işsizliğin önemli belirleyenlerinden birisidir. Küresel düzeyde, Covid-19 salgınının etkisiyle 2019-2021 yılları arasında temel eğitime sahip kişiler arasında işsizlik oranı, ileri eğitime sahip işgücüne göre daha fazla dalgalanma göstermiştir. Söz konusu dalgalanmanın özellikle genel işsizliğin artış gösterdiği ülkelerde dikkat çekici düzeylerde gerçekleştiği görülmektedir. Bu veriler, düşük nitelikli işgücününün krizler karşısında görece olarak daha yüksek kırılabilirliğe sahip olduğu yönündeki değerlendirmeleri destekler niteliktedir.
- Türkiye, Covid-19 küresel salgını sonrasında işgücüne katılım oranındaki iyileşmeler ve 2021 yılında gerçekleşen hızlı toparlanma ile işsizlik oranında olumlu gelişme kaydeden az sayıda ülkeden biri olmuştur. 2019-2021 döneminde, temel beceri seviyesine sahip işgücünde işsizlik oranı azalırken, ileri becerilere sahip işgücünde ise işsizlik oranında kayda değer bir değişiklik yaşanmamıştır.

- TÜİK verilerine göre, ülkemizde 2023 yılı itibarıyla istihdam edilenlerin %45,7'sini lise altı eğitim düzeyine sahip kişiler oluşturmaktadır. Sanayide çalışanların %49,7'si, tarımda çalışanların %83,4'ü ve hizmet sektöründe çalışanların %32,7'si lise altı eğitim düzeyine sahiptir. En çok istihdam edilen ikinci grup ise toplam istihdamın %28,7'sini oluşturan yükseköğretim mezunlarıdır. Mesleki ve teknik eğitim mezunlarının istihdamdaki payı ise ancak %11,7 düzeyinde kalmıştır. Bu veriler, sanayi sektörü başta olmak üzere tüm sektörlerde, yeşil ve dijital dönüşüm süreçlerinde beceri uyumunun geliştirilmesi için önemli bir planlama ve eğitim/yeniden eğitim gerekliliğiyle karşı karşıya olduğuna işaret etmektedir.
- Eğitim sistemi, örgün ve yaygın eğitim kapsamında kişilere temel bilgi, beceri ve yetkinlikler kazandırarak, insana yakışır işlerde istihdama erişimin sağlanması ve mevcut becerilerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun şekilde güncellenerek istihdamın korunmasında kritik bir rol oynamaktadır. Ekonomik faaliyetlerin her aşamasında gerekli insan kaynağını yetiştirmek için geniş bir kurumsal yapı ile geniş bir hedef kitleye hizmet sunulmaktadır. Ancak bu yapının başarılı sonuçlar verebilmesi, yalnızca eğitim sisteminde alınacak önlemlerle sınırlı değildir. Çok boyutlu bir yapıya sahip olan eğitim sisteminin etkili bir şekilde işlev göstermesi için farklı bilgi kanallarından beslenmesi ve kurumsal paydaşlarla sağlıklı ve sürdürülebilir iş birlikleri geliştirilmesi önem arz etmektedir.
- Eğitim sisteminin yeşil ve dijital dönüşüm süreçlerinin etkisiyle yaşanan değişime uyum sağlama ihtiyacı, politika yapımcıların, okul ve üniversite yönetimlerinin, işgücü piyasası paydaşlarının ve doğrudan sektör temsilcilerinin etkili iletişim kanalları geliştirmesini zorunlu kılmaktadır. Bu doğrultuda, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve üniversiteler nezdinde başarılı çalışmalar yürütülmektedir. Bu çalışmalardan elde edilen deneyimlerden yararlanarak, başarılı uygulamaların tüm sisteme yaygınlaştırılmasına yönelik çabalar güçlendirilerek devam ettirilmelidir.
- Son yıllarda mesleki eğitim süreçlerinde, özellikle Mesleki Eğitim Merkezleri (MEM) programlarında önemli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerin etkilerinin orta vadede işgücü piyasalarına yansması beklenmektedir. Eğitimin zaman maliyeti göz önüne alındığında, yeşil ve dijital dönüşümün gerektirdiği becerilerin de hızla eğitim süreçlerine entegre edilmesi büyük önem taşımaktadır.
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından yayınlanan “2023 İnsani Gelişme Raporu” verilerine göre, Türkiye'de ortalama eğitim süresi 8,8 yıl ile dünya ortalamasına ulaşmış, ancak 10,6 yıl olan Avrupa ve Orta Asya ortalamasının ve 12,2 yıl olan OECD ortalamasının gerisinde kalmıştır. Buna karşın, mevcut eğitim süresinin yaklaşık 10 yıl uzatılmasıyla 19,7 yıla ulaşan beklenen eğitim süresi, 15,54 yıl olan Avrupa ve Orta Asya ortalamasının 4,2 yıl, 16,6 yıl olan OECD ortalamasının ise 3,1 yıl üzerindedir.
- Eğitim süresinin artışı ve yükseköğretim mezunlarının sayısındaki yükseliş, bireylerin bilgi ve beceri düzeylerinin gelişimine önemli katkılar sağlamaktadır. Bununla birlikte, işgücü piyasasının ihtiyaçları ile eğitim arasındaki uyumun daha etkin bir şekilde sağlanması, bu potansiyelin işgücü piyasasında somut karşılık bulmasını mümkün kılacaktır. Bu doğrultuda, mesleki eğitimin daha cazip hale getirilmesi ve

yükseköğretim ile istihdam arasındaki bağı güçlendirilmesi kritik bir öneme sahiptir. Kurumlar arası koordinasyonun artırılması ve eğitimden kazanılacak becerilerin iş hayatına verimli bir şekilde aktarılması, bireylerin istihdama entegrasyonunun temin edilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

- İşgücü arz ve talebinin doğru şekilde eşleşmemesi noktasında yaşanan sorunlar sadece becerilerin yetersizliğinden değil, aynı zamanda çalışma koşulları ve işlere dair beklentilerden de kaynaklanmaktadır. 2021 yılında İŞKUR tarafından yapılan İşsiz Profil Envanteri Araştırması sonuçlarına göre, %65'i 35 yaşın altında olan katılımcıların %20'si kendilerine sunulan iş teklifini kabul etmemiştir. İş teklifini reddedenlerin %30,8'i ücretin yetersizliğini, %27,5'i kendisinin mesleğe uygun olmamasını, %17,4'ü işin sigortasız olmasını, %15,5'i günlük çalışma sürelerini ve %14,4'ü ise işin nitelik ve yeteneklerine uygun olmamasını gerekçe göstermiştir. Bu veriler, dijital çağda, dünyayla yoğun iletişim halinde olan genç kuşaklar için iş ve çalışma koşullarına yönelik beklentilerin, işverenler ve hizmet sağlayıcılar açısından giderek daha fazla önem kazandığını göstermektedir.
- İşgücü piyasalarında talep edilen becerilerin değişmesi ve internet çağında bilgiye erişim kanallarının hızla genişlemesi nedeniyle beceri geliştirme, yalnızca istihdama erişim için değil, aynı zamanda istihdamın korunması ve geliştirilmesi için de temel bir ihtiyaç olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda, ülkemizde hayat boyu öğrenme yaklaşımı giderek önem kazanmaktadır.
- TÜİK verilerine göre ülkemizde 2022 yılında, istihdam edilen her üç çalışandan biri örgün veya yaygın eğitime katılmıştır. Yetişkinlerin eğitime katılma nedenleri arasında, %60,7 ile ilk sırada "işini daha iyi yapma" motivasyonu bulunmaktadır. Bu nedeni, kariyer hedefini geliştirme, iş yerinde organizasyonel ve/veya teknolojik değişikliklere uyum sağlama ve işini kaybetme riskini azaltma gerekçeleri izlemektedir. Yaygın eğitim verileri hizmet sağlayıcıları açısından değerlendirildiğinde ise, ilk sırada işverenler yer almaktadır. Bu eğitimlerin beceri uyumunun geliştirilmesi açısından var olan öneminin, dönüşüm süreçlerinin etkisiyle artması öngörülmektedir.
- Çalışma hayatı dinamiklerini önemli ölçüde etkilemeye başlayan makro mega trendlerden biri olan yeşil dönüşüm, iklim değişikliğiyle mücadele etmek ve değişen iklime uyum sağlamak amacıyla geliştirilen küresel politikalar çerçevesinde ilerlemektedir. Sanayi Devrimi'nden bu yana, insan kaynaklı faktörler nedeniyle artan sera gazı emisyonlarının atmosferde birikmesi sonucunda, dünya yüzey sıcaklığı yaklaşık 1,2°C artmıştır. Bu artışın 1,5°C'yi aşması durumunda, doğal afetlerin şiddetinin ve sıklığının artması, biyolojik çeşitlilik kaybı ve verimli tarım alanlarının azalması gibi önemli toplumsal etkiler yaratması beklenmektedir.
- İklim değişikliğinin etkileri, özellikle savunmasız ve kırılgan gruplar üzerinde daha yoğun hissedilmektedir. Kadınlar, çocuklar, yaşlılar ve engelliler gibi özel politika gerektiren gruplar, bu değişikliklerin doğrudan ve dolaylı sonuçlarına karşı daha savunmasız durumdadır. İklim değişikliğinin, küresel ölçekte yoksulluk düzeylerini artırması, mevcut sosyal eşitsizlikleri derinleştirilmesi ve toplumsal adaletsizlikleri pekiştirilmesi öngörülmektedir.

- Ülkemizin içinde yer aldığı Akdeniz Havzası, iklim değişikliğinden yakın gelecekte en fazla etkilenecek bölgelerin başında gelmektedir. Araştırmalar, bu bölgedeki sıcaklık artışlarının ve değişen yağış desenlerinin tarımsal üretimi, su kaynaklarını ve biyolojik çeşitliliği olumsuz etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Türkiye'nin coğrafi konumu, iklimi ve sosyo-ekonomik koşulları, ülkemizi iklim değişikliğinin doğrudan etkilerine ve diğer çevresel tehlikelere karşı kırılgan bir yapıya sokmaktadır. Ayrıca, Türkiye'nin az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler ile daha az etkilenen gelişmiş ülkeler arasında bir geçiş güzergahında bulunması, potansiyel göç hareketleri açısından önemli bir risk unsuru olarak değerlendirilmektedir.
- 2015 yılında 196 ülkenin imzaladığı Paris Anlaşmasında, iklim değişikliği ile mücadele konusunda atılacak adımlar belirlenmiştir. Paris Anlaşmasını takiben 2019 yılında AB tarafından AYM açıklanması ile küresel iklim politikaları ve yeşil dönüşüm süreci hız kazanmıştır. Bu kapsamda sanayiden finansmana, enerjiden ulaşırmaya, inşaattan tarıma uzanan geniş bir yelpazede kapsamlı değişiklikler öngören düzenlemeler yapılmaktadır.
- Küresel karbon emisyonlarının sınırlandırılması yoluyla yeşil dönüşümü desteklemeye yönelik olarak AB tarafından yapılan düzenlemeler arasında kapsamı, süreçleri ve yaptırımlarıyla gündemde en fazla yer bulan SKDM'dir. Düzenlemede, AB'de 2005 yılından bu yana uygulanan Emisyon Ticaret Sistemine (ETS) eşdeğer bir karbon fiyatlandırmasının, SKDM kapsamına giren ürünlerin ithalatı aşamasında da uygulanması öngörülmektedir. Buna göre, AB ETS'de yer alan karbon yoğun ürünler olarak belirlenen çimento, demir-çelik, alüminyum, gübre, elektrik ve hidrojenle karbon ücretleri ithal ürünleri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Zaman içinde SKDM'nin, AB ETS kapsamındaki diğer ürünleri de kapsayacak biçimde genişletilmesi beklenmektedir.
- 1 Ekim 2023 tarihinde raporlama yükümlülüğüyle sınırlı olarak uygulamaya girmiş olan SKDM, 1 Ocak 2026 tarihinden itibaren mali yükümlülükleriyle birlikte uygulanacaktır. Mali yükümlülüklerin yürürlük tarihinin yaklaşmasıyla birlikte, en büyük ihracat pazarı AB olan ülkemizde kapsam dahilindeki ürünlerden başlamak üzere emisyon azaltımına yönelik çalışmaların hız kazanması öngörülmektedir.
- 24 Temmuz 2024 tarihinde yürürlüğe giren Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi ise AB genelinde faaliyet gösteren büyük ölçekli şirketler için sosyal ve çevresel sorumluluklarını daha etkin bir şekilde yerine getirme yükümlülükleri getirmektedir. Bu düzenleme, şirketlerin kendi operasyonlarının yanı sıra değer zincirlerindeki iş ortaklarının faaliyetlerini de kapsayacak şekilde, insan haklarına ve çevreye duyarlı bir yaklaşımı benimsemelerini zorunlu kılmaktadır. Bu kapsamda şirketlerden, faaliyetlerinin sosyal ve çevresel etkilerini tespit etmesi, durum tespiti süreçlerini yönetim sistemlerine entegre etmesi, potansiyel olumsuz etkileri önlemeleri veya azaltmaları, mevcut zararları telafi etmeleri ve bu süreçlerin tamamını şeffaf bir şekilde raporlamaları beklenmektedir.
- Sektörel bir sınırlama olmaksızın, düşük karbonlu ve kaynak etkin üretim süreçlerinin yaygınlaştırılması, hem çevresel sürdürülebilirlik hem de sosyal uyum açısından kritik bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, üretim faaliyetlerinin yalnızca çevresel etkileri

değil, aynı zamanda çalışanlar ve yerel topluluklar gibi hak sahipleri üzerindeki etkilerinin de izlenmesi ve bu süreçlerin adil geçiş ilkesi doğrultusunda yönetilmesi beklenmektedir. Söz konusu düzenlemeler, sürdürülebilir bir ekonomiye geçişin yalnızca çevresel değil, aynı zamanda sosyal ve ekonomik boyutlarını da kapsayacak şekilde planlanmasını ve uygulanmasını hedeflemektedir.

- İklim değişikliğinin yükselen sıcaklık düzeyleri, artan kuraklık ve olağandışı doğa olaylarına bağlı olarak bazı sektörler için doğrudan etkilerinin yanında iklim değişikliğiyle mücadele amacıyla yapılan SKDM ve KSDTD gibi düzenlemelerin beklenen etkileri, AB ile yoğun ticaretimize bağlı olarak önümüzdeki süreçte ülkemiz işgücü piyasaları açısından önemli değişiklikleri de beraberinde getirecektir. Üretim süreçlerinde kullanılan teknolojilerde, ürün yelpazesinde ve tüketim davranışlarında yaşanacak değişikliklerin, istihdam ve çalışma koşulları açısından önemli fırsatlar yaratması yanında riskleri de beraberinde getirmesi ve işgücü piyasasında var olan kırılma noktaları etkilemesi beklenmektedir. Bu nedenle iklim değişikliği ve ona karşı alınacak tedbirlerin işgücü piyasasına olası etkilerinin detaylıca değerlendirilmesi önem arz etmektedir.
- İklim değişikliğinin etkileriyle yeşil ekonomiye geçişin mevcut işler ve beceriler açısından dönüştürücü sonuçlarının olması öngörülmektedir. Dönüşüm sürecinin bir taraftan karbon yoğun ve kirlenici sektörlerde kahverengi işlerin yok olmasına, diğer taraftan sektörlerde bazı işlerin yeşil işlere dönüşmesine ve yeni yeşil işlerin ortaya çıkmasına yol açması beklenmektedir. İşgücünün işlerdeki değişime uyumu, istihdamın korunması ve geliştirilmesi açısından önemli bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir.
- Dönüşüm sürecinin doğası gereği artması beklenen beceri uyumsuzluğu, işgücü piyasasının yapısal sorunlarıyla birlikte ele alındığında, yeşil ekonomiye geçişin yavaşlatabilecek bir risk unsuru olarak değerlendirilmektedir. Bu riskin etkili biçimde yönetilebilmesi için alınan tedbirlerin kanıta dayalı politikalarla desteklenmesi ve bu yöndeki çabaların bütünlüklü ve sürdürülebilir bir yaklaşımla güçlendirilmesi öncelikli bir çalışma alanı olmalıdır.
- Yeşil ve dijital ekonomi dönüşüm sürecinin işgücü ve toplum üzerindeki olumsuz sosyo-ekonomik etkilerinin azaltılması ve sürecin beraberinde getirdiği fırsatların değerlendirilebilmesi için iklim nötr bir ekonomiye geçişin kimseyi geride bırakmadan herkes için en adil şekilde gerçekleşmesini sağlayacak tedbirler alınması önem arz etmektedir.
- Türkiye’de iklim değişikliği ve yeşil dönüşüm ekseninde AYM’ye uyum dikkate alınarak hazırlanan Yeşil Mutabakat Eylem Planının (YMEP), 16 Temmuz 2021 tarihinde Ticaret Bakanlığı tarafından yayınlanmasıyla birlikte çalışmalar hız kazanmıştır. YMEP kapsamında adil geçiş politikalarının koordinasyonu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından yürütülmektedir. On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028), Orta Vadeli Program (2025-2027) gibi üst ölçekli politika belgelerinde ve Türkiye Uluslararası Doğrudan Yatırım Stratejisi (2024-2028), İklim Değişikliği Azaltım Stratejisi ve Eylem Planı (2024-2030), İklim Değişikliği Uyum Stratejisi ve Eylem Planı (2024-2030) ile Ulusal Yapay Zeka Stratejisi (2021-2025) gibi tematik strateji belgelerinde adil geçişe yönelik politika ve tedbirlere yer verilmiştir.

- Sektörel ve bölgesel düzeyde beceri gereksinimlerinin ve uyuma yönelik ihtiyaçların belirlenmesi, geleceğe yönelik ihtiyaçların öngörülebilmesi için beceri tahmin modellerinin oluşturulması önem arz etmektedir. İşgücünün üretim süreçlerinde yaşanan hızlı dönüşüme uyumunun sağlanması noktasında temel işgücü piyasası verilerinin, sektörel ve bölgesel verileri de kapsayacak şekilde güçlendirilmesi, kanıta dayalı politikaların ve etkili izleme modellerinin geliştirilebilmesine büyük katkı sağlayacaktır.
- Adil geçiş yaklaşımı doğrultusunda, işgücüne yönelik beceri kazandırma ve beceri geliştirme programlarına yapılacak yatırımlar, üretim süreçlerinin yeşil dönüşümünü sağlarken, ekonominin teknoloji, inovasyon ve Ar-Ge kapasitesini güçlendirerek rekabetçiliğin artırılması ve istihdamın korunmasında kilit bir rol üstlenmektedir. Bu çerçevede, doğrudan sektörler ve işletmelerle birlikte, sektör-kamu ve sektör-üniversite işbirliği aracılığıyla yapılacak yatırımlar, hızlı ve etkili sonuçların elde edilmesi açısından stratejik bir öneme sahiptir.
- Ülkemiz için çok yönlü bir kalkınma stratejisi olarak değerlendirilen yeşil dönüşümün başarıyla yönetilebilmesi için dönüşümden en fazla etkilenen ya da etkilenecek olanların sürece katılımlarının sağlanması önem arz etmektedir. İstihdam, kapsayıcılık ve sosyal koruma tedbirlerini içeren adil geçiş stratejilerinin etkin şekilde belirlenmesi, dönüşümün sürdürülebilir olması açısından elzemdir. Belirlenen adil geçiş stratejilerinin etkili biçimde uygulanabilmesi için ise çok boyutlu ve iyi tasarlanmış bir yönetim modeline ihtiyaç bulunmaktadır. Bu bağlamda sosyal diyalog, adil geçiş çalışmalarında temel bir ilke olarak benimsenmektedir.
- ÇSGB, adil geçiş politikalarının kapsayıcı bir yaklaşımla geliştirilmesine, bilgi ve deneyim paylaşımı için uygun bir platformun oluşturulmasına, kurumlar arası işbirliklerinin sağlanmasına ve YMEP çalışmalarının istihdam ve sosyal politikalar açısından desteklenmesine yönelik olarak oluşturulan Adil Geçiş Politikaları İhtisas Çalışma Grubunun (AGEP) koordinasyonunu yürütmektedir. 2022 yılında gerçekleştirilen İklim Şurası çalışmaları kapsamında toplanan Göç, Adil Geçiş ve Diğer Sosyal Politikalar Komisyonunun ardından adil geçiş konusunda kamu, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ile uluslararası kuruluşlar ve düşünce kuruluşlarını bir araya getiren ilk katılımcı mekanizma olan AGEP, bugüne kadar bilgi paylaşımı ve farkındalık ekseninde ilerlemiş olan çalışmalarını Strateji döneminde, tematik ve sektörel çalışmalara yoğunlaştıracaktır.
- Dijitalleşme, işgücü piyasalarında dönüşüme zemin hazırlayan ve her geçen gün etkinliğini artıran yapıcı bir güç olarak öne çıkmaktadır. Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 açılımlarının merkezinde yer alan dijital dönüşüm, yeni teknolojiler aracılığı ile altyapıyı, hizmetleri, uygulamaları ve insanı içeren, bilginin dijital temsiliyi ifade eden bütüncül bir süreçtir. Kavram, küresel teknolojik mega trendleri yansıtırken aynı zamanda bu dönüşüm sürecinde ihtiyaç duyulan işgücü talebinin niteliğini de şekillendirmektedir. Bu çerçevede dijital dönüşüm; yapay zeka, büyük veri, nesnelerin interneti, bulut teknolojileri, sanal gerçeklik, 5G ve 6G, 3D baskı, robotik, blok zincir, siber güvenlik, insansız hava aracı ve elektrikli araç teknolojileri, uzay, kuantum gibi

teknolojilerin kullanımını yaygınlaştırarak yeni iş modelleri yaratmakta ve bu teknolojilerin etkin kullanımı için gerekli dijital becerileri belirlemektedir.

- Dijital dönüşüm, hem yeni iş modelleri aracılığıyla hem de yüksek nitelik gerektiren işgücü talebiyle verimliliği artırma ve yüksek katma değer yaratma potansiyeli sunmaktadır. Bununla birlikte dönüşüm süreci, dünya üzerinde eşit biçimde ve eş zamanlı olarak gelişmemekte, üretim altyapılarına, dijital teknolojilerin kullanımına ve diğer etmenlere göre bölgesel farklılıklar göstermektedir. Geleneksel üretim yöntemlerinin yaygın olarak kullanılmaya devam edildiği coğrafyalarda, dijital dönüşüm nedeniyle iş kaybı riskinin diğerlerine göre daha düşük düzeyde olduğu ileri sürülse de bu dönüşümün uzun vadede ülkeler/bölgeler arasındaki gelişmişlik farklarını daha da artırarak geride kalan ülkelerin/bölgelerin rekabet güçlerini, işgücü piyasalarını ve toplumsal refah düzeylerini olumsuz etkilemesi öngörülmektedir.
- Benzer riskler ulusal düzeyde de geçerlidir. Farklı toplumsal kesimlerin bilgi ve iletişim teknolojilerine, dolayısıyla dijitalleşmenin gerektirdiği becerilere erişimde karşılaştığı kısıtlılıklar, dijital dönüşümün mevcut eşitsizlikleri derinleştirme riskini beraberinde getirmektedir. Özellikle kadınlar, engelliler, yaşlılar, kırsalda yaşayan gençler ve NEET gruplar gibi özel politika gerektiren kesimlerin, dijital teknolojilere yönelik erişim ve dönüşüm açısından gerekli becerileri kazanma imkanlarının sınırlı kalması durumu, insana yakışır işlere erişim konusundaki eşitsizlikleri daha da derinleştirebilmektedir. "Dijital uçurum" olarak adlandırılan bu riskin yönetilebilmesi ve işgücünün dijital dönüşüme uyum sağlayabilmesi için toplumun bilgi ve iletişim teknolojilerine erişiminin mümkün olduğunca eşit şekilde yaygınlaştırılmasına yönelik önlemlerin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.
- Dijital dönüşüm sürecinde robotik teknolojilerin insan emeğinin yerini alarak işsizliğe yol açabileceği ve işgücü piyasasında kutuplaşmayı teşvik edebileceği yönündeki tartışmalar da güncelliğini korumaktadır. Belirtilen risklerin yönetilebilmesi için bir taraftan küresel düzeyde teknolojik gelişmelerin insan odağında şekillendirilmesine yönelik yaklaşım güçlendirilmeli, diğer taraftan işgücü piyasasının geride kimseyi bırakmadan dijital dönüşüme uyum sağlamasına yönelik bütüncül ve kapsayıcı politikalar uygulanmalıdır.
- İşgücünün dijital dönüşüme uyumunun sağlanması konusunda önemli bir diğer husus, dünya genelinde sürekli gelişme gösteren dijital ekonomilere ilişkin eğilimlerin politika, mevzuat ve uluslararası çalışma standartları bakımından takip edilmesidir. Son yıllarda yaygınlaşan dijital çalışma platformları bir taraftan yeni iş modellerinin ortaya çıkması ve üretim süreçlerinin esnekleşmesi bakımından fırsatlar sunarken diğer taraftan işletmeler için adil rekabet, çalışanlar için ise çalışma koşulları ve sosyal korumaya erişim konularında bazı güçlükleri beraberinde getirmektedir. Bu nedenle dijital ekonomilere yönelik riskleri de ele alan düzenleyici tedbirlerin geliştirilmesi önem arz etmektedir.
- Bunun yanı sıra küresel tahminler doğrultusunda dijital dönüşüm, bazı işlerin otomatikleştirilmesini, yeni işlerin ortaya çıkmasını ve bazı mevcut işlerin yeniden yapılandırılmasını getirmektedir. Dolayısıyla dijital dönüşümün bazı işleri daha kapsamlı biçimde dönüştüreceği, bazı işleri ise büyük oranda yok olma riskiyle karşı

karşıya bırakacağı öngörülmektedir. Bu çerçevede, dijitalleşmeden etkilenme riskinin yüksek olduğu işlerde çalışanların beceri geliştirme/kazandırma yoluyla istihdamlarını korumaya yönelik önlemlerin alınması büyük önem arz etmektedir. Dijital teknolojilerin ekonomik ve toplumsal açıdan mevcut eşitsizliklere ne yönde etki edeceğine yönelik çalışmalar, kadın-erkek fırsat eşitliği ile sosyal ve ekonomik koruma hususlarında önlem alınması gerekliliğine işaret etmektedir.

