

Yüksek Planlama Kurulundan:

Tarih : 04/07/2017

Karar No : 2017/22

Konu : “Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019)”

Yüksek Planlama Kurulunca;

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 12/01/2017 tarihli ve 533 sayılı yazısı ve Kalkınma Bakanlığının 07/06/2017 tarihli ve E.4309 sayılı yazısı dikkate alınarak; Yüksek Planlama Kurulunun 06/05/2014 tarihli ve 2014/4 sayılı Kararı ile kabul edilen Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2014-2015)’na ilişkin olarak, Stratejinin 2014-2015 dönemi eylem planlarının sona ermesi sebebiyle yeni dönem eylem planlarının belirlenmesi ve Stratejinin de güncellenmesi amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinatörlüğünde ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile çalışma hayatının tüm paydaşlarının ortak mutabakatı ile hazırlanan ekli “Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planları (2017-2019)”nın kabulüne, karar verilmiştir.

ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ
(2014 – 2023) ve
EYLEM PLANLARI
(2017 – 2019)

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR

GİRİŞ

BİRİNCİ BÖLÜM

MAKROEKONOMİK ÇERÇEVE

STRATEJİNİN TEMEL HEDEF VE İLKELERİ

İKİNCİ BÖLÜM

I. EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

A. Durum Analizi

B. Temel Amaç

C. Hedefler

D. Politikalar

II. İŞGÜCÜ PİYASASINDA GÜVENCE VE ESNEKLİĞİN SAĞLANMASI

A. Durum Analizi

B. Temel Amaç

C. Hedefler

D. Politikalar

III. ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI ...

A. Durum Analizi

B. Temel Amaç

C. Hedefler

D. Politikalar

IV. İSTİHDAM-SOSYAL KORUMA İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

A. Durum Analizi

B. Temel Amaç

C. Hedefler

D. Politikalar

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİLİŞİM SEKTÖRÜ

A. Durum Analizi

B. Temel Amaç

C. Hedefler

D. Politikalar

FİNANS SEKTÖRÜ

A. Durum Analizi

B. Temel Amaç

C. Hedefler

D. Politikalar

İNŞAAT SEKTÖRÜ

A. Durum Analizi

B. Temel Amaç

C. Hedefler

D. Politikalar

SAĞLIK SEKTÖRÜ

A. Durum Analizi

B. Temel Amaç

C. Hedefler

D. Politikalar

TARIM SEKTÖRÜ

A. Durum Analizi

B. Temel Amaç

C. Hedefler

D. Politikalar

TEKSTİL VE HAZIR GIYİM SEKTÖRÜ

A. Durum Analizi

B. Temel Amaç

C. Hedefler

D. Politikalar

TURİZM SEKTÖRÜ

A. Durum Analizi

B. Temel Amaç

C. Hedefler

D. Politikalar

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İZLEME, DEĞERLENDİRME VE KOORDİNASYON

EK-1: EYLEM PLANLARI (2017-2019)

TABLÖLAR

Tablo 1 : İşgücü Piyasasına İlişkin Göstergeler

Tablo 2: Uluslararası Göstergeler ve Türkiye Karşılaştırması

Tablo 3: Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Oranları (15+ Yaş, %)

Tablo 4: Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım Oranları, 2010 - 2015 (%).....

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AKTOB	Akdeniz Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği
AİPP	Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
AR-GE	Araştırma ve Geliştirme
ASPB	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
BDDK	Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
BİME	Bina İnşaatı Maliyet Endeksi
BİT	Bilgi ve İletişim Teknolojileri
BSTB	Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
BTK	Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu
ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPB	Devlet Personel Başkanlığı
DTÖ	Dünya Ticaret Örgütü
EUROSTAT	Avrupa İstatistik Ofisi
GSMH	Gayrisafi Millî Hâsıla
GSYH	Gayrisafi Yurt İçi Hâsıla
GTB	Gümrük ve Ticaret Bakanlığı
GTHB	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı
HBÖ	Hayat Boyu Öğrenme
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MEB	Millî Eğitim Bakanlığı
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OSB	Organize Sanayi Bölgesi
PISA	Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı

RTÜK	Radyo ve Televizyon Üst Kurulu
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SPK	Sermaye Piyasası Kurulu
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TCMB	Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
TİHEK	Türkiye İnsan Hakları Kurumu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TRT	Türkiye Radyo Televizyon Kurumu
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSEB	Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı
UDHB	Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı
YÖK	Yükseköğretim Kurulu
YTB	Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı
WHO	Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

1. Küresel büyüme, son yıllarda dünyada yaşanan gelişmeler doğrultusunda kırılgan bir yapı sergilemektedir. Küresel ekonomideki durağanlık ve yavaş büyüme, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin makroekonomik göstergelerinin zayıf seyretmesine ve ülkelerin beklentilerin altında büyümelerine neden olmaktadır.
2. Uluslararası ticaret ve yatırımlarda belirginleşen yavaşlama eğilimi, zayıf küresel talep, azalan verimlilik artışı, düşük ücret seviyeleri, jeopolitik riskler ve siyasi belirsizlikler küresel ekonomiyi olumsuz yönde etkilemektedir. 2015 ve 2016 yıllarında yaşanan Rusya krizi, Birleşik Krallığın Avrupa Birliği'nden referandumla ayrılma kararı (Brexit), Orta Doğu'da yaşanan savaş sonucunda ortaya çıkan mülteci ve güvenlik sorunu, finansal piyasalarda devam eden kırılganlıklar, gelir eşitsizliğinin artması ve daralan maliye politikası uygulamaları gibi ulusal ve uluslararası siyasi ve ekonomik gelişmeler, tüm dünyada ülkelerin büyüme beklentilerini aşağı yönlü revize etmelerine sebep olmuştur. Tüm bu gelişmeler ışığında Uluslararası Para Fonu (IMF) tarafından yapılan tahminlere göre, 2015 yılında % 2,1 oranında büyüyen gelişmiş ekonomilerin 2016 yılında % 1,6 ve 2017 yılında % 1,8 oranında büyümesi öngörülmektedir.
3. Türkiye ekonomisi, 2009 yılının son çeyreğinden itibaren yüksek oranlı ve sürekli bir büyüme trendi yakalamıştır. 2010 - 2015 yılları arasında ortalama % 5,21 büyüyen Türkiye, ekonomik büyüme, bütçe açığı, cari açık ve enflasyon gibi makroekonomik göstergelerde istikrar sağlamıştır. 2015 ve 2016 yıllarında yaşanan küresel siyasi ve ekonomik sorunlar, turizm sektöründe yaşanan durgunluk, tarımsal üretimdeki düşüş ve Türkiye'nin en büyük ticaret ortağı olan Avrupa Birliği (AB) ekonomilerinde büyümenin potansiyelin altında seyretmesi ülke ekonomisini olumsuz yönde etkilemesine rağmen ekonomi büyümeye devam etmiştir. Toplam nihai yurtiçi talepte ve özel sabit sermaye yatırımlarındaki artışın olumlu katkılarıyla Türkiye, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, 2015 yılında % 4 oranında büyümüştür. Söz konusu oran, Çin ile Hindistan dışında kalan gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin büyüme ortalamalarının üzerinde.
4. Türkiye ekonomisinde yaşanan ilerleme ve gelişmeler, işgücü piyasasında olumlu bir süreci başlatarak, istihdamın ve işgücü verimliliğinin artmasını sağlamıştır. Ancak gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Türkiye'nin yüksek gelir düzeyine sahip ekonomiler arasına girebilmesi için işgücü piyasasının etkinliğini daha fazla artırmak, nitelikli işgücü yetiştirerek bu işgücünün üretimde yer almasını sağlamak ve istihdam oranları ile işgücü verimliliğini daha da yükseltmek amacıyla güçlü ve etkin istihdam stratejilerine ihtiyaç vardır. Bu doğrultuda, işgücü piyasasının ihtiyaçları, sorunları ve beklentileri dikkate alınarak 2014 - 2023 dönemini kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi (UIS) belgesi hazırlanmıştır.
5. Stratejinin ilk Eylem Planları (2014 - 2016), 3 yıllık periyotta, belirlenen ana eksen ve sektörler için hazırlanmıştır. 2016 yıl sonu itibarıyla, 2014 - 2016 dönemi Eylem Planları tamamlanmış olup eksen ve sektörlerde istihdam başarısının sağlanması ve

sorun alanlarının tespit edilerek çözüm önerilerinin geliştirilmesi anlayışı ve kamu kurum, kuruluşları ile çalışma hayatının tüm paydaşlarının katılımıyla 2017 - 2019 dönemini kapsayan yeni Eylem Planları oluşturulmuştur.

6. UİS Eylem Planları (2017 - 2019), 2014 - 2016 dönemi Eylem Planlarıyla uyumlu bir şekilde 4 politika eksen ve 7 sektör üzerine inşa edilmiştir. Temel politika eksenlerinin seçilme kriterleri, makroekonomik politikaların istihdam üzerindeki olumlu etkisinin artırılması, işgücü verimliliğinin artırılırken kırsal alanların azaltılması, çalışanların istihdam güvencesinin artırılması, sosyo-ekonomik göstergeler açısından güçsüz olan özel politika gerektiren grupların işgücüne katılımının desteklenmesi, sosyal koruma ve istihdam ilişkisinin güçlendirilerek diğer politika eksenlerindeki hedef kitleyi de kapsayan bir sosyal koruma sisteminin benimsenmesi ile güvenceli esnekliğin temel yaklaşım olarak kabul edilmesidir.
7. UİS 2014 - 2016 dönemini kapsayan Eylem Planlarında yer alan tedbirlerin işleyiş süreci de göz önünde bulundurularak hazırlanan 2017 - 2019 yeni Eylem Planlarında; bütüncül bir anlayışla eksen ve sektörlerde istihdam başarısının sağlanması, ihtiyaç duyulan tedbirlerin stratejide yer alması, sorun alanlarına çözüm getirilmesi ve beklentilerin yansıdığı bir görev ve sorumluluk çerçevesinde hazırlanması amaçlanmıştır.
8. Söz konusu temel politika eksenleri;
 - Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi,
 - İşgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması,
 - Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması,
 - İstihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi,olarak yer almıştır.
9. Temel politika eksenlerinin yanı sıra Türkiye ekonomisinin yapısal özellikleri, büyüme ve gelişme eğilimleri dikkate alınarak;
 - Büyüme potansiyeli yüksek, istihdam esnekliği yüksek olan ve 2023 hedefleri kapsamında önemini artıracak ve büyüme potansiyelinin kullanılabilceği sektörler olarak seçilen bilişim, finans, inşaat, sağlık ve turizm,
 - İstihdam kapasitesi yoğun, ekonomik büyüme sürecini önemli ölçüde destekleyen emek yoğun tarım ile tekstil ve hazır giyim sektörlerinde istihdam stratejileri geliştirilmiştir.

10. Strateji Belgesinde yer alan 4 politika eksen ve 7 sektör, farklı sosyo-ekonomik özelliklere sahip toplumun tüm kesimlerini kapsayan bir anlayışla belirlenmiş ve bu kapsamda 2017 - 2019 Eylem Planları hazırlanırken tüm aktör ve paydaşların sürece katılması amaçlanmıştır. Stratejinin hazırlık sürecinde, her bir eksen ve sektörde yer alan tedbirler için görüş, öneri ve fikirlerin alınması amacıyla, kamu kurum ve kuruluşları, meslek örgütleri, işçi ve işveren konfederasyonları, sivil toplum kuruluşları, akademisyenlerin katılımıyla bir hafta süreli ön hazırlık toplantıları ve ikişer günlük iki çalıştay düzenlenmiştir.
11. Çalıştay kapsamında oluşturulan tedbir önerileri “etkinlik ve uygulanabilirlik” esasıyla değerlendirilerek ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının görüş ve onayıyla, EK-1’de yer alan Eylem Planları hazırlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM
MAKROEKONOMİK ÇERÇEVE VE
STRATEJİNİN TEMEL HEDEF VE
İLKELERİ

MAKROEKONOMİK ÇERÇEVE

A. MEVCUT DURUM

12. Türkiye ekonomisi, 2001 ekonomik krizinin ardından farklı bir değişim ve gelişim dönemine girmiştir. 2001 öncesinde düşük ve dalgalı büyüme, yüksek enflasyon, yüksek faiz ödemeleri ve yüksek borç göstergeleri mevcutken 2002 sonrasında, başta kamu maliyesinde olmak üzere uygulanan reformlar, ekonomik büyüme rakamlarını olumlu etkilemiştir. 2002 - 2007 döneminde Türkiye ekonomisi yıllık ortalama % 7 oranında büyümüştür.
13. 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik kriz, gelişmiş ekonomileri ciddi oranda etkilemiştir. 2009 yılında % 4,8 oranında küçülen ekonomi, sonrasında yapısal reformların da etkisiyle aralıksız olarak büyümeye devam etmektedir. 2010 - 2015 döneminde ortalama % 5,2 büyüyen ülke ekonomisi, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkeleri arasında ekonomik büyüme verileri açısından diğer ülkelerden pozitif ayrılmaktadır. Enflasyon, düşük kamu borcu, faiz ödemelerinin Gayrisafi Yurt İçi Hâsıla (GSYH) içindeki oranının düşmesi, ihracat etkisi, yatırımların artması ve yabancı yatırım miktarının yükselmesi gibi alanlarda ciddi bir ilerleme sağlanmıştır. Ancak bu alanlardaki iyileşme, ekonomideki yapısal sorunlar ve işgücü piyasasının yapısı gibi problemlerden dolayı, istihdam yaratma ve işsizlik oranlarının düşürülmesi konusunda hedeflenen etkiyi oluşturamamıştır.
14. Cari açık ve ekonomik büyüme arasındaki ikilem, Türkiye ekonomisinin büyüme potansiyelini etkin bir biçimde kullanamamasına neden olmuştur. 2010 ve 2011 yıllarında sırasıyla % 9,2 ve % 8,8 büyüyen Türkiye ekonomisi, 2012 yılında cari açığın sürdürülebilirliği için üretimini azaltmak zorunda kalmıştır. Ekonomik büyümede cari açığın negatif etkisini ortadan kaldırmak için yapısal reformlara ihtiyacı bulunmaktadır. Cari açık kaleminde en büyük pay sahibi olan enerji alanındaki yatırımlar, ekonomik büyümeyi desteklemesinin yanı sıra oluşturacağı yeni istihdam alanlarıyla da işsizlik oranlarının düşmesine katkı sağlayacaktır.
15. Küresel ekonomik ve siyasi gelişmeler açısından Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Merkez Bankasının para politikasında izlemesi beklenen uygulamaları, ABD Başkanlık seçimleri, Çin'in ekonomik büyüme hızını yavaşlatması, Brexit kararıyla birlikte AB ülke ekonomilerinin geleceğine dair belirsizlikler ve jeopolitik riskler, ülke ekonomisini etkilemektedir. Gelişmiş ekonomilerin yüksek kamu borcu ile gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerdeki yüksek özel kesim borçlanması, ekonomik dengeleri olumsuz etkilediğinden bu durum iş piyasalarına da yansımaktadır. 2016 yılında dünya ekonomisi için öngörülen ekonomik büyüme % 3,1 iken 2017 yılı için % 3,4 seviyesindedir. 2008 küresel ekonomik krizinin ardından toparlanma sürecinde zorlanan gelişmiş ekonomilerde, Brexit kararıyla birlikte belirsiz bir süreç başlamıştır. Belirsizliğin ve kırılganlığın artması sonucunda, gelişmiş ekonomilerin 2016 yılında % 1,6, 2017 yılında ise % 1,8 oranında büyümesi tahmin edilmektedir. Genişleyici para politikası uygulaması ve varlık alım programına rağmen AB üyesi ülkelerde işsizlik yüksek seyretmeye

devam etmektedir. Yatırımlarda ve kredi talebinde herhangi bir artış gerçekleşmemektedir.

16. İşgücü piyasasının durumunu ortaya koyan sanayi, inşaat ve hizmetler sektöründe, turizmde Rusya ile yaşanan kriz, tarım alanındaki olumsuz hava koşulları, 15 Temmuz darbe girişiminden kaynaklanan olumsuzluklar, 2016 ve 2017 yılları için makroekonomik hedeflere ulaşılmasında negatif etki yaratmıştır.
17. 2008 küresel krizinden sonra yavaşlama trendine giren uluslararası ticaret hacmi, 2015 ve 2016 yıllarında ciddi oranda azalmıştır. 2016 ve 2017 yıllarında dünya ticaret hacminin sırasıyla % 2,3 ve % 3,8 olması tahmin edilmektedir. Küresel ölçekte oldukça yavaş bir büyümeye karşılık gelen bu rakamın düşmesinin yanı sıra Türkiye ekonomisini destekleyen ihracatta en önemli partner olan AB'nin ticaret hacminin de daralması, katma değeri yüksek üretimin önemini ortaya çıkarmaktadır. Bu konuda Araştırma Geliştirme (AR-GE) ve inovasyon alanındaki gelişme, ülkede ekonomik yapıyı değiştireceği gibi aynı zamanda istihdam eşleşmesini de teknoloji odaklı hale getirecektir. OECD verilerine göre, Türkiye'de AR-GE çalışmalarına ayrılan kaynağın GSYH içindeki oranı 2014 yılında % 1,007'ye yükselmiştir. Bu oran 2000 yılında % 0,479'dur. 14 yılda iki katından fazla bir kaynak artışı yaşanan AR-GE/GSYH oranı, OECD ülke ortalamaları için % 2,377'dir. Bu durum, OECD ortalamasının altında kalan Türkiye'de, bilişim, finans, sağlık gibi alanlar başta olmak üzere birçok sektörde AR-GE çalışmalarını yapacak işgücünün yetiştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.
18. Küresel ekonomik risklerin etkilerinin azaltılması için alınan tedbirlere rağmen işsizlik önemli bir risk faktörü olmaya devam etmektedir. 2008 küresel krizinden 2012 yılına kadar Avro Bölgesi'nde artan işsizlik oranları, 2013 - 2015 döneminde aşağı yönlü bir trend izlemektedir. AB-28 Bölgesi'nde 2013 yılında % 10,81 olan işsizlik oranı, 2014 ve 2015 yıllarında sırasıyla % 10,21 ve % 9,39 olmuştur. OECD ülkelerinde ise 2014'de % 6,17 olan işsizlik oranı, 2015 yılında azalarak % 5,29'a düşmüştür. ABD'de ise işsizlik oranı, 2012 yılından sonra azalarak 2014 yılında % 6,17'ye, 2015 yılında % 5,29'a düşmüştür.
19. Türkiye'de işsizlik oranı, ABD ve AB-28 Bölgesi'nin aksine 2012 yılından sonra artış göstermektedir. 2012 yılında % 9,2 olan işsizlik oranı, 2015 yılında % 10,3 olarak gerçekleşmiştir. Ekonomik büyümenin devamlılığı ve üretim artışına rağmen işsizlik oranlarının artış göstermesinde, 2012'den sonra Türkiye'de yaşanan siyasi ve ekonomik gelişmelerin etkisi görülmektedir. İşgücü piyasasının temel sorunlarına yakın coğrafyadaki siyasi gelişmeler ve ekonomideki yapısal problemlerin de eklenmesi, istihdam stratejilerinin bütüncül ve orta - uzun vadeli hazırlanması gerekliliğini ortaya koymaktadır.
20. 2008 küresel krizinde Yunanistan'ın Avro Bölgesi'ne yüklediği maliyet, Portekiz, İtalya ve İspanya'nın mali durumu ve son olarak İngiltere'nin Brexit kararı, Türkiye'nin en önemli ticaret partneri olan AB ülkelerine yapılan ihracatı olumsuz etkilemiştir. Türkiye için alternatif bir pazar durumunda olan Kuzey Afrika ve Orta Doğu'da, 2011 yılından sonra artan siyasi belirsizlik ve ekonomik istikrarsızlık sonrasında hedeflenen rakamlara ulaşamamıştır. Türkiye'de işsizlik oranlarının 2012 yılından sonra artış göstermesinde, ticari pazarlardaki şartların değişimi de etkili olmuştur.

21. İşgücü piyasalarının olumsuz etkilenmemesi adına, Onuncu Kalkınma Planı ve her yıl revize edilerek 3 yıllık hazırlanan Orta Vadeli Programlarda, işgücü piyasasının sorunlarını çözmek, istihdam alanlarını artırmak ve çeşitlendirmek için tedbirler alınmıştır. Genç nüfusun aktif bir şekilde işgücü piyasasına girişi, eğitim ve istihdam bağlantısının güçlendirilmesi, işgücü verimliliğinde demografik üstünlüğün kullanılması başlıca tedbirlerdendir. İşgücü piyasalarının yapısal sorunlarından dolayı aktif bir şekilde harekete geçirilemeyen bu faktörlerin etkisizliği, genç işsizlik oranlarının artışına yol açmaktadır. 2014 yılı itibarıyla % 24,3 oranında genç nüfusa sahip Türkiye'nin demografik üstünlüğünü, işgücü piyasalarında ekonomik üretim sürecine yansıtması önem arz etmektedir. Türkiye'de mevsim etkilerinden arındırılmış genç (15 - 24) işsizlik oranı Temmuz 2016'da % 20,2 olarak gerçekleşmiştir.
22. İstihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde, tarım sektörünün toplam istihdam içindeki payı azalırken, inşaat ve hizmetler sektörünün payı artmaktadır. 2008 yılında tarım istihdamının toplam istihdam içindeki payı % 22,4 iken 2015 yılında bu oran % 20,6'ya gerilemiştir. İnşaat sektöründe ise bu oran 2008 yılında % 6'dan 2015 yılında % 7,4'e yükselmiştir. Hizmetler sektörünün toplam istihdam içindeki oranı ise 2010 ve 2011 yılları dışında sürekli artmıştır. 2015 yılında toplam istihdamın % 52,2'si hizmetler sektöründe yer almaktadır. Sanayi istihdamının toplam istihdam içindeki oranı ise % 19 olarak gerçekleşmiştir. Hizmetler sektöründeki istihdam oranı artarken sanayi istihdamındaki değişimin belirsiz olması, gelişmiş ekonomilerdeki istihdamın sektörel dağılımı dikkate alındığında, istihdam kapasitesinin genişlemesiyle birlikte nitelik artışına duyulan ihtiyacı da ortaya koymaktadır.
23. Tarım sektöründeki istihdamda 1990 ve 2000 yılları arasında açılan fark, 2000 yılı sonrasında da devam etmektedir. 2005 yılında tarım istihdamının toplam istihdam içindeki payı % 25,5 iken 2015 yılında bu oran % 20,6 olarak gerçekleşmiştir. Sanayi ve hizmetler sektörünün istihdam içindeki toplam oranı ise % 72,2'dir.

Tablo 1 : İşgücü Piyasasına İlişkin Göstergeler

Gösterge	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nüfus (Bin Kişi)	69.724	70.542	71.343	72.376	73.604	74.457	77.695	78.741
15+ Nüfus	50.772	51.686	52.541	53.593	54.724	55.608	56.986	57.854
Genç Nüfus (15- 24 yaş) (Bin Kişi)	12.441	12.514	12.545	12.542	12.591	12.691	12.782	12.899
İşgücü (Bin Kişi)	23.805	24.748	25.641	26.725	27.339	28.271	28.786	29.678
Erkek	17.476	17.898	18.257	18.867	19.147	19.597	20.057	20.453
Kadın	6.329	6.851	7.383	7.859	8.192	8.674	8.729	9.225
Genç İşgücüne Katılma Oranı (%)	46,9	47,9	48,8	49,9	50,0	50,8	50,5	51,3
Erkek	70,1	70,5	70,8	71,7	71,0	71,5	71,3	71,6

Gösterge	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kadın	24,5	26,0	27,6	28,8	29,5	30,8	30,3	31,5
Genç	38,1	38,7	38,3	39,3	38,2	39,6	40,8	42,0
İstihdam (Bin Kişi)	21.194	21.277	22.594	24.110	24.821	25.524	25.933	26.621
Erkek	15.598	15.406	16.170	17.137	17.512	17.883	18.244	18.562
Kadın	5.595	5.871	6.425	6.973	7.309	7.641	7.689	8.058
Genç	3.484	3.328	3.465	3.697	3.647	3.727	3.930	4.039
İstihdamın Sektörel Dağılımı (Bin Kişi)								
Tarım	5.016	5.254	5.683	6.143	6.097	6.015	5.470	5.483
Tarım Dışı	16.177	16.023	16.912	17.967	18.724	19.508	20.462	21.137
Sanayi	5.682	5.379	5.927	6.380	6.460	6.737	7.227	7.246
İnşaat	1.238	1.305	1.434	1.680	1.717	1.768	1.912	1.914
Hizmetler	10.495	10.644	10.985	11.587	12.264	12.771	13.235	13.891
İstihdam Oranı (%)	41,7	41,2	43,0	45,0	45,4	45,9	45,5	46,0
Erkek	62,6	60,7	62,7	65,1	65,0	65,2	64,8	65,0
Kadın	21,6	22,3	24,0	25,6	26,3	27,1	26,7	27,5
Genç	30,3	28,9	30,0	32,1	31,5	32,2	33,5	34,2
İşsiz (Bin Kişi)	2.611	3.471	3.046	2.615	2.518	2.747	2.853	3.057
Erkek	1.877	2.491	2.088	1.730	1.635	1.794	1.813	1.891
Kadın	734	979	959	885	883	1.033	1.040	1.167
Genç	897	1.126	961	832	775	857	858	919
İşsizlik Oranı (%)	11,0	14,0	11,9	9,8	9,2	9,7	9,9	10,3
Erkek	10,7	13,9	11,4	9,2	8,5	8,7	9,0	9,2
Kadın	11,6	14,3	13,0	11,3	10,8	11,9	11,9	12,6
Genç	20,5	25,3	21,7	18,4	17,5	18,7	17,9	18,5
Tarım Dışı	13,6	17,4	14,8	12,4	11,5	12,0	12,0	12,4
Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı (%)	11,0	14,0	11,9	9,8	9,2	9,7	9,9	10,3
Okuryazar Olmayanlar	6,3	8,0	6,0	4,7	3,9	4,9	6,3	5,3
Lise altı eğitilmişler	10,9	15,0	12,5	10,2	9,6	10,2	10,2	10,8
Lise ve dengi meslek lisehiler	12,9	18,0	14,6	11,8	11,0	11,3	11,3	11,3
Yükseköğretim	10,3	13,5	11,0	10,4	10,1	10,3	10,6	11,0
Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)	47,3	44,8	45,1	45,2	45,4	44,4	44,6	43,7
Tarım	87,8	85,7	85,0	83,8	83,6	83,9	82,3	81,2
Tarım Dışı	29,8	30,1	29,0	27,8	24,5	22,4	22,3	21,2
Ücretlilerde Kayıt Dışı Oranı	26,4	26,2	25,7	25,1	22,0	19,9	20,7	18,3

Kaynak: TÜİK

Not: Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

24. Türkiye’de işgücü piyasalarının yapısal sorunlarının başında gelen kayıt dışı istihdam, 2008 - 2015 yılları arasında kademeli olarak düşmüştür. En fazla kayıt dışılığın olduğu sektör olan tarımda kayıt dışı istihdam oranı, 2015 yılında % 81,2 olarak gerçekleşirken, tarım dışı sektörlerde ise % 21,2’dir. Türkiye’de kayıt dışı istihdamın, diğer ülkelerle karşılaştırıldığında oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Tarım sektöründe yüksek kayıt dışı istihdam oranı, hem sektörel bazda hem de sosyal koruma sisteminde sorunları artırmaktadır. Genç, yaşlı ve eğitim seviyesi düşük düzeyde olanların tarım sektöründe kayıt dışı çalışma eğiliminin yüksek olması, sorunu ekonomik ve sosyal bir boyuta taşımaktadır. Kayıt dışı istihdamın azaltılması Onuncu Kalkınma Planı ve Orta Vadeli Program (2017 - 2019) hedefleri arasında da öncelikli konulardan birisidir. Kırsal kesimde yaşam kalitesinin yükseltilmesi, denetim, koordinasyon ve bilinçlendirme faaliyetleriyle kayıt dışı istihdam oranının düşürülmesi hedeflenmektedir.
25. Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranının yüksek olma sebeplerinden birisi, jeopolitik şartların etkisiyle yabancı işgücündeki artıştır. Yabancı kaçak işçiler açısından transit ülke konumundan hedef ülke konumuna gelen Türkiye’de, kayıt dışı istihdam oranı yükselirken, bu durum işgücü piyasasında da yeni yapısal bir sorun oluşturmaktadır.
26. Türkiye, Avrupa ülkelerine göre oldukça avantajlı bir genç nüfus oranına sahiptir. TÜİK 2015 verilerine göre, Türkiye’nin toplam nüfusu 78 milyon 741 bin 53 kişidir. Bu nüfusun % 16,4’ünü 15 - 24 yaş grubundaki gençler oluşturmaktadır. 12 milyon 899 bin 667 kişiye karşılık gelen bu oran, Türkiye’nin ekonomik büyümesinde beşeri sermaye avantajını göstermektedir. Genç işsizlik oranı 2008’de % 20,5’ten 2015 yılında % 18,5’e düşmüştür. Ancak bu oranın tek haneli rakamlara indirilmesi hedefi kapsamında işgücü piyasasının temel yapısal sorunlarından olan nitelikli işgücünün yetiştirilmesi için gençlerin oluşturduğu hedef kitle merkez alınarak uygulanacak tedbirler ön plana çıkarılmalıdır.
27. Bazı temel işgücü verilerinin orta ve yüksek gelirli ülkelerle karşılaştırmalı durumu, Dünya Bankası verileri esas alınarak oluşturulan Tablo 2’de gösterilmektedir. Türkiye’de işgücüne katılım ve istihdam oranları, gelişmiş ülkelere göre düşük seyretmektedir. Dünya Bankası verilerine göre, 2014 yılında yüksek gelir ekonomiler grubundaki ülkelerin 15 - 64 yaş grubunda işgücüne katılım oranı % 72,16 iken bu oran yüksek orta gelir ekonomiler için % 72,54’tür. Türkiye’de ise 15 - 64 yaş grubunda işgücüne katılım oranı, 2015 yılı itibarıyla % 53,5 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranları karşılaştırıldığında, Türkiye’deki istihdam stratejilerinde kadınların ayrı bir eksen başlığı altında değerlendirilmesinin gerekçesi görülmektedir. 2014 yılında Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı % 29,3 iken gelişmiş ekonomilerde bu oran % 56,73’tür.
28. Türkiye’de işgücü piyasalarının yapısal sorunlarından birisi nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanamamasıdır. Türkiye’de 2015 yılında işgücünün % 16,1’i okuryazar olmayanlardan, % 26,6’sı ise lise altı eğitim seviyesindekilerden oluşmaktadır. İşsizlik oranları verileri incelendiğinde ise lise altı eğitimlilerin işsizlik oranı % 10 iken yükseköğretim için bu oran % 11’dir. Eğitim seviyesi

artmasına rağmen işsizlik oranının diğer eğitim seviyelerine göre yüksek olmasının başlıca sebebi, iş arayanlar arasında yükseköğretim eğitimine sahip olanların niceliksel fazlalığıdır. Ancak nitelikli işgücünün yetiştirilmesinin yanı sıra mevcut iş piyasasının ihtiyaç duyduğu işgücünün de işgücü piyasasına hazırlanması gerekmektedir.

29. Tarım sektöründe kadın istihdam oranının yüksek orta gelir ve yüksek gelir ekonomilerine göre oldukça yüksek olması, sektörel bazda kadınlara yönelik özel istihdam stratejilerinin geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Kadınların işgücüne katılma oranında yüksek gelirli ekonomilere göre düşük bir profilin olması ve kadın istihdamının yoğun olduğu tarım sektöründe kayıt dışı istihdamın yüksek olması, işgücü piyasasının yapısal sorunlarının birbirini destekleyerek büyüdüklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 2: Uluslararası Göstergeler ve Türkiye Karşılaştırması

Kategori	Gösterge	Yıl	Orta Gelirli Ülkeler (Üst Dilim)	Yüksek Gelirli Ülkeler	Türkiye
İşgücü	Genç yaş bağımlılık oranı (çalışma çağı nüfusuna göre %)	2015	29,45	25,44	38,40
	0 - 14 yaş nüfus (%)	2015	20,73	16,79	25,67
	15 - 64 yaş nüfus (%)	2015	70,39	65,98	66,79
	65 + yaş nüfus (%)	2015	8,87	17,22	7,53
	Doğumda yaşam beklentisi, kadın (yıl)	2014	76,81	83,29	78,50
	Doğumda yaşam beklentisi, erkek (yıl)	2014	72,24	78,04	71,98
	İşgücüne katılma oranı (%)	2014	72,54	72,16	53,50
	İşgücüne katılma oranı, kadın (%)	2014	56,73	56,73	29,30
	İşgücüne katılma oranı, erkek (%)	2014	77,08	68,51	70,80
	Temel eğitilmiş işgücü, kadın (kadın işgücü %)	2014	27,90*	27,88*	58,10
	Temel eğitilmiş işgücü, erkek (erkek işgücü %)	2014	37,10*	30,83*	60,60
	Yüksek öğrenimli işgücü, kadın (kadın işgücü %)	2014	29,60*	31,87*	25,10
	Yüksek öğrenimli işgücü, erkek (erkek işgücü %)	2014	19,50*	28,59*	17,50
	İşsizlik oranı (toplam işgücü %)	2014	5,89	7,36	9,20
	İstihdam oranı (% 15 + nüfusa)	2014	62,92	55,76	44,80
	İstihdam oranı kadın (% 15+ kadın nüfusa)	2014	56,73	52,11	29,30
	İstihdam oranı erkek (% 15+ erkek nüfusa)	2014	77,08	68,51	70,80
	Tarım (toplam istihdam %)	2014	7,52***	3,81**	19,70
	Tarım, kadın (kadın istihdam %)	2014	7,37*	2,81**	31,70
	İstihdam	Sanayi (toplam istihdam %)	2014	38,33***	23,88**
Sanayi, kadın (kadın istihdam %)		2014	32,28*	11,77**	17,40
Hizmetler (toplam istihdam %)		2014	51,81***	71,40**	51,90
Hizmetler, kadın (kadın istihdam %)		2014	57,80*	84,34**	50,90
Tarım dışı kadın istihdam oranı (tarım dışı istihdam % pay)					

Kaynak: Dünya Bankası

* 2006 verileri, * 2007 verileri, ** 2013, *** 2011 verileri

30. Türkiye'de iller ve bölgeler arasında işgücüne katılma ve işsizlik oranları incelendiğinde, 2015 yılında Düzey 2 TR10 bölgesinde işgücüne katılma oranı % 54,4 iken; işsizlik oranının % 12,9 olduğu görülmektedir. Düzey 2 TRC3 bölgesinde ise bu oran sırasıyla % 38,2 ve % 24,8'dir. Bölgeler arasında gelişmişlik ve kalkınma farklılıkları nüfus hareketliliğini etkilerken, çalışan ve iş arasındaki uyum konusunda da sorun oluşturmaktadır. Bölgesel ekonomik özelliklerin dikkate alınarak istihdam stratejilerinin belirlenmesiyle birlikte, Türkiye ekonomisinin büyüme sürecine tüm bölgelerin katılımı sağlanmış olacaktır.
31. Türkiye ekonomisinde istihdamın artırılması için büyümenin sürdürülebilir ve kapsayıcı olması, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikli işgücünün oluşturulması, kayıt dışılığın azaltılması ve işgücü piyasasında yerel ve sektörel ihtiyaçlar karşılanırken değişen ve gelişen ekonomik ve sosyal şartların dikkate alınması, istihdam oranlarını artırırken üretimin etkinliğinin yükseltilmesine katkı sağlayacaktır.

B. İSTİHDAM STRATEJİSİNİN DAYANDIĞI POLİTİKA ÇERÇEVESİ

32. 2008 küresel ekonomik kriz sonrasında OECD ülkeleri arasında işsizliğin en fazla azaldığı ülke olan Türkiye, Onuncu Kalkınma Planında yer alan 2018 yılında işsizliği % 7,2'ye düşürme hedefi kapsamında işgücüne katılımın ve istihdamın artırılması, işgücü kalitesinin yükseltilmesi ve kırılgan istihdamın azaltılmasını öncelikli amaçlar olarak belirlemiştir. Aktif ve pasif işgücü politikaları, alt işverenlik, esnek ve güvenceli çalışma ile kıdem tazminatı uygulamaları kullanılarak, başta kadın ve gençler olmak üzere çalışma yeterliliği bulunanların istihdama katılması amaçlanmaktadır.

33. Türkiye'de işsizlik oranlarının azaltılması, istihdama katılımın artırılması ve çalışma barışının sağlanması açısından temel üç konu öne çıkmaktadır:

- Sürdürülebilir ve kapsayıcı büyümenin sağlanması,
- İşgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikli işgücünün oluşturulması,
- Kayıt dışılığın azaltılması.

1. Sürdürülebilir ve Kapsayıcı Büyümenin Sağlanması

34. Onuncu Kalkınma Planında yer alan yeterli düzeyde iş oluşturulması amacıyla yüksek ve istikrarlı büyüme için öncelikli alanlar;

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

olarak belirlenmiştir. Bu alanlarda yapılacak düzenlemelerle sağlanacak yüksek ve istikrarlı büyümenin kapsayıcı ve sürdürülebilir olması için strateji yol gösterici olacaktır.