- Dijital dönüşümün etkisiyle, yeni iş modellerinin ve dolayısıyla yeni becerilerin işgücü piyasalarının geleceği bakımından yön gösterici nitelikte olacağı öngörülmektedir. Küresel tahminler doğrultusunda, önümüzdeki dönemde büyük ölçüde dijital beceriler ile temel becerilerin oluşturduğu ortak veri setleri belirleyici olacaktır. Bu kapsamda mevcut dijital becerilere ve geleceğin mesleklerine yönelik yapılacak beceri analizlerinin, işverenlerin, eğitimcilerin ve çalışanların farklı meslek ve iş grupları açısından yeterlik seviyelerinin ölçülmesine ve ulusal meslek standartlarının oluşturulmasına olanak sağlaması bakımından faydalı olacağı öngörülmektedir. İşgücü piyasalarının dijital dönüşüme uyumu, destek ve teşvikler yoluyla beşeri sermayenin hızlı ve etkin şekilde geliştirilmesiyle mümkün olabilecektir.
- Ülkemizde dijital dönüşümle ilgili öncelikler, başta On İkinci Kalkınma Planı olmak üzere, çeşitli ulusal politika belgelerinde yer almaktadır. On İkinci Kalkınma Planı'nda, “İmalat sanayinin ikiz dönüşüm çerçevesinde ihtiyaç duyduğu nitelikli beşeri sermayenin geliştirilmesi sağlanacaktır” ve “İleri dijital teknolojilerin geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve bu teknolojileri kullanacak işgücünün yetiştirilmesini desteklemek amacıyla mekanizmalar kurgulanacaktır” gibi politikalar ile dijital dönüşüme yönelik beşeri sermaye yatırımlarının önemi vurgulanmaktadır.
- Dijital teknolojiler ve dönüşüm odağında hazırlanan ve yürütülen strateji belgelerinde de, dijital dönüşümün işgücü piyasalarına yönelik etkilerine vurgu yapılmaktadır. Bu kapsamda Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi Başkanlığı ile Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı işbirliğinde ve ilgili tüm paydaşların katılımıyla hazırlanan Ulusal Yapay Zeka Stratejisi Belgesinde (2021-2025), yapay zekaya ilişkin olarak beceri uyumunun geliştirilmesi ile mesleki standartların belirlenmesi ve geliştirilmesine yönelik eylem maddelerine yer verilmektedir. Benzer şekilde, Ulusal Siber Güvenlik Stratejisi ve Eylem Planında (2024-2028) özellikle teknoloji ekosisteminde yer alan kişilerin çalışma biçim ve koşullarına ilişkin eylem maddelerine yer verilmiştir.
- Dijital dönüşüm, ülkemizde önemli altyapı sektörleri kapsamında yer alan enerji, bankacılık ve finans, ulaştırma, elektronik haberleşme, su yönetimi, kritik kamu hizmetleri sektörleri ile imalat sanayi, perakende ticaret gibi katma değeri yüksek diğer sektörlerde kapsamlı değişikliklere yol açmaktadır.
- Dijital dönüşüm sürecinin başarılı bir şekilde yönetilebilmesi için başta BİT sektörü olmak üzere tüm sektörlerde işgücünün dijital becerilerle donatılması ve yeniden eğitilmesi önem taşımaktadır. Bu kapsamda dijital dönüşümün işgücü piyasaları üzerindeki etkilerinin kapsamlı bir şekilde ele alınması ve farklı sektörlerin ihtiyaçlarına yönelik uyum stratejilerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

1.2. TEMEL AMAÇ

Eğitim-istihdam ilişkisinin g¼c¼lendirilmesi ve herkes i¼in en adil koşullarda iřg¼c¼ piyasalarının yeşil ve dijital d¼n¼ř¼me uyumunun sağlanması temel ama¼tır.

1.3. POLİTİKALAR

1. T¼rkiye beceri ekosistemi g¼c¼lendirilecektir.
2. Yeşil ve dijital d¼n¼ř¼m s¼recinin ¼alıřma hayatına etkileri, t¼m fırsat ve riskler g¼z ¼n¼ne alınarak belirlenecek ve adil ge¼iř politikaları oluşturulacaktır.
3. Sekt¼rel ve b¼lgesel d¼zeyde beceri uyumunun sağlanmasına y¼nelik istihdam politikalarının etkinliği artırılacaktır.

2. KAPSAYICI İSTİHDAMIN GELİŞTİRİLMESİ

K¼resel gelişmeler son yıllarda ¼lkelerin s¼rd¼r¼lebilir b¼y¼me ve kalkınma s¼re¼leri a¼ısından sosyal, kurumsal ve ¼evresel fakt¼rlerin de dikkate alınması gerekliliğini ortaya koymuştur. S¼z konusu gelişmelerin (salgın, savaşlar, afetler vb.) etkisiyle sosyo-ekonomik yaşam ¼ok hızlı değişmekte ve yaşanan olađan¼st¼ d¼nemler ve uluslararası g¼ç hareketleri sebebiyle bireyler arasındaki eşitsizlikler daha da derinleşmektedir.

Bu gelişmeler doğrultusunda, ¼alıřma hayatında meydana gelen değişim ve d¼n¼ř¼m, iřg¼c¼ piyasasına girmekte veya kalıcı olmakta g¼c¼l¼k ¼eken kadınlar, gen¼ler, engelliler, yaşlılar ve uluslararası iřg¼c¼ g¼ç¼ kapsamında yer alan bireylerin, ¼zel politikalarla desteklenerek ekonomik ve sosyal yaşama dahil edilmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. Bu grupların kapsayıcılık anlayışı doğrultusunda insana yakışır iş koşullarına eşit fırsatlarla erişimlerini sağlayacak bir iřg¼c¼ piyasası oluşturmak, ¼lkelerin ¼ncelikleri arasına girmiştir .

Bu noktada, kimseyi geride bırakmama anlayışıyla ¼zel politikalar yoluyla iřg¼c¼ne kazandırılması ve istihdam edilebilirliklerinin g¼c¼lendirilmesi gereken grupların ¼alıřma hayatındaki mevcut durumlarının incelenmesi ve yaşadıkları sorunların tespiti yoluyla etkin politika ¼nerilerinin geliştirilmesi ¼nem arz etmektedir.

2.1. DURUM ANALİZİ

- İřg¼c¼ piyasasındaki eşitsizliklerden ve kırılmalardan kadınlar erkeklere g¼re daha fazla etkilenmektedir. Kadınların iřg¼c¼ piyasasında karşılaştıkları ayrımcı tutum ve davranışlar, kadınlar ¼zerindeki bakım sorumlulukları ve kadınların iş-yaşam dengesini sağlamada karşı karşıya kaldıkları g¼c¼l¼klerle d¼ř¼k eğitim seviyesi gibi fakt¼rlerin bir¼ok ¼lkede kadınların iřg¼c¼ piyasasındaki kırılmalardan ¼zerinde etkili olduğu g¼r¼lmektedir.

- Ülkemizde kadın istihdamının desteklenmesi adına uygulanan mevzuat ve yürütülen politika, proje ve farkındalık çalışmalarının etkisiyle 2014-2023 döneminde kadınların işgücüne katılım oranında yaklaşık 6 puanlık bir artış yaşanmıştır. TÜİK verilerine göre 2014 yılında %29,9 olan kadınların işgücüne katılım oranı 2023 yılında %35,8 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Tablo 4: Temel İşgücü Göstergeleri, 15+yaş, 2014-2023, %

Yıllar	İşgücüne Katılma Oranı		İstihdam Oranı		İşsizlik Oranı	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2014	29,9	71	26,3	64,6	11,9	9
2015	31,3	71,3	27,3	64,7	12,6	9,3
2016	32,4	71,8	28	64,8	13,7	9,6
2017	33,4	72,2	28,8	65,3	13,9	9,5
2018	34,1	72,5	29,4	65,6	13,7	9,6
2019	34,3	71,9	28,7	62,9	16,4	12,4
2020	30,8	67,8	26,2	59,4	14,8	12,4
2021	32,8	70,3	28	62,8	14,7	10,7
2022	35,1	71,4	30,4	65	13,4	8,9
2023	35,8	71,2	31,3	65,7	12,6	7,7

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Araştırması

- Türkiye’de kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranları, erkeklerle mukayese edildiğinde düşük seviyede gerçekleşmektedir. Tarım sektöründe ağırlıklı olarak ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışan kadınların kente göçle birlikte işgücü piyasasından çekilmeleri, kadın nüfusu içinde nispeten düşük eğitim seviyesine sahip olanların oranının yüksekliği, kadınların ev içi ve bakım sorumluluklarıyla ilişkili olarak tanımlanan toplumsal konumları ve bu durumun işgücü piyasasına yansımaları, medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi nedenlerle kadınların işgücü piyasasına katılma ve istihdam oranlarının düşük düzeylerde seyretmesinin nedenleri olarak belirtilebilmektedir.
- TÜİK verilerine göre kadınlar 25-49 yaş aralığında daha yoğun olarak işgücüne katılım sağlamaktadır. Bu grup içinde küçük çocuk sahibi olan kadınların ise bakım sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasının dışında kalmaları bir sorun alanı olarak dikkati çekmektedir. Nitekim TÜİK tarafından 2023 yılında yayınlanan “İstatistiklerle Kadın” verilerine göre 2022 yılında 25-49 yaş grubunda yer alan ve 3 yaş altında çocuğu olan kadınların istihdam oranı %28 iken aynı yaş grubunda çocuğu olmayan kadınların istihdam oranı %56,2 olarak gerçekleşmiştir. Küçük çocuğu olan kadınlar, çocukları için erişilebilir ve güvenilir bakım olanaklarına sahip olmadıklarında işgücü piyasasının dışında kalma ya da esnek çalışma biçimlerine yönelme eğilimi göstermektedirler.

Tablo 5: Cinsiyete Göre 25-49 Yaş Grubunda Olup Hane Halkında 3 Yaşın Altında Çocuğu Olan ve Çocuğu Olmayan Kişilerin İstihdam Oranları, 2014-2022, %

Yıllar	Hane halkında 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kişilerin istihdam oranı			Hane halkında çocuğu olmayan 25-49 yaş grubundaki kişilerin istihdam oranı		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
2014	59,8	24,3	90,2	65,4	48,7	77,3
2015	59,7	24,3	90,4	66,6	50,1	78,1
2016	59,4	25,4	89,2	67,2	51,3	78,1
2017	61,0	27,4	90,3	68,1	53,0	78,4
2018	60,5	26,5	90,4	68,0	53,4	78,1
2019	58,7	26,7	87,3	66,0	52,8	75,1
2020	56,8	25,2	85,5	63,1	50,7	71,5
2021	58,9	26,1	89,1	65,9	52,3	74,9
2022	60,5	28,0	90,5	69,1	56,2	77,8

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2023

- TÜİK 2023 işgücü verilerine göre, ülkemizde kadınların kayıt dışı çalışma oranı 2018 yılında %42,3 iken 2020 yılından itibaren azalma eğilimine girmiş ve 2023 yılında 10,1 puan azalarak %32,2 seviyesine düşmüştür.
- Türkiye’de kadın istihdam oranlarının artırılması bakımından On İkinci Kalkınma Planı’nda belirlenen politika ve tedbirler son derece önemlidir. Bu kapsamda kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanması ve kadınların güçlendirilmesi önceliğinin tüm politika geliştirme süreçlerinde yer alması, kadın erkek fırsat eşitliğine duyarlı bütçeleme çalışmalarının yaygınlaştırılması; kadınların işgücüne katılma oranını artırmak için girişimcilik, finansal ve dijital okur-yazarlık alanlarında programların yaygınlaştırılması ile kaliteli ve erişilebilir bakım hizmetlerinin sunulması öne çıkan tedbirler arasındadır.
- Kadınların işgücüne katılımı ve insana yakışır işlerde çalışma olanaklarına erişmeleri Türkiye’nin sürdürülebilir kalkınması ve ülke refahının adil bir şekilde paylaşımı açısından çok kritik öneme sahiptir. Kadınların değişen işgücü piyasası dinamikleri doğrultusunda çalışma hayatında daha aktif yer almaları ve mesleki becerilerinin geliştirilmesi adına üretilecek etkin politikalar kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının artırılmasını sağlayacaktır. Ayrıca girişimcilik kapsamında kadınların toplumsal yarar, istihdam yaratma ve üretim yapma amaçlarıyla kurulan ve kadınlar için bir etkileşim ve dayanışma imkanı sağlayan kooperatiflerin çatısı altında örgütlenmelerinin teşvik edilmesi, çalışma, üretme ve pazarlama imkanlarının artırılması, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarının giderilmesi konusunda çalışmalar yapılması da kadınların güçlenmesine destek olacaktır.
- Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde gençlerin çalışma hayatına dair önemli sorunlarının başında istihdam oranlarının düşüklüğü ve işsizlik oranlarının yüksekliği gelmektedir. Gençler, büyük oranda bilgi birikimi ve deneyim eksikliğine bağlı olarak işgücü piyasasına erişimde güçlük çekmektedirler.

- Gençlerin mesleki becerileri yüksek, dijital ve yeşil becerilere sahip, yetenekleri, eğitimleri ve tercihleri doğrultusunda sosyal ve ekonomik hayata aktif katılan bireyler olarak sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir itici gücü olmalarını sağlayacak politikaların uygulamaya konulması önem arz etmektedir.
- Gençlerin istihdamı salgın sürecinde küresel düzeyde ağır bir darbe almıştır. Gençlerin istihdam oranı yetişkinlerinkinden daha düşük düzeyde seyretmekte, işgücüne katılım oranları ise yetişkinlere göre değişkenlik göstermektedir.
- Genç işsizliğinin en belirgin özelliği, genç işsizlik oranının yetişkin işsizlik oranlarından daha yüksek olmasıdır. Genç işsizliği, işgücü piyasası koşullarına ve toplam talepteki değişikliklere yetişkin işsizliğinden daha duyarlılık göstermektedir. Bununla birlikte küresel ölçekte genç kadınların işsizlik oranı, erkeklerin işsizlik oranının altında seyretmektedir.
- Türkiye’de de dünyadaki genel eğilime uygun biçimde genç işsizlik oranları genel işsizlik oranlarının üzerinde seyretmekle birlikte TÜİK verilerine göre 2014-2023 döneminde 15-24 yaş aralığındaki gençlerin işgücüne katılım oranında 5 puanlık bir artış gerçekleşmiş, 2014 yılında %40,6 seviyesinde gerçekleşen bu oran 2023 yılında 45,6 düzeyine yükselmiştir.
- Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de gençler işgücü piyasasına girişte ve istihdamda çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Genç işgücünün deneyim sahibi olmaması, gençlerin eğitim düzeyi ile işgücü piyasasında talep edilen nitelikler arasındaki uyumsuzluk gibi faktörler gençlerin işgücü piyasasındaki konumları üzerinde etkili olmaktadır.
- TÜİK veri tabanında yer alan Sosyal Güvenlik Kurumu’na kayıtlılık verilerine göre, 2014 yılında 15-24 yaş arasındaki gençlerde kayıt dışı çalışma oranı %46,4 iken salgın sürecinin başladığı 2019 yılında %45,4 düzeyine inmiştir. Salgının işgücü piyasasında yarattığı olumsuz etkilere rağmen gençler arasında kayıt dışı çalışma oranları yıllar itibarıyla azalmaya devam etmiş, 2021 yılında %38,1 ve 2023 yılında %30,3 olarak gerçekleşmiştir. Bu çerçevede gençlerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleki becerilerle donatılarak istihdama dahil edilmesine ilişkin politikaların yanı sıra gençler arasında kayıt dışı çalışma oranlarının azaltılmasına yönelik politikaların hayata geçirilmesi de önem arz etmektedir.
- Genç işsizliği gibi NEET oranlarının da yüksek seyretmesi gençlerin üretim sürecine ve toplumsal yaşama katkı sağlayamamalarına bağlı olarak ekonomik ve sosyal maliyete neden olmaktadır.
- Türkiye’de 15-24 yaş grubundaki gençlerin NEET oranları cinsiyete ve eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır. 2023 yılında NEET oranı 15-24 yaş grubunda %22,5 düzeyinde gerçekleşmiştir. Söz konusu oran, okur-yazar olmayanlarda %83 ile en yüksek düzeydedir. Okur-yazar olmayanları %29,2 ile yükseköğretim mezunları izlemektedir.

Tablo 6: Türkiye’de Eğitim Düzeyine Göre NEET Oranları, 15-24, %

Yıllar	15-24 Yaş Grubundaki Nüfus İçinde NEET Oranı	Okur-Yazar Olmayanlar İçinde NEET Oranı	Lise Altı Eğitimli İçinde NEET Oranı	Lise Mezunları İçinde NEET Oranı	Mesleki veya Teknik Lise Mezunları İçinde NEET Oranı	Yükseköğretim Mezunları İçinde NEET Oranı
Toplam						
2020	28,4	80,6	23,3	26,8	34,1	41,8
2021	24,7	82,9	19,9	23,3	29,1	36,7
2022	24,2	79,5	18,6	26,4	27,8	33,0
2023	22,5	83,0	17,5	24,6	25,5	29,2
Kadın						
2020	35,8	83,5	31,1	31,7	42,7	45,8
2021	32,4	89,4	28,5	27,8	37,1	41,3
2022	32,3	88,2	27,2	33,7	37,3	36,6
2023	29,8	90,6	24,4	31,4	36,2	33,3
Erkek						
2020	21,3	76,2	16,5	21,8	26,4	35,9
2021	17,5	74,3	12,3	18,9	22,5	29,5
2022	16,4	68,9	10,8	19,2	20,4	27,2
2023	15,6	74,6	11,3	18,1	17,3	22,9

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

- Okur-yazar olmayan genç nüfusta NEET oranlarının yüksek olması, eğitimin beşeri sermaye ve istihdam edilebilirlik üzerindeki olumlu etkileri dikkate alındığında anlaşılır bir durumdur. Diğer yandan, yükseköğretim mezunlarında her üç kişiden biri NEET kapsamındadır. Bu durum, eğitim istihdam ilişkisinin etkin biçimde kurulamamasıyla ilişkilidir. Yükseköğretim mezunları kendi eğitim ve niteliklerine uygun iş bulamadıklarında ya daha uzun süre işsiz kalmayı göze almakta ya da işgücü piyasasının dışına çıkma eğilimi göstermektedir.
- Genç kadınlar arasındaki NEET oranları, genç erkeklere göre daha yüksektir. Kadınların ev içi ve bakım sorumlulukları ve buna bağlı olarak işgücü piyasasındaki kırılgan konumları bunun başlıca sebepleri arasındadır.
- Genç işsizliği kadar önemli bir sorun olan NEET oranlarının yüksekliği karşısında işgücü piyasasının hem arz hem de talep tarafını ilgilendiren tedbirlerin alınması önem taşımaktadır.
- NEET gruplarına yönelik uygulanacak politikaların etkin sonuçlar doğurabilmesi için NEET kapsamında olma nedenlerini ortaya koyan araştırmaların yaygınlaştırılması gerekmektedir.

- Küresel düzeyde engelli bireyler işgücü piyasasına erişimde ve istihdamda çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmakta, bu durum engelli bireylerin ve ailelerinin ekonomik ve toplumsal yaşama katılmalarını ve refahlarını olumsuz etkilemektedir. 2019 yılında, OECD ülkelerinde engellilerin istihdam oranı, engelli olmayanlara göre %27 daha düşük olup bu fark, son on yılda sabit kalmıştır. Aynı zamanda, günümüzde daha fazla sayıda engelli insan iş aramakta ancak iş bulamamaktadır. OECD ülkeleri genelinde devam eden engelli istihdam açığı, eğitim ve becerilerdeki kalıcı açlıkla paralellik göstermektedir. Engelli kişilerin eğitim düzeyi son yirmi yılda önemli ölçüde artmış olmasına rağmen engelli olmayan kişilerin eğitim düzeyine ulaşamamaktadır.
- Türkiye’de engelliler, diğer OECD ülkelerinde olduğu gibi gerek işgücü piyasasına erişimde gerek istihdam ve işsizlik oranları bakımından engelli olmayanlara göre dezavantajlı konumdadırlar. Engellilerin eğitimi, toplumsal yaşama katılabilmelerinin önündeki engellerin giderilmesi ve istihdam edilebilirliklerinin geliştirilmesi işgücü piyasasındaki konumlarının güçlendirilmesi bakımından son derece önemlidir.
- Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de, engelli istihdamı konusunda yeterli ve güncel veri açısından geliştirilmesi gereken alanlar bulunmaktadır. Şimdiye kadar yapılan en kapsamlı araştırma TÜİK ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB) tarafından 2002 yılında gerçekleştirilen Türkiye Engelliler Araştırmasıdır. Bununla birlikte, TÜİK tarafından 2012 yılında gerçekleştirilen “Nüfus ve Demografi Araştırması” ile 2022 yılında gerçekleştirilen “Türkiye Sağlık Araştırması” sınırlı da olsa engellilerin işgücü piyasasındaki durumlarına ilişkin bilgiler içeren en güncel araştırmalardır. Engelli istihdamına ilişkin mevcut durumun belirlenmesi ve etkili politikalar geliştirilebilmesi açısından güncel verilerin ortaya konulması önem arz etmektedir.

Tablo 7: Türkiye’de Engelli Bireylerin Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2012-2022, %

Yaş Grubu	2012			2022		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
Toplam	11,6	14,9	8,3	12,8	16,2	9,3
15-44	4,2	5,0	3,3	4,8	5,9	3,8
45-54	13,2	17,4	9,0	12,8	15,7	9,8
55-64	21,1	29,2	12,7	20,0	26,2	13,6
65-74	38,3	46,6	29,0	31,3	37,9	23,8
75+	63,3	67,1	57,7	59,3	65,8	49,6

Kaynak: TÜİK, Nüfus ve Demografi, Engelli İstatistikleri

- Ülkemizde engellilerin işçi statüsünde istihdam edilmeleri 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30. maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre işverenler, 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 engelli, kamu işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kayıtlarına göre, söz konusu Kanun kapsamında 2024 yılı Mayıs ayında işçi statüsünde engelli istihdam etme zorunluluğu

bulunan 19 bin105 iş yeri bulunmakta ve istihdam edilen engelli sayısı ise toplamda 123 bin 895 kişi olmaktadır.

- Uygulanan politikalara rağmen, hem özel sektörde hem de kamu sektöründe engelli istihdamı alanında açık kontenjan bulunmaktadır. Engelli istihdamının yeterli seviyede olmamasının sebepleri arasında; sosyal yaşam alanlarının hareket edebilirliklerini kısıtlaması ve işyerlerinde uygun bir fiziki ortamın yaratılmaması, toplumun ve özellikle de işverenlerin engellilerin çalışmalarına karşı olan önyargıları ile engellilerin eğitim seviyelerinin düşük olması ve bir mesleki vasıflarının bulunmaması yer almaktadır.
- Demografik geçiş sürecinde nüfusun yaşlanması olgusu halihazırda dünyanın gelişmiş ülkelerinde sadece demografik yapıyı değil ekonomiyi, işgücü piyasalarını, sağlık ve sosyal güvenlik sistemlerini de etkilemektedir. Nüfusun yaşlanmasıyla birlikte çalışma çağındaki nüfus azalmakta ve işgücünün yaş ortalaması yükselmektedir. Ayrıca özellikle gelişmiş ülkelerde artan bağımlılık oranları sosyal güvenlik sistemlerinin aktüeryal dengelerini bozucu etki yaratarak sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğine ilişkin endişeleri de beraberinde getirmektedir.
- İşgücü piyasasında görece yaşlı yaş grupları, genellikle çalışma çağının sonlarına yaklaşan, bir diğer ifadeyle 55-64 yaş grubundakileri içermektedir. Ancak yaşlılara yönelik aktif istihdam tedbirleri uygulayan bazı ülkelerde, alt yaş sınırı 45 ya da 50 gibi daha düşük bir seviyede de belirlenebilmektedir.
- Birçok ülkede uygulanan ücret teşvikleri işgücü piyasasında gençler, yaşlılar, düşük vasıf seviyesine sahip olanlar ya da engelliler gibi özel politika gerektiren gruplara yöneliktir. Görece yaşlı çalışanlar bakımından ücretler ile verimlilik arasındaki açığın büyüklüğü, ücretlerdeki eğilime ve yaşam süresi boyunca verimlilik düzeyindeki farklılıklara bağlıdır. Yaşlı çalışanlara yönelik ücret teşviklerinin etkinliğinde, teşvik için belirlenen alt yaş sınırı, yaşlı çalışanların vasıf seviyesi, teşvik miktarı ve makroekonomik koşullar belirleyicidir.
- 55 yaş ve üstü nüfusun istihdam oranının yüksek olması aktif yaşlanma endeksi puan değerini artırarak ülkelerin aktif yaşlanma potansiyelini olumlu etkilemektedir. Bu kapsamda da birçok AB ülkesi, yaşlılara yönelik aktif işgücü piyasası tedbirlerini uygulamaktadır. Söz konusu tedbirler arasında yaşlı istihdamına yönelik finansal teşvikler, kamu istihdam kurumlarının yaşlılara yönelik iş arama desteği ve işe yerleştirme hizmetleri ile kendi hesabına çalışma ve girişimciliğin teşvik edilmesi belirtilebilmektedir.
- Türkiye’de gelişmiş ülkelerdeki eğilime benzer biçimde toplam doğurganlık hızı azalmakta ve nüfus artış hızı yavaşlamaktadır. BM Dünya Nüfus Beklentileri Raporuna (2022) göre yaşlı nüfus oranı 2022 yılında dünya ortalamasında %9,8 iken AB-27 ortalamasında %21,2’dir. Söz konusu oran Türkiye’de %9,9 ile dünya ortalamasına yakın, AB-27 ortalamasının oldukça altındadır. Nüfus artış hızının yavaşlaması bakımından önemli bir diğer gösterge olan toplam doğurganlık hızı da Türkiye’de azalma eğilimindedir. 2022 yılında toplam doğurganlık hızı dünya ortalamasında 2,31 iken AB-27 ortalamasında 1,53, Türkiye’de ise 1,62 ile AB-27 ortalamasının biraz üzerindedir. 2023 yılında ise Türkiye’de doğurganlık hızı 1,51’e gerilemiştir.