35. Strateji, 2012 yılından sonra ekonomik büyümede yavaşlama trendi gösteren Türkiye ekonomisine, nüfus potansiyeli ve yüksek gelirli ekonomiler arasına girme hedefi kapsamında, Orta Vadeli Programlarda belirtilen ekonomik büyümenin artan oranla devam edeceği amacını gözетerek, ekonomik büyümenin istihdam oluşturma kapasitesinin artırılmasında katkı sağlayacaktır.

2. İşgücü Piyasasının İhtiyaçlarını Karşılacak Nitelikli İşgücünün Oluşturulması

36. Stratejide, işgücü piyasasının temel yapısal sorunu olan nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanmasını sağlayabilmek için tüm kademelerde mesleki ve genel eğitimin kalitesinin artırılması önemlidir. Stratejinin temel politika eksenlerinden olan eğitim ve istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi ekseninin yanı sıra diğer üç eksen ve 7 sektörde de yer alan tedbirler, nitelikli işgücünün işgücü piyasasında yer almasını destekleyecek niteliktedir.

37. Eğitim sürecinde fırsat eşitsizliği yaşayan grupların eğitime dahil edilebilmesi ile nitelikli işgücünün yetiştirilmesi amacının yanı sıra sosyo - ekonomik özellikleri açısından kırılgan bir yapı gösteren bu grupların ekonomik ve sosyal yaşama

kazandırılarak sosyo – ekonomik kazanım elde edilmesi hedeflenmektedir. Sosyal koruma sisteminde sosyal yardımlar ve kayıtlı istihdam bağlantısının zayıflığının, özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına girişte karşılaştığı zorlukların, tarım gibi sektörlerde kayıtlı istihdam – sosyal koruma sistemi – eğitim üçgenindeki kırımların, ekonomik büyüme ve işgücü piyasalarının etkinliği üzerinde oluşturduğu olumsuz etkinin stratejide yer alan tedbirlerle azaltılması planlanmaktadır.

38. Ekonomik üretimde katma değeri yüksek ürünlerin payının artırılmasında, teknoloji ve inovasyon odaklı çalışma biçimlerine ve çalışanlarına gereksinim duyulmaktadır. Bilişim, finans, sağlık ve tarım gibi sektörlerde teknolojik süreci yönetebilecek ve sürdürebilecek işgücü ihtiyacının karşılanması için eğitim - istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi ekseninde ve sektörel bazda tedbirler oluşturulmuştur.

3. Kayıt Dışılığın Azaltılması

39. ÜS Eylem Planlarının (2014-2016) dayandığı politikalardan birisi olan kayıt dışı istihdam oranlarında önemli bir iyileşme yaşanmıştır. Onuncu Kalkınma Planı ve Orta Vadeli Programlarda kayıt dışılıkla ilgili tedbirlerin uygulanması, kayıt dışı istihdamı azaltmasına rağmen Türkiye’de kayıt dışı istihdam oranı gelişmiş ülke ekonomilerine göre oldukça yüksektir. Bu oranın hedeflenen düzeylere indirilebilmesi için toplumun tüm kesimlerinin sürece dahil edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle ÜS Eylem Planlarında da (2017-2019) kayıt dışılığın azaltılması hedefi devam ettirilmektedir. Bu doğrultuda aşağıda sıralanan beş başlıkta yürütülecek çalışmaların eşgüdüm içinde uygulanmasına özen gösterilmelidir.

a. Kayıtlı Sektörlerin Güçlendirilmesi

40. Stratejide kayıt dışı istihdamla ilgili, temel olarak kayıt dışı istihdam oranı yüksek olan sektörlerde kayıt dışılığın azaltılması için tedbirler geliştirilmiştir.

b. Kayıt Dışı İstihdamın Önlenmesi

41. Kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı ücrete karşı caydırıcı ve özendirici tedbirlerle mücadele edilerek kayıtlı çalışan sayısının artırılması hedeflenmektedir. İlgili tarafların koordinasyonu ve işbirliğini kapsayan tedbirlerin yer aldığı stratejide, sosyal yardım yararlanıcılarının sosyal yardım imkânını kaybetme endişesiyle kayıt dışına yönelmesini önleyici tedbirler geliştirilmiştir. Ayrıca kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu tarım sektöründe, işgücünün sosyal ve ekonomik ihtiyaçları göz önünde bulundurularak çalışma şartlarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Çocuk işçiliğiyle mücadelede öne çıkan tarım sektöründeki tedbirlerin yanı sıra sosyal koruma sisteminde de etkin tedbirler yer almıştır.

c. Kayıtlı Sisteme Girişlerin Artırılması

42. Kayıt dışı istihdam düzeyinin yüksek olmasındaki nedenler; işgücünün sahip olduğu eğitimin istihdam edilmeye katkısının yetersiz olmasının yanı sıra denetim ve koordinasyon eksikliğidir. Kırdan kente göç eden grupların kayıt dışı istihdama yönelmesinden dolayı özellikle kayıt dışı istihdam oranının yüksek olduğu kadınların göç verilerinin elde edilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca kırdan kente göç

eden kadınların işgücü piyasalarında yer edinebilmeleri için programlar düzenlenecektir. Çalışabilir durumda olmasına rağmen sosyal yardım almaya devam eden bireyler için de mesleki eğitim verilecektir.

d. Kayıtlı İstihdam Konusunda Farkındalığın Artırılması

43. Türkiye ekonomisinde en önemli sorunlardan birisi olan kayıt dışı istihdamın azaltılması için tüm aktörlerin katılımıyla ortak bir kararlılığın gösterilmesi önem arz etmektedir. Kayıt dışı istihdamın bireye yüklediği ekonomik maliyetle birlikte, ülke ekonomisinde ve sosyal adalet kavramında yol açtığı problemlerin ortadan kaldırılması için Stratejide tüm eksen ve sektörlerde farkındalık ve bilgilendirme tedbirleri yer almıştır.

e. Yabancı Kaçak İşçiliğin Önlenmesi

44. Türkiye’de yabancı kaçak işçiliği, kayıt dışı istihdamın artışında başlıca sebeplerinden birisidir. İşgücü piyasasında yabancıların kayıt dışı çalıştırılması, işsizlik rakamlarının yükselmesine yol açarken, aynı zamanda Türkiye’nin yabancı kaçak işçiler için hedef ülke konumuna gelmesine de neden olmuştur. Vasıf aranmayan işlerde, formel sistemin dışında çalıştırılan yabancıların ekonomik ve sosyal hakları göz ardı edilirken, bu durum hem sosyal hem de ekonomik maliyet sorunu oluşturmaktadır.
45. Yabancı işçinin kaçak olarak çalıştırılması durumunda, hem çalışan hem de çalıştırana idari para cezası uygulanmaktadır. Yabancı kaçak işçi çalıştıran veya çalışanın, suçu tekrar işlemesi durumunda idari para cezaları bir kat daha artırılarak uygulanmaktadır. Ancak idari para cezası dışında bir yaptırımın uygulanmayışı, yabancı kaçak işçiler açısından transit ülke konumundan hedef ülke konumuna gelen Türkiye’de kayıt dışı istihdam, işsizlik ve ekonomik / sosyal maliyet konularında ciddi sorunlara yol açmaktadır.
46. Geçici koruma sağlanan yabancıların kayıt dışı istihdamını önleyebilmek için 15/01/2016 tarihinde “Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik” yayınlanmıştır. Yönetmelikte başvuru şartları, başvuru değerlendirme süreci, çalışma alanları, mesleki eğitim vb. konular açıklanarak, işveren ve çalışanın izleyeceği süreç belirlenmiştir. Bu şekilde, yabancı kaçak işçiliğinin sebep olduğu ekonomik ve sosyal maliyet azaltılmaya çalışılmıştır. Türkiye’nin yabancı kaçak işçiler açısından merkez ülke olması, genç işsizlik oranı ve kayıt dışı istihdam sorununa karşılık oluşturulacak çözüm ve öneriler, işgücü piyasasının etkinliğini artıracaktır.

STRATEJİNİN TEMEL HEDEF VE İLKELERİ

A. TEMEL HEDEFLER

Ortaya konulan politika ve tedbirler ile stratejinin dayandığı temel politika çerçevesi kapsamında ÜİS'in temel hedefleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

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

B. İLKELER

1. Bütüncül Yaklaşım

Stratejide dört temel politika ekseninde önerilecek politika ve tedbirlerin birbirleriyle uyumlu ve tutarlı olması, birbirini destekleyecek şekilde etkileşimin sağlanması dikkate alınarak bütüncül bir yaklaşımla geliştirilmesi ve uygulanması esastır.

2. Fırsat Eşitliği

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

3. İş Değil İnsanı Korumak

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

4. İşverenler Üzerine Ek Yük Getirilmemesi

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

5. Sosyal Diyalogu Esas Alınması

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

6. Özendirici Yaklaşım

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

İKİNCİ BÖLÜM
TEMEL POLİTİKA EKSENLERİ

I. EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

A. Durum Analizi

47. Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde (BIT) yaşanan gelişmeler sonucunda teknoloji kullanımının işgücü piyasalarında her geçen gün daha değerli hale gelmesi, nitelik ve beceri düzeyi yüksek işgücünü vazgeçilmez hale getirmiştir. Küresel rekabetin etkisi altında, özellikle gelişmekte olan ülkelerin işgücü piyasalarında, bir yandan sürekli ve yüksek işsizlik, istikrarsız işler, mesleksizlik, nitelik ve beceri uyumsuzluğu ile mevcut niteliklerin aşınması gibi eğitim - istihdam ilişkisi ile yakından ilişkili sorunlar yaşanırken; diğer yandan talep kesiminin yükselen nitelik ve beceri ihtiyaçları ile ekonomik gelişmenin temel belirleyicileri arasında olan beşeri sermayenin önemi gittikçe artmaktadır. İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün sağlanması ile mevcut nitelik ve becerilerin sürekli olarak geliştirilmesi eğitim sisteminin sorumluluğundadır. Eğitimin işgücü piyasasındaki rolü çerçevesinde yükseköğretim kurumları ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağını sağlamakta, mesleki teknik eğitim kurumları nitelikli ara işgücünü yetiştirmekte ve yaygın eğitim yoluyla da sürekli değişen ve gelişen işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu beceriler işgücüne sürekli olarak kazandırılmaktadır. Bu anlamda, eğitim sistemi tarafından sunulan eğitimin kalitesi, uygunluğu ve etkinliğinin istenilen seviyeye ulaşması ile işgücü piyasasında yer alan kişilerin istihdam edilebilirliklerini artırma ve daha verimli bir işgücü potansiyeli yaratma perspektifinde eğitim - istihdam arasındaki fonksiyonel ilişki kurulabilecektir.
48. Türkiye’de “nitelikli insan, güçlü toplum” hedefine ulaşılabilmesi için eğitim hizmetlerinin daha nitelikli, daha yaygın ve kolay erişilebilir olması konusunda önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu kapsamda, beşeri ve fiziki altyapı geliştirilmiş, okullaşma oranlarında artış sağlanmış ve derslik başına düşen öğrenci sayısı azaltılmıştır. Özellikle kız çocukları ile yoksul öğrencilerin eğitimde devamlılığını sağlamak ve taşınabilir eğitimi güçlendirmek amacıyla çeşitli faaliyetler yürütülmüş, öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerine ağırlık verilmiştir. Söz konusu gelişmelerle birlikte, eğitime erişimin artırılması ve eğitimin kalitesinin iyileştirilmesi ihtiyacı hala devam etmektedir.
49. Eğitim sisteminin çıktılarını ve bu bağlamda sistemin performansını değerlendiren uluslararası çalışmalardan biri olan Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA) 2015 yılı sonuçları itibarıyla Türkiye’nin, uluslararası sıralamadaki yerinin önceki yıllara göre gerilediği görülmektedir. PISA 2015 yılı sıralamasında Türkiye 72 ülke arasında 50. sırada yer almıştır.
50. OECD’nin yaşam koşullarını araştırdığı “Daha İyi Yaşam” (Better Life Index) araştırması 2016 yılı sonuçlarına göre, 5 - 39 yaş aralığında Türkiye’de eğitimde kalma beklentisi 16.9 yıldır. Bu gösterge, OECD ülkeleri için 17.5 yıldır. 2016 yılı verilerine göre, 25 - 64 yaş grubundaki nüfusta ortaöğretim ve üzerindeki eğitim düzeylerini tamamlayan yetişkinlerin oranı, OECD’de ortalama olarak % 76 iken Türkiye’de % 36’dır. Ortaöğretimin zorunlu eğitim kapsamına alınmış olması ve yükseköğretime erişimde sağlanan gelişmeler sonucunda nüfusun eğitim düzeyinin daha da artacağı öngörülmektedir.

51. Türkiye, 2015 yılında uluslararası düzeyde 16 - 65 yaş grubundaki yetişkinler için okuma, sayısal okuryazarlık ve teknoloji yardımıyla problem çözme becerilerinin değerlendirildiği Uluslararası Yetişkin Becerilerinin Ölçülmesi Programı çalışmasına katılmıştır. Söz konusu çalışmada, belirtilen üç alanda da Türkiye OECD ortalamalarının altında performans göstermiştir.
52. Türkiye işgücü piyasasında istihdamda yer alanların eğitim düzeylerine göre dağılımları incelendiğinde, Temmuz 2016 dönemi itibarıyla 15 yaş üzerindeki nüfusta okuryazar olmayanların istihdam oranı % 17,6, lise altı eğitim düzeyine sahip olanların oranı ise % 44,4'tür. Diğer taraftan, aynı dönem itibarıyla lise mezunlarının istihdam oranı % 58,9, mesleki veya teknik lise mezunlarının istihdam oranı % 65,8 ve yükseköğretim mezunlarının istihdam oranı ise % 68,8'dir. İşgücüne katılma eğilimine benzer şekilde, istihdam eğilimleri açısından da eğitim düzeyleri arttıkça işgücünün istihdam edilebilirliği artmaktadır. Ancak cinsiyetler arasında önemli farklılıklar söz konusudur. Temmuz dönemi itibarıyla okur - yazar olmayan kadınlar için istihdam oranı % 15,5 iken; erkekler için % 27,4'tür. Aynı dönem itibarıyla lise altı eğitilmiş kadınların % 24,7'si; erkeklerin ise % 63,4'ü istihdamda yer almaktadır. Lise mezunu kadınlarda % 26,9 olan istihdam oranı, aynı kategorideki erkeklerde % 65,4'e ulaşmaktadır. Mesleki teknik eğitim almış olan kadınların istihdam oranları % 32,9; erkeklerinki ise % 76,2'dir. Yükseköğretimden mezun olan kadın ve erkeklerin istihdam oranları ise sırasıyla % 57,7 ve % 77,9 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'de son yıllarda kadın istihdamı önemli ölçüde yükselmektedir. Ancak kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranları açısından Türkiye hala AB ve OECD ülkeleri arasında en düşük oranlara sahiptir. TÜİK verilerinden de görüldüğü üzere, daha yüksek eğitim düzeylerini tamamlayan kadınlar için işgücü piyasasına katılma eğilimi artmaktadır.
53. Eğitim düzeylerine göre işsizlik oranları incelendiğinde, okur - yazar olmayan, nitelsiz işgücü grubunda işsizlik oranının görece olarak düşük olduğu görülmektedir. 2016 yılı Temmuz ayı itibarıyla okur - yazar olmayan nüfusta işsizlik oranı % 4,3'tür. Bununla birlikte aynı dönem için lise altı eğitilmiş işgücünün işsizlik oranı % 9,8 ile Türkiye'nin genel işsizlik ortalamasına (Temmuz 2016 için % 10,7) yakındır. Diğer taraftan asıl dikkat çekici olan, lise ve dengi meslek okulu ile üniversite eğitimi almış nüfus grubunda işsizlik oranlarının görece olarak yüksek olmasıdır. Sözü edilen dönem itibarıyla genel lise mezunlarının işsizlik oranı % 12,6; mesleki teknik lise mezunlarının işsizlik oranı % 10,5, yükseköğretim mezunlarının ise % 13,3 düzeyindedir. Bu veriler, Türkiye'de eğitilmiş işgücünün işsizlik oranlarının genel işsizlik oranının üzerinde olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 3: Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Oranları (15+ Yaş, %)

Eğitim Düzeyi	2014	2015	Temmuz 2016
Okur Yazar Olmayanlar	6,3	5,3	4,3
Lise Altı Eğitimliler	9,4	10,0	9,8
Lise	11,9	12,4	12,6
Mesleki veya Teknik Lise	10,6	10,2	10,5
Yükseköğretim	10,6	11,0	13,3

Kaynak: TÜİK: Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları; "Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu"

54. Türkiye işgücü piyasasında belirli bir nitelik kazanmış olan mesleki teknik eğitim mezunları arasındaki işsizlik oranının lise mezunları arasındaki işsizlik oranına yakın olması dikkat çekicidir. Teorik olarak, mesleki eğitim programlarından mezun olan gençlerin işgücü piyasasına geçişlerinin göreceli olarak daha kolay olması ve bu anlamda işsizlik riski ile daha az karşılaşmaları gerekmektedir. Ancak TÜİK verileri, söz konusu teorik öngörünün Türkiye işgücü piyasasında tam olarak geçerli olmadığı yönünde kanıtlar sunmaktadır. Mesleki ve teknik lise mezunları arasındaki işsizlik oranının, genel lise mezunları arasındaki işsizlik oranından çok da farklı olmaması, mesleki bir beceri kazanmanın istihdam edilebilir olmak açısından büyük bir anlam taşımadığını ortaya koymaktadır. Meslek okulu mezunlarının yüksek işsizlik oranları, Türkiye’de mesleki teknik eğitimin mezunlarına meslek kazandırmadığı ve işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikte “ara işgücü” yetiştirilemediği yönündeki görüşü desteklemektedir. Bu değerlendirme ışığında, Türkiye’de mesleki eğitim ile istihdam arasındaki fonksiyonel ilişkinin zayıf olduğu söylenebilmektedir. Türkiye işgücü piyasasında, bir taraftan mesleki eğitim mezunlarının işgücü piyasasının talep ettiği nitelikleri tam olarak taşımasından sürekli şikayetçi olan ve sürekli olarak nitelikli ara eleman açığı yaşadıklarını ifade eden işverenler, diğer taraftan bir nitelik kazandırmaya yönelik verilen mesleki eğitim sonucunda mesleki teknik lise mezunları arasındaki işsizliğin genel lise mezunları ile hemen hemen aynı düzeyde olması, bu duruma kanıt olarak sunulabilmektedir. Diğer taraftan akademik başarıları yüksek öğrencilerin mesleki teknik eğitimi tercih etmemesi, mevcut mesleki teknik eğitim programlarının özel sektörle işbirliği içinde güncellenmemesi, eğitimcilerin sektöre ilişkin tecrübelerinin düşük olması ve donanım yetersizliği, mesleki eğitim - istihdam ilişkisinin istenilen düzeyde gerçekleşmemesi üzerinde etkili olan diğer faktörlerdir.
55. Türkiye işgücü piyasasında yaşanan işsizlik, özellikle eğitilmiş nüfus açısından çok ciddi bir problem durumundadır. Eğitilmiş nüfustaki yüksek işsizlik oranları, bu nüfus grubunun işgücüne katılımının önündeki engellere ya da aldıkları eğitim sonucu kazandıkları nitelikler ile işgücü piyasasının talep ettiği nitelikler arasında bir uyumsuzluk olduğuna işaret etmektedir. Eğitim düzeylerine göre işsizlik oranları yaş grupları itibarıyla incelendiğinde, en yüksek riski taşıyan yaş grubunun gençler olduğu görülmektedir. Temmuz 2016 dönemi itibarıyla eğitilmiş genç nüfustaki işsizlik oranı % 24,7’dir.
56. 2017 Yılı Programında, büyüme ve yatırım artışlarına bağlı olarak istihdamın bir önceki yıla göre 732 bin kişi artacağı, işsizlik oranının ise % 10,2 olarak gerçekleşeceği öngörülmektedir. Bununla birlikte işgücüne katılım oranının da 2017 yıl sonu itibarıyla % 52,3’e ulaşması hedeflenmektedir. İşgücü piyasasına ilişkin söz konusu hedeflerin gerçekleşmesi ve istihdam edilebilirliğin artırılması açısından eğitim ve istihdam arasındaki fonksiyonel ilişkinin daha sıkı kurulması son derece önemlidir.
57. Kamu ve özel sektör tarafından eğitime yapılan harcamalar göz önüne alındığında, Türkiye’nin ilkokuldan yükseköğretime kadar çeşitli eğitim kurumlarına yaptığı harcamalar, OECD ortalamasına yakındır. Türkiye’nin 2008 - 2013 arasında ilkokuldan yükseköğretime kadar eğitim kurumlarına yaptığı harcamalar önemli düzeyde artmıştır. 2008 - 2013 yılları arasında Türkiye’nin ilk, orta ve lise öğretimine yaptığı harcamalar % 63 oranında artarken, yükseköğretime yapılan yıllık kamu harcamaları ikiye katlanmıştır. Bununla birlikte 2015 yılı itibarıyla

Türkiye’de eğitim kurumlarına yapılan kamu harcamalarının GSYH’ye oranının (% 4,7), % 4,8’lik OECD ortalamasına son derece yakın olduğu görülmektedir. 2017 Yılı Programında eğitime yönelik kamu harcamalarının GSYH’ye oranının % 5 düzeyinde olmasının hedeflendiği görülmektedir.

58. Türkiye işgücü piyasasında önemli düzeyde eğitilmiş işsizliği yaşanmasına rağmen talep kesiminin ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücüne ulaşmakta zorluk yaşadığı görülmektedir. Eğitim ve işgücü piyasası arasındaki fonksiyonel bağın geçmişteki kadar sıkı olmadığını gösteren bu paradoksal yapı, eğitilmiş işgücü arzı ile eğitilmiş işgücüne yönelik talebin birbiriyle uyumlu olmadığını ortaya koymaktadır. Diğer taraftan, işgücü arzı ve talebi arasındaki uyumsuzluğun nedenlerinden biri de okul - özel sektör arasındaki işbirliğinin zayıf olmasıdır. Türkiye’de işverenlerin genel olarak okullara karşı önyargılı oldukları ve istedikleri işgücünün yetiştirilmediğini düşündükleri görülmektedir.
59. Türkiye’de eğitim - istihdam ilişkisi açısından önemli sorun alanlarından biri, ne eğitimde ne de istihdamda yer almayan gençlerin durumudur. Söz konusu gençler, herhangi bir eğitim ya da yetiştirme programına devam etmemekte ve istihdamda da katılmamaktadır. Tüm dünyada küresel krizin başlangıcından bu yana yükseliş eğilimini sürdürmekle birlikte, OECD ülkeleri arasında söz konusu “atıl” gençlerin oranının en yüksek olduğu ülkelerden biri Türkiye’dir. OECD tarafından yayınlanan “İstihdam Görünümü 2016” raporunda yer verilen ne eğitimde ne de istihdamda olmayan gençlerle ilgili istatistiklere göre, Türkiye’de 2015 yılı itibarıyla 15 - 29 yaş grubundaki gençlerde atalet oranı yaklaşık % 30’dur. Bu oranla Türkiye, % 15 olan OECD ortalamasını ikiye katlamıştır.
60. Türkiye’de işgücü piyasası koşullarına ilişkin beklentilerin etkisiyle yükseköğretime yönelik talep gittikçe artmaktadır. Söz konusu talebi karşılamaya yönelik olarak son yıllarda yükseköğretim kurumlarında gözlenen hızlı artış, bu kurumlardaki eğitimin içeriğini yani kalitesini tartışılır hale getirmiştir. Bugün Türkiye’de çok sayıda yükseköğretim kurumu bulunmasına karşılık, özel sektörde faaliyet gösteren firmaların yöneticilerinin iyi üniversitelere yönelik algısı büyük ölçüde değişmemiştir. 2017 Yılı Programında da belirtildiği üzere, yükseköğretim sisteminin yeniden yapılandırılmaması ve buna bağlı olarak üniversitelerin idari ve mali özerkliklerinin sağlanamaması kaliteyi olumsuz yönde etkilemektedir.
61. Türkiye işgücü piyasasında genç işsizliğinin yüksek olması ve ilk kez iş arayan gençler içinde uzun süre iş arayanların daha yoğun olması nitelik ve beceri uyumsuzlukları sorununa da işaret etmektedir. Gençler, işverenler tarafından talep edilen niteliklere tam olarak sahip olmadıklarından iş arama süreleri uzamaktadır. Nitelik ve beceri uyumsuzlukları ya da uyumsuz eşleşme olarak tanımlanan durum, işgücünün sahip olduğu nitelikler ile potansiyel işverenler tarafından talep edilen niteliklerin birbirinden farklı olması anlamına gelmektedir. Arz ve talep arasında böylece bir uyumsuzluk, işgücünün mevcut işlerle eşleşmesini engellemenin yanı sıra işsizlik oranları üzerinde yukarı yönlü bir baskıya da yol açmaktadır. Bununla birlikte Türkiye işgücü piyasasında kamu sektöründe elde edilen menfaatlerin görece daha yüksek olması ile istihdamın daha istikrarlı bir yapı arz etmesi nedeniyle pek çok öğrencinin mezun olduğunda kamu sektöründe işe girme arzusu içinde olduğu görülmektedir. Bu durumun etkisiyle, bazı eğitim alanlarında esas olarak kamuya personel sağlamaya odaklanılmakta ve işe alım sürecinde özel

sektörün önceliklerini dikkate alan yetkinlik ve becerilerden çok, akademik yeterliliklere önem verilmektedir. Türkiye’de ilk kez işgücü piyasasına giren gençlerin işsiz kalmak yerine nitelik düzeylerinin altındaki işleri kabul etmeyi, büyük ölçüde bir kariyer stratejisi olarak benimseyip olabilecekleri de düşünülebilmektedir. Gençlerin, gittikçe zorlaşan işgücü piyasası koşulları altında iş hayatına bir başlangıç yapabilmek adına nitelik düzeylerinin altındaki işleri kabul ettikleri ileri sürülebilmekte ve bu şekilde iş tecrübesi eksikliği telafi edilebilmektedir.

62. Girişimcilik eğitimleri konusunda Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı’nın (KOSGEB) önemli katkıları olmakla birlikte, eğitimlerin daha çok saha içinden gelmeyen kişiler tarafından verilmesi teorik eğitimin daha ağırlıklı olmasına neden olmaktadır. Girişimcilik eğitimleri açısından temel ihtiyaç, bu eğitimlere katılanların sahanın içinden gelenlerin yaşadıkları sıkıntılar konusunda deneyim paylaşımı yapabilmeleri noktasındadır. Diğer taraftan, girişimcilik eğitimlerinden sonra yeni işletme kurulma oranı % 5 seviyesindedir ve kurulan yeni işletmelerin pek çoğunun birkaç yıl içinde kapandığı görülmektedir. Bunun yanında Türkiye’de girişimcilik eğitimleri sonucunda kurulan yeni işletme yapısı incelendiğinde, yenilikçi alanlarda yeterince iş/girişim yaratılmadığı ortaya çıkmaktadır. Günümüzde rekabetçi ülkelerde girişimcilik oranları % 15’ler seviyesindeyken; Türkiye’de söz konusu oran % 7’lerdedir. Bu durum, Türkiye’nin rekabet gücünü olumsuz yönde etkilemektedir.
63. Yetişkin eğitimi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü’nün (İŞKUR) kısa süreli meslek edindirme kursları, üniversitelerin verdikleri eğitimler, Sivil Toplum Kuruluşlarının (STK) eğitimleri gibi pek çok alanı kapsayan Hayat Boyu Öğrenmeye (HBÖ) katılım açısından Türkiye, Avrupa ortalamasının (2015 için % 10,7) altındadır. Bununla birlikte Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) verilerine göre, 2010 yılında Türkiye’de ortalama % 2,9 olan HBÖ’ye katılım, 2015 yılı itibarıyla % 5,5’e yükselmiştir. Diğer taraftan Türkiye’de HBÖ’ye katılım açısından temel sorun alanları, farkındalık eksikliği ve stok işgücünün nitelik düzeyinin düşük olmasıdır.

Tablo 4: Hayat Boyu Öğrenmeye Katılım Oranları, 2010 - 2015 (%)

	Kadın		Erkek		Toplam	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Türkiye	2,8	5,3	3,1	5,6	2,9	5,5
AB28	10,2	11,7	8,4	9,7	9,3	10,7

Kaynak: EUROSTAT

64. Türkiye’de hâlihazırda, mevcut insan gücü profilini tüm boyutlarıyla ortaya koyan bir araştırma yapılmamaktadır. Bununla birlikte özellikle yükseköğretim düzeyinde mezun takip sistemi de bulunmamaktadır.
65. Türkiye’de genç nüfus artışı ve eğitimin kalitesine ilişkin problemler büyük önem arz etmekle birlikte, sorunun sadece arz yönlü ele alınamayacağı açıktır. Türkiye işgücü piyasasında istihdam edilenlerin eğitim düzeyleri itibarıyla dağılımı incelendiğinde, eğitilmiş kişiler açısından istihdam olanaklarının daha sınırlı olduğu görülmektedir. Türkiye’de görece olarak yüksek eğitilmiş işgücüne yönelik işler daha

çok kamu sektöründe yaratılmaktayken; özel sektördeki büyümenin temel kaynakları çoğunlukla "niteliksiz işgücü" talebini doğurmaktadır. Bu bağlamda İŞKUR tarafından İşgücü Piyasası Analizleri çerçevesinde düzenli olarak gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Talep Araştırmalarından elde edilen sonuçlar, talep kesiminin en çok ihtiyaç duyduğu işgücünün beden işçisi, servis elemanı, satış danışmanı, temizlik ve güvenlik görevlisi gibi niteliksiz personel olduğunu göstermektedir. Söz konusu araştırmaların sonuçları, istihdam edilenlerin büyük bir bölümünün lise altı eğitime sahip olması olgusu ile birlikte değerlendirildiğinde, Türkiye’de hâlihazırda eğitilmiş işgücünü absorbe edebilecek veya gelecekte yüksek nitelik ve becerilere sahip işgücüne talep yaratacak bir işgücü piyasası yapısının tam olarak oluşturulmadığı söylenebilmektedir. Üretim ve sanayi yapısındaki dönüşümün nitelik düzeyi yüksek işgücüne ihtiyaç duyacak şekilde gerçekleştirilebilmesi için yüksek nitelikli işler yaratan, AR-GE çalışmalarına ağırlık veren rekabetçi ve kurumsallaşmış bir özel sektör yapısına ihtiyaç bulunmaktadır. Ancak TÜİK tarafından yayınlanan Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler İstatistiklerine göre, 2015 yılı itibarıyla Türkiye ekonomisindeki toplam girişim sayısının % 99,8’ini küçük ve orta ölçekli firmalar oluşturmaktadır. İşgücü piyasasındaki istihdamın % 74,2’si de doğrudan bu firmalar tarafından sağlanmaktadır. Dolayısıyla hala büyük ölçüde geleneksel üretim yöntemlerine dayalı Türkiye ekonomisinin kendine özgü yapısı, daha çok düşük nitelikli işlerin yaratılmasına neden olmaktadır.

B. Temel Amaç

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

C. Hedefler

1. Öğrencilere ve velilere yönelik olarak yürütülen meslek tanıtımı faaliyetlerinin etkinliği artırılabilecektir.
2. 2023 yılına kadar iş piyasasının ihtiyaç duyduğu tüm mesleklerde standartlar ve yeterlilikler hazırlanacaktır.
3. Eğitime erişim ve devamının önündeki engeller kaldırılacaktır.
4. 2018 yılı itibarıyla mesleki ve teknik eğitim müfredatında uygulamanın payı artırılabilecektir.
5. Aktif işgücü programlarının ulusal ve yerel düzeyde izlenmesini sağlayacak sistemler geliştirilecektir.
6. 2018 yılı itibarıyla çatı bir işgücü piyasası bilgi ve izleme sistemi tasarlanacaktır.
7. 2018 yılı itibarıyla düzenli olarak mezunlara ilişkin istihdam izleme araştırmaları yapılacaktır.
8. HBÖ’ye katılım oranı 2023 yılına kadar % 15’lere çıkarılacaktır.

D. Politikalar

1. Erişilebilir bir eğitim sistemi içerisinde herkese okul öncesinden başlayarak temel beceri ve yetkinlikler kazandırılacaktır.
2. Genel ve mesleki eğitimin kalitesi ve etkinliği artırılabilecektir.
3. HBÖ kapsamında açık öğrenme ortamları oluşturulacak ve

hayat boyu öğrenme özendirilecektir.

4. Eğitim - işgücü piyasası arasında uyum sağlanacaktır.

5. Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİPP) yaygınlaştırılarak etkinliği artırılacaktır.

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

II. İŞGÜCÜ PİYASASINDA GÜVENCE VE ESNEKLİĞİN SAĞLANMASI

A. Durum Analizi

66. Küreselleşme ve hızla gelişen teknolojik değişim; dünya ekonomisinde geniş kapsamlı bir yeniden yapılanmayla birlikte köklü değişikliklere sebep olmaktadır. Bu değişim, çalışma ilişkileri ve işgücü piyasalarını da derinden etkilemekte ve dönüştürmektedir. Özellikle son 20 yılda yaşanan ekonomik krizler ve yoğun rekabet ortamı da çalışma yaşamında katı düzenlemelerin terk edilmesine sebep olmuş; ülkeler, firmalar ve işgücü, değişime ve krizlere ayak uydurabilmek için klasik üretim ve çalışma biçimlerinden vazgeçmek zorunda kalmıştır. Bütün bu gelişmeler; hem işletmeler hem de çalışanlar açısından esnek üretim ve esnek çalışmanın benimsenmesine zemin hazırlamıştır.
67. Çağdaş gelişmelerin bir sonucu olarak ortaya çıkan esneklik uygulamaları; ülkelerin ve işletmelerin rekabet güçlerini artırmada ve yeni istihdam alanları yaratmada önemli avantajlar sağlamakla birlikte güvence zemininden yoksun olması halinde özellikle gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasında çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu gelişmeler ise işgücü piyasası ve refah devleti arasındaki ilişkinin yeniden tartışılmasına neden olmuş, “esneklik - güvence dengesi” kavramı bu tartışmaların merkezine taşınmıştır.
68. Güvenceli esneklik, başarılı Danimarka ve Hollanda uygulamalarının sonrasında, 2000 yılında AB’nin öncelikli politikası haline gelmiştir. Bu çerçevede, işgücü piyasalarında esnekliğin artmasının güvencenin azalması demek olduğu hipotezine karşı, uygun politikalarla hem güvencenin hem de esnekliğin gerek çalışanın gerekse işverenin lehine dengeli olarak artırılabilceği öne sürülmektedir.
69. Türkiye’de işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanmasına ilişkin güvenceli esneklik kavramı Yedinci Kalkınma Planından (1996 - 2000) itibaren “hem güvenceli hem de esnek bir işgücü piyasası düzenlemesi gerçekleştirileceği” ifadesi ile kalkınma planlarında yer almaya başlamıştır. Türkiye’de güvenceli esneklik kavramının tartışılması, çalışma mevzuatının, AB mevzuatıyla uyumunun sağlanması açısından da önem taşımaktadır. Avrupa Sosyal Modeli’nin dayandığı temel kavramlardan biri olan güvenceli esneklik kavramı, işçiye istihdam ve gelir güvencesinin sağlanmasını, firmaların rekabet gücünün korunarak desteklenmesini esas almaktadır.
70. Türkiye’de 2016 yılında işgücü piyasasında esneklik ve güvencenin sağlanmasına yönelik önemli düzenleyici adımlar atılmıştır. 20/05/2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6715 sayılı Kanun ile esnek çalışma biçimlerinden tele çalışma ve evden çalışmayı kapsayan uzaktan çalışmaya imkân tanınmıştır. Aynı düzenleme ile özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi veren yasal mevzuat hayata geçirilmiştir. Diğer yandan kıdem tazminatı fonu oluşturulmasına ve alt işverenlik uygulamasının çalışanlar açısından sosyal ve ekonomik hak kayıplarını önleyecek şekilde iyileştirilmesine yönelik çalışmalar sürdürülmektedir.
71. Güvenceli esnekliğin en önemli bileşenlerinden biri esnek çalışma biçimleridir. Özellikle gelişmiş ülkelerde farklı esnek çalışma biçimlerinin yaygın olarak

uygulandığı görülmektedir. En yaygın esnek çalışma biçimleri arasında ise; kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, geçici iş ilişkisi ile çalışma, uzaktan çalışma ve çağrı üzerine çalışma bulunmaktadır.

72. Kısmi süreli çalışma; en eski ve yaygın olarak uygulanan esnek çalışma biçimidir. Türkiye’de 4857 sayılı Kanununun 13. maddesinde düzenlenmiş olan kısmi süreli çalışma, “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir” şeklinde tanımlanmıştır. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nde ise işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmanın, kısmi süreli çalışma olacağı değerlendirilmiştir. Örneğin, Türkiye’de haftalık 30 saatten az olan çalışmalar kısmi süreli olarak değerlendirilirken, ABD’de 35 saatten az, Kanada ve İngiltere’de 30 saatten az, Almanya’da ise 36 saatten az olan çalışmalar bu kapsama girmektedir.
73. OECD 2015 yılı verilerine göre, OECD ülkeleri arasında ortalama kısmi süreli çalışma oranı % 16,8 ve AB 28 ülkelerinde ortalama % 17,2 iken Türkiye’de kısmi süreli çalışma oranı % 9,9’dur. Söz konusu verilere göre, Hollanda (% 38,5), İsviçre (% 26,8), Avustralya (% 25,2) ve Birleşik Krallık (% 24) OECD ülkeleri arasında kısmi süreli çalışma oranı en yüksek olan ülkeler arasında yer almaktadır.
74. Bir diğer esnek çalışma biçimi olan belirli süreli çalışma ise belirli bir işin tamamlanması, belirli süreli işlerde veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi durumlarda uygulanan esnek bir çalışma biçimidir. Standart işlerin aksine belirli süreli işler, üzerinde anlaşılan zaman içinde ve yasal prosedürleri takip etmeksizin sona ermektedir.
75. Belirli süreli iş sözleşmesinin uygulanması açısından AB ülkeleri arasında büyük farklıklar mevcuttur. 2015 yılı EUROSTAT verilerine göre, AB 28 ülkelerinde belirli süreli çalışan oranı % 14,1 iken Türkiye’de % 13,1’dir. Bu çalışma sisteminin en yaygın olduğu ülkeler arasında sırasıyla; Polonya (% 28), İspanya (% 25,2), Portekiz (% 22) ve Hollanda (% 20) yer almaktadır.
76. Bir diğer önemli esnek çalışma biçimi olan geçici iş ilişkisi; belirli süreli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinin yanında temel atipik istihdam yöntemlerinden biridir. Geçici iş ilişkisinde özel istihdam büroları, iş sözleşmesi imzaladığı çalışanlarını diğer işletmelere geçici olarak çalışmak üzere devrederler. İşçiyi istihdam eden ve işveren olan özel istihdam bürosu, işçi ve işçiyi çalıştıran bir diğer ifadeyle geçici olarak devralan işletme arasındaki istihdam ilişkisi “üçlü iş ilişkisi” olarak tanımlanmaktadır. Son 20 yılda, özellikle Avrupa’da bu kapsamda çalışan kişi sayısında artış görülmüştür.
77. İşgücü piyasasına katkısı bakımından geçici iş ilişkisi yapma yetkisine sahip özel istihdam bürolarına ilişkin veriler incelendiğinde, karşımıza Dünya İstihdam Konfederasyonu çıkmaktadır. Konfederasyonun 2015 yılında yayımladığı rapora göre, 2013 yılında özel istihdam büroları aracılığı ile dünya çapında 60,9 milyon birey geçici işçi statüsüyle işgücü piyasasına kazandırılmıştır. Yine aynı verilere göre, dünya çapında 260 bin civarında büroda 1,66 milyon kişi istihdam edilmektedir. Bu büroların yaklaşık 54 bini AB’de 270 bin çalışana sahipken, ABD’de 17 bin büroda yaklaşık 120 bin kişi istihdam edilmektedir.

78. Türkiye’de özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisini kapsayan 06/05/2016 tarihli ve 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmiştir. Kanunun yürürlüğe girmesi sonrası uygulama imkânına kavuşan düzenleme ile bugüne kadar holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir iş yerinde görevlendirme yapılarak kurulabilen geçici iş ilişkisi, özel istihdam büroları aracılığıyla da kurulabilecektir. Söz konusu düzenlemeye göre, işçi özel istihdam bürosu tarafından iş sözleşmesi yapılarak istihdam edilecek, özel istihdam bürosu bu ilişkide işveren tarafı olacak ve talepte bulunan işverenlere, iş sözleşmesi ile kendisine bağladığı işçiyi hizmet etmek üzere görevlendirecektir.
79. Geçici iş ilişkisinden sonra bir diğer esnek çalışma biçimi olan uzaktan çalışma ise; bilgi iletişim teknolojilerini kullanarak işyerinin dışında uygulanan esnek bir çalışma biçimidir. 2005 yılı itibarıyla AB 27’de uzaktan çalışma oranı % 7’dir. Önemli bir esnek çalışma biçimi olan ve özellikle iş - aile yaşamının uyumlaştırılmasında önem taşıyan uzaktan çalışmanın daha da yaygınlaşması beklenmektedir.
80. Esnek çalışma biçimleri arasında sayılan uzaktan çalışma 6715 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 06/05/2016 tarihinden önce 4857 sayılı İş Kanununda yer almamaktaydı. Ancak güvenceli esneklik modeli ilgili Kanunun 2. maddesiyle 4857 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin başlığını “Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma” şeklinde değiştirerek, uzaktan çalışma kavramını İş Kanununa kazandırmıştır.
81. Türkiye’de ekonominin ve işgücü piyasasının yapısal özellikleri, Türkiye’de güvenceli esneklik kavramının uygulanmasında belirleyicidir. Bununla birlikte esnek çalışanlara ilişkin yeterli veri tabanının bulunmaması, esnek çalışmanın güvence zeminin eksik olması ve kayıt altına alınmasına ilişkin problemler Türkiye’de güvenceli esneklik kavramının yerleşmesini olumsuz etkilemektedir.
82. Türkiye’de esneklik - güvence dengesinin sağlanabilmesinde sosyal güvenlik sistemi önemli bir politika bileşenini oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik politikalarıyla esnek çalışanlar arasında kayıtlı istihdamın artırılabilmesi ve emeklilik gibi kazanımların elde edilebilmesi için çeşitli prim desteklerinin sağlanması sistemin esnek çalışma biçimlerini tam olarak içermesine bağlıdır.
83. Türkiye’de işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanmasına ilişkin bir diğer engel olarak esnek çalışanlara ilişkin veri tabanının yetersiz olması ve buna bağlı olarak denetimlerin yetersizliği gösterilebilir. Denetim ve izleme faaliyetleri noktasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ile Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), İŞKUR ve sosyal tarafların ortak bir şekilde çalışması önem taşımaktadır. Bu amaçla ilgili kurumlar arasında etkin bilgi paylaşım ağının kurularak veri paylaşımı ve koordinasyonun artırılması hedeflenmektedir. Bu kapsamda veri ve kayıt sistemlerinin etkin olarak kullanılması sağlanarak, çalışma istatistiklerinin bilgi sistemine entegre edilmesi sağlanacaktır.

84. Dünyada işgücü piyasalarının esnekliğine ışık tutan ve OECD tarafından yayınlanan İstihdam Koruma Mevzuatı İndeksi "0" ile "6" arasında değer almakta ve değeri düştükçe daha esnek bir işgücü piyasasının varlığını ifade etmektedir. İstihdam koruma mevzuatı açısından dört boyutlu bir incelemenin yapıldığı endeksin 2013 yılı verilerine göre Türkiye, geçici istihdam şekillerine ilişkin düzenlemeler konusunda 4,96 endeks değerine sahiptir. 6715 sayılı Kanun ile özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilmesi, Türkiye'deki geçici istihdam şekillerine ilişkin düzenlemelerde esneklik sağlayarak bu değeri değiştirecektir. Geçici istihdam biçimlerinin en esnek olarak uygulandığı ülkeler ise Kanada (0,21), ABD (0,33) ve İngiltere'dir (0,54). OECD ortalaması ise 2,07'dir. Genel olarak bakıldığında ise İskandinav ülkelerinde daha katı, Avrupa dışındaki OECD ülkelerinde daha esnek bir yapının olduğu görülmektedir.

B. Temel Amaç

İşgücü piyasasında esnekliği güvence ile ilişkisini artırarak güçlendirmek, toplumun bütün kesimlerine insana yakışır iş fırsatlarını sunmak, esnek çalışma biçimlerini sosyal güvenlik sistemi ile desteklemek, çalışanların kazanılmış haklarını koruyarak ekonomik ve sosyal hakları ile istihdam edilebilirliklerini geliştirmek amaçlanmaktadır.

C. Hedefler

1. İş mevzuatındaki esnek çalışma uygulamaları uluslararası mevzuat ve AB direktifleri göz önünde bulundurularak sosyal taraflarla birlikte yeniden değerlendirilecek ve güvenceli esnekliğin sağlanması için gerekli düzenlemeler yapılacaktır.
2. Esnek çalışma biçimleri hakkında tanıtım, teşvik ve farkındalık yaratmak amacıyla kamuoyunun bilgilendirilmesi sağlanacaktır.
3. 2019 yılı itibarıyla esnek çalışma biçimlerinin sektörel bazda istihdama katkısının nicelik ve nitelik yönünden etkisine dair araştırmalar yapılacaktır.
4. 2018 yılı itibarıyla veri paylaşımı ve koordinasyon artırılarak esnek çalışanların tespitine ilişkin detaylı, yeni bir veri tabanı oluşturulacaktır.
5. 2019 yılı itibarıyla esnek çalışanlara yönelik eşit işlem yükümlülüğüne ilişkin aykırı uygulamaların önlenmesine ilişkin tedbirler alınacaktır.
6. Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilen özel istihdam bürolarının etkin denetimi sağlanacaktır.
7. Esnek çalışma biçimlerinde özel politika gerektiren gruplara yönelik prim gün sayısı ve analık yardımı için daha esnek koşullar sağlanacaktır.

D. Politikalar

1. İş mevzuatında güvenceli esnek çalışma uygulamaları geliştirilecek ve etkinliği sağlanacaktır.
2. Güvenceli esneklik hakkında işçi ve işverenlerin farkındalığı artırılabilecektir.
3. Esnek çalışanların haklarının korunması amacıyla izleme ve denetim faaliyetleri artırılabilecektir.
4. Esnek çalışma ile sosyal güvenlik sisteminin uyumu artırılabilecektir.

III. ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI

A. Durum Analizi

85. Küresel rekabet düzeninde ekonomik ve sosyal kalkınmaya tüm toplum kesimlerinin katılımı daha da önem kazanmıştır. Türkiye’de de kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler ve engelliler başta olmak üzere özel politika gerektiren grupların erişim imkânlarının kolaylaştırılması ve engellerin ortadan kaldırılması birçok ulusal politika belgesinde yerini almaktadır.
86. Özel politika gerektiren gruplar içerisinde kadınlar çok önemli bir yere sahiptir. Kadınların istihdam fırsatlarının artırılması toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması noktasında önemli imkânlar yaratacaktır. Kadınların eğitime ve ekonomik fırsatlara erkeklerle aynı düzeyde erişebilmelerine yönelik engellerin ortadan kaldırılması daha rekabetçi ve küresel dünya sisteminde birçok verimlilik kazanımlarının elde edilmesine kaynaklık edecektir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini temin suretiyle kadınların statülerinin iyileştirilmesi, çocuklar da dâhil olmak üzere birçok kalkınma çıktısının bundan olumlu yönde etkilenmesini sağlayacaktır.
87. Türkiye’de kadın - erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik gerekli yasal düzenlemelerde son yıllarda olumlu gelişmeler yaşanmıştır. Özellikle 2000’li yılların ortalarından itibaren kadın istihdamında yaşanan artışın arkasında, kadın istihdamının artırılması ve kadın çalışanların korunmasına yönelik yapılan mevzuat çalışmaları, 18 yaş üstü kadın çalıştıran işverenleri kapsayan sosyal güvenlik prim teşvikleri ve kadınların iş yaşamında yer almalarının önemini vurgulayan farkındalık yaratıcı çalışmalar etkili olmuştur. Ancak kadınların yeterli eğitim düzeyine sahip olmaması, geleneksel iş bölümü nedeniyle ev içi ve bakım sorumluluklarının kadının üzerinde görülmesi, iş ve aile yaşamını uzlaştırıcı mekanizmaların yetersizliği gibi sorunlar sebebiyle kadınların halen işgücü piyasasında yeterince yer alamadığı görülmektedir. Özellikle gelişmiş ülke ekonomileri ile yapılan karşılaştırmalarda kadınlara ilişkin istihdam ve işgücüne katılma oranı gibi birçok veride Türkiye oldukça geride kalmaktadır.
88. Temel politika metni olan Onuncu Kalkınma Planında (2014 - 2018) başta gençlerde ve kadınlarda olmak üzere işgücüne katılımın ve istihdamın artırılmasının önemini koruduğu ifade edilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının benimsendiği bir işgücü piyasasının oluşturulmasının temel amaçlar arasında olduğu belirtilmekle birlikte, kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının Plan dönemi sonunda sırasıyla % 34,9’a ve % 31’e yükseltilmesi hedeflenmektedir.
89. Türkiye’de 15 ve yukarı yaş grubundaki nüfus dağılımının kadınlar ve erkekler açısından dengeli bir görünüm arz ettiği görülürken; işgücüne katılma, istihdam ve işsizlik oranları bakımından aynı denge durumundan söz edilememektedir. Son on yılda kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranlarında gözlemlenen yaklaşık on puanlık artışa rağmen hâlihazırda erkek nüfusun işgücüne katılma ve istihdam oranlarının yarı düzeylerine dahi ulaşamadığı görülmüştür. 2015 yılı TÜİK verilerine göre, 15 ve yukarı yaş grubundaki nüfus içerisinde kadınların işgücüne katılma ve

istihdam oranları sırasıyla % 31,5 ve % 27,5'tir. Aynı oranlar erkek nüfus için ise sırasıyla % 71,5 ve % 65'tir.

90. Türkiye'de son yıllarda kadın istihdamında tarım sektörünün ağırlığının görece azaldığı görülse de halen tarım sektöründe kadın istihdam oranının erkek istihdam oranının çok ilerisinde olması dikkat çekmektedir. 2015 yılı TÜİK verilerine göre, toplam istihdam edilen kadınların % 31,4'ü tarım sektöründe yer almaktadır. Kentlerde ise istihdam edilen kadınların yaklaşık 3/4'ünün çalıştığı hizmetler sektöründe "kadın işi - erkek işi" ayrımı kendini belli etmekte, bu sektördeki iş alanlarından bazıları "kadınlar için uygun alanlar" olarak toplumsal kabul görmektedir. Hizmetler sektöründe kadınlar en fazla toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler alanlarında istihdam edilmekte; bu alanları toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller ile mali kurumlar gibi alanlar izlemektedir.
91. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün çalışma yaşamında kadın - erkek arasında sektörel bazda yansımaları olduğu gibi mesleki bazda da yansımaları olmaktadır. TÜİK'in cinsiyete göre seçilmiş mesleklere ilişkin verileri toplam üst düzey memur, hâkim ve büyükelçiler arasında, kadınların bu mesleklerin çok küçük bir bölümünü oluşturduğunu ve yıllara göre kadın - erkek arasındaki büyük farkın devam ettiğini göstermektedir.
92. TÜİK'in 2014 yılında gerçekleştirdiği Kazanç Yapısı Anketi sonuçlarına göre, toplamda kadınların ve erkeklerin ücret düzeyleri birbirine yakın iken eğitim düzeyleri itibarıyla karşılaştırma yapıldığında her eğitim düzeyinde ücret farkının kadınların aleyhine olduğu görülmektedir. Bu fark lise mezunlarında en düşük olmakla birlikte, meslek lisesi mezunlarında çok daha yüksektir. Yüksekökol ve üstü eğitim düzeyine sahip kadınlarda bile ücretler ve kazançlar erkeklerinkinden % 17,8 oranında düşük kalmaktadır.
93. Türkiye'de yıllar içerisinde kadınlar arasında özellikle tarım dışı sektörlerde ücretli/yevmiyeli çalışmanın yaygınlaştığı görülmektedir. Ancak halen tarım dışı sektörlerde ücretli/yevmiyeli çalışan erkeklerin oranı kadınların oranının çok üzerindeyken, tarım sektöründe ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar içerisinde kadınların ağırlığı göze çarpmaktadır. 2015 yılı itibarıyla tarım sektöründe 2 milyonu aşkın kadın, ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Kadınlar arasında ücretsiz aile işçiliğinin yaygın olması, bir diğer yaygın çalışma biçimi olan ev eksenli çalışma ve kadınların genellikle ucuz ve esnek işgücü olarak görülmesi ile birlikte düşünüldüğünde kadınlar arasında kayıt dışılık riskini de artırmaktadır.
94. Kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaların sadece niceliksel bir artışa hizmet etmekle sınırlı kalmayıp kadının toplumsal statüsünü güçlendirmeye yönelik işlevler de üstlenmesi, kadın istihdamında istikrarlı ve nitelikli bir ilerleme sağlanabilmesi bakımından önem taşımaktadır.
95. Türkiye, genç nüfus açısından dünyada çok az ülkenin sahip olduğu önemli bir potansiyele sahiptir ve genç nüfustan kaynaklanan imkânlarla sahip olması bakımından demografik fırsat penceresinde bulunmaktadır. Ancak bu fırsat penceresinin 2050 yılında kapanacağı öngörülmektedir.

96. Nüfusun yaşlanma eğilimine girmesi ile Türkiye’de de diğer Avrupa ülkelerinde olduğu gibi yaşlılık krizleri yaşanmaya başlanacaktır. Bu bağlamda demografik fırsat penceresi kapanma eğilimine girecektir. Dolayısıyla bu yıla kadar Türkiye’de gençlere verilecek nitelikli eğitim uzun vadede ciddi bir ekonomik büyümenin gerçekleşmesini sağlayacak ve işsizlik sorununun da çözülebilmesine yardımcı olacaktır.
97. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 08/10/2015 tarihinde açıklanan “Gençlikte Küresel İstihdam Eğilimleri 2015” raporuna göre, 2007 ile 2010 yılları arasındaki hızlı artış döneminin ardından küresel genç işsizlik oranı % 13 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca işsiz gençlerin sayısı 2014 yılı itibarıyla 73,3 milyona düşmüştür. Krizin tepe yaptığı 2009 yılında 76,6 milyon olan bu sayının 3,3 milyonluk bir azalma gösterdiği görülmektedir.
98. Dünyada her yıl yaklaşık olarak 40 milyon gencin iş aradığı fakat her yıl yalnızca 3 milyon genç için istihdam yaratıldığı belirlenmiştir. Gençler krizlerden en çok etkilenen gruplardan birisidir. Her ülke genç işsizlik problemi karşısında bir takım politikalar oluşturmaktadır. Ancak bu politikalar ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Kimi ülkeler işsizlik sorununu ekonomik gelişmişlik ile çözmeye çalışırken, kimi ülkeler ise sorunun toplumsal bir boyut taşıdığını belirterek istihdam politikalarına öncelik veren adımlar atmışlardır.
99. Türkiye’nin nüfus piramidinin alt kısmında yer alan genç nüfusun geniş üst kısmında yer alan yaşlı nüfusun oldukça dar olduğu görülmektedir. Türkiye nüfusu 2015 yılı itibarıyla 78 milyon 741 bin 53 kişi iken bu nüfusun 12 milyon 899 bin 667’sini “15 - 24” yaş grubundaki genç nüfus oluşturmaktadır. Genç nüfusun toplam nüfus içindeki oranı % 16,4’tür. Genç nüfusun % 51,2’sini erkek nüfus, % 48,8’ini kadın nüfus oluşturmaktadır.
100. 2006 yılında toplam genç işsizlik oranı % 19,1 iken 2015 yılında % 18,5’e düşmüştür. Cinsiyet bazında genç işsizliğine bakıldığında ise 2006 yılında kadın genç işsizlik oranı % 22,6 iken 2016 yılının Ocak ayında % 20,5 seviyesinde gerçekleşmiştir. Erkek genç işsizlik oranı ise 2006 yılında % 21,3 seviyesinde iken 2016 yılının Ocak ayında % 18,4 seviyesine düşmüştür.
101. Gençlerin işgücüne katılımının düşüklüğü, eğitimden işgücü piyasasına geçişte yaşadığı sıkıntılar, işsizlik oranlarının yüksek olması ve temel becerilerindeki eksiklik sorunu önemini korumaktadır. Gençlerde hem genel işsizlik hem de tarım dışı işsizlik oranı, yetişkinlerdeki işsizlik oranının yaklaşık iki katıdır. Ayrıca genç nüfus içinde kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları erkeklerinkine kıyasla daha düşüktür.
102. Gençlerin eğitim durumlarına göre işsizlik düzeylerine bakıldığında, eğitim düzeyi çok düşük gençlerde işsizliğin daha az olduğu, eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik düzeyinin arttığı görülmektedir. İstihdam edilemeyen gençlerin önemli bir bölümünün yeni mezun olmuş, askerlik hizmetini yeni tamamlamış, aileleri ile yaşayan ve bunun gibi sebeplerle ilk kez iş arayanlar olduğu tahmin edilebilmektedir. İşgücü piyasasında aranan niteliklere uygun olamama, tecrübesizlik, bu konularda yardım edecek ve yol gösterecek kurumların eksikliği

ve ücret beklentilerinin yüksek olması genç mezunların işsiz kalmasına sebep olmaktadır.

103. Kendi işini kurmak isteyenlere yönelik KOSGEB tarafından Girişimcilik Destek Programı oluşturulmuştur. Bu programın amacı, girişimciliğin desteklenmesi ve yaygınlaştırılması, başarılı ve sürdürülebilir işletmelerin kurulmasının sağlanması, girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması, iş geliştirme merkezleri ile girişimciliğin desteklenmesi ve yaygınlığının artırılması, istihdamın artırılması ve yerel dinamiklere dayalı girişimciliğin desteklenmesidir.
104. Gençlere yönelik olarak, İŞKUR tarafından İş ve Meslek Danışmanlığı ve İşgücü Yetiştirme Kursları düzenlenmektedir. Bu kurslar istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları, kendi işini kuracaklara yönelik işgücü yetiştirme kursları, girişimcilik eğitimi ve iş kurma danışmanlığı, meslek geliştirme, engelli ve hükümlülere öncelik olarak açılan işgücü yetiştirme kursları gibi programlardan oluşmaktadır.
105. Engelli istihdamının düşük seviyelerde seyretmesinin önünde temelde iki sebep bulunmaktadır. Bunlardan ilki ekonomik sebepler diğeri ise sosyal sebeplerdir.
106. Engelli çalışanların işgücü piyasasına girmeleri önünde kayda değer engeller söz konusudur. Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) 2011 tarihli raporunda sözü edilen engeller "Erişim Güçlüğü" başlığı altında toplanmıştır. Buna göre, örgün ve mesleki eğitim ile gerekli finansal kaynaklara erişim konusundaki dezavantajlar, engellilerin işgücü piyasasına dâhil olmaları önündeki belli başlı "çevresel engeller" olarak tanımlanmıştır. Erişim güçlüğüne pekiştiren bir diğer faktör de engellilerin yetenekleri ve performansları gibi konulardaki yaygın yanlış anlamaların ve önyargıların varlığıdır.
107. Engelli çalışanın, diğer çalışana kıyasla daha düşük üretkenlikle çalışacağı şeklinde özetlenebilecek bu yanlış yargılar, sadece dışarıda değil, çoğu durumda, engelli işgücünün kendi hanesinde de gözlenebilmektedir. Bu yüzden engellilerde özgüven kaybı ortaya çıkmakta, engellilerin bir iş yapmak ve çalışmak hususundaki beklentileri zedelenmektedir.
108. Türkiye'de, 2011 Nüfus ve Konut Araştırması sonuçlarına göre, görme, duyma, konuşma, yürütme, merdiven çıkma veya inme, bir şey taşıma veya tutma ve yaşlılarına göre öğrenme, basit dört işlem yapma, hatırlama veya dikkatini toplama fonksiyonlarından en az birinde çok zorlandığını veya hiç yapamadığını belirten kişi sayısı 4 milyon 882 bin 841'dir. Diğer bir ifadeyle 2011 yılında toplam nüfusun % 6,6'sının en az bir engeli vardır.
109. En az bir fonksiyonda zorluk yaşadığını veya hiç yapamadığını belirtenlerin % 42,8'i erkek, % 57,2'si ise kadındır. En az bir engeli olanların yaş grubu ve cinsiyete göre dağılımına bakıldığında, ileri yaşlardaki kadınlarda aynı yaş grubundaki erkeklere göre en az bir engeli olanların oranının daha fazla olduğu görülmektedir.
110. Nüfusun geneli için işgücüne katılım oranı % 47,5 iken en az bir engeli olan nüfusta bu oran % 22,1'dir. En az bir fonksiyonu gerçekleştirmede zorluk yaşayan nüfusun (15 ve daha yukarı yaş) işgücüne katılım oranı erkeklerde % 35,4, kadınlarda ise %

12,5'tir. Tüm nüfusta işgücüne katılma oranı erkeklerde % 69,2 iken kadınlarda ise % 25,9'dur. Diğer bir ifadeyle engelli nüfusun işgücüne katılım oranı tüm nüfusun katılım oranının yarısı kadardır.

111. Engellilerin işgücü piyasasına entegrasyonu yönünde uygulanan politikaların daha etkin hale getirilmesi ihtiyacı devam etmektedir. Engelli istihdamıyla ilgili olarak düzenli bir takip sistemi ve istatistiki veri tabanı bulunmamaktadır. Engellilerin istihdamı konusunda uygulanan zorunlu kota sisteminin özel sektörde ve kamu sektöründe daha etkin bir şekilde hayata geçirilmesi ihtiyacı bulunmaktadır. Devlet Personel Başkanlığı (DPB) verilerine göre, 2016 yılı Mayıs ayı itibarıyla kamuda çalışan toplam engelli memur sayısı 43.151 olup açık kontenjan sayısı 21.040'tır.
112. Engellilerin hayat şartlarını iyileştirmek ve hizmetleri daha etkin bir şekilde, talep odaklı değil arz odaklı olarak sunabilmek amacıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) altında Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü yapılandırılmıştır.
113. Engelli istihdamını geliştirici tedbir ve teşvikler öngörülmüştür. Kota kapsamında çalıştırılan engellilerle, korumalı işyerlerinde çalıştırılan engellilerin sigorta primine ait işveren payının tamamının, kontenjan fazlası isteğe bağlı çalıştırılan engellilerin sigorta primine ait işveren payının ise % 50'sinin Hazine tarafından karşılanması sağlanmıştır. Bu sayede kamuda ve özel sektörde engelli kotasında istihdam edilen yıllık işçi sayısı 2002 yılı sonunda 10.883 iken bu rakam 2015 yılı itibarıyla 20.455'e yükselmiştir. Ayrıca engelli çalıştırmakla yükümlü işyerinde çalışan engelli işçi sayısı 2008 yılında 66.363 iken 2016 Nisan ayı itibarıyla 98.879'a yükselmiştir.
114. İŞKUR istihdam edilebilirliğin artırılması, işgücünün niteliklerinin geliştirilmesi, işgücü piyasası taleplerinin karşılanması amacıyla aktif işgücü hizmetleri kapsamında; mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programı ve girişimcilik eğitim programı düzenlenmektedir. 2015 yılında düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katılan 169.402 kursiyerin % 54'ü (90.929) 15 - 29 yaş grubu aralığında ve % 53'ü (90.490) ilköğretim, % 26'sı (45.687) ortaöğretim (lise ve dengi) mezundur. 2015 yılında engellilere yönelik 269 kurs açılmış olup bu kurslara 1.570'i erkek, 1.242'si kadın olmak üzere toplamda 2.812 kişi katılmıştır.
115. Engelli bireylerin kendi ayakları üzerinde durabilmesinin sağlanması amacıyla ASPB ile KOSGEB işbirliğinde "Girişimci Engel Tanımaz" başlıklı bir proje ile engellilerin işgücü piyasasına daha fazla dâhil olması, ekonomik ve sosyal yönden güçlendirilmeleri amaçlanmıştır.
116. İŞKUR kapsamında Engellilere Yönelik Kendi İşini Kurma Hibe Desteği Projesi başlatılmıştır. Bu kapsamda 2015 yılında 441 adet proje başvurusu alınmış ve yapılan değerlendirmeler sonrasında 286 adet projeye yaklaşık 10,296 milyon TL kaynak aktarılmıştır. Bu destekten 2015 yılı sonunda 419 engelli yararlanmıştır.
117. İşsiz kalma süresinin çalışmalarda bir kriter olarak ele alınması bu husustaki önemli bir problemi de gün yüzüne çıkarmaktadır. İşsiz kalınan süre uzadıkça işsizlik problemi yapısal bir hal almakta ve işsizlik sorununun çözümü zorlaşmaktadır. İşsizlik süresinin uzaması kişilerin iş bulma ümidini kırmakta, mesleki becerilerinin

körleşmesine ve çalışma disiplininin uzaklaşmalarına sebep olmaktadır. Uzun süreli işsizler belli bir süre sonra iş aramaktan vazgeçmekte ve işgücü piyasasının tamamen dışına çıkmaktadırlar.

118. Uzun süreli işsizlik hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin yapısal bir problemidir. Bireyin işsiz kaldığı dönem sonunda niteliklerini kaybetmesi ve işgücü piyasasının tamamen dışında kalması söz konusu olabilmektedir. Bu doğrultuda uzun süreli işsizliğin kişisel yaşam üzerindeki etkilerinin yanı sıra sosyal uyum üzerinde de olumsuz etkileri söz konusu olacak ve ekonomik gelişmeyi sınırlandıracaktır.
119. Uzun süreli işsizliğin en önemli nedenlerinden bazıları; yeni istihdam olanaklarının yaratılmasındaki eksiklikler, yapısal ve teknolojik gelişmelerin etkisi, istihdam ve sosyal güvenlik sistemlerinin uzun süreli işsizlerin yeniden istihdamını teşvik edecek biçimde kurgulanmamasıdır.
120. 2000'li yıllardan itibaren uzun süreli işsizlik oranlarında olumlu gelişmeler yaşanmıştır. Aktif istihdam politikaları, istihdam dostu vergilendirme, istihdamı destekleyecek nitelikte bir büyüme, küçük ve orta ölçekli işletmeler bazında girişimciliğin desteklenmesi ve esnek çalışma modelleri gibi istihdam biçimleri bu süreci destekleyen en önemli faktörler olmuştur.
121. Türkiye'de uzun süreli işsizlik oranları, 2005 yılından itibaren aşağı yönlü bir seyir izlemiştir. 2005 yılında % 39,4 olan uzun süreli işsizlik oranı 2009 yılına gelindiğinde % 22,7'ye kadar düşmüştür. Ancak 2008 yılında başlayan ve bir yıl içerisinde bütün dünyayı etkisi altına alan ekonomik kriz sebebiyle uzun süreli işsizlik oranları Türkiye'de de yeniden yükselmeye başlamıştır. Bununla beraber kısa süre içerisinde kriz için alınan önlemler etkisini göstermiş ve 2010 yılından sonra uzun süreli işsizlik oranı tekrar düşüşe geçmiştir.
122. 2015 yılında AB üyesi 28 ülkenin uzun süreli işsizlik ortalaması % 48,1, OECD üyesi ülkelerin ortalaması % 33,8'dir. Türkiye'de ise bu oran 2015 yılında % 21 olarak gerçekleşmiştir. Ancak Türkiye'deki işgücü piyasasının yapısal özellikleri gözönüne alındığında, bu rakamların yanıltıcı olabileceği yönünde tereddütler ortaya çıkmaktadır. Çünkü istihdamın yaklaşık % 30'unun tarımda olduğu ve tarımın büyük ölçüde işsizliği, dolayısıyla da uzun süreli işsizliği gizlediği şekilde endişeleri akla getirmektedir.
123. Türkiye'de uzun süreli işsizlikten kadınlar daha çok etkilenmektedir. Sayısal olarak kadın uzun süreli işsiz sayısı, erkek uzun süreli işsiz sayısının yaklaşık iki katıdır. 2014 yılı itibarıyla her on işsiz kadından yaklaşık dört tanesi uzun süreli işsizdir. 2015 yılı itibarıyla her on uzun süreli işsizden yaklaşık altı tanesi kadın işsizdir.
124. Toplam genç işsizler içinde uzun süreli genç işsizlerin oranı 2006 yılında % 3,3 ile % 3,7 aralığında gerçekleşmiş iken 2015 yılında % 1,6 ile % 3,1 aralığında gerçekleşmiştir. 15 - 19 yaş grubundaki uzun süreli işsizliğin % 3'lerden, % 1'ler seviyesine inmesi yaşanan kriz dönemine rağmen olumlu bir gelişmedir.

B. Temel Amaç

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

C. Hedefler

1. Kadınların işgücüne katılma oranı 2023 yılına kadar % 41 düzeyine çıkarılacaktır.
2. Kadınların 2015 yılı itibarıyla % 46 düzeyinde gerçekleşen kayıt dışı çalışma oranı 2023 yılında % 30'a düşürülecektir.
3. 2015 yılı itibarıyla % 18,5 olan genç işsizlik oranı, genel işsizlik oranı düzeyine indirilecektir.
4. Engelli işçi açık kontenjanlarının doldurulması yönünde çalışmalar yapılacaktır.
5. Uzun süreli işsizlerin oranı, 2015 yılında gerçekleşen % 21 seviyesinden, 2023 yılına kadar % 15'e indirilecektir.
6. Çalışanların işgücü piyasalarına erişim ve istihdam koşulları bakımından maruz kaldıkları ayrımcı uygulamalarla mücadeleye kararlılıkla devam edilecektir.
7. İşgücü piyasalarında özel politika gerektiren grupların istihdamının desteklenmesinde daha etkin politikaların belirlenebilmesi amacıyla işgücü piyasası veri tabanlarının geliştirilmesi sağlanacaktır.

D. Politikalar

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

IV. İSTİHDAM-SOSYAL KORUMA İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

A. Durum Analizi

125. Sosyal koruma farklı araç ve uygulama örnekleri kullanılarak, bireyin ekonomik ve sosyal haklarının korunmasını amaçlamaktadır. Sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardımlar olarak üç ana eksenden oluştuğu kabul edilen sosyal koruma sisteminde, tüm faktörlerin istihdam oluşturma veya istihdam edilebilirliği sağlaması beklenmektedir. 2015 yılı İnsani Gelişme Raporu'na göre, 1990 ve 2013 yılları arasında Türkiye'nin İnsani Gelişmişlik Endeks Değeri'nde görülen iyileşmenin, yoksulluk oranının düşmesi, yoksul kişi sayısının azalması, nakdi yardımların yanı sıra eğitim ve sağlık alanlarında yapılan sosyal koruma harcamalarına, toplumun en kırılgan kesimi olan yoksul, yoksun, muhtaç ve ihtiyaç sahibi bireylerin sosyo - ekonomik göstergelerine de olumlu yansımaları aracılığıyla artması beklenmektedir. Özellikle sosyal harcamaların hedef kitlesi olan kişilerin, sosyal harcamalara bağımlı olarak yaşam sürdürdüğü, ekonomik üretim sürecine katkı yapmadığı ve verimsiz harcamalara kaynak teşkil ettiği yönündeki eleştirilerin başlıca dayanak noktası, sosyal yardım yararlanıcılarının istihdam piyasasına girmeyişi veya istihdam piyasasından çekilmesidir.
126. Türkiye'de sosyal harcamalara aktarılan kaynak, ekonomik büyümede gösterilen başarılı performans sonucunda 2002 yılından sonra artmıştır. 2002 yılında sosyal koruma harcamalarının toplamının GSYH içindeki oranı % 11,59 iken bu oran 2015 yılında % 12 olarak gerçekleşmiştir. Yoksulluğu azaltma, kişinin sosyo - ekonomik gelişimini destekleme ve güçlendirme hedefi taşıyan sosyal koruma uygulamalarından sosyal yardımların GSYH içindeki oranı ise 2002 yılında % 0,5 iken 2015 yılında bu oran % 1,33 olmakla birlikte toplamda sosyal yardımlara 25.828.578 (Bin TL) kaynak aktarılmıştır. 2015 yılı itibarıyla sosyal yardımlardan faydalanan hane sayısı 3.017.969'dur. Sosyal yardımların her geçen yıl GSYH içindeki payının artması, sosyal yardım faydalancılarının istihdam edilmesi, ekonomik üretim sürecine işgücü olarak katılarak sosyal yardımların etkinliğinin sağlanabilmesi açısından öncelikli konulardan biri haline gelmiştir.
127. İşgücü istatistiklerinde Eylül 2016 verilerine göre, işsizlik oranı % 11,3 olarak gerçekleşmiştir. Genç nüfusta (15 - 24) işsizlik oranı ise % 19,9 iken 15 - 64 yaş grubundaki işsizlik oranı % 11,6'dır. Yüksek işsizlik rakamları, sosyal koruma ihtiyacını artırırken sosyal koruma - istihdam ilişkisinin güçlü kurulabilmesi ve istihdamı artırıcı sosyal koruma uygulamalarının gerekliliğini ortaya koymaktadır.
128. TÜİK 2015 yılı verilerine göre, eşdeğer hane halkı kullanılabilir medyan gelirinin % 50'si dikkate alınarak belirlenen yoksulluk sınırına göre, yoksulluk oranı % 14,7'dir. Yoksul grubun içinde yer alan bireylerin aynı zamanda sosyal yardım faydalancı aday profilini oluşturmaları, sosyal yardım ve yoksulluk arasındaki ilişkide, istihdam edilebilirliği ön plana çıkarmaktadır. Yoksul nüfusa dahil çalışabilir durumdaki nüfusun önemli bir bölümü istihdamda olmasına rağmen bu kesim gerek nitelikli düzeylerinin düşük olması gerekse yoğunlukla çalıştıkları tarım sektörü ile kentlerdeki marjinal sektörlerin özellikleri itibarıyla geçici ve güvencesiz işlerde düşük ücretlerle çalışmaktadırlar. Kayıt dışı çalışan kesimin yanı sıra özellikle asgari ücret ile çalışan ve hanede tek gelir kaynağının bu ücret olduğu çocuklu hanelerde yoksulluk riski yüksektir. Dolayısıyla sosyal sigorta kapsamında

özelliikle asgari ücretle çalışan veya kayıt dışı çalışan yoksul kesimler sosyal korumaya olan ihtiyacı artırmaktadır.