- Toplam nüfus içinde yaşlı nüfus oranının artması, yaşlı bağımlılık oranlarının yükselmesini beraberinde getirmekte, bu durum da sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal dengelerini etkilemektedir. Bu kapsamda, aktif yaşlanma yaklaşımı bağlamında çalışma çağındaki nüfusun işgücü piyasasına katılma ve istihdam oranlarının yükseltilmesi Türkiye açısından da giderek önemli hale gelmektedir.
- 2023 yılı TÜİK işgücü verilerine göre toplam işgücünün %3'ünü, işgücüne dahil olmayanların ise %24,6'sını 65 yaş ve üzeri kişiler oluşturmaktadır. TÜİK tarafından yayınlanan "İstatistiklerle Yaşlılar, 2023" verilerine göre 65 yaş ve üzeri nüfusun işgücüne katılma oranı %12,2 iken istihdam oranı da %11,9'dur. Ülkemizde işgücünde yer almayanların dörtte birini oluşturan 65 yaş ve üzeri kişilerin işgücüne dahil olmama nedenlerinin tespit edilmesi, çalışabilir durumda olanların işgücüne girmelerinin sağlanması hem toplam işgücü verilerine katkı sağlaması hem de 65 yaş ve üzeri kişilerin ekonomik ve sosyal hayata kazandırılması yoluyla aktif yaşlanmanın teşvik edilmesi açısından önem arz etmektedir.
- Aktif yaşlanma yaklaşımı, Türkiye'nin ulusal politika belgelerinde de yer bulmaktadır. On İkinci Kalkınma Planı'nda, yaşlıların yaşam kalitesinin yükseltilmesi için ekonomik ve sosyal hayata etkin şekilde katılabilmeleri, aktif ve bağımsız olarak yaşamlarını sürdürebilmeleri, aktif yaşlanma ortamlarının oluşturulması ve kaliteli bakım ve sağlık hizmetlerinden yararlanmaları temel amaç olarak belirtilmiştir. Yaşlılara yönelik eğitim ve yaşam boyu öğrenme olanaklarının geliştirilmesi, yaşlı bireylerin ekonomik koşullarının iyileştirilmesi ve yaşlıların sosyal dışlanmalarının önlenmesi gibi tedbirler yoluyla yaşlı kişilerin yaşam koşullarının daha iyi hale getirilmesi hedeflenmiştir.
- Son dönemde sadece Türkiye'de değil dünyada da önemi artan göç olgusu, hedef ülkeler için mali, ekonomik, sosyal vb. pek çok sorun yaratmasının yanı sıra hedef ülke ekonomileri ve özellikle işgücü piyasaları bakımından çeşitli fırsatları da beraberinde getirebilmektedir. Göç hareketleri ile birçok farklı ülkeye giden göçmen işçiler küresel işgücü içerisinde önemli bir yer tutmakta; işgücü piyasasında birçok alanda temel işleri üstlenmekte ve ön saflarda hizmet vermektedirler.
- Düzenli ve yüksek nitelikli göçmen işçiler dışarıda bırakıldığında göçmen işçilerin bir kısmı, birçok ülkede kadın göçmen işçiler tarafından yerine getirilen bakım işleri de dahil olmak üzere, düşük ücretler ve yetersiz sosyal korumanın yaygın olduğu, çoğunlukla geçici, kayıt dışı veya korumasız çalışmanın olduğu sektörlerde yoğunlaşmaktadır.
- Türkiye, bulunduğu coğrafi konum ve bölgesindeki jeopolitik gelişmeler nedeniyle göç hareketliliğinin yoğun olarak yaşandığı bir bölgede yer aldığından göç olgusu ülkemiz işgücü piyasası üzerinde hem fırsatlar hem de sınamalar yaratan, ekonomik ve sosyal dinamikleri şekillendiren stratejik bir unsur olmaya devam etmektedir. Göç hareketlerinin etkileri, Türkiye'yi bu durumu ülke menfaatleri doğrultusunda yönetecek stratejiler geliştirmeye teşvik etmektedir.
- Suriye'de 2024 yılı sonunda yaşanan gelişmeler doğrultusunda Türkiye'de geçici koruma altındaki kişilerin ülkelerine olası geri dönüşlerinin işgücü arz ve talep dengesi üzerinde önemli etkiler yaratabileceği değerlendirilmektedir. Bu aşamada, geçici koruma altındaki yabancılardan ülkelere dönecek olanların sayısını tahmin etmek güç

olmakla birlikte geri dönüşlerin işgücü piyasasında ortaya çıkaracağı etkinin, bahse konu kitlenin yoğunlaştığı işler/sektörler açısından belirgin ve hızlı olabileceği öngörülmektedir. Bu durum, işgücü piyasasında meydana gelebilecek değişimlerin titizlikle analiz edilmesini, gelişmeler doğrultusunda uygulanacak tedbirlerin belirlenmesini ve uzun vadeli, sürdürülebilir politikaların geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, dönüş hareketlerinin olası etkilerinin etkin bir şekilde yönetilebilmesi için işgücü piyasasındaki gelişmelerin ve ihtiyaçların öngörülmesi/izlenmesi ve bunlara yönelik stratejik planlamaların yapılması büyük önem taşımaktadır.

- Bu süreçte, işgücü arzının ve istihdamın sürdürülebilirliğini sağlayacak tedbirlerin alınması, politikaların belirlenmesi ve işgücü piyasasının değişen koşullara uyum sağlayabilmesi için altyapının güçlendirilmesi gerekmektedir. Geri dönüş süreçlerinin etkili bir şekilde yönetilmesi, yalnızca piyasa dengelerinin korunmasına değil, aynı zamanda daha kapsayıcı ve dirençli bir işgücü yapısının oluşturulmasına da katkı sağlayacaktır. Göç ve geri dönüş hareketlerinin ortaya çıkardığı bu çift yönlü dinamiğin ülke menfaatleri doğrultusunda yönetilmesi önem arz etmektedir.
- Uluslararası işgücü potansiyelinin ve hareketliliğinin takip edilmesi ve değerlendirilmesi, eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ile stratejik önemi haiz herhangi bir alanda öne çıkmış yüksek nitelikli insan gücünün Türkiye'ye kazandırılması için kolaylaştırılmış yeni bir çalışma izni sistemine olan ihtiyaç, bu kapsamda güçlü bir idari yapılanmanın oluşturulması ile uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi, yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerin düzenlenmesi amacıyla 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, 2016 yılında Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- Uluslararası göç kapsamında yer alan kişilerin yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi hususuna farklı ulusal politika belgelerinde yer verilmiştir. Bu bağlamda, On İkinci Kalkınma Planı kapsamında, Türkiye'de bulunan yabancıların sosyal, ekonomik ve kültürel hayata uyumlarının desteklenmesi tedbiri yer almaktadır. Ayrıca insan odaklı, şeffaf ve hak temelli göç yönetimi doğrultusunda toplumsal uyumun varlığını sürdürmek vizyonu ve göçmenlerin tüm iş ve işlemlerini bütüncül bir insan hakları yaklaşımı temelinde toplumsal uyumu tesis edecek şekilde düzenlemek ve kurumlar arası koordinasyonu sağlamak misyonuyla Uyum Strateji Belgesi ve Ulusal Eylem Planı (2018-2023) uygulanmıştır.

2.2. TEMEL AMAÇ

Kadınlar, NEET'ler de dahil olmak üzere gençler, engelliler, yaşlılar ve uluslararası işgücü göçü kapsamında yer alanlar başta olmak üzere özel politika gerektiren tüm grupların işgücü piyasasına erişimlerinin ve insana yakışır iş koşullarında istihdamlarının desteklenmesi temel amaçtır.

2.3. POLİTİKALAR

1. Kadınların işgücü piyasasına katılma ve istihdam oranları artırılarak çalışma hayatında kadın-erkek fırsat eşitliği güçlendirilecektir.
2. Gençlerin ve NEET'lerin işgücü piyasası ile bağı güçlendirilerek işsizliğin azaltılması için faaliyetler yürütülecektir.
3. Engellilerin ve yaşlıların işgücü piyasasına katılım ve istihdam oranlarının artırılması amacıyla çalışmalar hayata geçirilecektir.
4. İşgücü piyasası dinamikleri dikkate alınarak uluslararası işgücü göçü kapsamında yer alan kişilerin çalışma hayatı ile bağı güçlendirilecek, yabancı işgücünün kayıtlı istihdamı desteklenecektir.

3. SOSYAL KORUMA – İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

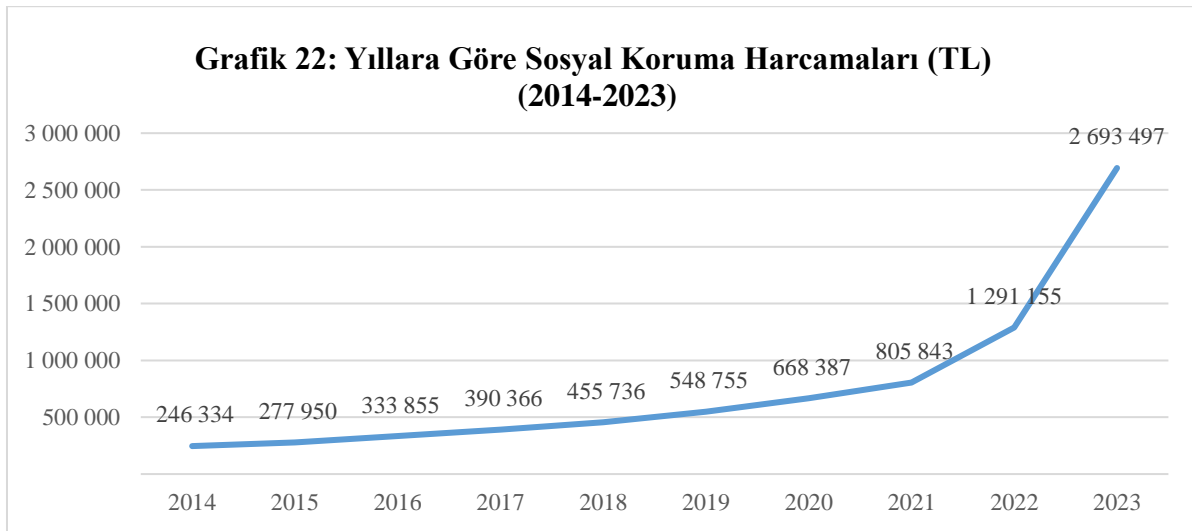
Sosyal koruma, yoksulluk, yoksunluk ve sosyal dışlanma gibi risklerin devlet müdahalesiyle önlenmesini amaçlayan bir politika ve programlar bütünüdür. Devletler, vatandaşlarının bu risklere karşı korunmasını sağlamak için sosyal güvenlik, sosyal yardımlar, sosyal hizmetler gibi çeşitli araçlar kullanarak bireylerin ekonomik ve sosyal güvencelerini temin etmeye çalışmaktadır. Bu hizmetler, ülkelerin kültürel, ekonomik ve sosyal yapısına bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Sosyal koruma politikaları, bireylerin topluma tam ve eşit katılımını desteklemeyi amaçlayarak sosyal adaletin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır.

“Sosyal Koruma-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi” politikası kapsamında, yoksullukla mücadele, sosyal yardımlar, kayıt dışı istihdamın azaltılması, işsizlik sigortası sisteminin güçlendirilmesi, güvenceli esnek çalışma modelleri, çalışma hayatında temel hakların korunması ve kriz veya olağanüstü dönemlerde istihdamın korunması konuları ele alınmıştır.

3.1. DURUM ANALİZİ

- Sosyal koruma politikaları temel olarak sosyal güvenlik sistemi ve sosyal yardım programlarından oluşmaktadır. Sosyal güvenlik sistemi, sağlık hizmetleri ve emeklilik gibi alanları kapsayan primli ya da primsiz bir rejimdir. Bu sistemin içerisinde, pasif işgücü politikaları kapsamında işsizlik sigortasına ilişkin telafi ve tazmin edici özellikteki programlar da bulunmaktadır. Sosyal korumanın diğer boyutunu ise sadece primsiz rejim uygulamalarını içeren sosyal yardım programları oluşturmaktadır.
- Sosyal koruma politikalarının yaygınlaştırılması ve güçlendirilmesi, sosyal adaletin sağlanması ve toplumsal refahın artırılması için kritik bir adımdır. Bu politikaların etkili bir şekilde tasarlanması ve uygulanması, insanların yaşam koşullarını iyileştirmeye ve onlara sosyal güvence sağlamaya katkıda bulunmaktadır.

- BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının (SKA) herkes için uygulanabilir hale getirilmesi ve özellikle yoksul ve savunmasız grupların bu amaçlardan en üst düzeyde faydalanabilmesi için, sosyal koruma sistemlerinin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.
- Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan “AB'de Sosyal Koruma ve Refah Devletinin Geleceği Raporu”, değişen demografi, yeni çalışma ortamları, dijital dönüşüm ve iklim krizi olmak üzere dört temel mega trende odaklanmaktadır. Raporda, demografik değişikliklerin yaşam süresinin uzaması, göç ve nüfusun yaşlanması gibi unsurları içerdiği belirtilmektedir. Bu değişiklikler, sosyal koruma sistemlerinin mali sürdürülebilirliğini etkileyerek, sistemlerin yaş ve hane yapılarındaki önemli değişikliklere uyum sağlamasını zorunlu kılmaktadır.
- Türkiye’de de benzer bir şekilde, nüfusun genel yapısı ve yaşlanma eğilimleri göz önünde bulundurulduğunda, sosyal koruma olgusunun giderek daha önem kazanacağı değerlendirilmektedir. Bu durum, Türkiye’nin sosyal koruma sisteminin artan talebi karşılayabilecek ve demografik değişimlerin getirdiği zorluklara etkin bir şekilde uyum sağlayabilecek şekilde güçlendirilmesini gerektirmektedir. Böylece, değişen toplumsal dinamiklere yanıt verebilecek esnek ve sürdürülebilir bir sosyal koruma sistemi oluşturulabilecektir.
- Ülkemizde sosyal koruma harcamalarına ciddi pay ayrılmaktadır. Özellikle 2014 yılı sonrasında, Türkiye’de sosyal koruma alanında önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. Bu dönemde, sosyal koruma sisteminin kapsamı genişletilmiş ve sosyal yardım başlığı altında çeşitli yardım ve destek programları geliştirilmiştir.



Kaynak: TÜİK

- TÜİK'in 2014-2023 yılları arasındaki Sosyal Koruma Harcamaları verilerine göre, 2014 yılında 246 milyar 334 milyon TL olan harcama miktarı, 2023 yılında 2 trilyon 693 milyar 497 milyon TL'ye yükselmiştir.
- TÜİK Sosyal Koruma İstatistiklerine göre, 2019 yılında sosyal koruma harcamalarının Gayrisafi Yurt İçi Hasıla (GSYİH) içindeki oranı %12,7 olarak gerçekleşmiştir. 2020 yılında bu oran, salgının etkisiyle 0,5 puan artarak %13,2'ye yükselmiştir. Ancak, salgın

sonrasındaki normalleşme süreci ve istihdamda kaydedilen artışın etkisiyle, 2021 yılında sosyal koruma harcamalarının GSYİH içindeki oranı %11,1'e gerilemiştir.

- Covid-19 küresel salgını etkisiyle, sosyal koruma yardımı olan işsizlik yardımlarında 2020 yılında bir önceki yıla göre artış kaydedilmiştir. İşsizlik yardımlarının GSYİH içindeki oranı, %0,3'ten 0,5 puan artarak %0,8'e yükselmiştir. Ancak, 2023 yılında bu oran %0,1 seviyesine gerilemiştir.
- Yapılan yardım ve destekler yoluyla mücadele edilmeye çalışılan yoksulluk, yalnızca gelir düzeyi ile ölçülebilen bir kavram değildir. İnsanların yaşam koşulları, eğitim olanakları ve sağlık hizmetlerine erişim gibi faktörler de yoksulluğun boyutlarını belirlemektedir. Çok boyutlu bir sorun olan yoksullukla mücadelede, ekonomik politikaların yanı sıra, eğitim, sağlık ve sosyal hizmetlerin güçlendirilmesi de kritik bir öneme sahiptir.
- Yoksulluğun sona erdirilmesi, insanlığın ortak sorumluluğundadır ve bu hedefe ulaşmak, kolektif bir çaba gerektirmektedir. BM'nin 2015 yılında kabul ettiği SKA'lar çerçevesinde belirlenen 17 küresel amaçtan ilki, yoksulluğun tamamen ortadan kaldırılmasıdır. Bu doğrultuda, aşırı yoksulluğun 2030 yılına kadar tüm insanlar için ve her yerde sonlandırılması hedeflenmiştir.
- Dünya genelinde, 700 milyondan fazla insanın yoksulluk sınırının altında yaşam mücadelesi verdiği görülmektedir. Dünya Bankası'nın Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri Atlası 2023 Raporuna göre, küresel olarak aşırı yoksulluk içinde bulunan insanların sayısı, Covid-19 salgını sonrasında 70 milyon kişi artmıştır. Bu artış, salgının ekonomik etkilerinin dünya genelinde aşırı yoksulluğa neden olduğunu ve daha fazla insanı yoksulluk sınırının altına ittiğini göstermektedir.
- BM İnsani Gelişim Endeksi (İGE), ülkelerin gelişmişlik düzeyini yalnızca ekonomik büyüme ve gelir seviyelerine göre değil, aynı zamanda yaşam standartları, eğitim düzeyi, sağlık hizmetlerine erişim gibi sosyal göstergeler temelinde değerlendirmektedir. UNDP tarafından hazırlanan 2023/24 İnsani Gelişim Raporu'na göre, Türkiye, 193 ülke arasında 45'inci sırada yer alarak "çok yüksek insani gelişme" kategorisinde yer almaya devam etmiştir. Bu başarı, Türkiye'nin son yıllarda eğitim, sağlık, yaşam standartlarının iyileştirilmesi ve sosyal kalkınma yönünde kaydettiği dikkate değer ilerlemeleri ortaya koymaktadır.
- Türkiye'nin "çok yüksek insani gelişme" kategorisinde kalıcı bir yer edinmesi, sağlık ve eğitim alanlarındaki politikalarının başarısının yanı sıra, insana yakışır yaşam standartlarını iyileştirme konusunda sürekli taahhüdünü de ortaya koymaktadır. Gelecekte, sosyal koruma sistemlerinin güçlendirilmesi ve cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi gibi alanlarda atılacak adımlar, Türkiye'nin insani gelişme açısından daha da ilerlemesine katkı sağlayacaktır. On İkinci Kalkınma Planı'nda yer alan hedefler doğrultusunda Türkiye'nin İGE sıralamasında 2053 yılında ilk 20 ülke arasına girmesi hedeflenmektedir.
- OECD tarafından yayımlanan "Topluma Bakış 2024: OECD Sosyal Göstergeleri" Raporu'na göre, OECD ülkelerinde nüfusun %11,4'ü görece yoksulluk sınırının altında bir gelirle yaşamını sürdürmektedir. Bu oran, ekonomik refahın OECD ülkeleri arasında eşit dağılmadığını ve bazı kesimlerin sosyal ve ekonomik anlamda dezavantajlı

konumda kaldığını göstermektedir. Rapor, yoksullukla mücadelede sosyal politika önlemlerinin önemini vurgulamakta ve gelir eşitsizliklerinin azaltılması gerektiğine işaret etmektedir

- Yoksullukla mücadele Türkiye'nin üst politika belgelerinde yer bulan öncelikli konularından biridir. On İkinci Kalkınma Planı kapsamında, sürdürülebilir kalkınmanın bir gereği olarak, ekonomik büyümenin getirdiği refahın toplumun tüm kesimleriyle adil bir şekilde paylaşılması ve yoksulluğun azaltılması öncelikli hedefler arasında yer almış, Türkiye'nin bu konudaki kararlılığı ve güçlü duruşu vurgulanmıştır.
- On İkinci Kalkınma Planı'nda belirlenen hedeflerden biri, önümüzdeki 30 yıllık dönemde yoksulluğun tamamen ortadan kaldırılmasıdır. Ayrıca, gelişmiş ülke refahının ülke genelinde adil ve dengeli bir şekilde yayılması ve bu sayede bir ulus veya bir sosyal grup içindeki gelir, servet veya tüketim eşitsizliğini temsil eden Gini katsayısının 0,30 seviyesine gerilemesi amaçlanmaktadır.
- Eğitim durumu, yoksulluk oranlarını etkileyen önemli bir göstergedir. Yoksulluk oranlarının eğitim durumlarına göre dağılımına bakıldığında, ortalama gelirin %50'sinden daha az gelire sahip olan göreceli yoksullar arasında okuma yazma bilmeyenler ve herhangi bir okul bitirmeyenlerin toplam oranı %49,1 olarak belirlenmiştir. Bu veri, eğitim ile yoksulluk arasındaki doğrudan ilişkiyi net bir şekilde ortaya koymaktadır.
- TÜİK'in 2023 Yoksulluk ve Yaşam Koşulları İstatistiklerine göre, farklı hane halkı tipleri yoksulluk riski açısından farklı etkilenme seviyelerine sahiptir. Ulusal belgelerde atıfta bulunulan bu husus On İkinci Kalkınma Planı'nda, Nitelikli İnsan, Güçlü Aile, Sağlıklı Toplum ekseninde yer alan hedefte "Kamu istihdam hizmetleri, yoksul hanelerin sürdürülebilir gelir kaynaklarına ulaşabilmesini desteklemek amacıyla hane temelinde geliştirilecek ve bu hanelerin Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR) hizmetlerinden faydalanması önceliklendirilecektir." şeklinde yer almıştır. Bu hedefle bağlantılı olarak ise hane temelli hizmet sunum politikası kapsamında İŞKUR hizmetlerinden faydalanan kişi sayısının artırılması ve öncelikle gençler olmak üzere her ailede en az bir çalışan olmasını sağlayacak tedbirler alınması hususu düzenlenmiştir.
- Yoksulluğun bir diğer türü olan çalışan yoksulluğu, ILO tarafından, çalışan ancak kabul edilen yoksulluk sınırının altındaki hanelerde yaşayan kişilerin yoksulluğu olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, On İkinci Kalkınma Planı'nda ifade edildiği gibi, çalışma çağındaki her bireyin üreterek gelir elde etmesini sağlayacak istihdam artışı ve nitelikli iş olanakları, yoksullukla mücadele ve gelir dağılımının iyileştirilmesinde temel araçlar olarak öngörülmektedir.
- Sosyal yardımlar, bir toplumun sosyal refahını artırmak, özel politika gerektiren grupları desteklemek ve ekonomik eşitsizlikleri azaltmak için önemli bir araç olmanın yanı sıra yalnızca ihtiyaç sahiplerine maddi destek sağlamakla kalmaz, aynı zamanda istihdamı teşvik etme potansiyeline de sahiptir.
- Küresel düzeyde değerlendirildiğinde, sosyal koruma harcamalarının bütçeler üzerinde yarattığı ciddi yük göz önünde bulundurulduğunda, ülkeler doğrudan veya dolaylı sosyal yardıma ihtiyaç duyan bireylere aynı veya nakdi yardım sağlamaktan ziyade, bu

kişilerin kendi ekonomik imkanlarını yaratmalarına olanak tanıyacak alanlar açmayı amaçlayan stratejilere yönelmektedir.

- Dünya genelinde, sosyal yardımların istihdamı destekleyecek şekilde tasarlandığı birçok plan, program ve strateji uygulanmaktadır. Bu yaklaşımlar, yardım alan bireylerin gerçek ve sürdürülebilir işlere kavuşmalarını teşvik etmektedir. Özellikle işsiz kalan ve iş arayan kişilere sunulan "işe başlama ödeneği," iş arayan gençlere yönelik "gençlik ödeneği," ya da çocuklarına bakım sağlarken iş arayan ebeveynleri hedef alan "ebeveynlik ödemesi" gibi programlar, gelir desteği ödemesi alan kişilerin sürdürülebilir istihdama ulaşmalarını amaçlayan uygulamalar arasında yer almaktadır.
- Her ne kadar ülkemizin ekonomik ve sosyal dinamikleri, öncelikle işsizlik ve gelir eşitsizliği gibi zorluklarla başa çıkmayı gerektirse de sosyal yardımların etkin biçimde istihdamı teşvik etmesi, toplumsal refahın artırılması ve ekonomik kalkınmanın sağlanması için kritik bir rol oynamaktadır. Bu doğrultuda, Türkiye'nin sosyal yardım politikalarında istihdam odaklı bir yaklaşım benimsemesi; işgücü piyasasına katılımı teşvik etmek, meslek edinimini ve beceri gelişimini desteklemek ve işsizlikle mücadelede daha etkili bir strateji izlemek için büyük bir önem arz etmektedir.
- On İkinci Kalkınma Planı, istihdam politikaları ve sosyal yardım sistemleri arasındaki ilişkinin daha da güçlendirilmesine yönelik önemli hedefler içermektedir. Bu çerçevede sosyal yardımlar sadece maddi destek sağlamakla sınırlı kalmamalı, aynı zamanda çalışabilecek durumdaki bireylerin işgücüne katılımını teşvik eden bir araç olarak kullanılmalıdır. Bu doğrultuda, sosyal yardım sisteminin aktif ve pasif işgücü programlarıyla entegre edilmesi, işsiz bireylere yönelik iş arama desteği sağlanması ve sosyal yardım faydalanıcılarının istihdama yönlendirilmesi gibi uygulamaların yaygınlaştırılması ve böylece uzun vadede yoksulluğun azaltılması hedeflenmiştir. Böylece, sosyal yardımların yalnızca geçici bir çözüm sunmak yerine, sürdürülebilir istihdam olanaklarını desteklemesi ve bireylerin kendi ayakları üzerinde durabilecekleri bir ekonomik yapıya kavuşmalarına katkıda bulunması amaçlanmaktadır.
- Orta Vadeli Program'ın (2025-2027), "İstihdam" başlığı altında, sosyal yardım alanların istihdama geçiş olanaklarının artırılmasına yönelik düzenleme yer almaktadır. Bu düzenleme, sosyal yardım sisteminin gözden geçirilmesi, işgücüne katılıma mani olmayacak şekilde bütünleşik bir yapıda, aile odaklı ve fert başına asgari bir geliri garanti edecek şekilde yeniden kurgulanmasını öngörmektedir. Aynı zamanda, sosyal yardım yararlanıcılarının istihdam edilebilirliği için eğitim ve meslek edindirme faaliyetlerinin yaygınlaştırılması planlanmaktadır.
- Türkiye'de ulusal düzeyde sosyal yardımların büyük bir kısmı, ASHB Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü tarafından koordine edilmektedir. Uygulamada ise, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu çerçevesinde, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları (SYDV) aracılığıyla bu yardımlar hayata geçirilmektedir. Sosyal yardımların kapsamı yıllar içinde genişlemiş, son dönemlerde ise yardımların istihdama yönlendirme işlevi daha fazla önem kazanmıştır.
- Sosyal yardım alan ve çalışabilir durumda olan bireyler, ASHB tarafından Bütünleşik Sosyal Yardım Sistemi aracılığıyla İŞKUR'a işsiz olarak kaydedilmekte ve bu sayede mesleki eğitim ve diğer aktif işgücü programlarına katılma fırsatı elde etmektedir. Öte

yandan, düzenli yardım kategorisinde yer alan şartlı eğitim ve sağlık yardımları, sosyal sigorta yoklamasına dayalı olarak sağlanmakta ve işe girişten itibaren bir yıl boyunca kesintisiz olarak devam etmektedir. Bu uygulamalar, sosyal yardımlar ile istihdam arasındaki bağı güçlendirmeyi amaçlayan önemli adımlar olarak öne çıkmaktadır.