129. Sosyal yardımlar çoğunlukla sosyal sigorta kaydı olmayanlara yapılmakta ve bu durum da hem bireyleri kayıtlı çalışmaktan caydırabilmekte hem de kayıtlı çalışan ancak muhtaç durumdaki kişilerin sosyal yardımlardan daha az yararlanabilmesine neden olmaktadır. Sosyal yardım faydalanıcılarının, sosyal yardımlardan mahrum kalma endişesiyle kayıt dışı istihdama yönelme riski sosyal yardım - istihdam ilişkisinin sistemli ve kurallı bir yapıda olmaması durumunda ekonomik ve sosyal maliyetin artacağını ortaya koymaktadır.
130. İşsizlik yardımları ve işsizlik sigortası, sosyal koruma - istihdam ilişkisini belirleyen temel uygulamalardan birisidir. İşsizlik ödeneği brüt asgari ücretin % 80'ini geçemeyecek şekilde sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın % 40'ı olarak belirlenmiştir. 2010 yılında 3 milyon 46 bin işsizden yaklaşık 330 bininin (% 11), 2011 yılında 2 milyon 615 bin işsizden yaklaşık 323 bininin (% 12), 2012 yılında 2 milyon 518 bin işsizden yaklaşık 372 bin kişinin (% 15), 2013 yılında 2 milyon 747 bin işsizden yaklaşık 432 bin kişinin (% 16), 2014 yılında 2 milyon 853 bin işsizden yaklaşık 514 bin kişinin (% 18), 2015 yılında 3 milyon 57 bin işsizden yaklaşık 592 bin kişinin (% 19) işsizlik ödeneğinden yararlandığı görülmektedir. 2016 yılı Ocak - Kasım döneminde ise yaklaşık 720 bin kişi işsizlik ödeneğinden yararlanmaktadır.
131. İşsizlik sigortası kapsamında olmayan veya işsizlik ödeneğinden faydalanma süresi bitmiş ya da yetersiz prim ödemesinden dolayı bu hakkı hiç kazanamamış işsizlere, birçok ülkede vergilerden finanse edilerek uygulanan işsizlik yardımlarının Türkiye'de sistemli bir şekilde sunulmaması sosyal korumanın yetersiz kalmasına neden olmaktadır.
132. Onuncu Kalkınma Planında Beşinci Program, Birinci Bileşen'de yer alan "Kamu Harcamalarının Rasyonelleştirilmesi Programı"nda bulunan "Sosyal Yardım ve Hizmetlerde Etkinliğin Sağlanması Bileşeni" kapsamında, sosyal yardımlarda kamu sektörü, özel sektör ve STK'lar arasında koordinasyon sağlanarak mükerrerliğin önlenmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda 2015 yılından beri aktif bir şekilde uygulanan Bütünlük Sosyal Yardım Sistemi, 22 kamu kurumuyla entegre bir şekilde çalışmaktadır. Ancak yerel düzeyde sosyal yardımların mükerrerliği konusundaki sorunların devam etmesi, sistemin merkezi ve yerel düzeyde birleştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.
133. Temel nedenleri yoksulluk ve yetişkin işsizliği olan "çocuk işçiliği" tüm önleme çalışmalarına rağmen önemli bir sorun olma özelliğini sürdürmektedir. TÜİK tarafından gerçekleştirilen 2012 yılı Çocuk İşgücü Anketi sonuçlarına göre, Türkiye'de 6 - 17 yaş aralığında toplam 15 milyon 247 bin çocuk bulunmaktadır. 6 - 17 yaş grubunda çalışan çocukların oranı % 5,9 olarak gerçekleşmiştir. Okula devam etmeyen çocukların yaklaşık % 35'inin ekonomik faaliyetlerde çalışmakta olduğu ve çalışan çocukların % 50,2'sinin ise okula devam etmediği görülmektedir. Bu durum çocuk işçiliği ile mücadelenin katılımcı ve kapsamlı politikalarla yürütülmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

B. Temel Amaç

Toplumdaki farklı sosyo - ekonomik göstergelere sahip olan tüm bireylerin, sosyal koruma sistemi çatısı altında birleştirilerek, mevcut veya olası risklerin azaltılması ve sosyal koruma uygulamalarıyla bireyin çalışmasına engel oluşturabilecek sorunlara çözüm geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Sosyal yardımlar, sosyal güvenlik ve sosyal hizmet araçları kullanılarak uygulanacak sosyal koruma sistemiyle, birey sosyo - ekonomik açıdan güçlendirilecek ve istihdamı teşvik edilecektir.

C. Hedefler

1. İşsizlik ödeneği alanların toplam işsizlere oranı, 2012 yılındaki % 14,5 seviyesinden 2023 yılına kadar % 25'e yükseltilecektir.
2. 2023 yılında sosyal yardım alanlardan çalışabilir durumda olanların tamamına iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulacaktır.
3. Sosyal yardım alanlardan çalışabilir durumda olanların % 25'i bir yıl içerisinde işe yerleştirilecektir.
4. 2023 yılında özellikle sanayide ağır ve tehlikeli işlerde, sokakta ve mevsimlik gezici geçici tarımda gerçekleşen çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri tamamen ortadan kaldırılabilecek, diğer alanlarda çocuk işçiliği ise % 2'nin altına düşürülecektir.
5. Çalışan yoksulların oranı 2023 yılına kadar % 5 seviyesine düşürülecektir.

D. Politikalar

1. Sosyal yardımlar hak temelli ve önceden belirlenmiş objektif kriterlere dayalı olarak sunulacaktır.
2. Sosyal koruma hizmeti, hanehalkı kompozisyonu da dikkate alınarak kişilerin ihtiyaçlarına göre çalışmayı teşvik edici şekilde tanımlanacak ve sınıflandırılacaktır.
3. İşsizlik sigortası daha fazla sosyal koruma sağlayacak şekilde yeniden düzenlenecektir.
4. Kayıt dışı çalışan yoksullara ve yoksulluk riski altında olan kişilere yönelik faaliyetler artırılacaktır.
5. Sosyal korumaya yönelik programlar koordineli olarak yürütülecektir.
6. "Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı" etkin bir şekilde uygulanacaktır.
7. Çalışabilir durumda olan sosyal yardım yararlanıcılarının nitelikleri belirlenerek istihdamı teşvik edilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SEKTÖR STRATEJİLERİ

BİLİŞİM SEKTÖRÜ

A. Durum Analizi

134. Bilişim sektörünün yoğun alt yapı yatırımları gerektirmesi, ülkelerin ticaret hacimlerini artırması ve uluslararası rekabet güçlerini yükseltmesine katkıda bulunması ile ülkelerin ekonomik büyümelerini arttırmada önemli sektörlerden biri haline geldiği görülmektedir.
135. AB Komisyonu Avrupa 2020 stratejisinde yer alan Avrupa Sayısal Gündemi çerçevesinde BİT sektörünün ana hedefe ulaşılabilmesinde önemli rol oynayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda Avrupa Sayısal Gündemi'nin hedefi BİT ile özellikle internetin sosyal ve ekonomik potansiyelinin ortaya çıkarılmasıdır. Ayrıca hedeflere ulaşılması önünde alt yapı yatırımlarının eksikliği, yetersiz AR-GE, sayısal okur - yazar ve beceri eksikliği gibi engeller olduğu belirtilmiştir. Bu engeller sektör itibarıyla istihdam yaratmanın önündeki engeller olarak da karşımıza çıkmaktadır.
136. Büyümenin yanında BİT sektörünün ekonomik kalkınma üzerinde de etkileri bulunmaktadır. Dünya Bilgi Toplumu Zirvesi Tunus Bildirgesi (2005) dikkate alındığında, her ülkenin sosyo - ekonomik kalkınma düzeyine göre bilgi toplumunun kalkınma odaklı konuları dikkate alınarak belirlenen hususlar arasında BİT'in ekonomik büyümeyi ve girişimciliğin geliştirilmesini teşvik etmek amacıyla kullanılabileceği belirtilmiştir.
137. OECD verilerine göre, 2003 - 2010 döneminde Orta Doğu, Afrika, Latin Amerika ve Doğu Avrupa bölgelerinin BİT harcamaları, dünyanın geri kalan diğer bölgelerine kıyasla çok daha yüksek gerçekleşmiştir.
138. Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan 2016 Yılı Yatırım Programı'na göre, kamu BİT yatırımları verileri 2002 - 2016 dönemi için incelendiğinde, 2016 yılı fiyatlarıyla, 2002 yılında 791 milyon TL olan kamu BİT yatırımları 2016 yılında 6 kata yakın bir artış kaydederek 4,53 milyar TL'ye ulaşmıştır.
139. 2013 yılı OECD verileri incelendiğinde, İrlanda ve Hindistan'ın bilgisayar ve bilgi hizmetleri konusunda diğer ülkelerden ayrılarak sırasıyla lider ülke olduğu, Türkiye'nin ise bu listede son sıralarda yer aldığı görülmektedir.
140. OECD verilerine göre, Türkiye'de 2014 yılı itibarıyla bilişim uzmanı istihdamının ekonomideki toplam istihdama oranı % 1,08'dir. Bu oran Finlandiya'da % 6,05, İsveç'te % 5,26, Birleşik Krallık'ta % 4,75, ABD'de % 4,07 ve Yunanistan'da % 1,72'dir.
141. Türkiye'de GSYH içinden AR-GE harcamalarına ayrılan pay 2000 yılında % 0,54 iken 2014 yılına gelindiğinde % 1,01 olarak gerçekleşmiştir. Ancak AR-GE harcamalarının GSYH içindeki paylarına ilişkin 2014 yılı Dünya Bankası verileri dikkate alındığında, Dünya ortalamasının % 2,12, OECD ortalamasının % 2,42 ve AB ortalamasının ise % 2,04 olarak gerçekleştiği ve Türkiye'de AR-GE harcamalarına ayrılan payın ise bu ortalamaların altında kaldığı görülmektedir.

142. Bilgi toplumu ile bilgi ekonomisine dönüşümün sağlanmasının ve bilişim sektörünün gelişebilmesinin temel taşlarından birisi de eğitilmiş nüfus oluşturmaktır. Bununla beraber eğitimin niceliği kadar niteliği de önemlidir. Bunun bir göstergesi olarak PISA ölçüsü ele alınmaktadır. 2003 - 2015 dönemi PISA sonuçlarına göre, Türkiye her temel alan düzeyinde OECD ortalamalarının altında kalmıştır. Bununla beraber 2015 yılına kadar her temel alanda OECD ortalamalarına yaklaşma eğilimi göstermiştir. Ancak her temel alanda 2015 yılı verileri 2003 yılı verilerinin de altında gerçekleşmiştir.
143. Türkiye’de AR-GE alanındaki istihdam dağılımı incelendiğinde, 2001 yılından 2009 yılına kadar en yüksek payın yüksek öğretime, 2009 yılından sonra ise en yüksek payın özel sektöre ait olduğu ve kamunun payının ise yıllar içerisinde azaldığı görülmektedir. 2015 yılında özel sektörün payı % 0,55, yükseköğretimin payı % 0,35 ve kamunun payı ise % 0,10 olarak gerçekleşmiştir.
144. Türkiye’de 2000 - 2015 yılları arasında patent tescillerinin artan bir eğilim sergilediği görülmektedir. 2000 yılında toplam patent tescil sayısı 1.136 iken 2015 yılına gelindiğinde 10.100 sayısına ulaşmıştır.
145. Bilişim sektöründe örgün eğitimin kazandırdığı niteliklerin, sektörün işgücü ihtiyacı ile örtüşmediği dile getirilmektedir. Bu nedenle örgün eğitim programlarının sektörün ihtiyaçları göz önüne alınarak ve gelişen teknoloji ile koşut olarak yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Ayrıca yaygın eğitim programları ile desteklenmelidir.
146. Arz - talep yönlü sektör envanterinin tam olarak henüz çıkarılmamış olması sektör ile ilgili planlamalar açısından büyük bir eksiklik oluşturmaktadır.
147. Bilişim sektörünün katma değerinin yüksek olması ve döviz kazandırıcı etkisi nedeniyle sektörün uluslararası rekabet gücünün geliştirilmesi büyük önem arz etmektedir.
148. Türkiye ekonomisinin 2023 hedefine ulaşılabilmesi noktasında hem iç pazar hem de dış pazarların teknolojik ürün ve hizmet ihtiyaçlarına cevap verebilir konuma gelmesi gerekmektedir.
149. Ekonomi Koordinasyon Kurulu’nun 02/12/2016 tarihinde yapılan toplantısında kamu sektörüne 100 bin bilişim uzmanı istihdam edileceği kararı alınarak bilişim sektöründe istihdamın artırılması yönünde önemli bir adım atılmıştır. Bu kararın bilişim sektörünün istihdamına ciddi katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

B. Temel Amaç

Sektörün gereksinim duyduğu işgücünün niteliği geliştirilecek, girişimcilik teşvik edilecek, toplumsal ve kültürel alanda bilişim teknolojileri kullanma ve değişim sürecine uyum becerileri geliştirilecek, böylece sektördeki istihdam arttırılacaktır. Ayrıca sektör ile ilgili gerekli piyasa düzenlemeleri yapılacaktır.

C. Hedefler

1. Her yıl 10 bin bilişim uzmanı yetiştirilecektir.
2. Türkiye’de OECD verilerine göre 2014 yılında % 1,08 olan toplam istihdam içindeki BİT uzmanı oranının, 2019 yılında diğer ülke artış ortalamaları olan % 0,31 oranında artması sağlanacaktır.
3. İŞKUR’un bilişim sektöründe verdiği hizmetlerden faydalananların sayısı artırılabacaktır.

D. Politikalar

1. İşgücünün niteliği sektörün güncel ihtiyaçları dikkate alınarak geliştirilecektir.
2. Girişimciliğe yönelik teşvikler artırılabacaktır.
3. Toplumsal ve kültürel alanda bilişim teknolojileri kullanma ve değişim sürecine uyum becerileri artırılabacaktır.
4. Bilişim sektörü piyasasının daha etkin çalışması sağlanacaktır.

FİNANS SEKTÖRÜ

A. Durum Analizi

150. Finansal sistem, bir ekonomideki fon akışının gerçekleştirilmesini sağlayan dolaylı ve dolaysız yollardan bu dolaşımı etkileyen ve fon oluşumuna katkıda bulunan birçok unsurun oluşturduğu bir organizasyondur. Bu organizasyonun en temel karakteristiği ise tasarruflar ve yatırımlar arasında “aracılık” hizmeti sunmasıdır. Bağlantıları ve ilişkileri göz önüne alındığında, finansal sektör, bir ekonomide “merkezi sinir sistemi” işlevi görmektedir. Bu özellik, sektörü iktisadi kalkınma için vazgeçilmez kılmaktadır.
151. Finansal sektörün temel fonksiyonları; fon fazlası olanlar ile fon açığı olanlar arasında aracılık, kaynakların getirisi en yüksek yatırım projelerine tahsisi ile kaynak dağılımında etkinlik, yatırımların tamamlanması ve likidite ihtiyacının karşılanması imkânıyla riskleri dağıtma, sektörün gelişiminin yaratacağı rekabet ortamının katkısı ile aracılık maliyetlerini düşürme, hızla gelişen ekonomilerin ihtiyaçlarına cevap verebilecek yeni yatırım araçları ve piyasalarıyla mal ve hizmet değişimini kolaylaştırmak ve işletme içindekilerin bilgi üstünlüğünü azaltarak alınan kredilerin yerindeliğinin takibi ile izleme ve değerlendirme maliyetlerinde düşme sağlamaktır.
152. Küreselleşme özellikle finansal piyasalar üzerinden ülke ekonomilerinin birbiriyle etkileşimini artırmış ve sonuçta karşılıklı bağımlılığı da beraberinde getirmiştir. 1980’li yıllarda başlayan liberal politikalar sermaye hareketlerinin de serbestleşmesine yol açmış ve gelişmekte olan ülkeleri dış şoklara karşı kırılgan hale getirmiştir. Nitekim 1980 ve 1990’lı yıllarda gelişmekte olan ülkelerde yaşanan ekonomik krizlerin temel dinamiklerinden biri finansal sektör olmuştur. Özellikle finansal sektör ile reel sektör arasındaki ilişkinin finansal sektör lehine bozulması, finansal piyasalarda köpüklerin oluşmasına yol açmış ve bu durum kriz ile sonuçlanmıştır.
153. Türkiye’de finansal sektör yıllar itibarıyla önemli değişimler sergilemiştir. Buna göre, finansal sektör tarafından sağlanan yurtiçi kredilerin GSYH’ye oranı son yirmi beş yılda neredeyse beş katına çıkmıştır. Aynı dönemde Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) verilerine göre, özel sektöre verilen kredilerin GSYH’ye oranı 1990’da % 16 iken 2015 yılında % 80 olmuş; bankacılık sektörü tarafından özel sektöre verilen krediler ise yaklaşık beş kat artmıştır. 2015 yılı sonu itibarıyla kredi/mevduat oranı % 123; kredi/toplam aktifler oranı % 63 ve mevduat/toplam pasifler oranı ise % 52,8 olarak gerçekleşmiştir. Diğer taraftan sermaye yeterlilik rasyosu % 5,6; tahsili gecikmiş alacaklar/brüt krediler oranı % 3,1 ve likidite yeterlilik oranı % 143,5 seviyesindedir. Yapılan stres testleri, güçlü sermaye yapısı ve mevcut risklilik düzeyiyle bankacılık sektörünün makroekonomik şoklara karşı oldukça dayanıklı olduğunu ortaya koymaktadır.
154. Türkiye’de bankacılık sektörünün tarihi çok eskilere gitmesine rağmen sermaye piyasası 1980’lerin ortasında oluşmaya başlamış ve 1990’lı yılların istikrarsız makroekonomik ortamı bu piyasaların gelişmesini ciddi olarak olumsuz bir şekilde etkilemiştir. 2000’li yıllarda sağlanan makroekonomik istikrar ve yapısal

reformların etkisiyle ekonomik büyümeye ve dış konjoktüre uygun olarak hızlı bir büyüme gösteren sermaye piyasaları, 2008 krizi ve sonrasında yaşanan ekonomik ve siyasi gelişmelerin etkisiyle yavaşlama eğilimine girmiştir. Piyasa kapitalizasyon oranı hala 2000'li yıllardaki seviyesinde seyretmektedir.

155. Türkiye'de katılım bankalarının finansal sistem içinde etkinlikleri her geçen gün artmaktadır. Kamunun bu sektöre oyuncu olarak girmesi katılım bankacılığının yasal ve kurumsal altyapısının daha hızlı geliştirilmesine imkân verecek ve sektörün gelişimine ve dolayısıyla istihdamın artmasına katkıda bulunacaktır.
156. Türkiye'de 2015 yılı sonu itibarıyla sigortacılık ve bireysel emeklilik sektörlerinde toplam 60 şirket (36'sı hayat dışı, 19'u hayat ve emeklilik, 4'ü hayat ve 1'i de reasürans alanında) aktif olarak faaliyet göstermektedir. 2015 yılı verilerine göre, sigortacılığın gelişmişliğine dair bir gösterge olan ve sigorta şirketleri tarafından sigortalılara verilen teminat tutarı, 86,1 trilyon TL'ye ve direkt prim üretimi 30,3 milyar TL'ye ulaşmıştır. Aynı şekilde, bireysel emeklilik sisteminde toplam fon büyüklüğü 43 milyar TL'ye ve katılımcı sayısı ise 6 milyonun üzerine çıkmıştır.
157. BDDK gözetiminde 29 adet finansal kiralama, 66 adet faktöring şirketi, 12 adet finansman şirketi ve 12 adet varlık yönetim şirketi faaliyet göstermektedir. Son yıllarda şirket sayılarında azalma görülürken, şube sayılarında artışlar gerçekleşmektedir. Aktif büyüklükler açısından incelendiğinde, finansal kiralama, faktöring ve finansman şirketlerinde yıllar itibarıyla artışlar yaşanmıştır.
158. Finansal sistem içinde bankacılık baskın role sahiptir ve istihdam büyük ölçüde bu alt sektörde gerçekleşmektedir. 2015 yılı sonu itibarıyla bankacılık sektöründe 11.193 şubede toplam 201.204 kişi ve sigortacılık sektöründe (doğrudan satış personeli hariç) toplam 13.062 kişi ve doğrudan satış personeli olarak 6.329 kişi istihdam edilmektedir. Mali sektörde istihdamın dağılımına bakılacak olursa, 2014 yılı için finansal hizmet faaliyetlerinde (sigorta ve emeklilik fonları hariç) 237 bin sigorta, reasürans ve emeklilik fonlarında (zorunlu sosyal güvenlik hariç) 19 bin ve finansal hizmetler ile sigorta faaliyetleri için yardımcı faaliyetlerde 73 bin kişi olmak üzere toplamda 330 bin civarında istihdam söz konusudur. Ülkede yaratılan toplam istihdam (yaklaşık 26 milyon) içinde sektörün payı ise % 1,2 civarındadır.
159. Bankacılık ve sigortacılık alt sektörlerinde nitelikli kişilerin istihdam edildiği görülmektedir. Bu sektörlerde çalışanların yaklaşık % 80'i dört yıllık yükseköğretim kurumlarından mezun olanlardan oluşmaktadır. Kadınların istihdam içindeki payı ise % 50 civarındadır.
160. Finansal sistemin fonksiyonları dikkate alınır, sektörün istihdama katkısı iki şekilde olabilir. Birincisi finansal sektörde istihdamın doğrudan artırılması; ikincisi ise finansal sektörün fonksiyonunu etkin bir şekilde gerçekleştirmesi ile reel sektörde dolaylı olarak istihdam artışına katkıda bulunmasıdır. Finans sektörünün yapısal karakteristikleri göz önüne alındığında, doğrudan istihdam yaratma kapasitesinin çok hızlı bir şekilde artırılmasının mümkün olmadığı ve sektörün sağlam bir yapıda kurgulanması ve etkin çalışması ile reel sektörde dolaylı olarak istihdam yaratma kapasitesinin daha önemli olduğu dikkat çekmektedir. Nitekim son yıllarda sektördeki artan fon hacmine rağmen özellikle bilişim sektöründeki

gelişmelerin de etkisiyle, sektörün doğrudan istihdam yaratma kapasitesindeki artış oldukça sınırlı olmuştur.

161. Finans sektöründe doğrudan istihdamın artırılması ise finansal sisteme giren fon miktarının artırılması, sektörün etkin ve verimli çalışması ile sektörde oluşturulan fonlara talep yaratılması ile mümkün olabilecektir. Dolayısıyla finansal derinleşmenin ve etkinliğin artması, hem sektörün büyümesine hem de sektörde istihdamın artmasına katkı yapabilecektir.
162. Teknolojik gelişmeler, finansal sektörün iş yapma şeklini hızla değiştirmekte olup mevcut istihdam seviyesinin korunmasını zorlaştırırken, yeni kuşakların teknolojiyi kullanma davranışındaki farklılık yeni fırsatları da beraberinde getirmektedir.
163. Sektörde istihdamın artırılması finansal derinleşmenin sürdürülmesine (sermaye piyasalarının geliştirilmesi, katılım bankacılığının geliştirilmesi, aracılık maliyetlerinin düşürülmesi), finans eğitiminin kalitesine (sektörel ihtiyaçların belirlenmesi ve müfredatların güncellenmesi, akademisyen açığının giderilmesi, alan dışı eğitim alanlara sertifika programlarının oluşturulması, finansal okuryazarlığın yaygınlaştırılması, stajların içeriği ve kalitesinin iyileştirilmesi), İstanbul Finans Merkezi Projesinin tamamlanmasına, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile iş ve meslek tanımlamasının yapılmasına bağlıdır.

B. Temel Amaç

Küresel olarak rekabetçiliğimizi artırmak ve finans sektörü açısından cazibe merkezi olabilmek için sektörün ihtiyaç duyduğu işgücünün niteliği artırılacak ve mevcut istihdam imkânları geliştirilecektir.

C. Hedefler

1. Finans sektörünün 2013 yılı sonu itibarıyla nitelikli istihdam düzeyi 2023 yılına kadar % 28 artırılabilecektir.
2. Sektörde engelli istihdamı düzeyi 2015 yılı sonuna göre 2019 yılına kadar % 10 oranında artırılabilecektir.

D. Politikalar

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

İNŞAAT SEKTÖRÜ

A. Durum Analizi

164. İnşaat sektörü yarattığı katma değer ve istihdam olanaklarıyla ülke ekonomisi için ayrı bir öneme sahiptir. Büyük ölçüde ulusal sermayeye dayanan sektörün birçok meslek dalını kapsaması nedeniyle istihdam kapasitesi çok yüksektir. Ulusal ve uluslararası alanda yüksek deneyime sahip olan sektör 200'den fazla alt sektöre girdi - çıktı ilişkisinde olması nedeniyle lokomotif niteliği taşımaktadır.
165. Yapı - Endüstri Merkezi 2015 yılı Türk Yapı Sektörü raporuna göre, dünya ölçeğinde inşaat harcamaları 2015 yılında nominal olarak değer bazında % 4 büyümüş ve 9,72 trilyon ABD Dolarına ulaşmıştır. Söz konusu rakam, dünyadaki toplam Gayrisafi Milli Hâsılânın (GSMH) yaklaşık % 13,6'sı büyüklüğüne denk gelmektedir. Bu değer in % 30'u Avrupa'da üretilmektedir. Dünya sanayi istihdamının yaklaşık yine % 30'unun bu sektörde olduğu tahmin edilmektedir. İnşaat sektörü, Avrupa'da GSMH'nin % 10'unundan fazlasını oluşturmakta ve 12 milyon kişiye iş imkânı sağlamaktadır.
166. Dünya genelinde uluslararası müteahhitlik gelirlerinin sektörel dağılımına bakıldığında, % 26,8'inin ulaştırma, % 23'ünün petrol tesisi, % 20,1'inin üstyapı inşası, % 10,4'ünün enerji ve % 6,5'inin sanayi tesisi projelerinden elde edildiği görülmektedir. Aynı gelirin bölgesel dağılımına bakıldığında, Asya ve Avustralya'nın % 24,8; Avrupa'nın % 22,4; Orta Doğu'nun % 18,3; Latin Amerika'nın % 8,5; ABD'nin % 8,1; Güney ve Orta Afrika'nın % 7,3; Kuzey Afrika'nın % 5,5 ve diğerlerinin % 5,1 pay aldığı görülmektedir.
167. EUROSTAT verilerine göre, 2014 yılının 12. ayında 11. aya göre mevsimsellikten arındırılmış inşaat üretimi, Avro alanında ve AB'de azalmıştır. 2014 Aralık ayında inşaat üretiminde; 18 üyeli Avro alanında % 0,8 ve 28 üyeli AB'de % 0,5 azalış kaydedilmiştir. İnşaat üretimi, yıllık bazda ise % 3,5 azalmıştır.
168. TÜİK verilerine göre, inşaat sektörünün bir önceki yılın aynı çeyreğine göre büyüme hızı 2009 yılında % 18,1 azalmış iken 2010 yılında % 24,9, 2011 yılında % 26,7, 2012 yılında % 7,6, 2013 yılında % 10,9, 2014 yılında % 14,7 ve 2015 yılında % 7,7 artış göstermiştir. Sektörün GSYH içindeki payı 2009 yılında % 3,8 iken 2010 yılında % 4,2, 2011 yılında % 4,5, 2012 yılında % 4,4, 2013 yılında % 4,7, 2014 yılında % 4,6 ve 2015 yılında ise % 4,4 olarak gerçekleşmiştir.
169. Türkiye'de inşaat sektörü içinde uluslararası müteahhitlik hizmetleri önemli bir paya sahiptir. Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikasının Ekonomi Bakanlığı'nın verilerini kullanarak hazırladığı İnşaat Sektörü Temmuz 2016 Raporuna göre, Türk müteahhitlik firmalarının 1972 yılından 2016 yılı Haziran ayı sonuna kadar 108 ülkede üstlenilen 8.730 projenin toplam bedeli 324,5 milyar ABD Dolarına ulaşmıştır. Yurtdışı müteahhitlik hizmetlerinin başladığı tarihten bu yana üstlenilen projelerin ülkelere göre dağılımında ilk beş ülke; Rusya (% 19,9), Türkmenistan (% 14,8), Libya (% 9), Irak (% 7,3) ve Kazakistan (% 6,4) olmuştur. Ekonomi Bakanlığı verilerine göre, 2016 yılının ilk yarısında ise yurtdışında 2,8 milyar ABD Doları değerinde 45 yeni proje üstlenilmiştir. Yılın ilk altı ayında üstlenilen projelerin ülkelere göre dağılımında ilk beş ülke; Birleşik Arap Emirliği

(% 22,2), Bahreyn (% 19,7), Fas (% 16,1), Senegal (% 13,6) ve Nijerya (% 6,5) olmuştur.

170. İnşaat sektörü istihdam gücü en yüksek sektörlerin başında gelmektedir. Sektörün ihtiyaç duyduğu mühendislik, mimarlık vb. teknik işgücü arzındaki gelişmeler sektörü olumlu etkilemektedir. TÜİK verilerine göre, inşaat sektöründe istihdam 2014 yılı Aralık ayında 1,93 2015 yılı Aralık ayında 1,98 ve 2016 yılı Temmuz ayında ise 1,95 milyon kişi olmuştur. İnşaat sektöründeki mevsim etkilerinden arındırılmış istihdamın, toplam istihdam içindeki payı 2014 yılı Aralık ayında % 7,4, 2015 yılı Aralık ayında % 7,2 ve 2016 yılı Temmuz ayında ise % 7,1 oranında gerçekleşmiştir.
171. TÜİK konut satış istatistiklerine göre, Türkiye genelinde konut satışları 2016 Eylül ayında bir önceki yılın aynı ayına göre % 17,8 oranında artarak 108.918 olmuştur. Türkiye genelinde ipotekli konut satışları bir önceki yılın aynı ayına göre % 46,7 oranında artış göstererek 42.083 olmuştur. Toplam konut satışları içinde ipotekli satışların payı % 38,6 olarak gerçekleşmiştir. Diğer konut satışları Türkiye genelinde bir önceki yılın aynı ayına göre % 4,8 oranında artarak 66.835 olmuştur. Türkiye genelinde ilk defa satılan konut sayısı bir önceki yılın aynı ayına göre % 17,6 artarak 50.972 olmuştur. Toplam konut satışları içinde ilk satışın payı % 46,8 olmuştur. Türkiye genelinde ikinci el konut satışları bir önceki yılın aynı ayına göre % 17,9 artış göstererek 57.946 olmuştur. Toplam konut satışındaki artış eğilimi, inşaat sektörünün canlılığını ortaya koymaktadır.
172. Türkiye’de konut talebini belirleyen önemli dinamiklerden birisi demografik yapıdır. Genç nüfus profili iki açıdan konut talebini desteklemektedir. Bunlardan birincisi, her yıl 650 bin civarında evlilik gerçekleşmekte ve bunun sonucunda konut talebi oluşmaktadır. Bir diğeri ise kentleşmeye bağlı olarak büyük şehirlerde yalnız yaşayan insanların sayısında hızlı bir artış olmasıdır.
173. TÜİK sektörel güven endekslerine göre, mevsim etkilerinden arındırılmış inşaat sektörü güven endeksi bir önceki ayda 81,99 iken Ekim ayında % 0,8 oranında azalarak 81,32 değerine düşmüştür. İnşaat sektörü güven endeksindeki bu azalış “alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyini” mevsim normalinin üzerinde değerlendiren girişim yöneticisi sayısının azalmasından kaynaklanmıştır. Gelecek üç aylık dönemde “toplam çalışan sayısında” artış bekleyen girişim yöneticisi sayısı ise artmıştır. İnşaat sektöründe bir önceki aya göre alınan kayıtlı siparişlerin mevcut düzeyi endeksi % 2,8 azalırken, toplam çalışan sayısı beklentisi endeksi % 0,5 artmıştır.
174. TÜİK 2016 yılı üçüncü çeyrek verilerine bakıldığında, bina inşaatı maliyet endeksi (BİME) bir önceki çeyreğe göre % 0,5, bir önceki yılın aynı çeyreğine göre % 5,7 ve dört çeyrek ortalamalarına göre ise % 6,0 artmıştır. BİME’ de 2016 yılı üçüncü çeyreğinde işçilik endeksi bir önceki çeyreğe göre % 0,7, malzeme endeksi ise % 0,4 artmıştır. Bir önceki yılın aynı çeyreğine göre işçilik endeksi % 10,4 ve malzeme endeksi % 4,3 artmıştır.
175. İnşaat sektörünün istihdam etkisi sadece inşaat faaliyeti sırasında net bir istihdam artışıyla sınırlı olmayıp, inşaat faaliyetleri öncesinden başlayan ve inşaat faaliyeti

sonrasında da süren ve tarım, sanayi ve hizmet ana sektörleri ile alt sektörlerinde de etkiler ortaya çıkaran yaygın bir özellik taşımaktadır.

176. İnşaat sektörünün karakteristik özellikleri arasında genel olarak emek - yoğun bir teknoloji ile çalışması ve yüksek istihdam kapasitesi ile işsizliği azaltan önemli bir araç olması yer almaktadır. Bu nedenle gelişmekte olan ülkelerde, özellikle nüfus çok hızlı artarken, artan nüfusa hem konut hem de istihdam sağlamak açısından inşaat sektörü önemli bir pozisyonda yer almaktadır. Özellikle vasıfsız işgücü için geniş bir istihdam alanı sağlamaktadır. Sektörün küresel rekabet koşullarında uzun süre mücadele edebilmesi, uluslararası piyasalarda üretim kalitesi ile varlık göstermesi sadece fiziki değil, beşeri sermayesini de güçlendirerek mümkün olacaktır. Nitelsiz işgücü istihdamı sektörün en temel sorunları arasındadır. İnşaat sektöründe mesleki eğitime talep çok düşüktür ve eğitim - istihdam ilişkisi zayıftır. Türkiye'nin deprem kuşağında olması, yüksek iş kazaları oranı, giderek artan konut talebi, gerek yurt içinde gerek yurt dışında sektörün imajının güçlendirilmesi gibi nedenlere bağlı olarak sektörde belgeli işçi istihdamına ihtiyaç duyulmaktadır. Değişen piyasa koşulları inşaat sektöründe mesleki bilgi ve becerisini kanıtlamış, belgeli işgücü istihdamının yaygınlaştırılmasını gerektirmektedir. İnşaat sektöründe kalite, verimlilik ve sürdürülebilir büyümeyi garanti edecek nitelikte işgücünün yetiştirilmesi konusuna destek verecek stratejiler üretilmektedir.
177. İnşaat sektörünün kendine özgü çalışma koşulları vardır. Her projenin birbirinden farklı olması her projede değişik çalışma koşulları ve farklı risklerle karşı karşıya kalınmasına neden olmaktadır. Bunların yanı sıra inşaat, tehlikeli ve risk içeren faaliyetlerden oluşmaktadır. Bu ortamda çalışmak için tecrübeli ve fiziksel zorluklara alışkın olmak gerekmektedir. Ayrıca bir inşaat projesinde aynı anda birden fazla işçi grubu da çalışabilir ki bu da tehlike ve riskleri daha da artırmaktadır. İşte bu nedenlerden dolayı, inşaat sektörü diğer sektörlerle göre daha fazla risk altındadır. Gelişmiş ülkelerdeki inşaat işçileri, diğer sektörlerde çalışan işçilere oranla 3 - 4 kat daha fazla kazaya uğrama riski taşımaktadır. ILO verilerine göre, bu oran altı kata kadar çıkmaktadır. ÇSGB'nin 2015 yılı verilerine göre, Türkiye'de bir yılda gerçekleşen tüm iş kazalarının % 13,81'i, sürekli iş göremezliklerin % 27,36'sı ve ölümlü iş kazalarının % 37,78'i inşaat işlerinde gerçekleşmektedir.

B. Temel Amaç

Ulusal ve uluslararası rekabet gücü ile istihdam kapasitesini her vasıf düzeyinde yükselterek, değişen piyasa koşullarına hızlı uyum sağlayabilen, mesleki yeterlilik belgeli işgücü istihdamını yaygınlaştırarak verimliliği yüksek, iş sağlığı ve güvenliği bilinci gelişmiş, kayıtlı işgücünün sürdürülebilir istihdamını sağlamak.

C. Hedefler

1. Sektördeki mevcut istihdam 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar % 160 oranında artırılabilecektir.
2. Sektörde çalışanların % 30'u 2023 yılına kadar mesleki yeterlilik sertifikasına sahip nitelikli işgücü haline getirilecektir.
4. Sektördeki kayıt dışı istihdam 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar % 50 oranında azaltılabilecektir.