- SGK, kayıt dışı istihdamı "niteliği itibarıyla yasal işlerde çalışarak istihdama katılan bireylerin sarf etmiş oldukları emeğin gün veya ücret olarak ilgili kurum ve kuruluşlara eksik bildirilmesi veya hiç bildirilmemesi" olarak tanımlamaktadır. OECD ise bu durumu, "beyan edilmeyen gri ve gizli çalışma" olarak adlandırmakta ve kayıt dışı işleri, "ürünlerin üretiminde çalışırken, bir veya daha fazla yasal yükümlülüğün yerine getirilmediği işler" şeklinde tanımlamaktadır.
- Küresel ölçekte kayıt dışı istihdamla mücadeleyi zorlaştıran çeşitli sorun alanları bulunmaktadır. Birçok ülkede işgücü piyasalarını düzenleyen mevzuatın eksikliği veya karmaşıklığı, vergi politikalarının yarattığı yapısal sorunlarla birleşerek bu mücadelenin önündeki engelleri artırmaktadır. Bunun yanı sıra, yüksek işsizlik oranları, aşırı nüfus yoğunluğu, işgücünün düşük eğitim seviyesi ve verimliliği, erken emeklilik uygulamaları, tarım sektöründeki yapısal zorluklar, çalışma ilişkilerindeki değişimler, işletmelerin küçük ölçekli yapısı, sosyal güvenlik bilincinin yetersizliği, gelir dağılımındaki bozulmalara bağlı adaletsizlikler ve yoksulluk gibi faktörler de kayıt dışı istihdamla mücadeleyi olumsuz yönde etkilemektedir.
- Kayıt dışı istihdam, dünya genelinde işgücünün %58'ini oluşturarak, yaklaşık 2 milyar insanın yaşamını şekillendirmektedir. ILO tarafından yayınlanan "Kayıt Dışı Ekonomide Kadınlar ve Erkekler: İstatistiksel Görünüm" Raporuna göre, erkeklerin %63'ü ve kadınların %58'i kayıt dışı istihdam edilmektedir. Bu durum, yalnızca yasal işgücüne erişim eksikliğinin değil, aynı zamanda sürdürülebilir ekonomik kalkınmanın önündeki en büyük engellerden birini de gözler önüne sermektedir. Kayıt dışı istihdam, düşük ücretler, güvencesiz çalışma koşulları ve sosyal koruma eksiklikleri nedeniyle hem bireyler hem de toplumlar için ciddi riskler oluşturmakta, gelir eşitsizliğini derinleştirerek yoksulluğu artırmaktadır.
- AB, kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yönelik çeşitli politikalar ile önemli adımlar atmaktadır. Özellikle Almanya'da, yabancıların entegrasyonuna yönelik federal düzeydeki çabalar yerel programlarla desteklenmekte ve bu kapsamda bir dizi önleyici ve teşvik edici tedbir uygulanmaktadır. Bu tedbirler arasında, işçiler ve işverenler için kimlik ve diğer kanıtlayıcı belgelerin bulundurulması zorunluluğunun artırılması, istihdamın kontrol ve denetim süreçlerinin güçlendirilmesi, ev işlerinde çalıştırılanların da dahil olduğu istihdam bildirimlerinin basitleştirilmesi ve hane halklarının işçi çalıştırma veya hizmet alımlarında vergi muafiyetlerinin iyileştirilmesi gibi düzenlemeler bulunmaktadır. Bu tür önlemler, kayıt dışı ekonominin sınırlandırılmasında ve daha şeffaf bir işgücü piyasası oluşturulmasında önemli rol oynamaktadır.
- Kayıt dışı istihdam, gelişmekte olan ülkelerde yaygın görülen bir sorun olup Türkiye işgücü piyasasının da önemli yapısal zorluklarından biridir. Bu sorunla mücadele, uzun süredir ulusal politikaların odağında yer almaktadır. TÜİK verilerine göre, kayıt dışı istihdam oranı 2014 yılında %34,5 iken 2023 yılında %26,1'e düşmüştür. Bu azalma,

kayıt dışı ekonomiyi kontrol altına alma ve daha düzenli bir işgücü piyasası oluşturma yönündeki ulusal çabaların bir göstergesidir.

- Kayıt dışı istihdamla mücadele, On İkinci Kalkınma Planı'nda da önceliklendirilen alanlardan biridir. Plan'da, toplumsal bilinçlendirme faaliyetlerinin artırılması ve kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yönelik denetimlerin sıklaştırılması hedefler arasında yer almaktadır. Ayrıca, kayıt dışı istihdam edilen ve özel politika gerektiren gruplara yönelik sektör bazlı analizlerin gerçekleştirilmesi ve bu analizlerin sonuçlarına göre denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi planlanmaktadır. Plan, bu çerçevede, 2022 yılında %26,8 olarak kaydedilen kayıt dışı istihdam oranının, 2028 yılına kadar %23,4'e düşürülmesini hedeflemektedir.
- Orta Vadeli Program'da (2025-2027), "Kamu Maliyesi" başlığı altında, kayıt dışılıkla mücadeleye yönelik çeşitli politika ve tedbirler öngörülmüştür. Bu kapsamda, kayıt dışılıkla mücadelenin kararlılıkla sürdürülmesi, kurumsallaşmayı, verimliliği ve rekabet gücünü artırarak ekonominin daha sağlıklı, istikrarlı ve güçlü bir şekilde büyümesinin sağlanması ile denetimlerin etkinliğinin artırılması hedeflenmektedir.
- Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından uygulanan Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Eylem Planı (2023-2025) çerçevesinde, kayıt dışı istihdamla mücadeleye yönelik bir dizi önlem ve düzenleme öngörülmüştür. Bu Plan kapsamında, yeni çalışma modellerinin kayıt dışı istihdama yol açmasını engellemek için gerekli altyapı ve mevzuat çalışmalarının yapılması planlanmaktadır. Ayrıca, kayıt dışı işçi çalıştıranların kamu ihalelerinden men edilmesi ve yatırım-teşvik uygulamalarından yararlanmalarının önlenmesine yönelik düzenlemeler de Eylem Planı içinde yer almaktadır.
- İşsizlik sigortası; bir iş yerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortayı ifade etmektedir.
- İşsizlik sigortasında, birçok ülke finansman yükünü işçi, işveren ve hükümet arasında paylaştırmaktadır. Bu konuda gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomiler arasındaki en belirgin fark, katkı paylarının dağılımında ortaya çıkmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, işverenlerin katkı payları daha ön planda yer almaktadır.
- Türkiye'de işsizlik sigortası uygulaması, 1999 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile hayata geçirilmiştir. 2003 yılında ise İŞKUR kurulmuş ve İşsizlik Sigortası Fonu bu kurumun bünyesinde yönetilmeye devam etmiştir. İşsizlik Sigortası Fonu, devletin de sisteme dahil olduğu ve katkı sağladığı üçlü finansman yöntemi ile işletilmektedir.
- On İkinci Kalkınma Planı'nda yer alan pasif işgücü programlarından yararlanma koşullarının kolaylaştırılmasına yönelik politikalar kapsamında çalışmalar devam etmektedir. Bu kapsamda 2024 yılının başında yapılan mevzuat değişikliğiyle kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak için gereken "kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 3 yıl içerisinde 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olma" şartı 450 güne düşürülmüş, işsizlik ödeneği ile kısa çalışma ödeneği arasında hak sahipliği üzerinden var olan bağ kaldırılmış ve kısa çalışma kapsamının genişletilmesi amacıyla başvuru gerekçelerine "Genel Salgın" ifadesi eklenmiştir.

- Güvenceli esnek çalışma, işverenlerin esnek işgücü ihtiyacı ile çalışanların güvenlik ihtiyacının ortak noktasında bulunan bir çalışma modelidir. Bu model, iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku ve esnek işlerde çalışanların toplu iş ilişkileri aracılığıyla çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi gibi çeşitli unsurları içermektedir. Modelin temelini ise güçlü bir sosyal diyalog ve uzlaşma oluşturmaktadır.
- Güvenceli esnek çalışma, AB tarafından güvencesiz çalışmayla mücadele amacıyla benimsenen bir yaklaşım olup, kavramsal olarak "güvenceli esneklik" olarak adlandırılmaktadır. AB düzeyinde geliştirilen bu kavram, dört temel unsur üzerine odaklanmaktadır: esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemeleri, hayat boyu öğrenme, etkili aktif işgücü piyasası politikaları ve modern sosyal güvenlik sistemleri. AB'nin bu yaklaşımına ek olarak, ILO "insana yakışır iş" ilkesini benimsemekte ve küresel gelişmeler bu iki yaklaşım çerçevesinde şekillenmektedir.
- Esnek çalışmanın sosyal güvenlikle entegrasyonunu ifade eden güvenceli esneklik kavramı, dört farklı güvence alanını içermektedir: iş güvencesi, istihdam güvencesi, gelir güvencesi ve kombinasyon güvencesi. Gelir güvencesi, hastalık, kaza, işsizlik gibi riskler karşısında çalışanın gelirinin korunmasını sağlarken; kombinasyon güvencesi, doğum ve ebeveyn izinleri, çocuk ve yaşlı bakımına yönelik destekler gibi özel hayatı ve iş hayatını birleştirici esneklikler olarak nitelendirilmektedir.
- İki (veya çok) taraflı pazarda faaliyet gösteren iki (veya daha fazla) farklı, fakat birbiriyle bağlantılı kullanıcı grubunun, taraflardan en az biri için değer yaratacak şekilde etkileşimde bulunmalarını sağlayan platform ekonomisi, son yıllarda hızlı bir büyüme göstermiş olup, bu alandaki çalışanların iş güvencesi, adil ücretlendirme, çalışma saatleri ve sosyal haklar gibi temel unsurları korurken, esnek çalışma modellerine uyum sağlanması gerekliliğini de beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda, güvenceli esneklik ilkesi çerçevesinde, platform ekonomisinde çalışanların da güvenli ve adil koşullarda istihdam edilmesi ve sosyal güvence sistemlerine entegrasyonlarının sağlanması kritik bir önem taşımaktadır.
- On İkinci Kalkınma Planı, işgücü piyasasının değişen koşullara ve modern çalışma dinamiklerine uyum sağlamak amacıyla esnek çalışma modellerinin, kayıtlı ve güvenli bir biçimde uygulanmasına yönelik hedefler içermektedir. Plan, esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılmasıyla işgücüne katılımın artırılmasını ve iş ile iş arayanlar arasındaki eşleşme mekanizmalarının daha etkin hale getirilmesini hedeflemektedir. Bu bağlamda, dijitalleşmeyle birlikte ortaya çıkan yeni çalışma modellerinin sosyal güvenlik sistemine entegrasyonu büyük önem taşımaktadır.
- Ayrıca Plan, bu modellerin uygulanmasında çalışanların sosyal haklarının korunması ve iş güvencesinin sağlanması için hukuki ve teknik altyapının güçlendirilmesine yönelik çalışmaların yapılmasını öngörmektedir. Bu düzenlemeler, işverenler ve çalışanlar için esnek çalışma fırsatlarının geliştirilmesini ve aynı zamanda çalışma koşullarının güvenceli bir şekilde sürdürülmesini amaçlamaktadır.
- Son yıllarda, çalışma hayatında insan hakları ve sürdürülebilir iş uygulamalarını geliştirmeye yönelik uluslararası girişimler, iş dünyasında önemli değişimlere yol açmaktadır. Özellikle BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, şirketlerin faaliyetlerinde ve tedarik zincirlerinde insan haklarına saygı göstermeleri gerektiğini

vurgulayarak, küresel iş dünyasında insan hakları standartlarını yükseltmeye yönelik temel bir çerçeve sunmaktadır. Bu ilkeler, şirketlerin insan haklarına saygılı politikalar geliştirmelerini ve uygulamalarını zorunlu kılarken, işçilerin haklarını korumak ve adil çalışma koşulları sağlamak için somut adımlar atılmasını teşvik etmektedir.

- ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ve temel sözleşmeleri, insan hakları perspektifinden "insana yakışır iş" kavramını öne çıkarmaktadır. Bu kavram, ayrımcılığın önlenmesi, zorla çalıştırmanın ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının tanınması ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını içeren bir dizi temel politikayı kapsamaktadır. Bu ilkeler, çalışma hayatında adil ve güvenli koşulların sağlanması için küresel standartları belirlemektedir. Türkiye, ILO'nun 10 temel sözleşmesinin tamamına taraf olarak bu alandaki kararlılığını ortaya koymaktadır.
- İş dünyasında insan hakları ve sürdürülebilir iş uygulamalarına ilişkin bu yaklaşımlar, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, OECD Çok Uluslu İşletmeler için Rehber İlkeler ve ILO'nun Çok Uluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi gibi kapsamlı kılavuzlarla desteklenmektedir. Bu belgeler, şirketlere çevresel ve sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri ve sürdürülebilir uygulamalar geliştirmeleri konusunda yol gösterici olmaktadır. Türkiye, bu alanda uluslararası standartlara uyum sağlama çabalarını, 2022 yılında yayımlanan "Çalışma Hayatına İlişkin Ulusal Rehber İlkeler" gibi ulusal rehberlerle de desteklemektedir.
- AB de bu çabaların bir parçası olarak, iş dünyasında insan hakları ve sürdürülebilirlik standartlarını yükseltmeye yönelik çeşitli düzenlemeler yapmaktadır. KSDTD, şirketlerin insan hakları ve çevresel etkilerine ilişkin saygı gösterme sorumluluğunun gereklerini yerine getirmelerini ve bu konularda daha hesap verebilir olmalarını amaçlamaktadır. Bunun yanı sıra, AYM, Döngüsel Ekonomi Eylem Planı ve Çatışma Bölgelerinden Gelen Minerallere İlişkin Düzenleme gibi çeşitli politikalar, küresel tedarik zincirlerinde sosyal ve çevresel sorumlulukların daha sıkı bir şekilde kontrol edilmesini ve sürdürülebilir iş modellerinin geliştirilmesini hedeflemektedir. Bu düzenlemeler, Türkiye'nin AB ile ilişkileri bağlamında, yerel mevzuatın ve uygulamaların AB standartlarına uyumlu hale getirilmesini gerektirmektedir.
- Bu gelişmeler, küresel iş dünyasında daha adil, güvenli ve sürdürülebilir çalışma koşullarının sağlanması için gerekli olan dönüşümün hızlandığını göstermektedir. Çalışma hayatında insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, uluslararası normlar ve ulusal mevzuat çerçevesinde sürekli olarak ele alınan kritik bir konudur. Son yıllarda, iş sağlığı ve güvenliği, çocuk işçiliği ile mücadele, zorla çalıştırma, ayrımcılığın önlenmesi ve örgütlenme özgürlüğü gibi temel haklar üzerinde yapılan düzenlemeler ve alınan tedbirler, bu alandaki gelişmelerin merkezinde yer almaktadır.
- Diğer bir temel hak, iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimine ilişkindir. İş sağlığı ve güvenliği, işçilerin sağlığını ve güvenliğini güvence altına almayı amaçlayan düzenlemelerin vazgeçilmez bir bileşenidir. Bu alandaki uluslararası standartlar 1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 1985 tarihli ve 161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ve 2006 tarihli ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi gibi önemli ILO belgeleriyle şekillendirilmiştir. Türkiye'de de, AB'nin 89/391/EEC sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği

Çerçeve Direktifine uyum sağlamak amacıyla, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilerek ulusal hukuk sistemine entegre edilmiştir.

- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı da uluslararası işçi hakları belgeleri tarafından güvence altına alınmış temel haklardandır. ILO'nun 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması ile 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmeleri, bu hakların korunması için kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır. Ülkemiz 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile çalışanların örgütlenme faaliyetlerini düzenlemektedir.
- Çocuk işçiliği ile mücadele, bir diğer önemli insan hakları konusudur. ILO'nun 1973 tarihli ve 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi ile 1999 tarihli ve 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi, çocuk işçiliğiyle mücadelede uluslararası temel araçlar olarak kabul edilmektedir. Türkiye, uluslararası mevzuatla uyumlu olarak 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında asgari çalışma yaşını düzenlemiş olup hem mevzuat hükümleri hem de ilgili ulusal politikalar ile stratejilerle bu alanda kararlılıkla mücadele etmeye devam etmektedir.
- Çocuk işçiliği ile mücadele, zorla çalıştırma, modern kölelik ve insan ticaretinin ortadan kaldırılması, uluslararası toplumun gündeminde önemli bir yer tutmaktadır. BM'nin 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'nin 8.7 hedefi doğrultusunda, bu konularda acil ve etkin tedbirlerin alınması hedeflenmiş ve Türkiye, bu çabalara katkıda bulunarak İttifak 8.7 bünyesinde Rehber Ülke (Pathfinder) statüsü kazanmıştır. Bu statü ile ülkemiz, zorla çalıştırma, modern kölelik, insan ticareti ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması amacıyla küresel düzeyde yürütülen çalışmalara katkı sağlamayı ve örnek olmayı amaçlamaktadır.
- Ayrımcılığın önlenmesi de çalışma hayatının temel insan hakları gündemlerinden biridir. ILO'nun 111 sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi, BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve BM Engellilerin Haklarına İlişkin Uluslararası Sözleşme gibi uluslararası belgeler, Türkiye'nin iş yerinde ayrımcılığı önleme çabalarını desteklemektedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 49. ve 55. maddeleri ile İş Kanunu'nun "Eşit davranma ilkesi" başlıklı 5. maddesi, işverenlerin çalışanlar arasında ayrımcılık yapamayacağını açıkça belirtmektedir.
- Son olarak, On İkinci Kalkınma Planı, ayrımcılığın önlenmesi, çocuk işçiliği ile mücadele, iş sağlığı ve güvenliğinin etkin yönetimi gibi konularda da kapsamlı politika ve tedbirler öngörmektedir. 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ve diğer ilgili mevzuat, bu konularda işverenlerin sorumluluklarını artırarak çalışma hayatında insan haklarının korunmasına katkıda bulunmaktadır.
- Doğal afetler, çalışma hayatını derinden etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Depremler, sel, kuraklık ve heyelan gibi olaylar, iş yerlerinin fiziksel yapısını tahrip edebilmekte, üretim süreçlerini kesintiye uğratabilmekte ve iş kayıplarına yol açabilmektedir. Bu durum, ekonomik belirsizliklerin artmasına, iş kayıplarına, mevcut çalışma koşullarının kötüleşmesine ve yoksulluğun artmasına neden olabilmektedir.

Afetlerin neden olduğu bu olumsuz etkiler, özellikle kırılgan gruplar ve düşük gelirli çalışanlar için yoksulluk riskini daha da artırmaktadır.

- Küresel düzeyde, iklim değışikliği sonucunda artan gıda fiyatları, gelir kaybı ve hastalıkların değışen doğası nedeniyle, 2030 yılına kadar 130 milyon insanın aşırı yoksulluğa düşebileceği tahmin edilmektedir. İklim değışikliğinin olumsuz etkilerinden en fazla zarar görenler ise genellikle doğal afetlerle mücadeleye daha az hazırlıklı olan yoksullar ile kadınlar, çocuklar, yaşlılar ve engelliler gibi kırılgan gruplar olmaktadır.
- Korumacılık eğilimlerinin ve içe kapanma politikalarının yoğunlaştığı bir dönemde, 2019 yılında tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 küresel salgını, bir sağlık krizinin ötesine geçerek olağanüstü koşulların ortaya çıkmasına yol açmış ve birçok ülkeyi ekonomik, toplumsal ve siyasi açıdan derinden etkilemiştir. Bu süreçte, uluslararası ticaretin yavaşlaması, yatırım ve üretimin azalması, birçok ülkede ekonomik büyüme potansiyelini sınırlayarak istihdam artışını engellemiş, işsizlik oranlarını yükseltmiş ve gelir ile fırsat eşitsizliklerini artırmıştır.
- Salgının işgücü piyasaları üzerindeki tehditlerine karşı birçok ülke, istihdamın korunmasına yönelik çeşitli tedbirler almıştır. Bu tedbirler genellikle kayıt dışı veya kendi hesabına çalışanlara destekler, pasif işgücü programları, ücret sübvansiyonları, yeni çalışma düzenlemeleri, hastalık izni için sübvansiyonlar, işten çıkarmanın sınırlanması ve mesleki eğitim sübvansiyonları gibi alanlarda yoğunlaşmıştır. Bu tedbirler arasında en yaygın olarak uygulanan ise ücret sübvansiyonları olmuştur. Ücret sübvansiyonları, çalışanlara doğrudan nakit desteği sağlamak yerine, işverenlerin ödemesi gereken ücret ve katkı paylarının tamamının veya bir kısmının devlet tarafından karşılanmasını içermektedir.
- Covid-19 küresel salgını, Türkiye'de ekonomik yapıyı ve işgücü piyasalarını etkileyerek bazı kırılganlıkları artırmış olsa da, bu süreçte özellikle kadınlar, gençler ve engelliler gibi özel politika gerektiren gruplar için destekleyici önlemler alınmıştır. Düşük vasıf ve eğitim düzeyine sahip ve ağırlıklı olarak hizmetler sektöründe çalışan kişiler, salgının getirdiği kısıtlamalardan etkilense de, Türkiye'de uygulanan işgücü piyasası politikaları bu grupların istihdam, gelir ve refah kayıplarını en aza indirmeye yönelik olmuştur. Nitekim 2020 yılında dünya genelinde işsizlik oranları artış gösterirken, Türkiye'de salgına karşı alınan tedbirler sayesinde işsizlik oranında bir düşüş kaydedilmiş, ekonominin toparlanması ve istihdamın korunması adına önemli adımlar atılmıştır.
- Salgın sürecinde, diğer birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de ekonomiyi canlandırmak ve işgücü piyasaları üzerindeki olumsuz etkileri azaltmak için çeşitli tedbirler alınmıştır. Bu çerçevede, ekonomik istikrar kalkanı ve destekleyici parasal tedbirler ön plana çıkmıştır. Esnek ve uzaktan çalışma modellerinin yaygınlaştırılması, kısa çalışma ödeneğinden yararlanmanın kolaylaştırılması, iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshinin yasaklanması, ücretsiz izin uygulaması, ücretsiz izne çıkarılan ve kısa çalışmadan yararlanamayanlar ile işsizlik ödeneğine hak kazanmak için gerekli prim şartlarını sağlamayanlara nakdi ücret desteği sağlanması gibi önlemler bu tedbirler arasındadır. Ayrıca, işverenlere sosyal güvenlik primi ödemelerinde kolaylıklar getirilmiştir. Bu tedbirlerin, salgın döneminde istihdamı korumaya yönelik çabalar çerçevesinde kayıtlı istihdam kaybını sınırlandırmada da etkili olduğu gözlemlenmiştir.

- Depremler, doğal afetler arasında işgücü piyasası ve ekonomik faaliyetler üzerinde en büyük etkiye sahip olanların başında gelmektedir. Türkiye, tarih boyunca birçok büyük depremin yıkıcı etkilerini yaşamış ve bu doğal afetler, hem istihdam hem de ekonomik faaliyetler üzerinde derin izler bırakmıştır.
- 2023 yılında Kahramanmaraş ve Hatay merkezli 11 ilde yaşanan depremler, sadece fiziki yıkıma yol açmakla kalmamış, aynı zamanda işgücü piyasasını ve yoksulluk seviyelerini de olumsuz etkilemiştir.
- Bu kapsamda kısa çalışma ve nakdi ücret desteği uygulamaları hayata geçirilmiştir. Yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararı ile uygunluk tespiti sonucu beklenmeksizin belirlenen illerde ve durumlarda kısa çalışma ödemelerinin yapılması kararlaştırılmıştır. Ayrıca gerekli prim şartlarını taşımadığı için kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanamayanlar ile yine gerekli prim şartlarını taşımadıkları için işsizlik ödeneği almaya hak kazanamayanlara nakdi ücret desteği ödenmesi kararlaştırılmıştır. Nakdi ücret desteği 8 Mayıs 2023 tarihine kadar, kısa çalışma uygulaması ise uzatma ile birlikte 7 Ağustos 2023 tarihine kadar uygulanmıştır.
- Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından hazırlanan “Kahramanmaraş ve Hatay Depremleri” Raporu, bu etkinin boyutlarını ortaya koymaktadır. Rapora göre, deprem öncesi afet bölgesinde 3,8 milyon kişi istihdamdaydı ve bu sayı, Türkiye genelindeki toplam istihdamın %13,3'üne karşılık gelmekteydi. Depremler sonrasında ise, bölgedeki iş yerlerinin büyük bir kısmı hasar görmüş veya faaliyetlerini ya bir süreliğine ya da tamamen durdurmak zorunda kalmıştır. Bu durum, hem kayıtlı hem de kayıt dışı çalışanlar için iş kayıplarına neden olmuş ve ekonomik faaliyetlerde önemli bir azalmaya yol açmıştır.
- İstihdam kaybı, doğrudan doğruya yoksulluğun artmasına neden olabilecek kritik faktörlerden biridir. Depremin ardından ekonomik faaliyetlerin yavaşlaması ve işgücü piyasasındaki daralma, gelir seviyelerinde düşümlere ve hane halkı gelirlerinin azalmasına sebep olmuştur. Özellikle kayıt dışı çalışanların işlerini kaybetmeleri, bu grupların yoksulluk sınırının altına düşme riskini artırmıştır.
- Afet bölgesindeki kayıt dışı istihdam oranı %39 olarak rapor edilmiş olup kayıt dışı çalışanlar, sosyal güvenceden yoksun olmaları nedeniyle kriz dönemlerinde daha kırılgan hale gelmektedirler. Deprem sonrası dönemde, bu kesimde iş kayıplarının muhtemelen daha belirgin hale geldiği ve dolayısıyla geçim kaynaklarının büyük ölçüde daralmış olabileceği değerlendirilmektedir.
- Deprem bölgesinin yeniden inşası sürecinde, depremden etkilenen illerdeki sektörel işgücü piyasasının ihtiyaçları göz önünde bulundurularak yeşil işlerin yaratılması ve dijitalleşme fırsatlarının değerlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, yoğun istihdam gerektiren altyapı yatırımlarıyla bölgedeki istihdamın desteklenmesi, iş karşılığı nakit yardımlarda engelliler, gençler ve kadınlara öncelik verilmesi, yerel üniversitelerdeki öğrencilerin bölgenin çalışma hayatına entegre edilmesini sağlayacak programların uygulanması ve girişimciliğin teşvik edilmesi, kapsamlı bir toparlanma sürecinde hayata geçirilebilecek önemli tedbirlerdir.

3.2. TEMEL AMAÇ

Sosyal koruma sisteminin kapsayıcılığını ve istihdam bağlantısını artırarak, toplumdaki tüm bireylerin temel haklara erişimini güçlendirmek ve çalışma hayatına katılımlarını engelleyen sorunlara çözüm geliştirmek temel amaçtır. İnsana yakışır iş anlayışı doğrultusunda, oluşturulacak bir sosyal koruma sistemi, bireylerin sosyo-ekonomik olarak güçlendirilmesini ve istihdamın teşvik edilmesini sağlayacaktır. Bu çerçevede, özellikle doğal afetler ve kriz dönemlerinde işgücü piyasasındaki kırılgan grupların korunması ve geçim kaynaklarının sürdürülebilirliğinin sağlanması için dayanıklı ve esnek bir sosyal koruma ağı kurulması öncelik taşımaktadır.

3.3. POLİTİKALAR

1. Çalışma hayatında temel hakların korunması sağlanacak, ayrımcılıkla mücadele edilecek ve insana yakışır işler desteklenecektir.
2. Kayıt dışı istihdamla mücadele edilecek ve sosyal güvenlik sisteminin kapsayıcılığı artırılacaktır.
3. İşgücü piyasası programlarının etkinliği artırılacak ve erişilebilirliği güçlendirilecektir.

4. KIRSAL BÖLGELERDE SÜRDÜRÜLEBİLİR İSTİHDAMIN GELİŞTİRİLMESİ

Sürdürülebilir kalkınma, günümüz kuşaklarının gereksinimlerini, gelecek kuşakların gereksinimlerinden ödün vermeden karşılama ilkesine dayanmaktadır. Kırsal bölgelerde sürdürülebilir istihdam ise, ekonomik, sosyal ve çevresel sürdürülebilirlik ilkelerini bir araya getiren çok boyutlu bir kavramdır. Sürdürülebilir istihdam, uzun vadede istihdamı güvence altına alan, insana yakışır çalışma koşullarını destekleyen ve ekonomik çeşitliliği artıran bir yapıyı ifade etmektedir. Bu bağlamda, tarım ve tarım dışı sektörlerin birlikte geliştirilmesi ve kırsal alanlarda yeni iş alanlarının yaratılması gerekmektedir.

Kırsaldaki temel ekonomik faaliyet olan tarım, kırsal yaşamın sosyoekonomik yapısını belirleyen temel sektördür. Ancak kırsal alanların, küçük ve orta ölçekli işletmeler aracılığıyla gerçekleştirilen kültür ve turizm faaliyetlerine, katma değeri daha yüksek ürünlerin üretimine ve geleneksel el sanatlarına imkan tanınması; arıcılık, fermente gıda ve içecek üretimi ile su ürünleri avcılığı veya yetiştiriciliği gibi çeşitli ekonomik faaliyetlere uygun olması daha geniş ve bütüncül bir ekonomik yapı olarak ele alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Yerel ekonomiyi canlı tutmak, doğal kaynakları korumak ve toplumun refahını artırmak için kırsal alanlarda iş imkanlarının oluşturulması ve korunması sürdürülebilir istihdamın sağlanmasında kritik öneme sahiptir. Kırsal kalkınmanın temel taşı olan tarımsal faaliyetlerin, insana yakışır iş kriterleri ve gelişen teknolojik koşullara uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi,

tarım dışı sektörlerin çeşitlendirilmesi ile küçük ve orta ölçekli işletmelerin desteklenmesini gerektirmektedir.

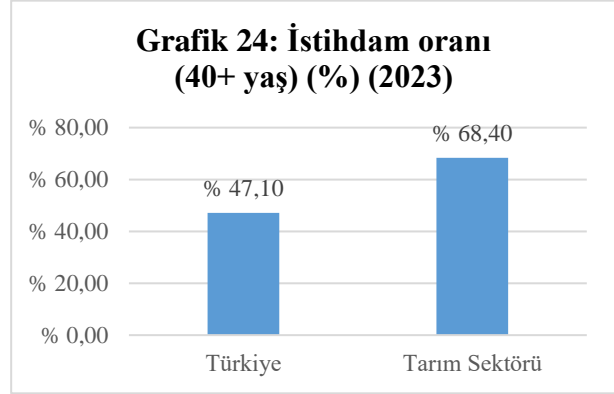
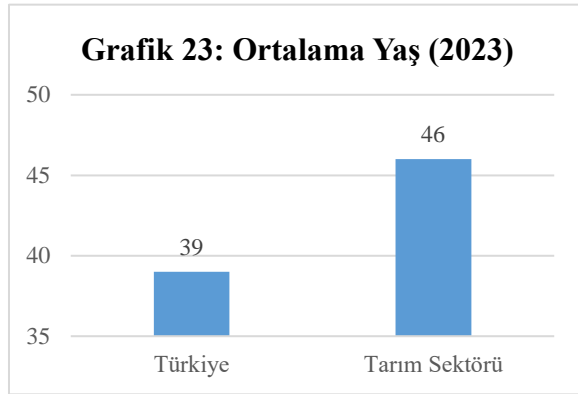
Bunun yanı sıra, eğitim ve beceri geliştirme programlarıyla kırsal işgücünün güçlendirilmesi, hem iç göç hareketlerinin kontrol altına alınmasına katkı sağlayacak hem de kırsal bölgelerde yaşam kalitesini artırarak sosyal sürdürülebilirliği destekleyecektir. Bu çok boyutlu yaklaşım, kırsal alanların bir bütün olarak ele alınmasını ve bu alanların sahip olduğu ekonomik potansiyelin tam anlamıyla değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır.

4.1. DURUM ANALİZİ

- Tarımsal faaliyetler, dünyada ve ülkemizde kırsal bölgelerdeki yaşam kalitesini önemli ölçüde etkilemektedir. Tarımsal üretim, ülke vatandaşlarının gıda ihtiyaçlarının karşılanması, boş arazilerin işlenerek ekonomiye kazandırılması, erozyonun önlenmesi ve ülkenin gıda arz güvenliğinin sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır. Tarım, yalnızca ekonomik bir faaliyet olmanın ötesinde tarihsel, kültürel, sosyal ve ekolojik önemi olan toplumsal bir süreçtir. Tarımın ayrıca, vatandaşların gıda ihtiyaçlarının temin edilmesi, ekonomiye katma değer yaratması ve sanayiye girdi sağlamanın yanı sıra, toplumsal yapının korunması, doğal mirasın devamlılığı ve çevrenin korunması gibi işlevleri de vardır.
- Dünya genelinde kırsal politikaların belirlenmesinde önemli bir etkiye sahip olan tarım sektöründeki sorunlar, kırsal alanlardan kentlere göç eğilimlerini etkilemekte ve kırsal bölgelerde nüfusun azalmasına yol açmaktadır. 2014-2023 yılları arasında, farklı sektörlerdeki istihdam eğilimleri bu dönemdeki değişimleri yansıtacak şekilde farklılık göstermiştir. TÜİK verilerine göre, sanayi sektöründe 2014 yılında 5 milyon 339 bin kişi istihdam edilirken, bu sayı 2023 yılında 6 milyon 711 bine yükselmiştir. Hizmetler sektöründe de benzer bir artış gözlemlenmiş, 2014 yılında 13 milyon 302 bin olan istihdam sayısı 2023 yılında 18 milyon 230 bine çıkmıştır. Buna karşılık, tarım sektöründe istihdam edilenlerin sayısı 2014 yılında 5 milyon 220 bin iken 2023 yılında yaklaşık 800 bin kişi azalarak 4 milyon 695 bine düşmüştür. Bu veriler, sanayi ve hizmetler sektörlerinin büyümesiyle birlikte tarım sektöründe istihdamın azaldığını göstermektedir.
- Tarım sektörü, hizmetler ve sanayi sektörlerinin gerisinde kalsa da, taşıdığı kritik önemi hiçbir zaman azalmayacaktır. Bir ülkenin genel sosyoekonomik yapısı içerisinde tarım sektörünün yeri; ulusal gelire katkısı, ülkenin gıda ürünlerinde kendi kendine yeterlilik durumu, ihracat ve ithalat dengesi, sanayi sektörüne hammadde sağlama ve istihdam yaratma kapasitesi ile talebi etkileme gücü gibi faktörler göz önüne alınarak değerlendirilmelidir. Tarım sektörü gıda güvenliğinin teminatıdır ve bu nedenle stratejik önemi tartışılmazdır. Bu sebeplerle, tarım alanında geliştirilecek politikaların bütüncül bir yaklaşımla ele alınmasının, sürdürülebilir ekonomik büyümeye ve istihdama önemli katkılar sağlayacağı muhakkaktır.
- Yeni kent ve kır tanımı, mahalle ve köy düzeyinde yoğun kent, orta yoğun kent ve kır olmak üzere üç sınıfa ayrılmaktadır. Yoğun kent, nüfusunun en az %50'sinin kent merkezi sınırları içerisinde yaşadığı yerleşim yerlerini ifade ederken, orta yoğun kent, yoğun kent ve kır olma

kriterlerini sağlamayan yerleşim yerlerini tanımlamaktadır. Kır ise nüfusunun %50'sinden fazlasının kırsal bölgelerde yaşadığı yerleşim alanlarını kapsamaktadır.

- Bu yeni tanımlama, TÜİK'in geçmişte kullandığı kent ve kır ayırımına dayalı istatistiklerden farklılık göstermektedir. Tanımlamada gidilen bu farklılığa rağmen TÜİK istatistikleri, Türkiye'de kırsal nüfusun giderek azaldığını ortaya koymaktadır. Bu düşüş, kırsal alanlardan kentlere doğru bir nüfus kaymasını yansıtmaktadır. 2022 yılı kent ve kır nüfus istatistiklerine göre, Türkiye'de nüfusun %67,9'u yoğun kentlerde, %14,8'i orta yoğun kentlerde ve %17,3'ü kırdaki yaşamaktadır. Bu oranlar, kırsal nüfusun azaldığını ve kentleşmenin arttığını ortaya koymaktadır.

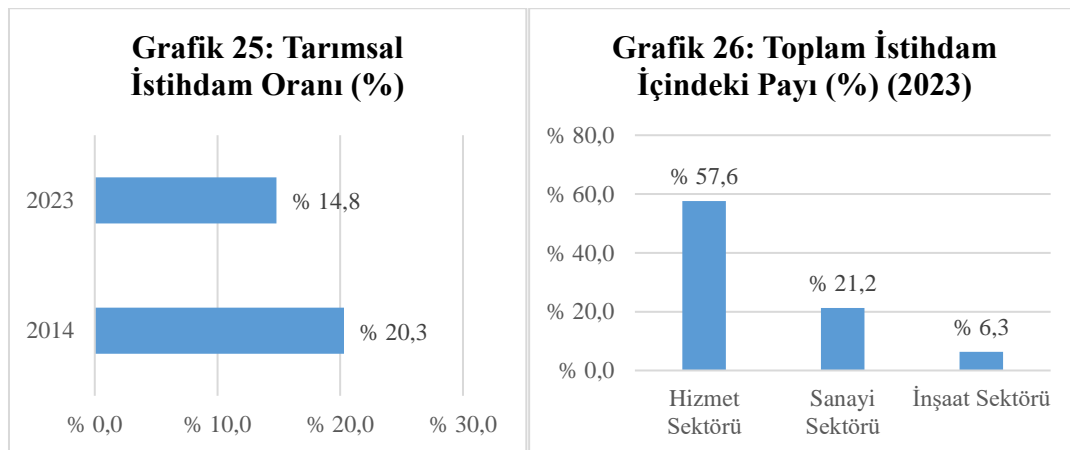


Kaynak: TÜİK

- Kırsal nüfus azalırken, kırsalda çalışan nüfus da yaşlanmaktadır. Grafik 23'den de görüleceği üzere, Türkiye'de istihdam edilenlerin ortalama yaşı yaklaşık 39 iken tarım sektöründe çalışanların ortalama yaşı 46'dır. Ayrıca, Grafik 24'e göre, tarım sektöründe çalışanların %68,4'ü 40 yaşın üzerindeyken genel istihdamda 40 yaşın üzerinde olanların oranı %47,1'dir. Bu durum, tarım sektöründe genç işgücünün yetersiz olduğunu göstermektedir. Tarımda genç istihdamının artırılmasına yönelik politika ve programlara öncelik verilmesi, hem sürdürülebilir tarımı hem de kırsal kalkınmayı olumlu yönde etkileyecektir.
- İklim değişikliği riski de Türkiye'nin tarım sektörünü ve kırsal istihdamı etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır. Türkiye'nin Akdeniz Havzası'ndaki konumu, iklim değişikliğine karşı savunmasızlığı artırmakta; artan sıcaklıklar ve azalan yağışlar, tarımsal üretimi ve verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum, kırsal alanlarda yaşayan ve geçimini temel olarak tarımdan sağlayan kesimleri, özellikle de küçük çiftçileri ve tarım işçilerini, ekonomik açıdan zorlamaktadır. Bununla birlikte, iklim değişikliğinin etkilerini hafifletmek ve kırsal istihdamı desteklemek amacıyla modern tarım tekniklerinin benimsenmesi, su kaynaklarının etkin yönetimi ve çiftçilere yönelik uyum politikalarının uygulanması gibi tedbirler kırsal bölgelerde sürdürülebilir bir ekonomik yapının oluşmasına katkı sağlayacaktır.
- Bunun yanı sıra, iklim değişikliği ile küresel mücadele kapsamında özellikle AB'nin sürdürülebilirlik politikaları ve Yeşil Mutabakat çerçevesinde belirlediği yeni standartların, Türkiye'nin tarım sektörü üzerinde belirli etkileri olacaktır. AB'nin "Tarladan Çatala Stratejisi" ve karbon ayak izini azaltmaya yönelik tedbirlerinin, Türkiye'nin tarım ve gıda

ürünleri ihracatına belirli ölçüde etki edebileceği ve daha sürdürülebilir tarım uygulamalarının benimsemesine katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

- Tarımsal üretimde çevre dostu ve sürdürülebilir uygulamalara daha fazla ağırlık verilmesi hem gıda arz güvenliğine katkı sağlayacak hem de Türkiye'nin küresel rekabetçi gücünü daha da kuvvetlendirecektir. İklim değişikliği ile uyumlu sürdürülebilir tarım uygulamaları, yeni iş kollarının ve mesleklerin gelişmesine olanak tanıyacak ve kırsal alanlarda işgücünü daha da çeşitlendirerek istihdamın sürdürülebilirliğine katkıda bulunacaktır.
- Yenilenebilir enerji kaynaklarının toplam enerji üretimi içindeki payının artırılması ve verimliliğinin sağlanması, enerji ihtiyacının karşılanmasında kritik bir rol oynamaktadır. Yenilenebilir enerji sektöründe gelişen yeni teknolojiler, maliyetleri düşürerek bu kaynakların daha geniş bir alanda kullanılmasını mümkün kılmaktadır. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından uygulanan "Türkiye Cumhuriyeti İklim Değişikliği Eylem Planı'nda (2011–2023)", yenilenebilir enerjinin toplam elektrik üretimindeki payının artırılması ana hedeflerden biri olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda, özellikle tarım, gıda ve ormancılık sektörlerindeki işletmelerin enerji ihtiyacının, yenilenebilir enerji kaynaklarından karşılanmasına yönelik destekleme programları ve özel tedbirler devreye alınmıştır. Özellikle sulama tesislerinin işletilmesinde enerji maliyetlerinin düşürülmesi için yenilenebilir enerji kaynakları büyük fırsatlar sunmaktadır. Güneş enerjisi santralleri ve rüzgar enerjisi santralleri, elektrik altyapısı olmayan uzak tarım alanlarında oldukça işlevsel çözümler sunabilmektedir. Bu bağlamda, bu alanlarda teşvik ve sübvansiyonların yaygınlaştırılması, üretim maliyetlerini ve dolayısıyla fiyatların genel düzeyini olumlu yönde etkileyecektir.
- Türkiye'nin tarım sektörü ihracatı, 2014-2023 yılları arasında toplam ihracatın %3 ila %4'ü arasında sınırlı bir paya sahip olmuştur. Bununla birlikte, 2019-2023 yılları arasında tarımsal ihracatın miktar olarak sürekli arttığı görülmektedir. 2022 yılında tarım ürünleri ihracatı yaklaşık 30 milyar dolara ulaşarak tarihinin en yüksek seviyesini görmüş, ancak bu artışa rağmen sektörün toplam ihracat içindeki payı sınırlı kalmıştır.



Kaynak: TÜİK

- Türkiye'de tarımsal istihdamın toplam istihdam içindeki payı, yıllar içinde tarımın Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH) içindeki payında yaşanan azalmaya paralel olarak düşüş göstermiştir. Grafik 25'den de görüleceği üzere, 2014 yılında %20,3 olan tarımsal istihdam

oranı, 2023 yılında %14,8'e gerileyerek hizmet ve sanayi sektörünün oldukça gerisinde kalmıştır. Grafik 26'da ise, 2023 yılı itibarıyla hizmet sektörünün toplam istihdam içindeki payının %57,6, sanayi sektörünün payının %21,2 ve inşaat sektörünün payının ise %6,3 olduğu görülmektedir. Tarımsal istihdamdaki bu düşüşün başlıca nedenleri arasında tarımda makineleşmenin artmasıyla birlikte işgücü talebinin azalması, sanayi ve hizmet sektörlerinde işgücü talebinin artması, gençlerin iş ve meslek tercihlerinin değişmesi ve miras yoluyla tarım arazilerinin parçalanmasıyla hane başına düşen tarım gelirlerinin azalması yer almaktadır.

- Kırsal istihdam açısından öne çıkan iki temel konu, insana yakışır çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirerek göç eğilimini yönetmek ve kırsal bölgelerde ekonomik çeşitliliği artırmaktır. Tarımda istihdam oranını artırmak ve nitelikli işgücünü tarımsal faaliyetlere kazandırmak kırsal kalkınmanın hız kazanması açısından büyük önem taşımaktadır. Bölgelere göre değişen sosyal ve ekonomik farklılıklar nedeniyle, eğitimle ilgili sorunlar ve çözümler yerel düzeyde analiz edilmeli ve bu analizlere dayalı olarak uygun eğitim programları düzenlenmelidir. Ayrıca yerel halkın üretim süreçlerinde yaşadığı bilgi eksikliklerinden kaynaklanan sorunlar tespit edilerek bu eksiklikleri gidermeye yönelik eğitim metotları belirlenmeli ve üreticilerin bu bilgilere kolayca erişmesi sağlanmalıdır.
- Tarımsal istihdam açısından, gıda zincirlerinin iklim değişikliğine uyum sağlaması ve akıllı tarım uygulamalarına yönelik farkındalığın artırılması öncelikli konular arasında yer almaktadır. Bunun yanı sıra işgücünün yaygın eğitim faaliyetlerine katılımı da kritik öneme sahiptir. Bu konularla sınırlı kalmaksızın kapsayıcı istihdamın geliştirilmesinden toplumsal farkındalığın artırılmasına, tarım dışı ekonomik faaliyetlerde meslek ve beceri kazanımından kooperatif örgütlenme modellerine kadar çeşitli alanlarda üretken istihdamı teşvik eden eğitim programlarının yaygınlaştırılması büyük değer taşımaktadır.
- Tarım ve Orman Bakanlığı tarafından uygulanmakta olan Avrupa Birliği Katılım Öncesi Yardım Aracı (IPARD) kapsamında hayvancılık sektörü, gıda işleme sektörü ve kırsalda çiftlik faaliyetlerinin çeşitlendirilmesi için geliştirilen projelerde gerek çalışan düzeyinde gerekse yönetici düzeyinde istihdam olanakları sağlanarak kırsal alanlarımızda yeni iş fırsatlarının oluşmasına katkı sağlanmaktadır.
- Günümüzde tarım sektöründe, değişen iklim koşullarına uyum sağlamak ve tarımsal faaliyetlerin neden olduğu karbon salınımını azaltmak amacıyla yeni tarımsal yaklaşımlar benimsenmektedir. Bu süreçte dijital tarım çözümleri, birden fazla fayda sağlayarak tarımda adil bir geçişi destekleme kapasitesi açısından öne çıkmaktadır. Çiftçilere sağlanan faydalar arasında iklim değişikliklerine, hava koşullarındaki dalgalanmalara ve haşere saldırılarına daha iyi uyum sağlama, çiftlik kârlılığını artırma ve daha iyi çiftlik yönetimi ile ürün satışından elde edilen getirilerin yükseltilmesi yer almaktadır. Ülkemizde, tarım 4.0 kapsamında, özel sektör ve dijital girişimler yeni uygulamalar ve çözümler geliştirmeye başlasa da, tarım teknolojilerinin kullanımında ve bu alandaki girişim sayılarında gelişim sağlanması için atılması gereken önemli adımlar da bulunmaktadır. Bu durum, Türkiye'nin küresel değer zincirinde güçlü olduğu ve önemli ihracat rakamlarına ulaştığı tarım sektöründe rekabet avantajını artırabilecektir.
- Kırsal kalkınmanın sürdürülebilirliği için dijital dönüşüm ve teknoloji kullanımı büyük bir fırsat sunmaktadır. Tarım 4.0 teknolojileri, yapay zeka, nesnelerin interneti (IoT), veri

analitiği ve uzaktan izleme sistemleri tarımsal üretim süreçlerini optimize ederek verimliliği artırma ve kırsal alanda istihdam fırsatlarını genişletme potansiyeline sahiptir. Örneğin, akıllı sulama sistemleri ve toprak sensörleri, su ve gübre kullanımını optimize ederek hem maliyetleri düşürecek hem de çevresel sürdürülebilirliği destekleyecektir. Bu teknolojilerin kullanımı, tarımsal işgücünün daha yüksek katma değerli işlerde çalışmasını mümkün kılarak, kırsal bölgelerde nitelikli istihdam yaratılmasına katkı sağlayacaktır.

- Diğer taraftan, dijital tarım platformları aracılığıyla çiftçiler, piyasa taleplerine daha hızlı yanıt verebilme, ürünlerini daha geniş pazarlara sunabilme ve doğrudan tüketicilere ulaşabilme imkanına sahip olabileceklerdir. Bu bağlamda, dijital dönüşümün kırsal istihdamı artırıcı etkilerini maksimize etmek için, teknolojiye erişimin, dijital okuryazarlığın ve bu alanlardaki eğitim programlarının yaygınlaştırılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.
- Tarım sanayisi ve tarım teknolojisi uygulamalarının ilerlemesini desteklemek amacıyla, uygun eğitim politikaları geliştirilerek kümelenme benzeri yaklaşımlarla ekosistem iş birliği fırsatlarının yaratılması ve tarım teknolojileri üzerine çalışacak enstitüler ile teknik liselerin kurulması büyük önem taşımaktadır. Bu adımlar, sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün oluşturulmasına yönelik önemli tedbirler arasında yer almaktadır. Ayrıca, iklime dirençli tarım ve tarım işçiliği konularında yeşil ve dijital dönüşümü sağlayacak beceri kazandırma ve beceri geliştirme programları ile girişimcilik eğilimlerinin teşvik edilmesi gerekmektedir. Tarımda bilgi teknolojilerinin yaygınlaştırılması, çiftçilerin bilgiye kolay, hızlı ve uygun maliyetli erişimini sağlayarak tüketici taleplerini daha iyi anlamalarına ve organik gıda maddeleri, et alternatifleri ve çiftlikten sofraya hizmetler gibi geniş ürün ve hizmetler geliştirmelerine olanak tanıyacaktır. Bu gelişmeler, sektörel büyümeye katkıda bulunurken, yeni iş alanlarının ortaya çıkmasını da destekleyecektir.
- Bunların yanı sıra tarıma dayalı imalat sanayinin geliştirilmesi, kırsal bölgelerde istihdam olanaklarını artırmanın ve yerel ekonomiyi güçlendirmenin etkili bir yoludur. Bu durum, tarım ürünlerinin işlenmesi, paketlenmesi ve pazarlanması süreçlerinde ek işgücü ihtiyacı doğurarak kırsal alanlarda yaşayan bireyler için yeni istihdam fırsatları yaratma potansiyeline sahip olacaktır. Özellikle, tarımsal ürünlerin değer zincirinde işlenmesi ve katma değerinin artırılması, hem nitelikli hem de vasıfsız işçiler için çeşitli iş imkanları sunacaktır. Tarıma dayalı imalat sanayinin genişletilmesi, kırsal kalkınmayı teşvik ederken, tarım dışı sektörlerde de istihdam çeşitliliğini artırarak bölgesel ekonominin sürdürülebilirliğine önemli katkı sağlayacaktır.
- Türkiye'de kayıt dışı istihdamın en yoğun olduğu sektör tarım olduğundan, bu sektörde kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik çalışmalara özel bir önem verilmelidir. Tarım sektöründe kayıt dışı istihdam oranının yüksek olmasının nedenleri, sektörün yapısal özelliklerinden olduğu kadar, sektörde çalışan bireylerin demografik, sosyal ve kültürel özelliklerinden de kaynaklanmaktadır. Tarım sektöründe işletme ölçeğinin ve arazi sahipliğinin küçük olması, dolayısıyla elde edilen gelirin düşük kalması, bu durumun en temel nedenlerinden biridir. Kayıt dışı istihdamın bu kadar yüksek olmasında ayrıca, aynı ailenin bireyleri tarafından gerçekleştirilen üretim ve bu üretimdeki ücretsiz aile işçiliği gibi faktörler de öne çıkmaktadır.