D. Politikalar

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

A. Durum Analizi

178. Sağlık sektörü toplum için hayati önem taşıyan bir sektör olup sektörün istihdam açısından mevcut durumunun değerlendirilmesi, iyileştirmeye ihtiyaç duyulan alanların tespit edilmesi ve çözüme kavuşturulması oldukça önem arz etmektedir.
179. Sağlık hizmetlerine olan talep tüm dünyada hızla artmaktadır. Bu artışın başlıca nedenleri arasında artan nüfus, demografik değişimler, sağlık hizmetlerinin yaygınlaşması, sağlık sektöründe yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler, ekonomik büyümeyle birlikte gelirin artması ve beklenen yaşam süresindeki artış sayılabilmektedir. Sağlık hizmetlerine artan bu talebin etkin ve verimli bir şekilde karşılanabilmesi birçok ülkenin gündemini oluşturmaktadır.
180. Sağlık sektörü sağlık personeliyle var olan bir sektördür. Sağlık hizmetlerinin kalitesi, etkinliği ve verimliliği sağlıktaki insan gücünün niceliği ve niteliğiyle yakından ilgilidir. Sağlık sektöründeki insan kaynağı hem demografik değişime hem de epidemiyolojik değişimin getirdiği ihtiyaçlara hazır ve hızlı cevap verebilmelidir. Bu doğrultuda sağlık sektöründe nitelikli istihdamı artırmaya yönelik politikalar önem arz etmektedir.
181. WHO ve Küresel Sağlık İşgücü İttifakı ortak çalışmasıyla 2014 yılında yayınlanan "Evrensel Bir Gerçek" raporuna göre, 2008 yılında 6,7 milyar dünya nüfusu için WHO'nun tahminlerine göre, 27,2 milyon yetkin işgücü vardır. Bazı ülkelerde yetkin sağlık işgücü kritik düzeyde düşük iken gelişmiş ülkelerde kişi başına düşen yetkin sağlık personeli sayısı yüksektir. Bu rapora göre, Güneydoğu Asya bölgesinin nitelikli sağlık personeli açığı küresel açığın % 27'sini oluştururken, bu oran Afrika için % 25, Batı Pasifik ve Doğu Akdeniz bölgesi için % 11 olarak tahmin edilmektedir. Rapora göre Avrupa, nitelikli sağlık personeli açığı en düşük (% 1) bölgedir.
182. WHO'nun belirttiği gibi sağlık sektöründeki istihdam gelişmiş ülkelerde % 13 seviyesindeyken bu oranın gelir düzeyi düştükçe azaldığı görülmektedir. WHO'nun tahminlerine göre, küresel düzeyde 4 milyon doktor, hemşire, ebe gibi sağlık çalışanı açığı var olup bu ihtiyaç ülkelere göre değişmektedir.
183. Türkiye 2003 yılında Sağlıkta Dönüşüm Programı'yla daha etkin, verimli ve hakkaniyetli sağlık hizmetleri sunmayı ve sağlık eşitsizliklerini azaltmayı bir politika önceliği haline getirmiştir. Bu gelişmeler sonrasında Türkiye'de sağlık hizmetlerine erişim yaygınlaşmış ve sağlık hizmetleri talebi artmıştır. Türkiye'de kişi başı doktora müracaat sayısı 2002 yılında 3,2'den 2015 yılında 8,3'e yükselmiştir. Sağlık hizmetlerinin talebindeki bu artış etkin ve verimli sağlık hizmeti için nitelikli sağlık personeline duyulan ihtiyacın önemini göstermektedir.
184. Türkiye'de sağlık sektöründe çalışan personel sayısı 2015 yılı istatistiklerine göre, 787.352 olup bu personelin 141.259'u uzman, asistan ve pratisyen hekimden oluşurken 646.093'ünü ise diğ hekim, eczacı, hemşire, ebe ve diğ er sağlık personeli oluşturmaktadır.

185. TÜİK verilerine göre, Türkiye'nin 2015 yılında toplam istihdam edilen kişi sayısı 26 milyon 621 bin kişi olup sağlık sektörünün toplam istihdamdaki payı % 2,95 olarak gerçekleşmiştir. Avrupa'da sağlık sektöründeki istihdamı inceleyen 2013 yılı raporuna göre, 27 Avrupa ülkesinde sağlık sektöründe çalışan kişi sayısı 23 milyon ve sağlık sektörünün istihdam içindeki payı % 10,4 olarak gerçekleşmiştir. Sağlık sektöründe çalışanların toplam istihdamdaki payı açısından Danimarka % 19 ile en yüksek sırada yer alırken, Polonya % 5 ile en düşük sıralarda yer almaktadır. Bu rakamların da gösterdiği gibi Türkiye'de sağlık sektörünün istihdamdaki payının büyüme potansiyeli yüksektir.
186. 2015 yılı itibarıyla Türkiye'deki toplam hekim sayısı 141.259'dur. 2015 yılı verilerine göre, Türkiye'de 100 bin kişiye düşen hekim sayısı 179 iken bu sayı 2014 yılı itibarıyla WHO'nun Avrupa Bölgesi için 321, AB 28 ülkeleri için 350, OECD için 330, üst gelir grubu ülkeler için 287, orta gelir grubu ülkeler için 161'dir. Türkiyede yüz bin kişiye düşen hekim sayısının 2002 - 2015 yılları arasında 138 den 179'a yükselmesi önemli bir gelişme olmakla birlikte ülke ortalaması AB, OECD ve WHO ortalamalarının gerisindedir.
187. Sağlık Bakanlığı 2014 yılı Türkiye'de bölgeler arasındaki 100 bin kişi başına düşen hekim istatistiklerine göre, kişi başına en çok hekim düşen Batı Anadolu bölgesindeki bu sayının 2002 yılında 228'den 2014 yılında 270'e yükseldiği görülmektedir. Kişi başına en az hekim düşen Güneydoğu Anadolu bölgesinde ise bu sayının 2002 yılında 68'den 2014 yılında 108'e çıktığı görülmektedir. Bu rakamlardan da anlaşılacağı gibi Türkiye'de bölgeler arasında kişi başına düşen hekim sayısı açısından önemli gelişmeler olmakla birlikte bölgesel dengesizlikler devam etmektedir.
188. 2015 yılı itibarıyla Türkiye'deki toplam hemşire sayısı 152.803'tür. 2015 yılı verilerine göre, 100 bin kişiye düşen hemşire sayısı Türkiye'de 194 iken bu sayı 2014 yılı itibarıyla AB 28 ülkeleri için 864, OECD için 890'dır.
189. Sağlık Bakanlığı verilerine göre, Türkiye'de 2002 yılı için 100 bin kişiye düşen ebe - hemşire sayısının 171'den 2014 yılında 251'e yükseldiği görülmektedir. 100 bin kişiye düşen ebe - hemşire sayısı üst gelir grubu ülkelerde 882 iken WHO'nun Avrupa bölgesinde bu rakam 802'dir Orta - üst gelir grubu ülkeler için ise 100 bin kişiye düşen ebe - hemşire sayısı 263 iken Türkiye için 251'dir. Bu veriler ışığında Türkiye'de ebe - hemşire sayısının AB ve WHO ortalamasının oldukça gerisinde olduğu ortaya çıkmaktadır.
190. Türkiye'de 100 bin kişiye düşen ebe - hemşire sayısının bölgesel dağılımında dengesizlikler olduğu gözlenmektedir. Örneğin 2014 yılında 100 bin kişiye düşen ebe - hemşire sayısının en yüksek Doğu Karadeniz bölgesinde (342) ve en düşük İstanbul'da (184) olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda Türkiye'de ebe - hemşire sayısının yeterli ve dengeli dağılımına ihtiyaç duyulduğu ortaya çıkmaktadır.
191. Türkiye'de doktor başına düşen hemşire sayısı 1,08 iken bu sayı AB 28'de 2,46, OECD ülke ortalamasında ise 2,70'dir.
192. Türkiye'de sağlık sektöründe istihdamın artırılması için ilaç ve tıbbi cihaz alanı önemli bir potansiyele sahiptir. Sağlık harcamalarının büyük bir kısmı tıbbi cihazlar

için yapılmakta olup bu alanda nitelikli işgücünün ve AR-GE çalışmalarının desteklenmesi oldukça önemlidir.

193. Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumunun Strateji Belgesi ve Eylem Planında (2015-2018) nitelikli ara eleman yetiştirilmesinin önemi vurgulanmış olup bu alanda teknik personelin eğitiminin geliştirilmesi ve disiplinlerarası işbirliğinin geliştirilmesi gerekliliğine dikkat çekilmiştir.
194. Sağlık Bakanlığı tarafından hazırlanan "2023 Yılı Sağlık İşgücü Hedefleri ve Sağlık Eğitimi" raporuna göre, 2023 yılında ihtiyaç duyulacak sağlık çalışanı sayısı meslek gruplarına göre belirlenmiş olup mevcut durumun devamı halinde oluşacak sağlık personeli dağılımı çıkarılmıştır. Bu rapora bakıldığında, 2023 yılında hekim, hemşire ve eczacılıkta ihtiyaç fazlası oluşacağı gözlemlenirken, ebelik, ağız ve diş sağlığı, teknikerliği, hemşire yardımcılığı ve ebe yardımcılığı gibi meslek gruplarında personel ihtiyacı olacağı görülmektedir.
195. Özellikle gelişmiş ülkelerdeki sağlık hizmetleri maliyetlerinin çok yüksek olması ve Türkiye'deki sağlık hizmetlerinin kaliteli ve ekonomik olması sağlık turizminde Türkiye'yi çekici kılmaktadır. Avrupa ülkelerinde yaşlı nüfus artışı da düşünüldüğünde bu alanda Türkiye'nin coğrafi avantaja sahip olduğu görülmektedir. Bu kapsamda sağlık turizminin geliştirilmesi için öncelikli olarak sektör çalışanlarının dil becerilerinin geliştirilmesi önem taşımaktadır.

B. Temel Amaç

Sağlık hizmetlerinin kalitesi, etkinliği ve verimliliği sağlıktaki insan gücünün niceliği ve niteliğiyle yakından ilgili olup sağlık hizmetleri sektörünün toplumun değişen ihtiyaçlarına hazır ve hızlı cevap verebilmesi için sektörün ihtiyaç duyduğu işgücünün tespit edilmesi, nitelik ve nicelik olarak artırılmasıdır.

C. Hedefler

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

D. Politikalar

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

TARIM SEKTÖRÜ

A. Durum Analizi

196. Toplumların giderek artan ve çeşitlenen gıda talebinin karşılanması gereği ve tarıma dayalı sanayiler aracılığı ile milli gelire, dış ticarete, istihdama, ödemeler dengesine, biyolojik çeşitliliğe ve ekolojik dengeye olan katkısı nedeniyle tarım pek çok ülke için önemli bir sektördür. Dünyada hızlı nüfus artışı, gelirlerin yükselmesi ve ticaretin büyümesiyle gerçekleşen kişi başı tüketimin artması sonucunda tarım üretiminin önümüzdeki on yıl içinde istikrarlı biçimde artması gerekmektedir. Ancak gerçekleşmesi beklenen bu artışın önceki yıllardan daha yavaş bir oranda olacağı tahmin edilmektedir.
197. Dünya tarım pazarındaki büyüme, coğrafi olarak gelişmekte olan ülkelere doğru kaymaktadır. Bunun sebebi söz konusu ülkelerdeki üretim maliyetlerinin daha düşük olmasının yanında talebin artıyor olmasıdır. Ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre tarımın toplam istihdam içerisindeki payının giderek azalmasının, tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişin bir göstergesi olarak kabul edilmesi bu sektörü diğerlerinden ayırmaktadır. Gelişmiş ülkelerde tarımsal istihdamın toplam istihdam içerisindeki payı düşük olmasına rağmen tarıma destek önemli boyutlardadır.
198. Türkiye ekonomisindeki önemi nispi olarak azalmış olmakla birlikte yurt içi gıda gereksiniminin karşılanması, sanayi sektörüne girdi temini, ihracattaki payı ve istihdama yaptığı katkı açısından tarım hala önemini koruyan bir sektördür. Tarım sektörünün GSYH içindeki payının giderek düşmesi, sanayi ve hizmet sektörlerinin gelişmesinin göreceli olarak daha hızlı gerçekleşmesinden kaynaklanmaktadır. TÜİK verilerine göre, tarım sektörünün ana faaliyet kollarına göre sabit fiyatlarla GSYH içerisindeki payı 1980 yılında % 24,4 iken 1990 yılında % 16,4, 2000 yılında % 12,2, 2010 yılında % 9,4 olarak gerçekleşmiştir. 2015 yılında ise tarım sektörü GSYH'nin % 9'unu oluşturmıştır.
199. Tarım ve ormancılık sektörü ihracatının toplam ihracat içindeki payı 1996 yılında % 9,3, 2000 yılında % 6, 2010 yılında ise % 4,3 olarak gerçekleşmiştir. 2014 yılında sektörün ihracat payı % 3,8 iken 2015 yılında % 4'e yükselmiştir. Sektörün ithalat içindeki payı ise 1996 yılında % 5 iken 2000 yılında % 3,9 ve 2010 yılında % 3,5 olarak gerçekleşmiştir. 2013 yılında % 3,06 olan ithalat payı 2014 yılında yaklaşık yarım puan yükselerek % 3,5 olmuştur. 2015 yılında ise bu oran % 3,5'dir. 2006 yılından itibaren pozitif değere ulaşmayan sektör net ihracatı ise 2013 yılında (-2,1) milyar Dolar, 2014 yılında (-2,6) milyar Dolar, 2015 yılında (-1,4) milyar Dolar olarak gerçekleşmiştir.
200. Tarım sektöründe yaşanan en büyük daralmalar, ekonomik krizin yaşandığı 2001 yılında % (-7,9) ve küresel iklim krizinin yaşandığı 2007 yılında ise % (-6,7) olarak gerçekleşmiştir. Küresel mali krizin yaşandığı 2008 ve 2009 yıllarında tarım sektöründe sırasıyla % 4,3 ve % 3,6 oranında büyüme görülmüştür. 2011, 2012 ve 2013 yıllarında sırasıyla % 6,1, % 3,1 ve % 3,5 büyüyen tarım sektöründe 2014 yılında daralma yaşanmış, büyüme hızı % (-2,1) olarak gerçekleşmiştir. Son olarak 2015 yılında tarım sektöründe % 7,6 büyüme gerçekleşmiştir.

201. TÜİK verilerine göre, Cumhuriyetin ilk yıllarında nüfusun % 24,2'sinin kentsel bölgelerde, % 75,8'inin kırsal bölgelerde yaşadığı görülmektedir. Nüfusun bu oransal dağılımı giderek kırsal nüfus aleyhine gelişmiş olup, özellikle 1950 yılından itibaren belde ve köylerde yaşayan nüfus azalmıştır. Bu değer, 1960 yılında % 68,1 iken 1990 yılında % 41, 2000 yılında % 35,1, 2008 yılında % 25, 2012 yılında % 22,7, 2014 yılında % 8,2 ve 2015 yılında ise % 7,9 olarak gerçekleşmiştir. Kırsaldaki nüfus oranın son yıllarda yaklaşık % 15 oranında bir düşme göstermesinin sebebi, 2012 yılında kabul edilen 6360 sayılı "On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" uyarınca yapılan idari bölünüş değişiklikleridir.
202. TÜİK verilerine göre, Türkiye'de tarımsal istihdamın toplam istihdam içindeki payı 1950'li yıllardan itibaren önemli miktarda düşüş göstermiş, 1955 yılında % 77,4 olan oran 2000 yılında % 47,8 olarak kayda geçmiştir. Tarım sektörünün son dönemlerine baktığımızda ise 2007 yılında % 23,5'e düşen tarımsal istihdamın toplam istihdam içerisindeki payı 2008 yılı mali krizinin ardından 2009 yılında % 4,7'ye ve 2010 yılında % 25,2'ye yükselmiştir. Tarımsal istihdam oranının sürekli düşerken 2009 ve 2010 yıllarında yükseliş göstermesinin sebebini 2009 yılındaki ekonomik krize bağlamak mümkündür. Bu değerler kriz dönemlerinde tarımın yeniden tercih edilen bir sektör haline geldiğini göstermektedir. 2011 yılı için bu rakam % 25,5, 2012 yılında % 24,6, 2013 yılında ise % 23,6 olarak gerçekleşmiş ve 2007 yılı seviyesine geri dönmüştür. 2014 yılında % 21,1 ve 2015 yılında ise % 20,6 olarak gerçekleşmiştir. Bu azalışın temel nedenleri arasında tarım sektöründe makinalaşmaya bağlı olarak işgücü talebinin azalması, sanayi ve hizmetler sektörünün işgücü ihtiyacının artması ile kırsalda hızlı nüfus azalışı ve ekilebilir toprakların parçalanmasıyla tarım sektöründe geçim imkânlarının daralması yer almaktadır. Ayrıca miras hukukuna bağlı olarak arazilerin giderek parçalanması ve üretim maliyetlerinin sürekli yükselmesi kırsalda geçim zorluğuna bağlı zorunlu göçleri beraberinde getirmiştir.
203. Tarımsal istihdamın önemli özelliklerinden biri de bu sektörde kadınların işgücüne katılma oranının yüksek olmasıdır. Türkiye'de istihdam edilen kadınlar içerisinde tarım sektörü payına bakıldığında, 2010 yılında istihdam edilen kadınların % 42,4'ünün, 2011 yılında % 42,2'sinin, 2012 yılında ise % 39,3'ünün tarım sektöründe yer aldığı görülmektedir. Bu oran 2015 yılında % 32,9'a düşmüştür. Tarım sektöründe çalışan kadınların, 2013 yılında % 76,8'i, 2014 yılında ise % 80,8'i ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmiştir. Bu oran 2015 yılı için ise % 80,7 olarak gerçekleşmiştir. Bu durum kadınların tarımda büyük oranda ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığını göstermektedir.
204. Tarım sektörü, Türkiye'de kayıt dışılığın en yoğun olduğu sektördür. Kayıt dışı istihdamın içinde tarım sektörünün payı 2010 yılında % 49,7, 2011 yılında % 50,8, 2012 yılında % 52,6, 2013 yılında % 53,4 iken 2014 yılında % 49,6'ya düşmüştür. Bu oran 2015 yılı için % 49,8 olarak açıklanmıştır. Tarımda kayıt dışı istihdama bakıldığında, 2010 yılında % 85,4, 2014 yılında % 82,3 ve 2015 yılında % 81,2 olduğu görülmektedir. Tarımda kayıt dışı istihdamın içinde kadınların payı ise 2010 yılında % 53,9, 2014 yılında % 53,1 ve 2015 yılında % 53,4'tür.

205. Tarım sektöründe karşılaşılan çocuk işçiliğinde görülen en yaygın güçlükler; zorunlu ilköğretime devam, çalışma yaşı ve çalışmaya başlamada asgari yaşın uygulanması konularında yaşanmaktadır. TÜİK tarafından yapılan anket çalışmalarının sonuçlarına göre, tarımda istihdam edilen çocuklar, çalışan çocukların en geniş kitlesini oluşturmaktadır. TÜİK 2006 verilerine göre, toplam çalışan çocukların % 36,6'sı tarım sektöründe çalışmaktadır. TÜİK 2012 verilerine göre ise toplam çalışan çocukların % 44,7'si tarım sektöründe çalışmaktadır. Tarım sektörü içinde de özellikle "Aile İşleri Dışında, Ücret Karşılığında Gezici ve Geçici Tarım İşlerinde Çalışma" çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri arasında tanımlanmış ve öncelikli müdahale edilmesi gereken alan olarak belirlenmiştir.

B. Temel Amaç

Tarım sektöründeki işgücünün niteliğinin ve uyum yeteneğinin artırılması, teşvikler yoluyla kırsalda katma değer ve istihdam imkanlarının artısının sağlanması, kayıtlı istihdamın geliştirilmesi, tarım sektöründe dezavantajlı grupların çalışma ve yaşam şartlarının iyileştirilmesi ve çocuk işçiliğinin önlenmesi amaçlanmaktadır.

C. Hedefler

1. Gerekli teknik ve yasal önlemler alınarak tarım sektöründe aile işleri dışında, ücret karşılığında gezici ve geçici tarım işlerinde çalışan çocuk işçiliği tamamiyle ortadan kaldırılacaktır.
2. Tarım sektöründe kayıtlı istihdam düzeyi 2012 yılındaki % 83,6'dan 2023 yılında % 50 seviyesine indirilecektir.

D. Politikalar

1. Tarım sektöründe kayıtlı istihdamın geliştirilmesi sağlanacaktır.
2. Tarım sektöründeki dezavantajlı grupların çalışma ve yaşam şartları iyileştirilecektir.
3. Tarım sektöründe eğitim ve yayım hizmetleri etkinleştirilecektir.
4. Tarıma dayalı imalat sanayi geliştirilerek kırsalda katma değer artışı sağlanacaktır.
5. Kırsal nüfusu bulunduğu yerde tutacak istihdam imkânları artırılacaktır.
6. Tarım sektöründeki işgücünün eğitim ve vasıf düzeyi yükseltilecek, uyum yeteneği artırılacaktır.

TEKSTİL VE HAZIR GIYİM SEKTÖRÜ

A. Durum Analizi

206. Tekstil ve hazır giyim sektörü geçmişte daha çok hazır giyim ve ev tekstili gibi geleneksel ürünler için hammadde sağlayan bir sektörken yıllar itibarıyla otomotiv, endüstri ve sağlık gibi diğer sektörlerle de girdi sağlayan bir sektör haline gelmiştir. Tekstil ve hazır giyim sektörü günümüzde ekonominin canlandırılmasında önemli bir rol oynadığı için sektörün mevcut durumunun değerlendirilmesi ile iyileştirmeye ihtiyaç duyulan alanların tespit edilmesi ve çözüme kavuşturulması önem arz etmektedir.
207. Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ)'nün 2013 yılı verilerine göre, tekstil ve hazır giyim sektöründeki 766,15 milyar ABD Doları olan dünya toplam ihracatının 27,6 milyar ABD Dolarlık kısmı Türkiye'ye aittir. Söz konusu 27,6 milyar Dolarlık ihracatın 12,2 milyar Dolarını tekstil, 15,4 milyar Dolarını ise hazır giyim ihracatı oluşturmaktadır. DTÖ'nün verilerine göre, Çin, İtalya, Hindistan, Almanya ve Hong Kong tekstil ve hazır giyim sektöründe en yüksek ihracat hacmine sahip olan ülkeler arasında gösterilmektedir. Çin 284 milyar Dolarlık tekstil ve hazır giyim ihracatı ile ilk sırada yer almaktadır. Hazır giyim sektöründe ihracat hacmi bakımından Çin'i sırasıyla İtalya, Hong Kong, Almanya, Hindistan ve Türkiye takip etmektedir. Ancak tekstil ihracatına bakıldığında, Çin'i sahip oldukları ihracat miktarları (milyar Dolar) bakımından sırasıyla Hindistan, Almanya, İtalya, Türkiye ve Hong Kong takip etmektedir. Dolayısıyla Türkiye tekstil ihracatında beşinci sırada hazır giyim ihracatında ise altıncı sırada kendisine yer bulabilmektedir.
208. Tekstil ve hazır giyim sektörünün GSYH içindeki payı The World Input - Output Database ve TÜİK verileri kullanılarak 2013 yılı için yapılan hesaplamalara göre, 36,4 milyar TL tekstil ve 28,4 milyar TL hazır giyim olmak üzere toplam 64,8 milyar TL olarak gerçekleşmiştir. Tekstil ve hazır giyim sektörünün GSYH içindeki payı % 4,8 olarak rapor edilmiştir.
209. TÜİK tarafından yayınlanan imalat sanayinde sektörler itibarıyla üretimdeki değişimler dikkate alındığında, 2015 yılında tekstil sanayinde üretimin bir önceki yıla göre % 3,7 oranında azaldığı hazır giyim sanayinde ise % 3,5 arttığı kaydedilmiştir. Ancak 2016 yılının Ocak - Ağustos dönemi için tekstil sanayinde üretimin bir önceki yılın aynı dönemine göre % 3,9 arttığı, giyim sanayinde ise artışın tekstil sektöründen çok daha fazla olduğu ve söz konusu artışın % 7,5 düzeyinde gerçekleştiği gözlenmiştir. Sonuç olarak, tüm sektörler içinde tekstil sektörü 2015 yılında 2014 yılına göre üretimdeki artış bakımından on dördüncü sırada, giyim sektörü ise yedinci sırada yer almaktadır. 2015 yılının Ocak - Ağustos dönemine göre 2016 yılının aynı döneminde ise giyim sektörü üretimdeki artış bakımından ikinci sırada, tekstil sektörü ise on beş sektör arasında beşinci sırada yer almaktadır.
210. TÜİK tarafından yayımlanan Sanayi Üretim İndeksi verileri kullanılarak ve 2005 yılı Ocak ayı rakamları 100'e endekslenerek hesaplanan yıllık ortalama bileşik büyüme oranlarına göre, 2006 - 2014 yılları arasındaki on yıllık süre zarfında imalat sanayi yılda % 3,5 büyürken, tekstil sektörü üretimi % 0,4 küçülmüş ve hazır giyim

sektörü ise % 0,3 büyümüşür. Dolayısıyla tekstil ve hazır giyim sektörünün söz konusu dönem için imalat sanayi içindeki payının düştüğünü söylemek mümkündür.

211. TÜİK tarafından yayımlanan istatistiklere göre, tekstil ve hazır giyim sektöründe istihdam edilenlerin sayısı 2009 - 2013 yılları itibarıyla artış göstermiştir. Yıllar itibarıyla tekstilin toplam istihdam içindeki payının ortalama % 2,4, hazır giyim payının ise ortalama % 3,3 olduğu gözlenmektedir. Dolayısıyla tekstil ve hazır giyim toplam istihdam içindeki payının ortalama % 5,8 olduğu göze çarpmaktadır. Tekstil ve hazır giyim sektörünün toplam sanayi istihdamı içindeki payına bakıldığında, 2009 - 2013 yılları arasında ortalama % 29,4 olduğu, bunun % 12,2'sini tekstil, % 17'sini ise hazır giyim oluşturduğu göze çarpmaktadır.
212. SGK tarafından yayımlanan verilere göre, 2013 yılı itibarıyla kadın istihdamının toplam istihdam içindeki payının en yüksek olduğu sektör % 57,8 ile eğitim sektörüdür. Eğitim sektörünü ise % 39,2 ile tekstil ve hazır giyim sektörü takip etmektedir. Tekstil sektöründe toplam kayıtlı çalışanların % 29'unu, hazır giyim sektöründe ise % 48,5'ini kadınlar oluşturmaktadır.
213. Son on yıl için TÜİK tarafından yayımlanan istatistiki verilere bakıldığında, Türkiye'nin dış ticaret ve cari dengesinde en önemli rol oynayan sektörlerden birisinin tekstil ve hazır giyim sektörü olduğu sonucuna varılmaktadır. Diğer bir ifadeyle diğer sektörler ile kıyaslandığında, Türkiye en önemli ihracatçı ve net ihracatçı ülke olma konumundadır. Diğer taraftan istatistiki veriler ışığında son 15 yıl içinde Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim ihracat ve ithalatının GSYH içindeki payını büyük oranda muhafaza ettiği görülmektedir.
214. 2004 - 2013 yılları itibarıyla TÜİK tarafından yayımlanan istatistiki veriler ışığında, tekstil ve hazır giyim sektörü hem ihracat hem de net ihracat rakamları bakımından ilk sırada yer almaktadır. Tekstil ve hazır giyim sektöründen sonra ihracat rakamları açısından ilk 3 sektöre bakıldığında bunların sırasıyla; Elektro-Mekanik, Demir-Çelik ve Otomotiv sektörleri olduğu; ancak net ihracat rakamları açısından bakıldığında Yenilebilir Preparatlar ve İçecekler, Tarımsal Ürünler ile Cam ve Seramik sektörleri olduğu gözlenmektedir.
215. Ekonomi Bakanlığı'nın 2011 - 2013 yılları arasındaki istatistiki verilerine göre, Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim sektöründe ihracat yaptığı ilk beş ülke arasında en yüksek ihracat yaptığı ülke Almanya iken ihracat hacminin en düşük olduğu ülke Hollanda'dır. Almanya'yı sırasıyla İngiltere, İspanya ve Fransa takip etmektedir.
216. Ekonomi Bakanlığı'nın istatistiki verilerine göre, 2011 - 2013 yılları arasında Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim sektörlerinde ithalat yaptığı ilk beş ülke sırasıyla Çin, Bangladeş, İtalya, Almanya ve Mısır'dır. Bu ülkeler arasında Türkiye'nin ithalatının en yüksek olduğu ülke ise söz konusu yıllar itibarıyla Çin'dir.
217. TÜİK tarafından Türkiye'nin dış ticaret dengesi ile tekstil ve hazır giyim sektörleri dış ticaret dengesine ait 2005 ve 2013 yılları için yayımlanan istatistiki verilere göre, 2005 yılında 12,1 milyar Dolar olan tekstil ve hazır giyim sektörünün dış ticaret dengesi 2013 yılı itibarıyla 15,2 milyar Dolar olmuştur. 2005 yılında 12,1 milyar Dolar olan dış ticaret dengesinin 1,4 milyar Dolarını tekstil sektörü, 10,7 milyar Dolarını ise hazır giyim sektörü oluşturmaktadır. 2013 yılına gelindiğinde ise 15,2

milyar Doların yaklaşık % 20'sini tekstil sektörü, geri kalan % 80'ini ise hazır giyim sektörü oluşturmaktadır. Sonuç olarak, tekstil ve hazır giyim sektörünün dış ticaret dengesi üzerinde yarattığı olumlu etki ve istihdama olan katkısı açık bir şekilde gözlenmektedir.

B. Temel Amaç

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

C. Hedefler

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

D. Politikalar

1. Sektördeki nitelikli işgücü talebi karşılanacaktır.
2. Sektörde mevcut istihdam imkânları geliştirilecektir.
3. Sektörde iş sağlığı ve güvenliği bilinci yerleştirilecektir.
4. Kümelenme politikaları planlı bir biçimde hayata geçirilecektir.
5. Kayıt dışı istihdam azaltılacaktır.

TURİZM SEKTÖRÜ

A. Durum Analizi

218. Son yıllarda en hızlı büyüme gösteren ekonomik faaliyetlerden biri olan turizm; kültür, gastronomi, macera, hüzün, av, sağlık turizmi, kongre ve alışveriş gibi çok sayıda alternatif türe ayrılmıştır.
219. Türkiye’de turizm, sektörün dışında gerçekleşen çeşitli olumsuz etkenlere, konjonktüre bağlı dalgalanmalara ve krizlere rağmen hızlı büyüme eğilimini sürdürmektedir. Bu konuda Türkiye’yi başarılı kılan faktörler; ülkenin tecrübesi, sektördeki hizmetlere ilişkin birikimi, eşsiz doğası, kültür çeşitliliği, birçok medeniyete ev sahipliği yapmış tarihsel mirasa sahip olması, konuksever halkı, modern ve yeni konaklama tesisleri, ulaşım olanakları ve güçlü altyapısıdır.
220. Turizm sektörü, GSYH içerisinde yer alan sektörler arasında hızla gelişen ve büyüme kapasitesi yüksek olan sektörlerden biridir. Ülkeye döviz kazandıran ve ekonomiye katkı sağlayan özelliğiyle turizm, GSYH ve istihdam üzerinde etkili olmaktadır. Türkiye’de 1980 sonrası dönemde gelişme kaydeden sektör, özellikle kriz dönemlerinde cari açıkların kapatılmasında, işsizliğin azaltılmasında ve ödemeler bilançosunun dengelenmesinde önemli bir role sahip olmuştur.
221. Turizmin tarımdan inşaata, mobilyacıktan teknik donanım, reklamcılıktan teknolojiye kadar çok çeşitli mal ve hizmet üreten sektör ile alt sektörlerle sağladığı talep düşünülürse, doğrudan veya dolaylı olarak toplam istihdama etkisi oldukça büyüktür. Turizm 50’den fazla sektöre doğrudan katkı sağlamaktadır. TÜİK verilerine göre, 2014 yılında turizm sektörü, Türkiye’nin ödemeler dengesine 34 milyar 305 milyon 903 bin ABD Doları katkıda bulunmuştur. Yine 2014 yılındaki turizm geliri ihracat gelirinin % 21,8’ini karşılamış ve dış ticaret açığının % 40,6’sını kapatmıştır. 2014 yılında turizm gelirinin GSYH içindeki payı % 4,3’tür.
222. Turizm sektöründe sunulan ürünün hizmet olması ve sektörün emek - yoğun özelliği, turizmin işsizliğin giderilmesinde göz ardı edilemeyecek bir yere sahip olmasına sebep olmaktadır. Turizm sektöründen elde edilen gelir, sektörün istihdamını doğrudan, diğer sektörlerdeki istihdamı ise dolaylı olarak etkilemektedir. Bireylerin turizm sektöründe istihdam edilebilmeleri için gerekli donanımın sahip olması ülke turizminin ve ekonomisinin gelişimi açısından oldukça önemlidir.
223. Dünya Turizm Örgütü (UNWTO) verilerine göre, 2015 yılında dünya çapında turizm hareketine katılan kişi sayısı tahmini olarak 1 milyar 184 milyona ulaşmış olup uluslararası turizm gelirlerinin miktarı 1,260 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. Kıtalara göre incelendiğinde, en fazla turist varışı ve turizm geliri Avrupa kıtasında sağlanmıştır. 2015 yılında Avrupa kıtasını 608 milyon turist (toplam turist sayısının % 51’i) ziyaret etmiş, kıtanın elde ettiği gelir 451 milyar ABD Dolarına (toplam turizm gelirlerinin % 36’sı) ulaşmıştır. Avrupa kıtasını sırasıyla 279 milyon turist varışı ve 418 milyar ABD Doları ile Asya ve Pasifik Bölgesi; 193 milyon turist varışı ve 304 milyar ABD Doları ile Amerika kıtası takip etmiştir. Orta Doğu Bölgesi 53 milyon turist varışı ve 54 milyar ABD Doları elde

ederken, Afrika kıtası ise 53 milyon turist varışı ve 33 milyar ABD Doları turizm gelirine ulaşabilmiştir.

224. TÜİK verilerine göre, 2015 yılında Türkiye'ye gelen turist sayısı 41 milyon 617 bin 531 kişi iken turizm geliri 31 milyon 464 bin 778 Dolar olarak gerçekleşmiştir. 2016'nın ilk üç çeyreğinde toplam turizm geliri 17.324.711 Dolar; gelen turist sayısı ise 24 milyon 665 bin 899 kişidir. Türkiye, dünyada en çok turist ağırlayan destinasyonlar içerisinde altıncı sırada yer almaktadır. Türkiye'ye 1990'lı yıllarda 7 - 8 milyon/yıl turist gelmişken bu sayı 2000'li yıllarda ortalama 5 - 10 milyon artarak 2013 yılı itibarıyla yaklaşık 35 milyon kişiye çıkmıştır. Türkiye'ye gelen turist sayısı ile turizm gelirlerinde son on yıl içerisinde genel bir artış içinde olduğu görülmektedir. Ancak 2014 ile 2015 yıllarında yaşanan krizden ve terör olaylarından kaynaklı olmak üzere turizm gelirinde gerçekleşen düşüş göze çarpmaktadır. 2005 yılında Türkiye'ye gelen yabancı turistlerin kişi başına düşen harcama miktarı son on yılın en yüksek miktarı iken 2015 yılında bu rakamın % 8,7 oranında azaldığı görülmektedir.
225. Kültür ve Turizm Bakanlığı 2015 yılı "Gelen Turistlerin Milliyetlere Göre Dağılımı Araştırması" verilerine göre, Türkiye'ye turist gönderen ilk üç ülke Almanya, Rusya ve İngiltere'dir. 2015 yılında Türkiye'yi ziyaret edenlerin % 32,4'ü bu ülkelerden gelmiştir. Gelen ziyaretçilerin belli ülkelerde yoğunlaşması, sektörü bu ülkelerdeki gelişmelere karşı kırılgan hale getirmektedir. Nitekim 2015 yılında Rusya ekonomisindeki sıkıntılar nedeniyle Türkiye'ye gelen Rus turist sayısı % 18,5 azalmıştır. 2015 yılında Rusya ve İngiltere haricinde Türkiye'ye turist gönderen ilk altı ülkeden gelen ziyaretçi sayısı artış kaydetmiştir. Son beş yıldır kademeli olarak artmakta olan Alman turist sayısı 2015 yılında % 6,3 artmıştır. Öte yandan son dönemde jeopolitik risklerdeki artışın 2016 yılında Almanya başta olmak üzere Avrupa ülkelerinden gelecek turist sayısı üzerinde baskı yaratmaya başladığı gözlenmektedir.
226. Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi'nin Türkiye için yaptığı hesaplamalarına göre, 2015 yılında turizm sektörünün GSYH'ya doğrudan katkısı % 5 düzeyindedir. Dolaylı ve uyarılmış tüketim etkileri de dahil edildiğinde bu oran % 12,9'a çıkmaktadır. Turizm sektöründe çalışanların toplam istihdam içindeki payı % 2,3 seviyesinde olup sektöre yatırımcı, devlet ve tedarikçi olarak mal ve hizmet sunanların çalışanları da dikkate alındığında, sektörün istihdama toplam katkısı % 8,3'e yükselmektedir. Yıllar itibarıyla incelendiğinde, turizm gelirlerinin dış ticaret açığını önemli ölçüde finanse ettiği görülmektedir. 2015 yılında dış ticaret açığının yaklaşık yarısı turizm gelirleriyle karşılanmıştır.
227. Emek - yoğun bir sektör olan turizm, çalışma hayatına ilk kez giren veya başka bir yerde iş bulamayan kişilerin istihdamı için önemli fırsatlar sunmaktadır. Bu nedenle turizm düşük becerili çalışanlara veya genel olarak az niteliğe sahip bireylerle özellikle azınlıklara, göçmenlere, işsiz gençlere, uzun zamandır işsiz olanlara ve ailevi sorumluluklara sahip olan ve sadece yarı zamanlı çalışabilecek kadınlara istihdam imkânı sağlamada önemli rol oynamaktadır.
228. Turizm sektörünün istihdama olan katkısı ülkelere, bölgelere ve farklı zaman dilimlerine göre değişmektedir. Turizmin istihdam üzerindeki etkisini belirleyen faktörler ülkelerin ekonomik yapıları, turizm yatırımları ve işgücü politikaları,

özelliklerinin özellikleri ve turizm işletmelerinin yapısı, turizm sektöründe istihdam edilen personelin beceri, verimlilik ve uygunluk seviyesi, turizm sektörü ve diğer sektörler arasında sosyal ve finansal hakların uyumluluğu, turizm işletmelerinin faaliyet süresi, düşük ve yoğun sezon dönemleri, turizm sektörünün imajı, istihdam alanı olarak cazbeciciliği, dış kaynaklı siyasi, ekonomik ve sosyal faktörler ile turizm sektörünün tanıtımıdır.