- Çiftçilerin büyük bir çoğunluğunun sosyal güvenlik primlerini düzenli olarak ödeyememesi ve bu nedenle sosyal güvenlik sisteminin sağladığı birçok haktan yararlanamaması sorununu ortadan kaldırmak amacıyla, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde yapılan değişikliklerle; kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan çiftçi sigortalıların prim ödeme tarihleri yeniden düzenlenmiştir. 1 Ocak 2022 tarihinden itibaren yürürlüğe konulan düzenleme ile; bu sigortalıların ait olduğu yılın Ocak-Haziran dönemi primlerini Temmuz ayı sonuna, Temmuz-Aralık dönemi primlerini de takip eden yılın Ocak ayı sonuna kadar Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeyebilmelerine imkan tanınmıştır. Düzenleme ile tarım sigortalılarımızın ürün satışı ile gelir elde ettikleri ve ödeme güçlerinin arttığı dönemlerde sigorta primlerini ödeyebilmeleri ve bu süreçte gecikme cezası ve gecikme zammına muhatap olmamaları sağlanacaktır.
- Çiftçilerin temel gelir kaynağı, yetiştirdikleri ürünlerin satışından elde ettikleri gelirdir ve bu gelir, doğrudan hasat edecekleri ürün miktarı ile doğru orantılıdır. Ancak, tarımsal üretimin doğa koşullarına bağlı yapısı, çiftçileri gelir güvencesizliği sorunuyla karşı karşıya bırakmaktadır. Kuraklık, sel, don, zamansız yağmur, fırtına ve yangın gibi doğal afetler, çiftçilerin büyük zarar görmesine ve hatta bir yıl boyunca hiç gelir elde edememesine neden olabilmektedir. Bu gibi durumlarda çiftçilerin zararlarını telafi edebilmek amacıyla, 2005 yılında 5363 sayılı Tarım Sigortaları Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanun, çiftçilerin doğal afetlere karşı korunmasını ve tarımsal üretimin sürdürülebilirliğini sağlamak için önemli bir adım olmuştur.
- Çiftçilere gelir ve yaşam güvencesi sağlamak amacıyla yapılan zorunlu sosyal sigortaların yanı sıra, doğal afetler sonucunda ürünlerinin hasar görmesi nedeniyle uğradıkları zararların tazmin edilmesi, tarımsal girdi fiyatlarının devlet müdahalesiyle düşük seviyelerde tutulması, ürettikleri ürünler için taban fiyat uygulaması, fark ödemesi desteği ve tarımsal sigorta desteği gibi çeşitli araçların kullanılması önemli faydalar sağlamaktadır. Bu araçlar, çiftçilere hastalık, analık, malullük ve işsizlik gibi risklere karşı teminat sağlayan geleneksel sosyal sigortaların ötesinde, piyasa veya çevre koşullarından kaynaklanan risklere karşı da güvence sunmaktadır. Devlet tarafından çiftçilere sağlanan bu destekler, geleneksel sosyal güvenlik sisteminin dışında yer almakla birlikte, genişletilmiş bir sosyal güvenlik anlayışı çerçevesinde değerlendirilebilecek niteliktedir.
- Türkiye'deki tarım sektörü büyük ölçüde küçük ve orta ölçekli işletmelere dayanmaktadır ve bu durum ekonomik sürdürülebilirlik ile büyüme potansiyelinin sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır. Küçük ölçekli işletmeler, genellikle sınırlı arazi büyüklükleri ve kaynaklara sahip olmaları sebebiyle düşük verimlilikle faaliyet göstermektedir. Bu durum, tarımsal üretimin geçimlik düzeyde kalmasına ve kayıt dışı istihdamın yüksek olmasına neden olmaktadır. Tarım sektöründe verimliliği ve rekabet gücünü artırmak için daha büyük ölçekli ve verimli işletmelere geçişin teşvik edilmesi ve mevcut küçük ölçekli işletmelerin kapasitelerinin artırılmasına yönelik politikaların geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu çerçevede, tarımsal kalkınma kooperatifleri, küçük ölçekli işletmelerin güçlenmesini ve sektörde sürdürülebilir bir yapının oluşturulmasını sağlamak için kritik bir role sahiptir.
- Sözleşmeli üretim modeli, kırsal alanlarda tarımsal istihdamın sürdürülebilirliğini ve kalitesini artırmak için önemli bir araç olarak öne çıkmaktadır. Bu model, çiftçiler ile tarımsal işletmeler veya alıcılar arasında yapılan sözleşmeler aracılığıyla, üretim

süreçlerinin planlanmasını ve ürünlerin satış garantisini sağlamaktadır. Bu yaklaşım, çiftçiler için gelir belirsizliğini azaltırken, iş güvencesini de artırmaktadır. Bu bağlamda, sözleşmeli üretim modelinin kırsal alanlarda yaygınlaştırılması, hem ekonomik sürdürülebilirliği destekleyecek hem de insana yakışır iş ilkeleri çerçevesinde istihdamın kalitesini artıracaktır.

- Ülkemizde tarımsal istihdamın önemli unsurlarından biri, mevsimlik tarım işçiliğidir. Mevsimlik tarım işçileri, kendi illerinden farklı bölgelere tarımsal faaliyetlerde bulunmak amacıyla göç eden ve dönemsel olarak tarım sektöründe çalışan bireylerden oluşmaktadır. Bu işçiler, yılın belirli aylarında farklı bölgelerdeki tarımsal üretim süreçlerine katılmakta ve sonrasında kalıcı ikametgahlarına geri dönmektedir. Gittikleri bölgelerde, yerel işgücü ile sürdürülemeyen tarımsal faaliyetleri gerçekleştirerek, tarımsal üretimin sürekliliğine ve verimliliğine önemli katkılar sağlamaktadır. Mevsimlik gezici tarım işçileri, Türkiye'deki tarımsal üretimin devamlılığı açısından kritik bir rol oynamaktadır.
- ÇSGB koordinasyonunda, ilgili tüm kamu kurum ve kuruluşlarının katkılarıyla, mevsimlik tarım işçilerinin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesine yönelik çeşitli düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda, 2010/6, 2017/6 ve 2024/5 sayılı genelgeler çıkarılmıştır. Genelgeler doğrultusunda, mevsimlik tarım işçileri için afet riskinden uzak, etrafı çevrili, temiz suya erişimi olan, çevre aydınlatması sağlanan, tuvalet ve banyo gibi temel tesisleri içeren barınma alanları oluşturulmuştur. Ayrıca, çocukların eğitim hizmetlerine erişimini sağlamak amacıyla sınıflar ve sağlık hizmetlerinin sunulabileceği sağlık odaları da bu alanlarda yer almaktadır. Bu düzenlemeler, mevsimlik tarım işçilerinin daha güvenli ve sağlıklı koşullarda yaşamalarını ve çalışmalarını temin etmeyi hedeflemektedir.
- Kırsal alanlarda sürdürülebilir bir gelişimin sağlanması, yalnızca tarım odaklı bir yaklaşımla değil, ekonomik, sosyal, çevresel ve kurumsal boyutları da kapsayan çok yönlü bir kalkınma stratejisi ve çok aktörlü bir yönetim stratejisi ile mümkün olabilecektir. Bu nedenle, kırsal alanlarda sürdürülebilir kalkınma, tek bir sektöre odaklanan bir anlayıştan ziyade, farklı sektörlerin kırsal kalkınmaya katkı sağladığı çok sektörlü bir perspektif ile hayata geçirilebilir. Bunu sağlamak için, kırsalda ekonomik kalkınmanın desteklenmesi, yeni istihdam alanlarının oluşturulması, teknolojik altyapının güçlendirilmesi, gıda güvenliğinin sağlanması, yenilenebilir hammaddelerin üretilmesi, tarım turizminin teşvik edilmesi, doğal çevrenin iyileştirilmesi, doğal kaynakların korunması, kırsal yerleşim alanlarının fiziki, sosyal ve kültürel altyapılarının geliştirilmesi, eğitim seviyesinin artırılması ve internet erişiminin yaygınlaştırılması gibi çok yönlü sürdürülebilir kalkınma yaklaşımlarının benimsenmesi gerekmektedir. Ayrıca, bu çok yönlü sürdürülebilir kalkınma yaklaşımlarını vatandaşlara benimsetilebilme konusunda ilgili bakanlıklarca görev ve yetki alanı dahilinde spot filmler, belgeseller, broşür vb. basılı ve görsel materyallerin hazırlanması önem taşımaktadır.
- On İkinci Kalkınma Planı kapsamında kırsal kalkınma, "Afetlere dirençli yaşam alanları, sürdürülebilir çevre" eksenini altında konumlandırılmıştır. Bu eksen, yerleşim yerlerinin ve toplumun afetlere karşı dirençliliğinin artırılması, çevrenin korunması, şehirlerde ve kırsal alanlarda yaşam kalitesinin iyileştirilmesi ve bölgeler arası gelişmişlik farklarının azaltılmasına yönelik politikaları içermektedir. Bu çerçevede, kırsal alanların sürdürülebilir

bir şekilde geliştirilmesi ve afetlere karşı daha dirençli hale getirilmesi hedeflenmekte, aynı zamanda çevresel sürdürülebilirlik ve sosyal refahın artırılması amaçlanmaktadır.

- Türkiye'nin kalkınmasını sağlamak için, iyi planlanmış ve kapsamlı bir kırsal kalkınma stratejisinin hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda hazırlanan "Ulusal Kırsal Kalkınma Stratejisi (UKKS-III) 2021-2023", ulusal düzeyde kırsal kalkınma politikalarını belirlemek ve sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak amacıyla çeşitli çözümler sunmaktadır. Bu kapsamda, Strateji, kırsal alanlarda ekonomik kalkınmanın teşvik edilmesi, sosyal altyapının geliştirilmesi ve çevresel sürdürülebilirliğin sağlanmasına yönelik politikalar belirleyerek ülkenin genel kalkınma sürecine önemli katkılar sunmayı amaçlamaktadır.
- Tarımsal faaliyetlerin doğal güzelliklerle çevrili alanlarda yapılması, kentte yaşamının getirdiği yoğun stresten uzaklaşmak isteyen insanlar için bu bölgeleri bir cazibe merkezi haline getirerek aynı zamanda bir turizm destinasyonuna dönüştürmektedir. Her ne kadar turizmin gelişmesi tarım için bir tehdit olarak algılansa da, kent yaşamının insanları doğadan uzaklaştırması, taşraya dönüş arzusunu artırmış ve bu eğilim, tarım turizmi olarak adlandırılan yeni bir turizm alanının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Tarım turizmi, şehirde yaşayanları yeniden doğa ve yeşille buluştururken, kırsal alanlarda yaşayanlar için de yoksullukla mücadelede etkili bir araç haline gelmiştir.
- Tarım turizminde sunulan hizmetlerin kırsalda yaşayan insanlar tarafından verilmesi, bu bölgelerde istihdam yaratılmasına katkı sağlamakta ve yerel ekonomiyi canlandırmaktadır. Ayrıca, tarım turizmi, yerel mutfak kültürünün gelişimine, kültürler arası etkileşimin artmasına ve doğayı koruma bilincinin yaygınlaşmasına önemli katkılar sunmaktadır. Böylece, tarım ve turizm bir arada gelişirken kırsal kalkınmanın desteklenmesi ve sürdürülebilir bir ekonomik modelin oluşturulması mümkün hale gelmektedir.
- Kırsalda sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak için yalnızca tarım turizmi yeterli olmayacaktır. Bunun yanı sıra, deniz, spor, inanç ve kültür, kongre ve sağlık gibi diğer turizm türlerinin de uygun bölgelerde geliştirilmesine yönelik adımlar atılması gerekmektedir. Bu çeşitlendirilmiş turizm stratejileri, kırsal bölgelerdeki ekonomik faaliyetlerin çeşitlenmesini sağlayarak, sürdürülebilir kalkınmayı destekleyecek ve yerel ekonomileri güçlendirecektir. Bu tür turizm faaliyetlerinin kırsal alanlarda yaygınlaştırılması, aynı zamanda bölgesel kalkınma farklılıklarını azaltmaya ve kırsal nüfusun yaşam kalitesini artırmaya da katkı sunacaktır. Tüm bu bilgiler ışığında turizmin tarımsal faaliyetleri sekteye uğratmadığı, aksine desteklediği bilinmektedir. Bu husustaki olumsuz algının bertaraf edilmesi için tanıtıcı, aydınlatıcı, teşvik edici çeşitli formlardaki bilgilendirme içeriklerinin uygun kanallarla hedef kitleye sunulması önem taşımaktadır.

4.2. TEMEL AMAÇ

Kırsalda ekonomik çeşitliliğin artırılarak kırdan kente göç eğiliminin kontrol altına alınması, kırsal kalkınmaya yönelik girişimlerin güçlendirilmesi, kamu hizmetlerinin geliştirilerek kırsalda kapsayıcı ve kayıtlı istihdamın artırılması, mevsimlik tarım işçilerinin çalışma ve

yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve adil geçişin sağlanmasıyla kırsalda sürdürülebilir istihdamın geliştirilmesi temel amaçtır.

4.3. POLİTİKALAR

1. Tarım sektöründe eğitim ve yayın hizmetleri etkinleştirilerek işgücünün eğitim ve vasıf düzeyi yükseltilecek, uyum yeteneği artırılacaktır.
2. Kırsalda kamu hizmetleri etkinleştirilerek özel politika gerektiren grupların çalışma ve yaşam şartları iyileştirilecektir.
3. Kırsal kalkınma için bölgesel analiz çalışmaları yapılacak ve alternatif gelir kaynakları oluşturulacaktır.

C. SONUÇ (İZLEME, DEĞERLENDİRME VE KOORDİNASYON)

Ülkemizin istihdam politikalarına yön vermek üzere Türkiye Yüzyılı vizyonu ile hazırlanan UİS'in temel politika ve hedefleri, 2025-2028 dönemi için hazırlanan Eylem Planları aracılığıyla hayata geçirilecektir. Eylem Planları, ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü koordinasyonunda ve Eylem Planları'nda sorumluluğu ve işbirliği belirtilen kurum ve kuruluşların katkı ve destekleriyle uygulanacaktır.

4 yıllık dönemi kapsayan Eylem Planlarında yer alan tedbirlerin ilgili yıl ve döneme ilişkin mevcut durumları, sayısal performans göstergeleri aracılığıyla yılda 2 kere izlenecektir. İzleme süreci, Bakanlığımız Eylem Planları İzleme Sistemi (izleme.csgb.gov.tr) üzerinden gerçekleştirilecektir. Söz konusu dijital platforma, sorumlu ve işbirliği kapsamındaki kurum ve kuruluşlar tarafından yapılacak bilgi girişleri sonrasında Mevcut Durum İzleme ve Değerlendirme Raporları hazırlanacaktır.

Mevcut Durum İzleme ve Değerlendirme Raporları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı başkanlığında her yıl iki kere yapılacak olan İzleme, Değerlendirme ve Koordinasyon Toplantılarıyla değerlendirilecek ve nihai hali verilen Raporlar, Bakanlığımız web sayfası üzerinden paylaşılacaktır. Eylem Planları, yıl sonlarında gerçekleştirilecek toplantılarda çalışma hayatında yaşanan değişim ve dönüşüm, güncel gelişmeler ve uygulamada karşılaşılan sorunlar dikkate alınarak revize edilebilecektir.

Eylem Planları'nın izlenmesinde ihtiyaç duyulması halinde Bakanlığımız tarafından geçici veya sürekli teknik komiteler oluşturulabilecektir.

Ülkemizin işsizlik sorununa kalıcı çözümler üretmek, sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlamak ve ülkemizde yaşayan tüm vatandaşlara insana yakışır iş olanakları sunmak amaçlarıyla hayata geçirilen UİS Eylem Planlarının en etkin şekilde uygulanması adına, çalışma hayatının tüm paydaşlarının uygulama sürecine katkı ve katılımları ile tedbirlerde yer alan sorumlulukların ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyon halinde eksiksiz ve etkin şekilde yerine getirilmesi büyük önem arz etmektedir.

Bu noktada Bakanlığımız, Eylem Planları izleme süreci kapsamında gerekli özenin gösterilmesini sağlamak ve sosyal diyalog anlayışı çerçevesinde süreci en etkili şekilde yönetmek adına tüm iş ve işlemleri hayata geçirmekle yükümlüdür.

D. EYLEM PLANLARI

TEMEL POLİTİKA ALANI 1: İŞGÜCÜ PİYASALARINDA YEŞİL VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM İLE BECERİ UYUMUNUN GELİŞTİRİLMESİ

POLİTİKA 1.1. Türkiye beceri ekosistemi güçlendirilecektir.

NO	EYLEM ADI	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
1.1.1.	Mesleki ve teknik ortaöğretim programları; ulusal meslek standartları, ulusal ve uluslararası yeterlilikler, teknolojik gelişmeler ve ikiz dönüşüm doğrultusunda ilgili sektörle işbirliği yapılarak hazırlanacak/güncellenecektir.	MEB-Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü	ÇSGB MYK İŞKUR İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2028	Eğitim hizmetleri beceriler ekseninde düzenlenerek mesleki ve teknik ortaöğretim programlarının esnekliği artırılabilecektir. Bu çerçevede programlar işgücü piyasası ihtiyaçlarını karşılamak üzere güncellenecektir.
1.1.2.	Mesleki ve teknik Anadolu lisesi öğretmenlerinin yeni beceri ve eğitim araçlarına uyumu sağlanacaktır.	MEB-Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü	ÇSGB Meslek Kuruluşları Sektör Kuruluşları İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2028	Mesleki ve teknik Anadolu lisesi öğretmenlerinin yeşil ve dijital dönüşüm gerekliliklerine uyumu sağlanarak ilgili müfredat ve eğitim araçlarına hakimiyetleri sürdürülebilir biçimde artırılabilecektir.

1.1.3.	Meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının yeni beceri ve eğitim araçlarına uyumu sağlanacaktır.	YÖK	ÇSGB Yükseköğretim Kurumları Meslek Kuruluşları Sektör Kuruluşları İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2028	Öğretim elemanlarının yeşil ve dijital dönüşüm gerekliliklerine uyumu sağlanarak ilgili beceri ve eğitim araçlarına hakimiyetleri sürdürülebilir biçimde artırılabilecektir. Yükseköğretim kurumlarından, öğretim elemanlarına konuya ilişkin eğitim vermeleri talep edilecektir.
1.1.4.	Mesleki ve teknik eğitimde kamu-özel sektör iş birliği artırılacaktır.	MEB-Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü YÖK	ÇSGB TOBB TESK TİSK OSBÜK Yükseköğretim Kurumları	2028	Mesleki ve teknik eğitim veren özel okullara yönelik teşvikler, sektörel ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenerek sürdürülecektir. OSB'ler ve Teknoparklar içinde meslekî ve teknik Anadolu liseleri ile meslekî eğitim merkezleri açılacaktır. Danışma kurulları marifetiyle özel sektörün, meslek yüksekokullarına katkısının artırılması sağlanacaktır. OSB'lerde ve teknoparklarda meslek yüksekokulu sayılarının artırılmasına ve meslek yüksekokullarında işletmelerde mesleki eğitim kapsamında eğitim alan öğrenci sayısının artırılmasına yönelik koordinasyon çalışmaları yürütülecektir.

1.1.5.	Yeşil ve dijital dönüşüm sürecinde beceri uyumunun geliştirilmesi için gereken bilginin uygun derslere ait ders kitaplarında yer alması sağlanacaktır.	MEB-Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı	ÇSGB ÇŞİDB İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2027	Ders kitapları hazırlanırken yeşil ve dijital becerilere yönelik içerikler sistematik ve bütüncül bir yaklaşımla dikkate alınacaktır. Belirlenen 1 ila 8. sınıflara ait ders kitapları, yeşil ve dijital dönüşüm sürecinde beceri uyumunun geliştirilmesi amacıyla güncellenecektir.
1.1.6.	Yeşil ve dijital dönüşüm ihtiyacı belirlenen bölümlerde/programlarda gerekli güncellemeler yapılacaktır.	YÖK	ÇSGB MYK İŞKUR Yükseköğretim Kurumları Sektör Kuruluşları Meslek Kuruluşları	2028	Yükseköğretim programlarının işgücü piyasası talepleri ile uyumu artırılacak, bu sayede yeşil ve dijital dönüşüme uyum kabiliyeti yüksek işgücünün yetiştirilmesine katkı sağlanacaktır. ÇSGB'nin ve MYK'nın ilgili eylem maddeleri çerçevesinde belirleyeceği yeşil ve dijital dönüşüm gerekliliği olan alanlar ve ihtiyaçlar dikkate alınarak gerekli düzenlemeler yükseköğretim kurumları tarafından yapılacaktır.
1.1.7.	Mesleki ve teknik Anadolu liselerinin atölye, laboratuvar, derslik altyapıları ve donanımları, yeşil ve dijital becerilerin kazandırılabilmesi biçiminde modernize edilecektir.	MEB-Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü	ÇSGB SBB TOBB İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2028	Yeşil dönüşüm kapsamında firmaların ihtiyaç duyacağı nitelikli işgücünün yetiştirilmesi adına atölyelerin teknolojik altyapıları iyileştirilecek ve daha donanımlı hâle getirilmesi sağlanacaktır. Bu çerçevede söz konusu altyapı ve donanımlar için Standart Donatım, Standart Mimari Yerleşim Planı ve İhtiyaç Analizine ilişkin çalışmalar yapılacaktır.

1.1.8.	Üniversitelerin örgün ve yaygın eğitim kanalları kullanılarak yeşil dönüşüm becerileri yaygınlaştırılacaktır.	YÖK	ÇSGB MYK Yükseköğretim Kurumları Sektör Kuruluşları Meslek Kuruluşları	2028	ÇSGB'nin ve MYK'nın ilgili eylem maddeleri uyarınca belirlenecek yeşil ve dijital dönüşüm becerileri ile konuya ilişkin sektör değerlendirmeleri YÖK aracılığıyla yükseköğretim kurumlarıyla paylaşılacaktır. Mevcut ve potansiyel işgücünün, yeşil dönüşüm alanındaki nitelikli bilgiye erişimi sağlanarak çevresel ve sosyal etki ölçme, yönetme, raporlama ve risk yönetimi gibi alanlarda becerilerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır.
1.1.9.	Çıraklık eğitimine ilişkin iş yeri izleme ve değerlendirme modelinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yürütülecektir.	MEB-Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü	ÇSGB TESK Meslek kuruluşları	2025	Çıraklık eğitimine ilişkin iş yeri izleme ve değerlendirme modelinin geliştirilmesi amacıyla Pratik Eğitimin Verileceği İşyerleri ve Bunların Denetimine İlişkin Yönetmelik ile MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği'nin mesleki eğitim veren işyerlerinin denetimi ile ilgili maddelerinin gözden geçirilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır.
1.1.10.	Turizm sektörüne yönelik eğitim programları, Türkiye Sürdürülebilir Turizm Programına katılım kriterleri dikkate alınarak güncellenecektir.	MEB-Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü	ÇSGB KTB ÇASGEM İŞKUR	2025	Türkiye Sürdürülebilir Turizm Programı kriterlerinin etkin biçimde uygulanmasını sağlayabilmek için mesleki ve teknik Anadolu liselerinin ilgili alanlarında eğitim programları sürdürülebilirlik ilkeleri çerçevesinde güncellenecektir.

1.1.11.	Yıkıcı teknolojiler, hukuk ve etik konusunda uzmanlaşan hukukçular yetiştirilecek, bu alanda işgücü kapasitesinin artırılmasına yönelik çalışmalar gerçekleştirilecektir.	YÖK	Adalet Bakanlığı CBDDO TPMK TBB TAA Yükseköğretim Kurumları	2028	Hukuk fakülteleri ve ilgili bölümlerde lisans, yüksek lisans ve doktora düzeylerinde, Türkiye Adalet Akademisinde ise yapay zekâ ve ileri teknolojiler alanlarında verilen dersler ve hazırlatılan tezler ile söz konusu eylem hayata geçirilecektir. Diğer hukukçular içinse başta yapay zekâ olmak üzere yıkıcı teknolojilere odaklanan eğitimler ile bu alanda işgücünün kapasitesi ve niteliği artırılacaktır.
1.1.12.	Öğretmen ve öğrencilerin geleceğin mesleklerine ilişkin farkındalığının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.	MEB İŞKUR	ÇSGB Meslek Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları Sosyal Taraflar	2028	Geleceğin meslekleri temalı çalıştaylar bölgesel bazda düzenli olarak gerçekleştirilecektir. Geleceğin mesleklerine yönelik hem gençlere hem öğretmenlere ne tür donanımlara sahip olunması gerektiği ile ilgili bilgilendirme yapılacak ve oluşturulacak yenilikçi modüller ile gençlerin geleceğe daha kolay hazırlanmaları sağlanacaktır.
1.1.13.	Türk Meslekler Sözlüğünde yer alan meslekler güncellenerek kamu istihdam hizmetleri bu çerçevede geliştirilecektir.	İŞKUR	ÇSGB Yükseköğretim Kurumları Meslek Kuruluşları İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2028	Türk Meslekler Sözlüğü'nde yer alan meslekler; beceriler, dijital beceriler, görevler, bilgiler, yetiler ve kullanılan araç-ekipman bağlamında tanımlanacak ve kurulacak portalda yayınlanacaktır. İŞKUR tarafından sağlanan danışmanlık ve eşleştirme hizmetleri bu çerçevede geliştirilecektir.

1.1.14.	Yeşil ve dijital dönüşümle birlikte gelişen meslekler belirlenerek bu mesleklerde ulusal meslek standartları ve ulusal yeterlilikler hazırlanacak veya mevcut standartlar ve yeterlilikler güncellenecektir.	MYK	ÇSGB ÇŞİDB STB İŞKUR Meslek Kuruluşları İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2028	MYK bünyesinde oluşturulan Yeşil Dönüşüm ve Akıllı Tarım ile Dijital Dönüşüm ve Yapay Zekâ Danışma Kurulları aracılığıyla yeşil ve dijital dönüşüm kapsamında öne çıkan meslekler belirlenecek, meslek standardı ve yeterlilik çalışmaları bu çerçevede yürütülecektir.
1.1.15.	Yeşil ve dijital dönüşümle birlikte gelişen mesleklere yönelik sınav ve belgelendirme altyapısı kurulacak, mevcut mesleklerde ortaya çıkan yeni beceriler ise sınav ve belgelendirme süreçlerine yansıtılacaktır.	MYK	ÇSGB ÇASGEM İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2028	Yeşil ve dijital dönüşüm kapsamındaki yeni belirlenen ulusal yeterliliklerde kalite güvencesine dayalı bir sistem dahilinde sınav ve belgelendirme yapmak üzere kuruluşlar yetkilendirilerek bu mesleklerde belgeli kişi sayısı artırılacaktır.

TEMEL POLİTİKA ALANI 1: İŞGÜCÜ PİYASALARINDA YEŞİL VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM İLE BECERİ UYUMUNUN GELİŞTİRİLMESİ

POLİTİKA 1.2. Yeşil ve dijital dönüşüm sürecinin çalışma hayatına etkileri, tüm fırsat ve riskler göz önüne alınarak belirlenecek ve adil geçiş politikaları oluşturulacaktır.

NO	EYLEM ADI	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
1.2.1.	Yeşil ve dijital dönüşüme bağlı olarak değişen beceri gereksinimleri ile iş kaybı riskini ve yeni iş olanaklarını ortaya koymaya yönelik sektörel ve bölgesel analizler yapılacaktır.	ÇSGB-Çalışma Genel Müdürlüğü	ÇŞİDB STB MYK İŞKUR Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2028	Sınırdaki Karbon Düzenleme Mekanizması kapsamındaki sektörler öncelikli olmak üzere dönüşümün çalışma hayatına etkilerine ve bölgesel yansımalarına yönelik analizler yapılacaktır. Analiz bulguları doğrultusunda öncelikli sektörler veya bölgeler için adil geçiş yol haritaları hazırlanacaktır.
1.2.2.	Yapay zeka uygulamalarının çalışma hayatında yaratabileceği etkilerin ortaya konulmasına ve risklerin giderilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır.	ÇSGB-Çalışma Genel Müdürlüğü ÇASGEM	STB BTK CBDDO MESS Sektör Kuruluşları Sosyal Taraflar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2027	Yapay zekâ uygulamalarının iş kaybı riski başta olmak üzere çalışma hayatına etkileri ile çalışan mahremiyetinin ve veri korumasının güvence altına alınarak gözetim, izleme ve takip konularının çalışanların kişisel haklarını koruyacak şekilde düzenlenmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır. Ayrıca çalışanlarda yapay zeka farkındalığı oluşturmak amacıyla kamu ve/veya özel sektöre yönelik eğitim faaliyetleri düzenlenecektir.

1.2.3.	Yeşil ve dijital dönüşümün toplumsal etkilerini yönetmeye yönelik olarak ulusal adil geçiş stratejisi hazırlanacaktır.	ÇSGB-Çalışma Genel Müdürlüğü	ASHB ÇŞİDB STB SBB İŞKUR Meslek Kuruluşları Sektör Kuruluşları Sosyal Taraflar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2026	Sektörel ve bölgesel düzeyde yapılacak analiz bulguları dikkate alınarak yeşil ve dijital dönüşümün işgücü piyasalarındaki eşitsizlikleri derinleştirme risklerini azaltmaya ve dönüşüm sürecinin beraberinde getireceği kazanımları azamileştirmeye yönelik bütünlüklü bir adil geçiş stratejisi hazırlanacaktır.
1.2.4.	Yeşil ve dijital dönüşüme yönelik beceri envanterinin oluşturulması, beceri açığının belirlenmesi ve belirlenen beceri açığının giderilmesi için programların hayata geçirilmesine yönelik çalışmalar yürütülecektir.	ÇSGB-Çalışma Genel Müdürlüğü İŞKUR	MEB MYK YÖK Yükseköğretim Kurumları Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2028	Yeşil ve dijital dönüşüm kapsamında sektörel düzeyde işgücü ve beceri ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik olarak ÇSGB tarafından çalışma grupları oluşturulacaktır. İŞKUR tarafından beceri envanteri hazırlanacak ve yükseköğretim kurumları da dâhil olmak üzere başta mesleki eğitim veren birimlerin katılımları ile dönüşüm sürecinde ihtiyaç duyulan ve duyulması muhtemel becerilerin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.
1.2.5.	Çıracılık eğitiminde dijital becerilerin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır.	MEB-Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü	ÇSGB İŞKUR TOBB TESK	2028	Mesleki eğitimin pratik kısmının verildiği işyerlerinde okul, çırak/kalfa ve işyeri üçgeninde pilot uygulaması yapılan sistemin daha geniş kesimlere yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmalar yürütülecek, dijital dönüşümün çıracılık sistemine etkilerine yönelik çalışmalar yapılacak ve işbaşı eğitiminde dijitalleşmenin önemi konusunda farkındalık artırılacaktır.

1.2.6.	İşgücü piyasasının yeşil ve dijital dönüşüme uyum süreci aktif işgücü programları ile desteklenecektir.	İŞKUR	MEB Yükseköğretim Kurumları Meslek Kuruluşları Sektör Kuruluşları	2028	Yeşil ve dijital dönüşüm süreçleriyle ortaya çıkan işgücü piyasası ihtiyaçlarına yönelik projeler geliştirilecek, bu ihtiyaçları karşılamaya yönelik işbaşı eğitim programları ve mesleki eğitim kursları uygulanacaktır.
1.2.7.	Yeşil dönüşüm uzmanı ve dijital dönüşüm uzmanı yetiştirmeye yönelik sertifika programları hazırlanacak ve yürütülecektir.	YÖK	ÇSGB MYK Yükseköğretim Kurumları İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2028	Oluşturulacak sertifikasyon programları ile yeşil ve dijital dönüşüm alanında uzman profesyoneller ile akademisyenlerden oluşan kadrolar tarafından eğitim programları düzenlenecektir.
1.2.8.	Yeşil dönüşümün dinamikleri ve işgücü piyasasına etkilerine yönelik eğitim/farkındalık geliştirme programları düzenlenecektir.	ÇSGB-Çalışma Genel Müdürlüğü	ÇŞİDB MEB STB ÇASGEM İŞKUR Meslek Kuruluşları İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2026	Dönüşüm sürecinde istihdamın korunması ve geliştirilmesine yönelik proaktif tedbirler alınabilmesi amacıyla yeşil dönüşümün çalışma hayatına etkilerine yönelik farkındalık artırma çalışmaları yapılacaktır.

1.2.9.	Yeşil ve dijital dönüşümde öne çıkan mesleklerde çalışanlar ile eğitimden çalışma hayatına geçenlerin iş sağlığı gözetimi farkındalığının artırılması sağlanacaktır.	ÇSGB-İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü	MEB Sağlık Bakanlığı YÖK Yükseköğretim Kurumları	2028	Yeşil ve dijital mesleklerle ilgili olarak sağlık etkileri, sağlık gözetimi, sağlık korunma yolları gibi alanlarda çalışan akademisyenler ile bir araya gelinerek farkındalık artırma programları hazırlanacaktır. Farkındalığın türüne göre programlar özelleştirilecektir.
1.2.10.	Kadınlar başta olmak üzere özel politika gerektiren grupların yeşil ve dijital işlerde sürdürülebilir istihdamının güçlendirilmesine yönelik mesleki eğitimler ile beceri geliştirme programları düzenlenecektir.	MEB-Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü İŞKUR	ÇSGB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2028	Özel politika gerektiren grupların dönüşüm süreçlerinden olumsuz etkilenecek işgücü piyasasından uzaklaşmalarını önlemeye yönelik olarak AİPP ve HBÖ programları kapsamında bu gruplara yeşil ve dijital beceriler kazandırmaya ve becerilerini geliştirmeye yönelik eğitimler verilmesi öngörülmektedir.
1.2.11.	Yeşil dönüşüm alanında çalışan profesyoneller ile işverenlerin bir araya gelmelerini sağlayacak etkinlikler düzenlenecektir.	İŞKUR	ÇSGB ÇŞİDB MYK YÖK Yükseköğretim Kurumları Meslek Kuruluşları İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2026	İşletmelerin yeşil dönüşüm süreçlerine katkı sağlamak ve bu alana olan ilgiyi teşvik etmek amacıyla yeşil dönüşüm profesyonelleri ile işletmeleri bir araya getiren “Yeşil İşgücü Buluşması” etkinlikleri düzenlenecektir. Bu etkinlikler, yeşil dönüşüm alanında çalışan profesyoneller için yeni iş imkanları ortaya koyacak, aynı zamanda KOBİ’lerde yeşil becerilerin gelişmesine katkı sağlayacaktır.

TEMEL POLİTİKA ALANI 1: İŞGÜCÜ PİYASALARINDA YEŞİL VE DİJİTAL DÖNÜŞÜM İLE BECERİ UYUMUNUN GELİŞTİRİLMESİ

POLİTİKA 1.3. Sektörel ve bölgesel düzeyde beceri uyumunun sağlanmasına yönelik istihdam politikalarının etkinliği artırılacaktır.

NO	EYLEM ADI	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
1.3.1.	Çelik, alüminyum, elektrik, çimento, inşaat, otomotiv ve tekstil-hazır giyim sektörlerinde işgücünün dijitalleşme, dögüsel ekonomi ve enerji verimliliği gibi konularda bilgi ve becerileri geliştirilecektir.	ÇASGEM	ÇSGB ETKB STB MYK İŞKUR Meslek Kuruluşları Sektör Kuruluşları Sosyal Taraflar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2028	ÇASGEM tarafından ilgili sektörlerin eğitim ihtiyaç analizi yapılacaktır. Eğitim ihtiyaç analizinin sonuçlarına göre ÇASGEM tarafından sektörleri ilgilendiren ortak konularda eğitim modülleri oluşturmaya yönelik çalışmalar yapacaktır.
1.3.2.	Otomasyon süreçlerinin işgücü piyasası üzerindeki etkileri analiz edilecektir.	İŞKUR	ÇSGB MEB STB Meslek Kuruluşları Sektör Kuruluşları Sosyal Taraflar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2028	Sektörel bağlamda düşük ve yüksek otomasyon alanları belirlenecek, otomasyonun işgücü piyasasına yansımalarının bütünlüklü olarak değerlendirilmesine yönelik analiz çalışması yapılacaktır.

1.3.3.	Sektör/bölge özelinde istihdam tedbirlerinin iyileştirilmesine yönelik olarak işgücü piyasası istatistikleri katılımcı süreçlerle geliştirilecektir.	ÇSGB-Çalışma Genel Müdürlüğü	TÜİK SGK İŞKUR Meslek Kuruluşları Sektör Kuruluşları Sosyal Taraflar	2026	ÇSGB koordinasyonunda TÜİK ve İŞKUR ile ilgili diğer çalışma hayatı paydaşlarının katılımıyla bir çalışma grubu oluşturulacaktır. Çalışma grubu tarafından kanıta dayalı politika geliştirme kapasitesinin güçlendirilmesi için değişimin gerçekleştiği sektörlerdeki ve bu değişimin toplumsal yansımalarının görüldüğü illerdeki işgücü arz ve talebine ilişkin veri ve istatistikler geliştirilecektir.
1.3.4.	İllerin işgücü piyasası dinamikleri doğrultusunda il istihdam eylem planları hazırlanacak, eylem planlarının uygulama süreçleri etkili biçimde takip edilecektir.	İŞKUR	ÇSGB MEB İİMEK Üyesi Kurum ve Kuruluşlar Yükseköğretim Kurumları İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2026	İllerde öne çıkan beceri gereksinimlerini karşılamak üzere yerel işgücü piyasası dinamikleri dikkate alınarak farklılaşan sorun ve ihtiyaçlara odaklı tedbirler geliştirilmesi için Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri koordinasyonunda İİMEK'ler tarafından il istihdam eylem planları hazırlanacak ve uygulanacaktır. Eylem Planlarına ilişkin yıllık izleme ve değerlendirme raporları İŞKUR ve ÇSGB'ye iletilerek ulusal düzeyde gerekli koordinasyon kurumlarınca sağlanacaktır.
1.3.5.	Üniversite-sanayi iş birliğinin geliştirilmesi için staj programlarının ve işletmelerde mesleki eğitimlerin etkinliği ve yaygınlığı artırılacaktır.	YÖK	ÇSGB STB Yükseköğretim Kurumları Meslek Kuruluşları Sektör Kuruluşları İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2028	Üniversiteden çalışma hayatına geçişi kolaylaştırmak üzere üniversite staj programları, iyi uygulama örneklerini de değerlendirerek yeniden düzenlenecektir. Bu kapsamda işletmelerde mesleki eğitimler artırılacaktır.

1.3.6.	E-ticaretin geliştirilmesine yönelik eğitim programları düzenlenerek bu alanda eğitilmiş personel sayısı artırılacaktır.	MEB-Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü YÖK	ÇSGB Ticaret Bakanlığı İŞKUR İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2028	Konuya ilişkin işgücü ihtiyacının giderilmesine yönelik olarak dijital pazarlama ve yurt dışı pazaryeri hesap yönetimine ilişkin ders ve sertifikasyon eğitim sayısı ile bu konuda eğitilmiş personel sayısı artırılacaktır.
1.3.7.	İkiz dönüşüm kapsamında yeşil işler ve bilişim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerle iş arayanları bir araya getirmek amacıyla sanal istihdam fuarları düzenlenecektir.	İŞKUR	Meslek Kuruluşları Sektör Kuruluşları İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2028	2024-2028 döneminde yıllar itibarıyla düzenlenecek yeşil/dijital/ikiz dönüşüm temalı sanal istihdam fuarları ile bu sektörlerde iş arayanlar ve sektörde faaliyet gösteren firmalar bir araya getirilecektir.

TEMEL POLİTİKA ALANI 2: KAPSAYICI İSTİHDAMIN GELİŞTİRİLMESİ

POLİTİKA 2.1. Kadınların işgücü piyasasına katılma ve istihdam oranları artırılarak çalışma hayatında kadın-erkek fırsat eşitliği güçlendirilecektir.

NO	EYLEM ADI	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
2.1.1.	Çalışma hayatında cinsiyete bağlı ayrımcılıkla mücadele kapsamında farkındalık ve bilinçlendirme çalışmaları yürütülecektir.	ÇSGB-Çalışma Genel Müdürlüğü	ASHB TZOB TÜİK İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Sosyal Taraflar Uluslararası Kuruluşlar STK'lar	2028	Sektörel ve bölgesel düzeyde, insana yakışır iş koşullarından biri olan kadın erkek-fırsat eşitliğinin sağlanması, cinsiyete dayalı ücret farkının azaltılması ve çalışma hayatında cinsiyete bağlı tüm ayrımcılık biçimlerinin ortadan kaldırılması ile kadınların işgücüne katılımlarının önemi hususunda toplumsal bilincin geliştirilmesi amacıyla yazılı, basılı, görsel ve dijital materyaller oluşturulacak ve/veya eğitimler verilecektir.
2.1.2.	Girişimcilik kültürünün kadınlar arasında geliştirilmesi amacıyla bilinçlendirme çalışmaları yapılacaktır.	ASHB-Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü	ÇSGB STB İŞKUR KOSGEB GSB Ticaret Bakanlığı TRT RTÜK Meslek Kuruluşları Üniversiteler STK'lar	2028	Kadınlar için girişimcilik konusunda spot filmler, belgeseller, broşür vb. basılı ve görsel materyaller hazırlanacak ve kadınların konuya ilişkin bilgi sahibi olmaları sağlanacaktır.

2.1.3.	Kadınlar başta olmak üzere özel politika gerektiren grupların girişimcilik ekosisteminde daha fazla yer alması desteklenecektir.	KOSGEB	ASHB ÇSGB İŞKUR Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları	2027	Girişimciliğin özel politika gerektiren gruplarda yaygınlaştırılması, kadınların ve gençlerin girişimcilik becerilerinin geliştirilerek iş kurmalarının desteklenmesi sağlanacaktır.
2.1.4.	Kadınların mesleki becerilerinin geliştirilmesi amacıyla hayat boyu öğrenme programlarından daha etkin şekilde faydalanmaları sağlanacaktır.	MEB-Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü	GSB İŞKUR İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Uluslararası Kuruluşlar	2028	Kadınların ekonomik hayata katılımlarının desteklenmesi amacıyla yaygın eğitim imkânları ve halk eğitimi merkezleri tarafından verilen kurslar hakkında tanıtım ve yönlendirme faaliyetleri gerçekleştirilerek kadınların bu programlardan artan oranlarda yararlanmaları sağlanacaktır.
2.1.5.	Sendikal örgütlerde kadınların daha fazla sayıda ve daha aktif yer almaları adına kapsayıcılık faaliyetleri gerçekleştirilecektir.	ÇSGB-Çalışma Genel Müdürlüğü	ASHB İŞKUR Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları	2027	Sendikaların kadın üye yapılarının incelenmesi, kadın sendikalı sayısının ve zorunlu organlardaki temsillerinin artırılması amacıyla sosyal taraflarla işbirlikleri geliştirilecek, bu alanda farkındalığın artırılması sağlanacaktır.
2.1.6.	Kadın istihdamının artırılması amacıyla kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasına ilişkin faaliyetler yürütülecektir.	ASHB-Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü	SBB ASHB ÇŞİDB HMB MEB STB TBB İçişleri Bakanlığı Sosyal Taraflar Uluslararası Kuruluşlar	2026	Kurumsal çocuk bakım hizmetleri alanında mevcut durumun ve ihtiyaçların tespit edilmesi, sorun ve çözümlerin belirlenmesi amacıyla teknik çalışma grubu oluşturulacak, kadın istihdamına destek sağlanması için politika önerileri geliştirilecektir.

2.1.7.	Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan personele yönelik liderlik ve karar alma süreçlerine kadınların katılımı konusunda farkındalık faaliyetleri gerçekleştirilecektir.	ASHB-Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü	ÇSGB ÇASGEM İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları	2027	Liderlik ve karar alma süreçlerine kadınların katılımının artırılması için kurumların kapasitelerinin geliştirilmesi temel hedefiyle kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin farkındalığının artırılması adına etkinlikler (çalıştay, seminer, konferans vb.) düzenlenecektir.
2.1.8.	Kadınların kooperatifler yoluyla güçlenmesine yönelik çalışmalar yürütülecektir.	Ticaret Bakanlığı- Esnaf, Sanatkarlar ve Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü	ASHB ÇSGB ÇŞİDB STB STK'lar	2028	Kadınların kooperatifler yoluyla işgücüne katılımlarını artırmak amacıyla kadın kooperatiflerinin desteklenmesi ve güçlendirilmesine yönelik eğitim, danışmanlık, proje ve finansal destekler başta olmak üzere kadın kooperatifleri üretim, satış ve pazarlama konusunda desteklenecektir.
2.1.9.	Bilişim alanında kadın işgücü yetiştirilmesi amacıyla çalışmalar artırılabacaktır.	İŞKUR	ÇSGB MEB YÖK BTK MYK ÇASGEM Meslek Kuruluşları STK'lar	2026	Kadınların bilişim sektöründe daha fazla yer almaları için, veri tabanı, yazılım, ağ teknolojileri, dijital pazarlama, bilgisayar oyunları ve uygulamaları ve bilgi güvenliği vb. konularda mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması sağlanacaktır.

TEMEL POLİTİKA ALANI 2: KAPSAYICI İSTİHDAMIN GELİŞTİRİLMESİ

POLİTİKA 2.2. Gençlerin ve NEET'lerin işgücü piyasası ile bağı güçlendirilerek işsizliğin azaltılması için faaliyetler yürütülecektir.

NO	EYLEM ADI	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
2.2.1.	Lise veya üstü öğrenimden mezun olan gençlerin, mesleki beceri ve yetkinlik kazandırılması yoluyla istihdam olanakları artırılacaktır.	MEB-Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü	İŞKUR TRT İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Sosyal Taraflar	2028	Lise veya üstü öğrenimden mezun olan gençlere ihtiyaç duyulan alan ve dallarda mesleki beceri ve yetkinlik kazandırılması amacıyla bireylerin ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda talep ettiği meslek alanında mesleki ve teknik eğitim programları uygulanacaktır.
2.2.2.	Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarından mezun olan genç işgücünün takip edilebilmesi için ortak veri tabanı oluşturulacaktır.	MEB-Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü	TÜİK SGK İŞKUR YÖK	2028	Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarından mezun olanların, TÜİK, İŞKUR, SGK ve YÖK verilerinin birleştirilmesiyle oluşturulacak veri tabanı aracılığıyla istihdam süreçlerinin takip edilmesi sağlanacaktır.
2.2.3.	Gençlerin yeteneklerine uygun meslek seçimi yapabilmeleri ve iş hayatının beklentileri doğrultusunda becerilerini geliştirebilmeleri için kariyer danışmanlığı faaliyetleri gerçekleştirilecektir.	İŞKUR	CBİKO ÇSGB İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Üniversiteler	2028	Gençler, işverenler ve kariyer merkezlerinin dijital etkileşim platformu olan Yetenek Kapısı Platformu'na "Kariyer Danışmanı" olarak tanımlanmış İŞKUR İş ve Meslek Danışmanları tarafından gerçekleştirilen görüşmelerin sayısı artırılarak gençlerin kariyer farkındalıkları desteklenecektir. Ayrıca, 15-24 yaş arası gençlere yönelik İş Kulübü ve meslek danışmanlığı hizmetleri de sunulacaktır.

2.2.4.	Gençlerin işgücü piyasasına katılımına yönelik politikalara katkı sağlayacak veriler üretilecektir.	TÜİK	ASHB SGK İŞKUR Sosyal Taraflar	2025	İşgücü piyasasındaki gençlerin mevcut durumunu ortaya koyacak “İşgücü Piyasasında Gençler” özel konulu araştırma yapılacaktır. Söz konusu araştırma, Avrupa Birliği ülkeleri ile birlikte eş zamanlı olarak Hanehalkı İşgücü Araştırması ile birlikte uygulanacaktır.
2.2.5.	Üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirliğine katkı sağlamak amacıyla bilimsel ve sosyal konulara yönelik faaliyetler gerçekleştirilecektir.	İŞKUR	YÖK İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları	2025	İŞKUR tarafından uygulanan Gençlik Programı ile üniversite öğrencilerinin eğitim-öğretim süreçlerine engel olunmadan öğrenim gördükleri üniversitelerde bilimsel çalışmalar başta olmak üzere, sürdürülebilir kampüs faaliyetleri, sosyal ve kültürel faaliyetler, akademik ve idari faaliyetler ile dijital dönüşüm ve inovasyon faaliyetleri gibi bir çok farklı alanda görev almaları sağlanacaktır.
2.2.6.	NEET kapsamında yer alan gençlere yönelik yerel düzeyde mesleki eğitim programları düzenlenecektir.	İŞKUR	ASHB MEB STB ÇASGEM İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Üniversiteler Kalkınma Ajansları Bölge Kalkınma İdareleri	2026	NEET gençlerin işgücü piyasasına girişlerinin kolaylaştırılması amacıyla niteliklerinin artırılması amacıyla gençlerin beceri ve yetenekleriyle uyumlu, özellikle yazılım gibi yenilikçi alanlarda aktif işgücü piyasası programları uygulanacaktır. Özellikle sanayi sektörünün ihtiyaç duyduğu mesleki beceri ve yeteneklerin geliştirilmesi için meslek liseleri ile sektörler arasındaki iş birliklerinin geliştirilmesi sağlanacaktır.

2.2.7.	NEET kapsamında yer alan kişilere ilişkin araştırmalar gerçekleştirilecektir.	SBB	ASHB ÇSGB GSB TÜİK İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Sosyal taraflar	2025	Yapılacak araştırmalar yoluyla NEET kapsamında yer alan kesimlerin eğitimde ve istihdamda olmama nedenleri ortaya konulacak ve istihdama kazandırılmalarına ilişkin politika önerileri geliştirilecektir.
TEMEL POLİTİKA ALANI 2: KAPSAYICI İSTİHDAMIN GELİŞTİRİLMESİ					
POLİTİKA 2.3. Engellilerin ve yaşlıların işgücü piyasasına katılım ve istihdam oranlarının artırılması amacıyla çalışmalar hayata geçirilecektir.					
NO	EYLEM ADI	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
2.3.1.	Özel eğitim ihtiyacı olan engelli bireylere yönelik meslek programları güncellenecektir.	MEB-Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü	ASHB İŞKUR ÇASGEM İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Üniversiteler STK'lar	2025	Özel eğitim ihtiyacı olan engelli bireylere yönelik mesleki eğitim veren okullardaki öğretim programları, bu bireylerin mesleki beceri kazanmalarını ve istihdam edilebilirliklerinin artırılmasını sağlamak amacıyla güncellenecektir.

2.3.2.	Engelli ve eski hükümlülerin zorunlu istihdamına ilişkin kota uygulamasının değerlendirilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır.	ÇSGB-Çalışma Genel Müdürlüğü	ASHB SGK İŞKUR Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları STK'lar	2026	4857 Sayılı İş Kanununda yer alan kota uygulamasına yönelik analiz/araştırma yapılarak maddenin mevcut durumu değerlendirilecek ve politika önerileri hazırlanacaktır.
2.3.3.	Engellilerin istihdamına yönelik verilen destekler ve uygulanan hizmetlerin bilinirliği artırılacak, yaygınlaştırılması sağlanacaktır.	İŞKUR	ASHB ÇSGB HMB SGK İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Sosyal taraflar	2027	Engelli bireylerin işgücü piyasasında aktif olarak yer almalarını sağlamak ve kendi işlerini kurmaları amacıyla verilen kamu istihdam hizmetleri ve destek mekanizmalarının tanınırlığının ve etkinliğinin artırılması amacıyla faaliyetler gerçekleştirilecektir.
2.3.4.	Yaşlı nüfusun mesleki becerilerinin geliştirilmesi amacıyla çalışmalar yürütülecektir.	İŞKUR	ÇSGB STB İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları	2028	Yaşlanan nüfusun ihtiyaçları çerçevesinde ekonomik faaliyetlerin düzenlenmesi, ekonomik gelişmenin sağlanması ve yaşlıların refah seviyesinin artırılması amacıyla orta yaşlı nüfusun henüz iş yaşamındayken mesleki beceri devamlılığının sağlanması, becerilerinin güncellenmesi için aktif işgücü piyasası programlarının etkinliği artırılacaktır.