229. Turizm sektörü giderek büyüyen bir sektör ve önemli bir istihdam kaynağıdır. ILO'ya göre, sektördeki toplam işlerin yaklaşık % 5,5'i konaklama sektörüyle bağlantılıdır. Otel ve restoranlardaki istihdam oranı, ekonominin genelindeki % 0,7'lik istihdam oranına kıyasla 2009 - 2013 yılları arasında OECD ülkelerinde % 1,4 oranında artış göstermiştir. Yine de bu sektörün büyümeye devam etmesi ve daha yetenekli çalışanların belli başlı eğitimleri aldıktan sonra sektöre kazandırılması gerekmektedir.
230. İslam İşbirliği Örgütü'ne göre, örgüt üyesi 57 ülkede turizm sektöründeki toplam istihdam 2001 ile 2013 tarihleri arasında % 28 oranında artmış; turizm sektöründe çalışanların sayısı 11,2 milyon kişiden 14,3 milyon kişiye çıkmıştır.
231. ILO'ya göre turizm sektörü, dünyada genel ekonomik yapı içerisinde 2010 yılında 250 milyon 565 bin kişiye doğrudan ve dolaylı olarak istihdam sağlarken, sektörün toplam istihdam içerisindeki payı % 8,6 olarak hesaplanmıştır. Turizmde doğrudan istihdam edilen kişi sayısı 96 milyon 130 bin 500 olup çalışanların toplam istihdam içerisindeki payı % 3,3'tür. ILO'nun yaptığı projeksiyonlara göre, turizm sektöründe doğrudan istihdamın 2021'de 120 milyon 427 bin kişiye ulaşacağı, toplam istihdam içindeki payının da % 3,6'ya yükseleceği tahmin edilmektedir. Turizm sektöründeki doğrudan istihdam ve genel ekonomi içerisindeki istihdam değerleri turizmin gelişmesi, turizm talebinde ve arzında meydana gelen artışlara bağlı olarak yükselmektedir.
232. ILO'ya göre, Türkiye'de 2010 yılında ekonominin tamamı içerisinde 1 milyon 833 bin 900 kişiye turizm sektöründe doğrudan ve dolaylı olarak istihdam sağlarken, toplam istihdam içerisinde sektörün payı % 8,1 olarak hesaplanmıştır. Bu rakam, bir önceki yıla göre % 3,4'lük bir artış anlamına gelmektedir. Turizmin doğrudan istihdam sağladığı kişi sayısı 477.300, toplam istihdam içerisindeki payı (bir önceki yıla göre % 3,96 artışla) % 2,1 olarak gerçekleşmiştir.
233. Yeni gelişen destinasyonlar ve hedef pazarlarla bağlantılı olarak turizm sektöründe yaşanan değişimler (örneğin turizmde sosyal medya pazarlamasının artması gibi), turistlerin bağımsız seyahate katılım oranlarının artması, ekonomik dalgalanmalar, yeni tutundurma faaliyetlerinin ortaya çıkması, yeni teknolojilerin gelişmesi ve turistlerin giderek daha fazla çevreye duyarlı hale gelmesi işgücünün daha nitelikli, donanımlı ve özelleştirilmiş olmasını gerektirmektedir.
234. Turizm sektöründe sağlam istihdam verilerine ulaşabilmek, turizm sektörünün istihdam yapısının daha iyi anlaşılmasını ve hükümetlerin sektörü etkileyen doğru kararlar vermesini sağlayacaktır. Turizm sektöründe istihdamın odak noktaları, giderek büyüyen küresel ve ulusal rekabet, pazar karmaşası ve müşteri talebindeki değişimler ile sektörün müşterilerle doğrudan bağlantılı olmasıdır. Bu durum turizm sektörüne daha fazla önem verilmesini, hatta sadece mal ve hizmetlere değil insan

kaynaklarına da ayrıca dikkat edilmesini gerektirmektedir. Ancak turizmin istihdam yaratma potansiyeli uzun zamandır bilinse de turizm sektöründe istihdam, turizmin en az çalışılan alanlarından biridir. Sadece birkaç ülke turizm sektöründe istihdamla bağlantılı konuların birçoğunun ölçülmesi ve analiz edilmesi konusunda istatistiki prosedürler ve çeşitlendirilebilen uygulamalar geliştirmiştir.

235. SGK'nın 2014 yılı verilerine göre, turizm sektöründe sigortalı olarak çalışanların sayısı 890.014'tür. Turizmin ülke istihdamındaki payı % 6,7'dir. Akdeniz Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği (AKTOB) verilerine göre, turizm sektöründe istihdam 2013'de 1 milyon 298 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. Bu bireylerin % 56'sı yiyecek içecek hizmetlerinde, % 30'u konaklama sektöründe, % 5,7'si seyahat acentelerinde, % 7'si eğlence ve dinlence hizmetlerinde ve % 1,2'si de havayolu ulaştırmasında istihdam edilmektedir. TÜİK verilerine göre, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetlerinde istihdam oranları son beş yıl içinde artarak devam etmiştir. 2015 yılında turizm sektöründe çalışan sayısı Türkiye'nin toplam istihdamının % 5,4'ünü kapsamaktadır. İŞKUR verilerine göre, 2016 yılı Mart ayı sonu itibarıyla tamamlanmış ve devam eden mesleki eğitim kurslarına 702 kişi, işbaşı eğitim programlarına ise 8.616 kişi katılmıştır. 2014 ve 2015 yılında turizm sektöründe İŞKUR tarafından işe yerleştirilen toplam eleman sayısı 43.361 kişidir.
236. Önlisans ve lisans programlarında, sektörün orta ve uzun vadeli yatırım projeksiyonlarının yaratacağı işgücü taleplerine koşut olarak yeni bölümler açılmasına yönelik uygulamalar devam etmektedir. 2015 yılı sonunda yükseköğretimde turizmle ilgili 87 ön lisans ve 125 lisans programı varken Mayıs 2016'da Meslek Yüksekokullarında 3 farklı türde 91 adet turizmle ilgili ön lisans programı bulunmaktadır. Fakültelerde ise turizmle ilgili 11 farklı türde 131 lisans programı mevcuttur. Bölüm sayısının önümüzdeki dönemde artacağı öngörülmektedir.
237. 2023 Turizm Stratejisi kapsamında planlanan unsurların gerçekleşmesi için gerekli donanımına sahip nitelikli personelin yetiştirilmesi, kriz dönemlerinde personel ve işverenlerin etkilenmemesinin sağlanması, örgün ve yaygın eğitim programlarının etkinliğinin artırılması, kayıt dışı istihdamla mücadele edilmesi, sezonluk çalışanların sezon dışında da istihdam edilebilmeleri, gelişme potansiyeli olan bölgelerde sektörün istihdam yaratması, göç kapsamında gelen vatandaşların turizm sektörüne entegrasyonunun sağlanması, turizm sektöründe çalışmanın özendirici bir hal alması için turizm sektöründe çeşitli tedbirlerin alınması ve uygulaması ihtiyacı doğmuş; buna yönelik çalışmalar yapılmaya başlanmıştır.
238. G20 ülkelerinin Turizm Bakanları Eylül 2015'te Antalya'da bir araya gelmiş ve bu toplantıda turizmin ulusal/uluslararası düzeyde eşitsizlikleri en aza indirecek ve dâhili gelişimi destekleyecek şekilde nasıl istihdam yaratacağı konusu görüşülmüştür. Turizmin dünya genelinde GSYH oranının % 10'unu, küresel ticaretin % 6'sını kapsadığı, 11 çalışandan 1'inin turizm sektöründe çalıştığı ve sektörün en dirençli ekonomik sektörlerden biri olduğu konularına vurgu yapılan toplantıda, Bakanlar özellikle kadınlar ve gençler için yeni iş kolları yaratmak amacıyla sektörün potansiyelini genişletmek üzere ellerinden geleni yapacaklarını dile getirmişlerdir. Bakanlar daha fazla sayıda ve daha iyi iş kolları oluşturmak adına birlikte bir deklarasyon imzalamışlardır.

239. UİS kapsamında hazırlanan tedbirler ve planlanan uygulamalar oldukça önemlidir. İŞKUR ile kurulan ortaklıklar aracılığıyla turizm sektöründe işgücünün daha nitelikli hale getirilmesi, eğitimlerin uygulamaya dönük olması, kayıt dışı istihdamın engellenmesi, turizm sektöründe istihdamın sezonluk değil her zaman devam ettirilmesi, kriz dönemlerinde sektöre yönelik alternatif planlar olması, istihdam çeşitliliği yaratılması yolunda atılan adımların, alınan kararların Türkiye ekonomisi ve kalkınması için olumlu sonuçlar doğurması beklenmektedir.

B. Temel Amaç

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

C. Hedefler

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

D. Politikalar

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

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İZLEME, DEĞERLENDİRME
VE
KOORDİNASYON

İZLEME, DEĞERLENDİRME VE KOORDİNASYON

240. 2023 yılı vizyonu ile hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi, üçer yıllık dönemleri kapsayan ve her yılın sonunda güncellenecek olan Eylem Planları aracılığıyla hayata geçirilecektir.
241. Ulusal İstihdam Stratejisi, eki Eylem Planları üzerinden Ulusal İstihdam Stratejisi İzleme ve Değerlendirme Kurulu tarafından izlenir ve değerlendirilir. Kurul; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, işçi ve işveren konfederasyonları, kamu kurumu niteliğinde meslek örgütleri ile uygun görülen sivil toplum kuruluşlarının genel müdür ya da başkan düzeyindeki temsilcilerinden oluşur. Gerekli görüldüğünde ilgili diğer kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcileri de toplantıya davet edilir.
242. Kurul, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarının başkanlığında yılda iki kez toplanarak Stratejinin hayata geçirilme sürecini takip eder. Her yılın sonunda yapılan Kurul toplantılarında, güncel gelişmeler ve uygulamada karşılaşılan sorunlar dikkate alınarak gerekli revizyonlar karara bağlanır. Kurul, uygun bulunan konularda teknik komiteler kurabilir.
243. Kurulun üçer yıllık Eylem Planının sunulduğu ve geçmiş dönemdeki çalışmalarının değerlendirildiği toplantısı kurumları temsilen Bakanlar ve ilgili meslek ve sivil toplum kuruluşlarının başkanlarının katılımı ile gerçekleştirilir.
244. Kurulun sekretarya hizmetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilir. Sekretarya, Kurul toplantıları öncesinde Eylem Planı güncel durum dokümanı hazırlayarak Kurul üyelerine gönderir. Güncel durum dokümanının hazırlanmasında eylemlerden sorumlu kurumlardan alınan bilgiler esas alınır. Toplantılar sonrasında güncellenmiş Eylem Planları ile alınan kararların yer aldığı toplantı notları Sekretarya tarafından tüm katılımcılara iletilir ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı internet sitesinde yayınlanır.

EK-1: EYLEM PLANLARI (2017-2019)

EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

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

Tebdir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
<p>1.1 Eğitime erişimde özel gruplara (kız çocukları, engelli çocuklar, coğrafi konum sebebiyle veya sosyo-ekonomik açıdan olumsuz koşullarda yaşayan çocuklar) odaklanılarak bu grupların eğitime erişimi ve devamının önündeki engeller kaldırılacaktır.</p>	<p>MEB</p>	<p>ASPB İçişleri Bakanlığı Maliye Bakanlığı Sivil Toplum Kuruluşları</p>	<p>Sürekli</p>	<p>Okul öncesi eğitim kurumlarında özel eğitim gerektiren çocukların eğitimi için rehber öğretmen istihdam edilmesi ile ilgili çalışmalar yapılacaktır. Kız çocuklarının okullaştırılmalarıyla ilgili projeler yürütülecektir. Ortaöğretimde kızların ve dezavantajlı bireylerin eğitime erişimini arttırmak için pansiyon ve yurt hizmetlerinden daha çok yararlanmaları ile ilgili düzenlemeler yapılacaktır. Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitime erişimlerini arttırmak ve sunulan özel eğitim hizmetlerinin niteliğini iyileştirmek için çalışmalar yapılacaktır.</p>
<p>1.2 Okul öncesi eğitimde yaygınlaştırma çalışmaları geliştirilerek sürdürülecektir.</p>	<p>MEB</p>	<p>İçişleri Bakanlığı Maliye Bakanlığı İçişleri Bakanlığı Sivil Toplum Kuruluşları</p>	<p>2019</p>	<p>Okul öncesi eğitim kurumlarının ve bu kurumlara giden çocukların sayısının artırılması için gerekli çalışmalar yapılacak, varolan düzenlemelerin ise etkinliklerinin artırılması sağlanacaktır. Ayrıca nüfusa kayıtlı olmayan çocukların tespiti ve taşınmalı eğitimin yaygınlaştırılarak uygulanması ile ilgili düzenlemeler yapılacaktır.</p>

2. Genel ve mesleki eğitimin kalitesi ve etkinliği artırılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 Mesleki ve teknik eğitim veren özel okulların desteklenmesi ve yenilerinin açılabilmesi amacıyla özel sektör, finansal olarak teşvik edilecektir.	MEB	Maliye Bakanlığı SGK İŞKUR YÖK TOBB TESK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Odalar, meslek kuruluşları ile işçi ve işveren kuruluşlarının mesleki ve teknik eğitimde daha fazla öncelik almaları sağlanarak özel sektör tarafından verilen uygulamalı eğitimi teşvik etmeleri ve destek olmaları bütçe kısıtları dikkate alınarak sağlanacaktır. Özel sektör işletmelerinde eğitim birimi kurulması teşvik edilecektir. Özel sektör, meslek kuruluşları ile işçi ve işveren kuruluşlarının meslek eğitimi vermeleri özendirilecektir. Mesleki eğitim okul/kurumlarının işgücü piyasası ile iş birliği içinde eğitim yapmaları sağlanacaktır. Meslek kuruluşları ve vakıfların eğitim kapasitesi oluşturma çalışmaları desteklenecektir. Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında yerel yönetimler ve sektör temsilcilerinin de yer aldığı yönetim modeli üzerine çalışma yapılacak, gerektiğinde mevzuat değişikliği yapılacaktır.
2.2 İŞKUR tarafından yürütülmekte olan işbaşı eğitim programlarına katılmak isteyen üye işletmelerin bağlı oldukları meslek kuruluşları kanalıyla başvuru yapmaları sağlanacaktır.	TOBB	İŞKUR TESK Meslek Kuruluşları	2018	İŞKUR tarafından yürütülmekte olan işbaşı eğitim programlarına katılmak isteyen üye işletmelerin bağlı oldukları meslek kuruluşları kanalıyla başvuru yapmaları sağlanıp kurumsal iletişim mekanizması geliştirilecek ve izlenecektir.
2.3 Mesleki ve teknik eğitim veren kurumlardaki makine, teçhizat ve laboratuvarların yenilenmesi kapsamında özel sektörün desteği sağlanacaktır.	MEB	TOBB TESK Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2019	Mesleki ve teknik eğitim veren kurumlara bağlı okul/kurumlarda mevcut atölye, laboratuvar, makine, donanım ve teçhizatın yenilenmesi amacıyla özel sektör desteğinin alınmasına yönelik mekanizmalar geliştirilecektir.
2.4 Öğrencilere ve velilere yönelik olarak meslek tanıtımı faaliyetlerinin etkinliği artırılacaktır.	MEB	İŞKUR YÖK Üniversiteler Meslek Kuruluşları	Sürekli	İşgücü piyasası ve eğilimleri göz önüne alınarak İŞKUR, MEB ve üniversiteler işbirliğinde öğrencilere ve velilere yönelik olarak yürütülen meslek tanıtımı faaliyetleri (paneller, istihdam fuarları, seminerler, sempozyum, dergiler vb.) çeşitlendirilerek söz konusu faaliyetlerin etkinlik düzeyi artırılacaktır. Bu tür toplantılara öğrencilerin katılımı sağlanarak onların iş hayatını yakından tanımaları için kendilerine fırsatlar verilecektir.

2.5 Öğrencilerin mesleki ilgilerinin tespitinde kullanılacak ölçme ve değerlendirme araçları çeşitlendirilecek ve geliştirilecektir.	MEB	İŞKUR YÖK Üniversiteler Meslek Kuruluşları	Sürekli	Öğrencilerin mesleki ilgilerinin tespitinde farklı yöntemler kullanılarak yapılacak ölçme ve değerlendirmeler ile öğrencilere mesleki yönlendirme yapılması sağlanacaktır.
2.6 Mesleki ve teknik eğitim öğretmenlerinin periyodik olarak sanayi sektöründe güncelleme eğitimlerine katılmalarına yönelik uygulama yaygınlaştırılacaktır.	MEB	TOBB TESK Meslek Kuruluşları	Sürekli	Mesleki ve teknik eğitim öğretmenlerinin sektör deneyimlerini artırmaya yönelik, MEB, TOBB ve TESK işbirliği ile öğretmenlerin alanlarına yönelik sektörel gelişmelerin yerinde gözlemlenmesi amacıyla periyodik olarak sanayi sektöründe güncelleme eğitimlerine katılmalarının sağlanması yaygınlaştırılacaktır.
2.7 Beceri eğitimi ve staj yaptırın iş yerlerinin kayıt altına alınarak izlenmesi sağlanacaktır.	MEB	İŞKUR TOBB TESK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2019	Beceri eğitimi ve stajın beklenen faydayı sağlayabilmesi için uygun staj yerlerinin belirlenmesi ve gerekli denetimlerin yapılması ile ilgili olarak öğretim elemanlarından oluşan komisyonlar kurulacaktır. İşletme ve kurumlarla sıkı bir işbirliği ve diyalog içerisinde öğrencilere beceri eğitimi ve staj süresi içinde kontrol, denetim ve rehberlik hizmeti verilecektir.
2.8 Meslek kuruluşu üyelerinin eğitim ihtiyaçlarına yönelik kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi sağlanacaktır.	TOBB	Üniversiteler Meslek Kuruluşları OSB Üst Kuruluşu	2019	Meslek kuruluşlarının üyelerine yönelik eğitim ihtiyaç analizi yapılarak, gerekli eğitimler sağlanacaktır.

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

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1 Bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanılarak uzaktan eğitim uygulamaları yaygınlaştırılacaktır.	MEB	BSTB YÖK Üniversiteler TÜBİTAK BTK	Sürekli	Uzaktan öğretim yöntemiyle yaygın eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi ve uygulamaya konulabilmesi için yürütülen proje ve programlar artırılacaktır.

3.2 Hayat boyu öğrenme portalı ilgili kurum ve kuruluşların katkıları ile güncellenecektir.	MEB	İŞKUR TÜİK YÖK Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2018	MEB'in yeniden yapılandırılması çerçevesinde kurulmuş olan hayat boyu öğrenme portalının kamu ve özel kesim, sosyal taraflar ve STK'lar ile işbirliği yapılarak söz konusu portal güncellenecektir.
---	-----	--	------	---

4. Eğitim-İşgücü piyasası arasında uyum sağlanacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
4.1 İŞKUR'un yükseköğretim mezunlarına yönelik faaliyetleri çeşitlendirilecektir.	İŞKUR	YÖK Üniversiteler Meslek Kuruluşları	2019	Beyaz yakalılara yönelik danışmanlık hizmetleri etkinleştirilerek yükseköğretim mezunlarına yönelik mesleki eğitim faaliyetleri çeşitlendirilecektir.
4.2 Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine dâhil edilecek yeterliliklerin kalite güvencesinin sağlanmasına ilişkin sistemler kurularak işletilecektir.	MYK	MEB YÖK Üniversiteler Meslek Kuruluşları	2019	19/11/2015 tarih ve 29537 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik gereğince yükseköğretim dâhil genel, mesleki ve akademik yeterliliklerden kalite güvencesi sağlanmış olanlar, Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren dört yıl içerisinde Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine dâhil edilecektir. Yeterliliklerin TYÇ'ye dâhil edilmesi için kalite güvence mekanizması oluşturulacaktır. Bu kapsamda kurumların, söz konusu mekanizmaları işletmeleri sağlanacaktır.
4.3 Ulusal meslek standartlarının ve yeterliliklerin mesleki eğitim programlarına yansıtılması izlenecektir.	MYK	MEB İŞKUR YÖK Üniversiteler Meslek Kuruluşları	2019	Ulusal meslek standartlarının eğitim programlarına yansıtılmaya yönelik çalışmaların etkinliği artırılacaktır. Ulusal meslek standartlarının ve yeterliliklerinin eğitim programlarına yansıtılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.
4.4 MBRD Hizmetleri çerçevesinde İŞKUR ve MEB hizmetleri artırılıp yaygınlaştırılacaktır.	İŞKUR	MEB TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	Sürekli	Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri İşbirliği Mutabakat Belgesinde Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerine ilişkin MEB ve İŞKUR'un sorumluluğu kapsamındaki faaliyetlere dair işbirliği ve koordinasyon bütçe kısıtları dikkate alınarak güçlendirilecektir.

<p>4.5 Bireylerin eğitim sistemine ilişkin yatay ve dikey geçişlerinde yaşanan sorunların tespit edilmesi için kurulacak komisyon vasıtası ile çalışmalar yapılacaktır.</p>	<p>MEB</p>	<p>YÖK Üniversiteler</p>	<p>2018</p>	<p>Bireylerin eğitim sistemine ilişkin yatay ve dikey geçişlerinde yaşanan sorunların tespit edilmesi için bir komisyon kurulacak ve komisyon 6 aylık periyodlarla toplanarak konuya ilişkin araştırmalar yapacaktır.</p>
<p>4.6 Üniversitelerin kariyer merkezleri yaygınlaştırılarak öğrencilere iş arama ve bulma teknikleri konusundaki rehberlik faaliyetleri artırılacaktır.</p>	<p>İŞKUR</p>	<p>YÖK Üniversiteler TOBB Meslek Kuruluşları</p>	<p>Sürekli</p>	<p>Üniversitelerin kariyer merkezlerinin yaygınlaştırılması sonrasında, bu merkezler aracılığıyla öğrencilere yönelik iş arama ve bulma tekniklerine ilişkin rehberlik faaliyetleri artırılacaktır.</p>
<p>4.7 Yükseköğrenim mezunlarına ilişkin düzenli olarak istihdam izleme araştırmaları yapılacaktır.</p>	<p>TÜİK</p>	<p>İŞKUR YÖK Üniversiteler TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar</p>	<p>2019</p>	<p>TÜİK tarafından düzenli olarak yükseköğrenim mezunlarının işgücü piyasasında yer alıp almadıkları, hangi sektörlerde çalıştıkları, mezun oldukları alan doğrultusunda çalışıp çalışmadıkları vb. konuları içeren istihdam izleme araştırmaları yapılacaktır.</p>
<p>4.8 Yükseköğrenim mezunlarının İŞKUR'a kayıt olmalarının sağlanacaktır.</p>	<p>İŞKUR</p>	<p>YÖK Üniversiteler</p>	<p>2019</p>	<p>Yükseköğretim mezunlarının İŞKUR'a kayıt olmalarının sağlanması için kurumların veri tabanlarının uyumlaştırılmasına ilişkin altyapı çalışmaları yapılacaktır, İŞKUR'a kayıt çalışmalarını hızlandırılacaktır.</p>
<p>4.9 Ülkemizde icra edilen mesleklerin ve tanımlarının yer aldığı ulusal meslek sınıflama sistemi oluşturulacak, işgücü piyasasının kuramsal, istatistikî ve bilişim altyapısı bu sınıflama sistemine göre yeniden düzenlenecektir.</p>	<p>MYK</p>	<p>Maliye Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı MEB ÇSGB Hazine Müsteşarlığı TÜİK İŞKUR SGK YÖK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar</p>	<p>2019</p>	<p>MYK'nın koordinasyonunda ilgili kurum ve kuruluşlarla birlikte ülkemizde sektörler ve alt sektörler gözden geçirilerek, bu sektörlerde icra edilen mesleklerin, tanımlarının ve ISCO kodlarının yer aldığı ulusal meslek sınıflama sistemi oluşturulacak, işgücü piyasasının istatistikî ve veri bilişim altyapısı bu sisteme göre yeniden düzenlenecektir. Bu sistemin hayata geçirilmesi ile birlikte ulusal politika ve raporlama bütünlüğü sağlanacaktır.</p>

5. Aktif İlgücü Piyasası Politikaları (AİPP) yaygınlaştırılarak etkinliği artırılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
5.1 Mesleki rehberlik alanında kullanılabilen olan bilgiler İŞKUR'da toplanarak bir portal oluşturulacaktır.	İŞKUR	MEB MYK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2019	Mesleki rehberlik alanında kullanılabilen bilgiler (ücret düzeyi, istihdam koşulları vb.) İŞKUR'da toplanacaktır. Web ortamında rahat ulaşılan bir portal oluşturulacak ve yaygınlaştırılacaktır. Bu portala, sosyal tarafların katılımları da artırılacaktır.
5.2 Aktif işgücü programları tasarlanmasında işgücü piyasasının temel aktörleriyle işbirliği artırılacaktır.	İŞKUR	ÇSGB SGK TÜİK YÖK TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2019	Aktif işgücü programları tasarlanmasında işgücü piyasasının temel aktörleriyle işbirliği artırılacak ve AİPP'lerin uygulanmasında işgücü piyasasının temel aktörlerinin ihtiyaçları ve işgücü piyasası ihtiyaç analizleri sonuçları dikkate alınacaktır.
5.3 Aktif işgücü programlarının ulusal ve yerel düzeyde izlenmesini sağlayacak sistemler etkinleştirilecektir.	İŞKUR	Kalkınma Bakanlığı ÇSGB MEB Maliye Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı TÜİK Kalkınma Ajansları Meslek Kuruluşları Üniversiteler	2019	Aktif işgücü programlarından faydalananların belirlenmesi, verimliliğinin tespiti vb. konuları bir sistematik ile takip edebilmek ve raporlamak için , ayrıca AİPP'de yapılacak güncellemelere öncülük etmesi için bir izleme sistemi kurulacaktır. İstihdam, verimlilik ve etkinlik açısından AİPP'lerin etki analizleri, ulusal ve yerel düzeyde üniversitelerden akademik katkı alınarak gerçekleştirilecektir. AİPP'lerin verimliliği konusunda bir etki analizi projesi yürütülecektir. Bu proje sonuçlarına göre AİPP'ler geliştirilecektir.
5.4 İstihdam alanında uygulanacak plan ve programların izleme-değerlendirme ve koordinasyonunun etkin şekilde yapılması ve yerel düzeyde hedef gruplara yönelik hizmet verilebilmesi için personel alımı yapılacaktır.	İŞKUR	Maliye Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı ÇSGB DPB	Sürekli	Çalışan başına düşen işsiz/ işveren oranının kademeli olarak AB ortalamalarına çekmek üzere, yerel düzeyde uygulanacak plan ve programların hedef grupların özelliklerine uygun ve etkin şekilde sunulması amacıyla, bu grupların sayı, talep ve niteliklerindeki dönemsel değişikliklere uyum sağlayabilecek nitelikte personel alımı yapılacaktır.

5.5 Aktif işgücü programlarının MYK sistemine entegrasyonunu sağlayacak mekanizma oluşturulacaktır.	MYK	ÇSGB İŞKUR TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2019	İŞKUR tarafından düzenlenen eğitimlerin ulusal meslek standartları ve yeterliliklere göre verilmesini düzenleyen ve eğitimler sonucunda kişilerin yeterliliklerinin MYK tarafından yetkilendirilen sınav ve belgelendirme kuruluşları tarafından ölçülüp değerlendirilmesine ilişkin düzenlemeye işlerlik kazandırılacaktır.
---	-----	--	------	--

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

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
6.1 Teknoloji Kuluçka Merkezlerinin kurulması desteklenecektir.	KOSGEB	BSTB TÜBİTAK YÖK Üniversiteler Meslek Kuruluşları	2019	Bilim ve teknolojiye dayalı yeni fikir ve buluşlara sahip girişimcilerin ve yerli teknoloji yoğun başlangıç işletmelerinin, girişimcilik ekosistemleri içerisinde yer alarak katma değeri yüksek işletmelere dönüşmelerini sağlamak amacıyla Teknoloji Kuluçka Merkezlerinin kurulması desteklenecektir.
6.2 Yeni İş Geliştirme Merkezlerinin (İŞGEM) kurulmasına destek sağlanacaktır.	KOSGEB	Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Gençlik ve Spor Bakanlığı TOBB Meslek Kuruluşları Kalkınma Ajansları	Sürekli	Yeni ve küçük girişimcilerin iş kurmasını ve geliştirmesini destekleyen ve kolaylaştıran, işletmelerin hayatta kalma ve büyüme olanaklarını arttıran, işletmeleri başlangıç aşamalarında karşılaştıkları risklerden koruma amacıyla kurulan istihdam yaratma ve iş kurma modeli olan Yeni İş Geliştirme Merkezleri (İŞGEM) kurulması ve yürütülmesi için girişimcilik bütçe kısıtları göz önünde bulundurularak desteklenecektir.

İŞGÜCÜ PİYASASINDA GÜVENCE VE ESNEKLİĞİN SAĞLANMASI

1. İş mevzuatında güvenceli esnek çalışma uygulamaları geliştirilecek ve etkinliği sağlanacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 Alt işverenlik uygulaması, işçi hakları ile işyeri koşulları dikkate alınacak şekilde gözden geçirilecektir.	ÇSGB	Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2019	Sosyal taraflarla birlikte alt işverenliğe ilişkin uygulamada yaşanan sorunların tespiti amacıyla çalışmalar yapılacaktır. Çalışmaların neticesine göre gerekli görülmesi halinde sosyal taraflarla uzlaşma çerçevesinde mevzuat çalışması da yapılacaktır. Kamuda çalışan alt işveren işçilerinin çalışma koşulları ve özlük haklarına ilişkin iyileştirme çalışmaları tamamlanacaktır.
1.2 Kısmi süreli çalışanların, fazla sürelerle çalışma yapabilmesi konusunda çalışmalar yapılacaktır.	ÇSGB	AB Bakanlığı Sosyal Taraflar Meslek Kuruluşları	2018	Kısmi süreli çalışanların fazla sürelerle çalışma yapabilmesine yönelik uluslararası normlar ve AB mevzuatı taranacaktır. Tarama sonucuna uygun olarak elde edilen bilgiler çerçevesinde sosyal tarafların konu hakkında görüşlerine de başvurularak, gerekli görülmesi halinde mevzuat çalışması gerçekleştirilecektir.
1.3 Bireysel hesaba dayalı kıdem tazminatı sistemine yönelik mevzuat çalışması yapılacaktır.	ÇSGB	Ekonomi Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı SGK TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2019	Kıdem tazminatında yaşanan sorunların çözümlü amacıyla mevcut durum tespiti ve mevzuat çalışması yapılacaktır. Bu kapsamda gerek Üçlü Danışma Kurulunda gerekse diğer sosyal diyalog mekanizmaları çerçevesinde mevzuat çalışmasının sonuçlandırılması sağlanacaktır.
1.4 İş mevzuatındaki deneme ve denkleştirme süresine ilişkin uluslararası normlar, AB mevzuatı ve ülke uygulamaları dikkate alınarak, mevzuat çalışması yapılacaktır.	ÇSGB	AB Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı SGK TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2018	İş mevzuatındaki deneme ve denkleştirme süresi uluslararası normlar, AB mevzuatı ve ülke uygulamaları göz önünde bulundurularak, sosyal taraflarla birlikte yeniden değerlendirilecek ve gerekli düzenlemeler yapılacaktır.

2. Güvenceli esneklik hakkında işçi ve işverenlerin farkındalığı artırılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum /Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1. Kamuoyunda esnek çalışma biçimleri hakkında farkındalık oluşturmak amacıyla tanıtım ve bilgilendirme faaliyetleri yapılarak güvenceli esneklik anlayışı geliştirilecektir.	ÇSGB	Kalkınma Bakanlığı RTÜK TRT İŞKUR Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2019	Kamuoyundaki esnek çalışma anlayışı, işçi ve işverenlerin hak ve yükümlülükleri göz önüne alınarak farkındalık artırma ve bilinçlendirme faaliyetleri geliştirilecektir. Güvenceli esneklik anlayışının işgücü piyasasının tüm aktörlerince kabul edilebilmesi için kitle iletişim araçları ve sosyal diyalog mekanizmaları etkin bir şekilde kullanılacaktır.
2.2 Esnek çalışanların İŞKUR'un verdiği mesleki eğitimlerden yararlanmalarına imkan verilecektir.	İŞKUR	ÇSGB SGK Sosyal Taraflar	2019	Oluşturulacak veri tabanından alınan bilgiler doğrultusunda esnek çalışanların da İŞKUR'un verdiği mesleki eğitimlerden faydalanmaları sağlanacaktır. Esnek çalışanlar İŞKUR hizmetleri ile ilgili olarak bilgilendirilecektir.

3. Esnek çalışanların haklarının korunması amacıyla izleme ve denetim faaliyetleri artırılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1 Esnek çalışma biçimlerinin sektörel bazda istihdama katkısının nicelik ve nitelik yönünden etkisine dair araştırmalar yapılacaktır.	ÇSGB	Kalkınma Bakanlığı Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2019	Oluşturulacak veri tabanından alınan bilgiler doğrultusunda esnek çalışma biçimlerinin tarım, sanayi, hizmetler ve inşaat sektörlerindeki istihdama katkısının bilimsel çalışma metodları ile etki analizi çalışmaları yapılarak sonuçları değerlendirilecektir.
3.2 Esnek çalışanların tespitine ilişkin detaylı, yeni bir veri tabanı oluşturulacaktır.	SGK	ÇSGB TÜİK	2018	İlgili kurumlar arasında etkin bilgi paylaşımının kurularak kurumlararası veri paylaşımı ve koordinasyon artırılacaktır. Bu kapsamda veri ve kayıt sistemlerinin etkin olarak kullanılması sağlanacak, esnek çalışanlara ilişkin oluşturulacak verilerin çalışma istatistikleri bilgi sistemine entegre edilmesi sağlanacaktır.
3.3 Eşit işlem yükümlülüğüne ilişkin aykırı uygulamaların önlenmesine dair tedbirler alınacaktır.	ÇSGB	TIHEK Sosyal Taraflar	Sürekli	Esnek çalışma biçimlerinin etkinleştirilebilmesi için bu kapsamda çalışan işçilere yönelik İş Kanununda yer alan "emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz" hükmüne aykırı uygulamalara yönelik denetimler artırılacaktır.

3.4 Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilen özel istihdam bürolarının etkin denetimi sağlanacaktır.	ÇSGB	İŞKUR Sosyal Taraflar	Sürekli	Özel istihdam bürolarının denetim yoluyla etkinlik ve güvenilirliği artırılabacaktır. Geçici iş ilişkisine yönelik denetimlerin etkinliği sağlanacaktır.
3.5 Yasal haftalık azami çalışma sürelerinin üzerindeki aşırı çalışmaların engellenmesine yönelik denetim etkinliği artırılabacaktır.	ÇSGB	SGK Sosyal Taraflar	Sürekli	Denetimlerin yaygınlığının ve caydırıcılığının artırılması yoluyla çalışanların haklarının korunması sağlanacaktır.
3.6 İş müfettişlerine, esnek çalışma modelleri konusunda rehberlik etme yeterliliğini artırmaya yönelik eğitimler verilecektir.	ÇSGB	TODAİE ÇAŞGEM	Sürekli	Esnek çalışma ve esnek çalışanların hak ve yükümlülükleri konusunda iş müfettişlerinin rehberlik etme yeterliliğini artırmaya yönelik eğitimler yapılacaktır.