TEMEL POLİTİKA ALANI 2: KAPSAYICI İSTİHDAMIN GELİŞTİRİLMESİ

POLİTİKA 2.4. İşgücü piyasası dinamikleri dikkate alınarak uluslararası işgücü göçü kapsamında yer alan kişilerin çalışma hayatı ile bağı güçlendirilecek, yabancı işgücünün kayıtlı istihdamı desteklenecektir.

NO	EYLEM ADI	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
2.4.1.	Yabancı çalışanların yoğun olduğu sektörlerde denetimlerin etkinliği artırılacaktır.	ÇSGB-Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı SGK	ÇSGB İçişleri Bakanlığı İŞKUR	2028	Yabancıların Türkiye’de bağımlı veya bağımsız çalışmaları çalışma iznine tabi olup izinsiz çalışma halinde idari yaptırım uygulanmaktadır. Bu kapsamda yabancı çalışanlara yönelik gerçekleştirilecek denetimlerde, programlı teftişlerin planlanması ve uygulanması aşamasında yabancıların yoğun olduğu sektörler dikkate alınacaktır.
2.4.2.	Ülkemizde nitelikli yabancı işgücü ihtiyacı olan alanların belirlenmesi ve ihtiyacın karşılanmasına yönelik çalışmalar yürütülecektir.	ÇSGB-Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü	MEB MYK STB İŞKUR YÖK	2027	İkiz dönüşüm süreçleri de dikkate alınarak alan, meslek veya sektör esasında nitelikli yabancı işgücüne yönelik çalışma yapılacaktır. Akabinde uluslararası nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulan alanlar tespit edilerek teminine yönelik farklı mesleki alanlarda bilgi ve deneyimlerin ülkemize kazandırılması adına uygulamalar tasarlanacaktır.

2.4.3.	Tersine beyin hareketliliği kapsamında yurt dışında çalışan (öncelikle ülkemizin ihtiyaç duyduğu iş kollarında olanların) vatandaşlarımızın ülkeye dönüşleri sağlanacaktır.	TÜBİTAK	İŞKUR YTB TÜİK İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2025	Ülkemizin akademik ve bilimsel araştırma alanlarında kendi insan kaynağını etkin yönetmesi amacıyla verilecek teşvik ve desteklerle hem mevcut yeteneklerin ülkemizde kalması hem de yetenekli araştırmacıların ülkemize dönüşleri sağlanacaktır.
2.4.4.	Geçici koruma altındaki kişilerin ülkelerine geri dönüşlerinin işgücü piyasasında yaratabileceği potansiyel etkileri analiz etmek ve bu etkilerin yönetimine yönelik somut ve uygulanabilir politikalar geliştirmek amacıyla çalışmalar yapılacaktır.	İŞKUR	ÇSGB SGK İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları	2025	Geçici koruma altındaki kişilerin ülkelerine dönüş sürecinin ülkemiz işgücü piyasası üzerindeki etkilerine dair detaylı bir analiz yapılarak, bu dönüşlerin yaratabileceği sektörel ve bölgesel değişimler, yerli işgücüne olan etkiler ve işgücü talebi ile arzındaki değişiklikler incelenecek ve politika önerileri oluşturulacaktır.

TEMEL POLİTİKA ALANI 3: SOSYAL KORUMA-İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

POLİTİKA 3.1. Çalışma hayatında temel hakların korunması sağlanacak, ayrımcılıkla mücadele edilecek ve insana yakışır işler desteklenecektir.

NO	EYLEM ADI	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
3.1.1.	Çalışma hayatında temel hakların korunması ve geliştirilmesi kapsamında çalışmalar yürütülecektir.	ÇSGB-Çalışma Genel Müdürlüğü	Ticaret Bakanlığı İçişleri Bakanlığı ÇASGEM TİM İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları Uluslararası Kuruluşlar Özel Sektör STK'lar	2028	BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri temel alınarak 2022 yılında ÇSGB tarafından hazırlanan "Çalışma Hayatına İlişkin Ulusal Rehber İlkeler"in hayata geçirilmesi kapsamında insana yakışır iş ve tedarik zincirlerine getirilen kriterler konusunda şirketler başta olmak üzere ilgili tüm paydaşların farkındalıkları artırılacak, sosyal diyalog anlayışıyla çalışma hayatının tüm taraflarının koordinasyon ve iş birliği sağlanacaktır.

3.1.2.	İnsana yakışır iş ve tedarik zincirlerinde özen yükümlülüğüne getirilen kriterler konusunda mikro işletmeler ile esnaf ve sanatkarların farkındalıkları artırılacaktır.	ÇSGB-Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü	Ticaret Bakanlığı İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları Uluslararası Kuruluşlar STK'lar	2028	Firmaların tedarik zincirlerinde özen yükümlülüğü alanında uluslararası düzeyde yaşanan gelişmeler ve özellikle yoğun ikili ticaret ilişkisi içinde olunan ülkeler ile uluslararası kuruluşlar nezdindeki mevzuat çalışmaları hakkında raporlama yapılacaktır. Ulusal ihracatımızın korunabilmesi ve artırılabilmesi amacıyla bahse konu alanda belirlenen kriterler, ulusal düzeyde sorumluluğu bulunan Bakanlık içi ve dışı kurumlarla paylaşılıp gerekli eşgüdüm sağlanacak, farkındalık artırıcı faaliyetler düzenlenecektir.
3.1.3.	Çalışma hayatında iş sağlığı hakları ile ilgili materyaller hazırlanacaktır.	ÇSGB-İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü	ÇASGEM İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları Uluslararası Kuruluşlar	2025	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Kanun'a bağlı yayımlanan iş sağlığı kapsamındaki hakları ve sağlık gözetimi ile ilgili yasal olarak yerine getirilmesi gereken hususlar hakkında çeşitli materyaller (broşür, rehber, afiş, doküman vb.) hazırlanacak ve yayımlanacaktır.
3.1.4.	Çocuk işçiliğini önlemek amacıyla koruyucu ve önleyici mekanizmaların etkinliği artırılacaktır.	ÇSGB-Çalışma Genel Müdürlüğü	TÜİK İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları Uluslararası Kuruluşlar Özel Sektör STK'lar	2028	2017-2023 Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programının etkisi değerlendirilecek, çocuk hakları odaklı kapsamlı bir politika belgesi hazırlığı başlatılacaktır. İzleme, takip ve yönlendirme mekanizmaları güçlendirilecektir. Çocuk işçiliği ile mücadelede tüm paydaşların farkındalık ve bilgi düzeyi geliştirilecek, sosyal diyalog anlayışıyla iş birliği ve koordinasyon artırılacaktır.

3.1.5.	Çocuk ve genç işçi çalıştırılmasına ilişkin mevzuat alt yapısı güçlendirilecektir.	ÇSGB-Çalışma Genel Müdürlüğü	SGK İŞKUR İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları	2026	Çocuk ve genç işçi çalıştırılmasına ilişkin ihtiyaç duyulan alanlarda ve ilgili mevzuatta gerekli revizyonlar yapılacaktır.
3.1.6.	Türkiye’de çalışan çocukların hangi sektörlerde ve hangi çalışma koşullarında istihdam edildiklerinin ortaya çıkarılmasına yönelik veri derlenecektir.	TÜİK	ÇSGB ASHB İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları Uluslararası Kuruluşlar STK’lar	2027	Çalışan çocukların sosyal, ekonomik ve demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik “Çocuk İşgücü Araştırması”nın 2026 yılında Hanehalkı İşgücü Araştırması ile birlikte uygulanması planlanmaktadır. En son 2019 yılında uygulanan araştırma, seçilen hanehalklarında 5-17 yaş grubundaki fertleri kapsayacak şekilde çalışan çocuklar konusunda politika geliştirilmesine güncel veri ile katkı sağlayacaktır.
3.1.7.	Çalışma hayatında ayrımcılığın ve insan hakları ihlallerin önlenmesi amacıyla çalışmalar yürütülecektir.	TİHEK	ÇSGB ASHB İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları Uluslararası Kuruluşlar STK’lar	2028	Aday Memur Temel Eğitim Programı kapsamında "İnsan Hakları" konusunda eğitimler verilerek göreve yeni başlayan personelin insan haklarının korunması ve çalışma hayatında temel haklar konularında bilgi ve farkındalık düzeyinin geliştirilmesi sağlanacaktır.
3.1.8.	“İşyerlerinde Psikolojik Taciz”e (Mobbing) ilişkin mevzuat altyapısı güçlendirilecektir.	ÇSGB-Çalışma Genel Müdürlüğü	TİHEK KDK Sosyal Taraflar Uluslararası Kuruluşlar	2025	İşyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz konusunda hak ve yükümlülüklerin ortaya konulması amacıyla mevzuatın gözden geçirilmesi ve eksikliklerin tespiti, önleyici ve koruyucu politika önerilerinin belirlenmesi amacıyla teknik çalışmalar hayata geçirilecektir.

**TEMEL POLİTİKA ALANI 3: SOSYAL KORUMA-İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN
GÜÇLENDİRİLMESİ**

POLİTİKA 3.2. Kayıt dışı istihdamla mücadele edilecek ve sosyal güvenlik sisteminin kapsayıcılığı artırılacaktır.

NO	EYLEM ADI	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
3.2.1.	Ülke genelinde, kayıtlı istihdamın önemi ile sosyal güvenlik hak ve yükümlülükleri konusunda bilinçlendirme çalışmaları yapılacaktır.	SGK	ÇSGB TÜİK İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları Uluslararası Kuruluşlar Üniversiteler STK'lar	2025	Kayıtlı istihdamın teşvik edilmesi kapsamında özellikle kayıt dışılığın yoğun olduğu sektörler ve küçük ölçekli işletmeler ile yabancıların yoğun olarak çalıştığı sektörlerde çeşitli bilgilendirme faaliyetleri (toplantı, ziyaret, haber metni, sms gönderimi, webinar vb.) gerçekleştirilecektir.

3.2.2.	Kayıt dışılıkla mücadelede denetimlerin etkinliği artırılacak, bilinçlendirme çalışmaları yürütülecek ve teknolojik altyapının daha etkin şekilde kullanımı sağlanacaktır.	SGK	HMB TÜİK İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları Uluslararası Kuruluşlar STK'lar	2026	Kayıt dışılığın yoğun olduğu sektörler ile küçük ölçekli işletmelere yönelik risk analizlerine dayalı denetim faaliyetleri uygulanacaktır. Sosyal güvenlik hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirme ve rehberlik çalışmaları yapılacaktır. Özellikle 5510 sayılı Kanununun 59'uncu maddesinde yer alan "Kamu idarelerinin denetim elemanları kendi mevzuatı gereğince işyerlerinde yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler sırasında, çalıştırılanların sigortalı olup olmadığını da tespit ederek, sigortasız çalıştırılanları Kuruma bildirmek zorundadır." hükmü kapsamında denetim yapan denetim elemanlarına konuyla ilgili yapılacak işlemlere ilişkin bir rehber hazırlanması ve yaygınlaştırılması sağlanacaktır.
3.2.3.	Eksik ücret bildirimlerine yönelik risk analizleri yapılarak konuya ilişkin gerekli tedbirler alınacaktır.	SGK	TÜİK İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları Uluslararası Kuruluşlar STK'lar	2025	Kayıt dışı istihdamın bir türü olan eksik ücret bildirimleri ile mücadele kapsamında kalifiye meslek gruplarından (doktor, eczacı, mühendis, mimar, sporcu, avukat vb) işçi çalıştıran ve teşvik alan işyerlerine ilişkin risk analizleri yapılacaktır. İlgili işyerlerinin sigorta prim teşviklerinin kesilmemesi konusunda uyarılması sağlanacak ve tutumları değişmeyen işyerlerine denetimler yapılacaktır.
3.2.4.	Vatandaşlarımızın çalışma ve sosyal güvenlik haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik diğer ülkelerle işbirlikleri yapılacaktır.	ÇSGB-Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü	SGK İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Sosyal Taraflar	2028	Yabancı ülkelerde çalışan vatandaşlarımızın sosyal güvenlik haklarının mütekabiliyet esasları çerçevesinde korunması ve güvence altına alınması sağlanacaktır.

3.2.5.	Geçici koruma kapsamındaki yabancılara yapılan yardımların ve usullerin gözden geçirilmesi sağlanacaktır.	ASHB-Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü	ÇSGB İçişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları	2025	Geçici koruma kapsamındaki yabancılara uzun süredir verilen desteklerin ve usullerin gözden geçirilerek, kayıt dışı çalışma ve istihdama katılmama şeklinde tezahür eden sorunlara çözüm sağlanacaktır.
3.2.6.	Esnek çalışma modellerinde, iş dünyasının ihtiyaçları, iş-özel yaşam dengesi ve sosyal güvenlik hakları gözetilerek mevzuat değişikliği ihtiyaçlarının belirlenmesi sağlanacaktır.	ÇSGB-Çalışma Genel Müdürlüğü	SGK İŞKUR İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları Özel Sektör STK'lar	2026	İstihdamın artırılması ve işgücüne katılımı sürekliliğinin sağlanması amaçlarıyla, işçi ve işveren kesimlerinin, İş Kanunu'nda düzenlenen istihdam modellerindeki ihtiyaçlarının ve çalışma hayatındaki değişimlere bağlı olarak yeni modellere duyulan ihtiyaçlarının somut biçimde belirlenmesi sağlanacaktır.
3.2.7.	Tarım dışı sektörlerde kayıtlı ücretli çalışan sayılarına ilişkin gösterge üretilecektir.	TÜİK	SGK GİB BDDK	2028	Tarım dışı ekonomik sektörlerdeki (B-S Sektörleri) kayıtlı istihdamın ortaya konulması amacıyla Kamu (O) sektörü başta olmak üzere ilgili tüm sektörlerde ücretli çalışan sayıları üretilecektir.

**TEMEL POLİTİKA ALANI 3: SOSYAL KORUMA-İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN
GÜÇLENDİRİLMESİ**

POLİTİKA 3.3. İşgücü piyasası programlarının etkinliği artırılacak ve erişilebilirliği güçlendirilecektir.

NO	EYLEM ADI	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
3.3.1.	Pasif işgücü programlarından yararlanma koşulları kolaylaştırılacak ve programların erişilebilirliğinin güçlendirilmesi adına çalışmalar yürütülecektir.	İŞKUR	İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları	2028	Pasif işgücü programlarının erişilebilirliğinin güçlendirilmesi ve daha fazla sosyal koruma sağlanması amacıyla gerekli mevzuat çalışmaları yürütülecektir. İşsizlik sigortası hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması adına dijitalleşmenin artırılması sağlanacaktır. Ayrıca işsizlik sigortasının bilinirliğine yönelik çalışmalar gerçekleştirilecektir.
3.3.2.	Hane bazlı destek sistemi kapsamında İŞKUR hizmetlerinden faydalanan hane ve kişi sayısı artırılabilecektir.	İŞKUR	SBB ASHB SGK İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları	2028	Hane bazlı destek sistemi kapsamında hanesinde çalışanı olmayan ve düzenli sosyal yardım almayan hedef kitledeki çalışabilir durumdaki kişilere sunulan İŞKUR hizmetleri önceliklendirilecektir.
3.3.3.	Afet, acil durum ve salgın gibi olağanüstü durumlardan etkilenen grupların istihdamı desteklenecektir.	İŞKUR	ÇSGB ASHB TÜİK İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları	2027	Doğal afetlerden etkilenen grupların aktif işgücü piyasası programlarından öncelikli olarak yararlandırılması için çalışmalar yapılacaktır.

TEMEL POLİTİKA ALANI 4: KIRSAL BÖLGELERDE SÜRDÜRÜLEBİLİR İSTİHDAMIN GELİŞTİRİLMESİ

POLİTİKA 4.1. Tarım sektöründe eğitim ve yayın hizmetleri etkinleştirilerek işgücünün eğitim ve vasıf düzeyi yükseltilecek, uyum yeteneği artırılabacaktır.

NO	EYLEM ADI	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
4.1.1.	Akıllı tarım alanında ortaya çıkan yeni mesleklere ilişkin meslek standardı ve yeterlilikler hazırlanacaktır.	MYK	TOB MEB İŞKUR	2026	MYK koordinasyonunda akıllı tarım alanında ortaya çıkan yeni meslekler belirlenecek, bu mesleklere yönelik meslek standardı ve yeterlilikler hazırlanacaktır. İŞKUR ve Milli Eğitim Bakanlığı / Halk Eğitim Merkezleri tarafından bu çerçevede mesleki kurslar düzenlenerek bu alandaki nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması sağlanacaktır.
4.1.2.	Tıbbi ve aromatik bitki yetiştiriciliği konusunda eğitimler verilecektir.	MEB-Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü	TOB STB İŞKUR Meslek Kuruluşları STK'lar	2026	Bölgelerin özellikleri ve bitki potansiyeli göz önüne alınarak tıbbi ve aromatik bitki yetiştiriciliği konusunda eğitimler verilecektir.
4.1.3.	Akıllı tarım, topraksız tarım ve sulama uygulamalarının desteklenmesi ve çalışanların mesleki becerilerinin artırılması sağlanacaktır.	TOB-Tarım Reformu Genel Müdürlüğü, Su Yönetimi Genel Müdürlüğü, Eğitim Yayın Daire Başkanlığı	İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Meslek Kuruluşları STK'lar Üniversiteler	2026	Akıllı tarım, topraksız tarım ve sulama uygulamalarının yaygınlaştırılması için destekler sağlanacak; ayrıca çalışanların mesleki becerilerinin artırılması amacıyla eğitimler düzenlenecektir.

4.1.4.	Tarımsal üretim ve hayvancılık destekleri ile ilgili olarak kitle fonlama mekanizmaları hakkında girişimcilerde farkındalık yaratılacaktır.	TOB- Eğitim Yayın Daire Başkanlığı	ÇSGB ÇŞİDB İçişleri Bakanlığı HMB SPK İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Meslek Kuruluşları Üniversiteler	2026	Tarımsal üretim yapacak girişimciler ve hayvancılıkla uğraşan veya uğraşmak isteyen çiftçilerle iletişim halinde olan kamu çalışanlarında kitle fonlaması ile ilgili farkındalık oluşturularak kitle fonlama finansman seçeneği hakkında bilgi sahibi olunması ve girişimcilere bilgi verilmesi sağlanacaktır
4.1.5.	Tarım sektöründe çalışanların çalışma koşullarına ilişkin sorun ve ihtiyaçlarının belirlenmesi sağlanacaktır.	ÇSGB-Çalışma Genel Müdürlüğü	TOB İçişleri Bakanlığı İŞKUR Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2026	Mevsimlik gezici tarım işçileri başta olmak üzere tarım sektöründe çalışanların çalışma ve yaşam koşullarının geliştirilmesi amaçlarıyla, çalışma koşullarında yaşadıkları sorunlar tespit edilerek, somut çözüm önerileri ve politika önerileri geliştirilecektir.
4.1.6.	Mesleki ve teknik Anadolu liselerinin bölgelerin ihtiyaçlarına uygun program/bölüm açması sağlanacaktır.	MEB-Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü	ÇSGB MYK İŞKUR Sosyal Taraflar	2025	İllerin dinamikleri dikkate alınarak mesleki ve teknik Anadolu liselerinin bölgesel istihdam taleplerine göre bölüm açmaları sağlanacaktır

TEMEL POLİTİKA ALANI 4: KIRSAL BÖLGELERDE SÜRDÜRÜLEBİLİR İSTİHDAMIN GELİŞTİRİLMESİ

POLİTİKA 4.2. Kırsalda kamu hizmetleri etkinleştirilerek özel politika gerektiren grupların çalışma ve yaşam şartları iyileştirilecektir.

NO	EYLEM ADI	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
4.2.1.	Mevsimlik tarım işçilerinin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi konusunda tüm tarafların sorumluluk almasını sağlamaya yönelik koordinasyon çalışmaları yapılacaktır.	ÇSGB-Çalışma Genel Müdürlüğü	TOB HMB İçişleri Bakanlığı ÇŞİDB İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Meslek Kuruluşları Üniversiteler	2026	Tedarik zinciri içerisinde önemli bir halka olan mevsimlik tarım işçilerinin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi amacıyla ilgili tüm kamu kurum ve kuruluşlarının yanında işverenler ve işverenlerin bağlı olduğu meslek kuruluşları ile ortak çalışmalar yürütülecektir.
4.2.2.	Yapay zekâ, ve robot teknolojilerinin küçük ve orta ölçekli tarımsal işletmelerinde uygulanması için çalışmalar yapılacak ve genç istihdamı sağlanacaktır.	TOB-Tarımsal Araştırmalar ve Politikalar Genel Müdürlüğü	STB Ticaret Bakanlığı SPK KOSGEB Üniversiteler	2028	Tarım ve Orman Bakanlığının öncülüğünde, kamu ve özel AR-GE merkezlerinin çalışmalarının yoğunlaştırılması sağlanacak; bu merkezlerde yeni teknolojilerin kullanımıyla genç ve eğitimli insanların istihdamı artırılacaktır.

4.2.3.	Tarımsal ürün üreticilerinin örgütlülüğünün güçlendirilmesi ve yaygınlaştırılması sağlanacaktır.	Ticaret Bakanlığı- Esnaf Sanatkarlar ve Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü	HMB ÇSGB TOB Meslek Kuruluşları STK'lar Üniversiteler	2026	Tarımsal üretimin devamlılığını sağlamak ve üreticilerin yeterli gelir elde etmeleri amacıyla, aracısız ürün satışının gerçekleştirilebileceği tarımsal üretici birlikleri, tarım kredi kooperatifleri ve birlikleri ile tarım satış kooperatif ve birliklerinin yaygınlaştırılması için çalışmalar yapılacaktır.
4.2.4.	Tarımsal ürüne dayalı sanayi işletmelerinin kurulması ve geliştirilmesi sağlanarak kırsal alanda yaşamın cazibesi artırılabilecektir.	STB-Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü	ÇSGB HMB KOSGEB Meslek Kuruluşları Üniversiteler	2026	Tarımsal ürüne dayalı katma değeri yüksek ürün üretilebilmesi amacıyla sanayi kuruluşlarının sayısının artırılması ve bölgelere yaygınlaştırılması ile kırsal kesimlerde yaşamın cazip hale getirilmesi sağlanacaktır.
TEMEL POLİTİKA ALANI 4: KIRSAL BÖLGELERDE SÜRDÜRÜLEBİLİR İSTİHDAMIN GELİŞTİRİLMESİ					
POLİTİKA 4.3. Kırsal kalkınma için bölgesel analiz çalışmaları yapılacak ve alternatif gelir kaynakları oluşturulacaktır.					
NO	EYLEM ADI	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
4.3.1.	Ülkemizin ihracat potansiyeli yüksek coğrafi işaretli ürünleri için uluslararası markalaşma yoluyla tarımsal üretimde katma değer artışı sağlanarak istihdam artırılabilecektir.	Ticaret Bakanlığı- İhracat Genel Müdürlüğü	TOB STB Meslek Kuruluşları STK'lar	2028	İhracat potansiyeli yüksek olan ürünlerin tespitine yönelik istatistiki veri toplanarak, markalaşma potansiyeli olan coğrafi işaretlerin üreticilerine yönelik uluslararası markalaşma konusunda etkinlikler düzenlenecektir.

4.3.2.	Seracılığın yaygınlaştırılmasını sağlayacak destekler artırılacaktır.	TOB-Tarım Reformu Genel Müdürlüğü	STB TÜBİTAK Üniversiteler	2028	Birim alandan daha fazla ürün alınması ve yoğun tarıma geçişin adil bir şekilde yapılması adına çalışmaların desteklenmesi ile kaynakların kullanımında etkinlik ve kırsal istihdamın artırılması sağlanacaktır.
4.3.3.	Tarımda işçi ihtiyacının uygun şekilde sağlanması için özel istihdam bürolarına ilişkin olarak rehberlik ve danışmanlık hizmeti sağlanacaktır.	İŞKUR	ÇSGB TOB HMB Meslek Kuruluşları Üniversiteler	2026	Tarımda işçi ihtiyacının daha etkin bir şekilde giderilmesi için özel istihdam bürolarının yönlendirilmesi, rehberlik ve danışmanlık hizmetinin sağlanması yönünde bir çalışma yapılacaktır.
4.3.4.	Bitkisel üretimde planlı üretim modeli hayata geçirilecektir.	TOB-Bitkisel Üretim Genel Müdürlüğü	ÇSGB HMB ÇŞİDB İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Meslek Kuruluşları STK'lar Üniversiteler	2026	Üretim planlaması ile ürünlerin arz ve talep miktarını dikkate alarak bitkisel ürün veya ürün gruplarının en uygun yerde üretilmesi sağlanacaktır. İhtiyaç duyulan miktarda ürünün, en uygun yerde üretilmesi ile birlikte, kaynak kullanımında optimizasyon, verimlilik ve tarımsal hasılda artış sağlanması mümkün olacaktır. Böylece çiftçilerin üretimde sürdürülebilirlikleri ve istihdamı sağlanacaktır.
4.3.5.	Kırsal alanlarda belirli sektörlerde kendi işini kurmak isteyen girişimciler ve girişimci adayları için danışmanlık, iş koçluğu ve mali kaynak sunan programlar geliştirilecektir.	KOSGEB	ÇSGB TOB HMB ETKB KTB TKDK TÜBİTAK Üniversiteler STK'lar	2026	Her bir kırsal alanın özel ihtiyaç ve mevcut kaynaklarına göre uyarlanmış, gelişen teknoloji ve değişen insani ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak kırsal / eko /gastronomi / agroturizm, vb. ile sürdürülebilir enerji, tarımsal ürünlerin çeşitliliğinin artırılması ve katma değeri yüksek ürünlere geçiş gibi yeni girişimler ile özellikle mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeleri desteklemek üzere teknik hususlar ve finansman kaynaklarına erişim konularında danışmanlık ve iş koçluğu hizmetleri yaygınlaştırılacaktır.