4. Esnek çalışma ile sosyal güvenlik sisteminin uyumu artırılabacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
4.1 Esnek çalışan dezavantajlı gruplara prim gün sayısı ve analık yardımı için daha esnek koşullar sağlanacaktır.	SGK	ÇSGB Sosyal Taraflar	2018	Analık sigortasından sağlanan emzirme ödeneğinin de yine aynı sigorta kolundan sağlanan geçici iş göremezlik ödeneği gibi gerekli olan sigortalının çalışma gün sayısının düşürülmesi suretiyle eşitlenmesi sağlanacaktır.
4.2. Esnek çalışan dezavantajlı sigortalıların prim ödeme gün sayısı yeniden değerlendirilecektir.	SGK	ÇSGB Sosyal Taraflar	2018	Esnek çalışan dezavantajlı sigortalıların prim ödeme gün sayısının, 30 günü aşmamak kaydıyla, bir takvim ayı içerisinde hak kazanılan brüt ücretin toplam tutarının, prime esas günlük kazanç alt sınırına bölünmesi suretiyle hesaplanmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI

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

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 Kırdan kente cinsiyet eksenli göç verilerinin elde edilebilmesi amacıyla çalışma yapılacaktır.	TÜİK	Kalkınma Bakanlığı ASPB İçişleri Bakanlığı İŞKUR Kalkınma Ajansları	2018	Kırdan kente cinsiyet eksenli göç verilerinin elde edilebilmesi amacıyla TÜİK'te yer alan göçün nedenlerini ortaya koyan sosyo-ekonomik istatistiklerinin genişletilmesi sağlanacaktır.
1.2 Kırdan kente göç eden kadınların, işgücü piyasasına uyumlarını sağlayıcı programlar gerçekleştirilecektir.	İŞKUR	ASPB İçişleri Bakanlığı Kalkınma Ajansları Belediyeler	2019	Kentsel alanlarda belli kadın gruplarına yönelik istihdam garantili kurslar açılacaktır. Sosyal yardımlardan faydalanan kadınlar tespit edilerek bu kadınlar için iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin meslek edindirme faaliyetleri üzerinde yoğunlaşması sağlanacaktır.
1.3 Şiddet mağduru, konukevinde kalan, eski hükümlü, kocası ölmüş veya boşanmış kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımları desteklenecektir.	ASPB	Kalkınma Bakanlığı Adalet Bakanlığı ÇSGB MEB İŞKUR	Sürekli	Çeşitli sebeplerle ekonomik ve sosyal yaşamının dışında kalan, özel politika gerektiren kadınların topluma kazandırılabilmesi adına projelere öncelik tanınacak, mesleki eğitim kurslarına yönlendirilmeleri sağlanacaktır.
1.4 Kadın istihdamının artırılmasına ve çalışanların kayıtlı hale getirilmesine yönelik teşvik düzenlemeleri tanıtılarak uygulamanın yaygınlaştırılması sağlanacaktır.	SGK	ASPB ÇSGB Maliye Bakanlığı İŞKUR Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2019	6111 ve 6645 sayılı Kanunlarla yapılan düzenlemeler başta olmak üzere kadın istihdamını geliştirmeye yönelik tedbirler hakkında yeterli farkındalığın bulunmadığı anlaşılmaktadır. İlave kadın istihdamı teşvikine yönelik düzenlemelere ilişkin farkındalık artırma çalışmaları yapılacaktır.
1.5 Bölgesel bazda kadın girişimcilik alanlarının belirlenerek, verilecek desteklerle kadın girişimciliğinin özendirilmesine yönelik tedbirler alınacaktır.	KOSGEB	Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı İŞKUR Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2019	Kadın girişimciliğinin geleneksel sektörlerle sınırlandırılmayıp mevcut kadın girişimci potansiyelinden çağın gereklerine uygun olarak etkin bir şekilde yararlanması sağlanacaktır. Kadın girişimciliğinin desteklenmesi amacıyla girişimcilik eğitimleri, kooperatifleşme ve mikro kredi uygulamalarının geliştirilmesi sağlanacaktır.

<p>1.6 Çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması konusunda kamu sektöründeki yasal engeller kaldırılacaktır.</p>	<p>DPB</p>	<p>Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı ÇSGB Hazine Müsteşarlığı Sosyal Taraflar</p>	<p>2017</p>	<p>Kamu sektöründe hizmet veren kreşlere yatırım yapılmasını engelleyen mevzuat kaynaklı hususların ortadan kaldırılmasına yönelik düzenlemeler yapılacaktır. Özellikle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 191. maddesine dayanılarak çıkarılan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Açılacak Çocuk Bakımevleri Hakkında Yönetmelik"te değişiklik yapılarak kreş hizmetlerinden yararlanmasını öngörülmektedir.</p>
<p>1.7 Kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması amacıyla özel sektörün teşvik edilmesi sağlanacaktır.</p>	<p>ASPB</p>	<p>ÇSGB Maliye Bakanlığı MEB BSTB Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı SGK Sosyal Taraflar</p>	<p>2019</p>	<p>Kreş ve gündüz bakım evlerinin desteklenmesi amacıyla özel sektör ile işbirliği halinde projeler yürütülmesi ve kreş çeki gibi uygulamalarla özel sektörün teşviki sağlanacaktır.</p>
<p>1.8 Bakım hizmetlerine yapılacak yatırımların yaşlı, hasta ve engelli bakımını da kapsayacak şekilde genişletilmesi sağlanacaktır.</p>	<p>ASPB</p>	<p>Maliye Bakanlığı ÇSGB Hazine Müsteşarlığı Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları</p>	<p>2019</p>	<p>Bakım hizmetlerine yapılacak yatırımlar yalnızca çocuk bakımı ile sınırlanılmayıp yaşlı, hasta ve engelli bakımını kapsayacak şekilde genişletilecektir.</p>
<p>1.9 Kadın girişimciliği desteklenecektir.</p>	<p>İŞKUR</p>	<p>Kalkınma Bakanlığı ÇSGB GTHB KOSGEB TOBB Meslek Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları</p>	<p>Sürekli</p>	<p>Başta tarım sektöründe çalışan kadınlar olmak üzere kadın girişimciliğini desteklemek amacıyla eğitimler verilecek, eğitim ayağı mali kaynaklara erişim hakkında bilgilendirme ve yönlendirme hizmetleri ile desteklenecektir.</p>

2. Genç İssizliği azaltılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 Gençlere kariyer planlaması, iş arama yardımları, eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri sunulacaktır.	İşKUR	ÇSGB Gençlik ve Spor Bakanlığı MEB YÖK Üniversiteler Belediyeler	Sürekli	Kişiye özel bir yaklaşımla gençlerin kendilerine en uygun işe en kolay biçimde erişebilmelerini mümkün kılacak hizmetler sunulacaktır. "Kişisel eylem planları" hazırlanacak, gençlerin okuldan işe geçişleri kolaylaştırılacak, işgücü piyasasına girişleri sağlanacaktır.
2.2 İştihadım fuarları, kariyer günleri tanıtım materyalleri yoluyla girişimcilik eğitimlerinin gençler arasındaki tanınırlığı artırılacak ve daha fazla gencin bu eğitimlerden yararlanması sağlanacaktır.	İşKUR	ASPB ÇSGB Gençlik ve Spor Bakanlığı SGK Üniversiteler Belediyeler Sosyal Taraşlar Sivil Toplum Kuruluşları	2019	İşKUR tarafından girişimcilik alanında verilmekte olan eğitimler hakkında yeterli bilgi sahibi olmayan gençlere, eğitimler ve bu eğitimler sonucundaki kazanımlar hakkında ayrıntılı bilgi verilecek, hizmetlerden daha fazla yararlanmalarını sağlamak üzere yazılı ve görsel tanıtım materyalleri hazırlanacaktır. Böylece İşKUR girişimcilik eğitimlerinin tanınırlığı ve erişilebilirliği sağlanacaktır.
2.3 İİ İştihadım ve Mesleki Eğitim Kurullarında genç iştihadımı ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında yıllık çalışmalar değerlendirilerek sonraki yılın planlaması yapılacaktır.	İşKUR	MEB BSTB Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kalkınma Ajansları Üniversiteler Valilikler Belediyeler TESK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraşlar Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Genç iştihadımı ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularının en az yılda bir kez "İİ İştihadım ve Mesleki Eğitim Kurulu" toplantı gündemine alınması ve bu konulara ilişkin politikalar geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu konuya ilişkin olarak yerel kurum ve kuruluşların işbirliği ve koordinasyon içinde çalışmaları sağlanacaktır.
2.4 Gençlere yönelik teşvik düzenlemelerinin işverenlere tanıtımının yaygınlaştırılması sağlanacaktır.	İşKUR	BSTB KOSGEB SGK Sosyal Taraşlar Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Genç iştihadımını desteklemek amacıyla yapılan teşvik düzenlemeleri ve İşKUR hizmetleri tanıtılacaktır. İşKUR'un işverenlerle dergi, broşür, afiş gibi uygulamalarla iletişim kanalları güçlendirilecek ve daha çok işverene ulaşılması sağlanacaktır.

2.5 İşbaşı eğitimi konusunda arz ve talebi buluşturacak bir sistem oluşturulacaktır	İŞKUR	Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2019	İŞKUR'un var olan sistemi içerisine işbaşı eğitimi konusunda arz ve talebi buluşturacak bir arayüz eklenerek söz konusu grubun işgücü piyasasına uyumlu hale getirilmesi, bu kapsamda işbaşı eğitimlerinin artırılması ve genç işsizliğinin azaltılması sağlanacaktır. Böylece gençlerin işgücü piyasasına girişlerinde tecrübe edinmeleri de sağlanmış olacaktır.
2.6 Üniversite öğrencilerinin iş piyasasına geçişlerini sağlamak amacıyla üniversite-sektör işbirliği geliştirilecektir.	YÖK	ÇSGB BSTB Gençlik ve Spor Bakanlığı İŞKUR Üniversiteler TOBB	Sürekli	Üniversite öğrencilerinin iş piyasasına geçişlerini sağlamak amacıyla bursiyer ve stajyerlik gibi var olan düzenlemelerin genişletilmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda projelerin düzenlenmesi, protokollerin hazırlanması, teknokentlerin güçlendirilmesi gibi çalışmalar gerçekleştirilecektir. Gençlerin iş piyasasına geçişlerinin hızlandırılması amacıyla, üniversitelerde 1 dönem uygulamalı, 2 dönem akademik eğitimi içeren trimestur uygulamaları yaygınlaştırılacaktır.

3. Engellilerin işgücüne katılım oranı ve istihdamı artırılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1 Engellilerin işgücüne katılımını ve istihdam edilebilirliğini artırmak için genel ve mesleki eğitim, mesleki rehabilitasyon, kendi işini kurma hibe desteği ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri geliştirilecektir.	İŞKUR	MEB Maliye Bakanlığı ASPB Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	İŞKUR sunacağı iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ile engelli işsizlerle birebir ilgilenip durumlarını tespit ederek onların daha iyi mesleki eğitim almalarını sağlayacak ve istihdam edilebilirliklerini artıracaktır. Engellilerin eğitim ve çalışma hayatında ayrımcılığa uğramadan yer almalarını sağlayacak yeni yaklaşımlar ortaya konulacaktır.
3.2 Engellilere yönelik istihdam olanakları ve engelli istihdamına ilişkin teşvikler konusunda özel sektör işverenlerinin bilinçlendirilmeleri sağlanacaktır.	İŞKUR	ÇSGB ASPB SGK Belediyeler TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2019	Engelli istihdamı konusunda işveren farkındalığının artırılması amacıyla çalışmalar gerçekleştirilecektir. Tanıtım kitapçıkları ve duyurular hazırlanarak yerel yönetimler tarafından dağıtımı sağlanacaktır. İşverenlerin engelli istihdamına yönelik olarak sahip oldukları teşvik imkanları konusunda bilinçlendirme ve bilgilendirme faaliyetleri yürütülecektir.

3.3 Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi engellilerin mesleki rehberlik ihtiyaçları da göz önünde bulundurularak revize edilecektir.	MEB	ÇSGB İŞKUR MYK KOSGEB TOBB	2017	Yaşam boyu sürecek öğrenme ve gelişim sürecinde bireye rehberlik etmeyi amaçlayan bu uygulamanın engelli gruplar açısından geliştirilmesi sağlanacaktır.
3.4 Engel türleri göz önünde bulundurularak elektronik sınav sistemi geliştirilecektir.	ÖSYM	ASPB DPB	2018	Elektronik sınav sistemi, engellilerin dezavantajlı konumları göz önünde bulundurularak farklı engellilik durumlarına göre geliştirilecektir.
3.5 İş ve meslek danışmanlarının nitelikleri engellilerle çalışabilecek şekilde geliştirilecektir.	İŞKUR	MEB ASPB	2019	Engelli bireylerin istihdamına aracılık eden personelin bu konudaki farkındalıkları ve bilinç düzeyleri eğitimler aracılığıyla artırılabilecektir. Bu kapsamda çalışacak personel için mesleki eğitim, hizmet içi eğitimler vb. hizmetler sunulacaktır.
3.6 Engelli bireylerin eğitimine yönelik olarak uzaktan eğitim programları geliştirilecek ve eğitimler verilecektir.	MEB	ASPB İŞKUR Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Engellilerin meslek edinmesi amacıyla uzaktan eğitim programları yoluyla niteliklerinin artırılması sağlanacaktır. Engelli bireylere özel geliştirilecek olan uzaktan eğitim programları ile eğitime erişimleri kolaylaştırılacaktır.

4. Uzun süreli işsizlerin işe dönüşü hızlandırılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
4.1 Uzun süreli işsizlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak üzere aktif işgücü piyasası programları kapsamında ilave tedbirler alınacaktır.	İŞKUR	ASPB ÇSGB İçişleri Bakanlığı Sosyal Taraflar	Sürekli	Uzun süreli işsizlere yönelik işgücü yetiştirme programlarının etkinliği izlenecek, eksiklikler tespit edilerek tedbirler etkinleştirilecektir. Yapılacak izleme çalışmaları sonucu uzun süreli işsizlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak üzere aktif işgücü piyasası programları kapsamında ilave tedbirler alınacaktır.
4.2 Uzun süreli işsizlere yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri etkinleştirilecektir.	İŞKUR	ÇSGB TÜİK Meslek Kuruluşları	Sürekli	İş ve meslek danışmanları aracılığıyla uzun süreli işsizler çeşitli özelliklerine göre gruplandırılarak (kadın, genç vb.) motivasyon kazanma, açık işlere ulaşma ya da kendilerini en iyi şekilde ortaya koyma noktalarında güçlendirilecek, işgücü piyasasına dönüşleri ve geçişleri hızlandırılacaktır.

4.3 Uzun süreli işsizlerin işgücü piyasasına girişleri esnek kotalar yardımıyla kolaylaştırılacaktır.	İŞKUR	ÇSGB Meslek Kuruluşları	Sürekli	İstihdam garantili eğitim programları olmak üzere İŞKUR tarafından verilen işbaşı eğitimi ve meslek edindirme programlarında uzun süreli işsizlere esnek kota verilecektir.
4.4 Uzun süreli işsizlere yönelik uygulanan beceri kazandırma programları iyileştirilerek etkinliği arttırılacaktır	İŞKUR	MEB MYK Üniversiteler Meslek Kuruluşları	Sürekli	Açık istihdam pozisyonları ve teknolojik gelişmeler göz önünde bulundurularak uzun süreli işsizlere yönelik planlanmış olan beceri kazandırma programlarının uzun süreli işsizlere özel olarak mevcut mesleklerinde daha güncel becerilere sahip olmalarını sağlayacak şekilde etkinliğinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.

5. Ayrımcılıkla mücadeleyle yönelik düzenlemeler geliştirilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
5.1 Çalışanların işgücü piyasasında maruz kaldığı ayrımcı uygulamaların önüne geçilmesine ilişkin tedbirler alınacaktır.	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu	ASPB ÇSGB SGK DPB Sosyal taraflar	2019	Mobbing, cinsel taciz vb. ayrımcı uygulamalarda izlenmesi gereken yasal yollar konusunda sağlıklı işleyen bilgilendirme, şikayet ve denetim kanalları oluşturulacaktır. Söz konusu hususlara ilişkin yönelik yönergeler güçlendirilecek ve ilgili kurumların etkin çalıştırılması sağlanacaktır.
5.2 Toplumsal cinsiyet eşitliği algısının güçlendirilmesine yönelik bilinçlendirme faaliyetleri yapılacaktır.	ASPB	MEB ÇSGB RTÜK TRT	2019	Toplumsal cinsiyet eşitliği algısını yerleştirmek amacıyla görsel ve yazılı kitle iletişim araçlarından etkin biçimde yararlanılacaktır.

6. Kurumlararası veri paylaşımı sağlanacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
6.1 Özel politika gerektiren gruplar belirlenerek, bu gruplara ilişkin ortak bir veri tabanı oluşturmak için çalışmalar yapılacaktır.	ÇSGB	ASPB İçişleri Bakanlığı Gençlik ve Spor Bakanlığı Adalet Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Sağlık Bakanlığı SGK İŞKUR TÜİK DPB Sivil Toplum Kuruluşları	2019	Özel politika gerektiren gruplar arasında kimlerin yer alacağı belirlenecektir. Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması özelinde verilerin paylaşımı için kişisel mahremiyet sınırları göz önünde bulundurularak verilerin tek elden toplanması amacıyla ilgili kurumlarla işbirliği yapılacak ve toplanan verilerin ÇSGB Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi'ne (ÇİBS) aktarılması için çalışmalar gerçekleştirilecektir.

İSTİHDAM-SOSYAL KORUMA İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

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

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 Benzer nitelikteki sosyal yardım programları bir araya getirilerek gruplandırılacaktır.	ASPB	Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı MEB SGK Hazine Müşterahlığı Sivil Toplum Kuruluşları	2017	Yapılacak sınıflandırma, çocuk yardımı, yaşlı yardımı, engelli yardımı gibi sosyal yardımların hak temelli yapılmasını ilke olarak esas alan kanuni bir düzenleme ile hayata geçirilecektir.

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

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 Sosyal yardım yararlanıcılarının sosyal yardım almadan yaşayabilecekleri duruma gelmeleri için meslek edindirme çalışmalarını yapılacaktır.	İŞKUR	ASPB Maliye Bakanlığı ÇSGB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Sosyal yardım yararlanıcılarının kendi imkanları ile geçinebilecekleri duruma gelmesini sağlamak amacıyla, Sosyal Yardım Sisteminin İstihdam ile Bağlantısının Kurulması ve Etkinleştirilmesi Eylem Planı ile öngörülen sosyal yardım-istihdam bağlantısının güçlendirilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır.
2.2 Çalışabilir yoksul vatandaşlara verilen nakdi yardımlar çalışmayı teşvik edecek şekilde şartlı olarak verilecektir.	ASPB	Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Hazine Müşterahlığı İŞKUR Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2017	Yapılacak mevzuat düzenlemeleri ile muhtaç durumdaki hanede çalışabilir durumda ancak işsiz olan kişiler İŞKUR tarafından sunulan aktif istihdam hizmetlerine katılma koşuluyla belirli süreyle yardım alabileceklerdir. Bu yardımı alan kişiler aktif istihdam hizmetlerine katılmak üzere İŞKUR'a yönlendirilecektir.

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

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1 İşsizlik sigortası fonunun aktüeryal dengesi gözetilerek işsizlik sigortası hak kazanma şartları, ödeme süresi ve ödeme miktarı özel politika gerektiren grupları da dikkate alarak iş aramayı teşvik edici şekilde iyileştirilecektir.	İŞKUR	Hazine Müşterahlığı ASPB ÇSGB Maliye Bakanlığı Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2019	İşsizlikle karşılaşma riski yüksek olan özel politika gerektiren gruplar (Yeterli iş tecrübesine sahip olmayan gençler ile yeni iş bulmada sorun yaşayan 50 yaş üstü işsizler gibi) dikkate alınarak, İşsizlik Sigortası Fonunun aktüeryal dengesi çerçevesinde daha fazla işsizlerin yararlanmasını sağlamak amacıyla, işsizlik sigortası hak kazanma şartları, ödeme miktarı ve süresi; ödenek alanların aktif olarak iş aramalarını teşvik edici şekilde (örneğin ödenek süresi uzadıkça ödeme miktarı azalacak bir yapıda) yeniden düzenlenecektir.

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

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
4.1 Kayıt dışılığın önemli bir parçasını oluşturan ve geniş kapsamlı istihdam yaratan küçük işletmelerin kayıtlı sektöre geçişini özendirici program ve uygulamalar düzenlenecektir.	SGK	Maliye Bakanlığı İŞKUR ÇSGB KOSGEB Üniversiteler Meslek Kuruluşları	2018	Küçük işletmelerde kayıtlı işgücüne geçişin teşvik edilmesi ve bu yönde davranış ve tutum değişikliğinin sağlanması amacıyla mevcut sosyal diyalog mekanizmaları gözden geçirilerek sosyal güvenlik sorunları ve çözüm yolları odaklı çalıştaylar ve küçük işletmelerle sektörel bazda ve mikro ölçekte çalışmalar gerçekleştirilecektir.
4.2 Sosyal yardım alan kesime yönelik kayıtlı çalışmaya yönlendirici bilinçlendirme faaliyetleri gerçekleştirilecektir.	SGK	ASPB Maliye Bakanlığı ÇSGB İŞKUR Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Sosyal yardım alan kesimlerin sosyal güvenlik farkındalıklarını arttırmaya yönelik broşür, basılı malzeme, medya araçları vb. yollarla bilgilendirme çalışmaları yapılacaktır.

5. Sosyal korumaya yönelik programlar koordineli olarak yürütülecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
5.1 Sosyal koruma alanında faaliyet gösteren ilgili kuruluşlar arasında bilgi ve veri alışverişini sağlamak amacıyla koordinasyon sağlanacaktır.	ASPB	ÇSGB İçişleri Bakanlığı SGK İŞKUR Belediyeler Sivil Toplum Kuruluşları	2019	Sosyal korumayla ilişkili tüm kurum ve kuruluşlar veri tabanı ve bilgilerini ASPB'yle paylaşarak sosyal koruma verileri tek bir çatı altında birleştirilecektir. İlgili kurumlar arasında ikili veya çok taraflı protokol / protokoller yapılarak ortak veri tabanı oluşturulacaktır.
5.2 Mükerrer sosyal yardımların önlenmesi amacıyla, yerel yönetimlerin yardımlarla ilgili verileri sistematik olarak kayıt altına alınarak, Bütünlük Sosyal Yardım Sistemi'ne entegre edilebilir hale getirilecektir.	ASPB	İçişleri Bakanlığı Maliye Bakanlığı Belediyeler SGK İŞKUR Sivil Toplum Kuruluşları	2019	Yerel yönetimlerin sağladığı ayni ve nakdi yardım verileri, sistemsal olarak kayıt altına alınarak Bütünlük Sosyal Yardım Sistemi'ne entegre edilecektir. Bu şekilde mükerrer sosyal yardımların önlenmesi hedeflenmektedir.

6. "Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı" etkin bir şekilde uygulanacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
6.1 İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarında çocuk işçiliği ile mücadele konusunda yıllık çalışmalar değerlendirilerek sonraki yılın planlaması yapılacaktır.	İŞKUR	MEB BSTB Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kalkınma Ajansları Üniversiteler Valilikler Belediyeler TESK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Çocuk işçiliği konusunun en az yılda bir kez "İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu" toplantı gündemine alınması ve mücadeleye ilişkin politikalar geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu konuya ilişkin olarak yerel kurum ve kuruluşların işbirliği ve koordinasyon içinde çalışmaları sağlanacaktır. Ayrıca çalışmak zorunda bırakılan çocukların ailelerinin istihdama erişimlerini artırmak amacıyla "mesleki beceri kursları" ile yapılan çalışmaların ilişkilendirilmesi sağlanacaktır.

<p>6.2 12 Haziran Dünya Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Günü'nde ulusal ve yerel düzeyde farkındalık artırmaya yönelik etkinlikler yapılacaktır.</p>	<p>ÇSGB</p>	<p>ASPB MEB İçişleri Bakanlığı Sağlık Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Gençlik ve Spor Bakanlığı İŞKUR SGK Valilikler Belediyeler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları</p>	<p>Sürekli</p>	<p>Çocuk işçiliği konusunda farkındalık yaratmak amacıyla Dünya Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Günü kapsamında kamuoyuna yönelik etkinlikler ve farkındalık çalışmaları yürütülecektir.</p>
<p>6.3 "Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı" yayınlanacaktır.</p>	<p>ÇSGB</p>	<p>ASPB MEB İçişleri Bakanlığı Sağlık Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Gençlik ve Spor Bakanlığı İŞKUR SGK Valilikler Belediyeler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları</p>	<p>2017</p>	<p>2005-2015 dönemini kapsayan "Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi İçin Zamana Bağlı Ulusal Politika ve Program Çerçevesi (2017-2023)" güncelleme çalışmaları tamamlanacaktır. "Çocuk İşçiliği İle Mücadele Ulusal Programı" adıyla güncellenen program, koordinasyon ve işbirliğini esas alan, izleme ve değerlendirme mekanizması olan yerel katılım üzerine inşa edilmiş bir eylem planı olarak hayata geçirilecektir.</p>
<p>6.4 Yerel düzeyde "çocuk işçiliği ile mücadele birimleri" kurulacaktır.</p>	<p>İŞKUR</p>	<p>ÇSGB Kalkınma Bakanlığı</p>	<p>2019</p>	<p>Çocuk işçiliği ile mücadeleyi yerel düzeyde yürütecek olan mücadele birimine ihtiyaç duyulması nedeniyle çocuk işçiliği ile ilgili bilgi ve verilerin derlenmesi ve kaydedilmesi, çocuk işçiliğini önlemeye yönelik farkındalık oluşturma, kurumlar arası işbirliği ve koordinasyon, çalışan çocuklara ve ailelerine yönelik uygun hizmetleri sunma ve sunulmasını sağlamak üzere başta çocuk işçiliğinin yoğun olduğu iller olmak üzere Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde "çocuk işçiliği ile mücadele birimleri" bütçe kısıtları dikkate alınarak oluşturulacaktır.</p>

6.5 Çocuk işçiliğini izleme sistemi oluşturulacaktır.	ÇSGB	ASPB MEB GTHB İçişleri Bakanlığı Sağlık Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Gençlik ve Spor Bakanlığı TÜİK SGK İŞKUR	2019	Çocuk işçiliği izleme sisteminin web tabanlı altyapısı oluşturularak, ilgili kurumlardaki verilerin tek bir sisteme aktarılması sağlanacak ve kurulan sistem üzerinden çocuk işçiliğinin takibi koordineli bir şekilde yapılacaktır. ŞNT ve diğer sosyal yardım verileri çocuk işçiliğinin izlenmesi amacıyla kullanılarak çocuk işçiliği ile mücadele edilecektir. ŞNT'den faydalanan çocukların eğitim süreci takip edilerek, ŞNT etkinlik analizi yapılacaktır.
---	------	--	------	--

6.6 Sosyal yardım yararlanıcılarına çocuk işçiliği konusunda ASDEP kapsamında bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışması yapılacaktır.	ASPB	MEB ÇSGB Gençlik ve Spor Bakanlığı İçişleri Bakanlığı Sağlık Bakanlığı SGK İŞKUR Sosyal Tarafklar Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	ASDEP görevlileri tarafından, çocuk işçiliğinin olumsuz etkileri konusunda yazılı ve görsel materyaller kullanılarak bilgilendirme ve bilinçlendirme yapılacaktır.
---	------	--	---------	--

7. Çalışabilir durumda olan sosyal yardım yararlanıcılarının nitelikleri belirlenerek istihdamı teşvik edilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
7.1 Çalışabilir durumda olan sosyal yardım yararlanıcıları aktif işgüçlü programlarına yönlendirilecektir.	ASPB	ÇSGB İŞKUR	Sürekli	Sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarınca çalışabilir durumda olduğu tespit edilen sosyal yardım yararlanıcılarının İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim veya aktif iş gücü programlarına yönlendirilmesi sistem üzerinden vakıflar aracılığıyla yapılacaktır. Yönlendirilen sosyal yardım yararlanıcılarına bu kapsamda eğitimler verilecektir.
7.2 Kendi işini kurmak isteyen sosyal yardım yararlanıcılarının girişimcilik desteklerinden faydalanması sağlanacaktır.	KOSGEB	ASPB İŞKUR GTHB Kalkınma Ajansları TOBB Meslek Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	KOSGEB tarafından, sosyal yardım yararlanıcılarına girişimcilik konusunda bilgilendirme yapılarak, bu kişilerin nitelik ve taleplerine uygun destek programları ile eşleştirilmeleri sağlanacaktır.

7.3 Sosyal yardım alan bireylerin TYP'lerden öncelikli olarak yararlanması sağlanacaktır.	İŞKUR	ASPB	2018	Sosyal yardım yararlanıcılarının işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak amacıyla, ASPB'nin gerekli bilgileri İŞKUR ile paylaşması sağlanacak ve İŞKUR tarafından uygulanan TYP'lerde söz konusu bireylere öncelik verilecektir.
7.4 Sosyal yardım yararlanıcılarının işgücü piyasasına katılımlarının sağlanmasına yönelik ulusal proje çalışmaları yapılacaktır.	ÇSGB	Kalkınma Bakanlığı MEB ASPB SGK İŞKUR Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Sosyal koruma ve istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi amacıyla, sosyal yardım yararlanıcılarının işgücü piyasasına katılımlarının sağlanmasına yönelik olarak ulusal kaynakların kullanımıyla proje çalışmaları yapılarak, projeler etkin olarak yürütülecektir. Bu sayede, sosyal koruma - istihdam ilişkisi güçlendirilerek, sosyal yardım yararlanıcılarının işgücü piyasasına katılması sağlanacaktır.

BİLİŞİM SEKTÖRÜ**1. İşgücünün niteliği sektörün güncel ihtiyaçları dikkate alınarak geliştirilecektir.**

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 Sektörün işgücü envanterinin arz ve talep yönlü olacak şekilde sürekli olarak güncel tutulması sağlanacaktır.	İŞKUR	BSTB Gümrük ve Ticaret Bakanlığı TÜİK Üniversiteler Meslek Kuruluşları TOBB Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Sektöre dönük politikaların gerçekçi bir şekilde planlanabilmesi amacıyla sektörün arz ve talep yönlü olarak işgücü envanteri çıkarılacak ve güncel kalması sağlanacaktır.
1.2 Sektörde ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün temin edilebilmesi için sektör temsilcilerinin talepleri doğrultusunda mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarının etkinliği artırılacaktır.	İŞKUR	Ekonomi Bakanlığı BSTB Gümrük ve Ticaret Bakanlığı MEB YÖK TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Dünyada bilişim sektöründe yaşanan gelişmeler takip edilerek önmümüzdeki dönemde işgücü talebinin artacağı tahmin edilen alanlarda nitelikli çalışanların yetiştirilmesi amacıyla verilecek eğitimlerde içerik, materyal gibi unsurların güncel tutulması sağlanacaktır.
1.3 İlköğretimden itibaren bilişim okuryazarlığının geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır.	MEB	UDHB Gümrük ve Ticaret Bakanlığı TÜBİTAK Üniversiteler TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2018	Uluslararası geçerliliği olan sertifikaları kapsayan eğitim programlarının ilköğretim çağından başlayarak yürütülmesi sağlanacaktır. Örgün ve yaygın eğitim programları bilgi ve iletişim teknolojileri ile desteklenecektir.

1.4 Yükseköğretim kurumlarında bilişim sektörüne yönelik seçimli derslerin müfredatlarda yer alması teşvik edilecektir.	YÖK	Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Üniversiteler TÜBİTAK TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2018	Üniversitelerde bilişim sektörüne yönelik derslerin seçimli olarak tüm alanlarda yer alması sağlanacaktır.
1.5 Yurtdışındaki nitelikli personelin ülkemiz işgücü piyasasına kazandırılması sağlanacaktır.	ÇSGB	İçişleri Bakanlığı BSTB YÖK Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı TÜBİTAK TIKA TOBB Meslek Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları Yatırım Ajansları	Sürekli	Eğitim düzeyi mesleki deneyimi bilim ve teknolojiye katkısı ile stratejik önemi haiz herhangi bir alanda öne çıkmış yurtdışında yaşayan nitelikli insan gücünün ülkemize kazandırılmasına yönelik faaliyetlerde bulunulacaktır.

2. Girişimcilğe yönelik teşvikler artırılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 Yazılım sektörüne yönelik girişimcilik destekleri artırılacaktır.	BSTB	Kalkınma Bakanlığı Ekonomi Bakanlığı Maliye Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı TÜBİTAK KOSGEB Üniversiteler TOBB Meslek Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları	2018	Bütçe kısıtları dikkate alınarak bilişim sektörüne yönelik girişimcilik destekleri artırılacaktır.

3. Toplumsal ve kültürel alanda bilişim teknolojileri kullanma ve değişim sürecine uyum becerileri artırılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1 Bilişim okur-yazarlığının artırılması yönünde yazılı ve görsel materyallerin hazırlanması sağlanacaktır.	TÜBİTAK	BSTB MEB YÖK Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları	2018	Bilişim okur-yazarlığını artırılması için temel düzeyde ve anlaşılması kolay, genel okuyucu kitlesine hitap eden yazılı ve görsel materyaller hazırlanacaktır.
3.2 Yazılım sektöründe telif haklarına ilişkin farkındalığın artırılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.	Kültür ve Turizm Bakanlığı	Adalet Bakanlığı TPE Sivil Toplum Kuruluşları	2018	Yazılım sektörüne ilişkin telif haklarının etkili bir şekilde korunması ve geliştirilmesi amacıyla toplumsal bilincin artırılmasına yönelik faaliyetler gerçekleştirilecektir.

4. Bilişim sektörü piyasasının daha etkin çalışması sağlanacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
4.1 Sektörün gelişmesi yönünde gerekli alt yapı yatırımları geliştirilecektir.	UDHB	BSTB Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Ulusal Genişbant Stratejisi hazırlanacaktır. Bu strateji çerçevesinde sektörün gelişmesi için altyapı yatırımları belirlenecek ve altyapıların geliştirilmesi sağlanacaktır.

FİNANS SEKTÖRÜ

1. Sektörde mevcut istihdam imkanları geliştirilecektir.

Tebdir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 Bankacılık sektöründe fazla mesaiye ilişkin yükümlülüklerle uyulması amacıyla denetimler artırılabilecektir.	ÇSGB	Ekonomi Bakanlığı TCMB BDDK SGK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2019	Finans sektörünün en önemli alt sektörü olan bankacılık sektöründe fazla mesai; sektörde istihdam edilecekler için başlıca sorunu oluşturmakta ve kamuoyunda sık sık tartışılmaktadır. Çalışma saatleri bakımından Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmelerine ve İş Kanunu hükümlerine aykırı uygulamalara rastlanmakta ve mesai ödemelerine ilişkin sıkıntılar da yaşanmaktadır. Bu amaçla önlemler alınacaktır.

2. Sektörün ihtiyaçları doğrultusunda eğitim programları güncellenecektir.

Tebdir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 Finans sektörüyle ilgili yüksek öğretim programlarının müfredatları sektörün ihtiyaçları doğrultusunda ve asgari düzeyde mesleki İngilizceye sahip olacak şekilde güncellenecektir.	YÖK	TCMB BDDK SPK Üniversiteler Meslek Kuruluşları	2018	Finans sektörünün güncel ihtiyaçları ve gelişimi dikkate alınarak ilgili yüksek öğretim programlarının müfredatları güncellenecektir. Ayrıca yeni kurulan bankacılık ve/veya finans/sigortacılık programlarının asgari %30 İngilizce eğitim verecek şekilde açılması, mevcut programların da bu doğrultuda iyileştirilmesi sağlanacaktır.
2.2 Finans sektörü üst kuruluşları faaliyet alanlarına ilişkin lisansüstü çalışmaları destekleyecektir.	Hazine Müsteşarlığı	Ekonomi Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı TCMB BDDK SPK YÖK Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sermaye Piyasası Lisanslama Sicil ve Eğitim Kuruluşu	2018	İlgili kurumlar tarafından finans sektörüne ilişkin yapılan nitelikli lisansüstü çalışmaları düzenli olarak desteklenecek, bu konuda farkındalık oluşturulacak ve sektörün ihtiyaçları doğrultusunda çalışılacak konular teşvik edilecektir.

3. Sektörün ihtiyaçlarına yönelik işgücü talebi karşılanacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1 Sektörde ihtiyaç duyulan nitelikli işgücü taleplerine göre mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları düzenlenecektir.	İŞKUR	Ekonomi Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı TCMB BDDK SPK Borsa İstanbul YÖK Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sermaye Piyasası Lisanslama Sicil ve Eğitim Kuruluşu	Sürekli	İŞKUR'un yürüteceği programlarla sektörün ihtiyaçlarına uygun donanıma sahip eleman yetiştirilmesi sağlanacaktır.
3.2 Finans sektöründe ulusal meslek standartları hazırlanacaktır.	MYK	ÇSGB MEB TCMB BDDK SPK YÖK Üniversiteler İŞKUR Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2019	Finans sektöründe meslek standartlarının hazırlanabilmesi için sektörü temsil kabiliyetine sahip kurum ve kuruluşlar ile işbirliği çalışmaları başlatılacaktır.
3.3 Engellilerin sektördeki istihdamının artırılması amacıyla sektörle işbirliği geliştirilecek, engellilere yönelik mesleki beceri kazandırma eğitim programları uygulanmaya devam edecektir.	İŞKUR	ASPB TCMB BDDK SPK MYK YÖK Üniversiteler İŞKUR Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	Sürekli	Engellilerin özellikle bankacılık sektöründe istihdamlarına yönelik olarak sektör temsilcileri ile farkındalık artırıcı ve teşvik edici faaliyetler düzenlenecektir.

İNŞAAT SEKTÖRÜ

1. Sektörde mevcut istihdam imkanları geliştirilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 Yurtdışı müteahhitlik hizmetlerinde Türk işgücü istihdamını teşvik edilecektir.	ÇSGB	Maliye Bakanlığı Dışişleri Bakanlığı Ekonomi Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı SGK İŞKUR Meslek Kuruluşları	Sürekli	Yurtdışı müteahhitlik hizmetlerinin desteklenmesi için ülkelerle ikili sosyal güvenlik sözleşmesi yapılacaktır. Kent sel dönüşüm projeleri ve yurtdışı müteahhitlik hizmetlerinin teşviki ile istihdam olanakları arttırılacaktır.
1.2 Sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde çalışan işçilerin sigorta prim oranları konusunda çalışmalar yapılacaktır.	SGK	Kalkınma Bakanlığı Ekonomi Bakanlığı ÇSGB Maliye Bakanlığı İŞKUR	2018	İşçilerin sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde çalıştıkları sürele ilişkin isteğe bağlı ödedikleri uzun vadeli sigorta prim oranları konusunda çalışmalar yapılacaktır.

2. Sektördeki nitelikli işgücü talebini önlemeye yönelik önlemler alınacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 İnşaat sektörü için gerekli olan ulusal meslek standartları ve yeterliliklerin hazırlanması ve güncellenmesine yönelik çalışmalar ile sınav ve belgelendirme faaliyetleri sürdürülecektir.	MYK	ÇSGB	2019	Sektörü temsil yeteneğini haiz kuruluşlar ya da çalışma grupları ile ulusal meslek standardı ve ulusal yeterlilik hazırlama çalışmalarına devam edilecek, yürürlükteki ulusal meslek standartları ve yeterliliklerin güncelliğinin sağlanmasına yönelik faaliyetler sürdürülecektir. ISO 17024 akreditasyonuna sahip personel belgelendirme kuruluşları MYK tarafından yetkilendirilecek, bu kuruluşların yapacağı ölçme ve değerlendirmeler neticesinde başarılı olan bireylere MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi düzenlenecektir. Çalışanların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine erişiminin kolaylaştırılması için teşvik mekanizmaları aktif bir şekilde kullanılacaktır.

2.2 Mesleki yeterliliklerin artırılması için düzenlenecek eğitimlere yönelik olarak belirlenecek pilot illerde inşaatla ilgili simülasyon ve sanal gerçeklik laboratuvarlarının kurulmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.	MEB	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı MYK YÖK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2019	Teorik bilgiyi pratikte uygulayabilmek için gerçek inşaat ortamının simüle edilerek laboratuvar ortamında etkili bir eğitim şeklinin hayata geçirilmesi sağlanacaktır.
2.3 Mesleki yeterlilik eğitimi için eğitimcilerin nitelikleri artırılacaktır.	MEB	YÖK İŞKUR MYK TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2018	Eğiticilerin etkin ve verimli bir eğitim verebilmesi için hem pedagojik hem andragojik eğitimlerin verilmesi sağlanacaktır.
2.4 Sektörde her düzeyde çalışanlar için eğitim ihtiyacı analizi yapılacaktır.	TOBB	MEB YÖK İŞKUR Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2017	Sektördeki tüm çalışanlara yönelik genel bir eğitim ihtiyacı analizi yapılacaktır.

3. Sektörde iş sağlığı ve güvenliği bilinci yerleştirilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1 Sektöre yönelik iş sağlığı ve güvenliği danışmanlık ve rehberlik hizmetleri geliştirilecektir.	ÇSGB	Sağlık Bakanlığı SGK İŞKUR MYK TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	Sürekli	Sektöre yönelik iş sağlığı ve güvenliği danışmanlık ve rehberlik hizmetleri geliştirilecektir. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün koordinasyonunda Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri organizasyonu ile illerde işverenlere İSG eğitim ve seminerleri verilecektir.
3.2 İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında sektörel uzmanlık uygulamasına geçilmesi sağlanacaktır.	ÇSGB	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2019	İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının sektör bazlı olarak daha kalifiye hale getirilmeleri amaçlanmaktadır

4. Sektörde kayıt dışı istihdam engellenecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
4.1 Sektöre yönelik denetimlerin, rehberlik rolü ön plana çıkarılarak kayıtlı istihdam konusunda farkındalık artırılacaktır.	SGK	ÇSGB, Türkiye Müteahhitler Birliği, Maliye Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı	Sürekli	Caydırıcı denetim yaklaşımı ve özendirici rehberlik yaklaşımını bir arada değerlendiren karma bir model belirlenecektir. Sektörde kayıtdışıyla mücadele edilecektir. Sektöre yönelik teftişlerin, rehberlik rolü önplana çıkarılarak kayıtlı istihdam konusunda farkındalık artırılacaktır. Yapı denetim sistemi ile SGK sisteminin uyumlaştırılmasının sağlanması için çalışma yapılacaktır.
4.2 Asgari İşçilik Tespit Sisteminde yapılacak değişiklik ile nitelikli işgücü talebini karşılamaya yönelik önlemler etkinleştirilecektir	SGK	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı İŞKUR MYK	2018	İnşaat sektöründe nitelikli işgücü talebini karşılamaya yönelik önlemler kapsamında yeni oluşturulacak Asgari İşçilik Tespit Sisteminde, inşaat sektöründe yer alan meslekler ile ilgili birim zamanda yapılan ortalama iş ölçütleri, inşaat ile ilgili bildirimde bulunan işçilik miktarlarının gerçeği yansıtmadığı tespit edilecektir. Yeni oluşturulacak Asgari İşçilik Tespit Sisteminde mesleki yeterlilik belgelendirme sistemi esas alınacaktır.
4.3 İnşaat sektöründe kayıt dışı çalışmanın yoğun olarak görüldüğü alanlara ilişkin fiili denetim sayısının artırılması konusunda çalışmalar yapılacaktır.	SGK	ÇSGB	Sürekli	İnşaat sektöründe kayıtdışı oranının fazla olduğu yap-sat gibi inşaatlarda denetim şekillerinin ve denetim sayısının artırılması sağlanacaktır.

SAĞLIK SEKTÖRÜ

I. Sektörde mevcut istihdam imkanları geliştirilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 Sağlık Bakanlığı'nın belirlediği meslek tanımlarına uygun istihdam sağlanacaktır.	Sağlık Bakanlığı	Maliye Bakanlığı MEB SGK İŞKUR MYK YÖK	2019	Sağlık Bakanlığı'nın belirlediği meslek tanımlarına uygun ihtiyaç dahilinde alımların yapılması sağlanacaktır.
1.2 Sağlık sektöründe periyodik olarak personel ihtiyaç analizi yapılması sağlanacaktır.	Sağlık Bakanlığı	ÇSGB Maliye Bakanlığı SGK İŞKUR TÜİK YÖK Üniversiteler Meslek Kuruluşları	2019	Sağlık sektöründe personel ihtiyacına yönelik tespit edilen veriler doğrultusunda ihtiyaçlar karşılanacak ve bu doğrultuda planlama yapılacaktır.
1.3 Meslek hastalıklarıyla ilgili sağlık kuruluşları kurulacak ve yaygınlaştırılacaktır.	Sağlık Bakanlığı	ÇSGB Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı SGK İŞKUR TOBB TESK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2019	Meslek hastalıkları ile mücadele kapsamında meslek hastalıkları polikliniği, hastaneleri ve tanı merkezlerinin kurulması ve yaygınlaştırılması sağlanacaktır.
1.4 Sektörel istihdamın bölgeler arasındaki dağılımı dengeli hale getirilecektir.	Sağlık Bakanlığı	Maliye Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Kalkınma Ajansları SGK Belediyeler Meslek Kuruluşları	2018	Beşinci ve Altıncı Bölgelerde özellikle ücret politikası olmak üzere sosyo-ekonomik hakların (lojman, servis, kreş vb.) iyileştirilmesi sağlanacaktır.

<p>1.5 İlaç ve tıbbi cihaz sektöründeki koruyucu sağlık hizmetlerinin geliştirilmesine öncelik veren araştırmalar teşvik edilecektir.</p>	<p>BSTB</p>	<p>Sağlık Bakanlığı Ekonomi Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı SGK TÜBİTAK KOSGEB TPE Üniversiteler TOBB Meslek Kuruluşları</p>	<p>Sürekli</p>	<p>İlaç ve tıbbi cihaz sektöründeki istihdamın artırılması için koruyucu sağlık hizmetlerinin geliştirilmesine öncelik veren araştırmalar teşvik edilecek ve geliştirilecektir.</p>
<p>1.6 Sağlık eğitimi veren kurumların kontenjanları arz ve ihtiyaçlar çerçevesinde yeniden düzenlenecek ve eğitimin niteliği artırılabilecektir.</p>	<p>Sağlık Bakanlığı</p>	<p>Maliye Bakanlığı MEB YÖK Üniversiteler TOBB Meslek Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları</p>	<p>Sürekli</p>	<p>YÖK ve Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde sağlık eğitimi veren kurumların fiziksel olanakları, yeterli sayıda eğitici bulunup bulunmadığı ve uygulama sahaları oluşturulması gibi hususlar göz önünde bulundurulacak, mevcut eğitim kapasitesinin ve niteliğinin arz ihtiyaç dengesi sağlanacak şekilde planlanması sürdürülebilir hale getirilecektir. Bu süreçte, Maliye Bakanlığı tarafından eğitim kurumlarına bütçe kısıtları dikkate alınarak kadro/bütçe sağlanacaktır.</p>
<p>1.7 Sağlık turizminin gelişmesi yönünde önlemler alınacaktır.</p>	<p>Sağlık Bakanlığı</p>	<p>Ekonomi Bakanlığı Maliye Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı KTB SGK İŞKUR TOBB Meslek Kuruluşları</p>	<p>Sürekli</p>	<p>Coğrafi bakımdan yakın olduğumuz Avrupa ve Ortadoğu ülkelerine sağlık hizmeti sunumu olanakları geliştirilecektir. Medikal turizm için yetkili olan hastanelerin Bakanlık tarafından bir standarda bağlanarak bu yetkili hastanelerin yönetim ve organizasyon yapıları medikal turizme göre planlanacaktır. Ülkelerle ikili medikal turizm anlaşmaları artırılabilecektir. Ayrıca yurtdışından gelen medikal turistler için kurumsal hizmetlerin sunulması sağlanacaktır. Sağlık turizmi ile bağlantılı olarak seçilen bölgelerde sağlık turizmini geliştirmeye yönelik teşvikler verilecektir.</p>

1.8 Sektörde çalışan diğer sağlık personeli tanımı yapılarak arz ve ihtiyaç analizi doğrultusunda istihdam sağlanacaktır.	Sağlık Bakanlığı	MEB Maliye Bakanlığı ÇSGB İŞKUR SGK DPB MYK TÜSEB Meslek Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları	2018	Diğer sağlık meslek mensubu tanımı yapılacaktır. Ayrıca klinik destek ihalelerinde işe alınacak personelin görev tanımları net bir şekilde belirlenecek ve başka bir görevde çalışmasının önüne geçilecektir. Sağlık meslek mensuplarının arz ve ihtiyaç analizi doğrultusunda istihdamları gerçekleştirilecektir. Denetim Sağlık Bakanlığı tarafından yapılacaktır.
---	------------------	--	------	--

2. Sektördeki nitelikli işgücü talebi karşılanacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 İlaç ve tıbbi cihaz alanında nitelikli ve yeterli sayıda ara elemanın yetiştirilmesi sağlanacaktır.	Sağlık Bakanlığı	MEB BSTB YÖK İŞKUR Üniversiteler TOBB Meslek Kuruluşları	2019	Sağlık Bakanlığı'nın yapacağı ihtiyaç analizi sonuçlarına göre sektörde kullanılan tıbbi cihazların bakım, onarım gibi işlerini yapmak üzere mesleki eğitim okulları, İŞKUR eğitimleri veya önlisans eğitimi yoluyla nitelikli ara eleman yetiştirilecektir.
2.2 Sağlık sektöründeki meslek tanımlarının periyodik olarak güncellenmesi ve standartların eğitim müfredatına yansıtılması yoluyla mesleki uzmanlaşma sağlanacaktır.	Sağlık Bakanlığı	MEB YÖK MYK Üniversiteler Meslek Kuruluşları	2018	Meslek tanımlarına uygun olarak kademeli bir şekilde sektörün hedefleri dikkate alınarak eğitim müfredatının güncellenmesi yoluyla mesleki uzmanlaşma sağlanacaktır.
2.3 Örgün eğitim sürecinde ve sonrasında dil becerileri geliştirilecek ve bu yöndeki çalışmalar teşvik edilecektir.	Sağlık Bakanlığı	MEB Kültür ve Turizm Bakanlığı İŞKUR YÖK Üniversiteler Sivil Toplum Kuruluşları	2019	Sağlık turizmi ile bağlantılı olarak seçilen bölgelerde sağlık sektörü çalışanlarının ve sağlık eğitimi alanların turist profiline göre en az bir yabancı dil bilmesini sağlamak üzere örgün eğitim ve örgün eğitim dışında kalanlara ise yaygın eğitim kurumlarında dil öğrenme fırsatları verilecektir.

3.Sektörde çalışma süreleri ve şartları iyileştirilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1 Özel sağlık kuruluşunda çalışanların kayıt dışı çalışmaları ya da ücretlerinin eksik bildirilmesi önlenecektir.	SGK	ÇSGB Sağlık Bakanlığı TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	SGK tarafından caydırıcı denetim ve özendirici rehberlik yaklaşımı bir arada değerlendirilerek kayıtdışı çalışmayla ve eksik ücret bildirimiyle mücadele edilecektir.
3.2 Çalışma sürelerine ilişkin etki analizi raporu sonuçlarına göre, işyeri hekimlerinin çalışma süresi düzenlenecektir.	ÇSGB	Sağlık Bakanlığı TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2017	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının çalışma sürelerine ilişkin yapılacak etki analizi raporu sonuçlarına bağlı olarak işyeri hekimlerinin çalışma sürelerinde düzenlemeye gidilecektir.

TARIM SEKTÖRÜ**1. Tarım sektöründe kayıtlı istihdamın geliştirilmesi sağlanacaktır.**

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 Tarım sektöründe kapsam dışı olanların kapsama alınması için gerekli düzenlemeler yapılacaktır.	SGK	ÇSGB GTHB Maliye Bakanlığı	2019	Tarımda çalışanların bir kısmı 5510 sayılı Kanununun 6. maddesine göre kapsam dışı sayılmıştır. Bu kişilerin mevzuat düzenlemeleri ile kayıt altına alınması sağlanacaktır.
1.2 Kayıtlı istihdamı geliştirmeye yönelik bilinç artırma çalışmaları gerçekleştirilecektir.	SGK	ÇSGB GTHB TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Tarımsal Üretici Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Tarım sektöründe kayıtlı istihdamın önemi ve getirileri hakkında toplumsal farkındalığın geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır. Bu farkındalık ve bilinç düzeyinin artırılması için görsel medya araçlarından faydalanılacaktır.

2. Tarım sektöründeki dezavantajlı grupların çalışma ve yaşam şartları iyileştirilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 Tarım sektöründe çalışan yabancı işgücü kayıt altına alınacaktır.	ÇSGB	GTHB ASPB Maliye Bakanlığı İçişleri Bakanlığı SGK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2017	Tarım sektöründe kayıtlı istihdamı artırmak amacıyla, yabancı işgücüne çalışma izni verilmesine yönelik düzenleme yapılacaktır.
2.2 Mevsimlik tarım işçilerinin okul çağındaki çocuklarına yönelik yaz okulları yaygınlaştırılacaktır.	MEB	GTHB ASPB Gençlik ve Spor Bakanlığı İçişleri Bakanlığı Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2019	Milli Eğitim Bakanlığı'nın sağladığı misafir öğrenci statüsü yanında kreş ve diğer sosyal etkinlikleri kapsayan yaz okulu uygulamaları yaygınlaştırılacaktır. Bu uygulamalarda gönüllü kuruluşlardan destek alınacaktır.

2.3 Eğitim ve teşvik yoluyla tarımsal amaçlı üretici örgütlerinde (kooperatif, birlik vb.) kadın katılımı (ortak olarak) desteklenecektir.	GTHB	Kalkınma Bakanlığı Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ASPB MEB SGK İŞKUR Üniversiteler Meslek Kuruluşları Tarımsal Üretici Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları	2019	Tarımsal amaçlı üretici örgütlerinin (kooperatif, birlik vb.) sayısal çoğunluğuna rağmen kadın ortak sayısı yok denecek kadar azdır. Kadınların bu üretici örgütlerine (kooperatif, birlik vb.) ortak olmasının teşvik edilmesi kadın işgücünün kayıt altına alınması ve kadınların ekonomik hayattaki rolünün pekiştirilmesi sağlanacaktır.
2.4 Özellikle mevsimlik gezici tarım işçilerinin çocuklarının eğitim sisteminde kalması sağlanacaktır.	MEB	ASPB ÇSGB İçişleri Bakanlığı İŞKUR Diyanet İşleri Başkanlığı Belediyeler Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları	2019	MEB tarafından yayınlanan 2016/5 sayılı "Mevsimlik Tarım İşçileri ile Göçer ve Yarı Göçer Ailelerin Çocuklarının Eğitime Erişimi" konulu Genelge kapsamında mevsimlik gezici tarım işçilerinin çocuklarının tarım işlerinde çalışmaları engellenerek eğitimlerine devam etmeleri sağlanacaktır. Çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri arasında sıralanan mevsimlik gezici tarım işlerinde çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına ilişkin tedbirler alınacaktır.

3. Tarım sektöründe eğitim ve yayım hizmetleri etkinleştirilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	SÜRE	Açıklama
3.1 Tarım sektörüne ilişkin yükseköğretim programlarının müfredatları sektörün ihtiyaçları doğrultusunda güncellenecektir.	YÖK	GTHB Üniversiteler Meslek Kuruluşları Tarımsal Üretici Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları	2019	Özellikle tarım sektöründe ilgili meslek gruplarının istihdamını artırmak amacıyla uygulanmaya başlanan yüksek öğrenim politikaları ve Bologna Süreci çalışmaları etkinleştirilecektir.

3.2 Ziraat Fakültelerinde uygulama ağırlıklı eğitim teşvik edilecektir.	YÖK	GTHB Üniversiteler Meslek Kuruluşları Tarımsal Üretici Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları	2018	Ziraat fakültelerinde yeniden yapılanma çalışmaları kapsamında uygulama ağırlıklı eğitim programları ve müfredatları belirlenecektir. Müfredatın içerdiği derslerde uygulamaların ve staj süresinin yanısıra stajın etkinliğinin artırılması sağlanacaktır.
---	-----	---	------	---

4. Tarıma dayalı imalat sanayi geliştirilerek kırsalda katma değer artışı sağlanacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
4.1 AB kapsamında verilen kırsal kalkınma desteklerinden etkin olarak faydalanılacaktır.	GTHB	İçişleri Bakanlığı Kalkınma Ajansları Üniversiteler Meslek Kuruluşları Tarımsal Üretici Kuruluşları	Sürekli	IPARD tanıtım faaliyetleri artırılarak, fonların daha etkin kullanılmasını sağlanacak ve bölgesel üretim potansiyeline uygun tarıma dayalı imalat sanayi tesisleri ile bu tesislerdeki istihdam edilen kişi sayısı artırılabilecektir. IPARD programında, istihdam koşulu, seçim kriterleri arasında yer alacak ve belirli aralıklarla istihdam sağlayabileceğini taahhüt eden işletmelere seçim aşamasında avantaj sağlanacaktır. Bu nedenle çağrılarda seçim kriterleri GTHB tarafından gözden geçirilecektir.
4.2 Özel sektör yatırımları teşvik edilecek, kredi imkânları artırılabilecektir.	GTHB	Maliye Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı TOBB Meslek Kuruluşları Tarımsal Üretici Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Tarım sektöründe özel sektörün daha kaliteli, yaygın ve verimli üretim yapmasını sağlamak üzere teşvikler verilecek, özel sektör ve tarımsal üretici kuruluşlar için kredi imkânları bütçe kısıtları dikkate alınarak sağlanacaktır.

<p>4.3 Tarımsal üretici kuruluşlarında (kooperatif, birlik vb.), kooperatifçilik bölümü mezunları veya ilgili meslek gruplarının görev almaları sağlanacaktır.</p>	<p>GTHB</p>	<p>Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Üniversiteler Meslek Kuruluşları Tarımsal Üretici Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları</p>	<p>Sürekli</p>	<p>Tarımsal üretici kuruluşlarında (kooperatif, birlik vb.) profesyonel yöneticilik sistemine geçilmesi hem kooperatifin başarısını artıracak hem de bu konuda eğitim almış kişilerin istihdamına katkı sağlayacaktır. Yönetim kapasitelerini geliştirmek üzere ulusal ve uluslararası fon kaynaklarının kullanımı sağlanacaktır. GTHB ile Üniversiteler işbirliği ile bu konuda eğitim ve yayım çalışması yürütülecektir.</p>
<p>4.4 Tarımda katma değer artışı sağlamak amacıyla markalaşma, inovasyon ve AR-GE faaliyetleri desteklenecektir.</p>	<p>GTHB</p>	<p>BSTB Kalkınma Bakanlığı TÜBİTAK TPE Kalkınma Ajansları Üniversiteler TOBB Meslek Kuruluşları Tarımsal Üretici Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları</p>	<p>Sürekli</p>	<p>Yüksek katma değerli ürünlere dayalı sanayi, markalaşma ve inovasyon yoluyla tarımda nitelikli ve kayıtlı istihdam artırılabilecektir. Bu tedbir ile üretilen hammadde üretildiği bölgede işlenerek elde edilen katma değer o bölge sınırları içerisinde kalacaktır.</p>

5. Kırsal nüfusu bulunduğu yerde tutacak istihdam imkanları artırılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
<p>5.1 Üreticiye doğrudan pazarlama kanalı ile doğrudan satış imkanı geliştirilecektir.</p>	<p>Gümrük ve Ticaret Bakanlığı</p>	<p>GTHB İçişleri Bakanlığı Belediyeler Meslek Kuruluşları Tarımsal Üretici Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları</p>	<p>2019</p>	<p>Tarımsal pazarlama zincirindeki aracı ve tüccarların kar marjı üretici lehine değişecek ve kırsal kesimdeki üreticiye gelir artışı sağlanacaktır. Ürüne özel borsa kurulumu/etkinliğinin artırılması yoluyla teşvik edilecek ve istihdam olanakları geliştirilecektir.</p>

5.2 Piyasadaki arz talep dengesini sağlayacak planlı üretim modelleri geliştirilecek ve desteklenecektir.	GTHB	Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı Üniversiteler Meslek Kuruluşları Tarımsal Üretici Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları	2019	Mevcut destekleme politikaları tarımsal üretimde arz ve talebi denkleştirecek şekilde planlı üretim çerçevesinde yeniden düzenlenecektir. GTHB tarafından uygulanmaya başlayan Milli Tarım Projesi ile bölgesel ihtiyaçlara ve ihtisaslaşmaya dönük destekleme yöntemleri yaygınlaştırılacaktır. Böylece arz açığı olan ürünlerin üretimi teşvik edilirken talep fazlası ve pazarlama sorunu olan ürünlerin üretimi engellenmiş olacaktır.
5.3 Tarım sigortası uygulaması yaygınlaştırılacaktır.	GTHB	Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı Ziraat Bankası Meslek Kuruluşları Tarımsal Üretici Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları Tarım Sigortaları Havuzu	Sürekli	Tarım sigortası uygulaması yaygınlaştırılarak, üreticinin doğal afetler karşısında zararının minimize edilmesi sağlanacaktır. Bu konuda sigorta kapsamının çiftçi ihtiyaçlarına göre sürekli güncellenmesi sağlanacaktır. Ayrıca üreticinin bu konudaki bilinç düzeyinin artırılması için sorumlu ve ilgili kuruluşların işbirliği ile tanıtım ve farkındalık faaliyetleri yaygınlaştırılacaktır.

6. Tarım sektöründeki işgücünün eğitim ve vasıf düzeyi yükseltilecek, uyum yeteneği arttırılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
6.1 Sektördeki işgücünün kalitesinin artırılması ve verimli üretimin gerçekleşmesi açısından tarım sektöründeki meslekler belirlenerek bu mesleklerde ulusal meslek standartları ve yeterlilikler hazırlanacaktır.	MYK	GTHB Meslek Kuruluşları Üniversiteler Meslek Kuruluşları Tarımsal Üretici Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Hali hazırda ülkemizde yaygın bir şekilde üretimi yapılan tarımsal ürünlerin tespiti yapılarak bu alanda çalışanların meslek standartlarının ve yeterliliklerinin belirlenmesi sağlanacak ayrıca tarım sektöründe katma değeri yüksek ürünlerin üretimi alanında çalışanların meslek standartları ve yeterlilikleri belirlenerek oluşturulacak sınav ve belgelendirme altyapısı dâhilinde tarımsal işgücünde kalitenin artması sağlanacaktır.

<p>6.2 Sektörde ücretli olarak çalışan işçiler temel mesleki eğitim ve beceri eğitimlerinden geçirilecektir.</p>	<p>GTHB</p>	<p>MEB İŞKUR Üniversiteler TOBB Meslek Kuruluşları Tarımsal Üretici Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları</p>	<p>Sürekli</p>	<p>Tarım sektöründe istihdam edilen çalışanlar, verimliliği ve ürün kalitesini artırmak amacıyla mesleki eğitim ve beceri eğitiminden geçirilecektir. GTHB rutin desteklerinde eğitim ayrıca tanımlanarak, bu mesleki ve beceri eğitiminden geçenlere diğerlerine göre desteklemede avantaj sağlanacaktır. GTHB tarafından planlanacak eğitimler, İŞKUR'un desteğiyle gerçekleştirilecektir.</p>
<p>6.3 Tarımda nitelikli işgücü sağlamaya yönelik olarak yazılı ve görsel materyallerden etkin bir şekilde yararlanılacaktır.</p>	<p>GTHB</p>	<p>MEB RTÜK TRT Meslek Kuruluşları Tarımsal Üretici Kuruluşları Sivil Toplum Kuruluşları</p>	<p>Sürekli</p>	<p>Tarımsal işgücü niteliğinin geliştirilmesine dair farkındalık artırılacaktır. Bu kapsamda yazılı ve görsel materyallerden etkin bir şekilde yararlanılacaktır (film, kamu spotu, dizi, belgesel, web sayfaları, afiş, broşür, el kitapları, vb.).</p>

TEKSTİL VE HAZIR GIYİM SEKTÖRÜ

1. Sektördeki nitelikli işgücü talebi karşılanacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 Sektöre yönelik eleman ihtiyacını analiz edecek bir komisyon kurulacaktır.	İŞKUR	MEB YÖK MYK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2018	Sektöre yönelik eleman yetiştirilmesi ve işgücüne kanalize edilmesi süreçlerini yönetecek ilgili kurum ve kuruluşların koordineli çalışacağı bir komisyon kurulacaktır. Söz konusu komisyon tarafından gerçekleştirilecek analiz sonuçlarına göre ihtiyaç duyulan alanlarda mesleki eğitim kursları açılarak sektörün personel ihtiyacı karşılanacaktır.
1.2 Tekstil ve hazır giyime ilişkin programlar içeren meslek liselerinin fiziki alt yapılarının durum değerlendirilmesi yapılarak belirlenen eksikliklerin giderilmesi sağlanacaktır.	MEB	Maliye Bakanlığı TOBB TESK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2019	Tekstil ve hazır giyime ilişkin programlar içeren meslek liselerinin fiziki alt yapılarının değerlendirildiği bir çalışma yapılarak tespit edilen eksiklikler giderilecektir.
1.3 Tekstil sektörü için gerekli olan ulusal meslek standartları ve yeterliliklerin hazırlanması ve güncellenmesine yönelik çalışmalar ile sınav ve belgelendirme faaliyetleri sürdürülecektir.	MYK	ÇSGB MEB YÖK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2019	Sektörü temsil yeteneğini haiz kuruluşlar ya da çalışma grupları ile ulusal meslek standardı ve ulusal yeterlilik hazırlama çalışmalarına devam edilecek, yürürlükteki ulusal meslek standartları ve yeterliliklerin güncelliğinin sağlanmasına yönelik faaliyetler sürdürülecektir. ISO 17024 akreditasyonuna sahip personel belgelendirme kuruluşları MYK tarafından yetkilendirilecek, bu kuruluşların yapacağı ölçme ve değerlendirmeler neticesinde başarılı olan bireylere MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi düzenlenecektir. Çalışanların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine erişiminin kolaylaştırılması için teşvik mekanizmaları aktif bir şekilde kullanılacaktır.

2. Sektörde mevcut istihdam imkanları geliştirilecektir.

TEDBİR	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 Tekstil sektörünün istihdamda ağırlığının yüksek olduğu illerde uygulanan aktif istihdam tedbirlerinin etkinliği değerlendirilecektir.	İŞKUR	Kalkınma Ajansları Üniversiteler TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Bilgi paylaşımı gerçekleştirilerek, iş-işçi-işveren eşleşmesinin etkinliği artırılarak, etki analizi çalışmaları yapılarak tekstil sektörünün istihdamda ağırlığının yüksek olduğu illerde uyguladığı aktif istihdam tedbirlerinin etkinliği değerlendirilecektir.

3. Sektörde iş sağlığı ve güvenliği bilinci yerleştirilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1 Sektöre yönelik iş sağlığı ve güvenliği danışmanlık ve rehberlik hizmetleri artırılabacaktır.	ÇSGB	Sağlık Bakanlığı SGK İŞKUR Üniversiteler TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2019	Sektöre yönelik iş sağlığı ve güvenliği danışmanlık ve rehberlik hizmetleri geliştirilecektir. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün koordinasyonunda Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri organizasyonu ile illerde işverenlere İSG eğitim ve seminerleri verilecektir.

4. Kümelenme politikaları planlı bir biçimde hayata geçirilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
4.1 İhtisas Organize Sanayi Bölgeleri aracılığı ile tekstil sektörünün altyapı yatırım ihtiyaçları karşılanacaktır.	BSTB	Ekonomi Bakanlığı Maliye Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Kalkınma Ajansları TOBB Meslek Kuruluşları	Sürekli	İhtisas organize sanayi bölgeleri ile söz konusu alt yapı yatırımları gerçekleştirilecektir. Bu süreçte bütçe kısıtları göz önünde bulundurulacaktır.

4.2 Kümelenme politikaları firmalara avantaj sağlayacak şekilde düzenlenecektir.	BSTB	Ekonomi Bakanlığı Maliye Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Kalkınma Ajansları TOBB Meslek Kuruluşları	2019	Bölgelerin rekabetçilik düzeyleri tespit edilecek ve kümelenme potansiyelleri ve/veya var olan kümelenmelerin analizine dayalı bölgesel kümelenme politikaları geliştirilecektir.
--	------	---	------	---

5. Kayıt dışı istihdam azaltılacaktır.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
5.1 Sektörde kayıtlı istihdama yönelik toplumsal farkındalık artırma çalışmaları gerçekleştirilecektir.	SGK	ÇSGB RTÜK TRT TOBB TESK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	İletişim araçları yoluyla kayıt dışılığın önlenmesine yönelik çalışmalar sürdürülecektir.
5.2 Denetimlerin etkinliği arttırılacaktır.	SGK	ÇSGB	Sürekli	Caydırıcı denetim ve özendirici rehberlik yaklaşımını bir arada değerlendiren karma bir model benimsenecektir.

TURİZM SEKTÖRÜ

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

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
1.1 Turizm sektörüne yönelik etkili istihdam teşvik mekanizmaları geliştirilecektir.	İŞKUR	Kültür ve Turizm Bakanlığı Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2018	Sektörde nitelikli istihdamın artırılması için işverenlere yönelik istihdam teşvikleri verilmesi amacıyla mevzuat çalışması yapılacaktır. Sektörde istihdamı desteklemek amacıyla istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere düzenlenecek istihdam destek programlarına ilişkin faaliyetler, oluşan ihtiyaçlara göre gözden geçirilerek etkinleştirilecektir.
1.2 Sektörün cazibesini, turistik ürün ve pazar çeşitliliğini artırmak için tanıtım çalışmaları yürütülecektir.	Kültür ve Turizm Bakanlığı	RTÜK TRT Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2019	Turizm sektöründe sezonluk çalışmanın ortadan kaldırılması amacıyla ülke genelinde turizm potansiyeli bulunan bölgelere yönelik tanıtım faaliyetleri gerçekleştirilecektir.
1.3 Turizm çalışanları için personel meslek yasası ve ilgili yönetmelikleri hazırlanacaktır.	Kültür ve Turizm Bakanlığı	MYK TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2018	Turizm sektöründe yapılan işlerin "meslek" sayılabilmesi, sektörde çalışma koşullarının belirlenmesi ve nitelikli işgücü istihdamı için yasal alt yapının oluşturulması sağlanacaktır.

1.4 Hedef pazarlardaki gelişmeler dikkate alınarak sektöre özgü kriz yönetimi modeli oluşturulacaktır.	Kültür ve Turizm Bakanlığı	Kalkınma Bakanlığı Kalkınma Ajansları Başbakanlık Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2018	Sektörü doğrudan ve dolaylı olarak etkileyebilecek her türlü kriz senaryosuna karşı hazırlıklı olabilmek adına gerekli tedbirlerin alınması için çalışmalar yürütülecektir.
--	----------------------------	---	------	---

2. Sektördeki işgücü niteliği geliştirilecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
2.1 Sektörün istihdam ihtiyacı doğrultusunda meslek liselerinin kontenjan ve sayılarının tespit edilmesi yönünde düzenleme yapılacaktır.	MEB	İŞKUR Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2018	İŞKUR'un turizm sektörüne yönelik işgücü piyasası analizi sonuçları kullanılarak meslek liselerinin sayısı ile TUREM'lerin kontenjanlarının işgücü talebi ile uyumlu olması sağlanacaktır.
2.2 Sektörün istihdam ihtiyacı doğrultusunda yüksek öğretim kurumlarındaki turizm programlarının kontenjan ve sayılarının tespit edilmesine yönelik düzenleme yapılacaktır.	YÖK	İŞKUR Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2018	İŞKUR'un turizm sektörüne yönelik işgücü piyasası analizi sonuçları kullanılarak yüksek öğretim kurumlarındaki turizm programlarının sayısı ile kontenjanlarının işgücü talebi ile uyumlu olması sağlanacaktır.
2.3 Turizm sektörü için gerekli olan ulusal meslek standartları ve yeterliliklerin hazırlanması ve güncellenmesine yönelik çalışmalar ile sınav ve belgelendirme faaliyetleri sürdürülecektir.	MYK	Kültür ve Turizm Bakanlığı Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Sektörü temsil yeteneğini haiz kuruluşlar ya da çalışma grupları ile ulusal meslek standardı ve ulusal yeterlilik hazırlama çalışmalarına devam edilecek, yürürlükteki ulusal meslek standartları ve yeterliliklerin güncelliğinin sağlanmasına yönelik faaliyetler sürdürülecektir. ISO 17024 akreditasyonuna sahip personel belgelendirme kuruluşları MYK tarafından yetkilendirilecek, bu kuruluşların yapacağı ölçme ve değerlendirmeler neticesinde başarılı olan bireylere MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi düzenlenecektir. Çalışanların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine erişiminin kolaylaştırılması için teşvik mekanizmaları aktif bir şekilde kullanılacaktır.

2.4 Turizm sektöründe çalışan kişilere sezon dışında kalan zamanlarda yapılabilecek işlere yönelik bilinçlendirme ve yönlendirme çalışmaları yapılacaktır.	İŞKUR	Kültür ve Turizm Bakanlığı Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	Sürekli	Turizm sektöründe sezonluk çalışan kişilerin sezon dışında istihdam edilebilirliklerini artırmak için İŞKUR'un yürüttüğü faaliyetler (aktif işgücü programları, iş ve meslek danışmanları aracılığıyla verilen hizmetler vb.) konusunda farkındalık çalışmaları yapılacaktır.
2.5 Sektöre yönelik verilen işgücü yetiştirme kursları geliştirilerek sayısı arttırılacaktır.	İŞKUR	Kültür ve Turizm Bakanlığı Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Sivil Toplum Kuruluşları	2019	Nitelikli işgücü istihdamının artırılması amacıyla örgün eğitim dışında mesleki eğitimlerin verilmesi sağlanacaktır.

3. Kayıt dışı istihdam ve yabancı kaçak işçilik engellenecektir.

Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum / Kuruluş	Süre	Açıklama
3.1 Sektörde kayıtdışı istihdamın ve ücretlerin eksik bildirimının engellenmesi için yapılan çalışmaların etkinleştirilmesi sağlanacaktır.	SGK	ÇSGB Kültür ve Turizm Bakanlığı Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	Sürekli	Turizm sektöründe kayıtdışı çalışmanın önlenmesi ve işverenlerin ödedikleri ücretleri eksik bildirmelerinin önüne geçilmesi adına farkındalık, bilinçlendirme ve denetim faaliyetlerinin etkinleştirilmesi için çalışmalar yürütülecektir.
3.2 Denetimlerin etkinliği, yabancı kaçak işçi çalıştırılması önenecek biçimde arttırılacaktır.	ÇSGB	ÇSGB Kültür ve Turizm Bakanlığı SGK	Sürekli	Sektörde denetimlerin etkinliğinin artırılması ile yabancı yabancı kaçak işgücünün azaltılması sağlanacaktır.